

**100 JAHRE VAA**  
**EINE ZEITREISE** 1919 – 2019





**1919**

*Eine Zeitreise.*

**2019**



# BEWEGTE GESCHICHTE IM WANDEL DER ZEITEN

In diesem Jahr feiert der VAA – Deutschlands größter Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft – sein 100-jähriges Bestehen. Als Rechtsnachfolger des am 10. Mai 1919 gegründeten „Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure“ (Budaci) ist der VAA eine der ältesten Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland. Damals schlossen sich rund 1.600 engagierte akademisch gebildete Arbeitnehmer aus der chemisch-pharmazeutischen Industrie zur Vertretung ihrer gemeinsamen beruflichen Interessen zusammen. Heute sind im VAA über 30.000 Fach- und Führungskräfte aus allen Berufsgruppen organisiert.

Die lange Geschichte des VAA zeigt, dass seine Arbeit benötigt wird und er erfolgreich war und ist. Er vertritt die Interessen außertariflicher und leitender Angestellter sowie hoch qualifizierter Fachkräfte und junger Akademiker in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen. Um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben, muss und wird er sich immer wieder den wandelnden Anforderungen seiner Mitglieder stellen und sie bei der Bewältigung von Veränderungen in Wirtschaft, Unternehmen und Gesellschaft unterstützen.

In den letzten 100 Jahren haben sich die Arbeitsbeziehungen stark gewandelt. So sind die leitenden Angestellten inzwischen durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Sprecherausschussgesetz von 1988 als eigenständige Gruppe in der Betriebs- und Unternehmensverfassung anerkannt. An der Entstehung dieser wichtigen Mitbestimmungsgesetze hatte der VAA einen ganz wesentlichen Anteil. Aber bei allen Veränderungen sind zentrale Dinge gleich geblieben: Die chemische Industrie ist ein Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft. Und die Führungskräfte in



**RAINER  
NACHTRAB**

*1. Vorsitzender des VAA*

den deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen leisten ihren maßgeblichen Beitrag zu diesem Erfolg.

Auch in Zukunft wird der VAA für die Interessen seiner Mitglieder kämpfen. Er wird sich weiterhin für gute Rahmenbedingungen einsetzen, um eine verantwortungsbewusste Wirtschafts- und Sozialpolitik zu ermöglichen. Denn diese sorgt für den Erhalt der sozialen Rechte und für den Schutz der Mitbestimmung auf deutscher und europäischer Ebene.

In einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft ist gelebte Sozialpartnerschaft für die Idee von Freiheit und Ordnung in der deutschen Wirtschaft essenziell. Die Akademikergewerkschaft VAA hat in ihrer Geschichte wirtschaftlich gute und schlechte Zeiten erlebt. Ihr 100-jähriges Jubiläum feiert sie in einer als unruhig wahrgenommenen Zeit. Sie ist jedoch gut aufgestellt und blickt optimistisch in die Zukunft. Gerade die Führungskräfte stehen einmal mehr vor besonderen Herausforderungen. Ich bin sicher, dass wir sie mit Entschlossenheit und Augenmaß gemeinsam meistern werden.



# GRUSSWORT

In diesem Jahr feiert der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie sein 100-jähriges Bestehen. Dazu gratuliere ich von Herzen!

Der VAA leistet einen bedeutenden Beitrag für den Erfolg der chemischen Industrie in Deutschland. Die Chemiebranche ist ein Eckpfeiler der deutschen Wirtschaft und steht auf den Weltmärkten in besonderer Weise für das Qualitätssiegel „Made in Germany“. Die Führungskräfte in den Chemieunternehmen tragen mit ihrer Arbeit maßgeblich dazu bei. Sie übernehmen Verantwortung für ihren Betrieb, für die Entwicklung ökologisch verträglicher neuer Produkte und Verfahren, für die Erschließung neuer Märkte, vor allem aber auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sorgen für ein Umfeld, in dem die Beschäftigten produktiv forschen und arbeiten können. Als Verband geben Sie ihren Mitgliedern die dafür notwendige Stimme und den erforderlichen Rückhalt.

Meine Anerkennung und meinen Respekt für Ihre Arbeit verbinde ich mit dem Wunsch, dass Sie sich weiterhin für die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte und für Chancengleichheit engagieren und für gelebte Mitbestimmung in den Betrieben eintreten. Füllen Sie auch in Ihrer zukünftigen Arbeit die Sozialpartnerschaft mit Leben.

Ich wünsche dem VAA und seinen Gästen eine schöne Jubiläumsfeier!



*Bundespräsident*

# ***INHALT***

**11**

**Der Budaci: Ende der einseitigen Fabrikherrschaft**

Die Geburtsstunde des Budaci

Der Reichstarifvertrag

Der Verband löst sich auf

**27**

**Der VAA: die dritte Kraft formiert sich**

Verband: Neuordnung nach dem Krieg

Mitbestimmung: das betriebliche Grundgesetz

Tarife: neuer Mantel für Akademiker

Soziale Sicherung: Pflicht und Vorsorge

**59**

**Die Wende: Aufbruch in eine gemeinsame Zukunft**

Verband: der Zusammenschluss

Mitbestimmung: die große Reform

Tarife: neue Modelle für Arbeit

Soziale Sicherung: das Fundament bröckelt

**93**

**Das neue Jahrtausend: die Welt dreht sich schneller**

Verband: neue Ausrichtung

Tarife: Schere schließt sich langsam

Soziale Sicherung: eine neue Ordnung

**129**

**Die Zukunft: der VAA in einer digitalen Welt**

Der Wandel der Chemiebranche

Was ist das Ziel des VAA?

Mitbestimmung ist gelebte Sozialpartnerschaft



***DER BUDACI: ENDE DER EINSEITIGEN FABRIKHERRSCHAFT***

DIE GEBURTSSTUNDE DES BUDACI

DER REICHSTARIFVERTRAG

DER VERBAND LÖST SICH AUF

# DER BUDACI: ENDE DER EINSEITIGEN FABRIKHERRSCHAFT

## DIE GEBURTSTUNDE DES BUDACI

# 1919

Am 6. Februar tritt in Weimar die demokratisch gewählte Nationalversammlung zusammen und wählt am 11. Februar Friedrich Ebert zum Reichspräsidenten.

Als sich im Mai 1919 eine Gruppe von Chemikern und Ingenieuren in Halle an der Saale trifft, um sich zu einer Vereinigung zusammenschließen, ahnt noch keiner von ihnen, welche Bedeutung diese Organisation einmal haben wird. Die Chemiker und Ingenieure kommen als Vertreter von 1.600 Menschen aus ihrer Berufsgruppe. Der Verband, den sie gründen wollen, soll sich für die wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Belange dieser Menschen einsetzen. Sein Name soll sein: Bund angestellter Chemiker und Ingenieure.

Es ist ein weiterer Schritt in einer Entwicklung, die bereits länger andauert. Schon im Jahr vor dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges gibt es im Deutschen Kaiserreich bereits 77 Organisationen mit über 900.000 Mitgliedern. Es sind vorwiegend Berufsvereine ohne gewerkschaftliche Ziele. Die Mitglieder verhandeln selbst mit den Unternehmen, kollektive Verträge gibt es nicht.

Im Jahr 1916 ändert sich das. Deutschland befindet sich mitten im Krieg. Die Reichsregierung verpflichtet jeden Deutschen zwischen dem 17. und 60. Lebensjahr zu Hilfsdiensten in der Heimat, wenn er nicht zum Militärdienst eingezogen

worden ist. Sie arbeiten in der Rüstungsindustrie oder in Betrieben, die für den Krieg von Bedeutung sind. So will man unter anderem verhindern, dass die Arbeiter sich politisch betätigen.

Die freie Arbeitswahl ist damit aufgehoben. Um Unruhen zu vermeiden, macht die Reichsregierung ein Zugeständnis an die Gewerkschaft: Sie verpflichtet Betriebe mit über 50 Mitarbeitern dazu, Arbeiterausschüsse zu gründen. Diese Ausschüsse erhalten das Recht, sich für die Belange der Arbeiter einzusetzen. Der Historiker Hans Jürgen Teuteberg bewertet diese Vorschrift später als das „Ende der einseitigen Fabrikherrschaft“.

Der Krieg lässt immer deutlicher werden, dass tarifliche Vereinbarungen notwendig sind. Die Inflation lässt die Preise rasant steigen. Löhne und Gehälter halten nicht mehr Schritt.

Auch aufseiten der Arbeitgeber wächst die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen. Der Krieg wird verloren gehen. Das zeichnet sich immer klarer ab. Die Industriellen befürchten danach einen Umsturz.

Nur wenige Tage nach Kriegsende, am 15. November 1918, schließen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften zu einem Bündnis zusammen. Sie gründen gemeinsam die Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kurz ZAG. Dieses sogenannte Novemberabkommen definiert das Verhältnis beider Seiten neu. Es legt die Arbeitsbedingungen für Arbeiter und Angestellte in Kollektivvereinbarungen fest, und es nennt ausdrücklich auch die Angestelltenorganisationen als Vertreter der Arbeitnehmer.

Die vereinbarten Tarife gelten auch für höhere Angestellte, in erster Line für Akademiker. Das ist jedoch gar nicht unbedingt in deren Sinne. Sie fühlen sich bevormundet, zumal die Angestelltenverbände ihnen mit einiger Ablehnung gegenüberüberstehen. Die Verbände unterstellen den Akademikern, den Arbeitgebern gegenüber zu freundlich gesinnt zu sein. Ganz falsch ist das nicht. Die Akademiker lehnen es tatsächlich ab, den Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Angestellten allzu deutlich hervorzuheben. Ihr Selbstverständnis ist am Fortschritt und am allgemeinen Wohlstand orientiert. Und das steht im Widerspruch zu den Forderungen der Angestelltengewerkschaften. Sie wollen Schranken in Form von Höchsttarifsbedingungen.

Gleichzeitig möchten die Chemiker endlich den übrigen Akademikern gleichgestellt werden. Das Ansehen von Naturwissenschaftlern ist deutlich geringer als das von Geisteswissenschaftlern.

In einer Notiz des Vereins Deutscher Chemiker (VDC) aus dem April 1910 heißt es, der Chemikerstand sei derzeit noch nicht in der Lage, sich anderen wissenschaftlichen Ständen an die Seite zu stellen, nämlich Juristen, Theologen, Philologen und Medizinern. Ein Hauptgrund dafür sei die fehlende Vorbildung. In allen anderen Ständen sei das Reifezeugnis Voraussetzung. Bei den Chemikern sei das noch immer nicht der Fall. Doch das ändert sich nun langsam. Zwischen 1903 und 1908 ist die Zahl der Doktoren mit Abitur bereits von 67 auf 89 Prozent gestiegen.

Es zeichnet sich schon bald ab, dass Angestellte und Chemiker sich zu einer eigenen Organisation zusammenschließen würden. Im Dezember 1918 schreibt die Zeitschrift für Angewandte Chemie über einen Ausschuss, den angestellte Chemiker und Ingenieure bei den Farbenwerken Hoechst ins Leben gerufen haben. Anfang 1919 schließen angestellte Chemiker sich zum Akademikerbund der Deutschen Chemischen Industrie sowie zum Bund angestellter Chemiker zusammen.

**Am 10. und 11. Mai 1919 folgt das Treffen in Halle an der Saale.** Beide Organisatoren senden ihre Vertreter. Es ist die Geburtsstunde der ersten und einzigen deutschen Akademikergewerkschaft – des Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure, der später als Budaci bekannt werden wird.

Mitglied werden können laut Satzung „alle naturwissenschaftlich und technisch tätigen Beamten mit abgeschlossener Hochschulausbildung aus der chemischen Industrie, aus den übrigen Industriezweigen alle akademisch gebildeten Chemiker und Physiker und alle Chemiker, die außerhalb der Industrie als Privatangestellte oder Beamte tätig sind, mit Ausnahme der verantwortlichen Leiter staatlicher Unternehmen, Verwaltungen und Institute“.

Außerdem bestimmt die Satzung, dass jeder Mitglied werden kann, der „unzweifelhaft Arbeitnehmereigenschaft“ habe.

# 8.000

Mitglieder zählte der Budaci Ende 1920



*Am 9. Mai 1929 fand die zehnte Sprechertagung des „Bundes angestellter Akademiker technisch-naturwissenschaftlicher Berufe“ in Berlin statt.. Foto: VAA*

## **DREI MERKMALE DER MITGLIEDER**

Ende 1919 sprechen der Verein Deutscher Chemiker (VDC) und der Budaci über ihre Aufgabenverteilung. Man einigt sich wie folgt: Der VDC soll sich mit den übergeordneten Interessen aller Chemiker befassen – unabhängig davon, ob sie als Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder in einem freien Beruf tätig sind. Der Budaci erhält die Aufgabe, sich um die

4410  
 Telegramm Deutsche Post  
 aus 4810 HANNOVER 1 39/38 9 1415=

Aufgenommen				Übermittelt	
Tag:	Monat:	Jahr:	Zeit:	Tag:	Zeit:
9	11	48	13:30		
durch:				am:	
Amt				durch:	
SCHIE					
DR JOACHIM SCHUNPELT					
KREFELDERSTRASSE 63					
KREFELDUERDINGEN=					

DEUT  
PO

GEMAESSBUNDESBESCHLUSS FREITAG 12 NOVEMBER FUER ALLE  
 BETRIEBE ARBEITSRUHE VON 0 UHR BIS 24 UHR ODER  
 BETRIEBLICHEN SCHICKTWECHSEL STOP NUR NOTSTANDSARBEITEN  
 ZUR FUEHRUNG DER BETRIEBE VERRICHTEN=  
 HAUPTVORSTAND CHEMIE PAPIER KERAMIK WILHELM GEFELLER +

Für dienstliche Rückfragen

VGL 63 12 0 24 ++

X C 137 Dia 5.3

Post von der IG Chemie: Dem Vorstandsmitglied der Fachgruppe „Bund angestellter Akademiker“ im Industrieverband Chemie, Papier und Keramik Dr. Joachim Schumpelt wurde die Einhaltung des Generalstreiks am 12. November 1948 nahegelegt.

wirtschaftlichen und sozialen Interessen der angestellten Akademiker zu kümmern. Den Arbeitgebern steht damit zum ersten Mal eine tariffähige Organisation gegenüber, die nur angestellte Akademiker und Ingenieure vertritt.

Der Budaci ist dabei nicht nur ein Berufsverband. Seine Mitglieder kennzeichnen sich durch drei Merkmale – ihren Beruf (Chemiker und Ingenieure), ihre Schicht (akademisch Gebildete) und ihre Klasse (Angestellte).

Diese Merkmale bestimmen auch die Politik des Budaci. Und das führt zu Problemen mit anderen Arbeitnehmerorganisationen, vor allem mit der Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel und Industrie (Vela), deren Mitglieder vor allem aus der Metall- und Elektroindustrie stammen sowie aus Kaufhäusern.

## STREIT ZWISCHEN BUDACI UND VELA

Budaci und Vela vertreten Gruppen, die sich im Grunde sehr ähnlich sind. Eigentlich müsste man sich verbunden fühlen. Doch zu Beginn dominiert ein Streit das Verhältnis der beiden Verbände. Sie sind sich nicht einig in der Frage, wie man die leitenden Angestellten von anderen Berufsgruppen abgrenzen sollte. Die Vela sieht in ihren Mitgliedern eine betriebliche Oberschicht, deren Rechte nicht durch Tarifverträge festgelegt werden sollen. Sie bevorzugt einzelne vertragliche Regelungen. Der Budaci dagegen möchte, dass seine Mitglieder durch Tarifverträge geschützt sind.

Einig ist man sich darin, dass es getrennte Betriebsräte für Arbeiter und Angestellte geben sollte. Das soll Bestandteil des Gesetzes über „*Betriebsarbeiter- und -angestelltenräte*“ sein, das die Reichsregierung im Jahr 1918 ankündigt. Die Vela möchte die Angestellten entsprechend ihrer Qualifikation in vier Gruppen unterteilen. Jede Gruppe soll gleich viele Vertreter in den Angestelltenausschuss entsenden. Mit dieser Forderung kann sie sich jedoch nicht durchsetzen, wie auch mit einer anderen nicht – der nach einer eigenständigen Vertretung der leitenden Angestellten in den Betriebsräten.

Stattdessen streitet man darüber, welche leitenden Angestellten ein aktives oder passives Wahlrecht erhalten sollen. Sie gehören schließlich nicht „*zu den sogenannten Arbeitnehmern in üblichen Sinn*“. Eine Grenze zieht man zunächst bei einem Jahreseinkommen von 12.000 Mark. Dann einigt man sich darauf, dass im Handels- sowie im Genossenschaftsregister eingetragene Vertreter der Unternehmen sowie Generalbevollmächtigte nicht in den Betriebsrat gewählt werden können.

Im Gesetzestext steht schließlich die Formulierung: „*Nicht als Angestellter im Sinne dieses Gesetzes gelten die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist*“ (§ 12 Absatz 2 Betriebsrätegesetz – BRG von 1920).

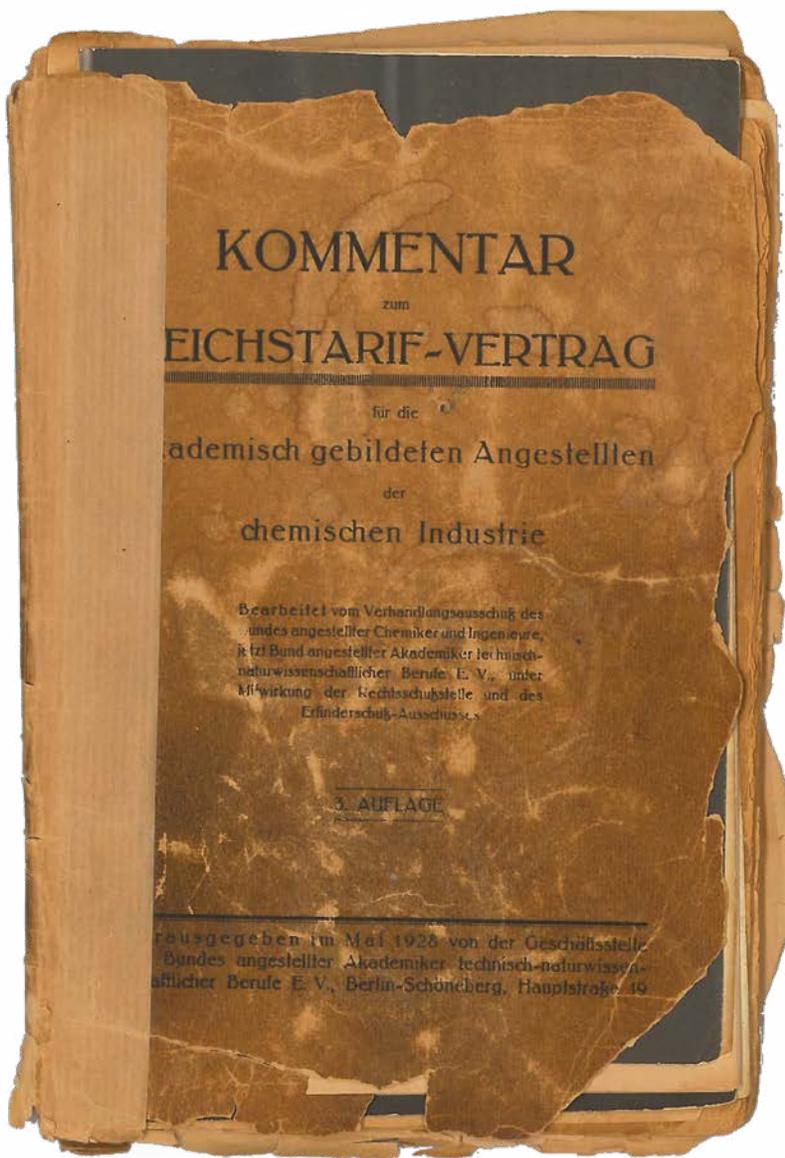
# 1924

Die Inflation in Deutschland erreicht ihren Höhepunkt. Im November 1923 entspricht der Wert eines US-Dollars 4,2 Billionen Mark.

Die Richtung im neuen Verband gibt anfangs ein Mann vor, der vor allem durch seine große Sachkenntnis und seine rhetorischen Fähigkeiten auffällt. Sein Name ist Dr. Angelo Knorr. Die Gründungsversammlung wählt ihn einstimmig zum 1. Vorsitzenden des Budaci. Knorr formt die zunächst noch verschwommenen Ideen. Er führt auch die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands über einen Vertrag, den es in dieser Form noch nicht gegeben hat – den **Reichstarifvertrag** für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie (RTV).

Im Frühjahr 1920 hat man sich geeinigt. Am 27. April setzen die Verhandlungspartner ihre Unterschrift unter das Papier. Es ist in Teilen fast revolutionär, und es ist der wohl größte Erfolg des jungen Bundes. Der Vertrag regelt zum Beispiel die „Erfinderehre“ und die Erfindervergütung. Bislang war es üblich gewesen, dass allein das Unternehmen von einer Erfindung profitiert.

Der Reichstarifvertrag legt auch die Arbeitszeit fest, den Anspruch auf Urlaub, die Vergütung für Mehrarbeit sowie die Mindestbedingungen im Falle einer Kündigung. Im Wettbewerbsrecht regelt er die Sperrzeit, die vor einem Wechsel zur Konkurrenz einzuhalten ist, sowie die Entschädigung für diese Karenz. Ganz entscheidend ist auch: Mit den Gehaltstarifen für die ersten fünf Berufsjahre legt er die Grundlage dafür, dass Akademiker in der chemischen Industrie eine angemessene Bezahlung erhalten.



KOMMENTAR  
zum  
REICHSTARIF-VERTRAG  
für die  
akademisch gebildeten Angestellten  
der  
chemischen Industrie

Bearbeitet vom Verhandlungsausschuss des  
Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure,  
Reichs-Bund angestellter Akademiker technisch-  
naturwissenschaftlicher Berufe E. V., unter  
Mitwirkung der Rechtschutzstelle und des  
Erfinderschutz-Ausschusses.

3. AUFLAGE

herausgegeben im Mai 1928 von der Geschäftsstelle  
Bundes angestellter Akademiker technisch-naturwissen-  
schaftlicher Berufe E. V., Berlin-Schöneberg, Hauptstraße 10

*Dritte Auflage des Reichstarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte  
in der chemischen Industrie aus dem Jahr 1928. Foto: VAA*

## DIE INFLATION WIRD ZUM PROBLEM

Am 15. Juni 1920 erklärt das Reichsarbeitsministerium den Reichstarifvertrag wegen seiner überragenden Bedeutung für allgemeingültig. Organisatorisch unterteilt man den Budaci in acht Sektionen, in denen eigene Gehaltstarife gelten. Ab 1922 legen diese Tarife die Gehälter in den ersten fünf Berufsjahren fest. Nur Bayern behält seine alte Regelung bei. Sie bestimmt das Gehalt in den ersten sieben Berufsjahren.

Zum Problem wird die zunehmende Inflation. Im Februar 1922 liegt der Tarifsatz in Berlin für das fünfte Berufsjahr bei 4.900 Mark monatlich, im August bei 17.400 Mark und im Februar 1923 bei 567.000 Mark. Erst 1924 stabilisiert sich die Währung. Im November führt die Regierung die neue Währung Reichsmark ein. Im April 1924 gilt in Berlin folgender Tarif (monatliches Gehalt):

1. Berufsjahr: 210 Reichsmark
2. Berufsjahr: 240 Reichsmark
3. Berufsjahr: 275 Reichsmark
4. Berufsjahr: 300 Reichsmark
5. Berufsjahr: 345 Reichsmark

Der Reichstarifvertrag ist nicht nur für den Verband wegweisend. Er wird viele Jahre lang gültig sein, in abgewandelter Form bis heute.

# 1924

Am 11. Oktober wird die Reichsmark als neue Währungseinheit eingeführt.

## AUSWEITUNG DER INTERESSENVERTRETUNG

In den folgenden Jahren baut der Budaci sein Tätigkeitsgebiet aus. Er will nicht nur Chemiker und Ingenieure der chemischen Industrie repräsentieren. Das macht er deutlich, indem er sich verzweigt. Er gründet Fachgruppen für die Metallindustrie, den Kalibergbau, für Beamte und Behördenangestellte oder Dampfkesselüberwachungsvereine.

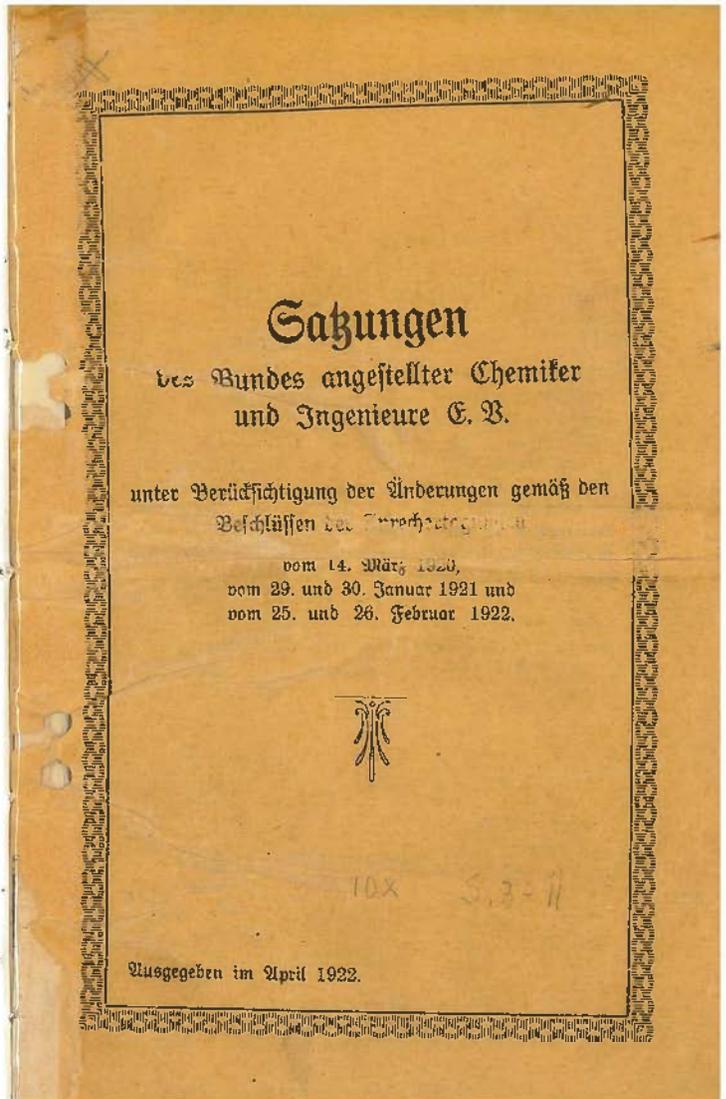
Es wird jedoch schon bald deutlich, dass der Budaci als einzelner Verband die Erfolge aus der chemischen Industrie nicht auf andere Gebiete übertragen kann. Daher tritt er im Jahr 1920 dem Gesamtverband Deutscher Angestelltengewerkschaften (GEDAG) bei, einer Mitgliederorganisation des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB). So bleibt der Verband selbstständig und parteipolitisch neutral.

Bei seiner Sprechertagung (vergleichbar mit der heutigen VAA-Delegiertentagung) im Jahr 1922 hat der Budaci 179 Werksgruppen mit insgesamt 9.000 Mitgliedern. In den Jahren darauf geht die Zahl wieder auf 7.500 zurück – vor allem aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit infolge der Wirtschaftskrise. Bei seiner Sprechertagung im Jahr 1925 einigt man sich auf einen neuen Namen. Der Verband heißt nun Bund angestellter Akademiker technisch-naturwissenschaftlicher Berufe.

In den „goldenen“ zwanziger Jahren tut sich der Verband schwer. Er wird zu einer Notgemeinschaft, deren Mitglieder sich gegenseitig helfen. Sie unterstützen sich bei der Berufsberatung und der Vermittlung von Arbeitsplätzen. Man hilft sogar Technikern und Naturwissenschaftlern dabei, ins Ausland auszuwandern.

Zusammen mit dem Verband Deutscher Chemiker (VDC) und dem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie richtet der Budaci einen Zentralstellennachweis ein, der alle Stellen für technisch-naturwissenschaftliche Akademiker enthält. Heute führt die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) dieses Register.

Der Budaci richtet auch eine Unterstützungskasse ein. Sie wird für viele arbeitslose Mitglieder zum Rettungsanker. Hinterbliebene von verstorbenen Mitgliedern erhalten Geld



Satzungen des BUDACI aus dem Jahr 1922. Foto: VAA

aus den Sterbefall-Unterstützungsfonds. Da der gesetzliche Schutz durch die Sozialversicherung nicht ausreicht, gründet der Bund eine eigene Ersatzkasse, die Krankenkasse akademischer Berufe V. a. G. Um seine Mitglieder auch im Alter und gegen Invalidität abzusichern, richtet der Verband zudem eine Versicherung ein, die Versicherungsanstalt beim Bund angestellter Akademiker technisch-naturwissenschaftlicher Berufe.

Im Dezember 1931 veröffentlicht die Verbandszeitung *Der Technische Akademiker* den folgenden Aufruf: „**Mitglieder, helft Euren stellungslosen Kollegen. Gebt schnell und reichlich!**“

Im Jahr 1932 ist die Zahl der Arbeitslosen auf über sechs Millionen gestiegen. Von den etwa 12.000 Chemikern sind annähernd 2.000 ohne Anstellung. Die Weimarer Koalition versucht, den Zusammenbruch der Volkswirtschaft zu verhindern – mit Lohn- und Preisstopps, einer zusätzlichen Einkommen- und Lohnsteuer sowie sonstigen Notverordnungen.

Doch es hilft nichts. Schließlich sinken auch die Gehälter. Die Sozialpartner haben freiwillige Vereinbarungen geschlossen, um Beschäftigung für Arbeitslose zu schaffen. Im Jahr 1929 hat ein Angestellter im dritten Berufsjahr noch 400 Reichsmark erhalten. Drei Jahre später sind es nur noch 323 Reichsmark.

1934

Im Januar sind sechs Millionen Deutsche ohne Arbeit – bei etwa 32 Millionen Erwerbstätigen.

# 1933

Am 30. Januar ernennt Reichspräsident Paul von Hindenburg Adolf Hitler zum Reichskanzler.

Einen Monat vor der Reichstagswahl, am 2. Februar 1933, trifft der Vorstand der VAA zu seiner turnusgemäßen Sitzung. Der politische Erdbeben zeichnet sich bereits ab. Der Vorstand beschließt davon unbeeindruckt, in Berlin ein Haus zu kaufen, das künftig Sitz der Geschäftsstelle werden soll.

Bei zwei Tarifgesprächen mit dem Arbeitgeberverband, am 8. und 15. Februar 1933, einigt man sich darauf, Akademikern die Einstellung zu erleichtern: In bestimmten Fällen sollen die Tarifgehälter unter den tariflichen Vereinbarungen liegen dürfen.

Am 25. Februar kommt der Bundesausschuss des Verbandes zu einer Bestandsaufnahme zusammen. Noch sind alle davon überzeugt, dass nur die marxistisch ausgerichteten Organisationen etwas von den Nationalsozialisten zu befürchten haben.

Einen Monat später, am 23. März 1933, verabschiedet der Reichstag das Ermächtigungsgesetz. Am Tag darauf trifft sich der Vorstand des Bundes angestellter Akademiker, um über die anstehende Sprechertagung zu beraten. Der damalige Vorstandsvorsitzende Dr. Wilhelm Urban hat eine Vorahnung: Er regt an, den Bundesvorstand zu Satzungsänderungen zu ermächtigen, falls diese zum Erhalt des Bundes nötig werden sollten.

In der Sitzung des Vorstandes des Gesamtverbandes Deutscher

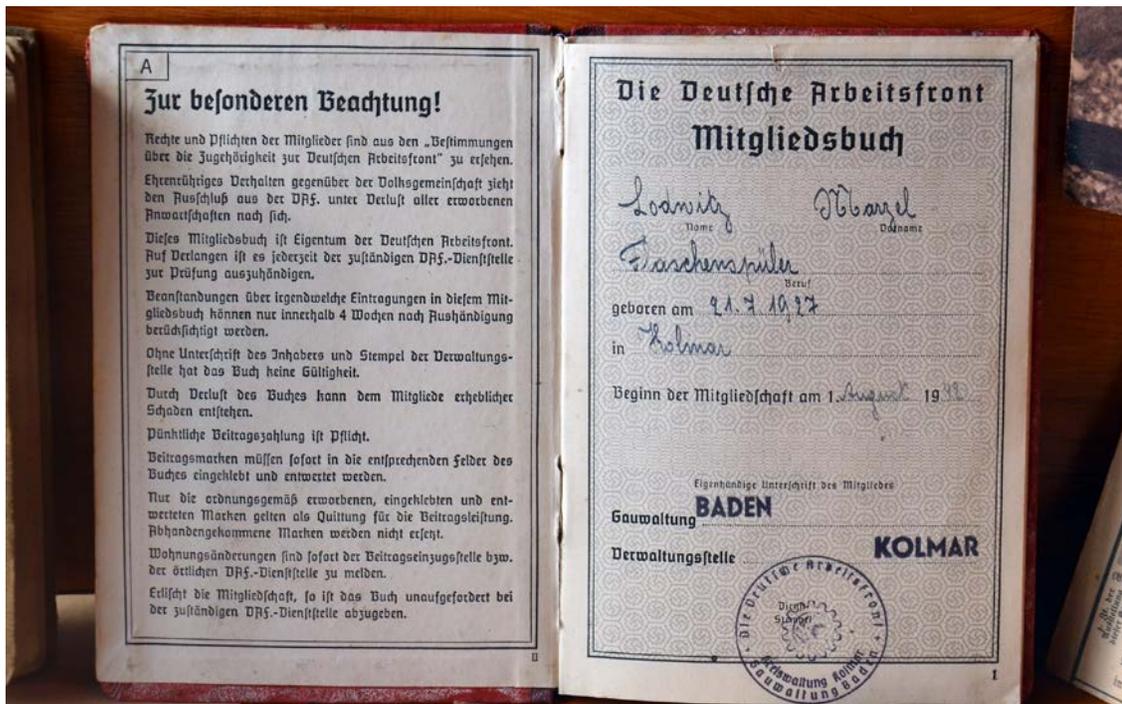
Angestellengewerkschaften am 12. April 1933 teilt der Vorsitzende mit, der Zeitpunkt sei gekommen, an dem sie sich zu entscheiden hätten, ob sie ihre Organisation in den Dienst der nationalen Revolution stellen wollen. Der Budaci gibt dieser Forderung nach und vollzieht sie am 4. Mai 1933.

Zwei Wochen später, am 18. Mai, findet eine Vertreterversammlung statt, zu der die etwa 130 Vorsitzenden sämtlicher Angestelltenverbände einberufen werden. Man erläutert ihnen die Gliederung der neuen Angestelltenfront und verfügt, dass die bisherigen Verbände aufgelöst werden. Der Bund angestellter Akademiker soll sich liquidieren und im Deutschen Technikerverband aufgehen. Anfang 1934 bestellt das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg zwei Liquidatoren. Das Vermögen des Verbands wird vereinnahmt.

1933

Nach der Zerschlagung der freien Gewerkschaften wird am 10. Mai die Deutsche Arbeitsfront (DAF) gegründet, faktisch eine Zwangsvereinigung von Arbeitern, Angestellten und Unternehmern.

Mitgliedsbuch der Deutschen Arbeitsfront im Großunterstandsmuseum in Hatten. Foto: Wikimedia Commons – BlueBreezeWiki



A

### Zur besonderen Beachtung!

Rechte und Pflichten der Mitglieder sind aus den „Bestimmungen über die Zugehörigkeit zur Deutschen Arbeitsfront“ zu ersehen. Ehrentüchtiges Verhalten gegenüber der Volksgemeinschaft zieht den Ausschuß aus der DAF, unter Verlußt aller erworbenen Anwartschaften nach sich.

Dieses Mitgliedsbuch ist Eigentum der Deutschen Arbeitsfront. Auf Verlangen ist es jederzeit der zuständigen DAF-Dienststelle zur Prüfung auszuhandigen.

Beanstandungen über irgendwelche Eintragungen in diesem Mitgliedsbuch können nur innerhalb 4 Wochen nach Buchübergang berücksichtigt werden.

Ohne Unterschrift des Inhabers und Stempel der Verwaltungsstelle hat das Buch keine Gültigkeit.

Durch Verlußt des Buches kann dem Mitgliede erheblicher Schaden entstehen.

Pünktliche Beitragszahlung ist Pflicht.

Beitragsmarken müssen sofort in die entsprechenden Felder des Buches eingeklebt und entwertet werden.

Nur die ordnungsgemäß erworbenen, eingeklebten und entwerteten Marken gelten als Quittung für die Beitragsleistung. Rückhandgekommene Marken werden nicht ersetzt.

Wohnungsänderungen sind sofort der Beitragsleistungsstelle bzw. der örtlichen DAF-Dienststelle zu melden.

Erfolgt die Mitgliedschaft, so ist das Buch unaufgefordert bei der zuständigen DAF-Dienststelle abzugeben.

### Die Deutsche Arbeitsfront Mitgliedsbuch

Loowitz Max  
Name Vorname

Frankfurt  
Wohnort

geboren am 21.7.1927

in Kolmar

Beginn der Mitgliedschaft am 1. August 1933

Eigenhändige Unterschrift des Mitgliedes

Gewaltung **BADEN**

Verwaltungsstelle

**KOLMAR**





***DER VAA: DIE DRITTE KRAFT FORMIERT SICH***

VERBAND: NEUORDNUNG NACH DEM KRIEG

MITBESTIMMUNG: DAS BETRIEBLICHE GRUNDGESETZ

TARIFE: NEUER MANTEL FÜR AKADEMIKER

SOZIALE SICHERUNG: PFLICHT UND VORSORGE





## 1939 – 1945

Mit dem deutschen Angriff auf Polen am 1. September 1939 beginnt der Zweite Weltkrieg, der mit der Kapitulation Deutschlands am 8. Mai 1945 enden wird.

# DER VAA: DIE DRITTE KRAFT FORMIERT SICH

## VERBAND: NEUORDNUNG NACH DEM KRIEG

# 1945

Die sowjetische Militäradministration in Deutschland erlaubt in der sowjetischen Zone die Bildung von Gewerkschaften.

Nach dem Kriegsende 1945 dürfen Arbeitnehmervereinigungen nur dann wieder tätig werden, wenn sie eine Erlaubnis dazu haben. Die Lizenzen geben die Siegermächte aus. Nur die Amerikaner verzichten darauf. In der britischen Zone beschränken sie sich auf bestimmte Landesteile wie etwa Nordrhein-Westfalen, in der französischen sogar nur auf bestimmte Orte. Außerdem erhält lediglich eine Arbeitnehmerorganisation in der Region eine Lizenz.

So versuchen die Siegermächte, alle Arbeitnehmer- und Berufsgruppen in einer Einheitsgewerkschaft zu organisieren. Erst auf dem Gewerkschaftskongress 1946 setzt sich das Prinzip autonomer Industriegewerkschaften unter dem Dach einer Einheitsgewerkschaft durch (ein Betrieb – eine Gewerkschaft). Ab April 1947 nennt diese Einheitsgewerkschaft sich Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Die Akademiker in der chemischen Industrie befürworten das Prinzip der Industrieverbände. Sie befürchten aber, ihre Interessen im Industrieverband Chemie-Papier-Keramik nicht durchsetzen zu können. Daher soll eine Fachgruppe spezielle Berufsinteressen innerhalb der IG Chemie

vertreten. Diese können allerdings ihrerseits wieder nur in der jeweiligen Besatzungszone tätig werden.

Die erste Berufsgruppe der Akademiker bildet sich im Oktober 1946 in Hessen, das zur amerikanischen Besatzungszone gehört. Sie heißt Landesgruppe der angestellten Akademiker der Gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Später benennt sie sich um in Bund angestellter Akademiker in der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Im März 1947 gründet sich die Fachgruppe Bund angestellter Akademiker im Bezirk Nordrhein-Westfalen des Industrieverbands Chemie-Papier-Keramik.

Die Gruppen wollen zusammen mit den Arbeitern und anderen Angestellten in einem branchenbezogenen Industrieverband mitarbeiten. Sie geben sich eigene Satzungen und wählen ihre eigenen Vorstände. Die Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitnehmergruppen gelingt, solange es um organisatorische Fragen geht – und darum, der am Boden liegenden Wirtschaft wieder auf die Beine zu helfen. Als der DGB aber die Sozialisierung der deutschen Wirtschaft fordert, werden die Akademiker kritischer.

Am 20. Juni 1948 bekommt die Bundesrepublik eine neue Währung – die Deutsche Mark. Wenige Tage später, am 1. Juli 1948, tritt das Wiederaufbauprogramm der Amerikaner, der Marshall-Plan, in Kraft. Die Weichen sind gestellt in Richtung Soziale Marktwirtschaft. Der DGB mobilisiert seine Mitglieder. Mit einem Streik wollen die Gewerkschaften die Sozialisierung der Marktwirtschaft einleiten.

## **BRUCH UND GRÜNDUNG**

Der Vorstand des Bundes angestellter Akademiker befasst sich am 24. September 1948 mit dieser Entwicklung. In einem Schreiben an die IG Chemie betont er die großen Zweifel der Akademiker an dieser Entwicklung. Sie seien nicht davon überzeugt, dass es zweckmäßig sei, die Wirtschaft zu sozialisieren. Und sie seien auch nicht bereit, dafür zu kämpfen.

Der Vorstand der IG Chemie hält dennoch an seinem Plan fest und ruft für den 12. November zu einem 24-stündigen

Generalstreik auf. Es kommt zum Bruch. Am 16. November 1948 legen alle Vorstandsmitglieder des Bundes aus Protest ihre Ämter nieder. Es folgen reihenweise Austritte aus der IG Chemie. Die Mehrzahl der bisher in dieser Gewerkschaft organisierten Akademiker sammelt sich, um einen neuen Verband zu gründen. Er soll unabhängig sein vom DGB. Sein Name: Verband angestellter Akademiker (VAA).

Am 26. November beantragen Dr. Joachim Schumpelt (Farbenfabrik Bayer Uerdingen) und Dr. Robert Berliner (Farbenfabrik Bayer Leverkusen) eine Lizenz für die britische Zone. Der Verbandssitz ist Leverkusen.

700 Mitglieder aus Nordrhein-Westfalen unterstützen den Verband. Damit ist er größer als die aufgelöste Berufsgruppe in der IG Chemie, die nur 550 Mitglieder stark war. Der neue Verband nimmt in der britischen Zone (West- und Norddeutschland) schon bald eine dominierende Stellung ein. In der französischen Zone (Süddeutschland) verhindern die restriktiven Zulassungspraktiken, dass er schnell wachsen kann.

Am 20. Februar 1949 findet in Leverkusen die erste Sprechertagung des Verbands statt. Die zweite folgt im Jahr darauf, am 4. April 1950, wieder am gleichen Ort. Der VAA hat zu diesem Zeitpunkt bereits 900 Mitglieder in 13 Werksgruppen. Zu ihrem Vorsitzenden wählen die Delegierten Dr. Max Schellmann (Chemiewerke Hüls), zu seinem Stellvertreter Dr. Robert Berliner.

## DER NEUE DACHVERBAND

Die Auseinandersetzung mit dem DGB schwelt weiter. Der Gewerkschaftsbund will sein Mitbestimmungsrecht nicht nur in wirtschaftlichen Angelegenheiten durchsetzen, sondern auch bei Personalentscheidungen. Außerdem möchte er erreichen, dass Einkommen über 12.000 D-Mark (DM) jährlich mit einer stark progressiven Steuer belegt werden. Beides liegt nicht im Interesse der Akademiker.

Sie suchen sich Verbündete in zwei weiteren Verbänden höherer Angestellter, dem Verband oberer Bergbeamter (VOB) und dem Verband oberer Angestellter der Eisen- und Stahlindustrie (VOE). Am 1. Juli 1950 schließen die Verbände sich unter dem Dach der Union der oberen Angestellten zusammen.

Der VAA hat sich schon einen Monat zuvor einen neuen Namen gegeben. Weil die Namen der beiden anderen Verbände sich auf bestimmte Wirtschaftszweige beziehen, nennt er sich nun Verband angestellter Akademiker in der chemischen Industrie (VAA).

Zwischen den Verbänden gibt es einige Unterschiede. Der VAA sieht sich als Berufsverband für Akademiker. Für die Mitglieder der beiden anderen Verbände ist eher die Stellung im Betrieb maßgeblich. Auf ihr Drängen hin nennt die Dachorganisation sich mit Zustimmung des VAA ab Januar 1951 Union der Leitenden Angestellten (ULA). Ihr gehört nun auch die wieder gegründete Vela an.

Aus dem Akademikerprinzip leitet sich eine weitere Aufgabe ab: Die VAA-Satzung umfasst alle Akademiker, also auch Kaufleute und Juristen. Unter den nach wie vor geltenden Reichstarifvertrag fallen aber nur naturwissenschaftlich-technische Akademiker. Ein neuer Akademiker-Manteltarifvertrag muss geschlossen werden. Doch das wird erst im Jahr 1959 gelingen.

**1949**  
16 Gewerkschaften schließen sich in der amerikanischen, britischen und französischen Zone zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammen.

# 2.000

Mitglieder hatte  
der VAA 1951.

Zur Sprechertagung 1951 hat der VAA 24 Werksgruppen, vier Ortsgruppen und 2.000 Mitglieder. Zum ersten Mal ist auch Hoechst mit 276 Mitgliedern vertreten. Bayer Leverkusen stellt mit 561 Mitgliedern die größte Werksgruppe. Nun gibt es endlich auch Vertretungen in Süddeutschland, zum Beispiel bei Röhm & Haas in Darmstadt oder Hoffmann-La Roche in Grenzach.

Zwischen 1954 und 1960 wächst die Mitgliederzahl von 3.200 auf 5.400, die Zahl der Werksgruppen auf 61. Damit sind etwa die Hälfte aller in der chemischen Industrie tätigen Ingenieure und Naturwissenschaftler im Verband organisiert. Die Zahl der Mitglieder aus anderen Fachrichtungen ist allerdings eher gering.

Im März 1971 beschließt die Sprechertagung, dass auch Nichtakademiker Verbandsmitglied werden können, wenn sie leitende Angestellte sind. Vorausgegangen ist dem eine intensive Diskussion. Es geht um die Rolle der leitenden Angestellten.

Um die neue Regelung auch nach außen zur Geltung zu bringen, beschließt die Delegiertentagung (zuvor Sprechertagung) im Jahr darauf erneut eine Umbenennung. Der Verband heißt jetzt **„Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie“** (VAA).

In der Satzung heißt es nun: „Als ordentliche Mitglieder werden aufgenommen Angestellte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und Angestellte, die nach ihrer Dienststellung regelmäßig und im Wesentlichen eigenverantwortlich für Bestand und Entwicklung des Unternehmens wichtige Aufgaben aufgrund besonderer Erfahrungen und Kenntnisse wahrnehmen.“

Der Verband vertritt damit alle Akademiker, auch wenn sie noch keine leitenden Angestellten sind, sowie alle leitenden Angestellten, auch wenn sie keine Akademiker sind. Damit vollzieht er den Schritt von einer Standesorganisation zu einem Führungskräfteverband.

Indem er sich für Nichtakademiker öffnet, wird der Verband zur Konkurrenz für den früher als Coloristenbund bekannten Bund der Ingenieure in Anwendungs- und Verfahrenstechnik der chemischen Industrie (BICB). Er hat 1.100 Mitglieder in den Unternehmen BASF, Bayer, Hoechst und Cassela. Im Jahr 1976 beginnen die Fusionsgespräche. Am 1. April 1981 folgt der Zusammenschluss. Der BICB gehört nun zum VAA, der damit über 20.000 Mitglieder hat. 1973 – zwölf Jahre zuvor – waren es etwa 15.000.

**Beitrittserklärung**

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zum

**VERBAND ANGESTELLTER AKADEMIKER  
DER CHEMISCHEN INDUSTRIE E. V.**



Name, Vorname u. Titel: *Kr. phil. nat. Ludwig [redacted]*  
*Dipl. Chemiker*

Geburtsjahrgang: *1920*

Arbeitgeber: *derzeitig Sulzpod-Werk Künzelsau*  
*ab 1. 7. 55 Franz Hoffmann & Söhne,*

Derzeitige Anschrift: *Chemische Fabrik Neuburg 14,*  
*Mü 2, Theresienstr. 68/II*

Datum: *17. 4. 55*

.....  
Unterschrift

Im analogen Zeitalter wurde der VAA-Mitgliedsantrag noch handschriftlich ausgefüllt.  
Hier eine Beitrittserklärung aus dem Jahr 1955. Foto: VAA

### **BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ**

Am 31. August 1950 legt die Bundesregierung den Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes vor. Mit dieser neuen Regelung setzt sich eine Entwicklung fort, die mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst (1916) und dem Betriebsrätegesetz (1920) begonnen hat.

Das Betriebsverfassungsgesetz erweitert die Abgrenzung der leitenden Angestellten aus dem Betriebsrätegesetz. Jetzt sollen auch Personen keinen Platz mehr in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer finden, die „Aufgaben wahrnehmen, die wegen ihrer hervorgehobenen Bedeutung für die Entwicklung und den Bestand des Betriebs nur aufgrund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers (...) vergeben werden.“

Die ULA ist damit unzufrieden. Die Stellung der leitenden Angestellten zwischen Kapital und Arbeit wird damit zwar deutlich, aber von einer eigenen Vertretung der leitenden Angestellten ist nicht die Rede.

Im Herbst 1952 tritt das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Die Abgrenzung der leitenden Angestellten ist in § 4 Absatz 2 festgeschrieben. Doch auch nach dieser Neuregelung bleibt unklar, wer als leitend anzusehen ist. Der VAA versucht das Problem über die Höhe der Bezüge zu lösen: Arbeitnehmer mit einem Gehalt von über 750 DM (damals die Pflichtgrenze der Angestelltenversicherung) gelten als leitend. In der Praxis folgen viele Unternehmen dieser Formel nicht. Sie ziehen die Abgrenzung enger.

Der VAA legt daraufhin fest, dass seine Mitglieder weder von ihrem aktiven noch von ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch machen sollen, wenn die vom Verband vorgeschlagene Abgrenzung abgelehnt wird. Das Ergebnis ist: In den neu gewählten Betriebsräten ist kaum ein Verbandsmitglied vertreten.

Schon im Mai 1951 hat der Bundestag das Montan-Mitbestimmungsgesetz (Montan-MitbestG) beschlossen und damit die Struktur der Mitbestimmung in dieser Branche festgelegt. Die Aufsichtsräte sind seitdem paritätisch (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) besetzt. Zudem gibt es ein neutrales Mitglied sowie einen Arbeitsdirektor im Vorstand.

Den Gewerkschaften gibt das Auftrieb. Es gelingt ihnen, in den Tarifen viele ihrer Forderungen durchzusetzen. Die naturwissenschaftlich-technischen Akademiker sehen sich in den sechziger Jahren jedoch zunehmend als Opfer von Nivellierungsbestrebungen.

Im November 1965 lädt der VAA-Vorstand erstmals zu einer Versammlung der Werksgruppenvorsitzenden ein. Problematisch ist, dass leitende Angestellte in den bisherigen Regelungen nicht vorkommen. Besonders deutlich wird dieses Manko in der Diskussion über die erweiterte Mitbestimmung. Der DGB möchte auch außerhalb der Montanindustrie paritätische Mitbestimmung und Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit. Von leitenden Angestellten ist in diesem Modell nicht die Rede.

1951

In der neu gegründeten „Montanunion“ findet erstmals der Gedanke Eingang, dass die Länder in Europa zusammenarbeiten könnten. Die Montanunion fasst die Schwerindustrie der westeuropäischen Länder zusammen und ist der erste Schritt zur wirtschaftlichen Einigung Westeuropas.



Der VAA ist ein Führungskräfteverband und eine Akademikergewerkschaft. Für ihre Rechte und ihre Arbeitsplätze gehen VAA-Mitglieder auch auf die Straße, so geschehen bei einer Demonstration im Jahr 1996. Foto: VAA

## DIE DRITTE KRAFT

Der VAA ergreift selbst die Initiative. Er erarbeitet einen Gesetzentwurf, in dem es um die rechtliche Stellung der leitenden Angestellten geht, und um die Frage, wie sie im Betrieb vertreten werden. Laut dem Entwurf sollen in den Unternehmen mit mindestens zehn leitenden Angestellten Sprecherausschüsse eingerichtet werden. 1968 liegt der Gesetzentwurf über die Rechtsstellung der leitenden Angestellten in der betrieblichen Ordnung vor.

Das Echo in der Öffentlichkeit ist erfreulich stark und vor allem durchweg positiv. Das Motto lautet: „Keine Mitbestimmung ohne die leitenden Angestellten über die leitenden Angestellten.“ DGB und DAG freuen sich weniger über den Entwurf. Sie sehen durch diese „Dritte Kraft“ ihr Modell der paritätischen Mitbestimmung bedroht. Sie fordern, dass der Kreis der Leitenden deutlich kleiner wird.

Der VAA bemüht sich für seine Vorstellungen um Unterstützung aus der chemischen Industrie. Die ULA hält Kontakt zu den Parteien und zur Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA). Der VAA fordert seine Werksgruppen schließlich auf, sich mit den Unternehmensleitungen darauf zu verständigen, freiwillige Sprecherausschüsse einzurichten.

Die erste Interessenvertretung leitender Angestellter entsteht 1968 in den Chemiewerken Hüls. Fünf Jahre später gibt es bereits über 100 freiwillige Sprecherausschüsse, vor allem in der chemischen Industrie und in der Versicherungswirtschaft.

In mehreren großen Unternehmen hatte es auch vorher schon Ausschüsse gegeben, die die Gruppe der Akademiker gegenüber der Werksleitung vertraten. Diese sogenannten Fünfer- oder Siebenerausschüsse (sie waren mit fünf oder sieben Personen besetzt) werden nun zu freiwilligen Sprecherausschüssen. Der DGB ist damit nicht einverstanden. Er bringt gegen die Initiative ein, in Wirklichkeit wollten die Führungskräfte sich vom Betriebsrat vertreten lassen. Die ULA-Verbände führen in Chemie und Bergbau eine Umfrage durch. Das Ergebnis ist: 95 Prozent der leitenden Angestellten lehnen es ab, sich durch den Betriebsrat vertreten zu lassen.

Der DGB wendet zudem ein, Sprecherausschüsse seien rechtlich unzulässig. Die Betriebsräte zweier Unternehmen klagen gegen die Sprecherausschüsse, haben damit aber keinen Erfolg. 1975 stellt das Bundesarbeitsgericht fest: Leitende Angestellte können sich ein eigenes Vertretungsorgan schaffen.

Im Jahr 1972 tritt das novellierte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Darin wird auch der leitende Angestellte neu definiert. Als Leitender gilt nun, wer selbstständig Mitarbeiter einstellen oder entlassen darf, Generalvollmacht oder Prokura hat oder aufgrund seiner Qualifikation eigenverantwortlich Aufgaben wahrnimmt, die für den Betrieb besonders wichtig sind.

Die wichtigste Änderung ist, dass der Passus über das „persönliche Vertrauen des Arbeitgebers“ nun wegfällt. Nicht subjektive Kriterien sollen darüber entscheiden, wer als leitender Angestellter gilt, sondern ausschließlich objektive. Allerdings enthält das neue Gesetz keine Regelung darüber, wie leitende

# 1972

Das neugefasste Betriebsverfassungsgesetz erweitert die Rechte von Arbeitnehmern und Betriebsräten in den Unternehmen.

Angestellte in den Unternehmen vertreten werden. Freiwillige Sprecherausschüsse bleiben das einzige Organ, das zur Verfügung steht.

Seine erste Bewährungsprobe besteht das neue Gesetz bei den Betriebsratswahlen 1972. Die Abgrenzung der leitenden Angestellten verläuft in den Unternehmen überraschenderweise fast reibungslos. 8.900 der 11.200 VAA-Mitglieder werden von den Arbeitgebern als leitende Angestellte gesehen. Das sind 80 Prozent.

Der DGB stellt sich weiterhin quer. Er will die leitenden Angestellten nicht in die Mitbestimmung einbeziehen. Die ULA und ihre Verbände halten dagegen.

## **DIE ERSTE DEMONSTRATION**

Im Jahr 1973 legt die Bundesregierung einen Gesetzesentwurf zur Mitbestimmung in Aktiengesellschaften und GmbHs mit mehr als 2.000 Mitarbeitern vor. Er soll das Montan-Mitbestimmungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz ergänzen. Der VAA lehnt den Entwurf ab.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sollen ein Wahlmännergremium wählen. Die verschiedenen Arbeitnehmergruppen sollen die Kandidaten vorschlagen. Doch das würde bedeuten: Die Arbeiter stellen die Mehrheit. Die leitenden Angestellten haben keine Chance, ihre Kandidaten durchzubringen.

Die erste Lesung dieses Mitbestimmungsgesetzes findet am 20. Juni 1974 in Bonn statt. Fünf Tage später organisiert

der Sprecherausschuss von Bayer Elberfeld eine spontane Demonstration auf dem Bonner Marktplatz, an der über 400 VAA-Mitglieder teilnehmen. Es ist die erste Demonstration in der Verbandsgeschichte. Am 10. Oktober, sechs Tage vor der Anhörung zum Gesetzesentwurf, gehen erneut 2.000 leitende Angestellte auf die Straße, diesmal in Bad Godesberg. 1.700 Teilnehmer sind VAA-Mitglieder, 300 stammen aus anderen ULA-Verbänden.

Bei der Aufsichtsratswahl tritt der VAA für die Urwahl und für die Gruppenwahl ein – also gegen die Wahl von Wahlmännern und gegen eine gemeinsame Wahl von Arbeitern und Angestellten.

Der Verband befürwortet einen gesonderten Sitz für leitende Angestellte im Aufsichtsrat und fordert, dass keine externen Gewerkschaftsvertreter in die Aufsichtsräte einziehen sollten.

*Bundestagswahl 19.11.1972 Als Wahlsieger geben Bundeskanzler Willy Brandt und Bundesminister Walter Scheel gegen 22.20 Uhr im Kanzler-Bungalow eine erste Erklärung ab. Foto: Bundesarchiv – Lothar Schaack*





Vorstandssitzung 1985: VAA-Hauptgeschäftsführer Ansgar Fischer, der 1. Vorsitzende des VAA Dr. Franz A. Holdinghausen, Dr. Gerd Mücke (von links). Foto: VAA

## MITBESTIMMUNGSGESETZ

Im Mai 1976 beschließt der Bundestag das Mitbestimmungsgesetz. Es regelt, wie Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eines Unternehmens aufgenommen werden. Im Juni 1977 folgen die entsprechenden Wahlordnungen. In ihnen sind Urwahl und Wahlmännerwahl sowie gemeinsame Wahl als Alternativen enthalten.

# 1976

Das Mitbestimmungsgesetz regelt die paritätische Besetzung mit Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Aufsichtsräte in Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten.

Die leitenden Angestellten wählen ihren Aufsichtsratsvertreter gemeinsam mit allen Angestellten. Ihren Kandidatenvorschlag können sie zuvor mehrheitlich unter sich beschließen. Bei den Aufsichtsratswahlen 1977 bis 1979 besetzen VAA-Mitglieder 51 Aufsichtsratssitze in 38 Unternehmen. 35 Sitze entfallen auf Mandate für leitende Angestellte, zehn auf Gewerkschaftsvertreter.

Damit erkennt der Gesetzgeber die Gruppe der leitenden Angestellten nun zwar innerhalb der Unternehmensverfassung an, aber nicht in der betriebsverfassungsrechtlichen Ordnung. Am 12. Dezember 1979 bringen 165 Bundestagsabgeordnete der CDU/CSU (damals in der Opposition) einen Gesetzentwurf im Bundestag ein, in dem es darum geht, gesetzliche Sprecherausschüsse zu errichten.

Im April 1980 begrüßt die VAA-Delegiertentagung diese Initiative. Die Delegierten des Verbandes fordern den Bundestag auf, das Gesetz zu verabschieden. Doch bis das geschieht, wird es noch acht Jahre dauern.

Die Zeit vergeht mit Absichtserklärungen und Dementis. Erst am 20. Juni 1985, drei Jahre nach dem Regierungswechsel von 1982, findet die erste Lesung des Minderheitenrechtsgesetzes und des darin geregelten Gesetzes zur Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte (SprAuG) im Bundestag statt.

Doch es gibt noch immer eine Reihe von Organisationen und Parteien, die gesetzliche Sprecherausschüsse ablehnen: BDA, BAVC, IG Chemie, DGB, DAG, SPD und Die Grünen.

Gut 1.000 Führungskräfte aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen demonstrieren am 6. Mai 1986 für die Verabschiedung des Minderheitenrechtsgesetzes – und damit dafür, den Sprecherausschuss gesetzlich zu verankern. Seit fast 15 Jahren warten sie nun schon darauf, dass der Gesetzgeber ihnen einen Platz in der gesetzlichen Mitbestimmung zuerkennt.

In der Sachverständigenanhörung am 23. April 1986 werden die unterschiedlichen Standpunkte zum gesetzlichen Sprecherausschuss noch einmal sehr deutlich. Zur Verabschiedung kommt es aber nicht. Zunächst verschwindet es wieder von der Tagesordnung.

Die 40. Delegiertentagung des VAA findet am 23. April 1988 in Frankfurt am Main statt. Die 250 anwesenden Vertreter aus den Werks- und Landesgruppen repräsentieren nun 23.000 Verbandsmitglieder, die in 152 Werksgruppen zusammengefasst sind. Sie fordern abermals die Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes sowie eine präzise Abgrenzung der leitenden Angestellten.



Am Vorabend der Delegiertentagung 1989. Foto: VAA

## SPRECHERAUSSCHUSS WIRD GESETZ

Am 23. Juni 1988 berät der Bundestag erneut einen Entwurf des Sprecherausschussgesetzes. Am 28. September kommt es in einer Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu einem heftigen Schlagabtausch zwischen den Gegnern und Befürwortern des Gesetzentwurfs.

Zwei Monate später ist das Ziel erreicht. Der Bundestag verabschiedet endlich das Sprecherausschussgesetz. Die leitenden Angestellten erhalten ihr eigenes Vertretungsgremium. Damit werden sie nicht mehr aus der Betriebsverfassungsordnung ausgegrenzt. Die ersten Wahlen in den Betrieben finden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 1990 statt.

Bei den Aufsichtsratswahlen kann der VAA seine Erfolge aus den Jahren 1977 bis 1979 auch in den Jahren 1983 und 1988 bestätigen. Im Jahr 1988 entfallen 38 Sitze für Leitende (1983: 34), fünf für Angestelltenvertreter und 14 für die Gewerkschaften (beide im Vergleich zu 1983 unverändert) auf VAA-Mitglieder. Das stärkt die Position des Verbands in den Kontrollgremien mittlerer und größerer Chemieunternehmen.

Ende April 1989 verständigen sich die Sozialpartner auf allgemeine Grundsätze zur Abgrenzung der leitenden Angestellten: VAA, BAVC, IG Chemie und die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) werden sich einig. VAA und

IG Chemie unterzeichnen ein „Friedenspapier“. Damit verleihen sie ihrer Beziehung eine neue Qualität. In Zukunft wollen sie auf betrieblicher Ebene zusammenarbeiten. Gleichzeitig betonen sie jedoch ihre Eigenständigkeit und die Konkurrenz beider Verbände.

Anfang 1990 entscheiden die leitenden Angestellten erstmals über die Wahl eines gesetzlichen Sprecherausschusses. Sowohl die Beteiligungs- als auch die Zustimmungsquote fallen eindeutig aus: In über 100 Unternehmen und Betrieben mit Mitarbeitern aus dem VAA liegen beide Ergebnisse fast ausnahmslos über 80 Prozent, in einigen Fällen sogar bei 100.

Bei den dann folgenden Wahlen in den etwa 135 größeren Betrieben der chemischen Industrie schneidet der VAA sehr gut ab. In vielen großen Unternehmen stellt er alle Sprecher. Insgesamt entfallen 80 Prozent der Mandate auf den Verband. 90 Prozent aller Ausschussvorsitzenden sind VAA-Mitglieder. In den neuen Bundesländern, wo die Wahlen erstmalig im Jahr 1991 stattfinden, ergibt sich ein ähnliches Bild.

Bei den Aufsichtsratswahlen 1992/93 kann der VAA seine Position in den Gremien nochmals verstärken. In 50 Unternehmen erhalten VAA-Mitglieder 48 Sitze für leitende Angestellte, einen für Angestellte und 14 für Gewerkschaftsvertreter.

# 1988

Am 1. Januar tritt das Gesetz über die Sprecherausschüsse in Kraft. Es ermöglicht leitenden Angestellten eine eigene Interessenvertretung im Unternehmen.

## WERKSGRUPPEN: TRÄGER DER VERBANDSARBEIT

Eine entscheidende Bedeutung in der Organisationsstruktur des VAA haben die Werksgruppen. Die gewählten Vertreter in diesen Gruppen setzen sich für die betriebsspezifischen Interessen der Mitglieder ein, kümmern sich um die interne Kommunikation und nehmen Einfluss auf die Verbandspolitik.

Bei seiner zweiten Sprechertagung nach dem Zweiten Weltkrieg im Februar 1949 hatte der VAA neun Werksgruppen, im Jahr 2018 sind es rund 170. Etwa 70 Prozent der Verbandsmitglieder sind in Werksgruppen zusammengeschlossen.

Aus den Werksgruppen kommen die Mandatsträger des Verbandes in die gesetzlichen Mitbestimmungsorgane der Unternehmen – also den Sprecherausschuss, den Betriebs- und den Aufsichtsrat. Die Werksgruppe bietet den Rückhalt und die Infrastruktur, um in den Gremien sachkundig arbeiten zu können.

Der Werksgruppenvorstand und die Vertreter in den Mitbestimmungsgremien sind gut verzahnt. Das verhindert, dass es zu Informationsdefiziten kommt oder zu Reibungsverlusten.

Im Laufe der Jahre verändern sich die Aufgaben und das Selbstverständnis der Werksgruppen. In den fünfziger und sechziger Jahren waren sie vor allem Gesprächs- und Verhandlungspartner der Unternehmensleitung, wenn es um die besonderen Interessen der Akademiker ging. Eigenständige betriebliche Vertretungen für leitende Angestellte gab es zu der Zeit noch nicht. VAA-Mandate in den Betriebsräten waren praktisch unbekannt.

Die Werksgruppen bekommen eine neue Rolle, als die Sprecherausschüsse eingerichtet werden. Immer mehr nicht-leitende Angestellte kandidieren für den Betriebsrat. Es besteht die Gefahr, dass dies leitende und nichtleitende Angestellte auseinander bringt und sich die VAA-Mitgliedschaft spaltet. Doch der Zusammenhalt in den Werksgruppen verhindert das.

Außerdem schätzt man Werkgruppenvorstände vielerorts als Gesprächspartner, wenn es um Fragen geht, die alle Führungskräfte betreffen – leitende wie nichtleitende. Das gilt auch für die Kontakte zu anderen Arbeitnehmerorganisationen.

Nicht ganz so leicht ist es, die Beziehungen zu Vertrauensleuten und Betriebsräten der IG Chemie-Papier-Keramik zu entspannen. Die ideologischen Gräben sind groß. Bis es gelingt, auf gemeinsamen Problemfeldern sachlich zusammenzuarbeiten, vergeht Zeit.



*Einmal im Jahr treffen sich die Vorsitzenden der VAA-Werkgruppen. Seit 2017 heißt die Werkgruppenvorsitzendentagung VAA-Jahreskonferenz. Foto: VAA*

## **TARIFE: NEUER MANTEL FÜR AKADEMIKER**

### **NOT DER AUSSERTARIFLICHEN**

Ende November 1950 gelingt es erstmals wieder, einen Gehaltstarifvertrag für die ersten fünf Berufsjahre abzuschließen. Der Vertrag gilt für den Bereich Nordrhein. Er sieht Gehaltssteigerungen von Berufsjahr zu Berufsjahr vor. Im Mai 1954 sind in den meisten Tarifgebieten entsprechende Verträge abgeschlossen. Ausnahmen sind Hamburg und Südbaden/Südwestfalen/Hohenzollern.

Die Wirtschaft erholt sich wieder. In Deutschland ist der Aufschwung deutlich zu spüren. Das zeigt sich bald auch in der Ertragslage der Unternehmen. Die Gewerkschaften fordern folgerichtig ihren Anteil am wachsenden Wohlstand ein – und so profitieren auch die Tarifangestellten. Dem VAA gelingt es ebenfalls, für seine Mitglieder entsprechende Gehaltssteigerungen für die ersten fünf Berufsjahre auszuhandeln.

Die Situation für außertariflich angestellte Akademiker stellt sich anders dar. Ihre finanzielle Situation ist angespannt. Und das beschränkt sich nicht nur auf die chemische Industrie: In der öffentlichen Debatte ist die Rede von der „Not der geistigen Arbeiter“.

Weder die einzelnen Arbeitgeber noch der Sozialpartner (Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie) können oder wollen etwas gegen die wachsende Gefährdung der Akademiker tun. Der Druck auf den VAA-Vorstand wächst. Mitglieder werfen ihm vor, er sehe der um sich greifenden Nivellierung der Gehälter tatenlos zu.

### **EINKOMMENSUMFRAGE**

Der Vorstand braucht Zahlen, um zu zeigen, was eine angemessene Bezahlung für außertarifliche Angestellte bedeutet. Man denkt über eine Gehaltsumfrage unter Mitgliedern nach,

um deren finanzielle Situation zu erheben. Weil die Gehaltshöhe aber oft der Schweigepflicht unterliegt, wird die Idee wieder verworfen. Schließlich findet man eine Hilfskonstruktion – die monatlichen Ausgaben von 30 Akademikerehepaaren.

Der VAA definiert das „kulturelle Existenzminimum“ und bringt dies in die Gespräche mit den Arbeitgebervertretern ein. Die Unterredungen scheitern aber stets am Standpunkt der Arbeitgeber. Sie beharren darauf, dass weder VAA noch Arbeitgeberverbände für die außertariflichen Angestellten zuständig seien. Das seien nur die einzelnen Unternehmen.

Im Verband überlegt man, wie es gelingen könnte, an die Gehaltsstrukturen in den einzelnen Unternehmen zu gelangen. Im Jahr 1954 lässt der Vorstand in einem Gutachten prüfen, ob eine Gehaltsumfrage rechtlich nicht doch möglich sei. Die Gutachter sind davon überzeugt. An der ersten Umfrage im selben Jahr beteiligen sich zunächst nur 13 kleine Werksgruppen. Es kommen 244 auswertbare Antworten zusammen. Außen vor bleiben die Werksgruppen in den Nachfolgewerken der ehemaligen IG Farbenindustrie AG – vor allem BASF, Bayer und Hoechst.

Auf Grundlage dieser Daten führt der VAA erneut Gespräche mit den Arbeitgebern. Er betont, dass es ein wesentliches Anliegen des Verbands sei, die außertarifliche Bezahlung zwischen Werksleitungen und Werksgruppen zu besprechen. Der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände verspricht, sich dafür bei der Werksleitung einzusetzen.

In den Folgejahren lässt der VAA nicht locker. 1956 führt er erneut eine Gehaltsumfrage durch. 1960 spricht er wieder mit dem Arbeitsring. Die Grundlage sind diesmal die Lebenshaltungskosten einer Akademikerfamilie mit zwei Kindern. Die meisten Vertreter des Arbeitsrings halten die Aufstellung für ausgewogen und erkennen sie als Diskussionsgrundlage an.

Der Arbeitsring sagt zu, auf Unternehmen einzuwirken, die zu Gesprächen mit den Werksgruppen bereit sind. Die Fronten sind aufgeweicht. Das ist ein erster Fortschritt.

# 1952

Am 11. Oktober tritt das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Es regelt die Mitwirkung von Arbeitnehmern und Betriebsräten in Unternehmen.

Der alte Reichstarifvertrag (RTV) ist mittlerweile seit über 30 Jahren in Kraft – bis 1933 als Tarifvertrag, danach als Tarifordnung. Als solche bleibt er auch nach dem Krieg geltendes Recht. Doch Ende der 1950er Jahre ist klar, dass eine neue Regelung nötig ist.

Der VAA verständigt sich zunächst mit dem Bund angestellter Akademiker in der IG Chemie auf den Entwurf eines neuen Tarifvertrags. Im Herbst 1953 erhält der Arbeitsring das Papier. Anfang 1954 beginnen erste Verhandlungen mit den Arbeitgebern. An den Verhandlungen beteiligt sind der VAA, der Bund angestellter Akademiker in der IG Chemie und die DAG. Später kommt noch der Marburger Bund als Vertreter angestellter Ärzte hinzu. Die Arbeitgeberverbände vertritt der Arbeitsring.

Die Verhandlungen erweisen sich als schwierig und enorm zeitaufwendig. Die Arbeitgeber stellen die Tariffähigkeit des VAA in Frage, da leitende Angestellte mehr zur Arbeitgeberseite gerechnet würden, heißt es. Die Arbeitgeber beharren darauf, leitende Angestellte aus dem geplanten Tarifvertrag herauszunehmen. Schließlich findet man eine juristische Konstruktion, nach der leitende Angestellte nicht schlechter gestellt werden dürfen als die Personen, für die der Tarifvertrag unmittelbar gilt. Erst am 5. November 1959 unterzeichnen die Tarifparteien den neuen Manteltarifvertrag. Am 1. Januar 1960 tritt er in Kraft.

Ein strittiger Punkt ist das Wettbewerbsverbot. Dem VAA gelingt es, hier für seine Mitglieder deutliche Verbesserungen

zu erzielen. Die Regelung der betrieblichen Altersversorgung, die der Verband sich gewünscht hatte, gelingt dagegen nicht. Ein Manko ist auch der Geltungsbereich. Der neue Manteltarifvertrag kann nicht auf andere Akademiker als die in naturwissenschaftlich-technischen Berufen ausgedehnt werden. Auf Drängen des VAA enthält der Vertrag aber einen kleinen Hinweis, dass auch Akademiker anderer Fachrichtungen per Einzelvertrag von der neuen Regelung profitieren können. Trotz der Mängel, die das Regelwerk aus Sicht des VAA enthält, ist die Ablösung des Reichstarifvertrags durch den neuen Manteltarifvertrag ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern in der chemischen Industrie.

Anfang der sechziger Jahre ist die Stimmung unter den VAA-Mitgliedern angespannt. Das liegt daran, wie die Arbeitgeber die Führungskräfte behandeln – sowohl in materieller Hinsicht als auch hinsichtlich der Wertschätzung.

Die Arbeitgeber stellen den Gehaltstarifvertrag für die ersten fünf Berufsjahre infrage: Sie wollen nur noch Gehaltsrichtlinien festlegen.

Im Januar 1963 erklären die Landesarbeitgeberverbände sich schließlich in der „Kölner Empfehlung“ bereit, die Tarifsätze in allen Tarifgebieten anzugleichen. Die bisher üblichen Ortsklassen und Sozialzulagen sollen wegfallen. Der VAA stimmt zu. Genau das hatte er schon mehrfach vorgeschlagen. Zum 1. April 1965 treten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Tarife für Akademiker in Kraft. Im Juli 1966 liegen sie für das fünfte Berufsjahr bei monatlich 1.750 DM.

Bei den Gehältern der außertariflichen Angestellten gibt es noch stärkeren Nachholbedarf. Im Jahr 1963 bringt eine Mitgliederbefragung mit einer Beteiligung von 81 Prozent in allen Werksgruppen repräsentative Ergebnisse über die Einkommenshöhen in den einzelnen Unternehmen. Für die Werksgruppen sind die Ergebnisse Argumentationshilfen in Gehaltsgesprächen mit den Unternehmensleitungen. In den Jahren darauf verbessert sich die Einkommensentwicklung dieser Mitarbeitergruppe.



Produktionsanlage im Kleinformat – Miniplant. Foto: BASF

## IG CHEMIE STEIGT AUS

Im Jahr 1969 bekommen die Auseinandersetzungen um die Gehaltstarifverträge eine politische Dimension. Die Gehälter sollen nach Vorstellung der Arbeitnehmer um 20 Prozent steigen. Die Arbeitgeber sind nicht bereit, dieser Forderung nachzukommen.

Die an den Verhandlungen beteiligte IG Chemie will die 20-prozentige Steigerung auf jeden Fall durchsetzen. Als das nicht gelingt, erklärt sie die Verhandlungen für gescheitert. In den Jahren darauf nimmt sie nicht mehr an den Tarifrunden teil. Der VAA einigt sich schließlich mit den Arbeitgebern auf einen neuen Gehaltstarif mit tariflichen Mindestjahresbezügen. Sie enthalten neben den laufenden Gehältern auch Sonderzahlungen wie Gratifikationen oder Abschlusszahlungen.

Im Jahr 1972 wenden die Arbeitgebervertreter sich erneut gegen das bestehende Gehaltstarifsystem. Streitpunkt ist die jährliche „doppelte Tarifsteigerung“ in den ersten fünf Berufsjahren – also die Niveauerhöhung und der Wechsel in ein höheres Berufsjahr. Die laufenden Tarifvertragsverhandlungen werden am 30. Januar unterbrochen. Eine gemeinsame Kommission soll ein neues Tarifsystem entwickeln. Am 25. Mai stellen Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter übereinstimmend fest, dass sie kurzfristig kein neues Tarifsystem erarbeiten können. Sie empfehlen für 1973 einen Abschluss nach dem alten System. Dabei bleibt es auch in den Folgejahren. Die Gehaltssteigerungen für Akademiker in den ersten fünf Berufsjahren orientieren sich an der allgemeinen Tarifentwicklung.

Auch die Gehälter der außertariflichen Angestellten machen zu Beginn der siebziger Jahre Fortschritte. Die Gehaltsumfragen finden jetzt jährlich statt. Die Arbeitgeber lassen sich von den Werksgruppen über die Ergebnisse unterrichten. Mit der Einkommensumfrage hat der VAA ein Instrument geschaffen, das die Gehaltsstrukturen transparent macht. Damit erfährt jedes einzelne Mitglied, wie sein Gehalt sich entwickelt – im Verhältnis zum Verdienst der Kollegen im Unternehmen und im Vergleich zu Verbandsmitgliedern aus anderen Unternehmen.

### DIE REFORM DER RENTE

# 1956

Die Rentenversicherung koppelt die Rentenhöhe an die Bruttoeinkommen der Beitragszahler. Ebenso wird die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingeführt, auch für Arbeiter.

Bis 1956 enthält die Rentenversicherung der Angestellten eine Beitragspflichtgrenze. Überschreitet ein Arbeitnehmer diese Grenze, hat er die Möglichkeit, sich freiwillig weiterzuversichern, wenn er mindestens sechs Pflichtbeiträge gezahlt hat. Im Jahr 1956 soll eine einheitliche Versicherungspflicht eingeführt werden, die für alle gilt. Auf der Sprechertagung im April beauftragen die Verbandsvertreter den Vorstand, „die Einführung der allgemeinen Zwangsversicherung“ zu verhindern. Gelingt das nicht, soll es wenigstens möglich sein, die Versicherung freiwillig zu verlassen, wenn das Mitglied einen Ersatz nachweisen kann.

Eine Vorentscheidung fällt bereits in der Debatte über die Neuordnung der Arbeitslosenversicherung. Bisher war die Mitgliedschaft nur dann Pflicht, wenn auch eine Rentenversicherungspflicht vorlag. Die ULA und die Organisationen der leitenden Angestellten lehnen die Ausweitung dieser Pflicht vehement ab.

Im November 1956 berät der Bundestag darüber. Man entscheidet sich dafür, die Versicherungspflicht zu begrenzen. Damit ist klar, in welche Richtung es bei der Reform der Rentenversicherung geht. Ab Anfang 1957 gilt eine Versicherungspflichtgrenze von jährlich 15.000 DM. Wer diese Grenze überschreitet, kann die Versicherung frei-

willig fortsetzen, wenn er mindestens 60 Pflichtbeiträge gezahlt hat.

Die Reform wertet die gesetzliche Rentenversicherung als Versorgungsgrundlage stark auf. Vor allem für Akademiker hat die neue Möglichkeit eine große Bedeutung, sich Schul- und Hochschulausbildungszeiten von bis zu neun Jahren als Ausfallzeiten anrechnen zu lassen (haben sie zusätzlich eine Fachschule besucht, sogar 13 Jahre).

Die Versorgungsleistungen, mit denen Akademiker rechnen können, sind jedoch immer noch schlechter als die der Arbeiter und Angestellten, die im selben Betrieb beschäftigt sind. Kaum ein Angestellter mit naturwissenschaftlich-technischem Abschluss erfüllt die Voraussetzungen, um sich freiwillig in der Angestelltenversicherung weiterversichern zu lassen. Die nötigen 60 Pflichtbeiträge bis zu einer Einkommensgrenze von monatlich 1.250 DM erreichen sie nicht, da die Gehaltstarife bereits höher liegen.

Für die meisten Akademiker gibt es keine Möglichkeit mehr, Mitglied in der Angestelltenversicherung zu werden. Der VAA fordert daher eine kürzere Pflichtversicherungszeit.

Die Antwort der Politik lautet: Ab Juli 1965 wird die Versicherungspflichtgrenze auf 1.800 DM monatlich erhöht, bei den 60 Monaten Pflichtversicherungszeit bleibt es. Keine Entwarnung für die Führungskräfte also. Der Verband steht erneut vor einem Problem.

Erst 1968 bewegt sich etwas. Die Rentenversicherung wird auch für Akademiker zur Pflichtversicherung. Für die vergangenen

zwölf Jahre können sie sogar nachträglich Beiträge einzahlen, um Versicherungslücken zu schließen. Außerdem nimmt der VAA sich der betrieblichen Altersversorgung an. Es geht um die Wertanpassung.

Zudem sollen die Ansprüche nicht verfallen können. Unternehmensleitungen und Werksgruppen diskutieren unterschiedliche Modelle, die der VAA erarbeitet hat. Die Diskussion über eine freiwillige Leistung der Unternehmen kommt in Gang. Sie soll den Beschäftigten eine angemessene Versorgung garantieren.

# 1974

Nach dem Rücktritt Willy Brandts wird Helmut Schmidt (SPD) zum fünften Bundeskanzler der Bundesrepublik gewählt.

*Januar 1972: Eine Laborantin nimmt Wasserproben. Foto: Helmut Schaar – Bundesarchiv*



Am 19. Dezember 1974 verabschiedet der Bundestag das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Wenn ein Mitarbeiter seit zehn Jahren einem Betrieb angehört, verfällt die Rentenanwartschaft nun nicht mehr. Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen jedoch nicht dazu, die Rente anzupassen. Es fordert den Arbeitgeber lediglich dazu auf, den Wert der Rente im Abstand von drei Jahren zu überprüfen und nach billigem Ermessen über eine Erhöhung zu entscheiden.

Das Bundesarbeitsgericht konkretisiert diesen Spielraum später. Arbeitgeber müssen die betriebliche Rente in gleichem Maße anpassen, wie die Lebenshaltungskosten in den vergangenen drei Jahren gestiegen sind.





***DIE WENDE: AUFBRUCH IN EINE GEMEINSAME ZUKUNFT***

VERBAND: DER ZUSAMMENSCHLUSS

MITBESTIMMUNG: DIE GROSSE REFORM

TARIFE: NEUE MODELLE FÜR ARBEIT

SOZIALE SICHERUNG: DAS FUNDAMENT BRÖCKELT



*Nach 28 Jahren fällt die Mauer – am 9. November 1989 öffnet die DDR ihre Grenze nach West-Berlin und zur Bundesrepublik.  
Foto: Klaus Lehnartz – Presse- und Informationsamt der Bundesregierung*



1990

Ab dem 3. Oktober ist Deutschland  
offiziell wieder vereint.

# **DIE WENDE: AUFBRUCH IN EINE GEMEINSAME ZUKUNFT**

## **VERBAND: DER ZUSAMMENSCHLUSS**

## **DER UMBRUCH BEGINNT**

Im November 1989 steht die chemische Industrie in der DDR vor existenziellen Entscheidungen. Sie gehört zu den größten und leistungsfähigsten Industriezweigen des Landes, doch die DDR befindet sich am Rande des ökonomischen Ruins. Die Betriebe sind marode, die Produktivität nicht konkurrenzfähig.

Für viele ist absehbar, dass etwas passieren wird. An die Wiedervereinigung denkt noch niemand, aber es ist klar: Die Wirtschaftsordnung muss sich in Richtung Marktwirtschaft öffnen. In den Unternehmen trifft man sich zu Diskussionsrunden. Die Unternehmensleitung lässt die Chemiker und Ingenieure gewähren. Auch aus der Bundesrepublik ist zu erkennen, dass die Dynamik immer weiter an Schwung gewinnt.

Vorstand und Mitglieder des VAA überlegen, wie man den Führungskräften der chemischen Industrie der DDR helfen kann, sich zu organisieren.

# 1989

9. November. Die DDR-Grenzübergänge nach West-Berlin und in die Bundesrepublik werden geöffnet.

Die Initiative startet schließlich die Werksgruppe Hoechst. Sie nimmt Kontakt zu Fach- und Führungskräften in den chemischen Kombinat auf, um darüber zu sprechen, wie die Uhren in den westdeutschen Unternehmen ticken. Man spricht über Betriebsräte, Werksgruppen, Sprecherausschüsse und die Gewerkschaften.

Die Kontakte werden enger, viele werden zu Freundschaften, die auch nach Jahrzehnten noch bestehen werden.

Der spätere VFCI-Vorsitzende Michael Lapp stößt in dieser Zeit durch Zufall auf den Sechs-Punkte-Plan der Union der Leitenden Angestellten (ULA). Das Papier trägt den Titel: „Führungskräfte wollen ihren Kollegen in der DDR helfen.“ Die ULA bekennt sich darin zur deutschen Einheit und signalisiert ihre Bereitschaft, dabei zu helfen, freiheitlich demokratische Strukturen in der DDR aufzubauen.

Michael Lapp schreibt an die Adresse, die auf dem Sechs-Punkte-Plan angegeben ist. Der Brief landet bei Dr. Christa Fricke von der Werksgruppe Hoechst. Sie antwortet ihm. So lernt man sich kennen. Es folgt eine Einladung nach Höchst: 44 Chemiker und Ingenieure aus der DDR reisen an. Sie schlafen in Gastfamilien. Der Empfang ist herzlich. Am Abend des 2. März findet das erste Treffen im historischen Gasthof *Zum Bären* statt. Auf dem Programm stehen Vorträge und eine Werksführung. Aber eine ganz besondere Bedeutung bekommt der Abend dieses Tages.

## **DER URKNALL DES VFCI**

Der Vorstand lädt die Gäste in der Jahrhunderthalle zum Essen ein. Bis in die Morgenstunden hinein sitzt man zusammen und diskutiert. An diesem Abend fällt der Entschluss, einen eigenen Verband zu gründen.

Der Name steht schon fest. Sogar den Entwurf der Satzung klügeln Lapp und seine Kollegen noch aus, bevor sie ins Bett gehen. Im Rückblick bezeichnet Michael Lapp diesen Abend als den „Urknall des VFCI“.

In den Wochen und Monaten danach finden weitere Treffen statt. In den Chemiewerken hängen Gründungsaufrufe mit

Kontaktadressen. Christa Fricke und ihr Kollege Dr. Ingolf Hornke reisen in die DDR und halten Vorträge, um für das Vorhaben zu werben.

Im Frühsommer 1990 ist es dann so weit: Die Führungskräfte schließen sich zum Verband der Führungskräfte der Chemischen Industrie in der DDR (VFCI) zusammen. Die Geburtsstunde findet an einem symbolträchtigen Ort statt – in Halle an der Saale, wo sich gut 70 Jahre zuvor Chemiker und Ingenieure getroffen hatten, um den Bund angestellter Chemiker und Ingenieure (Budaci) zu gründen. Nach der Versammlung geht eines der Gründungsmitglieder mit einem Hut herum. Den VFCI in das DDR-Verbandsregister eintragen zu lassen, kostet 150 Mark.

Das Ziel des neuen Verbandes ist von Beginn an klar: Man will später mit dem VAA verschmelzen.

Die offizielle Gründung des VFCI findet im Tagungszentrum der SED-Bezirksleitung in Halle statt. 60 Fach- und Führungskräfte reisen an. Es sprechen Michael Lapp und Dr. Karlheinz Messmer, der drei Wochen zuvor das Amt des VAA-Vorsitzenden übernommen hat. Auch Abgesandte der ULA sind gekommen, um Grußworte zu übermitteln.

Die Delegierten wählen Michael Lapp mit großer Mehrheit zum VFCI-Vorsitzenden. Seine Stellvertreter werden Dr. Bernd Huhn (Chemisches Kombinat Bitterfeld) und Dr. Karl Becker (Leuna). Der Zusammenschluss soll so schnell wie möglich in die Tat umgesetzt werden. Doch vorher müssen noch einige Probleme aus dem Weg geräumt werden. Eines davon: Die Interessenlagen in Ost und West sind sehr unterschiedlich. Die Alltagsprobleme der Führungskräfte in den DDR-Betrieben sind geprägt vom Umbau, von der Restrukturierung und von der Privatisierung. Man muss daher einen Modus finden, der all das berücksichtigt.

VAA und VFCI arbeiten von Beginn an sehr eng zusammen. Der VAA richtet einen Arbeitskreis ein, in dem auch VFCI-Vorstandsmitglieder mitarbeiten. Der Arbeitskreis soll den Aufbau von Werksgruppen in den DDR-Betrieben unterstützen und den Zusammenschluss inhaltlich vorbereiten.

# URKUNDE

Die Vereinigung

"VFCI - Verband der Führungskräfte der  
Chemischen Industrie e. V." (Interessen-  
verband der Beschäftigten mit Hoch- und  
Fachschulausbildung)

mit dem Sitz in Halle/Saale

wurde am 22. Mai 1990

unter laufender Nummer 95 des Vereinsregisters  
des Kreisgerichte der Stadt Halle/Saale  
registriert.

Mit der Registrierung ist die Vereinigung rechtsfähig.



*J. Stahl*  
Justizsekretär

Die Gründungsurkunde des VFCI aus dem Jahr 1990. Foto: VAA



*Eröffnung des Berliner Büros am 17. November 1990: VAA-Vorstandsmitglied Dr. Reiner Siewerdt, der Leiter des Berliner Büros Gerhard Kronisch, VAA-Hauptgeschäftsführer Ansgar Fischer und der 2. Vorsitzende des VFCI Dr. Bernd Huhn (von links). Foto: VAA*

Im Herbst 1990 eröffnet der VAA in Berlin ein Büro, um die VFCI-Mitglieder aus der Nähe betreuen zu können. Als Standort zur Wahl gestanden hatte auch Halle. Aber dort ist es kaum möglich, Büros anzumieten. Die meisten Grundstücke und Häuser befinden sich noch immer in staatlichem Eigentum.

Das neue Büro in Berlin liegt in der Odenwaldstraße im West-Berliner Stadtteil Friedenau. Leiter des neuen Büros wird der heutige VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch.

Seine Hauptaufgabe ist es, funktionsfähige Werksgruppenstrukturen aufzubauen. Und dabei gibt es auch Widerstände: In einigen Betrieben versucht die Kombiatsleitung, die Gründung zu verhindern. Aber mit Unterstützung des VAA gelingt es überall, die Probleme zu lösen. Die VFCI-Vertreter betonen ihren Wunsch, ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis sowohl zu Arbeitgebern als auch zur IG Chemie aufzubauen.

1990

Die Treuhandanstalt in Berlin wird mit  
der Privatisierung der ostdeutschen  
Unternehmen beauftragt.



**GERHARD  
KRONISCH**

*Hauptgeschäftsführer des VAA seit 2002.*

## DER ZUSAMMENSCHLUSS

Am 27. April 1991 um Mitternacht ist endlich das Ziel erreicht, auf das man auf beiden Seiten so lange hingearbeitet hat: Die Mitglieder des VFCI gehören nun zum VAA.

Wenige Stunden später beginnt Dr. Karlheinz Messmer seine Rede bei der Delegiertentagung im Bonner Maritim-Hotel mit den Worten: „Sehr geehrte Damen und Herren, seit heute Morgen gibt es in Deutschland nur noch einen Verband der Führungskräfte.“ Viele Monate hatte man sich auf diesen Tag gefreut. Jetzt ist es geschafft.

Die VAA-Delegierten diskutieren derweil vor allem über die Frage, wie sie die VFCI-Mitglieder mit ihren speziellen Interessen integrieren können. Die Delegierten entscheiden, den Vorstand für die kommenden vier Jahre vorübergehend von acht auf zehn Personen zu erweitern. Die beiden Sitze sind für Mitglieder aus den neuen Bundesländern gedacht.

Zum Jahresende hat der fusionierte Verband 27.258 Mitglieder, 2.281 davon sind aus den ostdeutschen Bundesländern. Die Mitgliederzahl dort hat sich innerhalb von anderthalb Jahren mehr als verdoppelt. Der VFCI konnte die Führungskräfte überzeugen. Doch es dauert eine Weile, bis beide Organisationen wirklich zusammenwachsen. Auch unterschiedliche Mentalitäten spielen eine Rolle.

Die Chemiker und Ingenieure aus dem Osten tun sich besonders durch ihre Kreativität und ihren Innovationsgeist hervor. Sie sind hoch motiviert, allerdings auch verunsichert. Um sie herum verändert sich alles mit einer rasanten Geschwindigkeit. Was die Zukunft bringt, weiß niemand genau.



VAA-Delegiertentagung 1990: Abstimmung über den Zusammenschluss von VFCl und VAA. Foto: VAA

# 27.258

Mitglieder zählte der VAA Ende 1991.

## DER WEG AUS DER KRISE

In der ersten Hälfte der 1990er Jahre kühlt sich das Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern deutlich ab. Das Land steckt in der Krise. Die Auswirkungen des Strukturwandels sind deutlich zu spüren. In einigen Unternehmen wird die Bereitschaft der Führungskräfte, sich mit ganzer Kraft für das Unternehmen einzusetzen, hart auf die Probe gestellt. Kollegen lassen sich mit 55 Jahren frühpensionieren. Die Einkommen der meisten außertariflichen Beschäftigten steigen nicht nur nicht – viele müssen sogar Einbußen hinnehmen.

Von der Arbeitszeitverkürzung in der chemischen Industrie, die ab April 1993 gelten soll, profitieren nur wenige Führungskräfte. Die Unternehmensleitungen brüskieren ihre leitenden Angestellten mit ihrer stilllosen Vorgehensweise. Dabei bejahen die Frühpensionäre sogar, dass beim Personal gespart werden müsse.

Die grundsätzliche Position des VAA ist: Auch Führungskräfte müssen in den Genuss dieser Kürzungen kommen. Im Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte ist festgelegt, dass die allgemeinen Regelungen zur Arbeitszeit grundsätzlich auch für die außertariflichen Angestellten gelten. Die Delegiertentagung am 6. Mai 1993 bekräftigt diese Position noch einmal.

Ein Teil der Unternehmen akzeptiert das, andere stehen auf dem Standpunkt: „Arbeitszeitverkürzung für leitende Angestellte findet nicht statt.“

Wieder andere Unternehmen erkennen den Anspruch an, vereinbaren aber mit den Führungskräften, aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation auf ihre Ansprüche zu verzichten. Zudem gibt es Betriebe, die ihre leitenden Angestellten ganz aus der betrieblichen Arbeitszeitregelung herausnehmen.

Für Hochschulabsolventen spitzt sich die Situation 1993 ebenfalls zu. Die Unternehmen können ihnen nicht annähernd so viele Stellen anbieten, wie benötigt werden. Der VAA macht mit einer Spendenaktion auf die verheerenden Berufschancen der jungen Akademiker aufmerksam.

An der Delegiertentagung am 8. Mai 1993 in Frankfurt nehmen 250 Vertreter aus 116 Werksgruppen und zehn Landesgruppen teil. Die Probleme der chemischen Industrie überschatten die Diskussion. Verbandschef Messmer mahnt in seiner Rede mehr Unternehmenskultur an und kritisiert, dass Unternehmen Führungskräfte mit unfairen Mitteln aus ihren Arbeitsverhältnissen drängen.

Doch der Personalabbau geht weiter, obwohl die Umsätze inzwischen wieder wachsen. Die Krise macht den Unternehmen weiter zu schaffen.



*Von 1990 bis 1999 war Dr. Karlheinz Messmer 1. Vorsitzender des VAA. Foto: VAA*



*Auf der Delegiertentagung 1994 feiert der VAA sein 75-jähriges Jubiläum. Foto: VAA*

Es wird offen darüber diskutiert, ob die alte Philosophie weiterhin die richtige ist. Das Selbstverständnis der forschungsintensiven Branche steht in Frage. Soll die neue Devise lauten: weniger forschen, mehr verkaufen?

Am **6. Mai 1994** feiert der VAA als Rechtsnachfolger des Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure (Budaci) sein **75-jähriges Bestehen**. Zur Feier in Köln kommen über 400 Verbandsdelegierte und Gäste.

In 75 Jahren hat der VAA sich zu einer Organisation von Führungskräften, außertariflichen und leitenden Angestellten entwickelt, deren Mitglieder für den Erfolg der Chemiebranche unverzichtbar sind.

Im gleichen Jahr verleiht der Verband zum ersten Mal seine **Goldene Ehrennadel**. Mit ihr will er künftig Personen auszeichnen, die sich um den Verband und die Anliegen von Führungskräften verdient gemacht haben. Die ersten Preisträger sind Dr. Friedrich Ische (Werksguppe Hoechst) und Dr. Klaus Vester (Werksguppe Kalle-Albert, Hoechst).

ische war VAA-Vorsitzender (1975 bis 1978) sowie Präsident der ULA (1979 bis 1982) und des europäischen Dachverbands der Führungskräfteorganisationen CEC (1982 bis 1985). Vester stand dem VAA von 1967 bis 1970 vor, saß im ULA-Direktorium (1986 bis 1991) und war Mitglied im Vorstand der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA).

## **DIE KRISENFOLGEN SIND SPÜRBAR**

Die Unternehmen erholen sich nur nach und nach von der Rezession. Sie prüfen ihre Kosten- und Firmenstrukturen. Sie verkaufen Betriebe, Betriebsteile oder Produkte, um Marktchancen besser nutzen zu können. Die Europäische Union versteht man inzwischen als „nationalen Markt“. Die Unternehmen engagieren sich massiv international. Im Jahr 1995 weisen sie Gewinne in Milliardenhöhe aus.

Ein großer Teil der Einsparungen geht zulasten des Personals. Tausende von Chemikern sind in Frühpension geschickt worden. Auch für das kommende Jahr rechnen Tausende damit, entlassen zu werden.

Der VAA verliert im Jahr 1995 absolut 321 Mitglieder, mehr als im Jahr zuvor (224). Aus diesem Grund gibt man eine Akzeptanzuntersuchung in Auftrag.

Das Ergebnis soll Hinweise darauf geben, wie sich die Entwicklung stoppen lässt. In der Untersuchung geht es vor allem um zwei Fragen: Wie beurteilen Mitglieder und Nichtmitglieder die Ausrichtung und die Leistungen des Verbandes? Und wie sollte der Verband sich in Zukunft ausrichten?

Das Ergebnis ist ein klares Votum für den VAA als Führungskräfteorganisation. 95 Prozent aller Mitglieder begründen ihren Beitritt mit der guten Arbeit des Verbandes, vor allem im Bereich der rechtlichen Beratung und Vertretung. Ein Fünftel der Befragten wünscht sich allerdings für die Zukunft, dass der Verband einen stärkeren gewerkschaftlichen Charakter bekommt. Knapp 40 Prozent möchten, dass der VAA seinen Charakter als berufsständische Vertretung stärker betont.

Es gibt auch Kritik am Verband. Einige Mitglieder finden, der VAA müsse durchsetzungsstärker werden. Und einige haben das Gefühl, er stütze zu oft die Arbeitgeberposition.

# 1991

Mit dem Maastrichter Vertrag forcieren die damals zwölf Mitglieder der Europäischen Gemeinschaft den Weg zur politischen Union und zur Währungsunion. Ende 1999 soll es eine einheitliche europäische Währung geben (zunächst als Buchwährung). Drei Jahre später soll das Bargeld eingeführt werden.

## **DIE LAGE ENTSPANNT SICH**

In den Monaten darauf verbessert sich die wirtschaftliche Situation deutlich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Chemie versuchen gemeinsam, starre Strukturen zu flexibilisieren. Man unterzeichnet Vereinbarungen zu flexiblen Einkommensbestandteilen, neuen Beurteilungssystemen und zur Arbeitszeit.

Auch in der Politik denkt man nun um. Man verkürzt Genehmigungsverfahren, bessert in der Gentechnik nach und unterstützt die Biotechnologie insgesamt stärker. Im Laufe des Jahres setzt der VAA sich in einer Reihe von politischen Gesprächen erneut dafür ein, den Chemie- und Forschungsstandort Deutschland zu erhalten.

Die Beschäftigungssituation in der Chemie hat sich 1996 etwas beruhigt. Die Zahl der Neueinstellungen von jungen Hochschulabsolventen stabilisiert sich. Auch die Zahl der Verbandsmitglieder entwickelt sich etwas besser als in den vergangenen Jahren. Zum Jahresende zählt der VAA zwar 99 Mitglieder weniger, aber der Rückgang ist deutlich geringer als im Vorjahr.



*Im August 1994 empfing Bundeskanzler Dr. Helmut Kohl eine Delegation der Union der Leitenden Angestellten (ULA). Mit dabei auch der 1. Vorsitzende des VAA Dr. Karlheinz Messmer (2. von rechts). Foto: Reineke – Bundesbildstelle Bonn.*

## DER CHEMIEDIALOG

Aus Sorge um die Arbeitsplätze in der chemischen Industrie, die weiter schwinden, diskutieren die Chemieorganisationen 1996 weiter, wie sie den Chemie- und Forschungsstandort Deutschland sichern können. Auch das Bundesforschungsministerium startet eine Initiative. Dann führt man beide Projekte zusammen. An diesem Chemiedialog sind neben dem VAA, dem Ministerium, der IG Chemie-Papier-Keramik, der GDCh und der DECHEMA verschiedene Forschungsgesellschaften beteiligt. Man erarbeitet zusammen ein Positionspapier. In dieses gehen die von den Chemieorganisationen ausgearbeiteten Vorschläge ein, nach denen man das Chemiestudium neu ordnen will.

Zudem enthält es Forderungen, um die Rahmenbedingungen für Forschung und Entwicklung in der Chemie zu verbessern und die Biotechnologie weiterzuentwickeln. Außerdem wollen die Unterzeichner erreichen, dass Risikokapital gefördert wird; sie sprechen sich gegen die Idee einer Ökosteuer aus und bekennen sich zur Chlorchemie.

Im Februar 1997 stellen die am Chemiedialog beteiligten Organisationen ihre Ergebnisse zusammen mit Bundesforschungsminister Jürgen Rüttgers in einer Pressekonferenz vor.

## VERBAND STOPPT MITGLIEDERSCHWUND

Im Verlauf des Jahres 1997 sinkt die Zahl der Mitglieder auf unter 27.000. Vor allem viele Pensionäre verlassen den Verband. Ein Projektteam soll ein Konzept erarbeiten, um den Mitgliederschwund zu stoppen und den Trend umzukehren. Das Vorhaben ist erfolgreich: Ende 1998 hat der VAA 250 Mitglieder mehr als noch zu Beginn des Jahres – und insgesamt wieder über 27.000.

Zum Jahresende bricht die wirtschaftliche Entwicklung allerdings wieder ein. Die Konjunktur kann die drastischen Umsatzeinbußen in Asien nicht kompensieren. Die Chemieindustrie baut etwa ein Prozent der Stellen ab. Gemessen an den Einschnitten auf den Weltmärkten geht jedoch in Deutschland alles noch recht glimpflich aus. Das liegt auch an den Konzepten zur Standortsicherung sowie der Möglichkeit, in Altersteilzeit zu arbeiten.

Zu einem großen Problem ist die Arbeitsbelastung von Führungskräften geworden. Das Problem ist so groß, dass der VAA es mehrfach in Gesprächen mit den Arbeitgebern thematisiert. Beunruhigend ist auch die Tendenz, dass in einigen Betrieben sowohl die Gehälter als auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sinken.

Die Delegiertentagung am 25. August 1998 nimmt Industrie und Politik in die Pflicht, umgehend etwas zu unternehmen, um die Beschäftigungssituation in der chemischen Industrie zu verbessern. An der Tagung nehmen 250 Delegierte aus über 100 Werks- und zehn Landesgruppen teil.





Forschung für den Pflanzenschutz in den 1990er Jahren. Foto: Walter Kloos – Hoechst AG

## DISKUSSION UM ERFINDUNGSGESETZ

Mit einem neuen Positionspapier eröffnet der VCI die Diskussion um das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen. Es soll zugunsten flexibler betrieblicher Anreizsysteme aufgegeben werden. Das Gesetz enthalte Innovationsbarrieren, sei zu starr, störe die Kommunikation in Forscherteams, diskriminiere andere an der Markteinführung eines Produktes beteiligte Mitarbeiter und blockiere die Einführung besserer Technologien, wenn dadurch Vergütungsansprüche verloren gingen. Auch der Verwaltungsaufwand sei sehr hoch. Zudem verstehe man das Gesetz im Ausland oft nicht, und das behindere Kooperationen.

Der VAA befragt dazu seine Verbandsmitglieder. Das Ergebnis ist: Die Mehrheit lehnt es ab, das Gesetz zu novellieren, wenn dadurch die Ansprüche der Erfinder substantiell betroffen wären.

Sie wären aber durchaus damit einverstanden, einzelne Vorschriften zu prüfen, um herauszufinden, ob der administrative Aufwand im Verhältnis zu den berechtigten Erfinderinteressen steht.

## CHANGENGLEICHHEIT: DER WEG IST NOCH LANG

Ein Thema, das den Verband seit Langem beschäftigt, ist die berufliche Chancengleichheit von Männern und Frauen. Schon 1990 hat der VAA dazu eine Umfrage unter seinen Mitgliedern durchgeführt und damit Pionierarbeit geleistet. In den Jahren darauf zeigt sich, dass die alten Strukturen hartnäckig sind. Doch es beginnt sich etwas zu bewegen.

# 1998

Nach 16 Jahren wird Helmut Kohl als Kanzler abgewählt. Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik regiert eine rotgrüne Koalition das Land. Gerhard Schröder (SPD) wird Bundeskanzler.

Im Jahr 1998 legt der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) eine Untersuchung vor, die zeigt: Der Anteil der Frauen an den Akademikern in der Chemiebranche ist auf 15 Prozent gewachsen. 1990 hatte er noch bei sechs Prozent gelegen, bei der zweiten Umfrage im Jahr 1995 bei zwölf Prozent. Vor allem in den oberen Führungsebenen sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Auch bei den Einkommen zeigen sich deutliche Unterschiede. Erklären lässt die Diskrepanz so leicht nicht. Zwei Jahre zuvor hat der VAA-Arbeitskreis Weibliche Führungskräfte eine Untersuchung zur beruflichen Situation von Akademikerinnen in der chemischen Industrie veröffentlicht.

Das Ergebnis: Die befragten Frauen sind weder zu jung für eine Karriere noch zu wenig mobil, durch familiäre Aufgaben zusätzlich belastet oder zu wenig engagiert.

Der Arbeitskreis Weibliche Führungskräfte im VAA. Foto: VAA



## FUSIONSKARUSSELL DREHT SICH

Im Jahr 1998 wird Helmut Kohl abgewählt. Die rotgrüne Regierung übernimmt. Der Regierungswechsel in Bonn verunsichert Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Vor allem die angekündigte Energiesteuer ist aus Sicht des Verbandes verfehlt. Sie hemmt die Planungssicherheit und Investitionen. Die Auswirkungen sind kaum abzuschätzen. Außerdem ist deutlich zu spüren, dass die Positionen zwischen Arbeitgebern und politisch Verantwortlichen deutlich verhärtet sind. Das ist nicht im Interesse des Verbandes.

Das Fusionskarussell dreht sich indes rascher. Im Jahr 1999 kommen Hoechst und Rhône Poulenc zusammen, wie auch VEBA und VIAG. Unter den Übernahmekandidaten der Branche sind einige Großunternehmen. Konzerne verlegen ihre jeweilige Holding ins Ausland – auch aus steuerlichen Gründen.

Viele Mitarbeiter sind durch die Entwicklungen irritiert. Wie sollen sie sich mit den neu entstehenden Firmengebilden noch identifizieren?

In Berlin denken die Parlamentarier über Regeln für diese Übernahmen nach. Die Lösung für das Problem der grenzüberschreitenden Mitbestimmung müssen die Unternehmen selbst finden.

In der chemischen Industrie in Deutschland arbeiten zu dieser Zeit etwa 477.000 Mitarbeiter, ungefähr 1,5 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Produktion wächst im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozent.

Auch der VAA entwickelt sich erfreulich. Im Jahr 1999 wächst er abermals, diesmal um 269 neue Mitglieder. Auf der Delegiertentagung und der Werksgruppenvorsitzendentagung im November geht es um die Reorganisation der VAA-Geschäftsstelle in Köln und des Berliner Büros.

# 1996

Die Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten wird nationales Recht. Ihr Ziel ist, eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung in europaweit tätigen Unternehmen zu schaffen.

Bei den Aufsichtsratswahlen 1992 und 1993 feiert der VAA erste Erfolge als gesamtdeutscher Verband. VAA-Mitglieder sitzen jetzt in den Kontrollgremien von RWE-DEA, Rhône Poulenc Rhodia, Bayer oder BASF Lacke und Farben. Bei den Aufsichtsratswahlen 1993 besetzen die VAA-Kandidaten 63 Mandate in 50 Unternehmen. Sie verteilen sich auf 48 Sitze für leitende Angestellte, einen Angestelltensitz und 14 Gewerkschaftssitze.

1994 finden zum zweiten Mal nach Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes im Jahr 1988 Sprecherausschusswahlen statt. Bei der ersten Wahl vier Jahre zuvor zählte der VAA in seinem Organisationsbereich 150 Sprecherausschüsse, nun verringert sich die Zahl auf 139. Der Grund ist, dass viele Unternehmen sich umorganisieren oder umstrukturieren und dadurch ihre Sprecherausschussfähigkeit verlieren.

Insgesamt behauptet der VAA seine starke Stellung allerdings. Von 432 neu gewählten Sprecherausschussmitgliedern gehören 80 Prozent dem VAA an. Von den Sprecherausschussvorsitzenden sind 89 Prozent im Verband.

Zeitgleich finden die Betriebsratswahlen statt. Hier erzielt der VAA etwa die gleichen Ergebnisse wie 1990. In 71 Betrieben der chemischen Industrie nehmen 104 Verbandsmitglieder Betriebsratsmandate wahr. Davon entfallen 22 Sitze auf Betriebe in den neuen Bundesländern.

Im Jahr 1998 finden die dritten turnusgemäßen Wahlen nach Einführung des Sprecherausschussgesetzes statt. Im Organisationsbereich des VAA existieren nun 151 Sprecherausschüsse. Dem VAA gehören 76 Prozent aller Sprecherausschussmitglieder an. Bei den Vorsitzenden sind es 89 Prozent. Knapp sechs Prozent der Mitglieder sind Frauen.

Die VAA-Geschäftsstelle unterstützt die Sprecherausschüsse in ihrer Arbeit. Darüber hinaus bietet der Verband regelmäßig Schulungsseminare an. Um den Kontakt und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern zu verstärken, bietet man 1998 zum ersten Mal eine Sprecherausschusskonferenz an.

Bei den Betriebsratswahlen im Mai 1998 gelingt es dem Verband, die Zahl seiner Sitze leicht zu erhöhen. Zum Ende des Jahres nehmen 124 Verbandsmitglieder in insgesamt 82 Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie Betriebsratsmandate wahr.

## **REFORM DES BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZES**

Gleich in den ersten Wochen kündigt die neue Bundesregierung an, im Verlauf ihrer Amtszeit das Betriebsverfassungsgesetz zu novellieren. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) haben ihre Forderungen schon gestellt. Sie möchten erreichen, dass der Kreis der leitenden Angestellten enger gezogen wird. Im Ergebnis würden die Leitenden als eigenständige Gruppe verschwinden. Die Sprecherausschüsse würden somit ihre Grundlage verlieren.

Der VAA weist die Forderungen der Gewerkschaften als generellen Angriff auf die leitenden Angestellten als eigenständige Gruppe von Unternehmern in der Betriebs- und Unternehmensverfassung zurück. Sie seien allenfalls geeignet, neue Konflikte zu schaffen. Und das laufe den Bemühungen zuwider, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

## **TARIFE: NEUE MODELLE FÜR ARBEIT**

Nach der Wiedervereinigung steht die Wirtschaft in den neuen Bundesländern vor großen Problemen. Die Unternehmen bauen Arbeitsplätze ab. Es geht um Abfindungen und den Kündigungsschutz. Der vom VAA gegründete VFCl setzt sich von Beginn an für seine Mitglieder ein. Er unterstützt sie und berät sie in Rechtsfragen.

Das Ziel ist, das bundesdeutsche System auf die Betriebe der DDR-Chemie auszudehnen – also das Tarifsystem, das auf dem Gebiet der chemischen Industrie Anwendung findet, einschließlich des Akademiker-Mantelvertrags und des Gehaltstarifvertrags für Berufsanfänger.

Die ersten Gespräche finden schon Anfang August 1990 statt. Am Tisch sitzen der Arbeitgeberverband Chemie und Verwandte Industrien Ost (AVCO) und der VFCl.

Am 28. September 1990 treffen Vertreter von AVCO, VFCl, VAA und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) zusammen. Man will darüber sprechen, wie es gelingen kann, Tarifstrukturen für die neuen Bundesländer zu schaffen. Einig ist man sich vor allem in einem Punkt: Es soll schnell gehen.

Die Abgrenzungskriterien für leitende Angestellte, auf die sich BAVC, IG Chemie und VAA 1989 verständigt haben, das sogenannte Friedenspapier, will man nun auch auf das Gebiet der DDR ausweiten.

VAA und VFCl machen sich zudem dafür stark, die bundesdeutschen Tarifstrukturen zu übernehmen. Ähnlich wie im Westen will man auch in den Unternehmen der DDR-Chemie einen AT-Bereich etablieren.

Die Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu bereit. Aber sie sehen auch Probleme. In der DDR gibt es keine Unterscheidung zwischen Tarif- und AT-Bereich. Daher müssen die Bereiche zunächst abgegrenzt werden.

Eine möglichst großzügige Regelung wollen VAA und VFCl. Die Arbeitgeber möchten die Zuordnung an die Funktion im Unternehmen koppeln, nicht an einen spezifischen Ausbildungsgang. Doch sie sind schließlich bereit, die bundesdeutschen Abgrenzungskriterien grundsätzlich zu übernehmen. Man bildet eine gemeinsame Arbeitsgruppe.

Doch es gelingt nicht, den Geltungsbereich des Akademiker-Mantelvertrags und des Gehaltstarifvertrags für Berufsanfänger auf die neuen Bundesländer auszuweiten. Die Mitgliedsunternehmen des AVCO sträuben sich gegen die ihnen unbekanntenen Regelungen.

Es bleibt ungeklärt, wie die VAA-Mitglieder in der chemischen Industrie der neuen Bundesländer tarifvertraglich abgesichert sind. Ende 1992 brechen der AVCO und der VAA ihre Verhandlungen ohne Ergebnis ab.

### **DER VAA RETTET DEN GEHALTSTARIFVERTRAG**

Im Westen steht in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern die sogenannte Rampe zur Debatte, also die Tarifierung der Gehälter in den ersten fünf Berufsjahren. Der BAVC möchte sie abschaffen. Nach seinen Vorstellungen soll es nur noch zwei tarifliche Eingangsstufen geben, eine für diplomierte und eine für promovierte Berufsanfänger.

Zwischen Oktober 1992 und Mai 1993 bemüht sich die Verhandlungskommission des VAA, den BAVC für einen Kompromiss zu gewinnen. Doch der BAVC beharrt auf seinen Forderungen. Im Mai erklärt der VAA die Verhandlungen für gescheitert.

Die mit vier Arbeitnehmer- und vier Arbeitgebervertretern besetzte Schlichtungsstelle beschließt am 14. Juni 1993 eine neue Tarifregelung für das laufende Jahr.

Der Schlichtungsspruch sieht für diplomierte und promovierte Berufsanfänger jeweils eine Eingangsstufe vor. Er enthält allerdings keine automatischen Gehaltssteigerungen mehr, die von den Berufsjahren abhängig sind.

Mit dem Schlichtungsspruch endet der schwerwiegendste Tarifkonflikt zwischen Chemiearbeitgebern und VAA seit der Neugründung des Verbands im Jahr 1948.

Die Bemühungen, in den neuen Bundesländern Akademiker-Tarifverträge abzuschließen, scheitern weiterhin. Nachdem die Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrie Ost und dem VAA ergebnislos unterbrochen wurden, fordert der VAA den AVCO im August 1993 auf, die Verhandlungen fortzusetzen.

Im September teilt der AVCO dem VAA mit, dass er Verhandlungen für nicht zweckmäßig hält. Der VAA entgegnet, er akzeptiere weder die Ablehnung noch die Begründung und halte weiterhin am Ziel fest, die Tarifstrukturen anzugleichen.



## **NOVELLIERUNG DES MANTELARIFVERTRAGS**

Anfang 1994 arbeiten 2.234 der 27.820 Verbandsmitglieder in den Unternehmen im Osten. Die meisten sind in den 22 Werksgruppen organisiert.

Im Sommer 1994 geht es für den Verband darum, bei der Novellierung des Manteltarifvertrags akzeptable Ergebnisse zu erzielen. Die Arbeitgeber drängen auf eine neue Regelung. Im August einigt man sich in Sachen Kündigungsfristen, Arbeitszeit und Kurzarbeit auf einen Kompromiss, der aus Verbandssicht vertretbar ist.

Im Jahr darauf steigen die Gehälter der außertariflichen Angestellten in den alten Bundesländern – jedoch nicht so stark wie die Tarifgehälter. Die Angestellten in den neuen Bundesländern verdienen weiterhin deutlich weniger.

Das Gehaltsniveau der außertariflichen Beschäftigten erreicht dort 45 bis 50 Prozent des Niveaus in den alten Bundesländern. Im Tarifbereich haben sich die Gehälter bereits angenähert: Beschäftigte in den neuen Bundesländern verdienen dort in etwa 80 Prozent der Kollegen in den alten Ländern.



*Sitzung der VAA-Landesgruppe Nord im VAA-Büro Berlin 1993. Foto: VAA.*

## **BONUSSYSTEME KOMMEN IN MODE**

Mitte der 1990er Jahre zeigt sich die Tendenz, die Entlohnung vermehrt an die Leistung des Einzelnen und an den unternehmerischen Erfolg zu koppeln. Mehrere Unternehmen führen Bonussysteme ein, unter anderem BASF und Hoechst, oder bereiten solche Entlohnungssysteme vor.

Obwohl es der chemischen Industrie inzwischen deutlich besser geht, ist die Krise noch immer nicht ganz überwunden. Man hat den Kündigungsschutz aufgeweicht. Es gibt mehr Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge zu schließen. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eingeschränkt worden. Die Gehälter sind nur moderat gestiegen und sie enthalten nun variable Einkommensbestandteile.

Doch all das hat nur wenig genützt. Nichts scheint die Gesamtbeschäftigung zu beleben. Es gibt sogar Zweifel daran, ob bessere Rahmenbedingungen die Arbeitslosenquote verringern können: niedrigere Lohnnebenkosten, Deregulierung und Eigenvorsorge der Beschäftigten. Man sucht neue Wege der Beschäftigungssicherung. Die Arbeitslosigkeit steigt.



1996 begrüßt der VAA-Vorstand mit Eva Kirchhof das erste weibliche Mitglied in seinen Reihen. Foto: VAA.

## VEREINBARUNGEN ZUR ALTERSTEILZEIT

Im September 1996 beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe von BAVC und VAA damit, welche Möglichkeiten es gibt, außertarifliche und leitende Angestellte in die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes einzubeziehen. Am 23. Oktober 1996 beginnen die Tarifverhandlungen. Man einigt sich darauf, den Akademiker-Manteltarifvertrag zu ergänzen: Es wird nun möglich sein, Altersteilzeitregelungen zu vereinbaren, bei denen die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum verteilt wird.

Am 1. Januar 1997 tritt die Regelung zur Altersteilzeit in Kraft. Mit ihr schaffen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Grundlage für das sogenannte Blockmodell. Nach diesem Modell kann die Arbeitszeit über einen Zeitraum von fünf Jahren verteilt werden.

## **DREI GEWERKSCHAFTEN STEIGEN AUS**

Im Jahr 1997 einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, die Mindestjahresbezüge nicht mehr für das erste, sondern erst für das zweite Beschäftigungsjahr festzulegen. Für das erste Jahr, das der Probezeit entspricht, können die Bezüge frei verhandelt werden. Das soll den Unternehmen mehr Spielraum geben.

Die Vertreter der IG BCE, der DAG und des Marburger Bundes schließen sich dem Tarifergebnis nicht an. Sie erklären die Verhandlungen für gescheitert. Das Schlichtungsverfahren endet ergebnislos. Vertragspartner des Akademiker-Gehaltstarifvertrags ist jetzt nur noch der VAA.

Die Bezüge von naturwissenschaftlich-technischen Akademikern sind beim Einstieg in den Beruf mittlerweile im Osten in etwa so hoch wie im Westen. Mit steigendem Alter öffnet sich die Gehaltsschere allerdings zunehmend: Ein Naturwissenschaftler, der im 20. Berufsjahr im Osten arbeitet, verdient zwischen 70.000 und 120.000 DM jährlich. Wäre er im Westen angestellt, läge sein Einkommen zwischen 140.000 und 220.000 DM.

Im Jahr 1999 einigen sich VAA und der Bundesarbeitgeberverband Chemie für das zweite Beschäftigungsjahr auf neue tarifliche Mindestjahresbezüge. Die Akademiker-Tarifsätze steigen wie die allgemeinen Tarife um 2,8 Prozent.

Der neue § 10 im Bundesentgelttarif ermächtigt Arbeitgeber und Betriebsrat, um bis zu zehn Prozent niedrigere Tarifentgelte zu vereinbaren, wenn das dazu beiträgt, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten, die Beschäftigung zu sichern oder wirtschaftliche Schwierigkeiten in den Griff zu bekommen. Voraussetzung ist, dass die Tarifparteien zustimmen.

Für die Akademiker bedeutet das: Auch ihre Mindestjahresbezüge können sich entsprechend verringern. Doch in der Regel wird das nicht passieren.

# 1992

Das Rentenreformgesetz tritt in Kraft. Die Reform soll angesichts des demografischen Wandels den Anstieg der Beitragssätze der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzen.

Die Rentenreform im Jahr 1992 bringt den Verbandsmitgliedern nur wenig Erfreuliches. Besonders schmerzlich für Akademiker ist, dass sie nur noch maximal sieben Jahre ihrer Ausbildungszeit auf einer Schule, Fachschule oder Hochschule anrechnen lassen können. Außerdem bringen ihnen die beitragsfreien Zeiten nur noch maximal 0,75 Entgeltpunkte pro Jahr – unabhängig davon, wie viel sie später verdienen. Beide Regelungen werden zwischen 1992 und 2003 erst schrittweise wirksam.

VAA und ULA protestieren gegen die Reform, vor allem gegen die verringerten Anrechnungszeiten. In den entscheidenden Fragen können sie sich allerdings nicht durchsetzen.

Zum 1. Januar 1992 erhöht sich die Lebensarbeitszeit: Ab 2001 sollen Männer und Frauen ihre volle Rente erst erhalten, wenn sie ihr 65. Lebensjahr vollendet haben. Wer vorher in den Ruhestand gehen möchte, muss monatlich einen Abschlag von 0,3 Prozent hinnehmen. Möglich ist das maximal drei Jahre vor dem Erreichen der normalen Altersgrenze. Wer über das 65. Lebensjahr hinaus arbeitet, erhält einen monatlichen Bonus von 0,5 Prozent. Diese Regelung gilt schon ab 1992.

## **PENSIONÄRSUMFRAGE**

Der VAA verschafft sich bereits seit 1969 einen regelmäßigen Überblick über die Versorgungslage der Pensionäre. Bei der Umfrage im Jahr 1991 wird erneut deutlich, dass der Versorgungsgrad sinkt – also das Verhältnis der Gesamtrente zum letzten Einkommen als Berufstätiger. Der Hauptgrund dafür ist, dass sich die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung verringern. Der Verband macht daraufhin noch einmal deutlich, wie wichtig Pensionskassen und Firmenrenten für die Altersversorgung der Führungskräfte sind.

Große Unruhe unter den VAA-Mitgliedern löst die Erhöhung der Beiträge zur Krankenversicherung aus, die im Gesundheitsstrukturgesetz vorgesehen ist. Sie soll ab dem 1. Januar 1993 gelten.

Zunächst war vorgesehen, dass die Erhöhung alle Rentner betrifft, die freiwillig Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. Die VAA-Mitglieder und die Werksgruppen protestieren dagegen. Am Ende erreichen sie, dass immerhin für jene alles beim Alten bleibt, die schon im Ruhestand sind. Sie zahlen weiterhin nur den halben Beitragssatz.

Diejenigen, die nach 1993 in den Ruhestand gehen, müssen den vollen Beitrag zahlen. Außerdem müssen sie sämtliche Einnahmen wie Mieten und Zinsen abführen, bis die jeweilige Versicherungspflichtgrenze erreicht ist.

## **BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG: NIVEAU SINKT**

Im Jahr 1994 sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung Inhalt einer öffentlichen Diskussion. Man diskutiert über Pensionsfonds als neuen Weg der betrieblichen Altersversorgung. Der große Nachteil des Modells: Im Falle eines Börsencrashes verlieren die Arbeitnehmer ihre Altersversorgung.

Im Jahr darauf stellt der VAA die Ergebnisse seiner Pensionärsumfrage für das Jahr 1994 vor. Sie macht deutlich, dass in der chemischen Industrie vor allem Firmen- und Pensionskassenrenten den Lebensstandard der Pensionäre sichern. Sie machen fast zwei Drittel der gesamten Altersvorsorge aus.

Die Versorgungssysteme für neu eingestellte Mitarbeiter sind zum Ende des Jahrzehnts in einer Reihe von Unternehmen schlechter geworden. Es besteht die Gefahr, dass sich der Trend fortsetzt und das Niveau der betrieblichen Altersversorgung sinkt.





*Ground Zero in New York nach den Anschlägen vom 11. September 2001. Foto: Wikimedia Commons – NOAA*

2001

Die Terroranschläge am 11. September 2001 waren vier koordinierte Flugzeugentführungen mit anschließenden Selbstmordattentaten auf wichtige zivile und militärische Gebäude in den USA.



***DAS NEUE JAHRTAUSEND: DIE WELT DREHT SICH SCHNELLER***

VERBAND: NEUE AUSRICHTUNG

TARIFE: SCHERE SCHLIESST SICH LANGSAM

SOZIALE SICHERUNG: EINE NEUE ORDNUNG

# DAS NEUE JAHRTAUSEND: DIE WELT DREHT SICH SCHNELLER

## VERBAND: NEUE AUSRICHTUNG

Zu Beginn des neuen Jahrtausends ist die zunehmende Arbeitsbelastung von Führungskräften weiterhin ein großes Problem. Eine der entscheidenden Ursachen ist das Umstrukturierungskarussell. In einigen Unternehmen nimmt die Entwicklung abstruse Formen an.

Der VAA ruft zur Entwicklung einer Führungskultur auf, welche die Aufgaben auf das Wesentliche beschränkt. Ein Schritt in diese Richtung ist die Sozialpartnervereinbarung „Führungskräfte in der chemischen Industrie“, die der VAA mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) abschließt. Sie ist die erste dieser Art in der deutschen Wirtschaft. Sie enthält gemeinsame Hinweise und Positionen für Unternehmen und Führungskräfte zu Aufgaben und personalpolitischen Aspekten.

Auch in Europa braucht es neue Antworten auf die Fragen, die sich stellen. Bei Aventis setzt man erstmals auf eine freiwillige Mitbestimmungslösung.

Der VAA richtet sich im Jahr 2000 neu aus. Das Stichwort ist „Verbandsoffensive“: mehr Werksgruppenbetreuung, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Allianzen mit anderen Meinungsbildnern. Darum soll es in den

# 1999

Vor der Zeitumstellung auf das neue Jahrtausend befürchtet man ein großes Computerchaos. Doch es bleibt aus.

kommenden Jahren gehen – und das, ohne die Kernaufgaben des Verbands zu vernachlässigen.

Die Branche denkt zunehmend europäisch. Das zeigt etwa, wie Brüssel auf die Chemikalienpolitik und den Emissionshandel Einfluss nimmt. Wichtige Themen sind E-Commerce, Corporate Governance, die Rentenreform, das Arbeitnehmererfindergesetz und Führungsfragen.

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie geht die Zahl der Beschäftigten indes weiter zurück: Im Jahr 2000 arbeiten 470.400 Menschen in der Branche. In nur wenigen Jahren sind etwa 240.000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Eine Hauptursache für den Rückgang ist dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) zufolge in vielen Firmen die Ausgliederung von Unternehmensteilen. Die Mitarbeiter dieser Betriebsteile arbeiten zwar weiter in der chemischen Industrie, man rechnet sie statistisch aber anderen Branchen zu.

## **TURBULENTE ZEITEN**

Das Jahr 2001 ist schon vor den Terroranschlägen vom 11. September für viele Menschen durch tief greifende Umbrüche geprägt: Verkäufe, Käufe, Fusionen, Ausgliederungen und Umstrukturierungen prägen die deutsche Chemie- und Pharmaindustrie.

Der Bayer-Konzern erlebt mit Lipobay/Baycol die größte Krise in seiner Unternehmensgeschichte. Die Wettbewerbsfähigkeit seiner Pharmasparte steht öffentlich zur Diskussion.

Der Wacker-Konzern verordnet Sparmaßnahmen in allen Bereichen. Mitarbeiter müssen Gehaltskürzungen hinnehmen. Auslöser ist eine Krise im Halbleiterbereich. Andere Unternehmen dagegen bleiben stabil, einige verzeichnen sogar Rekordgewinne.

Der Umsatz der chemisch-pharmazeutischen Industrie steigt im ersten Halbjahr um fünf Prozent auf 111 Milliarden Mark. Doch bis zum Jahresende sinkt die Chemieproduktion um zwei Prozent unter das Vorjahresniveau. Die Zahl der Beschäftigten geht weiter zurück.

Die Zahl der VAA-Mitglieder entwickelt sich dagegen weiter positiv – und das schon im fünften Jahr in Folge, ganz gegen den Trend in der deutschen Verbändelandschaft.

Dass Brüssel Einfluss auf die Chemikalienpolitik nimmt, beschäftigt den Verband immer stärker. VAA-Vertreter sprechen mit Europaabgeordneten und mit dem Präsidenten des Europäischen Chemieverbands. Man tauscht sich über die Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Deutschland und Europa aus.

Der VAA schließt mit dem BAVC eine Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Altersvorsorge ab. Beide Verbände erneuern zusammen mit der IG BCE das „Friedenspapier“ von 1989 – die Regelung zur Abgrenzung der leitenden Angestellten in der chemischen Industrie.

Die Hoffnung der chemischen Industrie auf eine Belebung der Wirtschaft erfüllt sich im Jahr 2002 weiterhin nicht. Ereignisse außerhalb der Märkte überschatten immer wieder die positiven Impulse: die Gewalt in Nahost, die militärische Eskalation im Irak, die den Ölpreis in die Höhe treibt. Die Konsumenten in den USA und Europa halten sich zurück. Die erheblichen Unsicherheiten verhindern sichere Prognosen.

## ZAHL DER CHEMIESTUDENTEN STEIGT WIEDER

Immerhin kommen von den Universitäten gute Nachrichten: Zum ersten Mal seit zehn Jahren steigt die Zahl der Chemiestudenten wieder. Die Zahl der Studienanfänger wächst laut der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) im Jahr 2001 auf 4.924 und erhöht sich damit gegenüber dem Vorjahr deutlich um knapp 30 Prozent (2000: 3.813).

Im Jahr 2003 scheint ein Trend aus der Verbändelandschaft den VAA einzuholen: Die Gewerkschaftsmüdigkeit trifft auch den VAA.

Zum ersten Mal seit Langem gehen die Mitgliederzahlen zurück. Im Vergleich zum Vorjahr nur leicht, doch das Problem sind die fehlenden Neuzugänge.

Vor allem die Altersstruktur entwickelt sich bedenklich. Nur etwa zwei von zehn Mitgliedern sind unter 40 Jahren alt. Dass die Beiträge gestiegen sind, scheint dagegen keine Rolle zu spielen, denn das würde sich auch bei den Abgängen zeigen. Studenten und Doktoranden zahlen zudem gar keine Beiträge.

Eine Rolle spielt allerdings wohl die Beschäftigungsentwicklung. Die Mitarbeiterzahl in der chemischen Industrie ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Es sind kaum neue Arbeitsplätze entstanden. Und die Zahl der Erstanstellungen von Chemikern, Naturwissenschaftlern und Ingenieuren in der chemischen Industrie ist seit 1999 rückläufig. Die Industrie stellt immer weniger Absolventen ein. Auch bei den Promotionen sieht es düster aus.

# 2003

Am 14. März stellt Bundeskanzler Gerhard Schröder in einer Regierungserklärung die Agenda 2010 vor – eine Fülle an Reformen, von denen die Bundesregierung sich eine Belebung des Arbeitsmarktes und geringere Sozialausgaben verspricht.

## DIE REACH-VERORDNUNG

Die politische Arbeit gestaltet sich 2003 schwierig. Von besonderer Bedeutung für die chemische Industrie ist das geplante Gesetz, das eine europaweite Chemikalienpolitik verankern soll. Kernelement ist die REACH-Verordnung (*Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals*). Sie verpflichtet Unternehmen, bestimmte Risiken zu prüfen und zu vermeiden, wenn sie Chemikalien produzieren, importieren oder einsetzen. Der VAA fordert seine Vorsitzenden in den Werksgruppen und Sprecherausschüssen auf, sich an einer Onlinekonsultation zu beteiligen, in der Interessengruppen ihre Einwände einbringen können.

# 2005

Die rotgrüne Bundesregierung wird abgewählt. Es übernimmt eine Große Koalition aus CDU, CSU und SPD. Bundeskanzlerin wird Angela Merkel.

Die Europäische Kommission überarbeitet ihren Entwurf schließlich. Dabei hat der VAA nicht allein ins Horn der Arbeitgeber gestoßen. Denn der Schutz der Umwelt und der Verbraucher ist auch Arbeitnehmerschutz und liegt damit im Interesse des Verbandes. Aber die Reduzierung des Risikos und die Kosten müssen in einem wirtschaftlich tragbaren Verhältnis stehen. Wenn die Unternehmen die Kosten nicht schultern können, gefährden sie ihre Existenz und damit auch Arbeitsplätze.

Im Inland beschäftigt den VAA die Agenda 2010. Der VAA verfolgt sie über seinen Dachverband ULA sehr aufmerksam. Die Bundesregierung hat unter anderem Hand an den Kündigungsschutz gelegt.

Die ULA bekommt im Jahr 2003 einen neuen Namen. Den alten – Union der Leitenden Angestellten – legt der Verband auf seiner Verbandsversammlung am 24. Februar 2003 ab. Fortan heißt er „Deutscher Führungskräfteverband“. Der Grund für die Umbenennung: Der Begriff des leitenden Angestellten ist als Leitbild zu eng geworden.

VAA und ULA vergrößern ihr Berliner Büro. Gegen Ende des Jahres realisieren sie ihre geplante Bürogemeinschaft mit der Schwesterorganisation „die Führungskräfte VAF\*VDF“. Die Verbände beziehen Büros in der Kölner Mohrenstraße. Außerdem weitert der VAA seine Rechtsberatung auch auf die Schweiz aus. Und der Verband engagiert sich nun als Förderer des Wettbewerbs „Jugend forscht“.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge in Chemie. Der VAA tritt dafür ein, dass der zur Promotion berechnete Masterabschluss in den Gehaltstarifvertrag einbezogen wird. Bedenklich ist, dass die Zahl der jungen Hochschulabsolventen zurückgeht, die in den Verband eintreten.

Im Verlauf des Jahres 2003 vertieft der VAA seine Zusammenarbeit mit dem Marburger Bund und der Vereinigung Cockpit.

In Europa versucht der VAA unterdessen, über den Dachverband der europäischen Führungskräfte CEC und den Europäischen Führungskräfteverband Chemie FECCIA seine Ziele durchzusetzen. Vorrangig geht es dabei um die Beteiligung am „Sozialen Dialog Europa“. Anfang 2006 findet zu diesem Thema ein Gespräch mit dem Europäischen Arbeitgeberverband (ECEG) statt.

Die chemische Industrie erreicht mit einem Produktionszuwachs von sechs Prozent das stärkste Plus seit zehn Jahren. Der Wert liegt deutlich über der Prognose aus dem September. Im ersten Quartal setzt sich die positive Entwicklung fort. Die Branche beschäftigt im Jahr 2005 durchschnittlich 440.600 Mitarbeiter.

Aufgrund der guten Konjunktur verzichten die Unternehmen darauf, weiter Personal abzubauen. Damit wird auch der ursprünglich prognostizierte Beschäftigungsrückgang von drei Prozent nicht Realität.

Ende 2005 einigen sich die Chemieorganisationen auf ein gemeinsames Positionspapier zu „Bildung, Forschung und Innovation“. Die Kernforderungen lauten: mehr Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung – weniger innovationshemmende Regulierungen.

Die Mitglieder setzen sich in der Bildungs- und Hochschulpolitik dafür ein, den Wettbewerb im Bereich Schulen und Hochschulen zu stärken. Sie wollen erreichen, dass der Schulunterricht eine höhere Qualität bekommt und die Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung sich verbessern.



## **DOPPELMITGLIEDSCHAFT FÜR STUDENTEN**

Im Jahr 2006 gelangen dem VAA entscheidende Weichenstellungen: Ende April zählt der Verband wieder mehr Mitglieder als im Jahr zuvor. Dazu beigetragen hat vor allem die Entscheidung, Studenten und Doktoranden eine Doppelmitgliedschaft in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und im VAA zu ermöglichen.

Ab Anfang 2007 können Studenten und Doktoranden sowohl im VAA als auch in der GDCh Mitglied werden. Die VAA-Mitgliedschaft ist dabei kostenfrei. Bis Ende April 2008 haben sich etwa 1.000 Studenten und Doktoranden entschieden, beiden Verbänden beizutreten.

2007 gibt es eine weitere Änderung: Der VAA-Vorstand hat künftig nur noch sieben Mitglieder; die Amtszeit beträgt drei Jahre. Damit setzt der Verband den Plan um, seine Strukturen zu verschlanken.



*Die VAA-Delegiertentagung 2007 hat im Maritim-Hotel in Bonn stattgefunden. Foto: VAA.*

Die Chemie- und Pharmabranche ist mit der wirtschaftlichen Entwicklung zufrieden. Endlich habe auch die Konjunktur in Deutschland an Dynamik gewonnen, urteilt der Verband der Chemischen Industrie (VCI).

Die Produktion wächst um 3,5 Prozent. Besonders deutlich fällt der Zuwachs bei den anorganischen Grundchemikalien aus. Der Gesamtumsatz steigt um sechs Prozent auf insgesamt 162 Milliarden Euro.

Es bleibt jedoch nicht lange bei dieser Entwicklung: Schon Ende 2008 zeichnet sich ab, dass die Bundesrepublik voraussichtlich die stärkste Rezession in ihrer Geschichte erlebt. Die Chemiebranche ist als exportorientierte Branche hochgradig betroffen. Viele Unternehmen ziehen als personalpolitisches Instrument Kurzarbeit in Betracht, um keine Kündigungen aussprechen zu müssen.

## VAA VERLEIHT CHEMIE-PREIS

Am 26. September 2008 verleiht der VAA in Köln erstmals den Kölner Chemie-Preis. Erster Preisträger ist das Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim. Ausschlaggebend für die Preisvergabe ist vor allem das Ergebnis der Befindlichkeitsumfrage, die der Verband seit 2002 durchführt. In der Befragung geht es um die Personalpolitik und die aktuelle Stimmung in den Unternehmen. Boehringer Ingelheim steht über mehrere Jahre an der Spitze des Rankings. Seit 2014 heißt der Chemie-Preis offiziell „Deutscher Chemie-Preis Köln“.

Der Chemie-Preis findet viel Beachtung, die auch auf den Verband abstrahlt. Auch die neue Möglichkeit der Doppelmitgliedschaft zahlt sich für den VAA aus. Mittlerweile haben sich 1.500 Studenten und Doktoranden für das Angebot entschieden. Insgesamt sind im VAA 1.654 studentische Mitglieder organisiert.

*Verleihung des ersten Chemie-Preises an Boehringer Ingelheim im Jahr 2008: Friedrich Überacker, Geschäftsführer Chemie Rheinland, Dr. Thomas Fischer, 1. VAA-Vorsitzender, Mark Hagmann, Geschäftsführer Personal bei Boehringer Ingelheim, und Josef Müller, Kölner Bürgermeister (von links). Foto: VAA*



Im Jahr 2009 feiert der Verband sein 90-jähriges Bestehen. Viele Regelungen aus den beiden Reichstarifverträgen von 1920 haben sich bewährt und bestehen weiter fort. Der Wandel der Arbeitsbeziehungen wirft neue Fragen auf. Diese Fragen stellen sich in ganz Europa.

Die FECCIA organisiert zusammen mit anderen Sozialpartnerorganisationen eine viel beachtete Konferenz zur Bedeutung des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf die Chemieindustrie in Europa. Im Verband beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit den Auswirkungen des demografischen Wandels speziell auf die Führungskräfte.

Ein großer politischer Erfolg in dieser Zeit: Dem VAA ist es gelungen, die Initiative von BDA und DGB zugunsten der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit zunächst zu stoppen. Zusammen mit sieben anderen Berufs- und Spezialistengewerkschaften hat der Verband eine Veto-Position aufgebaut.

Die Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes schützt und ruft nach Verbands- und Tarifpluralität. Wenn diese Freiräume verantwortungsvoll ausgefüllt werden, kommt es zu volkswirtschaftlich begrüßenswerten Lohnfindungsprozessen.



*Der Deutsche Chemie-Preis Köln. Foto: VAA*

## **KINDER BEEINFLUSSEN KARRIEREN – BEI FRAUEN STÄRKER ALS BEI MÄNNERN**

20 Jahre nach der ersten VAA-Umfrage zur Chancengleichheit zeigt sich: Die Entwicklung geht in die richtige Richtung, doch die Unterschiede sind nach wie vor erheblich. Die Umfrage verdeutlicht den großen Einfluss von Kindern auf Karrieren von Frauen.

So nutzen 30 Prozent der weiblichen Führungskräfte Teilzeitangebote. Bei Männern sind es nur drei Prozent. Auch die Bereitschaft zum Ortswechsel ist bei Frauen abhängig von der Zahl der Kinder. Während kinderlose Frauen eine genauso hohe Mobilität aus beruflichen Gründen zeigen wie ihre männlichen Kollegen, sind Mütter wesentlich seltener zum Ortswechsel bereit. Bei Vätern ist ein solcher Zusammenhang nicht festzustellen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen entwickelt sich weiter positiv. Mittlerweile sind über 20 Prozent aller erfassten Führungskräfte weiblich. Der Frauenanteil im Verband liegt allerdings noch darunter.

## **HERAUSFORDERUNG ENERGIEWENDE**

Im Jahr 2011 wächst die Zahl der VAA-Mitglieder erneut stark. Vor allem für junge Führungskräfte ist der Verband attraktiv. Viele Berufseinsteiger treten bei. Auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte steigt deutlich.

Wirtschaftlich stellt die Energiewende Deutschland vor eine große Herausforderung. Die Netze sind noch nicht auf den Strom aus Photovoltaik- und Windkraftanlagen vorbereitet. Mehr als zwei Drittel der Führungskräfte sehen in den hohen Energiepreisen zudem eine Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit. Das ist das Ergebnis einer Umfrage des Manager-Monitor-Panels der Führungskräftevereinigung ULA, an der rund eintausend Führungskräfte teilgenommen haben.

Auch bei der VAA-Delegiertentagung im Jahr 2012 ist die Energiepolitik ein Thema. In einem ihrer Beschlüsse fordern die Delegierten, Stromnetze und Speicherkapazitäten konsequent auszubauen. Verschleppe man dies, gefährde das den Energiestandort Deutschland.

Frauen sind unter den Führungskräften und in der Industrie weiterhin unterrepräsentiert. Das ungenutzte Beschäftigungspotenzial ist in der Chemie größer als in anderen Branchen. Das zeigt unter anderem eine Demografiestudie der europäischen Sozialpartner ECEG, industriAll Europe und FECCIA.

Aber die Zeiten ändern sich. Das zeigt sich auch darin, dass mit Annika Elias ab 2012 zum ersten Mal eine Frau an der Spitze des Dachverbands der europäischen Führungskräfte CEC steht. Die Schwedin repräsentiert nun 1,5 Millionen Führungskräfte in ganz Europa.

## **INNOVATIONSBRANCHE CHEMIE**

Die Branche investiert indes weiter in die Zukunft. Deutsche wie ausländische Unternehmen haben ihre Ausgaben für Forschung und Entwicklung in den vergangenen Jahren stetig gesteigert, wie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) belegt. Zwischen 2001 und 2009 sind die Aufwendungen um ein Drittel auf 45 Milliarden Euro gewachsen.

Handlungsbedarf sieht der VAA vor allem beim Engagement des Staates. Bei der Förderung von Forschung und Entwicklung liegt Deutschland hinter vielen anderen Industrieländern zurück.

Anfang 2013 veröffentlicht der VAA zusammen mit sieben weiteren Chemieorganisationen ein Positionspapier. Die Verbände wollen erreichen, dass die Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung gesteigert werden. Die innovationsfördernde Infrastruktur soll besser werden. Auch sollen forschungs- und innovationshemmende Regulierungen abgebaut oder vermieden werden.

Bei der Delegiertentagung 2013 geht es erneut um die Arbeitsbedingungen für Frauen in der Chemiebranche. Schon ein Jahr zuvor haben die Delegierten größere Anstrengungen gefordert, damit Beruf, Familie und Karriere besser miteinander vereinbar werden. Um sich zunächst ein Bild davon machen zu können, wie die Situation in den Unternehmen überhaupt aussieht, bezieht der Verband dieses Thema in seine Befindlichkeitsumfrage ein.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere betrifft jedoch nicht nur Frauen. In einem neuen Gemeinschaftsprojekt mit der Leuphana Universität Lüneburg geht es um die Frage, welche Faktoren die Arbeitskräfte von Führungskräften und Beschäftigten beeinflussen. Der Lebensabschnitt, in dem Menschen arbeiten, wird immer länger. Vor allem für Führungskräfte nimmt auch die Belastung enorm zu.

Anfang 2014 veröffentlicht der VAA neue Zahlen zur Mitgliederentwicklung. Ergebnis: Der Verband wächst weiter. Die Mitgliederzahl ist um 278 auf 28.336 gewachsen. Auch der Trend zu einem größeren Anteil an studentischen und weiblichen Mitgliedern setzt sich fort.

Unter anderem liegt das daran, dass die Zahl der Studenten weiter steigt. Die Zahl der Studienanfänger in Chemiestudiengängen übertrifft im Jahr 2014 die Marke von 10.000. Festzustellen ist dabei: Master- und Bachelorabschlüsse laufen dem Diplom langsam den Rang ab. Der Trend zur Promotion hält weiter an. Nach einer Statistik der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) beginnen 90 Prozent der Masterabsolventen eine Promotion.

Der VAA unterstützt die jungen Wissenschaftler. Am 15. März 2014 werden die VAA-Juristen Gerhard Kronisch und Stephan Gilow Geschäftsführer der neu gegründeten VAA Stiftung. Das Ziel der gemeinnützigen Stiftung ist die Förderung von Wissenschaft, Forschung und Bildung in den Naturwissenschaften. Sie zeichnet jährlich herausragende Dissertationen aus.

Die Nachwuchsförderung wird immer wichtiger, denn eine der großen Bedrohungen für die Branche ist der Fachkräftemangel. Bis zum Jahr 2020 werden der Chemie- und Pharmaindustrie in Deutschland mehr als 15.000 Fachkräfte fehlen. Das zeigt eine bundesweite Studie der BWA-Akademie unter Personalverantwortlichen der Branche. 41 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die Fachkräfte vor allem in der Chemie fehlen werden. Ebenso viele sagen einen noch größeren Mangel voraus – mit bis zu 25.000 unbesetzten Fachstellen.

*Mit dem VAA-Exzellenzpreis zeichnet die VAA Stiftung jährlich Nachwuchswissenschaftler für hervorragende Dissertationen aus. 2016 fand die Preisverleihung in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften statt. Foto: Jens Gyarmaty – VAA*



## DER WETTBEWERB WIRD STÄRKER

Im Mai 2014 wählt die VAA-Delegiertentagung in Seeheim-Jugenheim einen neuen Vorstand. Das Gremium bestätigt Dr. Thomas Fischer als 1. Vorsitzenden. Thematisch geht es unter anderem um den immer stärker werdenden Wettbewerb in der Branche.

Diese Entwicklung zeigt sich auch auf dem Dienstleistungsmarkt der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Und sie wird sich verstärken. Das prognostiziert eine Untersuchung der Unternehmensberatung BearingPoint. Der zunehmende Druck wird auch in der Befindlichkeitsumfrage des Verbandes deutlich. Die Stimmung in der Branche ist im Jahr 2014 durchwachsen.

Unternehmen trennen sich von Geschäftsteilen oder kaufen neue hinzu, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Im Jahr 2014 zählt die Unternehmensberatung KPMG über 70 Prozent mehr Fusionen als im Vergleich zum Vorjahr. Mitverantwortlich dafür sind vor allem einige größere Deals im Pharmabereich. Vor allem Bayer und Roche kaufen ein.

Eines der wichtigen Themen im Verband bleibt die Wertekultur innerhalb der Unternehmen. Wie kann es gelingen, Chancengleichheit für alle herzustellen – unabhängig vom Geschlecht, Alter, Behinderung, Familienstand, Elternschaft, sexueller Identität, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung? Anfang 2015 beschäftigten sich die VAA-Delegierten bei ihrer Tagung mit der Frage, welche Chancen ein aktives Diversity Management Unternehmen und Mitarbeitern bieten kann.

Wirtschaftlich geht es in der Chemieindustrie inzwischen wieder deutlich aufwärts. Doch die Personalpolitik bewerten die Führungskräfte weiter zurückhaltend. Das zeigt die VAA-Befindlichkeitsumfrage.

Beim Kongress des Dachverbands der europäischen Führungskräfte CEC im Frühjahr 2015 in Lissabon wird ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme zum Präsidenten gewählt.

Mittlerweile bewegen die Flüchtlinge das Land, die aus Nahost und aus Afrika nach Europa strömen. Auch der Verband engagiert sich. Im September 2015 lädt der VAA zusammen mit der UNO-Flüchtlingshilfe zur Auftaktpressekonferenz der Spendenaktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ in die IHK Köln. Dort erklären der damalige Bundestagspräsident Norbert Lammert, zugleich Schirmherr der UNO-Flüchtlingshilfe, der Vorsitzende der UNO-Flüchtlingshilfe Bernd Schlegel und VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Details der Aktion und werben um Spenden.

2014

Die abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren wird eingeführt.  
Voraussetzung dafür sind 45 Versicherungsjahre.

## **VIELFALT – DAS LEITBILD DER ZUKUNFT**

Der chemischen Industrie geht es zur Mitte des Jahrzehnts gut. Im Jahr 2015 hat die Branche Transaktionen in Rekordhöhe verzeichnet. Der Trend werde sich auch weiter fortsetzen, prognostiziert die Strategieberatung Camelot Management Consultants.

Aber einige Herausforderungen werden sich nicht allein durch den Aufschwung lösen lassen. Zum Beispiel Vielfalt in den Unternehmen: Im Sommer 2016 beschließen Vorstand und Geschäftsführung des VAA, das Diversity Management im Verband zu optimieren und fest in alle haupt- und ehrenamtliche Strukturen und Abläufe zu integrieren. Zur Aufgabe des neu eingerichteten Diversity Managers gehört, Wissen zu verbreiten und den Austausch zu fördern.

Mittlerweile gehört der VAA auch dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ an. Mit der Initiative setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den

Spitzenverbänden der Wirtschaft und den Gewerkschaften dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem gelebten Markenzeichen zu machen. Im Netzwerk sind rund 6.000 Unternehmen, Organisationen und Verbände Mitglied.

Der Frauenanteil bei den Führungskräften bleibt jedoch weiterhin gering. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamts liegt er bei knapp unter 30 Prozent. Im EU-Durchschnitt sind es etwas über 30 Prozent. Spitzenreiter ist Lettland mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 44 Prozent.

Unter den Führungskräften der Chemie zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der übrigen Wirtschaft. Ende 2015 befragt der Verband zum sechsten Mal seine Mitglieder zum Thema Chancengleichheit. Das Ergebnis: Wenn es um die berufliche Entwicklung von Männern und Frauen geht, gibt es weiterhin keine echte Chancengleichheit.

Auch bei den Rahmenbedingungen für eine Karriere, die sich mit einer Familie vereinbaren lässt, ist noch einiges zu tun: Flexible Arbeitszeitmodelle sind zwar vorhanden, werden aber oft nicht genutzt. Nach einer Umfrage des Dachverbands der deutschen Führungskräfteverbände ULA zu Veränderungen im Arbeitsleben sehen die Führungskräfte selbst dennoch keinen echten Reformbedarf.

In der digitalen Welt vollziehen sich die Veränderungen dagegen rasend schnell. Noch wenige Jahre zuvor kannte niemand Smartphones – inzwischen nutzen viele Menschen das Internet fast nur noch über mobile Geräte. Auch der VAA stellt sich auf diese Entwicklung ein. Im Februar 2015 startet er seinen neuen Online-Mitgliederbereich „MeinVAA“. Die Seite ist auch für Smartphones und Tablets optimiert. Zwei Jahre später wird eine eigene Smartphone-App folgen, über die Verbandsmitglieder sich auf dem Laufenden halten können. Bei Facebook und Twitter ist der VAA schon lange zu finden.

Nicht nur die Technik verändert die Welt, auch die wachsende Bevölkerung. So wird etwa der globale Energiebedarf bis 2040 um 30 Prozent steigen, prognostiziert der von der Internationalen Energie-Agentur herausgegebene World Energy Outlook. Erneuerbare Energien wachsen dabei am stärksten. Knapp 60

Prozent der gesamten neuen Stromerzeugungskapazitäten basieren auf Erneuerbaren, die dann laut der Studie größtenteils ohne Subventionen auskommen werden.

## VERBAND WÜRDIGT ENGAGEMENT

Auch der Verband wächst weiter – im Jahr 2016 zum siebten Mal in Folge auf 28.956 Mitglieder. Vor allem der Frauenanteil entwickelt sich erfreulich. Er steigt im Jahr 2016 auf 20 Prozent an. Insgesamt zählt der Verband nun 5.740 weibliche Mitglieder.

Mitte Mai 2017 wählen die Delegierten einen neuen Vorstand. 1. VAA-Vorsitzender wird Rainer Nachtrab. In den Fokus der Verbandspolitik will der bisherige 2. Vorsitzende in Zukunft die Mitbestimmungsaktivitäten stellen. Im Interview mit dem VAA Magazin sagt er: *„Wir werden unsere Gestaltungsmacht als Gewerkschaft und Sozialpartner noch aktiver ausüben, und zwar auf betrieblicher Ebene in den Betriebsräten und auf politischer Ebene. Wir wollen mehr Sichtbarkeit als AT-Vertreter bei Unternehmen, AT-Mitarbeitern und VAA-Mitgliedern.“*

Schritt für Schritt verfolgt der Verband das Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Im Jahr 2016 gründet er das Netzwerk „VAA connect“. Es veranstaltet Vorträge und Konferenzen, auf denen es unter anderem um Themen wie Beruf, Familie und Karriere unter dem Motto „Frauen in Führung“ geht.

*Auf der Veranstaltung des Netzwerks „VAA connect“ beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck in Darmstadt haben Anfang November 2018 über 200 Gäste über die Arbeitswelt von morgen diskutiert. Foto: Martin Leissl – VAA*



# 28.956

Mitglieder zählte der VAA Ende 2016.

---

Die VAA-Werksgruppe Merck hat derweil einen besonderen Grund zu feiern. Sie ist nun über 1.000 Mitglieder stark. Die Werksgruppen sind das Fundament in der Verbandsarbeit. Aber dass sich Mitarbeiter im Sinne aller für mehr Mitbestimmung einsetzen, ist nicht selbstverständlich. Der Verband will besonderes Engagement in Zukunft mit einem Preis würdigen. Dr. Sylvia Nikkho von der Werksgruppe Bayer Berlin und Dr. Uwe Gierlich von der Werksgruppe Boehringer Ingelheim sind die ersten Träger des VAA-Ehrenamtspreises. Umgekehrt honorieren die Mitglieder auch die Arbeit des Verbandes.

Das Ergebnis der Mitgliederbefragung fällt für den VAA sehr gut aus. Die Mitglieder sind mit ihrem Verband überaus zufrieden. Sie schätzen Leistungen wie die Rechtsberatung und den Rechtsschutz oder die Einkommensumfrage nicht nur, sie bewerten sie auch als sehr gut. Das spiegelt sich in den Mitgliederzahlen wider, die sich positiv entwickeln. Das zeigt eine Übersicht, die der Verband Anfang 2018 veröffentlicht.

Seit Januar 2006 ist die Zahl der VAA-Mitglieder auf 28.594 gestiegen. Das ist ein Anstieg um acht Prozent. Besonders erfreulich dabei: Die Zahl der aktiven Mitglieder nimmt stetig zu. Allein in den vergangenen elf Jahren ist sie um 2.245 Mitglieder gestiegen. Noch deutlicher gewachsen ist der Studentenanteil. Im Januar 2006 hatte der Verband 222 studentische Mitglieder, im Dezember 2017 sind es 3.154. Die Zahl der Pensionäre dagegen ist rückläufig. Im Januar 2006 machten die 8.167 Pensionäre im Verband noch etwa 30 Prozent aller Mitglieder aus, elf Jahre später sind es mit 5.592 nur noch 19 Prozent.

## **BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ: NOVELLE TRITT IN KRAFT**

In Fragen der Mitbestimmung beginnt das neue Jahrtausend mit einem großen Reformvorhaben. Gegen Ende des Jahres 2000 legt das Bundesarbeitsministerium einen Gesetzesentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vor. Die neuen Regelungen sollen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates stärken, die Betriebsratsgremien ausweiten und die Betriebsratswahlen vereinfachen.

Die geltende Abgrenzung von leitenden Angestellten stellt der Entwurf nicht infrage. Eine engere Definition dieser Gruppe hätte auch die Existenz der Sprecherausschüsse bedroht.

Zwei Aspekte des Entwurfs sieht der Verband kritisch: Zum einen soll das Gruppenprinzip entfallen, also die Differenzierung von Arbeitern und Angestellten. Zum anderen soll das Verhältniswahlrecht aufgegeben werden, das Minderheiten eine angemessene Vertretung in den Betriebsratsgremien und bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sichert. Ohne Verhältniswahlrecht wäre es möglich, dass eine Mehrheit von 51 Prozent der Betriebsratssitze sämtliche Ausschüsse besetzt.

Am 28. Juli 2001 tritt das novellierte Gesetz in Kraft. Zuvor hat es kontroverse Diskussionen gegeben, in denen der VAA sich zusammen mit der ULA dafür eingesetzt hat, den Minderheitenschutz zu erhalten. Bei der Besetzung von Betriebsratsausschüssen und der Auswahl der freizustellenden Betriebsräte gilt weiterhin das Verhältniswahlrecht. Der Minderheitenschutz in allen Gremien ist ein wichtiges demokratisches Gremium, das nach Ansicht des VAA nicht infrage gestellt werden darf. Es gelingt, ihn zu erhalten.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz vereinfacht das Wahlrecht. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder und Freistellungen erhöht

sich. Das Gruppenprinzip gilt nicht mehr. Es gibt daher keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeiter und Angestellten. Sie wählen den Betriebsrat fortan gemeinsam.

Der Aufgabenbereich des Betriebsrats wird größer. Er bekommt unter anderem das Initiativrecht zur Förderung und Sicherung der Beschäftigten sowie ein Mitbestimmungsrecht über Weiterbildungsmaßnahmen. Außerdem muss in Zukunft etwa das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Die neuen Vorschriften zur Wahl des Betriebsrats erfordern eine grundlegende Neugestaltung der Wahlordnung.

Bei den Betriebsratswahlen im Jahr 2002 gelingt es dem VAA, die Zahl der Sitze deutlich zu steigern. Besonders erfreulich fallen die Ergebnisse bei Merck in Darmstadt, Schering in Berlin und Roche Diagnostics in Mannheim aus. Dort gelingt es den VAA-Kandidaten, jeweils sechs, fünf und zwei Mandate zu gewinnen. Insgesamt haben nach den Wahlen 163 Verbandsmitglieder in 96 Betrieben Mandate.

Bei den Sprecherausschusswahlen bleibt die Zahl der Sprecherausschüsse unverändert bei 124. Von den 392 gewählten Sprecherausschussmitgliedern gehören 80 Prozent dem VAA an. Von den 124 Sprecherausschussvorsitzenden sind 87 Prozent VAA-Mitglieder.

## **SCHRITT ZUR STRAFUNG DES WAHLVERFAHRENS**

Am 27. März 2002 tritt das Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat in Kraft. Es ist ein weiterer Schritt zur Vereinfachung und Straffung des Wahlverfahrens. Im Jahr zuvor hatte man in der Unternehmensmitbestimmung bereits das Gruppenprinzip aufgegeben.

Ende 2002 haben VAA-Mitglieder in 47 mitbestimmten Unternehmen insgesamt 63 Aufsichtsratsmandate inne. Hinzu

kommen zwei weitere Mandate in Unternehmen, in denen bei der Wahl die Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes gelten. Im Jahr 2004 bewegt die Diskussion über die Mitbestimmung den Verband. Kritiker der Mitbestimmung haben die Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) als Gelegenheit genutzt, um die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu attackieren.

Eine Umfrage des Verbands unter den Mitgliedern im Oktober 2004 ergibt: Die Mehrheit bewertet die Mitbestimmung in Unternehmen positiv. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin belegt zudem, dass Pluralität im Aufsichtsrat für eine gute Aufsichtsratsarbeit unabdingbar ist und dass der leitende Angestellte eine wichtige Rolle spielt. Im April 2005 geht die Auseinandersetzung in die entscheidende Phase. Die Bundesregierung hat eine Mitbestimmungskommission eingesetzt. Der ehemalige sächsische Ministerpräsident Kurt Biedenkopf leitet sie.

Wenn die Parität durch eine Drittelparität reduziert wird, entfallen 50 Prozent der Sitze für die Arbeitnehmer. Insbesondere der Sitz des leitenden Angestellten gerät unter Druck. Das darf nicht passieren. Darin sind sich VAA und IG BCE einig. Im März 2005 treffen sie sich zu einem Spitzengespräch.

Die betriebliche Mitbestimmung bleibt auch in den Folgejahren ein großes Thema. Im Jahr 2009 stellen der Bochumer Soziologieprofessor Ludger Pries und die ULA eine Studie vor. Es geht um die Meinung der Führungskräfte zu diesem Thema. Das Ergebnis: Sie stehen zur betrieblichen Mitbestimmung, wobei sie erkennbar zwischen deren Bedeutung für sich und für die Belegschaft differenzieren.

Der Betriebsrat erfüllt ihre Erwartungen in diesem Zusammenhang aber nicht in allen Punkten, obwohl die Führungskräfte seine Bedeutung für die Gesamtbelegschaft anerkennen. Die Botschaft ist deutlich: Es ist nötig, die existierenden Mechanismen in der betrieblichen Mitbestimmung zu optimieren, um der wachsenden Gruppe der Führungskräfte im außertariflichen Bereich adäquate Mitbestimmungsmöglichkeiten zu eröffnen.

## **GROSSER ERFOLG BEI DEN WAHLEN**

Im Jahr 2010 stellt der Verband in 200 Betrieben der chemischen Industrie den Sprecherausschussvorsitzenden oder seinen Stellvertreter. Bezogen auf alle Sprecher-ausschussmitglieder ist das ein Anteil von 83 Prozent.

Die Betriebsratswahlen sind für den VAA ebenfalls ein großer Erfolg. In 29 Betrieben sind VAA-Kandidaten erstmals erfolgreich. Der VAA baut seinen Anteil deutlich aus.

Im Vergleich zu 2006 hat der Verband die Zahl seiner Mandate um über 30 Prozent gesteigert. Ende Mai 2011 haben 212 Verbandsmitglieder in 115 Betrieben der chemisch-pharma-zeutischen Industrie Betriebsratsmandate inne.

## **DER EINFLUSS WÄCHST**

Im März 2013 findet in Köln eine Premiere statt. Die Sprecherausschusskonferenz und die Kommission Betriebsräte tagen gemeinsam. Die Wahlen zu den Arbeitnehmerververtretungen stehen an. Man will die Kräfte bündeln.

Die Sprecherausschusswahlen Anfang 2014 sind für den VAA dann auch erfolgreich. Der neu gewählte Sprecherausschuss der BASF SE in Ludwigshafen besteht komplett aus VAA-Vertretern. Auch mit den Ergebnissen in den übrigen Unternehmen ist der Verband sehr zufrieden.

Bei den Betriebsratswahlen im Jahr 2014 baut der VAA seine Stellung aus. Es gelingt dem Verband, die Zahl seiner Sitze deutlich zu steigern.

Im September 2015 tagen die Sprecherausschüsse. Sie beschäftigen sich mit der Frage, welchen Einfluss globale Megatrends auf künftige Führungsmodelle haben. Welche Rolle kann die betriebliche Mitbestimmung da spielen?

Der Verband schafft es, seinen Einfluss kontinuierlich auszubauen. Die Aufsichtsratswahlen im Jahr 2016 verlaufen er-

freulich: Es gelingt, weitere Sitze in den Kontrollgremien mit VAA-Kandidaten zu besetzen. Bei Aufsichtsratswahlen in zwei Unternehmen des Novartis-Konzerns erzielen Kandidaten des VAA wichtige Erfolge.

Im April 2017 treffen sich die VAA-Betriebsratsmitglieder in Mainz, um über Konzepte, Probleme und Strategien zu diskutieren. Es geht vor allem um die Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen im Jahr darauf.

Im Sommer 2017 steht in Luxemburg eine große Entscheidung an. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) urteilt darüber, ob das deutsche Mitbestimmungsrecht mit dem EU-Recht vereinbar ist. Die Richter kommen zu dem Entschluss: Ja, das ist es. In Deutschland dürfen nur die Arbeitnehmer den Aufsichtsrat wählen, die im Inland arbeiten. Mitarbeiter im EU-Ausland dürfen nicht mitwählen. Die Entscheidung des EuGH schafft Klarheit für die Rechte von Millionen Arbeitnehmern in Deutschland und in weiten Teilen Europas.

*Der aktuelle Vorstand des VAA besteht aus Dr. Christoph Gürtler, der 2. Vorsitzenden Dr. Daniele Bruns, Dr. Roland Leroux, dem 1. Vorsitzenden Rainer Nachtrab, Dr. Frédéric Donié, der Schatzmeisterin Ruth Kessler und Dr. Thomas Sauer. Foto: VAA*





*Mitbestimmen. Mittendrin. VAA. Foto: Sokolov – Fotolia*

Wenige Monate später stärkt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Rechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz. Im konkreten Fall geht es um die Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz. Das BAG urteilt: Es muss keine konkrete Gesundheitsgefahr im Betrieb nachgewiesen werden. Vielmehr reicht eine Gefährdung der Gesundheit aus, die entweder feststeht oder durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt würde.

Die erste Hälfte des Jahres 2018 steht ganz im Zeichen der Betriebsratswahlen. Am Ende steht für den VAA wieder ein Erfolg: Fast überall können die Kandidaten des Verbands ihre Position halten oder sogar ausbauen. Der VAA erringt 253 Sitze. Es gelingt ihm somit, das hervorragende Ergebnis der Betriebsratswahlen 2014 zu übertreffen. Damit hat sich die über anderthalb Jahre sorgfältig geplante und gemeinsam mit den Werksgruppen vorbereitete Kampagne ausgezahlt.

## **TARIFE: SCHERE SCHLIESST SICH LANGSAM**

### **ERSTE FÜHRUNGSKRÄFTEVEREINBARUNG**

Im Jahr 2000 legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Tarife des Akademiker-Gehaltstarifvertrags zum ersten Mal für zwei Jahre fest. Die IG BCE nimmt an den Gehaltstarifverhandlungen zwar nicht mehr teil, aber dennoch bestehen zwischen ihr und dem VAA Kontakte auf mehreren Ebenen. Noch im gleichen Jahr finden Spitzengespräche statt.

Man ist sich darüber einig, dass starke Arbeitnehmerorganisationen wichtig sind, wenn es um die industriepolitische Entwicklung der Chemiebranche geht. Man stimmt auch darin überein, dass nicht organisierte Mitarbeiter sich der IG BCE oder dem VAA anschließen sollen. Im AT-Bereich steht man allerdings nach wie vor in Konkurrenz. Denn die VAA-Mitgliedschaft besteht sowohl aus leitenden als auch aus außertariflichen Angestellten.

In einem Spitzengespräch zwischen VAA und dem Arbeitgeberverband Nordostchemie am Juni 2000 wird klar: Der Arbeitgeberverband ist nicht bereit, auch nur darüber zu diskutieren, die westdeutschen Tarifstrukturen für Akademiker zu übernehmen. In anderen Belangen nimmt die chemische Industrie für sich in Anspruch, Vorreiter zu sein. Bei den einheitlichen Tarifbedingungen in West und Ost ist sie eher rückständig.

Nach Ansicht des VAA wird diese Verweigerungshaltung immer problematischer, denn es fällt den ostdeutschen Unternehmen zunehmend schwer, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Das Gehaltsniveau bei Neueinstellungen entspricht jetzt weitestgehend dem Niveau des VAA-Gehaltstarifvertrags.

Im Februar 2000 verabschieden BAVC und VAA die Sozialpartnervereinbarung „Führungskräfte in der chemischen Industrie“. Es ist die erste Führungskräftevereinbarung dieser Art in der deutschen Wirtschaft. Sie enthält für Unternehmen und Führungskräfte gemeinsame Hinweise und Positionen zu Aufgaben

und zu personalpolitischen Aspekten. Die Vereinbarung würdigt auch das ehrenamtliche gesellschaftspolitische Engagement von Führungskräften.

BAVC und VAA schließen im Januar 2002 eine weitere Sozialpartnervereinbarung. In ihr geht es um die Förderung der Altersvorsorge von Führungskräften.

Viele Unternehmen im Osten sind bemüht, den VAA-Gehaltstarifvertrag bei Berufsanfängern anzuwenden. Mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung ist jedoch in Ostdeutschland zu befürchten, dass die Gehaltsschere bei den Berufsanfängern weiter auseinandergeht.

In den Verhandlungen um den Gehaltstarifvertrag im April 2007 gelingt es nicht nur, die Bezüge von Berufsanfängern in der Chemie deutlich zu steigern, sondern auch, den Vertrag für Masterabsolventen von Universitäten und Technischen Hochschulen zu öffnen. Außerdem verständigen sich die Tarifparteien darauf, dass der Masterabschluss dem Diplom gleichzusetzen ist. Der Gehaltstarifvertrag gilt somit auch für Akademiker mit Masterabschluss.

Die Einkommen der Naturwissenschaftler steigen im Vergleich zum Vorjahr deutlich an. Die gute Entwicklung wirkt sich vor allem auf die Höhe der erfolgsabhängigen Bezüge aus. Doch schon bald wird klar, dass dieser Trend nicht von großer Dauer sein wird. Die Dimension der Krise beginnt sich abzuzeichnen.

Die Tarifvertragspartner versuchen im Jahr 2009 alles, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sie vereinbaren eine zeitlich begrenzte Öffnungsklausel. Mit der Regelung haben die Parteien vor Ort einen rechtlich belastbaren Rahmen, um eine jeweils passgenaue Lösung zu finden.

Gegen Ende des Jahrzehnts sind seit dem Mauerfall 20 Jahre vergangen. Nach Einschätzung des Verbands sollten nun endlich einheitliche Arbeitsbedingungen für akademisch gebildete Angestellte herrschen. Über Tarifverträge will der Arbeitgeberverband Nordostchemie jedoch weiterhin nicht mit dem VAA verhandeln.

## **EINKOMMENS LÜCKE BLEIBT BEHARRLICH**

Im Jahr 2011 schlägt sich der Aufschwung in der Chemie auch in Einkommenszuwächsen nieder. Das zeigt die Einkommensumfrage des Verbands. Die Unternehmen geben ihre Erfolge an die Mitarbeiter weiter. Die Boni liegen deutlich über dem Niveau des Vorjahres.

Und die Umfrage zeigt noch etwas: Die geschlechterspezifische Einkommenslücke hält sich beharrlich. Geht man den Ursachen auf den Grund, stellt man fest: Ein Teil der Gehaltsunterschiede lässt sich etwa dadurch erklären, dass Frauen seltener in Großunternehmen oder auf höheren Hierarchiestufen vertreten sind – auch eine Folge der Chancenungleichheit. Ein weiterer Teil lässt sich durch Faktoren wie Alter, Elternzeiten und Berufserfahrung erklären. Doch unter dem Strich bleibt eine kleine Lücke, für die es objektiv keine Erklärung gibt.

Die Gesamteinkommen von Führungskräften in der chemisch-pharmazeutischen Industrie wachsen indes – im Jahr 2012 im Schnitt um vier Prozent. Die positive Entwicklung aus dem Vorjahr setzt sich damit fort. Auch die Höhe der Bonuszahlungen steigt. Sie machen nun etwa 15 Prozent des Gesamteinkommens aus.

Im Jahr 2012 führt der Verband nach drei Jahren wieder eine Umfrage unter Pensionären durch. Sie zeigt unter anderem, dass die Ruhestandsbezüge nicht so schnell steigen, wie die Inflation das Geld entwertet. Die Betriebsrente liefert einen größeren Beitrag zum Ruhestandseinkommen als die gesetzliche Rente.

Im Jahr 2013 steigen die Einkommen weiter, wieder um vier Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Ein weiteres Ergebnis der Einkommensumfrage ist: In den ersten elf Jahren liegen die Gesamteinkommen von Frauen und Männern etwa auf gleicher Höhe. Erst danach öffnet sich eine Schere. Nachholbedarf gibt es auch in Sachen Teilzeit. Während 15 Prozent der Frauen Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, liegt der Teilzeitanteil bei Männern bei einem Prozent. Im Jahr 2014 setzt sich das Einkommenswachstum in etwa gleicher Geschwindigkeit fort – plus 3,7 Prozent.



*Mehr Frauen in Führung zu bringen, ist das Ziel des Netzwerks VAA connect. Unter dem Motto „Macht braucht Mut“ hat der VAA gemeinsam mit der Beiersdorf AG das dritte VAA-connect-Event am 28. Mai 2018 in Hamburg veranstaltet. Foto: Henriette Pogoda – VAA*

Im März 2015 beschäftigt sich der Bundestag erstmals mit dem Gesetz zur Wiederherstellung der Tarifeinheit. Das Bundeskabinett hat das Gesetz beschlossen. Aus Sicht der VAA vergrößert das geplante Tarifeinheitengesetz die Rechtsunsicherheit in Deutschland. Außerdem verstößt es gegen europäisches und internationales Recht. Monika Schlachter, Direktorin des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU der Universität Trier, bestätigt das in einem Gutachten.

Die Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte steigen auch im Jahr 2015. Das beschließen der BAVC und der VAA Anfang Mai in Wiesbaden. Diplomierte Angestellte erhalten danach im Jahr 60.900 Euro, Angestellte mit Promotion 71.000 Euro. Die Bezüge im ersten Jahr der Beschäftigung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterhin frei.

Die jährliche Einkommensumfrage im Jahr 2015 ergibt: Die Gesamteinkommen der Führungskräfte in der chemischen Industrie sind im Vergleich zu 2014 um 4,2 Prozent gewachsen. Im Jahr 2016 verlangsamt sich das Wachstum nur leicht. Die Einkommen steigen um vier Prozent. Sehr deutlich zu sehen ist dabei: Eine entscheidende Rolle für die Höhe des Einkommens spielt die Größe des Unternehmens. In Firmen mit über 10.000 Mitarbeitern sind die Gesamteinkommen um 31 Prozent höher als in kleineren Firmen. Ähnliches gilt für die Höhe der variablen Bezüge.



Die sechste VAA-Umfrage zur Chancengleichheit kommt 2015 zu einem ernüchternden Ergebnis: Frauen werden noch immer benachteiligt, wenn es um Führungspositionen geht. An der Grundaussage hat sich seit der ersten Umfrage im Jahr 1990 fast nichts geändert. Besonders deutlich ist die Geschlechterungleichheit weiter in höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung und Vorstand. Die Resultate deuten jedoch darauf hin, dass die Chancen sich angleichen, wenn auch langsam. Seit 2010 ist etwa der Anteil der Frauen unter den leitenden Angestellten abermals um drei Prozentpunkte gewachsen – auf inzwischen 41 Prozent.

In der Mitgliederumfrage im Jahr 2017 geben neun von zehn Befragten an, dass sie den VAA weiterempfehlen würden. 3.650 Mitglieder haben sich an der Umfrage beteiligt. 77 Prozent von ihnen bewerten das Verbandsimage als gut oder sehr gut, 18 Prozent halte es für befriedigend. Daraus ergibt sich ein Schulnotenschnitt von 2,1.

Die wichtigsten Faktoren bei der Entscheidung, dem Verband beizutreten, waren für die befragten Mitglieder Empfehlungen von Kollegen, die Rechtsberatung des VAA sowie seine Funktion als betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsrat und Sprecherausschuss. Eine Rolle spielten auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung über Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen sowie die sichtbar gute Arbeit von Kollegen.

### DIE REFORM DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Im Jahr 2001 reformiert die Bundesregierung die gesetzliche Rentenversicherung grundlegend. Das Rentenniveau sinkt damit bis zum Jahr 2030 auf offiziell 67 Prozent, vermutlich aber eher auf 64 Prozent. Um den Rückgang auszugleichen, fördert der Staat ab 2002 den Aufbau einer privaten Vorsorge durch Barzuschüsse sowie durch Steuervorteile. Anspruch auf die Förderung haben alle Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Die Riester-Förderung nimmt in der verbandsinternen Diskussion eine große Rolle ein.

Zum 1. Januar 2005 tritt das Alterseinkünftegesetz in Kraft. Mit ihm ändern sich viele Regelungen zur Altersvorsorge. Die Veränderungen betreffen auch die betriebliche Altersversorgung. Der VAA hat die neuen Regelungen mitgestaltet und beraten.

Die Zahl der Versorgungszusagen, die sich auf das letzte Gehalt beziehen, geht seit Jahren zurück. Der Trend setzt sich fort. Viele Firmen bauen eine Altersversorgung in einem beitragsorientierten System auf und sichern ihren Mitarbeiterin nicht mehr einen bestimmten Prozentsatz ihres letzten pensionsfähigen Einkommens.

Der VAA hat nachgerechnet, wie sich der Versorgungsgrad mit den neuen Regelungen ändert: Das Versorgungsniveau für Berufsanfänger wird mit den neuen Regelungen etwa halbiert. Das ist erschreckend. Der Verband rät jungen Mitgliedern zu einer privaten Altersvorsorge.

# 2006

Das Renteneintrittsalter wird stufenweise auf 67 Jahren angehoben.

## DIE ZUSCHUSSRENTE

Im Jahr 2012 berät der Deutsche Bundestag über das „Gesetz zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung“. Herzstück ist die sogenannte Zuschussrente. Sie sieht vor, dass niedrige Renten angehoben werden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Geplant ist, die Zuschussrente zunächst nur zu einem Teil aus Steuergeldern zu finanzieren, später maximal zur Hälfte. Der Dachverband der deutschen Führungskräfteverbände ULA fordert schon seit Langem, dass die Zuschüsse ausschließlich aus Steuermitteln finanziert werden. Dass ein Mindestmaß an Eigenvorsorge zur Bedingung gemacht werden soll, findet die ULA dagegen richtig.

*Foto: Deutscher Bundestag – Simone M. Neumann*



Am 1. Juli 2015 tritt die neue abschlagsfreie Altersrente ab 63 Jahren für Versicherte mit 45 Beitragsjahren in Kraft. Ihre arbeitsmarktpolitische Wirkung ist erheblich: Der positive Beschäftigungstrend in dieser Altersgruppe erscheint gefährdet. Das gilt insbesondere für Facharbeiter, die frühzeitig ins Berufsleben eingestiegen sind und die Voraussetzung der 45 Beitragsjahre häufig erfüllen. Besonders betroffen: Branchen und Unternehmen mit einem hohen Bedarf an Beschäftigten im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

In der Diskussion um die Anhebung des Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung spricht die Führungskräftevereinigung ULA sich im April 2016 dafür aus, die Betriebsrenten zu stärken. Sie habe aus Sicht der Führungskräfte Vorrang vor der gesetzlichen Altersversorgung, sagt ULA-Präsident und VAA-Vorstandsmitglied Dr. Roland Leroux. Er schlägt vor, steuerliche Anreize zu setzen. In der gesetzlichen Rentenversicherung sieht der Verband nur punktuell Reformbedarf. Bis zum Jahr 2030 sollte das Rentenniveau laut Leroux nicht stärker sinken, als es der gesetzgeberische Rahmen vorsehe. Man müsse aber jetzt schon darüber nachdenken, wie sich danach ein weiteres Abnehmen des Niveaus verhindern lasse.

Ende April 2017 verabschiedet der Bundestag das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz. Das Ziel ist, die Betriebsrente weiterzuverbreiten. Die Reform könnte aber noch mehr bewirken: Nach Einschätzung vieler Experten steht das Gesetz für den Übergang in eine „neue Welt der betrieblichen Altersversorgung“. Die ULA warnt in einer Stellungnahme vor dem Risiko einer direkten und indirekten Beschädigung gut funktionierender Versorgungssystem für Führungskräfte. Sie beanstandet, dass die Reform zu einseitig auf arbeitsrechtliche Lockerungen setze und Handlungsmöglichkeiten im Steuer- und Sozialrecht vernachlässige. Weil es nur schwer vorherzusagen ist, wie gut sich das alte und das neue System miteinander vertragen, schlägt die ULA vor, die Effekte der neuen Regelung möglichst engmaschig zu überwachen und im Zweifel Details zu korrigieren.

## **1. VORSITZENDE DES VAA 1949 BIS 2019**

1949 – 1950	Dr. Joachim Schumpelt
1950 – 1952	Dr. Max Schellmann
1952 – 1954	Dr. Horst Elsner
1954 – 1956	Dr. Friedrich Wilhelm Guthke
1956 – 1959	Dr. Robert Berliner
1959 – 1962	Dr. Paul Walter
1962 – 1964	Dr. Hellmut Werth
1964 – 1967	Dr. Walter Spormann
1967 – 1970	Dr. Klaus Vester
1970 – 1973	Dr. Günther Hahn
1973 – 1975	Dr. Hans Kern
1975 – 1978	Dr. Friedrich Ische
1978 – 1980	Dr. Wolfgang Hofer
1980 – 1983	Dr. Winfried Wiegräbe
1983 – 1987	Dr. Franz A. Holdinghausen
1987 – 1990	Dr. Hans-Lothar Rettig
1990 – 1999	Dr. Karlheinz Messmer
1999 – 2002	Dr. Joachim Betz
2002 – 2017	Dr. Thomas Fischer
seit 2017	Rainer Nachtrab

## **HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER 1948 – 2019**

1948 – 1951	Dr. Richard Apitz (Geschäftsführer)
1951 – 1955	Dr. Friedrich Kleine (Geschäftsführer)
1955 – 1980	Dr. Hans-Joachim Hänsel (Hauptgeschäftsführer)
1980 – 1991	Gerhard Wanders (Hauptgeschäftsführer)
1980 – 2002	Ansgar Fischer (Hauptgeschäftsführer)
seit 2002	Gerhard Kronisch (Hauptgeschäftsführer)



# 04

## ***DIE ZUKUNFT: DER VAA IN DER DIGITALEN WELT***

DER WANDEL DER CHEMIEBRANCHE

WAS IST DAS ZIEL DES VAA?

MITBESTIMMUNG IST GELEBTE SOZIALPARTNERSCHAFT

# **DIE ZUKUNFT: DER VAA IN EINER DIGITALEN WELT**

## **DER WANDEL DER CHEMIEBRANCHE**

Jahrzehntelang trieben in der Chemie neue Technologien die Entwicklung voran. Heute ist die Branche weitestgehend ausentwickelt. Es geht vor allem darum, die Effizienz zu steigern. Naturwissenschaftler und Ingenieure verlieren dabei an Bedeutung. Wichtiger werden die Kaufleute. Das wirkt sich auf den Stellenwert des VAA als berufsständische Vertretung aus. Hinzu kommt eine andere Entwicklung. Die Zahl der außertariflichen Beschäftigten wächst, da der Grad der Akademisierung zunimmt. Ihre Interessen bekommen mehr Gewicht. Gleichzeitig möchten die leitenden Angestellten ihre Interessen wahren.

Der VAA muss beiden Gruppen gerecht werden. Erreichen kann er das nur, wenn er geschlossen auftritt. Seine Mitglieder in Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Werksgruppenvertretungen müssen sich als Gemeinschaft zeigen und sichtbar werden. Es muss gelingen, in den Betriebsräten noch präsenter zu sein. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitnehmervertreter sich von alten Denkmustern verabschieden.

Viele VAA-Mandatsträger nehmen die IG BCE noch immer als Gegner wahr. Umgekehrt ist es nicht anders. Dieses Lagerdenken muss überwunden werden. Der VAA kann die Interessen seiner Mitglieder nur dann kollektiv vertreten, wenn er mit der IG BCE zusammenarbeitet. Und auch die IG BCE braucht den VAA, denn sie hat den Anspruch, nach außen alle Arbeitnehmergruppen in der Chemie zu vertreten. Doch ihr fehlt die Kompetenz und der Zugang zu den außertariflichen

Zum Jahresbeginn wird der gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Er gilt flächendeckend für das gesamte Bundesgebiet und beträgt 8,50 Euro pro Stunde (brutto).

Angestellten. Die Unternehmen wie auch die Mitarbeiter selbst erkennen den VAA als einzige authentische AT-Vertretung an.

Die Zusammenarbeit ist auch aus anderen Gründen wichtig: Die Globalisierung und die europäische Integration haben Teile der Wirtschafts- und Sozialpolitik der nationalen Kontrolle entzogen. Unternehmen bereiten Entscheidungen auf globaler Ebene vor. Der Vorstand trifft auf internationaler Ebene Entscheidungen, die dann national Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben. Diese Entscheidungen liegen schließlich bei den Betriebsräten und Sprecherausschüssen auf dem Tisch, aber vieles ist zu diesem Zeitpunkt bereits entschieden, zumindest auf globaler Ebene. Wenn Arbeitnehmervertreter in diesen Strukturen überhaupt noch Einfluss nehmen wollen, geht das nur gemeinsam.

Die Veränderungen, die durch Globalisierung und Digitalisierung hervorgerufen werden, bringen auch neue Arbeitsformen mit sich. Es kommt verstärkt zur Nutzung von Instrumenten wie dem mobilen Arbeiten. Zu einem verstärkten Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere und zu vielen neuen flexiblen Arbeitsformen. Viele Arbeitnehmer wünschen sich das. Sie wollen mehr Raum und Freiheit, um über ihre Arbeitswelt zu entscheiden. Diese Entwicklung führt im Ergebnis zu einer größeren Selbstbestimmung der Arbeitnehmer. Der VAA als Interessenvertretung und Gewerkschaft muss darüber nachdenken, wie er den Wunsch nach mehr Selbstbestimmung innerbetrieblich und tariflich transportiert und umsetzt.

## **WAS IST DAS ZIEL DES VAA?**

Auch in Zukunft kämpft der VAA für gute und sichere Arbeitsplätze, eine vernünftige Bezahlung und gute Rahmenbedingungen, auch für eine ausreichende betriebliche Altersversorgung.

Er setzt sich auch weiterhin für gute Rahmenbedingungen ein, um eine verantwortungsbewusste Wirtschafts- und Sozialpolitik zu ermöglichen, die für den Erhalt der sozialen Rechte und für den Schutz der Mitbestimmung auf deutscher und europäischer Ebene sorgt.

## **MITBESTIMMUNG IST GELEBTE SOZIALPARTNERSCHAFT**

Es gibt viel zu tun für den VAA in der Arbeitswelt von morgen. Verantwortungsvoll gelebte Sozialpartnerschaft und eine erfolgreiche Mitbestimmung in den Unternehmen geben dem VAA vielfältige Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung der Arbeitswelt in den Unternehmen. Dies geschieht auf Grundlage des deutschen, also national definierten Gesellschafts- und Arbeitsrechts. Es regelt die wirtschaftliche Machtausübung und ist Bestandteil der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung.

Die Globalisierung macht sich in diesem Kontext allenthalben bemerkbar. Es gibt Tendenzen zu undurchsichtigen Holdingstrukturen, zu Gewinntransfers in Niedrigsteuerländer und Mitbestimmungsvermeidung. Das kann nicht ohne Einfluss auf die Geschäftsgrundlage der Sozialpartnerschaft bleiben.

Eine der wichtigsten Aufgaben für den VAA wird sein, sich heute und in Zukunft dafür einzusetzen, dass die Flucht aus der



*In seiner Rede zur VAA-Jahreskonferenz 2018 hob der 1. VAA-Vorsitzende Rainer Nachtrab die Bedeutung der Mitbestimmung für die Arbeitswelt der Zukunft hervor. Foto: Maria Schulz – VAA*

Mitbestimmung unmöglich wird. Sitzverlegungen von Unternehmen mit mitbestimmungsrelevanter Größe in EU-Länder ohne Mitbestimmung sollten nicht möglich sein. Ziel kann nur eine europäische Rahmenrichtlinie für die Mitbestimmung sein.

In einer sich dramatisch wandelnden Arbeitsgesellschaft ist gelebte Sozialpartnerschaft für die Idee von Freiheit und Ordnung in der deutschen Wirtschaft essenziell. Sie hat über Jahrzehnte den Frieden in den Unternehmen erhalten, ohne den keine wirtschaftliche Aktivität nachhaltigen Erfolg haben kann. Ihre Bedeutung und Verdienste sind unbestritten. Sie ist eine elementare Voraussetzung für demokratische Prozesse in der Mitbestimmung. Sie hat die Europäisierung und Internationalisierung der deutschen Wirtschaft mitgetragen.

Der VAA setzt sich auch in Zukunft für eine faire, konstruktive und ehrliche Sozialpartnerschaft im Interesse und zum Wohle seiner Mitglieder ein.

# ***IMPRESSUM***

## ***HERAUSGEBER***

Verband angestellter Akademiker und leitender  
Angestellter der chemischen Industrie e. V.  
Mohrenstraße 11 – 17  
50670 Köln

## ***REDAKTIONSLEITUNG***

Klaus Bernhard Hofmann

## ***REDAKTION***

Christoph Janik, Ralf Heimann, Klaus Bernhard Hofmann,  
Timur Slapke, Ursula Statz-Kriegel, Elena Zolototrubova

## ***GESTALTUNG UND LAYOUT***

Elena Zolototrubova

## ***DRUCK UND AUFLAGE***

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
Auflage 1.000



**KÖLN —**

VAA  
MOHRENSTRASSE 11 – 17  
50670 KÖLN

TEL +49 221 160010

FAX +49 221 160016

MAIL [INFO@VAA.DE](mailto:INFO@VAA.DE)

**BERLIN —**

VAA  
KAISERDAMM 31  
14057 BERLIN

TEL +49 30 3069840

FAX +49 30 30698420

MAIL [INFO.BERLIN@VAA.DE](mailto:INFO.BERLIN@VAA.DE)