

Krisenklima – Klimakrise

Wohlan denn, Herz, nimm Abschied und gesunde! Gemeinsam haben wir Abschied genommen von einem Jahr, das wie kaum ein anderes geprägt war von Krisen und Zukunftsängsten. Dennoch kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, noch einmal relativ glimpflich davongekommen zu sein. Trotz drastischer Einbrüche in Produktion und Nachfrage im Jahr 2009 schüren erste Prognosen zarte Hoffnungen, dass die Talsohle bereits überschritten ist: Laut dem Verband der Chemischen Industrie wird die Produktion im Jahr 2010 um 5%, der Umsatz auf 6% steigen. Es liegt nun an der Chemie, den Wirtschaftsmotor Deutschland zu ölen und wieder auf Touren zu bringen.

Was erwartet uns in diesem Jahr? Es steht wieder eine neue Tarifrunde an – die erste nach Ausbruch der Wirtschaftskrise. Diese Runde steht ganz im Zeichen der Beschäftigungssicherung, gepaart mit der Aussicht auf einen maßvollen Gehalts- und Lohnanstieg. Denn wer die Notwendigkeit der langfristigen Beschäftigungssicherung leugnet, kann auf Dauer keine erfolgreiche Unternehmenspolitik betreiben. Nur gemeinsam können wir die bevorstehenden Herausforderungen meistern.

Im Jahr eins nach der Klimakonferenz von Kopenhagen gehört der Klimaschutz zu den wichtigsten und zugleich schwierigsten Aufgaben. Auch wenn Kopenhagen allgemein als gescheitert betrachtet wird – müssen wir uns nicht fragen, ob wir vielleicht überzogene Erwartungen an das Ergebnis geknüpft haben? Allein die Bereitschaft zur Einrichtung eines globalen Klimaforums ist bereits ein Fortschritt im Vergleich zu Kyoto. Erstmals erkennt ein Großteil der Schwellenländer an, dass auch ihrerseits etwas getan werden muss. Wir in Europa können die gewaltigen Lasten nicht allein schultern.

Für alle gilt es nun, Verantwortung zu übernehmen. Nachhaltigkeit bedeutet, dass sämtliche Ressourcen geschont werden müssen. Jeder Einzelne ist in der Pflicht, sorgsam mit Luft, Wasser und Rohstoffen umzugehen, nicht allein die Industrie. An uns aber liegt es, nach Best-Practice-Beispielen zu streben und gleichzeitig wirtschaftlich vernünftig zu agieren. So hat in den letzten Jahren die europäische Chemieindustrie ihre Schadstoffemissionen deutlich reduziert.

Klimaschutz und Beschäftigungssicherung sollten aufeinander aufbauen. Potential ist zur Genüge vorhanden: In den Wachstumsmärkten Asien und Lateinamerika könnten bereits vorhandene Kapazitäten strategisch klug ausgebaut und um den ökologischen Faktor ergänzt werden.

Wir können uns der unbequemen Wahrheit nicht entziehen und müssen den industriellen Wandel konsequent vorantreiben – nicht kopflos, sondern mit Mut, Vernunft und Augenmaß. Zu verlangen, die Chemie möge sich auf einen Schlag ihres „schmutzigen Erbes“ entledigen und sich auf schnellstmöglichem Wege als grüne Vorzeigebbranche profilieren, wäre illusorisch, ja selbstmörderisch. Bei uns gibt es weder eine Bad Bank, noch einen Finanzmarktstabilisierungsfonds. Wir vertrauen auf unsere eigene Kraft der Erneuerung. Das Streben nach einer modernen, intelligenten und vor allem nachhaltigen Industriepolitik muss zum integralen Bestandteil unserer Langzeitstrategie werden, die Ökonomie und Ökologie effizient vereint. Ob Klimaschutz, Kostenkontrolle oder Restrukturierung – letztlich ist alles nur eine Frage der Chemie, die zwischen allen Beteiligten und allen Faktoren stimmen muss.

In diesem Sinne heiße ich Sie nochmals herzlich willkommen in einem neuen Jahr, das uns Anlass zum Optimismus gibt, und wünsche Ihnen die nötige Energie und den Tatendrang, um nicht nur dieses Jahr erfolgreich zu bestehen.

Ihr

Dr. Thomas Fischer



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002
Verbandsvorsitzender des VAA.

Erste VAA Studentenumfrage

Doktor gefällig? Die Promotion steht bei Chemiestudenten nach wie vor hoch im Kurs. Stolze 86 Prozent der Umfrageteilnehmer streben diesen Abschluss an – Master hin oder her



Die erste VAA Studentenumfrage zeigt: Chemiestudenten wollen nach wie vor den Dokortitel erwerben. (Foto: Wirtschaftsakademie SH)

Erstmals hat der VAA seine studentischen Mitglieder befragt. Über 550 Studenten haben sich beteiligt. Thema der Umfrage: Die Sozialsituation von Studierenden. Die Teilnehmer beantworteten Fragen zu Studium, Studienbedingungen an den Hochschulen sowie ihrer sozialen und finanziellen Lage.

und der dortigen Voraussetzungen als auch für die individuelle Studiensituation. Zudem zeigen sich in der Bewertung keine Unterschiede zwischen Bachelor/ Master- und Diplomstudiengängen.

Dokortitel gewünscht

Die Umfrage kommt zu dem Ergebnis, dass die Promotion nach wie vor der gefragteste Abschluss unter Chemiestudenten ist. 86 Prozent der Teilnehmer wollen den Dokortitel erwerben. Zehn Jahre nach Start des Bologna- Prozesses setzen insbesondere die jungen Naturwissenschaftler also nach wie auf den klassischen Weg in den Beruf.

Studentenproteste gegen schlechte Studienbedingungen? Dies trifft für die Chemiestudenten nicht zu. Sie bewerten ihre Studienverhältnisse im Durchschnitt als „gut“. Dies gilt sowohl für die Einschätzung der Hochschule

Mehr Praxis im Studium

Das heißt jedoch nicht, dass die Studiensituation der Chemiestudenten perfekt ist. Auf die Frage, was sich vorrangig ändern sollte, nahmen die Teilnehmer ausführlich Stellung. Demnach bemängeln sie insbesondere die Betreuungssituation an den Hochschulen sowie die Ausstattung der Labore. Die Teilnehmer wünschen sich zudem eine engere Verknüpfung der Studieninhalte zu aktuellen Forschungsfragen und mehr Praxisbezug während des Studiums.

Mehr Informationen zur VAA Studentenumfrage sowie die ausführlichen Ergebnisse finden Sie in der Februar-Ausgabe des VAA Magazins.

Kein Hausverbot für Betriebsratsvorsitzenden

Arbeitgeber müssen Betriebsratsvorsitzenden räumlich und zeitlich ungehinderten Zutritt zur Ausübung von Betriebsratsstätigkeiten gewähren.

Arbeitgeber dürfen den Betriebsratsvorsitzenden nicht an der Ausübung seiner Betriebsratsstätigkeiten hindern. Nach einem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 2.9.2009 (Az. 17 TaBVGa 1372/09) können Arbeitgeber auch durch eine einstweilige Verfügung dazu verpflichtet werden, dem Betriebsratsvorsitzenden jederzeit unbegrenzten Zugang zum Betrieb zu gewähren. Dieses Zutrittsrecht gilt auch im Falle einer laufenden gerichtlichen Anfechtung der Betriebsratswahlen oder individualrechtlichen Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden von der Arbeit durch den Arbeitgeber.

Freier Zugang für Betriebsräte

Das LAG entschied in diesem Fall zugunsten eines Betriebsratsvorsitzenden, den die Arbeitgeberin wegen des Verdachts auf Arbeitszeit- bzw. Abrechnungsbetrug zu kündigen beabsichtigt. Vor dem Berliner Arbeitsgericht ersucht sie um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu dieser Kündigung. Die Arbeitgeberin hat den Altenpfleger von der Arbeit freigestellt und ihm Hausverbot erteilt. Daraufhin stellte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht den Antrag auf eine einstweilige Verfügung, um den räumlich und zeitlich unbegrenzten Zugang zum Betrieb zu erwirken. Am 3.6.2009 sprach das Gericht dem Betriebsratsvorsitzenden das Zutrittsrecht zu öffentlichen Räumen des Betriebs zu, allerdings nur an zwei Tagen in der Woche zu festgelegten Uhrzeiten. Dagegen schließlich legte der Betriebsrat vor dem LAG Beschwerde ein und bekam recht.

In der Urteilsbegründung bekräftigte das Gericht das Recht der Betriebsratsmitglieder auf ungestörte Amtsausübung gemäß § 78 BetrVG. Damit sie jederzeit die Möglichkeit zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben haben, folgt daraus auch das Recht auf einen zeitlich uneingeschränkten Zutritt zum Betrieb.

Die Einwände der Arbeitgeberin, dass der Betriebsratsvorsitzende nicht mehr zur Arbeit verpflichtet und daher durch die Freistellung sogar wie ein freigestelltes Betriebsratsmitglied zu behandeln sei, ließ das Gericht nicht gelten. Ebenso wenig hielt ihre Auffassung, ein uneingeschränktes Zutrittsrecht könne nicht durch das begehrte Mittel einer einstweiligen Verfügung erzwungen werden, der Prüfung vor Gericht stand. Im Gegenteil, der einstweilige Rechtsschutz dient gerade der Anspruchssicherung oder der vorläufigen Regelung eines Rechtsverhältnisses. Außerdem sah das LAG den Grund für eine Leistungsverfügung gegeben: Dem Betriebsrat sei es aufgrund der Weigerungshaltung der Arbeitgeberin nicht zuzumuten, auf den Abschluss der Beschwerdeinstanz zu warten, was mindestens ein weiteres halbes Jahr hätte dauern können.

Betriebszutritt trotz laufender Verfahren

Entscheidend für die Bewertung dieses Urteils ist auch die Tatsache, dass der Betriebsratsvorsitzende ein besonderer Ansprechpartner nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber ist. Eine Einschränkung des Zutrittsrechts würde die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Arbeitnehmer auf irreparable Weise beeinträchtigen. Wohlgedenkt, ein laufendes Zustimmungsersetzungsverfahren oder die Anfechtung der Betriebsratswahl haben keine Auswirkungen auf das Zutrittsrecht, das ausschließlich an die Mitgliedschaft im Betriebsrat gebunden ist. Solange eine Betriebsratswahl nicht rechtskräftig für unwirksam erklärt wird, genießen Mitglieder des Betriebsrates freien und uneingeschränkten Zugang zu ihrem Betrieb – zeitlich wie räumlich.



Verantwortung übernehmen!

So lautet das Motto des VAA für die Betriebsratswahlen 2010.

Keine Betriebsrente bei Arbeitslosengeld

Betriebliches Ruhegeld wird grundsätzlich erst nach Beendigung des Erwerbslebens gezahlt. Wer zuvor Kranken- oder Arbeitslosengeld bezieht, verzögert den Renteneintritt. Ausnahmen bedürfen einer ausdrücklich vereinbarten Zusage.

Ist der Leistungsbeginn einer Betriebsrente an das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben geknüpft, darf parallel kein Kranken- oder Arbeitslosengeld bezogen werden. Zu diesem Schluss kommt das Landesarbeitsgericht Köln in seinem [Urteil vom 3.8.2009](#) (Az. 5 Sa 370/09) im Fall eines ehemaligen Geschäftsführers einer Betriebskrankenkasse, der sich mit seinem ehemaligen Arbeitgeber um den genauen Beginn der Rentenzahlungen stritt.

Zur Vorgeschichte: Das Bundesversicherungsamt war von der Amtsführung des BKK- Geschäftsführers nicht begeistert und drängte auf dessen Ablösung. Man einigte sich schließlich in gegenseitigem Einvernehmen auf einen Aufhebungsvertrag zum 31.3.2007 und garnierte die Trennung mit einer Abfindung in Höhe von 120.000 Euro brutto. Nun ging der Arbeitgeber bei der Festsetzung der Abfindungssumme davon aus, dass der Mann sich endgültig zur Ruhe setzen wolle. Der allerdings bewies Chuzpe und beantragte am 30.03.2007 Arbeitslosengeld, um in den Genuss zusätzlicher finanzieller Leistungen zu kommen.

Aufstockung unerwünscht

Der Plan hat zunächst funktioniert: Aufgrund mehrfach aufeinanderfolgender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurde er krank geschrieben und erhielt Krankengeld. In einer medizinischen Reha- Maßnahme wurde seine Arbeitsunfähigkeit bestätigt, allerdings mit der Einschränkung, dass er zur Ausübung körperlich leichter und zeitlich beschränkter Tätigkeiten durchaus imstande sei. Erst am 17.12.2007 stellte er den Antrag auf Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen des § 428 SGB III.

Die BKK bekam Wind von der unerwarteten Interpretation der Versorgungsformel ihres ehemaligen Geschäftsführers und stellte die Zahlungen der Betriebsrente zum 1.11.2007 ein. Außerdem forderte sie das bis dahin gezahlte Geld zurück – immerhin knappe 2040 Euro pro Monat.

Diese Summe wurde mit einem anderen bestehenden Guthaben des Betriebsrentners verrechnet. Mit Beginn des gesetzlichen Rentenanspruchs zum 1.1.2008 wurden die Zahlungen wieder aufgenommen.

Der Geschäftsführer a.D. klagte daraufhin vor dem Aachener Arbeitsgericht und forderte die Betriebsrente auch von April bis Dezember 2007 ein. Die Klage wurde abgewiesen. Eine Beendigung der Tätigkeit beim Arbeitgeber, so das Gericht in seiner Urteilsbegründung, bedeute nicht zwangsläufig das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Dagegen legte der Kläger Berufung ein und wies darauf hin, dass es bei den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag keine Rolle spielte, auf welche Weise er die Zeit bis zum regulären Beginn der Altersrente überbrücke. Dieser Sichtweise widerspricht jedoch die Auffassung des Arbeitgebers, der sich in einem Schreiben höchst erstaunt über die Entscheidung des Klägers äußerte, sich arbeitslos zu melden. Für das Gericht war der Einwand des Klägers, es habe unausgesprochen bestehende Einigkeit gegeben, so nicht nachvollziehbar.

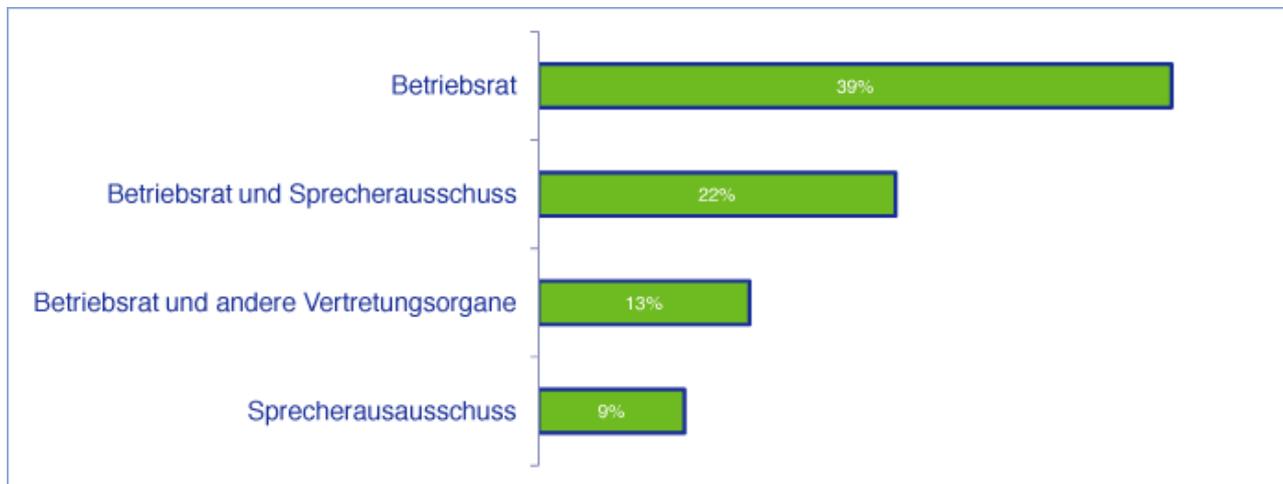
Eingeschränkt erwerbsfähig

In der Berufung hat das LAG Köln die Argumentation des Arbeitgebers nochmals bestätigt. Auch die langfristige Arbeitsunfähigkeit des Klägers ändere nichts an dieser Tatsache. Zum einen sei die Dauer der Erkrankung zum Zeitpunkt der Trennung noch nicht absehbar gewesen, zum anderen sei der Kläger aus der Reha als eingeschränkt erwerbsfähig entlassen worden und stünde dem Arbeitsmarkt damit theoretisch zur Verfügung.

Grundsätzlich gilt also die Regel: Leistungen der Betriebsrente können erst zusammen mit der gesetzlichen Rente in Anspruch genommen werden. Die Formulierung „Ausscheiden aus dem Erwerbsleben“ bedeutet nichts anderes, als den Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“. Eine parallele Aufstockung der Rente durch gleichzeitigen Bezug von Arbeitslosen- oder Krankengeld ist nicht nur äußerst ungewöhnlich, eine derartige Option muss vorher ausdrücklich mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

AT- Angestellte befürworten die Interessenvertretung durch den Betriebsrat bei Weiterbildung und Qualifizierung

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer bei Weiterbildung und Qualifizierung. Auf die Frage, wer diese Interessenvertretung zukünftig übernehmen sollte, antworten AT- Angestellte:



Anmerkung: An 100% fehlende Angaben entfielen auf andere Akteurskonstellationen. Quelle: Pries 2008

Kurzmeldungen

Einkommensumfrage 2010

Die Fragebögen zur diesjährigen Einkommensumfrage werden in der ersten Februarwoche an alle aktiven VAA Mitglieder versandt. Die Rücksendefrist endet am 31. März 2010.

Altersteilzeit besteht weiter

Entgegen weitverbreiteter Annahmen steht ein Ende der Altersteilzeit nicht bevor. Lediglich die Übernahme der Arbeitgeberaufstockung des Gehalts und der Rentenversicherungsbeiträge durch die [Bundesagentur für Arbeit](#) wurde ab 2010 gestrichen. Für diejenigen, die 2009 mit der Altersteilzeit begonnen haben, ändert sich rein gar nichts. Doch auch ohne Förderleistungen der Agentur an die Arbeitgeber gelten in zahlreichen Unternehmen der Chemiebranche weiterhin Altersteilzeit- oder Anpassungsregelungen. Der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers bleibt nach wie vor sozialversicherungs- und steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Wer Altersteilzeit in Anspruch nimmt, sollte daher 10 bis 20 % des Aufstockungsbetrages für das Finanzamt zurücklegen, um auf mögliche Steuernachzahlungen vorbereitet zu sein.

Kombinierte Dienst- und Urlaubsreisen sind absetzbar

Laut Urteil des Bundesfinanzhofs ([Az. GrS 1/06](#)) können Kosten für Dienstreisen auch dann von der Steuer abgesetzt werden, wenn sie mit einer anschließenden Urlaubsreise kombiniert werden. Sofern ein Arbeitnehmer die Aufwendungen für den beruflichen Teil einer Reise nachweisen kann, sind die Finanzämter verpflichtet, diese Ausgaben anzuerkennen. Die Aufhebung des seit Jahrzehnten bestehenden Aufteilungsverbots bezeichnete BFH-Präsident Wolfgang Spindler als „eine grundsätzliche Kehrtwende.“ Mit der Entscheidung werden die Rechte der Steuerzahler deutlich gestärkt.

Wahlergebnisse schnell zurücksenden

In Kürze liegen die ersten Ergebnisse der Betriebsratswahlen vor. Der Verband bittet die jeweiligen Ansprechpartner für die Betriebsratswahl in den Werkgruppen, die Wahlergebnisse möglichst zeitnah nach der Auszählung der Geschäftsstelle [mitzuteilen](#).

Termine

19.1.2010: Informationsveranstaltung "Souverän und gelassen im Joballtag"

Referent: Michael Paul Herbst

Veranstalter: Landesgruppe Hessen

Ort: Industriepark Höchst, Konferenzraum Erdgeschoss, K 801

27.01.2010: Informationsveranstaltung "Aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersvorsorge"

Referent: Rechtsanwalt Joachim Schwind

Veranstalter: VAA Landesgruppe Hessen AG VAA im IPH

Ort: Industriepark Höchst, Konferenzraum Erdgeschoss, K 801

Links

EuGH auf "Flexicurity"-Kurs

Der EuGH stärkt die Rechte von Arbeitnehmern in Elternteilzeit. Bei der Berechnung von Entlassungsschädigungen nach belgischem Recht ist das Vollzeitgehalt anzusetzen. Die Entscheidung ist ein weiterer Schritt des EuGH dazu, das Arbeitsrecht am sogenannten Flexicurity-Prinzip auszurichten. Arbeitnehmern soll so höchstmögliche Einkommenssicherheit trotz partieller Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit gewährleistet werden, wenn diese Unterbrechungen im Sinne des Allgemeinwohls als förderungswürdig angesehen werden.

[Zur Pressemitteilung des EuGH](#)

Betriebsratswahlen 2010

Aktuell und übersichtlich: Die VAA Internetseite zur Betriebsratswahl 2010. Informationen über Ansprechpartner, Kandidaten, Ziele und Termine.

[VAA Internetseite zur Betriebsratswahl 2010](#)



Verantwortung übernehmen!

So lautet das Motto des VAA für die [Betriebsratswahlen 2010](#).