

Was sollen wir tun?

Diese Frage zeigt die ganze Last der freien Entscheidung, wenn man nach guten ethischen, moralischen, oder politischen Gründen sucht. Nach den Gründen, die unser Handeln rechtfertigen und vor dem Vorwurf der Beliebigkeit schützen – etwa bei Staatshilfen an Holzmann oder Quelle. Doch die Politik scheint nur noch die kleine Schwester jener großen Frage nach den unbezweifelbaren Geboten des Handelns zu kennen. Im kleinen Karo haben die Koalitionäre darüber gerätselt: Was können wir tun? Freiheit der Entscheidung, eher Fehlanzeige. Etwas kleinmütig, bisweilen unentschieden, auf jeden Fall stets auf Richtungssuche: Das sind die bleibenden Eindrücke aus den Wochen des Anfangs. Ein Zauber wohnte dem Beginn der neuen bürgerlichen Koalition jedenfalls nicht inne.

Den Bürgern stockte eher der Atem, als Trickserien die Gedankenspiele beherrschten. Man wollte die Schuldenbremse, angeblich um der Transparenz willen, in das Gebot der Verschuldung zum Zwecke künftiger Entschuldungen umdeuten. Die reumütige Absage an das Haushalten im Schatten des Haushalts war nicht nur gut, sie war gewiss geboten. Die politische Vernunft ließe keine andere Wahl.

“Wir können eben recht wenig tun“, diese Haltung - fälschlicherweise pragmatisch genannt - schien so manchen in der Regierungskoalition leider streckenweise zu befallen. Die Finanz- und Wirtschaftskrise ist über uns gekommen. Das Schuldenmachen ist Naturgesetz und dass das Gesundheitswesen von innen heraus so marode ist, dass es nicht mehr wirklich gesund zu machen ist, das gehört auch seit Jahren zum festen Erkenntnissschatz aller Beitragszahler.

Doch nur bitteren Spott dieser Art über den Koalitionsvertrag auszuschütten, wäre reichlich ungerecht. Denn es stehen durchaus zukunftsweisende und mutige Projekte im Vertrag. Gerade bei Ihren Finanzmarktprojekten, insbesondere dem Verbriefungsgesetz und der Stärkung der Bankenaufsicht, sollte man der Koalition eine glückliche Hand wünschen.

Noch viel mehr stößt es auf unseren ungeteilten Zuspruch, wenn so zukunftsweisende Technologien wie Nano- und Gentechnik gefördert werden. Das macht zumal deshalb Mut, weil wir inzwischen wissen, dass Schweden, Deutschland und die USA die drei Spitzenplätze in der effizienten Nutzung der Forschungs- und Entwicklungsausgaben einnehmen, während etwa Japan, Frankreich und Großbritannien im Mittelfeld rangieren. Wir haben also die Chancen auf eine rasche Überwindung der Krise in unseren Händen, oder besser: Köpfen; wenngleich man realistischer Weise weiteren Stellenabbau auch in der Chemie befürchten muss.

Mitbestimmung schafft Systemvertrauen

Es mag ihren Kritikern zwar als abenteuerlicher Brückenschlag vorkommen, aber ich bin zutiefst davon überzeugt: Diese Erfolge in der Forschungs- und Entwicklungseffizienz unserer Industrie wären ohne die ausgebaute betriebliche Mitbestimmung in Deutschland undenkbar. Mitbestimmung schafft auf allen Ebenen das, was Soziologen Systemvertrauen nennen. Nur da, wo Betroffene frühzeitig zu Beteiligten gemacht werden, forsch es sich auch gut.

Deshalb schließe ich mit dem dringenden Appell: Bei den Sprecherausschusswahlen und den Betriebsratswahlen vom 01. März bis 31. Mai 2010 geht es um sehr viel. Jede Stimme zählt! Lassen Sie uns als VAA in der jetzigen Krise Verantwortung übernehmen. Wir müssen gemeinsam in den Betrieben nach Antworten auf die so wichtige Frage suchen: Was sollen wir tun?



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Fischer befürchtet Stellenabbau

Ein Aufruf zu entschlossenem Einsatz des VAA bei den Wahlen zum Betriebsrat und Sprecherausschuss, Ausblick auf die politische Interessenvertretung 2010 sowie aktuelle Rechtsfragen: Themen der VAA Werkgruppenvorsitzendentagung in Bad Neuenahr



Erfahrungsaustausch und Information: Die Vorsitzenden der VAA Werkgruppen auf der diesjährigen Tagung.

„Wir werden den Konjunkturunbruch des Jahres 2009 so schnell nicht vergessen. Ich will nicht lange darum herum reden: Das Jahr 2010 wird nicht ohne weitere Umstrukturierungsmaßnahmen und Stellenabbau abgehen. Umso wichtiger ist es, dass wir im VAA bei den anstehenden Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen Verantwortung übernehmen“, mit diesen Worten rief der VAA Vorsitzende Dr. Thomas Fischer die rund 120 Werkgruppenvorsitzenden zur Entschlossenheit und zur Geschlossenheit auf.

Gleichzeitig kündigte er an, dass er mit dem neuen Vorsitzenden der IG BCE, Michael Vassiliadis, vermehrt den Dialog suchen werde. Er forderte in diesem Zusammenhang dazu auf, die Konjunkturlage genau zu beobachten, um gut vorbereitet in die nächste Tarif- und Gehaltsrunde gehen zu können.

Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen

Die Werkgruppenvorsitzenden verabredeten, im kommenden Jahr engagiert in den anstehenden Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen für mehr Mandate zu kämpfen. Die VAA Geschäftsstelle informierte sie über Unterstützungs- und Serviceleistungen des Verbandes. Zwei gut besuchte Informationsveranstaltungen über Betriebsratswahlen hat der Verband bereits angeboten, zwei weitere für Sprecherausschussmitglieder folgen. Außerdem unterstützt der VAA seine Mitglieder im Wahlkampf mit zahlreichen Werbe- und Informationsmaterialien.

Alles kann über die Seite <http://brw2010.vaa.de/> bestellt werden. Außerdem bietet der VAA über den Deutschen Führungskräfteverband ULA eine aktualisierte Online-Software zur Organisation der Sprecherausschusswahlen: www.spa-wahlen.de

Politische Interessenvertretung in 2010

VAA Vorstandsvorsitzender Dr. Thomas Fischer nahm Stellung zur Zukunft des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA nach Austritt des Verbandes „die Führungskräfte (dFK)“. Er unterstrich dabei die Wichtigkeit einer einheitlichen politischen Interessenvertretung der Führungskräfte. Ein erster Schritt ist dabei der Beitritt des Verbandes „Forum Fach- und Führungskräfte (Forum F 3)“ zur ULA ab 01. Januar 2010. Anschließend gab ULA Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme eine Einschätzung der Auswirkungen des Koalitionsvertrages für Führungskräfte. Sein Fazit: Wachsam bleiben.

Der VAA möchte die Aktionsfähigkeit und Geschlossenheit des Verbandes weiter steigern. Die neue Informations- und Kommunikationsplattform soll die Funktionsträger besser als bisher vernetzen und den direkten Austausch innerhalb und zwischen den Werkgruppen erleichtern. Die VAA Juristen informierten die Teilnehmer außerdem über aktuelle Rechtsfragen. Themen hier: Kurzarbeit, Gespaltene Rentenformel, Arbeitnehmerdatenschutz, Degradierung, Freistellung sowie Diebstahl geringwertiger Sachen.

Grenzen des Ausgleichs

Betriebsrat und Arbeitgeber können mit einer Höchstgrenze Abfindungen in Sozialplänen kappen. Sie müssen nicht in jedem Fall mit dem Vorwurf der Altersdiskriminierung rechnen.

Ein Arbeitnehmer war im Rahmen einer Betriebsänderung betriebsbedingt gekündigt worden. Er sollte eine Sozialplanabfindung erhalten. Die Formel für die Basisabfindung sah für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit einen Betrag in Höhe eines Bruttomonatsgehalts vor. Danach hätte der Arbeitnehmer aufgrund seines Bruttomonatsentgelts in Höhe von etwa 5.500 Euro und seiner über 40-jährigen Betriebszugehörigkeit eine Abfindung in Höhe von mehr als 240.000 Euro erhalten. Die Basisabfindung wurde allerdings auf einen Höchstbetrag von 85.000 Euro begrenzt, der als Kappungsgrenze ebenfalls im Sozialplan vereinbart worden war.

Dagegen klagte der Arbeitnehmer und verlangte die Zahlung der ungekürzten Abfindung. Er vertrat die Auffassung, dass die Abfindung entsprechend ihrer Bemessungsgrundlage eine Entlohnung für gezeigte Betriebstreue sei und nicht gekürzt werden könne. Zudem verstoße die Höchstbegrenzungsregel gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz: Sie begrenze ohne hinreichende Rechtfertigung vor allem die Abfindung älterer Beschäftigter, die dem Betrieb in der Regel länger angehörten. Nach der Abweisung der Klage durch das Arbeitsgericht Köln und die zurückgewiesene Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Köln zog der Arbeitnehmer vor das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG entschied mit Urteil vom 21. Juli 2009 (Aktenzeichen 1 AZR 566/08), dass die Betriebsparteien wirksam eine Höchstgrenze für Sozialplanabfindungen vereinbaren können. Es wies somit die Klage des Arbeitnehmers ab. Das Gericht stellte zur Begründung klar, dass Sozialpläne eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion haben. Die darin vorgesehenen Zahlungen stellten keine zusätzliche Entlohnung für in der Vergangenheit erbrachte Leistungen oder Betriebstreue dar, sondern sollten die künftigen Nachteile der Arbeitnehmer durch die Betriebsänderung abmildern.

Durch eine Höchstbegrenzung der Abfindungen sicherzustellen, dass dieses Ziel der Sozialplanabfindung für alle Arbeitnehmer verteilungsgerecht erreicht werden kann, lag nach Auffassung des BAG im Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien.

Die Höchstgrenze stelle deshalb keinen Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Auch eine verbotene Benachteiligung aus Altersgründen lag aus Sicht der Erfurter Arbeitsrichter nicht vor. Zwar waren in diesem Fall weder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) noch der mit dessen Einführung neu geregelte § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden, weil der Sozialplan vor dem Inkrafttreten dieser Regelungen vereinbart wurde.

§ 75 Betriebsverfassungsgesetz: Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Das Gericht betonte jedoch, dass es bei einer Höchstbetragsklausel, die nicht nach dem Alter differenziert, grundsätzlich an einer unmittelbaren oder mittelbaren Altersdiskriminierung fehle, weil ältere Arbeitnehmer durch die Regelung genauso behandelt würden wie jüngere.

VAA Praxis- Tipp:

Das BAG hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass es in der Kappung von Sozialplanabfindungen nicht ohne Weiteres eine Altersdiskriminierung erkennt, auch wenn diese häufiger ältere Arbeitnehmer betrifft. Damit dürfte es in Zukunft eher schwerer sein, erfolgreich gegen eine Kappung von Abfindungen juristisch vorzugehen. Allerdings sollten Betriebsräte - sofern sie Kappungsgrenzen überhaupt zustimmen - von vorneherein auf hinreichend differenzierende Regelungen achten, die mit der Verantwortung für ein vertretbares Gesamtvolumen des Sozialplanes vereinbar sind.

Leitend oder nicht leitend?

Die Wahlvorbereitungen für die nächsten Sprecherausschusswahlen starten. Vom 1. März bis 31. Mai 2010 wählen die Leitenden Angestellten ihr Vertretungsorgan im Betrieb.

Aber wer ist Leitender und ins Wählerverzeichnis für den Sprecherausschuss einzutragen? Die Aufstellung des Wählerverzeichnisses steht am Anfang jeder Wahl. Ab und an tauchen Konflikte zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuss auf. Ganz besonders dann, wenn schon einige wenige Wähler mehr dazu führen würden, die nächste Schwelle bei der Größe des Betriebsrates (§ 9 Betriebsverfassungsgesetz) oder Sprecherausschusses (§ 4 Sprecherausschussgesetz) zu überspringen.

Allein die Ernennung zum Leitenden Angestellten durch ein Schreiben des Arbeitgebers reicht nicht. Entscheidend ist die tatsächliche Stellung des Angestellten im Unternehmen. In [§ 5 Betriebsverfassungsgesetz](#) (BetrVG) sind Merkmale für die Eingruppierung aufgelistet. Mindestens eines der dort genannten Kriterien muss erfüllt sein.

Friedenspapier löst Statusstreitigkeiten

Aber gleich das erstgenannte Kriterium liegt äußerst selten vor: Die Berechtigung, selbständig, ohne Zustimmung einer übergeordneten Stelle, Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern vorzunehmen. Das so genannte [Friedenspapier](#), eine gemeinsame Position des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie, der IG BCE und des VAA, setzt hingegen nur einen maßgeblichen Einfluss bei Personalentscheidungen voraus. Dieses Friedenspapier ist für die Eingruppierung von Arbeitgebern anlässlich der Sprecherausschusswahl in der Chemie typischerweise die Leitlinie. Daran orientieren sich die Unternehmensleitungen, die Arbeitnehmervertretungen und die Verbände. Das „Friedenspapier“ wird dadurch der Funktion, der es seinen Namen verdankt, gerecht. Nur noch äußerst selten kommt es zu Statusstreitigkeiten. Allerdings kann dieses Positionspapier bei einer rechtlichen Auseinandersetzung die Bewertung anhand des § 5 BetrVG nicht ersetzen.

Ein weiteres Merkmal des § 5 BetrVG, eine Generalvollmacht oder Prokura des Arbeitgebers, ist hingegen oft vorzufinden. Allerdings muss diese auch tatsächlich genutzt werden, um als Abgrenzungskriterium zu dienen.

Vielfach konzentriert sich die Eingruppierung auf die drittgenannte Alternative des § 5 BetrVG, die Wahrnehmung von unternehmerischen Leitungsaufgaben, die bedeutend für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bzw. Betriebes sind. Die Erfüllung dieser Aufgaben verlangt besondere Erfahrungen und Kenntnisse. Die Einstufung als Leitender Angestellter setzt voraus, dass die damit verbundenen Entscheidungen zumindest maßgeblich von dem Angestellten zu treffen sind.

Weitere Anhaltspunkte, wann man im Zweifel als Leitender Angestellter einzugruppieren ist, ergeben sich aus § 5 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz. Festzuhalten ist, dass eine etwaige Personalbefugnis, eine vorhandene Prokura und die unternehmerischen Leitungsaufgaben im Einzelfall zu bewerten sind.

Diejenigen Angestellten, die als Leitende eingestuft wurden, können bei der Sprecherausschusswahl mit ihrer Stimme entscheiden, von wem ihre Interessen die kommenden vier Jahre gegenüber der Unternehmensführung vertreten werden. Die Arbeitgeber werden bei der Wahl genau beobachten, welche Unterstützung der Sprecherausschuss in ihrem Unternehmen erfährt. Dazu Rainer Nachtrab, 2. Vorsitzender des VAA: „Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Legitimation des Sprecherausschusses gegenüber der Unternehmensleitung.“



In der Dezember- Ausgabe des VAA Magazins im ausführlichen Interview zur Sprecherausschusswahl: **Rainer Nachtrab**, Vorsitzender des Sprecherausschusses der BASF SE und des Konzernsprecherausschusses.

Teure Telefonate und die Leidenschaft für Mitbestimmung

Die Promotionskollegen haben Klemens Minn, dem Winzersonn von der Saar, zum Abschluss seiner Chemiedissertation an der RMTH Aachen statt des Doktorhutes ein Weinfass aufgesetzt. Klemens heißt übersetzt der Sanftmütige, der Gütige. Auf diesen Charakterzug setzten die Laborkollegen wohl, als sie mit ihm, übermütig, zu seinen Ehren und auf seine Kosten, ihren Schabernack trieben und nicht vergebens auf ein gefülltes Glas hofften.

Klemens Minn kann gut zuhören und vertrauensvolle Zusammenarbeit gilt ihm als Basis nachhaltiger Partnerschaft. Toleranz und gesunder Abstand zu sich selbst machen ihn aus. Genauso sehr beweist er aber ein aufs andere Mal Hartnäckigkeit, Zähigkeit, nie nachlassende Neugier und Energie. Forschertugenden sind das, gewiss, aber nicht nur: Auch als Betriebsrat profitiert man davon. Wenn alles sein kann, aber nichts so sein muss, wie es ist, dann gilt das nicht nur für das Forschungsspezialgebiet von Klemens Minn: Seit bald 25 Jahren forscht er beständig im Bereich der Heterocyclen-Chemie. Er kommentiert diese für einen Forscher geradezu stoisch- beharrliche Beschäftigung mit Herbiziden lakonisch: Die Arbeitgeber kommen und gehen, mein Labor bleibt bestehen. Von Höchst über die AgrEvo, Aventis bis hin zu Bayer CropScience heute, er hat sie alle kennengelernt. Oder sollte man besser sagen: Sie haben ihn kennengelernt?

Mit kritisch analytischem Blick

Denn er liebt es, nicht nur als Forscher sondern auch als Betriebsrat den kritischen und analytischen Blick auf die Sachverhalte zu werfen. Und dann kann es schon einmal vorkommen, dass sich so mancher angeblicher Sachzwang als vorgeschobenes Scheinargumente entlarven lässt.

Klemens Minns Betriebsratskarriere begann gleich mit einem Paukenschlag. Nach kurzer Zeit als Nachrücker wurde er 1998 in den Betriebsrat der AgrEvo gewählt und im August stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Die Fusion mit Rhône Poulenc zur späteren Aventis stand Ende November 1998 vor der Tür, genauso die große Mitarbeiter-Weihnachtsfeier im Palmengarten. Gerade einmal fünf Tage waren seit der Bekanntgabe der Fusionspläne vergangen, als sich der frisch gewählte, stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende vor die versammelte Mannschaft samt Teilen des Vorstands stellte und fragte: „Kolleginnen und Kolleginnen, gibt es eigentlich einen Unterschied zwischen französischem und deutschem Strom?“. Damit spielte er auf die, aus seiner Sicht, überflüssigen Nickerlichkeiten zwischen den beiden TGV und ICE- Konsortien an und rief in seiner Rede zum Optimismus auf. Allerdings war keinerlei Überschwang oder Eilfertigkeit im Spiel, denn die anwesenden Vorstandsmitglieder erinnerte er nachdrücklich: Was immer im Zeichen des Shareholder Value geschehe, die Mitarbeiter selbst hätten gewaltig in das Unternehmen investiert;

Minn damals programmatisch weitsichtig und wörtlich: „Gemeint ist hier nicht nur Arbeit, die Rückstellungen für betriebliche Altersversorgung sind auch eine finanzielle Investition. Daher ist die Forderung nach Mitbestimmung mehr als nur berechtigt“. Er rechnet es dann auch zu seinen größten Erfolgen, dass es dem Betriebsrat damals gelungen ist, die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung in der Höchster Pensionskasse ohne materielle Einbußen hinzubekommen. Am meisten enttäuscht ist er über die erste von ihm unterzeichnete Betriebsvereinbarung zu Heimarbeitsplätzen bei AgrEvo. Einen Mietanteil des Arbeitgebers für das häusliche Arbeitszimmer hatten er und seine Betriebsratskollegen gefordert: Letzten Endes erfolglos.

Reeller Idealist

Warum macht er das alles seit Jahren, intensiv, ernsthaft? Wer ihn kennt, weiß, dass es fast keine Tages- oder Nachtstunde gibt, zu der er nicht schon einmal E- Mails in Sachen Mitbestimmung oder Verband verschickt hätte. Hobbies betreibt man anders. Klemens Minn legt den Kopf nachdenklich zur Seite und lässt sich im blassen Dämmerlicht eines Herbstnachmittags in lautes Nachdenken verwickeln. Zum Vorschein kommt so etwas, wie ein „Dazu- berufen- sein“. Es ist Idealismus im Spiel, aber einer von sehr realer Art. Wenn ihn das Ideal freier Forschung im Kreise selbstbewusster und freier Mitarbeiter antreibt, dann ruht das Engagement in frühen Erfahrungen einer intakten Großfamilien- und Dorfgemeinschaft, bei der die flinken Zweitklässler mit den Erstklässlern schon einmal das kleine Einmaleins üben durften.

Die Frage nach den Post- Achtundsechzigern und dem Traum von der herrschaftsfreien Welt beantwortet Klemens Minn mit der Anekdote vom Dreh eines Filmteams, das im Herbst 1977 plötzlich im Dorf aufgetaucht ist. Noch heute hört man den fasziniert bewundernden Tadel des Jugendlichen heraus, als erfuhr, dass die Freundin des Produktionsleiters für 650,00 D- Mark telefoniert hat, innerhalb einer guten Stunde mit der Heimat ... in Brasilien.



Dr. Klemens Minn ist seit 1998 Betriebsratsmitglied bei der heutigen Bayer CropScience AG. Er ist Mitglied im Gesamtbetriebsrat der Bayer AG.



Verantwortung übernehmen!
So lautet das Motto des VAA für die Betriebsratswahlen 2010.

Kurzmeldungen

Verjährung droht

Betriebsrentnern können Nachzahlungsansprüche gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber zustehen. Das hatte das Bundesarbeitsgericht im April entschieden und jetzt die Begründung veröffentlicht. Voraussetzung hierfür ist, dass der Berechnung der Betriebsrente eine sogenannte gespaltene Rentenformel zugrunde liegt. Weitere Informationen finden Sie auf der VAA Homepage sowie im VAA Magazin (Ausgaben 3 und 6/2009).

Deutsche Rentenversicherung warnt vor Betrügern

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung in Bayern warnen aus aktuellem Anlass vor Trickbetrügern. In den letzten Tagen sind Briefe an Versicherte der Deutschen Rentenversicherung versandt worden, in denen eine Rückzahlung zuviel gezahlter Rentenversicherungsbeiträge zugesagt wurde. Vermeintlicher Absender der Schreiben ist der „Bund der Versicherten e. V.“. Die Deutsche Rentenversicherung stellt ausdrücklich klar, dass weder sie noch der Bund der Versicherten Initiator dieser Briefe sind.

VAA Studentenumfrage

Vom 16.11.-13.12.2009 führt der VAA erstmalig eine Umfrage unter seinen studentischen Mitgliedern durch. Die Erhebung beschäftigt sich mit der Sozialsituation von Studierenden. Mit den gewonnenen Ergebnissen können die Interessen der studentischen VAA Mitglieder noch besser vertreten werden. Außerdem soll über die Situation von Studenten und Doktoranden informiert und Aufmerksamkeit für deren Belange geweckt werden.

3. Forum Produktsicherheit in der chemischen Industrie

Vom 25.-27.01.2010 findet das 3. Forum Produktsicherheit in der chemischen Industrie in Köln statt. Dort besteht die Gelegenheit, sich mit Spezialisten von Behörden und Industrie auszutauschen und von den Best Practices zu lernen, die sich herauskristallisieren. Themen sind unter anderem: Die Umsetzung von REACH, Einflussfaktoren in SIEFs und Konsortien, konkrete Vorbereitungen zur Registrierung, wirkungsvoller Schutz geistigen Eigentums und die Implementierung von GHs. VAA Mitglieder erhalten einen Rabatt von 10 Prozent auf die reguläre Teilnahmegebühr. Bitte tragen Sie bei Ihrer Online-Anmeldung den Code „VAA“ in das Bemerkungsfeld ein. Weitere Informationen und das aktuelle Programm finden Sie unter: www.chem-academy.com/psc

Termine

17./18.11.2009: Informationsstand Betriebsratswahlen "VAA - Verantwortung übernehmen"

Ort: Informationsstand im Industriepark Höchst, Betriebsrestaurant Süd, H 760 1. Etage

18.11.2009: Seminar Sprecherausschusswahlen

Referent: Christian Lange, VAA Jurist und Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

20.11.2009: Sitzung Kommission Internet

Veranstalter: VAA
 Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

24.11.2009: Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA
 Ort: Novotel Mainz, Augustusstraße 6, 55131 Mainz

27.-28.11.2009: Seminar "Verhandeln"

Referent: Kai Braake
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

09.12.2009: Seminar Sprecherausschusswahlen

Referent: Christian Lange, VAA Jurist und Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

Links

Dr. Martin Kraushaar, Abteilungsleiter Grundsatzfragen beim VAA, sprach mit dem Magazin "Mitbestimmung" der Hans- Böckler- Stiftung über Arbeitsplatzsorgen und Interessenlagen von Führungskräften.

[Zum Interview](#)

Für die anstehen Sprecherausschusswahlen bietet der VAA über den Deutschen Führungskräfteverband ULA eine aktualisierte Online- Software zur Durchführung der Wahlen an.

[Weitere Informationen](#)

Die Betriebsratswahl 2010 im Netz

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

[VAA Internetseite zur Betriebsratswahl 2010](#)