

Arbeit: Vom Faktor zur Ressource

Deutschland ist ein Land der Forscher und Entwickler. Damit dies so bleibt, müssen wir auf zwei Gebieten schnellstens aktiv werden: Zum einen sollte Deutschland sich für Zuwanderer herausputzen. Es muss begehrenswert sein, in Deutschland arbeiten zu können. Der Bundesinnenminister Thomas de Maizière hat von einer „Willkommenskultur“ gesprochen. Sie müssen wir noch entwickeln. Dann können wir Hochqualifizierte ins Land locken. Zum anderen muss mit noch höherer Dringlichkeit das Bildungssystem deutlich verbessert werden. Was an Potential im hier lebenden Nachwuchs schlummert, muss gehoben werden. Sonst versinkt dieser Schatz unwiderbringlich im Trödel und Strudel mittelmäßig zugebrachter Schul- und Studienjahre. Bei der Bildungspolitik geht es um Berufsqualifikation. Aber nicht nur: Auch die Fähigkeit, bis zu den Grundlagen des Fachs vorzudringen, muss gesichert werden.

Deutschland steuert indessen auf einen massiven [Fachkräftemangel](#) zu. Laut [Institut der Deutschen Wirtschaft Köln](#) fehlen in vier Jahren rund 220.000 Ingenieure, Techniker und Naturwissenschaftler. Der Fachkräftemangel ist kein konjunkturelles, sondern ein strukturelles Problem. Sogar im Krisenjahr 2009 bezifferte das Institut den Wertschöpfungsverlust durch fehlende Fachkräfte auf 15 Milliarden Euro.

In einer weiteren Studie kommt das amerikanische Forschungsinstitut ‚Population Reference Bureau‘ zu dem Ergebnis, dass Großbritannien bis 2050 mit 77 Millionen Einwohnern das bevölkerungsreichste Land sein wird, gefolgt von Frankreich. Deutschland fällt demnach mit etwas über 71 Millionen Einwohnern auf Rang drei zurück. Damit könnte einhergehen, dass sich das Kräfteverhältnis in der Europäischen Union verschiebt. Mehr junge, taten- und durstige Einwohner schaffen mehr Bruttosozialprodukt ... zwar nicht unbedingt: Aber jedenfalls dann, wenn die Produktivität annähernd vergleichbar ist. Klar ist, derzeit gehört der Standort Deutschland zu den wertschöpfungsintensivsten und produktivsten. Aber: Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit können nur mit einer ausreichenden Zahl an gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften erhalten werden. Jedes Mal, wenn eine Stelle nicht besetzt werden kann, verursacht dies unmittelbar Wohlstandsverluste. Mittelfristig kann das sogar zu Arbeitsplatzverlusten führen. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Zumindest jeder hochwertige Arbeitsplatz, der von zugewanderten Fach- und Führungskräften besetzt werden kann, hat positive Folgewirkungen für den Arbeitsmarkt. Intelligente Zuwanderungspolitik ist kein Nullsummenspiel, das muss uns endlich klar werden!

In Deutschland stehen Bevölkerung und Politik einer nach ökonomischen Kriterien gesteuerten Zuwanderung jedoch nach wie vor distanziert gegenüber. Deutschland hat die Ausnahmeregelung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten der EU vom 1. Mai 2004 bereits voll ausgeschöpft. Erst Ende April 2011 erhalten Arbeitnehmer aus Ost- und Mitteleuropa endgültig freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Derzeit wird im Vorfeld dieses Öffnungstermins von einigen Seiten die Angst geschürt, dass Einwanderer den deutschen Arbeitnehmern im Niedriglohnssektor Arbeitsplätze wegnehmen. So vermischt sich der Mangel an qualifizierten ausländischen Spezialisten mit der Angst vor steigender Arbeitslosigkeit in ganz anderen Segmenten des Arbeitsmarkts. Dessen Abschottung gegen ausländische Beschäftigte führt jedoch nicht zu mehr Beschäftigung einheimischer Arbeitnehmer. Im Gegenteil: Zuwanderungspolitik, die sich am Bedarf des Arbeitsmarkts orientiert, schafft mehr wirtschaftliche Dynamik und somit mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und Wohlstand für alle.

Damit Deutschland auch in Zukunft ein Land der Forscher und Entwickler bleibt, müssen wir aber auch unserem eigenen Nachwuchs bessere Ausbildungschancen bieten. Das deutsche Bildungssystem muss nachhaltig verbessert werden. Darüber hinaus müssen ältere Arbeitnehmer besser in den Arbeitsmarkt integriert werden. Wir können es uns nicht erlauben, auf ihre Kenntnisse und Erfahrungen zu verzichten.

Angesichts der zusehends limitierteren „Ressource Arbeitskraft“ werden die Personalabteilungen an strategischer Bedeutung in der Unternehmensführung gewinnen. Wurde die Personalstrategie bisher meist von der Unternehmensstrategie abgeleitet, könnte ich mir gut vorstellen, dass sich dies in naher Zukunft – notgedrungen - umkehren könnte.

Die Ressource Personal wird knapp. Höchste Zeit also, dass wir gemeinsam, weltoffen, nachhaltige Lösungen erarbeiten.

Ihr Thomas Fischer



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002
Verbandsvorsitzender des VAA.

Re- Identifizierbarkeit von Einkommens- oder Biodaten

Das Verfahren des elektronischen Entgeltbeweises (ELENA) schafft verfassungswidrige Datenschutzrisiken. Außerdem deutet sich bei der Einrichtung von Biodatenbanken an, dass die Einwilligung als Rechtsgrundlage für die Datenerhebung unzureichend ist.

Unsicherheit darüber, was andere über die eigene Person wissen und an Daten haben, kann beunruhigen, einschüchtern und im schlimmsten Fall die freiheitswidrige Atmosphäre einer Spitzelgesellschaft erzeugen. Wer befürchten muss, es befänden sich Daten über die eigene Person ohne sachlichen, gesetzlich geregelten Grund oder vorherige Einwilligung im Umlauf, ist in seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung berührt. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit kann dadurch beeinträchtigt oder verletzt sein.

Das seit diesem Jahr geltende Verfahren des elektronischen Entgeltbeweises (ELENA) bei dem nunmehr die Einkommens- und Erwerbsgeschichte eines jeden Bundesbürgers in pseudonymisierter Weise zentral und minutiös in Würzburg erhoben und gespeichert wird, schafft vermeidbare und damit unverhältnismäßige Datenschutzrisiken.

Zu diesem Ergebnis kommt der Verfassungsrechtler, Prof. Heinrich Wilms vom Institut für Recht und Politik der Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsbeziehungen an der Zeppelin- Universität als Gutachter. Das Gutachten haben der VAA und der Marburger Bund gemeinsam in Auftrag gegeben. Es wird in seinen Einzelheiten im September in Berlin vorgestellt. Wilms bemängelt unbestimmte Gesetzesvorschriften, eine unzureichende Zweckbindung und kritisiert, dass die Einkommensdaten vom Arbeitgeber ohne Einwilligung des Arbeitnehmers gemeldet werden müssen.

Zum Schutz der freien Persönlichkeitsentfaltung verlangt der Gesetzgeber dagegen seit der Schöpfung des „Rechts auf informationelle Selbstbestimmung“ durch das Bundesverfassungsgericht im sogenannten Volkszählungsurteil vom Dezember 1983 (AZ. 1 BvR 209, 269, 362, 420, 440, 484/83): Jede Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung muss grundsätzlich auf gesetzlicher Rechtsgrundlage erfolgen und darf nur zu einem vorher klar bestimmten Zweck erfolgen.

Fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage, kommt nur noch eine persönliche Einwilligung als Alternative in Betracht, durch die eine Datenerhebung legitimiert werden kann.

Biobankgeheimnis

Sind im Bereich des Entgeltbeweises als rein verwaltungstechnischer Frage prinzipiell noch Regelungsalternativen denkbar, bei denen auf die individuelle Einwilligung als Legitimationsgrundlage und –grenze zurückgegriffen wird, so könnte man mit der informierten Einwilligung zur Datenerhebung allein die Probleme im Bereich der für den Fortschritt der humangenetischen Forschung erfolgskritischen Einrichtung von Biodatenbanken nicht in den Griff bekommen.

Dieser Ansicht ist jedenfalls der Deutsche Ethikrat. In einer Empfehlung an den Deutschen Bundestag tritt er dringend für die Schaffung eines Biobankgeheimnisses ein, da aufgrund der strukturellen Besonderheiten von Biobanken der individuellen Einwilligung der Spender nur noch eine schwache Schutzfunktion zukomme.

Was beide Problemkomplexe, ELENA und Biodatenbanken miteinander verbindet, ist die bange Frage danach, inwieweit Daten späterer Re- Identifizierung zugänglich sind. Sie trennt, dass dem angestrebten Zweck von ELENA, nämlich Bürokratie zu vermindern, mit Abstand weniger Zukunftsrelevanz zukommen dürfte als der Einrichtung von datenschutzkonformen Biodatenbanken für die moderne Forschung. Umso mehr fällt die Feststellung des Ethikrates ins Gewicht, wenn er das jüngst geschaffene Gendiagnostikgesetz für unzureichend hält.

[Stellungnahme des Deutschen Ethikrats "Humanbiobanken für die Forschung"](#)

BAG begrenzt Anrechnung bei Betriebsrenten

Eine vollständige Verrechnung von anderen Rentenbezügen mit betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenrenten kann unzulässig sein.

Verrechnungsklauseln in Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen andere Bezüge nicht unverhältnismäßig entwerten. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Das Gericht gab mit seinem Urteil (3 AZR 97/08) dem Antrag einer Witwe teilweise statt. Sie hatte dagegen geklagt, dass auf die von ihr bezogene betriebliche Witwenrente ihre eigene Altersrente leistungssenkend angerechnet wurde. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung im Unternehmen ihres verstorbenen Mannes sah vor, dass Hinterbliebene 60 Prozent der betrieblichen Altersversorgungsleistung erhalten sollten. Auf dieses sogenannte Witwengeld wurden jedoch andere Einnahmen angerechnet, unter anderem die volle Höhe der eigenen gesetzlichen Rente.

Diese 100-prozentige Verrechnung erklärte das BAG in seinem Urteil für unzulässig. Grundsätzlich dürfe eine gesetzliche Witwenrente vollständig auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung angerechnet werden. Doch eine Anrechnung von mehr als 80 Prozent einer eigenen gesetzlichen Altersrente entwerte diese unverhältnismäßig und verstoße gegen das betriebsverfassungsrechtliche Gebot der angemessenen Behandlung aller Arbeitnehmer.

In einem weiteren Urteil (3 AZR 80/08) begrenzte das BAG auch die Verrechnung im umgekehrten Fall: Die Anrechnung von mehr als 80 Prozent einer gesetzlichen Hinterbliebenenrente auf die eigene betriebliche Altersrente ist demnach ebenfalls unverhältnismäßig.

VAA-Praxistipp

Witwen und Witwer, die eine gesetzliche oder eine betriebliche Hinterbliebenenrente beziehen, sollten prüfen, in welcher Höhe die eigene betriebliche oder gesetzliche Altersrente angerechnet wird.

Bei Unklarheiten sollten sich VAA-Mitglieder an die Kölner Geschäftsstelle oder das Berliner Büro des VAA wenden.

Kurz notiert: BAG-Präsidenten skeptisch

Ende Juni 2010 war das Bundesarbeitsgericht von dem Grundsatz "Ein Betrieb - ein Tarifvertrag" abgerückt, weil es ihn mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit für unvereinbar hält. Nun sucht die Politik nach einer Regelung per Gesetz.

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Ingrid Schmidt, hat Zweifel. "Angesichts der zu regelnden Materie liegt die Gefahr eines Verstoßes gegen das Grundgesetz auf der Hand", sagte sie nach einem Bericht von beck-aktuell."

Mit dem Thema "Tarifpluralität" werden sich die [Friedrichshafener Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage](#) beschäftigen.

Mehr Nachwuchs für die Klimaforschung

Das Leibniz- Institut für Meereswissenschaften an der Christian- Albrechts- Universität zu Kiel (IFM- GEOMAR) gehört zu den weltweit führenden Instituten im Bereich der Meeres- und Klimaforschung. Doch mangelt es zusehends an qualifiziertem akademischem Nachwuchs. Dazu Prof. Dr. Klaus Wallmann, Professor für Marine Geosysteme.

VAA: Woran forschen die Wissenschaftler am [IFM-GEOMAR](#)?

Wallmann: Das wahrscheinlich wichtigste Thema am Institut ist die Frage, was wir eigentlich mit dem Ozean machen. Wir untersuchen, was dort durch die globale Erwärmung und die CO₂- Emissionen passiert.

VAA: Wie hoch ist bei Ihnen der Bedarf an jungen Akademikern?

Wallmann: Ziemlich hoch. Gerade in den letzten Jahren sind wir extrem gewachsen. Vor fünf Jahren waren wir in meiner Arbeitsgruppe 30, jetzt sind wir 100 Wissenschaftler. Ich habe unheimlich viel eingestellt in den letzten Jahren. Es geht immer schubweise: Wir stellen immer dann ein, wenn ein neues Projekt bewilligt worden ist. Wir suchen häufig Leute und wir rekrutieren auch weltweit. Bei mir in der Arbeitsgruppe reden wir eigentlich nur noch Englisch, etwa bei unseren Projektmeetings oder Abteilungssitzungen, die wir einmal in der Woche haben. Unsere Mitarbeiter kommen aus allen möglichen Ländern: aus Polen, aus Frankreich, aus Italien, aber auch aus Übersee – ein paar Leute aus den USA, auch aus China und Russland.

VAA: Das ist ja eine bunte Mischung. Suchen Sie speziell nach Akademikern aus dem Ausland?

Wallmann: Das liegt auch daran, dass wir in Deutschland nicht genug gute Leute finden. Es wäre eigentlich einfacher, in Deutschland zu rekrutieren, weil man die Kandidaten einfacher zum Vorstellungsgespräch einladen kann. Es ist immer schwierig, das richtig einzuschätzen und zu bewerten, wenn man zum Beispiel jemanden aus China einstellen will. Aber in Deutschland finden wir einfach nicht genug.

VAA: Wo liegt das Problem? Finden sich in Deutschland einfach zu wenig Bewerber?

Wallmann: Wir kriegen schon genug Bewerbungen aus Deutschland. Aber dann ist es eben so, dass viele das nicht mitbringen, was wir brauchen. Ich lehre ja auch selbst an der Kieler Uni. Wenn man sich als Prof die Studenten ansieht, gibt es immer 20 Prozent, die richtig gut sind und die dann auch alle haben wollen. Alle Professoren schlagen sich um die. Dann gibt es einen mittleren Bereich, der auch OK ist und den man auch nehmen kann. Und dann gibt es aber auch viele, die sich bewerben und auch promovieren wollen, aber eigentlich nicht das Rüstzeug mitbringen. Obwohl sie alle motiviert sind, können viele es einfach nicht. Man muss dann im Voraus versuchen, die Studenten rechtzeitig auseinander zu sortieren.

VAA: Ist dieser „akademische Durchschnitt“ in Deutschland ausgeprägter als in anderen Ländern?

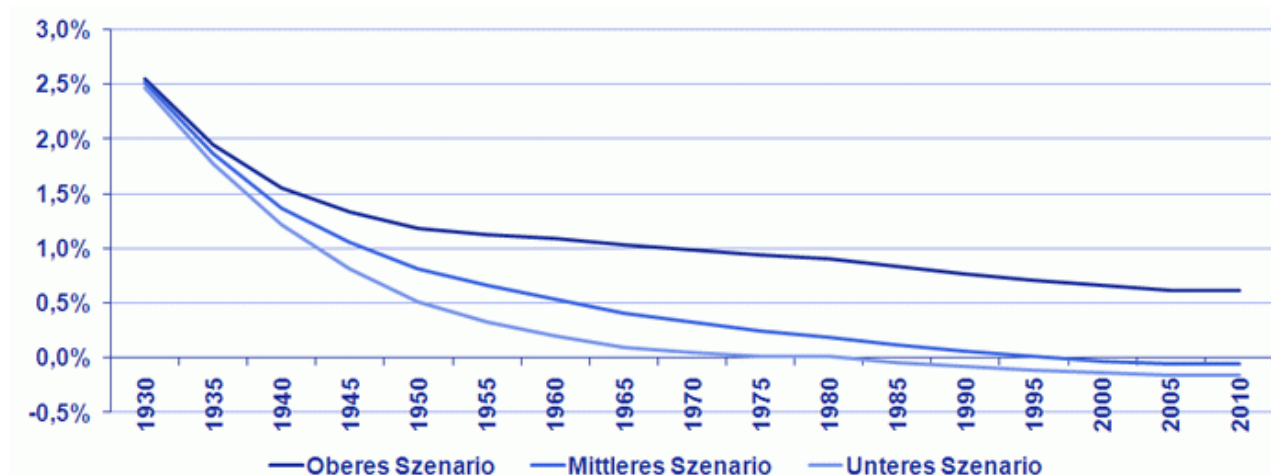
Wallmann: Nein. Ich denke, dass die deutschen Studenten im Schnitt mindestens genauso gut sind, wie diejenigen, die wir aus dem Ausland kriegen. Die Chemikerausbildung in Deutschland ist immer noch sehr gut. Aber die, die richtig gut sind, sind eben auch ganz schnell weg. Es ist schwierig, sie zu kriegen, weil alle sie haben wollen.

Mehr Informationen zu Chemie und Klimaforschung im aktuellen [VAA Magazin](#).



Prof. Dr. Klaus Wallmann ist Leiter der Forschungseinheit Marine Geosysteme am Leibniz- Institut für Meereswissenschaften IFM- GEOMAR in Kiel.

Die gesetzliche Rentenversicherung – ein Verlustgeschäft?



Quelle: IWG Bonn, zitiert nach Ottland/ Wahl: Die Rendite der gesetzlichen Rente, 2005 (www.dia- vorsorge.com)

Prognosen über die Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung sind mit methodischen Unsicherheiten behaftet. Viele Rechenparameter müssen geschätzt werden, so etwa der künftige Anstieg der beitragspflichtigen Einkommen oder der Beitragsanteil, der nicht für die Altersvorsorge sondern für den Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenschutz angewendet wird.

Die Grafik zeigt Teilergebnisse von Berechnungen des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft (IWG Bonn) aus dem Jahr 2005. Auftraggeber war das Deutsche Institut für Altersvorsorge (DIA), das von großen Finanzdienstleistern unterstützt wird.

Berechnungen des Sachverständigenrats für Gesamtwirtschaftliche Entwicklung aus 2003 sowie der Deutschen Rentenversicherung aus 2004 ermitteln geringfügig höhere Werte.

Der Abstand zu den Ergebnissen des DIA ist aber nicht groß. So beträgt laut Deutscher Rentenversicherung für Rentner mit 45 Versicherungsjahren und einem Rentenbeginn im Jahr 2010 die Rendite 3,7 Prozent für Männer und 4,4 Prozent für Frauen.

Vorsorge auf mehreren Säulen

Ein „Renditeknüller“ ist die gesetzliche Rentenversicherung offenkundig nicht. Die populäre Annahme, Versicherte würden viel weniger zurück erhalten, als sie eingezahlt haben, ist aber ebenso unzutreffend. Eine Altersvorsorge auf mehreren Säulen, zu denen eine umlagefinanzierte staatliche Rente sowie kapitalgedeckte betriebliche und private Vorsorgeprodukte zählen, erscheint daher auch heute noch als die dauerhaft richtige Lösung.

Kurzmeldungen

3. Kölner Chemie- Preis

Am 8. September verleiht der VAA zum dritten Mal den Kölner Chemie- Preis. Jedes Jahr erhält ein Unternehmen der chemischen Industrie in Deutschland diesen Preis für vorbildliche und nachhaltige Personalarbeit. Die Preisverleihung findet um 11.00 Uhr im Kölner Gürzenich statt.

Friedrichshafener Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage

Am 17. September veranstaltet das Institut für Recht und Politik der Arbeits-, Sozial und Wirtschaftsbeziehungen der Zeppelin University zum zweiten Mal den Kongress der Friedrichshafener Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage. Die Themenauswahl ist hochaktuell und breit gefächert.



Zum Komplex "Tarifpluralität vs. Tarifeinheit" nehmen Prof. Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School Hamburg, sowie Dr. Martin Diller, Rechtsanwälte Gleiss Lutz Stuttgart Stellung. Mit dem "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand beschäftigt sich der Direktor des Instituts, Prof. Dr. Winfried Boecken, OLL.M (EHI Florenz). Prof. Dr. Eberhard Wille, Vorsitzender des Sachverständigenrates zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen, wird zum "Reformbedarf der Gesetzlichen Krankenversicherung" referieren. Der Kongress findet auf dem Campus der Zeppelin University, Friedrichshafen, statt. Noch sind [Anmeldungen](#) möglich.

VAA- Umfrage zu Chancengleichheit

Ab dem 1. September erhalten ausgewählte VAA-Mitglieder per Post den Fragebogen für die Umfrage zur Chancengleichheit 2010. Der VAA bittet um rege Beteiligung. Einsendeschluss ist der 30. September. Die Umfrage erfasst die aktuelle Situation weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemischen Industrie in Deutschland.

ULA Manager- Panel sucht neue Mitglieder

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA sucht für sein eigenes Umfrage- Panel „Manager Monitor“ neue Mitglieder. Das Panel steht allen aktiven Führungskräften offen. Die Umfragen finden rund sechs Mal im Jahr statt und ermitteln ein Stimmungsbild zu aktuellen Trends aus Politik und Management. [Weitere Informationen](#)

Leserbrief

VAA Newsletter Ausgabe 7-2010

Zum Artikel "Standortnachteile durch Akademikermangel" habe ich als Vorsitzender der Hochschulkommission einige Anmerkungen: Die "nackte" und unkommentierte Darstellung der Zahlen ist nicht sehr verständlich. Aufgrund unseres dualen Bildungssystems in Deutschland gibt es Berufe, die in anderen Ländern bereits ein Studium erfordern. Gerade der Vergleich mit Polen hinkt dahingehend, dass immer noch viele Polen (Polinnen) mit Studienabschluss anschließend in den "westlichen" Ländern z.B. in der Altenpflege oder Kinderbetreuung arbeiten, weil sie in Polen keine ihrer Ausbildung adäquate Beschäftigung finden.

Dr. Günther Achhammer

Termine

30.08.2010: Seminar für Betriebsräte

Thema: Mitwirkung des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
 Referent: Dr. Hans Eisemann, Präsident des LAG Brandenburg a.D.

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Mercure Hotel Köln City, Friesenstr. 44-48, Köln

03.09.2010: Seminar Mitgliederwerbung

Thema: Mitgliederwerbung / Akquisition

Referent: Kai Braake, KMI

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Renaissance Hotel Köln

13.09.2010: Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA Geschäftsstelle Köln

16.09.2010: Seminar Arbeitsrecht für Sprecherausschüsse

Veranstalter: Führungskräfte Institut GmbH FKI

Ort: Mannheim

Links

Grundsatz der Tarifeinheit

Mit seinem Beschluss vom 23. Juni 2010 hat sich der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Rechtsauffassung des 4. Senats angeschlossen und den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben.

[Gemeinsame Presseerklärung der Verbände GdF, GDL, MB, UFO, VAA und VC](#)

[Beschluss des 10. Senats vom 23. Juni 2010](#)

[Beschluss des 4. Senats vom 27.01.2010](#)