

Konjunktur: Ende des Höhenflugs

Der Fels in der Brandung. Dieses Bild wurde in den letzten Monaten und Jahren mit Blick auf die deutsche Konjunktur wohl deshalb so häufig herangezogen, weil es so zutreffend war. Denn als ebensolcher hat sich die deutsche Wirtschaft – vor nicht allzu langer Zeit noch der kranke Mann Europas – zunächst der europäischen und später der weltweiten Konjunkturflaute entgegengestemmt.

Doch seit einiger Zeit mehren sich die Anzeichen, dass auch die Reserven unserer „Konjunkturlokomotive“ beim Kampf gegen den Abwärtssog der Weltwirtschaft ihre Grenze haben. Erst gingen die Aufträge und die Auslastungsgrade in der Industrie zurück, nun hat das Statistische Bundesamt für den August einen Einbruch der deutschen Exporte um fast sechs Prozent bekanntgegeben. Zwar hatten die Ausfuhren im Juli einen Rekordwert erreicht und befinden sich somit auch nach diesem Einbruch noch auf hohem Niveau. Der einsame konjunkturelle Höhenflug der deutschen Wirtschaft ist aber wohl vorerst zu Ende.

Das war insofern absehbar, weil Deutschland zwar dank der strukturellen Reformen und der Lohnzurückhaltung der letzten 20 Jahre im Hinblick auf seine internationale Wettbewerbsfähigkeit gut dasteht, im Zeitalter der hochgradig vernetzten Weltwirtschaft aber keine Volkswirtschaft auf Dauer eine „Insel der Seligen“ bleiben kann. Spannender ist deshalb die Frage, wie es nun weitergeht. Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble hat sich für das kommende Jahr zum wiederholten Male einen ausgeglichenen Bundeshaushalt vorgenommen.

Deutschlands führende Ökonomen haben sich in ihrem in der vergangenen Woche vorgestellten Herbstgutachten hingegen von diesem Sparziel abgewandt. Sie fordern die öffentliche Hand dazu auf, angesichts der eingetrübten Konjunktur in nächster Zeit lieber mehr statt weniger Geld auszugeben. Andere wichtige Akteure der Weltwirtschaft – China, der internationale Währungsfonds und insbesondere die USA – haben bereits ähnliche Appelle an Deutschland gerichtet.

Tatsächlich kann sich die amtierende deutsche Bundesregierung nunmehr der Reihe ihrer Vorgängerinnen anschließen, die ebenfalls den richtigen Zeitpunkt für die – symbolisch zweifellos wertvolle – schwarze Null verschlafen haben. Selten waren die Rahmenbedingungen dafür so gut wie in den vergangenen zwei Jahren. Ohnehin geplante Ausgaben künstlich über mehrere Jahre zu strecken und damit zugunsten einer symbolischen Geste krampfhaft gegen die sich nun erkennbar abkühlende Konjunktur ansparen zu wollen, wäre dagegen im wahrsten Sinne des Wortes kontraproduktiv. Die Konjunktur braucht jetzt Impulse von der öffentlichen Hand, um endlich den immer deutlicher werdenden Investitionsstau zu überwinden. Dazu könnte zum Beispiel die längst überfällige Abschaffung der kalten Progression einen wichtigen Beitrag leisten. Der VAA wird sich auch in Zukunft für eine Konsolidierung der öffentlichen Haushalte einsetzen – aber eben für eine Konsolidierung, die wirtschaftspolitische Notwendigkeiten nicht außen vor lässt.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Diversity: Erfolgsfaktor für Firmen

In der Chemie gibt es vielerorts noch Nachholbedarf bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere. Im Interview mit dem VAA Newsletter erläutert die Vorsitzende der VAA- Kommission Diversity Dr. Monika Brink, warum sich ein familienfreundliches und persönlichkeitsförderndes Umfeld positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auswirkt.

VAA Newsletter: Wie beurteilen Sie bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere den Status quo in der Chemie?

Brink: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist absolut möglich. Der Knackpunkt ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Da ist man einfach noch nicht so weit. Die Notwendigkeit, Frauen mehr einzubeziehen, wird noch nicht überall erkannt. Auch wird das Privatleben häufig noch nicht ausreichend respektiert. In vielen Unternehmen erwartet man von den Top- Führungskräften beispielsweise räumliche Flexibilität. Das wird aber vor allem dann schwierig, wenn beide Partner in der Familie arbeiten, womöglich noch in unterschiedlichen Branchen. Kinder allein sind aber nicht der Grund für eine fehlende Karriere. Es gibt viele kinderlose Frauen, die trotz hervorragender Qualifikation keine Karriere gemacht haben. Dies wird oft übersehen. Es ist ein sehr vielschichtiges Problem.

VAA Newsletter: Wo genau ist der Schnittpunkt zwischen Beruf und Karriere, der das berufliche Weiterkommen verhindert?

Brink: Man kann ohne Probleme arbeiten und zu Hause eine Familie haben. Man kann reduziert arbeiten und kann familienfreundliche Services wie die Koordination von Kitaplätzen oder die Essenmitnahme in Anspruch nehmen. Aber dass Mitarbeiter nach einer Auszeit oder Elternzeit bei Karriereschritten berücksichtigt werden, ist nach wie vor eine Ausnahme in der Branche. In vielen Unternehmen wird man beispielsweise während des Mutterschutzes und der Elternzeit von der Kommunikation ausgeschlossen. Dies ist zum Beispiel bei B. Braun Melsungen nicht der Fall. Das hat unsere Zusatzbefragung zur Befindlichkeitsumfrage 2013 ergeben. Zum Branchenstandard gehört das aber leider nicht. In anderen Unternehmen muss man den Laptop, das Firmenhandy und die Zutrittskarte zum Betriebsgelände abgeben. Gerade für die VAA- Klientel der AT- Angestellten und Leitenden ist das mit gemischten Gefühlen verbunden. Eigentlich möchte man sich zum Unternehmen zugehörig fühlen, darf aber nicht die gewohnten Arbeitsmittel behalten.

VAA Newsletter: Das ist dann auch indirekt ein Appell an die VAA- Mitglieder selbst, die ja häufig selbst Vorgesetzte sind.

Brink: Natürlich. Wir müssen im VAA Netzwerke bilden und uns austauschen, um zu sehen, wo es welche Programme gibt. Unternehmen wie B. Braun unterstützen ihre Mitarbeiter ja auch mit Geld, um die Abwesenheitszeiten so kurz wie möglich zu gestalten. Da gibt es eine Art Extra- Kindergeld. Das Gute ist, dass dort auch die Firmenspitze dahintersteht und die Führungskräfte aktiv anspricht. Auch in Sachen Elternzeit, die eben ausdrücklich auch Männern offensteht.

VAA Newsletter: Aber kommt es letztendlich nicht doch auf die harten wirtschaftlichen Zahlen an? Können sich Unternehmen so etwas auf Dauer leisten?

Brink: Ja. Man muss nur auf die richtigen Referenzen schauen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist ein wesentlicher Aspekt für den Firmenerfolg. Wenn die Mitarbeiter gern arbeiten gehen, weil sie wissen, dass sie vom Unternehmen durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld unterstützt werden, dann sind sie hochmotiviert und leisten wesentlich mehr. Der wirtschaftliche Erfolg kommt dann automatisch. Es ist ja auch im Sinne der Firmen, die Mütter möglichst schnell wieder zu integrieren – man muss zum Beispiel nicht nach Ersatz suchen. Und viele Frauen wollen auch nicht komplett abgeschnitten werden vom Arbeitsgeschehen. Wenn der Kontakt gehalten wird und die Partner und Vorgesetzten mitmachen, kann die Motivation der Mitarbeiter durch das Zugehörigkeitsgefühl steigen und den Firmen bleibt das Knowhow erhalten. Wir sollten nicht vergessen: Teilzeitkräfte bringen ja stets 100 Prozent ihres Know- hows ein, selbst wenn sie nur 50 oder 60 Prozent arbeiten. [...]

VAA Newsletter: Wie sieht es bei den Spitzenreitern im VAA- Unternehmensranking aus: Tun sie wirklich so viel oder sind die anderen so schlecht?

Brink: Schaut man sich die Noten der Zusatzbefragung zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere an, sind diese generell schlechter als bei der übrigen Befindlichkeitsumfrage. Das sind also Felder, bei denen noch mehr getan werden muss. Manche Firmen sind einfach schneller zur Erkenntnis gelangt, dass sie agieren sollten.

VAA Newsletter: Was gehört für Sie neben der Vereinbarkeit noch zu Diversity?

Brink: Diversity ist unglaublich vielschichtig, viel mehr als nur das Thema Männer und Frauen. Die Globalisierung bringt international zusammengesetzte Teams und damit auch das interkulturelle Verständnis mit sich. Ich finde zudem das Zusammenspiel von Jung und Alt wichtig. Auch als Verband brauchen wir mehr junge Mitglieder.

Eine [ungekürzte Fassung des Interviews](#) finden eingeloggte Mitglieder auf pinko.vaa.de.



Dr. Monika Brink ist Vorsitzende der VAA- Kommission Diversity.

Versetzung: Wie weit reicht das Weisungsrecht?

Wird in einem Arbeitsvertrag unter der Überschrift „Beginn der Tätigkeit“ ein Ort für die Einstellung eines Arbeitnehmers benannt, gilt dies nicht als dauerhafte Festlegung des Arbeitsortes. Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt.

Eine Flugbegleiterin war von ihrem Arbeitgeber an einen anderen Arbeitsort versetzt worden. Im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin war unter der Überschrift „Beginn der Tätigkeit“ vereinbart worden, dass sie „ab 03.12.1994 im Bereich Flugbetrieb, Beschäftigungsort Münster/Osnabrück eingestellt“ werden sollte. Eine für die Arbeitnehmerin geltende Betriebsvereinbarung sah einen Versetzungsvorbehalt vor.

Die Arbeitnehmerin wehrte sich dennoch mit einer Klage gegen ihre Versetzung, woraufhin der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigte und zugleich eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen dienstlichen Einsatzort anbot. Die Arbeitnehmerin nahm das Änderungsangebot unter Vorbehalt an und wehrte sich auf dem Klageweg gegen die Änderungskündigung. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht sahen die Versetzung der Arbeitnehmerin jedoch als wirksam an und gaben dem Arbeitgeber recht.

§ 106 Gewerbeordnung: Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Versetzung im Revisionsverfahren für wirksam erklärt (Urteil vom 28. August 2013, Aktenzeichen: 10 AZR 569/12). Die BAG-Richter sahen in der Erwähnung des Einstellungsortes keine verbindliche Festlegung des Arbeitsortes, die das Weisungsrecht des Arbeitgebers wirksam hätte beschränken können. Denn durch die vorangestellte Überschrift „Beginn der Tätigkeit“ und den Hinweis, dass die Arbeitnehmerin an diesem Beschäftigungsort „eingestellt“ werde, sei damit nur der Ort der ersten Tätigkeit festgelegt worden.

Zudem sei in dem Arbeitsvertrag auf eine Betriebsvereinbarung Bezug genommen worden, in der ein wirksamer Versetzungsvorbehalt geregelt war. Da die Versetzung aus wirtschaftlicher Sicht begründbar war und die Arbeitnehmerin keine besonderen persönlichen Umstände vorbringen konnte, die eine Versetzung in eine andere Stadt unangemessen hätten erscheinen lassen, durfte der Arbeitgeber sein Weisungsrecht aus Sicht des BAG in dieser Art und Weise ausüben.

Praxis- Tipp

Fehlt es im Arbeitsvertrag an einer Festlegung des Inhalts oder des Orts der Leistungspflicht, ergibt sich der Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers direkt aus der gesetzlichen Regelung des § 106 Gewerbeordnung. VAA-Mitglieder sollten bei allen Fragen zum Weisungsrecht die qualifizierte Beratung durch die VAA- Juristen in Anspruch nehmen.

Steuertipp: IGeL- Leistungen absetzbar?

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

Akupunktur, Bachblütentherapie, Lichttherapie bei Winterdepressionen, Biofeedback bei Migräne: Alle diese Diagnose- und Behandlungsmethoden stehen nicht im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung. Werden sogenannte individuelle Gesundheitsleistungen (IGeL) in Anspruch genommen, sind die Kosten zudem nur selten als außergewöhnliche Belastungen abziehbar. Auch bei IGeL gilt: Abziehbar sind nur Aufwendungen, die dazu dienen, eine Krankheit zu heilen oder deren Folgen erträglicher zu machen. Kosten für Diagnose- Untersuchungen sind also abziehbar. Bei allen anderen Maßnahmen kann es ohne amtsärztliches Attest Probleme geben.

So hoch ist die zumutbare Belastung in Prozent des Gesamtbetrags der Einkünfte:

	Der Steuerpflichtige hat einen Gesamtbetrag der Einkünfte		
	bis 15.340 Euro	über 15.340 Euro bis 51.130 Euro	über 51.130 Euro
... kein Kind und es gilt der Grundtarif	5%	6%	7%
... kein Kind und es gilt der Splittingtarif	4%	5%	6%
... ein oder zwei Kinder	2%	3%	4%
... drei oder mehr Kinder	1%	1%	2%

SteuerSparTipp: Steuerzahler sollten die Kosten für individuelle Gesundheitsleistungen trotzdem in ihrer Steuererklärung als Krankheitskosten bei den außergewöhnlichen Belastungen ansetzen – einen Versuch ist es allemal wert! Streichen kann der Finanzbeamte dann immer noch. Und darauf sollte man auch vorbereitet sein: Das Finanzamt darf nämlich nur solche Aufwendungen anerkennen, die der Heilung einer Krankheit dienen oder die eine Krankheit erträglicher machen beziehungsweise deren Folgen lindern sollen. Wer sicher gehen will, dass der Finanzbeamte die Kosten für eine bestimmte medizinische Leistung anerkennt, muss sich vor Inanspruchnahme der Leistung erkundigen, welche Nachweise notwendig sind.

Hintergrund: Darum geht es bei außergewöhnlichen Belastungen

Entstehen einem Steuerpflichtigen zwangsläufig größere Aufwendungen als der überwiegenden Mehrzahl der Steuerpflichtigen gleicher Einkommensverhältnisse, gleicher Vermögensverhältnisse und gleichen Familienstands, so können diese Aufwendungen als außergewöhnliche Belastungen steuerlich berücksichtigt werden. Dabei können die Aufwendungen, die die zumutbare Belastung übersteigen, bei der Einkommensteuererklärung vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden (§ 33, § 33c Einkommensteuergesetz).

Steuertipps
www.steuertipps.de



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

Geldanlage: Zwischen Angst und Gier

Die Notenbanken haben die Zinsen zur Rettung des Finanzsystems auf historische Tiefstände gesenkt. Deshalb herrscht nicht nur bei Versicherungsgesellschaften und Pensionsfonds, sondern auch bei privaten Anlegern ein akuter Anlagenotstand. VAA- Kooperationspartner Joerg Lamberty von der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung beantwortet in seinem Gastbeitrag für den VAA Newsletter die Frage, was jetzt zu tun ist.

Die Stimmung vieler Anleger schwankt zwischen Angst und Gier: Einerseits bringen sichere Anlagen auf absehbare Zeit reale Verluste, andererseits ist es mehr als ungewiss, ob Anleger mit der Aussicht auf zunächst höhere Erträge bei riskanten Anlagen auch langfristig ungeschoren davon kommen werden.

„Animal Spirits“

Angst und Gier sind „Animal Spirits“. Sie können von Zeit zu Zeit – bar jeder Rationalität – zu extremen Schwankungen an den Finanzmärkten führen. Die Gier wird momentan nicht nur durch die fehlenden Zinsen bei sicheren Anlagen, sondern auch durch die unerwartet starken Aktienkurssteigerungen der letzten Jahre angestachelt. Zusätzlich befeuert wird das Gefühl der „verpassten Chance“ durch die Finanzpresse und Teile der Finanzindustrie. Um die Auflage der Wirtschaftsblätter zu erhöhen oder margenstarke Finanzprodukte zu verkaufen, wird beispielsweise jetzt – nach einem fünfjährigen Anstieg der meisten Aktienindizes – die „fehlende Aktienkultur der Deutschen“ beklagt oder die „Qualitätsaktie“ als alternativlos dargestellt. Dass die Finanzindustrie vielfach ihre eigenen Interessen über diejenigen ihrer Kunden stellt, ist hinlänglich bekannt. Deshalb hat der Gesetzgeber sie inzwischen dazu verpflichtet, ihre Kunden vor einer Produktentscheidung über mögliche Interessenkonflikte aufzuklären. Dass aber auch die Wirtschaftspresse bei den Themen „Geldanlage und Altersversorgung“ eine große Verantwortung gegenüber ihren Lesern trägt, scheint manchen Finanzjournalisten nicht immer bewusst zu sein.

Wie Jason Zweig, ein vielfach ausgezeichnete Kolumnist des Wall Street Journals, kürzlich bemerkte, schreiben Journalisten leider nicht immer das, was ratsam wäre, sondern oft nur das, was ihre Leser „hören“ möchten. Deshalb berichten sie lieber von der Aussicht auf steigende Aktienkurse und hohen Vergangenheitsrenditen, als ihren Lesern mit Warnungen über drohende Risiken an den Märkten die Laune zu verderben.

Depotanalyse exklusiv für VAA Mitglieder

Gegen eine Schutzgebühr von 50 Euro bietet die FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH im Rahmen einer zeitlich bis zum 15. November 2014 befristeten Aktion exklusiv für die Mitglieder des VAA eine umfassende Depotanalyse an. Dabei wird für das Gesamtdepot ein Rendite-/ Risikoprofil erstellt, auf eventuelle Schwachstellen (zum Beispiel unterdurchschnittliche Investmentfonds, Klumpenrisiken) hingewiesen und – falls notwendig und gewünscht – ein unverbindlicher Vorschlag zur Optimierung unterbreitet.

Doch leider sind Ratschläge, die sich kurzfristig am besten anhören, oft langfristig am gefährlichsten. Was spricht also dafür, gewisse Teile der Finanzpresse und der Finanzindustrie zu ignorieren und jetzt dem Gefühl der Angst ein etwas größeres Gewicht beizumessen?

„Greater Fool Theory“

Robert Shiller, Yale- Professor und Nobelpreisträger, hält inzwischen nahezu alle Anlageklassen für übersteuert. Er sieht bedrohliche Parallelen zur Jahrtausendwende, als viele Anleger im Sinne der „Greater Fool Theory“ in Aktien investiert haben, obwohl sie wussten, dass diese eigentlich bereits deutlich überbewertet waren. Getrieben von der Interneteuphorie haben Anleger Aktien damals nur gekauft, um sie später einem Dümmeren zu einem höheren Preis weiterzuverkaufen. Heute treibt nicht die Interneteuphorie, sondern der Glaube an dauerhaft niedrige Zinsen und die Allmacht der Notenbanken die Aktienkurse auf immer neue Höchststände. Nicht nur Shiller warnt. Auch die Analysen einiger bankenunabhängiger Fondsmanager, die für ihre Anleger über Jahrzehnte sehr gute Ergebnisse erzielt haben, münden in den Tenor, dass in der jetzigen Marktphase „Vermögenserhalt wichtiger als Rendite“ und „Geduld das Gebot der Stunde“ ist.

Auf Rückschläge vorbereitet sein

Natürlich weiß niemand, wie sich die Finanzmärkte kurzfristig entwickeln werden. Klar ist aber, dass das Anlageumfeld äußerst schwierig ist und dass ähnlich hohe Bewertungen bei Aktien und Anleihen in der Vergangenheit auf Sicht der nächsten sieben bis zehn Jahre eher zu enttäuschenden Ergebnissen geführt haben. Vor diesem Hintergrund sollten Anleger ihre Depots deshalb jetzt auf Rückschläge an den Finanzmärkten vorbereiten und entsprechend defensiv ausrichten.

Erst wenn sich die Bewertungsrelationen an den globalen Aktienmärkten deutlich verbessert haben, ist eine schrittweise Erhöhung des chancenorientierten Teils des Portfolios wieder empfehlenswert, um dann bei einem günstigeren Einstiegsniveau von den langfristigen Chancen am Aktienmarkt zu profitieren.

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



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

Kurzmeldungen

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI

[Verantwortung im Beruf: Was tun, wenn der Staatsanwalt kommt?](#)

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen. Es macht deutlich, dass unabhängig von Aufgabenübertragung, Delegation, hierarchischem Status und eigenem Sorgfaltsmaßstab heute ein deutlich ausgeprägteres Risiko besteht, in strafrechtliche Ermittlungen verstrickt zu werden als noch vor einigen Jahren. Niemand kann sich davor schützen, mit dieser Problematik konfrontiert zu werden. Ohne trockene juristische Darstellung von Paragrafen wird anhand praktischer Beispiele deutlich, um welche konkreten Probleme es geht und wie man sie anpackt, um sich und das Unternehmen zu schützen. Hauptthemen dabei sind das richtige Verhalten bei behördlichen Untersuchungen sowie die eigenen Rechte und Pflichten. Referent ist der seit 2007 als Schadenleiter für einen Industrieversicherer tätige Rechtsanwalt Bernd Rininsland, der Experte für die Entwicklung von Deckungskonzepten im Bereich strafrechtlicher Risiken ist. Das Seminar findet **am 28. Oktober 2014 in Köln** statt.

[Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung](#)

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist die zweite Säule im System der Altersvorsorge und ein wesentlicher Beitrag dazu, den Lebensstandard abzusichern, der vor dem Renteneintritt erreicht wurde. Viele, vor allem große Arbeitgeber bieten im Wettbewerb um Mitarbeiter eine solide betriebliche Altersversorgung an. Doch die betriebliche Altersversorgung ist eines der komplexesten Gebiete innerhalb des Arbeitsrechts. In diesem Seminar vermittelt Rechtsanwalt Dr. Torsten Glinke einen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen und stellt die wesentlichen Themenschwerpunkte praxisorientiert und verständlich dar. Glinke ist als VAA- Geschäftsführer insbesondere für alle Fragen in Verbindung mit der betrieblichen Altersversorgung zuständig und berät Betriebsräte und Sprecherausschüsse bei der Implementierung und Änderung von Versorgungssystemen. Das Seminar findet **am 6. November 2014 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Für Mitglieder von VAA, Forum F3 und anderen Mitgliedsverbänden des Führungskräfteverbandes ULA gelten für die Seminare des FKI exklusive Sonderkonditionen.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen finden eingeloggte Mitglieder unter pinko.vaa.de/termine.

22.10.14, 11.00 Uhr – 13.00 Uhr:

Verleihung Deutscher Chemie- Preis Köln

Veranstalter: VAA

Ort: IHK Köln, Unter Sachsenhausen 10– 26, 50667 Köln

22.10.14, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Sitzung Kommission betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

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

28.10.14, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr:

Sitzung Kommission Diversity

Veranstalter: VAA

Ort: Airport Conference Center Flughafen Frankfurt/ Main

29.10.14, 17.00 Uhr – 20.00 Uhr:

Sitzung Landesgruppe Hessen

Veranstalter: VAA

Ort: „Beef 'n Beer“, Chinonplatz 4, 65719 Hofheim a. T.

03.11.14, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr:

Verleihung VAA- Stiftungspreis

Veranstalter: VAA- Stiftungs- gGmbH

Ort: TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

07.11.14, 14.00 Uhr – 16.30 Uhr:

Sitzungen der Landesgruppen Mittel/ Ost, Nord, Nordrhein, Südwest und Westfalen

Veranstalter: VAA

Ort: Maritim Hotel Ulm, Basteistr. 40, 89073 Ulm

07.11.14, 18.00 Uhr – 08.11.14, 14.00 Uhr:

Werkgruppenvorsitzendentagung

Veranstalter: VAA

Ort: Maritim Hotel Ulm, Basteinstr. 40, 89073 Ulm

12.11.14, 19.00 Uhr – 14.11.14, 13.00 Uhr:

Seminar für Betriebsräte

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Maritim proArte Hotel Berlin, Friedrichstr. 151, 10117 Berlin

Links

CHEManager

CHEManager E- Mail- Newsletter

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