

Wir wollen keinen „closed shop“!

Von Breschnew wird der Spruch kolportiert: Bonn sei eine freundliche aber eigenwillige Stadt. Ob die Schranke nun oben oder unten sei, ganz egal, es komme immer ein Zug. Man darf mutmaßen, dass der ehemalige russische Kremlichef eher auf das karnevalistische Talent der fröhlichen Rheinländer anspielen wollte, als auf die notorisch defekten Schrankensteuerung und das einst beachtliche Aufkommen an innerstädtisch verkehrenden Fern- und Güterzügen in Bonn. Nur, wer dieser Tage am Bahnhof steht, wünschte sich manchmal: Breschnew hätte immer noch Recht. Hat er aber nicht. Züge fallen aus: Lokführerstreik.

Die Öffentlichkeit nimmt es – noch – gelassen, aber reserviert. Zu verworren ist die Situation: Die Deutsche Bahn wird für ein Ziel bestreikt, das sie betriebswirtschaftlich eigentlich wollen, aber als Tarifpartei nicht erfüllen könnte: Nämlich ein einheitliches Tarifniveau auch bei der privaten Konkurrenz.

Preisunterbietungswettläufe auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen, kann im Prinzip nicht den Beifall der DGB- Gewerkschaften finden. Aber würden die Kollegen der großen Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EGV) deshalb etwa der streikenden GDL Beifall klatschen? Indessen munitionieren sich die, die für gesetzliche Tarifeinheit sind, neu. Aus Prinzip! Haben Sie bei all dem den Überblick verloren? Ich gestehe, mir geht es mitunter ähnlich.

Das ist nicht gut. Wer auch immer Verantwortung in der Tarifpolitik trägt, es dient keinem, wenn die Menschen den Überblick verlieren. Dann kommen Verkürzungen auf. Aus Verkürzungen werden Schlagwörter, und mit Schlagwörtern haut man schon mal gern dazwischen und leider auch daneben.

„Englische Verhältnisse“, das ist so eines. Wer in Deutschland englische Verhältnisse heraufbeschwört und gleichzeitig zu deren Abwendung fordert, es möge nur noch die Gewerkschaft Tarifverträge schließen können, die die Mehrheit im Betrieb hat, der haut daneben.

In England nannte man das „closed shop“. Nur wer in der tonangebenden Gewerkschaft Mitglied war, der durfte überhaupt in dem Betrieb arbeiten. Ganz so weit möchte jetzt in Deutschland niemand gehen, aber fast so weit eben schon!

Mich wundert deshalb, dass führende Verantwortungsträger aus der Chemie beharrlich werben für diese Idee eines Gesetzes zur Tarifeinheit. Zuletzt hat das sehr deutlich der BAVC- Präsident Dr. Eggert Voscherau im [Handelsblatt](#) getan.

Es kann keinem an Streiks gelegen sein. Schon gar nicht in zentralen Bereichen der Daseinsvorsorge. Aber Einheitlichkeit der Tarifverhältnisse, und Tarifpluralität mit stabilen industriellen Beziehungen auch unter mehreren Tarifvertragsparteien sind nicht zwingend Gegensätze! Wir, die Chemie, sind ein gutes, ja ich gehe soweit, das beste Beispiel. Der BAVC schließt in langer Tradition Tarifverträge sowohl mit der IG BCE als auch mit dem VAA ab, ja es gibt sogar dreiseitige Tarifverträge. Darüber hinaus werden zahlreiche, wichtige Fragen in branchenweiten bi- und trilateralen Sozialpartnervereinbarungen geklärt. Wir, die Chemiesozialpartner, haben allen Grund, uns dieser seit Jahren ständig erneut unter Beweis gestellten Leistung zu rühmen. Das ist best practise.

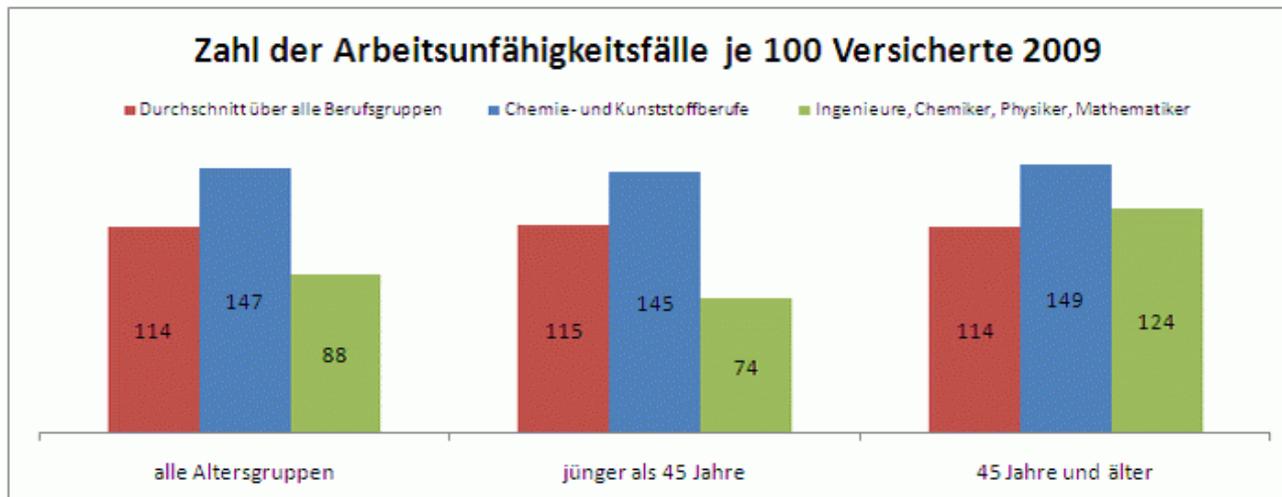
Weil ich davon zutiefst überzeugt bin, habe ich diese Argumente in einem [offenen Brief](#) an Dr. Eggert Voscherau zusammengefasst. Wir als VAA lassen nicht nach darin, für die Traditionen der Chemie zu werben.



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002
Verbandsvorsitzender des VAA.

Naturwissenschaftler: Ab 45 häufiger krank

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle von Chemikern und Ingenieuren steigt im Alter ab 45 Jahren deutlich an. Gemessen an der Zahl der Arbeitsunfälle sind die Arbeitsplätze in der Chemie überdurchschnittlich sicher.



Quelle: SUGA 2009, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Das geht aus dem Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) für das Jahr 2009 hervor, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Februar veröffentlicht hat.

Über alle Branchen gesehen steigt die Gesamtzahl der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland seit einigen Jahren wieder an. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherte hat sich von 98 im Jahr 2006 auf 114 im Jahr 2009 erhöht. Die durchschnittliche Dauer eines Arbeitsunfähigkeitsfalls betrug in beiden Jahren 12 Tage. Insgesamt war 2009 jeder Arbeitnehmer im Durchschnitt 12,8 Tage arbeitsunfähig. Das entspricht einer Gesamtzahl von 459,2 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen oder 1,3 Millionen Erwerbsjahren. Die BAuA schätzt den dadurch entstandenen volkswirtschaftlichen Produktionsausfall für 2009 auf insgesamt rund 43 Milliarden Euro.

Bei den Chemie- und Kunststoffberufen lag die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle 2009 mit 147 je 100 Versicherte in der gesetzlichen Unfallversicherung deutlich über der der mathematisch- naturwissenschaftlichen Berufsgruppe (Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker) mit 88 Fällen.

Bei den Chemie- und Kunststoffberufen ist dabei kein wesentlicher Unterschied zwischen den unter 45- Jährigen und den Arbeitnehmern im Alter von 45 Jahren und darüber festzustellen (145 beziehungsweise 149 Fälle je 100 Versicherte). Der Unterschied bei der mathematisch- naturwissenschaftlichen Berufsgruppe fiel dagegen deutlich aus: Bei den unter 45- Jährigen lag die Fallzahl mit 74 deutlich niedriger als bei den Arbeitnehmern ab 45 Jahren. In dieser Altersgruppe betrug die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle 124 je 100 Versicherte.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist bei beiden Berufsgruppen stark altersabhängig. In beiden Gruppen war die Zahl der Tage pro Fall bei den Arbeitnehmern unter 45 Jahren deutlich niedriger als in der Altersgruppe ab 45.

Aus dem SUGA 2009 geht auch hervor, dass die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle in der Chemie im Jahr 2009 bei 13 Fällen je 1.000 Vollarbeiter lag. Im Vergleich zum Durchschnitt aller Branchen von 26 Unfällen pro Jahr sind in der Chemie damit nur etwa halb so viele Unfälle zu verzeichnen.

Mit der Zahl der Vollarbeiter werden die verschiedenen Formen der Arbeitszeit wie Teilzeitbeschäftigung und Überstunden auf Beschäftigungsverhältnisse mit normaler ganztägiger Arbeitszeit umgerechnet. 1960 betrug die Zahl der Arbeitsunfälle in Chemie noch 109 Fälle je 1.000 Vollarbeiter. Seitdem ist sie kontinuierlich gesunken und hat 2009 den bislang niedrigsten Stand erreicht.

Für Ulrike Jansen, Pressesprecherin der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI), kommt dieses Ergebnis nicht überraschend: „Die Chemische Industrie ist heute eine der sichersten produzierenden Branchen in Deutschland. Das liegt zum einen natürlich an den strengen Sicherheitsvorschriften, zum anderen aber vor allem daran, dass die Sensibilität und das Sicherheitsniveau in den Betrieben der Chemischen Industrie aufgrund der Brisanz der verwendeten Stoffe schon immer sehr hoch waren.“ Hinzu komme, so Jansen, dass die Unternehmen in den letzten Jahren und Jahrzehnten sehr viel in die Verbesserung der Technik und die Qualifikation ihrer Beschäftigten investiert hätten.

Privatnutzung Dienstwagen: Sofortiger Widerruf unwirksam

Eine Vertragsklausel, die nach der Freistellung von der Arbeitsleistung den sofortigen entschädigungslosen Entzug eines privat genutzten Dienstwagens vorsieht, ist unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) entschieden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat unterdessen klargestellt, dass nach Ende der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kein Anspruch auf Privatnutzung eines Dienstwagens besteht.

Das LAG Niedersachsen hat eine Vertragsklausel für unwirksam erklärt, nach der ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses und Freistellung von der Arbeitsleistung sofort und entschädigungslos die Privatnutzung des Dienstwagens entziehen konnte (Urteil vom 14.09.2010, 13 Sa 462/10).

Der Arbeitgeber hatte der Arbeitnehmerin einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den sie auch privat nutzen durfte. Der Dienstwagenvertrag enthielt einen Widerrufsvorbehalt. Danach konnte der Arbeitgeber die Überlassung widerrufen, wenn und solange der Mitarbeiter den PKW nicht für dienstliche Zwecke benötigt. Eine Nutzungsentschädigung war nicht vorgesehen. Als der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin kündigte und sie freistellte, verlangte er den Dienstwagen zurück. Die Klägerin kam der Aufforderung nach, machte jedoch eine Entschädigung für den Nutzungsausfall geltend. Nachdem ihre Klage vom Arbeitsgericht Oldenburg abgewiesen worden war, legte sie Berufung ein.

Ankündigungsfrist notwendig

Das LAG Niedersachsen gab ihr recht. Es erklärte den sofortigen entschädigungslosen Entzug des privat genutzten Dienstwagens für unwirksam. Arbeitnehmer, die einen Dienstwagen privat nutzen, verzichten typischerweise auf die Anschaffung eines eigenen PKW. Sie seien deshalb davor zu schützen, dass ihnen die Nutzung des Dienstwagens kurzfristig ohne Vorankündigung entzogen wird.

Eine Widerrufsklausel ist im Fall der Freistellung laut LAG daher nur interessengerecht, wenn sie neben dem Wegfall der dienstlichen Verwendung des Dienstwagens als Sachgrund eine Ankündigungsfrist für den Widerruf vorsieht, die mindestens vier Wochen beträgt.

In einem anderen Fall hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass Arbeitnehmer nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums keinen Anspruch auf private Nutzung des Dienstfahrzeugs haben (Urteil vom 14.12.2010, 9 AZR 631/09).

Ein Arbeitnehmer war neun Monate arbeitsunfähig krankgeschrieben gewesen. Als nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums der Leasingvertrag für seinen Dienstwagen auslief, gab der Arbeitnehmer das Fahrzeug auf Verlangen des Arbeitgebers heraus. Er machte jedoch eine Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit nach der Herausgabe geltend.

Wie bereits die Vorinstanzen entschied auch das BAG gegen den Arbeitnehmer. Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die private Nutzung des Dienstwagens einräumt, handele es sich um eine zusätzliche Gegenleistung für die Arbeitsleistung und damit um Arbeitsentgelt. Damit ist aus Sicht des BAG auch die private Nutzung regelmäßig nur so lange geschuldet wie das Arbeitsentgelt selbst. Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr besteht, ist dies somit nicht der Fall.

VAA-Praxistipp

Bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Dienstwagen herauszuverlangen, etwa um ihn einer Ersatzkraft zur Verfügung zu stellen. Die sofortige Herausgabe nach einer Freistellung kann nach dem Urteil des LAG Niedersachsen dagegen unwirksam sein. Allerdings hat das LAG wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zum BAG zugelassen. Ob die Entscheidung Bestand hat, bleibt daher abzuwarten.

VAA- PINKO: Kommissionsarbeit vernetzen

Ab Mitte 2011 wird der VAA die Plattform für internetgestützte Kommunikation, kurz VAA- PINKO, einführen. Der Verband möchte so seine Mandatsträger in ihrer Arbeit vor Ort noch stärker unterstützen. Dazu im Interview: Dr. Theodor Reuters.

VAA Newsletter: Welche neuen Chancen ergeben sich mit VAA- PINKO für die Arbeit der verschiedenen VAA-Kommissionen?

Reuters: Ein wesentlicher Kernbestandteil der PINKO ist das strukturierte Verzeichnis aller VAA- Mitglieder und die Möglichkeit, themenorientierte Gruppen zu pflegen. Der zweite Kernbestandteil ist ein strukturierter Informationspool aus Terminen, Veranstaltungsberichten, Protokollen, Diskussionsforen oder Listen von interessanten Internet- Links.

Die Zusammenführung dieser Informationen in der PINKO erleichtert die Kommissionsarbeit dadurch, dass Verbandsmitglieder schnellstmöglich an einer zentralen Stelle über aktuelle Themen informiert und mit demselben Werkzeug sogar aktiv in die Kommissionsarbeit eingebunden werden können.



VAA Newsletter: Sie selbst sind Vorsitzender der VAA-Kommission Betriebsräte. Wie genau würden Sie PINKO für die Kommissionsarbeit einsetzen?

Reuters: Das Netzwerk der VAA- Betriebsräte lebt aktuell von den Betriebsrätekonferenzen und den Betriebsräteseminaren sowie eigeninitiierten, persönlichen Kontakten.

Mit der VAA- PINKO haben wir erstmals die Möglichkeit, alle dem VAA bekannten VAA- Betriebsräte in einer Informationsgruppe zusammenzufassen und ihnen auf der PINKO betriebsratsspezifische Informationen aktiv zur Verfügung zu stellen. Dadurch wird das erreichbare Netzwerk deutlich vergrößert.

Zusätzlich sehe ich die Möglichkeit, Umfragen und Abstimmungen in PINKO durchzuführen oder gar moderierte Diskussionsforen zu schaffen, als große Chance, die VAA- Betriebsräte über die PINKO in die Arbeit der Kommission aktiv einzubinden.

VAA Newsletter: Was sind die nächsten Schritte bei der Umsetzung von PINKO?

Reuters: Nachdem wir in einer ersten Testphase die Arbeitsoberfläche der PINKO behandelt haben, wenden wir uns in der nächsten Phase dem Aufbau und der Strukturierung des PINKO- Nutzerstamms zu. Beachtenswert dabei ist, dass, quasi als Nebeneffekt, mit dieser Struktur gleichzeitig eine Übersicht über die Zusammenhänge der Firmen in der Chemischen Industrie Deutschlands dargestellt ist.

Bevor dann der zweite Teil der PINKO, nämlich die Füllung des Informationspools in Angriff genommen werden kann, wird der Zugang zur Plattform auf einen neuen Sicherheitsstandard angehoben. Erst wenn dieser erreicht ist, können wir verbandspolitisch wichtige und interessante Informationen in diesen Pool legen.

VAA Newsletter: In einem Satz zusammengefasst: Welche Möglichkeiten bietet Ihnen VAA- PINKO?

Reuters: VAA- PINKO wird einen alten Wunsch nach Unterstützung des Netzwerks der VAA- Betriebsräte durch eine zentral strukturierte und jederzeit gut abrufbare Informationsablage endlich realisierbar machen.



Dr. Theodor Reuters ist stellvertretender Vorsitzender der VAA- Werksguppe Schott AG sowie Vorsitzender der VAA- Kommission Betriebsräte und Mitglied der VAA- Kommission Internet.

Keine Steuern auf Tank- und Geschenkgutscheine

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

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, unter welchen Voraussetzungen Tank- und Geschenkgutscheine ein steuerbegünstigter Sachbezug sind. Arbeitgeber können jetzt in weit mehr Fällen die Freigrenze von 44 Euro monatlich zugunsten ihrer Arbeitnehmer nutzen.

Gleich in drei Fällen hat der BFH klargestellt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Tank- oder Geschenkgutscheine aushändigen und dafür die monatliche Freigrenze von 44 Euro für Sachbezüge nutzen können. Ein monatlicher Sachwert bis zu dieser Höhe bleibt lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Arbeitnehmer können so unbürokratisch und ohne jedes Risiko ein steuerfreies Extra bekommen. Dem Fiskus wird diese Entwicklung nicht gefallen. Wegen der Vielzahl gleicher Entscheidungen dürfte es die Finanzverwaltung aber wohl nicht wagen, die steuerzahlerfreundliche neue Rechtsprechung durch einen Nichtanwendungserlass außer Kraft zu setzen.

- Fall 1: Arbeitnehmer hatten anlässlich ihres Geburtstages vom Arbeitgeber Geschenkgutscheine über 20 Euro erhalten, die sie bei einer Buchhandelskette einlösen konnten (BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 21/09).
- Fall 2: Arbeitnehmer durften mit vom Arbeitgeber ausgestellten und in einem bestimmten Monat einzulösenden Benzingutscheinen bei einer Tankstelle ihrer Wahl 30 Liter Treibstoff tanken. Die Arbeitnehmer bezahlten selber und erhielten später gegen Vorlage von Gutschein und Quittung die Kosten vom Arbeitgeber erstattet (BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 40/10).
- Fall 3: Arbeitnehmer durften gegen Vorlage einer elektronischen Tankkarte des Arbeitgebers bei einer bestimmten Tankstelle monatlich tanken. Auf der Karte waren die Literzahl eines bestimmten Kraftstoffs sowie der Höchstbetrag von 44 Euro gespeichert. Der Betrag wurde vom Konto des Arbeitgebers abgebucht (BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 27/09).

In allen Fällen waren die Arbeitgeber der Meinung, es handle sich dabei jeweils um Sachlohn. Da die Arbeitnehmer keine sonstigen Sachbezüge erhielten, konnte die monatliche Freigrenze von 44 Euro ausgeschöpft werden (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG). Die Arbeitgeber behielten daher weder Lohnsteuer noch Sozialversicherung ein. Das Finanzamt dagegen ging von steuerpflichtigem Barlohn aus und forderte Lohnsteuer nach.

Der BFH nahm in allen Fällen Sachbezüge an. Ausschlaggebend für die Beurteilung sind die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hat der Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf eine bestimmte Sachleistung, nicht jedoch auf die Zahlung von Geld, so liegt ein Sachbezug im Sinne des Gesetzes vor. Diese Voraussetzung war in allen Fällen erfüllt, da die Arbeitnehmer nicht Geld statt Sachbezug fordern konnten. Wie dieser Anspruch dann erfüllt wird, ob der Arbeitgeber also den Sachwert direkt dem Arbeitnehmer aushändigt oder ob der Arbeitnehmer den Sachwert auf Kosten des Arbeitgebers von einem Dritten bezieht, spielt bei der lohnsteuerlichen Beurteilung keine Rolle.

Die Richter verwarfen ausdrücklich die restriktive Regel der Finanzverwaltung, wonach kein Sachbezug vorliegt, wenn auf dem Gutschein ein Betrag oder ein Höchstbetrag von 44 Euro angegeben ist. Ein solcher Vermerk ist ihrer Meinung nach unschädlich.

Steuertipps®

www.steuertipps.de



Nicole Weller ist Rechtsanwältin und Chefredakteurin des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Kurzmeldungen

Vorsicht Steuerfalle

Freiwillig Versicherten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung drohen durch fehlerhafte Lohnsteuerbescheinigungen für das Jahr 2010 hohe und vermeidbare Mehrbelastungen. Eine [neue Infobroschüre](#) des Deutschen Führungskräfteverbands ULA gibt hierzu die notwendigen Tipps.

VAA- Befindlichkeitsumfrage 2011

Ab dem 21. März erhalten zufällig ausgewählte VAA-Mitglieder in 25 Unternehmen der Chemischen Industrie per Post den Fragebogen für die Befindlichkeitsumfrage 2011. Der VAA bittet um eine rege Beteiligung. Einsendeschluss der ausgefüllten Fragebögen an die Geschäftsstelle in Köln ist der 15. April 2011.

Links



Aktuelle Veröffentlichungen des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA

unter www.ula.de:

- Newsletter kurz und bündig Ausgabe 2/2011
 - Stellungnahmen zu aktuellen Gesetzen und Europäischen Richtlinien erschienen: EU-Arbeitszeitrichtlinie, Beschäftigtendatenschutzgesetz, Reform des Gesetzes über Europäische Betriebsräte
 - Pressemitteilung zum Unisex- Urteil des EuGH
 - Aktuelles aus den anderen ULA- Mitgliedsverbänden
- Aktuelle Seminarhinweise des Führungskräfte Instituts (FKI GmbH) sind unter www.fki-online.de zu finden.

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.

[Zur Registrierung](#)

Termine

17.03.11: Vortrag "Karriereplanung und berufliche Neuorientierung - kann man 'zu jung' oder 'zu alt' sein?"

Referent: Stefan Müller, Personalperspektiven Stuttgart
 Veranstalter: VAA im IPH, Werksgruppe Bayer CropScience Frankfurt
 Ort: Industriepark Höchst, G 836, gr. Konf.Raum, 2. OG
[Anmeldung](#)

18.03.11: AKCC Get- Together 2011

Thema: Pioniere des 20. Jahrhunderts - Chemikerinnen trotzten den Vorurteilen
 Veranstalter: GDCh- Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (AKCC) gemeinsam mit TU Darmstadt
 Ort: darmstadium, Schlossgraben, 64283 Darmstadt
[Anmeldung](#)

21.03.11: Landesgruppe Westfalen

Veranstalter: VAA
 Ort: Evonik Industries AG, Rellinghauser Str. 1-11, 45128 Essen, Haus 11, Sitzungsraum 1414

Termine (Fortsetzung)

22.03.11: Landesgruppe Nord

Veranstalter: VAA
 Ort: Hotel Maritim Reichshof Hamburg, Kirchenallee 34 – 36, 20099 Hamburg

23.03.11: Landesgruppe Niedersachsen

Veranstalter: VAA
 Ort: Werk der der Symrise GmbH & Co. KG, Mühlenfeldstraße 1, 37603 Holzminde

23.03.11: Landesgruppe Nordrhein

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

24.03.11: Landesgruppe Südwest

Veranstalter: VAA
 Ort: Business- Hotel René Bohn, René- Bohn- Straße 4, 67063 Ludwigshafen, Raum „Tokyo“

25./26.03.11: Kommission Aufsichtsräte und Aufsichtsrätetagung

Veranstalter: VAA
 Ort: Best Western Premier Victor's Residenz- Hotel Leipzig, Georgiring 13, 04103 Leipzig

26.03.11: Landesgruppe Bayern

Veranstalter: VAA
 Ort: Hotel „Zur Mühle“, Kirchplatz 5, 85737 Ismaning

30.03.11: Kommission Einkommen

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

30.03.11: Landesgruppe Hessen

Veranstalter: VAA
 Ort: Stadthalle Hofheim, Chinonplatz 4, 65719 Hofheim

31.03.11: Kommission Internet

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

01./02.04.11: Betriebsrätekonferenz

Referenten: Dr. Hansjörg Becker, Dr. Margit Emmerich, RA Manfred Franke, RA Thomas Spilke
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: Novotel Mainz, Auguststr. 6, 55131 Mainz

05.04.11: Vortrag "Ausgebrannt, erschöpft, frustriert und verzweifelt? Ursachen, Symptome und Therapie des Burnout- Syndroms"

Referent: PD Dr. med. Michael Grube
 Veranstalter: VAA Landesgruppe Hessen und Werksgruppe Bayer CropScience Frankfurt
 Ort: Industriepark Höchst, K 801, gr. Konferenzraum EG

11.04.11: Seminar für Betriebsräte

Referent: Dr. jur. Hans Friedrich Eisemann
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: Mercure Hotel Köln City, Friesenstr. 44, 50670 Köln

15.04.11: Seminar Aufgaben von Sprecherausschüssen - Grundlagen und Praxisworkshop

Referent: RA Gerhard Kronisch, RAin Svenja Deich
 Veranstalter: FKI - Führungskräfte Institut GmbH
 Ort: Hilton Hotel, Berliner Freiheit 2, 53111 Bonn