

## Vom Gewinn, die Freiheit nicht zu fürchten

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den verbrieften Freiheiten der EU. Dennoch ist in diesem Zusammenhang oft von „Jobkonkurrenz“, „Lohndumping“ oder „Sozialtourismus“ die Rede, nicht nur an den Stammtischen. In weiten Teilen der Gesellschaft sitzt die Angst vor einem massiven Zustrom auf den deutschen Arbeitsmarkt tief. Dabei brauchen wir die Freiheit nicht zu fürchten. Dafür genügt ein Blick auf unsere osteuropäischen Nachbarn. Ihr Streben nach Freiheit war von Erfolg gekrönt. Ein langer Weg, der erst am 1. Mai vollendet sein wird. Denn am Tag der Arbeit fallen die letzten Barrieren für die meisten EU- Mitgliedstaaten Osteuropas. Für Rumänien und Bulgarien ist es dann im nächsten Jahr soweit. Erst mit der Öffnung des deutschen – und österreichischen – Arbeitsmarktes für osteuropäische Arbeitnehmer wird das Erbe der Vergangenheit endgültig überwunden. Es darf keine EU-Bürger erster und zweiter Klasse geben. Gleiches muss auch für Arbeitnehmer gelten.

Schon die erste Runde der EU- Osterweiterung im Jahr 2004 hat zu erheblichen Wohlfahrtsgewinnen für die deutsche Volkswirtschaft geführt, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vor vier Jahren festgestellt hat. Demnach stieg nicht nur das Handelsvolumen mit Osteuropa, sondern auch die Wertschöpfung im Inland. Die Erfahrungen aus Großbritannien, Irland und Schweden – diese Staaten haben auf eine Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit verzichtet und ihre Märkte 2004 „freigegeben“ – zeigen ebenfalls, dass sich die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte positiv auf die wirtschaftliche Gesamtentwicklung auswirkt. Im Gegensatz dazu hat Deutschland auf einem restriktiven Umgang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit bestanden. Dadurch sind uns viele Fachkräfte einfach „durch die Lappen“ gegangen, die wir angesichts des Demografischen Wandels in Zukunft dringend brauchen. Es wird daher Zeit für die Politik, ein an den realen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtetes Modell der geregelten Zuwanderung auf die Beine zu stellen.

Wer aber glaubt, die demografischen Herausforderungen allein mit der Trumpfkarte Migration stechen zu können, irrt sich.

Gerade der Bereich der qualifizierten Fachkräfte, insbesondere in den MINT- Berufen, wird in den kommenden Jahrzehnten am stärksten vom Fachkräftemangel getroffen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird dieses Problem nicht beheben, da sie für hochqualifizierte Arbeitskräfte bereits seit vier Jahren gilt. Nennenswerte Effekte sind nicht zu verzeichnen, wie eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zum Ingenieursarbeitsmarkt 2010/11 eindrucksvoll belegt.

Laut IW- Studie sind die meisten osteuropäischen Ingenieure schon 2004 nach Schweden, Irland oder Großbritannien ausgewandert. Warum? Die Bundesagentur für Arbeit führt an, dass Ingenieure weltweit gefragt seien und selbst in Osteuropa sehr gut bezahlt würden. Die „Wanderanreize“ nach Deutschland sind also denkbar gering – die griffige Formel vom Ausgleich durch Zuwanderung ist eine Illusion. Im Niedriglohnssektor sieht die Situation freilich anders aus. Dort müssen noch einige rechtliche Lücken zur Umgehung von Mindestlöhnen und -standards geschlossen werden. Eine stufenweise Anpassung der Löhne sei hier sinnvoll, meint beispielsweise das IAB.

Insgesamt aber werden Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen von der Arbeitnehmerfreizügigkeit profitieren. Es bringt keinen Gewinn, die Freiheit dauerhaft beschränken zu wollen. Dies gilt für uns, unsere EU- Partner, aber auch für die vielen Millionen Menschen, die von einem freien Leben nur träumen können. Die bereits zweieinhalb Jahrhunderte alten Worte des amerikanischen Wissenschaftlers und Staatsmannes Benjamin Franklin haben nichts von ihrer Gültigkeit verloren: „Wer die Freiheit aufgibt, um Sicherheit zu gewinnen, wird am Ende beides verlieren.“



**Gerhard Kronisch,**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## Einkommensumfrage 2010: Die Großen sparen beim Bonus

**Im zweiten Jahr in Folge spüren die Führungskräfte in der Chemie die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise in ihrem Geldbeutel. Bei den Großfirmen lagen die Bonuszahlungen im Jahr 2010 um 16 Prozent unter Vorjahresniveau. Kleinere Firmen reagierten auf die Krise vorwiegend mit unterdurchschnittlichen Anpassungen des Fixgehalts, bis hin zur Nullregulierung.**

Das zeigen die ersten Ergebnisse der VAA-Einkommensumfrage für das Jahr 2010. Jährlich befragt der Verband seine Mitglieder zur Einkommenssituation. Er verfügt damit über die breiteste Datenbasis zur branchenbezogenen Einkommensentwicklung der Führungskräfte in der Chemischen Industrie in Deutschland.

Das Gesamteinkommen der Führungskräfte in der Chemie ist zwar leicht gestiegen. Entscheidend ist aber der unterschiedliche Umgang mit den variablen Bezügen: Während die Großunternehmen aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise ihre Bonuszahlungen erneut deutlich absenkten, reagierten kleinere Unternehmen vorwiegend mit einer unterdurchschnittlichen Anpassung der Fixgehälter – bis hin zur Nullrunde.

Dazu VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch: „Großunternehmen haben mit ihren variablen Bonussystemen die Möglichkeit, mit Personalkosten flexibel auf aktuelle, wirtschaftliche Situationen zu reagieren.“

Rainer Nachtrab, Gehaltsexperte im VAA- Vorstand, ergänzt: "Kleinere und mittlere Unternehmen haben diese Reaktionsmöglichkeit überwiegend nicht." Die Kleinen geben plötzlich auftretende Kriseneffekte unvermittelt über die Stellschraube der Fixgehälter weiter. Damit nehmen sie langfristig in Kauf, Gehälter unter Marktniveau zu zahlen. "Das kann sie als Arbeitgeber unattraktiv machen und Rekrutierungsprobleme bei qualifiziertem Nachwuchs schaffen", warnt Nachtrab, hauptberuflich Verfahreningenieur bei der BASF SE.

---

### Weitere Ergebnisse im Juni- Magazin

---

Weitere Ergebnisse der VAA- Einkommensumfrage werden in der Juni- Ausgabe des VAA Magazins veröffentlicht. Die Broschüre zur Einkommensumfrage 2010 mit detaillierten Ergebnissen und grafischen Auswertungen wird allen berufstätigen Mitgliedern des VAA der Juni- Ausgabe des VAA Magazins beigelegt.

## Gewährter Urlaub ist unantastbar

**Arbeitgeber können bereits genehmigten Urlaub nicht widerrufen. Vereinbarungen über einen Abbruch des Urlaubs zur vorzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz sind rechtlich nicht haltbar. Das hat das Arbeitsgericht Lörrach entschieden.**

Eine Leitende Angestellte im Bereich der pharmazeutischen Entwicklung befand sich in ihrem Jahresurlaub in Costa Rica. Da in ihrer Abteilung ein Personalabbau geplant wurde, setzte sich der Arbeitgeber während des Urlaubs mehrfach telefonisch mit ihr in Verbindung, um sie als Vorgesetzte der Abteilung in die geplanten Maßnahmen einzubinden. Der Arbeitgeber behauptete zudem, mit der Mitarbeiterin deren vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub vereinbart zu haben. Die Arbeitnehmerin führte ihren Urlaub jedoch wie geplant fort. Der Arbeitgeber sprach ihr deshalb die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen aus. Dagegen klagte die Arbeitnehmerin mit Unterstützung des VAA.

Die Kammer Radolfzell des Arbeitsgerichts Lörrach entschied, dass die Kündigung unwirksam war. Zugleich fand das Gericht sehr deutliche Worte zum Umgang mit dem Urlaub von Führungskräften: Der Arbeitgeber müsse sich bei der Urlaubsbeantragung entscheiden, ob er dem Urlaubswunsch nachkomme oder aus dringenden betrieblichen Gründen Urlaub zum beantragten Zeitpunkt nicht genehmige. Wenn er den Urlaub genehmige, könne er ihn nicht widerrufen.

### Erholungszweck gilt auch für Führungskräfte

Dies gilt nach Auffassung des Gerichts auch und gerade bei Leitenden Angestellten und Führungskräften. Der Erholungszweck des Urlaubs werde weder durch die berufliche Stellung noch durch die Vergütung eines Mitarbeiters relativiert. Erholung durch Gewährung von Jahresurlaub komme nicht nur dem Arbeitnehmer, sondern auch dem Arbeitgeber zugute. Denn der Erholungsurlaub dient der Erhaltung und Wiederauffrischung der Arbeitskraft.

Die Zunahme von Erkrankungen wie dem so genannten Burnout- Syndrom belegt nach Ansicht des Arbeitsgerichts eine gesellschaftliche Fehlentwicklung. Indem Arbeitgeber eine ständige Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter einforderten, förderten sie diese Fehlentwicklung.

Wörtlich heißt es in dem Urteil: „Es erscheint geradezu grotesk, dass die Beklagte den von ihr selbst kurzfristig beschlossenen Stellenabbau und die damit aus ihrer Sicht verbundene Notwendigkeit der Führung von Trennungsgesprächen für derart bedeutend, überraschend und zeitlich nicht aufschiebbar hielt, dass sie hierfür die Klägerin aus dem genehmigten Jahresurlaub aus Costa Rica zurückrufen wollte.“

Ob tatsächlich eine Vereinbarung über einen Urlaubsabbruch bestand, konnte nach Auffassung des Arbeitsgerichts dahinstehen, da eine derartige Vereinbarung ohnehin unwirksam wäre.

### VAA- Praxistipp

Mit dem Urteil hat das Arbeitsgericht deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber grundsätzlich an eine gegebene Urlaubszusage gebunden ist. Dies gilt uneingeschränkt auch für Führungskräfte.



**Christian Lange** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der VAA Geschäftsstelle in Köln.

## Steuertipp: Umgekehrte Familienheimfahrten

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, dass Kosten für die Besuche des am Familienwohnsitz lebenden Ehegatten in der Wohnung des anderenorts berufstätigen Ehegatten nur dann als Werbungskosten abziehbar sind, wenn sie beruflich veranlasst sind.

In dem zu entscheidenden Fall lebte ein Ehepaar gemeinsam in der Stadt X. Die Ehefrau war in der Stadt Y als Angestellte tätig und führte dort einen weiteren Haushalt. An den Wochenenden reiste sie in der Regel zu ihrem Mann nach X. Allerdings kam es auch häufiger vor, dass der Mann seine Frau in Y besuchte. Bei der Entscheidung, wo man sich am Wochenende traf, spielten ausschließlich private Gründe eine Rolle. Die Frau war also nicht zum Beispiel wegen eines Wochenenddienstes daran gehindert, zur Familienwohnung nach X zu fahren. Das Finanzamt erkannte zwar die Mehraufwendungen für die doppelte Haushaltsführung im Wesentlichen an, die Reisekosten des Mannes für Besuche in Y wurden jedoch nicht als Werbungskosten anerkannt.

Auch der BFH vertritt in seinem Urteil die Auffassung, dass die Reisekosten des Mannes für Besuche in Y keine Werbungskosten sind. Weder handele es sich um eine Familienheimfahrt im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Einkommenssteuergesetz (EStG), noch seien es sonstige Werbungskosten nach § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG, erklärten die Richter. Denn den Besuchsreisen des Mannes lagen private Motive zu Grunde, sie waren also nicht beruflich veranlasst. Auch Art. 6 des Grundgesetzes erfordert nach Auffassung des BFH kein anderes Ergebnis. Die Regelungen des EStG zu Familienheimfahrten seien verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (BFH, Beschluss vom 2.2.2011, Az. VI R 15/10).

Fährt ein Arbeitnehmer nicht am Wochenende nach Hause, sondern stattdessen seine Familie zu ihm an seinen Beschäftigungsort, gilt Folgendes: Fahrtkosten für den Besuch des Ehepartners und der minderjährigen Kinder beim Arbeitnehmer sind als Werbungskosten abzugsfähig, wenn dieser aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen an einer Heimfahrt gehindert ist.

Beispiele sind Sonntagsdienst, Bereitschaftsdienst, Arbeitsüberlastung oder Erkrankung. Es sollte darauf geachtet werden, für eine sogenannte „umgekehrte Heimfahrt“ solche Gründe anzuführen.

### Auch Flugkosten müssen anerkannt werden

Abziehbar sind die Fahrtkosten des Ehepartners und der minderjährigen Kinder. Maximal abzugsfähig sind Fahrtkosten aber nur bis zu dem Betrag, den der Arbeitnehmer insgesamt für alle ihm zustehenden Heimfahrten übers Jahr gesehen absetzen könnte. Die Wahl des Verkehrsmittels spielt keine Rolle; selbst Flugkosten müssen anerkannt werden. Nicht anerkannt werden aber Aufwendungen für Verpflegung und Unterkunft.

Wer beabsichtigt, die Hauptwohnung an den neuen Beschäftigungsort zu verlegen, kann zwei Besuchsfahrten seines Ehepartners steuerlich noch besser unterbringen: Die Reisekosten können im Rahmen der Umzugskosten geltend gemacht werden, wenn bei dem Besuch die neue Wohnungen besichtigt wird. Vorteil: Es können die Fahrtkosten mit der günstigeren Reisekostenpauschale und auch Verpflegungs- und Übernachtungskosten abgesetzt werden.

## Steuertipps®

[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## VAA- PINKO: Fast schon eine Wolke

Ab Mitte 2011 wird der VAA die Plattform für internetgestützte Kommunikation (VAA- PINKO) einführen. Damit möchte der Verband seine Mandatsträger in ihrer Arbeit vor Ort noch stärker unterstützen. Dazu im Interview: die beiden PINKO- Programmierer Aaron von Geibler und Jörg Winter.

**VAA Newsletter: Sie beide haben die VAA- PINKO programmiert. Was ist das besondere an dieser Plattform?**

**von Geibler:** PINKO ist vollständig auf die Anforderungen des VAA ausgerichtet. Wir bilden die gesamte Organisationsstruktur des Verbandes ab und schaffen damit einen ganz einfach bedienbaren Überblick über die Vertretungsstrukturen des VAA in der gesamten Chemiebranche. So können zielgerichtet exklusive Informationen an verschiedenste Zielgruppen verteilt werden.

**Winter:** Entscheidend bei dem Projekt war, dass es sich vollständig in die bestehende Daten- Infrastruktur einfügt. Ein wichtiger Nebeneffekt ist die Konsolidierung der Daten von mehr als 27.000 Mitgliedern. Diese Angaben zu überprüfen und auf einen einheitlichen Stand zu bringen, ist bereits eine gewaltige Aufgabe. Wir haben hier die Werkzeuge geschaffen, mit denen das möglich ist, und die uns in Zukunft helfen werden, immer auf dem aktuellen Stand zu bleiben.



**VAA Newsletter: Wie ist Ihre Aufgabenteilung?**

**Winter:** Ich konzipiere und entwickle die Software-Architektur und programmiere die Softwarekomponenten. Außerdem bin ich für die Umsetzung der Datenmodelle, die Sicherheitsarchitektur und die Datenschnittstellen zu bestehenden Systemen zuständig.

**von Geibler:** Ich entwickle die Features von PINKO. Das heißt, ich kümmere mich darum, dass die Funktionen auch tatsächlich zu den Anforderungen passen. Außerdem gestalte ich die Oberflächen und befasse mich mit der Benutzerführung.

**VAA Newsletter: Worauf haben Sie besonderen Wert gelegt?**

**Winter:** Ganz wichtig ist uns die Sicherheit der Plattform, insbesondere der Mitgliedsdaten. Deshalb haben wir uns für eine Lösung entschieden, bei welcher der Zugriff auf die Mitgliedsdaten über eine gesicherte dynamische Anbindung an die Mitgliedsdatenbank in der VAA-Geschäftsstelle realisiert wird.

Das heißt, dass diese Daten im Internet nicht zwischengespeichert werden. Ein weiterer bedeutender Punkt war für uns, dass PINKO zukunftssicher ist und jederzeit an veränderte Anforderungen angepasst oder erweitert werden kann.

**von Geibler:** Eine besondere Herausforderung an PINKO ist die Benutzbarkeit. Organisationsverantwortliche wie Werks- und Landesgruppenvorsitzende können mit PINKO komplexe Aufgaben durchführen. Gleichzeitig ist ihre Zeit, sich mit dem System zu beschäftigen, natürlich beschränkt. Das heißt, dass zum einen der Funktionsumfang groß genug sein muss, um die Aufgaben zu erfüllen, die Bedienung dieser Funktion aber so einfach wie möglich gehalten sein muss. PINKO muss also weitgehend selbsterklärend funktionieren.

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

**Winter:** Wir haben das Rechtemanagement und die Verwaltungsfunktionen weitestgehend implementiert und arbeiten jetzt mit Hochdruck an den Funktionen zum Erstellen von Inhalten und ihre Umsetzung des Frontends – also das, was die meisten Mitglieder von PINKO sehen werden.

**von Geibler:** Die Funktionen und Oberflächen für das Frontend sind entworfen. In der unmittelbar bevorstehenden Testphase, wenn das Frontend zum ersten Mal benutzt wird, wird ein wachsender Kreis von Testern die positiven Ergebnisse sehen können.

**VAA Newsletter: In einem Satz zusammengefasst: Welche Möglichkeiten bietet PINKO den VAA-Mitgliedern?**

**Winter:** PINKO bietet den Mitgliedern die Möglichkeit, auf aktuelle Informationen aus ihren Werks- und Landesgruppen sowie Kommissionen zuzugreifen und sich aktiv an Diskussionen und Umfragen zu beteiligen.

**von Geibler:** PINKO ist für die Mitglieder die wichtigste Anlaufstelle für Informationen aus den Betrieben und dem Verband, und für Verantwortliche ein komfortables EDV-Werkzeug zur Organisation ihrer Verbandsarbeit.



**Aaron von Geibler** konzipiert und gestaltet Software und Informationssysteme.



**Jörg Winter** konzipiert und entwickelt servergestützte Geschäfts- und Kommunikations- Anwendungen.

## Kurzmeldungen

### VAA wird Fördermitglied im BRBZ

Der VAA ist seit 1. April 2011 Fördermitglied im Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. (BRBZ). Der BRBZ ist Veranstalter des 2. Rechtsberatungskongresses zur betrieblichen Altersversorgung 2011, der am 27. Mai 2011 in Köln stattfindet. VAA- Mitglieder können zu einem vergünstigten Preis von 359 Euro plus Mehrwertsteuer an dem Kongress teilnehmen. Die Anmeldeunterlagen sind unter [www.brbz.de](http://www.brbz.de) und unter [www.brbz-kongress.de](http://www.brbz-kongress.de) hinterlegt. VAA- Mitglieder sollten auf der Anmeldung ihre Mitgliedschaft kurz vermerken.

### Novelle des Kreislaufwirtschaftsgesetzes beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 30. März den Entwurf zur Neufassung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes beschlossen. Damit wird die EU- Abfallrahmenrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Die Abfallwirtschaft soll dadurch konsequent auf Abfallvermeidung und Recycling ausgerichtet werden, um eine höhere Effizienz im Umgang mit Ressourcen zu erreichen. Der Gesetzentwurf wird nun zunächst im Bundesrat und anschließend im Deutschen Bundestag behandelt.

[Zum Gesetzentwurf](#)



### Burnout: Erschöpft, Verbittert, Ausgebrannt

Auf Einladung der VAA- Landesgruppe Hessen gab PD Dr. Michael Grube, Leiter der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie – Psychosomatik am Klinikum Frankfurt Höchst, am 5. April einen Überblick über das Burnout-Syndrom. Neben der Darstellung der persönlichen Folgen gab Grube als erfahrender Praktiker die Empfehlung, bei entsprechenden Beschwerden zunächst einen Mediziner zu konsultieren, um körperliche Probleme auszuschließen. Als vorbeugende Maßnahme empfahl er, sich persönliche Freiräume zur Entspannung zu schaffen und diese auch zu nutzen. Anzeichen für eine beginnende Abwärtsspirale seien das Gefühl, immer verfügbar sein zu müssen, sowie die grenzenlose Ausdehnung der Arbeitszeit auf Wochenenden und in die Nacht.

### Umfrage "Zusammenarbeit in internationalen Teams"

Das Führungskräfte Institut (FKI) und die BAMIK UG (Dienstleister für interkulturelle Kommunikation) haben im Rahmen des Panels Manager Monitor eine gemeinsame Umfrage zur Zusammenarbeit in interkulturellen Teams durchgeführt. Die Ergebnisse werden am 18. April im Rahmen des 1. Interkulturellen Forums im Haus der Bundespressekonferenz in Berlin präsentiert. Mehr Informationen über die Veranstaltung unter [www.bamik.de](http://www.bamik.de). Die vollständigen Ergebnisse werden am 19. April unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) veröffentlicht.

## Termine

### 15.04.11: Seminar **Aufgaben von Sprecherausschüssen – Grundlagen und Praxisworkshop**

Referenten: RA Gerhard Kronisch, RAIn Svenja Deich  
 Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH  
 Ort: Hilton Hotel, Berliner Freiheit 2, 53111 Bonn

### 06.– 07.05.11: **VAA- Delegiertentagung**

Veranstalter: VAA  
 Ort: Maritim Konferenzhotel Darmstadt, Rheinstraße 105, 64295 Darmstadt

### 09.– 11.05.11: **Seminar für Betriebsräte und Mitglieder des Sprecherausschusses**

Thema: Ausgewählte Fragen zur Bilanzierung – Bilanzanalyse an einem konkreten Beispiel  
 Referent: Steuerberater Prof. Dr. Werner Schaffer  
 Veranstalter: VAA Services GmbH  
 Ort: Maternushaus, Kardinal- Frings- Str. 1-3, 50668 Köln

### 11.– 12.05.11: **ULA- Sprecherausschusstag 2011**

Thema: Ethik und Compliance im Management, Industrie- und Forschungsstandort Deutschland  
 Referenten: Dr. Gerhard Baum (Bundesgerichtshof), Norbert Lemken (VCI), Hildegard Müller (BDEW), Wolfgang Schenk (Bayer AG) uvm.  
 Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH  
 Ort: Haus der Commerzbank, Pariser Platz, 10117 Berlin

### 20.05.11: Seminar **Management Audit in der Karriere-Entwicklung – Bremsklotz oder Katalysator?**

Referentin: Monika Puls- Rademacher  
 Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH  
 Ort: VAA Geschäftsstelle, Mohrenstraße 11– 17, 50670 Köln

### 26.05.11: Vortrag **Otto Liebnecht – Stationen im Leben eines Chemikers**

Die VAA- Landesgruppe Hessen und VAA- Werksgruppe Industriepark Wolfgang laden zu der Vortragsveranstaltung "Otto Liebnecht – Stationen im Leben eines Chemikers" ein. Dr. Andrea Hohmeyer vom Evonik- Konzernarchiv wird Einblicke in das wechselvolle Leben des Erfinders geben. Die Veranstaltung findet am 26. Mai 2011 um 16.00 Uhr im Industriepark Wolfgang statt. Um Voranmeldung wird gebeten. [Zur Anmeldung](#)

## Links



### Studie zum Demografischen Wandel in der Chemie

Die Studie „Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Chemische Industrie in Europa“ ist auf der Internetseite des FECCIA- Projektes „Demografischer Wandel in der Chemischen Industrie in Europa“ verfügbar. [Zur Internetseite des FECCIA- Projektes](#)

### **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](#)