

Atomausstieg: Am Netz hängt alles

Vom Jahreszahlen- Karussell zum Atomausstieg und dem Jonglieren mit Strompreisen in den letzten Monaten wurde Wirtschaftsvertretern und Verbrauchern beinahe schwindlig. Der Zickzackkurs zur Energiewende und der jüngste, in nur acht Tagen vollbrachte Kabinettsbeschluss zum Atomausstieg bis 2022 zeugen von erheblicher Sprunghaftigkeit. Es ist zwar verständlich, dass sich nach der Katastrophe von Fukushima die Wahrnehmung der Kernenergie in der Gesellschaft grundlegend verändert hat. Doch darf man keineswegs vergessen, dass es sich um Bewertungen, nicht um Fakten handelt. Die Risiken sind dieselben geblieben, bloß werden sie heute anders interpretiert.

Getrieben von den Wahlerfolgen der Grünen propagiert Kanzlerin Angela Merkel momentan die Energiewende als alternativloses Zukunftsmodell. Offiziell herrscht Aufbruchstimmung. Genau wie vor rund acht Monaten. Damals wurde das den Energiekonzernen zugesprochene AKW- Laufzeitplus bis 2040 als historisches Ereignis gefeiert. Heute sind sich Regierung und Opposition einig im grundsätzlichen Kurs, um Detailfragen wird weiter gestritten. Auch innerhalb der Koalition droht Ungemach: Nach Fukushima an vorderster Front gegen Atomkraft, äußert FDP- Generalsekretär Christian Lindner jetzt seine Zweifel am eiligen Atomausstieg. Neben Lindner warnen der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und die Deutsche Industriehandelskammer (DIHK) vor einem Turbo- Ausstieg aus der Kernenergie: Der finale Beschluss der Energiewende biete zwar neue Chancen für innovative Energiekonzepte, gefährde aber die Versorgungssicherheit und damit die Verlässlichkeit Deutschlands als Industrieland. Außerdem befürchtet der BDI einen saftigen Anstieg der Strompreise.

Die Sorgen sind durchaus berechtigt, zumal es zu dieser Problematik mittlerweile ein paar Dutzend Studien gibt, die je nach Ansprüchen und Erwartungen sehr stark divergieren. Laut jüngsten Berechnungen der Deutschen Energieagentur (dena) gäbe es eine Erhöhung des Strompreises um 4 bis 5 Cent pro Kilowattstunde. Für Privathaushalte bedeute dies einen Anstieg der Stromkosten um 20 Prozent. Die Industrie würde der Atomausstieg jährlich zwei Milliarden Euro kosten, prophezeit das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Allein bei der Chemieindustrie wären es laut IW rund 340 Millionen Euro.

Für die Energieversorgung ohne Atomstrom ist eine komplette Umgestaltung und ein Ausbau des gesamten deutschen Energiesystems unerlässlich.

Nach einer dena- Studie erfordert der Energiewandel einen Netzausbau von 4.500 Kilometern, auf der Mittel- und Niederspannungsebene nach Berechnungen des Bundesverbandes der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) von 200.000 bis 400.000 Kilometern. Bis 2020 sollen 15 bis 20 neuer Erdgas- oder effizienter Kohlekraftwerke mit einer Kapazität von insgesamt 10.000 bis 12.000 MW gebaut werden, um möglichen Stromschwankungen vorzubeugen. Zusätzliche Speichertechnologien sind unentbehrlich, deren Kosten noch nicht abschätzbar. Daher gilt: Am Netz hängt alles! Damit der Atomausstieg nicht zur Abwanderung der Industrie führt, muss der Um- und Ausbau der Stromnetze sofort angepackt werden. Denn angesichts des enormen Bedarfs an neuen Leitungen bleibt nur wenig Zeit. Für energieintensive Industrien ist es existentiell, Strom zu langfristig kalkulierbaren Preisen zu beziehen. Ohne Investitions- und Planungssicherheit für Unternehmen steht der Chemiestandort auf dem Spiel.

Die Energiewende wird kein leichtes Manöver sein. Denn die Stromerzeugung wird von nun an in unmittelbarer Nähe der Wohngebiete stattfinden und das Landschaftsbild nachhaltig prägen. Widerstände in der Bevölkerung sind vorprogrammiert. Schließlich geht es nicht nur um das Aufstellen von Windrädern und Photovoltaikanlagen. Es geht darum, das gesamte Energiesystem zu optimieren. Deswegen ist es wichtig, Bevölkerung und Industrie auf die kommenden Herausforderungen vorzubereiten, indem die politischen Entscheidungsträger aufrichtig und unumkehrbar auf den Atomausstieg zugehen, einen ehrlichen Dialog mit allen Akteuren aus Gesellschaft und Wirtschaft anstreben und die Tragweite des Wandels realistisch benennen.

Nun steht der grobe Fahrplan für den Einstieg in das neue Energiezeitalter. Jetzt gilt es, den Netzausbau schnell umzusetzen und verlässliche soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen, so dass sich die künftig benötigten Kraftanstrengungen für die Energiewende auch lohnen und langfristig auszahlen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA- Umfrage zur Chancengleichheit: Familie statt Karriere?

Kinder haben auf den Karriereverlauf von Frauen einen wesentlich größeren Einfluss, als dies bei Männern der Fall ist. Die traditionelle Rollenverteilung ist nach wie vor weit verbreitet. Anspruch und Wirklichkeit klaffen bei der Umsetzung von Chancengleichheit in den Unternehmen auseinander.

Familie und Karriere sind für weibliche Führungskräfte weiterhin schwer vereinbar. Die VAA- Umfrage zur Chancengleichheit 2010 zeigt den großen Einfluss von Kindern auf die berufliche Karriere von Frauen. So wird Teilzeit nach wie vor überwiegend von Frauen genutzt. 30 Prozent der weiblichen Führungskräfte nehmen Teilzeitangebote wahr oder haben diese in der Vergangenheit wahrgenommen. Bei den Männern sind dies gerade einmal drei Prozent. Auch äußern weibliche Führungskräfte deutlich häufiger den Wunsch nach Teilzeit (40 Prozent) als ihre männlichen Kollegen (12 Prozent).

Die Bereitschaft zum Ortswechsel aus beruflichen Gründen ist bei Frauen ebenfalls abhängig von der Zahl der Kinder: Während kinderlose Frauen eine genauso hohe Mobilität wie ihre männlichen Kollegen zeigen, sind Mütter wesentlich seltener zum Ortswechsel bereit. Bei Vätern zeigt sich ein solcher Zusammenhang nicht.

Auswirkungen zeigen sich bislang jedoch nicht. Die Quote der Leitenden Angestellten unter den weiblichen Führungskräften ist in den letzten zehn Jahren nahezu unverändert geblieben.

An der Umfrage 2010 haben 1.578 Personen teilgenommen. 74 Prozent der Frauen und 89 Prozent der Männer leben in einer Partnerschaft oder Ehe. Kinder haben nur 51 Prozent der Frauen, aber 74 Prozent der Männer. Männer nehmen über alle Stufen im Unternehmen hinweg durchschnittlich eine höhere Position ein. Die Umfrage zur Chancengleichheit führt der VAA seit nunmehr 20 Jahren durch. Aufgrund des langen Betrachtungszeitraums und der hohen Teilnehmerzahl ist dies eine einzigartige Grundlage für die langfristige Betrachtung der Entwicklung von Chancengleichheit.

**Die veröffentlichten Zahlen beziehen sich auf die eingegangenen Antworten. Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.*

Hochglanzbroschüre trifft auf Realität

In der Theorie hat sich innerhalb der letzten 20 Jahre viel getan in den Unternehmen: 80 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass sich ihr Unternehmen zu frauen- und familienorientierter Personalpolitik bekennt. Männer nehmen eine solche Philosophie deutlich stärker wahr als Frauen.

Bei der Umsetzung von Chancengleichheit klaffen Anspruch und Wirklichkeit aber auseinander: In Unternehmen mit einer Chancengleichheitsphilosophie denken zwar 80 Prozent der Frauen, dass die Unternehmensleitung diese auch vertritt; nur 38 Prozent sehen hingegen, dass ein entsprechender Führungsstil auch praktiziert wird. Männer bestätigen dieses Missverhältnis: 85 Prozent erkennen Aussagen der Unternehmensleitung zu Chancengleichheit, aber nur die Hälfte findet diese im Führungsstil wieder.

Die Umfrage zeigt, dass Frauen immer öfter an karrierefördernden Maßnahmen teilnehmen (von 29 Prozent im Jahr 1995 auf 49 Prozent im Jahr 2010). Auch besuchen sie immer häufiger Seminare für das höhere Management (von 25 Prozent in 1995 auf 40 Prozent in 2010).



Chancengleichheit 2010
 Umfrage zur beruflichen Situation
 weiblicher und männlicher Führungskräfte

Die Broschüre zur Chancengleichheitsumfrage 2010 steht interessierten Mitgliedern auf der Verbandshomepage zum Download zur Verfügung und kann auch in gedruckter Fassung angefordert werden. Die Broschüre enthält detaillierte Ergebnisse und grafische Auswertungen. Ansprechpartnerin: Regina Hermanns, Tel.: 0221 16001-12, info@vaa.de

Sozialauswahl bei Kündigung: Alter vor Unterhaltspflicht?

Das Alter eines Arbeitnehmers kann bei der Sozialauswahl im Kündigungsfall wichtiger sein als bestehende Unterhaltspflichten für Kinder. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden.

Ein Metallverarbeitungsunternehmen hatte aus zwei Führungspositionen eine gemeinsame Stelle geschaffen und diese mit einem der beiden vorherigen Stelleninhaber besetzt. Der zweiten Führungskraft wurde die Kündigung ausgesprochen. Bei der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hatte das Unternehmen dabei einem 35- Jährigen mit zwei Kindern den Vorzug vor einem 53- Jährigen ohne Kinder gegeben und dem älteren Arbeitnehmer gekündigt. Dieser wandte sich vor Gericht gegen die Kündigung. Seine Klage wurde jedoch in erster Instanz vom Arbeitsgericht Siegburg abgewiesen, weil nach dessen Auffassung die soziale Auswahl bei der Kündigung nicht zu beanstanden war.

Dem widersprach in der Berufung das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) und erklärte die Kündigung des älteren Arbeitnehmers für unwirksam (Urteil vom 18.02.2011, Az. 4 Sa 1122/10).

§ 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz

Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.

Der 53- Jährige befinde sich mit seinem Alter hinsichtlich seiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt im „schlechtestmöglichen Bereich“, so das LAG. Der 35- Jährige habe dagegen sehr viel bessere Chancen, eine neue Beschäftigung zu finden. Die Unterhaltspflichten für seine Kinder würden also mit hoher Wahrscheinlichkeit gar nicht beeinträchtigt. Anders als das Arbeitsgericht Siegburg stellten die Kölner Richter deshalb fest, dass dem Lebensalter des älteren Arbeitnehmers bei der Sozialauswahl in diesem Fall höheres Gewicht zukam als der Unterhaltsverpflichtung des Jüngeren. Da sich die Arbeitnehmer hinsichtlich der beiden anderen Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG (Betriebszugehörigkeit und Schwerbehinderung) nicht unterschieden, habe der Arbeitgeber seinen Wertungsspielraum bei der Sozialauswahl überschritten. Die Kündigung des älteren Arbeitnehmers sei deshalb unwirksam.

VAA- Praxistipp

Die vier Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG sind nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) prinzipiell gleichrangig. Wenn der Arbeitgeber die vier Kriterien ausreichend berücksichtigt hat, liegt die Entscheidung in seinem Wertungsspielraum. Laut BAG verstößt die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl aber gerade deshalb nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, weil es zur Einbeziehung der individuellen Arbeitsmarktchancen geeignet und erforderlich ist. Bei einem erheblichen Altersunterschied zwischen zwei Arbeitnehmern kann dem Lebensalter bei der Sozialauswahl daher besonderes Gewicht zukommen.

Kirchensteuer: Neuregelungen bei der Geldanlage geplant

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

Noch dürfen Kapitalanleger selbst entscheiden, ob sie ihrer Bank mitteilen, dass sie kirchensteuerpflichtig sind. Dieses Wahlrecht wird wegfallen – dann dürfen die Kreditinstitute bei der Finanzverwaltung in einem automatisierten Verfahren nachfragen, ob ihre Kunden kirchensteuerpflichtig sind.

Wenn ein Anleger heute seiner Bank mitteilt, dass er kirchensteuerpflichtig ist, behält die Bank neben der Abgeltungsteuer auch gleich die Kirchensteuer ein. Das ist praktisch – denn wenn die Bank nur die Abgeltungsteuer abführt, eigentlich aber auch Kirchensteuer gezahlt werden müsste, sind Anleger verpflichtet, die Kapitalerträge über die Anlage KAP nachzumelden. Dann wird die Kirchensteuer erst im Rahmen der Veranlagung über den Bescheid erhoben.

Das ändert sich künftig. Durch das jetzt vom Bundeskabinett verabschiedete EU- Beitreibungsgesetz können Kreditinstitute in Zukunft bei der Finanzverwaltung nachfragen, ob ihre Kunden kirchensteuerpflichtig sind. Dadurch wird die bestehende Übergangsregelung durch ein automatisiertes Abzugsverfahren ersetzt und für Anleger entfällt das Wahlrecht, ob sie ihre Kirchensteuer sofort durch die Kreditinstitute einbehalten lassen möchten oder ob die Festsetzung erst viel später im Veranlagungsverfahren erfolgt. Dadurch soll insbesondere das Kirchensteueraufkommen zeitnäher als bislang erfasst werden. Zudem wird grundsätzlich sichergestellt, dass alle Sparer mit Konfession auch ihre geschuldete Kirchensteuer zahlen.

Die Kreditinstitute dürfen beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) anfragen, für welche ihrer Kunden eine Kirchensteuerpflicht besteht: Banken, Versicherungsunternehmen oder Bausparkassen fragen dann unter Angabe der Steuer- Identifikationsnummer des Kunden einmal jährlich nach, ob der Kunde kirchensteuerpflichtig ist oder nicht. Auf diese Nachforschung hin teilt die Behörde dem Institut dann die Kirchensteuerpflicht mit der Angabe des für die Religionsgemeinschaft geltenden Kirchensteuersatzes mit. Anschließend wird der Kirchensteuerbetrag an das Finanzamt des Kreditinstituts abgeführt und darüber hinaus die Steuer- Identifikationsnummer des betroffenen Anlegers übermittelt.

Die erste Anfrage hinsichtlich der Kirchensteuerpflicht soll im Spätsommer 2013 erfolgen, da die Institute die Kirchenabgabe bei Auszahlungen ab Oktober 2013 erstmals nach diesem automatisierten Abzugsverfahren einbehalten.

Steuertipps®

www.steuertipps.de



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

VAA- PINKO: Komplexe Strukturen einfach pflegen

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

VAA Newsletter: Sie sind Werksgruppenvorsitzender im Chemiepark Marl und Koordinator der Evonik-Werksgruppen. Welche spezifischen Anforderungen ergeben sich hieraus?

Kubessa: Die Werksgruppe im Chemiepark Marl ist nicht nur eine der größten Werksgruppen im Verband, sie erstreckt sich auch über mehrere Unternehmen – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Evonik-Konzerns – und über mehrere Standorte hinweg. Die Pflege der Adressdaten unserer Mitglieder erfolgt im Abgleich mit der Geschäftsstelle in Köln. Bei einem Standortwechsel werden die Daten an die Werksgruppenvorsitzenden der aufnehmenden Werksgruppe übermittelt. Alle Daten aktuell zu halten, ist bislang mitunter recht aufwendig. Und gerade wenn Informationen nur an einzelne Gruppen gehen sollen, darf natürlich kein Fehler passieren.



VAA Newsletter: Wie wird dies mit PINKO funktionieren?

Kubessa: In Marl freuen wir uns schon darauf, gerade die Adressdatenpflege über PINKO abzuwickeln. Dann gibt es nur noch einen Datensatz, der aktuell gehalten werden muss. Gleichzeitig werden wir beim Start der PINKO Arbeitgeberadressen und Betriebsstätten auf den neusten Stand bringen. Ich bin überzeugt, dass PINKO uns hier die Arbeit erleichtern wird und eine schnellere Informationsweitergabe an die Mitglieder ermöglicht.

VAA Newsletter: Wie wird sich Ihre Kommunikation und Information an die Mitglieder im Chemiepark Marl mit PINKO verändern?

Kubessa: Wir werden wesentlich einfacher interessante Neuigkeiten, Artikel oder Ähnliches selber erstellen oder übernehmen können. Auch unsere eigenen Protokolle können wir über die PINKO zeitnah übermitteln. Dabei wird es wichtig sein, die Mitglieder „abzuholen“. Wir werden sie anfangs regelmäßig über eine E-Mail-Ansprache auf die PINKO-Seite leiten, nach dem Motto: „Eine neue Nachricht für Dich.“ Wenn sich die Mitglieder dann in der PINKO anmelden, werden sie aufgefordert, die eigenen Daten auf Aktualität zu prüfen. Dadurch wird die Datenqualität auf jeden Fall besser – ein schöner und wichtiger „Nebeneffekt“.

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

Kubessa: Mit PINKO wird die Kommunikation zwischen dem VAA und seinen Mitgliedern moderner, direkter, schneller und aktueller.



Martin Kubessa ist Vorsitzender der Werksgruppe Chemiepark Marl und Mitglied der VAA-Kommissionen Hochschularbeit und Internet sowie des Arbeitskreises Führungsfragen.

Kurzmeldungen

Studie: Präsentismus verursacht massive Kosten

Nach einer aktuellen [Studie](#) der Unternehmensberatung Booz & Company lagen die krankheitsbedingten Kosten der deutschen Arbeitgeber 2009 bei 3.598 Euro pro Arbeitnehmer. Der volkswirtschaftliche Schaden gemessen als Bruttowertschöpfungsausfall belief sich demnach auf 225 Mrd. Euro und damit neun Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Mehr als die Hälfte der Kosten entsteht laut Studie dadurch, dass Arbeitnehmer trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen. Ihre eingeschränkte Einsatzfähigkeit vermindere die Arbeitsqualität, erhöhe die Fehleranfälligkeit und die Zahl der Unfälle. Die Kosten für diesen sogenannten Präsentismus werden auf jährlich 2.399 Euro pro Kopf beziffert.

Umfrage: Social Media in Chemie und Pharma

Welche neuen Möglichkeiten bieten Web- Instrumente wie Twitter, Facebook, YouTube, Xing oder Blogs der Unternehmens- und Produktkommunikation in der Chemie- und Pharmabranche? Die Fachzeitung CHEManager führt dazu in Kooperation mit der Kommunikations- Agentur teamtosse eine aktuelle Umfrage durch. Die Teilnahme ist unter www.chemanager-online.com/umfrage möglich.

Neuer Herstellungsprozess für Superkondensatoren

Ein Forscherteam der University of Delaware in den USA hat einen neuen Prozess zur Herstellung von Elektroden für elektrochemische Superkondensatoren entwickelt. Superkondensatoren vereinen die Vorteile von herkömmlichen Kondensatoren und Batterien: Wie ein Kondensator können sie bei Bedarf rasch hohe Stromdichten liefern, gleichzeitig speichern sie wie eine Batterie eine hohe Menge elektrischer Energie. Superkondensatoren bestehen aus elektrochemischen Doppelschichten auf Elektroden, die mit einem Elektrolyt befeuchtet sind. Die meisten Prozesse zur Herstellung der benötigten nanostrukturierten Elektroden sind allerdings entweder zu empfindlich für den industriellen Maßstab oder es müssen Additive zugegeben werden, die hinterher die Funktion der Elektroden stören. Mit dem neuen Prozess zur Herstellung von Elektroden aus einem Nickeloxid/ Nickel- Nanokomposit lassen sich diese Einschränkungen möglicherweise überwinden.

Europa im Industriepark Höchst

Wie sieht unser Europa aus? Zur Diskussion über diese Frage laden die VAA- Landesgruppe Hessen, die AG VAA im Industriepark Höchst und die VAA- Werksgruppen Sanofi- Aventis Deutschland GmbH und Bayer Crop- Science Frankfurt für den 7. Juli 2011 zu einer Veranstaltung mit Michael Gahler, Mitglied der EVP- Fraktion (CDU/ CSU- Gruppe) im Europäischen Parlament, ein. Vorgestellt und diskutiert werden die wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzungen der europäischen Regelungen, Richtlinien, parlamentarischen und höchstrichterlichen Entscheidungen. Die Veranstaltung beginnt um 16.30 Uhr und findet im Gebäude K 801 (Konferenzraum Erdgeschoss) im Industriepark Höchst statt. Eine [Anmeldung per E- Mail](#) wird erbeten.

Termine

17./18.06.11: Tagung der Sprecherausschüsse

Referenten: u. a. Gerhard Kronisch (Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht), Stefan Ladeburg (Rechtsanwalt), Thomas Spilke (Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht) und Christian Lange (Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht)
 Veranstalter: [VAA Services GmbH](#)
 Ort: Hotel Hyatt Regency Mainz Malakoff- Terrasse 1, 55116 Mainz

20.06.11: Fachforum "Personalstrategien für die Zukunft entwickeln: Potenziale von Frauen nutzen"

Veranstalter: Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.
 Ort: Kasino der Bayer AG in Leverkusen, Kaiser- Wilhelm- Allee 3, 51373 Leverkusen

24./25.06.11: Seminar "Professionell verhandeln I"

Referent: Kai Braake, KMI Königssteiner Mangement Institut
 Veranstalter: VAA Services GmbH
 Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

27.06.11: Kommission Diversity

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

04.07.11: Kommission Internet

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

06.07.11: Kommission Pensionäre

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

Links

Gesetzentwurf zum Atomausstieg

Die Bundesregierung hat am 6. Juni 2011 den [Gesetzentwurf](#) zum geplanten Atomausstieg vorgestellt.

Förderung energetischer Gebäudesanierung

Die Koalitionsfraktionen im Bundestag haben am 8. Juni 2011 einen neuen [Gesetzentwurf](#) zur steuerlichen Förderung energetischer Gebäudesanierungen eingebracht.

Studie: Führungskräfteentwicklung muss sich ändern

Die Prozesse und Methoden der Personalentwicklung im Führungskräftebereich müssen sich grundlegend ändern. Zu diesem Schluss kommt die [Studie](#) "Global Leadership Forecast" der Managementberatung DDI

CHEManager
THE JOURNAL FOR THE MANAGER OF CHEMISTRY AND LIFE SCIENCES

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.