



JAHRESBERICHT 2005/2006

**Verein der
Bayerischen
Chemischen
Industrie e. V.
VBCI**

**Verband der
Chemischen
Industrie e. V.
Landesverband
Bayern**

Innstraße 15, 81679 München
Telefon 089/92 69 10, Telefax 089/9 26 91 33
VBCI@Chemie-KVI-Bayern.de, VCI@LV-Bayern.VCI.de
www.die-bayerische-chemie.de

Tariflandschaft im Wandel

In der chemischen Industrie hat man die umfangreichsten tarifvertraglichen Flexi-Regelungen aller Branchen erreicht. In vielen anderen Branchen ist aber die Modernisierung tarifvertraglicher Gestaltung blockiert und damit versäumt worden - die Tarifautonomie habe versagt, der Flächentarifvertrag sei am Ende, so die generalisierenden Bewertungen. Eine Differenzierung zwischen den Branchen erfolgt nicht.

Richtig ist, dass in all den Bereichen, in denen starr an althergebrachten Tarifregelungen ohne Flexibilisierung festgehalten wurde, eine äußere Erosion des Flächentarifvertrags erfolgte.

Als innere Erosion wird die stärkere betriebliche Festlegung der Arbeitsbedingungen bezeichnet. Einher geht ein permanenter Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Und außerdem haben sich Spezialisten-Gewerkschaften gebildet, die neben den etablierten DGB-Gewerkschaften agieren - beispielhaft seien hier die unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO), der dbb-Beamtenbund und Tarifunion sowie der Marburger Bund genannt. Letztgenannte Organisation hat mit der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder außerhalb von ver.di vor kurzem einen eigenständigen Tarifvertrag abgeschlossen.

Es war die Rede von der äußeren Erosion des Flächentarifvertrags. Die Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen wird durch das Ausmaß der Tarifbindung ausgedrückt. Sie gibt Aufschluss darüber, für welchen Anteil der Betriebe und Beschäftigten die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt werden. Die Zahl der Beschäftigten, die an einen Verbandstarif gebunden sind, sinkt. Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer ist im Durchschnitt nur noch knapp über 20 % aller Beschäftigten angesiedelt. Immer weniger Tarifabkommen werden für allgemeinverbindlich erklärt, viele Tarifverträge werden gerade im Metallbereich zunehmend durch andere Vereinbarungen unterlaufen.

Nach Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren 2004 rund 41% der westdeutschen Unternehmen durch einschlägige Tarifverträge gebunden - damit waren ca. 61% der Arbeitnehmer tarifgebunden. Von den rund 30 % übrig gebliebenen Arbeitnehmern waren aber ca.15% in Firmen tätig, die sich an den Tarifverträgen orientierten.

Von innerer Erosion des Flächentarifvertrags zu sprechen, ist von der Wortwahl her unzutreffend. Flexibilisierungsmöglichkeiten sind die richtigen Instrumentarien, um die notwendige Entflechtung der Tarifwerke zu erreichen, da in vielen Fällen die tarifvertraglichen Regelungen viel zu engmaschig waren und sind. Aufschlussreich ist auch der schon angesprochene gewerkschaftliche Organisationsgrad. Die Mitgliederzahlen des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind trotz Aufnahme der Deutschen Angestelltengewerkschaft kontinuierlich gefallen - von 9,4 Millionen Mitgliedern im Jahr 1995 auf rund 7 Millionen im Jahr 2004. Wie steht es nun mit dem Flächentarifvertrag in Zukunft?

In der Chemie muss der erfolgreiche Weg weiter beschritten, in vielen anderen Branchen entsprechende Flexibilität erreicht werden. Schutz-, Friedens- und Ordnungsfunktion werden auch in Zukunft von den Firmen geschätzt. Aber eine „Individualisierung“ der tarifvertraglichen Regelungen muss verstärkt ermöglicht, die Nachvollziehbarkeit der abweichenden Festlegungen allerdings gewährleistet werden. Eine damit realisierte Diversifikation der Arbeitsbedingungen trägt der rasant stattfindenden Globalisierung Rechnung - genauso wie der steigenden Heterogenität der jeweiligen Mitgliederinteressen.

Sozialpartnerschaft - Auslauf- oder Zukunftsmodell?

In der chemischen Industrie finden seit langem Tarifverhandlungen im Vorfeld nicht über die Medien statt, es herrscht keine aufgeheizte Atmosphäre mit öffentlichkeitswirksamem „Säbelrasseln“, statt Polemik beherrscht Pragmatismus den Umgang zwischen den Tarifvertragsparteien, Arbeitskämpfdrohungen gibt es nicht. Dies ist das Ergebnis einer gelebten Sozialpartnerschaft, um die die chemische Industrie von eigentlich allen anderen Branchen beneidet wird. In der Metall- und Elektro-Industrie sind von 1993 bis 2003 in Deutschland jahresdurchschnittlich 35,7 Arbeitstage je 1.000 Beschäftigten durch Streiks verloren gegangen - unter betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht eine erschreckend hohe Zahl, der Kollateral-Langzeitschaden für das „Betriebsklima“ ist dabei noch nicht berücksichtigt.

In der Chemie wurde 1971 zum letzten Mal gestreikt! Die alte IG Chemie vor 1971 war als radikale Organisation berühmt und berüchtigt. Kampf- und Konfliktbereitschaft wurden groß geschrieben. In 35 Jahren erreichte man systematisch und beharrlich statt ursprünglicher Konfrontation sukzessive über Kooperation die heute praktizierte Sozialpartnerschaft. 1994 wurde als erster Baustein einer umfangreichen Flexibilisierungsstrategie der Arbeitszeitkorridor eingeführt. Danach wurde festgelegt, dass Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen werden kann. Es besteht eine Option für Langzeitkonten, die für verschiedene Zwecke wie z.B. für Qualifizierung oder Freistellung vor der Altersrente genutzt werden können. In die Langzeitkonten können Zeitguthaben gemäß den tarifvertraglichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge sowie Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, einfließen. Es wurde eine Tarifoption zur Qualifizierung geschaffen, es existiert ein Altersteilzeitmodell, ein Entgeltkorridor, die Öffnungsklausel in Richtung firmenbezogener Verbandstarifverträge für tarifkonkurrierende Branchen, die Möglichkeit, eine erfolgsabhängige Jahresleistung festzulegen und einer tariflichen Altersvorsorge. Die Öffnungsklauseln sind kombinierbar.

In diesem Zusammenhang sind auch noch der Vollständigkeit halber die gemeinsamen Einrichtungen wie UCI, GIBUCI, WBS und Chemie-Pensionsfonds zu nennen.

Alleine diese Fakten lassen das heute existente Miteinander-Umgehen schon als Erfolgsmodell bezeichnen. Man muss sich an dieser Stelle einmal IG Metall oder ver.di als Alternativ-Gegenüber vergegenwärtigen!

Sozialpartnerschaft hat aber noch viele andere Facetten. Sie dokumentiert sich z.B. auch in den ca. 30 Sozialpartnervereinbarungen, die ein breites Spektrum gemeinsamer Interessengebiete abdecken, in firmenbezogenen Verbandstarifverträgen und im europäischen Sozialpartner-Dialog. Die IG BCE tritt für die Belange der Branche in Berlin und Brüssel ein. Bei REACH und dem Emissionshandel war z.B. eine deckungsgleiche Interessenvertretung zum Nutzen der Branche zu konstatieren.

Die chemische Industrie sollte deswegen nachhaltig die Sozialpartnerschaft weiterentwickeln und intensivieren. Gegensätzliche Positionen bei Entgeltverhandlungen sind natürlich weiterhin immanenter Bestandteil der Positionen. Aber dort, wo es um den Fortbestand von Unternehmen geht, wo es gilt, im globalen Wettbewerb zu bestehen, wenn es dringend geboten ist, Rahmenbedingungen zu verbessern, ist gemeinsames Agieren von den Interessenvertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern effektiv und Erfolg versprechend. Deswegen ist die Sozialpartnerschaft für die chemische Industrie auch das Zukunftsmodell.

Wirtschaftliche Lage

Die Weltwirtschaft ist 2005 kräftig gewachsen, mit ihr auch die chemische Industrie in Deutschland und - im etwas geringeren Umfang - in Bayern. Bundesweit stieg der Chemieumsatz um 6,1 % auf rund 122 Mrd. €. Der Auslandsumsatz trug mit 66 Mrd. € (54 %) mehr bei wie der Inlandsumsatz mit 56 Mrd. €, der allerdings von den Exporterfolgen inländischer Industriekunden stark geprägt war – die "bereinigte" Konsumnachfrage in Deutschland blieb recht schwach. Die Chemieimporte wuchsen mit + 10 % wieder deutlich stärker als die Exporte - die deutschen Chemieunternehmen haben aber 2005 mit mehr als 30 Mrd. € zum Außenhandelsüberschuss Deutschlands beigetragen. Die Chemieproduktion erreichte deutschlandweit mit einem Zuwachs von über 7 % den besten Wert in den letzten zehn Jahren.

Auch die bayerische chemische Industrie hatte an dieser Entwicklung Ihren Anteil. Ihr Umsatz stieg 2005 um 4,5 % auf rund 13,3 Mrd. €. Der Auslandsumsatz mit 6,5 Mrd. € (+ 5,6 %) und der Inlandsumsatz mit 6,8 Mrd. € (+ 3,5 %) trugen unterschiedlich dazu bei. Der gesamte Industrieumsatz in Bayern nahm insgesamt um 3,4 % auf ca. 264,7 Mrd. € und im Bund um 4,4 % auf 1254,6 Mrd. € zu.

Die Spartenergebnisse stellten sich wieder differenzierter dar. Anorganische Grundstoffe und Chemikalien wuchsen überproportional im Ausland um 22,5 %, organische Grundstoffe und Chemikalien legten insgesamt um 8,5 % zu, Kunststoffe bewegten sich mit 6,6 % etwas über dem Chemiedurchschnitt, wobei der Umsatzzuwachs fast ausschließlich aus dem Ausland kam. Pharmazeutische Spezialitäten legten um 5,9 % zu, im Export stärker als im Inland. Duft- und Körperpflegemittel leiden weiter unter der Konsumzurückhaltung, sie legten um 1,0 % zu. Chemiefasern mit einem Produktionsschwerpunkt in Bayern verharrten auf dem Vorjahresniveau bei stark rückläufigem Inlandsumsatz.

Die chemische Industrie Bayerns beschäftigte zum Jahresende mit rund 59.000 Mitarbeiter um 0,2 % weniger als im Vorjahr, auf Bundesebene waren mit 423.000 Arbeitnehmern um 1,3 % weniger bei den Firmen tätig. Die Beschäftigtenzahl in der gesamten bayerischen Industrie reduzierte sich auf rund 1.124.000 Arbeitnehmer (-1,2 %).

Im ersten Halbjahr 2006 setzte sich die gute Chemiekonjunktur fort, allerdings konnte das hohe Wachstumstempo des Vorjahres nicht mehr gehalten werden. Die Produktion lag im ersten Halbjahr deutschlandweit 3,5 % über dem Vorjahreswert. Die Erträge wurden trotz der guten Umsatz- und Produktionsentwicklung, insbesondere wegen der stark gestiegenen Rohstoff- und Energiekosten erheblich geschmälert. Trotzdem geht man optimistisch in das weitere Geschäftsjahr. Der VCI rechnet 2006 mit einem Umsatzwachstum um ca. 5,5 % und einer Ausweitung der Produktion um 2,5 %. Bis zum Herbst wird nicht mit einer Abschwächung der Chemiekonjunktur gerechnet. Nationale sowie europäische Überregulierungen, zusätzliche Belastungen wie durch die europäische Chemikalienpolitik REACH und schlechtere Bedingungen für Innovationen sowie Produktionen in Deutschland gegenüber den globalen Wettbewerbern dämpfen allerdings die Zukunftshoffnungen.

Europäische Chemikaliengesetzgebung

Die Verordnung der Europäischen Union zur neuen Stoffpolitik REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) wird kommen. Die endgültigen Strukturen zeichnen sich heute deutlich ab. Zum Verordnungsvorschlag der EU-Kommission hat das Europäische Parlament mit Entschließung vom 17.11.2005 sowie der Ministerrat für Wettbewerbsfähigkeit in seiner Sondersitzung am 13.12.2005 Änderungsvorschläge verabschiedet. Zwar haben Parlament und Rat den Kommissionsvorschlag in einer Reihe von Punkten, die für die Praktikabilität und Anwendbarkeit bedeutsam sind, verbessert. Wesentliche Teile der Verordnung werden jedoch nach wie vor die Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen stark beeinträchtigen, wenn im abschließenden Gesetzgebungsverfahren keine Korrekturen erfolgen. In den kommenden Jahren werden eine hohe Anzahl zusätzlicher Tests und die Erstellung von zig-tausend Registrierungs dossiers die Branche Milliarden kosten. Da bei vielen Stoffen die Gewinnmargen bereits so gering sind, dass sie diese zusätzlichen Kosten nicht aufbringen, ist zu rechnen, dass 5-10 % der Stoffe künftig nicht mehr in Europa produziert und vermarktet werden können. Für Zubereitungshersteller entsteht erheblicher Anpassungsbedarf bei Rezepturen mit zusätzlichen, sehr hohen Kostenbelastungen. Um die Verordnung praktikabel und mittelstandsverträglich zu machen, ist es nötig, dass

- es keine Registrierpflicht für bereits geregelte Stoffe gibt,
- Verbesserungen der Definition von Expositionskategorien eingebracht werden, damit die Kommunikation in der Produktkette praktikabler gestaltet wird,
- die Datenanforderungen verstärkt am möglichen Risiko ausgerichtet werden,
- Anforderungen nach guter Laborpraxis (GLP) nur für neue Versuche mit Wirbeltieren gestellt werden,
- es zu einer fairen Daten- und Kostenteilung kommt,
- die Zulassung bei ausreichend kontrolliertem Risiko unbefristet erfolgt und
- der Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verbessert wird.

Der Verband hat sich hier intensiv in die politische Diskussion eingebracht, u. a. in einer Reihe von Gesprächen in Brüssel mit Vertretern des Parlaments und der Kommission. Im Vorfeld der Beratungen im federführenden Ausschuss ENVI (Umwelt, Verbraucherschutz, Gesundheit) und in den mitberatenden Ausschüssen ITRE (Wirtschaft) sowie IMCO (Wettbewerb) veranstaltete der Verband gemeinsam mit der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft einen Parlamentarischen Abend in Straßburg, zu dem neben den bayerischen EU-Abgeordneten auch Abgeordnete aus Österreich, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn und Südtirol eingeladen waren, ferner die Geschäftsführer der Chemieverbände aus diesen Ländern. Dort wurde den Parlamentariern nochmals eine Reihe von Vorschlägen für ein praktikableres REACH unterbreitet. Um den Mitgliedsfirmen bei der Umsetzung der Verordnung in der Praxis Hilfestellung leisten zu können, hat der Verband einen Expertenkreis REACH eingerichtet, der als Plattform für den Erfahrungsaustausch sowie als Know-how-Pool zur Umsetzung dienen soll. Ferner wurde im Rahmen des „Umweltpakts Bayern - Vereinbarung für ein umweltverträgliches Wirtschaftswachstum“ u. a. ein Forum Stoffpolitik eingerichtet, in dem Vertreter aus der Industrie, aus den Verbänden sowie aus den Behörden die Umsetzung dieser Verordnung und den Vollzug begleiten werden.

Aus der Arbeit des VBCI

Der Gesellschafts- und Tarifpolitische Ausschuss (GTA) unter Vorsitz von Herrn Albert Franz hat als das für Tarifabstimmungsprozesse zuständige Organ im Berichtszeitraum nicht getagt, da am 16. Juni 2005 ein Tarifpaket vereinbart wurde, das für das Entgelt eine Laufzeit von 19 Monaten festgeschrieben hat, sodass in Bayern der einschlägige Tarifvertrag frühestens zum 31. Januar 2007 kündbar ist. Die lang anhaltenden Arbeitsk Kampfmaßnahmen in verschiedenen Bereichen und Branchen haben nachträglich die damalige Einschätzung als richtig erwiesen, für eine über 12 Monate weit hinausgehende Laufzeit plus Splitting eine höhere Entgeltanhebung in Kauf zu nehmen. Die Mitgliedsfirmen der bayerischen chemischen Industrie sind damit dieses Jahr von jedweden Auswirkungen tarif- und/oder betriebswirtschaftlicher Art verschont geblieben. Der am häufigsten, in der Regel in ca. 2 1/2-monatlichem Rhythmus unter Vorsitz von Herrn Hubert Friedmann tagende Sozial- und Personalpolitische Ausschuss befasste sich, oft unterstützt durch externe Referenten, mit den Themenbereichen Datenschutz, Mediation, Änderungskündigung, Allgemeines Gleichstellungsgesetz und der demographischen Entwicklung im Zusammenhang mit Personalplanung. Großen Raum nimmt bei diesen Zusammenkünften allerdings die „Aktuelle Viertelstunde“ ein, in der die Mitglieder einen regen Austausch über aktuelle betriebliche Fallgestaltungen pflegen. Zudem werden in den Sitzungen praxisrelevante arbeits- und sozialgerichtliche Entscheidungen, maßgebliche gesetzliche Neuregelungen und deren Umsetzung in den betrieblichen Alltag sowie zukünftige personalpolitische Entwicklungen erörtert. In den Arbeitsgruppen „Personalentwicklung“, „Führungskräftenachwuchs im Personalwesen“ bzw. „SAP“ wurden aktuelle spezifische Themen behandelt. Wie in allen Organen, Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen erfolgte bei den anstehenden Themen ein äußerst offener und vertrauensvoller Meinungsaustausch - immer standen praxisorientierte Hilfestellungen und Problemlösungen im Fokus der Zusammenkünfte.

Mit jeweils über 100 Teilnehmern gut besuchte Informationsveranstaltungen fanden zum „Chemie-Tarifpaket 2005“ und zum Bereich „Betriebsratswahl/ Betriebsverfassung“ statt. Großen Zulauf verzeichnete auch die Informationsveranstaltung „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Neuerungen im Personalwesen“, in der Anfang des Jahres die gesetzlichen Neuregelungen kompetent dargelegt wurden. Diese Veranstaltung erfreut sich seit mehreren Jahren reger Nachfrage, da das Steuer- und Sozialversicherungsrecht einem kontinuierlichen Veränderungsprozess in kurzen Zeitabständen unterliegt. Viertägige Seminare zu den Themenblöcken „Arbeitsvertragsgestaltung“, „Beschäftigungsfreie Zeiten“, „Kündigungsrecht“, „Vorbereitung der Kündigung“, „Personalabbau sozialverträglich gestalten“ sowie die erneut durchgeführte viertägige Seminarreihe für Personalsachbearbeiter und verschiedene Inhouse-Seminare für Führungskräfte ergänzten das Weiterbildungsangebot. Nach wie vor waren Kündigungsschutzverfahren am häufigsten Gegenstand der Prozessvertretung für die Mitgliedsfirmen. Aber auch Rechtsstreitigkeiten über Entfernung von Abmahnungen, Eingruppierung oder betriebliche Altersvorsorge zählten zu den Streitgegenständen. Die direkte telefonische oder persönliche Beratung war ebenfalls oft gefordert.

Über das Intranet bestehen weitere umfangreiche Informationsmöglichkeiten, die von den Mitgliedsfirmen intensiv genutzt werden. Neben aktueller neuer Gesetzgebung sowie Rechtsprechung finden sich dort auch Praxishilfen wie Vertragsmuster und Checklisten, die die betriebliche Personalarbeit unterstützen sollen.

Aus der Verbandsarbeit

Am 26.10.2005 wurde der „3. Bayerische Umweltpakt - Vereinbarung für ein umweltverträgliches Wirtschaftswachstum“ zwischen Staatsregierung und bayerischer Wirtschaft abgeschlossen. Der Verband, der an der Ausgestaltung auch der Vorläuferpakete maßgebend beteiligt war, brachte die Brancheninteressen, insbesondere in Richtung einer 1:1-Umsetzung von EU-Recht in nationales Recht, zur Deregulierung und natürlich im Bereich Stoff- und Energiepolitik ein.

Deutschland besitzt mittlerweile international den Ruf eines technikskeptischen Landes, obwohl der gesamte Wohlstand auf Innovationen der Wirtschaft basiert. Die chemische Industrie als anerkannter Innovationsmotor für die verschiedensten Branchen ist damit besonders gefordert. Der Verband hat deshalb sehr früh die Cluster-Initiative der Staatsregierung zum Anlass genommen, Schwerpunkte der bayerischen Chemie-Produktion und -Entwicklung zu identifizieren und Firmeninteressen für entsprechende Cluster zu bündeln. Dem Wirtschaftsministerium wurden Chemie-Cluster zur Bauchemie, zur Ethylen-Folgechemie und zu funktionalen intelligenten Oberflächen vorgeschlagen.

Der Verband beteiligte sich mit einem Chemiestand und einer eigens aufgelegten Broschüre am Cluster-Kongress der Staatsregierung am 2.2.2006 in München. Ebenfalls mit einem Stand und mit logistischer Unterstützung war der Verband bei einem Kongress der Fachhochschule München am 4./5.5.2006 zum Thema „safe and flexible biotechnology“ vertreten.

Auch dieses Jahr konnten wieder junge Spitzenwissenschaftler und Studenten aus bayerischen Universitäten eine Woche lang nach Lindau zur Nobelpreisträgertagung vom Verband eingeladen werden. Grund hierfür war eine Zustiftung der Chemieverbände zu dieser international anerkannten Tagungsreihe. Der sogenannte Dialog mit der Praxis, in dem Vertreter von Mitgliedsfirmen diese „High Potentials“ persönlich kennen lernen können, wird dieses Jahr im Herbst angeboten.

Neben dem Thema Europäische Stoffpolitik / REACH suchte der Verband auch im Rahmen der weiteren umwelt- und sicherheitsrelevanten Themenstellungen den Kontakt zu benachbarten neuen EU-Mitgliedsländern. So waren zum traditionellen Umwelttreffen mit dem Fachverband der Chemischen Industrie Österreichs auch Vertreter der Verbände aus Tschechien und der Slowakei eingeladen. Es zeigten sich bei diesen Treffen immer mehr Interessen, die zusammen verfolgt werden können.

Im Rahmen eines Gemeinschaftsstandes bei der Wirtschaftsausstellung zum CSU-Parteitag am 2./3.9.2005 in Nürnberg mit Mitgliedsfirmen der Branche nutzten der Verband und der vom VCI betreute BPI Landesverband die Möglichkeit, ihre Vorstellungen und Anliegen gegenüber den politischen Repräsentanten zu thematisieren. Dabei waren Mitglieder der Vorstände und weitere Firmenrepräsentanten aktiv beteiligt. Daneben fanden wieder eine Vielzahl von Gesprächen mit politischen Entscheidungsträgern und Repräsentanten der Administration statt, so z.B. ein Gespräch mit dem Umweltausschussvorsitzenden des Landtags und weiteren Mitgliedern dieses Gremiums sowie mit den bayerischen Europaabgeordneten der CSU.

Zur Information der Mitgliedsfirmen führte der Landesverband gemeinsam mit den Kollegen aus Baden-Württemberg einen Informationstag zur Kennzeichnung von Stoffen und Zubereitungen in Stuttgart durch.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im Jahr 2005 war von der damaligen rot-grünen Bundesregierung ein Antidiskriminierungsgesetz geplant, das auf heftigsten Widerstand der Wirtschaft gestoßen war und wegen der Bundestagswahl nicht mehr verabschiedet werden konnte. Unter neuem Namen, nämlich „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) feierte das vermeintlich abgewehrte Vorhaben mit nur geringen Abweichungen fröhlichen Urstand - das lange umstrittene Gesetz gegen Diskriminierung wurde vom Bundestag Ende Juni mit Mehrheit der Großen Koalition gebilligt und kann mit großer Wahrscheinlichkeit schon am 1. August 2006 in Kraft treten.

Das AGG setzt vier Richtlinien der Europäischen Union um - aber im allgemeinen Zivilrecht werden statt der von den Richtlinien vorgegebenen drei Kriterien Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht sieben Kriterien als Beurteilungsmaßstäbe festgeschrieben, nämlich zusätzlich Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung.

Dies widerspricht der Vorgabe im Koalitionsvertrag, EU-Richtlinien nur 1:1 umzusetzen - wieder einmal wurde aufgesattelt, Bürokratie verstärkt, Kostenrisiken geschaffen und Missbrauch Tür und Tor geöffnet.

Neben der bereits oben angesprochenen und von Brüssel nicht vorgegebenen Ausdehnung von drei auf sieben Diskriminierungskriterien ist als ein Hauptkritikpunkt das Klagerecht für Betriebsräte und Gewerkschaften zu nennen, wonach bei groben Verstößen und allgemeiner Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes vom Arbeitgeber ein Tun, Dulden oder Unterlassen verlangt werden kann. Wenigstens können individuelle Schadensersatzansprüche nicht geltend gemacht werden, auch Kleinbetriebe bis fünf Arbeitnehmer sind ausgenommen.

Sehr kritisch zu sehen ist auch die völlig verfehlte Ausdehnung der Entschädigungsregelung auf alle Kriterien. Die Frist zur Geltendmachung von Verstößen wurde von drei auf zwei Monate gesenkt.

Äußerst problematisch ist die Ausgestaltung der Beweislastbestimmungen. Der sich diskriminiert Fühlende muss „Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines im einschlägigen Paragraphen genannten Grundes vermuten lassen“, der Beklagte muss beweisen, dass kein Verstoß vorlag, also eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt war. Bei den zu beweisenden Indizien muss es sich um Hilfstatsachen handeln, das heißt, tatbestandsfremde Umstände, die den Schluss auf das Vorliegen oder Nicht-Vorliegen des Tatbestandsmerkmals selbst rechtfertigen. Bewiesen werden muss daher zunächst, dass der Benachteiligte gegenüber einer anderen Person ungünstig behandelt wurde. Damit ist ein Indiz für eine Ungleichbehandlung aber noch nicht bewiesen. Dies ist aber dann der Fall, wenn ergänzend sogenannte Vermutungstatsachen vorgetragen werden, aus denen sich schließen lässt, dass die unterschiedliche Behandlung auf einem unzulässigen Grund beruht. Dann erst ist der Anscheinsbeweis erbracht – kompliziert und mit erheblichen Prozessrisiken behaftet! Die abstrakten Begriffe „Hilfs- und Vermutungstatsachen“ sind nicht eindeutig.

Für Kündigungen gelten nicht mehr nur vorrangig, sondern ausschließlich die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes und der besonderen Kündigungsschutzbestimmungen. Die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bezieht sich aber auch auf „Entlassungsbedingungen“ - damit sind erhebliche Zweifel berechtigt, ob hier eine richtlinienkonforme Umsetzung erfolgt.

Ehrenmitglieder (VBCI und LV-VCI)

Prof. Dr. Wilhelm Simson, München

Dr. Karl Wamsler, Pöcking

Vorstand (VBCI und LV-VCI)

Dr. Hans Seidl, Ismaning (Vorsitzender)

Dr. Günter von Au, München

Assessor Albert Franz, Obernburg

Dr. Arno Deger, Penzberg

Peter Kurz, Fürth

Prof. Dr. Utz-Hellmuth Felcht,
Trostberg/Düsseldorf
(bis Mai 2006)

Dr. Peter Umfug, München

Dr. Peter-Alexander Wacker, München

Gesellschafts- und Tarifpolitischer Ausschuss (VBCI)

Assessor Albert Franz, Obernburg (Vorsitzender)

Dr. Josef Ertl, Ismaning

Dr. Joachim Semel, Trostberg

Dipl.-Ing. Dieter Freitag, Hallstadt

Dr. Hermann Teufel, Gersthofen

Heinz Löhr, Vohburg

Dr. Alois Virag, Burghausen

Anton Schilcher, Nürnberg

Dipl.-Kfm. Heino Ziegler, München

Dr. Peter Sckuhr, Burgkirchen

(bis Feb. 2006)

Sozial- und Personalpolitischer Ausschuss (VBCI)

Hubert Friedmann, Penzberg (Vorsitzender)

Dipl.-Bw. Paul Altmann, Schwandorf

Volker Mletzke, München

Cordula Böhmer, Pullach

Dipl.-Oec. Wolf Ottmann, Pullach

(bis Sept. 2005)

Hansjörg Pohl, Unterschleißheim

Harald Bräuning, Velden

Dr. Bert Raeymaekers, Burgkirchen

Volker Folwill, Neustadt

Dipl.-Päd. Josef Reil, Burgkirchen

Reinhard Franetzki, Gersthofen

Hans-Jörg Schneider, Burgkirchen

Dr. Guy Gansfort, Ismaning

Prof. Dr. Karlheinz Schüssler, München

Ingo Hein, Trostberg/Düsseldorf

(bis Juli 2006)

Hanspeter Hollender-Matatko, Lindau

Mathias Siebe, Hallstadt

Karola Japke, Bobingen

Barbara Strasser, Obernburg

Heribert Kahlert, Nürnberg

Hans-Joachim Vinzent, Waldkraiburg

Assessor Hermann Kahlich, Poing

Assessor Walter Vogg, München

Manfred Kiekenbeck, München

Dipl.-Ing. Hermann Wick, Töging

Hans-Dieter Klingspon, Bruckmühl

Assessor Thomas Winkels, Trostberg

Dipl.-Oec. Peter Knoll, Fürth

Assessor Gerd Winnefeld, Burghausen

Ludger Markmann, Neu-Ulm

Engelbert Zehentmaier, Burghausen

Matthias Matz, Vohburg

Dipl.-Kfm. Heino Ziegler, München

Wirtschaftspolitischer Ausschuss (VBCI)

Dipl.-Ing. Rolf J. Dürschmidt, Regensburg

Dr. Peter Sckuhr, Burgkirchen

Dr. Josef Ertl, Ismaning

(bis Feb. 2006)

Dipl.-Kfm. Alfred Höf, München

Reinhard W. Siegle, Neu-Ulm

Waldemar Kotzian, Bobingen/Gersthofen

Dr. Hermann Teufel, Gersthofen

Dr. Peter Pohlmann, Trostberg

Dr. Alois Virag, Burghausen

(bis Okt. 2005)

Ralph Uwe Westhoff, Waldkraiburg

Dr. Michael Rosenthal, Unterschleißheim

Dipl.-Kfm. Gerhard Witzany, Schwandorf

Anton Schilcher, Nürnberg

Dipl.-Kfm. Heino Ziegler, München

Dr. Wolfgang Schnell, München

Beirat (LV-VCI)

Dipl.-Kfm. Berndt Fritzsche, Essenbach
Dr. Peter Heinrich, Martinsried
Dipl.-Chem. Manfred Hoffmann, Neuburg
Dr. Gerhard Lobmaier, Illertissen
Dr. Thomas Schnell, München
Dr. Peter Sckuhr, Burgkirchen
(bis Feb. 2006)

Dr. Joachim Semel, Trostberg
Ulf Stadler, Geretsried
Dr. Rudolf Staudigl, München
Dr. Hermann Teufel, Gersthofen
Dr. Alois Virag, Burghausen
Dr. Hans-Jürgen Wernicke, München

Ältestenrat (VBCI)

Prof. Dr. Wilhelm Simson, München (Vorsitzender)

Dr. Hans Baur, München
Dr. Friedhelm Finke, Icking
Dr. Helmut Gruber, Burghausen
Dr. Hans Georg Haas, Harthaus
Dr. Fritz Hartl, Gräfelfing
Dr. Carl Ernst Hofstadt, Pullach
Dr. Werner Kalb, München
Dr. Jürgen F. Kammer, München
Dr. Emil Kinzinger, Neusäß
Senator h.c. Günther Klinge, Grünwald

Dr. Friedrich Lambert, Obernburg
Dr. Alfred Pfeiffer, Trostberg
Dipl.-Kfm. Rudolf Ribka, Walberberg
Dr. Walter Ringer, Lenggries †
Dipl.-Bw. Werner Sassenrath, Großkarolinenfeld
Dipl.-Kfm. Rudolf Schleicher, Icking
Dr.-Ing. Heinrich Schubert, Augsburg †
Dr. Albert Thalhofer, Neusäß
Dr. Karl Wamsler, Pöcking

Arbeitskreis / Vorsitz

Berufsausbildung (VBCI)	Dr. Michael Wieser, Burghausen
Umweltfragen (LV-VCI)	Dr. Willi Kleine, Burghausen
Energiepolitik (LV-VCI)	Dr. Peter Sckuhr, Burgkirchen (bis Feb. 2006)
Öffentlichkeitsarbeit (LV-VCI)	Dr. Arno Deger, Penzberg
Forschung (LV-VCI)	Dr. Hans-Jürgen Wernicke, München (seit Dez. 2005)

Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e.V., Landesverband Bayern

Vorsitz: Jochen Crone-Erdmann, Unterschleißheim (bis Nov. 2005)
Dr. Hans Dieter Braun, Stulln (seit April 2006)

Verband der Lackindustrie e.V., Bezirksgruppe Bayern

Vorsitz: Dipl.-Kfm. Berndt Fritzsche, Essenbach

Geschäftsführung (VBCI und LV-VCI)

Hauptgeschäftsführer: Dr. jur. Peter Umfug

Geschäftsführer (VBCI):
Assessor Stefan Mößner
Franz Xaver Völkl

Referenten (VBCI):
Assessor Peter Fürnthaler
Assessorin Christiane Hönig-Achhammer
Assessor Holger Kaiser
Robert Schuder

Geschäftsführer (LV-VCI):
Dr. rer. nat. Josef L. Geller