Ostfalia
Hochschule für angewandte Wissenschaften

Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel
Fakultät Recht
Brunswick European Law School

Pressespiegel 2010

Pressespiegel 2010

Januar

01/2010	Branchenspezifische Compliance-Erklärung zum DCGK und Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung (Prof. Dr. Andrea Graf / Markus Stiglbauer)	ZCG	1-9
23.01.2010	Schüler im Wettbewerb: Beste Unternehmensidee	(Wolfsburger Allgemeine Zeitung)	10
23.01.2010	Studienplätze für kreative Schülerteams	(Wolfsburger Nachrichten)	11
23.01.2010	Das sollten Sie im Job lieber lassen	(Braunschweiger Zeitung)	

Februar

04.02.2010	Neue Ideen aus den USA für Jungunternehmer	(Braunschweiger Zeitung)	12
26.02.2010	Reza Asghari: "Das Militär entwickelt Dominanz im Iran"	(Braunschweiger Zeitung)	13
27.02.2010	Handwerkszeug für Unternehmer	(Braunschweiger Zeitung)	14

März

03/2010	Sittenwidrige Tarifverträge zur Leiharbeit? (Call)	(Neue Justiz)	15-26
05.03.2010	Internet-Plattform für Senioren	(Braunschweiger Zeitung)	27
09.03.2010	Interkulturelle Kompetenz als globaler Erfolgsfaktor - Eine explorative und konfirmatorische Evaluation von fünf Fragebogeninstrumenten für die internationale Personalauswahl (Studie von Andrea Graf und Marion Mertesacker)	(ZfM)	28-52

April

23.04.2010	8. Diplomfeier der Brunswick European Law School (BELS)	(Mitteilung BELS)	53-56
24.04.2010	Absolventen ausgezeichnet	(Braunschweiger Zeitung)	57

25.04.2010	8. Absolventenfeier der Fakultät Recht	(Wolfenbütteler Schaufenster)	58
30.04.2010	Leuchtturm für die Region	(Braunschweiger Zeitung)	59
Mai			
05/2010	„Ertragsorientiertes Liquiditätsrisikomanagement in mittelständischen Banken“ (Zeranski)	BankPraktiker	60-62
06.05.2010	Gastvortrag von Herrn Dipl.-Kfm. Michael Knäsel, zum Einsatz von Zinsswaps in der Bankpraxis	(Mitteilung BELS)	63
20.05.2010	Gastvortrag von Herrn Dipl.-Ing. René Schubert, zur Kreditwürdigkeitsprüfung in der Bankpraxis	(Mitteilung BELS)	64
26.05.2010	Exkursion zur Google Zentrale Deutschland nach Hamburg	(Mitteilung BELS)	65
27.05.2010	Einsatz mobiler Internetanwendungen bietet ländlichen Räumen Chancengleichheit in der Konkurrenz mit Städten	(Mitteilung BELS)	66-68
Juni			
03.06.2010	Studierende der Ostfalia besuchen Google-Zentrale	(Braunschweiger Zeitung)	69
25.06.2010	Leute mit Ideen fördern	(Braunschweiger Zeitung)	70
Juli			
05.07.2010	Erstes Symposium des Instituts für Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht	(Mitteilung BELS)	71-72
13.07.2010	Leser fragen Ulrike Schramm-de Robertis	(Braunschweiger Zeitung)	73
August			
07.08.2010	Schon die Frage nach dem Alter kann diskriminierend sein	(Braunschweiger Zeitung)	74
07.08.2010	Arbeitgeber sind oft zu neugierig	(Braunschweiger Zeitung)	75
September			

18.09.2010	Ostfalia nimmt erste Hürde Exist-Wettbewerb "Die Gründerhochschule"	(Braunschweiger Zeitung)	76
Oktober			
01.10.2010	Gründungsideen forcieren	(Braunschweiger Zeitung)	77
10.10.2010	Entrepreneurship Lounge bot entspannte Atmosphäre für innovative Gründungsideen	(Wolfenbütteler Schaufenster)	78
16.10.2010	An Hochschulen entstehen aus Ideen Unternehmen	(Braunschweiger Zeitung)	79
November			
19.11.2010	Alle Ampeln auf Grün für eine Erfolgsgeschichte	(Braunschweiger Zeitung)	80
Dezember			
08.12.2010	Wollt Ihr Unternehmer werden?	(Braunschweiger Zeitung)	81
14.12.2010	Wenn das Geschenk online gekauft wird?	(Braunschweiger Zeitung)	82
22.12.2010	Neuer Studiengang an der Ostfalia Hochschule	(Braunschweiger Zeitung)	83

Branchenspezifische Compliance-Erklärung zum DCGK und Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung

Prof. Dr. Andrea Graf/Markus Stiglbauer*

Corporate Governance gewinnt für Unternehmen als Wettbewerbsfaktor an Bedeutung. Dabei rückt die Corporate-Governance-Berichterstattung im Kampf um internationales Kapital zur Wachstumsfinanzierung in den Vordergrund. Die folgende empirische Untersuchung gibt einen branchenspezifischen Einblick in die Corporate-Governance-Berichterstattung deutscher Gesellschaften im Prime Standard.

1. Corporate Governance als Erfolgsfaktor im internationalen Wettbewerbsumfeld

Bei steigender Komplexität des internationalen ökonomischen Wettbewerbsumfelds, denen einzelne Branchen in unterschiedlicher Intensität ausgesetzt sind, gewinnt gute Corporate Governance (CG) als Erfolgsfaktor weiterhin an Bedeutung. Entsprechend wurden bislang auch zahlreiche Facetten von CG und deren Einflussfaktoren auf verschiedene Branchen sowohl theoretisch als auch empirisch beleuchtet[1]. So ist es umso erstaunlicher, dass bislang international eine eher spärliche Literaturbasis besteht, die die Branchenabhängigkeit von CG und dadurch deren Abhängigkeit vom Wettbewerb innerhalb einer Branche untersucht. Obwohl internationale Studien in sog. marktbasierten CG-Systemen (wie Großbritannien) bereits eine Branchenabhängigkeit von CG nachgewiesen haben, existieren für das deutsche sog. bankenbasierte CG-System dazu bislang kaum Erkenntnisse[2].

Dies ist vor allem deswegen zu bemängeln, da CG als Instrument betrachtet wird, das im Stande ist, die Wettbewerbsintensität am Güter- und Kapitalmarkt zu beeinflussen und somit auch „vermutlich den Einsatz von CG-Instrumenten in konkurrierenden Firmen."[3] So vermutet bereits Hart, dass Marktwettbewerb eine disziplinierende Komponente darstellt, die opportunistisches Verhalten und Nachlässigkeit seitens des Managements einzudämmen vermag. Denn erhöhter Konkurrenzdruck könnte Unternehmen nämlich dazu veranlassen, ihre internen Leitungs- und Überwachungsstrukturen zu verbessern und ihre Ressourcennutzung dadurch effizienter zu gestalten[4].

Achleitner, Bassen und Pietzsch betonen z.B. den enormen Wettbewerbsdruck, dem junge Wachstumsunternehmen ausgesetzt sind, die sich häufig in sehr dynamischen Branchen, wie z.B. Software oder Telekommunikation befinden. Durch die Etablierung effektiver CG-Mechanismen könnten Managemententscheidungen im dynamischen Umfeld zielführender ausfallen und zudem mehr Vertrauen erzeugen, um benötigtes Wachstumskapital zu akquirieren. Winter relativiert jedoch diese Annahme vor dem Hintergrund, dass diese nur bei perfektem Wettbewerb und vollständig deregulierten Märkten gelte[5], weshalb auch unterschiedliche CG-Ausprägungen existieren können.

Manager müssen daher zwar nicht zwingend gewinnmaximierend handeln, um sich am Markt durchzusetzen (z.B. im Monopolfall); allerdings betonen Alchian und Kessel, dass sie dadurch mittelfristig zu Übernahmekandidaten für diejenigen Investoren werden, die bereit sind, sich dieses Ziel zu setzen. Daher wird auch bei imperfektem Wettbewerb und Regulierung die Etablierung optimaler CG-Strukturen erwartet. Gerade in jüngster Zeit ist eine wachsende Anzahl empirischer Studien zu verzeichnen, die der Etablierung und dem Enforcement guter CG v.a. in schwach kompetitiven Branchen eine positive disziplinierende Wirkung auf Manager zuschreiben[6].

Für stark kompetitive Branchen wiederum wird die Notwendigkeit von z.B. stärkerer Überwachung des Managements als geringer eingeschätzt, da bereits dem Wettbewerbsdruck eine stark disziplinierende Wirkung zugeschrieben wird, die Überwachungsmechanis-

* Prof. Dr. Andrea Graf ist Inhaberin der Professur für Wirtschaftspsychologie an der FHS Braunschweig; Dipl.-Kfm. Dipl.-Volksw. Markus Stiglbauer ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Führung und Organisation an der Universität Regensburg.

1 Vgl. Salo, Competition & Change 2008 S. 328; Tricker, Corporate Governance, 2009, S. 17 ff.

2 Als erste fanden Nickell, Nicolitsas und Dryden einen positiven Zusammenhang zwischen Branche und Corporate Governance in Großbritannien, vgl. Nickell/Nicolitsas/Dryden, European Economic Review 1997 S. 783; Januszewski/Köke/Winter, Research in Economics 2002 S. 304.

3 Gehrig, Koreferat zu Beiner u.a., Corporate Governance, Unternehmensbewertung und Wettbewerb, in: Franz/Ramser/Stadler (Hrsg.), Funktionsfähigkeit und Stabilität von Finanzmärkten, 2005, S. 56.

4 Vgl. Hart, Bell Journal of Economics 1983 S. 366 ff.; Himmelberg/Hubbard/Palia, Journal of Financial Economics 1999 S. 354.

5 Vgl. Achleitner/Bassen/Pietzsch, Kapitalmarktkommunikation von Wachstumsunternehmen, 2001, S. 30; Chen, Corporate Governance: An International Review 2008 S. 430.

6 Vgl. Alchian/Kessel, Aspects of Labor Economics, 1962, S. 154 ff.; Singh, Economic Journal 2003 S. 447; Giroud/Mueller, Corporate governance, product market competition, and equity prices, ECGI Finance Working Paper 219, 2008, S. 1.

► Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen spielt für die Corporate Governance eine zentrale Rolle. ◄

men sogar substituieren können. Rennie schreibt zudem dem Ausmaß an Deregulierung in einer Branche einen Einfluss auf die Installation von CG-Mechanismen zu. So vermutet er für Branchen mit stärkerer Deregulierung ein höheres Maß an CG-Strukturen, um z. B. den Konflikt zwischen Management und Shareholdern zu kontrollieren. Andererseits wurde auch in hoch kompetitiven Branchen eine Erhöhung von Agenturkosten identifiziert. So geht stärkerer Wettbewerb mitunter mit höheren monetären Anreizen an das Management (Agenten) einher, die Unternehmen bezahlen, damit diese nicht in Branchen mit geringerem Wettbewerb abwandern[7]. Es ist also anzunehmen, dass „Wettbewerb zwischen Unternehmen für die CG eine zentrale Rolle spielt"[8], wobei in intensivem Wettbewerb mitunter sogar eine wesentliche Voraussetzung für gute CG gesehen wird. Bezogen auf die Transparenz der CG-Berichterstattung kann geringerer Wettbewerb in einzelnen Branchen hingegen bedeuten, dass Unternehmen dieser Branchen weniger interne CG-Informationen veröffentlichen, da diese mehr Potenzial haben könnten, ihre Wettbewerbsposition zu verschlechtern[9].

Umgekehrt wird für Unternehmen in Branchen mit starkem Wettbewerb vermutet, diese hätten höhere Anreize, interne CG-Informationen publik zu machen, um Informationsasymmetrien zwischen dem Management und Shareholdern abzubauen. Ein Erklärungsansatz dafür ist eine möglicherweise geringere Gefahr für deren Wettbewerbsposition im Vergleich zum erzielbaren Offenlegungserfolg, da Monopolrenten bei intensiverem Wettbewerb abnehmen und dadurch der Unternehmensgewinn geschmälert wird. Zudem kann intensiverer Wettbewerb ab einer spezifischen Intensität dazu führen, dass Shareholder für das Management stärkere Leistungsanreize setzen, da dessen Qualität und Funktionserfüllung in intensiverem Wettbewerbsumfeld an Bedeutung gewinnt[10].

Im Rahmen der CG-Diskussion ist vielfach der Zusatz des Terminus „gut" auffällig. Um es vorwegzunehmen, existiert bislang – wenig verwunderlich angesichts länderspezifisch konträrer Auffassungen zu CG – keine einheitliche internationale Bestimmung, was „gute CG" ausmacht. Dies eröffnet die Diskussion darüber, was gute CG von Unternehmen in der vorliegenden Untersuchung auszeichnet, bzw. welche Proxies für „gute CG" gewählt werden, die aufgrund des festgestellten Mangels an empirischen Forschungserkenntnissen für Deutschland auf ihre Branchenabhängigkeit hin überprüft werden sollen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen sollen in der Folge branchenspezifische Implikationen für deutsche börsennotierte Gesellschaften abgeleitet werden.

2. Gute Corporate Governance: Abgrenzung und DCGK-Wirkungen

Unter guter CG wird vielfach die Umsetzung (Compliance) konkreter Regeln von CG-Kodizes und Leitlinien verstanden, die Unternehmen als Best Practices und Investoren als Orientierungs- und Bewertungsmuster empfohlen werden. Compliance ist hingegen als Einhaltung und Umsetzung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien zu verstehen[11]. Durch die Integration der Regeln des 2002 eingeführten Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) als Standards guter Unternehmensführung innerhalb der unternehmensinternen Richtlinien kann der DCGK somit dem Ziel von Compliance, nämlich dem ordnungsgemäßen Verhalten dienen[12].

Gute CG muss sich aber in zunehmendem Maße auch an externen Informationserwartungen ausrichten, wobei die offen gelegten Informationen den Kriterien der Relevanz, Verlässlichkeit und Verständlichkeit genügen und zudem nachvollziehbar, ausgewogen und vergleichbar sein müssen. Dabei verfolgen Unternehmen mittels CG-Berichterstattung das Ziel, Informationsasymmetrien zu reduzieren, um günstigere Finanzierungskonditionen zu erzielen bzw. den Zugang zu Finanzmitteln langfristig zu sichern. So könnten sie im Wettbewerb innerhalb einer Branche Expansionsmöglichkeiten nutzen und langfristig den Shareholder Value steigern[13].

Der DCGK beansprucht für sich, Leitlinien guter CG für deutsche börsennotierte Unternehmen zu repräsentieren und dadurch eine gemeinsame Basis zu schaffen, an der sich Unternehmen und Investoren ausrichten können, wobei sich der DCGK u. a. an den international anerkannten OECD-Principles of Corporate Governance orientiert. Die Berichterstattung zur Einhaltung der Regeln des DCGK, z. B. in der Entsprechenserklärung zum DCGK gem. § 161 AktG oder im CG-Bericht innerhalb des Geschäftsberichts, wird zudem das Potenzial einer Trennung zwischen Unternehmen mit guter und mit schlechter CG (einer Branche) zugeschrieben, was sich nach Ansicht der Kodexentwickler als erfolgsrelevantes Kriterium erweisen soll[14].

Als einen ersten Aspekt impliziert dies allerdings, dass der DCGK das abbildet, was sowohl von Anlegern als auch von Unternehmen als „gut" erachtet wird, da nur dann marktliche Sanktionsmechanismen bei unzureichender Umsetzung greifen können. Ausgearbeitet von bekannten

7 Vgl. Karuna, Industry product market competition and corporate governance, Working Paper, 2008, S. 1; Nickell/Nicolitsas/Dryden, European Economic Review 1997 S. 783 ff.; Rennie, Journal of Business 2006 S. 1989; Baggs/De Bettignies, Journal of Industrial Economics 2007 S. 289 ff.

8 Beiner u. a., Corporate Governance, Unternehmensbewertung und Wettbewerb, in: Franz/Ramser/Stadler (Hrsg.), Funktionsfähigkeit und Stabilität von Finanzmärkten, 2005, S. 39.

9 Vgl. Khemani/Leechor, Competition boosts corporate governance, Working Paper, World Bank, 2001; Birt u. a., Australian Journal of Management 2006 S. 236.

10 Vgl. Hayes/Lundholm, Journal of Accounting Research 1996 S. 261 ff.; Beiner/Schmid/Wanzenried, Product market competition, managerial incentives, and firm valuation, Working Paper, 2009.

11 Der DCGK definiert Compliance in einer sehr engen Form. Herzog hat beispielsweise ein deutlich schärferes Verständnis von Compliance-Management entwickelt, als „Steuerung der Gesamtheit sämtlicher organisatorischer Maßnahmen eines Unternehmens mit dem Ziel, das normengerechte Verhalten aller Organmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Abstimmung mit dem Unternehmensziel sowie sämtlicher Interessengruppen systematisch zu gewährleisten"; Herzog, ZRFC 2009 S. 29.

12 Vgl. Werder, Führungsorganisation, 2008, S. 14; Grundei/Talaulicar, WiSt 2009 S. 73; Sidhu, ZCG 2008 S. 16.

13 Vgl. Wallmeier, ZfbF 2009 S. 214; Ballwieser, ZfbF 2009 S. 93.

14 Vgl. Cromme, FAZ v. 19. 12. 2001 S. 13.

Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wissenschaft und gesetzlich flankiert, hat der DCGK vor allem auf dem Kapitalmarkt mittlerweile sicherlich einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht. Ob die in anderen Ländern nachgewiesene wertsteigernde Eigenschaft der deklarierten Umsetzung von CG-Kodizes allerdings auch auf den DCGK zutrifft, sprich, ob dessen Regeln auch außerhalb der Kodexkommision als internationale „Best Practices" aufgefasst werden, wird bislang empirisch uneinheitlich beantwortet. Denn so konnte bislang, auch begründet durch unterschiedliche Methodik und unterschiedliche Betrachtungszeiträume, entweder kein oder ein positiver Einfluss der deklarierten Compliance zum DCGK auf die Performance von Unternehmen nachgewiesen werden[15]. In diesem Punkt besteht daher sicherlich noch weiterer Forschungsbedarf.

Damit potenzielle Sanktionsmechanismen greifen können, muss allerdings noch ein zweiter Aspekt erfüllt sein. Die Umsetzung von Kodexregeln muss für Marktteilnehmer beobachtbar (d.h. nachvollziehbar transparent) sein[16], um im Falle einer wertsteigernden Eigenschaft des DCGK Vergleiche zwischen Unternehmen vornehmen zu können. International wird zudem gefordert, bei der Betrachtung der Transparenz der CG über die bloßen Kodexregeln („boxticking") hinauszugehen. Ein erweiterter Betrachtungsrahmen kann somit zusätzlich wichtige Komponenten guter CG adressieren und wird eher dem Informationsinteresse von Investoren gerecht. Zudem kann er von Unternehmen als Wettbewerbsvorteil genutzt werden[17].

3. Entwicklung forschungsleitender Hypothesen

3.1 Kommunizierte Einhaltung des DCGK und Brancheneinfluss

3.1.1 Ausgangsvermutungen

Auf der Basis der einleitenden Ausführungen kann ein Einfluss der Branche, dem ein Unternehmen angehört, auf die kommunizierte Einhaltung von DCGK-Regeln (im Folgenden synonym als deklarierte Compliance zum DCGK bezeichnet) grundsätzlich vermutet werden. Ein Aspekt, der für eine branchenabhängig unterschiedliche Relevanz der deklarierten Compliance zum DCGK spricht, ist folglich eine unterschiedlich hohe Wettbewerbsintensität in einzelnen Branchen[18]. Entsprechende empirische Studien weisen für den deutschen Markt eine komplementäre Beziehung zwischen der Wettbewerbsintensität und einem vorhandenen Mehrheitsaktionär nach. Für Großbritannien und die USA wurde z.B. starker Konkurrenzdruck in Branchen als Substitut zu internen Überwachungsmechanismen identifiziert. Es wird vermutet, dass stärkerer Wettbewerb die Ziele des Managements und der Anteilseigner eher vereinen kann.

Andererseits identifizierte eine Studie für Kanada auch eine Erhöhung von Agenturkosten in hoch kompetitiven Branchen, indem mehr monetäre Anreize an die Manager (Agenten) gezahlt werden müssen, um in diesen Industrien zu verbleiben und nicht in Branchen mit geringerem Wettbewerb abzuwandern[19]. Dies lässt darauf schließen, dass starke Konkurrenz in einer Branche Unternehmen veranlasst, ihre CG-Strukturen entsprechend anzupassen, bzw. dass die Wettbewerbsintensität einzelne unternehmensspezifische Attribute beeinflusst, wie z.B. die Anteilseignerstruktur, um dadurch gegenüber Konkurrenten einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Zur Erreichung des primären Ziels wertorientierter Unternehmensführung, also der Maximierung des Unternehmenswerts, empfiehlt beispielsweise Uhde für die Chemie-Branche die Implementierung von international anerkannten CG-Spielregeln[20].

3.1.2 Betrachtung des deutschen Markts: Wirkungen des DCGK

Auf dem deutschen Markt haben sich die Regeln des DCGK – darauf lassen zumindest die jährlichen Untersuchungen des BCCG zur Kodexakzeptanz schließen – mittlerweile als Marktspielregeln etabliert, obgleich weiterhin abhängig von der Unternehmensgröße und abhängig vom Börsenauswahlindex bzw. Prime- oder General Standard Unterschiede in der Kodexakzeptanz bestehen[21]. Es könnte somit theoretisch davon ausgegangen werden, dass aufgrund unterschiedlicher Wettbewerbsintensität in einzelnen Branchen auch unterschiedliche Grade für die deklarierte Compliance zum DCGK nachzuweisen wären.

- ► So wiesen Akhigbe und Martin auch für Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche eine erhöhte Erfolgsrelevanz der Implementierung des Sarbanes-Oxley Acts nach, worauf auf eine erhöhte Implementierung internationaler CG-Standards innerhalb dieser Branche geschlossen werden kann.
- ► Ebenso äußert sich Galli für die italienische Finanzdienstleistungsbranche und die Versicherungsbranche.
- ► Auch Grosfeld und Tressel weisen in ihrer Untersuchung für die Warschauer Börse einen signifikant positiven Zusammenhang beim Zusammenspiel zwischen Wettbewerbsintensität, guter CG und Unternehmenserfolg nach[22].

Ein weiterer Erklärungsansatz, der auf eine branchenabhängig unterschiedliche deklarierte Compliance zum DCGK hinweist, wird in der Internationalisierung einer Branche gesucht. Über die „Notwendigkeit, sich den Zugang zu externer

15 Vgl. Graf/Stiglbauer, BFuP 2008 S. 602 f.; Fernández-Rodríguez u.a., Corporate Governance, An International Review 2004 S. 29 ff.; Goncharov/Werner/Zimmermann, Corporate Governance, An International Review 2006 S. 433; Bassen u.a., DBW 2006 S. 375 ff.; Drobetz/Schillhofer/Zimmermann, ZfB 2004 S. 5 ff.

16 Vgl. Bassen u.a., DBW 2006 S. 376.

17 Vgl. Van den Berghe/Levrau, Journal of General Management 2003 S. 72; Wallmeier, ZfbF 2009 S. 214; Graf/Stiglbauer, Corporate Ownership & Control 2008 S. 457.

18 Vgl. Karuna, Journal of Accounting and Economics 2007 S. 275.

19 Vgl. Nickell/Nicolitsas/Dryden, European Economic Review 1997 S. 783 ff.; Baggs/De Bettignies, Journal of Industrial Economics 2007 S. 289 ff.; Ali/Klasa/Yeung, Product market competition and corporate disclosure policy, Working Paper, 2009.

20 Vgl. Karuna, Industry product market competition and corporate governance, Working Paper, 2008, S. 7; Grant/Nippa, Strategisches Management, 2006, S. 288 ff.; Uhde, ZfB 2000 S. 333.

21 Werder/Talaulicar, DB 2009 S. 689 ff.

22 Vgl. Akhigbe/Martin, Journal of Banking & Finance 2006 S. 989 ff.; Galli, Geneva Papers on Risk & Insurance – Issues & Practice 2005 S. 443 ff.; Grosfeld/Tressel, Economics in Transition 2002 S. 525 ff.

► Die Sicherung des Zugangs zu externer Finanzierung soll die Implementierung guter Corporate Governance fördern. ◄

Finanzierung auf den internationalen Finanzmärkten zu sichern"[23] soll die Implementierung von guter CG gefördert werden. Verstärkter internationaler Handel, aber auch verstärktes Crosslisting in einzelnen Branchen wird z.B. von Perotti und Thadden als Treiber für die Implementierung von besseren CG-Standards bezeichnet. Aufgrund eines hohen Bedarfs an Außenfinanzierungsmitteln sehen z.B. jüngst Maingot und Zeghal in guter CG einen der wichtigsten Faktoren für den Bankensektor, um Vertrauen zu erzeugen. Auch Haakonsson findet für die Pharmazeutische Industrie im Rahmen ihrer globalisierten Wertschöpfungskette Anzeichen dafür, dass mit höherem Kapitalbedarf und der Inanspruchnahme ausländischer Direktinvestitionen auch die Qualität der CG steigt[24].

3.1.3 Bisherige Studienergebnisse

Für bisherige Studien, die die deklarierte Compliance zum DCGK auch branchenabhängig betrachten, ist zunächst einschränkend festzuhalten, dass z.B. Drobetz, Schillhofer und Zimmermann nur einzelne Kodexempfehlungen und -anregungen herausgreifen und mit weiteren Kriterien vermengen. Dabei wird als Grundlage für die Branchenbildung zumeist die Kategorieneinteilung des Prime All Share-Index der Deutschen Börse verwendet, der insgesamt 18 Branchen umfasst. So fanden Drobetz, Schillhofer und Zimmermann für die Branchen „Chemicals", „Pharma & Healthcare" und „Insurance" die höchsten Werte für ihren CG-Index; für „Retail" und „Utilities" hingegen die niedrigsten.

Interessanterweise weisen Drobetz und Zimmermann zusammen mit ihren Forscherkollegen Beiner und Schmid auch bei einer Folgeuntersuchung für die Schweiz dieselben Branchen als besonders hoch bzw. besonders niedrig hinsichtlich der Ausprägung ihres CG-Index aus[25]. Bei Bress, der der vorliegenden Untersuchung methodisch am nächsten kommt, aber nur Branchen betrachtet, denen mindestens 10 Unternehmen zuzuordnen sind, weisen allerdings die Branchen „Banks" und „Utilities" und wiederum „Pharma & Healthcare" die höchsten Compliance-Quoten auf, was auf eine gewisse branchenbedingte Systematik bei der deklarierten Compliance zum DCGK schließen lässt. Aus dieser Betrachtung heraus, lässt sich somit folgende, zu testende Hypothese H1 ableiten:

H1: Die Zugehörigkeit eines Unternehmens zu einer spezifischen Branche nach der Klassifikation des Prime All Share-Index der Deutschen Börse hat einen Einfluss auf die Höhe der deklarierten Compliance zum DCGK.

3.2 Branchenspezifische Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung

Die zuvor getätigten Annahmen zu branchenabhängig unterschiedlich hohem Stellenwert guter CG aufgrund unterschiedlich hoher Wettbewerbsintensität werden häufig mit Empfehlungen zu „transparente[r] Ausrichtung der Unternehmensabläufe und des Unternehmensaufbaus auf die Eigentümerinteressen hin"[26] verbunden, wobei wiederum ein hoher Bedarf an Außenfinanzierung als Begründung für einen hohen Grad an Transparenz der (CG-)Berichterstattung gilt[27]. Achleitner, Bassen und Pietzsch empfehlen z.B. für junge Wachstumsunternehmen, die sich häufig in Branchen befinden, die durch hohe Dynamik bei entsprechend hohem Außenfinanzierungsbedarf gekennzeichnet sind, entsprechende Investitionen in die Berichterstattung für eine erfolgreiche Außenwirkung am Kapitalmarkt. Dadurch könnten Unternehmen in Technologiesektoren ihren hohen Kapitalbedarf in der Wachstumsphase decken, indem sie Unsicherheiten auf Seiten von Kapitalmarktakteuren durch transparente CG-Berichterstattung abbauen. Gerade für Unternehmen in Wachstumsbranchen sind v.a. qualitative Aspekte, wie die Managementqualität ausschlaggebend, da sie noch über keine hinreichende quantitative Historie verfügen. Doch auch für die stark mit Fremdkapitalmitteln operierende Versicherungsbranche betont Gupta die besondere Wichtigkeit, CG-Informationen zu veröffentlichen, um Vertrauen aufzubauen und somit die Basis für langfristige Liquidität zu gewährleisten.

Eine Studie von Gazes u.a. weist exemplarisch auch für die Telekommunikationsbranche nach, dass Finanzanalysten insbesondere Mängel in deren externer Unternehmensberichterstattung anmahnen. Dabei stellen sie einen Mangel in dieser Branche hinsichtlich der Veröffentlichung wertrelevanter Informationen fest, die über die gesetzliche Pflichtberichterstattung hinausgehen. Dies kann auf eine konträre Ansicht von Managern dieser Unternehmen und Analysten und Investoren hinsichtlich relevanter Informationen schließen lassen, weshalb Manager der Telekommunikationsbranche auch eine angebliche Unterbewertung beklagen. Auch für Unternehmen in serviceorientierten Branchen und High-Tech-Industrien wurde jüngst eine besondere Relevanz transparenter CG-Berichterstattung nachgewiesen[28]. Zusammenfassend lassen sich daher auch branchenabhängig unterschiedliche Transparenzlevels in der CG-Berichterstattung vermuten, was Anlass zur Formulierung der folgenden Hypothese H2 gibt:

H2: Die Zugehörigkeit eines Unternehmens zu einer spezifischen Branche nach der Klassifikation des Prime All Share-Index der Deutschen Börse hat einen Einfluss auf die Höhe der Transparenz der CG-Berichterstattung.

23 Drobetz/Schillhofer/Zimmermann, ZfB 2004 S. 14.

24 Vgl. Perotti/Thadden, Journal of Financial and Quantitative Analysis 2003 S. 61 ff.; Maingot/Zeghal, Corporate Ownership & Control 2008 S. 227; Haakonsson, Competition & Change 2009 S. 75 ff.

25 Vgl. Drobetz/Schillhofer/Zimmermann, ZfB 2004 S. 8 ff.; Bress, Corporate Governance in Deutschland, 2008, S. 89 f.; Beiner u.a., Corporate Governance, Unternehmensbewertung und Wettbewerb, in: Franz/Ramser/Stadler (Hrsg.), Funktionsfähigkeit und Stabilität von Finanzmärkten, 2005, S. 31.

26 Uhde, Structure follows shareholder value? ZfB 2000 S. 333.

27 Vgl. Loderer/Martin, Journal of Financial Economics 1997 S. 250; Maingot/Zeghal, Corporate Ownership & Control 2008 S. 225.

28 Vgl. Achleitner/Bassen/Pietzsch, Kapitalmarktkommunikation von Wachstumsunternehmen, 2001, S. 30; Gupta, Property & Casualty Risk & Benefits Management 2002 S. 34; Gazes u.a., Communicating value: A survey of transparency in external reporting in the telecommunications industry, 2002; Aggarwal/Kyaw, Journal of International Financial Management and Accounting 2009 S. 1 ff.

3.3 Compliance-Erklärung und Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung

Börsennotierten Gesellschaften wird grundsätzlich ein hohes Eigeninteresse an transparenter CG-Berichterstattung zugeschrieben, um Informationsasymmetrien am Kapitalmarkt abzubauen[29]. Dennoch liegt die Vermutung nahe, dass Unternehmen mit besserer CG den imagefördernden Effekt des DCGK durch transparentere CG-Berichterstattung stärker nutzen als Unternehmen mit schlechterer CG. Diese Annahme beruht auch darauf, dass zahlreiche (zusätzliche) Begründungen für Abweichungen vom DCGK und Verweise auf die Anwendung anderer CG-Regeln den Unternehmenswert eher belasten. Es könnte somit ein grundsätzlicher Einfluss der deklarierten Compliance zum DCGK auf die Transparenz der CG-Berichterstattung bestehen. Somit könnten Unternehmen mit einer höheren deklarierten Compliance zum DCGK die Konflikte zwischen einzelnen Interessengruppen aufgrund der Befolgung der Leitlinien DCGK besser lösen (so zumindest die Annahme der Kodexkommission) und auch über eine transparentere CG-Berichterstattung verfügen[30].

Aus Wettbewerbsgesichtspunkten innerhalb einer Branche spricht für einen positiven Zusammenhang zwischen deklarierter Compliance zum DCGK und der Transparenz der CG-Berichterstattung zusätzlich, dass veröffentlichte CG-Informationen eines Unternehmens unmittelbar mit denen von Wettbewerbern verglichen werden[31]. Unter Bezugnahme auf die von Unternehmen mit guter CG anzustrebende wahrnehmbare Trennung von schlechteren Konkurrenten mit dem Ziel der Erzielung eines Preises, der dem realen Qualitätsverhältnis zwischen guten und schlechten Unternehmen gerecht wird, wäre somit anzunehmen, dass diese ihre höhere CG-Güte auch transparenter kommunizieren.

Untersuchungen von Hermalin und Weisbach geben in einer Partialbetrachtung zudem Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Überwachungsqualität des Vorstandsgremiums (unter der Annahme perfekten Abgleichs mit den Interessen der Shareholder) und der Transparenz öffentlicher bereitgestellter Informationen. Jüngste Untersuchungen von Aggarwal und Kyaw geben allerdings auch Anlass dazu, dass die Notwendigkeit der transparenten Darstellung von CG-Strukturen und Mechanismen branchenabhängig eine unterschiedlich hohe Bedeutung zukommt. So haben sie insbesondere für Unternehmen in dienstleistungsorientierten Branchen und im High-Tech Sektor eine weitaus größere Bedeutung identifiziert, als für andere Industriesektoren und bestätigen damit für den High-Tech Bereich die Erkenntnisse von Amir und Lev.

Ittner und Larcker hingegen finden bei ihrer Stichprobe US-amerikanischer Unternehmen für die Branche Utilities eine besonders hohe Bedeutung, ihre gute CG auch nach außen transparent darzustellen, da in dieser Branche nur relativ wenig Möglichkeiten gegeben sind, zusätzlichen Kundennutzen zu erzeugen, weshalb sie sich besonders durch qualitative Merkmale, wie z.B. CG, zu profilieren versuchen[32]. Es ist somit davon auszugehen, dass die Moderatorvariable „Branche" auch im Zusammenspiel zwischen Compliance und Transparenz bedeutend ist. Es wird daher folgende Hypothese H3 formuliert:

H3: Die deklarierte Compliance zum DCGK beeinflusst die Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung positiv, wobei die Stärke des Einflusses branchenspezifisch variiert.

4. Beschreibung der durchgeführten Untersuchung

Die Stichprobe umfasst 113 im Kalenderjahr 2007 im Prime Standard durchgängig notierte Unternehmen. Dieser Fokus wurde gewählt, um die 18 Branchen des Prime All Share-Index miteinander vergleichen zu können und auch, um die Vergleichbarkeit mit Anbietern gleichartiger Produkte oder Dienstleistungen zu gewährleisten. Im Speziellen erfolgt ein Fokus auf die Unternehmen der vier Auswahlindizes DAX, Tec-DAX, M-DAX und S-DAX, um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit früheren Studien zu erreichen, die ebenfalls diese Branchensegmentierung und diese Auswahlindizes betrachten[33].

Die Unternehmen im Prime Standard unterliegen zudem den höchsten Transparenzanforderungen der Deutschen Börse[34]. Sie sind daher bezogen auf das Untersuchungsziel der Evaluation der branchenspezifischen Compliance und Transparenz der CG-Berichterstattung besonders untersuchenswert, da ihre Bereitstellung von Informationen zur unternehmensspezifischen CG aufgrund verstärkter Beobachtung durch Finanzanalysten eine Signalwirkung auch für andere börsennotierte Unternehmen entfalten könnte[35]. Der Untersuchung dieser Unternehmen wird daher aus forschungsmethodologischen Aspekten auch besonderer Wert zugeschrieben. Stichtag der Untersuchung war der 31.12.2007. Die Verteilung der Stichprobe auf die Branchen und wiederum deren Verteilung auf die einzelnen Auswahlindizes ist der Tab. 1 auf S. 22 zu entnehmen.

Es wird deutlich, dass die Branchen Financial Services und Industrial in der Stichprobe stark überrepräsentiert sind. Die Branche Food & Beverage ist durch kein Unternehmen in der Stichprobe vertreten. Zusätzlich wird bei der Aufteilung der Branchen auf die einzelnen Auswahlindizes ersichtlich, dass auch hier einzelne Branchen unterschiedlich stark repräsentiert sind. So ist die Verteilung der Branchen innerhalb des DAX noch relativ gleichmäßig, im Tec-DAX ist die

29 Vgl. Werder, DB 2002 S. 808.
30 Vgl. Schüppen, Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 2002 S. 1272 f.; Claussen/Bröcker, DB 2002 S. 1002 ff.
31 Vgl. Pownall/Waymire, Journal of Accounting Research 1989 S. 227 f.
32 Vgl. Ittner/Larcker, Journal of Accounting Research 1998 S. 1 ff.
33 Vgl. z.B. Bress, Corporate Governance in Deutschland, 2008.
34 Diese umfassen eine quartalsweise Berichterstattung in deutscher und englischer Sprache, die Anwendung internationaler Rechnungslegungsstandards (IFRS/IAS oder US-GAAP), die Veröffentlichung eines Unternehmenskalenders, die Durchführung mindestens einer Analystenkonferenz pro Jahr und Ad-hoc-Mitteilungen auch in englischer Sprache.
35 Vgl. Achleitner/Groth/Pietzsch, FB 2005 S. 261.

► Die Wertrelevanz guter CG bei größeren Unternehmen kann Signalwirkung für weitere Unternehmen am deutschen Aktienmarkt haben. ◄

Branche	Häufigkeit gesamt	Prozent	DAX	Tec-DAX	M-DAX	S-DAX
Automobile	7	6,2	4	0	1	2
Banks	5	4,4	4	0	1	0
Basic Resources	2	1,8	0	0	1	1
Chemicals	9	8,0	3	0	4	2
Construction	5	4,4	0	0	3	2
Consumer	4	3,5	2	0	2	0
Financial Services	16	14,2	1	0	4	11
Food & Beverage	0	0,0	0	0	0	0
Industrial	25	22,1	1	8	8	8
Insurance	4	3,5	2	0	2	0
Media	5	4,4	0	0	2	3
Pharma & Healthcare	8	7,1	1	3	3	1
Retail	5	4,4	1	0	2	2
Software	6	5,3	1	5	0	0
Technology	3	2,7	0	3	0	0
Telecommunication	2	1,8	1	1	0	0
Transp. & Logistics	5	4,4	3	0	1	1
Utilities	2	1,8	2	0	0	0
Gesamt	**113**	**100,0**	**26**	**20**	**34**	**33**

Tab. 1: Verteilung der Unternehmen auf die einzelnen Branchen und zusätzlich separate Verteilung auf die Auswahlindizes

starke Repräsentanz der Branchen Industrial und Software auffällig. Im M-DAX hingegen ist die Branche Industrial und im S-DAX sind die Branchen Financial Services und Industrial stark überrepräsentiert. Dies kann sich auf die noch folgenden Untersuchungen auswirken. Die Unterrepräsentiertheit einer Branche (z.B. Telecommunication) bei gleichzeitig höherer bzw. niedrigerer Ausprägung von deklarierter Compliance zum DCGK oder Transparenz der CG-Berichterstattung im Vergleich zu stärker repräsentierten Branchen, deren Unternehmen über niedrigere bzw. höhere Ausprägung hinsichtlich dieser Kriterien verfügen, könnte dadurch Einfluss auf die Signifikanz der Ergebnisse hinsichtlich des Einflussfaktors Branche ausüben.

Mittels Inhaltsanalyse wurde ein auf Basis sozialwissenschaftlicher und inhaltsanalytischer Gütekriterien entwickeltes Instrumentarium der Verfasser eingesetzt, das sowohl die deklarierte Compliance zum DCGK, aber vor allem die Transparenz der CG-Berichterstattung zu erfassen vermag. Aus der von Bassen geprägten Perspektive eines informierten Investors wurden alle öffentlich zugänglichen Daten, wie Entsprechenserklärung, Geschäftsbericht, CG-Bericht, Vergütungsbericht, Tagesordnung der Hauptversammlung, interne Verhaltenskodizes, Satzung und Informationen auf den Unternehmenswebsites, von zwei Inhaltsanalytikern unabhängig voneinander ausgewertet. Zur Wahrung der Objektivität wurden somit nur veröffentlichte, jedoch keine internen Informationen ausgewertet.

Auch das Berlin Center of Corporate Governance (BCCG), eine Forschergruppe um Axel von Werder, verwendete in ihrer ersten Untersuchung zur deklarierten Compliance zum DCGK eine Inhaltsanalyse[36]. Die Anwendung der Inhaltsanalyse durch zwei Kodierer (unabhängig voneinander) erfolgte vor dem Ziel der Untersuchung, ein vom unternehmensindividuellen Antwortverhalten auf Fragebogenerhebungen unabhängiges und objektives Bild der deklarierten Compliance zum DCGK und der unternehmensindividuellen Transparenz der CG-Berichterstattung zu zeichnen.

Bei der Erhebung der deklarierten Compliance zum DCGK wurden sowohl die Empfehlungen als auch die Anregungen des DCGK in der Fassung von 2006 berücksichtigt und der „Leitmaxime einer möglichst zurückhaltenden Einschätzung der Kodexakzeptanz“[37] des BCCG gefolgt. Zur separaten Messung der Transparenz der CG-Berichterstattung beinhaltet das Instrumentarium Kriterien, die

- die Transparenz der Entsprechenserklärung,
- die Transparenz des CG-Berichts als eher jüngerer Bestandteil innerhalb der traditionellen Bestandteile des Geschäftsberichts,
- die Transparenz des CG-Internet-Reporting,
- die Transparenz des Vergütungssystems des Unternehmens,
- Informationen zur Qualität, Unabhängigkeit und Integrität von Vorstand und Aufsichtsrat sowie
- die Erkennbarkeit eines CG-Commitments und eines unternehmensspezifischen CG-Kodizes umfassen.

Insgesamt wurden dabei 38 Einzelkriterien betrachtet. Nach zwei Analysedurchgängen und diskursiver Validierung zwischen den beiden Kodierern, d.h. die Interpretationen und Bewertungen einzelner Inhalte mit Hilfe des Kriterienkatalogs wurden jeweils offen gelegt, miteinander diskutiert und ggf. auch modifiziert, wurden beim endgültigen Materialdurchgang sehr gute Übereinstimmungswerte[38] für die Interrater-Reliabilität (Compliance: Cohen's κ=,923; Krippendorff's α=,913; Transparenz: Cohen's κ=,892; Krippendorff's α=,898) erzielt.

Die Gewichtung bei der Konstruktion des Scores für die Einzelkriterien zur Messung von Compliance und Transparenz gestaltet sich einfach und transparent. Alle Kriterien wurden gleich gewichtet.

36 Vgl. Graf/Stiglbauer, Corporate Ownership & Control 2008 S. 456 ff.; Bassen u.a., DBW 2006 S. 383; Bassen/Pupke/Zöllner, FB 2006 S. 551; Werder/Talaulicar/Kolat, DB 2003 S. 1858.

37 Werder/Talaulicar, DB 2007 S. 869.

38 Vgl. Mayring, Neue Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse, in: Mayring/Gläser-Zikuda (Hrsg.), Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, 2005, S. 13; Landis/Koch, Biometrics 1977 S. 165.

► Transportation & Logistics hat die höchste Compliance-Quote, aber Chemicals und Technology zeigen sich am transparentesten. ◄

Im Rahmen der Untersuchung erfolgte aufgrund mangelnder empirischer Evidenz keine zusätzliche Gewichtung der Einzelkriterien. Die binären Ergebnisse (0/1 bzw. Einzelkriterium erfüllt/nicht erfüllt) wurden anschließend in quantitatives Datenmaterial transformiert und daraus relative Gesamtscores für Compliance und Transparenz gebildet. Je höher die Ausprägung dieses Score ausfällt, desto höher ist die deklarierte Compliance zum DCGK (im Sinne von besserer CG) bzw. desto transparenter ist die CG-Berichterstattung des Unternehmens[39].

5. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Vor der eigentlichen Testung von *Hypothese H1* werden zunächst die Ausprägungen der deklarierten Compliance zum DCGK jeder Branche betrachtet (siehe Abb. 1). Dabei ergeben sich im Branchenmittel teils deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Bei allgemein relativ hohem Compliancegrad hebt sich v.a. die Branche Transportation & Logistics als diejenige mit der höchsten deklarierten Compliance zum DCGK hervor. Für sie ergibt sich für den errechneten deklarierten Compliancegrad zum DCGK eine Differenz beispielsweise zu Basic Resources von 17,67 %, wobei einschränkend wiederum auf die ungleichmäßige Verteilung der Unternehmen auf die einzelnen Branchen hinzuweisen ist.

Auf dieser Grundlage wird die Hypothese H1 getestet. Der im Rahmen der einfaktoriellen Varianz-analyse errechnete F-Wert von 1,185 hat bei Freiheitsgraden von $df_1 = 16$ und $df_2 = 96$ bei Geltung von H0 eine Wahrscheinlichkeit von 0,294 ($> \alpha = 0{,}05$). Es besteht somit kein signifikanter Einfluss der Branchenzugehörigkeit auf die Höhe der deklarierten Compliance zum DCGK. Bei zusätzlich durchgeführten Scheffé-Tests kristallisierten sich ebenfalls keine homogene Untergruppen heraus. *H1 ist somit abzulehnen.* Die Ausprägung der Transparenz der CG-Berichterstattung wird zunächst wiederum deskriptiv für die einzelnen Branchen dargestellt. Auch hier ergeben sich im Branchenvergleich teils deutliche Unterschiede (vgl. Abb. 2). Bei allgemein im Vergleich zur Compliance niedrigeren Transparenzgraden ergibt sich beispielsweise zwischen der am transparentesten identifizierten Branche Chemicals und Technology eine Differenz von 13,4 %.

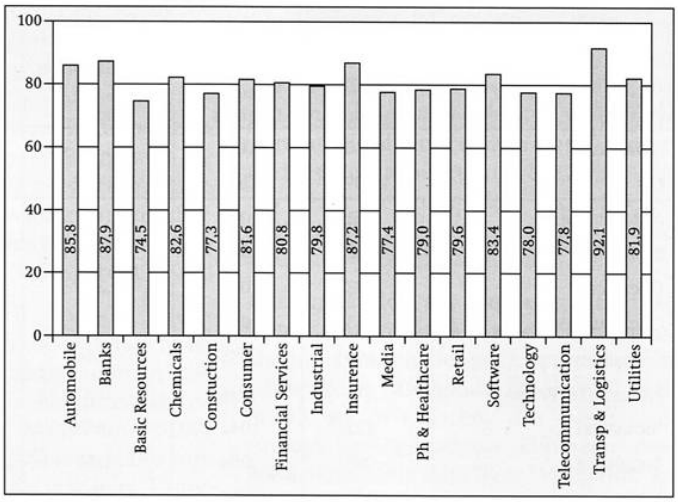


Abb. 1: Deklarierte Compliance zum DCGK in den einzelnen Branchen

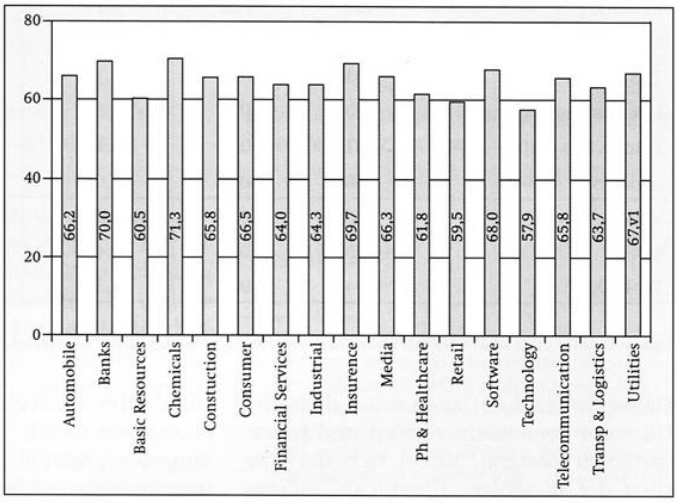


Abb. 2: Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung in den einzelnen Branchen

Bei der auf dieser Grundlage zu überprüfenden *Hypothese H2* ergab sich trotz der im Mittel teils deutlichen Abstände zwischen den Branchen im Rahmen der einfaktoriellen Varianzanalyse ein F-Wert von 0,640, der bei Freiheitsgraden von $df_1 = 16$ und $df_2 = 96$ bei Geltung von H0 eine Wahrscheinlichkeit von 0,843 ($> \alpha = 0{,}05$) hat. Es besteht somit kein signifikanter Einfluss der Branchenzugehörigkeit auf die Höhe der Transparenz der CG-Berichterstattung. Bei zusätzlich durchgeführten Scheffé-Tests kristallisierten sich ebenfalls keine homogenen Untergruppen heraus. *H2 ist somit abzulehnen.*

Zur Testung von *Hypothese H3* wurde folgendes lineare Eingleichungsmodell mit der Transparenz der CG-Berichterstattung (TD) als abhängiger Variable und der deklarierten Compliance zum DCGK (C) als unabhängiger Variable und 16 Branchendummys (Industry) und 3 Indexdummys (Index) geprüft: $TD_i = \beta_0 + \beta_1 C_i + \beta_{2\text{-}17}\, Industry + \beta_{18\text{-}20}\, Index + \varepsilon_i$. Es bestätigt sich der erwartet hochsignifikante systematische, positive Einfluss von C auf TD (F-Wert = 4,394 ist größer als F-Wert ($df_1 = 20$, $df_2 = 92$, $\alpha = 0{,}05$) aus Tabelle für F-Verteilung von 1,69). Der Regressionskoeffizient Beta = 0,447 von C ist bei einem T-Wert von 4,641 größer als der aus einer Tabelle für die t-Verteilung entnommene Wert von 1,660 und einem Signifikanzniveau von 0,000 als signifikant zum Niveau $\alpha = 0{,}05$ zu bezeichnen (vgl. Tab. 2 auf S. 24). *Hypothese H3 kann daher bestätigt werden.* Die deklarierte Compliance zum DCGK beeinflusst die Transparenz der Corporate-Governance-Berichterstattung hochsignifikant positiv.

39 Vgl. Drobetz/Schillhofer/Zimmermann, ZfB 2004 S. 8.

► Die Compliance-Erklärung zum DCGK beeinflusst die Transparenz der CG-Berichterstattung positiv, aber die Stärke des Einflusses variiert branchenspezifisch. ◄

	Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten		
	B	Standardfehler	Beta	T	Signifikanz
(Konstante)	,213	,111		1,924	,057
CO	,497	,107	,447	4,641	,000
Automobile	,061	,048	,146	1,289	,201
Banks	,063	,052	,128	1,224	,224
Chemicals	,143	,046	,380	3,113	,002
Construction	,143	,053	,290	2,688	,009
Consumer	,079	,055	,144	1,435	,155
Financial Services	,114	,044	,391	2,612	,011
Industrial	,122	,042	,498	2,876	,005
Insurance	,084	,054	,154	1,550	,125
Media	,155	,053	,314	2,906	,005
Pharma & Healthcare	,090	,049	,227	1,843	,069
Retail	,055	,052	,111	1,048	,298
Software	,138	,054	,305	2,543	,013
Technology	,081	,066	,129	1,232	,221
Telecommunication	,110	,070	,143	1,561	,122
Transp. & Logistics	,121	,052	,181	1,423	,157
Utilities	,050	,070	,066	,721	,472
M-DAX	−,068	,028	−,307	−2,469	,015
S-DAX	−,105	,031	−,469	−3,380	,001
Tec-DAX	−,104	,034	−,390	−3,015	,003

Tab. 2: Einfluss der deklarierten Compliance auf die Transparenz der CG-Berichterstattung

Dieser Einfluss hat auch unter dem Einfluss der Branchenvariablen und Indexvariablen Bestand, wobei sich der Einfluss der Variablen „Chemicals", „Construction", „Industrial" und „Media" als hochsignifikant positiv ($\alpha = 0{,}01$), der von „Financial Services" und „Software" als signifikant ($\alpha = 0{,}05$) und der von „Pharma & Healthcare" als schwach signifikant ($\alpha = 0{,}10$). Die Dummyvariablen der Auswahlindizes M-DAX, S-DAX und Tec-DAX üben erwartungsgemäß entsprechend früheren Untersuchungen bei Tec-DAX, M-DAX und S-DAX einen (hoch)signifikant negativen Einfluss aus[40].

6. Zusammenfassung und Ausblick

6.1 Gegenwärtiger Untersuchungsstand

Die Rolle des Wettbewerbs und damit der Branchenabhängigkeit für die CG wurde trotz ihres theoretisch vermuteten Einflusses empirisch für Deutschland bislang nur unzureichend untersucht. Mit Verweis auf die Ergebnisse der Hypothesentestung von H1 und H2 konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Branchenzugehörigkeit und der Compliance-Erklärung zum DCGK einerseits und der Transparenz der CG-Berichterstattung andererseits nachgewiesen werden. Dies ist erstaunlich, da Wettbewerb und Wettbewerbsintensität, die empirisch schwer zu bestimmen sind[41], in einzelnen Branchen theoretisch als Einflussfaktor für die CG(-Berichterstattung) hervorgehoben werden.

So sind bezogen auf die deklarierte Compliance zum DCGK zwar Unterschiede zwischen einzelnen Branchen erkennbar, dennoch erweisen sich die Branchenunterschiede bei durchgeführten Varianzanalysen als nicht signifikant.

6.2 Schlussfolgerungen aus hohen Erfüllungsquoten zum DCGK

Die hohen Erfüllungsquoten zum DCGK deuten allerdings auf einen eher komplementären Effekt von hoher Wettbewerbsintensität auf die Compliance zum DCGK über alle Branchen hinweg hin. Dies könnte am allgemein relativ hohen Niveau der Compliance zum DCGK liegen. Die geringe Spannbreite bei der Compliance zum DCGK trotz unterschiedlicher Branchen und zugehörigen Indizes beklagen methodisch auch Bassen u.a.[42].

Ein möglicher Ausweg für künftige Untersuchungen könnte methodisch darin bestehen, beispielsweise nur die kritischen Kodexregeln isoliert zu betrachten, wie in Studien von Talaulicar und Werder bzw. Bassen, Prigge und Zöllner. Derartigen Untersuchungen würde aber stets der Makel anhaften, den Kodex nicht in seiner Gesamtheit als Regulierungsinstrument zu betrachten.

Hinsichtlich der Transparenz der CG-Berichterstattung und nicht-signifikanter Unterschiede zwischen einzelnen Branchen gibt Singh in einem Erklärungsansatz zu bedenken, dass zahlreiche Märkte hinsichtlich ihres Informationsniveaus nicht mit den Märkten für Unternehmenskontrolle im angloamerikanischen Sinne zu vergleichen sind[43]. Bezeichnend ist das durchschnittliche Transparenzniveau von lediglich 65,23 % über alle Branchen hinweg.

Somit kann für den deutschen Markt die These abschließend leider nicht bestätigt werden, dass starker Wettbewerb für Anteilseigner ein Informationsumfeld schafft, das sie vollständig in die Lage versetzt, Managementleistungen zu beurteilen und auf dieser Basis bessere Anreizsysteme zu gestalten[44]. Aller-

40 Vgl. Graf/Stiglbauer, ZCG 2008 S. 268 ff.
41 Vgl. Beiner u.a., Corporate Governance, Unternehmensbewertung und Wettbewerb, in: Franz/Ramser/Stadler (Hrsg.), Funktionsfähigkeit und Stabilität von Finanzmärkten, 2005, S. 40 ff.
42 Vgl. Bassen u.a., DBW 2006 S. 383.
43 Vgl. Talaulicar/Werder, Corporate Governance: An International Review, DB 2008 S. 255 ff.; Bassen/Prigge/Zöllner, Corporate Ownership & Control 2009 S. 388 ff.; Graf/Stiglbauer, ZP 2007 S. 296; Singh, Economic Journal 2003 S. 447.
44 Vgl. Lin/Cai/Li, American Economic Review 1998 S. 422 ff.

► Branchenabhängig sind deutliche Unterschiede in der Risiko-Rendite-Abschätzung des Kapitalmarkts durch die CG-Evaluation möglich. ◄

dings ist bezogen auf die Ergebnisse von Hypothese H3 zum erwarteten Einfluss des Compliancegrades zum DCGK auf die Transparenz der CG-Berichterstattung über alle Branchen hinweg, wenngleich unterschiedlich in seiner Stärke, ein komplementärer Effekt von starkem Wettbewerb auf die Transparenz der CG-Berichterstattung festzustellen.

Wie die neu gefasste „Erklärung zur Unternehmensführung" des § 289 HGB zeigt, hat dies auch der deutsche Gesetzgeber erkannt und macht die unternehmensspezifische CG verstärkt zum Gegenstand der Rechnungslegung[45]. Die scheinbar bewusst offen gehaltene Formulierung des § 289a Abs. 2 Nr. 2 und 3 HGB kann in Branchen, die einer höheren Außenwirkung bedürfen, somit ein formal standardisiertes Instrumentarium ähnlich der Entsprechenserklärung schaffen, das mit zahlreichen Informationen zur unternehmensspezifischen CG, z.B. die Darstellung von unternehmensspezifischen CG-Standards im Wettbewerb mit Konkurrenten um Kapital innerhalb einer Branche Differenzierungspotenzial bieten, das die eher simple Entsprechenserklärung nach § 161 AktG wesentlich erweitert[46].

Unter Verweis auf die Ergebnisse von Hypothese H3 nutzen Unternehmen mit besserer CG, im Sinne einer höheren deklarierten Compliance zum DCGK, zunächst auch verstärkt das Potenzial, durch transparente CG-Berichterstattung Informationsasymmetrien abzubauen, als Unternehmen mit schlechterer CG. Unternehmen mit einer höheren deklarierten Compliance zum DCGK, die ihre Agency-Konflikte scheinbar bereits besser gelöst haben, verfügen statistisch gesehen auch über eine transparentere CG-Berichterstattung[47].

Die Nutzung dieses Signaleffekts scheint in einzelnen Branchen allerdings stärker ins Gewicht zu fallen. Dies betrifft z.B. besonders die Branchen Chemicals, Construction, Financial Services, Industrial, Media, Software, aber auch Pharma & Healthcare.

Bei der Betrachtung deren Indexzugehörigkeit wird deutlich, dass diese Branchen besonders stark in den kleineren Indizes Tec-DAX, M-DAX und S-DAX repräsentiert sind. Ein geringerer Bekanntheitsgrad und eine allgemein als geringer nachgewiesene Analysten-Coverage gegenüber den DAX-Unternehmen scheint für Unternehmen dieser Branchen, die über gute CG verfügen, verstärkt Anreize bzw. eine bloße Notwendigkeit zu schaffen, ihr Unternehmen in dynamischen Wachstumsmärkten transparent nach außen darzustellen.

Dies ist beachtlich, da die Untersuchung zeigt, dass größere Unternehmen des DAX im Vergleich zu kleineren Unternehmen des Tec-DAX, M-DAX und S-DAX dieses Potenzial in stärkerem Maße nutzen, obwohl gerade für kleinere Unternehmen Anlass dazu besteht, verstärkt Informationen zu ihrer CG bereitzustellen, die sich für den Kapitalmarkt zunehmend als relevant erweisen[48].

6.3 Konsequenzen für die Abschätzung der Wertentwicklung von Unternehmen

Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass dadurch mit Verweis auf die erzielten Ergebnisse branchenabhängig teils deutlichere Unterschiede in der Zuverlässigkeit der Risiko-Rendite-Abschätzung des Kapitalmarkts zwischen Unternehmen mit guter CG und schlechter CG begründet sind.

Die Erwartungen der Financial Community an die Wertentwicklung von Unternehmen im Branchenfokus könnten dadurch zuverlässiger werden, da zunächst die externe Voraussetzung für eine nachhaltigere Wertsteigerung geschaffen wird. Dies wäre positiv zu bewerten, da gerade jüngste Studien nachgewiesen haben, dass sich branchenspezifische Analysen als genauer und zielführender erweisen als z.B. globale Marktbeobachtungen[49].

6.4 Ausblick

Ob sich die Erfüllung dieser Voraussetzung, wie es die branchenabhängig unterschiedliche Nutzung des Signaleffekts guter CG zeigt, auch tatsächlich wertsteigernd auswirkt, muss die Aufgabe künftiger empirischer Forschung sein, die allerdings verstärkt den Wettbewerbsfaktor isoliert betrachten sollte. Für Deutschland konnte zum Zeitpunkt der vorliegenden Studie ausschließlich die Untersuchung von Toksal recherchiert werden, die einen schwach signifikanten Einfluss von transparenterer CG zugunsten einer Senkung der Kapitalkosten nachweist[50], im Speziellen aber keine Brancheneffekte isoliert.

Als Implikation für die (internationale) Unternehmenspraxis scheint es branchenunabhängig dennoch grundsätzlich lohnend, in CG-Signale für den Kapitalmarkt zu investieren, um Wertsteigerungen und günstigere Finanzierungskonditionen für künftiges Wachstum zu erzielen, denn die Bereitstellung einer mittleren Transparenz wird für den Kapitalmarkt als informationsineffizient angesehen[51]. Wie die vorliegende Untersuchung zeigt, ist in einigen Branchen das Bewusstsein über den Signaleffekt guter CG bereits stärker ausgeprägt als in anderen Branchen.

45 Vgl. Müller, ZCG 2008 S. 43.

46 Weiterhin liefert das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) zahlreiche neue für die Corporate Governance relevante Verpflichtungen gerade für kapitalmarktorientierte Unternehmen. Darunter fallen insbesondere die qualitativen Anforderungen zur Besetzung des Aufsichtsrats (§ 100 Abs. 5 AktG) und dessen Überwachungsaufgaben (§ 107 Abs. 3 und 5 AktG), die Bildung von Prüfungsausschüssen nach § 324 HGB i.V.m. § 264d HGB und dessen Aufgaben bei der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollprozesses und der Abschlussprüfung (§§ 289, 315 HGB).

47 Vgl. Kiener, Die Principal-Agent-Theorie aus informationsökonomischer Sicht, 1990, S. 9 f., 27; Ho/Tower/Barako, Corporate Ownership & Control 2008 S. 26 ff.

48 Vgl. Achleitner/Groth/Pietzsch, FB 2005 S. 262; Blanchard/Kremer, Quarterly Journal of Economics 1998 S. 1091 ff.; Achleitner/Bassen/Pietzsch, Kapitalmarktkommunikation von Wachstumsunternehmen, 2001, S. 32, 138; Hirth/Callsen-Bracker, BFuP 2008 S. 521.

49 Achleitner/Bassen/Pietzsch, Kapitalmarktkommunikation von Wachstumsunternehmen, 2001, S. 11; Fairfield/Ramnath/Yohn, Journal of Accounting Research 2009 S. 147 ff.

50 Vgl. Toksal, The impact of corporate governance on shareholder value, 2004, S. 134 ff.

51 Vgl. Hirth/Callsen-Bracker, BFuP 2008 S. 521.

Kinderfreizeit auf Langeoog

Eine Kinderfreizeit auf die Nordsee-Insel Langeoog bietet die Sportjugend Wolfsburg an. Termin: 7. bis 21. Juli. Bei der Jugendleiterausbildung für Jugendliche ab 16 Jahren sind noch Plätze frei. Die Termine für die drei Teile: 26. bis 18. Februar, 5. bis 7. März sowie 19. bis 21. März. Einen Erste-Hilfe-Kursus bietet die Sportjugend ebenfalls an. Termine werden mit den Teilnehmern abgestimmt. Infos unter www.sj-wolfsburg. de. Anmeldungen beim Stadtsportbund, Telefon 05361/ 293763.

Anzeige

THEATER WOLFSBURG

Di 26.01.10 19.30 Uhr Großes Haus
Der Barbier von Sevilla
Komische Oper von Gioacchino Rossini
Landestheater Detmold

Do 28.01.10 19.30 Uhr Großes Haus
Linie 1
Kult-Musical

Fr 29.01.10 20.00 Uhr Großes Haus
Michael Kramer
Schauspiel von Gerhart Hauptmann
mit **Uwe Friedrichsen** u.a.
Ernst-Deutsch-Theater, Hamburg

Sa 30.01.10 20.00 Uhr Hinterbühne
Babytalk
Das Musical vom Kinder-Kriegen
Landestheater Detmold

So 31.01.10 18.00 Uhr Großes Haus
Goya
Schauspiel nach Lion Feuchtwanger
Mit **Dieter Wien, Oliver Trautwein** u.a.
Theater des Ostens, Berlin

Mo 01.02.10 20.00 Uhr Hinterbühne
Sex ... Aber mit Vergnügen!
Komödie mit **Traute Römisch**
In Koop. m. d. Deutsch- Italienischen Freundeskreis e. V.

Di 02.02.10 19.30 Uhr Großes Haus
Cedar Lake Contemporary Ballet
Modernes Ballett
Cedar Lake Contemporary Ballet New York

Neu: Mi 03.02.10 19.30 Uhr Foyer
Begegnung mit der Literatur
Rainer Steinkamp liest Alessandro Manzoni „Die Brautleute" - in deutscher Sprache
In Koop. mit dem Istituto Italiano di Cultura Wolfsburg u. d. Literaturkreis Wolfsburg e.V.

Do 04.02.10 20.00 Uhr Großes Haus
Die Lissabonner Traviata
Schauspiel mit **Gustav Peter Wöhler, Roland Renner** u.a.
Inszenierung Siegfried Bühr
Hamburger Kammerspiele

Sa 06.02.10 18.00 Uhr Großes Haus
Siegfried
Oper von Richard Wagner
Zweiter Tag zum Bühnenfestspiel „Der Ring des Nibelungen"
Inszenierung Kay Metzger,
Musikalische Leitung Erich Wächter
Landestheater Detmold

Di 09.02.10 9.00 und 11.00 Uhr Hinterbühne
La Froschkönig
Ein Königreich der Fantasie
mit Judith Compes u. Sabine Dahlhaus,
Ab 7 Jahren
Kirschkern & COMPES Hamburg

Mi 10.02.10 20.00 Uhr Großes Haus
Staatsorchester Braunschweig
Konzert, „Musik in Bildern"
Musikalische Leitung Gerd Schaller,
Moderation Martin Weller

Do 11.02.10 19.30 Uhr Großes Haus
Romeo und Julia
Schauspiel mit **Dominique Lüdi, Navi Akhavan** u.a.
Shakespeare und Partner Berlin/Altonaer Theater Hamburg

Neu: Fr 12.02.10 19.30 Uhr Großes Haus
Musik ist Trumpf
Die Schlager-Revue der schrillen 70er!
mit Familie Malente

Sa 13.02.10 15.00 Uhr Großes Haus
Victor und Victoria
Musical von Blake Edwards
Mit **Regina Stötzel, Hans-Jörg Frey** u.a.
Altonaer Theater Hamburg

Tickets: Theater-Pavillon am Rathaus:
Di–Fr 10–18 Uhr, Sa 10–14 Uhr
Tel. 05361-267338
www.theater.wolfsburg.de

7264801_10012301550000410

„Promotion School": Die beteiligten Institutionen riefen gestern zum sechsten Mal den Schüler-Wettbewerb für die beste Unternehmens-Idee aus. Photowerk (bs)

Schüler im Wettbewerb: Beste Unternehmens-Idee

„Promotion School": Startschuss fiel im Forum Autovision

(mbb) Der Startschuss für die sechste Ausgabe des Unternehmensgründungs-Schülerwettbewerbs „Promotion School" fiel gestern bei der Wolfsburg AG im Forum Autovision. Vertreter der am Wettbewerb beteiligten Institutionen gaben Details und Neuerungen bekannt.

Neu ist, dass zwei Wettbewerbe zusammengelegt sind: Die Region Braunschweig GmbH lässt ihren Wettbewerb „Wirtschaft direkt" in „Promotion School" aufgehen. Jetzt sind neben der Region Braunschweig und der WOB-AG auch die Ostfalia-Hochschule, die Technische Universität Braunschweig und die Sparkasse Gifhorn-Wolfsburg beteiligt.

„Promotion School" richtet sich an zehnte bis zwölfte Klassen an Gymnasien und Berufsbildenden Schulen in der ganzen Region. Im vergangenen Jahr haben zusammen 19 Schulen und 380 Schüler teilgenommen. „Das wollen wir dieses Mal toppen", so Oliver Syring, Vorstand der WOB-AG. Die Unternehmens-Ideen umfassten haushaltsnahe Dienstleistungen, Energie-, Umwelt- und IT-Ideen sowie mobile Asthmamessgeräte und Zoo-Kitas.

● Kontakt, Infos und Anmeldungen im Internet unter www.promotionschool.de. Anmeldeschluss: 24. Februar.

Gastro-Wettbewerb: Azubis sahnten ab

Wolfsburger erfolgreich – Elverfeld gab Tipps

(cn) Der Gastronomie-Nachwuchs der Dehoga-Verbände Wolfsburg und Gifhorn erprobt sein Können regelmäßig bei den Jugendmeisterschaften der gastgewerblichen Ausbildungsberufe. Sie fanden jetzt in den Berufsbildenden Schulen I in Gifhorn statt – Azubis aus der VW-Stadt waren dabei sehr erfolgreich.

Unter den Siegern waren drei Teilnehmer aus Wolfsburg und eine Kandidatin aus Gifhorn: Bei den Systemgastronomen siegte Johanna Sternberg von der Autovision, bei den Restaurantfachleuten Annette Przybyla von den Autostadtrestaurants Mövenpick. Und bei den Köchen hatte Jan Robin Schlimme vom Restaurant La Fontaine in Fallersleben die Nase vorn. Linda Jacob vom Seehotel am Tankumsee war die Beste bei den Hotelfachleuten.

Besonderer Gast der diesjährigen Jugendmeisterschaften war der Sterne-Koch Sven Elverfeld vom Ritz-Carlton als Schirmherr. Er gewährte dem jungen Gastronomie-Nachwuchs einen Einblick in seinen Werdegang und gab Tipps.

Teilnehmer der Meisterschaften waren 26 Auszubildende des dritten Lehrjahres. Sie mussten verschiedene Aufgaben meistern.

Die vier Sieger der Einzelkategorien werden nun ein Team bilden. Das vertritt Wolfsburg und Gifhorn im April bei den Landesmeisterschaften in Lüneburg.

Gastronomie-Wettbewerb: Die Sieger freuten sich über ihren Erfolg bei den Jugendmeisterschaften. Foto: Chris Niebuhr

Börsenspiel: Die „Wolfsrocker" gewinnen

Sparkasse: Team des Gymnasiums Kreuzheide erwirtschaftet das meiste Geld – Realschule Kreuzheide auf Platz zwei

Planspiel Börse: Die „Wolfsrocker" vom Gymnasium Kreuzheide landeten auf Platz eins.

(jr) Beim Planspiel Börse 2009 der Sparkasse Gifhorn-Wolfsburg hat das Team „Wolfsrocker" vom Wolfsburger Gymnasium Kreuzheide gewonnen. Als beste Gifhorner Mannschaft landete hinter den Kredithaien von der Realschule Kreuzheide das Team Schwammkopf von der BBS I auf Rang drei.

Ein weiteres BBS I-Team – Meine Mutter – kam auf den vierten Platz. Im Gegensatz zum Vorjahr, als keine einziges Wolfsburger Gruppe beim Börsenspiel unter die ersten Zehn kam, schafften es jetzt gleich sechs Mannschaften.

„Insgesamt haben dieses Jahr 130 Schülergruppen teilgenommen", freute sich Sparkassen-Sprecherin Dr. Alexa von Dossow. Das Börsenspiel erfreue sich nach wie vor großer Beliebtheit. Bundesweit hätten fast 39.000 Teams mitgemacht, niedersachsenweit knapp 3000.

Aufgabe des Spiels war es, unter Beobachtung des Marktes und der Börse von Oktober bis Dezember 2009 ein fiktives Kapital von 50.000 Euro zu vermehren. „Die beiden Erstplatzierten haben ihren Gewinn fast komplett über das Aktiengeschäft erwirtschaftet", berichtet von Dossow.

Insgesamt haben in diesem Jahr neun Schulen aus dem Landkreis Gifhorn und acht aus Wolfsburg am Planspiel Börse teilgenommen. Die meisten Gruppen stellte das Gymnasium Hankensbüttel mit 23, gefolgt von der BBS I mit 19 .

Azubi-Tausch mit Boldecker Land

Kooperation: Vereinbarung unterzeichnet

(syt) Kommunen sollen enger zusammenarbeiten! Die Stadt Wolfsburg und die Samtgemeinde Boldecker Land setzen diesen Wunsch nun um: Sie tauschen Auszubildende für einen Monat aus. Gestern unterzeichneten Erster Stadtrat Klaus Mohrs und Samtgemeindebürgermeister Lothar Leusmann im Rathaus die Vereinbarung, die zunächst für drei Jahre gilt.

Kommenden Mittwoch wird sie bereits in die Tat umgesetzt: Drei Wolfsburger Nachwuchskräfte gehen in die Samtgemeinde, zwei angehende Verwaltungsfachangestellte aus dem Boldecker Land arbeiten für einen Monat im Wolfsburger Rathaus. „Dieser Austausch ist eine Bereicherung für die Auszubildenden", erklärt Leusmann, seine Verwaltung regte die Kooperation an.

Beide Kommunen arbeiten sehr unterschiedlich, deshalb sei der Austausch so reizvoll: Die Samtgemeinde bearbeite deutlich weniger Aufgabenbereiche als eine kreisfreie Stadt wie Wolfsburg. Aber Mitarbeiter seien oft ein größeres Aufgabenspektrum oder mehrere Bereiche zuständig.

„Beide Arbeitsweisen kennen zu lernen, ist gut", sagt Klaus Mohrs. Von jungen Leuten, die im Rahmen ihrer Ausbildung mal außerhalb der Verwaltung arbeiten, höre er immer wieder, wie gut das sei. Die neue Kooperation mache die Ausbildung noch interessanter.

Azubi-Kooperation unterzeichnet: Klaus Mohrs, Axel Schachel und Lothar Leusmann (v.l.). Photowerk (he)

Kulturforum trifft sich

Institut Heidersberger

Das Forum Stadtkultur trifft sich am Dienstag, 26. Januar, um 19.30 Uhr in den Räumen des Instituts Heidersberger im Nordflügel des Schlosses.

Muth

Stadtrat Thomas Muth informiert die Mitglieder über den Verwaltungsvorschlag für den Haushaltsplan 2010 unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsbereiches Kultur. Außerdem berichten Benjamin Heidersberger und Bernd Rodrian über das Institut.

Interessierte Besucher sind willkommen.

Fachwirte bestehen Prüfung vor IHK-Ausschuss

WOLFSBURG. Abschluss nach drei Jahren: Zehn neue Technische Fachwirte haben ihren Erfolg gefeiert. Sie hatten bei der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben einen berufsbegleitenden Lehrgang zur Prüfungsvorbereitung absolviert. Die gesamte Gruppe hat nun ihre Prüfung vor dem IHK-Prüfungsausschuss bestanden. An zwei Tagen in der Woche – jeweils Samstagvormittag und Montagabend – hatten die Absolventen gebüffelt und sich in Betriebswirtschaftslehre, Technik, Absatzwirtschaft mit Marketing, Materialwirtschaft und Logistik sowie Personalführung qualifiziert. Lehrgangsleiter Jürgen Möhle lobte die Prüflinge: „Sie haben gezeigt, dass Sie zu dem Potenzial Ihrer Betriebe gehören, das besonders förderungswürdig ist."

Warnung vor Inkasso-Büro

WOLFSBURG. Die Wolfsburger Beratungsstelle der Verbraucherzentrale warnt vor einer Zahlungsaufforderung einer Inkassofirma mit Sitz in Neu-Isenburg. Die Betroffenen werden in den Schreiben der Firma aufgefordert, einen Betrag von 138,61 Euro für die Anmeldung bei einem Gewinnspieleintragungsdienst zu zahlen.

Annegret Willenbrink von der Verbraucherzentrale in Wolfsburg fällt bei den Schreiben der Inkassofirma auf, dass elementare Informationen zum angeblichen Vertrag fehlen. Außerdem versuche die Firma, die Verbraucher massiv zu verunsichern. Willenbrink rät Verbrauchern, keine Zahlung zu leisten und sich im Zweifel in der Beratungsstelle in der Schillerstraße 42/44 beraten zu lassen.

Aufstieg im Outlet-Reich

WOLFSBURG. Der bisherige Commercial Director von Outlet Centres International (OCI), Stephan Schäfer, hat zum Jahreswechsel die Position des Managing Director bei Outlet Centres International (OCI) in Deutschland übernommen. Zu dem Unternehmen gehören auch die Designer Outlets Wolfsburg. Schäfer arbeitet seit 10 Jahren im Outlet-Sektor und ist seitdem unter anderem für die Vermietung in den Designer Outlet Centern in Zweibrücken und Wolfsburg tätig. Der 38-Jährige ist direkt dem OCI-Chef Hans Dobke unterstellt.

Stephan Schäfer.

Studienplätze für kreative Schülerteams

Gründerwettbewerb Promotion School geht in die sechste Runde – Die Gewinner erhalten Stipendien

Von Stephanie Knostmann

WOLFSBURG. Kreative Schüler aufgepasst: Der Gründerwettbewerb Promotion School startet in die sechste Runde. Teams aus der gesamten Region können sich bewerben.

Schüler der zehnten bis zwölften Klassen haben noch bis zum 24. Februar Zeit, sich mit ihren Ideen anzumelden. In mehreren Workshops feilen die Teams an ihren Konzepten, aus denen die Jury am 2. Juni die Sieger kürt.

Die Gewinner erhalten im Sommer nicht nur Geld- und Sachpreise im Wert von 8000 Euro. Die Erst- und Zweitplatzierten bekommen darüber hinaus ein Studien-Stipendium für drei Semester an der Ostfalia-Hochschule für angewandte Wissenschaften oder der Technischen Universität Braunschweig – verbunden mit einer Studienplatz-Garantie.

Die Konkurrenz wird allerdings groß. Die Wolfsburg AG, die den Wettbewerb zum sechsten Mal ausrichtet, hat sich mit der Projekt-Region Braunschweig zusammengetan, die bisher einen eigenen Gründerwettbewerb veranstaltete. An beiden Wettbewerben haben 2009 mehr als 380 Schüler von 19 Schulen in Braunschweig, Wolfsburg, Goslar, Peine, Wolfenbüttel, Salzgitter, Helmstedt und Gifhorn teilgenommen. „Das wollen wir noch steigern", kündigt Oliver Syring, Vorstand der Wolfsburg AG, an.

Bisher haben Schülerteams unter anderem an Saftpressen, einem Konzept zur Stromgewinnung aus der Regenrinne und einem mobilen Asthma-Messgerät getüftelt. Ein Teilnehmer hat sich während seines Studiums mit seiner Geschäftsidee selbstständig gemacht und beschäftigt mehrere Angestellte.

Die TU Braunschweig und die Ostfalia-Hochschule sind als Partner mit im Boot. „Wir hoffen, dass wir junge Leute finden, deren Ideen zündend sind", sagt Ostfalia-Präsident Wolf-Rüdiger Umbach. „Wir möchten dazu beitragen, dass die Kultur der Unternehmensgründungen in der Region verankert wird und High-Potentials in der Region bleiben. Die Sieger sind taffe Leute. Es wäre schade, wenn sie nach Bayern abwandern", erklärt Reza Asghari, Leiter des Instituts für Entrepreneurship in Wolfenbüttel, das Engagement der Hochschulen.

Informationen für Gymnasiasten und Teams der Berufsbildenden Schulen gibt es unter www.promotionschool.de im Internet.

Wer an der Ostfalia-Hochschule oder der TU Braunschweig studieren möchte, kann in der sechsten Auflage des Schüler-Gründerwettbewerbs Promotion School eine Studienplatz-Garantie gewinnen. Archivfoto: Klaus Helmke

Chat-Angebot für Abiturienten

Die Agentur für Arbeit Wolfsburg weist auf ein Chat-Angebot auf abi.de hin. Das Abi-Portal der Bundesagentur für Arbeit biete umfassende Informationen für Abiturienten zum Thema Ausbildung und Studium. Welche Tests es im Bereich der Studienwahl gibt, wie man daran teilnehmen und sich darauf vorbereiten kann, das können Abiturienten im nächsten Abi-Chat nachfragen. Der Chat findet am Mittwoch, 3. Februar, 16 bis 17.30 Uhr, statt. Verschiedene Experten, die Tests zur Bewerberauswahl einsetzen, sowie Studierende, die an einem Test teilgenommen haben nehmen teil. Fragen können auch vorab per E-Mail (redaktion@abi.de) gestellt werden.

Platz 39 für Smileys Pizza

WOLFSBURG. „Pizza.de", Online-Vermittler für Menü-Bringdienste, hat die Kundenbewertungen der Lieferdienste ausgewertet. Unter den Top 100 ist mit Smileys Pizza (Kantallee) auf Platz 39 auch ein Wolfsburger Bringdienst. Beste Services in Wolfsburg wurden nach Smileys Mister Pizza (Nordsteimke) und Joeys (Porschestraße).

Benzinpreise in Wolfsburg

in Euro

Tankstelle	Normal	Super	Super Plus*	Diesel
Shell Braunschweiger Straße 201	—	1,38⁹	1,57⁹	1,17⁹
Aral Wolfsburger Straße 39, Vorsfelde	1,38⁹	1,38⁹	1,52⁹	1,17⁹
Tankstelle am Supermarkt Hehlinger Straße 21, Nordsteimke	1,35⁹	1,35⁹	—	1,13⁹
Star Viehtrift 18, Fallersleben	1,37⁹	1,37⁹	1,43⁹	1,16⁹

*Shell V-Power und Aral Ultimate 100 statt Super Plus

ADAC-Benzinpreisumfrage vom 22. Januar, 8.27 bis 8.31 Uhr.

Wie Kinder Stress abbauen können

WOLFSBURG. „Für Kinder und Jugendliche ist Stress längst kein Fremdwort mehr. Kopfschmerzen, Übelkeit und Schlaflosigkeit gehören zu den Symptomen, die durch Hektik und Leistungsdruck hervorgerufen werden", heißt es in einer Mitteilung der Wolfsburg AG. Methoden zur Stressbewältigung für Jugendliche soll das Seminar „Stress nicht mit mir!" des Forum Gesundheit der Wolfsburg AG vermitteln. Ab Mittwoch, 3. Februar, lernen die Teilnehmer unter Anleitung einer Diplom-Psychologin, aktuelle Belastungen zu reduzieren und positiv auf ihr Stressempfinden einzuwirken. Der Kurs findet jeweils von 17.30 bis 19 Uhr im Forum Gesundheit statt. Die Kursgebühr beträgt 78 Euro und wird von den Krankenkassen bezuschusst. Das Anmeldeformular steht im Internet unter www.forum-gesundheit.wolfsburg-ag.com bereit. Info unter (0 53 61) 8 97 45 60.

Sammeltassen, Schmuck und andere Schätze

Wilfried Reimer betreibt seit 25 Jahren Antiquitätenladen – Geschäft mit alten Sachen nicht einfach

Von Bettina Jaeschke

STADTMITTE. Ringe, Besteck, Lampen und Möbel sind nur einige alte Gegenstände, die man bei Wilfried Reimer erhält. Der 61-Jährige betreibt ein Antiquitätengeschäft in der Kleiststraße. Seit 25 Jahren handelt er bereits mit alten Sachen.

„Zunächst hatte ich meinen Laden in der Heinrich-Nordhoff-Straße", berichtet er. 2002 sei er in die Kleiststraße umgezogen. Er betreibt sein Geschäft ganz alleine – mittlerweile seit 25 Jahren. Auch vorher hat er schon mit Antiquitäten gehandelt, damals aber noch gemeinsam mit einem Partner. Seinerzeit war der Standort in der Porschestraße.

In Reimers Laden reiht sich Sammeltasse an Sammeltasse, geschliffene Gläser bietet er genauso an wie Kannen und Teller. Auch Kommoden sind zu finden. Möbelstücke gibt es jedoch nur wenige. Sie seien einfach nicht so gefragt, so Reimer.

Goldschmuck verkaufe sich am besten. Doch generell sei das Geschäft mit Antiquitäten schwierig geworden. Seit etwa fünf Jahren sei es rückläufig, jedoch nicht nur bei ihm, sondern auch bei seinen Kollegen in anderen Städten.

Als Ursache hierfür sieht Reimer, dass sich das Interesse der Käufer dem Zeittrend angepasst habe. „Die Leute kaufen etwas, werfen es weg und kaufen sich wieder etwas Neues", sagt er. Kaum jemand wolle noch etwas haben, „was halbwegs wertbeständig ist".

Dennoch hat er weiterhin Freude an seinem Job. In Wolfsburg betreibe er den einzigen Antiquitätenladen. Geöffnet hat er montags bis freitags in der Zeit von 11 bis 18 Uhr.

Wilfried Reimer inmitten seines Antiquitätenladens. Foto: rs24/Lars Landmann

Die Stadt spart – Konzert findet trotzdem statt

Veranstalter von Soli Deo Gloria: Beitrag aus Wolfenbüttel wird vermisst – Helm: Veranstaltung nur für einen kleinen Kreis

Von Kai-Uwe Ruf

WOLFENBÜTTEL. Was passiert, wenn die Stadt spart? Für ein Konzert in der Herzog-August-Bibliothek lehnte der Kulturausschuss einen Zuschuss ab (wir berichteten). Das Konzert wird trotzdem stattfinden, aber der Veranstalter ist sauer.

Mit 5000 Euro sollte die Stadt Wolfenbüttel ein Bach-Konzert der Cembalistin Christine Schornsheim unterstützen. Der Veranstalter der Reihe „Soli Deo Gloria" hatte das Geld beantragt. Der Kulturausschuss stimmte dagegen.

Der beantragte Zuschuss hätte einen Gutteil der kalkulierten Kosten für das Konzert ausgemacht. 8653 Euro stehen in der Kalkulation des Veranstalters. Allein mit 5000 Euro schlägt dabei das Honorar für die Künstlerin zu Buche.

Die Einnahmen, mit denen der Veranstalter kalkuliert, fallen hingegen bescheiden aus. Er rechnet mit etwa 110 Zuschauern. Eine Eintrittskarte soll 15 Euro kosten. Bei dieser Rechnung würde ein Defizit von fast 7000 Euro entstehen. Die Stadt sollte das abmildern.

Schlecht für das Image der Kulturstadt Wolfenbüttel findet der künstlerische Direktor von Soli Deo Gloria, Günther Graf von der Schulenburg, die Absage. Er organisiert die Feste Alter Musik im Braunschweiger Land. Seit 2006 bringe er jedes Jahr auch eine Veranstaltung der Reihe nach Wolfenbüttel. Im nächsten Jahr soll die Lessingstadt aber ohne eines seiner Konzerte mit hochkarätigen Musikern auskommen. „2011 werde ich nicht nach Wolfenbüttel kommen", kündigt Graf von der Schulenburg an. Er fügt aber gleich hinzu. „Das hat nicht mit der Ablehnung zu tun." Eine Veranstaltung 2012 im sanierten Lessingtheater könne er sich durchaus vorstellen. Er wolle sich weiter in Wolfenbüttel engagieren.

Das Konzert am Samstag, 8. Mai, soll trotz allem stattfinden, versichert er. Die anderen Sponsoren des Festivals könnten den Fehlbetrag notfalls ausgleichen. Sie würden aber einen finanziellen Beitrag aus Wolfenbüttel vermissen.

Der Kulturausschuss der Stadt blickt hingegen aufs Geld. „Wir können das nicht leisten", sagt Vorsitzender Christoph Helm. Wolfenbüttel habe ein gutes Kulturangebot. Helm: „Das Konzert ist auch ein Luxus. Es ist für einen kleinen, feinen Teilnehmerkreis. Es ist verzichtbar."

Wolfenbütteler Künstler auf den Spuren des Leids

Rokahr will mit Besuchern ins Gespräch kommen

WOLFENBÜTTEL. Der Wolfenbütteler Künstler Burkhard Rokahr zeigt eine Ausstellung in der Hauptkirche Beatae Mariae Virginis. Sie trägt den Titel „Installation Abyssus. Zur Passionszeit 2010 – Warum leidet der Mensch unter dem Menschen/Der Mensch ist des Menschen Hölle."

Die Schau wird am Sonntag, 21. Februar, um 10 Uhr eröffnet. Einführende Worte spricht der Galerist Leopold Richter. Rokahrs Werke sind bis zum 21. März zu sehen. Die Kirche ist dienstags bis sonntags von 10 bis 12 Uhr und von 14 bis 16 Uhr geöffnet.

Zur Ausstellung erklärt der 1947 in Celle geborene Künstler: „Das Leiden des Menschen (auch) durch den Menschen ist in seiner Ursächlichkeit wie eine dunkle unermessliche Tiefe, ein Abgrund in uns. Gibt es einen Ausweg aus dieser abgründigen Hölle? Es könnte den Engel geben, der uns den Schlüssel für den Höllenausgang übergibt, so dass die Menschheit entkommen kann."

Rokahr weiter: „Stellen Sie sich vor, alle bisher von Menschen gemordeten Menschen stehen plötzlich wieder auf und es erschallen deren Klagen als ein unerträgliches schrilles Wehgeschrei in unseren Ohren. Ohrenbetäubend rufen die Gemordeten: Lasst das Morden, befriedet euch; lasst ihr es nicht, so werdet ihr unser Wehgeschrei nicht ertragen. Könnte das nicht der eigentliche Sinn und Zweck der Wiederauferstehung sein?"

Kirchenbesucher könnten sich möglicherweise von der Installation gestört fühlen, sie gar als Ärgernis empfinden, so Rokahr. Wer von der Kunst positiv oder negativ berührt werde, könne dies im ausliegenden Gästebuch äußern. Rokahr: „Ich bin bereit, mit den Besuchern über die Installation zu sprechen." pos/red

Reza Asghari (rechts) besuchte in Atlanta (USA) den Geschäftsführer der Handelsakademie, Christian Wolf, und dessen Mitarbeiterin Silke Miehlke, die ihren Hochschulabschluss an der Ostfalia in Wolfenbüttel absolvierte. Foto: privat

Neue Ideen aus den USA für Jungunternehmer

Reza Asghari setzt Anregungen für Existenzgründer an seinem Institut um

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. Mit neuen Eindrücken und Ideen ist Professor Reza Asghari von der Georgia Tech, der Technischen Universität in Atlanta (USA) nach Wolfenbüttel zurückgekehrt. Erfahrungen sammelte er im dortigen Inkubator.

Das ist ein Ort, an dem Jungunternehmer von Professoren Unterstützung erhalten, damit sie ihre Unternehmen etablieren können. Auch dem Institut für Entrepreneurship unter dem Dach der Ostfalia Hochschule und der Technischen Universität Braunschweig, das Asghari leitet, ist ein solcher Inkubator angeschlossen.

„Elf Absolventen können hier bis zu einem halben Jahr Büros kostenlos nutzen. Außerdem erhalten sie unsere Unterstützung", berichtet Asghari. Es sei interessant für ihn gewesen zu erleben, wie in den USA der Prozess der Entstehung von Hightech-Unternehmen funktioniert. Asghari: „Trotz der Finanzkrise ist in den USA das Investitionsklima viel besser als in Deutschland."

Von den Amerikanern habe er gelernt, dass mit Investoren intensivere Gespräche geführt werden müssten als bislang geschehen. Unter den Existenzgründern sollten Synergie-Effekte genutzt werden. Die Geschäftsführer der Neugründungen müssten sich regelmäßig treffen. Für die Gründer von Unternehmen, die eher aus dem technischen und weniger aus dem kaufmännischen Bereich kommen, müssten spezielle Kurse angeboten werden.

„Das alles können wir bei uns umsetzen", ist Asghari überzeugt. Aus dem Inkubator der Georgia Tech, den es bereits seit 30 Jahren gibt, sind inzwischen mehrere hundert Hightech-Unternehmen hervorgegangen.

Asghari hat zudem Kontakte zu Christian Wolf geknüpft, der die deutsch-amerikanische Handelskammer leitet und aus Claustahl-Zellerfeld stammt. Zu dessen Mitarbeitern wiederum zählt Silke Miehlke, die an der Ostfalia Hochschule ihren Studienabschluss machte.

Seine USA-Reise führte Asghari auch nach Nashville im Bundesstaat Tennessee, wo er an der Jahreskonferenz der Entrepreneurship-Professoren teilnahm. Hier holte er sich Anregungen, wie Studieninhalte neu gefüllt werden könnten.

Wenn der Draht zur Tochter nicht stimmt

Wolfenbüttelerin möchte ihr Problem mit Hilfe anderer Betroffener lösen und will Selbsthilfegruppe gründen

Von Christine Pelz

WOLFENBÜTTEL. Ingeborg Müller ist enttäuscht, traurig und auch ratlos, weil sie keinen Draht zu ihrer erwachsenen Tochter findet. Diese ist verheiratet, hat drei Kinder und lebt in Hessen. „Wir sehen uns nur sehr selten, eigentlich nur zu besonderen Anlässen – vielleicht einmal in zwei Jahren", sagt die 76-Jährige. Sporadische Telefonate blieben an der Oberfläche.

Wenn denn tatsächlich ein Besuch zustande komme, käme es zu Spannungen, die meist in einem Streit endeten. Verantwortlich dafür macht Ingeborg Müller allein die Tochter. „Sie hat sich der neuen Umgebung, dem Dorf, in dem sie lebt, angepasst."

Ganz besonders traurig ist die Wolfenbüttelerin darüber, dass ihr aufgrund des schlechten Verhältnisses zur Tochter auch der Zugang zu den drei Enkelkindern fast unmöglich sei. „Ich wünschte, dass sie mir schreiben, danke sagen, mir zu Geburtstagen gratulieren, einfach den Kontakt suchen." Schließlich bemühe sie sich ja auch darum, die Beziehung zu ihnen aufrechtzuerhalten. „Doch da kommt nichts zurück."

Wenn sie ihre Tochter schon selten sieht, möchte Ingeborg Müller wenigstens häufiger mit ihr telefonieren. Foto: Christine Pelz

Christine Freywald von der Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe im Paritätischen will nun den Kontakt zu anderen Betroffenen vermitteln – zur Gründung einer Selbsthilfegruppe. „Frau Müller richtet den Focus ganz stark auf ihre Tochter. Das lässt sie nicht los. Zudem hat sie hohe Erwartungen." Gerade in jüngster Zeit habe sie zu diesem Thema Anrufe vor allem von Müttern registriert, die sich nicht mit ihren Töchtern verstünden.

Ingeborg Müller hofft, auf diesem Weg zu erfahren, wie andere mit derartigen Situationen umgehen. „Vielleicht bekomme ich auch Tipps, wie ich mich verhalten kann." Der jetzige Zustand jedenfalls quält die 76-Jährige – zumal sie weiß, dass es anders geht. „Mit der Familie meines Sohnes jedenfalls habe ich diese Probleme nicht. Da läuft alles normal."

FAKTEN

Treffen: Die neu zu gründende Selbsthilfegruppe wird sich erstmals am Dienstag, 9. Februar,15 Uhr, treffen.
Anmeldung: Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe des Paritätischen, ☎ (0 53 31) 92 00 60.

Ehrenamtliche predigen und gestalten Gottesdienst

WOLFENBÜTTEL. Ein so genannter Lektorensonntag ist am 7. Februar in der Propstei Wolfenbüttel. Dann werden nach Angaben der evangelisch-lutherischen Landeskirche Braunschweig Menschen im Ehrenamt die Gottesdienste in den meisten Kirchen in Stadt und Landkreis halten. Sie seien ausgebildet in der Gestaltung von Gottesdiensten, als Lektor eine Predigt zu verlesen oder als Prädikant das Recht zur freien Wortverkündigung zu haben. In der Propstei Wolfenbüttel gebe es mehr als 20 Personen, die verschiedene Berufe hätten.

Stiftung informiert

WOLFENBÜTTEL. Zu einem Informationsnachmittag lädt die Stiftung Niedersächsisches Wirtschaftsarchiv Braunschweig am Freitag, 5. Februar, ab 14.30 Uhr ein. Das Wirtschaftsarchiv ist nach eigenen Angaben eine Stiftung, die unter anderem vom Land getragen wird. Es hat seinen Sitz im Gebäude des Staatsarchivs Wolfenbüttel am Forstweg 2. Aufgabe sei es, historisch wertvolles Schriftgut der Wirtschaft zu sichern, zu erschließen und der Forschung verfügbar zu machen.

Kontakt: ☎ (0 53 31) 93 50.

Kleider für Kommunion

WOLFENBÜTTEL. Eine Kleiderbörse zur Kommunion findet am Samstag, 6. Februar, von 15 bis 17 Uhr in der Gemeinde St. Petrus, Harztorwall 2, statt. Kleidung, die verkauft werden soll, kann von 10 bis 12 Uhr dort abgegeben werden. Für den Verkauf werde keine Gebühr erhoben.

Kontakt: Markus Galonska, ☎ (0 53 31) 92 03 21.

Vortrag über Kerntechnik

WOLFENBÜTTEL. Ein Lichtbildervortrag über die Entstehung und Anwendung der Kerntechnik findet am morgigen Freitag, 5. Februar, ab 19 Uhr im Rahmen des Treffens der der Widekind-Loge am Antoinettenweg 18 statt. Referent ist Strahlenschutz-Ingenieur Frank Bauer. Der Eintritt ist kostenlos.

FDP im Lessinghaus

WOLFENBÜTTEL. Der Stadtverband der FDP Wolfenbüttel verbindet den Jahresauftakt mit einem Besuch des Lessinghauses. Das Treffen dort findet am morgigen Freitag, 5. Februar, 17 Uhr statt. Unter anderem soll über das liberale Grundverständnis von Lessings Ringparabel diskutiert werden.

POLIZEI

Arbeitsgeräte bei Lebenshilfe gestohlen

WOLFENBÜTTEL. Aus einem Gruppenraum der Lebenshilfe an der Mascheroder Straße in Wolfenbüttel entwendeten unbekannte Täter laut Polizei Arbeitsgeräte wie Akku-Schrauber und Bohrmaschine sowie einen DVD-Player. Als Tatzeitraum wird das vergangene Wochenende angegeben. Der Schaden soll etwa 1500 Euro betragen.

Hinweise: ☎ (0 53 31) 93 30.

Noch mehr Arbeitslose als im Januar

Von Christine Pelz

WOLFENBÜTTEL. Im Februar stieg die Erwerbslosigkeit auf dem Wolfenbütteler Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vormonat nochmals geringfügig an. Das teilte gestern die Agentur für Arbeit mit. „Aufgrund der Witterung stellen die Arbeitgeber erst später ein und verschieben Aufträge“, erklärte der Wolfenbütteler Geschäftsstellenleiter Bernd von Sarközy. Betroffen seien alle Zielgruppen, von den Jugendlichen bis zu den Langzeitarbeitslosen.

In Wolfenbüttel seien zur Monatsmitte 3707 Erwerbslose registriert, 37 Personen mehr als im Januar. Im Vergleich zum selben Zeitraum des Vorjahrs seien dies 307 Arbeitslose mehr. Die Arbeitslosenquote liegt laut Agentur bei 8,3 Prozent. Im Vormonat habe sie bei 8,2 Prozent, vor einem Jahr bei 7,6 Prozent gelegen.

707 Personen hätten sich im Februar neu oder erneut arbeitslos gemeldet. Zugleich hätten 680 Personen ihre Arbeitslosigkeit beendet. Der Stellenbestand ist laut Agentur im Februar um 16 Stellen auf 183 gesunken. Im Vergleich zum Vorjahresmonat habe es 252 Stellen weniger gegeben. Arbeitgeber hätten im Februar nur 58 neue Stellen gemeldet. Sarközy: „Das bereitet uns Sorgen. Aber wir müssen die konjunkturelle Entwicklung und die Witterung abwarten.“

Verein „Jahreszeiten“ stellt Wohnprojekt vor

WOLFENBÜTTEL. Der Verein „Jahreszeiten“ bietet am Donnerstag, 4. März, eine Sprechstunde an. Diese findet von 16 bis 17 Uhr in den Räumen des Seniorenservicebüros statt. Interessenten aller Altersstufen, Familien und Singles können sich über das geplante Wohnprojekt in Wolfenbüttel informieren. Dabei handelt es sich um Menschen, die in Zukunft gemeinschaftlich, aber doch selbstbestimmt und in der eigenen Wohnung leben möchten.

DRK wählt Vorstand

ADERSHEIM. Der DRK-Ortsverein Adersheim/Leinde lädt zu seiner Jahresversammlung ein. Sie findet am Dienstag, 2. März, statt. Beginn im Dorfgemeinschaftshaus Adersheim ist um 19 Uhr. Gewählt wird ein neuer Vorstand. Ferner steht ein Vortrag über die Hospizarbeit auf dem Programm.

Infos über den Hausnotruf

WENDESSEN. Der Seniorenkreis Atzum-Wendessen trifft sich am Dienstag, 2. März, in der Schule in Wendessen. Thema ist der Hausnotruf, Beginn um 15 Uhr.

Hier Tore werfen, da Bälle halten

Die 18-jährige Rena Isensee schwärmt sowohl für den Hand- als auch für den Fußball

Von Jörg Kleinert

WOLFENBÜTTEL. Eins ist für Rena Isensee klar: Ohne Sport geht es nicht. „Hätte ich den Handball und den Fußball nicht, würde ich zu Hause allen auf die Nerven gehen“, sagt die 18-Jährige.

Als Handballerin ist die Wolfenbüttelerin Rena Isensee für das Torewerfen zuständig, als Fußball-Torfrau verhindert sie Treffer des Gegners. Foto: Jörg Kleinert

Schon im Alter von drei Jahren begann sie mit dem Fußball, zunächst beim MTV Wolfenbüttel, ein Jahr später beim SV Halchter. „Ich musste immer mit den Jungs spielen, weil es nicht genug Mädchen in meinem Alter gab“, erinnert sich Rena Isensee.

Erst als sie neun Jahre alt war, kickte sie erstmals in einer reinen Mädchenmannschaft. Ein Jahr später, Rena Isensee war gerade in die vierte Klasse gekommen, fragte eine Freundin, ob sie nicht mal beim Handballtraining hineinschnuppern wolle. „Ich hatte gleich richtig Lust darauf“, erzählt die THG-Schülerin. Rena Isensee war für ihr Alter groß. „Ich war zwar nicht die Gelenkigste, aber ich hatte einen guten Wurf und konnte gut springen.“

Sportler Wahl
Eine Aktion unserer Zeitung

Als B-Jugendliche wechselte sie vom MTV Wolfenbüttel zur SG Sickte/Schandelah. Obwohl die Nachwuchshandballerin noch in der A-Jugend der SG spielen dürfte, hilft sie inzwischen regelmäßig als Rückraumschützin im Frauenteam der SG aus. „Ich bin dort bestens integriert.“

Während die Wolfenbüttelerin auf dem Hallenparkett für das Torewerfen zuständig ist, verhindert sie auf dem grünen Fußballrasen Treffer des Gegners. Im Bezirksoberliga-Team des MTV Wolfenbüttel hütet Rena Isensee das Tor. „Angefangen habe ich als Libero, später habe ich im defensiven Mittelfeld gespielt. Ich habe alle Eckbälle und Freistöße ausgeführt, weil ich den härtesten Schuss hatte“, sagt Rena Isensee. Viel lieber wollte sie sich aber nach den Bällen schmeißen – und wechselte ins Tor. Mit 13 Jahren feierte sie ihr Debüt in der Bezirksliga-Frauenmannschaft des MTV Wolfenbüttel. „Ich half aus, weil keine Torfrau da war.“

Und was macht ihr mehr Spaß? Handball oder Fußball? „Eine schwere Frage“, sagt Rena Isensee. „Hat der Fußball Winterpause, fehlt mir, dass ich mich nach Bällen schmeißen kann. Im Sommer, wenn der Handball Pause hat, fehlt mir das Torewerfen.“

Klaus Poggendorf ist neuer Obermeister der Fleischer

Wolfenbütteler Innung will stärker auf die frischen Waren der Betriebe aufmerksam machen

Von Udo Starke

WOLFENBÜTTEL. Klaus Poggendorf aus Kissenbrück ist das neue Gesicht an der Spitze der Wolfenbütteler Fleischer-Innung. Im Rahmen der Jahresversammlung wurde der 39-Jährige einstimmig zum Obermeister gewählt. Ebenfalls einstimmig fiel die Wahl auf dessen Stellvertreter Frank Heine. Er hat auch weiter das Amt des Lehrlingswartes inne. Neuer Kassenprüfer wurde Nils Neldner (29).

Poggendorf, der bereits die Geschicke der Innung als Stellvertreter vertrat, bemängelte in seinen Ausführungen, dass das von der Regierung aufgelegte Konjunkturprogramm II bei den kleinen und mittelständischen Betrieben noch nicht angekommen sei.

Auf die EU-Zulassung, dass auch Fleischer ohne Meistertitel einen Betrieb eröffnen können, hätten die Betriebe vorsichtig reagiert. Seien 2008 bundesweit noch rund 2000 Betriebe gezählt worden, sei die Zahl Ende 2009 auf rund 11 000 Betriebe hochgeschnellt. „Die Behörden haben im laufenden Jahr noch viel zu tun mit der EU-Zulassung“, so der Obermeister.

In seinem Ausblick erklärte der Obermeister, 2010 werde die Tierschutz-Schlachtverordnung überarbeitet. Ausnahmen gebe es für Direktvermarkter, bei denen mehr Hygiene verlangt werde und die Produkte genau untersucht würden.

Poggendorf sprach zudem die neu aufgelegte Imagewerbung des Handwerks an. Demnach könnten Geschäftsleute beispielsweise mit Digitalbilderrahmen im Geschäft auf Partyservice und andere Angebote hinweisen. Als Aktion wurde für November in der Buß- und Bettagwoche festgelegt, einen Braunkohlstand auf dem Wolfenbütteler Stadtmarkt anzubieten.

Gegebenenfalls soll die Aktion im Januar wiederholt werden. „Wir müssen die Verbraucher auf unsere frischen Waren aufmerksam machen, gerade in der Vorweihnachtszeit“, begründete Poggendorf die geplante Aktivität.

Berichteten aus ihren Geschäftsbereichen: (hinten von links) Frank Heine, Klaus Poggendorf und Geschäftsführer Michael Wolff. Foto: Starke

Lehrlingswart Frank Heine betonte, die Ausbildungszahlen hätten sich leicht verbessert. So gebe es zurzeit sechs Auszubildende in den Betrieben. Beschult werde in Braunschweig.

Die Innung zählt zurzeit elf Mitgliedsbetriebe.

Reza Ashgari: „Das Militär entwickelt Dominanz im Iran“

Diskussionsveranstaltung in der Herzog-August-Bibliothek beschäftigt sich mit der Situation im vorderen Orient

Auf dem Podium in der HAB saßen während der zweistündigen Diskussionsveranstaltung über den Iran (von links) Winfried Huck, Irene Albrecht und Reza Asghari). Foto: Stephan Querfurth

Von Stephan Querfurth

WOLFENBÜTTEL. Es war ein bedrückender und erschütternder Bericht, mit dem ein Betroffener seine Erfahrungen mit Irans Regime unter dessen Präsident Ahmadinedschad schilderte. Der Fernsehjournalist hatte mit dem Handy Filmaufnahmen von einer Demonstration gegen die Regierung im Frühsommer vergangenen Jahres gemacht.

Daraufhin sei er inhaftiert und gefoltert worden. Erst kürzlich sei ihm die Flucht aus dem Land gelungen. Er klagte die Regierenden im Iran in der Herzog-August-Bibliothek (HAB) bei einer Vortragsveranstaltung zum Thema „Iran – zwischen Demokratie und Fundamentalismus“ an.

Die mehr als zweistündige Diskussion wurde von Politikern der vier im Kreistag vertretenen Parteien, von amnesty international und Referenten der Ostfalia-Hochschule gestaltet. Nach Angaben von Irene Albrecht von amnesty Wolfenbüttel verschärfe sich die Menschenrechtslage im Iran zunehmend. Folter und Vollstreckung der Todesstrafe seien gängige Praxis.

Winfried Huck von der Ostfalia-Hochschule: „Auch der Religion ist es nicht bestimmt, Menschenrechte zu beschneiden“. In seinem Referat ging Wirtschaftswissenschaftler Reza Asghari von der Hochschule differenziert auf die Situation im Iran ein. Weder bilde der Islam als Religion die Grundlage für Gewalt im Land, noch sei er das Haupthindernis zur Transformation der Demokratie. Die islamische Revolution von 1979 sei als Rückbesinnung zu den Wurzeln zu verstehen.

Die Islamische Republik habe sich dann selbst wirtschaftlich geschwächt und isoliert. Eine schleichende Modernisierung und erneute Öffnung gegenüber dem Westen habe die Reformbewegung ab 1997 eingeleitet. Die Präsidentschaft Ahmadinedschads ab 2005 habe zum totalitären Staat geführt, so der Dozent, der selbst vor Jahren den Iran verließ. Zu beobachten sei, dass der Einfluss der religiösen Kräfte im Land zurückgehe. „Dafür entwickelt das Militär Dominanz.“ In diesem Zusammenhang wäre auch der Besitz einer Atombombe durch den Iran für die gesamte Welt eine Katastrophe.

Die Politiker Frank Oesterhelweg (CDU), Falk Hensel (SPD), Bertold Brücher (Grüne) und Björn Försterling (FDP) betonten übereinstimmend, dass das Freiheitsbestreben der Bevölkerung des Irans durch den Westen unterstützt werden müsse. „Nicht der Westen darf im Iran dominieren, sondern die Menschenrechte“, sagte HAB-Direktor Helwig Schmidt-Glintzer.

„Die Wahrheit wird euch frei machen“

St.-Petrus-Pfarrer Eggers sieht nach Missbrauchsfällen ein Glaubwürdigkeitsproblem der katholischen Kirche

WOLFENBÜTTEL. Matthias Eggers steht der katholischen Pfarrei St. Petrus mit sechs Kirchorten vor. Der 39-jährige ist seit zehn Jahren Priester und äußert sich im Gespräch mit Redakteurin Christine Pelz zu den Missbrauchsfällen in der katholischen Kirche.

Hat die katholische Kirche nach den jüngsten Missbrauchsfällen an Kindern und Jugendlichen Ihrer Meinung nach als moralische Instanz ein Glaubwürdigkeitsproblem?

Ja, natürlich. Das hat sie.

Sind Ihnen im Landkreis Wolfenbüttel derartige Fälle bekannt oder können Sie ausschließen, dass es derartige Fälle im Landkreis gibt?

Der Landkreis ist fast identisch mit unserer Pfarrei, wenn man Sickte und Baddeckenstedt ausnimmt. Wenn Sie Ihre Frage auf die dreieinhalb Jahre präzisieren, die ich hier bin, würde ich sagen, kann ich dies ausschließen – weil es überhaupt keine Anzeichen dafür gibt. Ich habe, was das angeht, noch nichts gehört in diese Richtung. Aber ich kann es natürlich nicht absolut ausschließen.

In der Vergangenheit ist immer der Eindruck entstanden, dass die katholische Kirche nach dem Motto „Verschweigen, vertuschen, versetzen“ gehandelt hat. Werden die Täter geschützt und die Opfer ignoriert?

Das muss man, denke ich, zeitlich differenzieren – von den 50er bis in die 90er Jahre. Ich bin seit zehn Jahren Priester. In meinem Studium gab es vereinzelt ja auch schon Fälle, die öffentlich geworden sind. Ein Bewusstsein hat sich erst im Laufe der Jahre gebildet. Heute wissen wir, dass man damit anders umgehen muss. In den vergangenen Jahrzehnten hat die Institution Kirche Schuld auf sich geladen, weil es doch eine Atmosphäre gab, nicht darüber zu sprechen und die Schuldigen zu versetzen. In den letzten 15 Jahren hat sich aber eine große Bewusstseinsveränderung ergeben. Ich habe den Eindruck, dass sehr viel getan wird.

Gibt es Aufklärung von außen?

Ja, die hat es auch schon vor 15 Jahren gegeben. Mittlerweile wird bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch innerhalb der Kirche unmittelbar die Staatsanwaltschaft eingeschaltet. Wir predigen ja auch „Die Wahrheit wird Euch freimachen“. So schmerzlich dieser Prozess jetzt auch ist, müssen wir uns dem stellen. Und ich denke, das geschieht auch. Zwischen den einzelnen Bistümern gibt es aber Unterschiede. Ich will nicht sagen, dass in den vergangenen 15 Jahren alle Fälle korrekt und richtig behandelt worden sind. Aber es gibt eine klare Entwicklung, und die heißt Aufklärung. Und die kann nicht am Gesetz vorbeigehen.

Pfarrer Matthias Eggers: „Dem schmerzhaften Prozess der Aufklärung weiter stellen.“ Foto: Christine Pelz

Was kann für die Opfer getan werden?

Das wird Teil der Beratung der Bischofskonferenz sein. Reicht finanzielle Entschädigung aus? Die Jesuiten haben ja selbst angeschoben, dass jemand von außen eingesetzt wird, bei dem sich die Opfer melden können.

Erfordert die Aufarbeitung der Fälle nicht auch eine Auseinandersetzung mit einer verklemmt wirkenden Sexualmoral und eine Diskussion über den Zölibat und seine Folgen?

Natürlich spielt die Frage des Umgangs mit Sexualität da mit hinein. Es geht ja darum, eine affektive Reife zu erlernen als Priester – sprich, wie gehe ich mit Gefühlen verantwortlich um, ohne anderen Schaden zuzufügen, zum Beispiel durch Triebhaftigkeit. Jeder Priesterkandidat hat einen geistlichen Begleiter. Es gibt da einen geschützten Raum, in dem ich meine Lebensfragen besprechen kann, und dazu gehört mitunter auch, wie ich mit dem Zölibat umgehe.

Jetzt sind Sie mir aber ausgewichen:

Warum hält die katholische Kirche immer noch am Zölibat fest und überlässt es nicht jedem einzelnen?

Als Christen sind wir ja alle in der Jesus-Nachfolge. Und es gibt auch eine besondere Nachfolge: Sich ganz in den Dienst der Verkündigung stellen. Das, was wir von Jesus wissen, ist, dass er nicht verheiratet war. Da liegt der Ursprung des Zölibats. Ja, die natürliche Lebensweise des Menschen ist die Partnerschaft. Der Zölibat hingegen ist eine besondere Lebensweise, um etwas zum Ausdruck zu bringen – nämlich, dass Gott selbst das Fundament ist. Die Erfüllung kommt ganz von Gott. Das gibt es in allen Weltreligionen und ist keine katholische Erfindung.

Gibt es Defizite in der Priesterausbildung?

Es gibt rund 22 000 Priester in Deutschland. Wenn man Fälle auf 30 bis 40 Jahre hin vergleicht, bleiben die Priester laut Untersuchungen unter dem Durchschnitt von zwei Prozent der Bevölkerung an Pädophilen. Aber: Wir stehen mit einem anderen moralischen Anspruch da. Und jeder Missbrauchsfall ist einer zu viel. Ich schätze die Priesterausbildung sehr und halte sie auch für zeitgemäß. Zwei von drei Kandidaten übrigens werden gar nicht zugelassen in unserer Diözese, weil sie nicht die Grundvoraussetzungen wie beispielsweise die affektive Reife mitbringen.

Wie kann das Vertrauen in die katholische Kirche wiederhergestellt werden?

Indem sie sich diesem schmerzhaften Prozess weiter stellt und die Wahrheit wirklich zulässt. Ganz wichtig ist, dass nicht – nicht zuletzt durch die Medien – ein neuer Eindruck entsteht, alle Priester sind so.

Haben Sie in den vergangenen Wochen in Ihrer Arbeit bemerkt, dass die Gemeindemitglieder Ihnen anders begegnen, vielleicht misstrauisch sind?

Dazu ist es zu kurzfristig. Aber ich frage mich selbst, wie es den Menschen und den Jugendlichen in unserer Gemeinde geht. Ich habe bewusst noch keine Veränderungen wahrgenommen.

Elisabeth Tietz wird heute 101 Jahre alt. Foto: Udo Starke

In Erinnerungen an Hochzeit und Klavier schwelgen

Elisabeth Tietz feiert 101. Geburtstag

Von Udo Starke

WOLFENBÜTTEL. Auf ein besonderes Jubiläum blickt am heutigen Samstag Elisabeth Tietz zurück. Die gebürtige Bochumerin feiert ihren 101. Geburtstag.

Seit 2004 lebt sie im Wolfenbütteler Seniorenpflegeheim CasaReha an der Dietrich-Bonhoeffer-Straße. Dort fühlt sie sich nach eigenen Angaben wohl. Zu ihrem Jubeltag ist eine kleine Kaffeerunde mit ihrer Nichte und Heimbewohnern geplant.

Die 101-Jährige, die heute noch gerne singt, hat keine Kinder und ist verwitwet. Mit Freude erinnert sie sich noch an ihre goldene Hochzeit zurück. Früher habe sie oft Klavier gespielt, was ein Foto in ihrem Zimmer dokumentiert. Heute gehe das leider nicht mehr.

Wenn es das Wetter zulässt, nutzt Elisabeth Tietz, die im Rollstuhl sitzt, oft gemeinsam mit ihrem Betreuer die Gelegenheit, an der frischen Luft zu sein. Das Geburtstagskind betont, dass sie überzeugende Vegetarierin ist und bezeichnet sich selbst als einen ruhigen Menschen.

Forscher stellen die Räume der Bibliothek vor

WOLFENBÜTTEL. Die Herzog-August-Bibliothek lädt am Dienstag, 2. März, zu zwei Führungen ein. Die erste startet um 17 Uhr und führt durch das Zeughaus. Dabei werden Aufbau und Benutzung der Kataloge und bibliographischen Hilfsmittel erläutert, ebenso die Systematik der Freihandbibliothek. Der Eintritt zu dieser Führung ist frei. Um 20 Uhr kann dann die Bibliotheca Augusta besichtigt werden. Wissenschaftliche Mitarbeiter präsentieren die musealen Räume und Sonderausstellungen. Kosten 2 bis 6 Euro.

DLRG ändert Zeiten

WOLFENBÜTTEL. Das Schwimmtraining der DLRG im Stadtbad Okeraue endet am Mittwoch, 3. März, bereits um 19 Uhr. Darauf hat der Verein hingewiesen. Für alle späteren Gruppen falle in dieser Woche das Training aus.

Gespräche über Schlesien

WOLFENBÜTTEL. Die Landsmannschaft Schlesien lädt am Dienstag, 2. März, zur schlesischen Gesprächsrunde ein. Beginn im Gartenvereinsheim Weiße Schanze an der Ernst-Moritz-Arndt-Straße ist um 15 Uhr.

HAB schließt vorzeitig

WOLFENBÜTTEL. Aufgrund einer Veranstaltung werden die musealen Räume der Bibliotheca Augusta am heutigen Samstag, 27. Februar, bereits um 13 Uhr geschlossen. Das teilte die Bibliothek mit.

Hausfrauen treffen sich

WOLFENBÜTTEL. Die Mitglieder des Hausfrauenbundes treffen sich am Dienstag, 2. März, im Roncallihaus. Beginn ist um 18.30 Uhr.

WIRTSCHAFT

Sparda-Bank gewinnt 420 Neukunden

Von Frank Schildener

WOLFENBÜTTEL. Die Sparda-Bank trotzt der Krise und blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück. „Wir haben jetzt rund 4800 Kunden in Wolfenbüttel“, berichtet Geschäftsstellenleiterin Tonja Willers.

420 Neukunden habe man im vergangenen Jahr gewinnen können. „Das Kreditvolumen stieg um 18,1 Prozent auf 29,8 Millionen Euro.“ Rückläufig seien dagegen die Kundeneinlagen gewesen. Sie seien von 52,3 auf 47,7 Millionen Euro gesunken. „Es war kein leichtes Jahr“, sagt Willers. „Viele Kunden haben das persönliche Gespräch gesucht“, so Willers weiter. Das Bedürfnis nach Sicherheit, Solidität und kompetenter Beratung sei gewachsen. In der seit 2003 bestehenden Geschäftsstelle an der Langen Herzogstraße sind vier Mitarbeiter beschäftigt. Über das Kerngeschäft hinaus hat die Bank im Kreis 30 100 Euro für gemeinnützige Einrichtungen gegeben, darunter auch für den Eurotreff.

Leiterin Tonja Willers. Foto: fs

Handwerkszeug für Unternehmer

Eine Internetplattform für Jeansträger wird als beste Geschäftsidee prämiert

Von Kai-Uwe Ruf

WOLFENBÜTTEL. Hochwertige Jeans, vom Kunden individuell gestaltet und mit einem eigenen Namen versehen. Dafür könnte es einen Markt geben. Das meint zumindest die Jury der „Entrepreneurship Spring School 2010“ der Ostfalia-Hochschule.

Die drei Wirtschaftsexperten prämierten diese Geschäftsidee gestern zum Abschluss des einwöchigen Kurses in Sachen Unternehmertum mit dem ersten Preis.

Um Geschäftsideen und die Pläne für ihre Umsetzung ging es in dem Seminar. 20 Studenten der Ostfalia und der TU Braunschweig nahmen daran teil. In sieben Gruppen entwickelten sie Konzepte für eigene Unternehmen.

Mit Geschäftsideen, Marketingfragen, Steuerrecht, Personalmanagement und Kreativitäts-Techniken setzten sich die Studenten auseinander. Und sie entwickelten ihre Gründer-Ideen. Ein Umfrageservice für Wirtschaftsunternehmen war dabei und ein Dienstleister, der älteren Menschen das Leben in Wohngemeinschaften ermöglichen will.

Am meisten überzeugte aber die Internetplattform für Jeansträger. „Die Gruppe hatte alles schon ausgearbeitet. Sogar der Preis war schon definiert“, lobte Oliver Syring, Vorstand der Wolfsburg AG. Gemeinsam mit Uwe Köhler, Vorstand des Business-Angels-Network und Reza Asghari, dem Leiter des Instituts für Entrepreneurship, bildete er die Jury des Seminars.

Oliver Syring (von links), Reza Asghari, Uwe Köhler und die Gewinner des Preises der Summer School der Ostfalia-Hochschule, Eugen Schröder und Stephan Wolkow. Foto: Kai-Uwe Ruf

Die beiden Sieger Eugen Schröder und Stephan Wolkow wollen nun ihre Internetplattform marktfertig machen. Aber auch für die anderen Teilnehmer hat sich das Seminar wohl gelohnt. „Das ist sehr praxisbezogen“, lobte etwa Susanne Beckert, Studentin für Wirtschaftsrecht: „Es gab viele gute Beispiele, wie man sich selbständig machen kann.“

3 | 10 64. Jahrgang, Seiten 89 - 132

NJ Neue Justiz

Zeitschrift für Rechtsentwicklung und Rechtsprechung

Herausgeber: Dr. Martin Abend, Rechtsanwalt, Präsident der Rechtsanwaltskammer Sachsen | **Prof. Dr. Marianne Andrae,** Universität Potsdam | **Prof. Dr. Ekkehard Becker-Eberhard,** Institut für Anwaltsrecht der Universität Leipzig | **Dr. Michael Burmann,** Rechtsanwalt, Präsident der Rechtsanwaltskammer Thüringen | **Dr. Bernhard Dombek,** Rechtsanwalt und Notar, ehem. Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer, Berlin | **Dr. Frank Engelmann,** Rechtsanwalt, Präsident der Rechtsanwaltskammer Brandenburg | **Georg Herbert,** Vorsitzender Richter am Bundesverwaltungsgericht | **Dr. Joachim Kronisch,** Präsident des Verwaltungsgerichts, Schwerin | **Dr. Michael Moeskes,** Präsident der Rechtsanwaltskammer Sachsen-Anhalt | **Dr. Erardo Cristoforo Rautenberg,** Generalstaatsanwalt des Landes Brandenburg | **Prof. Dr. Gerhard Ring,** TU Bergakademie Freiberg | **Irene Schmid,** Rechtsanwältin und Notarin, Präsidentin der Rechtsanwaltskammer Berlin | **Dr. Axel Schöwe,** Rechtsanwalt, Präsident der Rechtsanwaltskammer Mecklenburg-Vorpommern | **Karin Schubert,** Rechtsanwältin, Justizministerin a. D., Berlin | **Manfred Walther,** Rechtsanwalt und Notar, Berlin

Schriftleitung: Prof. Dr. Gerhard Ring, Ass. iur. Maren Hellfritzsch
Redaktionsanschrift: Technische Universität Bergakademie Freiberg, Lessingstraße 45, Lehrstuhl Prof. Dr. Ring, 09599 Freiberg Tel.: +49-(0)3731/39-2979, Fax: +49-(0)3731/39-2984 , E-Mail: ring@rewi.tu-freiberg.de, maren.hellfritzsch@rewi.tu-freiberg.de
Internet: www.neue-justiz.de

Sittenwidrige Tarifverträge zur Leiharbeit?

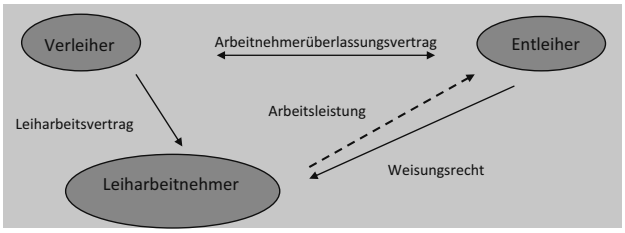
Prof. Dr. Horst Call*

1. Rechtsgrundlagen und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland

a) Rechtsgrundlagen

Die Arbeitnehmerüberlassung[1] ist in Deutschland im Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 07.08.1972 geregelt, welches seit seinem Inkrafttreten zahlreiche wesentliche Änderungen erfahren hat[2].

Das Gesetz enthält keine Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung. Aus dem Gesetzeswortlaut des § 1 Abs. 1 AÜG lassen sich jedoch bestimmte Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung herleiten, die durch Rechtsprechung und Literatur weiter konkretisiert worden sind[3]. Danach liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) aufgrund einer zumindest konkludent getroffenen Vereinbarung (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) geeignete Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) i.d.R. vorübergehend zur Verfügung stellt, die dieser in seinen Betrieb eingliedert und nach seinen Vorstellungen und Zielen in seiner Betriebsorganisation wie seine eigenen Arbeitnehmer zur Förderung seiner Betriebszwecke einsetzt[4]. Charakteristisch für die Arbeitnehmerüberlassung ist also ein Dreiecksverhältnis Verleiher – Entleiher – Arbeitnehmer:



* Der Verfasser ist Professor für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Brunswick European Law School/Fakultät für Recht an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften in Wolfenbüttel.

1 In der Praxis werden für die Arbeitnehmerüberlassung häufig die Begriffe „Leiharbeit" oder „Zeitarbeit" synonym verwendet. Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden neben dem Begriff „gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung" die Begriffe „Leihe", „Entleiher" (für den Einsatzbetrieb), „Verleiher" (für den Arbeitnehmer überlassenden Arbeitgeber) und „Leiharbeitnehmer" (für den überlassenen Arbeitnehmer) zur Beschreibung der rechtlichen Dreierbeziehung verwandt. In der Branche ist eher der Begriff „Zeitarbeit" gebräuchlich. Da die „Leihe" nach § 598 BGB die Bezeichnung für die unentgeltliche Überlassung einer Sache ist, ist der Begriff „Leiharbeit" ebenso irreführend wie der Begriff „Zeitarbeit", der oft mit befristeter Beschäftigung verwechselt wird. Um Unklarheiten zu vermeiden wird im Rahmen dieser Darstellung die Terminologie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verwendet.

2 BGBl. I 1972, S. 1393, zu den Änderungen vgl. unter 1.b).

3 Vgl. dazu z.B. BAG v. 6.8.2003 – 7 AZR 180/03; v. 25.10.2000 – 7 AZR 764/96, v. 3.12.1997 – 7 AZR 764/96 sowie *Wank*, in Erfurter Kommentar, 9. Aufl., 2009, Einl. AÜG Rn. 12 ff.; *Schaub*, in Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., 2009, § 120, Rn. 1 ff.

4 BAG v. 6.8.2003 – 7 AZR 180/03; v. 25.10.2000 – 7 AZR 764/96, v. 3.12.1997 – 7 AZR 764/96.

Voraussetzung für die Anwendung des AÜG ist nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes ferner, dass die Arbeitnehmerüberlassung „gewerbsmäßig" erfolgt.

Unter gewerbsmäßig im Sinne des § 1 Abs. 1 AÜG ist jede nicht nur gelegentliche, sondern auf eine gewisse Dauer angelegte und auf die Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile gerichtete selbständige Tätigkeit zu verstehen[5]. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Betrieb überwiegend auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung tätig ist, es genügt, dass die Arbeitnehmerüberlassung als solche im Einzelfall den Hauptzweck des Geschäfts darstellt[6]. Entscheidendes Kriterium für die Gewerbsmäßigkeit ist die Gewinnerzielungsabsicht. Sie ist grundsätzlich dann gegeben, wenn ein Überschuss der Erträge gegenüber den Aufwendungen angestrebt wird[7]. Demzufolge handelt der Verleiher mit Gewinnerzielungsabsicht, wenn er das Entgelt für die Überlassung des Leiharbeitnehmers so bemisst, dass es die Kosten übersteigt. Deckt dagegen das Überlassungsentgelt allenfalls die Selbstkosten des Arbeitgebers, liegt grundsätzlich keine Gewinnerzielungsabsicht vor[8].

Ist gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gegeben, so ist diese nach § 1 Abs. 1 AÜG für den Verleiher erlaubnispflichtig. Die Erlaubnis ist bei der Bundesagentur für Arbeit (vgl. § 17 AÜG) schriftlich zu beantragen (§ 2 Abs. 1 AÜG)[9].

b) Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung war in Deutschland lange Zeit nur in sehr engen rechtlichen Grenzen zulässig, die vor allem dem Schutze der Leiharbeitnehmer dienen sollten. Das AÜG von 1972 sollte dazu beitragen, „bei der Arbeitnehmerüberlassung Verhältnisse herzustellen, die den Anforderungen des sozialen Rechtsstaats entsprechen und eine Ausbeutung der betroffenen Arbeitnehmer ausschließen"[10]. Nach der ursprünglichen Fassung des AÜG von 1972 war die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich nur mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag möglich[11]. Die Überlassungsdauer, d.h. die ununterbrochene Überlassung an einen Entleihbetrieb, war zunächst auf 3 Monate begrenzt[12]. Überdies war im AÜG ein Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot vorgesehen[13]. Der Verleiher sollte die Leiharbeitsverhältnisse grundsätzlich nicht so gestalten dürfen, dass sie nur für die Einsatzzeiten beim Entleiher bestanden – er dürfte Leiharbeitsverhältnis und Entleihzeiten nicht synchronisieren. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass der Verleiher das übliche Arbeitgeberrisiko trägt, ob er seinen Arbeitnehmer einsetzen und dadurch Gewinn erzielen kann oder nicht. Die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses musste deshalb die Zeit des ersten Entleiheinsatzes „erheblich" überschreiten[14]. Durch das Wiedereinstellungsverbot[15] sollte ausgeschlossen werden, dass ein Verleiher Arbeitsverträge durch Kündigung beendet und den Leiharbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten erneut einstellt.

Seit Mitte der achtziger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung schrittweise gelockert:

- Mit Wirkung vom 01.05.1985 wurde die Überlassungshöchstdauer von 3 auf 9 Monate verlängert. Diese Regelung galt zunächst nur befristet bis zum 31.12.1989, sie wurde jedoch 1990 um fünf weitere Jahre verlängert[16].
- Zum 01.01.1994 wurde die Überlassungshöchstdauer von 6 auf 9 Monate erhöht. Das Synchronisationsverbot für von der Bundesagentur für Arbeit (damals noch Bundesanstalt für Arbeit) zugewiesene schwer vermittelbare Arbeitslose wurde aufgehoben[17].
- Mit Wirkung zum 01.04.1997 erfolgte eine weitere Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von 9 auf 12 Monate. Gleichzeitig wurde die Befristung eines Leiharbeitsvertrages zugelassen und das Synchronisierungsverbot insoweit gelockert, als sich die Dauer des ersten (befristeten) Arbeitsvertrags mit dem Leiharbeitnehmer auf die Dauer des Entleiheinsatzes beschränken dürfte[18].
- Zum 01.01.2002 wurde die Überlassungshöchstdauer nochmals von 12 auf 24 Monate verlängert. Ab dem 13.

5 BAG v. 21.3.1990 – 7 AZR 198/89; v. 20.4.2005 – 7 ABR 20/04; v. 18.2.1988 – 2 AZR 578/87; *Schüren*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl. 2007, Einleitung, Rn. 14, 93 ff.

6 BAG v. 18.02.1988 – 2 AZR 578/87.

7 BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 20/04 m.w.N.

8 BAG v. 20.4.2005 – 7 ABR 20/04 m.w.N.; *Schaub*, Arbeitnehmerüberlassung, Göttingen 2001, S. 243.

9 Zu Versagungsgründen siehe § 3 AÜG.

10 Siehe Begründung zum Regierungsentwurf vom 15.6.1971, BT-Drs. VI/2303, S. 9 f.

11 Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG in der Fassung von 1972 war eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen, wenn der Verleiher mit dem Leiharbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschloss, es sei denn, dass sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund ergab. § 9 Nr. 2 AÜG in der Fassung von 1972 sah zudem vor, dass Befristungen des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam waren, es sei denn, dass sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund ergab.

12 § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG in der Fassung vom 7.8.1978.

13 Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG in der Fassung vom 7.8.1972 war die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer auf die Dauer der erstmaligen Überlassung an den Entleiher beschränkt war.

14 Nach der Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, die auch in der Rechtsprechung Zustimmung fand, sollte die Zeit des Überdauerns mindestens 25 Prozent der Dauer der ersten Überlassung betragen (LSG NRW v. 11.1.1979 – L 9 (16) Ar 76/77; *Marschall*, in Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2000, § 174 Rn. 137).

15 Nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG in der Fassung vom 7.8.1972 war die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen, wenn der Entleiher mit dem Leiharbeitnehmer jeweils unbefristete Arbeitsverträge abschloss, diese Verträge jedoch durch Kündigung beendete und den Leiharbeitnehmer innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erneut einstellte. Eine Kündigung war in diesem Falle nach § 9 Nr. 3 AÜG in der Fassung vom 7.8.1972 unwirksam.

16 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg, 2009, S. 6.

17 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg, 2009, S. 6.

18 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg, 2009, S. 6; *Antoni/Jahn* in: Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht Nr. 14/2006, S. 3. Die Änderungen erfolgten durch das Arbeitsförderungsreformgesetz (AFRG), BGBl. I 1997, S. 594. Ziel des Gesetzes war es, die im AÜG vorhandenen Beschäftigungshemmnisse abzubauen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu ermöglichen (vgl. BT-Drs. 13/4941, S. 247).

Monat galt der Gleichbehandlungsgrundsatz, d.h. dem Leiharbeitnehmer waren der gleiche Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren wie einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer im Entleiherbetrieb (sog. Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Prinzip)[19].

Im Zuge der sog „Hartz-Gesetzgebung" ist das Recht der Arbeitnehmerüberlassung Ende 2002 durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I") grundlegend liberalisiert worden[20]. Im Zuge der Überlegungen zu einer weiteren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit abzubauen, wurde Zeitarbeit als ein Erfolg versprechender Weg betrachtet, vorhandene Beschäftigungspotenziale, die z. B. durch Überstunden abgedeckt werden, für die zusätzliche Beschäftigung von arbeitslosen Frauen und Männern zu erschließen. Vermittlungsorientierte Zeitarbeit sollte insbesondere als Brücke aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung genutzt werden. Zugleich wurde sie als Instrument gesehen, das neue Möglichkeiten einer praxisorientierten, betriebsnahen Qualifizierung biete. Vor diesem Hintergrund sollten flankierend zu anderen Maßnahmen die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung grundlegend verändert werden[21]. Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden folgende wesentliche Änderungen vorgenommen:

- die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer (bis 2002 in § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG festgeschrieben), d.h. Leiharbeitnehmer können unbefristet an ein und denselben Betrieb überlassen werden,
- die Aufhebung des Synchronisationsverbots (bis 2002 in § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG geregelt), d.h. Verleiher können ein Arbeitsverhältnis mit einem Leiharbeitnehmer auch wiederholt für die Dauer befristen, für die sie eine Einsatzmöglichkeit für den Leiharbeitnehmer haben,
- die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots (bis 2002 in § 3 Abs. 1 Nr. 4, § 9 Nr. 3 AÜG verankert), d.h. Verleiher können einen Leiharbeitnehmer beliebig oft einstellen, zwischen Kündigung und Neueinstellung müssen allerdings mindestens 3 Monate liegen,
- die Aufhebung des besonderen Befristungsverbotes (bis 2002 in § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG geregelt), d.h. für die Arbeitnehmerüberlassung gelten die allgemeinen Befristungsregeln des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§§ 14 ff. TzBfG). Das Leiharbeitsverhältnis kann ohne sachlichen Grund bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren bei dreimaliger Verlängerung befristet werden.

Im Gegenzug zur Aufhebung dieser Beschränkungen für die Arbeitnehmerüberlassung wurde gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG n.F. der Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Grundsatz ab dem ersten Tag des Verleihs festgeschrieben. Leiharbeitnehmern sind danach grundsätzlich für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Wesentliche Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen wie Dauer der Arbeitszeit und des Urlaubs oder die Nutzung sozialer Einrichtungen. Arbeitsentgelt erfasst nicht nur das laufende Entgelt, sondern auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen und andere Lohnbestandteile. Vergleichbarer Arbeitnehmer ist der mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit beim Entleiher beschäftigte Stammarbeitnehmer[22].

Das AÜG lässt nur in zwei Fällen Abweichungen von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz zu:

1. Zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmern kann gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 1, 2. HS AÜG n.F. in den ersten sechs Wochen der Überlassung ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages gewährt werden, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat[23].
2. In einem Tarifvertrag können nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2 AÜG n.F. vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichende Regelungen vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG n.F.).

In der Begründung zum Ersten Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt kommt zum Ausdruck, dass der Gesetzgeber im Zuge der Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Prinzip) ab dem ersten Tag des Verleihs die Arbeitnehmerüberlassung folgerichtig von all denjenigen Regelungen befreien wollte, die bis dahin als Schutzmassnahmen notwendig gewesen seien, weil Leiharbeit aufgrund des Zusammentreffens hoher Flexibilitätsanforderungen mit relativ geringen Entgelten vielfach als prekär habe angesehen werden müssen[24]. Die Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wurde also als entscheidendes Kriterium dafür gesehen, dass auf die bis dahin bestehenden Beschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung – das Synchronisierungsverbot, das besondere Befristungsverbot sowie das Wiedereinstellungsverbot – künftig verzichtet werden konnte. Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz sollten deshalb nur in den oben beschriebenen Ausnahmefällen zulässig sein. Insbesondere ging der Gesetzgeber erkennbar davon aus, dass die soziale Sicherheit der Leiharbeitnehmer dadurch weitgehend gewährleistet werden könne, dass Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch die Tarifparteien, also unter Beteiligung der zur Wahrnehmung und Sicherung von Arbeitnehmerinteressen berufenen Gewerkschaften, vereinbart werden mussten[25]. In diesem Sinne wird in der Gesetzesbegründung betont, der Gesetzgeber verbinde

19 Die Änderungen erfolgten durch das Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz), BGBl. I, S. 3443.
20 Erstes Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002, BGBl. I (Nr. 87) vom 30.12.2002, S. 4607 ff.
21 BT-Drs 15/25, S. 23 f.
22 BT-Drs. 15/25, S. 38.
23 Dies gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3, S. 2 AÜG n.F.).
24 BT-Drucks. 15/25, S. 24.
25 Nach der Gesetzesbegründung soll diese Ausnahme es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten und beispielsweise Pauschalierungen beim Arbeitsentgelt zuzulassen und für Zeiten des Verleihs und Nichtverleihs in einem Gesamtkonzept zu regeln (BT-Ds. 15/25, S. 38).

mit der vorgenommenen, sehr weitgehenden Reform der Arbeitnehmerüberlassung die Erwartung an die Tarifparteien und an die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, dass sie die Leiharbeit zu einem allgemein anerkannten Bereich der im internationalen Vergleich hoch produktiven deutschen Wirtschaft entwickeln würden, der durch Qualität, Flexibilität und soziale Sicherheit Standards setzt.

Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung zielte also darauf, einerseits neue Beschäftigungspotentiale auf dem Arbeitsmarkt durch dieses Instrument zu erschließen, gleichzeitig aber die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitnehmern in der Weise zu verbessern, dass diese im Entleihzeitraum Stammarbeitnehmern in Entleiherbetrieben weitgehend gleich gestellt oder zumindest stark angenähert sein sollten.

c) Aktuelle Entwicklungstendenzen in Deutschland nach der Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung

Die Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung, die positive konjunkturelle Entwicklung der Jahre 2004 bis 2007 sowie veränderte betriebliche Strategien zur Nutzung dieses Instruments[26] haben der Arbeitnehmerüberlassung einen Boom beschert[27]. Lag die Zahl der in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland zum 31.12.2003 bei 327.789, so stieg sie zum 31.12.2004 allmählich auf 389.090. Zum 31.12.2005 waren bereits 464.539 Arbeitnehmer in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt, zum 31.12.2006 schon 631.076, zum 31.12.2007 dann 721.345 und zum 30.06.2008 sogar 794.363 Arbeitnehmer[28]. Mit Beginn spürbarer Auswirkungen der Wirtschaftskrise im letzten Quartal 2008 war die Zahl der Leiharbeitnehmer allerdings rückläufig. Sie fiel von 814.327 zum 30.09.2008 auf 673.768 zum 31.12.2008[29].

Die Erwartung einer beschäftigungsfördernden Wirkung durch Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung scheint sich also – jedenfalls in Phasen einer positiven konjunkturellen Entwicklung – bestätigt zu haben. In Krisenzeiten gehören Leiharbeitnehmer allerdings zu den Arbeitskräften, die als erstes von Personalanpassungen im Entleiherbetrieb betroffen sind[30], zumal der Entleiher dabei nicht – wie regelmäßig bei unbefristet beschäftigten Stammarbeitnehmern – an die Kündigungsschutzbestimmungen nach dem Kündigungsschutzgesetz gebunden ist. Maßgeblich für die Beendigung des Entleiheinsatzes sind ausschließlich die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher getroffenen Regelungen, die meist die Möglichkeit einer recht kurzfristigen Beendigung von Entleiheinsätzen vorsehen.

Bis zur Reform des AÜG durch das Erste Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt gab es in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche nur wenige Haus- und keine Verbandstarifverträge[31]. Um die Möglichkeit der tariflichen Abweichung vom Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Prinzip des AÜG zu nutzen, nahmen die zum Zeitpunkt der Reform bestehenden Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche, der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA), Verhandlungen mit den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auf. Die Verhandlungen gestalteten sich zunächst jedoch schwierig. Der DGB war nicht ohne weiteres bereit, seinen Vorbehalt, die Arbeitnehmerüberlassung führe zu einem „Ausbluten" der Stammbelegschaft, aufzugeben[32]. Erst ein zwischen einem Verleiher und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossener Haustarifvertrag brachte neue Impulse. Es folgten Verbandstarifverträge der Interessengemeinschaft Nordbayrischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) und der CGZP, von BZA und iGZ mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB, der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) und Zeitarbeitsunternehmen in der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BDV) mit der CGZP sowie dem Unternehmensverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. (UIS) mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. 2005 erfolgte die Ver-

26 Vgl. dazu z.B. *Hamann*, Leiharbeitnehmer-Pools, NZA 2008, 1042 f.; *Böhm*, Mehr Flexibilität und geringere Personalkosten durch onsite management, NZA 2005, 554 f.; *Gutmann/Kilian*, Zeitarbeit, Fakten, Trends und Visionen, 1. Aufl., München 2009, S. 25.

27 Vgl. in diesem Sinne auch *Gutmann/Kilian*, Zeitarbeit, Fakten, Trends, Visionen, 1. Aufl., München 2009, S. 80; Die Anzahl der Verleihunternehmen in Deutschland stieg von 16.600 im Dezember 2003 auf 25.500 im Dezember 2008 (Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009 (Stand: August 2009), S. 8)

28 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Berichtszeitraum 2. Halbjahr 2008; zur Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Leiharbeitsverhältnisse siehe Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009 (Stand: August 2009), S. 20: 31.12.2003: 293.000; 31.12.2004: 336.00, 31.12.2005: 404.000, 31.12.2006: 550.000, 31.12.2007: 643.000, 30.06.2008: 710.000, 31.12.2008: 598.000. Allerdings ist nicht klar, mit welchem Anteil in diesen Zahlen auch die Verschiebung von Stammpersonal in die Leiharbeit enthalten ist. Die überwiegend kurze Dauer von Leiharbeitsverhältnissen kann möglicherweise jedoch als Indiz dafür gewertet werden, dass sich die häufig geäußerte Befürchtung, Entleiher würden systematisch reguläres Personal durch Leiharbeitnehmer substituieren, jedenfalls auf breiter Front nicht bestätigt hat (vgl. in diesem Sinne auch *Antoni/Jahn* in: Bundesagentur für Arbeit, IAB Kurzbericht Nr. 14/2006, S. 5, 7). Nach den Erhebungen der Agentur für Arbeit lag die Dauer bei den im zweiten Halbjahr 2008 ausgelaufenen Leiharbeitsverhältnissen in 51 Prozent der Fälle unter drei Monaten (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009 (Stand: August 2009), S. 12).

29 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Berichtszeitraum 2. Halbjahr 2008; vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009 (Stand: August 2009), S. 20.

30 Im Bericht der Bundesagentur für Arbeit zu aktuellen Entwicklungen der Zeitarbeit vom August 2009 wird in diesem Sinne festgestellt, dass im vergangenen Aufschwung die Zeitarbeit vor allem in einer frühen Phase stark zum Beschäftigungsaufbau beigetragen habe, in der wirtschaftlichen Krise zeige sich der gegenläufige Effekt (Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2009 (Stand: August 2009), S. 6).

31 *Düwell*, Aktuelle Gesetzes- und Tariflage in der Arbeitnehmerüberlassung, DB 2009, 1070, 1071; *Gutmann/Kilian*, Zeitarbeit, Fakten, Trends und Visionen, 1. Aufl., München 2009, S. 57.

32 *Düwell*, Aktuelle Gesetzes- und Tariflage in der Arbeitnehmerüberlassung, DB 2009, 1070, 1071.

schmelzung von MVZ und INZ zum Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP), in deren Zusammenhang der Arbeitgeberverband Mercedarius entstand, der ebenfalls mit der CGZP einen Tarifvertrag abschloss[33].

Die Tarifverträge sehen insgesamt Konditionen vor, die unterhalb des Branchenniveaus vieler Entleiher liegen, sie weichen damit fast ausnahmslos zu Lasten der Leiharbeitnehmer von dem gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz (Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Grundsatz) ab[34]. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang, dass vom Gleichstellungsgrundsatz abweichende tarifliche Regelungen nicht nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer Geltung beanspruchen, sondern dass sie nach § 9 Nr. 2 a.E. AÜG auch durch individualvertragliche Bezugnahme von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern zur Anwendung gebracht werden können. Vor diesem Hintergrund unterliegen Leiharbeitsverhältnisse heute (überwiegend über Bezugnahmeklauseln) regelmäßig einem Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung[35]. Die Gleichstellung eines Leiharbeitnehmers mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer der Stammbelegschaft beim Entleiher ist (auch) nach Einführung des Gleichstellungsgrundsatzes in das AÜG somit nicht zur Regel geworden, sondern eher die Ausnahme geblieben. Problematisch erscheint in dieser Hinsicht, dass die Unterschiede – insbesondere beim Entgelt – zwischen Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern der Stammbelegschaft oft gravierend sind[36]. Dies wirft die Frage auf, ob – angesichts des gesetzlich verankerten Gleichstellungsgrundsatzes – solch gravierende Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer rechtlich zulässig sind.

2. Rechtliche Grenzen für Entgeltbedingungen von Leiharbeitnehmern

a) Gesetzlicher Mindestlohn

Ein gesetzlicher Mindestlohn, den auch die Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung der Entgeltregelungen eines Tarifvertrags zu beachten hätten, existiert in Deutschland nicht[37]. Gewisse Grenzen für Entgeltvereinbarungen können sich allerdings aus § 138 BGB ergeben.

b) Sittenwidrige Entgeltvereinbarungen

Nach § 138 Abs. 2 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das sich jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen eines anderen für eine Leistung Vermögenswerte versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. Die Regelung gilt auch für das auffällige Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe in einem Arbeitsverhältnis[38]. Ein wucherähnliches Geschäft nach § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, z.B. eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten hinzutreten[39].

Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich in diesen Fällen nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers. Ausgangspunkt für die Wertbestimmung sind in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs[40]. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden[41]. Entspricht der Tariflohn hingegen nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern liegt diese unterhalb des Tariflohns oder fehlt ein Tariflohn als Vergleichsmaßstab, so ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen[42].

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung liegt nach neuerer Rechtsprechung[43] und h.M. im Schrifttum[44] regelmäßig vor, wenn die Arbeitsvergütung nicht

33 Vgl. zur Entwicklung der Tariflandschaft in der Zeitarbeit: *Düwell/Dahl*, Aktuelle Gesetzes- und Tariflage in der Arbeitnehmerüberlassung, DB 2009, 1070, 1071 f.; *Gutmann/Kilian*, Zeitarbeit, Fakten, Trends und Visionen, S. 57 f.

34 *Düwell/Dahl*, Aktuelle Gesetzes- und Tariflage in der Arbeitnehmerüberlassung, DB 2009, 1070, 1071 f.; *Schüren*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl., München 2007, § 9 AÜG, Rn. 107 ff.; *ders.*, Arbeitnehmerüberlassung nach der Reform – Risiken der Neuen Freiheit, NZA 2003, 521, 525; *ders.*, Tarifverträge ohne mitgliedschaftliche Legitimation – eine Skizze, in: *Oetker* u.a., 50 Jahre BAG, S. 877, ff., *ders.* Leiharbeit in Deutschland, RdA 2007, S. 231: *Schüren* weist auf einen Haustarifvertrag von Ferchau mit der IG Metall hin, in dem ausnahmsweise einmal nicht zu Lasten der Leiharbeitnehmer von diesem Prinzip abgewichen wird.

35 *Ulber*, Wirksamkeit tariflicher Regelungen zur Ungleichbehandlung von Leiharbeitnehmern, NZA 2009, 232.

36 So liegt z.B. der Stundensatz für einen Arbeitnehmer in der niedrigsten Entgeltgruppe E 1 in der Chemie-Branche in Berlin bei € 12,78 (West) und € 11,63 (Ost). Für vergleichbare Leiharbeitnehmer, die in Chemie-Unternehmen entliehen werden, beträgt der Stundensatz in der niedrigsten Entgeltgruppe nach dem Tarifvertrag zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Tarifgemeinschaft des deutschen Gewerkschaftsbunds, zu dem auch die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie gehört, € 7,51 (West) und € 6,50 (Ost); nach dem Tarifvertrag zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA) mit der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes € 7,38 (West) und € 6,42 (Ost). Ein Leiharbeitnehmer erhält also ein um mehr als 40 % geringeres Entgelt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer in der Chemischen Industrie.

37 Vgl. zur aktuellen Diskussion z.B.: *Andelewski*, Staatliche Mindestentgeltregelungen, DStR 2008, 2114 ff.; *Bayreuther*, Gesetzlicher Mindestlohn und sittenwidrige Arbeitsbedingungen, NJW 2007, 2022 ff.; *Lakies*, in Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden 2006, Anhang 1 zu § 5 Rn. 21 ff.

38 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

39 BAG v. 26.4.2006 – 5 AZR 549/05.

40 *Reinecke*, Vertragskontrolle im Arbeitsverhältnis, NZA Beilage 2000, Heft 3, S. 25,32; *Lakies*, Inhaltskontrolle von Vergütungsvereinbarungen im Arbeitsrecht, NZA-RR 2002, 337, 341; BAG v. 26.4.2006 – 5 AZR 549/05.

41 Als Ausgangspunkt für die Bestimmung des „Marktwertes" der Arbeitskraft scheint im Regelfall die Anknüpfung an das tarifliche Entgelt für die zu leistende Arbeit geboten, zumal kein sonstiges empirisch abgesichertes Verfahren zur Ermittlung des Marktwertes der Arbeitskraft existiert. Vgl. in diesem Sinne *Lakies*, Inhaltskontrolle von Vergütungsvereinbarungen im Arbeitsrecht, NZA-RR 2002, 337, 341; *Reinecke*, Vertragskontrolle im Arbeitsverhältnis, NZA Beilage 2000, Heft 3, S. 25, 32.

42 *Zachert*, Anmerkung zu AP BGB § 138 Nr. 63: Dieses Vorgehen steht mit dem Rechtsgedanken des § 612 Abs. 2 BGB im Einklang.

43 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

44 *Reinecke*, Vertragskontrolle im Arbeitsverhältnis, NZA Beilage 2000, Heft 3, S. 25, 32; *Lakies*, Inhaltskontrolle von Vergütungsvereinbarungen im Arbeitsrecht, NZA-RR 2002, 337, 341 f.; *ders.* in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden 2006, Anhang 1 zu § 5 Rn. 45; *Henssler/Sittard*, Flexibler Mindestlohn durch Konkretisierung des Sittenwidrigkeitstatbestands - Zugleich Besprechung zum Urteil BAG v. 26.4.2006 – 5 AZR 549/05, RdA 2007, 159, 163.

einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Wird der übliche Lohn in einem derartigen Ausmaß unterschritten, liegt eine ganz erhebliche, ohne weiteres ins Auge fallende und regelmäßig nicht mehr hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf[45]. Zu vergleichen ist die regelmäßig gezahlte Vergütung mit dem regelmäßig gezahlten Tariflohn. Tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Arbeiten und Arbeitszeiten oder aus bestimmten Anlässen sind ebenso wenig einzubeziehen wie unregelmäßige Zusatzleistungen eines Arbeitgebers im zu überprüfenden Arbeitsverhältnis[46]. Derartige Leistungen bestimmen grundsätzlich weder den verkehrsüblichen Wert der Arbeit als solchen noch den Charakter des Arbeitsverhältnisses. Deshalb ist eine generalisierende Betrachtungsweise geboten, denn nur sie ermöglicht eine praktikable Bestimmung des maßgeblichen Grenzwerts. Besondere Einzelumstände können allerdings die Beurteilung der sittenwidrigen Ausbeutung ebenso wie die Bestimmung des Werts der Arbeitsleistung beeinflussen. Angesichts der Vielgestaltigkeit der Fälle und des Zwecks von § 138 BGB, Einzelfallgerechtigkeit herzustellen, ist eine Berücksichtigung der konkreten Umstände unverzichtbar[47]. In Ausnahmefällen kann insofern auch eine Vergütung von mehr als zwei Dritteln des Tariflohns oder der branchenüblichen Vergütung gegen die guten Sitten verstoßen, wenn weitere Umstände hinzutreten[48]. Umgekehrt können aber auch Abschläge beim Wert der Arbeitsleistung in Betracht kommen, z.B. bei Arbeitnehmern mit besonders einfachen Tätigkeiten oder mit erheblichen Leistungsdefiziten, wenn der einschlägige Tarifvertrag auf diese Personen keine Rücksicht nimmt[49].

In subjektiver Hinsicht setzt der Tatbestand des Lohnwuchers voraus, dass der „Wucherer" die beim anderen Teil bestehende Schwächesituation (Zwangslage, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilsvermögen, erhebliche Willensschwäche) ausbeutet, also sie sich in Kenntnis der beiderseitigen Leistungen bewusst zunutze macht[50].

Auch beim wucherähnlichen Rechtsgeschäft ist in subjektiver Hinsicht erforderlich, dass der begünstigte Vertragsteil Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Seine verwerfliche Gesinnung ist allerdings nicht nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell Überlegenere die schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch schon dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt[51]. Ein besonders auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung spricht ohne weiteres für eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten. Im übrigen muss sich dieser auch dann, wenn das bestehende Missverhältnis bereits einen hinreichend sicheren Schluss auf den subjektiven Tatbestand zulässt, nach der allgemeinen Lebenserfahrung zumindest leichtfertig der Erkenntnis verschlossen haben, es liege ein solches Missverhältnis vor[52]. Im Arbeitsverhältnis wird regelmäßig davon ausgegangen werden können, dass die einschlägigen Tariflöhne den Arbeitgebern bekannt sind, denn sie sind für den Arbeitgeber einerseits von hohem Interesse, andererseits für sie ohne besondere Schwierigkeiten beschaffbar. Damit ist der Marktwert der Arbeitsleistung jedenfalls erkennbar, wenn sich ein Schluss auf die Üblichkeit des Tariflohns im Wirtschaftsgebiet aufdrängt[53].

a) Sittenwidrige Tarifverträge

aa) Anwendbarkeit des § 138 BGB auf Tarifverträge

Ob auch normative Regelungen eines Tarifvertrags am Maßstab des § 138 BGB gemessen werden können, ist umstritten. Im juristischen Schrifttum wird – oft ohne nähere Begründung – angenommen, normative Tarifregelungen könnten gegen § 138 BGB verstoßen[54]. Das Bundesarbeitsgericht steht dem ablehnend gegenüber. Während es früher darauf hingewiesen hat, dass § 138 BGB auf Gesetze, zu denen auch der normative Teil von Tarifverträgen zu rechnen sei, keine Anwendung finde[55], und es an anderer Stelle – ohne ausdrücklichen Hinweis auf § 138 BGB – bemerkt hat, dass Tarifverträge daraufhin überprüft werden könnten, ob sie gegen die guten Sitten verstießen[56], hat es in anderen Entscheidungen die Frage der Anwendbarkeit von § 138 BGB bei der Überprüfung von Tarifverträgen ausdrücklich offen gelassen[57]. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht dies allerdings mit

45 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

46 *Reinecke* will als Vergleichsmaßstab den reinen Zeitlohn unter Einschluss der Erschwerniszulagen heranziehen. Tarifliche Zusatzleistungen wie Gratifikationen, Weihnachtsgelder, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende tarifliche Urlaubsansprüche und zusätzliches Urlaubsgeld sowie betriebliche Altersversorgung sollten außer Betracht bleiben, vgl. *Reinecke*, Vertragskontrolle im Arbeitsverhältnis, NZA Beilage 2000, Heft 3, S. 25, 32; ihm folgend *Lakies*, Inhaltskontrolle von Vergütungsvereinbarungen im Arbeitsrecht, NZA-RR 2002, 337, 341.

47 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

48 Vgl. z.B. BAG v. 26.4.2006 – 5 AZR 549/05, wo das BAG die Vergütung einer Lehrkraft, die mehr als 2/3 aber weniger als 75 % der tariflichen Vergütungshöhe ausmachte, als sittenwidrig qualifizierte, weil die öffentliche Hand dem Arbeitgeber 97 % der Personalkosten als Zuschuss gewährte und damit Vorgaben zur Vergütungshöhe verbinden dürfte.

49 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

50 BGH v. 8.7.1982 – III ZR 1/81.

51 BAG v. 22.3.1989 – 5 AZR 151/88.

52 BGH v. 13.6.2001 – XII ZR 49/99.

53 BAG v. 22.4.2009 – 5 AZR 436/08.

54 Vgl. z.B. *Schiek* in Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden 2006, Einl. Rn. 312; *Mengel* in: Thüsing, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, § 9, Rn. 44; *Otto*, Tarifzensur und Arbeitskampf, in: Festschrift für Konzen, Dauner-Lieb u.a. (Hrsg.),Tübingen 2006, S. 663, 676; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., München 2006, S. 19; *Junker*, Der Flächentarifvertrag im Spannungsverhältnis von Tarifautonomie und betrieblicher Regelung, ZfA 1996, S. 383, 393.

55 BAG v. 25.3.1981 – 4 AZR 1012/78, AP 1975 § 22, Nr. 42.

56 Vgl. z.B. BAG v. 6.9.1995 – 5 AZR 174/94 = NZA 1996, 437, 439; v. 6.11.1996 – 5 AZR 334/95 = NZA 1997, 778 f.: Hieraus kann – entgegen *Otto* (Otto, Tarifzensur und Arbeitskampf, in: Festschrift für Konzen, Dauner-Lieb u.a. (Hrsg.), Tübingen 2006, S. 663, 676) – nicht der Schluss gezogen werden, der Fünfte Senat des BAG habe sich früher vorbehaltlos zur Anwendbarkeit des § 138 BGB bekannt, denn diese Vorschrift wird in der Entscheidung nicht erwähnt. Es bleibt dort insofern offen, ob das Gericht zum Prüfungsmaßstab der guten Sitten über § 138 BGB oder über Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. dem Sozialstaatsprinzip gelangt wie in einer Entscheidung von 2004 (siehe dazu unter bb)).

57 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03; v. 30.3.1983 – 4 AZR 353/81 = AP BMT-G II § 20.

dem Hinweis verbunden, dass nach § 138 nur Rechtsgeschäfte gegen die guten Sitten verstoßen bzw. wucherisch sein könnten. Vom Wortlaut und seiner systematischen Stellung erfasse § 138 BGB daher nicht normative Regelungen, wie Gesetze bzw. den normativen Teil von Tarifverträgen[58].

Das Bundesarbeitsgericht gelangt allerdings über einen „Umweg" doch zu einer Überprüfung der normativen Regelungen eines Tarifvertrages am Maßstab der Sittenwidrigkeit, indem es betont, dass in § 138 BGB Gerechtigkeitsanforderungen zum Ausdruck kommen, die der gesamten Rechtsordnung zugrunde liegen. Sie seien Ausfluss der durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten Handlungsfreiheit sowie des Sozialstaatsprinzips in Art. 20 Abs. 1 GG. Auch Tarifverträge seien hieran zu messen[59].

Die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts vermag nicht ohne weiteres zu überzeugen. Tarifverträge werden von juristischen Personen des Privatrechts mit den Mitteln und in der Form des Privatrechts abgeschlossen und dienen der Regelung privater Rechtsverhältnisse. Der Umstand, dass die Rechtsordnung die rechtsgeschäftliche Einigung der Tarifparteien anerkennt und daran bzw. an bestimmte Regelungen des Tarifvertrags normative Wirkungen knüpft[60], ändert daran nichts[61]. Zwischen Tarifverträgen und staatlich gesetztem Recht durch Gesetz bestehen wesentliche Unterschiede, die nicht negiert werden dürfen[62]. Die Tarifvertragsparteien üben keine Staatsgewalt i.S. des Art. 1 Abs. 3 GG aus, sondern nehmen ihre Regelungsbefugnis als Teil der vom Grundgesetz in Art. 9 Abs. 3 eingeräumten grundrechtlichen Gewährleistung wahr. Sie sind nicht unmittelbar an die Verfassung und die Grundrechte gebunden wie der Gesetzgeber[63]. Die normative Wirkung tariflicher Regelungen beruht allein auf staatlicher Anordnung (§ 4 Abs. 1 TVG), nicht auf der Wahrnehmung originärer oder abgeleiteter Staatsgewalt. Sie ist logische Konsequenz kollektiver Ausübung der Privatautonomie[64], die nur unzureichend gewährleistet wäre, wenn die Verhandlungsergebnisse der Tarifparteien nicht für alle Mitglieder grundsätzlich Geltung beanspruchten bzw. verbindlich wären. Allein der Umstand, dass Tarifvereinbarungen kraft staatlicher Anerkennung und Anordnung eine normative Wirkung ähnlich wie Gesetze entfalten, hebt diese nicht in den Status eines Gesetzes, es bleiben privatrechtliche Vereinbarungen. Insbesondere steht für den Tarifvertrag – anders als für Gesetze – auch kein Normenkontrollverfahren zur Verfügung[65]. Diese Gesichtspunkte sprechen dafür, dass Prüfungsmaßstab für Tarifverträge nicht verfassungsrechtliche Normen sind, die in erster Linie die Staatsgewalt unmittelbar binden, sondern die einfachgesetzlichen Regelungen, die für die Rechtsbeziehungen unter Privaten relevant sind, wobei bei der Anwendung und Auslegung des Rechts die Wertungen des Grundgesetzes eine Rolle spielen können (z.B. im Rahmen einer mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte über die Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffe des Zivilrechts). Vor diesem Hintergrund muss auch der normative Teil von Tarifverträgen an den Regelungen des Privatrechts, insbesondere auch an § 138 BGB gemessen werden können[66].

bb) Prüfungsmaßstab nach Art. 2 Abs. 1, 20 Abs. 1 GG

Das Bundesarbeitsgericht geht demgegenüber davon aus, dass Tarifverträge an Art. 2 Abs. 1, 20 Abs. 1 GG zu messen sind. Bei der Prüfung, ob ein Tariflohn gegen elementare Gerechtigkeitsanforderungen verstößt, ist – so das Bundesarbeitsgericht – unter Berücksichtigung der Besonderheiten der von dem jeweiligen Tarifvertrag erfassten Beschäftigungsbetriebe und der dort zu verrichtenden Tätigkeiten festzustellen, ob das tarifliche Arbeitsentgelt für die nach dem Tarifvertrag jeweils geschuldete Arbeitsleistung dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht. Dabei seien verfassungsrechtliche Wertentscheidungen zu beachten. Jede Überprüfung tarifvertraglicher Arbeitsentgelte habe zu berücksichtigen, dass nach Art. 9 Abs. 3 GG und – dieses Grundrecht umsetzend – §§ 1, 8 des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 11.01.1952 die Regelung von Entgelten grundsätzlich in freier Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien durch Tarifverträge erfolgen soll. Den tarifvertraglich ausgehandelten Löhnen und Gehältern werde damit von Verfassungs und Gesetzes wegen eine Richtigkeitsgewähr eingeräumt. Sowohl das Grundgesetz als auch der Gesetzgeber gingen davon aus, dass die in frei ausgehandelten Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsentgelte den Besonderheiten der Branche Rechnung trügen und wirksam seien. Auf Grund dieser Wertung könne die Höhe eines tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts nur dann von den Gerichten als sittenwidrig beanstandet werden, wenn der Tariflohn unter Berücksichtigung aller Umstände des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags sowie der im Geltungsbereich des Tarifvertrags zu verrichtenden Tätigkeiten einen „Hungerlohn" darstelle[67].

58 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03.

59 BAG 24.3.2004 – 5 AZR 303/03 = NZA 2004, 971 f.

60 Vereinzelt wird die eigentliche Normsetzung zum öffentlichen Recht gezählt, dem Tarifvertrag insoweit eine Doppelnatur beigelegt. Vgl. zum Doppelcharakter des Tarifvertrags z.B. *Thüsing* in: Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, § 1 Rn. 226 ff.

61 *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. 1, München 1997, S. 487.

62 Vgl. in diesem Sinne *Sack* in: Staudinger, BGB, § 138 BGB Rn. 10 in Verbindung mit § 134 BGB, Rn. 11; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, Bd. 1, München 1997, S. 487; *Richardi*, Münchner Handbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., München 2000, § 240 (Kollektives Arbeitsrecht als Arbeitsverfassungsrecht), Rn. 27: „Die Beurteilung als objektives Recht darf aber nicht zur Folge haben, dass ihre Wesensverschiedenheit gegenüber dem staatlich gesetzten Recht eingeebnet wird. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung haben eine andere Qualität als Gesetzesrecht".

63 Vgl. dazu BAG v. 27.4.2004 – 6 AZR 129/03 = NZA 2004, 1399 ff.; vgl. auch *Stern*, Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Bd, IV/1, München 2006, S. 2055: „Die Normsetzungsbefugnis ist Ausübung grundrechtlich legitimierter Freiheit und eben keine Ausübung originär staatlicher Kompetenz".

64 BAG v. 25.2.1998 = BAGE 88,118, 123 = NZA 1998, 715 f.; v. 11.3.1998 = BAGE 88, 162, 168 = NZA 1998, 716 ff.; v. 31.7.2002 = NZA 2002, 1155,1156; v. 30.8.2000 = BAGE 95, 277, 283 = NZA 2001, 613, 615.

65 *Armbrüster*, in Münchner Kommentar zum BGB, 5. Aufl., München 2006, § 138 Rn. 9; *Mayer-Maly*, AP-Anmerkung zu BAT 1975, § 22 Nr. 42.

66 *Schiek* in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden 2006, Einl. Rn. 312; *Mengel* in: Thüsing, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, § 9 Rn. 44; *Otto*, Tarifzensur und Arbeitskampf, in: Festschrift für Konzen, Dauner-Lieb u.a. (Hrsg.),Tübingen 2006, S. 663, 676; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., München 2006, S. 19.

67 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03; I, 2 b).

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf Tarifentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ausgeführt, dass Vergleichsmaßstab für die Prüfung der Sittenwidrigkeit nicht die bei den Entleihern geltenden Entgelttarifverträge seien. Maßgeblich sei der Tariflohn des Wirtschaftszweigs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt sei. Zeitarbeitsunternehmen bildeten einen eigenen Wirtschaftszweig - die Arbeitnehmerüberlassung. Dieser Wirtschaftszweig unterscheide sich von anderen Branchen. Bei Zeitarbeitsunternehmen handele es sich um Dienstleistungsunternehmen, die bei ihnen angestellten Arbeitnehmer anderen Unternehmen verschiedenster Branchen überließen, damit sie dort Arbeitsleistungen erbrächten. Gegenstand des Arbeitsverhältnisses eines Leiharbeitnehmers sei grundsätzlich nicht die Tätigkeit in einem bei Vertragsschluss bereits bestimmten Entleiherunternehmen. Der Arbeitnehmer sei vielmehr regelmäßig verpflichtet, bei jedem ihm zugewiesenen Entleiher, gleich welcher Branche, die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten zu erbringen. Der Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung stelle an die Beschäftigten besondere, von anderen Arbeitsverhältnissen abweichende Anforderungen. Der als Leiharbeitnehmer angestellte Arbeitnehmer müsse anders als andere Arbeitnehmer bereit sein, wechselnde Arbeitsaufgaben in unterschiedlichsten Unternehmen an neuen Arbeitsorten auszuüben. Auf Arbeitgeberseite sei das Risiko fehlender Einsatzmöglichkeiten bei Fortzahlung des vertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, das in dieser Form in anderen Arbeitsverhältnissen nicht bestehe. In der Leiharbeit werde neuerdings von der Gesetzgebung ein Weg gesehen, insbesondere Langzeitarbeitslose in Dauerarbeitsverhältnisse zu vermitteln. Die Zeit der Arbeitnehmerüberlassung stelle insoweit eine Art Probezeit dar. Diese Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung bedingten nach Ansicht des Gerichts spezielle tarifliche Entgeltregelungen. Vergleichsmaßstab zur Ermittlung eines auffälligen Missverhältnisses des vertraglich vereinbarten Lohns eines Leiharbeitnehmers zu dessen Arbeitsleistung sei deshalb der in Zeitarbeitsunternehmen maßgebliche Tariflohn und nicht der Tariflohn, der beim Entleiher gelte[68]. Für diese Unterscheidung spreche auch das neu in das AÜG eingeführte Prinzip des „equal pay" (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Danach sei der Verleiher dann nicht verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren, wenn ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulasse. In dieser Bestimmung komme zum Ausdruck, dass die für das Zeitarbeitsunternehmen geltenden tariflichen Vorschriften Vorrang vor den beim Entleiher geltenden Arbeitsbedingungen haben sollten. Die Gesetzgebung erkenne damit die Besonderheiten dieses Wirtschaftszweigs an. Die Wirksamkeit der beim Verleiher geltenden Arbeitsbedingungen richte sich im Falle des Bestehens eines entsprechenden Tarifvertrags nach dessen Inhalt und nicht nach den beim Entleiher geltenden Bedingungen[69].

cc) Kritische Würdigung der Auffassung des BAG

Diese Argumentation des Bundesarbeitsgerichts stößt auf Bedenken.

Der Annahme einer Richtigkeitsgewähr zugunsten tariflicher Regelungen liegt der Gedanke zugrunde, dass Tarifverträge von den Tarifparteien als gleichberechtigte Partner des Arbeitslebens, denen notfalls auch das Mittel des Arbeitskampfes zur Interessendurchsetzung zu Verfügung steht, abgeschlossen werden. Aufgrund der Gleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner hätten derart ausgehandelte Tarifverträge die Vermutung für sich, dass sie den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermittelt wird. Das zwischen den Tarifvertragsparteien existierende Kräftegleichgewicht und ihre Kampfparität garantierten daher die inhaltliche Richtigkeit der erzielten Tarifergebnisse[70].

Im Hinblick auf die Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung ist allerdings schon zweifelhaft, ob ihnen eine Richtigkeitsgewähr zukommen kann, denn die Gewerkschaften, die seit 2003 Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung abgeschlossen haben, verfügen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung kaum über eine Mitgliederbasis[71]. In Anbetracht des Umstandes, dass das Hauptziel der abgeschlossenen Tarifverträge eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG und damit eine Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zur gesetzlichen Regelung ist, war und ist auch nicht ernsthaft mit einem großen Zulauf an Mitgliedern bei den Gewerkschaften zu rechnen. Es stellt sich insofern die Frage, ob es eine gute Entscheidung des Gesetzgebers war, die Befugnis zu möglichen Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz in die Hände der Tarifparteien zu legen. Die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Normsetzung im Tarifbereich soll normalerweise ausreichend Gewähr dafür bieten, dass den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer hinreichend Rechnung getragen wird. Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, in dem es beim Abschluss tariflicher Regelungen in erste Linie um eine Absenkung des gesetzlich vorgesehenen Entlohnungsniveaus ging, kann dies bezweifelt werden. Dies gilt umso mehr als §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG zulassen, dass im Geltungsbereich eines vom Gleichstellungsprinzip abweichenden Tarifvertrags nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. Auf diese Weise finden heute die vom Gleichstellungsgrundsatz abweichenden tariflichen Regelungen auf die Mehrzahl der Leiharbeitsverhält-

68 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03, I, 2 c) aa).

69 BAG v. 24.3.2004 – 5 AZR 303/03, I, 2 c) aa).

70 Vgl. *Reim* in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., Baden Baden 2006, § 1 Rn. 134; st. Rspr., vgl. z.B. BAG v. 3.10.1969 – 3 AZR 400/68 = AP Nr. 12 zu § 15 AZO; v. 9.9.1981 – AZR 1182/79 = AP 117 zu Art. 3 GG; BAG v. 6.9.1995 – 5 AZR 174/94 = NZA 1996, 437, 439; v. 6.11.1996 – 5 AZR 334/95 = NZA 1997, 778 f.

71 Vgl. dazu *Schüren*, Leiharbeit in Deutschland, RdA 2007, 231; *ders.*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl., München 2007, § 9 AÜG Rn. 107 ff.; *ders.*, Arbeitnehmerüberlassung nach der Reform – Risiken der Neuen Freiheit, NZA 2003, 521, 525; *ders.*, Tarifverträge ohne mitgliedschaftliche Legitimation – eine Skizze, in: Oetker u.a., 50 Jahre BAG, S. 877, ff.; ders., Leiharbeit in Deutschland, RdA 2007, S. 231.

nisse Anwendung, ohne dass diese Regelungen durch eine ausreichend große Mitgliederbasis der Gewerkschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung „legitimiert" wäre.

Angesichts des äußerst geringen Organisationsgrades im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ist die soziale Mächtigkeit und in diesem Zusammenhang die Tariffähigkeit der Gewerkschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung bezweifelt worden[72]. Das Arbeitsgericht Berlin hat im Frühjahr 2009 der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen mangels ausreichender sozialer Mächtigkeit die Tariffähigkeit abgesprochen[73]. Diese Entscheidung ist im Dezember 2009 vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigt worden[74]. An dieser Stelle sei nur angemerkt, dass für die Frage der Tariffähigkeit an das Merkmal sozialer Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit keine überspannten Anforderungen gestellt werden dürfen. Andernfalls wäre es neu gebildeten Gewerkschaften kaum möglich, Fuß zu fassen[75]. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Abschluss von Tarifverträgen auf die Absenkung gesetzlich vorgesehener Standards gerichtet ist. In solchen Fällen muss es ausreichen, wenn die Tarifpartei erfolgreich auftritt, andernfalls sollte ihre Tariffähigkeit grundsätzlich nicht in Zweifel gezogen werden[76]. Eine Missbrauchskontrolle erscheint in diesen Fällen ausreichend[77].

Unabhängig davon, ob im Falle der Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung von einer „Richtigkeitsgewähr" ausgegangen werden kann, stellt sich die Frage nach der Reichweite einer solchen Vermutung. Unter dem Gesichtspunkt, dass die Tarifparteien aufgrund größerer Sachnähe, Kenntnis der Branchen und spezifischen Gegebenheiten etc. besser wissen und besser aushandeln können, was den beiderseitigen Interessen der unmittelbar Betroffenen entspricht, als der demokratische Gesetzgeber[78], erscheint es nahe liegend, den auf Grundlage eines Verhandlungsgleichgewichts der Tarifparteien erzielten Ergebnissen eine Richtigkeitsgewähr – oder besser Richtigkeitsvermutung – zuzubilligen. Es ist insofern nicht Sache der Gerichte zu prüfen, ob die Tarifparteien jeweils die „gerechteste" und „zweckmäßigste" Regelung gefunden haben[79]. Gerechtigkeits- und Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte sind einer gerichtlichen Kontrolle grundsätzlich entzogen. Das bedeutet allerdings nicht, dass die Tarifparteien aufgrund der in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie jeder rechtlichen Überprüfung entzogen wären. Die „Richtigkeitsgewähr" darf nicht als „Rechtmäßigkeitsgewähr" missverstanden werden. Die allgemeine Rechtsordnung gilt auch für die Koalitionsbetätigung, denn die rechtlichen Befugnisse einzelner werden nicht dadurch erweitert oder beschränkt, dass sich diese in einer Koalition zusammenschließen[80]. Von den Gerichten ist deshalb zu kontrollieren, ob tarifliche Regelungen die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien überschreiten[81]. Sie sind verpflichtet zu prüfen, ob Tarifverträge mit höherrangigem Recht, wie dem EG-Recht, dem Grundgesetz sowie zwingendem einfachen Gesetzesrecht vereinbar sind[82]. Setzt sich ein Tarifvertrag so massiv in Widerspruch zu Grundwertungen der Rechtsordnung, dass ein anderer Vertrag mit solchem Inhalt nicht geltungsfähig wäre, so ist nicht einzusehen, weshalb die Aufnahme in einen Tarifvertrag eine derartige Regelung immunisieren könnte[83]. Insofern muss gelten: was sittenwidrig ist, kann nicht nur als vertragliche Vereinbarung keinen Bestand haben, sondern muss auch als Normsetzung durch Private unverbindlich bleiben[84]. Ein unterschiedlicher Sittenwidrigkeitsmaßstab je nachdem, ob es sich um eine Individualvereinbarung oder eine tarifliche Regelung handelt, wie das Bundesarbeitsgericht ihn mit seiner „Hungerlohn-Rechtsprechung" für Tarifverträge geschaffen hat, ist abzulehnen. Eine Differenzierung zwischen individualvertraglicher und tarifvertraglicher Regelung spielt beim Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden regelmäßig keine Rolle. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Lohnwucher bei individualvertraglichen Regelungen müssen grundsätzlich auch für die Überprüfung tariflicher Regelungen gelten[85]. Die vom Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf den Zweck des § 138 BGB, Einzelfallgerechtigkeit herzustellen, geforderte Berücksichtigung der konkreten Einzelfallumstände lässt ausreichend

72 Vgl. zur Diskussion z.B.: *Ulber*, Tariffähigkeit der CGZP als Spitzenorganisation, NZA 2008, 438 ff.; *Lembke*, Die Aussetzung von Verfahren zur Prüfung der Tariffähigkeit einer Organisation (hier CGZP), NZA 2008, 451 ff.; *ders.*, Die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen, NZA 2007, 1333 ff.; *Schüren*, Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaften Christlicher Gewerkschaften für die Leiharbeitsbranche, NZA 2008, 453 ff.; *ders.*, Tarifverträge ohne mitgliedschaftliche Legitimation – eine Skizze, in: Oetker u.a., 50 Jahre BAG, S. 877, ff.; *ders.*, Leiharbeit in Deutschland, RdA 2007, S. 231; *Franzen*, Tarifzuständigkeit und Tariffähigkeit im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, BB 2009, 1472 ff.; *Brors*, Zweifelhafte Zulässigkeit der gestaffelten individualvertraglichen Verweisung auf die Zeitarbeitstarifverträge der Christlichen Gewerkschaften und des DGB, BB 2006, 101; *Otto*, Tarifzensur und Arbeitskampf, in: Festschrift für Konzen, Dauner-Lieb u.a. (Hrsg.),Tübingen 2006, S. 663, 670.

73 ArbG Berlin v. 1.4.2009 – 35 BV 17008/08 = NZA 2009, 740.

74 LArbG Berlin-Brandenburg v. 7.12.2009 – 23 Ta BV 1016/09: Gegen den Beschluss ist die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen worden.

75 Vgl. in diesem Sinne *Franzen* in: Erfurter Kommentar, 8. Aufl. 2008, § 2 TVG Rn. 12.

76 Vgl. in diesem Sinne BAG v. 28.3.2006 – 1 ABR 58/04 = DB 2006, 2070 ff. Das Erfordernis des Abschlusses von Tarifverträgen ist allerdings nur bedingt geeignet, eine „soziale Mächtigkeit" und insofern die Tariffähigkeit zu indizieren, denn es kommt einem Zirkelschluss gleich, weil die Tariffähigkeit Voraussetzung und nicht Folge des Abschlusses eines Tarifvertrags ist (vgl. in diesem Sinne *Franzen* in: Erfurter Kommentar, 8. Aufl. 2008, § 2 TVG Rn. 12).

77 In diesem Sinne auch *Brox* u.a., Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2007, Rn. 668.

78 Vgl. in diesem Sinne BVerfG v. 27.2.1973 – 2 BvL 27/89 = NJW 1973, 1320 ff.

79 BAG v. 2.4.1992 – 2 AZR 234/91.

80 Das hat das BVerfG für die allgemeine Vereinigungsfreiheit mit den Worten ausgedrückt: „Andernfalls wäre Vereinen erlaubt, was natürlichen Personen nur innerhalb der Grenzen von Art. 2 Abs. 1 GG gestattet ist."

81 BAG v. 2.4.1992 – 2 AZR 234/91.

82 BAG v. 6.9.1995 – 5 AZR 174/94 = NZA 1996, 437, 439; v. 6.11.1996 – 5 AZR 334/95 = NZA 1997, 778 f.; *Reim* in: Däubler, Tarifvertragsgesetz, § 1 Rn. 135, vgl. auch *Thüsing* in: Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, § 1 Rn. 257.

83 So auch schon *Mayer-Maly*, Anm. zu AP-BAT 1975, § 22.

84 *Thüsing* in: Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, § 1 Rn. 245: *Thüsing* vertritt allerdings die Ansicht, dass dies nicht ausschließe, an die Sittenwidrigkeit eines Tarifvertrags andere Maßstäbe zu knüpfen als an die Sittenwidrigkeit anderer Verträge.

85 In diesem Sinne auch *Otto*, Tarifzensur und Arbeitskampf, in: Festschrift für Konzen, Dauner-Lieb u.a. (Hrsg.) Tübingen 2006, S. 663, 676 f.

Raum, tarifspezifische Gegebenheiten zu berücksichtigen, um eine Wahrung der Tarifautonomie sicherzustellen, ohne ihre rechtlichen Grenzen zu verkennen.

Auch die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zum Vergleichsmaßstab für die Prüfung der Sittenwidrigkeit überzeugen nicht. Nach Ansicht des Gerichts sind als Vergleichsmaßstab zur Ermittlung eines auffälligen Missverhältnisses des vertraglich vereinbarten Lohns eines Leiharbeitnehmers zu dessen Arbeitsleistung nicht die bei den Entleihern geltenden Tarifverträge, sondern der Tariflohn des Wirtschaftszweigs, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt sei, heranzuziehen. Dies sei bei Leiharbeitnehmern der Wirtschaftzweig der Arbeitnehmerüberlassung. Dem Bundesarbeitsgericht ist zwar insoweit zuzustimmen, dass für die Ermittlung des objektiven Werts der Leistung des Arbeitnehmers im Rahmen des § 138 BGB in der Regel als erster Anknüpfungspunkt auf die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs abzustellen ist. Im Hinblick auf die Arbeitnehmerüberlassung ist allerdings zu beachten, dass der Gesetzgeber in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG als Vergleichsmaßstab für den Einsatz von Leiharbeitnehmern die Entgeltbedingungen des Entleiherbetriebs ausdrücklich festgeschrieben hat. Für die Arbeitnehmerüberlassung ist charakteristisch, dass Leiharbeitnehmer mit ganz unterschiedlicher Ausbildung und Qualifikation in ganz unterschiedlichen Branchen tätig werden. Die Bandbreite der in Leiharbeit Tätigen reicht von gering Qualifizierten bis hin zu hoch spezialisierten Fachleuten, die branchenübergreifend eingesetzt werden. Aus diesem Grunde ist im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung zur Ermittlung des objektiven Werts der Arbeitsleistung eine Anknüpfung an die Entgeltbedingungen bzw. Tarifverträge im Entleihbetrieb geboten. Dies ist durch die Sondersituation in der Arbeitnehmerüberlassung gerechtfertigt und dieser Vergleichsmaßstab ist durch den Gesetzgeber selbst im AÜG festgeschrieben worden. Das Bundesarbeitsgericht weist demgegenüber auf die Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung hin, um einen eigenständigen Zeitarbeitsvergütungsmaßstab für die Sittenwidrigkeitsprüfung zu begründen. Die wechselnde Einsatztätigkeit in verschiedenen Unternehmen und an unterschiedlichen Orten, das Arbeitgeberrisiko, ein Entgelt auch in verleihfreien Zeiten zahlen zu müssen, sowie die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Brücke für Langzeitarbeitslose in Dauerarbeitsverhältnisse rechtfertigten spezielle tarifliche Entgeltregelungen. Deshalb sei Vergleichsmaßstab der in Zeitarbeitsunternehmen maßgebliche Tariflohn. Gegen diese Argumentation des Bundesarbeitsgerichts spricht, dass die wechselnde Einsatztätigkeit regelmäßig eher höhere Anforderungen und Flexibilität an die Leiharbeitnehmer stellen dürfte als die dauerhafte Tätigkeit eines Stammarbeitnehmers in einem Entleiherbetrieb. Dies als Begründung für einen niedrigeren objektiven Wert der Arbeitsleistung von Leiharbeitnehmern heranzuziehen, vermag deshalb nicht zu überzeugen. Überdies ist zu berücksichtigen, dass nach dem Wegfall der Beschränkungen für die Arbeitnehmerüberlassung – namentlich des Synchronisierungs- und des Befristungsverbots – ein zeitlich unbefristeter oder sehr langfristiger Einsatz des Leiharbeitnehmers bei (nur) einem Entleiher möglich ist[86]. Insofern ist auch der Hinweis verfehlt, die Arbeitnehmerüberlassung stelle für ehemals Langzeitarbeitslose eine Art Probezeit dar, zumal nicht nur ehemalige Langzeitarbeitlose im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind. Auch das Arbeitgeberrisiko, für verleihfreie Zeiten Entgelt leisten zu müssen, ist kein stichhaltiges Argument für einen zeitarbeitsspezifischen Vergleichsmaßstab, denn zum einen kann der Verleiher nach dem Wegfall des Befristungs- und Synchronisationsverbots durch entsprechende Vertragsgestaltung dieses Risiko begrenzen, zum anderen ist es ihm möglich, eine unterschiedliche Vergütung für Zeiten mit und ohne Einsätze zu vereinbaren, denn das Equal-Pay-Prinzip gilt nur für die Zeit des Einsatzes des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb[87]. Anknüpfungspunkt für den Vergleichsmaßstab zur Ermittlung des „objektiven Werts" der Arbeitsleistung sollten deshalb die Entgeltbedingungen im Entleihbetrieb sein. Dabei geht es weder um eine gleiche Entlohnung wie im Entleiherbetrieb noch um einen sich daraus ergebenden „Mindestlohn", sondern lediglich um den im Rahmen einer Sittenwidrigkeitsprüfung zulässigen „Abstand" zur Entlohnung im Entleiherbetrieb. Abzustellen ist – wie die Rechtsprechung zur Sittenwidrigkeitsprüfung von Individualvereinbarungen ausgeführt hat – auf den regelmäßig gezahlten Tariflohn. Tarifliche Zulagen und Zuschläge für besondere Arbeiten und Arbeitszeiten oder aus bestimmten Anlässen bleiben außer Betracht. Erreicht das nach dem Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung gezahlte Entgelt nicht einmal zwei Drittel des nach den im Entleiherbetrieb geltenden Regelungen zu zahlenden Entgelts, so liegt eine nicht mehr hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf. Besondere Umstände können die Bestimmung des Werts der Arbeitsleistung also beeinflussen. Denkbar wäre z.B., dass ein Tarifvertrag zum Zwecke der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen temporär (z.B. in den ersten drei oder sechs Monaten) auch ein Entgelt vorsieht, das unterhalb der Zwei-Drittel-Grenze liegt. Weichen die Entgeltbedingungen im Entleiherbetrieb erheblich von den üblichen Entgeltbedingungen für die Arbeitsleistung ab, so ist auf die üblichen Konditionen abzustellen.

Im juristischen Schrifttum wird bisweilen darauf hingewiesen, dass es nicht möglich sei, das Tarifwerk einer ganzen Branche unter die Vorgabe zu stellen, dass die tariflichen Regelungen den Bedingungen im Entleiherbetrieb entsprechen müssen, zumal es „den" Einsatzbetrieb nicht gebe[88]. Diese Problematik gilt gleichermaßen für die Abstandsbestimmung im Rahmen der Sittenwidrigkeitsprüfung. Den Bedenken ist zwar insoweit zuzustimmen, dass es sicherlich nicht einfach ist, in einem Tarifwerk zur Arbeitnehmerüberlassung alle denkbaren Einsatzbereiche und Konditionen im Blick zu haben. Den Gewerkschaften des DGB dürfte dies leichter fallen als anderen Ge-

86 Vgl. dazu *Schüren*, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 3. Aufl., München 2007, Einleitung Rn. 95 f.

87 Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelungen in den §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG: „für die Zeit der Überlassung".

88 *Böhm*, „Billig-Tarifverträge" in der Zeitarbeit – Risiken für die Kunden, DB 2003, 2598.

werkschaften, da ihnen regelmäßig die Tarife ihrer Branchen bekannt sind. Aber auch im Hinblick auf andere Gewerkschaften gilt: Dass die Gestaltung eines Tarifwerkes einen gewissen Aufwand erfordert, um die Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht sicherzustellen, kann kein Argument sein, die Tarifparteien von solchen rechtlichen Bindungen freizustellen. Im Übrigen kann dieser Unsicherheit auch durch eine entsprechende Gestaltung der tariflichen Regelungen hinreichend Rechnung getragen werden, indem im Tarifvertrag geregelt wird, dass das Entgelt ungeachtet der in ihm festgelegten Entgelte mindestens zwei Drittel des im Entleiherbetrieb für die vergleichbare Tätigkeit gewährten Entgelts entsprechen muss. Im Rahmen der Vereinbarung eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hat der Entleiher dem Verleiher die Entgeltbedingungen in seinem Betrieb mitzuteilen. Dieser hat sie dann bei der Gestaltung der Vereinbarung über den Einsatz mit dem Leiharbeitnehmer entsprechend zu berücksichtigen.

dd) Subjektiver Tatbestand des Lohnwuchers

Im Hinblick auf den subjektiven Tatbestand des Lohnwuchers kann auf die Ausführungen oben verwiesen werden[89], wonach es ausreicht, dass die vertragsschließende Partei sich zumindest leichtfertig der Erkenntnis verschlossen hat, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Dies dürfte bei einer Abweichung von mehr als einem Drittel im Hinblick auf die Tarifparteien, denen die Marktgegebenheiten in der Regel gut bekannt sind, regelmäßig zu bejahen sein.

ee) Rechtsfolge

Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 138 Abs. 1 BGB ist ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB. Dabei muss nach der hier vertretenen Auffassung unter Berücksichtigung der gesetzgeberischen Wertung in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG[90] dem Leiharbeitnehmer für die Dauer des Einsatzes im Entleihbetrieb ein Entgelt in Höhe des dort vergleichbaren Arbeitnehmern der Stammbelegschaft gezahlten Entgelts (Grundlohn ohne Zusatzleistungen) gewährt werden.

3) Regelungsvorschlag

Die hier vertretene Lösung könnte auch ausdrücklich durch einen Zusatz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt werden.

Vorschlag für eine Regelung im AÜG:

§ 3 Abs. 1

„3. dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelt nicht gewährt, es sei denn der Verleiher gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der Leiharbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat. Letzteres gilt nicht, wenn mit demselben Verleiher bereits ein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen, **wobei das Arbeitsentgelt regelmäßig mindestens zwei Drittel des einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers regelmäßig gewährten Entgelts (ohne Zusatzleistungen) entsprechen muss.** Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren."

Ein entsprechender Hinweis sollte auch in § 9 Nr. 2 AÜG aufgenommen werden.

4) Zusammenfassung:

Im Zuge der „Hartz-Gesetzgebung" sind die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Ende 2002 grundlegend reformiert worden. Die bis dahin bestehenden Restriktionen (Höchstüberlassungsdauer, Synchronisations-, Wiedereinstellungs- und Befristungsverbot) wurden aufgehoben. Im Gegenzug wurde im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt, dass Leiharbeitnehmern für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren sind (sog. Equal-Pay- bzw. Equal-Treatment-Prinzip). Allerdings kann nach § 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG ein Tarifvertrag von diesem Gleichstellungsgrundsatz abweichende Regelungen zulassen. Zudem können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. In der Folge der Deregulierung ist eine Vielzahl von Tarifverträgen abgeschlossen worden, deren vorrangiges Ziel es war, Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz zuzulassen. Die Tarifverträge sehen insgesamt Konditionen vor, die unterhalb des Branchenniveaus vieler Entleiher liegen, sie weichen damit fast ausnahmslos zu Lasten der Leiharbeitnehmer von dem gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz ab. Leiharbeitsverhältnisse unterliegen heute (überwiegend über Bezugnahmeklauseln) regelmäßig einem solchen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung. Dies wirft die Frage auf, in welchem Umfang Abweichungen von dem Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag rechtlich zulässig sind.

Die tariflichen Regelungen sind am Maßstab des § 138 BGB (Lohnwucher) zu messen, da Tarifverträge von juristischen Personen des Privatrechts mit den Mitteln und in der Form des Privatrechts abgeschlossen werden und der Regelung privater Rechtsverhältnisse dienen. Dass die Rechtsordnung solche Verträge anerkennt und eine normative Wirkung für Teile von ihnen anordnet, ändert am grundsätzlich privatrechtlichen Charakter der Regelungen nichts. Tarifverträge sind im Rahmen des § 138 BGB grundsätzlich an denselben Maßstäben zu messen wie individuelle Vereinbarungen. Die allgemeine Rechtsordnung gilt auch für die Koalitionsbetätigung, denn die rechtlichen Befugnisse einzelner werden nicht dadurch er-

89 Vgl. oben unter 2 b).
90 Vgl. dazu oben 2 a) cc).

weitert oder beschränkt, dass sich diese in einer Koalition zusammenschließen. Vor diesem Hintergrund ist auch ein unterschiedlicher Sittenwidrigkeits-Maßstab für Tarifverträge in dem Sinne, dass nur „Hungerlöhne" als sittenwidrig zu betrachten wären, abzulehnen. Es gelten vielmehr die allgemein zu § 138 BGB entwickelten Maßstäbe, wonach ein auffälliges Missverhältnis, das regelmäßig eine Sittenwidrigkeit indiziert, dann gegeben ist, wenn das gewährte Entgelt weniger als zwei Drittel des üblicherweise gezahlten Entgelts beträgt. Dies schließt Abweichungen von diesem Grundsatz in begründeten Einzelfällen nicht aus. Im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung muss insoweit das einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gezahlte Entgelt (Grundlohn ohne Zusatzleistungen) maßgeblich sein. Für die Arbeitnehmerüberlassung ergibt sich dieser Maßstab aus der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG. Dieser Rechtslage könnte durch ausdrückliche Klarstellung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hinreichend Rechnung getragen werden.

„Die Schule erstickt an Bürokratie“

Leiter der Wolfenbütteler Gymnasien kritisieren zunehmende Verwaltungsarbeiten

Von Kai-Uwe Ruf

WOLFENBÜTTEL. Bilden und Erziehen soll die Schule. Statt sich um Pädagogik zu kümmern, muss sie sich aber immer mehr mit Verwaltungsarbeiten herumplagen, sagen die Leiter der Wolfenbütteler Gymnasien.

THG-Schulleiter Rudolf Ordon zeigt einen Schrank auf einem Gang des Gymnasiums, der aus Brandschutzgründen mit einer Mauer umbaut werden soll. Laut Ordon soll das 3000 bis 4000 Euro kosten. Foto: Kai-Uwe Ruf

Praxisferne Brandschutzvorschriften beklagt zum Beispiel Rudolf Ordon vom Theodor-Heuss-Gymnasium (THG). In den Gängen vor den Klassenzimmern habe er Kleiderhaken abschrauben und Holzschränke entfernen lassen, berichtet er. Jacken und Mäntel der Schüler dürften nicht mehr vor den Klassenzimmern hängen. Um einen Holzschrank mit Putz-Utensilien solle sogar extra eine Mauer gebaut werden. „Das soll 3000 bis 4000 Euro kosten“, sagt Ordon.

Eine Vielzahl von Konten

Und der Schulleiter hat mehr Beispiele. Seit einigen Monaten dürften Lehrer keine Konten mehr führen, auf denen sie Geld, beispielsweise für Klassenausflüge, anlegten. Nur noch die Schule dürfe das. Die Konsequenz: Das THG müsse für jeden Lehrer ein Konto eröffnen. Die Sekretärin müsse es verwalten. Ein sinnloser Aufwand, der kaum zu bewältigen sei, sagt Ordon: „Das nimmt uns die Luft zum Atmen. Die Schule erstickt an Bürokratie.“

Management und pädagogische Arbeit zusammenzubringen, werde immer schwieriger, sagt auch Ulrike Schade, Leiterin des Gymnasiums im Schloss. Mehr und mehr Statistiken seien zu führen und immer mehr E-Mails zu lesen und zu beantworten, sagt sie. „Es gibt Dinge, bei denen man fragt: Ist das wirklich nötig?“

Peter Ensthaler, Leiter der Großen Schule, will sich nicht beklagen. Handlungsbedarf sieht er aber auch. Eigenverantwortliche Schule, Zentralabitur, Ganztagesschule und Abitur nach zwölf Jahren sorgten für Mehrarbeit.

„Enorme Mehrarbeit“

„Man hat ein Reformpaket in die Gymnasien hineingedrückt wie nie zuvor in der Bundesrepublik.“ Und das, ohne die personellen Resourcen zur Verfügung zu stellen. Für Gesundheitsmanagement, Brandschutz, Sicherheit vor Amokläufern und Erste-Hilfe-Ausbildung der Lehrer sei er verantwortlich. Er müsse Arbeitsverträge mit Honorarkräften abschließen und Geld der Stadt budgetieren. „Das ist enorme Mehrarbeit.“

Zudem hätten die Schülerzahlen zugenommen. „Immer obendrauf – das geht nicht mehr“, sagt Ensthaler. Vor allem Sachbearbeiter-Aufgaben möchte er aus der Schule wieder heraus halten. „Ich bin kein Fachmann in Tarifrecht“, sagt er. Über Details der Anstellung einer Honorarkraft solle sich beispielsweise die Landesschulbehörde Gedanken machen.

Der Schulleiter solle sich darauf konzentrieren, einen passend qualifizierten Lehrer auszuwählen. Immerhin gebe es in der Zwischenzeit Überlegungen, die Arbeit der Schulsekretärinnen aufzuwerten. Ensthaler: „Das sind in der Praxis Büroleiterinnen.“

LESERAKTION

Was ist los an unseren Schulen? Wie gut ist der Unterricht? Sind die Schüler konkurrenzfähig? In der Serie „Der große Schultest“ gehen wir diesen Fragen nach.

Der große Schultest
Eine Serie unserer Zeitung

Schüler, Eltern und Lehrer sind aufgerufen, bis zum 11. März Fragebögen auszufüllen. Diese lagen der Zeitung bei oder wurden zugeschickt. Weitere Fragebögen sind in den Servicecentern unserer Zeitung erhältlich. Sie können auch im Internet unter **www.newsclick.de/schultest** schnell ausgefüllt werden.

Guten Morgen

Ein Fußballklassiker sollte es sein, das Spiel Deutschland gegen Argentinien. Das 0:1 war aber nur ein Langweiler. Ich sage es Ihnen ganz ehrlich: Irgendwann während der zweiten Hälfte des Spiels habe ich zu einem Buch gegriffen und gelesen. Und zuvor habe ich mir gedacht, dass der Unterhaltungswert eines Fußballspiels nichts mit der Spielklasse tun hat. Spannend ist es oft auf der Meesche, wenn der MTV spielt. Spannend kann auch ein Derby auf dem Fußballplatz in Ahlum sein. Da sieht man eine Menge Engagement und man kann mitfiebern. Beim Profi-Kick gab es dazu leider keinen Anlass.

Ihr Kai-Uwe Ruf

E-Mail: kai.ruf@bzv.de

Anzeige

Schreibtische von die mitwachsen.

Besuchen Sie unsere neue -Ausstellung.

Ralzer MÖBEL

Das Möbelhaus mit persönlicher Beratung
WF – Kornmarkt 12-13, T. 16 31

Marco Kelb kandidiert als Stellvertreter

Wahlen während des CDU-Kreisparteitages

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. Marco Kelb kandidiert zum stellvertretenden CDU-Kreisvorsitzenden. Die Junge Union (JU) unterstützt seine Kandidatur.

Damit bewirbt sich der 28-Jährige aus Sickte um einen der vier Stellvertreterposten von Kreisvorsitzendem Frank Oesterhelweg. Derzeit haben die Stellvertreterposten Claudia Osterloh (Wolfenbüttel), Uwe Lagosky (Abbenrode), Heike Trittermann (Wolfenbüttel) und Uwe Schäfer (Apelnstedt) inne.

Marco Kelb ist gelernter Diplom-Verwaltungsbetriebswirt und selbst seit Jahren in der Jungen Union aktiv tätig. Dort war er unter anderem drei Jahre Vorsitzender des Kreisverbandes und bekleidete im JU-Landesverband Braunschweig über sieben Jahre das Amt des stellvertretenden Landesvorsitzenden.

JU-Kreisvorsitzender Olaf Rössing meint: „Marco Kelb hat sich über Jahre hinweg mit seiner Arbeit erfolgreich und engagiert für die Junge Union eingesetzt. Zusammen mit den Erfahrungen anderer politischer Ämter stellt er für uns den richtigen Kandidaten für dieses wichtige Amt dar.“ Besonders schätze die JU seinen klaren politischen Kurs, auch wenn dieser einmal anecken und nicht nur auf Gegenliebe stoßen sollte. Die Wahlen finden während des CDU-Kreisparteitages am Samstag, 6. März, im Dorfgemeinschaftshaus von Kissenbrück statt. Die Veranstaltung beginnt um 14 Uhr.

Internet-Plattform für Senioren

Soziales Netzwerk für ältere Menschen in der Stadt und im Landkreis Wolfenbüttel

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. „Das ist nicht nur eine Internetseite, sondern ein soziales Netzwerk“, ist sich Reza Asghari, Leiter des Instituts für Entrepreneurship unter dem Dach der Ostfalia Hochschule und der Technischen Universität Braunschweig, sicher. Er meint die neue Internet-Plattform für Senioren.

Angesiedelt ist sie beim Seniorenservicebüro Wolfenbüttel. Gedacht sei die Internetseite für Senioren aus der Stadt und dem Landkreis Wolfenbüttel, veranschaulicht die Leiterin des Seniorenservicebüros Anita Sieber-Wolters.

Als Sprecherin der Landkreiskommunen habe Asse-Samtgemeindebürgermeisterin Regina Bollmeier den Kontakt zu Reza Asghari hergestellt. Dessen Institut wiederum zeichnet für den Internetauftritt verantwortlich. Boris Kaminski, Software-Entwickler am Institut für E-Business, stellte die Internet-Plattform vor.

Übersichtlich gestaltet finden sich auf der Homepage die Rubriken „Pflege“, „Gesundheit“, „Mobile Dienste“, „Wohnen“, „Bildung“ und „Freizeit“. Jede Rubrik wiederum listet Angebote im Überblick auf. Unter der Rubrik „Pinnwand“ können Gesuche und Angebote in das Netz gestellt werden.

Asghari sagt: „Die Senioren können die Informationen nicht nur konsumieren, sondern auch produzieren. Wir haben die Austauschmöglichkeiten dafür geschaffen.“ Sein Institut biete im Übrigen Schulungen für Senioren an, um sie im Umgang mit dem Internet fit zu machen. Geschult worden sind inzwischen auch so genannte „Netzwerklotsen“. Sie fungieren als Ansprechpartner für die Senioren, sollten diese Fragen haben zum Umgang mit dem Internet und der Senioren-Plattform insbesondere (ihre Telefonnummern sind nebenstehend aufgelistet).

Der Internet-Auftritt ist übrigens sehr seniorenfreundlich gestaltet. So kann die Seite im Internet nicht nur vergrößert werden, sondern lässt sich auch in ihrem Kontrast individuell auf jeden Senior einstellen. Die Plattform soll ausgebaut werden.

Regina Bollmeier (vorn) sowie (von links) Boris Kaminski, Anita Sieber-Wolters und Reza Asghari stellen die Internet-Plattform für Senioren vor. Foto: Peißker

FAKTEN

Internet-Plattform: erreichbar unter www.seniorenservicebuero.de
Ansprechpartner: Annette Preuß, Asse, ☎ (0 53 36) 8 88 36; Nicole Kumpis-Giersig, Cremlingen, ☎ (0 53 06) 93 09 31; Marion Rosenau, Oderwald, ☎ (0 53 34) 79 87 28; Sonja Lohmann, Oderwald, ☎ (0 53 34) 79 87 13; Raina Hertwig, Schladen, ☎ (0 53 35) 8 01 35; Brunhilde Schiller, Schöppenstedt, ☎ (0 53 32) 93 81 56; Andreas Schulz, Schöppenstedt, ☎ (0 53 32) 93 81 08; Heike Bredow, Sickte, ☎ (0 53 05) 20 99 20; Seniorenservicebüro, ☎ (0 53 31) 9 45 76 52.

NACHRICHT

Standrohre an einem Hochsitz durchgesägt

WOLFENBÜTTEL. Die aus Metall bestehenden Standrohre eines Hochsitzes haben nach gestrigen Polizeiangaben zwischen Mitte Januar und Ende Februar bislang unbekannte Täter im Lechelnholz durchgesägt. Dies betreffe auch zwei Holzpfosten eines so genannten Ansitzbockes. Der Jagdpächter habe die Sachbeschädigung erst jetzt festgestellt. Höhe des Schadens: rund 1200 Euro.

Hinweise: ☎ (0 53 31) 93 30.

ZITAT DES TAGES

„Die Wolfenbütteler Kinder- und Jugendbuchwoche ist hervorragend gelaufen. Schüler und Lehrer sind begeistert.“

Gabriele Drewes, Freundeskreis Stadtbücherei

MORGEN LESEN SIE

- Wahl des Wolfenbütteler Jugendparlaments.
- Die Haushaltslage in der Samtgemeinde Schladen.

Z Manag (2010) 5:3–27
DOI 10.1007/s12354-010-0115-z

FACHBEITRAG

ZfM

Interkulturelle Kompetenz als globaler Erfolgsfaktor

Eine explorative und konfirmatorische Evaluation von fünf Fragebogeninstrumenten für die internationale Personalauswahl

Andrea Graf · Marion Mertesacker

Zusammenfassung: In der Studie werden relevante Interkulturelle Kompetenzen identifiziert und valide Instrumente zu deren Erfassung für das Internationale Human Resource Management präsentiert. Hierzu wurden fünf Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erfassung unterschiedlicher Facetten Interkultureller Kompetenz ausgewählt und in einer empirischen Untersuchung (272 Probanden) hinsichtlich ihrer psychometrischen Qualität geprüft. Zudem wurde über interkulturelle Rollenspiele die Relevanz der einzelnen Interkulturellen Kompetenzen für erfolgreiches Verhalten analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Offenheit, Flexibilität, Perspektivenwechsel und Nonverbale Kommunikationskompetenz erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Situationen bedingen. Für die Erfassung dieser Dimensionen werden auf Grundlage der Befunde das *Intercultural Sensitivity Inventory ICSI*, der *Test zur Erfassung Interkultureller Handlungskompetenz TIHK* und die *Nonverbal Communication Competence Scale NVCCS* empfohlen.

Eingegangen: 05.01.2010 / **Online publiziert:** 09.03.2010
© Gabler-Verlag 2010

Prof. Dr. A. Graf (✉) · Dr. M. Mertesacker
Institut für Personalmanagement und Recht, Hochschule Ostfalia,
Salzdahlumer Str. 46/48, 38302 Wolfenbüttel, Deutschland
Tel.: 05331-939-33210
E-Mail: a.graf@ostfalia.de

Dr. M. Mertesacker
Tel.: 069-60902-131
E-Mail: marion.mertesacker@fox.com

Schlüsselwörter: Interkulturelle Kompetenz · Internationales Human Resource Management · Internationale Personalselektion · Selbstbeurteilungsfragebogen · Kriteriumsvalidität

JEL Classification: M12

1 Einführung und Problemstellung

Im Zuge der voranschreitenden Internationalisierung der Geschäftstätigkeiten stellen internationale Kooperationen, multikulturelle Teams und insbesondere die zunehmende Anzahl Mitarbeiterentsendungen in das Ausland[1] wesentliche, das Human Resource Management internationaler Unternehmen (IHRM) tangierende Erscheinungsformen der Zusammenarbeit von Unternehmens(mitgliedern) über Kulturgrenzen hinweg dar. Nicht zuletzt aufgrund der beträchtlichen Quote nicht erfolgreicher Auslandseinsätze[2] und daraus resultierenden immensen Kostenbelastungen und weitreichenden Konsequenzen für die entsendende Unternehmung[3], ist es heute eine gewichtige Herausforderung multinationaler Unternehmen, qualifiziertes und effektiv auf dem „globalen Parkett" agierendes Humankapital zu besitzen. So ist in der Forschung vielfach belegt, dass Individuen, denen es nicht gelingt, erfolgreich mit den sich aus der interkulturellen Zusammenarbeit ergebenden Herausforderungen umzugehen, schlechtere Leistung erbringen, eine Entsendung abbrechen oder deutliche Probleme der Anpassung zeigen.[4]

Die Managementforschung proklamiert daher einhellig, die Interkulturelle Kompetenz (IK, zu definieren als „… Fähigkeit, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu kommunizieren, auf Grundlage eigenen interkulturellen Wissens, Fähigkeiten und Einstellungen"[5]) als entscheidende Schlüsselqualifikation international agierender Mitarbeiter[6] und als signifikanten Erfolgsfaktor internationaler Geschäftstätigkeiten[7] anzuerkennen. Der IK werden sowohl kognitive (z. B. Wissen über fremde Kulturen) als auch affektive (z. B. Interkulturelle Sensibilität) und behaviorale Dimensionen (z. B. flexible Verhaltensweisen) zugeordnet[8] und es existieren empirische Belege des Zusammenhanges dieser Komponenten zu diversen globalen Erfolgsfaktoren.[9] Gerade intensiv im Forschungsfeld der IK diskutiert wird das Konzept der Interkulturellen Intelligenz[10], welches in enger Anlehnung an die Dreiteilung der IK konzeptualisiert wird über Wissen, Motivation und Verhalten sowie eine zusätzliche strategische Komponente, welche die Art und Weise beinhaltet, wie eine Person ihren interkulturellen Erfahrungen einen Sinn beimisst. Auch diese Faktoren stehen in einem nachweislich positiven Zusammenhang zu erfolgreichen interkulturellen Interaktionen.[11]

Kontrastierend zu diesen Erkenntnissen werden in der Praxis im Rahmen von Auslandsentsendungen oder der Besetzung von Stellen mit internationalen Verantwortungsbereichen Personalauswahlentscheidungen allerdings oftmals ausschließlich auf Basis fachlicher Qualifikationen getroffen[12] und interkulturelle Selektionskriterien ignoriert.[13] Aus Sicht der IK optimale Besetzungsentscheidungen für eine Position mit internationalen Aufgaben sind oft schon dadurch nicht möglich, dass kein breiter Pool fachlich geeigneter und motivierter Kandidaten verfügbar ist. Eine weitere Ursache der vernachlässigten Berücksichtigung der IK im Selektionsprozess vieler Unternehmen ist jedoch auch darin begründet, dass in der Vergangenheit zwar eine Vielzahl die IK bedingender

spezifischer Qualitäten identifiziert wurde[14], die Managementforschung dem IHRM bis heute jedoch keine systematische Übersicht der für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen bedeutendsten Fertigkeiten und Fähigkeiten an die Hand zu geben vermag.[15] Eine weitere wesentliche Ursache der unzureichenden Erfassung der IK ist in dem spärlichen Bestand wissenschaftlich fundierter Instrumente zu sehen, über die eine gezielte Feststellung der IK erfolgen kann.[16] Zwar existiert eine Vielzahl Messverfahren im Feld der IK, umfassende und empirisch gesicherte Befunde zu ihrer Messgüte und insbesondere Aussagekraft sind jedoch ausständig.

Zur Auswahl interkulturell kompetenter Mitarbeiter und einer langfristigen interkulturellen Qualifizierung der gesamten Belegschaft sind empirisch gesicherte Befunde zu einzelnen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die interkulturellen Erfolg bedingen[17], erforderlich. Auf dieser Grundlage besteht ein hoher Bedarf an validen Instrumenten zur Erfassung dieser Dimensionen. In der Unternehmenspraxis sind hierbei aufgrund ihrer unkomplizierten sowie zeit- und kostenökonomischen Einsatzfähigkeit insbesondere Fragebogenmethoden nachgefragt.[18]

Die vorliegende Studie greift diese bislang vernachlässigten Aspekte im Forschungsfeld der IK auf und verfolgt zwei Ziele: Erkenntnisse zur Bedeutung einzelner Fertigkeiten, Fähigkeiten und Eigenschaften für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen zu generieren sowie dem IHRM zuverlässige und gültige Instrumente zur Erfassung dieser Dimensionen zu präsentieren. Basierend auf einer umfassenden Literaturrecherche werden zunächst sieben bedeutende Dimensionen IK (2,1) und zwei Erfolgskriterien kompetenter Interaktion (2,2) identifiziert. Der erste Untersuchungsschritt umfasst die auf wissenschaftlichen und praxisorientierten Kriterien basierende Auswahl von fünf Fragebogen zur Erfassung der Dimensionen IK und zwei Skalen zur Beurteilung erfolgreicher Interaktionen (3,2). Die von 272 Studenten bearbeiteten Fragebogen werden in einem nächsten Untersuchungsschritt mittels Reliabilitätsprüfungen (4,1) und eine Betrachtung der faktoriellen Validität über explorative und für ausgewählte Instrumente über konfirmatorische Faktorenanalysen (4,2) hinsichtlich ihrer psychometrischen Qualität analysiert. Zudem erfolgt über die Evaluation des regressiven Zusammenhanges der in den Fragebogen bewerteten IK der Probanden (Testergebnis) zu ihrem Verhalten in über Rollenspielen simulierten typischen interkulturellen Interaktionen (externes Kriterium) eine Analyse der für die Personalselektion entscheidenden Kriteriumsvalidität (4,4). Aus diesen empirischen Erkenntnissen abgeleitet erfolgt abschließend eine Evaluation der untersuchten Dimensionen IK hinsichtlich ihrer Bedeutung für interkulturell erfolgreiches Verhalten (5,1) und eine Diskussion dem IHRM zu empfehlender Instrumente zur Erfassung dieser Dimensionen (5,2).

2 Dimensionen und Erfolgsmaße Interkultureller Kompetenz

2.1 Evaluierte Dimensionen Interkultureller Kompetenz

Bedingt in der vorherrschenden Uneinigkeit, welche Facetten die IK konstituieren[19], stellte es den ersten Schritt des Untersuchungsvorhabens dar, aus der Fülle diskutierter Fertigkeiten, Fähigkeiten und Eigenschaften eine Auswahl bedeutender Dimensionen zu

treffen. Um die IK in ihrer Umfassendheit darstellen zu können, wurde eine interdisziplinäre Herangehensweise gewählt und einschlägige Forschungsarbeiten zur IK der Kommunikationswissenschaften, der Psychologie, der Pädagogik und der Wirtschaftswissenschaften der letzten fünfzig Jahre in die Analysen einbezogen. Auf dieser Grundlage wurden sieben Dimensionen ausgewählt, die drei Kriterien erfüllen:

1. Die Dimensionen wurden zuvor vielfach als gewichtige Komponenten der IK diskutiert und zumindest ansatzweise in ihrer Bedeutung für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen empirisch bestätigt.[20]
2. Da sich die IK über kognitive, affektive und behaviorale Bestandteile konstituiert, wurde zu ihrer möglichst umfassenden Erfassung eine Kombination solcher Dimensionen gewählt, die alle drei Ebenen abdeckt.
3. Da ein wesentliches Anliegen der Studie die Empfehlung von Selektionskriterien für das IHRM darstellt, erfolgte nur die Aufnahme solcher Dimensionen, zu deren Erfassung Instrumente verfügbar sind, die bereits in ersten Messgüteprüfungen bestätigt wurden. Dieses Kriterium führte z. B. dazu, die vielfach thematisierte Ambiguitätstoleranz nicht zu berücksichtigen, da Instrumente zu ihrer Erfassung (z. B. die *Behavioural Assessment Scale for Intercultural Communication*[21]) psychometrische Defizite aufweisen.[22]

1. Die *Interkulturelle Sensibilität*, als erste (affektive) Dimension der Studie, wurde vielfach als bedeutende IK diskutiert und in ihrer Bedeutung für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen bestätigt.[23] Sie ist als Fähigkeit aufzufassen, durch die Wahrnehmung kultureller Unterschiede sowie der Werte und Normen fremdkultureller Interaktionspartner, deren Gefühle, Gedanken und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die interkulturelle Zusammenarbeit zu verstehen und aktiv im eigenen Verhalten zu berücksichtigen.[24]

2. Auch die zweite betrachtete Dimension – *Offenheit* – wird als fundamentale Komponente der IK und Erfolgsfaktor interkultureller Interaktionen thematisiert. Sie kann als vorurteilsfreie Einstellung gegenüber fremdkulturellen Menschen, als Interesse an anderen Kulturen und als Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Meinungen und Vorschlägen umschrieben werden.[25] In ihrer engen Beziehung zur Interkulturellen Sensibilität wird die Offenheit verstärkt der affektiven Ebene zugeordnet.[26]

3. Der *Flexibilität* als Tendenz *„to regard new and unknown situations as a challenge and to adjust one's behavior to the demands of new and unknown situations“*[27] als behaviorale interkulturelle Schlüsselqualifikation werden Komponenten wie die Anpassung von Verhaltensweisen[28], die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen[29], sowie die Orientierung in neuen kulturellen Umwelten zugeordnet.[30] Vormalige empirische Studien belegen die Bedeutung der Flexibilität für die Leistung von Expatriates im Gastland.[31]

4. Mit der *Nonverbalen Kommunikationskompetenz* geht eine weitere wichtige Komponente in die Studie ein. Das Ersetzen oder Unterstreichen von Verbalem mit nonverbalen Signalen ist unter Kenntnis der Konventionen der eigenen Kultur innerhalb dieser zumeist möglich. Divergierende Normen führen in der interkulturellen Kommunikation jedoch zu Missverständnissen. Erforderlich sind daher Kenntnisse und Fertigkeiten der nonverbalen Ent- und Verschlüsselung einer Kultur[32] sowie die Motivation, beide Elemente einzusetzen.[33] Somit werden sowohl die kognitive als auch die behaviorale und die affektive Ebene der IK tangiert.

5. Nicht nur ein unzureichendes Verständnis für fremde Kulturen führt zu Misserfolgen in interkulturellen Interaktionen. Schon die Unwissenheit, wie die eigenkulturelle Prägung Entscheidungen und Verhaltensweisen beeinflusst, macht es nahezu unmöglich, fremde Kulturen zu verstehen.[34] Das *Interkulturelle Selbstbewusstsein* – Bewusstheit über das eigene Verhalten (situatives Selbstbewusstsein), Bewusstheit über den eigenkulturellen Hintergrund (Eigenkulturbewusstsein) und Bewusstheit über das Ansehen der eigenen Gruppe/Person bei anderen Kulturen (Reputationsbewusstsein)[35] – wird daher als weitere kognitive Dimension IK in die Untersuchung aufgenommen.

6. Neben der erörterten erforderlichen Bewusstheit der eigenkulturellen Prägung wurde auch die Fähigkeit, diese eigenkulturelle Sichtweise verlassen zu können und andere Perspektiven zumindest partiell übernehmen zu können, als bedeutende kognitive IK[36] und Indikator globalen Erfolgs identifiziert.[37] Sie findet als *Perspektivenwechsel* Betrachtung in dieser Studie.

7. Als siebte und letzte Dimension IK wird die, empirisch als förderlich für effektive interkulturelle Kontakte ermittelte behaviorale *Selbstsicherheit*[38] aufgenommen. Sie ist zu umschreiben als *„behaviour which enables a person to act in his own best interests, or stand up for himself without undue anxiety, to express his honest feelings comfortably, or to exercise his own rights…"*[39] und beinhaltet ein selbstsicheres Verhalten im sozialen Umgang, die Fähigkeit, negative und positive Emotionen selbstsicher auszudrücken, sowie den selbstsicheren Umgang mit eigenen Unzulänglichkeiten.[40]

2.2 Evaluierte Erfolgsmaße Interkultureller Kompetenz

Die Bedeutung der IK für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen ist einheitlich anerkannt, die Ansichten, wie sich dieser „Erfolg" äußert, differieren jedoch. Während in der Vergangenheit die Anpassung und die Zufriedenheit häufig als externe Kriterien beschrieben wurden[41], herrscht in der einschlägigen Forschung zur IK heute weitestgehend Einigkeit, die scheinbare Vielfalt der Erfolgsmaße auf die zwei Metakonzepte

1. Angemessenheit und
2. Effektivität reduzieren zu können.[42]

Angemessenheit bedeutet *„… that the valued rules, norms, and expectancies of the relationship are not violated significantly"*[43] und definiert sich über den Grad, mit welchem das Verhalten einer Person vom Interaktionspartner als legitim, der Situation und seinen Erwartungen entsprechend empfunden wird.[44] Über die Effektivität wird zum Ausdruck gebracht, inwieweit es den Akteuren gelingt, die interkulturelle Interaktion zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen und gewünschte Ergebnisse zu erreichen[45] – z. B. einen erfolgreichen Projektabschluss in einem multikulturellen Team zu erzielen. Eine Person wird nach Meinung einschlägiger Forschungsarbeiten nur dann als interkulturell kompetent wahrgenommen, wenn sie angemessen *und* effektiv ist.[46]

3 Methode

3.1 Fragebogen zur Operationalisierung Interkultureller Kompetenz

Zur Identifizierung geeigneter Instrumente zur Beurteilung der IK erfolgte eine Analyse der Forschungsliteratur der Psychologie, Pädagogik, Wirtschafts- und Kommunikationswissenschaften der letzten 40 Jahre. Dies führte zu der Erkenntnis, dass kein einzelnes Instrument zur simultanen Erfassung aller sieben Dimensionen verfügbar ist. Die Entscheidung für eine Aufnahme der Instrumente in die Studie wurde auf Basis der folgenden Kriterien getroffen:

1. Empirische Belege ihrer hinreichenden Messgüte (u. a. Cronbachs Alpha als Reliabilitätsindikator > 0,7; bestätigte Faktorstruktur)
2. Gewährleistete Eignung für die deutsche, studentische Stichprobe. So wurden nur deutsch- und englischsprachige, leicht auch für Nicht-Muttersprachler verständliche Verfahren berücksichtigt, die nicht für spezifische Nationen oder Berufsfelder entwickelt wurden.
3. Eignung der Instrumente für die internationale Personalselektion (zeit- und kostenökonomischer Einsatz, Handhabbarkeit).

Basierend auf nicht ausreichenden Messgütenachweisen (nicht bestätigte Faktorstruktur[47]) wurden z. B. das *Cross-Cultural Adaptability Inventory*[48] und die *Intercultural Sensitivity Scale*[49] abgelehnt. Die zu spezifische Ausrichtung der Items auf spezielle Stichproben führte u. a. für die *Cross-Cultural Sensitivity Scale*[50] (kanadische Probanden) oder die für das Tätigkeitsfeld der Beratung entwickelte *Multicultural Awareness-Knowledge-and-Skills Survey*[51] zu einem Ausschluss. Zudem schieden vielfach in der Praxis eingesetzte Verfahren aus Gründen einer aufwendigen und kostenpflichtigen, notwendigen Schulung der Untersucher aus (u. a. das *Intercultural Development Inventory*[52] und das *Overseas Assignment Inventory*[53]).

Die nachfolgenden fünf Fragebogen zur Erfassung der IK und zwei Skalen zur Operationalisierung der Erfolgsmaße (siehe auch Tab. 1) erfüllen alle Auswahlkriterien. Alle Instrumente (mit Ausnahme des deutschsprachigen *TIHK*) kamen in den englischsprachigen Originalversionen zum Einsatz. Die Items aller Instrumente wurden als leicht verständlich auch für Nicht-Muttersprachler eingestuft. Sollte die Erhebung sprachlich bedingte Verständnisprobleme aufdecken, so wären die Instrumente in einer erneuten Untersuchung in deutschsprachige Adaptionen zu überführen und zu validieren. Zudem sind alle ausgewählten Verfahren nicht auf spezifische Berufsgruppen beschränkt und ohne Schulungen der Durchführer einsetz- und auswertbar.

(a) Zur Beurteilung der Interkulturellen Sensibilität, Offenheit und Flexibilität wurde das *Intercultural Sensitivity Inventory ICSI*[54] gewählt. Im *ICSI* sind von den Probanden auf siebenstufigen Ratingskalen (*1 = very strongly disagree* bis *7 = very strongly agree*) Entscheidungen zu treffen, ob sie bestimmte individualistische (z. B. *I prefer to be direct and forthright when dealing with people*) bzw. kollektivistische Verhaltensweisen (z. B. *I have respect for the authority figures with whom I interact*) zeigen würden, wenn sie sich zum einen in einer individualistischen (USA), zum anderen in einer kollektivistischen Kultur (Japan) bewegen. Die Interkulturelle Sensibilität wird so über die Wahr-

Tab. 1 Variablen der Untersuchung und ihre Operationalisierungen

Dimensionen Interkultureller Kompetenz	**Selbstbeurteilungsfragebogen**
Interkulturelle Sensibilität	*Intercultural Sensitivity Inventory*
Offenheit	*Intercultural Sensitivity Inventory*
Flexibilität	*Intercultural Sensitivity Inventory*
Nonverbale Kommunikationskompetenz	*Nonverbal Communication Competence Scale*
Interkulturelles Selbstbewusstsein	*Intercultural Self-awareness Scale*
Perspektivenwechsel	*Test zur Erfassung Interkultureller Handlungskompetenz*
Selbstsicherheit	*Scale for Interpersonal Behaviours*
Erfolgsmaße Interkultureller Kompetenz	**Fragebogen zur Selbst-, Fremd- und Interaktionspartnerbeurteilung**
Angemessenheit	*Conversational Appropriateness Scale*
Effektivität	*Conversational Effectiveness Scale*

nehmung des unterschiedlich adäquaten, von der Kultur abhängigen Verhaltens erfasst. Die Messung der Offenheit und der Flexibilität findet im zweiten Teil des *ICSI* über 14 Items statt (z. B. *I do not like to meet foreigners*). Vormalige Studien sprechen dem *ICSI* eine zufriedenstellende Reliabilität (Cronbachs Alpha: 0,78–0,85) und faktorielle Validität zu.[55] Positiv ist zudem die Kontrolle sozialer Erwünschtheit über elf Items der *Marlowe-Crowne-Scale*.[56]

(b) Zur Messung der Nonverbalen Kommunikationskompetenz wurde die *Nonverbal Communication Competence Scale NVCCS*[57] gewählt. Diese misst über insgesamt fünf Items (z. B. *I perform non-verbal signals/behaviours to target culture natives mostly accurately*) in Anlehnung an Spitzberg (2000) 1. das Ausmaß an Wissen, das zur Wahrnehmung nonverbaler Verhaltensweisen fremdkultureller Personen entscheidend ist, 2. die Fertigkeiten, selbst nonverbales Verhalten zu zeigen, 3. die Motivation, nonverbales Verhalten zu interpretieren und zu zeigen, sowie 4. einen angemessenen und 5. einen effektiven Einsatz des Wissens und der Fertigkeiten. Auch der *NVCCS* wird eine hohe Messgüte bescheinigt (Cronbachs Alpha: 0,87; faktorielle Validität).[58]

(c) Die *Intercultural Self-Awareness Scale ISAS*[59] erfasst die drei Wurzeln des Interkulturellen Selbstbewusstseins über 18 Items. Sechs Items erfassen das situative Selbstbewusstsein (z. B. *In my current cultural context, I am conscious about the way I look*), welche in leicht modifizierter Form der *Situational Self-Awareness Scale*[60] entnommen wurden. Zur Erfassung des Wissens über das Ansehen der eigenen kulturellen Gruppe bei der Gastlandkultur wurden angelehnt an Spitzbergs IK-Modell[61] vier Items entwickelt (z. B. *I am aware that I have such a reputation*). Über acht Items wird in Anlehnung an die Arbeiten unterschiedlicher Autoren[62] die Bewusstheit über die Heimatkultur erfasst (z. B. *In the culture that I identify as my home culture, I am aware of values*). Vormalige Messgüteprüfungen bescheinigen der *ISAS* eine hohe interne Konsistenz (0,87) und eine hohe faktorielle Validität.[63] Die Itembeantwortung erfolgt in der *NVCCS* und *ISAS* über sechsstufige Ratingskalen von *0=strongly disagree* bis *5=strongly agree*.

(d) Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel wird über den deutschsprachigen *Test zur Erfassung Interkultureller Handlungskompetenz TIHK*[64] über acht kritische Interaktionssituationen der Culture Assimilator USA, England und Indonesien[65] ermittelt. Aufgabe der Probanden ist es, für das Verhalten fremdkulturell geprägter Handlungspartner kulturadäquate Erklärungen zu finden. Zu jeder der vier Antwortalternativen ist auf einer vierstufigen Ratingskala anzugeben, wie zutreffend die jeweilige Aussage ist und eine Rangreihe zu bilden. Ausgewertet wird das Antwortverhalten auf dem jeweils kulturadäquaten Item und Punkte von *1=am wenigsten zutreffend* bis *4=am meisten zutreffend* vergeben. Anzumerken ist, dass die Erfassung des Perspektivenwechsels auf die Perspektivübernahme der drei thematisierten Kulturen begrenzt ist. Allerdings lässt eine hohe Fähigkeit, die Perspektive dieser Nationen übernehmen zu können, den Schluss auf eine generelle Fähigkeit der Perspektivübernahme zu. Der *TIHK* wurde gegenüber der einzigen Alternative zur Erfassung des Perspektivenwechsels, dem *Test of Intercultural Sensitivity TICS*[66], bevorzugt, da der *TICS* auf US-amerikanische Stichproben ausgerichtet ist und für den *TIHK* im Unterschied zum *TICS* psychometrische Belege existieren (Cronbachs Alpha: 0,72; Paralleltest-Reliabilität; Kriteriumsvalidität: signifikante Korrelationen zum Verhalten in interkulturellen Rollenspielen).[67]

(e) Zur Erfassung der Selbstsicherheit wurde die *Scale for Interpersonal Behaviours SIB*[68] gewählt, die Informationen zu zwei Feldern liefert: Über je 50 Items wird die Wahrscheinlichkeit der Ausübung selbstsicherer Reaktionen (*how often*) und das Ausmaß empfundener Unbehaglichkeit bei Ausführung dieser Verhaltensweisen (*how tense*) erfasst – jeweils auf fünfstufigen Ratingskalen von *1=I never do* bis *5=I always do* bzw. von *1=not at all* bis *5=extremly*. Neben einem generellen Wert der Häufigkeit/dem empfundenen Unwohlsein bei selbstbewusstem Verhalten wird über Subskalen detaillierter 1. das Äußern negativer Gefühle (z. B. *Telling someone who interrupts you that you find this annoying*), 2. die Wahrnehmung persönlichen Grenzen (z. B. *Accepting an offer to help*), 3. das selbstsichere Auftreten (z. B. *Starting a conversation with a stranger*) und 4. die positive Selbstsicherheit (z. B. *Acknowledging a compliment on something you have done*) erfasst. Auch diesem Instrument bescheinigen empirische Studien eine hohe Reliabilität (Cronbachs Alpha um 0,85) und faktorielle bzw. Konstruktvalidität.[69]

(f) und (g) Abschließend werden die Instrumente zur Messung der Erfolgsmaße vorgestellt. Die Angemessenheit der Probanden in den interkulturellen Rollenspielen wird über die *Conversational Appropriateness Scale CAS* erfasst (z. B. *He or she said some things that should not have been said*). Über neun Items wird zum einen eine spezifische Angemessenheit ermittelt, die in einem direkten Bezug zur Konversation steht, und zum anderen eine generelle Angemessenheit, in der es um einen globalen Eindruck der Angemessenheit einer Person geht. Zur Erfassung der Effektivität der Probanden in den Rollenspielen wird die elf Items umfassende *Conversational Effectiveness Scale*[70] *CES* ausgewählt (z. B. *Their conversation was very unsuccessful*). In beiden Skalen erfolgt die Beurteilung über fünfstufige Ratingskalen (*1=strongly disagree* bis *5=strongly agree*). Vormalige Untersuchungen konzentrierten sich bei der Erfolgsevaluation einseitig auf Selbstbeurteilungen und operationalisierten den Erfolg zumeist über einen einzelnen Indikator (z. B. *Were you effective*?).[71] Die *CAS* und *CES* ermöglichen eine differenziertere Beurteilung und gewährleisten neben einer Selbstbeurteilung der Probanden auch ihre Beurteilung durch den Interaktionspartner und externe Beurteiler. Diese Art der Erfas-

sung ermöglicht es zu zuverlässigeren Aussagen hinsichtlich Prädiktoren interkulturell kompetenter Interaktionen zu gelangen als in der Vergangenheit. Beiden Skalen wird eine eindeutige Faktorstruktur und eine hohe Reliabilität (Cronbachs Alpha *CAS*: 0,85; *CES*: 0,93) zugeschrieben.

3.2 Untersuchungsaufbau

In der ersten Phase der Datensammlung wurden die Probanden zur Analyse ihres erfolgreichen Verhaltens in interkulturellen Situationen in einem von zwei interkulturellen Rollenspielen einer Verhaltensbeobachtung unterzogen. Das erste Rollenspiel thematisiert die gemeinsame Erstellung eines Referates von mehreren deutschen und einem chinesischen Studenten. Die Probanden wurden instruiert, dem chinesischen Studenten zu verdeutlichen, dass seine bisherige Ausarbeitung unzureichend sei und ihn zu einer Überarbeitung seines Präsentationsteils zu bewegen. Hierbei wurden das Vorgehen und der zwischenmenschliche Umgang der Probanden mit dem chinesischen Studenten beobachtet. Das zweite Rollenspiel beinhaltete die Aufgabe, gemeinsam mit einem französischen Teilnehmer unter Zeitdruck ein Programm für eine Veranstaltung zu entwickeln. Hierbei wurde das typisch deutsche Arbeitsverhalten durch private Fragen und lebhafte Diskussionen seitens des französischen Rollenspielers gestört.

Alle Kandidaten erhielten die gleiche standardisierte Instruktion, eine Zeitvorgabe von 15 Minuten und interagierten mit dem gleichen geschulten Rollenspieler. Im Anschluss an die Übungen bewerteten der Rollenspieler und ein externer Beobachter getrennt voneinander die Angemessenheit und die Effektivität der Probanden über die *CAS* und die *CES*. Die Angemessenheit kann in den Rollenspielen über das den Werten, Normen und Belangen des fremdkulturellen Rollenspielers entsprechende Verhalten der Kandidaten erschlossen werden. Im Rollenspiel China besteht dies darin, den chinesischen Studenten nicht offen zu kritisieren und ihm so das „Gesicht zu nehmen“ sowie seinem Bedürfnis nach sozialer Harmonie über einen freundlichen Umgangston und seine Wertschätzung gerecht zu werden. In dem Rollenspiel Frankreich kommt die Angemessenheit über die Berücksichtigung der Bedürfnisse des französischen Rollenspielers nach einem persönlichen Kennenlernen und einer Integration seiner Person in die Planungen zum Ausdruck. Die Effektivität ist in den Rollenspielen über das Ausmaß der Erreichung der festgelegten Ziele zu ermitteln – den chinesischen Studenten zur erneuten Überarbeitung seiner Präsentationsteile zu bewegen und im Rollenspiel Frankreich das schriftliche Rahmenprogramm anzufertigen.

In der zweiten Phase der Datensammlung bearbeiteten die Probanden die fünf Selbsteinschätzungsfragebogen zur IK (a)-(e) *ICSI*, *NVCCS*, *ISAS*, *TIHK* und *SIB* sowie die *CAS* und *CES* zur Selbstbeurteilung des effektiven und angemessenen Verhaltens im Rollenspiel als Ergänzung zur Erfolgsbeurteilung durch den Rollenspieler und den externen Beobachter. Zur Prüfung der Messgüte der IK-Fragebogen wurde die interne Konsistenz als Reliabilitätsindikator betrachtet sowie eine Analyse der faktoriellen Validität über explorative Faktorenanalysen und für ausgewählte Instrumente über konfirmatorische Faktorenanalysen vorgenommen. Die Betrachtung der Kriteriumsvalidität der Instrumente – des Zusammenhangs zwischen den empirisch in den Fragebogen ermittelten Selbsteinschätzungen der IK und erfolgreichem Verhalten in interkulturellen Interaktionen – erfolgte über Regressionen

der Resultate der Probanden in den Fragebogen (a)-(e) zu ihrem Erfolg in den interkulturellen Rollenspielen, gemessen über (f) und (g). Auf den Ergebnissen basierend wird diskutiert, welche Dimensionen IK erfolgreiche interkulturelle Interaktionen bedingen und welche Instrumente zu ihrer Erfassung zu empfehlen sind.

3.3 Stichprobe

Die Stichprobe dieser Untersuchung setzt sich aus 278 Studenten der Wirtschaftswissenschaften einer mittelgroßen deutschen Universität zusammen. 117 der Probanden sind männlich (42,1%), 161 weiblich, das Durchschnittsalter beträgt 23 Jahre und alle Probanden sind deutscher Nationalität (90,6%) oder leben zumindest seit vielen Jahren in Deutschland. Die Studenten befinden sich alle in der gleichen Studienphase und verfügen über eine vergleichbare universitäre Vorbildung zu internationalen Fragestellungen. Der Umfang der Stichprobe garantiert die Berechnung angemessener psychometrischer Verfahren und ihre Beschaffenheit eine hohe Repräsentativität der Ergebnisse, da gerade Studenten der Wirtschaftswissenschaften die Population künftiger internationaler Manager bilden. Zudem ist der Stichprobe eine große Homogenität hinsichtlich Kriterien zuzuschreiben, die in einem engen Zusammenhang zur IK stehen, wie z. B. vormalige interkulturelle Erfahrungen. Dies verringert die potenzielle Gefahr, dass die Variabilität der Messung durch interindividuelle Unterschiede verzerrt wird. Neben den Vorteilen der Homogenität der Probanden beschränkt sie jedoch die Übertragung der Erkenntnisse auf andere Populationen[72] bzw. das Ausmaß der Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Deshalb sei bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass künftig die betrachteten Phänomene dieser Studie auch für andere Stichproben (andere Kulturen, reale internationale Manager) zu untersuchen sind. In der Forschungspraxis besteht das große Problem, Mitarbeiter mit internationalen Aufgaben für empirische Untersuchungen zu gewinnen.[73] Eine zweistufige Untersuchung – die Untersuchung von Studentenpopulationen als so genannter „Wegfinder“ und die spätere Replikation mit echten Auslandsdelegierten – stellt daher eine gängige und akzeptierte Methode dar und findet auch in anderen Disziplinen Verbreitung.[74]

Alle 278 Probanden absolvierten eines der zwei Rollenspiele und 272 Probanden bearbeiteten anschließend die ihnen ausgehändigten Fragebogen.

4 Ergebnisse

4.1 Reliabilitätsprüfung der Fragebogen über die interne Konsistenz

Zur Reliabilitätsprüfung ($N=272$) wird der Koeffizient Cronbachs Alpha als Maß der internen Konsistenz verwendet. Tabelle 2 sind die zusammengefassten Alphawerte zu entnehmen. Die Ergebnisse (Koeffizienten $>0{,}70$) sind mit einer Ausnahme den Ansprüchen an Fragebogenverfahren genügend.[75] Zu berücksichtigen ist jedoch die Abhängigkeit des Alphakoeffizienten von der Itemanzahl der Instrumente. Der Wert der *SIB* kann daher nur unter Vorbehalt positiv bewertet werden. Der *ICSI* verfehlt nach Entfernung problematischer Items knapp den dem Schrifttum entnommenen Schwellenwert. Zum *TIHK* wurde

Tab. 2 Cronbachs Alpha

Fragebogen	Koeffizient Alpha
a) *ICSI*	0,680
b) *NVCCS*	0,841
c) *ISAS*	0,856
d) *SIB*	0,920

bedingt in seiner spezifischen Form der Wissenserfassung über Culture Assimilator und einer rechtsschiefen Verteilung der Testwerte kein Alphakoeffizient ermittelt (Tab. 2).

4.2 Überprüfung der faktoriellen Validität der Fragebogen

Zur Prüfung der faktoriellen Validität wurden für die beiden vormals bereits häufiger eingesetzten und psychometrisch geprüften Instrumente *ICSI* und *SIB* explorative Faktorenanalysen berechnet. Als Faktorenextraktionsverfahren wurde die Hauptkomponentenanalyse gewählt und als Kriterium zur Bestimmung der optimalen Faktorzahl das Kaiser-Kriterium (Extraktion aller Faktoren mit Eigenwert>(1) herangezogen. Bei der Extraktion mehr als eines Faktors wurde die Lösung zudem einer Varimax-Rotation unterzogen.

Für das *ICSI* wurden Faktorenanalysen über die *USA*-, die *Japan-Situation* und die Skala zur Erfassung der *Offenheit/Flexibilität* berechnet. Jede der drei Faktorenanalysen ergab vier bis fünf Faktoren mit mäßig hoch und eindeutig ladenden Items: *USA=0,420–0,850*, *Japan=0,398–0,708*, *Offenheit/Flexibilität=0,572-0,879*. Nahezu alle Items zur Erfassung individualistischen/kollektivistischen Verhaltens bzw. zur Erfassung der Offenheit/Flexibilität laden auf getrennte Faktoren, eine faktorielle Validität des *ICSI* indizierend. Konsistent zu vormaligen Erkenntnissen sprechen die Resultate dafür, weder den Individualismus noch den Kollektivismus, die Offenheit oder die Flexibilität als unidimensionale Konstrukte zu erachten.[76]

Für die *SIB* wurden Faktorenanalysen zu den Unterskalen getrennt für den *tense*- und *often-Teil* berechnet. Es findet sich mit einer Ausnahme keine Bestätigung einfaktorieller Strukturen, vielmehr ergeben sich bis zu vierfaktorielle Lösungen. Die Ladungen der Items sind mäßig hoch und eindeutig (für einen Überblick der Ladungsspannen und der Anzahl der Faktoren Tab. 3) und die Faktoren nicht immer interpretierbar. Resümierend sprechen die Ergebnisse für eine geringe faktorielle Validität der *SIB*.

Die *NVCCS* und *ISAS* wurden bislang nur von den Entwicklern explorativ hinsichtlich ihrer Faktorstruktur analysiert. Um fundierte Aussagen zu ihrer Messgüte präsentieren zu können, wurden konfirmatorische Faktorenanalysen berechnet.[77] Zur Beurteilung der globalen Anpassung der einfaktoriellen Modelle an die empirische Daten wurde die χ^2/df-Relation betrachtet (Werte$\leq$3,00 gelten als akzeptabel) und häufig verwendete Fitindizes[78] hinzugezogen. Der Goodness of Fit-Index (GFI) prüft Effekte der Stichprobengröße und sollte $\geq$0,950 sein. Der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) testet, inwieweit das Modell die Realität approximiert ($\leq$0,10 für einen akzeptablen Fit), und über den Comparative Fit Index (CFI) wird ein Vergleich des Modells mit einem Basismodell angestellt (Werte$\geq$0,970 sind gut).[79] Zur Analyse der Anpassung der Items war

Tab. 3 Faktorladungen der *SIB*

Skala	Teilbereich	Ladungen
Selbstsicheres Auftreten	Tense	0,543–0,727 (1)
	Often	0,450–0,736 (2)
Wahrnehmung persönlicher Grenzen	Tense	0,486–0,867 (2)
	Often	0,436–0,820 (4)
Äußern negativer Gefühle	Tense	0,460–0,802 (4)
	Often	0,485–0,796 (4)
Positive Selbstsicherheit	Tense	0,651–0,780 (2)
	Often	0,513–0,799 (3)

zusätzlich die lokale Anpassung zu evaluieren. Hierzu erfolgte zum einen eine Betrachtung des Anteils, durch den ein Faktor durch die Gesamtheit der ihm zugeordneten Indikatoren gemessen wird (Faktorreliabilität, guter Fit bei≥0,6). Zum anderen wurde der Varianzanteil eines Indikators evaluiert, der durch den dazugehörigen Faktor erklärt wird (Indikatorreliabilität, guter Fit bei≥0,4).[80]

Für die *NVCCS* erreichen alle Fitmaße sehr gute Werte und die postulierten einfaktoriellen Strukturen können belegt werden. Für die *ISAS* wurde zunächst eine explorative Faktorenanalyse über alle Items berechnet, mit dem Resultat einer fünffaktoriellen Lösung mit hoch und getrennt ladenden Items (*0,516–0,835*). Drei Faktoren sind analog der Entwickler als Bewusstheit über die Heimatkultur sowie privates bzw. öffentliches situatives Selbstbewusstsein zu interpretieren. Die beiden anderen Faktoren bilden zusammen das Wissen darüber, welches Ansehen die eigene kulturelle Gruppe bei der Gastlandkultur genießt. Es erfolgte sodann eine Summenwertbildung der Items der sich ergebenden Unterskalen und eine konfirmatorische Analyse der Faktorstruktur. Es zeigte sich, dass die globale Modellanpassung bestätigt werden kann, die Reliabilität vereinzelter Indikatoren allerdings etwas zu gering ist. Zum *TIHK* wurden bedingt in seiner spezifischen Form der Wissenserfassung über Culture Assimilator keine Faktorenanalysen berechnet (Tab. 4).

4.3 Kontrolle der sozial erwünschten Itembeantwortung

Bei Selbstbeurteilungsinstrumenten – insbesondere bei solchen zur Erfassung sozialer Kompetenzen – unbedingt zu beachten ist die Gefahr der potenziellen Verzerrung der Angaben hinsichtlich sozialer Erwünschtheit.[81] Zur Kontrolle wurden Korrelationsbe-

Tab. 4 Fitindizes der konfirmatorischen Faktorenanalyse

	NVCCS	***ISAS***
χ^2-Wert/df	12,75/4=3,19	3,71/2=1,855
RMSEA	0,094	0,059
GFI	0,98	0,99
CFI	0,99	0,99
Faktorreliabilität	0,861	0,685
Durchschn. Indikatorreliabilität	0,554	0,368

rechnungen nach Pearson der Fragebogenitems zu den Items der *Marlowe-Crowne-Scale* durchgeführt. Es ergaben sich die folgenden, gegen eine solche Verzerrung sprechenden Resultate: *ICSI r=−0,113, NVCCS r=−0,054, ISAS r=−0,122, TIHK r=−0,127, SIB r=−0,048.*

4.4 Überprüfung der Kriteriumsvalidität der Fragebogen

Tabelle 5 bildet alle Regressionen zwischen den Summenwerten der über die Selbstbeurteilungsfragebogen erfassten Dimensionen IK (Prädiktoren) und den Summenwerten der externen Kriterien (Angemessenheit und Effektivität) ab (Tab. 5).

Wie ersichtlich, wurden die Regressionen der Offenheit zu allen externen Kriterien signifikant. Ebenfalls positiv sind die Resultate zur Flexibilität, für welche sich ein signifikanter Zusammenhang zu der durch externe Beobachter bewerteten Angemessenheit und Effektivität sowie zur selbst beurteilten Effektivität ermitteln lässt. Die Nonverbale Kommunikationskompetenz steht in positivem Zusammenhang zu angemessenen Verhalten in den Rollenspielen, beurteilt durch den Rollenspieler und die Probanden. Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel der Probanden steht in positiver Wirkungsbeziehung zu ihrem durch den Rollenspieler beurteilten angemessenem Verhalten in den Rollenspielen und zu ihrer durch externe Beurteiler bewerteten Effektivität. Für die Selbstsicherheit findet sich lediglich ein signifikanter Zusammenhang zur Selbstbeurteilung der Effektivität durch die Probanden. Überraschenderweise wurden keine der Regressionen mit der Interkulturellen Sensibilität und dem Interkulturellen Selbstbewusstsein als Prädiktorvariablen signifikant.

Tab. 5 Regressionsanalyse zur Testung der Kriteriumsvalidität

Fragebogen	***ICSI* Sens**	***ICSI* Off**	***ICSI* Flex**	***NVCCS***	***ISAS***	***TIHK***	***SIB***
$CAS_{Selbst.}$	/	R=0,186 F=9,34 p=0,002	/	R=0,145 F=4,25 p=0,041	/	/	/
$CAS_{Interaktp.}$	/	R=0,160 F=6,95 p=0,009	/	R=0,139 F=3,89 p=0,050	/	R=0,122 F=4,00 p=0,047	/
$CAS_{Fremd.}$	/	R=0,125 F=4,19 p=0,042	R=0,172 F=6,86 p=0,005	/	/	/	/
$CES_{Selbst.}$	/	R=0,254 F=17,95 p=0,000	R=0,144 F=5,55 p=0,019	/	/	/	R=0,140 F=4,29 p=0,040
$CES_{Interaktp.}$	/	R=0,161 F=7,10 p=0,008	/	/	/	/	/
$CES_{Fremd.}$	/	R=0,213 F=12,59 p=0,000	/	/	/	R=0,162 F=7,20 p=0,008	/

Insbesondere die Offenheit und die Flexibilität scheinen folglich in einer positiven Beziehung zu erfolgreichem Verhalten in interkultureller Interaktion zu stehen, andere vormals als gewichtige Facetten der IK identifizierte Dimensionen wie die Interkulturelle Sensibilität allerdings nicht.

5 Diskussion der Ergebnisse

Das Anliegen der Studie ist es, Informationen zur Erfolgswirksamkeit und Erfassung der IK zu generieren. Auf den Resultaten basierend können nun Schlüsse zur praktischen Relevanz der Dimensionen IK und zu geeigneten Instrumenten zur Erfassung dieser bedeutenden Dimensionen gezogen werden.

5.1 Praktische Relevanz der evaluierten Interkulturellen Kompetenzen

Von den ausgewählten Dimensionen IK scheinen insbesondere die *Offenheit* und in einem etwas geringeren Maße die *Flexibilität* positive Beziehungen zu erfolgreichen interkulturellen Interaktionen aufzuweisen. Sie stellen somit bedeutende Merkmale innerhalb des Konzeptes der IK dar. Gerade vor dem Hintergrund bisheriger sehr geringer Zusammenhänge zwischen über Selbsteinschätzungsfragebogen ermittelten Persönlichkeitsmerkmalen und erfolgreichem Verhalten[82], können diese Erkenntnisse als gewichtig erachtet werden. Eine vorurteilsfreie Einstellung, ein Interesse an fremden Kulturen, eine Aufgeschlossenheit für andere Meinungen sowie die Fähigkeit der flexiblen Anpassung von Verhaltensweisen an neue Bedingungen führen dazu, dass eine Person in interkulturellen Überschneidungssituationen auf unerwartete Verhaltensweisen und Reaktionen fremdkultureller Personen effektiv reagieren kann und als ein angemessener Handlungspartner wahrgenommen wird. In der Zusammenarbeit mit Gastlandangehörigen wird es Entsandten, die sich durch ein hohes Maß an Offenheit und Flexibilität auszeichnen, somit besser gelingen, zur Ziel- und Aufgabenerfüllung beizutragen und gleichzeitig einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Dies wiederum wird positive Konsequenzen für die künftige Zusammenarbeit haben.

Auch für den *Perspektivenwechsel* konnte in dieser Studie ein Zusammenhang zur Effektivität und Angemessenheit ermittelt werden. Es war zu belegen, dass Personen, die ein Verständnis für die Sichtweisen anderer haben und diese auch partiell übernehmen können, sich stärker den Erwartungen und Normen des fremdkulturellen Handlungspartners entsprechend verhalten. Zudem werden sie mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zu einer effektiven Aufgabenerfüllung gelangen – z. B. den von der entsendenden Organisation intendierten Zielen eines Auslandseinsatzes. Die Studie weist zudem darauf hin, dass eine hohe *Nonverbale Kommunikationskompetenz* einer Person dazu führt, dass ihr Verhalten von fremdkulturellen Interaktionspartnern als angemessenen empfunden wird. Gelingt es einer Person in der Interaktion mit z. B. fremdkulturellen Mitgliedern eines kulturell heterogenen Projektteams oder während einer Entsendung, ihre eigenen Absichten und Befindlichkeiten kulturadäquat über die richtigen nonverbalen Kommunikationskanäle und Signale zu verdeutlichen und die richtigen Schlüsse aus den kulturell geprägten nonverbalen Signalen des Interaktionspartners zu ziehen, so trägt dies nach

den Erkenntnissen dieser Studie zwar nicht wesentlich zur effektiven Zielerreichung bei, verringert jedoch die Gefahr der Verletzung der Normen und Werte des Gegenübers. Dies wiederum stellt für die langfristige interkulturelle Zusammenarbeit eine ganz wesentliche Erfolgsdeterminante dar.

Gerade diese vier, für effektives und angemessenes Verhalten wesentlichen Dimensionen IK sind jedoch nur schwer mittelfristig zu entwickeln, weshalb ihre zuverlässige Erfassung für die internationale Personalselektion wesentlich entscheidend ist.

Überraschenderweise konnte nahezu kein Zusammenhang der *Interkulturellen Sensibilität*, des *Interkulturellen Selbstbewusstsein* und der *Selbstsicherheit* zum Erfolg in interkulturellen Interaktionen ermittelt werden, obwohl diese Dimensionen in der Literatur vielfach als bedeutende Komponenten der IK diskutiert werden.[83] Zu bedenken ist, dass die Studie nur die Relevanz der IK für erfolgreiches Verhalten der Probanden evaluierte. Die IK kann jedoch auch einen Einfluss auf affektive Aspekte, wie das subjektive Wohlbefinden in einer interkulturellen Interaktion, oder auf kognitive Aspekte, wie das Wissen um die komplexen Aspekte des interkulturellen Zusammentreffens, haben. Wie vielfach konstatiert, setzt sich die IK sowohl aus behavioralen als auch affektiven und kognitiven Komponenten zusammen.[84] Die Bewusstheit über den Einfluss der eigenen Kultur auf das eigene Denken mag möglicherweise auch das Verständnis für den kulturellen Einfluss auf das Verhalten des Interaktionspartner erhöhen und als Folge ein größeres Wohlbefinden in interkulturellen Begegnungen bedingen. Ebenso mag es hilfreich für den Aufbau von Beziehungen zu fremdkulturellen Personen sein, die eigenen Gefühle ausdrücken zu können, ohne dabei die Rechte des Interaktionspartners zu verletzen. Mit anderen Worten, Interkulturelle Sensibilität, Interkulturelles Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit mögen durchaus von emotionaler Relevanz für die IK sein, wenngleich sich ihre Relevanz auf der Verhaltensebene nicht belegen ließ.

5.2 Empfehlungen zur Erfassung Interkultureller Kompetenz

Abschließend ist auf den Befunden dieser Studie basierend zu diskutieren, welche der evaluierten Fragebogen dem IHRM zu empfehlen sind.

a) Es ergeht die Empfehlung des Einsatzes des *ICSI* im Rahmen der internationalen Personalselektion, erfolgt über dieses Instrument mit der Offenheit und Flexibilität die Erfassung gleich zweier als überaus bedeutend für erfolgreiche interkulturelle Interaktionen identifizierter Dimensionen IK. Die aktuellen Ergebnisse bescheinigen dem *ICSI* eine hohe Messgüte und für seinen Einsatz sprechen zudem zeit- und kostenökonomische Aspekte. Das Instrument ist im Unterschied zu alternativen Verfahren[85] frei verfügbar und seine Bearbeitung beansprucht nur 15 Minuten.
b) Das IHRM wird neben dem *ICSI* auch von einem Einsatz der *NVCCS* profitieren. Nach umfassenden Recherchen existiert kein alternatives Instrument, welches neben der *NVCCS* ebenfalls die in ihr evaluierten Aspekte über Selbstbeurteilungen erfasst.[86] Auch die hohe Reliabilität und Validität sowie der zeit- und kostenökonomische Einsatz der Skala sprechen für ihre Attraktivität in der internationale Personalselektion.

c) Die Relevanz des Interkulturellen Selbstbewusstseins für erfolgreiches Verhalten in interkulturellen Situationen ließ sich nicht belegen. Falls diese Dimension allerdings als bedeutsam für die zu besetzende Position erachtet wird, ist dem IHRM zu ihrer Erfassung eine Selbsteinschätzung über die *ISAS* zu empfehlen, da das kognitive Prozesse und Einstellungen fokussierende Interkulturelle Selbstbewusstsein nur schwer durch externe Beobachter zu beurteilen ist. Zudem ist die *ISAS* kostengünstig und einfach einzusetzen und ermöglicht eine weitestgehend valide sowie reliable Erfassung.

d) Die Studie liefert Belege für eine Bedeutung des Perspektivenwechsels für erfolgreiches interkulturelles Verhalten. Der *TIHK* stellt das einzige valide Instrument zur Erfassung dieser Dimension IK und zudem auch eines der wenigen deutschsprachigen Instrumente überhaupt im Bereich der IK dar. Vorteilhaft ist sein Aufbau in Form einer Wissensabfrage über Culture Assimilator, welches die mögliche Tendenz der Kandidaten unterbindet, sozial erwünscht oder den Erwartungen des Vorgesetzten entsprechend zu antworten. Auch ist der *TIHK* über die Kombination der Suche kulturadäquater Lösungen für die abgebildeten Situationen und illustrierten Lösungsmöglichkeiten in interkulturellen Trainings einsetzbar.

e) Auf den Erkenntnissen dieser Studie basierend ergeht die Empfehlung gegen einen Einsatz der englischsprachigen Originalversion der *SIB* im Kontext der internationalen Personalselektion bei Nicht-Muttersprachlern. Der *SIB* konnte nahezu keine Kriteriumsvalidität zugesprochen werden und auch die anderen Messgütekriterien waren teils problematisch. Mit 100 Items Umfang und vereinzelten schwer verständlichen Items stellt ihre Bearbeitung eine Belastung für die Kandidaten dar. Zudem existieren mannigfaltig alternative Instrumente zur Erfassung der Selbstsicherheit.[87]

Zur Steigerung der Validität der internationalen Personalselektion wird der Einsatz von Testbatterien[88] – die Kombination unterschiedlicher Selbstbeurteilungsfragebogen, insbesondere des *ICSI*, der *NVCCS* und des *TIHK* – nahe gelegt. Allerdings sollten Selektionsentscheidungen nicht ausschließlich basierend auf Selbsteinschätzungen getroffen werden.

Selbsteinschätzungen weisen mannigfache anwendungsbezogene Vorzüge hinsichtlich zeit-[89] und kostenökonomischer Aspekte[90], ihrer hohen Akzeptanz bei den Kandidaten[91], der Anregung selbstselektiver Prozesse[92] und der wahrgenommenen Gerechtigkeit von auf der Basis von Selbsteinschätzungen getroffenen Entscheidungen[93] auf. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Einsatz von Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erfassung der IK in Auswahlsituationen immer mit der notwendigen Vorsicht erfolgen muss[94], wenn die Items so transparent formuliert sind, dass den Bearbeitern ersichtlich ist, welches Antwortverhalten gefordert ist, um die Auswahlkriterien zu erfüllen und den Erwartungen ihrer Vorgesetzten zu entsprechen. Die Kandidaten sollten immer eine Verifizierung ihrer Selbsteinschätzung erwarten und Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erfassung der IK mit weiteren Methoden, wie zusätzlichen Fragebogen, strukturierten Interviews oder Assessment Center, kombiniert werden. Über in Interviews gestellte direkte Fragen können in den Fragebogen ermittelte Selbsteinschätzungen verifiziert und vertieft werden und es lässt sich ein Gesamteindruck der Kandidaten gewinnen. Auch die Kombination der Selbsteinschätzungen mit Elementen eines Interkulturellen Assessment Center ist vorteil-

haft, da Fallstudien, Gruppendiskussionen etc. weitere Informationen über das Verhalten der Kandidaten in interkulturellen Aufgaben liefern. Über Rollenspiele kann ein Abgleich der Selbstwahrnehmung der Kandidaten hinsichtlich ihrer interkultureller Fähigkeiten mit der Wahrnehmung durch externe Personen erfolgen.

5.3 Einschränkungen der Aussagefähigkeit und Empfehlungen für die weitere Forschung

Die Interpretation der Ergebnisse dieser Studie muss unter Berücksichtigung einiger Einschränkungen erfolgen – z. B. hinsichtlich der eingesetzten Methodik. Zwar wurden die evaluierten Selbsteinschätzungsfragebogen auf etablierten Selektionskriterien basierend gewählt, dennoch kann die Instrumentenwahl nie völlig frei von subjektiven Einflüssen seitens der Forscher geschehen. Die zur Erfassung der interkulturellen Leistungsfähigkeit der Probanden eingesetzten Rollenspiele sind zudem nicht so standardisiert und fehlerfrei wie kontrollierte Laborexperimente. Weitere Einschränkungen liegen in der gewählten Untersuchungspopulation, da der Einsatz einer deutschen studentischen Stichprobe die Generalisierbarkeit der Ergebnisse begrenzt und das Antwortverhalten studentischer Stichproben nachweislich homogener ist als das nicht-studentischer Stichproben.[95] Ein sehr homogenes Antwortverhalten kann durch eine geringere störende Variabilität zu größeren Effektstärken und einer höheren Signifikanz statistischer Tests führen. Die an der studentischen Stichprobe dieser Untersuchung ermittelten positiven Resultate zur Kriteriumsvalidität einiger der Instrumente könnten so beispielsweise in nicht-studentischen Stichproben, bei einer größeren Variabilität im Antwortverhalten, zu einer weniger optimistischen Bewertung führen. In anderen Fällen kann ein sehr homogenes Antwortverhalten jedoch auch zu einer Verringerung des empirischen Zusammenhanges von Variablen und somit zu einer zu negativen Bewertung der Ergebnisse führen.

Die vorliegenden Ergebnisse sollten daher unbedingt in Folgestudien unter dem Einsatz methodischer Alternativen zur Selbsteinschätzung und nicht-studentischen Stichproben unterschiedlicher Kulturen auf ihre Gültigkeit geprüft werden. Um dem IHRM eine abschließende Übersicht über die bedeutendsten interkulturellen Fertigkeiten und Fähigkeiten an die Hand zu geben, wird die künftige Forschung angeregt, weitere, in dieser Studie nicht betrachtete Dimensionen IK systematisch in ihrem regressiven Zusammenhang zu den Erfolgsmaßen der IK zu analysieren. Dies sollte zudem über Instrumente geschehen, die eine Beurteilung über unterschiedliche Perspektiven zulassen. Ebenso sollten weitere Selbstbeurteilungsfragebogen zur Erfassung der IK umfassenden psychometrischen Überprüfungen unterzogen werden und insbesondere der Erkenntnisstand zu ihrer, für eine erfolgreiche Personalauswahl existenziellen Aussagekraft verbreitert werden. Das Ziel der künftigen Managementforschung sollte es sein, den Personalverantwortlichen des IHRM ein empirisch gesichertes interkulturelles Kompetenzprofil und ein Set gültiger, zuverlässiger und zugleich praktikabler Instrumente mit einer hohen Aussagekraft zur Analyse der einzelnen Kompetenzfacetten zu präsentieren. Gelingt dies, so ist ein erster wesentlicher Schritt dahingehend gemacht, die IK von der Peripherie in das Zentrum der Betrachtung der internationalen Personalauswahl und der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu rücken.

Anmerkungen

1 Vgl. GMAC (2008).
2 Vgl. Johnson et al. (2006); Toh u. DeNisi (2005).
3 Vgl. Hill (2009), S. 631.
4 Vgl. Caligiuri u. Tarique (2006).
5 Vgl. Deardorff (2006), S. 14.
6 Vgl. Caligiuri u. Tarique (2006); Johnson et al. (2006).
7 Vgl. Huang et al. (2003); Müller u. Gelbrich (2000).
8 Vgl. Gertsen (1990).
9 Vgl. u. a. Hawes u. Kealey (1981); Liu u. Shaffer (2005); Yang et al. (2006).
10 Vgl. u. a. Ang u. Van Dyne (2008).
11 Vgl. Ang et al. (2007).
12 Vgl. Caligiuri u. Tarique (2006); Lievens (2008).
13 Vgl. Anderson (2005).
14 Vgl. Cui u. Awa (1992); Dinges u. Baldwin (1996); Hammer et al. (1978).
15 Vgl. Johnson et al. (2006).
16 Vgl. Lievens (2008).
17 Vgl. Arasaratnam u. Doerfel (2005).
18 Vgl. Anderson (2005).
19 Vgl. Müller u. Gelbrich (2000), S. 2.
20 Vgl. Chen u. Starosta (1996); Cui u. Berg (1991); Gelbrich (2004).
21 Vgl. Koester u. Olebe (1988).
22 Vgl. Graf u. Harland (2005).
23 Vgl. Arthur u. Bennett (1995); Chen u. Starosta (1997); Fritz et al. (2003).
24 Vgl. u. a. Hammer et al. (2003); Thomas (2003).
25 Vgl. u. a. Arthur u. Bennett (1995); Zee u. Oudenhoven (2001).
26 Vgl. u. a. Wittkop (2009).
27 Zee u. Oudenhoven (2001), S. 278.
28 Vgl. Davis u. Cho (2005), S. 9; Van Oudenhoven u. Van der Zee (2002), S. 681.
29 Vgl. Van Oudenhoven u. Van der Zee (2002), S. 681.
30 Vgl. Black (1990).
31 Vgl. Leong (2007); Mol et al. (2005); Shaffer et al. (2006).
32 Vgl. Molinsky et al. (2005), S. 384 ff.; Riggio (2006), S. 86.
33 Vgl. Lustig u. Koester (2003).
34 Vgl. Psalti (2007).
35 Vgl. Kupka et al. (2007a).
36 Vgl. Helfrich (2003).
37 Vgl. Kim u. Ruben (1988).
38 Vgl. Gelbrich (2004); Hawes u. Kealey (1981).
39 Alberti u. Emmons (1970), S. 2.

40 Vgl. Arrindell u. van der Ende (1985).
41 Vgl. Black et al. (1991); Gudykunst et al. (1977).
42 Vgl. Graf (2004); Müller u. Gelbrich (2000).
43 Spitzberg (1991), S. 354.
44 Vgl. Lustig u. Koester (2003), S. 75 ff.
45 Vgl. Imahori u. Lanigan (1989); Spitzberg (1988).
46 Vgl. Spitzberg (2000), S. 376 ff.
47 Vgl. u. a. Davis u. Finney (2006); Fritz et al. (2005).
48 Vgl. Kelley u. Meyers (1999).
49 Vgl. Chen u. Starosta (2000).
50 Vgl. Pruegger u. Rogers (1994).
51 Vgl. D`Andrea et al. (1991).
52 Vgl. Bennett u. Hammer (1998).
53 Vgl. Tucker (1973).
54 Vgl. Bhawuk u. Brislin (1992).
55 Vgl. Comadena et al. (1998).
56 Vgl. Crowne u. Marlowe (1964).
57 Vgl. Kupka u. Everette (2008).
58 Vgl. Kupka u. Everette (2008).
59 Vgl. Kupka et al. (2007b).
60 Vgl. Govern u. Marsch (2001).
61 Vgl. Spitzberg (2000).
62 Vgl. Hall (1976); Harris u. Moran (2000); Spitzberg (2000).
63 Vgl. Kupka et al. (2007b).
64 Vgl. Loboda (2003).
65 Vgl. Martin (2002); Müller u. Thomas (1995); Schmid (1999).
66 Vgl. Weldon et al. (1975).
67 Vgl. Götz (2003); Loboda (2003).
68 Vgl. Arrindell u. van der Ende (1985).
69 Vgl. Arrindell et al. (2001).
70 Vgl. beide Skalen Canary u. Spitzberg (1987).
71 Vgl. Abe u. Wiseman (1983); Dean u. Popp (1990); Hammer (1987); Martin u. Hammer (1989).
72 Vgl. Konradt et al. (2006), S. 9.
73 Vgl. Tharneou (2005).
74 Vgl. u. a. Sattler u. Völckner (2003).
75 Vgl. Peterson (1994).
76 Vgl. Oyserman u. Kemmelmeier (2002).
77 Die Berechnungen erfolgten mit dem Statistiksoftwareprogramm LISREL Jöreskog u. Sörbom (1998).
78 Zu Fitindizes siehe u. a. Homburg u. Klarmann (2006).

79 Vgl. u. a. Moosbrugger u. Schermelleh-Engel (2007).
80 Vgl. u. a. Homburg u. Klarmann (2006).
81 Vgl. Firth et al. (1986).
82 Vgl. Small u. Diefendorf (2006); Tett et al. (2003).
83 Vgl. Chen u. Starosta (1997); Hawes u. Kealey (1981).
84 Vgl. Gelbrich (2004); Spitzberg (2000).
85 Zum Beispiel im Unterschied zu dem kostenpflichtigen *IDI* Bennett u. Hammer (1998).
86 Vgl. z. B. Singelis (1994).
87 Vgl. z. B. Gambrill u. Richey (1975).
88 Vgl. Lattmann (1991).
89 Vgl. Atteslander (2008), S. 167.
90 Vgl. North u. Reinhardt (2005), S. 61.
91 Vgl. Wiegran (2002), S. 73.
92 Vgl. Jones u. Fletcher (2002).
93 Vgl. Folger u. Greenberg (1985).
94 Vgl. Hossiep et al. (2000), S. 60.
95 Vgl. u. a. Peterson (2001).

Literatur

Abe H, Wiseman RL (1983) A cross-cultural confirmation of the dimensions of intercultural effectiveness. Int J Intercult Relations 7:53–67
Alberti RE, Emmons ML (1970) Your perfect right: a guide to assertive behavior. Impact, San Luis Obispo
Anderson B (2005) Expatriate selection: good management or good luck? Int J Hum Res Manage 16:567–583
Ang S, Van Dyne L (Hrsg) (2008) Handbook on cultural intelligence: theory, measurement and applications. ME Sharpe, Armonk, NY
Ang S, Van Dyne L, Koh CKS, Ng KY, Templer KJ, Tay C, Chandrasekar NA (2007) Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation, and task performance. Manage Organ Rev 3:335–371
Arasaratnam LA, Doerfel ML (2005) Intercultural communication competence: identifying key components from multicultural perspectives. Int J Intercult Relations 29:137–163
Arrindell WA, Van Der Ende J (1985) Cross-sample invariance of the structure of self-reported distress and difficulty in assertiveness. Advanc Behav Res Ther 7:205–243
Arrindell WA, Bridges RK, Van Der Ende J, St Lawrence JS, Gray-Shellberg L, Harnish R, Rogers R, Sanderman R (2001) Normative studies with the Scale for Interpersonal Behaviour (SIB): II. US students. A cross-cultural comparison with Dutch data. Behav Res Ther 39:1461–1479
Arthur W, Bennett W (1995) The international assignee: the relative importance of factors perceived to contribute to success. Pers Psychol 44:1–26
Atteslander P (2008) Methoden der empirischen Sozialforschung. Schmidt, Berlin
Bennett MJ, Hammer M (1998) The intercultural development inventory manual. The Intercultural Communication Institute, Portland
Bhawuk DPS, Brislin R (1992) The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. Int J Intercult Relations 16:413–436

Black JS (1990) The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers. Manage Int Rev 30:119–134
Black JS, Mendenhall M, Oddou G (1991) Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. Acad Manage Rev 16:291–317
Caligiuri P, Tarique I (2006) International Assignee Selection and Cross-cultural Training and Development. In: G.K. Stahl GK, Björkman I (Hrsg) Handbook of research in international human resource management. Northampton, S 302–326
Canary DJ, Spitzberg BH (1987) Appropriateness and effectiveness in the perception of conflict strategies. Hum Commun Res 13:93–118
Chen GM, Starosta WJ (1996) Intercultural communication competence: a synthesis. Commmun Yearb 19:353–383
Chen GM, Starosta WJ (1997) A review of the concept of intercultural sensitivity. Hum Commun 1:1–16
Chen GM, Starosta WJ (2000) The development and validation of the intercultural communication sensitivity scale. Hum Commun 3:1–15
Comadena M, Kapoor S, Konsky C, Blue J (1998) Validation of intercultural sensitivity measure individualism-collectivism. Intercult Commun Stud 8:1–20
Crowne DP, Marlowe D (1964) The approval motive. Studies in Evaluative Dependence. Wiley, New York
Cui G, Berg S (1991) Testing the construct validity of intercultural effectiveness. Int J Intercult Relations 15:227–241
Cui G, Awa NE (1992) Measuring intercultural effectiveness: an integrative approach. Int J Intercult Relations 16:311–328
D`Andrea M, Daniels J, Heck R (1991) Evaluating the impact of multicultural counselling training. J Couns Dev 70:143–150
Davis N, Cho MO (2005) Intercultural competence for future leaders of educational technology and its evaluation. Interact Educational Multimedia 10:1–22
Davis SL, Finney SJ (2006) A factor analytic study of the cross-cultural adaptability inventory. Educational Psychol Meas 66:318–330
Dean O, Popp GE (1990) Intercultural communication effectiveness as perceived by American managers in Saudi Arabia and French managers in the U.S. Int J Intercult Relations 14:405–424
Deardorff D (2006) Policy Paper zur Interkulturellen Kompetenz. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Dinges NG, Baldwin K (1996) Intercultural competence: a research perspective. In: Landis D, Bhagat R (Hrsg) Handbook of intercultural training. Sage, Thousand Oaks, S 106–123
Firth EA, Conger JC, Kuhlenschmidt S, Dorcey T (1986) Social competence and social perspectivity. J Soc Clin Psychol 4:85–100
Folger R, Greenberg J (1985) Procedural justice: an interpretative analysis of personnel system. In: Rowland K, Ferris G (Hrsg) Research in personnel and human resource management. JAI Press, Greenwich, S 141–183
Fritz W, Möllenberg A, Chen GM (2003) Die interkulturelle Sensibilität als Anforderung an Entsandte – Bedeutung und Elemente für ein Messmodell. In: Wiedmann KP (Hrsg) Fundierung des Marketing, DUV, Wiesbaden, S 231–258
Fritz W, Graf A, Hentze J, Möllenberg A (2005) An examination of Chen and Starosta′s model of intercultural sensitivity in Germany and United States. Intercult Commun Stud 14:53–65
Gambrill ED, Richey CA (1975) An assertion inventory for use in assessment and research. Behav Ther 6:550–561
Gelbrich K (2004) The relationship between intercultural competence and expatriate success: a structural equation model. Die Unternehmung 58:261–277
Gertsen MC (1990) Intercultural competence and expatriates. Int J Hum Res Manage 1:341–362
GMAC (2008) Global relocation trends 2008 survey report. GMAC, Woodridge

Götz S (2003) Bestimmung der Kriteriumsvalidität eines Tests zur Erfassung interkultureller Handlungskompetenz – TIHK, Diplomarbeit, Universität Regensburg
Govern JM, Marsch LA (2001) Development and validation of the situational self-awareness scale. Conscious Cogn 10:366–378
Graf A (2004) Interkulturelle Kompetenzen im Human Resource Management: Empirische Analyse konzeptioneller Grundfragen und der betrieblichen Relevanz. Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden
Graf A, Harland L (2005) Expatriate selection: evaluating the discriminant, convergent, and predictive validity of five measures of interpersonal and intercultural competence. J Leadersh Organ Stud 11:46–62
Gudykunst WB, Wiseman RL, Hammer MR (1977) Determinants of the sojourner′s attitudinal satisfaction: a path model. Commmun Yearb 1:415–425
Hall ET (1976) Beyond Culture. Doubleday, New York
Hammer MR (1987) Behavioral dimensions of intercultural effectiveness: a replication and extension. Int J Intercult Relations 11:65–88
Hammer MR, Gudykunst WB, Wiseman RL (1978) Dimensions of intercultural effectiveness: an exploratory study. Int J Intercult Relations 2:382–393
Hammer MR, Bennett MJ, Wiseman R (2003) Measuring intercultural sensitivity: the intercultural development inventory. Int J Intercult Relations 27:421–443
Harris PR, Moran RT (2000) Managing cultural differences. Gulf Publishing Company, Houston
Hawes F, Kealey DJ (1981) An empirical study of Canadian technical assistance: adaptation and effectiveness on overseas assignment. Int J Intercult Relations 5:239–258
Helfrich H (2003) Kulturstandard und individuelle Varianten. In: Thomas A (Hrsg) Psychologie interkulturellen Handelns. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, S 199–207
Hill CW (2009) International business. McGraw Hill/Irwin, New York
Homburg C, Klarmann M (2006) Die Kausalanalyse in der empirischen betriebswirtschaftlichen Forschung – Problemfelder und Anwendungsempfehlungen. DBW Die Betriebswirtschaft 66:727–748
Hossiep R, Paschen M, Mühlhaus O (2000) Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Grundlagen, Anwendungen, Instrumente. Hogrefe, Göttingen
Huang Y, Rayner C, Zhuang L (2003) Does intercultural competence matter in intercultural business relationship development? Int J Logist: Res Appl 6:277–288
Imahori T, Lanigan M (1989) Relational model of intercultural communication competence. Int J Intercult Relations 13:269–286
Johnson JP, Lenartowicz T, Apud S (2006) Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model. J Int Bus Stud 37:525–543
Jones L, Fletcher C (2002) Self-assessment in a selection situation: an evaluation of different measurement approaches. J Occup Organ Psychol 75:145–161
Jöreskog KG, Sörbom D (1998) LISREL 8. Erlbaum, Hillsdale
Kelley C, Meyers J (1999) The cross-cultural adaptability inventory. In: Fowler S, Mumford M (Hrsg) Intercultural sourcebook. Intercultural Press, Yarmouth, S 53–60
Kim YY, Ruben BD (1988) Intercultural transformation. In: Kim YY, Gudykunst WB (Hrsg) Theories in intercultural communication. Sage, London, S 299–321
Koester J, Olebe M (1988) The behavioural assessment scale for intercultural communication effectiveness. Int J Intercult Relations 12:233–246
Konradt U, Albers S, Klapper D, Sartorius C (2006) Methodik der empirischen Forschung. Gabler, Wiesbaden
Kupka B, Everette AM (2008) Assessing trainees for international assignments with the non-verbal communication competence scale. Präsentiert auf der 94th National communication association annual meeting. San Diego

Kupka B, Everett AM, Atkins SG, Dodd C, Walters L, Hill LB, Richter B, Walters T, Bolten J, Graf A, Mertesacker M (2007a) Home, sweet home – assessing trainees′ intercultural self-awareness for international assignments with the intercultural self-awareness scale. Paper presented at the 93rd Annual Convention of the National Communication Association. Chicago

Kupka B, Everette AM, Atkins SG, Dodd C, Walters L, Hill LB, Richter B, Walters T, Bolten J, Graf A, Mertesacker M (2007b) Home, sweet home – assessing trainees′ intercultural self-awareness for international assignments with the intercultural self-awareness scale. Präsentiert auf der 93rd annual convention of the National Communication Association. Chicago

Lattmann C (1991) The problem of predictive validity in the selection of employees in organizations. Die Unternehmung 45:379–395

Leong C-H (2007) Predictive validity of the multicultural personality questionnaire: a longitudinal study on the socio-psychological adaptation of asian undergraduates who took part in a study-abroad program. Int J Intercult Relations 31:545–559

Lievens F (2008) Research on selection in an international context: current status and future directions. In: Harris M (Hrsg) Handbook of research in international human resource management. Erlbaum, London, S 107–123

Liu X, Shaffer MA (2005) An investigation of expatriate adjustment and performance: a social capital perspective. Int J Cross-Cultural Manage 5:235–254

Loboda J (2003) Entwicklung eines Tests zur Erfassung interkultureller Handlungskompetenz (TIHK), Diplomarbeit. Universität Regensburg

Lustig MW, Koester J (2003) Intercultural competence: interpersonal communication across cultures. Allyn & Bacon, Boston

Martin JN, Hammer MR (1989) Behavioral categories of intercultural communication competence: everyday communicator′s perceptions. Int J Intercult Relations 13;303–332

Martin M (2002) Beruflich in Indonesien. Ein Orientierungstraining zur Bewältigung kultureller Stolpersteine. In: Janich N, Neuendorff D (Hrsg) Verhandeln, kooperieren, werben. DUV, Wiesbaden, S 131–166

Mol ST, Born MP, Van Der Molen HT (2005) Developing criteria for expatriate effectiveness: time to jump off the adjustment bandwagon. Int J Intercult Relations 29:339–353

Molinsky AL, Krabbenhoft MA, Ambady N, Choi YS (2005) Cracking the nonverbal code: intercultural competence and gesture recognition across cultures. J Cross Cultural Psychol 36:380–395

Moosbrugger H, Schermelleh-Engel K (2007) Exploratorische (EFA) und Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In: Moosbrugger H, Kelava A (Hrsg) Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Springer, Heidelberg, S 307–324

Müller A, Thomas A (1995) Studienhalber in den USA: Interkulturelles Orientierungstraining für deutsche Studenten, Schüler, Praktikanten, Heidelberg

Müller S, Gelbrich K (2000) Interkulturelle Kompetenz als neuartige Anforderung an Entsandte: Status quo und Perspektiven der Forschung. Zfbf 53:246–272

North K, Reinhardt K (2005) Kompetenzmanagement in der Praxis – Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler Verlag, Wiesbaden

Oyserman D, Kemmelmeier M (2002) Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. Psychol Bull 128:3–72

Peterson RA (1994) A meta-analysis of cronbach′s coefficient alpha. J Consum Res 21:381–391

Peterson RA (2001) On the use of college students in social science research: insights from a second-order meta-analysis. J Consum Res 28:450–461

Pruegger VJ, Rogers TB (1994) Cross-cultural sensitivity training: methods and assessment. Int J Intercult Relations 18:369–387

Psalti A (2007) Training Greek teachers in cultural awareness. A pilot teacher-training program. Implications for the practice of school psychology. Sch Psychol Int 28:148–162

Riggio R (2006) Nonverbal skills and abilities. In: Manusov V, Patterson ML (Hrsg) The SAGE handbook of nonverbal communication. Sage, Thousand Oaks, S 79–96
Sattler H, Völckner F (2003) Bestimmungsfaktoren des Markenerfolgs. Eine Replikation der Studie von Zatloukal. Zfbf 73:1077–1102
Schmid S (1999) Entwicklung eines Culture Assimilator-Trainings für die Zusammenarbeit mit Engländern, Diplomarbeit, Universität Regensburg
Shaffer M, Harrison D, Gregersen HB, Black JS, Ferzandi LA (2006) You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. J Appl Psychol 91:109–125
Singelis T (1994) Non-verbal communication during intercultural interactions. In: Brislin RW, Yoshida T (Hrsg) Improving intercultural interactions: modules for cross-cultural training programs. Sage, Thousand Oaks, S 268–294
Small EE, Diefendorf JM (2006) The impact of contextual self-ratings and observer ratings of personality on the personality-performance relationship. J Appl Soc Psychol 36:297–320
Spitzberg BH (1988) Communication competence: measures of perceived effectiveness. In: Tardy C (Hrsg) A handbook for the study of human communication. Ablex, Norwood, S 67–105
Spitzberg BH (1991) Intercultural communication competence. In: Samovar LA, Porter RE (Hrsg) Intercultural communication – a reader. Wadsworth, Belmont, S 353–365
Spitzberg BH (2000) A model of intercultural communication competence. In: Samovar L, Porter R (Hrsg) Intercultural communication – a reader. Belmont, S 375–387
Tett RP, Steele JR, Beauregard RS (2003) Broad and narrow measures on both sides of the personality-job performance relationship. J Organ Behav 24:335–356
Tharneou P (2005) International work in domestic jobs: an individual explanation. Int J Hum Res Manage 16:475–496
Thomas A (2003) Interkulturelle Kompetenz: Grundlagen, Probleme und Konzepte. Erwägen, Wissen, Ethik 14:137–151
Toh SM, DeNisi AS (2005) A local perspective to expatriate success. Acad Manage Executive 19:132–146
Tucker MF (1973) Improving cross-cultural training and measurement of cross-cultural learning. Peace Corps Center for Research and Education, Washington D.C.
Van Oudenhoven JP, Van Der Zee KI (2002) Predicting multicultural effectiveness of international students: the multicultural personality questionnaire. Int J Intercult Relations 26:679–694
Weldon DE, Carlston DE, Rissman AK, Slobodin L, Triandis HC (1975) A laboratory test of effects of culture assimilator training. J Personal Soc Psychol 32:300–310
Wiegran G (2002) Individuelle Mitarbeiterführung. Tectum, Marburg
Wittkop T (2009) Interkulturelle Kompetenz deutscher Expatriates in China. In: Buber R, Holzmüller H (Hrsg) Qualitative Marktforschung. Gabler, Wiesbaden, S 1021–1044
Yang RP-J, Noels KA, Saumure KD (2006) Multiple routes to cross-cultural adaptation for international students: mapping the paths between self-construals, english language confidence, and adjustment. Int J Intercult Relations 30:487–506
Zee KIVd, Oudenhoven JPV (2001) The multicultural personality questionnaire: reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. J Res Personal 35:278–288

Intercultural competence as a factor of global success an exploratory and confirmatory evaluation of five questionnaires for international employee selection

Abstract: The purpose of this study is to identify intercultural dimensions with significant practical relevance and to present valid self-assessment questionnaires to measure them. We test the validity of five questionnaires assessing different aspects of intercultural competence by regressions of subjects′ results (N = 272) with their performance rated in intercultural role-plays. Open-mindedness, flexibility and nonverbal communication competence significantly enhance successful

behavior in international tasks. Based on our results we recommend the Intercultural Sensitivity Inventory *ICSI* and the Nonverbal Communication Competence Scale *NVCCS* to assess those vital dimensions in international selection procedures.

Keywords: Intercultural competence · International human resource management · International employee selection · Self-assessment questionnaires · Criterion validity

8. Diplomfeier der Brunswick European Law School (BELS)

Zur diesjährigen Diplomfeier der Brunswick European Law School (BELS) wurden 75 Absolventinnen und Absolventen des Jahrganges „April 2009 - April 2010“ im Renaissancesaal des Schlosses Wolfenbüttel durch den Dekan Prof. Dr. Matthias Pierson, den Vizepräsidenten der Hochschule, Herrn Prof. Dr. Manfred Hamann, den Bürgermeister der Stadt Wolfenbüttel, Herrn Thomas Pink, sowie den Studiendekan Prof. Dr. Achim Rogmann feierlich verabschiedet.

Prof. Dr. Pierson

Prof. Dr. Hamann

Herr Pink

Prof. Dr. Rogmann

Im Beisein von ca. 200 Gästen, darunter Vertreter aus Politik und Wirtschaft, Lehrbeauftragte, Freunde, Ehemalige, ProfessorInnen und MitarbeiterInnen der BELS, erhielten die Absolventinnen und Absolventen ihre Diplomurkunde sowie den aktuellen BELS-Report 2009 überreicht.

Zum krönenden Abschluss eines erfolgreichen Studiums wurden vier der 75 Absolventinnen und Absolventen des Jahrganges für ihre herausragenden studentischen Leistungen geehrt.

Den **Fakultätspreis 2010,** dotiert mit 500 Euro und überreicht durch Herrn Ass. jur. Michael Klemt von der Siemens AG in Braunschweig, erhielt Timo Kaufmann als bester Absolvent mit der Gesamtnote 1,46.

Überreichung des Fakultätspreises

v.l.: Ass. jur. Klemt, Dipl.-Wirtschaftsjur. (FH) Kaufmann,
Prof. Dr. Pierson, Prof. Dr. Rogmann

Für die besten Diplomarbeiten aus den drei Vertiefungsrichtungen der Fakultät gab es weitere Preise, jeweils dotiert mit 400 EUR und überreicht mit einem gravierten Kristallblock.

Dies waren:

Der **Deloitte Award 2010**, vergeben an Irina Schmidt für ihre Diplomarbeit auf dem Gebiet des Internationalen Wirtschaftsrechts mit dem Titel: „Erneuerbare Energien als Chance für einen energiepolitischen Wandlungsprozess - Eine Untersuchung der Russischen Föderation als potenziellen Markt für deutsche Erneuerbare-Energien-Unternehmen“. Überreicht wurde der Preis durch Wirtschaftsprüfer Thomas Kurth von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte & Touche GmbH in Berlin.

Überreichung des Deloitte Awards

v.l.: Herr Kurth, Dipl.-Wirtschaftsjur. (FH) Schmidt, Prof. Dr. Pierson, Prof. Dr. Rogmann

Der **MAN Award 2010** ging - überreicht durch Personalleiter Rainer Scharnowski von der MAN Nutzfahrzeuge AG, Salzgitter - an die Absolventin Pegah Akhyari für ihre Diplomarbeit der Vertiefungsrichtung Personalwirtschaft und Arbeitsrecht mit dem Titel: „Konzeption und Gestaltung des Talentmanagements am Beispiel der Volkswagen Financial Services AG“.

Überreichung des MAN Awards

v.l.: Herr Scharnowski, Dipl.-Wirtschaftsjur. (FH) Akhyari,
Prof. Dr. Rogmann, Prof. Dr. Pierson

Der letzte übergebene Preis, der **Volkswagen Award 2010** ging an Annika Michael für ihre Diplomarbeit auf dem Gebiet des Gewerblichen Rechtsschutzes mit dem Titel: „Benutzungsanforderungen an deutsche Marken und Gemeinschaftsmarken sowie Marken in den USA - Unter besonderer Berücksichtigung des Nachweises der Benutzung als Kennzeichen für Dienstleistungen“. Überreicht wurde der Preis durch den Patentanwalt Uwe Wiesner von der Volkswagen AG in Wolfsburg.

Überreichung des Volkswagen Awards

Herr Wiesner, Dipl.-Wirtschaftsjur. (FH) Michael,
Prof. Dr. Pierson, Prof. Dr. Rogmann

Wie auch in den Vorjahren wurde die Feier stilvoll umrahmt durch musikalische Einlagen, erstmals durch das Jugend-Jazz-Trio der Musikschule der Stadt Salzgitter, und einen abschließenden Sektempfang mit Buffet.

Jugend-JazzTrio der Musikschule der Stadt Salzgitter "JAM-packed"

Text: BELS
Fotos: Herr Neufert

WILLKOMMEN IN WOLFENBÜTTEL

Zoe Marie

Zoe Marie Pust, geboren am 19. April 2010, 8.34 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3120 Gramm, 50 Zentimeter. Eltern: Katja und Heiko Pust, Wolfenbüttel.

Mia

Mia Woitas, geboren am 21. April 2010, 11.11 Uhr, in der Belegärztlichen Frauenklinik im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 2825 Gramm, 47 Zentimeter. Eltern: Anja und Kai Woitas, Wolfenbüttel.

Dave

Dave Kistner, geboren am 21. April 2010, 8.40 Uhr, in der Belegärztlichen Frauenklinik im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3080 Gramm,47 Zentimeter. Eltern: Kathrin Dziony und Patrick Kistner, Wolfenbüttel.

Jason-Lee

Jason-Lee Othmar, geboren am 16. April 2010, 6.44 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3245 Gramm, 51 Zentimeter. Eltern: Eva-Maria und Tobias Othmar, Wolfenbüttel.

Noah

Noah Popke, geboren am 17. April 2010, 4.42 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3055 Gramm, 50 Zentimeter. Eltern: Helena und Jörg Popke, Wolfenbüttel

Dekan Matthias Pierson spricht während der Absolventenfeier der Brunswick-European-Law-School (BELS) der Fachhochschule Ostfalia im Schloss Wolfenbüttel ein Grußwort. Foto: Eva Pfeiffer

Absolventen ausgezeichnet

Abschlussfeier der Brunswick-European-Law-School im Schloss Wolfenbüttel

Von Eva Pfeiffer

WOLFENBÜTTEL. 75 Absolventen haben an der Brunswick-European-Law-School (BELS) der Fachhochschule Ostfalia ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Gestern wurden ihnen im Schloss Wolfenbüttel die Diplom-Urkunden überreicht.

In einem Grußwort an die Diplom-Wirtschaftsjuristen darf das Thema Finanzkrise nicht fehlen. So sieht es Dekan Matthias Pierson und packt gleich noch die Aschewolke aus Island mit dazu. Pierson: „Die Weltfinanzkrise war ähnlich wie die Aschewolke auch nicht zu sehen. Und so hoffen wir, dass sie sich genauso wie die Aschewolke wieder verzieht."

Pierson betont, dass die BELS ihre englische Bezeichnung trotz der Namensänderung der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel in Ostfalia bewusst beibehalten habe. Damit wolle man die internationale Ausrichtung der BELS verdeutlichen.

Unter den Absolventen sollten vier Studierende am Freitagbend für herausragende Leistungen ausgezeichnet werden:

- Den mit 500 Euro dotierten Fakultätspreis erhält Timo Kaufmann als bester Absolvent seines Jahrgangs.
- Den Deloitte-Award mit 400 Euro bekommt Irina Schmidt für ihre Diplomarbeit im Internationalen Wirtschaftsrecht.
- Ebenfalls mit 400 Euro dotiert ist der MAN-Award. Mit ihm wird Pegah Akhyari für ihre Diplomarbeit in der Fachrichtung Personalwirtschaft/Arbeitsrecht ausgezeichnet.
- Auch der Volkswagen-Award ist mit 400 Euro dotiert. Ihn bekommt Annika Michael für ihre Arbeit zum Gewerblichen Rechtsschutz.

Kursus für Frauen, die in Schulen mithelfen wollen

HALCHTER. Für pädagogische Mitarbeiterinnen und interessierte Frauen bietet die Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) einen Kursus für Betreuungskräfte an verlässlichen Grundschulen an. Ein Infoabend findet dazu am Mittwoch, 28. April, 19 Uhr, in der Grundschule an der Harzburger Straße statt. Der Kursus soll 44 Unterrichtsstunden umfassen und soll in der Grundschule Halchter stattfinden. Bei erfolgreichem Abschluss gibt es ein Zertifikat.

Informationen und Anmeldung beim LEB-Bezirksbüro Braunschweig, ☎ (0531) 2872868. stei

In Fotowerkstatt zu Gast

WOLFENBÜTTEL. Eine Führung durch die Fotowerkstatt der Herzog-August-Bibliothek findet am Dienstag, 27. April, ab 18 Uhr statt. Unter anderem solle es um die technischen Verfahren für Reproduktion von Drucken, Handschriften, und Landkarten gehen. Gezeigt werden soll unter anderem der Umgang mit digitalen Kameras und der Workflow bei der Buchreproduktion. Eintritt: 3 Euro.

Informationen und Anmeldung: ☎ (05331) 808103.

Gewerkschaft tagt

WOLFENBÜTTEL. Die Ortsgruppe Wolfenbüttel der Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie lädt am Mittwoch, 28. April, ab 18 Uhr ins Okerstadion am Harztorwall 22 zur Mitgliederversammlung ein. Unter anderem solle es um das Thema Asse II gehen.

Anmeldung: ☎ (0170) 2321305.

Vom Apostel Markus

WOLFENBÜTTEL. Das Quartier lädt am Sonntag, 25. April, ab 11.30 Uhr zu einem Themengottesdienst in die Trinitatiskirche ein. Es soll um den Apostel und Evangelisten Markus gehen, dessen Gedenktag der 25. April ist.

TAKI Tageszeitung im Kindergarten

Die Gruppenbesuche

371 Mädchen und Jungen in Stadt und Kreis Wolfenbüttel nehmen aktuell an unserem Projekt Taki teil und bekommen täglich die Zeitung.

Martin-Luther-Kindergarten in Wolfenbüttel

Drei Gruppen aus dem Martin-Luther-Kindergarten in Wolfenbüttel nehmen an unserem aktuellen Taki-Projekt teil. Es sind die Schmetterlinge, die Drachen und die Tiger. Das Foto zeigt die Mädchen und Jungen aus dem Kindergarten mit ihren Ideen zu Tageszeitung im Kindergarten. Foto: Kindergarten

Taki-Tisch und Buchstabentoast

Die Gruppen im Martin-Luther-Kindergarten haben viele Ideen

WOLFENBÜTTEL. Die Mädchen und Jungen aus dem Martin-Luther-Kindergarten in Wolfenbüttel haben ganz viele Ideen zu Taki. Zum Beispiel hat die Drachengruppe ein Zeitungsfrühstück gemacht.

Dazu wurden kleine Schokoladenbuchstaben auf ein Toastbrot gelegt. Sie haben auch den Kopf von Taki mit einem Toastbrot gestaltet. Dabei war zum Beispiel Schnittlauch, mit dem die Schnurrhaare gelegt wurden.

Die Tigergruppe hat gemeinsam einen Taki-Tisch gestaltet. Dazu haben die Mädchen und Jungen einen Holztisch genommen. Mit Kleister haben sie Papierstücke aus der Zeitung aufgeklebt und dann die Oberfläche lackiert.

In der Schmetterlingsgruppe haben die Kinder eine Schlange aus Zeitungspapier gebastelt. Sie lag beim Redakteursbesuch mit im Raum. Außerdem haben die Kinder dort ihre eigenen Taki-Kisten aus Pappe. Alles das, was sie im Projekt machen, kann in diese Kiste gelegt werden. Außerdem hatten sie die Idee für eine Reportersuppe mit Buchstabennudeln. Die schmeckt bestimmt richtig lecker. en

Liebe Kinder!

Die ersten zwei Wochen unseres aktuellen Taki-Projekts sind nun vorbei. Noch eine Woche bekommt Ihr täglich die Zeitung in den Kindergarten geliefert.

Bei meinen Besuchen habe ich ja festgestellt, wie viel Ihr täglich in den Ausgaben findet. Zum Beispiel schneiden viele Gruppen die Baby-Bilder aus der Zeitung aus und sammeln sie in einer Wandzeitung.

Andere interessieren sich sehr für das Wetter. Täglich wird der Wetterbericht ausgeschnitten. Die Mädchen und Jungen schauen dabei auch nach, ob die Voraussage gestimmt hat.

Ich wünsche Euch eine schöne dritte Woche mit Taki und noch viele spannende und schöne Tage mit der Zeitung.
Viele Grüße
und bis bald,

dr. a. Sandhagen

Hans-Dietrich Sandhagen
Telefon: (05331) 800873
E-Mail: taki-wf@bzv.de
www.newsclick.de/taki

Auszug aus dem Wolfenbütteler Schaufenster „Wolfenbüttel und Umgebung“ vom 25.04.2010

8. Absolventenfeier der Fakultät Recht der Brunswick European Law School

Wolfenbüttel. Am Freitagabend fand im Renaissancesaal des Wolfenbütteler Schlosses die 8. Absolventenfeier der Fakultät Recht der Brunswick European Law School (BELS) statt. Deren Dekan Professor Dr. Matthias Pierson und Studiendekan Professor Dr. Achim Rogmann konnten 51 Absolventen ihre Urkunden überreichen, insgesamt haben 75 Studenten ihr Studium von April 2009 bis April 2010 erfolgreich beendet. Der mit 500 Euro dotierte Fakultätspreis ging an Timo Kaufmann (Gesamtnote 1,46). Den Deloitte Award holte sich Irina Schmidt, den MAN Award Pegah Akhyari und den Volkswagen Award Annika Michael. Alle Preisträger erhielten zusätzlich einen gravierten Kristallblock und eine Urkunde.

Foto: Miethe

HAB zeigt Ausstellung über Druckerkunst

WOLFENBÜTTEL. Mit Bleilettern aus dem Gutenberg-Zeitalter gestaltet der Drucker Arno Piechorowski Texte, die ihm wichtig sind. In Zusammenarbeit mit Schriftstellern, Illustratoren und Buchbindern entstehen Prachtausgaben, Mappenwerke, Hefte und Einblattdrucke. Der Kunst des Handpressendruckers widmet sich nun eine neue Ausstellung der Herzog-August-Bibliothek (HAB). Sie wird am Freitag, 30. April, um 17 Uhr in der Augusteerhalle der Bibliotheca Augusta eröffnet. Geplant ist auch eine Führung, der Eintritt ist frei. Bis zum 19. September haben Besucher die Möglichkeit, das Werk Piechorowskis im Malerbuchkabinett zu sehen. Einführende Worte sprechen Piechorowski selbst sowie Hans-Dietrich Raapke aus Oldenburg.

Werkzeuge gestohlen

WOLFENBÜTTEL. Unbekannte haben nach Polizeiangaben am Mittwochnachmittag aus dem Firmenfahrzeug eines Salzgitteraner Sanitärbetriebes Werkzeuge im Wert von rund 2300 Euro entwendet. Der unverschlossene weiße Transporter habe sich im Laufe des Tages an verschiedenen Orten in Wolfenbüttel, befunden, unter anderem im Sommerfeld, in der Ferdinandstraße und im Doktorkamp.

Hinweise: ☎ (0 53 31) 93 30.

Einbruch in Backshop

WOLFENBÜTTEL. Bislang nicht ermittelte Täter haben nach Polizeiangaben in der Nacht zu Donnerstag einen Tresor mit mehreren hundert Euro Bargeld aus einem Backshop an der Adersheimer Straße in Wolfenbüttel entwendet. Sie hätten das Toilettenfenster aufgehebelt und seien so in die Räume gelangt. Den Sachschaden schätzt die Polizei auf rund 3000 Euro.

Hinweise: ☎ (0 53 31) 93 30.

Leuchtturm für die Region

28-Jähriger entwickelt neue Telefonsoftware – Wirtschaftsministerium unterstützt

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. Ideen muss der Mensch haben – Michael Iedema hat welche. Der 28-Jährige hat eine neue Software für Telefonanlagen entwickelt, die sich jeder aus dem Internet kostenlos herunterladen kann.

Professor Reza Asghari, der das Institut für Entrepreneurship unter dem Dach der Ostfalia-Hochschule und der Technischen Universität Braunschweig leitet, ist sich sicher: „Askozia wird zu einem der wichtigsten Unternehmen auf dem Markt werden." Askozia ist der Name, den Iedema seiner Software gegeben hat. Und genau so soll auch seine Firma heißen, die derzeit auf dem Gelände am Exer in Wolfenbüttel gegründet wird.

Michael Iedema (sitzend) hat eine neue Telefon-Software entwickelt, die sich in den Kästen vor ihm befindet. Markus Becks und die beiden Professoren Reza Asghari und Diederich Wermser begleiten ihn auf seinem Weg zur Unternehmensgründung. Foto: Stephanie Peißker

Starke Konkurrenz

Askozia soll selbst Cisco Systems, einem US-amerikanischen Unternehmen aus der Telekommunikationsbranche, das Fürchten lehren. Davon ist Professor Diederich Wermser, der das Institut für Kommunikations-Systeme und Technologien an der Ostfalia-Hochschule leitet, überzeugt.

„Heute telefoniert man immer mehr über das Internet", erzählt Wermser. Dafür brauche man neue Telefonanlagen, die als Software, also als Programm, realisiert werden. Askozia sei eine solche Telefonanlage. Die Software habe eine einfach zu bedienende Benutzeroberfläche. Die Anlage verbrauche nur drei Watt und damit viel weniger als vergleichbare Produkte. „Man braucht nur noch das Kabel vom Internettelefon in die Anlage einzustöpseln, und schon kann man telefonieren", schwärmt Wermser.

Wie aber verdient man mit einer solchen Anlage Geld, wenn doch die Software kostenlos aus dem Internet heruntergeladen wird? Michael Iedema entwickelt derzeit so genannte App-Stores. Das sind virtuelle Geschäfte, in denen man Apps, also Applikationen, kaufen kann. Applikationen sind zum Beispiel verschiedene Klingeltöne, Ansagen von Stars, die man gern auf dem Anrufbeantworter haben möchte, oder auch die Wettervorhersage, die man sich auf die Telefonanlage aufspielen kann. Die Applikationen kosten Geld.

Das Wissenschaftsministerium des Landes Niedersachsen findet diese Existenzgründungsidee so zukunftsträchtig und wirtschaftlich sinnvoll, dass es die Ausgründung der Firma für 18 Monate mit 170 000 Euro unterstützt. „Askozia wird ein Leuchtturm für die Region", sagt Asghari.

Um aber überhaupt einer eigenständigen Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, benötigte Iedema eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung. Iedema stammt aus Platte in Süd-Dakota (USA) und studierte Informatik erst in seiner Heimat, später an der Ostfalia-Hochschule. Eine solche Aufenthaltsgenehmigung sei schwer zu erhalten.

Aufenthalt genehmigt

Der Antrag sei ein Jahr geprüft worden, erzählt Asghari über die deutschen Behörden. Aber weil alle an einem Strang gezogen haben, hat es geklappt: die Industrie- und Handelskammer, das Ordnungsamt, Landrat Jörg Röhmann und Bürgermeister Thomas Pink halfen. Iedema sitzt derweil schon an seinem Arbeitsplatz und tüftelt weiter.

Jugendparlament öffnet eigenes Büro im Rathaus

Künftig feste Anlaufstelle für Kinder und Jugendliche

WOLFENBÜTTEL. Das Wolfenbütteler Jugendparlament hat ein Jugendbüro eröffnet. Es kann für seine Arbeit einen Raum des Rathauses nutzen – Zimmer 246, gleich neben der Stadtjugendpflege.

Das Jugendbüro öffnet jeweils montags von 15 bis 18 Uhr. Kim Rache, Vorsitzende des Jugendparlamentes, freut sich, dass neben dem Internetauftritt und den öffentlichen Sitzungen so eine Möglichkeit geschaffen ist, dass sich Kinder und Jugendliche mit ihren Anliegen persönlich an das Jugendparlament wenden können.

Sie sagt: „Wir wollen die Interessen aller Kinder und Jugendlichen vertreten, da ist es wichtig und gut, dass sie uns direkt ansprechen können". Diese Gelegenheit nutzte sogleich eine Gruppe von Kindern, die sich für die Erhöhung der Altersgrenze auf „ihrem" Spielplatz und für einen Bolzplatz in ihrer Nähe einsetzt. Die Kinder übergaben dem Jugendparlament eine Unterschriftenliste. Auf der nächsten Sitzung des Jugendparlamentes werden sie ihr Anliegen nochmals vorstellen.

Kai Musiol (von links), Kim Rache und Lina Frank, Vorstandsmitglieder des Jugendparlaments, freuen sich über das neue Büro. Foto: privat

DAS WORT ZUM SONNTAG

Das Leben lebt auf – die Schöpfung lebt!

Frohe Ostern wünsche ich Ihnen!

Ist doch wohl ein bisschen spät dafür, oder? Ostern ist immerhin schon vier Wochen her. Was interessiert uns das noch?

Die christlichen Kirchen feiern, entgegen diesem allgemeinen Empfinden, Ostern 50 Tage lang. Erst der Pfingsttag schließt die Osterzeit ab. Insofern sind wir gerade erst mitten drin in der Osterfreude. Das wohl älteste deutsche Kirchenlied ist der Gesang „Christ ist erstanden" aus dem 11. Jahrhundert. In einfachen Worten bringt es den Glauben an die Auferstehung Jesu Christi von den Toten zum Ausdruck.

Christ ist erstanden
Von der Marter alle;
Des soll'n wir alle froh sein,
Christ will unser Trost sein.
Kyrieleis.

Martin Luther war derart begeistert von dem Lied, dass er schreibt: „Aller Lieder singt man sich mit der Zeit müde, aber das Christ ist erstanden muss man alle Jahre wieder singen." Wegen seiner langen vorreformatorischen Tradition und seiner Beliebtheit in den großen christlichen Konfessionen darf man das „Christ ist erstanden" wohl mit Fug und Recht als das deutsche Osterlied schlechthin bezeichnen.

Fast schon lapidar beginnt das Lied mit dem Ausruf „Christ ist erstanden". Das ist die Botschaft, mit der der christliche Glaube steht und fällt. Der Auferstandene hat den Tod überwunden. Unser Lied fasst dies aber sogar noch weiter: Er hat die Marter alle überwunden. Damit meint es alles Dunkle, Üble, alles, was Leiden und Schmerzen bereitet, kurz: das, was in irgendeiner Weise das Leben beeinträchtigt und die Lebensfreude trübt.

Die Glaubensaussage „Christ ist erstanden" mündet in den Aufruf an die Gläubigen: des soll'n wir alle froh sein. Die Begeisterung, die die Osterbotschaft hervorrufen will, ist mehr als ein vorübergehendes Gute-Laune-Gefühl. Es ist Trost: Christ will unser Trost sein. Trost bedeutet für den mittelalterlichen Dichter Zuversicht, Lebensmut, Vertrauen, Sicherheit, Sinn und so weiter.

Übrigens hat unser Osterlied noch zwei weitere Strophen. Die zweite greift die Aussage der ersten noch einmal auf, diesmal vom Gegenteil her: Wär' er nicht erstanden, so wär' die Welt vergangen. Durch Tod und Auferstehung Jesu Christi wird die Welt neu. Von der Knechtschaft zur Freiheit, vom Tod zum Leben. Auch deshalb hat das Osterfest seinen kalendarischen Ort am Übergang vom Winter zum Frühling. Das Leben lebt auf. Die Schöpfung lebt!

Das ist wahrhaft eine tröstliche Botschaft, die wir 50 Tage lang feiern. Die Christen sind sogar noch übermütiger: Sie feiern dies gar an jedem Sonntag.

Deshalb wünsche ich Ihnen einen gesegneten Sonntag und noch einmal: Frohe Ostern!

Diakon Andreas Braun, St. Petrus, Wolfenbüttel

Anzeige

Bank Praktiker

RECHTSSICHER • REVISIONSFEST • RISIKOGERECHT

Finanz Colloquium Heidelberg

05/2010

BankPraktiker.de

Herausgeber:

Werner Böhnke,
Vorstandsvorsitzender, WGZ Bank

Dr. Jürgen Ellenberger,
Richter am BGH, Bankrechtssenat

Dr. Peter Hanker,
Vorstandssprecher, Volksbank Mittelhessen eG

Wolfgang Hartmann,
Vorstandsvorsitzender des Instituts für Risikomanagement und Regulierung, ehem. Mitglied des Vorstands und CRO, Commerzbank AG

Walter Kleine,
Vorstandsvorsitzender, Sparkasse Hannover

Prof. Dr. Thomas A. Lange,
Sprecher des Vorstands, National-Bank AG

Dr. Hans Richter,
Oberstaatsanwalt, Leiter der Abteilung Bank-, Börsen- und Insolvenzstraftecht, Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Wirtschaftsstrafrecht, Stuttgart

Karl Matthäus Schmidt,
Vorstandssprecher, quirin bank AG

Werner Severin,
stv. Vorsitzender des Vorstands, SaarLB

Prof. Dr. Franz-Christoph Zeitler,
Vize-Präsident der Deutschen Bundesbank

Axel Becker | Dirk Wohlert
Neue MaComp: Aufwertung der Compliance-Funktion in Banken

Michael Hoffelder
Eigenheimrentengesetz: Wohn-Riester

Klaus Vorpeil
Bankgarantien: Neue ICC-Garantierichtlinien

Leonhard Zintl | Gabriele Herdin
Talent Management: Ein Programm zur Veränderung

Thomas Nolte | Walter Ullrich
Corporate Governance: Neue Impulse für Kreditinstitute

Jörg Plesse
Erb- und Stiftungsmanagement: Größte Irrtümer und Risiken

160–195

196–200

SERVICE

180 Talent Management: Ein Programm zur Veränderung

Leonhard Zintl, Volksbank Mittweida eG | Gabriele Herdin, Management Training für o. g. Volksbank

▷ Der Beitrag beinhaltet ein Interview mit dem Vorstand der Volksbank Mittweida eG und der begleitenden Management Trainerin Gabriele Herdin zum erfolgreichen Talent Management Programm und deren dauerhaften Erfolge auch über die Bank hinaus.

184 Corporate Governance: Neue Impulse für Kreditinstitute

Thomas Nolte, Sparkasse Hannover | Walter Ullrich, Hamburger Sparkasse AG

▷ Die neuen Ausprägungen der Corporate Governance treffen alle Kreditinstitute. Der Beitrag beinhaltet die wesentlichen Zusammenhänge sowie Veränderungen und gibt praxisorientierte Hinweise.

190 Erb- und Stiftungsmanagement: Größte Irrtümer und Risiken

Jörg Plesse, NORD/LB

▷ Die Nachfolgeberatung (Estate Planning) gewinnt als wichtige Kerndienstleistung im Wealth Management und Private Banking aufgrund der Altersstruktur der Kunden immer mehr an Bedeutung.

196 BankPartner

198 Rezensionen

200 Personalia

IMPRESSUM

BankPraktiker
RECHTSSICHER • REVISIONSFEST • RISIKOGERECHT

Redaktion
Dr. Patrick Rösler, Chefredakteur und VisdP
Corinna van der Eerden, stellv. Chefredakteurin
Dr. Christian Göbes
Frank Sator
Marcus Michel
Thomas Welker
E-Mail: BankPraktiker@FC-Heidelberg.de

Leiterin Korrektorat und Rezensionen
Janin Stärker
E-Mail: Janin.Staerker@FC-Heidelberg.de

Sponsoring- /Anzeigenleitung
Stefanie Nauen
E-Mail: Stefanie.Nauen@FC-Heidelberg.de

Produktionsleitung
Christiane Kempe
E-Mail: Christiane.Kempe@FC-Heidelberg.de

Leiterin Aboservice
Beate Knopf
E-Mail: Beate.Knopf@FC-Heidelberg.de

Satz
Metalexis, Niedernhausen

Druck
City Druck, Heidelberg

Versand
letterei.de GmbH & Co. KG, Nauheim

Titelfoto
Flarotof/fotolia

Preise
Der Preis für ein Jahresabonnement Inland beträgt € 210.– inkl. USt. und zzgl. € 12.– Versandkosten. BankPraktiker erscheint zehn Mal jährlich. Der Preis für ein Einzelheft beträgt € 23,45 (€ 22 + € 1,45 Versand). Abonnementkündigungen sind nur mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende des berechneten Bezugszeitraums möglich.

Firmenanschrift & inhaltliche Verantwortung
Finanz Colloquium Heidelberg GmbH
Plöck 32a
D-69117 Heidelberg

Tel.: 06221 – 99 898 0
Fax: 06221 – 99 898 99

info@fc-heidelberg.de
www.fc-heidelberg.de

Geschäftsführung
Dr. Christian Göbes, Frank Sator, Dr. Patrick Rösler

Sitz der Gesellschaft ist Heidelberg,
Amtsgericht Mannheim HRB Nr. 335598
Umsatz-Identifikationsnummer gemäß § 27 a Umsatzsteuergesetz: DE184391372

ISSN 1861-4884

01

02

Vorstand, Handel, Controlling, Revision

01 Ertragsorientiertes Liquiditätsrisikomanagement in mittelständischen Banken

Prof. Dr. Stefan Zeranski (Hrsg.): Ertragsorientiertes Liquiditätsrisikomanagement in mittelständischen Banken. Finanz Colloquium Heidelberg, Heidelberg, 2. Auflage 2010. 747 S., 86 €.

▷ Auf nahezu den **doppelten Umfang** angewachsen, beleuchtet die zweite Auflage des Klassikers aus 2007 auch vor dem Hintergrund der Finanzmarktkrise alle Aspekte der Liquiditätsrisikosteuerung. Hierbei werden nach den aufsichtsrechtlichen Aspekten in den Kapiteln A und B die Grundlagen im bankbetrieblichen Liquiditätsmanagement erläutert (Kapitel C). Es folgen die Messung und Steuerung des Liquiditätsrisikos (Kapitel D). Die Revision des Liquiditätsrisikomanagements in Kapitel E und letztlich die bankaufsichtlichen Anforderungen an die Zulassung interner Modelle in Kapitel F runden die Ausführungen ab.

Die 17 Autoren sind fachlich breit gestreut und decken jeweils Spezialgebiete ab. Die Ausführungen aller Autoren **bestechen durch eine homogene und stringente Struktur**, die immer mit wichtigen Aussagen für die Bankpraxis und Wiederholungsaufgaben schließen. Hierdurch wird dem Leser das Nachschlagen erleichtert und auch Neulinge finden sich schnell zurecht. Dies wird durch ein umfangreiches Stichwortverzeichnis sowie eine sehr breite Literaturbasis begleitet.

Inhaltlich wird das Thema Liquiditätsrisiko in all seinen Facetten durchleuchtet. Sowohl die Konzepte LaR als auch LVaR genauso wie die Basiserkenntnisse aus LiqV, MaRisk und internationalem Aufsichtsrecht werden erläutert. Aber auch praktische IT-Umsetzungshilfen, Beispiele und eine 128 Punkte umfassende Checklisten sind vorhanden. Das Buch ist somit für **Banken jeder Größenordnung und Ausprägung interessant**. Trotz praktischer Ausrichtung kommt die Theorie nicht zu kurz. Umfassende strukturierte Ausführungen hierzu schaffen ein breites Fundament. Dieser Spagat zwischen Theorie und Praxis sowie das Begriffsglossar und die Fragen am Ende eines jeden Kapitels **prädestinieren das Werk letztlich auch für den Einsatz im Hochschulbereich**.

Mit dem vorliegenden Werk ist dem Herausgeber ein **Meilenstein in der Literatur über das Liquiditätsrisiko gelungen**. Es ist aufgrund seines dualen Aufbaus sowohl für Praktiker aller Klassen als auch für die Lehre an Hochschulen geeignet. Es ist jedem Institut für die Einführung eines MaRisk-konformen und vielmehr noch ökonomisch sinnvollen Liquiditätsrisikomanagements uneingeschränkt zu empfehlen. □

Svend Reuse MBA, Abteilungsleiter Controlling Sparkasse Mülheim/Ruhr und Dozent an der FOM.

Anlage, Recht, Handel

02 Bearbeitungs- und Prüfungsleitfaden Wertpapier-Compliance

Axel Becker/Michael Berndt/Dr. Jochen Klein (Hrsg.): Bearbeitungs- und Prüfungsleitfaden Wertpapier-Compliance: Risikoorientierte Ausgestaltung der Compliance-Organisation und Wohlverhaltensregeln. Finanz Colloquium Heidelberg, Heidelberg, 2009. 300 S., 59 €.

▷ Das Werk stellt mit seinen nur 200 Seiten eine insgesamt kurze, prägnante und dennoch präzise Darstellung der Wertpapier-Compliance dar. Trotz der knappen Darstellung ist es den Autoren gelungen eine nahezu abschließende Prüfungsgrundlage für die Interne Revision zu bieten. Es eignet sich sowohl als Nachschlagewerk für den Compliance-Beauftragten und den im WPHG versierten Prüfer als auch dazu einem unerfahrenen Kollegen einen Einstieg in die Prüfung des Themas zu ermöglichen.

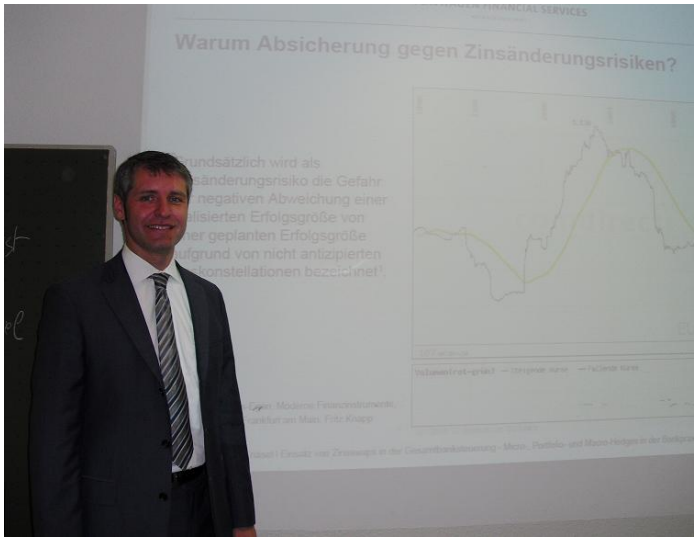
Zum einen wird der aktuelle Gesetzesstand, der als Folge der Finanzmarktkrise durch den Gesetzgeber bereits novelliert wurde, dargestellt – hier sind die weitgehenden Änderungen des WpHG und die Einführung der Wertpapierdienstleistungs-Verhaltens- und Organisationsverordnung (WpDVerOV) – zu nennen, zum anderen werden auch bereits in Vorbereitung befindliche Regelungen wie die MaComp aufgegriffen. Diese befinden sich derzeit noch in der Konsolidierungsphase.

Dargestellt werden, ausgehend vom risikoorientierten Überwachungsansatz aus Sicht der Compliance-Funktion, die Synergieeffekte die zwischen Interner Revision und dem Compliance-Beauftragten gehoben werden können. Dies ist insbesondere vor der in vielen mittelständischen Instituten gebotenen Kostensenkungen interessant. Danach wird die Prüfung und Beurteilung der Einhaltung von Organisations- und Compliance-Anforderungen sowie die Einhaltung der allgemeinen und besonderen Wohlverhaltensrichtlinien erläutert. Abgerundet werden diese Ausführungen durch die Darstellung der wesentlichen Aspekte der externen Prüfung. □

Ulrike Hillmann, Mitarbeiterin Allgemeine Revision und *Nicola Winkler,* Teamleiterin Revision Kölner Bank eG

Gastvortrag von Herrn Dipl.-Kfm. Michael Knäsel, VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES AG, zum Einsatz von Zinsswaps in der Bankpraxis im Studiengang Recht, Finanzen, Steuern (RFS)

Gastvortrag zum Thema „Einsatz von Zinsswaps in der Gesamtbanksteuerung – Micro-, Portfolio- und Macro-Hedges in der Bankpraxis“



Am Donnerstag, den 6. Mai 2010, hielt Herr Dipl.-Kfm. Michael Knäsel, Risk Capital Management, Financial Services auf dem Campus in Wolfenbüttel einen Gastvortrag zum Thema „“Einsatz von Zinsswaps in der Gesamtbanksteuerung – Micro-, Portfolio- und Macro-Hedges in der Bankpraxis“. Der externe Referent folgte der Einladung von Prof. Dr. Stefan Zeranski, Professor für Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Finanzdienstleistungen und Finanzmanagement, und begeisterte das Auditorium.

Knäsel, ein ausgewiesener Experte im Controlling, dozierte im Rahmen der Vorlesungsveranstaltung „Außerbilanzielle Geschäfte“ und ermöglichte den Studierenden des Studiengangs Recht, Finanzen, Steuern unter Einbeziehung zahlreicher Beispiele einen Einblick in die Praxis. Der Einsatz von Zinsswaps erlangt in der Bankpraxis eine hohe Relevanz, insbesondere wenn die Notenbanken die Leitzinsen wieder anheben. Vor diesem Hintergrund erläuterte der Referent die wesentlichen theoretischen Grundlagen zum Thema Swaps als Absicherungsinstrument gegen Zinsänderungsrisiken und konzentrierte sich auf die Vorgehensweise zur Implementierung von Portfolio-Hedges und die Hedge-Effektivität.

Im Anschluss an den informativen und spannenden Vortrag folgte eine rege Diskussion, in der mögliche Zinsentwicklungen und der Einsatz von Zinsswaps erörtert wurden.

Gastvortrag von Herrn Dipl.-Ing. René Schubert, Sparkasse Zwickau, zur Kreditwürdigkeitsprüfung in der Bankpraxis im Studiengang Recht, Finanzen, Steuern (RFS)

Gastvortrag mit Fallstudie zum Thema „Aktivgeschäft mit mittelständischen Firmenkunden in Deutschland“

Am Donnerstag, den 20. Mai 2010, dozierte Herr Dipl.-Ing. René Schubert, MBA, Leiter der Intensivbetreuung im Kreditgeschäft der Sparkasse Zwickau auf dem Wolfenbüttler Campus in einem Gastvortrag zum Thema „Aktivgeschäft mit mittelständischen Firmenkunden in Deutschland“. Schubert, ein Experte im Kreditgeschäft, folgte der Einladung von Prof. Dr. Stefan Zeranski, Professor für Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Finanzdienstleistungen und Finanzmanagement, und zeigte den Studierenden anhand einer Fallstudie auf, wie eine Kreditwürdigkeitsprüfung in der Bankpraxis durchgeführt wird.

Schubert, der mehrere Jahre bei der Deutschen Bank tätig war und seit über 10 Jahren im Mittelstands-Kreditgeschäft einer mittelgroßen Sparkasse erfolgreich arbeitet, erläuterte in seinem Vortrag die wesentlichen Aspekte der Bonität. Der Schwerpunkt des Vortrags, der im Rahmen der Vorlesung „Aktivgeschäft“ stattfand, lag bei der Beurteilung der aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Kunden anhand eines Praxisbeispiels unter Berücksichtigung der Risikoposition der Bank. Die Studierenden lernten bei dieser Fallstudie alle wichtigen Teilschritte der Kreditwürdigkeitsprüfung kennen und erarbeiteten gemeinsam mit dem Dozenten eine Kreditentscheidung.

Nach dem sehr gelungenen Vortrag mit hoher studentischer Interaktion leitete der Bankexperte eine abwechslungsreiche und spannende Diskussion.

Exkursion zur Google-Zentrale Deutschland nach Hamburg.

Am 26.05.2010 folgten Studierende der TU Braunschweig sowie der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften zusammen mit ihrem Hochschullehrer, Prof. Dr. Asghari, einer Einladung des Pressesprechers von Google Deutschland, Stephan Keuchel, nach Hamburg und besuchten dort die Google-Zentrale.

Im Rahmen dieser Veranstaltung erfuhren die Teilnehmer der Exkursion von dem Referenten Klaas Flechsig, Communications and Public Affairs Manager (B2B), aufschlussreiche Details zur Unternehmensgeschichte sowie zu aktuellen Produkten eines der weltweit größten Medienkonzerne.

Hierbei stießen die Ausführungen zu dem Produkt Google AdWords auf reges Interesses insbesondere derjenigen Teilnehmer der Exkursion, die im Rahmen der Veranstaltung E-Business bei Prof. Dr. Asghari an der Google Online Marketing Challenge, einem weltweiten studentischen Wettbewerb, teilgenommen haben. Im Rahmen dieses Wettbewerbes haben die Studierenden jeweils in Arbeitsgruppen eine individuelle Onlinemarketingstrategie für ein ausgewähltes Unternehmen entwickelt und anschließend mit Hilfe der Google AdWords-Kampgange, für die Google jeder Gruppe ein Budget in Höhe US $ 200 zur Verfügung gestellt hat, umgesetzt.

Das weltweite Siegerteam dieses Wettbewerbs, an dem im letzten Jahr mehr als 2187 Studenten-Teams aus 57 Ländern (Quelle: Google) teilnahmen, darf sich auf einen einwöchigen Aufenthalt in San Francisco, USA nebst Einladung in die Google-Plex-Büros der Google Hauptzentrale, freuen.

Einsatz mobiler Internetanwendungen bietet ländlichen Räumen Chancengleichheit in der Konkurrenz mit Städten

Neue Studie des Instituts für E-Business an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften beschreibt Potenziale und zeigt

Einsatzfelder in Wirtschaft, Gesundheitswesen und der kommunalen Verwaltung auf.

Institut für E-Business
an der Ostfalia Hochschule
für angewandte Wissenschaften

PRESSEMITTEILUNG

1. Juni 2010

Ansprechpartner:
Prof. Dr. rer. pol. Reza Asghari

Institut für E-Business GmbH
an der Ostfalia Hochschule für
angewandte Wissenschaften
Am Exer 2d
38302 Wolfenbüttel

Tel. 05331 939-33510
Fax 05331 939-33154
info@institut-e-business.de
www.institut-e-business.de

Wolfenbüttel/Hannover. Unter dem Titel „Wachstumschancen ländlicher Räume durch den Einsatz des mobilen Internets – Konzept zur nachhaltigen Stärkung ländlicher Regionen in Niedersachsen durch Integration innovativer, breitbandbasierter Applikationen“ präsentierten die Wolfenbütteler Forscher rund um Prof. Dr. Reza Asghari nun die Ergebnisse einer umfassenden Untersuchung der Entwicklungsperspektiven durch den Interneteinsatz für ländliche Gebiete in Niedersachsen gemeinsam mit der niedersächsischen Ministerin für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung, Astrid Grotelüschen in Hannover. *„Wir möchten den Entscheidungsträgern der Kommunen und Ländern, ein Instrument in die Hand zu geben, das sie in die Lage versetzt, die Signifikanz des Mobile Business bzw. Mobile Government zu erkennen und Ihnen darüber hinaus als Kompass für die Realisierung von mobilen Diensten dient.“*, erklärt Institutsleiter Prof. Dr. Reza Asghari zu den Zielen der Studie, die jetzt als E-Book bezogen werden kann.

In Auftrag gegeben wurde die Studie von den beiden Samtgemeinden Schladen und Sickte im Landkreis Wolfenbüttel im Rahmen einer außerordentlichen Landesförderung durch das niedersächsische Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung, um ein Konzept zur Stärkung des ländlichen Raums durch den Einsatz von kabellosen Breitbandinternet zu entwickeln. Besondere politische Unterstützung erhielten die beiden Kommunen durch den CDU-Landtagsabgeordneten Frank Oesterhelweg, der sich für die Vergabe des Forschungsauftrag nach Wolfenbüttel einsetzte: *„Durch die einmal mehr gelungene Verknüpfung von Politik, Verwaltung und angewandter Forschung konnten wir in Wolfenbüttel nun ein innovatives Projekt abschließen, welches aufzeigt, warum die Verfügbarkeit von breitbandigem Internet für uns unverzichtbar ist.“*

Hierfür wurden weltweit eingesetzte Anwendungen recherchiert und evaluiert. Insgesamt wurden 111 mobile Anwendungen in die Studie aufgenommen, Workshops durchgeführt, Fallstudien erarbeitet und eine Befragung von Handwerksunternehmen mit der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade durchgeführt. *„Aktuell beschäftigen wir uns damit, wie wir die weißen Flecken in der Breitbandversorgung technisch schließen können, die sozioökonomischen Auswirkungen der neuen Möglichkeiten durch das Internet wurden bislang noch nicht betrachtet.“,* stellt Samtgemeindebürgermeister Andreas Memmert zu den Ergebnissen der Studie fest. *„Die M-Business, E-Government und neue Formen der Wirtschaftsförderung – die Ergebnisse zeigen auf, dass wir in Politik und Verwaltung durchaus noch einige Arbeit vor uns haben. Diese Herausforderung nehmen wir aber im Landkreis Wolfenbüttel gerne an, zumal die Studie einige interessante Projektideen liefert, mit denen wir nun auch starten können.* “, berichtet Samtgemeindebürgermeister Dr. Arne Pautsch abschließend.

Eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse kann auf der Webseite des Instituts für E-Business kostenlos heruntergeladen werden. Die komplette Studie kann auch als E-Book über das Institut für E-Business gegen eine Schutzgebühr i.H.v. 25,00 EUR ab sofort bezogen werden. Weitere Informationen und Bestellmöglichkeit: www.institut-e-business.de

Ministerin Astrid Grotelüschen (3.v.l.) nimmt die Studie von Prof. Dr. Reza Asghari (2.v.l.) sowie Frank Oesterhelweg MdL (2.v.r.) und den beiden Samtgemeindebürgermeistern Dr. Arne Pautsch (r.) und Andreas Memmert (l.) in Hannover entgegen.

Über das Institut für E-Business:

Beschleunigung von Transaktionen, Verkürzung von Arbeitswegen und die Veränderung der Verwaltungs- und Unternehmensorganisation sind die unmittelbaren Folgen des Digital Business. Dabei werden nicht nur die Kosten gesenkt und durch neue Geschäftsmodelle neue Umsätze generiert, sondern und vor allem wird die Innovationsdynamik in einem bis jetzt noch nie da gewesenen Ausmaß angestoßen. Die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft wird in Zukunft zunehmend davon abhängen, in wieweit sie das Internet zur Abwicklung von Geschäftsprozessen entlang der gesamten Wertschöpfungskette einsetzen.

E-Government ist der zentrale Bestandteil einer Verwaltungsreform, die darauf abzielt, Produktivitätspotentiale der öffentlichen Verwaltung auszuschöpfen. Es beschleunigt die Verwaltungsprozesse, schafft Bürgerzufriedenheit, senkt die Prozesskosten und setzt die eingespannten Verwaltungsressourcen für die innovativen Aufgaben frei. Der Ansatz des Instituts für E-Business ist ganzheitlich. Wir bieten als Full-Service-Dienstleister Innovation durch die Verknüpfung von betriebswirtschaftlichem Know-How und wissenschaftlicher Forschung & Lehre und unterstützen unsere Kunden in der Verwaltung damit optimal in den Bereichen Prozessanalyse und –optimierung, Einsatz von Workflow-Systemen, Formularservertechnologie sowie bei der Integration und beim Change-Management.

Gymnasien starten mit fünf Klassen

Schulausschuss spricht sich für gleichmäßige Verteilung der Schüler auf die drei Gymnasien aus

Von Karl-Ernst Hueske

WOLFENBÜTTEL. Eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Schüler auf die drei Wolfenbütteler Gymnasien hat der städtische Schulausschuss beschlossen. Künftig soll jedes Gymnasium grundsätzlich fünfzügig starten.

Die Zügigkeit der Gymnasien war in der Vergangenheit recht unterschiedlich. Mal gab es einen Trend zum THG, mal zum Schloss, mal zur Großen Schule. So wurden zu Beginn des derzeitigen Schuljahres am Theodor-Heuss-Gymnasium vier fünfte Klassen gebildet, am Schloss sieben und an der Großen Schule fünf. Eine derart unterschiedliche Verteilung der Schüler soll es künftig nicht mehr geben. Jeweils fünf fünfte Klassen soll jedes Gymnasium erhalten.

Eine derartige Festlegung ermögliche allen drei Gymnasien sowohl beim Personal als auch bei den Räumen eine bessere Planung.

Die Unterschiede zwischen den Gymnasien, die spezielle Profile haben, sind bei der Organisationsstruktur inzwischen recht ähnlich. Nachdem die Große Schule im Jahr 2005 und das Gymnasium im Schloss 2008 die Genehmigung als offene Ganztagsschule erhalten haben, wird nunmehr mit Beginn des nächsten Schuljahres auch das THG den Ganztagsbetrieb starten.

Ob die 2007 vom Rat beschlossene Gymnasialstrategie, die auch Aussagen zur Zügigkeit enthält, auch in anderen Punkten geändert werden muss, soll erst nach dem Start der Gesamtschule im Schulausschuss diskutiert werden. Gestern endete die Anmeldung für die Gesamtschule. Über die Ergebnisse werden wir in unserer morgigen Ausgabe berichten.

Die Festlegung auf eine grundsätzliche Fünfzügigkeit bei den Gymnasien wurde im städtischen Schulausschuss bei einer Enthaltung befürwortet.

Sollten sich bei den Anmeldungen an den Gymnasien große Unterschiede ergeben, so sollen laut Bürgermeister Thomas Pink in Gesprächen der Schulleiter mit den Eltern der Schüler Lösungen gefunden werden, um die angestrebte Fünfzügigkeit zu erreichen.

SPD-Ratsherr Holger Müller machte noch darauf aufmerksam, dass dieser Beschluss nicht bedeute, dass die Gymnasien ein grundsätzliches Recht auf fünf Eingangsklassen hätten: „Wenn weniger Schüler vorhanden sind, wird es weniger Klassen geben."

KLASSENTREFFEN

60. Jahrestag der Schulentlassung gefeiert

WOLFENBÜTTEL. Den 60. Jahrestag ihrer Schulentlassung feierten 20 ehemalige Schülerinnen der einstigen Mittelschule an der Harzstraße in Wolfenbüttel. Organisiert hatte das Treffen Gisela Rosenthal aus Groß Biewende. Die meisten der Mitschülerinnen sind in der näheren Umgebung geblieben. Einige zogen nach England, Niederlande, Kanada und Australien. Das Treffen fand in Hornburg statt. Foto: privat

Abiturjahrgang trifft sich zum 51. Mal

WOLFENBÜTTEL. Die Ehemaligen der Klasse 13b, Abiturjahrgang 1959 am Schlossgymnasium Wolfenbüttel, haben ihr 51. Klassentreffen veranstaltet. Die Gäste kamen aus Berlin, Heidelberg, Stade, Saarbrücken und Hannover. Unter anderem wurde ein gemeinsamer Spaziergang um den Stadtgraben unternommen. Das 52. Treffen wird im nächsten Jahr stattfinden. Foto: privat

Schüler bemalen Wand im Naturbad

FÜMMELSE. Aus der Partnerschaft zwischen dem Wolfenbütteler Schwimmverein WSV und der Carl-Gotthard-Langhans-Schule (CGLS) ist ein weiteres Projekt entstanden. CGLS-Fachlehrerin Andrea Dittmann trat mit Felix Bokemüller, Mohamed Chahine, Ramadan Miri und Daniel Theis, Schüler des Berufsvorbereitungsjahres Farbe, im Naturbad Fümmelsee an, um einer zehn Meter langen grauen Wand einen Farbanstrich mit einem ansprechenden Motiv zu geben.

Die Betonwand wurde mit Hilfe von Badwart Manfred Fiebig dreifach weiß gestrichen. Alle Beteiligten um WSV-Mitorganisator Rainer Porath entschieden sich für Südseeflair und gestalteten einen Sonnenuntergang mit Palmen. jk

78 Prozent der Hunde bestehen Prüfung

Jägerschaft beglückwünscht 46 Tierbesitzer zu erfolgreichem Lehrgang

WOLFENBÜTTEL. 46 von 62 Hundeführern haben nach Angaben der Jägerschaft mit ihren Tieren den Ausbildungslehrgang für Jagd- und Begleithunde unter der Leitung des Obmanns für das Hundewesen der Jägerschaft Wolfenbüttel, Manfred Reuper, abgeschlossen.

Dabei sei es unter anderem um Aufgaben wie aggressivitätsfreie Begegnungen mit anderen Hunden und Menschen, Leinenführung auf Wegen und im Gelände, Sitzen- und Liegenbleiben und Reagieren auf Wort und Pfiff.

Nach dem zwölf Wochen dauernden Lehrgang seien 58 Hunde aller Rassen zur Begleithundeprüfung angetreten. 46 seien erfolgreich gewesen. 13 Teilnehmer seien den Erwartungen nicht gerecht geworden, was einer Durchfallquote von 22 Prozent entspreche. Die Jägerschaft wertet dies nach eigenen Angaben als „sehr gutes Ergebnis".

Die erfolgreichen Hundeführer mit ihren Tieren. Foto: privat

Hans-Henning Vahldiek, Vorsitzender der Jägerschaft, bedankte sich bei Reuper und seinem Ausbildungsteam für die zeitaufwändige ehrenamtliche Tätigkeit. Bei einem gemütlichen Beisammensein übergab Lehrgangsleiter Reuper die Urkunden. Dabei wies er ausdrücklich darauf hin, dass das Erlernte ständig weiter gefestigt und geübt werden müsse.

Atzumer wollen Verkehrsberuhigung

Wenig Chancen für Fußweg am Schlickerberg und Kreisel an der Kreuzung der Kreisstraßen zwei und vier

Von Kai-Uwe Ruf

ATZUM. Über Raser im Dorf klagen die Atzumer. Ein Fußweg und ein Kreisverkehr sollen dafür sorgen, dass Autos künftig langsamer durch den Ort fahren. Das wünscht der Ortsrat (wir berichteten).

Bis die Pläne Wirklichkeit werden, wird aber wohl noch einige Zeit vergehen. Die Stadt habe kein Geld für die Projekte, berichtet Ortsbürgermeister Jürgen Lingelbach auf Nachfrage. Kreisverkehr und Fußgängerweg waren auch Themen der jüngsten Ortsratssitzung.

Die Problemstelle an der Straße Schlickerberg liegt kurz vor dem Ortsausgang Richtung Salzdahlum, in der Nähe des Pumpenhauses, berichtet Lingelbach. Dort beschleunigten Autofahrer bereits, obwohl sie noch im Ort seien. Andererseits würden Fahrer aus Richtung Salzdahlum erst spät bremsen.

An der Straße Schlickerberg am Ortsausgang Richtung Salzdahlum wünschen sich die Atzumer einen Fußweg. Foto: Ruf

„Der Fußweg soll die Straße einengen, und er soll eine Trennung der Fußgänger vom Fahrverkehr ermöglichen", so Lingelbach. Ein weiterer Vorteil: Landwirte, die dort ihre Höfe haben, könnten die Straße besser einsehen, wenn sie aus ihren Hofeinfahrten kämen.

Die Stadt habe sich die Situation vergangenen Herbst angesehen, einen weiteren Ortstermin habe sie abgelehnt, sagt Lingelbach. Die Ausgaben dafür werde die Stadt im Investitionsprogramm auf das Jahr 2011 schieben.

Er habe allerdings nicht viel Hoffnung, dass die Arbeiten am Schlickerberg bereits im nächsten Jahr beginnen würden: „Ich bin skeptisch. Ich glaube nicht, dass sich etwas an der Haushaltssituation der Stadt ändert."

Wenig Chancen gibt der Ortsbürgermeister auch einer schnellen Verwirklichung der Pläne für einen Kreisel an der Kreuzung der Kreisstraße zwei mit der Kreisstraße vier. Die Atzumer wünschen den Umbau, um den Verkehr zu beruhigen. „Die Stadt habe an den Landkreis verwiesen, der habe gesagt, er habe kein Geld für das Projekt und habe wiederum an die Stadt verwiesen.

Studierende der Ostfalia besuchen Google-Zentrale

WOLFENBÜTTEL. Studierende der TU Braunschweig sowie der Ostfalia Hochschule Wolfenbüttel waren gemeinsam mit ihrem Hochschullehrer Professor Reza Asghari bei Google Deutschland in Hamburg. Google-Mitarbeiter Klaas Flechsig referierte zur Unternehmensgeschichte sowie zu aktuellen Produkten eines der weltweit größten Medienkonzerne. Auf reges Interesse stießen bei den Gästen nach eigenen Angaben die Ausführungen zum Produkt Google AdWords – vor allem bei jenen, die im Rahmen der Veranstaltung E-Business bei Asghari an der Google-Online-Marketing-Challenge, einem weltweiten studentischen Wettbewerb, teilgenommen hatten.

Im Rahmen dieses Wettbewerbes hätten die Studierenden in Arbeitsgruppen eine individuelle Onlinemarketingstrategie für ein ausgewähltes Unternehmen entwickelt und anschließend mit Hilfe der Google AdWords-Kampagne umgesetzt. Das Siegerteam dieses Wettbewerbs, an dem mehr als 2187 Studenten-Teams aus 57 Ländern teilgenommen hätten, bekomme einen einwöchigen Aufenthalt in San Francisco, USA.

Umweltmarkt am Samstag

WOLFENBÜTTEL. Der nächste Umweltmarkt findet statt am internationalen Tag der Umwelt, am Samstag, 5. Juni, von 9 bis 15 Uhr in der Fußgängerzone Wolfenbüttel. Er wird organisiert vom Arbeitskreis Wum der Aktion Atommüllfreie Asse. Im Rahmen der Veranstaltung will die Initiative Aufpassen die Aktion „1000 Kraniche für eine atommüllfreie Asse" starten. Gebastelt werden sollen nach einer japanischen Legende 1000 Papierkraniche. Ein weiterer Stand ist beim Ferienfest der Stadtjugendpflege am 23. Juni im Stadtbad Okeraue geplant.

Jazz bei der Wobau

WOLFENBÜTTEL. Der Eisenacher Jazzmusiker Alexander Blume ist am Freitag, 4. Juni, ab 19.30 Uhr zu Gast in der Wobau an der Goslarschen Straße 33. Er wird aus seinem Reisetagebuch lesen und von seiner Reise berichten, die ihn im Oktober nach Jordanien führte. Dazu werden Fotografien gezeigt. „Musik wird Hoffnung" heißt das Programm. Der Eintritt ist frei. Es wird um Spenden für eine Schule in Irbid/Jordanien gebeten.

Black Jass im Palmensaal

WOLFENBÜTTEL. Die Gruppe Black Jass ist am Freitag, 4. Juni, ab 20 Uhr, auf Einladung der Jazz-Initiative Wolfenbüttel im Palmensaal des Asse-Sport-Centers an der Schweigerstraße zu Gast. Zu hören sein werden Stücke von Joe „King" Oliver, Johnny Dodds, Clarens Williams und dem jungen Louis Armstrong. Karten gibt es für 13 Euro im Asse-Sport-Center, an der Abendkasse kosten sie 15 Euro. Besucher unter 20 Jahren haben freien Eintritt.

Jugendhilfe feiert

WOLFENBÜTTEL. Der Verein Jugendhilfe Wolfenbüttel feiert am Freitag, 4. Juni, sein 27-jähriges Bestehen. Der Vormittag beginnt um 9.30 Uhr im Jugendgästehaus, Im Seeligerpark 1. Unter anderem wird es hier ab 12 Uhr einen Vortrag zum Thema „Wie ticken Jugendliche" geben. Nachmittags wird ab 14 Uhr zu Spiel und Spaß bei der Jugendhilfe am Neuen Weg 6 eingeladen.

Ehemalige treffen sich

WOLFENBÜTTEL. 62 Jahre nach dem Abitur treffen sich die ehemaligen Schüler der Abschlussklasse von 1948 des Gymnasiums im Schloss am Samstag, 5. Juni, im Parkhotel Altes Kaffeehaus am Harztorwall. Unter anderem werden Teilnehmer aus Landshut, Rheinland, Erlangen und Oldenburg erwartet. Treffpunkt ist 11 Uhr.

Die Euro-Tandem-Deutschland-Tour macht Halt in Wolfenbüttel. Initiator der Tour ist Horst Schwerger Foto: Pascal Kutzner

Euro-Tandem-Tour macht in Wolfenbüttel Station

Bürgermeister empfängt Sehbehinderte im Rathaus

WOLFENBÜTTEL. Unter dem Motto Gemeinsam eigenständig sein führt die Euro-Tandem-Tour dieses Jahr durch Deutschland. Die Tour ist eine Initiative der Pro-Retina-Stiftung, einer Selbsthilfevereinigung von Menschen mit Netzhautdegeneration, und der HEM-Schwerger-Stiftung, welche sich unter anderem für die Förderung der Netzhautforschung einsetzt.

Ihr Gründer, Horst Schwerger, der seit zwölf Jahren diese Tour leitet, ist selber betroffen und leidet an dem so genannten Tunnelblick. Er berichtet von einer Erfahrung, die er in Tokio gemacht habe: „Ich stand vor vier Menschen und begrüßte drei von ihnen mit Handschlag, den Vierten habe ich gar nicht sehen und wahrnehmen können“, so Schwerger.

Die Tour startete am 21. Juni in Flensburg, das Ziel soll am 1. Juli Garmisch-Partenkirchen sein. Somit fahren 25 Tandemteams einmal von Nord nach Süd durch Deutschland. Sie bestehen jeweils aus einem gesunden und sehenden Piloten und einem sehbehinderten oder blinden Copiloten. Es sind Betroffene aus sechs europäischen Ländern mit bei der Tour dabei. Insgesamt starteten 75 Teilnehmer, welche jeden Tag zwischen 110 und 190 Kilometer mit dem Tandem zurücklegen und dabei jeweils zwei Städte anfahren.

Die erste am gestrigen Donnerstag war Wolfenbüttel, wo die Gruppe von Bürgermeister Thomas Pink im Rathaus empfangen wurde und von ihm einen Vortrag zu der Geschichte, der Entwicklung und der Kultur der Stadt bekam.

„Ziel der Tour ist, die Öffentlichkeit auf die Krankheiten RP (Retinitis Pigmentosa), Tunnelblick, und AMD (altersbedingte Makuladegeneration) aufmerksam zu machen und Aufklärung über Netzhauterkrankungen zu leisten“, so Schwerger.

Dieses Vorhaben trieb die Tour in den vergangenen Jahren zum Beispiel schon von Berlin nach Paris, London oder Budapest, um auch europaweit Aufmerksamkeit zu erwecken.

Mehr Informationen zu der Euro-Tandem-Deutschland-Tour und den Stiftungen gibt es im Internet: www.tandem-pro-retina.de pk

Leute mit Ideen fördern

Erstes Entrepreneurship-Dinner im historischen Ratssaal in Wolfenbüttel

WOLFENBÜTTEL. „Für die Entwicklung zukunftsweisender Technologien und der nachhaltigen Schaffung von Arbeitsplätzen müssen aus innovativen Geschäftsideen erfolgreiche Unternehmungen werden.“ Das sagte Professor Rosemarie Karger.

Sie sorgen mit ihren Kollegen aller Hochschulstandorte und mit Unterstützung von Bürgermeister Thomas Pink (vierter von links) für mehr Gründungskultur in der Ostfalia: Vizepräsidentin Professor Rosemarie Karger (fünfte von links) und Institutsleiter Professor Reza Asghari (sechster von links). Foto: privat

Die Vizepräsidenten der Ostfalia-Hochschule sprach während des ersten interdisziplinären Entrepreneurship-Dinners im historischen Ratssaal der Stadt Wolfenbüttel. Gemeinsam mit Professor Reza Asghari, dem Leiter des Instituts für Entrepreneurship unter dem Dach der Technischen Universität Braunschweig und der Ostfalia-Hochschule, und Bürgermeister Thomas Pink hatte sie dazu eingeladen.

Ziel ist ein regelmäßiger hochschulweiter Austausch der gründungs- und forschungsaktiven Professoren aller Fakultäten zur Stärkung des Gründungspotenzials der Hochschule.

„Unternehmer und besonders junge Gründer sind der Motor für wirtschaftliche Dynamik, für Wachstum, Innovation und Wettbewerb in unserer Gesellschaft. Junge Leute mit kreativen Ideen, die Mut zum Risiko haben, die Herausforderungen suchen und gern unausgetretene Wege beschreiten – sie sind der unternehmerische Nachwuchs, den wir brauchen und fördern sollten, wo immer es nur geht“, so die Vizepräsidentin weiter.

Die Ostfalia bietet von der Intensivbetreuung in der ersten Phase der Existenzgründung im hochschuleigenen Inkubator, über die Ansiedlung nach der Gründung im Technischen Innovationszentrum (TIW) auf dem Campus bis zur Möglichkeit der späteren Expansion umfassende Unterstützungsmöglichkeiten. „Dieses ist für einen Hochschulstandort keinesfalls selbstverständlich, aber essentiell wichtig“, betonte Bürgermeister Thomas Pink.

Das Institut für Entrepreneurship hat ein umfangreiches Dienstleistungsspektrum für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter und Professoren entwickelt. Ein wichtiger Baustein ist nach Auffassung von Asghari die Sensibilisierung der Professorenschaft: „Mit Hilfe des Entrepreneurship-Dinners fördern wir die Gründungskultur der Ostfalia insgesamt und werden aus den gemeinsam diskutierten Ideen und Anregungen in offener Atmosphäre neue Maßnahmen und Projekte ableiten.“

Dass dieses gelingt, zeigte sich beim Dinner ganz konkret in den Gesprächen.

Neben der zukünftigen Unterstützung von zwei Gründungsprojekten in Wolfsburg und Suderburg, kann auch der Umzug der Fakultät für Soziale Arbeit nach Wolfenbüttel ganz neue Perspektiven für den Campus Exer im Bereich des Social Entrepreneurship bringen.

Reformator Melanchthon

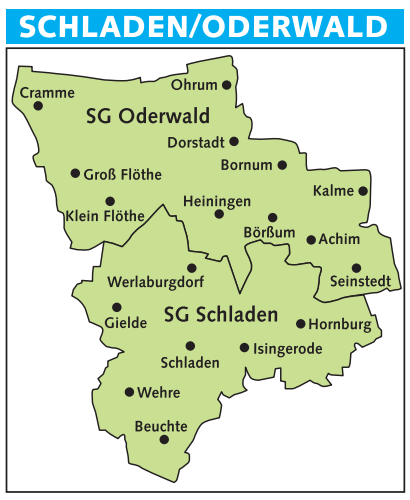
WOLFENBÜTTEL. „Das Quartier lädt zu einer zweiten Reihe von Themengottesdiensten in die St.-Trinitatis-Kirche ein. Hier geht es um den Reformator Philipp Melanchthon, dessen 450. Todestag in diesem Jahr begangen wird.

Die drei Gottesdienste betrachten einmal Melanchthon als Humanisten und Pädagogen, dann als Theologen in der Zeit der Reformation und schließlich als Diplomaten und Vermittler. In diesem Gottesdienst wirkt auch ein Universitätschor aus Manila mit mehreren Stücken mit. Die Gottesdienste finden an den Sonntagen, 27. Juni, 11. Juli und 25. Juli, jeweils um 11.30 Uhr, statt.

Geselligkeitsverein hat Preis- und Pokalschießen

WOLFENBÜTTEL. Das Preis- und Pokalschießen des Wolfenbütteler Geselligkeitsvereins Unter Uns findet am Samstag, 26. Juni, statt. Die Teilnehmer treffen sich bei Heinz Grimmig an der Ahlumer Straße 11a. Die Veranstaltung beginnt um 10 Uhr.

SCHLADEN UND ODERWALD



Scheunenfest in Schladen

SCHLADEN. Vor dem Dorfgemeinschaftshaus in Schladen veranstaltet die Schladener Feuerwehr am Samstag, 26. Juni, ab 19 Uhr ihr drittes Scheunenfest. Dort wird dann die Band „Village Boys“ spielen und für Schwung und einen stimmungsvollen Abend sorgen. Die Feuerwehr will sich in gewohnter Qualität um das leibliche Wohl kümmern. Bei Regenwetter wird die Veranstaltung in das Schladener Dorfgemeinschaftshaus verlegt.

Gesangverein probt

BORNUM. Bevor das Volksfest in Bornum beginnt, hat der Männergesangverein noch mehrere Proben angesetzt: Geprobt wird Samstag, 26. Juni, ab 13.30 Uhr im Dorfgemeinschaftshaus. Von 1. Juli bis 29. Juli ist Sommerpause. Danach findet der erste Übungsabend am Freitag, 6. August, ab 20 Uhr im Dorfgemeinschaftshaus statt.

Bornum feiert drei Tage

Volksfest und Geburtstag des Schützenvereins

BORNUM. Ein Volksfest und den 55. Geburtstag ihres Schützenvereins feiern die Bornumer mit einem dreitägigen Fest von Freitag, 25. Juni, bis Sonntag, 27. Juni.

Los geht es am Freitag um 15 Uhr mit dem Kinderfest am Dorfgemeinschaftshaus. Spiele für Kinder werden von dem Organisationsteam angeboten. Ab 18 Uhr startet der Festumzug durch das Dorf, bei dem die noch amtierenden Schützenkönige des Vorjahres von ihren Wohnungen abgeholt werden.

Der Kommersabend im Dorfgemeinschaftshaus beginnt um 20 Uhr. Der Höhepunkt ist die Proklamation der neuen Schützenkönige. Nach dem offiziellen Teil gibt es die Tanzdisco.

Am Samstag beginnt um 15 Uhr im Gemeinschaftshaus das Dorfsingen. Dazu hat der örtliche Männergesangverein verschiedene Chöre und Vereine eingeladen. Eine Kaffeetafel steht ebenfalls bereit. Ab 20 Uhr startet dann der große Festball mit der Gruppe Sounders. Außerdem gibt es eine Lasershow.

Am Sonntag werden die neuen Könige ab 9 Uhr von ihren Wohnungen abgeholt. Ab 11 Uhr gibt es Frühstück und eine Andacht im Festzelt. Den Ausklang bildet ab 17 Uhr das Einbringen der neuen Könige. RO

Plakate von Helge Meinecke

Heimathaus ehrt Mitarbeiterin für Engagement

SCHLADEN. Das Heimathaus Alte Mühle in Schladen ehrte Helge Meinecke für mehr als 25 Jahre Mitarbeit mit einer Ausstellung. Gezeigt wurden unter anderem ihre Plakate, die sie zu den jeweiligen Ausstellungen gemalt hat.

Mit einem Sektempfang hieß die Vorsitzende, Dorothee Schacht, die zahlreichen Schladener Bürger willkommen, die die 87-Jährige persönlich begrüßten. Die Grotjahn-Stiftung, in der Helge Meinecke seit einem Jahr lebt, sorgte für den Transport. Bei netten Gesprächen, meist Erinnerungen an die vergangenen Jahre, verging die Zeit wie im Flug.

Die Ausstellung ist noch am

Helge Meinecke mit ihrer Enkelin mit Urenkelin Lina auf dem Arm. F: privat

Sonntag, 4. Juli, von 14 bis 17 Uhr zu sehen oder nach vorheriger Absprache ☏ (0 53 35) 92 97 52.

Haushalt im dritten Anlauf genehmigt

Fehlbetrag von 81 000 Euro – Zustimmung, um Zwangsverwaltung zu vermeiden

Von Hartmut Mahnkopf

KALME. Erst im dritten Anlauf beschloss der Rat der Gemeinde Achim einstimmig den Haushaltsentwurf für das laufende Jahr. Vorausgegangen war ein Gespräch im Innenministerium in Hannover. Darüber unterrichtete Bürgermeister Andreas Hauenschild den Rat (wir berichteten).

Der Haushalt weist im laufenden Jahr einen Fehlbetrag von rund 81 000 Euro auf. Im Verwaltungshaushalt stehen Ausgaben von 455 800 Euro lediglich Einnahmen von 375 000 Euro gegenüber. Hinzu kommt noch der Fehlbetrag von 65 000 Euro aus dem vergangenen Jahr. Der Vermögenshaushalt ist mit 53 400 Euro ausgeglichen. Die Rücklagen sollen weiterhin 12 300 Euro betragen.

„Um eine Zwangsverwaltung zu vermeiden, sehen wir uns gezwungen, für den Haushalt zu stimmen“, sagte Otmar Wienecke für die SPD. Dieses sah Thomas Jerchel für die Gruppe UWG/CDU ebenso und fügte hinzu: „Ich finde es traurig, wie man mit uns umgeht.“

Der Rat beauftragte Hauenschild, sich an die Bundes- und Landesregierung zu wenden, um die finanzielle Ausstattung der Gemeinde Achim in einer ausreichenden Höhe sicher zu stellen.

Als erste Sparmaßnahme will die Gemeinde den Vertrag mit dem Landkreis für Einrichtungen der Jugendhilfe zu Mitte nächsten Jahres kündigen. Dann müsste der Landkreis die Kosten von 60 000 Euro ab 2011 übernehmen. Die Kostenberechnung orientiert sich an den Belegungszahlen des Kindergartens Börßum

Angesichts des Haushalts hatte das Innenministerium eine Erhöhung der Grundsteuern von 50 Prozentpunkten empfohlen. Der Rat beschloss lediglich eine Erhöhung von 20 Punkten für die Grundsteuern A und B sowie der Gewerbesteuern. Sie wurden einheitlich von 330 Punkten auf 350 Punkte angehoben.

Auf Anfrage erklärte sich Hauenschild bereit, nach den Sommerferien mit Jugendlichen ein Gespräch wegen der Nutzung des Achimer Jugendraums zu führen. Er ist seit einiger Zeit geschlossen, weil es an einer Aufsichtsperson mangelt. „Wenn eine geeignete Aufsicht gefunden wird, kann der Raum sofort geöffnet werden“, erklärte der Bürgermeister.

PRESSEMITTEILUNG

Erstes Symposium des Instituts für Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht zum Thema Verbraucherschutz in Braunschweig

Es war eine Premiere: am 30.06.2010 stellte sich das neue Institut für Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht der Brunswick European Law School (BELS) im Haus der Wissenschaft, Braunschweig, erstmals einem breiteren Publikum mit Fachvorträgen vor, die dem Gesamtthema ***„Europäisches und chinesisches Verbraucherschutzrecht im Fokus“*** gewidmet waren. Das Verbraucherschutzrecht auf der europäischen Ebene befindet sich im Umbruch. Der Export chinesischer Waren nach Europa nimmt zu und wirft die Frage auf, wie der Verbraucherschutz nicht nur grenzüberschreitend, sondern auch in China gewährleistet wird.

Nach einem Grußwort des Dekans der Brunswick European Law School, Prof. Dr. iur. Matthias Pierson, der auf die Vollharmonisierung im Wettbewerbsrecht einging, eröffnete Prof. Dr. iur. Achim Rogmann mit dem Vortrag ***Der EU-Verbraucherschutz nach dem Vertrag von Lissabon*** das Symposium. "Nach einer langen Zitterpartie konnte die Reform der EU mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon am 1. Dezember 2009 umgesetzt werden. Eine Bestandsaufnahme der Entwicklung des europäischen Verbraucherschutzrechts zeigte, dass sich die EU bislang schwerpunktmäßig auf den binnenmarktbezogenen Aspekt des Verbraucherschutzes konzentriert hat. Der gescheiterte Verfassungsvertrag beschränkte sich darauf, die verbraucherschutzbezogene Querschnittsklausel sichtbarer zu machen. Von daher darf es nicht verwundern, wenn sich der Vertrag von Lissabon nicht weiter geht, als diese textliche Hochstufung des Verbraucherschutzes zu übernehmen. Bedeutsamer und noch nicht in der öffentlichen Wahrnehmung angekommen ist dagegen die Tatsache, dass der Vertrag von Lissabon den Binnenmarkt generell der mit den Mitgliedstaaten geteilten Zuständigkeit zuordnet. Damit gilt hier automatisch der Grundsatz der Subsidiarität. Es liegt damit noch stärker in den Händen der Mitgliedstaaten, wie stark sich die EU künftig bei der Ausgestaltung des Verbraucherschutzes positionieren kann“, erläuterte Professor Dr. iur. Achim Rogmann.

Zur Frage: „***Vollharmonisiertes Verbraucherschutzrecht der Zukunft – Rückschritt für die Verbraucher?“*** führte Professor Dr. iur. Winfried Huck aus: „Das Konzept der Vollharmonisierung bei dem Entwurf der Verbraucherrechterichtlinie belässt den nationalen Gesetzgebungsorganen einen unnötig geringen Spielraum; entgegen einer mit dem Vertrag von Lissabon geplanten Ausweitung demokratischer Legitimation bei Gesetzgebungsvorhaben der EU verkümmern Bundestag und Bundesrat aufgrund des Abschieds von der Mindestharmonisierung zu einer mitgliedstaatlichen Notariatsstelle ohne Gestaltungsspielraum. Mit dem im Vertrag von Lissabon garantierten Subsidiaritätsprinzip ist das nicht vereinbar. Handwerkliche Mängel bei dem vorliegenden Entwurf der Verbraucherrechterichtlinie erzeugen zudem erheblichen Nachbesserungsbedarf.“

Nach einer kurzen Kaffeepause, die den Vortragenden sowie Teilnehmern eine erste Diskussion ermöglichte, referierte Prof. Dr. iur. Martin Müller zum Thema ***Die EU-Mediationsrichtlinie - ein Instrument des Verbraucherschutzes?*** "Die EU-Mediationsrichtlinie aus dem Jahre 2008 schafft einen neuen Rechtsrahmen für diese Art der außergerichtlichen Streitbeilegung. Der zu erwartende Transformationsakt bietet für den bundesdeutschen Gesetzgeber die Möglichkeit, die im nationalen Recht hier bislang bestehende Regelungslücke zu schließen. In diesem Zusammenhang ist ein Mediationsgesetz zu erwarten, dessen Geltung weit über den Anwendungsbereich der Richtlinie hinausreicht. Es bleibt zu hoffen, dass über die 3 großen Vs (Vollstreckung, Vertraulichkeit, Verjährung) hinaus in einem Mediationsgesetz auch erstmals bundeseinheitliche Regeln zum Berufsbild des Mediators geschaffen werden", so Prof. Dr. iur. Martin Müller.

Im dritten Fachvortrag untersuchte Prof. Dr. jur. und Dipl.-Volkswirt Ralph Berens ***Preismanagementstrategien im B2C-Bereich – eine kritische Analyse aus verhaltenswissenschaftlicher und verbraucherpolitischer Sicht*** und äußerte: „Seit Jahrzehnten ist die europäische Verbraucherschutzpolitik primär marktwirtschaftlich-liberal ausgerichtet. Demnach sind die Konsumenten (Verbraucher) im Bedarfsfall über die ihnen drohenden Gefahren des Konsums aufzuklären – man spricht vom sog. „Verbraucher schützenden Informationsmodell“. Dahinter steht die Vorstellung, die Konsumenten steuern durch ihr Verhalten die Produktion und somit zugleich das Anbieterverhalten auf den relevanten Teilmärkten. Nur derjenige Anbieter, welcher mit dem besten Preis-Leistungsverhältnis aufwarten kann, obsiegt am Markt. Die Realität sieht häufig anders aus. Konsumenten werden in der Regel der ihnen in der Theorie zugedachten „Wächterfunktion“ nicht gerecht. So werden Güterpreise oft verzerrt wahrgenommen und abgespeichert. Das Preisgünstigkeitsurteil ist dann fehlerhaft. Clevere Anbieter verstehen dies, mit Hilfe des Preismanagement auszunutzen. Es besteht wenig Hoffnung, dies mit Hilfe der aktuellen Verbraucherpolitik, die primär auf Beratung, Aufklärung und Gegeninformation setzt, zu ändern“.

Den Abschluss des Symposiums bildete ein weiterer Vortrag von Prof. Dr. iur. Winfried Huck, zugleich Professor am Chinesisch-Deutschen Hochschulkolleg an der Tongji-Universität, Shanghai, in dem ein ***Überblick zu aktuellen Entwicklungen des Verbraucherschutzrechts in der VR China*** gegeben wurde: „Anlässe für eine Ergänzung im chinesischen Rechtssystem boten jüngst spektakuläre Rückrufaktionen sowie unzureichende qualitative Standards bei Lebensmitteln, von denen im Übrigen aufgrund eines hohen Exportvolumens auch die USA und die EU betroffen sind. Hoffnungen für eine Stärkung chinesischer Verbraucherrechte ergeben sich aus dem zum 1.7.2010 in Kraft tretenden allgemeinen Deliktsgesetz (Tort Law) sowie aus einer umfassenden Novellierung des Lebensmittelrechts (Food Safety Law) vom 28.2.2009 und den im Entwurf vorliegenden Regelungen für den Rückruf unsicherer Produkte (Defective Products Recall Rules)“, so Prof. Dr. iur. Winfried Huck.

Die Ergebnisse des Symposiums werden demnächst in einem Tagungsband veröffentlicht, der über den wissenschaftlichen Ertrag Auskunft geben wird. Die Reihe mit Schwerpunktthemen zum europäischen und internationalen Wirtschaftsrecht wird fortgesetzt.

Verfasserin: Dipl.-Wirtschaftsjur. (FH) Andrea Puschmann / 05.07.2010

Leser fragen Ulrike Schramm-de Robertis

Die Verkäuferin Ulrike Schramm-de Robertis kennt sich aus mit den Arbeitsbedingungen im Einzelhandel – vor allem mit denen bei großen Discount-Ketten. Über ihre Erfahrungen bei Lidl hat sie ein Buch geschrieben. Sie will anderen Mut machen und zeigen: Es lohnt sich, für Arbeitnehmer-Rechte zu kämpfen. Auf Einladung von Verdi war sie zu einer Lesung in Braunschweig; unsere Leser trafen sich mit ihr zum Interview.

Franziska Mattes (26)

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personalmanagement und Recht an der Ostfalia Hochschule.

Margitta Reimann (56)

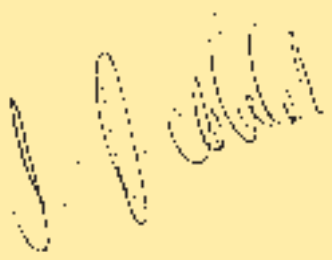
aus Braunschweig arbeitet bei Edeka in Peine, ist Betriebsrätin und engagiert sich ehrenamtlich bei Verdi.

Christa Reimann (63)

aus Wolfenbüttel ist Einzelhandelskauffrau sowie Betriebsratsmitglied und Schwerbehindertenvertreterin bei Rewe.

„Ich bin die Chefin und der einköpfige Betriebsrat“

Die Verkäuferin erzählt von schwierigen Arbeitsbedingungen im Discount-Einzelhandel und vom erfolgreichen Kampf um Mitbestimmung



Ulrike Schramm-de Robertis (46)

ist Verkäuferin und hat schon bei verschiedenen Discount-Unternehmen gearbeitet, also bei Niedrigpreis-Anbietern von Lebensmitteln und Bekleidung. Seit einigen Jahren leitet sie eine Lidl-Filiale in Bayern. Gegen starken Widerstand des Unternehmens hat sie dort Betriebsratswahlen organisiert und ist nun selbst Betriebsrätin.
Im Februar ist ihr Buch erschienen: „Ihr kriegt mich nicht klein“. Darin beschreibt sie die Arbeitsbedingungen im Discount-Einzelhandel.
Ulrike Schramm-de Robertis hat fünf Kinder.

Franziska Mattes: Sie schildern in Ihrem Buch, wie Lidl mit seinen Mitarbeitern und speziell mit Ihnen umgegangen ist. Wie hat denn die Geschäftsleitung darauf reagiert? Immerhin arbeiten Sie dort ja nach wie vor als Filialleiterin.

Es gab gar keine Reaktion. Ich habe dem Geschäftsführer Anfang dieses Jahres gesagt, dass das Buch Ende Februar herauskommt. Er hat es kommentarlos zur Kenntnis genommen.

Margitta Reimann: Sie berichten unter anderem von Psychoterror. Warum sind Sie aus Sicht des Unternehmens unbequem geworden?

Es begann, als man merkte, dass sich in unserer Filiale was tut. Die Mitarbeiter wollten sich gegen die unsicheren und problematischen Arbeitsverhältnisse wehren: Überstunden sind zum Beispiel oft nicht bezahlt worden, Vorgesetzte wie Verkaufsleiter oder Bezirksleiter haben oft willkürlich entschieden.
Wir wollten einen Betriebsrat gründen. Der Arbeitgeber hat davor Angst gehabt und wahrscheinlich gedacht, dass es keinen Betriebsrat geben wird, wenn ich weg bin. Also hat man mich gemobbt.

Christa Reimann: Wie hat sich das geäußert?

Der Bezirksleiter hat versucht, bei den Mitarbeitern meine Autorität als Chefin zu untergraben. Er hat versucht, mich und den zweiten Filialleiter gegeneinander auszuspielen. Jeder hat dem anderen misstraut. Man hatte immer Angst, dass irgendwo ein Spitzel ist. Mir wurde vorgeworfen, ich hätte Waren falsch bestellt. Man hat zu mir gesagt: „Sie sind unfähig und dumm. Warum hören Sie nicht endlich auf?“

Christa Reimann: Wie haben Sie es geschafft, das durchzuhalten?

Diese Zeit war sehr schwer, und ich habe überlegt: Schaffe ich das? Mache ich weiter? Und dann dachte ich: Ja, das ist es wert. Man kann ja nicht immer weglaufen. Ich war bei Kik, bei Plus. Es sind überall in etwa die gleichen prekären Beschäftigungsverhältnisse. Man muss also versuchen, am Arbeitsplatz etwas zu ändern – und dazu gehört, dass man einen Betriebsrat wählen darf, eine Mitarbeitervertretung, die darüber wacht, dass die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt werden.

> „Es geht doch nicht darum, dass man seinem Arbeitgeber schaden will, wenn man einen Betriebsrat gründet.“

Christa Reimann: Wie haben Sie Ihre Position wieder gefestigt?

Ich habe ganz langsam das Vertrauen zu meinen Mitarbeitern wieder aufgebaut. Das hat fast ein Jahr gedauert, da bin ich durch die Hölle gegangen – bis zu dem Moment, wo eine Mitarbeiterin zufällig mitgehört hat, wie mich der Bezirksleiter nach Filialschluss beleidigt hat und mir grundlos Vorwürfe gemacht hat. Nach diesem Gespräch war meinen Mitarbeitern klar, dass ich nicht spinne – und dann haben wir einen Betriebsrat gegründet.

Margitta Reimann: Standen denn alle dahinter?

Ja, sonst kannst Du so einen Kampf gar nicht durchstehen. Ich habe gesagt: Uns gefällt die Arbeit, wir sind ein Super-Team, wir bringen gute Leistung und wir werden auch nach Tarif bezahlt – nur die Umstände sind nicht so, wie man sich das als Arbeitnehmer vorstellt. Letztendlich haben wir gesagt: Entweder alle oder keiner – notfalls sind wir eben alle entlassen. Selbstverständlich hatte jeder Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Es waren aber alle 17 bereit, das Risiko einzugehen – und inzwischen bin ich ein einköpfiger Betriebsrat für meine 17 Mitarbeiter.

Franziska Mattes: Ist es kein Konflikt, dass Sie Betriebsrätin und Führungskraft sind?

Ich muss einen Hebel umlegen. Ein Beispiel: Eine Mitarbeiterin war in Verdacht geraten, gestohlen zu haben. Ich wurde vom Verkaufsleiter, meinem nächsten Vorgesetzten, ins Büro zitiert. Er erklärte mir die Situation – und als Filialleiterin habe ich das genauso gesehen.
Wir haben die Kollegin zum Gespräch gebeten, doch dann hat der Verkaufsleiter plötzlich gesagt: „Ich habe hier den Auflösungsvertrag dabei.“
Das durfte er natürlich nicht machen, und ich habe die Mitarbeiterin sofort darauf hingewiesen, dass sie besser nichts mehr sagt und auch nichts unterschreibt. In dem Moment war ich Betriebsrätin.

Christa Reimann: Welche Folgen hatte die Betriebsratsgründung?

Meine Mitarbeiter sind sehr motiviert und selbstbewusst geworden. Sie freuen sich darauf, am nächsten Tag wieder zu arbeiten – und das spüren die Kunden.
Allerdings versucht man, uns von anderen Filialen abzuschotten: Immer, wenn sich jemand aus meiner Filiale für eine ausgeschriebene Stelle bewirbt, kommt eine Absage. Man will offensichtlich verhindern, dass sich die Erfahrungen mit einem Betriebsrat herumsprechen.

Margitta Reimann: Wie viele Betriebsräte gibt es bei Lidl?

Mir sind nur fünf weitere namentlich bekannt: zwei in Hamburg und jeweils einer in Stuttgart, Renningen und Bremen.

Franziska Mattes: Wird es denn intern nicht kommuniziert, dass es einige Betriebsräte gibt?

Nein, es gibt kaum Austausch. Viele Mitarbeiter wissen nichts davon, und das ist ganz im Sinne des Arbeitgebers. Es gibt einen Mitarbeiter für Soziales, der bei Lidl angestellt ist und die Funktion des Betriebsrates übernehmen soll – aber das kann er natürlich nicht. Er kann sich doch niemals so einsetzen wie ein Betriebsrat; und er kann niemals die Pflichten eines Betriebsrates wahrnehmen, zum Beispiel das Stillschweigen.

Franziska Mattes: Warum schrecken denn andere Filialen davor zurück, auch Betriebsräte zu gründen?

Weil sich nach den Skandalen der letzten Jahre die Arbeitsbedingungen verbessert haben: Der Datenschutz wird beachtet, der Umgangston ist ein anderer, es gibt überall Aushänge mit Grundsätzen, wie sich Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitern verhalten sollen. Es gibt also weniger Gründe, aufzubegehren – allerdings gibt es ohne Betriebsrat eben niemanden, der alles kontrolliert.

Christa Reimann: Es gibt im Einzelhandel einige starke Betriebsräte, aber grundsätzlich haben viele Frauen Angst, ihren Job zu verlieren und schweigen.

> „Man will offensichtlich verhindern, dass sich die Erfahrungen mit einem Betriebsrat herumsprechen.“

Genau, das kommt noch hinzu. Im Handel arbeiten zu 90 Prozent Frauen, es gibt fast nur Teilzeitverträge, die meisten sind geringfügig beschäftigt. In den Familien heißt es oft: Die Frau verdient doch „nur“ etwas dazu, sie ist nicht der Haupternährer. Viele sagen sich deshalb: „Die 60 Stunden im Monat schaffe ich irgendwie, auch wenn es mir nicht gefällt.“
Viele sind auch alleinstehend. Diese Frauen sind auf das Geld angewiesen und haben oft sogar noch einen zweiten Job, damit es reicht. Und das ist schwierig, denn Du musst ja flexibel sein: Es gibt im Einzelhandel oft keine festen Arbeitszeiten – man kann also nur vor 6 Uhr oder nach 20 Uhr eine zweite Arbeit ausüben. Wer das macht, hat weder die Zeit noch die Kraft, sich im Betrieb zu organisieren.

Franziska Mattes: Haben Sie das Gefühl, dass es im Einzelhandel in Zukunft mehr Betriebsräte geben wird? Das ist ja nicht nur ein Problem von Lidl oder anderen Discount-Märkten.

Ich hoffe es. Mit meinem Buch will ich anderen Mut machen: Wehrt Euch, nehmt Eure Rechte wahr! Mir geht es doch nicht um Rache oder um eine Abrechnung. Und es geht auch nicht darum, dass man seinem Arbeitgeber schaden will, wenn man einen Betriebsrat gründet. Manche denken das ja. Nein, es geht einfach um Anerkennung, um Mitbestimmung und faire Arbeitsbedingungen. Das ist ein Geben und Nehmen, von dem beide Seiten profitieren.

Redaktion: Cornelia Steiner
Fotos: Peter Sierigk

Arbeitnehmer Datenschutz

Mit einem neuen Gesetzeskapitel zum Arbeitnehmerdatenschutz soll mehr Klarheit für Unternehmen und Mitarbeiter geschaffen werden. Welche Informationen sich Unternehmen beschaffen dürfen, ist umstritten.

„Schon die Frage nach dem Alter kann diskriminierend sein“

Verunsicherung in Personalabteilungen und bei Mitarbeitern darüber, welche Daten gespeichert werden dürfen

Von Uwe Hildebrandt

Unternehmen können sich über Bewerber und Mitarbeiter im Internet schlau machen – zum Beispiel in sozialen Netzwerken (Foto), in denen Nutzer persönliche Daten verraten. Wie weit das gehen darf, ist ungeklärt. Screenshot: dpa

„Es gibt inzwischen sogar Arbeitgeber, die darum bitten, der Bewerbung kein Foto beizulegen“, sagt Lutz Kaiser, Teamleiter bei der Rechtsschutz GmbH des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Braunschweig. Schließlich sei eine Personalauswahl nach dem Aussehen diskriminierend. „Und auch die Frage nach dem Alter kann diskriminierend sein“, erläutert Kaiser. Denn ältere Menschen dürften nicht benachteiligt werden.

Die Ausführungen des Rechtsschutzexperten zeigen in erster Linie eines: Die Verunsicherung in den Personalabteilungen deutscher Unternehmen ist groß. Und in den Belegschaften herrscht der gleiche Zustand: Kaum ein Arbeitnehmer hat mehr eine Vorstellung davon, was sein Unternehmen eigentlich alles über ihn weiß und wo es gespeichert sein könnte.

Während der Diskriminierung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entgegen gewirkt wird, wird der Umgang mit Informationen im Bundesdatenschutzgesetz geregelt. Lange gab es hier keine speziellen Vorgaben zum Umgang mit Mitarbeiterdaten. Am Ende der letzten Legislaturperiode wurde der Arbeitnehmerdatenschutz endlich als neuer Paragraf 32 ins Bundesdatenschutzgesetz aufgenommen.

Experten sind sich jedoch einig, dass das nicht ausreicht – das Bundesinnenministerium will dem Arbeitnehmerdatenschutz jetzt ein ganzes Kapitel widmen.

„Jeder Arbeitgeber sollte künftig ganz klar sehen können: Was darf ich und was nicht?“
Professor Horst Call

Was bisher an die Öffentlichkeit drang, lässt indes nicht auf eine Sternstunde des Arbeitnehmerdatenschutzes schließen. Der Arbeitsrechtsexperte Horst Call von der Ostfalia-Hochschule in Wolfenbüttel mahnt daher, mit dem neuen Gesetz müsse endlich Klarheit geschaffen werden: „Jeder Arbeitgeber sollte künftig ganz klar sehen können: Was darf ich und was nicht?“

Wenn Arbeitgeber wüssten, welche Informationen sie abfragen dürften, dann sei das auch eine große Entlastung für die Beschäftigten, so Lutz Kaiser: „Ein Bewerber beantwortet doch im Bewerbungsgespräch oder Personalfragebogen alle Fragen, weil er unbedingt die Stelle haben will – da ist es gut, wenn bestimmte Fragen gar nicht erst gestellt werden.“

Soll das neue Gesetz also wirklich Klarheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen, dann müssen die Bundestagsabgeordneten in einer Reihe kniffliger Punkte Farbe bekennen.

So geht zum Beispiel laut Call der grundsätzliche Gesundheitszustand eines Mitarbeiters den Arbeitgeber nichts an – trotzdem müssen sich viele Bewerber einem Einstellungstest unterziehen. Das sei in der Regel tariflich geregelt, bestätigt Lutz Kaiser: „Bei großen Firmen wie VW müssen sich Bewerber einer Untersuchung unterziehen – aber immer das Einverständnis des Betreffenden vorausgesetzt.“

Strittig ist derzeit auch, ob Arbeitgeber Krankheiten wie Alkohol- oder Drogenabhängigkeit erfassen dürfen – wenn sie das tun, so betont Professor Call, müssten sie diese Daten besonders gut vor unbefugter Einsicht schützen.

Gerade weil der Schutz solcher Informationen für einen Mitarbeiter undurchsichtig ist, sollte er sich sehr gut überlegen, was er dem Arbeitgeber alles mitteilt. Werden ihm intime Fragen gestellt, so muss er diese nach Angaben der Arbeitsrechtsexperten nicht beantworten.

Aber auch hier gibt es Ausnahmen: Die Frage nach einer HIV-Infizierung sei grundsätzlich nicht zulässig, erläutert Lutz Kaiser – in Heilberufen dürfe sie jedoch gestellt werden. Ansonsten habe man bei solchen Fragen „das Recht zur Lüge“: „Die Frage, ob sie schwanger ist, kann eine Frau falsch beantworten, weil diese diskriminierend ist.“ Auch die Frage nach einer Heiratsabsicht oder einer Scientology-Mitgliedschaft muss niemand wahrheitsgemäß beantworten. Bei zulässigen Fragen, die falsch beantwortet werden, kann der Arbeitgeber hingegen den Arbeitsvertrag später anfechten.

Viele Intimitäten geben Arbeitnehmer allerdings ganz ungefragt über sich preis – und zwar im Internet. In „sozialen Netzwerken“ wie Facebook werden oft peinliche Fotos oder Erlebnisberichte verbreitet. Inwiefern ein Arbeitgeber diese Informationen heranziehen darf, ist unklar.

Horst Call fordert in diesem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber eine grundsätzliche Grenze zieht: „Persönliche Daten sollten nur genutzt werden, wenn sie unmittelbar fürs Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind.“ Wenn also im Internet zu lesen sei, dass sich ein Mitarbeiter auf einer Party betrunken habe, dann dürfe das keine Rolle spielen. Allerdings könne man nie gesetzlich regeln, was sich ein Chef im Hinterkopf merke…

Call pocht außerdem darauf, dass Mitarbeiterdaten grundsätzlich nicht an andere – beispielsweise Versicherungsgesellschaften – weitergegeben werden dürfen. Und er legt Wert auf das Recht des Arbeitnehmers, seine Personaldaten einzusehen.

Allerdings tut sich hier ein Problem auf: Früher wurden alle Daten säuberlich in der Personalakte gesammelt. Heute ist die Lage unübersichtlicher: In den digitalen Netzwerken der Unternehmen liegen verschiedene Datensätze an verschiedenen Stellen. Ein Arbeitnehmer, der sein Recht auf Einsicht der Personalakte wahrnimmt, sieht mitunter nur noch einen Bruchteil der über ihn vorliegenden Informationen. Auf einige Datensätze haben vielleicht sogar Partnerunternehmen in Deutschland oder Indien Zugriff, weil diese Teile der Personalverwaltung übernommen haben.

Viel mehr als deutsche Gesetze seien an dieser Stelle die Betriebe selbst gefragt, Mitarbeiterdaten zu schützen, so Call: „Größere Unternehmen sind dazu übergegangen, dass sie mit Konzerndatenschutzrichtlinien einheitliche Standards für alle ihre Niederlassungen in der Welt aufstellen.“

Das sagen ausgewählte Unternehmen aus unserer Region

Volkswagen:

„Volkswagen erhält von seinen Mitarbeitern Daten, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. Diese werden auf rechtlicher Grundlage gespeichert und beispielsweise für die Entgeltauszahlung verwendet (Name, Wohnadresse, Abteilungsbezeichnung, Mitarbeiter-Stammnummer, Bankverbindung sowie Steuer- und Versicherungsnummern).

Grundsätzlich werden bei Volkswagen personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt, wenn das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder andere Gesetze es erlauben, das Unternehmen hierzu gesetzlich verpflichtet ist oder der Mitarbeiter eingewilligt hat. Einstellungsuntersuchungen führt Volkswagen im Interesse und mit Einverständnis des Bewerbers durch.“

Siemens:

„Wir halten den Datenschutz unserer Mitarbeiter für einen Ausdruck eines verantwortlichen und integren Umgangs miteinander. Wir stellen Mitarbeiter grundsätzlich nicht unter Generalverdacht und prüfen auch nicht unbegründet, ob sich Verdachtsmomente ergeben.

Bei gesetzlichen Vorgaben oder bei Straftaten muss das Unternehmen reagieren können. Dabei halten wir uns an die geschlossenen Betriebsvereinbarungen und beteiligen die Mitarbeitervertretungen.

Unsere Betriebsärzte führen die Einstellungsuntersuchungen durch, die etwa Sehtest und Impfcheck beinhalten. Ganzkörperchecks, psychologische Tests oder Genchecks gehören nicht dazu. Selbstverständlich wird dabei das Patientengeheimnis vollständig gewahrt.“

Salzgitter AG:

„Die Salzgitter AG speichert Daten ihrer Mitarbeiter ausschließlich in dem für einen ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb notwendigen Umfang (Gehaltsabrechnungen, Sozialversicherungen etc.). Dabei werden die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz beachtet, alle Tochtergesellschaften haben einen Datenschutzbeauftragten und Neuerungen werden im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung mit den Betriebsräten behandelt.“

Städtisches Klinikum

in Braunschweig: „Wir erfragen bei der Einstellung ausschließlich Daten von den Mitarbeitern, die wir für eine korrekte Abrechnung und Vertragsabwicklung benötigen. Wir beschaffen uns keine Daten ohne Wissen der Beschäftigen.

Bei Diebstählen im Betrieb wird zunächst recherchiert, etwa durch Befragung von Kollegen. Es wird Strafanzeige erstattet. Bei unklaren Krankheitsverläufen wird ggf. der medizinische Dienst der Krankenkassen eingeschaltet, hierzu gibt es klare gesetzliche Regelungen. Es gibt keine Einbindung von Detekteien.

Jeder Mitarbeiter unterzieht sich der Einstellungsuntersuchung durch unseren Betriebsärztlichen Dienst. Es wird die Eignung für den Beruf geprüft, es besteht volle Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber.“

Der Spanien-Abstecher von Michelle Obama erregt die Gemüter. Foto: dpa

Kritik am Luxus-Urlaub der First Lady

Von unserem Korrespondenten Friedemann Diederichs

Es sollte eine kurze „Privatreise“ sein, mit einer „kleinen Zahl enger Freunde der Familie“, so das Weiße Haus. Doch der viertägige Abstecher von First Lady Michelle Obama nach Südspanien hat in den USA die Kritiker auf den Plan gerufen. Nicht, dass man ihr Urlaub nicht gönnen würde, urteilte jetzt die „New York Daily News“. Doch wie verträgt sich, fragt das Blatt, der Luxusurlaub mit umfangreicher Entourage in einem der besten Hotels der Welt mit den Appellen ihres Gatten an die Nation, in Zeiten wirtschaftlicher Probleme die Gürtel enger zu schnallen?

Warum bleibt Michelle Obama nicht im Land? Und wie hoch sind die Kosten des Trips für den Steuerzahler?

Die Flugrechnung bleibt am Steuerzahler hängen

Seit die Bilder von der Costa del Soll die USA erreicht haben, sieht sich das Weiße Haus immer drängenderen Fragen ausgesetzt. Das Argument des um klare Antworten verlegenen Obama-Sprechers Robert Gibbs, die Reisende und Tochter Sasha seien „Privatpersonen“, lässt man in Washington nicht gelten. Bis zu 70 Zimmer, so meldete CNN, habe Michelle Obama in der zur Ritz Carlton-Kette gehörenden Villa Padierna (Tagesrate: zwischen 500 und 2500 Dollar) für ihre angeblich kleine Freundesschar belegt.

Die First Lady und ihre Freunde zahlten die Hotelkosten selbst, beeilte sich das Weiße Haus zu betonen. Doch der Sender CBS konstatierte, dass der Steuerzahler auf den Kosten für die Bewachung, die Mitarbeiter und der Flugrechnung für „Air Force Two“ sitzen bleiben werde. Allein der Hin- und Rückflug mache dabei rund 150 000 Dollar aus, rechneten Experten vor.

Familie fährt acht Mal im Jahr in Urlaub

Eine „Tendenz zum elitären Verhalten“ sehen deshalb Kritiker, wobei die Tageszeitung „Chicago Sun Times“ bemerkt, dass Familie Obama in diesem Sommer insgesamt acht Urlaubsreisen im Kalender geplant hat.

Und auch Extravaganzen fallen auf – wie die Tatsache, dass kürzlich bei einem Urlaub der Obamas im Bundesstaat Maine aus Platzgründen für den Hund „Bo“ einfach ein zweites Flugzeug eingesetzt wurde. Oder der Ausflug von Michelle und Barack Obama zu einem Abendessen nach New York – ein auf 100 000 Dollar geschätztes Vergnügen des Paares.

Michelle Obama sei eine „moderne Marie Antoinette“, lästerte deshalb jetzt die US-Gesellschaftskolumnistin Andrea Tantaros - und verhalte sich wie die frühere französische Königin, die keine Kosten für Kleidung und Juwelen gescheut habe, ohne auf das schwere Leben ihrer Untertanen Rücksicht zu nehmen.

Und wie verträgt sich, fragt Tantaros, Michelles Hang zum Luxus mit der ständigen Dämonisierung der Reichen im Land durch den Präsidenten?

BRAUNSCHWEIGER ZEITUNG

WOLFENBÜTTELER ZEITUNG UND ANZEIGER

DAS WETTER

Samstag	nachts	Sonntag
25°- 26°	11°- 13°	22°- 24°

HEUTE

Private Grüße zum Schulanfang

Samstag, 7. August 2010 · unabhängig · nicht parteigebunden · Nr. 182 · 65. Jahrgang · 1,40 €

REMLINGEN

Tests für Räumung der Asse sollen beginnen

WOLFENBÜTTEL

Theater-Eröffnung verzögert sich auf Mai 2012

LOKALSPORT

Der nächste Zugang bei den Wolfenbüttel Wildcats steht fest

Arbeitgeber sind oft zu neugierig

Experten sorgen sich um Schutz der Privatsphäre

Von Uwe Hildebrandt

WOLFENBÜTTEL. „Es dürfen nicht massenhaft Mitarbeiterdaten mit anderen Firmen abgeglichen werden." Der Arbeitsrechtsexperte Horst Call fordert das Bundesinnenministerium auf, endlich mehr Klarheit beim Umgang mit persönlichen Informationen zu schaffen.

Call ist Professor für Arbeitsrecht an der Ostfalia-Hochschule in Wolfenbüttel. Er kritisiert den Referentenentwurf aus dem Bundesinnenministerium für ein neues Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

Demnach könnte es künftig legal sein, wenn Firmen die Daten von Tausenden von Mitarbeitern mit anderen Firmen tauschen, um Betrüger zu erwischen. Bei der Bahn hatte ein solcher Umgang mit Arbeitnehmerdaten zum Rücktritt von Konzernchef Hartmut Mehdorn geführt.

Call hält den Datenabgleich nur in begründeten Einzelfällen für vertretbar. Er kritisiert auch Pläne, wonach Arbeitgeber alle im Internet zu lesenden Informationen zu einem Mitarbeiter verwenden dürfen. Das Bundesinnenministerium erklärte lediglich, der Referentenentwurf sei „kein abschließendes Arbeitsergebnis", es werde noch beraten.

Lutz Kaiser von der Rechtsschutz GmbH des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Braunschweig appelliert an Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Zurückhaltung beim Umgang mit Daten zu üben. Mit Gesetzen allein könnten Auswüchse nicht verhindert werden: „Es gibt Personalchefs, die nach sexuellen Vorlieben fragen. Und es gibt Bewerber, die im Bewerbungsgespräch alles preisgeben, viel mehr, als gefragt ist."

Was dürfen Betriebe überhaupt?

Die Videoüberwachung von Mitarbeitern ist unzulässig. „Man darf als Arbeitgeber nicht einfach Kameras installieren", sagt Call. Nur wenn gegen jemanden der Verdacht einer Straftat vorliege, dürfe dieser als große Ausnahme heimlich videoüberwacht werden – als letztes Mittel.

> „Es gibt Personalchefs, die nach sexuellen Vorlieben fragen."
>
> Lutz Kaiser, DGB-Rechtsschutz

Krankheiten ihrer Mitarbeiter dürfen Arbeitgeber nicht erfassen, wohl aber ihre Fehlzeiten. „Die Diagnose geht den Arbeitgeber grundsätzlich nichts an", sagt Call. Wenn aber die Ausübung einer Tätigkeit nicht möglich sei, dann müsse der Arbeitgeber das wissen. Der Möbelpacker darf seine Rückenprobleme also nicht verschweigen.

Gesundheitschecks, in denen die Fitness eines Bewerbers getestet wird, sieht Call kritisch: „Der Gesundheitszustand eines Menschen geht den Arbeitgeber nichts an." Spezialchecks wie der Sehtest bei Piloten seien aber erlaubt.

Detektive können Arbeitgeber losschicken, wenn sie bei Mitarbeitern ungerechtfertigte Krankmeldungen, unerlaubte Nebentätigkeiten oder Hinterziehung von Firmeneigentum vermuten. Call: „Das kann aber immer nur das allerletzte Mittel sein."

▸ HINTERGRUND, KOMMENTAR

Wolfenbüttel begrüßt die neuen Schützenkönige

Sie stehen fest, die neuen Majestäten der Schützengesellschaft Wolfenbüttel. Proklamiert wurden am Freitagabend an der Seite des Großen Königs Roland Zacieczki (vorn links) Helma Tacke (Große Königin), Tim-Rene Wünschirs (Kleiner König), Ruth Kasten (Kleine Königin), Ricarda Wacker (Jugendkönigin), Friedrich Christian (Pistolenkönig), Annika Paß (Jugend-Bogenkönigin) und Anita Rosenblatt (Bogenkönigin). Foto: Udo Starke

▸ LOKALES

LOKALES

Start an neuer Gesamtschule

Von Kai-Uwe Ruf

WOLFENBÜTTEL. Mit einem Fest begann das Schuljahr gestern an Wolfenbüttels neuer Integrierter Gesamtschule an der Wallstraße. 150 Schüler wurden feierlich eingeschult. In fünf Klassen werden sie künftig von neun Lehrern unterrichtet werden. Die Klassenzimmer in dem im 19. Jahrhundert erbauten Schulgebäude wurden vom Landkreis Wolfenbüttel als Schulträger modern ausgestattet. In die eigentliche Sanierung des Gebäudes investierte der Kreis bislang rund 300 000 Euro. „Das ist ein schöner Tag für den Kreis und die Kommunalpolitik, für die Schüler und die Eltern", sagte Landrat Jörg Röhmann.

SPORT

„Mit Eintracht haben wir noch eine Rechnung offen"
Hermann Gerland, Trainer des FC Bayern München II, spricht vor dem Gastspiel des Braunschweiger Drittligisten über sein junges Team, Eintrachts Schwächen und die Qualitäten eines Louis van Gaal.

HINTERGRUND EXTRA

Die Superreichen
Die meisten reichen Deutschen reden nicht gern über ihr Geld. Und wenn sie etwas spenden, tun sie das gern diskret. Dazu auch unser Leitartikel.

THEMA DES TAGES

Anspruch auf Schutz
15 von gut 80 Schwerverbrechern sind aus der Sicherungsverwahrung entlassen worden und müssen überwacht werden.

WOCHENEND

Harzer Klostersommer
Acht Seiten Wochenend mit der Fotoreportage über vier Harzklöster mit gemeinsamem Programm, zudem Apfelkuchenrezept, Buchtipp und Kinderseite.

BRAUNSCHWEIGER LAND

So überleben Gemeinden
In unserer Serie „Kommunen vor der Reform" zeigen wir, wie Kreise, Städte und Gemeinden zusammenarbeiten können.

LESER-SEITE

Mit Wulff zu Abend essen
Knapp 2000 Leser haben sich um Plätze an der „Tafel der Demokratie" beworben. Jetzt stehen die Gewinner fest.

AUCH DAS NOCH

Plakate locken mit Futtergeruch

Wenn der Hund Gassi geht, ist das Herrchen in der Regel nicht weit – das haben Werbemacher sich zunutze gemacht. Sie haben Plakate, auf denen für Hundefutter geworben wird, mit entsprechenden Duftstoffen versehen. Schnuppert der Vierbeiner erst einmal am Plakat, wird auch der Besitzer auf die Futtermarke aufmerksam gemacht. Nach einer Testphase sollen bald 2000 Duftplakate in mehreren deutschen Großstädten Hund und Halter locken.

Abgeordnete auf Diät gesetzt

Landtags-Gaststätte im Leineschloss in Hannover hat Insolvenz angemeldet

Von Michael Ahlers

HANNOVER. Nach der Rückkehr aus den Politik-Ferien steht den Landtagsabgeordneten eine unangenehme Überraschung ins Haus. Das Restaurant unten im Landtag ist verrammelt, es ist Schluss mit Schnittchen und Steaks. Am Donnerstag kam statt Gästen der Insolvenzverwalter mit der Landtagsverwaltung. Die muss nun schnell einen neuen Pächter finden.

Denn das Restaurant mit seinen Nebenräumen war auch regelmäßig Schauplatz parlamentarischer Abende, Abgeordneten-Treffpunkt und Zulieferer für unzählige Veranstaltungen und Ausschuss-Sitzungen –

Es gab Tage, da sah es vor dem Restaurant schon einladender aus.

dort sind Kaffee, Schorle und Kuchen immer gefragt. Auch die Cafeteria vor dem Plenarsaal, während der Sitzungen des Parlaments unverzichtbar, lief in Regie der Gaststätte. Klassiker: Würstchen und Buletten.

„Die Versorgung während der Sitzungen ist sicher kein Problem", beruhigt Landtagssprecher Kai Sommer. Einen Stock tiefer ein komplettes Restaurant zu betreiben, gilt aber seit jeher als schwierige Aufgabe – viel Konkurrenz ist in der Nähe, den schlauchartigen und teils dunklen Räumen fehlt jedes Flair. „Der Planungswirrwarr um den Landtagsneubau ist eine entscheidende Ursache", sagt der Grüne Enno Hagenah. Insider sehen aber eher Fehler des Pächters und verweisen auf hohe Preise.

Die Fraktionen hatten längst andere Unternehmen mit der Versorgung beauftragt, im nahen Landtags-Nebengebäude ist ein großes Café mit großer Karte. Verhungern werden die Politiker also nicht. Und beim Siegerentwurf für den Landtags-Neubau sind die Räume ebenfalls für Gastronomie vorgesehen.

Abonnement 0 18 01/39 00 20* • Anzeigen 0 18 01/39 00 21* • Ticket-Hotline 0 18 05/33 11 11** • Redaktion 0 53 31/80 08 70 • www.newsclick.de

* Aus dem Festnetz der T-Com: 3,9 Cent/Min., Mobilfunk max. 42 Cent/Min.
** Aus dem Festnetz der T-Com: 14 Cent/Min., Mobilfunk max. 42 Cent/Min.

Herbstfest lockt nach Wolfenbüttel

Mit viel Musik, Wochenmarkt, bunten Buden und Kinderfest – Kurzweil für die ganze Familie

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. Noch größer und noch schöner als sonst soll es werden: das Herbstfest in Wolfenbüttel. „Kurzweil für die ganze Familie ist angesagt", so Viola Bischoff vom Stadtmarketing.

Bürgermeister Thomas Pink wird den Fassbieranstich zum Herbstfest diesmal nicht vornehmen. Er schenkt das Bier stattdessen zugunsten des Lessingtheaters gegen einen kleinen Beitrag aus. Archivfoto: Udo Starke

Es beginnt am Freitag, 24. September. Dann öffnen die in der Langen Herzogstraße aufgebauten Buden ihre Fensterläden. Über den Altstadtflohmarkt auf dem Stadtmarkt können Besucher von 15 bis 21 Uhr flanieren. Für seine Sendung „Hallo Niedersachsen" steht der NDR mit einem Linienbus von 15.15 bis 15.45 Uhr auf dem Übergang zum Stadtmarkt.

Bürgermeister Thomas Pink eröffnet das Herbstfest mit einer Ansprache und einem Bierausschank zugunsten des Lessingtheaters. Die Band Küppers, Beck's und Brinkhoff's spielt von 18.30 bis 22 Uhr vor dem Bankhaus Seeliger.

Weiter geht es am Samstag, 7 Uhr, mit dem Wochenmarkt. Die Buden in der Fußgängerzone öffnen um 11 Uhr. Von 11 bis 12 Uhr spielt das MTV-Blasorchester vor dem Bankhaus Seeliger. Von 16.30 Uhr an werden im Rahmen des Jahrestreffens der Classic Roadster Mercedes Benz R 129 auf dem Stadtmarkt gezeigt. Von 19 Uhr an spielt Fizzy-Lizzy. Ein Honky-Tonk findet in elf Lokalen der örtlichen Gastronomie statt.

Am Sonntag spielen von 11 bis 14 Uhr die Moldau-Musikanten. Auf dem Stadtmarkt findet von 11 bis 17 Uhr ein Kinderfest zum Thema „Hör mal wie das klingt" statt. 20 Spiel- und Bastelaktionen werden kostenfrei angeboten. Ein Spielschein berechtigt zur Teilnahme. Das Kinderfest spricht Kinder vom Kindergartenalter bis zur 6. Klasse an. Unsere Zeitung bietet einen Malwettbewerb für Kinder an (siehe 2. Lokalseite).

Ebenfalls auf dem Stadtmarkt findet ein Kunsthandwerkermarkt statt. Gegen eine Schutzgebühr von 10 Euro können Besucher an einer bundesweiten Spendenaktion für das deutsche Herzzentrum Berlin teilnehmen.

Im Wolfenbütteler Rathaus findet von 11 bis 17 Uhr ein Tag der offenen Tür statt. Von 13 bis 18 Uhr öffnet der Einzelhandel seine Türen zu einem verkaufsoffenen Sonntag. Mit dabei sind das Forum, der Möbelhof Adersheim, der Rehmanger und die Schweigerstraße. Chöre und die Tanzsportabteilung des SV Wendessen treten von 15.30 Uhr auf der Bühne in der Fußgängerzone auf. Im Forum ist vom 20. September bis zum 2. Oktober eine Info-Ausstellung mit dem Titel „Augen im All" zu sehen. Sponsor des Herbstfestes ist das Hofbräuhaus Wolters.

CDU-Stadtverband gegen Beschluss des Kabinetts

Gegen längere Laufzeiten von Atomkraftwerken

WOLFENBÜTTEL. Einmütig hat sich während seiner jüngsten Sitzung der Vorstand des CDU-Stadtverbandes Wolfenbüttel gegen den Beschluss des Bundeskabinetts zur Laufzeitverlängerung der deutschen Kernkraftwerke ausgesprochen.

Hier stehe die Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit politischen Handelns auf dem Spiel, zumal CDU/CSU in der vorherigen schwarz-roten Koalition den Atomkompromiss mitgetragen habe. „Dieser Kompromiss war schon deshalb sinnvoll, da die Endlagerung noch immer nicht geklärt ist", so Pressesprecher Klaus Hantelmann.

Zudem sei der Stadtverband Wolfenbüttel der CDU die Auffassung, dass solch ein weitreichender Beschluss, der in hohem Maße auch die Belange der Bundesländer berühre, durch den Bundesrat gehen müsse.

„Wir müssten auch sehen", so der CDU-Stadtverbandsvorssitzende Eckbert Schulze, „dass Deutschland einer der Marktführer auf dem Gebiet der regenerativen Energien ist, und man sollte Ressourcen lieber in diesen Wirtschaftszweig verlagern, wohlwissend, dass man für eine gewisse Zeit auch noch Kohlekraftwerke benötigt."

Die CDU Wolfenbüttel stelle mit Bedauern fest, dass die Führung der Bundespartei nicht nur in dieser Frage anscheinend nicht darüber informiert sei, wie die Basis der CDU denke, und große Teile der Partei nicht mehr in ihr Denken und Handeln einbeziehe.

Thorsten Janz ist gestorben

Seelsorger mit viel Hingabe zu seiner Arbeit

WOLFENBÜTTEL. Pfarrer Thorsten Janz ist vergangenen Montag nach schwerer Krankheit gestorben.

In Wolfenbüttel war er von 2003 bis 2006 in den katholischen Gemeinden der damaligen Seelsorgeeinheit aus St. Ansgar, St. Joseph (Schöppenstedt) und St. Petrus als Kaplan tätig gewesen. Zuletzt war er für die drei Stiftsdörfer St. Matthäus, Algermissen, St. Cäcilia, Harsum, und St. Catharina, Asel, tätig.

Nach einer Lehre als Bäcker und einem zwölfjährigen Dienst bei der Bundeswehr studierte er in Lantershofen Theologie und wurde am 7. Juni 2003 in Hildesheim zum Priester geweiht. Wolfenbüttel war seine erste Stelle als Kaplan.

Hier konnte er gleich erfahren, was die Zusammenführung von unabhängigen Kirchengemeinden zu einer Seelsorgeeinheit und die Leitung einer Pfarrei bedeutet. Er musste diese Aufgabe von Februar 2006 bis August 2006 übernehmen.

Schwerpunkt seiner Arbeit war die Seelsorge – zum Beispiel während der Vorbereitung auf die Firmung. Aber auch ältere Menschen lagen ihm am Herzen, und er hatte bei Besuchen in Altenheimen oder bei Gesprächen nach den Gottesdiensten stets ein offenes Ohr und Herz für sie. Er war ein lebensfroher Mensch mit viel Hingabe in die Arbeit, Liebe zu den Menschen. Die, die mit ihm zu tun hatten, haben gute Erinnerungen an ihn.

Pfarrer Thorsten Janz.

Das Requiem wird am Montag, 20. September, um 10 Uhr in der Kirche St. Johannes Bapt. in Osterode, gefeiert. Anschließend ist die Beisetzung auf dem städtischen Friedhof.

Ostfalia nimmt erste Hürde

Exist-Wettbewerb „Die Gründerhochschule"

WOLFENBÜTTEL. Die Ostfalia, Hochschule für angewandte Wissenschaften, hat nach eigenen Angaben die erste Hürde im Exist-Wettbewerb „Die Gründerhochschule" genommen. Sie zähle zu den 24 Hochschulen, die es mit der Einreichung ihrer Ideenskizze beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie von 83 Hochschulen in die zweite Runde geschafft hätten.

Ausgeschrieben wurde der Wettbewerb vom Ministerium im April, so die Ostfalia. Für sie habe Professor Reza Asghari, Leiter des Entrepreneurship-Centers, mit seinem Team und der Technischen Universität die Ideenskizze entwickelt.

Eine Runde weiter, müsse nun bis April 2011 ein detailliertes Konzept ausgearbeitet und eine ganzheitliche hochschulweite Gründungsstrategie entwickelt werden. Bis zu zehn Hochschulen hätten die Chance, durch überzeugende Strategien vom Ministerium ab Herbst 2011 bis zu fünf Jahre eine finanzielle Unterstützung zu erhalten und damit ihr Konzept in die Praxis umzusetzen.

Die Ostfalia zitiert Minister Rainer Brüderle: „Wir brauchen eine neue Gründungskultur und die Stärkung unternehmerischen Denkens und Handelns an den Hochschulen. Mit dem Wettbewerb ‚Die Gründerhochschule' schaffen wir die Voraussetzungen, um den Entrepreneurship-Gedanken nachhaltig zu verankern und wichtige Impulse zu geben, damit wissenschaftliche Erkenntnisse besser durch Gründungen verwertet werden können. Das Gründungsthema darf nicht länger ein Nischenthema einzelner Entrepreneurship-Lehrstühle sein. Es muss endlich an den deutschen Hochschulen ein ganzheitlicher strategischer Ansatz aufgesetzt werden, der von allen relevanten Akteuren einschließlich der Hochschulleitung getragen wird. Dies ist das Ziel unseres Förderprogramms."

Reit- und Fahrverein gibt Kursus für Kinder

HALCHTER. Der Reit- und Fahrverein Stöckheim-Wolfenbüttel zu Halchter bietet in den Herbstferien einen Schnupperkursus für Kinder ab 6 Jahren an. Der Lehrgang umfasst den theoretischen Unterricht sowie den Umgang mit dem Pferd, die Pflege des Tieres und auch das Reiten. Der Kursus findet ab Montag, 11. Oktober, bis Freitag, 15. Oktober, jeweils in der Zeit von 9 bis 12 Uhr statt. Anmeldungen wochentags ab 15 Uhr im Reitlehrerbüro in Halchter, Pommersche Straße 3a, oder unter ☎ (0 53 31) 6 92 35.

Vortrag im Kronprinz

WOLFENBÜTTEL. Die CDU Senioren-Union des Kreisverbandes Wolfenbüttel lädt zum monatlichen Treffen am Montag, 20. September, um 16 Uhr ins Hotelrestaurant Kronprinz ein. Winfried Pink, Prokurist der Firma MKN, referiert über die Situation eines mittelständigen Unternehmens in Wolfenbüttel.

„Gewerkschaften sind auch künftig unabdingbar"

Verdi Wolfenbüttel ehrte verdiente Mitglieder für vieljährige Zugehörigkeit – Festredner war Abgeordneter Marcus Bosse

Von Udo Starke

Andreas Becker (links) ehrte im Beisein von Festredner Marcus Bosse (zweiter von links) die Verdi-Mitglieder. Foto: Udo Starke

WOLFENBÜTTEL. Während einer kleinen Feierstunde ehrte am Donnerstagabend die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi vieljährige Mitglieder im Wolfenbütteler Schützenhaus an der Frankfurter Straße.

Die Begrüßung hatte Andreas Becker übernommen, stellvertretender Vorsitzender des Ortsvorstands. Er moderierte zudem die Ehrungszeremonie und blickte jeweils auf die Zeit, in der die Mitglieder der Gewerkschaft beigetreten waren, zurück. Er beleuchtete und erinnerte dabei an zahlreiche geschichtsträchtige Ereignisse, aber auch an das Geschehen im gesellschaftlichen und kulturellen Bereich.

Die Festrede hielt der SPD-Landtagsabgeordnete Marcus Bosse. Dabei erinnerte der Sozialdemokrat daran, dass die Gewerkschaften und die SPD aus der Arbeiterschaft entstanden seien.

„Die Gewerkschaften haben in all den Jahren – von der ersten Gründung 1860 bis heute – nichts an ihrer Bedeutung und Wichtigkeit verloren", betonte Bosse. Sie gäben Schutz, Halt, Rechtsberatung und zeigten Solidarität.

Gewerkschaften seien auch künftig unabdingbar. Er dankte den Geehrten für ihr jahrzehntelanges Engagement für Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.

Für 25-jährige Mitgliedschaft wurden geehrt: Angelika Bock, Irmgard Grobusch, Gabriele Heinzel, Christa Reimann, Frauke Schönemann-Klünker, Bärbel Tiffert und Rainer König.

40 Jahre dabei sind Dorothea Beck, Petra Glinschert, Helmut Grothe, Günter Pfersdorf, Hans-Jürgen Richter und Kerstin Meinberg.

Seit 50 Jahren halten Dieter Bielstein, Klaus Forthuber, Peter Franzka, Klaus Garbe, Lothar Nier und Klaus-Dieter Ringel Verdi die Treue.

60 Jahre bei der Gewerkschaft sind Bruno Jacobs, Willi Schoening, Joachim Schulz und Gerhard Wagener.

WILLKOMMEN IN WOLFENBÜTTEL

Neele

Neele Kadow, geboren am 23. September 2010, 14.31 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3910 Gramm, 53 Zentimeter. Eltern: Meike und Roland Kadow, Remlingen.

Bastian-Mattis

Bastian-Mattis Hellwig, geboren am 20. September 2010, 11.01 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 2790 Gramm, 48 Zentimeter. Eltern: Jeanette und Frank Hellwig, Cremlingen.

Unterrichtsstoff in der Praxis erleben

Schüler des Gymnasiums im Schloss und Auszubildende bei MAN präsentieren Ergebnisse eines Workshops

Von Eva Pfeiffer

WOLFENBÜTTEL. Mit Solarzellen- und Brennstoffzellentechnik haben sich Schüler des Wolfenbütteler Gymnasiums im Schloss und Mechatronik-Auszubildene der Firma MAN in einem gemeinsamen dreitägigen Workshop beschäftigt.

Schüler des Wolfenbütteler Gymnasiums im Schloss und Auszubildende bei MAN präsentieren in Gruppen mit PowerPoint die Ergebnisse ihres dreitägigen Workshops. Foto: Eva Pfeiffer

Die Ergebnisse präsentierten die Teilnehmer in fünf Gruppen gestern im Gymnasium im Schloss. Dabei ging es etwa darum, wie man Solarzellen besser nutzen kann – nämlich, indem man sie im richtigen Winkel und in der Nähe der Lichtquelle aufstellt.

Schüler und Auszuzbildende hatten in dem Workshop Vorträge gehört und in den Physikfachräumen des Gymnasiums verschiedene Experimente mit Solarzellen vorgenommen.

„Mir hat die Arbeit großen Spaß gemacht“, sagte Nils Loest, Schüler in den Leistungskursen Chemie und Biologie. „Endlich hat man den Unterrichtsstoff einmal in der Praxis erlebt“, so der 18-Jährige. „Die Experimente waren super“, meinte Dörte Sonntag aus den Leistungskursen Physik und Mathe.

Auch Nils Wodarka und Norman Kühne, beide Mechatronik-Auszubildende im vierten Lehrjahr, bewerteten den Workshop positiv. „Die Zusammenarbeit mit den Schülern hat gut funktioniert. Auch wenn es anfangs schon ein bisschen komisch war, wieder zur Schule zu gehen“, sagte Nils. Norman fügte hinzu: „Ich fand die Themen echt interessant.“

Physiklehrer Joachim Schuchard, der den Workshop betreut hat, sagte: „Uns ist es wichtig, dass die Schüler und Auszubildenden gemeinsame Erfahrungen machen und gemeinsam lernen.“ Das Gymnasium kooperiere schon länger mit MAN, etwa in Form von Betriebs- und Ferienpraktika.

In dem Workshop konnten die Schüler nicht nur ihre naturwissenschaftlichen Kenntnisse vertiefen. Teil der Arbeit war es auch, die Ergebnisse mit dem Computerprogramm PowerPoint anschaulich zu präsentieren.

Was mit unseren Altkleidern passiert

WOLFENBÜTTEL. Beim jüngsten Treffen des Landfrauenvereins Wolfenbüttel war Ulrich Müller vom Spangenberg-Sozial-Werk aus Helmstedt als Referent geladen. Er sprach zum Thema „Was passiert mit unseren Altkleidern?“. Jährlich würden 750 000 Tonnen Altkleider in Deutschland gesammelt, davon entfielen 650 000 Tonnen auf gewerbliche Sammler. Mit alten Schuhen könnten die Sammler das Dreifache verdienen wie mit Kleidern. 2600 Kirchengemeinden unterstützten mit Sammelstellen. So kämen wöchentlich 50 Tonnen Kleidung zusammen. Erwirtschaftet würden jährlich 100 000 Euro, hinzu kämen Spenden.

Senioren des Freizeitvereins verreisen

WOLFENBÜTTEL. Die Seniorengruppe des Freizeitvereins fährt am Mittwoch, 6. Oktober, nach Silstedt in den Harz. Das Mittagessen im Hotel Blocksberg muss bei der Anmeldung bestellt werden. Danach soll das Schokoladenwerk in Wernigerode besucht werden. Anschließend geht es nach Altenau. Abfahrt ist um 10.30 Uhr am Schmidt-Terminal, Halchtersche Straße, und um 10.35 Uhr am Forum. Rückkehr ist gegen 18 Uhr. Preis: 17,50 Euro.

Anmeldung: ☎ (0 53 31) 88 40.

Grüne informiert sich in der Ostfalia-Hochschule

WOLFENBÜTTEL. Gabriele Heinen-Kljajic war zu Fachgesprächen an der Ostfalia in Wolfenbüttel zu Gast. Die Landtagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen hat sich nach Angaben des Stadtverbands über den Studienalltag an der Hochschule informiert. Unter anderem sei es darum gegangen, wie das Technikstudium für junge Frauen interessanter gestaltet werden kann. Auch mit Studierendenvertretern habe sich die Politikerin unterhalten.

Vortrag entfällt

WOLFENBÜTTEL. Der für Donnerstag, 7. Oktober, angekündigte Vortrag „Das Mittelmeer – wechselnde Gesichter im Laufe der Geschichte“ von Dietrich Briesemeister in der Herzog-August-Bibliothek entfällt. Ein neuer Termin für den Vortrag im Rahmen der Reihe „Freunde referieren für Freunde“ der Gesellschaft der Freunde der HAB stehe noch nicht fest. Infos: ☎ (0 53 31) 80 82 14.

Stadt nicht für Straße zuständig

Bürgermeister Thomas Pink reagiert auf Leserbrief

WOLFENBÜTTEL. Zum Leserbrief von Klaus-Peter Kollek zur Sicherheit der Radfahrer in Wolfenbüttel nimmt Bürgermeister Thomas Pink Stellung: „Es ist natürlich aus Sicht des Leserbriefverfassers einfach, für alle persönlich gefühlten Problemstellungen und Defizite die Stadt Wolfenbüttel und hier insbesondere die Abteilung für Stadtplanung in Haftung zu nehmen. Dennoch rate ich Herrn Kollek, sich vor künftigen Pauschalbeurteilungen über die Zuständigkeiten kundig zu machen.

Zur Information: Weder für den Ausbau noch die Kreiselgestaltung der Landesstraße 627 ist die Stadt Wolfenbüttel zuständig. Es ist das Land – wie es der Begriff Landesstraße schon sagt.“

Gründungsideen forcieren

Treffen von Ostfalia-Hochschule und TU Braunschweig

WOLFENBÜTTEL. Vernetzung stand im Vordergrund der ersten so genannten Entrepreneurship-Lounge, die laut Ostfalia-Hochschule auf dem Campus Exer in Wolfenbüttel stattfand. Eingeladen hatte das Entrepreneurship-Center unter Leitung von Professor Reza Asghari die Studierenden der Ostfalia und der Technischen Universität Braunschweig. Gesprochen worden sei über die Möglichkeit von Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft. Unter anderem habe es Diskussionsrunden mit Netzwerkpartnern und Talkrunden mit Gründern gegeben. Damit sollten Studierende, Mitarbeiter und Professoren motiviert werden, über eigene Gründungsideen nachzudenken.

Die Komm' Mit Manns spielten auf der Bühne vor dem Rathaus während der After-Work-Party. Foto: Stephanie Peißker

After-Work-Party kam gut an

Komm' Mit Manns und Herzen in Terzen zu Gast

Von Stephanie Peißker

WOLFENBÜTTEL. Als zehnte Veranstaltung von „Ab in die Mitte“ stand am Donnerstagabend eine After-Work-Party auf dem Programm. Auf dem Stadtmarkt war eine Bühne aufgebaut.

Dort spielten von 20 Uhr an die Komm' Mit Manns. Vorher traten Herzen in Terzen auf. Gute Stimmung herrschte an den Tischen. Bereits gegen 18.30 Uhr, dem offiziellen Beginn der After-Work-Party, hatten sich schon viele Partygäste eingestellt. Die Komm' Mit Manns gaben schon mal eine Kostprobe von ihrer Musik. Das Publikum ging begeistert mit.

Bereits vor einigen Jahren hatte Citymanager Jochen Buchholz schon einmal zu einer After-Work-Party auf den Stadtmarkt eingeladen.

Die Schulbücherei im Schloss neu gestaltet

Nach Film-Dreharbeiten die Initiative ergriffen

Von Karl-Ernst Hueske

WOLFENBÜTTEL. Als Christel Reinhardt in den Sommerferien die Schulbücherei im Gymnasium im Schloss betrat, da erkannte sie die Räume kaum wieder. Die Bücherei, die sich im neuen Herzogsappartement befindet, war vollständig ausgeräumt worden. Im zweiten Raum der Bücherei war ein Direktorenzimmer eingerichtet worden.

Dieses Zimmer war aber nicht für Schulleiterin Ulrike Schade geschaffen worden, sondern für den Vorgesetzten des „Fußball-Lehrers“ Konrad Koch. Die dunkel gestrichenen Räume der Bücherei dienten dem Filmteam aus Berlin als Kulisse für den Film über Konrad Koch.

Das Ausräumen der Bücherei nahm Reinhardt mit den zwölf Müttern, die ehrenamtlich die Schulbücherei von Montag bis Freitag von 9 bis 11.30 Uhr verwalten und den Schülern beratend zur Seite stehen, zum Anlass, um die Bücherei neu zu gestalten.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Es sind helle, freundliche Räume entstanden. Es wurden neue Regale und zahlreiche neue Medien angeschafft. Bequeme Sitzmöglichkeiten wurden aufgestellt. Ein Medienschrank und ein Zeitschriftenregal installiert. Für die älteren Bücher wurde ein abschließbares Wandregal angeschafft.

„Die Bücherei ist von einer Arbeits- zu einer Lesebücherei erweitert worden, die gut von den Schülern angenommen wird“, dankte Schulleiterin Ulrike Schade den beteiligten Frauen für die Neugestaltung der Bücherei.

Über die neu gestaltete Schulbücherei im Gymnasium im Schloss freuen sich (von links) Schulleiterin Ulrike Schade, Diane Mühlenkamp und Büchereileiterin Christel Reinhardt. Foto: Karl-Ernst Hueske

Einen Teil der Kosten hat der Schlösserbund aufgebracht, aber weitere Sponsoren werden noch gesucht. Demnächst soll die Bücherei noch durch eine Lesegrotte für die Fünft- und Sechsklässler erweitert werden, berichtete Schade, der es wichtig ist, dass die Bücherei im Zentrum der Schule bleibt.

Auszug aus dem Wolfenbütteler Schaufenster „Entrepreneurship Lounge bot entspannte Atmosphäre für innovative Gründungsideen“ vom 10.10.2010

Ostfalia und TU Braunschweig veranstalteten gemeinsam:

Entrepreneurship Lounge bot entspannte Atmosphäre für innovative Gründungsideen

Wolfenbüttel. Vernetzung stand im Vordergrund der ersten gemeinsamen Entrepreneurship Lounge, die auf dem Campus Exer in Wolfenbüttel stattfand. Hierzu hatte das Entrepreneurship Center unter Leitung von Prof. Dr. Reza Asghari die Studierenden beider Hochschulen sowie Partner und Unterstützer eingeladen, um in lockerer Atmosphäre über die Möglichkeit von Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft zu informieren. Neben Diskussionsrunden mit Netzwerkpartnern und Talkrunden mit Gründern auf der Bühne sorgten Liegestühle, DJ und Cocktailbar für das richtige spätsommerliche Ambiente. Begrüßt wurden die Teilnehmer bei strahlendem Sonnenschein von Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Rosemarie Karger.

„Wir wollten mit dieser Veranstaltung und der damit verbundenen Präsentation innovativer Gründungsprojekte Studierende, Mitarbeiter und Professoren motivieren, einmal über eigene Gründungsideen intensiver nachzudenken. Dabei freue ich mich sehr, dass das Konzept der Entrepreneurship Lounge von unseren Netzwerkpartnern und auch der Landesregierung so umfassend unterstützt wurde und sich viel Zeit für den persönlichen Austausch bot“, freut sich Prof. Dr. Reza Asghari. Neben Infoständen u.a. von N-Bank, Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade und dem Weiterbildungsprojekt KMU-Management International gaben Oliver Syring als Vorsitzender der Wolfsburg, Jörg Saathoff, als Leiter der Technologie Transferstelle der TU Braunschweig und Achim Klawun, als Betriebsberater der Handwerkskammer den interessierten Gästen auf der Bühne wertvolle Tipps für die eigene Gründung und standen ebenso wie Gründer, Mitarbeiter und Partner allen Teilnehmern für Fragen und Gespräche zur Verfügung.

Prof. Dr. Reza Asghari (Mitte) im Gespräch mit den Gründern Mirko Schäfer und Christian Müller von SWAZY Concepts & Events (l.) sowie Felix Draheim und Simon Motz von Monkey Age (r.) bei der Entrepreneurship Lounge.

Organisiert wurde die Lounge von der Fa. SWAZY Concepts & Events, eine junge Ausgründung aus der Ostfalia, die vom Entrepreneurship Center betreut wird. Weitere Sponsoren wie der AstA der Ostfalia, das Stadtmarketing Wolfenbüttel und Laguna Beach trugen ebenso wie das Promotionteam von Jägermeister zum Erfolg der Lounge bei.

„Es ist wichtig, nicht nur betriebswirtschaftliche Grundlagen für den Business-Plan zu lehren und Broschüren für Fördermittel zu lesen, sondern die Gesichter hinter den vielen Gründungsideen erkennbar zu machen und damit die Gründerpersonen und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen, denn durch persönliche Kontakte und menschliches Miteinander kann man gemeinsam viel bewegen“, beschreibt Prof. Dr. Asghari abschließend die Aufgabe des Entrepreneurship Centers, mit dem er vor einem Jahr an beiden Hochschulen gestartet ist.

Kormorane und Wetter vermiesten den Fang

Gestern begannen Klaus Lübbe und seine Helfer mit dem traditionellen Abfischen in den Riddagshäuser Teichen

Von Henning Thobaben

Gegen das Wasser sind die Männer durch Wathose mit integrierten Stiefeln sowie Regenjacken geschützt. Doch unter dem vielen Gummi an ihrem Leib fließt der Schweiß in Strömen. Gerade haben die zehn fleißigen Männer das Netz erstmals durch das verbliebene Wasser des Kreuzteiches in Riddagshausen gezogen.

Abfischen heißt das Ritual, das sich in dem Naturschutzgebiet immer rechtzeitig vor dem Winter wiederholt. Das Wasser wird jährlich aus den Teichen abgelassen, damit sich Laub und andere organische Stoffe zersetzen können und eine Verlandung der Teiche verhindert wird. Damit der Boden mineralisieren kann, braucht er Sauerstoff.

Richtig gut Bescheid darüber weiß Klaus Lübbe, der das Fischgut gepachtet hat und die Teiche bewirtschaftet. Er berichtet von der bereits 900 Jahre langen Tradition des Abfischens durch die Zisterzienser-Mönche, die die Teiche damals künstlich angelegt hatten.

Und er begutachtet seinen Fang. Richtig zufrieden kann er in diesem Jahr nicht sein. „Die Fische sind kleiner als in anderen Jahren. Wir hatten ein langes, kaltes Frühjahr und einen kühlen Herbst“, nennt er als Grund. Zudem habe man zuletzt 30 bis 60 Kormorane gesichtet – eine ungewöhnlich hohe Zahl. Sie hätten den Bestand verringert.

Die Fischmenge ist ohnehin nicht so groß. Maximal eine halbe Tonne Fisch pro Hektar ist für Lübbe drin. „Im asiatischen Bereich sind 100 Tonnen pro Hektar möglich“, weiß der Leiter des Fischereibetriebs. Bei einer Größe des Kreuzteiches von rund 12,5 Hektar kommt er auf etwa 6 Tonnen. In diesem Jahr dürfte es eine weniger sein.

Karpfen, Schleien, Rotaugen, Hechte und Krebse – das sind laut Lübbe Arten, die sich in dem Wasser beispielsweise tummeln. Nachdem sie gefangen sind, werden sie in großen Hälterteichen gesammelt. „Da schwimmen sie sich sauber und werden nach Art und Größe sortiert“, berichtet Lübbe. Ein Teil des Fangs gehe in den Verkauf und werde letztlich verzehrt, ein anderer werde später wieder ausgesetzt.

Doch bis dahin wartet viel Arbeit auf Lübbe und seine neun Helfer. Die Freiwilligen keuchen, als sie das schwere Netz durch das Wasser ziehen. Sie machen das als Freundschaftsdienst für Klaus Lübbe.

Toni Thanbichler (links) und Günter Menschel leeren einen weiteren Kübel voller Fische aus. Der Fang wird in großen, mit Wasser gefüllten Boxen per Transporter zu den Hälterteichen gebracht. Fotos: Henning Thobaben

Das Netz mit Fischen und Schlamm zu ziehen, ist richtige Schwerstarbeit.

Nur einer von etlichen Kübeln voller Fische, den die Helfer schleppen.

Günter Menschel ist seit 1984 fast jedes Jahr dabei gewesen. „Man muss aufpassen, dass die Bleileine am Grund bleibt, damit einem die Fische nicht entwischen“, sagt er. Mit der Zeit sammeln sich immer mehr Tiere in dem Netz, auch Schlamm. „Man kann sich gar nicht vorstellen, wie anstrengend das ist“, sagt Menschel. „Wenn man einmal ins Stocken kommt, ist es vorbei.“

Schließlich ist es für die Männer schwer, auf dem schlammigen Untergrund Halt zu finden. Und ein paar Fallen warten auch. „Die Bombentrichter sind gefährlich. Dort ist inzwischen zwar Schlamm drin, aber man sackt trotzdem ein“, weiß Hubertus Riechelmann, der die Lage der Einschlaglöcher aus dem Krieg jedoch mittlerweile kennt. Auch er ist seit mehr als 20 Jahren dabei.

Mal habe der Winter auch früher als erwartet eingesetzt und man habe Eis hacken müssen, erzählt er. Im Vergleich dazu war es gestern noch angenehm warm. Allerdings sind Lübbe und seine Helfer auch noch lange nicht fertig. Denn nach dem Kreuzteich warten noch die anderen. Der Mittelteich bildet Mitte November den Abschluss.

FAKTEN

Riddagshäuser Teiche

Die Teichlandschaft ist auf die Tätigkeit der Zisterziensermönche zurückzuführen. Sie entwässerten die damals sehr sumpfige Gegend und legten Fischteiche an.

Von den ehemals 28 Teichen existieren heute noch 11. Davon sind der Schapenbruchteich, der Mittelteich und der Kreuzteich die größten.

Ab dem 19. Jahrhundert setzten sich viele Persönlichkeiten aus Braunschweig und Riddagshausen für den Erhalt des Teichgebiets in seiner ursprünglichen Natürlichkeit ein.

Insbesondere der Bemühungen des Braunschweiger Arztes Dr. Otto Willke war es zu verdanken, dass das Teichgebiet im Jahr 1936 zum Naturschutzgebiet erklärt wurde. Auf diese Weise wurde dem weiteren Heranrücken der städtischen Bebauung an die Teiche Einhalt geboten.

Im Jahr 1962 wurden die Riddagshäuser Teiche auf Antrag von Dr. Rudolf Berndt (dem damaligen Leiter der Vogelschutzstation Braunschweig) sogar in den Rang eines „Europareservates“ erhoben.

Quelle: www.riddagshausen.de

An Hochschulen entstehen aus Ideen Unternehmen

Gründer-Center Entrepreneurship von TU und Ostfalia unterstützt Studenten bei der Existenzgründung – derzeit etwa 30 Geschäftskonzepte

Von Merret Nommensen

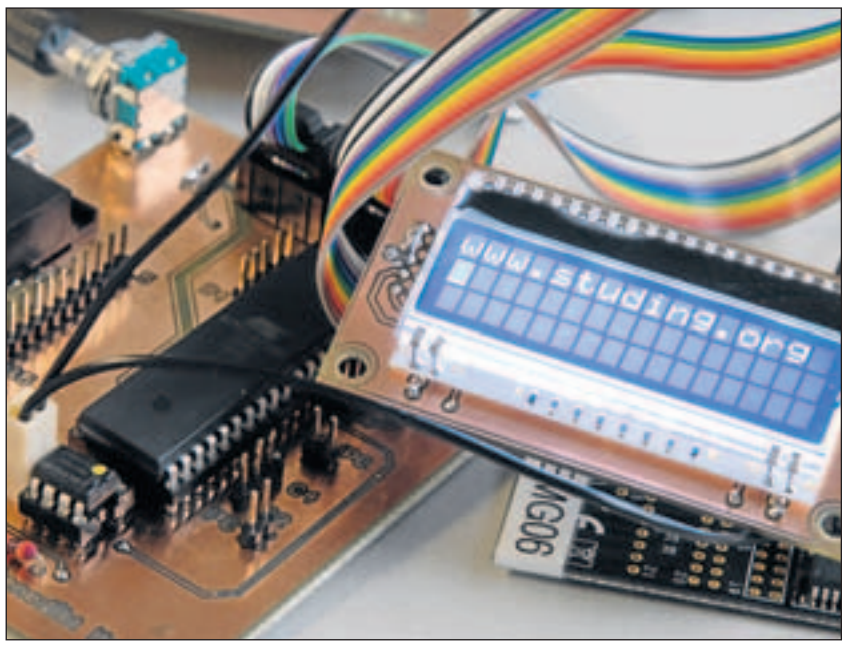
Damit aus einem Gedanken eine Idee wird, braucht es einige Zutaten: Zeit, Ausdauer und ein wenig Unterstützung. Die können Studenten in Braunschweig von ihrer Hochschule bekommen. Nicht selten werden so aus jungen Menschen mit Ideen selbständige Unternehmer.

Gervais Jocelyn Ndongmo ist auf dem besten Weg dorthin. Der 27-Jährige kam für ein Informatikstudium aus Kamerun an die Ostfalia. Schnell entdeckte er Mitfahrgelegenheiten als günstige Möglichkeit, Freunde in anderen Städten zu besuchen. Doch die bisherigen Suchplattformen, auf denen sich Fahrer und Mitfahrer finden können, stellten ihn nicht zufrieden.

Die meisten Ideen entstehen durch Alltagserfahrungen

„Ich finde die Suche nach geeigneten Fahrten relativ aufwendig, weil man nicht sehen kann, ob ein Fahrer noch freie Plätze hat. Dann ruft man zehn Leute an, die alle schon voll sind“, sagt Ndongmo. Könnte man nicht eine Plattform schaffen, die die Zahl der freien Plätze gleich angibt? Eine Idee war geboren.

Ein Semester lang bastelte Ndongmo an seiner Internetseite, seit Juli ist mitgreenfahrt.de online. 8 000 Menschen haben über sie bereits eine Fahrt von und nach Braunschweig gesucht.



Eine Steuerungseinheit, die Worte auf dem Display erscheinen lässt: Solche Projekte bearbeiten Studierende im Ingenieursbüro StudING. Foto: Privat

Einen Missstand im eigenen Alltag feststellen und nach einer Lösung suchen – auf diese Weise ist schon so manche Geschäftsidee entstanden, weiß Marcus Becks vom Entrepreneurship Center, einer Kooperation von Ostfalia und TU. Hier bekommen Studierende wie Ndongmo, aber auch Ehemalige und Hochschulmitarbeiter Unterstützung, wenn sie ein eigenes Unternehmen gründen wollen. „Unser Ziel ist es, aus einer Idee ein tragfähiges Geschäftskonzept zu machen“, sagt Becks. Büroräume, Zugang zu Investoren, aber auch ermunternde Worte können Gründungswillige im Center bekommen. In einer Existenzgründung während des Studiums sieht Becks einige Vorteile. „Solange er noch Student ist, kann der Gründer seine Idee in Ruhe weiterentwickeln und erhält durch Institutionen wie unser Center Hilfestellung.“

Das Studium bietet Zeit, ein Konzept zu verfeinern

Auch Kevin Hermanns und drei seiner Kommilitonen wurden im Studium zu Gründern. Alle vier lernen Wirtschaftsingenieurwesen mit der Fachrichtung Elektrotechnik – ein recht theoretisches Studium. „Die fehlende Praxis hat uns gestört“, erzählt Hermanns. „Als uns dann ein Professor auf einer Exkursion erzählte, dass die Auslastung in den hochschuleigenen Testhallen nur bei 30 Prozent liegt, waren wir uns schnell einig: Wir wollen ein studentisches Ingenieursbüro gründen.“

Im November wird StudING seine Arbeit aufnehmen. Studenten werden jeweils für ein Projekt beim Ingenieursbüro angestellt. Die Aufträge kommen aus der Wirtschaft, zu marktüblichen Preisen. Außer Arbeit haben Hermanns und Ndongmo auch eigenes Geld in ihre Projekte investiert – Geld, von dem sie noch nicht wissen, wann sie es wieder erwirtschaften können. „Wir planen nicht, mit dem Ingenieurbüro langfristig unseren Lebensunterhalt zu sichern“, sagt Hermanns. „In erster Linie geht es uns um die Praxiserfahrung.“

Etwas bewegen wollen die jungen Erfinder mit ihren Gründungen aber schon. „Mein Traum ist es, dass es für die Leute irgendwann alltäglich wird, mitgreenfahrt.de zu benutzen“, sagt Ndongmo.

FAKTEN

Entrepreneurship Center

Das Entrepreneurship Center ist eine Kooperation von Ostfalia und Technischer Universität Braunschweig. Studierende, Absolventen und Mitarbeiter können sich an das Center wenden, wenn sie eine Geschäftsidee umsetzen wollen.

Unterstützung gibt es in Form von beratenden Gesprächen, Seminaren und Kontakten zu Netzwerken und Investoren. Derzeit betreuen die Mitarbeiter etwa 30 Gründungswillige.

Das Entrepreneurship Center ist für die bundesweite Auszeichnung „Gründerhochschule Deutschland“ nominiert.

WILLKOMMEN IN WOLFENBÜTTEL

Julius

Julius Heinz, geboren am 11. November 2010, 9.41 Uhr, im Marienstift Braunschweig, 3220 Gramm, 53 Zentimeter. Eltern: Simone und Michael Heinz, Cremlingen.

Mia Marie

Mia Marie Häfner, geboren am 10. November 2010, 10.11 Uhr, in der Belegärztlichen Frauenklinik im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 2785 Gramm, 48 Zentimeter. Eltern: Naisa und Fabian Häfner, Wolfenbüttel.

Niklas Alexander

Niklas Alexander Dälken, geboren am 12. November 2010, 0.02 Uhr, im Städtischen Klinikum Wolfenbüttel, 3350 Gramm, 54 Zentimeter. Eltern: Nadine Dälken und Benjamin Rust, Wolfenbüttel.

Alle Ampeln auf Grün für eine Erfolgsgeschichte

Fakultät Recht an der Ostfalia-Hochschule feiert ihr zehnjähriges Bestehen

Von Jörg Kleinert

WOLFENBÜTTEL. Erst etwas stiefmütterlich behandelt, heute nicht mehr wegzudenken: Die Fakultät Recht hat sich an der Ostfalia-Hochschule etabliert. Gestern feierte sie mit einem Festakt in der Aula der Hochschule ihr zehnjähriges Bestehen.

Als im Wintersemester 1999/2000 alles begann, hatten sich 86 Studierende eingeschrieben, zum Wintersemester 2011/2012 – inzwischen unter dem Namen Brunswick European Law Scholl (BELS) – rechnet Dekan Professor Dr. Matthias Pierson mit 850 Studierenden. Die Qualität des jungen Studienganges habe sich bundesweit herumgesprochen, so Pierson vor 150 Vertretern aus Hochschulen, Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft. Es gebe im Durchschnitt 6,74 Bewerber auf einen Studienplatz.

Seinen Dank richtete Pierson an Ostfalia-Präsident Dr. Wolf-Rüdiger Umbach. „Sie haben, als das Potenzial der Fakultät sichtbar wurde, die Ampel auf Grün gestellt, damit sie wachsen konnte.“ Doch mit dem Wachstum soll längst nicht Schluss sein. Immer mehr Studierende brauchen auch immer mehr Platz zum Studieren. Konkret: „Wir haben 2500 Quadratmeter Raumbedarf“, so Pierson, der Umbach diesbezüglich Gesprächsbedarf anmeldete.

Der Präsident reagierte so, wie sich die Verantwortlichen der Fakultät dies erhofft haben. „Im Frühjahr stellen wir Anträge beim niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, um ein adäquates Gebäude errichten zu können. Das Grundstück auf dem Hochschulgelände haben wir“, sagte Umbach und wandte sich an Pierson: „Immer wenn sie einen Termin bei mir wollen, weiß ich, dass es teuer wird.“

Für die Stadt sprach Bürgermeister Thomas Pink Grußworte. „Wolfenbüttel ist eine Kulturstadt. Wolfenbüttel ist aber inzwischen auch eine Hochschulstadt – und darauf sind wir stolz“, sagte Pink.

Umbach ging in seiner Rede auf die Entstehungsgeschichte der Fakultät ein. Er sei im Februar 1998 mit der festen Absicht ins Wissenschafts- und Kultur-Ministerium nach Hannover gefahren, die Zustimmung für den Fachbereich Rechtswissenschaft zu bekommen, erzählte er. „Machen sie doch Musik“, habe ihm die damalige Ministerin Helga Schuchardt, die gestern ebenfalls anwesend war, zugerufen. Doch Umbach wollte keinen musischen, sondern einen rechtswissenschaftlichen Zweig. Nach zähen Verhandlungen bekam er das Okay.

Stadt und Landkreis gaben jeweils 100 000 Mark für Bücher, vom Land kamen weitere 150 000 Mark. Die Anschubfinanzierung für das, was Umbach gestern „eine Erfolgsgeschichte“ nannte.

Dekan Professor Dr. Matthias Pierson in der Aula der Ostfalia. F.: Kleinert

Schülerfirma spendet für Schulinitiative

WOLFENBÜTTEL. Einen symbolischen Scheck über 400 Euro übergab Patrick Alter als Finanzbuchhalter einer Schülerfirma der Lehrerin Sylvia Dietrich als Betreuerin der Tschernobyl-Initiative des Gymnasiums im Schloss. Die Initiative unterstützt Krankenhäuser bei der Krebstherapie von Kindern. Die Schülerfirma „gis-retoner“ hatte den Betrag im vergangenen Schuljahr erwirtschaftet. Mit der Geschäftsidee, leere Tonerkartuschen zu sammeln, zu sortieren und einer Wiederverwertung zuzuführen, waren die Schüler der Klasse 9it2 so erfolgreich, dass sie einen Überschuss erwirtschafteten.

Dankeschön für Helfer

FÜMMELSE. Die Kreisgruppe Wolfenbüttel im Verband Wohneigentum hatte ihre ehrenamtlich tätigen Vorstände sowie Helfer aus den 20 Siedlergemeinschaften des Kreises Wolfenbüttel zum gemütlichen Beisammensein in die Fümmelsee-Terrassen eingeladen. Die Veranstaltung sei als kleines Dankeschön gedacht gewesen für die Freizeit, die die Teilnehmer für ihre Gemeinschaften geopfert hätten, so die Vorsitzende Waldtraut Vosswinkel.

Unterricht für die Jugend

WOLFENBÜTTEL. Ein Basislehrgang für Jugendfeuerwehrwarte hatte der Fachbereichsleiter im Kreisjugendfeuerwehrverband Wolfenbüttel, Marcel Kamphenkel, gemeinsam mit Stadtjugendfeuerwehrwart Carsten Franke organisiert. 29 Jugendliche kamen und absolvierten 21 Stunden zu Rechten und Pflichten von Jugendgruppenleitern. at

Klaus Fricke aus Schladen holt den Gesamtsieg

Schützengesellschaft Wolfenbüttel organisiert Pokalschießen mit Teilnehmern aus Burg, Braunschweig und Peine

WOLFENBÜTTEL. Seit 14 Jahren organisiert der Deutsche Bundeswehrverband das vom ehemaligen Vorsitzenden Wilhelm Bertram aus Cremlingen ins Leben gerufene Pokalschießen auf der Sportanlage der Schützengesellschaft Wolfenbüttel. Die 26 Teilnehmer kamen nicht nur aus der Lessingstadt, sondern auch aus Braunschweig, Peine und Burg bei Magdeburg.

Geschossen wurde mit dem Luftgewehr 20 Schuss auf 10 Meter Teilerwertung, dem Kleinkalibergewehr 10 Schuss auf 50 Meter Ringwertung sowie außerdem mit der Kleinkaliberpistole 5 Schuss auf 25 Meter Ringwertung.

Sieger mit der Kleinkaliberpistole wurde Peter Grunenberg aus Wolfenbüttel mit 46 Ringe, gefolgt von Klaus Fricke aus Schladen.

Das Luftgewehrschießen gewann mit einem 21er-Teiler Eike Scholz aus Burg. Der Pokal Kleinkalibergewehr ging an Wilhelm Bertram jun. aus Braunschweig.

Gesamtsieger mit dem Luftgewehr und KK-Gewehr wurde Klaus Fricke. Den Damenpokal gewann Tran Mai aus Braunschweig. Der Mannschaftspokal ging an Evelin Rettstadt, Tran Mai und Klaus Fricke, vor den Mannschaften aus Burg und Braunschweig.

Klaus Bischoff (links) von der Schützengesellschaft Wolfenbüttel mit den Gewinnern des Pokalschießens. Foto: privat

Vortrag und Diskussion im Klinikum

WOLFENBÜTTEL. Der Förderverein des Städtischen Klinikums Wolfenbüttel lädt Patienten, niedergelassene Ärzte, Apotheker und andere Interessenten am Dienstag, 23. November, ab 19 Uhr zum Vortrag mit Podiumsdiskussion in das Konferenzzentrum des Städtischen Klinikums, Neuer Weg 51 a, ein. Thema: Was passiert mit den Arzneimitteln der Hausmedikation eines Patienten im Städtischen Klinikum? Die Moderation übernimmt die Vorsitzende des Fördervereins, Dörthe Weddige-Degenhard. Nach einem Vortrag gibt es eine Podiumsdiskussion.

Fortbildung für Betreuer

WOLFENBÜTTEL. Eine Fortbildung für ehrenamtliche Betreuer findet am Montag, 22. November, in der Evangelischen Familien-Bildungsstätte an der Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1a statt. Die Veranstaltung ist kostenfrei. Beginn ist um 19 Uhr. Es geht um Vorsorgemöglichkeiten für Betreuer.

Spielen macht schlau

WOLFENBÜTTEL. Das Aha-Erlebnismuseum an der Lindener Straße 15 lädt am Mittwoch, 24. November, ab 19 Uhr zur Veranstaltung mit dem Titel „Warum spielen schlau macht“ ein. Anlass ist das 10-jährige Bestehen des Museums. Der Eintritt ist frei.

Kinder basteln

WOLFENBÜTTEL. Die Klangfarben Kultur-Lernwerkstatt an der Halchterschen Straße 2 lädt Kinder ab 6 Jahren am Samstag, 20. November, zum Weihnachtsbasteln ein. Auch Eltern dürfen von 10 bis 12 Uhr mitmachen. Kosten: 6 Euro.

Viola Bischoff (links) und Silke Pflugrad von der Stadtmarketing-Gesellschaft befüllen gemeinsam mit Bank-Chef Hans-Jürgen Weidner die ersten Schuhe für die Nikolausaktion. Foto: Stephan Hespos

Wer einen Schuh abgibt, wird überrascht

Sparkasse und Stadtmarketing helfen dem Nikolaus

Von Stephan Hespos

WOLFENBÜTTEL. Dass Menschen ihr Geld zur Landessparkasse tragen, ist völlig normal. Nun aber können dort auch Schuhe abgegeben werden. Grund: Die Bank ist Sponsor einer Nikolaus-Aktion des Wolfenbütteler Stadtmarketings.

Vom 29. November bis 3. Dezember nehmen alle vier Niederlassungen in der Stadt frisch geputzte linke oder auch rechte Schuhe an. Allerdings nur solche, die Kinder bis zu 12 Jahren abgeben. „Wir wollen ihnen zu Nikolaus eine Freude bereiten“, sagt Bank-Chef Hans-Jürgen Weidner. Die Landessparkasse investiert hierfür mehr als 2000 Euro.

An den Schuhen werden nach Auskunft von Stadtmarketing-Mitarbeiterin Viola Bischoff Zettel mit einer Nummer, dem Namen und der Anschrift befestigt. Die Nummer wird den Kindern mitgegeben. Sie müssen sie am Montag, 6. Dezember, mitbringen, wenn die befüllten Schuhe abgeholt werden können.

Die Aktion findet laut Viola Bischoff von 11 bis 17 Uhr auf dem Wolfenbütteler Weihnachtsmarkt statt – und nicht in den jeweiligen Niederlassungen der Sparkasse. Mitarbeiter des Stadtmarketings werden den Nikolaus tatkräftig bei der Ausgabe unterstützen. Der Mann in Rot hat sein Erscheinen für 16 Uhr angekündigt.

Die Schuhe werden altersgerecht und geschlechtsspezifisch gefüllt. Es gibt bewusst wenig Süßes, dafür kleine Überraschungen wie Spielzeug. Im vergangenen Jahr hatten Kinder 700 Schuhe abgegeben.

Campus Spezial

Weihnachtsfrau sucht Job

Weihnachtsgeschenke kosten Geld. Deswegen habe ich mich entschieden, mir in der Weihnachtszeit ein bisschen was dazu zu verdienen. Ich habe auch schon den perfekten Nebenjob gefunden. Ich möchte Weihnachtsmann für die Braunschweiger Kinder werden. Un-

Von Shirin Schönberg

glücklicherweise gibt es dabei ein Problem. Ich bin eine Frau.

Weihnachtsfrauen sind aber bei der Weihnachtsmannagentur nicht gefragt. Ich finde das kurzsichtig und kleinkariert. Schließlich bringe ich die perfekten Voraussetzungen mit.

Ich beherrsche ein schwungvolles „Ho-Ho-Ho“ und kann unglaublich warmherzig und milde lächeln. Außerdem bin ich in der Lage, fünf gängige Weihnachtsgedichte fehlerlos vorzutragen und sämtliche Weihnachtslieder von Rolf Zuckowski auswendig von vorn bis hinten durchzusingen.

Ich reagiere weder auf Milch und Kekse noch auf Äpfel und Nüsse allergisch. Trotzdem werden die Kinder ohne mich auskommen müssen und einem anderen Weihnachtsmann die Frage beantworten, ob sie auch brav waren. Noch.

Denn die Diskriminierungsklage, die ich anstrebe, wird zwar vor Weihnachten nicht mehr durchkommen. Aber so habe ich schon eine Geschäftsidee fürs neue Jahr. Die erste Weihnachtsfrauenagentur.

SCHWARZES BRETT

Weihnachtlicher Streifzug durch die Chemie
So muss das sein: Experimentalvorlesung Licht und Feuer in dunkler Jahreszeit: Ein weihnachtlicher Streifzug durch die Chemie von Marc Walter und Christian Kleeberg von der TU Braunschweig. Eingeladen sind alle, die faszinierende Experimente erleben möchten. Die weihnachtliche Experimentalvorlesung wird traditionell vom Jungchemikerforum Braunschweig veranstaltet. Es wird für Glühwein, Punsch und Weihnachtsgebäck gesorgt.
Dienstag, 14. Dezember, 18.30 Uhr, Hörsaal PK 2.1

Physik am Samstagmorgen
„Lasermikroskope erhellen die Natur“: Prof. Karl-Heinz Gericke vom Institut für Physikalische Chemie der TU Braunschweig spricht in der populärwissenschaftliche Reihe „Physik am Samstagmorgen“.
Samstag, 11. Dezember, 10.30 Uhr, Hörsaal MS 3.1, Mendelssohnstr. 2-3, Physikzentrum.

Evolution des Menschen
Von der Verwandtschaft zum Neandertaler und der Evolution des modernen Menschen berichtet Evolutionsgenetiker Johannes Krause von der Uni Tübingen in der Reihe Evolution hautnah im Haus der Wissenschaft in Braunschweig.
Do., 9. Dezember, 19 Uhr.

E-Mail: campus@bzv.de

Reza Asghari ist Professor für Entrepreneurship – dabei geht es um Unternehmengründung und Wirtschaftsdynamik aus der Wissenschaft. Foto: Ochmann

Wollt Ihr Unternehmer werden?

An Ostfalia, TU und HBK Braunschweig wird das Feuer für Initiative und Gründungsgeist geweckt

Von Witalij Winogradow

Die Selbstständigkeit. Sehr viele Studenten stehen nach ihrem Studium vor dieser wichtigen Entscheidung. Wage ich gleich den Schritt ins kalte Wasser – oder suche ich erstmal einen sicheren Job?

Die Wahl dabei fällt nicht immer leicht. An deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird mangelnde Gründungsinitiative bei Absolventen beklagt. Hilfe ist gefragt. Seit 2009 gibt es an der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule unter Leitung von Professor Reza Asghari einen Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründung und Entrepreneurship.

Mit Sitz an der Ostfalia leitet Asghari ein Entrepreneurship-Center. Jetzt stieg auch die Hochschule für Bildende Künste (HBK) Braunschweig als wichtiger Kooperationspartner in der Region ein.

Ziel ist es, Studenten aus allen Fachbereichen, Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter für die Idee einer Unternehmensgründung zu sensibilisieren und zu begeistern.

Deshalb veranstaltet man gemeinsame, praxisorientierte Lehrveranstaltungen zum Thema Entrepreneurship – im weiteren Sinne übersetzt mit Unternehmertum. Aber kann man das lehren und lernen?

Asghari ist davon überzeugt. „Die Wettbewerbslage Deutschlands hängt im größten Maße von innovativen Unternehmensgründungen ab“, erklärt er. Hochschulen seien gefordert, ein beachtliches Gründungspotential innovativer Unternehmen hervorzubringen.

> „Der Club stärkt schon früh unternehmerisches Handeln in unseren drei Hochschulen“
> Professor Reza Asghari

Derzeit betreut das Entrepreneurship-Center 80 Studenten der TU Braunschweig und der Ostfalia. Durch den Kooperationsvertrag mit der Kunsthochschule soll diese Zahl steigen. Dass das Konzept überaus erfolgreich ist, beweist die erfolgreiche Teilnahme an dem von der Bundesregierung initiierten Wettbewerb für Gründerhochschulen.

Den Gewinnern wird eine Anschubfinanzierung in den ersten fünf Jahren zugesichert. Jetzt fand im Institut für Transportation Design der HBK das erste Treffen des neuen „Entrepreneurs-Club“ statt. Studenten und junge Wissenschaftler aller drei Hochschulen und Selbstständige treffen sich, um über die Gründung einer studentischen Vereinigung zu sprechen.

Studenten aus Maschinenbau und Betriebswirtschaft sind dabei ebenso vertreten wie Designer und Mediengestalter. Hintergrund ist das Ziel, eine gemeinsame Plattform für den Ideen- und Erfahrungsaustausch zu schaffen.

Die von Club-Mitgliedern entwickelten Gründungsideen sollen gemeinsam erarbeitet und von Asghari und seinem Team umfassend betreut werden. Letztlich geht es auch um eine Wagnis-Mentalität, die mit möglichst viel Know-how auch aus der Wirtschaft untermauert werden soll. Dabei geht es durchaus auch um die Frage, wie Fehlschläge gemeistert werden können.

In Vorträgen und Workshops sind hochkarätige Dozenten im Einsatz. Hinzu kommen „Alumnis“ – Ehemalige der Hochschulen mit erfolgreichen Biographien. Auch der Aufbau eines eigenen Club-Kapitals gehört zum Engagement.

STICHWORT

Alles für junge Gründer

Seit 2009 ist Professor Reza Asghari Inhaber des gemeinsamen Stiftungslehrstuhls für Unternehmensgründung und Entrepreneurship der TU Braunschweig und der Ostfalia Hochschule.
Das Entrepreneurship-Center unterstützt Unternehmensgründungen und Geschäftsideen. Informationen: www.entrepreneurship-center.de

„Ein Fehler, den wir beheben müssen“

Hesselbach zieht Bilanz und spricht über Reparaturen an der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH)

Der Sitz der Niedersächsischen Technischen Hochschule (NTH) wechselt am 1. Januar 2011 von Braunschweig nach Clausthal. Wir dokumentieren in Auszügen ein Interview mit Professor Jürgen Hesselbach (Quelle: www.nth-online.org/)

> Am 31. Dezember endet Ihre zweijährige Amtszeit als Vorsitzender des NTH-Präsidiums. Wie zufrieden sind Sie mit dem, was bis heute erreicht worden ist?

Gehe ich von meiner Erwartungshaltung 2008 aus, bin ich durchweg zufrieden. Wir haben eine Menge geschafft. Für alle NTH-Fächergruppen sind Entwicklungspläne erarbeitet, die nicht nur eine Bestandsaufnahme darstellen, sondern auch Perspektiven aufzeigen.
Besonders hervorzuheben sind hier die Lebenswissenschaften, deren Ausarbeitung außerordentlich gut gelungen ist. Das trifft ebenso für die Antragsskizzen in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative zu. Aber auch im Maschinenbau hat sich einiges bewegt.

> Gilt das auch für die Strukturen der NTH?

Wir haben in der relativ kurzen Zeit von zwei Jahren eine Grundordnung formuliert, ein Präsidium aufgestellt und einen funktionierenden Senat ins Leben gerufen. Gerade bei diesem Gremium hatte ich anfangs gewisse Zweifel, ob eine Zusammenarbeit ohne weiteres möglich ist, und mit Widerstand aus Hannover gerechnet, wo die Vorbehalte gegen die NTH tendenziell am größten waren.
Stattdessen haben wir viel Anregung aus dem Senat erhalten, gerade von den konstruktiven Kritikern. Die Prestigefragen – etwa wo der Sitz und die Geschäftsstelle der NTH angesiedelt sein sollen – sind zum Glück gleich zu Anfang geklärt worden.
Wir müssen zwar noch einiges abgleichen, aber das bekommen wir auch noch hin.

> Gibt es mittlerweile also so etwas wie einen NTH-internen Zusammenhalt?

In den Bottom-up-Forschungsprojekten (Initiative „von unten“, Red.) läuft die Zusammenarbeit außerordentlich gut. Auch die Zentren, das Niedersächsische Forschungszentrum Fahrzeugtechnik und das Energie-Forschungszentrum Niedersachsen sind an allen drei Standorten gut angedockt.
Auch bei den Top-Down-Projekten (Initiative „von oben“) funktioniert der Zusammenhalt sehr gut. Man darf nicht vergessen, dass zwei Jahre für solche Prozesse des Zusammen-

Braunschweigs TU-Präsident Professor Jürgen Hesselbach übergibt den NTH-Vorsitz zum Jahresende. Foto: TU

gehens nicht sehr lang sind. Trotz dieser kurzen Zeit sind wir bundesweit das am weitesten fortgeschrittene standortübergreifende Hochschulprojekt, das keine Fusion ist.

> Wenn alles so gut läuft, ist dann ein Sitzwechsel bereits nach zwei Jahren nicht kontraproduktiv?

Nein, der Wechsel ist notwendig und wichtig. Alle drei Mitgliedsuniversitäten sind gleichberechtigt, das wäre mit längeren Amtszeiten nicht mehr gegeben. Jetzt kann jeder Standort seine Akzente setzen.

> Ist das Doppelamt – Universitätspräsident und Vorsitzender des NTH-Präsidiums – nicht eine zu große Doppelbelastung für den jeweiligen Vorsitzenden?

Es ist weniger die Doppelbelastung als vielmehr der Interessenkonflikt, dem man sich stellen muss. Man muss gleichzeitig die Interessen der NTH und die der eigenen Hochschule vertreten – und die sind nicht immer deckungsgleich! Ich halte diese Regelung für einen Konstruktionsfehler, den wir beheben müssen.

> Was sind die dringendsten Aufgaben für die unmittelbare Zukunft?

Der Profilierungsprozess war gut für die Mitgliedsuniversitäten. Er hat uns gezwungen, darüber nachzudenken, wo wir hin wollen. Aber eigentlich geht das alles noch viel zu langsam. Ich bin ungeduldig, meine Erwartungshaltung an die Allianz ist mit der Zeit gestiegen. Wir sollten endlich über unseren provinziellen Tellerrand hinausschauen.
Die demografische Entwicklung wird bis zum Jahr 2020 in voller Härte zuschlagen. Dann wird die Zahl der Studierenden deutlich sinken und wir können uns das heutige Angebot nicht mehr leisten. Daher müssen wir alles tun, um die Studienfächer innerhalb der NTH wettbewerbsorientiert abzustimmen und standortorientierte Ausrichtungen neu zu überdenken.

RECHT SKURRIL

Ein Haltverbot vor nicht vorhandener Ausfahrt

„Recht skurril!“ schildert jede Woche ungewöhnliche Urteile zu kuriosen Fällen. Anwalt Ralf Höcker schrieb darüber das „Lexikon der kuriosen Rechtsfälle“.

Die Münchner Polizei ließ das Fahrzeug eines Mannes abschleppen, weil es in einer Feuerwehranfahrtszone stand. So weit, so sinnvoll.

Ungewöhnlich war nur eines: Unmittelbar hinter der Feuerwehranfahrtszone befand sich ein zwei Meter hoher Bauzaun, der die komplette Einfahrt versperrte. Der Abgeschleppte verstand die Welt nicht mehr und weigerte sich unter Hinweis auf die Sinnlosigkeit des Haltverbotes, die Abschleppgebühren zu bezahlen.

Da ohnehin wegen des Zaunes kein Brandeinsatz möglich gewesen wäre, habe das Parkverbot seinen ursprünglichen Sinn verloren und könne nicht durchgesetzt werden.

Die Richter entschieden zum Leidwesen des Falschparkers anders. Es sei nicht Sache des Autofahrers, über Sinn oder Unsinn eines Haltverbots zu entscheiden, wurde der Fahrer belehrt.

Wo kämen wir da auch hin, wenn jeder die Sinnhaftigkeit staatlichen Handelns hinterfragte? Außerdem habe die Anfahrtszone trotz des Zaunes zumindest als mögliche Parkfläche für die Löschfahrzeuge gedient. Eine ärgerliche Entscheidung aus Sicht des Klägers, der neben den Abschleppkosten nun auch noch die Verfahrenskosten tragen musste.

Fazit: Ob ein Verkehrsschild sinnvoll ist oder nicht, entscheidet nicht der Bürger.

© Das Lexikon der kuriosen Rechtsfälle. Ullstein Verlag.

URTEILE

Preisausschreiben darf nicht pauschal werben

Ein Preisausschreiben zu Werbezwecken darf nicht pauschal mit einer Flugreise als Hauptgewinn werben. Das entschied das Oberlandesgericht (OLG) Koblenz. Demnach muss der Veranstalter zumindest Angaben dazu machen, wann und wo der Flug startet und ob die Reise am Urlaubsort auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten umfasst.

Der Veranstalter des Preisausschreibens hatte als Hauptpreis eine Flugreise versprochen, allerdings auf jede weitere Angabe verzichtet. Das OLG hielt dies für unzulässig. dpa

Aktenzeichen: 9 U 353/10

Unterschreiten von Mindestlohn unzulässig

Arbeitgeber, die Mindestlöhne unterschreiten, machen sich strafbar. Das Oberlandesgericht Naumburg bestätigte ein Urteil des Landgerichts Magdeburg und wies damit die Revision eines Reinigungsunternehmers ab.

Die Magdeburger Richter hatten nach eigenen Angaben als erste in Deutschland das Unterschreiten von Mindestlöhnen als Straftat statt als Ordnungswidrigkeit bewertet und den Mann zu 1000 Euro Geldstrafe verurteilt.

Der Reinigungsunternehmer hatte Putzfrauen Stundenlöhne gezahlt, die teilweise unter einem Euro lagen.

Redaktion: Eva Lienemann
Mail: ratgeber@bzv.de

AKTUELL

Wenn das Geschenk online gekauft wird

Ärger lauert schon bei der Bestellung – Verbraucherschutz beim Widerruf wurde gestärkt.

Von Matthias Menzler, Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter für Onlinerecht an der Ostfalia

Viele Weihnachtsgeschenke werden per Internet gekauft. Rechtlich lädt der Händler die Kunden in seinen Onlineshop nur zur Abgabe von Kaufangeboten ein. Es ist der Verbraucher, der durch seine Bestellung das Kaufangebot abgibt.

Ein Onlinegeschäft kann man innerhalb von 14 Tagen ohne Angabe von Gründen widerrufen. Foto: Lienemann

Damit ein Kaufvertrag tatsächlich zu Stande kommt, bedarf es noch der Annahme durch den Händler. Hier lauert ein häufiger Streitpunkt. Denn der Onlinehändler ist verpflichtet, dem Kunden den Eingang seiner Bestellung unverzüglich zu bestätigen.

Diese Bestellbestätigung wird oft mit der Annahme des Kaufangebotes verwechselt. Der Händler muss die Ware nicht liefern, wenn er zwar den Bestelleingang bestätigt, das Kaufangebot aber nie angenommen hat.

Wer ganz sicher gehen will, dass das im Internet bestellte Geschenk auch tatsächlich zum Fest geliefert wird, sollte prüfen, ob die Annahme seines Kaufangebotes erklärt und nicht nur dessen Eingang bestätigt wurde.

Die Annahme kann im Text der Bestellbestätigung enthalten sein, sie kann aber auch separat erklärt werden oder liegt in der Zusendung der Ware.

Der Verbraucher kann das Onlinegeschäft regelmäßig innerhalb von 14 Tagen ohne Angabe von Gründen widerrufen. Sinn und Zweck des Widerrufsrechts ist, dass der Verbraucher Gelegenheit hat, die online bestellte Ware zu prüfen, bevor der Kauf endgültig wirksam wird.

Der Kunde darf sie auch in Gebrauch nehmen, wenn er die Ware anders nicht prüfen kann. Tritt dadurch eine Verschlechterung oder sogar Unverkäuflichkeit ein, schuldet er dem Verkäufer auch nach erklärtem Widerruf keinen Ersatz für die Wertminderung. Das hat der Bundesgerichtshof im November bestätigt.

Der Kunde hatte ein online bestelltes Wasserbett befüllt, weil eine Prüfung anders unmöglich war. Der Verkäufer musste ihm nach erklärtem Widerruf den kompletten Kaufpreis erstatten, obwohl das Bett durch das Befüllen im Wert gemindert worden war.

Ist die Prüfung dagegen auch ohne Verschlechterung der Ware möglich, dann muss der Verbraucher eine Wertminderung ausgleichen, wenn er den Vertrag widerruft.

Der Bundesgerichtshof hat im Sommer entschieden, dass der Händler dem Kunden bei Widerruf auch die Hinsendekosten zu erstatten hat. Das beklagte Onlinekaufhaus hatte für den Versand zum Kunden pauschal fünf Euro berechnet.

Nach erklärtem Widerruf muss es diese Kosten dem Kunden nun erstatten. Der Bundesgerichtshof hatte in dieser Frage sogar den Europäischen Gerichtshof angerufen, der die Fernabsatzrichtlinie entsprechend verbraucherfreundlich auslegte. Die Kosten für die Rücksendung muss der Unternehmer allerdings weiterhin nur dann tragen, wenn der Warenwert 40 EUR übersteigt.

- BGH, 3. November 2010 - VIII ZR 337/09 („Wasserbett“)
- BGH, 7. Juli 2010 - VIII ZR 268/07 (Hinsendekosten)
- EuGH, 1. Oktober 2008 - C 511/08 (Hinsendekosten)

WETTBEWERBS-RECHT

Bundesgerichtshof stärkt Wettbewerb zwischen Zahnärzten

Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) wiesen die Klage gegen eine Internetplattform zurück, auf der sich Patienten Kostenvoranschläge für Behandlungen einholen können. Für diesen Service verlangt der Internetbetreiber vom Arzt 20 Prozent des mit dem Patienten vereinbarten Honorars.

Die Kläger, zwei bayerische Zahnärzte, hielten dies für wettbewerbswidrig und erhielten in den ersten Instanzen auch Recht.

Nach Ansicht des BGH hat jedoch jeder Patient das Recht, mit dem Kostenvoranschlag eines Zahnarztes zu einem anderen zu gehen mit der Frage, ob dieser ein besseres Angebot vorlegen kann. Nicht anderes passiere auf der Internetplattform. Die Zahnärzte, die dort ihre Kostenschätzungen abgeben, handelten nicht unkollegial, sondern im Interesse der Patienten, heißt es in dem Urteil.

Die Richter wiesen auch den Vorwurf zurück, dass der Betreiber der Plattform sein Geld dafür erhalte, den Ärzten Patienten zuzuführen. Das Geld wird nach Ansicht des Gerichts nur für den Service gezahlt, Ärzte und Patienten miteinander in Kontakt zu bringen. Welcher Arzt den Zuschlag erhalte, stehe nicht in der Verantwortung des Portals. dpa

Aktenzeichen.: I ZK 55/08

VERWALTUNGS-RECHT

Gericht erlaubt Reiten ohne Richtungswechsel

Die Arbeitsplatzbeschreibung für Jahrmarktponys lautet auch in Zukunft: Rechts herum! Das Verwaltungsgericht Minden gab der Klage von drei Schaustellern gegen Auflagen der Kreise Gütersloh und Paderborn statt.

Diese Auflagen hatten regelmäßige Richtungswechsel vorgeschrieben. Eine solche Auflage sei zum Schutz der Tiere nicht erforderlich, teilte das Gericht mit.

Ein Richtungswechsel nach 30 Minuten Einsatz sei den Tieren nur schwer und unter großem Zeitaufwand beizubringen und nicht zwingend notwendig, meinten die Richter und verwiesen auf die Einschätzungen von Sachverständigen.

Ein von der Behörde benannter Tierarzt hatte auf die einseitige Belastung verwiesen, wenn die Tiere immer nur in dieselbe Richtung laufen. Das sei eine psychische und physische Belastung und führe zu Haltungsschäden. Die klagende Herforder Schaustellerfamilie hatte dagegen vor ständigen Richtungswechseln gewarnt. Die Tiere seien die Runden gewöhnt und könnten bei ständigen Wechseln nervös und damit zu einer Gefahr für die Kinder werden. dpa

Urteile vom 18. November 2010 - 2 K 2485/08, 2 K 697/09 und 2 K 712/09 -, nicht rechtskräftig

VERBRAUCHER-RECHT

Gutscheine gelten drei Jahre lang

Verkäufer von Geschenkgutscheinen ist im Zweifel zu Barauszahlung innerhalb der Frist angehalten

Von Wolfgang Büser

Wer nicht genau weiß, womit er zu Weihnachten anderen eine Freude bereiten kann, der wähnt sich auf der sicheren Seite, wenn er einen Geschenkgutschein unter den Weihnachtsbaum legt. Allerdings hört sich das einfacher an, als es sich nicht selten in der Realität darstellt.

Häufiger rechtlicher Streitpunkt beim Thema Geschenkgutschein sind nämlich die Einlösefristen. Die Gerichte gehen davon aus, dass solche Fristen grundsätzlich zulässig sind. Sie dürfen nur nicht zu knapp bemessen sein.

Nach verschiedenen Entscheidungen der Gerichte, in denen Fristen von zehn Monaten bis zwei Jahren zuerkannt wurden, auch wenn auf den Gutscheinen kürzere Zeiträume eingetragen worden waren, dürfte inzwischen gesichert sein: Geschenkgutscheine gelten drei Jahre lang. Das ist die gesetzliche Verjährungsfrist.

Allerdings: Es kommt auch darauf an, wofür ein Gutschein ausgestellt wurde. Geht es um ein bestimmtes Theaterstück, dann muss das Ensemble natürlich nicht noch einmal anreisen, wenn „Die lustige Witwe“ bereits vom Plan genommen, der Gutschein bis dahin aber nicht eingelöst worden ist.

Doch was geschieht in solchen Fällen oder dann, wenn ein Beschenkter den Gutschein erst Jahre nach dem Empfang wiederfindet? Ist die Frist von drei Jahren verstrichen, dann ist der Verkäufer nicht mehr verpflichtet, Geld zurückzuzahlen; er kann die „Einrede der Verjährung“ geltend machen.

Innerhalb der Dreijahres-Frist ist der Verkäufer nach überwiegender Meinung allerdings regelmäßig verpflichtet, den zuvor kassierten Betrag bar auszuzahlen, wenn der Beschenkte nichts Passendes findet – abzüglich eines entgangenen Gewinns von zum Beispiel 20 Prozent. Das gilt auch, wenn der Gutschein für eine bestimmte Ware bestimmt war, die „ausverkauft“ ist.

Ein Gutschein ist lange gültig. Wenn der Händler insolvent wird, ist allerdings nichts mehr zu holen. Foto: dpa

Bei Teileinlösungen sieht es ähnlich aus. Das restliche Guthaben wird nicht ausgezahlt, sondern wiederum per Gutschein ausgehändigt. Um derartige Probleme zu umgehen, kann der Käufer von vornherein stückeln.

Geht ein Händler, bei dem ein Gutschein gekauft wurde, in die Insolvenz, so geht der Käufer – und mit ihm die oder der Bedachte – möglicherweise leer aus. Denn in solchen Fällen ist naturgemäß kaum noch Geld zu holen.

Wer seinem Beschenkten gar keinen Ärger bereiten will, der macht es so: Das Geld für einen Gutschein landet nicht in irgendeiner Händlerkasse, sondern unmittelbar bei demjenigen, dem Freude damit gemacht werden soll. Noch einfacher geht es, wenn statt eines Gutscheins gleich Geldscheine – fantasiereich verpackt – unterm Tannenbaum oder auf dem Gabentisch liegen.

Mitbringsel für die Inhaftierten sind absolut verboten

Jeden Monat sind nur vier Stunden Besuch erlaubt – Termine zwei Monate im Voraus beantragen

Von Christine Pelz

WOLFENBÜTTEL. Die Luft ist abgestanden. Hier schreit ein Kleinkind, da leert ein Mann eine Colaflasche. Lautes Stimmengewirr, kaltes Neonlicht. Maic Ehlert hat hinter seinem Schreibtisch, der auf einem etwas erhöhten Pult steht, den Überblick.

Unterstützt wird er von Kameras, die im Raum verteilt sind und ihre Bilder auf Monitore übertragen. Der 45-Jährige ist in der Justizvollzugsanstalt gemeinsam mit einer Kollegin zuständig für den Besucherraum.

Darin befinden sich fünf Tische mit Glasplatten mit je vier Stühlen, ein Zweiertisch sowie eine kleine Spielecke für Kinder. Eine Stunde im Monat darf ein Inhaftierter laut Gesetz mindestens Besuch empfangen.

In der Wolfenbütteler Anstalt, sagt Ehlert, sind es im geschlossenen Vollzug ohne Haftlockerungen vier Stunden im Monat – verteilt auf jeweils eine Stunde in der Woche. Die Termine werden etwa zwei Monate im Voraus vergeben. Die Anträge müssten die Inhaftierten stellen. Sie verschickten Besuchsscheine an jene, die sie sehen wollten. „Damit geben sie zugleich ihr Einverständnis, dass diejenigen wissen dürfen, dass sie hier einsitzen."

220 der 375 Inhaftierten bekämen regelmäßig Besuch. Einer von ihnen ist Norbert C. Seit Februar 2009 ist der 31-Jährige inhaftiert wegen Reisebetrugs. Zwei Jahre sei er auf Kosten eines Reiseveranstalters um die Welt geflogen. Jeden Mittwoch besuchen ihn nun Mutter und Oma seines Lebensgefährten, der in einem anderen Teil Deutschlands studiert.

Knast-geschichten
-
Blick in die JVA
Eine Serie unserer Zeitung

Jacken und Taschen werden in einem Spind eingeschlossen. Mitbringen dürfen die Besucher nichts, außer 10 Euro. Davon können sie im Besucherraum Süßes aus einem Automaten ziehen oder Getränke kaufen. Die wiederum müssen während der Besuchszeit geleert werden. Bringen sie Wäschepakete mit, werden diese durch ein Röntgengerät geschoben – wie am Flughafen.

Norbert C. spricht gegen die Uhr. Im Raum hängt keine, aber sein Blick fällt immer wieder auf die Armbanduhr seiner „Schwiegermama". „Vor allem am Anfang versucht man, gleich alles los zu werden, um ja nichts zu vergessen", erklärt er. Ganz viel drehe sich dabei ums Essen. Erklären kann er die Vorliebe für dieses Thema nicht.

Pünktlich nach einer Stunde erklingt Ehlerts Stimme: „Verabschieden Sie sich bitte!" Im Raum wird es unruhig. Stühlescharren, Tränen kullern, Kinder weinen, eine Frau schneuzt sich die Nase. „Hier prallen viele Emotionen aufeinander. Wir sind schließlich die Schnittstelle zur Außenwelt", sagt Ehlert. Da spielten sich durchaus auch Beziehungsdramen ab, bei denen es auch mal lauter werden könnte. „Dann greifen wir mit viel Fingerspitzengefühl ein."

Eine Rückzugsmöglichkeit für Liebes- und Ehepaare – wie in einigen anderen Anstalten – gibt es im Wolfenbütteler Knast nicht. Das habe bauliche und personelle Gründe.

Inzwischen hat auch Norbert C. seinen Besuch verabschiedet. „Bis nächsten Mittwoch..."

Maic Ehlert ist in der JVA zuständig für den Besuchsdienst. Von seinem erhöhten Schreibtisch aus hat er den Überblick über den Raum, in dem es auch eine Spielecke für Kinder (hinten rechts) gibt. Foto: Christine Pelz

Landkreis gibt 120 000 Euro für die Projektregion

Das Geld fließt in den nächsten zwei Jahren

Von Stephan Hespos

WOLFENBÜTTEL. Mehr Arbeitsplätze und Lebensqualität für das Braunschweiger Land: So lauten die Ziele der Projektregion Braunschweig. Der Landkreis Wolfenbüttel will als deren Gesellschafter diesen Kurs weiter stützen. Hierzu stellt er in den nächsten zwei Jahren jeweils 60 000 Euro bereit.

In der Vergangenheit hatten Kreistagspolitiker wiederholt die Ergebnisse der Projektregion kritisiert (wir berichteten). Diese seien aus Wolfenbütteler Sicht zu mager, hieß es. Die nun von der Verwaltung vorgelegte Finanzierungsvereinbarung passierte den Kreistag allerdings einstimmig – bei einer Enthaltung.

Laut Verwaltung hat der Kreis Wolfenbüttel mehrfach von der Projektregion profitiert. So seien bei Gründungswettbewerben 27 Beiträge aus dem Kreisgebiet eingereicht worden. Aktuell bestünden davon noch 20 Arbeitsplätze. Gemeinsam mit der Projektregion werde zudem das regionale Übergangsmanagement von der Schule in den Beruf gestemmt.

Hoffnung setzen die Politiker nunmehr vor allem auf die geplante Neuausrichtung der GmbH. So soll sich diese in den nächsten zwei Jahren zusammen mit der Wolfsburg AG als regionale Entwicklungsgesellschaft aufstellen.

Wohin mit dem ganzen Schnee?

Räumdienste haben insbesondere in schmalen Straßen Probleme

Von Karl-Ernst Hueske

WOLFENBÜTTEL. Zwar kam am gestrigen Dienstag bis zum späten Nachmittag kein neuer Schnee hinzu, aber die Räumdienste hatten auch so noch genug zu tun mit den Schneemassen vom Sonntag und Montag.

Die Städtischen Betriebe fahren Schnee aus den Straßen ab und lagern ihn auf den Schützenplatz, berichtete Winterdienstleiter Peter Goertz. Er wies zudem auf ein Problem hin, dass die Räumdienste derzeit häufiger antreffen.

Die Straßenränder sind mit Schnee von den Gehwegen zugeschoben. Deshalb können parkende Autos nicht so nah wie sonst an die Bordsteine heranfahren. Das wiederum sorgt bei schmalen Straßen dafür, dass die Räumdienste dort mit den großen Schneeschiebern nur mit großen Schwierigkeiten oder gar nicht durchkommen.

Goertz wies zudem darauf hin, dass Schnee von Gehwegen möglichst in die eigenen Vorgärten beziehungsweise Gärten geschüttet werden muss. Nur, wo dies nicht möglich sei, dürfe der Schnee auf die Straße geschoben werden.

Besonders viel Spaß hatten gestern die Wolfenbütteler Kinder. Wegen des Unterrichtsausfalls, der dieses Mal rechtzeitig vom Landkreis bekanntgegeben worden war, konnten sie bereits am Morgen mit ihren Schlitten zu Rodelbergen losziehen. Am Rodelberg Rosenwall wünschten sich einige Eltern Strohballen zwischen Rodelberg und parkenden Autos. In ihrer Jugend hätten dort im Winter immer Ballen als Schutz gelegen.

Zufrieden ist die Polizei weiterhin mit dem Verhalten der meisten Autofahrer, die sich den widrigen Wetterbedingungen gut angepasst haben und sehr besonnen fahren. Deshalb gab es auch am gestrigen Dienstag laut Mitteilung der Polizei am Abend keine erwähnenswerten Unfälle wegen Schnee und Eis.

Weil die Straßenränder mit Schnee belegt sind, müssen Autos weiter innen auf der Straße parken, was den Städtischen Betrieben mit ihren großen Fahrzeugen in schmalen Straßen Probleme bereitet. Foto: Karl-Ernst Hueske

Guten Morgen

Die Augen meiner Freundin leuchten. Ohne Punkt und Komma berichtet sie vom Design ihres neuen Herdes, spricht von versenkbaren Knöpfen, der Farbe, der Größe der Herdplatten und und und…

Nun sollte man meinen, auf die Idee, einer Frau ein solches vorgezogenes Weihnachtsgeschenk zu machen, könne nur ein Mann kommen. Aber: weit gefehlt! Diesen Traum hat sich meine Freundin ganz alleine erfüllt.

Ich höre allerdings deutlich weibliche Stimmen, wenn es denn anders gewesen wäre. „Was für ein Macho – wie kann der Dir denn so ein elektronisches Ding schenken, an dem Du sowieso nur für ihn stehst und kochst!"

Tja, so kann man sich halt irren…

Ihre Christine Pelz

E-Mail: christine.pelz@bzv.de

NACHRICHTEN

Neuer Studiengang an der Ostfalia Hochschule

WOLFENBÜTTEL. An der Ostfalia, Hochschule für angewandte Wissenschaften, startet im Sommersemester der Masterstudiengang „International Law and Business" (Abschluss Master of Laws). Das Masterprogramm vermittelt nach Angaben der Ostfalia vom Dienstag Studieninhalte des internationalen Rechts sowie der internationalen Unternehmensführung jeweils unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen der Informationsgesellschaft. Bewerbungsschluss für das Sommersemester 2011 ist der 15. Januar.

Infos: ☏ (0 53 31) 93 91 52 00.

Andere Öffnungszeiten in der Stadtbücherei

WOLFENBÜTTEL. Die Stadtbücherei Wolfenbüttel schließt nach eigenen Angaben zwischen den Festtagen. In der Zeit von Freitag, 24. Dezember, bis Montag, 3. Januar, ist die Bücherei im Kulturbahnhof geschlossen. Ab Dienstag, 4. Januar, öffnet die Stadtbücherei wieder zu den gewohnten Öffnungszeiten. Diese sind: Dienstag von 10 bis 17 Uhr, Mittwoch von 10 bis 17 Uhr, Donnerstag von 10 bis 19 Uhr, Freitag von 10 bis 17 Uhr und Samstag von 10 bis 13 Uhr.

Bier und Wasser aus dem Keller gestohlen

WOLFENBÜTTEL. Im Laufe des Montags brachen bislang nicht ermittelte Täter in einem Mehrfamilienhaus in der Holteistraße in Wolfenbüttel einen Kellerraum auf und entwendeten eine halbe Kiste Bier sowie ein Kiste Wasser. Der Schaden wird auf etwa 15 Euro geschätzt.

Zeugen: ☏ (0 53 31) 93 30.

MORGEN LESEN SIE

- Die Stadt stellt das neue Adressbuch vor.
- Die Polizei gibt Tipps gegen Taschendiebe.