

# VAA Magazin

Interessenvertretung · Juristischer Service · Publikationen · Bildung · Netzwerk



Nano:

Vom Handwerk  
zur Technologie

Ratings:

Vom Zahlenwerk zur Magie

Löhne:

Von der Formel zur Forderung



**Echter BU-Schutz für Schüler und Studenten!**

**ALTE LEIPZIGER**  
ZUKUNFT BEGINNT HEUTE.

Stiftung Warentest	<b>SEHR GUT (1,0)</b>
Finanztest	Im Test: 52 Berufsunfähigkeitsversicherungen <b>Ausgabe 07/2011</b>

**Exklusive Sonderkonditionen für VAA-Mitglieder!**

**Ausgezeichnet abgesichert.  
Mit dem Berufsunfähigkeitsschutz  
der ALTE LEIPZIGER.**

Erstklassiger Schutz zum Top-Preis: Für VAA-Mitglieder zu besonders günstigen Konditionen!

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

Postanschrift: Postfach 2080, 50210 Frechen · Tel. 02234 9632850 · Fax 02234 9632855 · info@vaa-assekuranz.de

# Wo Verstehen endet, beginnt Verständnis

Das neue Jahr beginnt mit den politischen Themen des alten: Der Euro und die Krise, der Präsident und der Kredit.

Wer glaubt an den Euro, wer an den – oder besser dem – Präsidenten? Kann man derartige Fragen formulieren, dann ist es weit gekommen. Wenn den Hütern der Währung dieselbe aus den Händen gleitet, dann wird die Zukunft des Euro zur Glaubensfrage. Wenn sich das Oberhaupt des Staates erklärt, aber sein Verhalten dadurch nicht zu erklären vermag, dann steht zu ihm, wer an ihn glaubt, wer ihn versteht. Verständnis und Erklärung, das ist nicht ein und dasselbe. Verständnis, das keiner Erklärung bedarf – wer wünschte sich das nicht? Genau das ist das Glaubensversprechen.



Foto: VAA

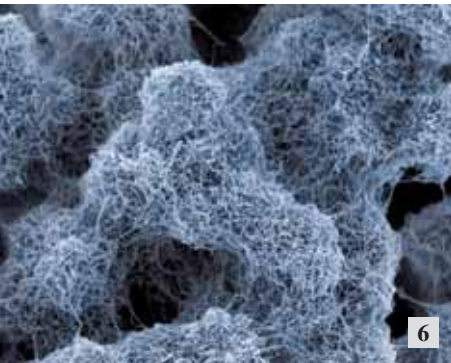
In einem juristischen Kommentar zum Grundgesetz heißt es: Das Amt des Bundespräsidenten ist zur Warnung, Mahnung und gelegentlich zur Ermunterung geschaffen. Es soll die Politik davor bewahren, weltanschaulich, doktrinär, ideologisch zu werden. Nicht der Glauben an die gute Sache ist einzufordern. Das bessere Argument muss sich im politischen Richtungsstreit durchsetzen. Der derzeitige Inhaber des Amtes ist des Doktrinären unverdächtig. Aber versteht er zu erklären, da er doch sich selbst so schwer zu erklären weiß? Werden wir ihn, den Präsidenten, und die Politik verstehen, wenn er zu uns spricht? Oder müssen wir Bürger Verständnis für ihn, unseren ersten Mitbürger, mit seinen bürgerlichen Zielen und Absichten aufbringen, wenn er Staatsreden hält? Ein großer Unterschied, von dem der Erfolg dieser Präsidentschaft abhängt!

Es ist jedenfalls nicht gut, wenn der Bundespräsident Anlass gibt, über das Verstehen im Unterschied zum Verständnis nachzusinnen, während sich die Politik zur Rettung des Euros in immer neue Dimensionen des zuvor Unbegreiflichen aufschwingt. Doch so verschlungen die Politik derzeit auch sein mag: Die deutsche Wirtschaft bleibt gelassen. Die Unternehmen haben im vergangenen Jahr gut, teils sogar sehr gut verdient. Die Aussichten für 2012 könnten zwar besser sein, sind aber in vielen Bereichen in Ordnung. Dass in den anstehenden Tarifrunden der Inflationsausgleich und eine angemessene Teilhabe an den Produktivitätsfortschritten gefordert wird, ist deshalb richtig (lesen Sie dazu den Beitrag: „Löhne wie aus dem Lehrbuch“, Seite 40). Nicht zuletzt zeigt sich, dass verantwortungsvolle Tarifpolitik damit auch einen Beitrag dazu leistet, europäische Ungleichgewichte zu reduzieren. Das sollte sie tun. Dass dieses Ziel allerdings nicht zulasten der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Unternehmen gehen darf, muss auch im Eigeninteresse der Arbeitnehmer im Blick bleiben.

Vor allem freut mich, dass die Personalpolitik aus der vergangenen Krise eine Lektion gelernt zu haben scheint. Selbst wenn eine moderate Konjunkturabkühlung eintreten sollte: Klar ist, die Fach- und Führungskräfte sind zu wertvoll, als dass man sie ziehen lassen könnte. Was die heranwachsende Generation der Führungskräfte sich vom Berufsleben erhofft, das zeigt uns die aufschlussreiche Studie des Zentrums für Sozialforschung Halle – darüber mehr in dem Artikel „Kinderwagen statt Dienstwagen“ auf Seite 50.

Es wünscht eine spannende Lektüre

Gerhard Kronisch



Cover-Foto: BASF SE

## SPEZIAL

---

- 06 Nanotechnologie**  
Im Riesenreich der Zwerge

## VAA

---

- 11 Stellenabbau bei Nycomed**  
Forschung in Konstanz aufgegeben
- 12 Plattform für internetgestützte Kommunikation PINKO**  
Auf PINKO Erfahrungen austauschen
- 14 VAA-Umfrage zu Diversity**  
Noch Platz nach oben
- 18 Mitgliederentwicklung 2011**  
VAA wächst kräftig

## ARBEITSLEBEN HEUTE

---

- 24 Interview mit Prof. Dr. Ute Klammer**  
„Frauen werden in kollektive Sippenhaft genommen“

## ULA NACHRICHTEN AUS DER POLITIK

---

- 29 Europa**  
Beruhigung der Märkte – oder der Wähler?
- 33 Forum F3 und Führungskräfte Institut**  
Akkus neuer Geschäftsführer
- 35 Gesundheit**  
Warnung vor unseriösen Tipps
- 36 Manager Monitor**  
Burnout-Risiko wird ernst genommen

## POLITIK IN ZAHLEN

---

- 37 PINKO-Umfrage**  
Führungskräfte sind auf Draht

## EUROPA

---

- 40 Interview mit Prof. Dr. Gert G. Wagner, DIW Berlin**  
Löhne wie aus dem Lehrbuch

## RECHT

---

- 43 Serie: Erben & Vererben**  
Stiefkinder benachteiligt?

## STUDIUM

---

- 50 Employer Branding**  
Kinderwagen statt Dienstwagen

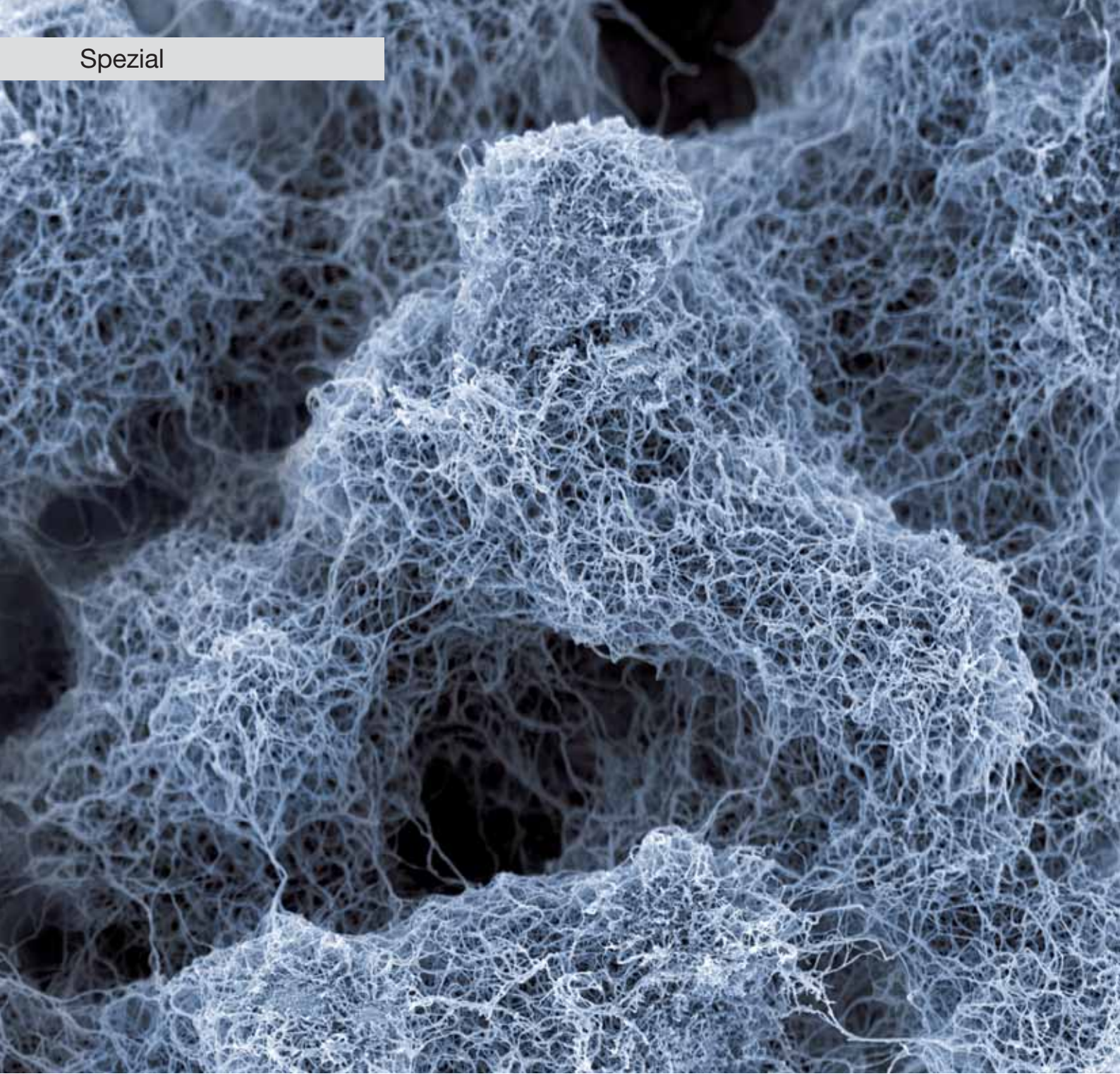
## VERMISCHTES

---

- 51 Rätsel**
- 52 ChemieGeschichte(n)**
- 53 Glückwünsche/Impressum/Vorschau**
- 54 Leserbrief/Termine**



Reis im Versuchslabor. Das Innovationszentrum von Bayer CropScience im belgischen Gent testet, wie bestimmte Reissorten auf extreme Witterungsbedingungen reagieren und wie sich deren Ertrag weiter verbessern lässt. Die Pflanze zählt zu den wichtigsten Getreidearten und dient einem großen Teil der Menschheit als Nahrungsgrundlage.  
Foto: Bayer CropScience



Am Fraunhofer-Institut für Silicatforschung ISC in Würzburg forschen Wissenschaftler mit Glas, Keramik und Kunststoffen an den Grenzen der Quantenphysik. Der Leiter der Geschäftsstelle und Sprecher der Fraunhofer Allianz Nanotechnologie Dr. Karl-Heinz Haas führt nur einige Beispiele für den Einsatz der Nanotechnologie am ISC an: „Beschichtungen spielen generell eine große Rolle: Kratz-

festschichten für Kunststoffgläser, Barrierschichten für Lebensmittelverpackungen und Solarfolien, Antireflexschichten für Fenster oder Solarkollektoren, Korrosionsschutzschichten, Elektronikanwendungen, Batterien.“ Auch im Bereich Medizin und Biologie tut sich am Würzburger ISC viel: Diagnostikpartikel für die Tumorerfrüherkennung, dentale Füllungsmaterialien, Amalgamersatz mit Nanop-

artikeln zur Erhöhung der Abriebfestigkeit der Zahnfüllung. Mittlerweile spielen auch Baumaterialien und Luftreinigung eine große Rolle. Denn aktive Nanomaterialien lassen sich fotokatalytisch zum Abbau von Schadgasen einsetzen. „Seit 25 Jahren beschäftigen wir uns schon mit der klassischen Oberflächentechnik. Wir machen viel Chemie“, fasst der promovierte Chemiker Haas zusammen.



NANOTECHNOLOGIE

# Im Riesenreich der Zwerge

Nano klingt futuristisch. Hätten die mittelalterlichen Glas-  
maler oder Schmiede der berühmten Damaszener Messer  
gewusst, dass sie sich einer Zukunftstechnologie des 21.  
Jahrhunderts bedienen, wären sie mit Sicherheit über-  
rascht. Natürlich war damals die Existenz von Verbindun-  
gen in Nanogröße niemandem bekannt. Erst seit Mitte der  
80er Jahre begreifen die Forscher den ganzen Mikrokosmos  
der Winzlinge mit vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten.  
Seitdem erhält die Nanotechnologie souverän Einzug in  
alle Industriebereiche.

*Von Timur Slapke*

*Foto: BASF SE*

Die Forschungsräumlichkeiten am ISC unterscheiden sich in der Tat nicht sonderlich von gewöhnlichen Chemielaboren: Zahlreiche Reagenzgläser mit Flüssigkeiten reihen sich aneinander, auf Zentrifugen werden Lösungen geschleudert. Wer hier Hightech-Roboter erwartet, wird enttäuscht. So bescheiden die Arbeit im Labor aussehen mag, so faszinierend sind die Arbeitsergebnisse, die es

in Glasvittrinen entlang der Flure zu bestaunen gibt.

Unzählige Möglichkeiten scheint es dank Nano zu geben. Doch für manche der Wundermaterialien – etwa Kohlenstoffnanoröhrchen, die sich durch eine unglaublich hohe Festigkeit auszeichnen – suche man immer noch nach der richtigen Blockbuster-Anwendung, erklärt Karl-Heinz Haas.

Kolloidchemie, Sol-Gel-Verfahren, Nanotechnologie – die Bezeichnung änderte sich, der Reiz bleibt. Erst kürzlich haben deutsche und amerikanische Forscher den kleinsten magnetischen Datenspeicher der Welt gebaut. Nur zwölf Eisenatome sei er groß und speichere dabei 100-mal mehr Daten als die übliche Festplatte, teilte die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) Anfang dieses Jahres mit. Angesichts solcher sensationel-

ler Ergebnisse scharen sich die Vertreter der Industrie weltweit um Nano-Projekte – und Forscher um Aufträge. Laut Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) befassen sich mehr als 900 Unternehmen in Deutschland mit der Entwicklung, Anwendung und Vermarktung nanotechnologischer Produkte und Verfahren. Das ist etwa die Hälfte aller Firmen in ganz Europa. 440 Millionen Euro an öffentlichen Fördermitteln beschenken Deutschland auf dem Gebiet der Nanotechnologie den ersten Platz in Europa.

In der Bevölkerung erfährt der Einsatz kleinster Teilchen überwiegend breiten

Rückhalt, was nach Protesten gegen die Grüne Gentechnik nicht selbstverständlich ist. Karl-Heinz Haas sieht einen der Gründe in der gelungenen Kommunikation und gestiegenen Transparenz von Seiten der Industrie: „Die Industrie ist hier besser beteiligt und verhält sich anders als noch zu Beginn der Grünen Gentechnik.“ Das Problem sei, schränkt Haas ein, dass man manchmal nur defensiv agieren könne, weil in der Wahrnehmung der Bevölkerung die Risiken immer im Vordergrund stünden. „Man kann auch nicht beweisen, dass etwas prinzipiell unschädlich ist – umgekehrt geht das einfacher.“ Die Kontrollen in Deutschland und Europa seien aber sehr ri-

sikobewusst. Bei Fraunhofer in der Allianz sind natürlich auch Toxikologen tätig. Außerdem arbeite man viel mit Behörden zusammen und führe im Auftrag der Industrie Tests zur Materialsicherheit durch, ergänzt der Sprecher der Fraunhofer Allianz Nanotechnologie.

## Faszination Nano: Die unsichtbare Zukunft

Die Fortschritte dank kleinster Strukturen im Bereich weniger Nanometer beflügeln die Wissenschaftler und die Industrie gleichermaßen. So könnte die Nanotechnologie ein Schlüssel zur Lösung der Energieversorgung der Zukunft sein, aber auch andere gesellschaftliche Herausforderungen meistern. Verbessertes Recycling, gar der Ersatz Seltener Erden oder anderer fossiler Ressourcen durch Nanomaterialien ist keine Science Fiction mehr. Auch Karl-Heinz Haas schließt nichts aus: „Im Labor kann man bereits über Lackierverfahren Solarzellen herstellen, die eine Umwandlungseffektivität von mehr als fünf Prozent haben.“ Das sei zwar noch deutlich weniger als bei Silizium-Solarzellen mit 15 bis 20 Prozent, aber dafür auch sehr viel billiger. „Man ist dann auch flexibler, wenn man Solarzellen beispielsweise auf eine Folie aufdrucken kann.“

Es gibt aber auch Bereiche, wo sich die Nanotechnologie eher kontraproduktiv auswirken könnte. „So wäre es natürlich bei militärischen Anwendungen“, sagt Allianzsprecher Haas und fügt hinzu: „Wobei man da auch wieder nicht weiß, was bereits gemacht wird. Zum Beispiel ist Nano sehr effektiv, wenn es um die Entwicklung neuer Sprengstoffe geht.“ Aber auch im Lebensmittelbereich sollten Nanopartikel nur mit Vorsicht genossen werden. Ähnliches gilt für Nanosilber, wovon relativ viel in die Umwelt gelange. Hier sieht das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) in Berlin ebenfalls noch Forschungsbedarf. Allerdings reicht laut BfR die bestehende Datenlage für eine abschließende Risikobewertung verbrauchernaher Produkte mit nanoskaligem Silber derzeit nicht aus. Karl-Heinz Haas sieht vor allem die Verbraucher in der Pflicht: „In vielen Fällen ist es die Faulheit der Menschen, zu Convenience-Produkten zu greifen.“ Der Einsatz von Nanosilber für die

LIANE HORST, BUNDESMINISTERIUM  
FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

## Nanotechnologie: Erforschung der Auswirkungen gezielt fördern

Die Nanotechnologie bietet große wirtschaftliche und gesellschaftliche Chancen. Das ist sicherlich keine neue Botschaft. Die Potenziale sind aber bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Bundesregierung hat mit dem Aktionsplan Nanotechnologie 2015 einen ressortübergreifenden Rahmen geschaffen, um mit gezielter Forschungsförderung in der Nanotechnologie zu Innovation und Wachstum in Deutschland beizutragen, technologische Lösungsbeiträge für globale Herausforderungen in den Bedarfsfeldern der Hightech-Strategie 2020 der Bundesregierung zu liefern sowie die Nanotechnologie sicher und nachhaltig zu gestalten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) setzt pro Jahr rund 200 Millionen Euro für die Projektförderung im Bereich der Nanotechnologie ein. Ein Kernelement des Aktionsplans ist dabei, einen sicheren Umgang mit der Nanotechnologie sowohl für Verbraucher und Anwender von Nanoprodukten als auch für die Arbeitnehmer in den Herstellerunternehmen zu gewährleisten. Das BMBF fördert daher gezielt auch die Erforschung zu Auswirkungen der Nanotechnologie, um Wissenslücken zu schließen, einschließlich der Entwicklung von nanospezifischen Messverfahren und -methodiken. Ich appelliere daran, die gute Zusammenarbeit in Verbundprojekten von öffentlicher Hand und Industrie verstärkt fortzusetzen, um so das Vertrauen von Bürgerinnen und Bürgern in diese Zukunftstechnologie langfristig zu festigen.



Liane Horst

Ministerialrätin Liane Horst ist im BMBF für das Referat 511: Neue Werkstoffe, Nanotechnologie verantwortlich. Foto: BMBF



Keimfreiheit sei im klinischen Alltag verständlich und notwendig, nicht aber zur Geruchsminderung für ein Paar Socken.

### Freie und lösliche Partikel: Arbeitsschutz beachten

Nanopartikel verfügen über Eigenschaften, die man aus dem Alltag nicht kennt – wahre Allroundgenies für eine flexible Materie. Für technische Anwendungen ist die Nanotechnologie so attraktiv wie unberechenbar. Prof. Dr. Thomas Gebel von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) beschäftigt sich bereits seit zehn Jahren mit der Sicherheitsforschung für den Arbeitsschutz. Er sieht in erster Linie Beschäftigte in Betrieben, die Nanomaterialien und -produkte herstellen und weiterverarbeiten, möglichen Gefährdungen ausgesetzt. Die Bedenken des Toxikologen gelten vor allem Fasern, die hinlänglich dünn, lang und biobeständig sind. Diese stehen nämlich im Verdacht, Krebsauslöser zu sein. Hier



*Nanoskalige Easy-to-clean-Schichten lassen Wasser abperlen und erleichtern das Entfernen öligier Verschmutzungen (im Bild links die beschichtete Edelstahloberfläche, rechts die unbeschichtete). Foto: M. Lober für Fraunhofer ISC*



*Wasserabweisende Schutzschicht auf Hybridpolymer-Basis für Textilien. Foto: K. Dobberke für Fraunhofer ISC*



*Im Fraunhofer-Verbund leitet Dr. Karl-Heinz Haas die Geschäftsstelle der Fraunhofer Allianz Nanotechnologie, als deren Sprecher er zugleich fungiert. Zusätzlich ist Haas am Fraunhofer-Institut für Silicatforschung ISC in Würzburg für das Feld New Business Development zuständig. Foto: Fraunhofer ISC*

gelte es, insbesondere Kohlenstoffnanoröhrchen und -fasern zu prüfen. Des Weiteren bereiten granuläre biobeständige Ultrafeinstäube (GBS) den Forschern der BauA Sorgen, weil diese sich aus Nanomaterialien freisetzen und schwere Gesundheitsschäden hervorrufen können. Nicht zuletzt müssten bei löslicheren Nanomaterialien gefährliche Eigenschaften berücksichtigt werden, die durch ihre chemische Beschaffenheit, das heißt stoffspezifisch bestimmt sind.

Gebel mahnt: „Für den Arbeitsschutz gilt das Vorsorgeprinzip der EU. Wenn toxikologische Prüfdaten oder aussagekräftige Informationen zur Wirkung fehlen, fordert die Gefahrstoffverordnung ausdrücklich, dass bei der Gefährdungsbeurteilung akut toxische, reizende, hautsensibilisierende und erbgutverändernde Eigenschaften zu unterstellen sind.“ Diese Vorgaben gelten im Übrigen für jede Gefahrstoffmenge und schließen somit Schutzlücken. Dabei seien auch für Nanomaterialien die Vorgaben der „Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ (TRGS 400) anzuwenden. Gebel weiter: „Das Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) der BAuA bietet hier einen guten Einstieg. Die einschlägigen Maßnahmen zum Schutz vor Stäuben sind auch bei Nanomaterialien wirksam.“

### Risiko für Verbraucher: Aussetzungsgefahr nahe Null

Für den Endverbraucher bestehe aber prinzipiell keine Gefahr durch Nanoprodukte, wie der Geschäftsstellenleiter der Fraunhofer Allianz Nanotechnologie Karl-Heinz Haas nochmals betont: „Keine Firma darf Substanzen auf den Markt bringen, ohne sie vorher getestet zu haben.“ Außerdem tendiere die Gefahr der Freisetzung von Partikeln aus Nanostoffen gen Null. Beim Ri-

siko gehe es immer nur um Nanopartikel, die frei sind, erläutert Haas. „Mit Nanopartikeln, die irgendwo eingebunden sind, kommt man nicht in Berührung.“ Die Nanopartikel seien in einer Matrix eingebunden, so dass sie bei einer Freisetzung gar nicht einzeln vorlägen. Dazu müsse man viel Energie zuführen. Am ISC schließen die Forscher einen Schadensnachweis bei bestimmungsgerechtem Verbrauch jedoch nicht aus. Dazu Haas: „Das ist zwar noch nie passiert, würde aber die komplette Nanotechnologie weit zurückwerfen.“

Trotz eines gewaltigen Forschungsbedarfs, da sind sich die Fachleute weltweit einig, ist ein Anstieg der Nutzung von Nanotechnologie in immer mehr Bereichen zu verzeichnen. Ob Chemie, Pharma, Bauindustrie, Elektronik oder Automobilbau – die weitere Erschließung des Nanokosmos wird die Entwicklung vieler Industriesektoren maßgeblich, wenn nicht gar entscheidend beeinflussen. Immer mehr Arbeitsplätze werden immer enger mit der Nanotechnologie verknüpft sein – der Hightech-Strategie 2020 der Bundesregierung zufolge arbeiten in diesem Bereich schon heute rund 50.000 Beschäftigte. Auch Karl-Heinz Haas prognostiziert dieser Querschnittstechnologie eine erfolgreiche Zukunft als Wachstumstreiber: „Um die Nanotechnologie kommen wir nicht mehr umhin. Das ist wie bei einer Zahnfüllung: Zwischen dem Amalgamersatz bleiben immer Lücken, in die nur Nano reinpasst.“

Mehr auf  PINKO

VAA-Mitglieder finden auf PINKO unter [pinko.vaa.de](http://pinko.vaa.de) das vollständige Interview mit Dr. Karl-Heinz Haas.

## VAA COMPLIANCE-RICHTLINIE

# Ethisch einwandfrei

Der Verbandsvorstand hat eine Compliance-Richtlinie verabschiedet. Sie bietet sowohl den VAA-Mitarbeitern als auch den ehrenamtlich tätigen Mandatsträgern eine wichtige Orientierungshilfe für regelkonformes und sozialverantwortliches Verhalten.

Regelkonformes und sozialverantwortliches Verhalten sowohl des Verbandes als auch seiner Mitarbeiter gehören zu den tragenden Fundamenten, um ein glaubwürdiger Ansprechpartner für die vom VAA vertretenen Führungskräfte zu sein. Der VAA-Vorstand hat daher in seiner Sitzung am 14. Januar eine Compliance-Richtlinie verabschiedet. Sie stellt eine Orientierungshilfe für die tägliche Verbandsarbeit dar. Ein jeder ist dafür verantwortlich, dass sein Handeln im Einklang mit der Rechtsordnung steht und die Reputation des Verbandes nicht gefährdet wird. Dies gilt für alle Mitarbeitererebenen, darüber hinaus aber auch für alle ehrenamtlich tätigen Mandatsträger im Vorstand, im Beirat, in den Kommissionen und in den sonstigen Gremien des Verbandes.

Die VAA-Compliance-Richtlinie soll zum einen auf typische Risiken bei der Verbandsarbeit hinweisen. Zum anderen gibt sie Hilfestellung, wie man sich in bestimmten Situationen zu verhalten hat. Sie behandelt Bereiche, die in der Verbandspraxis besonders relevant sind. Aufgeführt werden beispielweise der Umgang mit Bewirtungen, Einladungen und Geschenken, die Beachtung steuerlicher Vorgaben sowie der Schutz von Mitgliederdaten und Informationen.

Die vollständige Richtlinie kann auf der VAA-Homepage unter <http://www.vaa.de/verband/verband-satzung/> sowie auf der Plattform für internetgestützte Kommunikation PINKO abgerufen werden.

STELLENABBAU BEI NYCOMED

# Forschung in Konstanz aufgegeben

Im Zuge der Integration von Nycomed in Takeda schließt das japanische Pharmaunternehmen den Bereich Forschung & Entwicklung (F&E) sowie den Vertrieb am Standort Konstanz. Hiervon sind rund 700 Stellen betroffen. Der VAA unterstützt seine Mitglieder vor Ort mit Informationsveranstaltungen und juristischer Beratung.

Nach der Übernahme des Schweizer Arzneimittelherstellers Nycomed will Takeda dessen Forschungsaktivitäten am Standort Konstanz nicht weiter fortführen. Durch die Schließung von F&E sowie die Verlagerung des Vertriebs und Anpassungen in den Verwaltungsfunktionen werden in Konstanz rund 700 Stellen abgebaut. Nur rund 80 Positionen sollen an andere Standorte verlagert werden. Insgesamt werden von den Umstrukturierungen rund 1.200 Stellen in Deutschland betroffen sein, so auch 130 Arbeitsplätze in Aachen. Der Standort Willingham soll veräußert werden.

Der VAA steht in engem Kontakt zu den Verbandsvertretern in Betriebsrat und Sprecherausschuss und unterstützt die Werksgruppe und deren Mitglieder vor Ort. So bietet der Verband Informationsveranstaltungen zum Kündigungsrecht und dem geplanten Stellenabbau in Konstanz an. In der juristischen Beratung und rechtlichen Unterstützung stehen die VAA-Juristen den Mitgliedern jederzeit auch telefonisch zur Verfügung. Rund 150 VAA-Mitglieder sind von den Umstrukturierungen betroffen.

Der Sozialplan aus 2010 gilt bis Ende dieses Jahres und sieht Abfindungsrege-



lungen sowie weitere Transferleistungen vor. Für die leitenden Angestellten besteht derzeit kein Maßnahmenkatalog für entsprechende Regelungen. Der VAA wird in einer Informationsveranstaltung die Möglichkeiten für die leitenden Angestellten darstellen.

*Gemeinsam gegen Stellenabbau: Mitarbeiter, Politiker und Einwohner demonstrieren gegen den Beschluss des japanischen Pharmaunternehmens Takeda nach der Übernahme von Nycomed am Standort Konstanz rund 700 Stellen abzubauen. Foto: privat*



PLATTFORM FÜR INTERNETGESTÜTZTE KOMMUNIKATION

# Auf PINKO Erfahrungen austauschen



Mit PINKO können sich alle VAA-Mitglieder noch stärker als bisher in das Verbandsleben einbringen. Eine interessante Möglichkeit hierfür bieten die seit Januar laufenden Diskussionsforen auf der Kommunikationsplattform. Hier können sich die Mitglieder zu aktuellen Themen austauschen und ihre Meinung äußern.

Seit dem Start am 1. September 2011 bietet die Plattform für internetgestützte Kommunikation, kurz PINKO, allen Mitgliedern die Möglichkeit, das Verbandsleben aktiv mitzugestalten. Immer weitere, spannende Module wurden seitdem freigeschaltet. Die neueste Funktion sind Diskussionsforen zu verbandspolitischen Aspekten und aktuel-

len Themen. So läuft beispielsweise momentan eine Diskussion zur Rentenversicherungspflicht von Industrieapothekern. Ein weiteres Forum beschäftigt sich mit gesundheitspolitischen Fragen, die im Zuge des Brustimplantatskandals aufgeworfen wurden: Wer trägt die Kosten? Bedarf es eines Produktregisters? Ist etwa eine Ver-

schärfung des Medizinprodukterechts im Allgemeinen notwendig? In den Diskussionsforen haben VAA-Mitglieder die Möglichkeit, ihren Standpunkt einzubringen und sich mit anderen auszutauschen.

Auch in den einzelnen Werksgruppen können die Diskussionsforen zum Mei-

The screenshot shows the PINKO website interface. At the top, there's a navigation bar with 'Übersicht | Artikel | Leseempfehlungen | Termine | Dokumente | Umfragen | Diskussionen | Mein VAA'. The main content area features two discussion threads. The first thread is titled 'Brustimplantatskandal: Wer trägt die Kosten? Ist eine Verschärfung des Medizinprodukterechts notwendig? (1)' by Timur Slapke, dated 12.01.2012. The second thread is 'Forum zur Rentenversicherungspflicht von Industrieapothekern (3)' by Torsten Glinke, dated 10.01.2012. On the right side, there are sections for 'AKTUELLE TERMINE' and 'NEUESTE DISKUSSIONEN'. The browser address bar shows 'https://pinko.vaa.de/uebersicht/?submit=Logout'.

nungsaustausch, beispielsweise zu unternehmens- oder standortspezifischen Aspekten, eingerichtet werden. Werksgruppenvorsitzende gewinnen so ein Bild über die Stimmungslage in ihrer Werksgruppe zu bestimmten Themen.

Außerdem können auf PINKO Umfragen durchgeführt werden, sowohl verbandsweit als auch in den einzelnen Werks- und Landesgruppen oder VAA-Kommissionen. So hat der VAA beispielsweise im Dezember eine Umfrage

für das manager magazin zum Thema Personalführung und elektronische Medien über PINKO durchgeführt (siehe Seite 37). Die Ergebnisse der Umfrage zur VAA Stiftung werden in einem Diskussionsforum auf PINKO ausgewertet und diskutiert.

Darüber hinaus können auf PINKO in Kürze Fotogalerien eingestellt werden. Außerdem wird das Terminmodul dahingehend weiterentwickelt, dass eine Terminanmeldung über PINKO möglich ist.

## Einzelmitglieder verstärkt einbinden

PINKO bietet die Möglichkeit, Einzelmitglieder noch direkter anzusprechen und den Erfahrungsaustausch untereinander weiter auszubauen. Die Landesgruppen haben deshalb auf PINKO Umfragen und Foren eingerichtet, mit denen sie sich speziell an ihre jeweiligen Einzelmitglieder richten. Auch in die Diskussion der Anträge für die Delegiertentagung können sich Einzelmitglieder in Zukunft noch direkter einbringen.

Der VAA möchte seine Einzelmitglieder künftig stärker in das Verbandsleben einbeziehen. Die Plattform für internetgestützte Kommunikation PINKO bietet hierfür die ideale Möglichkeit. Auf PINKO können zielgruppenspezifische Inhalte eingestellt werden.

So können die Einzelmitglieder über die Landesgruppen gezielt informiert werden – zu Themen, die für sie besonders interessant und wichtig sind. Auch haben alle Einzelmitglieder die Möglichkeit, sich bei PINKO selbst direkt einzubringen: In Diskussionsforen können sie Erfahrungen austauschen und zu aktuellen Themen Stellung beziehen.

So haben Einzelmitglieder die Möglichkeit, noch direkter als bisher am Verbandsleben teilzunehmen – auch ohne die Struktur einer Werksgruppe vor Ort.

### Erwartungen artikulieren

Darüber hinaus wird ab sofort unter allen Einzelmitgliedern der verschiedenen Landesgruppen eine Umfrage zu den Erwartungen an den VAA und die zuständige Landesgruppe durchgeführt. Hier können die Einzelmitglieder beispielsweise angeben, welche Themen sie besonders beschäftigen oder ob Interesse an Einzelmitgliedertreffen besteht und wie diese ausgestaltet werden könnten.

Auch in die Diskussion der Anträge für die Delegiertentagung können sich die Einzelmitglieder dank PINKO direkt einschalten. Die Landesgruppen werden die Vorschläge für Anträge in die Kommunikationsplattform einstellen und alle Einzelmitglieder haben die Möglichkeit, ihre Anregungen direkt an den zuständigen Landesgruppenvorsitzenden zu kommunizieren.

**Passwortumstellung  
seit 1. September**

## Neues Login für VAA- Homepage

Neue Passwörter für die VAA-Homepage machen den Zugang sicherer:

Seit letztem Herbst können zur Anmeldung nur noch neue, sicherere Passwörter verwendet werden. Wenn Sie bisher nur über ein altes, vierstelliges Passwort (= Ihr Geburtsjahr) verfügen, müssen Sie nun ein neues Passwort anlegen.

Falls Sie Ihre Mitgliedsnummer nicht mehr wissen, können Sie diese auf dem Adress-Etikett Ihres persönlichen Exemplars des VAA Magazins nachschauen. Ihre Mitgliedsnummer ist die 7-stellige Zahl zwischen den beiden #-Symbolen.

Bei der letzten Auslieferung des VAA Magazins ist es hier beim Zusteller zu Problemen gekommen, sodass die Mitgliedsnummer nicht vollständig abgebildet war.

Wir bitten, dies zu entschuldigen. Ab dieser Ausgabe wird das Etikett wieder, wie hier beschrieben, korrekt abgedruckt.



## VAA-UMFRAGE ZU DIVERSITY

# Noch Platz nach oben

Das Image einer Firma ist für die Hälfte der Führungskräfte das entscheidende Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Unternehmen tun deshalb gut daran, sich im Kampf um die besten Köpfe als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Das Thema Vielfalt & Wertschätzung, also Diversity & Inclusion, hat in vielen Firmen noch keine Relevanz.

Zu diesem Ergebnis kommt die Diversity-Umfrage des VAA. Sie zeigt, wie die Umsetzung von Diversity Management in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie von den Führungskräften wahrgenommen wird. Unterschiede zwischen Großindustrie und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie zwischen den Geschlechtern wurden dabei besonders betrachtet. Über 3.100 VAA-Mitglieder haben sich an der von der Kommission Diversity durchgeführten Online-Befragung beteiligt.

Bei der Arbeitgeberwahl ist für die Befragten der Ruf eines Unternehmens das mit Abstand wichtigste Kriterium. Die Hälfte der befragten Führungskräfte hat sich bei der aktuellen Firma aufgrund des guten Images beworben. Dies zeigt, wie wichtig es für Unternehmen ist, sich als attraktive Arbeitgeber aufzustellen. Ebenfalls entscheidend ist der Wunsch nach interessanten Aufgaben und nach Entwicklungschancen. Hierbei zeigen sich keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Großunternehmen werden von den Befragten beim Aspekt „Entwicklungsmöglichkeiten“ positiver eingeschätzt als KMU.

## Nicht bonusrelevant

Die Relevanz des Themas „Diversity & Inclusion“ ist in vielen Unternehmen noch nicht angekommen. Nur 30 Prozent der Befragten geben an, dass Diversity bei Führungsseminaren besprochen wird. Wenn Schulungen angeboten werden, richten sich diese an alle Ebenen: Vom Top-Management über die obere Führungsebene bis hin zum mittleren Management. Bei bonusrelevanten Zielen spielt Diversity kaum eine Rolle. Gerade einmal sechs Prozent der befragten

Führungskräfte bezeichnen das Thema als signifikante Größe bei der Zielvereinbarung.

Oft wissen die Befragten nicht, ob es Unterstützungsprogramme für einzelne Gruppen gibt. Bei Angeboten zur Unterstützung von Frauen geht die Wahrnehmung zwischen den Geschlechtern deutlich auseinander: Während knapp 40 Prozent der männlichen Führungskräfte angeben, dass Frauen im Unternehmen besonders unterstützt werden, bejahen die weiblichen Füh-

rungskräfte dies nur zu 22 Prozent. Diversity als Teil des Führungsstils in ihrem Unternehmen sehen nur 33 Prozent der Befragten.

## Eine ganze Note besser

Auffällig ist, dass Großunternehmen durchweg bei sozialen Aspekten und personeller Vielfalt deutlich positiver eingeschätzt werden, als dies bei KMU der Fall ist. Die befragten Führungskräfte bewerteten die Bezah-



Foto: privat

Dr. Monika Brink

Es überrascht, dass viele mit dem Begriff Vielfalt & Wertschätzung, also Diversity & Inclusion, wenig anfangen können. Auch Schulungen zum Thema scheinen nicht relevant zu sein. Hier möchte die Kommission Aufklärungsarbeit leisten und Hilfestellung geben, um die Vorteile des Diversity Managements bekannt zu machen. Schließlich kann in Zukunft der Kampf um gute Arbeitskräfte durch ein positives Bild der Mitarbeiter eines Unternehmens entscheidend beeinflusst werden.

*Dr. Monika Brink ist Vorsitzende der VAA-Kommission Diversity und Mitglied des Werksgruppenvorstands bei Boehringer Ingelheim, Ingelheim.*



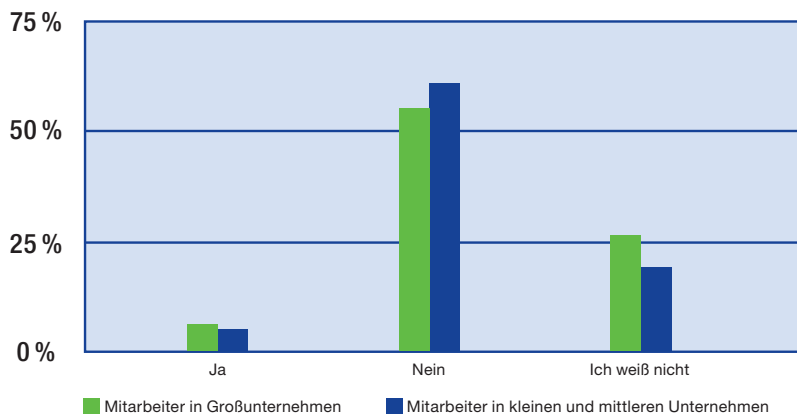
Foto: VAA

Dr. Martin Bewersdorf

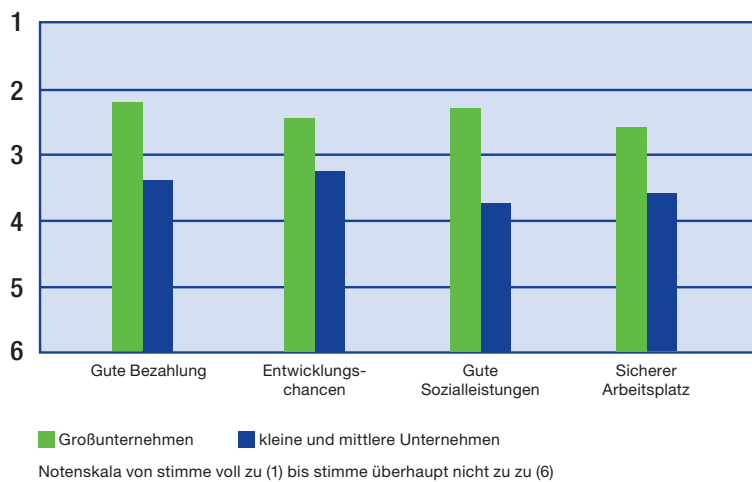
Bei der Verwirklichung von Diversity & Inclusion haben wir Führungskräfte eine Schlüsselrolle. Wir sollten für unsere Mitarbeiter Vorbild sein, auch und gerade wenn es darum geht, Vielfalt und deren Wertschätzung vorzuleben und voranzubringen. Was wir brauchen ist eine Unternehmenskultur, welche die Potenziale aller Mitarbeiter bestmöglich fördert. So gewinnen alle: Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die VAA-Mandatsträger in den Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Werksgruppen können bei der Umsetzung wertvolle Beiträge leisten und das Thema gleichfalls vorantreiben.

*Dr. Martin Bewersdorf betreut seitens des VAA-Vorstands die VAA-Kommission Diversity.*

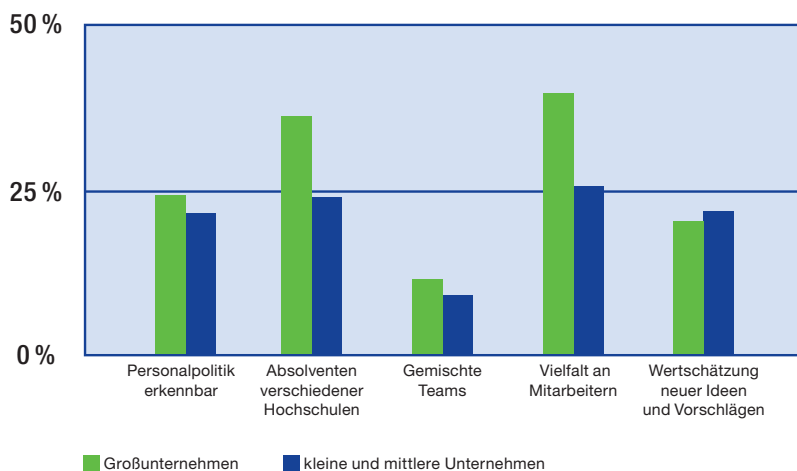
### Spielt Diversity bei bonusrelevanten Zielen eine Rolle?



### Welche sozialen Aspekte verbinden Sie mit Großunternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen?



### Wie nehmen Sie die Personalpolitik im Unternehmen wahr?



lung, die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie die Sozialleistungen bei den Großen um eine ganze Schulnote besser. Auch die Belegschaft wird heterogener gesehen, da oftmals ein internationales Umfeld vorhanden ist. Nicht zuletzt aufgrund dieser höheren Internationalität wird Diversity hier eher als Teil der Unternehmenskultur wahrgenommen als dies in KMU der Fall ist. Innovative Konzepte und Produkte verbinden die Befragten hingegen eher mit KMU als mit Großunternehmen. Auch werden KMU hinsichtlich der Wertschätzung von Fachkenntnissen deutlich stärker gesehen als Großunternehmen (76 gegenüber 44 Prozent).

Der Personalpolitik in ihrem Unternehmen stellen die befragten Führungskräfte ein schlechtes Zeugnis aus. Dabei äußern sich Frauen kritischer als Männer. Knapp die Hälfte der Befragten nimmt keine erkennbare Personalpolitik wahr. Die Unternehmensgröße scheint bei Frauen keinen Einfluss auf die Karrierechancen zu haben: Der prozentual höchste Anteil der Teilnehmerinnen arbeitet in Funktionen ohne Führungsfunktion. Weniger als 20 Prozent geben an, eine Gruppenleitungsfunktion innezuhaben. Dabei zeigt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen einer Anstellung in KMU oder Großunternehmen. Anders sieht die Situation bei den männlichen Teilnehmern aus. Sie geben zum größten Teil an, eine Gruppenleitungsfunktion auszuüben. In Großunternehmen scheinen Männer eher Führungsverantwortung zu übernehmen als in KMU. Allerdings sind die Karriereaussichten für Männer in KMU besser als in Großunternehmen, wenn es um Positionen geht, die über die Abteilungsleitung hinausgehen.

Die Diversity-Umfrage bestätigt das Bild, welches bereits die 2010 durchgeführte VAA-Umfrage zur Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Führungskräften zeigt: Rund 65 Prozent der Teilnehmerinnen sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft, im Gegensatz zu knapp 90 Prozent der männlichen Teilnehmer. Über die Hälfte der befragten weiblichen Mitglieder ist kinderlos, bei den Männern sind dies nur 24 Prozent. Die hohe Beteiligung an der Diversity-Umfrage mit einer Rücklaufquote von 35 Prozent zeigt den hohen Stellenwert des Themas.

Quellen: VAA



*Wir sind Ihr Anwalt: Dr. Torsten Glinke, Gerhard Kronisch, Dr. Martin Kraushaar, Stefan Ladeburg, Stephan Gilow, Thomas Spilke, Christian Lange, Ilga Möllenbrink, Manfred Franke (v. l.). Fotos: VAA*

## RECHTSSCHUTZSTATISTIK 2011

# VAA: Guter Rat!

Der VAA berät und vertritt seine Mitglieder in allen rechtlichen Fragen des Berufslebens: kompetent, zuverlässig, erfolgreich, schnell. Der juristische Service ist eine der zentralen Verbandsleistungen. Im vergangenen Jahr nutzten noch mehr Mitglieder als bisher dieses Angebot und holten sich sofortigen und kostenfreien Rat bei den VAA-Rechtsexperten.

### 1. Rechtsberatung

VAA-Mitglieder schätzen die objektive und effiziente Rechtsberatung durch die Verbandsjuristen. Im vergangenen Jahr nutzten noch mehr Mitglieder als bisher diesen Service. Nicht nur bei gerichtlichen Verfahren, sondern auch bei den oft unterschätzten, kleineren Konflikten standen ihnen die VAA-Juristen beratend zur Seite.

Fragen zu Aufhebungsverträgen und Kündigungen standen auch im vergangenen Jahr an erster Stelle der juristischen Beratung. Auch die Beurteilung von Erstansetzungsverträgen oder Anstellungsverträgen beim Arbeitsplatzwechsel war häufig gefragt. Außerdem wurden vermehrt Zeugnisse zur Prüfung übersandt. Des Weiteren berieten die Verbandsjuristen Mitglieder verstärkt in Fragen des Arbeitnehmerfindergesetzes. Pensionierte Mit-

glieder wurden insbesondere in Fragen deren Anpassung ihrer Betriebsrenten sowie deren Sicherheit beraten. Dabei führte der Verband im letzten Jahr auch mehrere Verfahren zur Sicherung von Betriebsrentenansprüchen für Hinterbliebene, für die der VAA ebenfalls Rechtsschutz gewährt.

Die VAA-Juristen verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei der Beratung von Führungskräften. Sie kennen die Un-





ternehmen, Strukturen und Besonderheiten der chemischen Industrie und wissen, was möglich ist. Auch in schwierigen Verhandlungssituationen mit dem Arbeitgeber stehen sie den VAA-Mitgliedern kompetent zur Seite: bis hin zum Coaching.

Die VAA-Mandatsträger in Betriebsräten und Sprecherausschüssen hatten ebenfalls einen hohen Beratungsbedarf. Die Verbandsjuristen informierten sie über die rechtlichen Besonderheiten der betrieblichen Mitbestimmung und führten Beratungsveranstaltungen vor Ort durch. Zusätzlich zur individuellen Beratung informierten die VAA-Juristen bei zahlreichen Veranstaltungen vor Ort über aktuelle rechtliche Fragestellungen.

Die Zahl der durch die VAA-Juristen durchgeführten Beratungen lag auch im Jahr 2011 wieder bei über 3.000.

## 2. Beistand

Die Zahl der Beistandsfälle, also der außergerichtlichen Vertretungen, betrug im

vergangenen Jahr 432 (Vorjahr: 322). Erledigt wurden insgesamt 241 Beistandsachen. Bei außergerichtlichen Vertretungen dominierten Auflösungsverhandlungen, Ansprüche aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz und Zeugnisberichtigungen.

Die sozialversicherungsrechtlichen Widerspruchsverfahren nahmen ebenfalls einen großen Anteil ein.

## 3. Rechtsschutz

Die Gesamtzahl der Rechtsschutzfälle, das heißt der gerichtlichen Verfahren, lag bei 212 (Vorjahr: 226). Bei den arbeitsgerichtlichen Verfahren standen Kündigungsschutzprozesse im Vordergrund. Außerdem gab es Klagen wegen unterbliebener oder unzureichender Bonuszahlung, Nichtanpassung der betrieblichen Altersversorgung sowie auf Zeugnisberichtigung.

Von den 212 anhängigen Gerichtsverfahren wurde im vergangenen Jahr insgesamt 94 erledigt.

## Erledigt wurden die Fälle durch

Obsiegen	13
Vergleich	61
Klageabweisung	11
Klagerücknahme	4
anderweitige Erledigung	5

## Von den noch anhängigen 118 Verfahren befinden sich beim

Arbeitsgericht	61
Landesarbeitsgericht	14
Bundesarbeitsgericht	6
Sozialgericht	19
Landessozialgericht	9
Amtsgericht	2
Landgericht	3
Oberlandesgericht	1
Finanzgericht	1
Bundesfinanzhof	1
Verwaltungsgericht	1

## Juristischer Service unterstützt Arbeitnehmererfinder

Verzichtet ein Arbeitnehmer durch eine Abfindungsvereinbarung auf seine Ansprüche nach dem Arbeitnehmererfinderrechts und steht dabei unter erheblichem Druck durch den Arbeitgeber, unterliegt die Abfindungszahlung als Entschädigung der ermäßigten Einkommensbesteuerung. Das hat das Finanzgericht Sachsen-Anhalt entschieden. Es gab damit einem VAA-Mitglied Recht, das mit Unterstützung des Verbandes gegen einen anders lautenden Bescheid des Finanzamtes Merseburg geklagt hatte.

Dazu erläutert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch: „Der Juristische Service des VAA unterstützt die Mitglieder bei allen rechtlichen Angelegenheiten rund um das Arbeitsverhältnis. In diesem Fall hat der VAA ausnahmsweise auch in einer steuerrechtlichen Frage Rechtsschutz gewährt, weil diese Fallkonstellation von grundsätzlicher Bedeutung für Arbeitnehmererfinder ist.“

Der Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber eine Abfindungsvereinbarung geschlossen. Danach sollten gegen eine einmalige Zahlung alle Ansprüche des Arbeitnehmers nach dem Arbeitnehmererfindergesetz abgegolten sein. Das Unternehmen unterwarf den Abfindungsbetrag der ermäßigten Besteuerung gemäß § 24 Nr. 1a und § 34 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) und stellte eine entsprechende Lohnsteuerbescheinigung aus. Das zuständige Finanzamt behandelte die Abfindung bei der Veranlagung der Einkommenssteuer hingegen als laufenden Arbeitslohn und setzte die zu zahlende Einkommenssteuer auf einen wesentlich höheren Betrag fest. Eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr.1 a EStG liege nur vor, wenn ein Schaden ersetzt werde und die Zahlung auf einer neuen Rechtsgrundlage beruhe. Hier seien jedoch nur die Zahlungsmodalitäten geändert worden.

Der Kläger verwies hingegen darauf, dass die Erfindervergütungen im Unternehmen deutlich gekürzt werden sollten und der Arbeitgeber vor dem Zustandekommen der Abfindungsvereinbarung erheblichen Druck auf ihn ausgeübt habe.

Das Landesfinanzgericht Sachsen-Anhalt gab dem Arbeitnehmer Recht. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (Urteil I R 84/92, BFH/NV 1994, 23) sei eine Gegenleistung für den Verzicht auf bestehende Ansprüche eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1a EStG, wenn der Steuerpflichtige unter einem nicht unerheblichen tatsächlichen, rechtlichen oder wirtschaftlichen Druck verzichtet hat. Da der Kläger einen solchen Druck glaubhaft darlegen konnte, sei die Abfindungszahlung als Entschädigung zu bewerten und unterliege deshalb der ermäßigten Besteuerung.

## MITGLIEDERENTWICKLUNG 2011

# VAA wächst kräftig

Die Zahl der VAA-Mitglieder ist im Jahr 2011 erneut deutlich angestiegen. Insbesondere für junge Führungskräfte ist der VAA sehr attraktiv. Im vergangenen Jahr verzeichnete der Verband einen deutlichen Zuwachs unter Berufseinsteigern. Auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte im VAA wächst kontinuierlich.

Der VAA konnte seine Mitgliederzahl im vergangenen Jahr deutlich steigern. Mit insgesamt 27.642 Mitgliedern zum Jahresende wuchs der Verband um 390 Mitglieder. Die Mitgliederzahl stieg sowohl in den alten Bundesländern (von 25.627 auf 25.991) als auch in den neuen Bundesländern (von 1.629 auf 1.651). Die Zahl der aktiven Mitglieder stieg auf 17.605. Dies entspricht einem Anteil von rund 64 Prozent.

Viele Studenten und Doktoranden nehmen die Möglichkeit wahr, gleichzeitig Mitglied im VAA und in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) zu werden. Im vergangenen Jahr hatte der VAA knapp 2.400 studentische Doppelmitglieder. Fast die Hälfte der studentischen Mitglieder bleibt auch nach dem Berufseintritt im Verband. Somit ist der VAA für die Herausforderungen des demografischen Wandels gut gewappnet.

Gestärkt wird der VAA auch, weil mehr Frauen eingetreten sind. Ihr Anteil stieg von 14,7 auf 15,6 Prozent.

Die Mitgliederzahl bei den Pensionären ging hingegen leicht zurück auf nun 6.463. Ebenfalls leicht gesunken ist der Anteil der in Werksgruppen organisierten Mitglieder, von 75 auf 73 Prozent. Das Durchschnittsalter der VAA-Mitglieder blieb annähernd konstant. Es betrug zum Jahresende 49,9 Jahre und ist somit im Vergleich zum Vorjahr um lediglich 0,2 Prozent angestiegen.

Stand	Mitgliederentwicklung	Gesamtmitgliederzahl
Ende 2000	+76	27.110
Ende 2001	+83	27.193
Ende 2002	+195	27.388
Ende 2003	-268	27.120
Ende 2004	-367	26.753
Ende 2005	-356	26.397
Ende 2006	-136	26.261
Ende 2007	+436	26.697
Ende 2008	+344	27.041
Ende 2009	-84	26.957
Ende 2010	+295	27.252
Ende 2011	+390	27.642

## Aktive Mitglieder nach Berufsgruppen

Beruf	Ende 2011	Ende 2010
Chemie	40,6 %	41,7 %
Ingenieurwissenschaften	23,7 %	23,8 %
andere naturwissenschaftliche Fachrichtungen	18,1 %	18,0 %
Wirtschaftswissenschaften	3,8 %	3,5 %
kaufmännische und technische Angestellte	4,5 %	4,8 %
sonstige Berufe	9,3 %	8,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>17.605 = 100 %</b>	<b>17.440 = 100 %</b>

BAG-URTEIL

# Führungskräfte wehren Rentenkürzung ab

Seit mehreren Jahren führen Führungskräfte der ehemaligen Solvay Pharmaceuticals GmbH in Hannover mit Unterstützung des VAA ein Musterverfahren gegen die Kürzung ihrer Betriebsrenten. Nun hat das Bundesarbeitsgericht zu ihren Gunsten entschieden.

Die Versorgungsordnung der ehemaligen Solvay Pharmaceuticals GmbH (heute: Abbott Products GmbH) sieht eine Rentenformel vor, nach der die Einkommen der Mitarbeiter in drei Stufen unterteilt werden. Einkommensbestandteile in höheren Stufen tragen stärker zur Bildung von Betriebsrentenansprüchen bei. Die Grenzwerte zwischen den Stufen können laut Versorgungsordnung regelmäßig entsprechend der Entwicklung der Inflationsrate oder – falls diese stärker steigt – entsprechend der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) angepasst werden.

Im Jahr 2003 wurde die BBG neben der regulären Anpassung um 100 Euro um weitere 500 Euro angehoben, um Finanzierungslücken in der gesetzlichen Sozialversicherung zu schließen. Dadurch stieg die BBG erheblich stärker als die Inflationsrate und das Unternehmen passte die Grenzwerte in der Versorgungsordnung deutlich nach oben an. Für viele Führungskräfte hätte dies erhebliche Renteneinbußen zur Folge gehabt. Mit Unterstützung des VAA wurde deshalb ein Musterprozess eingeleitet, um die Rechtmäßigkeit dieser Vorgehensweise zu klären (siehe auch Artikel „Musterverfahren soll Klarheit schaffen“ in der Ausgabe Juni 2009 des VAA Magazins).

Das Arbeitsgericht Hannover entschied in erster Instanz, dass die außerplanmäßige Erhöhung der BBG bei der Berechnung der Betriebsrenten nicht berücksichtigt werden darf. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) hob dieses Urteil auf und entschied im Sinne des Unternehmens. Die außerplanmäßige Anpassung der BBG habe, so das LAG, keine hinreichend signifikanten Auswirkungen



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales legt jährlich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung fest. Foto: BBR/ Glanzlichtfoto

gen auf die Rentenhöhe der betroffenen Arbeitnehmer. Deshalb sei das Unternehmen berechtigt gewesen, auch die außerordentliche Anhebung der BBG um 500 Euro bei der Anpassung der Grenzwerte in der Versorgungsordnung zu berücksichtigen.

Gegen das Urteil des LAG ging der VAA in die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Die VAA-Juristen verwiesen darauf, dass die BBG seit ihrer Einführung bis zum Jahr 2003 stets nur entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung angepasst worden war. Der Begriff „Beitragsbemessungsgrenze“ in der Versorgungsordnung des Unternehmens sei daher so auszulegen, dass bei der Anpassung der Gehaltsstufen auch nur solche Steigerungen der BBG berücksichtigt werden dürfen, die aus der allgemeinen Lohnentwicklung resultieren. Externe Faktoren wie die außerplanmäßige Sprunganhebung um 500 Euro, die dem System bis 2003 völlig fremd waren, hätten dagegen außen vor zu bleiben.

Dieser Argumentation schloss sich das BAG an. Es entschied, dass das Unternehmen bei der Berechnung der Betriebsrenten die außerplanmäßige Anhebung der BBG nicht berücksichtigen darf. „Dieses Urteil ist für die Führungskräfte der ehemaligen Solvay Pharmaceuticals GmbH eine positive Nachricht, denn damit konnten zum Teil erhebliche Einbußen bei ihren Betriebsrenten abgewehrt werden“, erläutert VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke. Er hatte den Musterkläger vor dem BAG vertreten. „Auf andere Verfahren, bei denen es um die grundsätzliche Problematik der gespaltenen Rentenformel geht, dürfte das Urteil allerdings kaum Auswirkungen haben. Hier gelten wie bislang die früheren BAG-Urteile zur BBG-Anhebung vom 21.04.2009“, so Glinke. Für eine abschließende Bewertung müssen die Entscheidungsgründe des Gerichts abgewartet werden, die bis zum Redaktionsschluss noch nicht vorlagen.

WERBEAKTION UNSERES PARTNERVERBANDES FORUM F3

# Hochwertige Sprachreise und attraktive Prämien

Das Forum Fach- und Führungskräfte (Forum F 3), der Partnerverband des VAA, der Führungskräfte außerhalb der chemischen Industrie anspricht, belohnt Werber. Für jedes geworbene Mitglied gibt es einen halben Jahresbeitrag als Prämie – bei Vollmitgliedern 96 Euro; bei Berufseinsteigern 48 Euro. VAA-Mitglieder können auch an der Aktion teilnehmen. Werber erhalten ihre attraktiven Werbepremien ausbezahlt.



VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch appelliert: „Empfehlen Sie Forum F3 außerhalb der Chemiebranche weiter. Sie helfen unserem Schwesterverband. Damit stärken Sie das gesamte Führungskräfte-Netzwerk in Deutschland!“

Mit ein wenig Glück ist sogar ein doppelter „Gewinn“ zu erringen: Denn zusätzlich zur Werbepremie verlost Forum F3 unter allen Werbern eine exklusive Sprachreise im Wert von rund 2.400 Euro. Einzelheiten zur Reise finden sich im Forum F3-Newsletter und unter [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de).

Die Verlosungsaktion ist befristet bis zum 30.06.2012 (spätestes Beitrittsdatum des geworbenen Mitglieds). Mit der Anzahl der geworbenen Mitglieder steigt auch die Gewinnchance, denn für jedes geworbene Mitglied gibt es ein zusätzliches Los.

Forum F3 ist ein junger Führungskräfteverband mit sehr aussichtsreichen Perspektiven. Mit der Gründung vor zwei Jahren und dem erfolgreichen Auf- und Ausbau der Leistungen wurde eine attraktive Basis geschaffen. Jetzt gilt es, diese Dynamik fortzuschreiben. Die Einbettung des Verbandes in das Netzwerk des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA mit über 50.000 Mitgliedern bietet gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung.

Ein Werbe-Beitrittsformular kann unter [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de) in der Rubrik „Mitglied werben“ abgerufen werden.

Bei Fragen ist der Forum F3-Geschäftsführer Ilhan Akkus jederzeit per E-mail an [akkus@forum-f3.de](mailto:akkus@forum-f3.de) oder unter seiner Durchwahl 0221/1600-190 erreichbar.

Die drei wichtigsten Gründe für einen Beitritt zum Forum F3:

- Exklusives Leistungspaket mit maßgeschneiderten Seminaren, Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen zu Themen aus Wirtschaft, Karriere, Politik, Recht und Kultur.

- Qualifizierter juristischer Service (Beratung, gerichtliche Vertretung) durch erfahrene Arbeitsrechtler in allen Berufsbelangen. Erfahrene Volljuristen beraten auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten).

- Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland. Interessenvertretung in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel.

Der Partnerverband des VAA, Forum F3, ist ein Netzwerk für Fach- und Führungskräfte, die außerhalb der Chemie tätig sind. Er bietet seinen Mitgliedern Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

Der VAA hat die Gründung dieses jungen Führungskräfteverbandes aktiv begleitet und gefördert. Mit der Gründung vor zwei Jahren und dem erfolgreichen Auf- und Ausbau der Leistungen konnte eine attraktive Basis geschaffen werden. Jetzt gilt es, diese Dynamik fortzuschreiben und den Bekanntheitsgrad von Forum F3 bei seinen Zielgruppen zu steigern.



Unter allen Werbern verlost Forum F3 eine Sprachreise nach Malta. Foto: ESL

NEUE ARTIKELSERIE

# Berufe und Berufung

In der chemischen Industrie gibt es viele spannende und unterschiedliche Berufsfelder. Genauso hat der VAA viele interessante Mitglieder. Ab April wird in dieser Rubrik in jeder Ausgabe des VAA Magazins ein VAA-Mitglied porträtiert. Gleichzeitig wird das Tätigkeitsfeld der oder des Porträtierten unter die Lupe genommen und anhand des Porträts dargestellt. Wir wollen zeigen, in welcher Vielfalt von Berufsfeldern der VAA Mitglieder hat.

Vorgestellt werden folgende Berufsgruppen:

- Forschung und Entwicklung
- Analytik
- Verfahrensentwicklung/Technologie
- Produktion
- Anwendungstechnik
- Regulatorik/Umwelt, Sicherheit, Gesundheit
- Qualitätsmanagement
- Marketing und Vertrieb
- Controlling



Thema: Nachhaltige Prozesstechnologie

## Kosteneinsparung

## mit nachhaltiger Chemie

**Novochem Water Treatment (vorm. als Holland Novochem) bringt seit 2005 biologisch abbaubare Wasserbehandlungschemikalien auf den Markt. Die Chemikalien werden in Kühl-, Prozess- und Abwassersystemen zur Kontrolle von Härte und Korrosion eingesetzt.**

Die ökologischen Merkmale sind evident und die vorzügliche Wirkung erlaubt es, diese innovative Technologie im Markt der Wasserkonditionierung zu positionieren. Auffällig ist die reinigende Kraft der Dispergatoren, deren Wirkung in den Biopolymeren zu finden ist. Altablagerungen werden abgebaut und die Oberflächen von Wärmetauschern bleiben sauber. Ein sauberes System führt zur verbesserten Effizienz durch besseren Energieübertrag, weniger Reinigungsintervalle und geringeren Ausfallzeiten. Ein gutes Beispiel ist das Kühlwerk auf der Chemie-Site Chemelot in Geleen.

### Umweltfreundlich

Herkömmliche Chemikalien zur Kühlwasserbehandlung enthalten umweltfeindliche Komponenten wie Zink, Phosphate, Phosphonsäuren und Polyacrylate. Die Einleitung von Kühlwasser mit diesen Inhaltsstoffen führt zu einer Anreicherung in der aquatischen Umwelt. Aufgrund ihrer anhaltenden Eigenschaften und strenger werdender Emissionsnormen sind diese Verbindungen zunehmend unter Druck. Das Produkt NovoTraqua® (früher NovoPure®) der Novochem Water Treatment ist aufgrund der nachwachsenden Herkunft die umweltfreundliche Alternative zu den klassischen Verfahren, zumal sich aus der außergewöhnlichen Produktleistung ein großer funktioneller sowie wirtschaftlicher Vorteil ergibt. Gerade die außergewöhnliche Reinigungskraft ist die Basis sauberer Systeme und für einen exzellenten Korrosionsschutz.

### Kühlwassersystem

Mit großem Erfolg ist kürzlich ein Kühlwasserprojekt in Zusammenarbeit mit der Sitech und DSM auf der Chemelot-Site abgeschlossen worden. In der Produktion wurden Wärmetauscher aufgrund hoher Prozesstemperaturen und reduziertem Kühlwasserfluss extrem thermisch belastet. Die Wassertemperaturen erreichten hier teilweise 100 °C. Ein weiteres Problem ergab sich durch die Überdimensionierung der Wärmetauscher und dem damit verbundenen geringen Wasserfluss. Diese Situation führte zur Bildung von sehr harten Kalkablagerungen, die durch eine klassische Konditionierung nicht unterbunden werden konnten. Unzureichende Kühlung, rückläufige Produktionsmengen und unvermeidliche Reinigungen waren die Folge. Mehrere kritische Wärmetauscher wurden mindestens einmal jährlich mit intensiven mechanischen und chemischen Verfahren gereinigt. Dies führte zu hohen Wartungskosten, aber noch wichtiger waren Produktionsausfälle die mit ca. 2.500.000 Euro kalkuliert wurden.

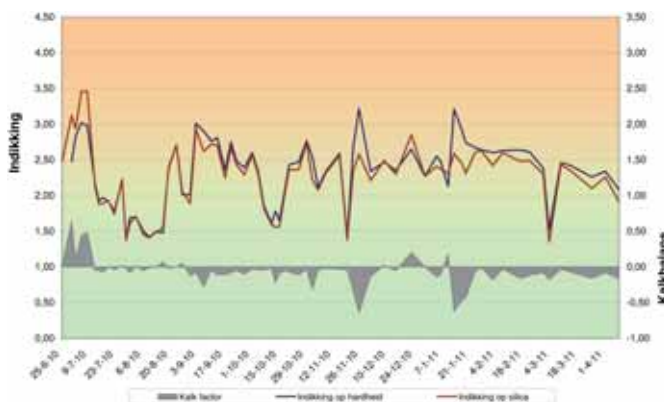


### Alternativen

Der Produktionsplan war mit der bestehenden Kühlwasserkonditionierung nicht zu halten. Dies veranlasste, dass nach Alternativen in der Kühlwasserbehandlung gesucht wurde. Es gibt diverse Optionen um eine bessere Situation, einschließlich der Verwendung von Demi-Wasser, Weichwasser und schnell austauschbaren Ersatzkühlern, zu erreichen. Würden diese Varianten beschlossen, wären Produktionsausfall und hohe Investitionskosten zu berücksichtigen. Erste Alternative war die Konditionierung mit Biopolymeren der Novochem Water Treatment, die bereits an anderer Stelle unter schwierigen Umständen erfolgreich eingesetzt wurden.

### Test mit Biopolymeren

Im Juni 2010 wurde nach einer umfangreichen Wartung zusammen mit der DSM der Test mit dem Biopolymerprogramm gestartet. Während der Behandlung wurde eine Vielzahl von Parametern überwacht, um Einblicke in die Verschmutzung der Wärmetauscher zu bekommen. Kontrolle der Kalkstabilisierung, ergänzt um Messungen der Korrosionsverhältnisse, sowie direkte Daten von Wärmetauschern gaben ein gutes Verständnis über den Grad der Systemverschmutzung. Während des Tests gab es mehrfach ungünstige Bedingungen, die die Anwendungsparameter von NovoTraqua® überschritten. So wurde wegen unzureichender Frischwasserversorgung die Eindickung überschritten, die dann zur erhöhten Kalziumkonzentration führte. Es gab auch den Ausfall der Produktdosierpumpe. Aufgrund eines stark verschmutzten Zusatzwassers (Rohrleckage und Baggerarbeiten in der Maas) kam es Anfang 2011 zu einer Explosion der mikrobiologischen Situation. Trotz dieser Katastrophen arbeitete das Behandlungsprogramm gut. Die verschiedenen Messungen zeigten, dass die Kühler sauberer waren als in der Vergangenheit. Nach einer achtmonatigen Testphase wurden die Wärmetauscher geöffnet. Es zeigte sich, dass viel weniger Ablagerungen als üblich vorhanden waren. Die Ablagerungen waren nicht nur deutlich geringer, ein weiteres, sehr wichtiges Phänomen



war die veränderte Struktur. Die Ablagerungen waren jetzt weicher und durchlässiger. Die Beseitigung war durch diese Konsistenz sehr einfach und schnell durchzuführen.

### Kosteneinsparung

Das bessere Funktionieren der neuartigen Biopolymertechnologie führt zu einer deutlich verbesserten Kostensituation. Bedeutet es zunächst, dass die Häufigkeit der Reinigungen wesentlich zurückgeht. Wenn sie jedoch erforderlich werden, sind sie durch einfache und schnelle Ausführung sehr kostengünstig durchzuführen. Darüber hinaus ergeben sich enorme Vorteile für die Produktionskapazität. Mit der betrieblichen Anwendung von NovoTraqua® ist somit eine signifikante Kosteneinsparung verbunden. Weitere Verbesserungen sind zu erwarten, wenn das System im Laufe der Zeit immer weiter gereinigt wird und alte Ablagerungen beseitigt werden. Saubere Oberflächen sind darüber hinaus die wichtigste Grundlage für eine erfolgreiche Korrosionsinhibierung.

### Schlussfolgerung

Die Wirkung der bioabbaubaren Wasserbehandlungsprogramme übertreffen die der traditionellen Mittel deutlich. Die Biopolymere sind ausgezeichnete Dispergantien, können Systeme sauber halten und alte Kalk- und Korrosionsablagerungen langsam aus verschmutzten Systemen entfernen. Auch werden zwischenzeitliche Parameter-Abweichungen von den Kühlwasserwerten positiv überwunden.

### Umweltrelevanz

Herausragende Eigenschaften der NovoTraqua® Biopolymere:

- Nachhaltige Komponenten
- Bioabbaubare Grundstoffe
- (sehr) geringe Phosphat- und N-Gehalte
- Die Technologie entspricht der BVT (Best verfügbare Technologie)



**Irma Steemers-Rijkse**  
Product- and Market  
Development Manager  
Novochem Water Treatment  
Villawal 15  
3432 NX Nieuwegein  
tel. 030-60 215 33  
www.novochemgroup.com  
i.steemers@novochem-group.com



**Luc Huysmans**  
Area Manager and  
Technical Market Specialist  
Novochem Water Treatment  
Villawal 15  
3432 NX Nieuwegein  
tel. +32 (0)47 345 27 73  
www.novochemgroup.com  
l.huysmans@novo-chemgroup.com



**Wilfried Spierenburg**  
Energy & Utility Engineer  
Sitech Services BV, Gebouw  
122-08a kamer 0.06  
Koestraat 1  
6167 RA Geleen  
tel. 06 13 581 003,  
www.sitech.nl  
wifried.spierenburg@sitech.nl



**Peter Steegs**  
Engineering Manager  
DSM Fibre Intermediates  
Koestraat 1  
6167 RA Geleen  
peter.steegs@dsm.com

## Chemische Wasserbehandlung

für: Kühl- und Prozesswasser,  
Lebensmittelprozesse und Membransysteme

# NovoTraqua®

(vielen bekannt unter dem Namen NovoPure)

Ein neuer Name für eine bewährte Technologie

- Kostenreduzierung
- verminderter Wartungsaufwand
- umweltfreundlich
- effektive und nachhaltige Wasserbehandlung

## Die Zukunft ist jetzt!






**Novochem Group**  
water treatment

**DNC industrielle Wasserbehandlung**  
Arnheimer Str. 8a, 46147 Oberhausen  
T. 0208-6294 737  
F. 0208-6294 738  
E. info@deutsche-novochem.de



Foto: privat

INTERVIEW MIT PROFESSOR DR. UTE KLAMMER

# „Frauen werden in kollektive Sippenhaft genommen“

Professorin Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, ist Vorsitzende der Sachverständigenkommission Gleichstellung des Bundesfamilienministeriums. Unter ihrer Leitung entstand der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Das VAA Magazin sprach mit ihr über die negativen Auswirkungen von Mini-Jobs, Personalmanagement und die verblüffende Retraditionalisierung im Laufe des Berufs- und Familienlebens.

**VAA Magazin:** Der für die Bundesregierung erstellte Bericht untersucht Gleichstellung unter dem Aspekt der „Lebenslaufperspektive“. Was ist damit gemeint?

**Klammer:** Wir haben entlang des Lebensverlaufes untersucht, welche Entscheidungen und Rahmenbedingungen sich auf die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern auswirken und in welcher Form sie dies tun. Es ist sehr deutlich zu erkennen, dass die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen dazu beitragen, dass sich Frauen und Männer im Bildungssystem zwar inzwischen auf ähnlichem Niveau bewegen, die Lebenswege sich später jedoch abhängig vom Geschlecht sehr unterschiedlich entwickeln.

Heutzutage entscheidet ein junges Paar, das ein Kind bekommt, üblicherweise gemeinsam, wer wie lange aussteigt. Diese gemeinsam getroffene Entscheidung wirkt sich aber in späteren Lebensphasen ganz unterschiedlich aus: Oft tragen Frauen die Kosten einer gemeinsam getroffenen Entscheidung aus früheren Lebensjahren später allein. Dies betrifft zum Beispiel Fragen des beruflichen Aufstiegs, die Situation nach Trennung und Scheidung oder die materielle Absicherung im Alter.

**VAA Magazin:** Was sind die Gründe hierfür?

**Klammer:** Wir haben in Deutschland nach wie vor noch keine hinreichende Unterstützung von egalitären Zweiverdienerpaaren und allein erziehenden Erwerbstätigen mit Kindern. Es fehlt an öffentlicher Kinderbetreuung und Möglichkeiten zur Unterstützung von Pflegenden. Fürsorgeleistungen werden noch nicht so gefördert, dass Beruf und Familie gut verknüpfbar sind. Außerdem haben wir nach wie vor ein starkes Lohngefälle zwischen unterschiedlichen Branchen und zwischen den Geschlechtern. Hinzu kommen Normen und Wertvorstellungen, die alle darauf hinzielen, dass Frauen sehr viel stärker als Männer ihre berufliche Entwicklung zurückstellen und sich Fürsorgetätigkeiten widmen.

**VAA Magazin:** Welche Rolle spielen die Unternehmen hierbei?

**Klammer:** Auf Seiten der Arbeitgeber ist es so, dass sie ein entsprechendes Verhalten von Frauen antizipieren. Wir wissen, dass viele Unternehmen Frauen nicht adäquat an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen beteiligen. Sie investieren weniger in ihre Mitarbeiterinnen, insbesondere in der Phase, in der sie befürchten müssen, dass Frauen Kinder bekommen und dann ausfallen. Frauen steigen mit einem ähnlichen Bildungsniveau wie Männer in den Betrieb ein, aber

die Schere geht sehr schnell auseinander. Sie werden nicht in die gleichen Karriereprogramme aufgenommen, weil Arbeitgeber befürchten, dass der ‘Return on Investment‘ nicht so groß ist wie bei Männern. Die Lohnentwicklung von Frauen bleibt in der Folge deutlich hinter der von Männern zurück. Interessanterweise trifft das selbst für diejenigen Frauen zu, die keine Kinder haben. Die werden quasi in kollektive Sippenhaft genommen, weil ein bestimmtes Verhalten von ihnen erwartet wird.

**VAA Magazin:** Werden nicht auch die jungen Väter, die gerne Elternzeit nehmen würden, diskriminiert, weil dieses Rollenbild in der Gesellschaft nach wie vor wenig verankert ist?

**Klammer:** Die Bereitschaft von Männern, andere Rollenmodelle zu leben, ist gewachsen. Wie bei den Frauen sehen wir aber auch bei den Männern eine Diskrepanz zwischen den gewünschten und den gelebten Rollenbildern. Studien zeigen, dass Vorgesetzte in Unternehmen, die flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote haben, diese potenziell familienfreundlichen Angebote nur an Frauen adressieren. Sie nehmen die Männer gar nicht mit in den Blick. Deswegen ist die Hürde für Männer noch einmal höher, weil sie befürchten, sich als nicht-karriereorientiert zu outen.



Wir sehen bei Unternehmen, dass Gleichstellungsaspekte in der obersten Führungsebene inzwischen häufig schon gut verankert sind. Es ist oft nicht die Unternehmensspitze, sondern das mittlere Management, welches das Thema ausbremst. Denn diese Führungsebene steht vor der Herausforderung, die von oben geforderte Chancengleichheit dann auch praktisch umzusetzen.

**VAA Magazin:** Wachsen sich die alten Rollenbilder nicht automatisch aus?

**Klammer:** In der Tat stellen wir eine deutliche Verschiebung vom klassischen Einverdiener- hin zu einem Zuverdiener-Modell fest, in dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet. Junge Leute sind für Fragen der Gleichstellung erst einmal gar nicht ansprechbar. Sie denken, das sei kalter Kaffee und betreffe ihre Generation nicht mehr. Frauen gehen heute mit den gleichen Ausgangsvoraussetzungen ins Erwerbsleben, haben keine höhere Arbeitslosigkeit oder größere Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Und dann sehen wir diese verblüffende Retraditionalisierung im Laufe des Berufslebens, insbesondere in Verbindung mit Partnerschaft und Kindern. Wirklich bedenklich dabei ist, dass sich die Leitbilder demgegenüber deutlich geändert haben. Die Normen sind nicht mehr so, dass Männer und Frauen diese traditionellen Wege langfristig gehen wollen. Aber die Rahmenbedingungen erlauben es nicht, den eigenen Präferenzen gemäß zu leben. Ein Drittel der jungen Familien wünscht sich eine egalitäre partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie und nur rund 15 Prozent präferieren das „klassische“ Einverdienermodell – faktisch lässt sich mit kleinen Kindern aber häufig nur eine asymmetrische Aufgabenteilung realisieren, die sich oft später als irreversibel erweist

**VAA Magazin:** Was schlagen Sie vor?

**Klammer:** Wir haben in der Sachverständigenkommission ein Leitbild entwickelt, welches eine Art Prüfstein für politische Maßnahmen und das Verhalten von Arbeitgebern sein kann. Grundidee ist, dass wir heute aufgrund veränderter Wertvorstellungen und veränderter Lebenswege davon ausgehen, dass beide Geschlechter ihren

Lebensunterhalt überwiegend eigenständig über Erwerbsarbeit sichern wollen und müssen, dass Männer und Frauen andererseits aber nicht über ihr ganzes Berufsleben hinweg Vollzeit erwerbstätig sein wollen und können. Das entspricht auch nicht den Präferenzen der meisten Arbeitnehmer. Viele Frauen, die heute in kleinen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, würden gerne mehr arbeiten. Genauso würden viele Männer gerne weniger arbeiten. Wir brauchen mehr Erwerbsverhältnisse, die im Bereich lange Teilzeit oder kurze Vollzeit liegen. Wir müssen mehr Ausstiegsmöglichkeiten haben, bei denen ein problemloser Wiedereinstieg in den Beruf gegeben ist. Aufgrund des demografischen Wandels können wir es uns gar nicht mehr leisten, die erwerbstätigen Frauen als Arbeitsmarktressource so zu vernachlässigen, wie es gegenwärtig der Fall ist. Wir müssen lebenslaufbezogen flexiblere Möglichkeiten zur Erwerbsteilhabe schaffen.

**VAA Magazin:** Also sind insbesondere die Unternehmen gefordert?

**Klammer:** Was im ersten Augenblick wie eine besondere Belastung der Arbeitgeber aussieht, kann sich langfristig als Win-win-Situation herausstellen. Vielfach scheidet gute Mitarbeiterinnen aus, weil sie keine Möglichkeit haben, Beruf und Familie zu vereinbaren. So entstehen den Unternehmen hohe Fluktuationskosten. Sie müssen neue qualifizierte Mitarbeiter gewinnen. Das kostet Zeit und Geld, ganz abgesehen von dem zunehmenden Fachkräftemangel. Wir empfehlen im Bericht der Sachverständigenkommission das sogenannte lebensereignisorientierte Personalmanagement. Dies begreift Personalentwicklung so, dass die Lebensereignisse entlang des Lebensverlaufes von Mitarbeitern systematisch bei der Personalentwicklung berücksichtigt werden.

*Fortsetzung auf der nächsten Seite*

*Ein Drittel der jungen Familien wünscht sich eine egalitäre partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie. Foto: Olaf Doering*





Die Sachverständigenkommission ruft dazu auf, lebenslaufbezogen flexiblere Möglichkeiten zur Erwerbsteilhabe zu schaffen. Foto: Bayer HealthCare AG

**VAA Magazin:** Und Ihre Forderungen an die Politik?

**Klammer:** Das klassische Rollenmodell einer asymmetrischen Arbeitsteilung wird bei uns durch viele institutionelle Regelungen unterstützt. Zu dem Gesamtpaket an geeigneten Maßnahmen gehört aus unserer Sicht eine Veränderung der Ehegattenbesteuerung. Genauso sprechen wir uns sehr deutlich gegen die Bevorteilung von Minijobs aus, die gesellschaftlich überhaupt nicht nachhaltig ist, weil sie letztlich riesige gesellschaftliche Folgekosten verursacht. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, hier neue Wege zu finden und von dieser Art der Subventionierung wegzukommen, deren langfristige Kosten die kurzfristigen Einsparungen deutlich übersteigen.

**VAA Magazin:** Wollen Frauen vielleicht gar nicht ganz nach oben, sondern setzen andere Schwerpunkte als Männer?

**Klammer:** Wir wissen aus Befragungen,

dass Frauen und Männer in der Tat tendenziell andere Erwartungen an ihre Erwerbstätigkeit haben und durch andere Aspekte motivierbar sind. Männer werten im Durchschnitt die monetären Aspekte höher. Frauen wiederum ist sehr an einem guten Arbeitsklima und Work-Life-Balance gelegen.

Es gibt empirische Anhaltspunkte, dass ein Teil der Frauen unter den derzeitigen Bedingungen gar nicht um jeden Preis an die Spitze kommen will. Auf der anderen Seite sehen wir aber auch, dass sehr viele Frauen inzwischen im mittleren Management angekommen sind und schmerzlich feststellen müssen, dass die gläserne Decke nach wie vor da ist, wenn es um die Spitzenpositionen geht. Das sind oft Frauen, die ganz nach oben wollen und die werden von bestimmten Mechanismen und Netzwerken abgehalten. Und bei dieser Gruppe von Frauen liegt es garantiert nicht daran, dass sie nicht unter den herrschenden Bedingungen nicht auch einmal die Ellenbogen einsetzen würde.

**VAA Magazin:** Sind Quoten hier ein geeignetes Mittel?

**Klammer:** Leider hat die Selbstverpflichtung der Wirtschaft in den letzten zehn Jahren keine wirklich positive Änderung gebracht. Die Kommission ist deshalb zu der Auffassung gekommen, dass Quoten als temporäres Instrument sinnvoll sind. Sie sollten jedoch keine Lösung für immer sein. Auch wäre es unsinnig, eine einheitliche Quote für alle Branchen anzulegen. Vielmehr sollte man branchenspezifisch von unten aufbauen. Führungskräfte für die oberen Positionen können schließlich nicht aus dem Hut gezaubert werden. Sobald eine gewisse Durchmischung stattgefunden hat, werden die unterschiedlichen Perspektiven schließlich dazu führen, dass sich nicht immer die gleichen Netzwerke durchsetzen. Natürlich kann es nicht das Ziel sein, weniger qualifizierte Personen zu befördern. Quoten sollen ja nicht zu einer Schwächung der Wirtschaft führen. Tatsache ist aber, dass momentan das vorhandene Potenzial von Frauen noch nicht richtig abgerufen wird.

# Pflanzenbiotechnologie in Europa: BASF fährt Aktivitäten zurück

In der EU werden die Barrieren für die praktische Umsetzung der Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Pflanzenbiotechnologie immer größer. Aus diesem Grund verlegt der Chemiekonzern BASF die Unternehmenszentrale seiner Biotech-Sparte BASF Plant Science aus dem pfälzischen Limburgerhof nach Raleigh in North Carolina (USA). Künftig sollen die Aktivitäten im Bereich Pflanzenbiotechnologie auf die Hauptmärkte in Nord- und Südamerika konzentriert werden.

Gestoppt werden sollen sämtliche ausschließlich auf den europäischen Markt ausgerichteten Produkte, heißt es in einer Stellungnahme von BASF Plant Science. Die bereits laufenden Zulassungsprozesse würden jedoch weitergeführt. In der BASF betrachte man die Pflanzenbiotechnologie nach wie vor als Schlüsseltechnologie, betont das zuständige BASF-Vorstandsmitglied Dr. Stefan Marcinowski. Allerdings fehle in weiten Teilen Europas die entsprechende Akzeptanz. Im Zuge der geplanten Umstrukturierungen sollen in den kommenden zwei Jahren insgesamt 140 Stellen in Europa abgebaut werden.

## Umfrage zum VAA Magazin

Welche Rubrik lesen Sie am liebsten? Über welche Themen würden Sie gern genauer informiert werden? Wie gefällt Ihnen das Layout? Zu diesen Fragen würden wir gern Ihre Meinung hören. Die Redaktion des VAA Magazins bittet deshalb alle Leser, sich an der Umfrage zum VAA Magazin zu beteiligen. Die Umfrage ist ab dem 15. Februar auf PINKO eingestellt, unter <https://pinko.vaa.de/umfragen/>.

Helfen Sie uns, noch näher am Leser zu sein. Wir möchten Ihre Erwartungen an das VAA Magazin aufgreifen und uns weiter verbessern. Das Redaktionsteam bittet deshalb um eine hohe Beteiligung. Unter allen Teilnehmern verlost der VAA eine Flasche Champagner.

**Die Umfrage läuft bis zum 15. März 2012.**

## Arbeitsrecht: EuGH lässt Mehrfachbefristungen zu

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann die wiederholte Verlängerung befristeter Arbeitsverträge rechtmäßig sein (Az. C-586/10). Dies gilt auch für den Fall eines wiederkehrenden oder permanenten Vertretungsbedarfs in einem Unternehmen. Ausschlaggebend für die Zulässigkeit aufeinanderfolgender Befristungen sei allein der sachliche Grund, so die obersten EU-Richter in ihrer Urteilsbegründung, wozu auch die Vertretung während der Schwangerschaft oder im Krankheitsfall zähle. Zu berücksichtigen seien dabei jedoch Zahl und Gesamtdauer der Verträge, die laut EuGH-Urteil einer Missbrauchskontrolle unterzogen werden können. Grundsätzlich gelten dem EU-Recht zufolge unbefristete Verträge als „übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse“. Daher stehen die Mitgliedstaaten in der Pflicht, Mehrfachbefristungen zu vermeiden. Die Luxemburger Richter, die vom Bundesarbeitsgericht im Rahmen eines sogenannten Vorabentscheidungsverfahrens angerufen wurden, überlassen die konkrete Missbrauchskontrolle den jeweiligen nationalen Gerichten.

**Praxistipp:** Die nationale Rechtsprechung wird nunmehr Regeln dazu entwickeln müssen, wann die Zahl und die Gesamtdauer der befristeten Verträge den Missbrauch der Sachbefristung nahelegen. Kettenbefristungen sind damit nicht mehr unbegrenzt lange möglich – im Prinzip jedenfalls.

## Einkommensumfrage läuft!

Seit Mitte Januar läuft die VAA-Einkommensumfrage. Die Umfrage ist eine der wichtigsten Verbandsleistungen, wird ständig verbessert und in ihrem Wert gesteigert. Die Umfrage ist an die Realität der Einkommensstrukturen angepasst worden, sodass eine differenzierte Analyse über die Zusammensetzung des Einkommens dargestellt werden kann. Ziel ist es, dass VAA-Mitglieder mit den Umfrageergebnissen über eine breite Datenbasis und gutes Argumentationsmaterial im Gespräch mit ihrem Arbeitgeber bezüglich Gehalt und beruflicher Entwicklung verfügen. Empirisch gesicherte Aussagen zu Karriereverläufen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind sukzessive darstellbar. Nicht nur Momentaufnahmen, sondern Erkenntnisse über soziale und individuelle Wandlungsprozesse können gewonnen werden.



Ein hoher Rücklauf trägt erheblich zur Aussagekraft der Umfrage bei. Der Verband bittet die Mitglieder deshalb um hohe Beteiligung.

**Einsendeschluss ist der 29. Februar 2012.**



Foto: DGUV-obs

## Anstieg bei Arbeitsunfällen

Die Zahl der Arbeitsunfälle ist im Jahr 2010 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Das geht aus dem aktuellen Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hervor. 2010 ereigneten sich demnach 1.045.816 Arbeitsunfälle, was einem Anstieg von 7,3 Prozent gegenüber 2009 entspricht. Auch der Anstieg bei den tödlichen Arbeitsunfällen liegt mit 8,4 Prozent (674 Unfälle) in einer ähnlichen Größenordnung. Besonders deutlich war der Anstieg bei den meldepflichtigen Wegeunfällen. Als Grund hierfür nennt die Bundesregierung das lang anhaltende Winterwetter. Die Zahl der Arbeitsunfälle ließe sich zum Teil durch die gestiegenen Erwerbstätigenzahlen sowie durch das angezogene Wirtschaftswachstum mit höherer Arbeitsdichte zurückführen.

Aus dem Bericht geht auch hervor, dass die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Bereich der Berufsgenossenschaft „Rohstoffe und chemische Industrie“ im Jahr 2010 bei 19,2 Fällen je 1.000 Vollarbeitern lag. Damit ist die Zahl der Arbeitsunfälle in diesem Bereich im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem Durchschnitt aller Unfallversicherungsträger von 27,4 Fällen je 1.000 Vollarbeitern. Mit der Zahl der Vollarbeiter werden die verschiedenen Formen der Arbeitszeit wie Teilzeitbeschäftigung und Überstunden auf Beschäftigungsverhältnisse mit normaler ganztägiger Arbeitszeit umgerechnet.

## Carbon Leakage: Gefahr für deutsche Industrie?

Die Zahl der vom sogenannten Carbon Leakage betroffenen Unternehmen in Deutschland sei nicht genau zu beziffern, so die Bundesregierung in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag. Darunter fallen Betriebe aus energieintensiven Branchen wie der Stahlindustrie, aber auch der Chemie, die ihre Produktionsstätten wegen des in der EU geltenden Emissionshandels in Nicht-EU-Länder verlagern. „Für die Entscheidung zur Verlagerung von Teilen der Produktion spielen üblicherweise viele Faktoren eine Rolle“, schreibt die Bundesregierung. Wenn aber die Intensität des Handels mit Drittstaaten zehn Prozent übersteige oder die Summe der direkten und indirekten zusätzlichen Kosten einen Anstieg der Produktionskosten um mindestens fünf Prozent der Bruttowertschöpfung zur Folge habe, bestehe durchaus die Gefahr von Carbon Leakage. Zur Information: Allein im Jahr 2010 wurden von der Eisen- und Stahlindustrie 28,3 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> ausgestoßen. Gleichzeitig wurden dieser Industriebranche 36,9 Millionen kostenlose Emissionszertifikate zugeteilt, womit insgesamt ein Überschuss von 8,6 Millionen Zertifikaten erzielt wurde.

## Befindlichkeitsumfrage 2012 startet Anfang März

Ab Anfang März erhalten zufällig ausgewählte VAA-Mitglieder in 25 Unternehmen der chemischen Industrie per Post den Fragebogen für die Befindlichkeitsumfrage 2012. Der VAA bittet um eine rege Beteiligung. Die Umfrage dient der Erhebung persönlicher Befindlichkeiten und dem Vergleich der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Sie ist Grundlage für die Verleihung des Kölner Chemie-Preises. Einsendeschluss der ausgefüllten Fragebögen an die Geschäftsstelle in Köln ist der 30. März 2012.



## Veranstaltungen für Studenten

Im Januar fanden für Studenten, Doktoranden und Absolventen im VAA insgesamt drei Veranstaltungen statt. Studentische VAA-Mitglieder der Regionalgruppen Hessen-Nord und Hessen-Süd nahmen an einer von der Landesgruppe Hessen organisierten Führung durch den Industriepark Höchst teil und erhielten auf diese Weise besondere Einblicke in die Arbeiten der im Industriepark angesiedelten Unternehmen.

Zentrales Thema der von der Landesgruppe Bayern durchgeführten Hochschulveranstaltung an der Universität Bayreuth war der gelungene Start ins Berufsleben. Dabei nutzten zahlreiche junge Akademiker die Gelegenheit, sich bei Gesprächen mit aktiven VAA-Mitgliedern und Chemie-Führungskräften aus erster Hand zu informieren. Ebenfalls rund um das Thema Bewerbung ging es beim Treffen der Regionalgruppe Nordrhein an der Universität zu Köln. Diplom-Pädagogin und Psychologin Monika Puls-Rademacher hielt einen Vortrag zu Bewerbungsverfahren in der chemischen Großindustrie. Außerdem gab es für die studentischen Mitglieder nützliche Tipps der VAA-Juristen in Sachen Karriereplanung.



Foto: privat

EUROPA

# Beruhigung der Märkte – oder der Wähler?

Zum Jahreswechsel 2011/2012 vollzogen Bundeskanzlerin Angela Merkel und der französische Präsident Nicolas Sarkozy einen überraschenden Schulterschluss: Sie schlugen die Einführung einer Transaktionssteuer für den Handel mit allen Finanzprodukte vor, möglichst EU-weit, zur Not aber auch isoliert innerhalb der Eurozone



Foto: Iily – Fotolia



Foto: Pixelio

Auf dem EU-Gipfel Ende Januar gab es für keine von beiden Varianten eine Mehrheit. Bereits zuvor war es Angela Merkel nicht gelungen, ihren Koalitionspartner von den Vorzügen der Steuer zu überzeugen. Für die FDP wäre allenfalls eine „stamp duty“ nach britischem Vorbild denkbar gewesen. Diese besteuert zwar den Handel mit Aktien und Anleihen, nimmt Derivate aber aus. Staatspräsident Sarkozy kündigte daraufhin an, eine Transaktionssteuer im Alleingang in Frankreich einführen zu wollen.

Ein konkreter Entwurf für eine umfassend angelegte Transaktionssteuer existiert seit September 2011 in Form eines Richtlinien-Entwurfs der EU-Kommission. Ihm zufolge soll auf Geschäfte mit möglichst allen Finanzprodukten eine Steuer erhoben werden, bei Aktien und Anleihen ein Steuersatz von 0,1 Prozent, bei Handel mit Derivaten von 0,01 Prozent werden. Bemessungsgrundlage wäre der Nominal- oder Handelswert des jeweiligen Finanzprodukts. Den Mitgliedstaaten soll es frei stehen, höhere Steuersätze zu fordern. Die EU-Kommission rechnet mit jährlichen Einnahmen in Höhe von rund 70 Milliarden Euro.

Die Finanzmarkttransaktionssteuer soll das Volumen von kurzfristigen spekulativen Finanzgeschäften begrenzen. Da-

zu zählen etwa der so genannte Hochfrequenzhandel oder Arbitragegeschäfte. Insbesondere bei letztgenannten Transaktionen, also bei der Nutzung geringfügiger Kursdifferenzen von Aktien und Währungen an unterschiedlichen Handelsplätzen, würde schon eine niedrige Steuer ausreichen, um diese unwirtschaftlich zu machen. Befürworter der Transaktionssteuer bekennen sich daher ganz offen dazu, mit diesem Instrument „Sand“ in eine aus ihrer Sicht heiß gelaufene Maschinerie zu streuen oder sie wenigstens zu bremsen. Außerdem soll die Steuer dazu beitragen, dass Banken und Versicherungen stärker als bisher an den Kosten der von ihnen mit verursachten Krise beteiligt werden.

Gegner der Steuer führen an, eine isolierte Einführung in nur wenigen Staaten führe zu Wettbewerbsverzerrungen und provoziere zu Ausweichreaktionen. Finanztransaktionen könnten einfach in Staaten verlegt werden, in denen die Steuer nicht erhoben wird, zum Nachteil von Finanzstandorten wie Paris oder Frankfurt am Main. Inwieweit eine Transaktionssteuer den Finanzstandort Deutschland (und an ihm hängende Arbeitsplätze) tatsächlich bedrohen könnte, hängt aber von der Ausgestaltung einer solchen Steuer ab. Der Richtlinien-Entwurf der Kommission von 2011 versucht, diesem Problem durch das sogenannte Ansässigkeitsprinzip zu begegnen: Die Besteuerung soll nicht am Ort der Transaktion, sondern am Steuersitz der Transaktionspartner stattfinden. Ob dieses Instrument wirksam wäre (und ob es mit dem Prinzip der Kapitalmarktfreiheit vereinbar ist), bleibt unter Experten umstritten.

Manche Experten widersprechen auch der These von der stabilisierenden Wirkung der Transaktionssteuer. Das Deutsche Aktieninstitut vertrat in einer Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags Ende 2011 sogar die Gegenthese, dass die Steuer die Volatilität ungewollt erhöhe, da sie den Märkten Liquidität entziehe.

Wenn die Argumente der Befürworter stimmen, könnte eine Finanzmarkttransaktionssteuer aus Sicht börsennotierter Unternehmen positive Aspekte haben: ein stabileres, weniger krisenanfälliges Finanzsystem, weniger Volatilität und damit eine geringere Verwundbarkeit gegen auf kurzfristigen Ertrag abzielende spekulative Angriffe. Langfristig orientierte Anleger bekämen unter Umständen ein höheres Gewicht in der Aktionärsstruktur. Hiervon könnten auch angestellte Führungskräfte und alle übrigen Angestellten eines Unternehmens profitieren.

Die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft haben sich in einer gemeinsamen Stellungnahme dennoch klar gegen die Finanzmarkttransaktionssteuer gewandt. Neben vielen anderen, bereits zuvor genannten Einwänden warnen sie auch vor einer zusätzlichen Belastung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Schließlich würde die Transaktionssteuer auch Umschichtungen belasten, die nicht primär spekulativen Charakter hätten, sondern zuvorderst der Sicherstellung von Versorgungszielen dienen.

Die oben genannten Einwände machen deutlich, wie schwer es ist, zwischen ökonomisch „normalen“ und notwendigen realwirtschaftlichen Transaktionen und „rein spekulativen“ Transaktionen zu differenzieren. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA kann aber nur dann ernsthaft über die Einführung einer Transaktionssteuer diskutiert werden, wenn mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass der Nutzen für die Realwirtschaft (zum Beispiel in Form größerer Stabilität) die Nachteile aus einer Verteuerung der Finanzierung ihrer unternehmerischen Aktivitäten überwiegt.

Hier müssen die Befürworter der Steuer noch weitere Überzeugungsarbeit leisten.

KOMMENTAR LUDGER RAMME, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER

# Vorbildlich führen

Es ist der 31.12.2011, Silvester. Viele Menschen sind auf dem Weg nach Hause oder zu Feiern. Auch eine Ärztin aus der Nähe von Osnabrück sitzt auf der Rückreise vom Verwandtenbesuch mit ihren beiden halbwüchsigen Söhnen im Großraumwagen der 1. Klasse im ICE von Berlin nach Hannover. Sohn Daniel (14), ein bekennender Eisenbahnfan, hat sich die Fahrt in der 1. Klasse zu Weihnachten gewünscht. Wie üblich kommt der Schaffner auch bei dieser kleinen Reisegruppe vorbei, bietet Zeitungen an und nimmt Getränkebestellungen auf. Anders ist aber dieses Mal, dass der Schaffner Daniel irgendwie bekannt vorkommt. Seine Augen werden ganz groß und er erkennt Herrn Rüdiger Grube, den Vorstandschef der Deutschen Bahn AG. Herr Grube bedient heute, verschenkt kleine Schokoladen, plaudert mit den Fahrgästen oder hilft beim Ein- und Ausstieg. Er tut am Silvestertag das, was Tausende seiner Mitarbeiter in anderen Zügen gleichzeitig machen. Er ist Dienstleister und arbeitet, wenn andere frei haben. Er tut dies übrigens nicht nur an diesem Tag und, nebenbei bemerkt, ganz ohne Medienbeteiligung.



Ludger Ramme

Er weiß nicht, dass Daniel mein Neffe ist, weshalb ich hier überhaupt davon schreiben kann.

Herr Grube hat uns bereits im vergangenen Mai als Festredner auf der Festveranstaltung zum 60. Geburtstag unseres Verbandes sehr beeindruckt. Damals hatte er in der französischen Botschaft besonders klar herausgestellt, wie sehr er an seine Mitarbeiter glaube und wie wichtig diese für den Unternehmenserfolg seien. Die Begebenheit von Silvester verleiht diesen Worten nun einen enormen Nachhall und mir ist es ein Anliegen, dieses Beispiel für eine vorbildliche Führungskultur eines sehr glaubwürdigen DAX-Vorstandes bekannt zu machen.

Ich meine, dass es ungeachtet des schlechten Ansehens unserer Führungseliten diese positiven Beispiele in der deutschen Wirtschaft gibt. Sie müssen nur bekannt werden. Und vor allem sollten sie uns Führungskräften Mut machen, auch in unseren Verantwortungsbereichen als Vorbilder voran zu gehen. Nicht jeder wird gleich erkannt, wenn er einmal in die Rolle des Dienstleisters am unteren Ende der Kette schlüpft, aber jeder von uns wird sich etwas ausdenken können, was ein Signal bei den Mitarbeitern auslöst. Wertschätzung ist ein zentrales Element guter Mitarbeiterführung!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen weiter alles Gute und viel Erfolg im noch jungen Jahr 2012.

Herzlichst Ihr

Ludger Ramme

BERLINER ERKLÄRUNG

# Frauen stärken

Die stärkere Beteiligung von Frauen in Führungspositionen ist ein gesellschaftspolitisches Thema, bei dem auch die Meinung von Führungskräften gefragt ist. In Berlin hat sich jüngst ein überparteiliches Bündnis aus der ganzen Breite der Bevölkerung zusammengeschlossen, um im Konsens der Gleichstellung zum Durchbruch zu verhelfen.

Ziel ist es, mehr Frauen in Entscheidungsprozesse der Wirtschaft einzubeziehen. Bisherige Versuche, dieses Ziel mit freiwilligen Vereinbarungen zu erreichen, sind gescheitert.

Die Initiatoren fordern nun in ihrer „Berliner Erklärung“ eine verbindliche gesetzliche Regelung zur geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungsgremien wie Aufsichtsräte und Vorstände. Nur so lasse sich ein Umdenken bewirken und die Besetzungspraxis verändern.

Die Unterzeichner treten in einem ersten Schritt für eine Quote bei den Aufsichtsräten von mindestens 30 Prozent für börsennotierte, mitbestimmungspflichtige und öffentliche Unternehmen ein.

## Wie denken Sie über diese Forderung?

Der Deutsche Führungskräfteverband empfiehlt, sich persönlich eine Meinung zu dem Aufruf zu machen und dann selbst zu entscheiden, ob eine Mitunterzeichnung in Betracht kommt:  
[www.berlinererklaerung.de](http://www.berlinererklaerung.de)



Foto: ULA

Sein aktuelles Positionspapier zur Bildungspolitik präsentierte der Deutsche Führungskräfteverband ULA vor einem ausgewählten Kreis von Bildungsexperten aus dem Deutschen Bundestag, Vertretungen der Bundesländer und anderen Verbänden.

Als Vertreter des Deutschen Führungskräfteverbandes waren anwesend: ULA-Präsident Dr. Wolfgang Bruckmann und Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme (am hinteren Kopfende des Tisches, v. l. n. r.) sowie der Verbandsdirektor des Bundesverbands der Assekuranzführungskräfte (VGA) Oliver Mathais (rechts von Ramme).

In dem Papier mit dem Titel „Für eine neue Qualität in Erziehung und Bildung“ spricht sich der Deutsche Führungskräfteverband dafür aus, mehr in Bildung zu investieren, Leistung zu fordern, Eliten zuzulassen und Geringqualifizierte gezielter zu fördern. Der Volltext der Veröffentlichung kann unter [www.ula.de/stellungnahmen](http://www.ula.de/stellungnahmen) abgerufen werden.

Anzeige

**Konzentriert informiert.**

**Jobguide Xpress**

**Wirtschafts-  
presse  
kurz und knackig:  
1x im Monat:  
Karriere-News  
kompakt**

**Die JobguideXpress Newsletter.  
Jetzt kostenlos bestellen: [www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)**

Foto: fotolia



FORUM F3 UND FÜHRUNGSKRÄFTE INSTITUT

# Akkus neuer Geschäftsführer

Zum 1. Januar 2012 wurde Ilhan Akkus in die Geschäftsführung des Forums Fach- und Führungskräfte (Forum F3) und des Führungskräfte Institutes (FKI) berufen. Er verstärkt damit das professionelle Verbands-Team, welches bisher aus Ludger Ramme und Andreas Zimmermann bestand.

Als ausgewiesener Marketingexperte mit langjähriger Erfahrung in einem Führungskräfteverband verfügt der 40-jährige Akkus über ein feines Gespür für erfolgreiche Strategien – von der Konzeption bis zur Umsetzung.

„Der moderne Verband muss neben den traditionellen Aufgaben seinen Mitgliedern auch die Möglichkeit bieten, sich auf zeitgemäße, transparente und nutzerfreundliche Art und Weise ‚auf dem Laufenden‘ zu halten. Dazu gehört insbesondere die Unterstützung auf dem gesamten Karriereweg in Form von juristischer Beratung und Vertretung, exklusiven Seminaren und Workshops, einem attraktiven Kontakt Netzwerk und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Die Herausforderung der nächsten Jahre lautet: professionelles Dienstleistungsmarketing, mit dem Ziel, durch effiziente Innovationen auf die Interessen von Führungskräften einzugehen und damit einhergehend die positive Resonanz bei den Zielgruppen Mitglieder, Kunden, Medienvertreter und Vertreter aus Politik und Wirtschaft zu verstärken!“, so der Diplom-Kaufmann Akkus.

Aus Sicht des neuen Geschäftsführers ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA mit seinen über 50.000 Mitgliedern eine anerkannte Marke, wenn es um führungs- und führungskräfte-spezifi-



Foto: privat

fische Themen geht. Die enge Verzahnung des Führungskräfte Instituts mit dem Netzwerk des Deutschen Führungskräfteverbandes bietet beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbau des Leistungsportfolios.

## Forum F3

Das Forum F3 ist ein Netzwerk für Fach- und Führungskräfte, die außerhalb der Chemie tätig sind. Es bietet seinen Mitgliedern Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service, exzellente Seminare bis hin zu maßgeschneiderten Mehrwerten.

## Führungskräfte Institut

Das FKI ist das wissenschaftliche Institut des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA. Ob Management, Karriereentwicklung, Arbeitsrecht oder Bilanzrecht: Das FKI sammelt Fakten, zeigt Entwicklungen auf und publiziert Analysen und Arbeitshilfen für Führungskräfte.

Die Leistungen des FKI richten sich dabei an Fach- und Führungskräfte aller Branchen.

## Forum F3 – Die Idee für die Leistungsträger

Alles über uns und unsere umfangreichen Leistungen erfahren Sie auch unter [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de)



MANAGEMENT

# Weiterbildungsoffensive für Führungskräfte

## – Kooperation mit managerSeminare

Führung kann man lernen, muss man sogar. Dieser Überzeugung ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA und startet eine Qualifizierungsoffensive unter seinen rund 50.000 Mitgliedern. Der erste Schritt: Die Mitglieder erhalten ab sofort managerSeminare, das führende Weiterbildungsmagazin, zur kostenfreien Lektüre.

„Führungskräfte sind in der Regel fachlich hervorragend geschult, oft mit guten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen. Auf dem Gebiet der Motivation und Menschenführung haben sie jedoch häufig Optimierungsbedarf“, beschreibt Dr. Wolfgang Bruckmann Präsident des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA, die Realität in vielen Unternehmen. Grund für den Dachverband, dem elf Führungskräfteverbände angehören, in dieser Hinsicht aktiver zu werden. Künftig will der Verband daher nicht nur politische Interessenvertretung und Rechtsbeistand sein, sondern auch die Qualifizierung von Führungskräften stärker vorantreiben.

„Für die Einstellung von Auszubildenden wird in Deutschland die Auszubereitungsprüfung vorausgesetzt. Für die Führung von Mitarbeitern sind keine derartigen Qualifikationen notwendig. Führungskennnisse und Beherrschen der grundlegenden Fähigkeiten für Management und Mitarbeiterführung sind noch immer nice-to-have“, moniert Bruckmann und nennt die Folgen: Führungsfehler, Demotivation von Mitarbeitern, falsche Entscheidungen.

Um seine eigenen Mitglieder in Sachen Führung besser zu qualifizieren und bei ihnen ein Bewusstsein für gute Führung zu schaffen, ist der Deutsche Führungskräfte-



verband ULA nun eine Kooperation mit managerSeminare eingegangen. Der Fachverlag mit dem Schwerpunkt Mitarbeiter- und Führungskräftequalifikation verlegt unter anderem das führende Weiterbildungsmagazin gleichen Namens: managerSeminare beantwortet zwölf Mal jährlich die Weiterbildungsfragen von Führungskräften: Wie können sie ihren Unternehmensalltag besser meistern, wie ihr Führungsverhalten verbessern? Den Mitgliedern der angeschlossenen ULA-Verbände wird das E-Paper des Magazins von nun an kostenfrei zur Verfügung gestellt. Sie finden es neben den Angeboten des verbandseigenen Führungskräfteinstituts (FKI) in einem exklusiven Qualifizierungsbereich ([www.ula.de/qualifizierung](http://www.ula.de/qualifizierung)).

Weitere gemeinsame Aktionen des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA mit managerSeminare sind geplant, um die gesellschaftliche Notwendigkeit qualifizierter Führungskräfte öffentlich zu kommunizieren. So soll unter anderem der Ma-

nager-Monitor, ein Umfragetool des Führungskräfte Instituts, stärker genutzt werden, um die Bedarfe (angehender) Führungskräfte zu erheben und zu publizieren. Auch will der Verband mit weiteren Positionspapieren Aufmerksamkeit für das Thema gute Führung generieren. 2009 war er beispielsweise Initiator des Thesenpapiers „Zehn Thesen zur Ethik in der Wirtschaft“.

### Von dem Angebot profitieren

Über eine Eingabemaske unter [www.ula.de/qualifizierung](http://www.ula.de/qualifizierung) können sich Mitglieder der ULA-Mitgliedsverbände kostenlos, unverbindlich und jederzeit widerruflich als Mitglied des Qualifizierungsportals registrieren lassen. Über eine individuell gewählte Kombination von Nutzernamen und Passwort gelangen sie auf die geschützten Seiten des Qualifizierungsbereichs. Dort ist das aktuelle Heft in gleicher Weise präsentiert wie in der mit Erscheinen der aktuellen Ausgabe verschickten persönlichen E-Mail.

GESUNDHEIT

# Warnung vor unseriösen Tipps

Angesichts steigender Beiträge privater Krankenversicherungen suchen viele Versicherte nach „Schleichwegen“ zurück in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV). Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hält Empfehlungen zur Nutzung etwaiger „Schlupflöcher“ für unseriös und rät davon ab.

## Rückkehr in die GKV schwer

Eine Rückkehr in die GKV setzt zweierlei voraus: Der Betroffene muss jünger als 55 Jahre sein und wieder gesetzlich versicherungspflichtig werden.

Versicherungspflicht entsteht für zuvor versicherungsfreie Arbeitnehmer am häufigsten durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder durch ein Absinken des Einkommens unter die Versicherungspflichtgrenze. Diese liegt 2012 bei 50.850 Euro. Für Personen, die bereits vor dem 01.01.2003 privat vollversichert waren, liegt sie bei 45.900 Euro pro Person.

Theoretisch kann Versicherungspflicht auch durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über einen zeitweisen Wechsel in eine unterhalb der Versicherungspflichtgrenze vergütete Teilzeittätigkeit herbei geführt werden. Allein zum Zwecke des Versicherungsverwechslens wäre dies aber wohl zu risikobehaftet und zu teuer erkaufte.

In bestimmten Fällen können Betroffene der neu entstandenen Versicherungspflicht durch Antrag widersprechen, unter anderem beim Bezug von Arbeitslosengeld, beim Wechsel in eine geringer bezahlte Teilzeitstelle sowie im Falle der Eltern- oder Pflegezeit. Sie bleiben dann privat versichert.

Wer einen solchen Antrag nicht stellt, unterliegt weiterhin der Versicherungspflicht in der GKV. Das Problem für wechselwillige Führungskräfte: Die Mitgliedschaft dort ist nicht automatisch von Dauer. Überschreitet das Einkommen vor Ablauf von zwölf Monaten wieder die Versi-

cherungspflichtgrenze, sind die Voraussetzungen für eine freiwillige gesetzliche (Weiter-)Versicherung noch nicht erfüllt.

Versicherte, die zuvor nicht mindestens zwölf Monate ununterbrochen (oder 24 Monate innerhalb von fünf Jahren) Pflichtbeiträge an die GKV geleistet haben, werden an die private Krankenversicherung zurückverwiesen.

Versicherte, deren privater Versicherungsvertrag zuvor mindestens fünf Jahre bestanden hat, sind in diesem Fall gut abgesichert. Ihre alte Versicherungsgesellschaft ist gesetzlich verpflichtet, sie ohne Risikoprüfung und zu den gleichen Tarifbedingungen wieder aufzunehmen. Personen mit kürzerer Vertragszeit sind nur dann vergleichbar gut gestellt, wenn sie zuvor eine sogenannte „Anwartschaftsversicherung“ abgeschlossen haben.

## Keine empfehlenswerte Exit-Strategie

Die Nutzung einer kurzfristigen Arbeitslosigkeit oder einer vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit ist keine empfehlenswerte Exit-Strategie für privat versicherte Führungskräfte, die unter hohen Beiträgen leiden.

Vorrang gebührt den Handlungsoptionen innerhalb eines Vertrages: Dazu zählen die Erhöhung des Selbstbehalts oder der Wechsel in einen anderen Tarif des gleichen Unternehmens. Versicherungsunternehmen bearbeiten derartige Anträge häufig hinhaltend oder ausweichend. Hier lohnt es sich, hartnäckig zu bleiben und konkrete Informationen über Tarifinformationen mit Nachdruck einzufordern.



*Schleichweg oder Holzweg? Zweifelhafte Tipps für eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung sorgen für Verunsicherung unter Privatversicherten.*

Foto: Fotolia

Nur als Ultima Ratio kommt der Basistarif mit Leistungen auf dem Niveau der GKV in Betracht. Für ihn wird regelmäßig der gesetzlich zulässige Höchstbetrag fällig (2012: 592 Euro einschließlich eines eventuellen Beitragszuschusses des Arbeitgebers oder der Rentenversicherung). Über 55-Jährigen, die bereits am 01.01.2005 privat versichert waren, steht auch der so genannte Standardtarif offen. Er bietet ebenfalls nur Leistungen auf GKV-Niveau, dies aber im Regelfall preisgünstiger als der Basistarif.

MANAGER MONITOR

# Burnout-Risiko wird ernst genommen

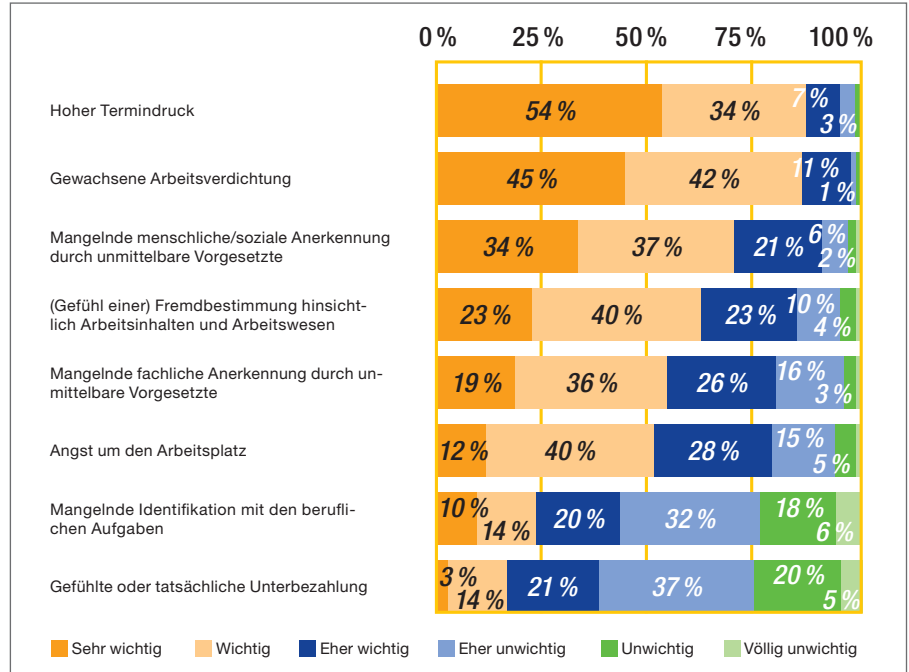
Burnout ist keine Modediagnose, sondern ein ernst zu nehmendes Risiko für Führungskräfte, dessen Bedeutung in jüngster Zeit offenbar deutlich zugenommen hat. Dies ergibt sich aus einer aktuellen Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“, an der 360 Personen teilgenommen haben.

Die Ergebnisse offenbaren eine gewisse Ambivalenz in Bezug auf das Thema Burnout. Die Existenz individueller Leistungs- und Belastungsgrenzen wird zwar eingeräumt, ein offener Umgang mit ihnen ist aber nicht einfach: 87 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, dass Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte trotz der verstärkten öffentlichen Debatte immer noch dazu neigen, ihr Burnout-Risiko zu unterschätzen oder zu verharmlosen (39 Prozent „Trifft voll und ganz zu“, „48 Prozent Trifft eher zu“).

Dass diese Tabuisierung nicht ohne Folgen bleibt, ist auch aus den Umfrageergebnissen ablesbar. 76 Prozent geben an, die Häufigkeit beruflich bedingter Burnouts habe in ihrem Umfeld in letzter Zeit zugenommen.

Bei der Bestimmung, was unter Burnout zu verstehen ist, werden Unschärfen eingeräumt. 70 Prozent stimmen der folgenden Aussage zu: „Burnout, also psychische oder körperliche Überlastungsreaktionen, gab es schon immer. Sie wurden nur anders diagnostiziert.“ Nur etwas mehr als ein Drittel geht aber so weit, die Diskussion um Burnout als „übertrieben“ und „überbewertet“ einzustufen.

Bei den Antworten auf die Frage, welche Faktoren maßgeblich für das Zustandekom-



men eines Burnouts sind, ergibt sich eine klare Abstufung. „Wachsende Arbeitsverdichtung“ und „Termindruck“ stehen an erster Stelle, gefolgt von „fehlender menschlicher und sozialer Anerkennung durch die Vorgesetzten“. Letzterem wird ein merklich höheres Gewicht beigemessen als einer „fehlenden fachlichen Anerkennung“.

Unter den mehrheitlich noch als relevant angesehenen Burnout-Ursachen steht die „Angst um den eigenen Arbeitsplatz“ an letzter Stelle. Nur von einer Minderheit als potenzielle Burnout-Ursache angesehen werden eine „mangelnde Identifikation mit den beruflichen Aufgaben“ oder eine „gefühlte oder tatsächliche Unterbezahlung“.

Die Antworten lassen Schlussfolgerungen darüber zu, was die Unternehmen (und Vorgesetzte selbst in ihrer Führungsrolle) tun können, um den Druck auf Arbeitnehmer zu reduzieren und Überlastungsreaktionen zu vermeiden – und was eher nicht.

Hilfreich sind, gemessen an den Antworten, ein wertschätzender Führungsstil, aktives Feedback und die Gewährung von Autonomie bei der Aufgabenerfüllung. Den Hauptursachen Terminstress und Verdichtung ist damit jedoch nicht ohne Weiteres beizukommen. Diese sind vielmehr Ergebnis einer zunehmenden Rationalisierung von

Arbeitsabläufen auf Grund ökonomischer (Spar-)Vorgaben. Auf diese hat die Mehrzahl der Führungskräfte in mittleren Führungsebenen kaum oder gar keinen Einfluss.

Daher überrascht es auch nicht, dass die Befragten ihre eigenen Arbeitgeber recht kritisch bewerten, was die Prävention von Burnouts angeht. Die Unternehmen erzielen hierbei Noten, die je nach Fragegegenstand nur im Bereich zwischen Befriedigend und Ausreichend liegen.

## Bekanntnis zur Eigenverantwortung

Führungskräfte bekennen sich ihrer Eigenverantwortung bei der Abwendung von Burnout und Überlastung. Fast alle (97 Prozent) stimmen der Aussage zu „Mehr noch als der Arbeitgeber/Vorgesetzte bin ich für meine Gesunderhaltung selbst verantwortlich zu.“ Mehr als die Hälfte sieht ungenutzte Spielräume für einen besseren Ausgleich von Karriere und Familienleben sowie für eine gesunde Lebensführung.

Eine ausführliche Erläuterung mit einer grafischen Auswertung aller Fragen wurde unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) veröffentlicht.

PINKO-UMFRAGE

# Führungskräfte sind auf Draht

Die Chemie-Führungskräfte gehen sehr rational mit den Vorzügen neuer Medien um. Das zeigt eine PINKO-Umfrage zur Nutzung von „Social Media“ in der beruflichen Kommunikation, die der VAA im Dezember in Zusammenarbeit mit dem manager magazin durchgeführt hat.

Laut Umfrage ist die Nutzung sozialer Medien für berufliche Zwecke bei den Befragten bislang noch verhältnismäßig gering ausgeprägt. Die weiteste Verbreitung haben Netzwerke wie Xing (17 Prozent) und LinkedIn (11,5 Prozent), die gezielt auf die Pflege beruflicher Kontakte ausgelegt sind.

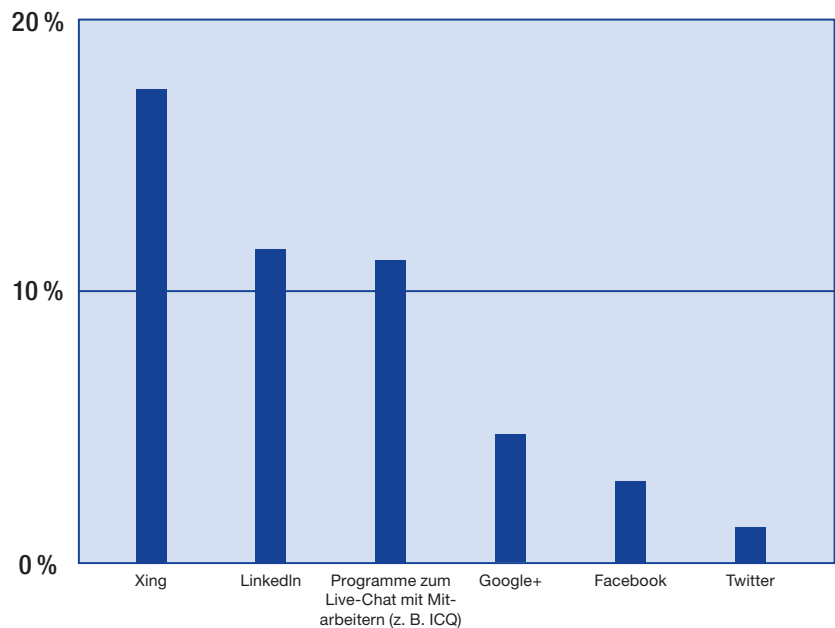
Auch eine Verdrängung der E-Mail durch die Kommunikation via Chat oder Twitter ist bislang nicht zu erkennen. Mehr als 80 Prozent der befragten VAA-Mitglieder gaben an, dass sich die Zahl der gesendeten E-Mails in letzter Zeit nicht verringert hat. Diejenigen Befragten, deren Mailaufkommen zurückgegangen ist, führen dies eher auf die gezieltere Verteilung von Informationen oder die Wiederentdeckung von persönlichen Gesprächen und Telefonaten zurück.

Die Ergebnisse der Umfrage waren Grundlage für einen Artikel des Journalisten Klaus Werle in der Februar-Ausgabe des manager magazins, die am 20. Januar 2012 erschienen ist. Die Umfrageteilnehmer haben damit einen wesentlichen Beitrag zur Führungskultur 2.0 und zur Sichtbarkeit des VAA in der Öffentlichkeit geleistet. Dafür dankt der VAA allen PINKO-Nutzern, die sich an der Umfrage beteiligt haben.

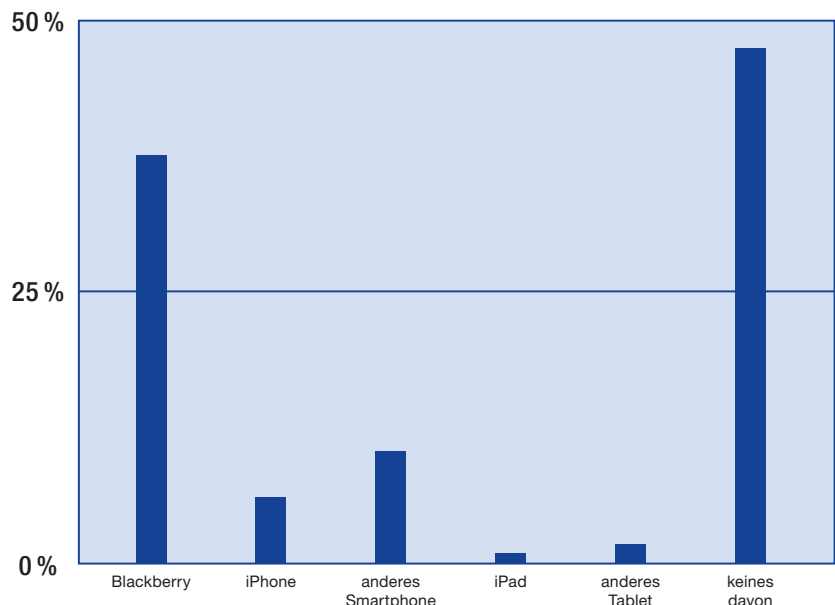
Mehr auf  PINKO

Weitere Ergebnisse der Umfrage finden VAA-Mitglieder auf PINKO unter [www.pinko.vaa.de](http://www.pinko.vaa.de).

## Welche der folgenden Sozialen Medien nutzen Sie auch für Berufliches?



## Welche Kommunikationsmittel nutzen Sie regelmäßig im Job?



Quellen: VAA

# Ratingagenturen im politischen Meinungskampf

Was macht ein kerniger Mensch, der Zertifikate der Lehman Brothers auf Zuraten seiner Bank gekauft hatte? Er klagt. Gegen wen? Gegen seine Bank in Deutschland? Nein, gleich gegen Standard & Poors, Moodys oder Fitch. Begründung: Falsches Rating; hat doch auch die Bank bei ihrem Ratschlag auf das gute Rating für die amerikanische Pleitebank vertraut. Aber was wollte man vorwerfen: Bewusste Täuschung, sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung oder gar Betrug? Wohl kaum: Die Agenturen erhoffen sich ja keine unmittelbaren Vermögensvorteile von geprellten Anlegern oder legen es auf Schädigungen einzelner Anleger an.

Juristisches Fingerhakeln führt rasch ins Grundsätzliche. Ein Rating ist ein in die Zukunft gerichtetes Werturteil. Keiner ist an die Meinungen anderer gebunden. Es gibt also – jedenfalls im juristischen Sinn – kein falsches Rating, so wenig wie es falsche Meinungen gibt. Ganz besonders, wenn es um die Zukunft geht.

Diese Einsicht nagt, denn etwas ist im Fall der Ratingurteile anders. Typische Meinungsurteile enthalten für gewöhnlich nicht so klare, implizite Handlungsaufforderungen wie Ratings: Guter Emittent gleich Papiere kaufen. Schlechter Emittent gleich Papiere abstoßen.

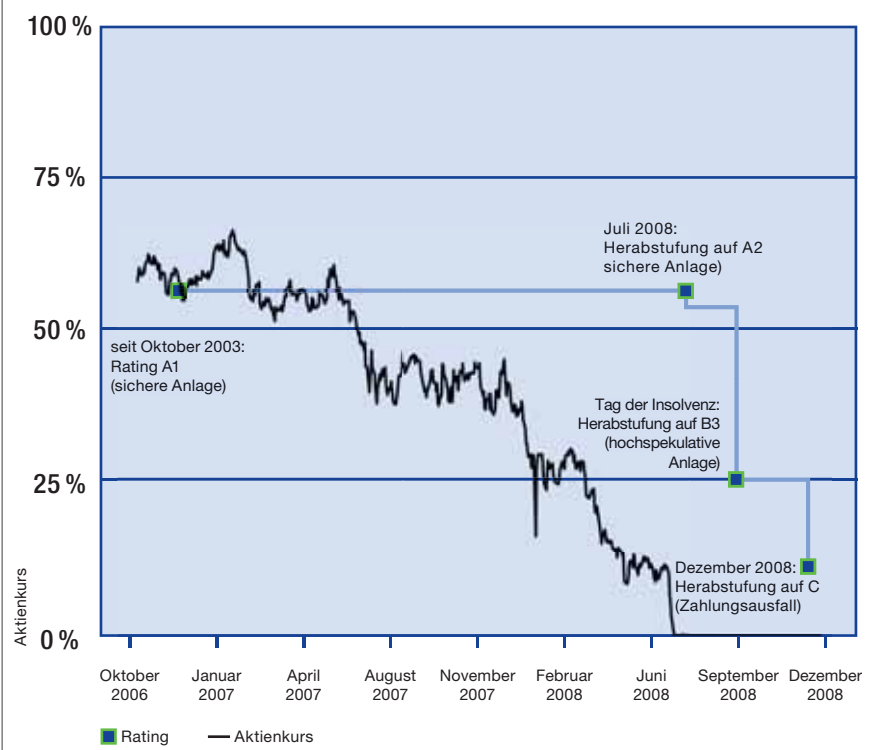
Außerdem dient die Meinungsfreiheit gerade nicht dem Schutz von Autoritäten. Meinungsfreiheit soll helfen, ungerechtfertigte Wissensvorsprünge abzubauen. Es wirkt also etwas schief, wenn Ratingagenturen im Schutz der Meinungsfreiheit agieren.

Und trotzdem bleibt es dabei: Wer wollte es verbieten, sich seine Meinung über die Seriosität von Anleiheemittenten zu bilden oder die eigene, besondere Urteilsfähigkeit am Markt gegen Honorar anzubieten. Auch bei Staaten als Anleiheemittenten? Warum nicht? Der Staat als Fiskus, kaufe er nun Radiergummis oder leihe er sich Geld – was macht den Unterschied zum Blue Chip? In normalen Zeiten wenig bis nichts. In der derzeitigen

Krise ist aber zu erkennen: Die Politik, die politische Macht des Emittenten von Staatsanleihen, macht den entscheidenden Unterschied. Nicht, dass große Konzerne keine Macht hätten. Aber in ihnen spiegelt sich – anders als in Staaten – nicht das Gemeinwesen als der Staat aller Bürger.

Die modernen Wohlfahrtsstaaten decken ihren hohen Mittelbedarf seit Langem nicht mehr allein durch das Steueraufkommen.

Rating der Agentur Moody's für Lehman Brothers Holding Inc.



Quellen: Yahoo! Finance, Bloomberg

Zwischenruf

Foto: VAA



Dr. Martin Kraushaar

Je mehr die Rolle des Zinsschuldners überwiegt, desto weniger kann der Staat seine gesellschaftliche Neutralität bewahren. Er ist schließlich – sprichwörtlich – zahlreiche Verpflichtungen eingegangen. Am Ende gehen seine Gläubiger mit ihm ins Gericht. Das heißt auf Neudeutsch: Sie "raten".

Dass der Staat über die Gesellschaft und ihre Konflikte zu Gericht sitzt, diese Vorstellung ist geläufig. Die Gerichtsbarkeit gehört zum Kern staatlicher Herrschaftsrechte.

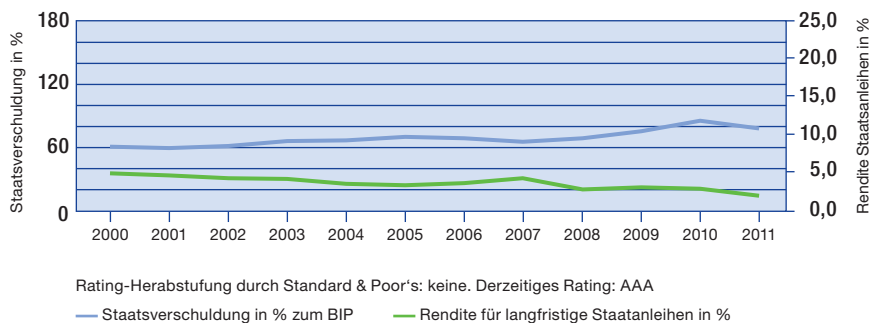
Die umgekehrte Vorstellung, die Gesellschaft sitze über den Staat außerhalb der Formen der Wahl oder Volksabstimmung zu Gericht, das kennen wir Bürger eigentlich nicht.

Vor allem kennen wir es nicht und stört es uns, dass die ratenden Agenturen noch nicht einmal als Repräsentanten unserer eigenen Gesellschaft begriffen werden können und ihnen dennoch so viel Autorität beigemessen wird. Dieses besondere Unbehagen erklärt die Forderung nach wenigstens einer europäischen Agentur.

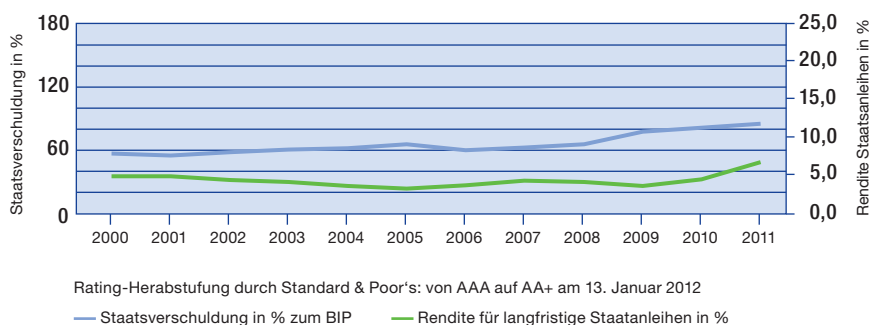
Freilich zeigt sich: Das Raten ganzer Staaten, als wären es Wirtschaftseinheiten wie Unternehmen, trägt die Agenturen in diesen Krisenzeiten an die Grenzen ihrer Autorität – und darüber hinaus.

Mit ihren Werturteilen zur Zuverlässigkeit der Politik begeben sie sich zusehends ins offene Feld der politischen Meinungsschlacht. Dafür sind sie schlecht gerüstet. Sie werden deshalb zuletzt an Ansehen und Einfluss einbüßen.

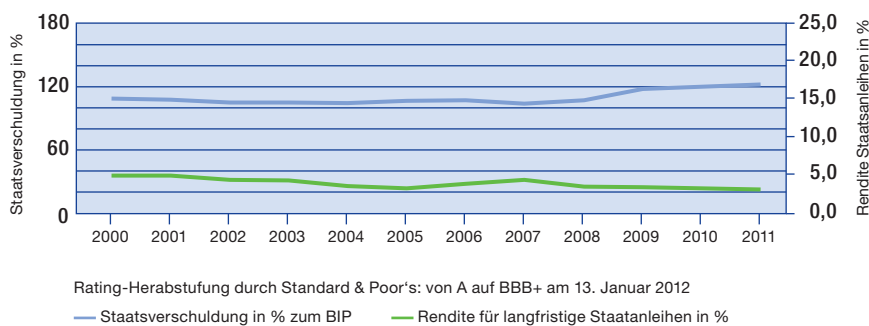
Deutschland (AAA)



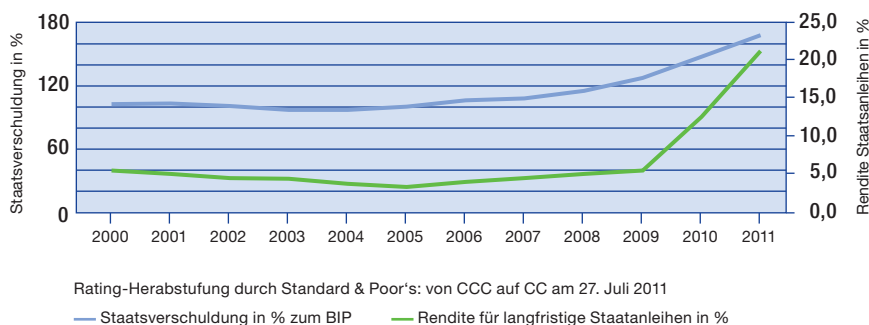
Frankreich (AAA → AA+)



Italien (A → BBB)



Griechenland (CCC → CC)



Quellen: Eurostat, Statista

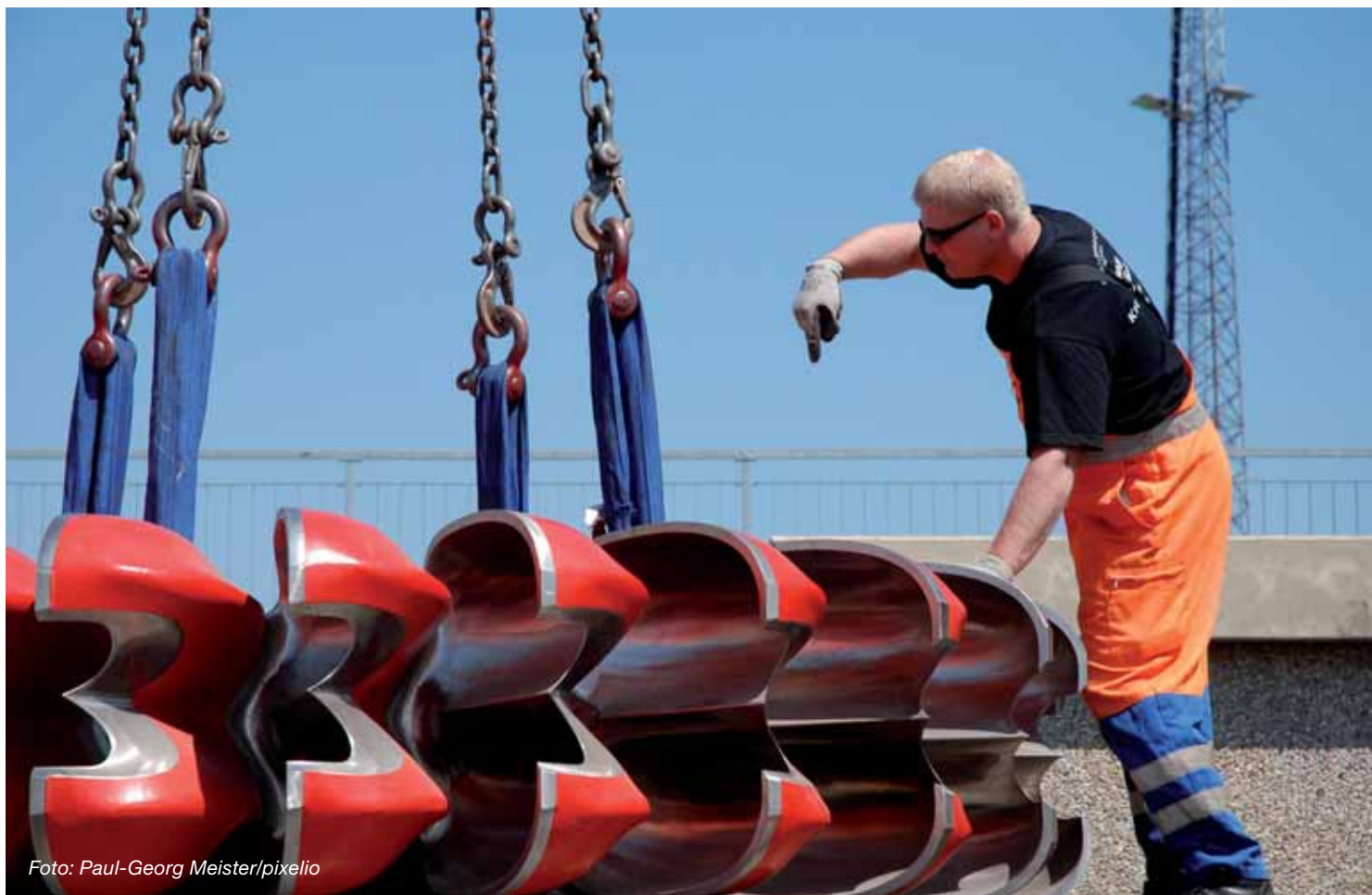


Foto: Paul-Georg Meister/pixelio

INTERVIEW MIT PROF. DR. GERT G. WAGNER, DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

# Löhne wie aus dem Lehrbuch

Längst haben sich die fortwährenden Schulden- und Währungsturbulenzen in Europa zu einer existenziellen Krise ausgeweitet. Allein der Export-Gigant Deutschland scheint noch vor Kraft zu strotzen. Wie lange noch und auf wessen Kosten? Einige Experten warnen bereits vor einer Rezession und raten zur Lohnzurückhaltung. Nicht so Prof. Dr. Gert G. Wagner, Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin): Er erläutert, wieso es gerade jetzt einer Stärkung des deutschen Binnenmarktes durch eine mutigere Lohnpolitik bedarf.

**VAA Magazin:** Die Schulden- und Währungskrise scheint eine geradezu schicksalhafte Dynamik zu entfalten. Gibt es überhaupt noch Zuversicht für das gemeinsame Haus Europa?

**Wagner:** Ja. Denn in der Euro-Krise liegt die große Chance, dass Europa gesellschaftlich noch mehr zusammenwächst

und so den Frieden auf Dauer sichert. Dieses Ziel der Bundesregierung ist klar erkennbar und zu unterstützen. Allerdings besteht die Gefahr, dass unsere Nachbarn sich wieder einmal von den Deutschen überrannt fühlen. Wir können nicht erwarten, dass das neue Europa voll und ganz nach deutschen Vorstellungen gebaut wird.

**VAA Magazin:** Können Sie das bitte etwas genauer erläutern?

**Wagner:** Nun, die europäischen Gipfel-Beschlüsse kommen der deutschen Bundesregierung ziemlich weit entgegen: Das Abwenden eines griechischen Staatsbankrotts liegt im Interesse aller Anleger, also auch der Deutschen. Und mit der Einfüh-



rung von Schuldenbremsen in allen Staaten der Euro-Zone sollen künftige Insolvenz-Gefahren gebannt werden. Aber für Deutschland und in Deutschland selbst soll alles beim Alten bleiben. Dieser letzte Teil der Strategie wird aber nicht durchzuhalten sein. Deutschland muss aufhören, auf immer neue Erfolge im Export zu setzen. Diese werden durch die Euro-Zone ja wesentlich erleichtert. Das erklärt auch, warum die deutsche Industrie Europa erhalten und stärken will. Die deutsche Exportstärke beruht ja nicht zuletzt auf einer schwachen Lohnentwicklung, die innerhalb der Euro-Zone nicht durch eine Aufwertung unserer eigenen Währung konterkariert wird. Zu bedenken ist am Ende auch, dass die Exportstärke auf Kosten der Binnennachfrage und damit des sozialen Friedens in Deutschland geht.

**VAA Magazin:** Aber macht nicht gerade die Exportstärke Deutschland erst zur Wachstumslokomotive?

**Wagner:** Ja, aber davon hat Europa nicht viel. Um es nochmal deutlich zu sagen: Seit der Einführung des Euro herrschen in der Euro-Zone gewissermaßen feste Wechselkurse. Wenn die Unternehmen eines Landes immer wettbewerbsfähiger werden, führt das nicht mehr zu einem höheren Außenwert der Landeswährung. Und wenn in einem Land der Euro-Zone permanent Lohnzurückhaltung geübt wird, und deshalb auch die Inflation niedrig bleibt, dann werden die Bedingungen für den Export immer besser. Länder, in denen die Löhne stärker steigen, fallen im Wettbewerb zurück und müssen sich im Außenhandel immer mehr verschulden. In einem exportstarken Land wie der Bundesrepublik hingegen, in dem die Lohnzurückhaltung zu höheren Gewinnen führt, wissen die Kapitalgeber irgendwann nicht mehr wohin mit dem vielen Geld.

**VAA Magazin:** Deutschland profitiert also auf Kosten seiner europäischen Partner.

**Wagner:** Durchaus. Die Erwartung im europäischen Ausland, Deutschland solle sich endlich wieder stärker auf seinen Binnenmarkt konzentrieren, ist verständlich und ökonomisch gut nachvollziehbar. Und in diesem Binnenmarkt gibt es für den Kon-

sum einen Nachholbedarf: Seit etwa zehn Jahren sind die Nettolöhne kaum mehr gestiegen. Und das, obwohl die Steuerlast gesenkt wurde!

**VAA Magazin:** Sie sprechen sich also für eine deutliche Stärkung der Nachfrage aus. Ist dies angesichts einer drohenden Rezession aus tarifpolitischer Sicht verantwortungsvoll?

**Wagner:** Absolut. Für das gesamte Jahr 2012 ist ja auch mit Wachstum zu rechnen. Es ist keineswegs ausgemacht, dass eine Rezession wirklich kommen wird. Daneben möchte ich noch eine grundsätzliche Anmerkung machen: Es ist erstaunlich, dass der Hinweis an die Tarifparteien, in diesem Jahr den makroökonomischen Verteilungsspielraum auszunutzen und die Löhne gemäß der Inflation und der mittelfristigen Produktivitätszuwächse um etwa drei Prozent zu steigern, überhaupt als Nachricht zur Kenntnis genommen wird. Eigentlich ist dies nur ein Hinweis, um wie viel die Löhne steigen können, ohne die Gewinne systematisch zu schmälern. Das heißt, man kann bei gleichbleibenden Profiten die Nachfrage stärken! Aber bereits diese simple Feststellung hat zum Jahresende die Verbände auf den Plan gerufen, die vor angeblichen Arbeitsplatzverlusten warnen, wenn die klassische „Lohnformel“ angewandt wird.

*Prof. Dr. Gert G. Wagner ist Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Foto: DIW Berlin*

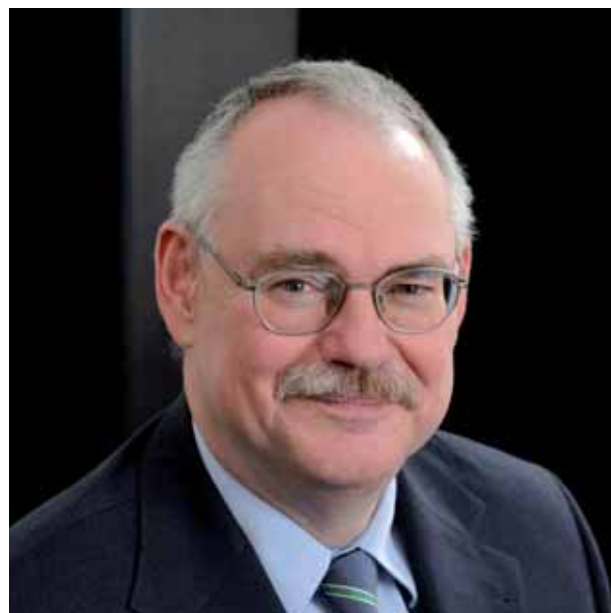
**VAA Magazin:** Sind diese Warnungen übertrieben?

**Wagner:** Eindeutig. Dass die Gewinne nicht rascher als die Löhne steigen, wäre alles, was passieren würde. Warum sollte dies Beschäftigung kosten? Insbesondere dann, wenn man – wie in Deutschland üblich – zu differenzierten Lohnabschlüssen kommen wird, die sich an der jeweiligen Leistungsfähigkeit einzelner Branchen orientieren werden.

**VAA Magazin:** Wie groß sind in diesem Zusammenhang die tatsächlichen Einflussmöglichkeiten für die Politik?

**Wagner:** Die Regierung kann nicht direkt in die Lohnfindung eingreifen. Das ist auch gut so. Sie kann aber dafür werben, dass die Lohneinkommen gestärkt werden sollten, nicht nur der Gerechtigkeit, sondern auch der ökonomischen Vernunft wegen. Deutschland kann nicht erwarten, dass nun in anderen Ländern der Gürtel enger geschnallt wird, man selbst aber am Wirtschaftsmodell „Exportpanzer“ festhält.

Will man der Euro-Zone glaubhaft eine Zukunft geben, braucht es in allen Mitgliedsländern eine auf Europa ausgerichtete partnerschaftliche Gestaltung der Wirtschafts- und Verteilungspolitik. Und dafür sind nicht nur die Regierungen, sondern auch die Tarifparteien verantwortlich.





## Active Ageing Strategies in the European Chemical Industry

International Conference  
Prague, 7 - 9 March 2012



Supported by the European Commission



PROJEKT DER EUROPÄISCHEN  
CHEMIE-SOZIALPARTNER

# Aktives Altern

Aktives Altern und nachhaltiges Age Management sind die großen Herausforderungen für die chemische Industrie in Europa, um den Auswirkungen des demografischen Wandels effektiv zu begegnen. Die europäischen Chemie-Spitzenverbände der Führungskräfte (FECCIA), der Arbeitgeber (ECEG) und der Gewerkschaften (EMCEF) führen daher in 2012 ein gemeinsames Projekt zur „Förderung von Aktivem Altern als Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels“ durch. Ziel dieser von der Europäischen Kommission geförderten Maßnahme ist die Entwicklung eines Self-Assessment Tools, das Unternehmen in der chemischen Industrie in Europa die Möglichkeit einer Bedarfsanalyse zu Age Management und zur Projektion der eigenen Demografie-Entwicklung geben soll. Eine wichtige Etappe auf diesem Weg ist eine von den Projektpartnern veranstaltete europäische Konferenz zum Thema „Active Ageing Strategies in the European Chemical Industry“, die vom 7. bis 9. März 2012 in Prag stattfindet. Eingeladen sind Vertreter der Sozialpartner, sowie Personalverantwortliche, Sprecherausschüsse, Betriebsräte, Führungskräfte und wissenschaftliche Experten. Neben der Präsentation von Fallstudien verschiedener europäischer Chemieunternehmen und von Aktivitäten nationaler Sozialpartner, steht die Analyse einer großangelegten Bestandsaufnahme des Status Quo von Age Management in der europäischen Chemieindustrie im Mittelpunkt. Die Konferenz, sowie das Projekt insgesamt, sind ein wichtiger Beitrag der europäischen Chemie-Sozialpartner zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012“.

Ansprechpartner:  
Dr. Andreas Buecker  
andreas.buecker@vaa.de

SERIE: ERBEN &amp; VERERBEN

# Stiefkinder benachteiligt?



Oft kommt es mit dem neuen Lebensgefährten eines Elternteiles im Erbfall zum Streit.

Foto: Klaus-Peter Adler – Fotolia

Zahlreiche Ehepaare mit Kindern haben sich in den letzten zwanzig Jahren getrennt. Verstirbt ein Elternteil, befinden sich die meist erwachsenen Kinder in einer Zwickmühle: Verlangen sie von dem neuen Partner des Elternteils ihren Pflichtteil, geschieht dies gegen den mutmaßlichen Willen des verstorbenen Elternteils. Wer aber den Pflichtteil nicht geltend macht, riskiert jegliche Beteiligung am elterlichen Nachlass.

**VAA Magazin:** Was macht die Situation von Stiefkindern so problematisch?

**Bürger:** Zu dem neuen Partner von Vater oder Mutter besteht kein Verwandtschaftsverhältnis, gleich ob diese heiraten oder nicht. Dies kann zu einem echten Dilemma werden, wenn die Kinder von dem neuen Partner über Jahre wie eigene Kinder behandelt wurden. Denn im Regelfall werden sich die neuen Partner testamentarisch zunächst gegenseitig abgesichert haben. Ohne weiteren Zusatz im Testament hat dies zur Folge, dass die eigenen Kinder von dem zuerst Versterbenden zu Gunsten des länger lebenden Partners enterbt werden. In diesem Fall geht das alleinige Kind des Erstversterbenden leer aus, wenn der länger lebende Partner es nicht ausdrücklich als eigenen Erben einsetzt. Mangels eines zu ihm bestehenden Verwandtschaftsverhältnisses greift weder das gesetzliche Erbrecht noch kann der Pflichtteil verlangt werden. Hat der neue Partner ebenfalls ein eigenes Kind oder haben beide Partner noch ein gemeinschaftliches Kind, wird dieses Kind dem anderen oft vorgezogen, was die Ausgangslage weiter verschärft.

**VAA Magazin:** Welche Lösungsansätze können in dieser Situation gewählt werden?

**Bürger:** Rechtlich steht ein reichhaltiges Sortiment zur Verfügung. Der maßgebliche Punkt ist, wie nahe sich die nun handelnden Personen menschlich stehen. Einfacher ist es, wenn seit Jahren überhaupt kein Kontakt mehr zueinander bestanden hat. Von dem Erbfall werden die eigenen Kinder durch das zuständige Nachlassge-

richt informiert und der Pflichtteil sowie die vorausgehenden Auskunft- und Wertermittlungsansprüche können unmittelbar durch schriftliche Aufforderung geltend gemacht werden. Schlägt den erwachsenen Kindern dann Unverständnis entgegen oder werden Auskünfte unrichtig erteilt, greifen spezialgesetzliche Regelungen des Erbrechts zu ihren Gunsten, die klageweise durchgesetzt werden können. In einem ersten Schritt sollte ein detailliertes Nachlassverzeichnis von dem Erben verlangt werden, in das sämtliche Aktiva und Passiva des Nachlasses aufzunehmen sind.

Denkbar ist aber auch, das gleiche Ergebnis durch einvernehmliches Handeln zu

erzielen. Entsprechende Liquidität vorausgesetzt, kann es sich sogar empfehlen, den Pflichtteil nach dem Tod des eigenen Elternteils geltend zu machen, um auf diese Weise die steuerlichen Freibeträge ausnutzen zu können. Großzügige Stundungsregelungen können die Abstimmung erleichtern.

**VAA Magazin:** Oft lernen sich die neuen Partner erst kennen, wenn die eigenen Kinder bereits erwachsen sind. Was ist dann zu raten?

**Bürger:** Zu den bereits erwachsenen Kindern des neuen Partners entsteht selten ein so intensives Vertrauensverhältnis wie zu den eigenen Kindern. Deshalb besteht oftmals der Wunsch, dass nach Absicherung des länger lebenden Partners der eigene Familienstamm das eingebrachte Vermögen erhalten soll. Dies gilt erst recht, wenn zwischen dem Vermögensbestand der neuen Partner ein großer Unterschied besteht. Hier bietet sich die Einsetzung des länger lebenden Partners als Vorerben an, der die Vermögenssubstanz zu erhalten hat, aber die Nutzungen aus dem Vermögen ziehen darf. Und die Einsetzung des eigenen Kindes als Nacherben. Im Erbfall ist dem Nacherben die grundbuchmäßige Absicherung seiner Position zu empfehlen, um das Risiko der Veräußerung von Grundbesitz auszuschalten. Unerfreulicher Nebeneffekt dieser Gestaltung ist, dass die Erbschaftsteuer zweimal – gesondert für jeden Erbgang – fällig wird. Eine Alternative würde darin bestehen, die eigenen Kinder unmittelbar als Erben einzusetzen und dem länger lebenden Partner ein ausreichendes Vermächtnis zur Verfügung zu stellen.

Foto: Kanzlei Bürger



Michael Bürger

ist Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Erbrecht. Im VAA-Netzwerk bietet er Verbandsmitgliedern und ihren Partnern seit über fünf Jahren die erbrechtliche Beratung zu vergünstigten Konditionen an.

Tel. 0211 2392300  
Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de

## RECHTSECKE

# Ständig auf Abruf

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das absolute Vorbeschäftigungsverbot bei Abschluss eines zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses gekippt. Künftig können Arbeitgeber auch ehemalige Arbeitnehmer erneut zeitlich und damit sachgrundlos befristet einstellen. Das erste Arbeitsverhältnis muss nur länger als drei Jahre vor der erneuten Befristungsanstellung zurückliegen. Dieses sehr politische Urteil löst heftige Diskussionen aus. VAA-Mitglieder genießen indessen den sachangemessenen Befristungsschutz des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie.

**VAA Magazin:** Das Bundesarbeitsgericht hat das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse revolutioniert. Kann man das so sagen?

**Kraushaar:** Revolutioniert ist ein starkes Wort. Aber klar ist: Es waren im Siebten Senat entscheidungsfreudige Richter am Werk. Sie haben sich nicht gescheut, einen Grundsatz zu kippen, den man als braver Rechtsanwender wohl ehern genannt hätte: Wer bereits zuvor bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, mit dem durfte man kein weiteres sachgrundlos, nur zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis eingehen.

**VAA Magazin:** Wie heißt der Gesetzestext genau?

**Kraushaar:** Eine kalendermäßige Befristung des Arbeitsvertrages ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

**VAA Magazin:** Warum verbietet der Gesetzgeber solche, in einer Kette aneinander gereihten, zeitlich befristeten Verträge?

**Kraushaar:** Das genau ist die spannende Frage: Was wollte der Gesetzgeber eigentlich verbieten? Die Richter des Siebten Senats zitieren selbst ein Urteil ihrer Richterkollegen des Zweiten Senats aus dem Jahr 2003. Nach diesem älteren Urteil sollen die Wörter „bereits zuvor“ so zu verstehen sein, dass es sich um ein lebenslanges oder absolutes Anschlussverbot handeln soll. Man muss wissen, dass das

deutsche Arbeitsrecht sehr stark am Bestand des Arbeitsverhältnisses interessiert ist. Man kann als Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern nicht beliebig kündigen. Das verhindert bekanntlich das Kündigungsschutzgesetz. Könnte man aber mit demselben Arbeitnehmer völlig unbeschränkt eine Kette zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse abschließen, dann läge darin eine Umgehung des Kündigungsschutzes. Man wird nicht bestreiten wollen, dass das erst einmal logisch klingt und auch keiner gern innerlich ständig auf Abruf von maximal zwei Jahren arbeitet.

**VAA Magazin:** Und dennoch entscheidet dasselbe Gericht jetzt ganz anders. Wie geht das?

**Kraushaar:** Nun: Die Entscheidung hätte es kaum gegeben, wäre der Sachverhalt nicht recht besonders gewesen. Die Klägerin wurde vom Freistaat Bayern zeitlich befristet als Junglehrerin von Mitte 2006 bis Mitte 2008 angestellt. Sie stand aber 1999 bereits einmal für drei Monate als studentische Hilfskraft mit 20 beziehungsweise 10 monatlichen Arbeitsstunden in den Diensten des Freistaates. Als es nicht zur Entfristung des angestellten Verhältnisses kam, erinnerte sich die Klägerin plötzlich ihrer Vorbeschäftigung und klagte auf Entfristung. Freilich hatte sie bei ihrer Anstellung als Lehrerin die Zeit als Hilfskraft nicht erwähnt.

**VAA Magazin:** Trotzdem lässt der Gesetzestext doch gar keine andere Wahl, als der Klägerin Recht zu geben?

Chef zum Personalreferenten:

Sie präsentieren jetzt schon den fünften Kulturwissenschaftler für unsere befristete Ingenieursstelle, was soll das Schulz?!



**Kraushaar:** Denkt man. Dann stellt sich der Siebte Senat aber ganz geschickt die rhetorische Frage: Meint der Gesetzgeber wirklich „bereits jemals zuvor“? Und mit diesem kleinen rhetorischen Einschub des verstärkenden Wörtchens „jemals“ stößt er die Türe zu einer ganz kreativen Gesetzesauslegung weit auf. Er argumentiert dann unter Berufung auf die grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit damit, dass der Gesetzeswortlaut über das eigentliche Regelungsziel des Gesetzgebers hinauschießt. Es könne von ihm nur gewollt sein und werde von der Verfassung auch nur zugelassen, eine dreijährige Karenzzeit zwischen die Vorbeschäftigung und die anschließende Beschäftigung zu schieben. Dann würde die Umgehung des Kündigungsschutzrechts durch eine Kette von sachgrundlosen Befristungen hinreichend erschwert.

Da kann ich mir sicher sein,  
dass sie unsere Fabrik  
nicht schon von innen kennen:  
Die jobben doch nur im Museum.  
Alle anderen, jüngeren Kandidaten waren  
irgendwann schon einmal bei uns.  
Nur er hier  
erinnert sich an nichts!



Grafik: Retzlaff

**VAA Magazin:** Das klingt ein wenig nach Krieg zwischen dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundesverfassungsgericht, denn eigentlich darf doch nur das Bundesverfassungsgericht Gesetznormen verwerfen.

**Kraushaar:** Man sollte so starke Worte wie Krieg zwischen den Gerichten meiden. Weitreichender ist vielleicht, dass dies ein rechtssoziologisch höchst spannender Vorgang ist, bei dem die Justiz nicht nur bei der Auslegung der Spielregeln zwischen den Gerichten recht freiherzig ist. Sie wagt sich zudem unter dem Deckmantel der Gesetzesauslegung sehr weit in den Bereich der Gesetzgebung vor. Bei dem Urteil spürt man eine rechtspolitisch vielleicht nicht unverständliche, jedenfalls sehr große Ungeduld mit dem Gesetzgeber: Beim künftigen Arbeitgeber am Band gejobbt, später als Ingenieur verbrannt. Ist das wirklich ziel-

führend? Nur der ewig zaudernde Gesetzgeber tut nichts! Und der steinige Weg über eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht erschien wohl auch zu langwierig und unsicher.

**VAA Magazin:** Also ist die Entscheidung doch gut?

**Kraushaar:** Solche „Weckrufentscheidungen“ müssen vermutlich hin und wieder sein. Gut würde ich sie nicht nennen, denn sie steht methodisch auf tönernen Füßen. Das sieht man schon daran, dass die rechtsschöpferische Festlegung einer dreijährigen Karenzzeit nun einmal nur durch eine politische Willensbildung begründet werden kann. Wie wollen sie als Richter die Dauer dieser Karenzfrist dem Gesetzestext „ablauschen“? Das geht nicht! Das rechtspolitische Ziel kann man im Parlament möglicher-



Foto: VAA

Dr. Martin  
Kraushaar

ist Rechtsanwalt und Geschäftsführer  
in der VAA Geschäftsstelle in Köln.

weise diskutieren. Dann sollte man aber auch sehen, dass die Tarifvertragsparteien, denen der Gesetzgeber ja im selben Paragraphen das Recht zu abweichenden Regelungen einräumt, oft viel sachnähere Regelungsmodelle entwickelt haben.

**VAA Magazin:** Wie sehen diese aus?

**Kraushaar:** Der Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie zwischen VAA und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) erlaubt zwar, ein Probeanstellungsverhältnis sachgrundlos befristet zu schließen, aber eben nur für die Dauer von zwölf Monaten. Es kann doch keiner ernsthaft behaupten, dass man erst im 13. Monat herausfindet: Der Kandidat passt nicht zu uns. Kurzum, der Schutz vor Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes setzt wohl nicht zwingend ein lebenslanges Vorbeschäftigungsverbot voraus. Wer aber die Umgehung wirklich unattraktiv machen und dafür sorgen will, dass gerade lang ausgebildete, hochqualifizierte Nachwuchsführungskräfte rechtzeitig eine verlässliche berufliche Perspektive erhalten, um Beruf und Familiengründung sinnvoll miteinander zu vereinbaren, der muss an der Dauer der maximalen Befristung ansetzen. Die frühzeitige Mitgliedschaft im VAA bietet hier schon jetzt Naturwissenschaftlern durch den bereits erwähnten Akademiker-Manteltarifvertrag den sachangemessenen Schutz.

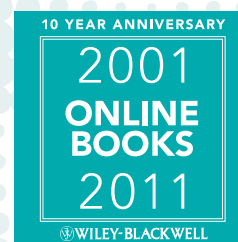
# Enhance your library holdings in one easy step with Wiley's Chemistry Online Book Collections

Wiley offer you the convenience of having a collection of Wiley and Wiley-VCH landmark chemistry titles available at your desktop.

A decade ago, Wiley pioneered the online book concept. Today, our Online Books Collection represents a resource of unsurpassed breadth, featuring nearly 10,000 monographs, handbooks, dictionaries, companions and landmark book series.

Across various sub-disciplines in chemistry there are over 1,000 titles available in our Chemistry Online Book Collections, providing an ideal step-by-step way to build a reference collection in the areas most relevant to your research. Collections are available in the following areas:

- |                        |                           |  |
|------------------------|---------------------------|--|
| ✓ Analytical Chemistry | ✓ Environmental Chemistry | ✓ Organic Chemistry                    |
| ✓ Biochemistry         | ✓ Industrial Chemistry    | ✓ Pharmaceutical & Medicinal Chemistry |
| ✓ Chemical Engineering | ✓ Inorganic Chemistry     | ✓ Physical Chemistry                   |



## About Online Books

Online Books offer flexible electronic access to over 3,000 Wiley chemistry books from biochemistry to green chemistry to chemical engineering - offering the latest print books in an electronic format. Online access allows you to browse, read, or research from the ease of your own office, at work or at home.

With Online Books you can...

- **SEARCH** for a term across thousands of chapters in an instant
- **VIEW FREE CONTENT** Table of Contents and Chapter Summaries may be viewed online free of charge
- **BUY CHAPTER-BY-CHAPTER** with Article Select tokens or Pay-Per-View. Pay-Per-View allows instant, full-text access to book chapters without the need for a subscription. Access is available for 24 hours.

## For more information

If as a **researcher** you would find these collections important in your research, please pass this leaflet to your librarian with your recommendations.

If you are a **librarian** and you require further information or price quotes then **please email** [libraryinfo@wiley.com](mailto:libraryinfo@wiley.com) or **contact your account manager**.

## Also Available Reference Works Collections

Your library can instantly add thousands of pages of content to their online library by purchasing an Online Reference Collection. They include Chemistry featuring 13 titles; Materials featuring 7 titles; Physics featuring 4 titles and Biochemistry featuring 11 titles. Titles in these collections include landmark publications such as *Encyclopedia of Analytical Chemistry*, *Corrosion Handbook* and *Encyclopedia of Applied Physics*.

For further information visit the About Us: Product page on [wileyonlinelibrary.com](http://wileyonlinelibrary.com)



## More about the collections available:

### Analytical Chemistry

**CURRENT TITLES: 171**

The Analytical Chemistry Collection includes titles in key topics such as forensics, spectroscopy and chromatography including GC/MS, HPLC, chemometrics and key applications.

The Analytical Chemistry Collection includes titles such as:

- Handbook of Analytical Techniques
- HPLC: A Practical User's Guide, 2nd Edition
- Introduction to Modern Liquid Chromatography, 3rd Edition
- Modern Raman Spectroscopy - A Practical Approach
- Trace Quantitative Analysis by Mass Spectrometry



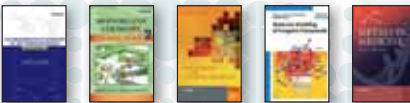
Annual add  
on collection  
available  
10 titles

### Inorganic Chemistry

**CURRENT TITLES: 51**

The Inorganic Chemistry Collection includes titles such as:

- The Organometallic Chemistry of the Transition Metals, 4th Edition
- Bioinorganic Chemistry: A Short Course, 2nd Edition
- Lanthanide and Actinide Chemistry
- Molecular Modeling of Inorganic Compounds, 3rd Edition
- Metals in Medicine



Annual add  
on collection  
available  
7 titles

### Biochemistry

**CURRENT TITLES: 60**

The Biochemistry Collection includes titles such as:

- Chemical Biology - Techniques and Applications
- Coupled Bioluminescent Assays: Methods, Evaluations, and Applications
- Handbook of RNA Biochemistry
- Human Blood Plasma Proteins - Structure and Function
- Peptides from A to Z - A Concise Encyclopedia



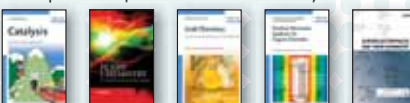
Annual add  
on collection  
available  
27 titles

### Organic Chemistry

**CURRENT TITLES: 221**

The Organic Chemistry Collection includes titles such as:

- Catalysis - Concepts and Green Applications
- Flash Chemistry - Fast Organic Synthesis in Microsystems
- Gold Chemistry
- Practical Microwave Synthesis for Organic Chemists
- Superelectrophiles and Their Chemistry



Annual add  
on collection  
available  
24 titles

### Chemical Engineering

**CURRENT TITLES: 134**

The Chemical Engineering Collection includes titles such as:

- A Real-Time Approach to Process Control, 2nd Edition
- Biorefineries - Industrial Processes and Products Status Quo and Future Directions
- Membrane Technology and Applications, 2nd Edition
- Rules of Thumb in Engineering Practice
- Fluid Flow for the Practicing Chemical Engineer



Annual add  
on collection  
available  
27 titles

### Pharmaceutical & Medicinal Chemistry

**CURRENT TITLES: 88**

The Pharmaceutical & Medicinal Chemistry Collection includes titles such as:

- Drug Efficacy, Safety, and Biologics Discovery: Emerging Technologies and Tools
- Drugs: From Discovery to Approval, 2nd Edition
- Lipases and Phospholipases in Drug Development - From Biochemistry to Molecular Pharmacology
- Pharmacokinetic Profiling in Drug Research - Biological, Physicochemical, and Computational Strategies
- Toxicology and Risk Assessment - A Comprehensive Introduction



Annual add  
on collection  
available  
9 titles

### Environmental Chemistry

**CURRENT TITLES: 87**

The Environmental Chemistry Collection includes titles such as:

- Elements of Environmental Chemistry
- A Textbook of Modern Toxicology, 3rd Edition
- Methods and Reagents for Green Chemistry: An Introduction
- Quality Assurance in Environmental Monitoring - Sampling and Sample Pretreatment
- Biofuels



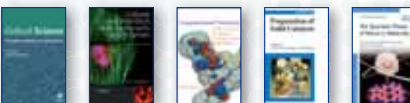
Annual add  
on collection  
available  
3 titles

### Physical Chemistry

**CURRENT TITLES: 86**

The Physical Chemistry Collection includes titles such as:

- Colloid Science - Principles, Methods and Applications
- Colloids and Interfaces with Surfactants and Polymers - An Introduction
- Computational Chemistry: A Practical Guide for Applying Techniques to Real World Problems
- Preparation of Solid Catalysts
- The Quantum Theory of Atoms in Molecules - From Solid State to DNA and Drug Design



Annual add  
on collection  
available  
12 titles

### Industrial Chemistry

**CURRENT TITLES: 130**

The Industrial Chemistry Collection includes titles such as:

- Catalysis for Renewables
- Environmental Analysis and Technology for the Refining Industry
- Enzymes in Industry - Production and Applications, 2nd Edition
- Recoverable and Recyclable Catalysts
- The Iron Oxides - Structure, Properties, Reactions, Occurrences and Uses



### Also available

**Physical & Molecular Sciences - German Language**

**CURRENT TITLES: 223**

For further information visit the About Us:  
Product page on [wileyonlinelibrary.com](http://wileyonlinelibrary.com)

# Studenten sind die Zukunft unseres Verbandes

Seit Einführung der studentischen Doppelmitgliedschaft GDCh/VAA ist die Zahl der studentischen Mitglieder deutlich gestiegen: Aktuell sind etwa 2.500 Studenten und Doktoranden VAA-Mitglied. Um diese positive Entwicklung fortzusetzen und studentische Mitglieder auch über ihr Studium hinaus an den Verband zu binden, ist eine engagierte Hochschularbeit zwingend notwendig, so Dr. Wolfram Uzick, im VAA-Vorstand verantwortlich für den Bereich Hochschularbeit.



Foto: VAA

**VAA Magazin:** Welche Bedeutung haben die Studenten und Doktoranden für den VAA?

**Uzick:** Die Relevanz der studentischen Mitglieder und Berufsanfänger für den VAA können wir gar nicht hoch genug einstufen. Nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung sind sie die Zukunft unseres Verbandes. Die GDCh/VAA-Doppelmitgliedschaft ist ein wichtiges Instrument zur Rekrutierung des Mitgliedernachwuchses. Jetzt geht es darum, den Studenten zu zeigen, was der VAA ihnen alles bietet: von Informationen zum Einstiegsgehalt, Orientierung bei der Jobsuche oder rechtlicher Unterstützung bis hin zu einem aktiven Netzwerk von Führungskräften.

**VAA Magazin:** Wie erreichen Sie die studentischen Mitglieder und informieren sie über diese Vorteile einer VAA-Mitgliedschaft?

**Uzick:** Wir treten mit den Studenten auf verschiedenen Wegen in Kontakt. Zum einen bietet die VAA-Geschäftsstelle Infomaterialien und Flyer speziell für Studenten an. Die VAA-Webseite hat eine eigene Studenten-Seite und im VAA Magazin richten wir uns in der Rubrik „Studium“ speziell an unsere studentischen Mitglieder. Sehr erfolgreich und wichtig sind unsere Social-Media-Auftritte bei Facebook, Google+ und Twitter, um mit den Studenten ins Gespräch zu kommen. Vor allem aber ist der persönliche Kontakt mit den Studenten und Doktoranden auf den Hochschul- und Regionalgruppenveranstaltungen von wesentlicher Bedeutung: Diese Veranstaltungen geben dem VAA ein „Gesicht“. Die Studenten schätzen diese Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit VAA-Mitgliedern aus den Unternehmen.

**VAA Magazin:** Welche Aktivitäten sollten in Zukunft forciert werden, um die Studenten auch über ihr Studium hinaus für den VAA zu gewinnen?

**Uzick:** Wir möchten unsere verschiedenen Medien-Auftritte und Social Media-Aktivitäten in Zukunft noch stärker miteinander verbinden. So bietet die Kommunikationsplattform PINKO viele neue Möglichkeiten, um die studentischen Mitglieder noch direkter und zielgruppenspezifischer anzusprechen. Dies kann sowohl durch ein dort hinterlegtes Angebot an studiums- und berufsspezifischen Informationen geschehen als auch über die stärkere Bewerbung unserer Hochschulaktivitäten über PINKO.

## Bewerbungsnetzwerk für Studenten

Auf dem Hochschulreferententreffen stellte Dr. Günther Achhammer, Vorsitzender der VAA-Kommission Hochschularbeit, das neue Bewerbungsnetzwerk des Verbandes vor. Demnach sollen die studentischen Mitglieder in Zukunft noch stärker vom VAA-Netzwerk profitieren.

**VAA Magazin:** Welche Idee steckt hinter dem Bewerbungsnetzwerk?

**Achhammer:** Seit Einführung der VAA/GDCh-Doppelmitgliedschaft ist die Zahl unserer studentischen Mitglieder stark gestiegen. Das freut uns sehr. Wir fühlen uns jedoch auch dazu verpflichtet, den Studenten und Doktoranden die Vorteile der VAA-Mitgliedschaft noch stärker zu verdeutlichen und sie auch über das Stu-

dium hinaus für eine Mitgliedschaft zu begeistern.

**VAA Magazin:** Welche Vorteile einer VAA-Mitgliedschaft hat das Programm im Blick?

**Achhammer:** Das Bewerbungsnetzwerk baut vor allem auf das starke Netzwerk, zu dem man als VAA-Mitglied gehört. Dies ist für Studenten besonders interessant. Wir



Foto: VAA



wollen Studenten und Doktoranden, die kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben stehen, langfristig an den Verband binden und ihnen das VAA-Netzwerk in konkreter Form zugänglich machen.

**VAA Magazin:** Wie soll dies geschehen?

**Achhammer:** Mit dem Bewerbungsnetzwerk bieten wir studentischen Mitgliedern die Möglichkeit, mit aktiven VAA-Mitgliedern aus verschiedenen Unternehmen in Kontakt zu treten, um von diesen hilfreiche Antworten für Bewerbungen zu erhalten. Fragen könnten beispielsweise das Betriebsklima, Entwicklungsmöglichkeiten sowie allgemeine Tipps für Bewerbungen sein. Selbstverständlich geht es dabei nicht darum, den studentischen Mitgliedern konkrete Jobangebote zu vermitteln oder als „Mentor“ zur Verfügung zu stehen.

**VAA Magazin:** Wie gestaltet sich der praktische Ablauf?

**Achhammer:** Wir werden eine Liste mit potenziellen Ansprechpartnern aus verschiedenen Unternehmen erstellen, welche in unserer Geschäftsstelle hinterlegt wird. Auf Nachfrage der studentischen Mitglieder nach Ansprechpartnern in bestimmten Unternehmen, für die sie sich im Rahmen einer Bewerbung interessieren, werden wir diesen die entsprechenden Kontaktdaten übermitteln. Anschließend können sich die Studenten dann direkt mit den jeweiligen Ansprechpartnern in Verbindung setzen. Auch die Unternehmen profitieren von diesem zusätzlichen Zugang zu Absolventen, der in dieser Form ansonsten nicht vorhanden wäre.

## Ansprechpartner gesucht

Haben Sie Interesse, uns und die studentischen Mitglieder im Rahmen des VAA-Bewerbungsnetzwerks zu unterstützen? Haben Sie Fragen zum VAA-Bewerbungsnetzwerk?

Dann rufen Sie uns an unter 0221 160010 oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [info@vaa.de](mailto:info@vaa.de).  
Ansprechpartner: Stephan Gilow

# VAA-Aktivitäten in der Landesgruppe Bayern

Die Hochschularbeit des VAA lebt vom Engagement der VAA-Mitglieder in den Werks- und Landesgruppen. Dr. Carsten Gaebert, Vorsitzender der Werksgruppe Wacker Chemie AG München und Mitglied im Vorstand der Landesgruppe Bayern, engagiert sich seit 2003 als Hochschulreferent für den VAA und besucht regelmäßig die bayerischen Universitäten.



Foto: VAA

**VAA Magazin:** Was für Reaktionen verzeichnen Sie, wenn Sie den VAA vorstellen? Worauf legen die Studenten und Absolventen wert?

**Gaebert:** Hier muss man klar feststellen, dass der VAA trotz kostenloser Doppelmitgliedschaft mit der GDCh bei den Studenten eher unbekannt ist. Dies ist kein Wunder, sind doch zum Beispiel Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung für Studenten sehr weit vom Alltag entfernt. Werden Studenten zu Absolventen, steigt das Interesse. Das VAA-Netzwerk, die Informationen direkt aus der Industrie und auch die Prüfung des Anstellungsvertrages rücken in den Vordergrund.

**VAA Magazin:** Wir wissen durch jüngste, vom VAA initiierte Umfragen, dass sich ein Wertewandel bei der nachwachsenden Generation abzeichnet. Verkürzt gesagt: Die neuen Incentives sind der Kindergartenplatz und nicht mehr die Aussicht auf einen Dienstwagen. Stellen Sie das auch fest?

**Gaebert:** Das ist sicherlich so. In den Diskussionen bei unseren Hochschulveranstaltungen stehen immer wieder Themen wie Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Hier ist ein gesellschaftlicher Wertewandel im Gange, der natürlich auch bei den Studenten zu finden ist. Auf der anderen Seite muss man aber auch feststellen, dass es heute viel einfacher

ist, ein Auto zu kaufen als eine geeignete Kinderbetreuung zu bekommen.

**VAA Magazin:** Drückt sich durch die neue Haltung der Studenten unter Umständen eine Schwierigkeit aus, die – denkt man etwa an die Skepsis gegenüber Auslandseinsätzen – für die Entwicklung des Geschäfts nachteilig werden könnte?

**Gaebert:** In der von Ihnen angesprochenen Umfrage äußerten sich zirka 75 Prozent der Absolventen skeptisch zu einem Auslandseinsatz. Diese Tendenz könnte tatsächlich zu einem Problem für die Unternehmen werden. Allerdings kann man die Aussage auch positiv deuten. Das heißt nämlich gleichzeitig, dass 75 Prozent der Absolventen mit der Lage in Deutschland zufrieden sind. Außerdem heißt dies im Umkehrschluss, dass 25 Prozent der Absolventen einen Auslandseinsatz positiv sehen. Hier ist also durchaus Potenzial für Entsendungen ins Ausland vorhanden. Abgesehen davon ändert sich sicherlich die Meinung einiger Studenten zu einer jetzt fiktiven Situation, wenn im Berufsleben eine konkrete Situation auf sie zukommt.

Mehr auf  PINKO

Eine Langfassung der Interviews finden Sie auf unserer internetgestützten Kommunikationsplattform PINKO unter <https://pinko.vaa.de>

EMPLOYER BRANDING

# Kinderwagen statt Dienstwagen

In der Generation der heutigen Studenten und Absolventen, die den künftigen Fachkräftenachwuchs stellen, hat ein Wertewandel stattgefunden. Dies belegt eine vom VAA initiierte und gemeinsam mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh) erstellte Studie, die am 30. März 2012 im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASFF) des Landes Brandenburg in Potsdam vorgestellt wird.

Nach der Begrüßung durch den Staatssekretär Prof. Dr. Wolfgang Schröder und 1. Vorsitzenden des VAA Dr. Thomas Fischer werden Geschäftsführer und Personalverantwortliche der größeren Chemieunternehmen in den neuen Bundesländern die Ergebnisse diskutieren.

Der Studie zufolge stufen junge Menschen die Möglichkeit der betrieblichen Kinderbetreuung als eines der entscheidenden Attraktivitätskriterien potenzieller Arbeitgeber ein, und nicht etwa einen Dienstwagen. Auch der für ältere Arbeitnehmergenerationen noch mit Abstand wichtigste Faktor, nämlich die Höhe des Einkommens, wird aus Sicht der jungen Akademiker von der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben um Längen geschlagen. Die Resultate der auf einer nach wissenschaftlichen Kriterien durchgeführten Befragung von über 600 Studenten und Berufsanfängern im VAA basierenden Studie verdeutlichen: Das Schlagwort „Leben, um zu arbeiten“ ist längst überholt. Vielmehr kommt es zukünftigen Arbeitnehmern auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance an.

Ob KMU oder Großindustrie – mittlerweile haben auch die Unternehmen die Zeichen der Zeit erkannt. Aktiv und intelligent wird dabei auf ein effektives Employer Branding gesetzt und um Nachwuchs geworben. Verstärkt setzen Arbeitgeber auf



Foto: marioArte – Fotolia

Themen wie Diversity und Work-Life-Balance, um neue Fach- und spätere Führungskräfte für eine Tätigkeit in der Industrie zu begeistern. Auch On-the-job-Trainings, studienbegleitende Praktika oder gezielte Sponsorings von Studienprojekten gehören zum immer breiter gefächerten Arsenal der Instrumente zur Mitarbeiterge-

winnung. Zugleich arbeitet die Industrie eng mit Hochschulen zusammen und führt Seminare an Universitäten und Fachhochschulen durch – ein Weg, der letztlich nicht nur der Image- und Attraktivitätssteigerung dient, sondern auch der tatsächlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die bestehenden Belegschaften zugute kommt.

Foto: MASFF Brandenburg



**Prof. Dr. Wolfgang Schröder**  
Staatssekretär des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie Land Brandenburg

„Der Einfluss der Demografie auf das Arbeitskräfteangebot ist im Osten ungleich höher als im Westen. So sinkt das Angebot an Fachkräften in den ostdeutschen Regionen deutlich früher und vor allem stärker. Unternehmen spüren die Knappheiten bereits jetzt – die Luft wird dünner. Gewinner werden in diesen Zeiten

vor allem die attraktiven Arbeitgeber sein – worauf kommt es also im Einzelnen an, wenn man jungen Nachwuchs sucht? Mithilfe der VAA-Befragung werden die Vorstellungen und Erwartungen der Berufseinsteiger gut ausgeleuchtet und bieten Anhaltspunkte für die strategische Personalarbeit der Unternehmen.“

# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Dezember-Ausgabe: Dr. Thomas Petri, Werksgruppe Bayer Schering Pharma, Dr. Torsten Priester, Einzelmitglied Süd und Dr. Hartwig Müller, Einzelmitglied Nordrhein. Die Lösung lautet „Quecksilber“.

Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. März 2012. Bereits nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Internetseite eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail (redaktion@vaa.de), Fax (0221 160016) oder Post an die Kölner VAA-Geschäftsstelle (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Benzin- oder Buchgutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

	1							3	
			2		6				
	4	2					1	8	
7			9		2				8
			9				7		
8			1		3				5
	8	7					3	4	
			6		4				
	5								2

jap. Regisseur (Akira ..., † 1998)	lockere Erde	nordital. Provinz an der Etsch	Teil christlicher Kirchen	Ausruf der Verwunderung	Nahostbewohner	Wintersportregion in Italien	poln. Regisseur (Roman ...)	Schiffshilferuf	historischer Name für Palästina	Fahrtstrecke				
dunkelbraune Farbe		6		Vorname der Kabarettistin Fitz			begehrter Filmpreis		9					
Kleiderbesatz		Vorn. der Sängerin Fitzgerald			Sonnenschutz				italienisch: Heilige					
			10	Erdformation nicht mehr fern			musikalisch: ziemlich							
Komponist von „Die Moldau“					Schulstadt in England			Tierkadaver						
Held der Artus-sage	Ort in der Bibel (Hexe von ...)	lateinisch: Zorn		Heringsfisch	Stadt am Genfer See									
			Ordens-tracht englisch: Spiel		1		griechische Vorsilbe: Erde	frz. Filmkomiker (Jacques ..., † 1982)		Zweirad				
Berg bei Bad Gastein		3			ebenso	musik.: heftig Stadt in Italien			4					
altgriechischer Mathematiker	Unternehmenslust	Hauptstadt von Großbritannien	veraltet: Ameise	Elbezufluss seichte Bucht			Tapetenkleben		Rundfunk-sprecherin					
						naut. Winkel-mess-gerät								
Duftstoffe				Abk.: Compagnie		Sicherheits-behörde	Laubbaum							
Schiff-fahrts-unternehmen	span. Königin († 1969; Rufname)		norddt.: Schaufel englisch: Reis					jüdische Bezeichnung für Nichtjude		lat.: im Ganzen (2 Worte)				
			5		Alpenprimel	japanische Papierfaltkunst	7	2						
Himmelsrichtung (Abk.)	8		höchster Berg der Pyrenäen (Pic de ...)	Grautier an dieser Stelle			Strömung			Note beim Doktor-examen				
hinterher, hierauf					zuge-spitzt, betont									
amerik. Jazzer (Count ..., † 1984)	portugiesisch: heilig	Getränke-rest Main-zufluss				byzan-tinische Kaiserin		portugie-sisch: Fluss						
				Kurzform von Elisabeth			US-Country-sängerin (Bonnie)							
meist ungiftige Schlange					auf ein Bein nieder-lassen			künst-liche Sprache						
Nachbarinsel von Malta				<b>Lösung</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 7. FEBRUAR 1637

# Schwarzer Tag für bunte Blumen

## – Ende der „Tulpenmanie“ in den Niederlanden

Unter der Überschrift „ChemieGeschichte(n)“ wirft das VAA Magazin in loser Folge einen Blick auf Meilensteine der chemischen Wissenschaft und Praxis. Im Mittelpunkt stehen Personen, Dinge oder Ereignisse, die Geschichte gemacht haben und deren Einflüsse bis heute spürbar sind.

Tulpen – in einigen Wochen sprießen sie wieder in den Beeten. Heutzutage allerdings käme wohl kein Hobbygärtner auf die Idee, mit der bunten Pracht an die Börse zu gehen. Doch etwas Ähnliches hat sich zu Beginn des 17. Jahrhunderts in den Niederlanden zugetragen. Mit zum Teil abenteuerlichen Folgen. So verlangten Händler für Knollen der Sorte „Semper Augustus“ 10.000 Gulden – damals der Gegenwert eines Amsterdamer Stadthauses in bester Lage. Am 7. Februar 1637, vor 375 Jahren, brach der Handel mangels kaufwilliger Interessenten zusammen. Und die „Tulpenmanie“ ging, wie Finanzexperte Torsten Dennin schreibt, als erster dokumentierter Börsencrash in die Annalen der Wirtschaftsgeschichte ein.

„Semper Augustus“, die „Immer Erhabene“, ist nicht der einzig klangvolle Name, der im Zusammenhang mit dem Tulpenhandel im 16. und 17. Jahrhundert auftaucht. Die Tulpenbücher, eigens angefertigte Kataloge, verzeichnen etwa Sorten wie „Admiral da Costa“, „Goldstoff“ oder „Achat“. Und verweisen darauf, dass der Ursprung des kurzzeitig aufblühenden Geschäftszweigs in der Sammelleidenschaft betuchter Liebhaber lag. Die erste Beschreibung der vor allem im mittleren Orient verbreiteten Pflanze stammt von einem flämischen Gesandten am Hof des türkischen Sultans: Ogier Ghislain de Busbecq. Sein Landsmann Carolus Clusius machte die Gartentulpe Ende des 16. Jahrhunderts in den Niederlanden populär.

Warum kam es innerhalb kürzester Zeit zu einem regelrechten Run auf die

Knollen? Laut Buchautor Dennin waren es vor allem die im Ostindien- und Karibikhandel reich gewordenen Kaufleute, die im „Goldenen Zeitalter“ der Niederlande nach Möglichkeiten suchten, ihren Wohlstand zu zeigen. Ob die „Manie“ allerdings, wie Dennin behauptet, weite Teile der Bevölkerung erfasste, darüber streiten die Gelehrten. Viele sehen in dem Handel ein Phänomen der gehobenen Bürgerschicht. Dafür spricht, dass vor allem Städte wie Amsterdam, Haarlem oder Gouda zu Zentren des Tulpengeschäfts avancierten.

Wurden Pflanzen und Knollen anfangs noch getauscht, so floss für begehrte Sorten ab Ende des 16. Jahrhunderts auch schon Geld. Zunächst beschränkten sich die Geschäfte auf die Pflanzzeit in den Sommermonaten. Aber als die Nachfrage stieg, gelangten auch solche Zwiebeln in den Verkauf, die sich noch in der Erde befanden. Spätestens in den 1630er Jahren traten zudem Zwischenhändler auf den Plan. Börsenähnliche Zusammenschlüsse, die Kollegien, ersetzten die Auktionen in Wirtschaftshäusern. Dennin: „Es werden nicht mehr die Blumen selbst gehandelt, sondern die Rechte an Tulpenzwiebeln“ – nichts anderes als das, was heute unter dem Begriff Terminhandel fungiert.

Kein Wunder, dass immer wieder Parallelen von der Tulpenmanie im 17. Jahrhundert zu den Wirtschaftskrisen unserer Tage gezogen werden. Ein Beispiel ist der aktuelle Rohstoffhandel. Auch die Agrarindustrie bekommt die Auswirkungen zu spüren – wenn auch weniger dramatisch, wie ein Sprecher von Bayer CropScience bestätigt. Teuerungen habe das Unternehmen mit „striktem Kostenmanagement, höheren Produktionsvolumina und Effizienzsteigerungen“ ausgleichen können. Zugleich hätten hohe Preise für Agrarrohstoffe insbesondere in Lateinamerika und Osteuropa im Dreivierteljahr 2011 zu verstärktem Marktwachstum geführt. Entwicklungsländern hingegen machten in jüngster Vergangenheit vor allem Preissprünge bei Weizen und Reis zu schaffen.

Das Schicksal der Tulpe „Semper Augustus“ ist unterdessen längst ein Fall für das Kuriositätenkabinett. Naturwissenschaftler wiesen 1924 nach, dass die besondere Färbung der inzwischen verschollenen Sorte wie bei manch anderen damals heiß gehandelten Kandidaten auf einer von Blattläusen übertragenen Viruserkrankung beruhte. Die vermutlich teuerste Pflanze ihrer Art war von Schädlingen befallen – und würde heutzutage von Züchtern wohl aussortiert werden.

*So viel wert wie ein Stadthaus in Amsterdam: eine Tulpe der Sorte „Semper Augustus“ auf einem Aquarell aus dem 17. Jahrhundert. Foto: Norton Simon Museum Wikipedia*



# Glückwünsche im März und April

## zum 95. Geburtstag im März:

- Lothar Schätz, Krefeld

## zum 85. Geburtstag im März:

- Kurt Beisel, Ludwigshafen
- Dr. Felix Dürr, Mannheim
- Hans Heinrich, Grünstadt
- Dr. Siegmund Lust, Darmstadt
- Dr. Walther Rabe, Leverkusen
- Heinrich Sixtus, Heidelberg
- Hans Ungeheuer, Frankfurt
- Dr. Albrecht Wallis, Leverkusen
- Dr. Hans Westermann, Marl

## zum 80. Geburtstag im März:

- Reinhard Dein, Börger
- Clemens Dölle, Halle
- Dr. Kurt Eiermann, Pfungstadt
- Kurt Gehrlein, Ludwigshafen
- Joachim Grünhagen, Babenhausen
- Wolfgang Hünemeyer, Marl
- Nels Jorgensen, Bingen
- Klaus-Peter Jurkat, Bergisch Gladbach
- Günter Keller, Ludwigshafen
- Wolfgang Kube, Ludwigshafen
- Dr. Lambis Leontaritis, Krefeld
- Dr. Harald Marxmeier, Norden
- Udo Meske, Ludwigshafen
- Kurt Nawotki, Sindelfingen
- Dr. Harry Orttmann, Burscheid
- Dr. Reinold Schmitz, Odenthal
- Hansdieter Seidenstricker, Heidelberg
- Dr. Ferdinand Senge, Krefeld
- Horst Stange, Ronnenberg

## zum 75. Geburtstag im März:

- Friedbert Back, Mannheim
- Dr. Dieter Bohm, Eltville
- Dr. Hartmut Fischer, Hofheim

- Dr. Wolfgang Gretscher, Frankfurt
- Hartmut Hopf, Ludwigshafen
- Jürgen Hopf, München
- Heinz-Ludwig Imkamp, Viersen
- Norbert Keller, Berlin
- Horst Kreckel, Speyer
- Dr. Guntbert Mempel, München
- Werner Raser, Krefeld
- Dr. Klaus Schulze, Haltern a. S.
- Dieter Simon, Uelzen
- Hermann Teuber, Bobbau
- Klaus-Dieter Tomanek, Mutterstadt
- Manfred Turba, Burgkirchen
- Dr. Helmut Ullner, Hochheim
- Heinrich Völker, Leichlingen
- Jürgen Wiederhold, Kelkheim
- Dr. Gerhard Zimmer, Patsch

## zum 90. Geburtstag im April:

- Dr. Gerd Huber, Memmingen
- Dr. Hans Plum, Hamm
- Dr. Fritz Reiff, Seeheim-Jugenheim

## zum 85. Geburtstag im April:

- Dr. Heinz Burger, Hirschberg
- Dr. Werner Daum, Krefeld
- Dr. Helmut Grund, Haan
- Dr. Johannes Kutschke, München
- Dr. Gerhard Matthaei, Monheim
- Willi Pullen, Neuss
- Dr. Lutz Rohrschneider, Münster

## zum 80. Geburtstag im April:

- Horst Bergmann, Beindersheim
- Dr. Reimar Danneberg, Ruhland
- Dr. Walter Dürckheimer, Hattersheim
- Dr. Hans Euchner, Eschborn
- Dr. Ferdinand Finus, Mönsheim
- Dr. Dieter Mahlig, Neuleinigen

- Otto Michel, Langenfeld
- Dr. Roland Morow, Wiesbaden
- Dr. Gottfried Ploss, Königstein
- Manfred Rexhaus, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Helmut Rinno, Hofheim
- Dr. Alfred Stephan, Hirschberg
- Dr. Heinz Strack, Rheinfelden
- Gerhard Teichmüller, Jena
- Hans-Joachim Tzschoppe, Laudenburg
- Dr. Dieter Ziegenhagen, Berlin

## zum 75. Geburtstag im April:

- Claus Bertrand, Castrop-Rauxel
- Gerhard Brudi, Ludwigshafen
- Gerhard Buchin, Premnitz
- Dr. Theo Burger, Bad Dürkheim
- Hans Czwalinna, Pulheim
- Klaus Deckert, Leverkusen
- Erich Engelter, Mannheim
- Dr. Peter Fahrig, Bad Dürrenberg
- Gerhard Fiedler, Büttelborn
- German Fischer, Neusäß
- Dr. Heinz Friedrich, Hanau
- Dr. Hans-Joachim Förster, Rugensee
- Dr. Heinz Goller, Odenthal
- Dr. Fritz Graf, Speyer
- Dr. Heinz Hebisch, Angermünde
- Dr. Eckart Irion, Wuppertal
- Wolfgang Klee, Germersheim
- Hans-Georg Kramer, Marburg
- Dr. Jens Michael Krause, Hofheim
- Dr. Ingomar Krehan, Köln
- Dr. Heinzhorst Moebius, Saal
- Dr. Heinz Roeder, Erfstadt
- Dr. Rupert Schick, Limburgerhof
- Dr. Peter Scholz, Kleinmachnow
- Dr. Eberhard Peter Schott, Neustadt
- Norbert Tilmann, Hemsbach
- Dr. Winfried Wingender, Burscheid

## Impressum

**Herausgeber:** Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellten der chemischen Industrie e. V., Mohnenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 160010, Fax 0221 160016, [info@vaa.de](mailto:info@vaa.de), [www.vaa.de](http://www.vaa.de)  
Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

**Redaktionsleitung:** Dr. Martin Kraushaar

**Redaktion:** Stephanie Alt (verantwortlich für diese Ausgabe), Ursula Statz-Kriegel, Christoph Janik, Timur Slapke; verantwortlich für die ULA Nachrichten: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

**Redaktionsbeirat:** Thomas Dülberg, Dr. Thomas Fischer, Gerhard Kronisch

**Anzeigen:** Ursula Statz-Kriegel, Mohnenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 16001-29, [ursula.statz@vaa.de](mailto:ursula.statz@vaa.de)  
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2008.

**Druckauflage:** 27.000 (04/10); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

**Gestaltung:** Dülberg & Brendel GmbH Kommunikation, Düsseldorf

**Druck:** Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf

Die Redaktion des VAA Magazin weist darauf hin, dass in namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Inhalte und Ansichten nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Werbeproschüren.



## VORSCHAU APRIL-AUSGABE

- **Studie:**  
Employer Branding  
und Wertewandel
- **FECCIA-Konferenz:**  
Aktives Altern

# Leserbriefe

VAA Magazin, Dezember 2010

## Zu den Beschlüssen der Delegiertentagung: „Hightech-Strategie 2020“ und „Energiepolitik“

Im Augustheft 2011 hatten Sie meinen Leserbrief hinsichtlich neuer Energiequellen veröffentlicht, auf den Dr. Freund kritisch antwortete. Trotz aller Unkenrufe: Inzwischen ist die erste I-MW-Anlage nach der ROSSI/FOUCARDI-Technik auf dem Markt als „E-Cat-Fuser“. Sie kann bestellt werden über die Redaktion des NET-Journal/TransAltec A.G., Zürich (Schweiz), Tel. 0041 (0) 442527734, Fax 0041 (0) 44252 7736. Die Produktion findet vermutlich in den USA statt. Eine neuere Beschreibung der Situation um den Apparat findet sich im NET-Journal Heft 11/12 (2011), Seiten 4 – 11.

*Dr. Walter Dittmar, Hofheim*

## Zum Artikel: Wettbewerbsfaktor Vielfalt, VAA Magazin Dezember 2011

Na gut – ich habe nur naturwissenschaftlich studiert – und das ist auch noch seeehr lange her... aber was bitte soll ich (man?) mit folgendem Satz (VAA Magazin Dez. 2011, Seite 17, 3. Absatz) anfangen bitte:

„Die Basis hierfür bilden demnach diversity konsistente (HR-) Prozesse und Tools,

Kommunikation und Bewusstseins-schaffung, Verstehen des Business case sowie die Umsetzung als Unternehmensthema“.

Mit Verlaub, so ein Mist macht mich wütend! Was für ein extrem elitäres Gequatsche! Der ganze Artikel muss wohl etwas mit der Integration von Ausländern zu tun haben (??). Wenn dem aber so wäre, warum schreiben Sie es dann nicht?

Ich bin zu blöde – ich muss es endlich einsehen...

*Dr. Michael Henkel, Troisdorf*

## Personalia

Wiedereinstellung in der Kölner Geschäftsstelle: Seit dem 1. Januar ist Tanja Watson wieder als Assistentin für den VAA tätig. Sie war sieben Jahre in den USA tätig und verstärkt jetzt erneut unser Team.



## Schreiben Sie uns

VAA Magazin  
Mohrenstraße 11 – 17  
50670 Köln  
Fax 0221 160016  
redaktion@vaa.de

Die Redaktion behält sich Kürzungen vor. Bitte geben Sie Ihren Namen und Ihre Anschrift an.



## Termine

<b>25.02.2012</b>	Vorstandssitzung, Frankfurt
<b>01.03.2012</b>	Kommission Betriebsräte, Mainz
<b>05.03.2012</b>	Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
<b>12.03.2012</b>	Kommission Hochschularbeit, Köln
<b>14.03.2012</b>	Kommission Einkommen, Köln
<b>16.03.2012</b>	Kommission Pensionäre, Köln
<b>17.03.2012</b>	Vorstands- und Beiratssitzung, Köln
<b>23.03.2012</b>	Kommission Aufsichtsräte, Fulda
<b>23./24.03.2012</b>	Aufsichtsrätetagung, Fulda
<b>13.04.2012</b>	Sprecherausschussskonferenz, Haigerloch
<b>14.04.2012</b>	Vorstandssitzung, Haigerloch

Hinter **jeder**  
erfolgreichen  
**Frau** steht  
der **VAA.**



**Mitglied sein im VAA:**

- Interessenvertretung
- Juristischer Service
- Publikationen
- Bildung
- Netzwerk
- Politik
- ULA-Mitglied

**Herzlich willkommen!**

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



# Er erkennt, was bei wem am besten wirkt.

Jeder Mensch ist anders – auch genetisch. Deshalb setzen wir auf Personalisierte Medizin: Unsere Bereiche Pharma und Diagnostics arbeiten gemeinsam an Tests und Wirkstoffen, um Therapien besser auf die Bedürfnisse von Patienten abzustimmen.

Unsere Innovationen helfen Millionen Menschen, indem sie Leid lindern und Lebensqualität verbessern. Wir geben Hoffnung.

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



*Innovation für die Gesundheit*