

VAA Magazin

Interessenvertretung · Juristischer Service · Publikationen · Bildung · Netzwerk

Sonnenschutz:

Dick auftragen

Parteien:

Kritisch prüfen

Elternzeit:

Gut beraten



Unfall-Versicherung (VAA-Top-Schutz)

Sicherheit für die ganze Familie mit erheblich verbessertem Leistungsumfang*



Mehr Leistung

- verbesserte Gliedertaxe
- Eigenbewegungen
- Leistungskürzung bei Mitwirkung von Krankheiten/Gebrechen erst ab 50%
- ...

Schutz bei Infektionen

z.B. bei Borreliose nach einem Zeckenbiss

NEU: Helmbonus

Erhöhung der Invaliditätsleistung um 10% nach Kopfverletzungen

NEU: Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

Angebotsbeispiel (Alter 18-65)

Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 €

(Grundsumme 100.000 € mit Progression 500)

Jahresbeitrag inkl. Versicherungs-Steuer: 92,82 Euro

- günstigere Beiträge für Kinder
- beitragsfreier Versicherungsschutz ab dem 3. versicherten Kind
- 10% Familiennachlass ab 3 versicherten Personen
- generell ohne zusätzlichen Beitrag mitversichert:
Bergungskosten 50.000 €, Kurkosten 15.000 €, Kosmetische Operationen 25.000 €

Versicherer: Mannheimer Versicherung AG

* Der konkrete Umfang des Versicherungsschutzes ergibt sich ausschließlich aus den Versicherungsbedingungen und dem Versicherungsschein.

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

SPEZIAL

- 06 Chemie – Kosmetik – Sonnenschutz
Vom Gedächtnis der Haut

VAA

- 12 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere
Zusatzfragen zur Befindlichkeitsumfrage ausgewertet
- 14 Betriebsratswahlen 2014
Workshop für Betriebsräte und Kandidaten in Mainz
- 16 Kooperation mit Leuphana Universität Lüneburg
Arbeitsfähigkeit von Führungskräften
- 18 Dialog & Espresso
Zwiegespräch mit Christine Simon und Klaus Lüdemann

PORTRÄT

- 20 Dr. Sigurd Buchholz
Hebel für Verbesserungen

BRANCHE

- 24 Personalia aus der Chemie
Margret Suckale neue BAVC-Präsidentin

EUROPA

- 26 Kinder – Pflege – Karriere
Europäische Sozialpartnerkonferenz in Kopenhagen

MELDUNGEN

- 28 Wider den Schmerz

ULA NACHRICHTEN

- 31 Demografie- und Familienpolitik
Interview mit Dr. Angela Merkel

ARBEITSLEBEN HEUTE

- 39 Zukunft mit Kindern
Interview mit Prof. Hans Bertram

RECHT

- 46 Interview mit Christian Lange
Theorie und Praxis bei Elternzeit

VERMISCHTES

- 53 Leserbrief
- 54 Personalia, Termine, Impressum

Foto: Beiersdorf AG



6



20



26



31

Coverfoto: wavebreakmedia – Shutterstock



39



Wer soll diese Noppen stoppen? Weltweit sind Spezialisten auf der Suche nach Lösungen, wie sich Leder und Textilien für bestimmte Zwecke besser nutzen lassen. Die von BASF entwickelte Steron-Technologie sorgt dafür, dass beispielsweise Autositze auch an heißen Sommertagen angenehmen Sitzkomfort bieten. Das Bild zeigt die Beschichtung in einer Vergrößerung von 130:1. Foto: BASF

Wahlzeit!

Allerorts ist es zu spüren: Langsam, aber sicher springt sie an, die Wahlkampfmaschine der Parteien. Bereitwillig und fleißig gießen die Akteure Öl ins Getriebe und bringen die Geschütze in Stellung, um auf den politischen Gegner zu feuern. Ob Hinterbänkler, Generalsekretäre oder Spitzenkandidaten: Sie alle stehen bald zur Wahl. Fast keiner von ihnen ist sich in der bald beginnenden heißen Phase des Bundestagswahlkampfs zu schade für Attacken. Lediglich die Kanzlerin mag nicht so richtig in den Angriffsmodus schalten. Sie wartet lieber noch ein wenig. Zumal sie sich, so scheint es zurzeit, ihres Postens ziemlich sicher sein kann. Den Rest machen die potenziellen Koalitionspartner schon unter sich aus. So kennen wir es, das ist nichts Neues. Im Interview mit den ULA Nachrichten – hier im Heft auf den Seiten 29 und 30 – nimmt Angela Merkel Stellung zu ihrem demografie- und familienpolitischen Konzept.

Überraschend ist dennoch, wie lange die Politiker gebraucht haben, um aus dem Sommerloch herauszukraxeln. Zugegeben: In Sachen Euro Hawk scheint wieder ordentlich Bewegung hineinzukommen. Aber allein die Affäre um den NSA-Whistleblower Edward Snowden hätte schon genug Futter für einen nicht nur meteorologisch, sondern auch politisch heißen Juli geboten. Nichts da: Zwar wurde von allen Parteien – mal mehr, oft weniger – kräftig Empörung geäußert, aber irgendwie wirkte alles zu theatralisch. Eine ernsthafte und ehrliche politische Auseinandersetzung wollte partout nicht aufkommen. Zu brisant ist anscheinend das Thema – für Regierung und Opposition gleichermaßen. Dabei böte nicht nur die Frage der Einhaltung elementarer Grundrechte, sondern auch das Problemfeld rund um die vielfältigen Möglichkeiten zur Wirtschaftsspionage im digitalen Zeitalter genug Raum für kritische Fragen. Gerade im Kontext der nun avisierten Freihandelszone zwischen den USA und der EU erhält der Datenschutz ein besonderes Gewicht. Dass der Freihandel zwischen den beiden führenden Handelsmächten der westlichen Welt keineswegs ein Nullsummenspiel ist, veranschaulicht die Rubrik „Wirtschaft in Zahlen“ auf Seite 22 eindrucksvoll.

Es wird Zeit für den Wahlkampf. Es wird Zeit für die Wahl. Und zwar nicht nur für den Bundestag: Auch in den Unternehmen werden bald Sprecherausschüsse und Betriebsräte gewählt. So haben sich bereits im Juni die Kandidaten und Betriebsräte des VAA zu einem Workshop in Mainz getroffen, um die Betriebsratswahlkampagne vorzubereiten. Mehr dazu im Fotobericht auf den Seiten 14 und 15. Offiziell starten wird die Kampagne am 27. September in der Kölner Wolkenburg, eine knappe Woche nach der Bundestagswahl. Dann wird auch der offizielle Wahlkampflogan enthüllt. Kurz und griffig ist er, so viel sei verraten. Bis dahin verrät der Artikel auf den Seiten 18 und 19 aus unserer Serie „Dialog & Espresso“, wie der Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen Betriebsratsmitgliedern funktioniert.

In Zeiten des Wahlkampfs und der Wahlen wünsche ich Ihnen stets den nötigen und kritischen Durchblick! Vielleicht hilft Ihnen dabei ja auch die Lektüre des VAA Magazins – zumindest ein bisschen.



Ihr Gerhard Kronisch
VAA-Hauptgeschäftsführer



Foto: VAA

SONNENSCHUTZMITTEL

Die Haut vergisst nichts

Der Sommer ist endlich da und viele Menschen genießen am Baggersee, im eigenen Garten oder am Mittelmeer die lange entbehrten Sonnenstrahlen. Sonne und Licht sind wichtig für das Wohlbefinden. Aber sie haben auch Schattenseiten: Ein zu sorgloser Umgang mit UV-Strahlung kann nicht nur zu Sonnenbrand, sondern auch zu beschleunigter Hautalterung und Hautkrebs führen. Deshalb kommt es auf den richtigen Sonnenschutz an.

Von Christoph Janik

In den Sonnenschutz-Laboren der Beiersdorf AG liegt der typische süßliche Geruch in der Luft, der einen sofort an Sommer und Urlaub denken lässt. Dr. Frank Schwanke ist beim Hamburger Kosmetikhersteller verantwortlich für Forschung und Entwicklung rund um den Sonnenschutz. Er hat ein kleines Experiment vorbereitet: Sechs Eier stehen in einem offenen Karton unter einer Glasplatte, ihre Oberseiten sind mit einer Flüssigkeit beschichtet. Als Schwanke eine UV-Lampe einschaltet, beginnt die Farbe auf den Eiern zu leuchten. Dann sprüht er ein Sonnenschutzmittel auf die Glasplatte und im gleichen Augenblick verschwindet der Leuchteffekt. „Der Schutzwirkung tritt sofort ein. Anders als früher ist es nicht mehr nötig, sich eine halbe Stunde vorher einzucremen, damit der UV-Schutz richtig wirkt“,

erläutert der promovierte Chemiker. Hinter ihm stehen säuberlich aufgereiht in einem Regal die rund 20 verschiedenen Produkte, die Beiersdorf unter der Marke NIVEA Sun in Deutschland vertreibt. Neben der üblichen Lotion sind darunter inzwischen auch viele Sprays. Ebenso wie die sofortige Wirkung beim Auftragen ist diese Anwendungsform eine Innovation, die aus den Laboren in Hamburg-Eimsbüttel stammt.

Sonnenbrand schädigt die Hautzellen

Doch wovor genau schützen solche Produkte die Haut? „Das Sonnenlicht enthält zum einen kurzweilige UV-Strahlung, die in den oberen Hautschichten absorbiert wird. Bei zu starker Exposition löst diese UVB-

Strahlung eine akute Reaktion in der Haut aus, den Sonnenbrand“, erklärt Professor Uwe Reinhold. Der Hautkrebs-Experte ist Leiter des dermatologischen Zentrums Bonn Friedensplatz und engagiert sich bei onkodem, dem Netzwerk niedergelassener Dermato-Onkologen. Gemeinsam mit seinen Kollegen will Reinhold auf die Gefahren durch leichtfertigen Umgang mit der Sonne aufmerksam machen: „Durch Sonnenbrand entstehen Schäden im Erbgut der Hautzellen, es werden Mutationen ausgelöst. Die kann der Körper in einem gewissen Umfang kontrollieren oder reparieren, aber je nach Dosierung und Frequenz bleiben letztendlich Schäden übrig, aus denen sich in zwanzig oder dreißig Jahren Hautkrebs entwickeln kann.“ Kurz gesagt: Die Haut vergisst nichts. ►





Moderne Sonnenschutzmittel wirken sofort, eine Wartezeit vor dem Gang in die Sonne ist nicht notwendig. Dennoch empfehlen Experten, den Sonnenschutz vorher aufzutragen, damit die Haut von Anfang an geschützt ist. Foto: brickrena – Shutterstock

Neben der kurzwelligeren UVB-Strahlung transportiert das Sonnenlicht aber auch die langwelligere UVA-Strahlung. „Dieser Teil des Sonnenlichts verursacht keinen akuten Sonnenbrand, sondern dringt tiefer in die Haut ein, verändert dort primär die Bindegewebsfasern und führt so zu chronischen Lichtschädigungen. Außerdem vermittelt UVA-Strahlung einen co-karzinogenen Effekt, kann also die Bildung von Hautkrebs verstärken“, so Reinhold. Lange war die schädigende Wirkung der UVA-Strahlung allerdings unbekannt. In den 1960er Jahren kamen zunächst Lichtschutzprodukte auf den Markt, die nur vor UVB-Strahlung schützten. Weil damit der Sonnenbrand ausblieb, setzten sich viele Menschen deutlich länger der Sonne aus und bekamen hohe Dosen UVA-Strahlung ab.

Obwohl diese Wissenslücke über die Wirkung der Sonne längst geschlossen ist, nimmt die Zahl der Hautkrebsfälle nach wie vor zu. Ein wesentlicher Grund dafür ist die demografische Entwicklung: „Durch die kumulative Dosis im Laufe des Lebens steigt gerade beim hellen Hautkrebs die Wahrscheinlichkeit zu erkranken mit dem Lebensalter“, erklärt Reinhold. „Der schwarze Hautkrebs nimmt zu, weil sich das Freizeitverhalten in den letzten Jahrzehnten verändert hat. Die Leute fliegen häufiger in sonnige Länder in den Urlaub und gehen häufiger ins Solarium.“ Immerhin: Durch die Ausweitung der Vorsorgeuntersuchungen wird schwarzer Hautkrebs inzwischen häufig früher erkannt und die Mortalitätsrate steigt nicht mehr. „Vielleicht schaffen wir es noch, dass sie zurückgeht“, hofft der Hautarzt.

Vier-Stufen-Modell: Risiko und Exposition

„Wir als Dermatologen wollen den Menschen nicht die Sonne verbieten. Aber der Umgang mit der Sonnenstrahlung muss vernünftig erfolgen“, mahnt Reinhold. Dafür hat onkoderm ein Vier-Stufen-Modell für individuelle Sonnenschutzempfehlungen entwickelt (siehe Infokasten). Berücksichtigt werden dabei sowohl das individuelle Risiko einer Person als auch ihre UV-Exposition, also die Häufigkeit und Intensität der UV-Strahlung, der sie ausgesetzt ist. Uwe Reinhold verdeutlicht die beiden Einflussgrößen: „Jemand, der jeden Tag am Äquator auf dem Dach arbeitet, hat natürlich eine ganz andere Exposition als jemand, der in Mitteleuropa im Büro tätig ist. Und ein gesunder 20-Jähriger, der schnell braun wird, hat naturgemäß ein anderes Risiko als zum Beispiel ein Organtransplantiertes, der Immunsuppressiva einnimmt.“

Sonnenschutzprodukte für solche Fälle bietet die Spirig Pharma GmbH an. Geschäftsführer Dr. Ulrich Hornung beschreibt die besonderen Anforderungen: „Durch die Immunsuppression verliert die Haut dieser Menschen den wichtigen Eigenmechanismus, sich vor Sonnenstrahlen zu schützen. Das heißt, bei ihnen läuft eine Hautkrebsentwicklung im Zeitraffer ab.“ In einer zweijährigen Studie der Charité Berlin konnte die Entstehung von hellem Hautkrebs bei solchen Patienten durch die Anwendung des Spirig-



Der richtige Lichtschutz

Je nach Hauttyp werden von Dermatologen unterschiedliche Maßnahmen zum Schutz vor der Sonne empfohlen. Ein detaillierter Leitfaden zum richtigen Lichtschutz ist unter **www.uv-schutz.info** kostenlos zum Download verfügbar. Generell gilt:

1. Sonnenbrände sollten grundsätzlich vermieden werden.
2. Alle unbedeckten Körperstellen sollten vor dem Gang in die Sonne und dann mehrmals täglich mit Sonnenschutzmittel eingecremt werden, weil die Substanzen durch Wasser, Schweiß und Abrieb abgetragen werden können. Wiederholtes Auftragen verlängert jedoch nicht die zulässige Aufenthaltsdauer in der Sonne.
3. Säuglinge und Kinder bis zu zwei Jahren sind besonders gefährdet und sollten nicht der direkten Sonne ausgesetzt werden.
4. Vor allem in sonnenreichen Regionen sollten Aktivitäten im Freien in der Mittagszeit reduziert oder vermieden werden.
5. Die Haut muss langsam an die Sonne gewöhnt werden, Vorbräunungen durch künstliche Bestrahlungsquellen wie Solarien oder Bräunungslampen sind schädlich.

Quelle: onkoderm e. V.

Produktes „Actinica“ deutlich verringert werden. „Damit wurde erstmals wissenschaftlich belegt, dass mit einem Lichtschutzmittel Krebsprävention möglich ist“, berichtet Hornung stolz. Inzwischen vermarktet Spirig ein entsprechendes Medizinprodukt speziell für Risikopatienten. Auch bei seinen anderen Sonnenschutzmitteln unter der Bezeichnung „Daylong“ setzt das Unternehmen auf Herstellungsbedingungen, die sonst nur für Arzneimittel vorausgesetzt werden, und vertreibt die Produkte ausschließlich über Apotheken.

UV-Filter: Die Mischung macht's

Damit ein Sonnenschutzmittel überhaupt gegen die UV-Strahlung wirken kann, muss es sogenannte UV-Filter enthalten. Verwendet werden dabei sowohl Filter, die in die Haut eindringen und die UV-Strahlung als Teil einer chemischen Reaktion in Wärme umwandeln, als auch partikuläre Filter, die an der Hautoberfläche bleiben und einen Teil der Strahlung reflektieren. Letztere bieten aus Sicht von Dermatologe Uwe Reinhold einen Vorteil:

„Es gibt Menschen, die auf chemische Filter mit Hautirritationen reagieren oder in Kombination mit UV-Strahlung sogar zur so genannten Mallorca-Akne neigen. Für diese Personen und für Kinder sind partikuläre Filter die bessere Wahl.“

Auch Frank Schwanke von Beiersdorf sieht die Vorteile dieser Produktklasse: „Diese Filter stehen hoch im Kurs, weil die dafür verwendeten Materialien aus der Natur gewonnene Substanzen wie Zinkoxid oder Titandioxid sind. Sie werden zwar modifiziert, sind aber natürlichen Ursprungs.“ Allerdings haben sie auch einen klaren Nachteil: „Wenn man ein Sonnenschutzmittel nur auf Basis partikulärer Filter zusammensetzt und einen sehr hohen Lichtschutzfaktor erreichen will, erhält man am Ende eine weiße Paste, die ich gern scherzhaft ‚Malerfarbe‘ nenne“, beschreibt Schwanke die Anforderung bei der Formulierung der Produkte. „Die chemischen Filter sind hocheffizient beim UV-Schutz und haben Vorteile bei der Sensorik. Beide Filterklassen habe also ihre Berechtigung und es geht darum, die richtige Mischung aus den verschiedenen Komponenten zu finden.“ ►

Länger in der Sonne: Der Lichtschutzfaktor auf Sonnenschutzmitteln gibt an, wie viel länger man sich bei Verwendung des entsprechenden Produktes in der Sonne aufhalten kann, ohne einen Sonnenbrand zu bekommen. Je nach Hauttyp unterscheidet sich die Eigenschutzzeit der Haut erheblich. Foto: Oliver Haja – pixelio.de

Dafür stehen den Herstellern derzeit knapp 30 Substanzen zur Verfügung, die in Europa als UV-Filter zugelassen sind. Länger wird diese Positivliste nur, wenn es ein neuer Filter durch die aufwendigen europäischen Genehmigungsverfahren schafft. Uli Osterwalder ist Scientific Adviser im Bereich Sun Care bei der BASF, die vor Kurzem einen neuen Breitband-UV-Filter auf den Markt gebracht hat. Er hebt hervor: „Unser neuer Filter Tinosorb A2B bietet Schutz gegen UV-Strahlung mit Wellenlängen von 290 bis 340 Nanometern. Er schließt damit eine Schutzlücke in der UV-AII-Bandbreite, die zuvor von keinem Filter abgedeckt wurde.“

Auch beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck wird ständig an Innovationen im Bereich der UV-Filter gearbeitet. Eines der Aushängeschilder der Darmstädter sind die sogenannten Eusolex UV-Pearls. „Diese verkapselten UV-Filter können so in die Formulierung eines Sonnenschutzmittels eingearbeitet werden, dass die Effizienz gesteigert und gleichzeitig der direkte Kontakt des Sonnenschutzfilters mit der Haut reduziert wird. Dadurch sinkt auch der Anteil der UV-Filter, die in die Haut eindringen“, erklärt Dr. Frank Pflücker. Er leitet den technischen Service und die Anwendungs-



Die UVB-Strahlung im Sonnenlicht verursacht Sonnenbrand, der seinerseits zu dauerhaften Hautschäden und Hautkrebs führen kann. Foto: William Veder – pixelio.de

technik für funktionelle Rohstoffe im Bereich „Pigments and Cosmetics“ bei Merck.

Nanopartikel im Sonnenschutz

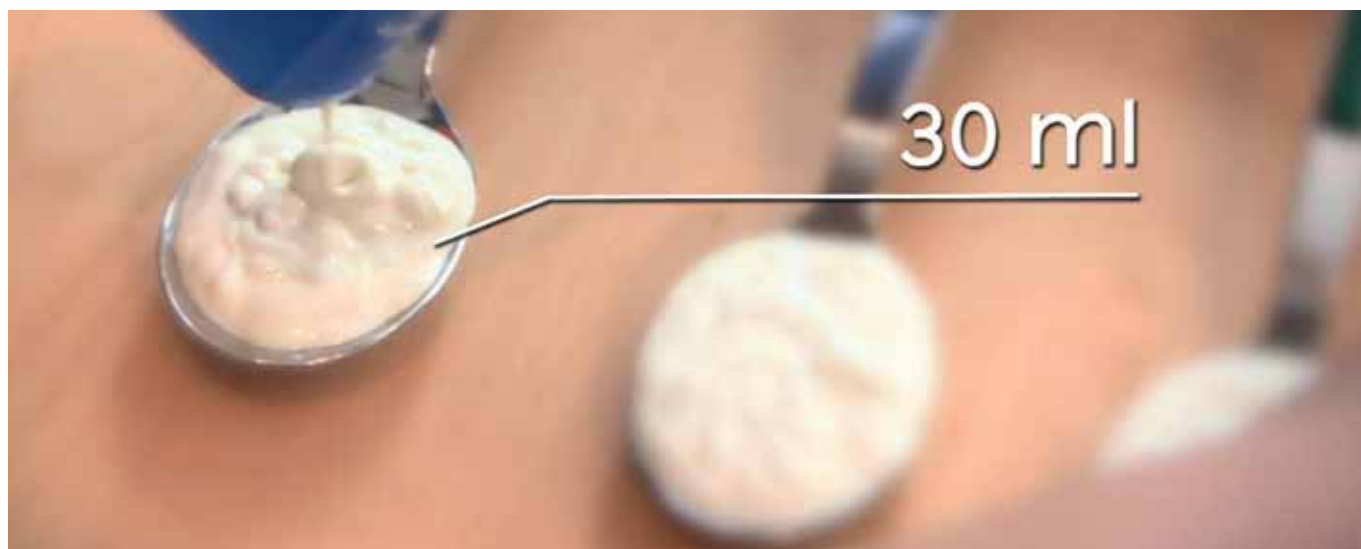
Neben dem Einsatz verschiedener Filter bietet auch die Größenstruktur der Inhaltsstoffe einen Ansatzpunkt, um die Eigenschaften der Sonnenschutzprodukte bei der Herstellung in die gewünschte Richtung zu lenken. Zum Beispiel, um der nachteiligen Sensorik der partikulären Filter entgegenzuwirken. Diese enthalten immer eine Ver-

teilung von Partikeln verschiedener Größe. Verkleinert man die Mehrzahl dieser Partikel, wird das Licht zwar weiterhin reflektiert, der „Wandfarben-Effekt“ wird aber deutlich reduziert. Da sich die Partikelgröße dabei allerdings im Nanobereich bewegt, kommt hier eine neue EU-Regelung zum Tragen: Die seit dem 11. Juli 2013 geltende Neufassung der Europäischen Kosmetikrichtlinie sieht unter anderem vor, dass Nanomaterialien in Kosmetik-Produkten deklariert werden müssen. „Die Kosmetikindustrie ist damit die erste Branche, die den Verbraucher auf den Produktverpackungen über enthaltene Nanopartikel informiert“, betont Birgit Huber, stellvertretende Geschäftsführerin des Industrieverbandes Körperpflege- und Waschmittel (IKW). Sie fügt hinzu: „Titandioxid in Nano-Form ist beispielsweise längst EU-weit als UV-Filter in kosmetischen Mitteln zugelassen. Zahlreiche Studien zeigen, dass diese Partikel nicht durch die Haut in den Körper eindringen können und ihr Einsatz deshalb unbedenklich ist.“

Prof. Uwe Reinhold sieht in der Deklarationspflicht einen Schritt, um den Verbrauchern eine bewusste Entscheidung zu ermöglichen: „Es gibt keine wissenschaftliche Evidenz, die Ärzte davon abhalten

Im Labor werden neue Formulierungen für Sonnenschutzmittel entwickelt und erprobt.
Foto: Beiersdorf





Nur bei der richtigen Dosierung schützen Sonnenschutzmittel mit dem angegebenen Lichtschutzfaktor. Bei den von Dermatologen empfohlenen zwei Milligramm pro Quadratzentimeter Haut sind das im Durchschnitt 30 Milliliter Sonnenschutzmittel für den ganzen Körper, also etwa die Menge von drei Esslöffeln. Foto: Beiersdorf

würde, solche Lichtschutzmittel zu empfehlen. Trotzdem ist die Diskussion noch im Gange und es gibt Menschen, die sich bewusst gegen Nano entscheiden wollen.“

Schreckgespenst Vitamin-D-Mangel

Die Aufklärung der Verbraucher ist dem Mediziner auch an einer anderen Stelle wichtig: „Es gibt dieses Schreckgespenst des Vitamin-D-Mangels. Es wird immer behauptet, wer sich eincremt, hemmt seine Vitamin-D-Synthese und bekommt Mangelerscheinungen.“ Es stimmt zwar, dass diese Mangelerscheinung in der Bevölkerung verbreitet und die Sonne einer der Hauptproduzenten des Vitamins in der Haut sei. „Trotzdem warnen Hautärzte davor, Vitamin-D-Mangel durch intensive Sonnenexposition beheben zu wollen. Das sollte man lieber tun, indem man Vitamin D einnimmt.“ Reinhold verweist auf eine Befragung bei Hausärzten und Kinderärzten, die das onkoderm-Netzwerk im vergangenen Jahr durchgeführt hat: „Erschreckenderweise kam dabei heraus, dass nur noch etwa die Hälfte der Befragten Sonnenschutzmaßnahmen für sinnvoll hält.“ Bei der Frage danach, wie lange man sich ungeschützt in der Mittagssonne aufhalten muss, um ausreichend Vitamin D zu produzieren, gaben die Befragten im Durchschnitt 26 Minuten an. „Das ist na-

türlich völlig an der Realität vorbei. Wenn Sie ein hellhäutiges, rothaariges Kind ungeschützt 26 Minuten in die Mittagssonne stellen, ist das Ergebnis mit hoher Wahrscheinlichkeit ein ordentlicher Sonnenbrand“, warnt der Dermatologe.

Einfache Anwendung ist Pflicht

Aufklärung allein genügt jedoch nicht. „Die Marktforschung zeigt, dass sich inzwischen zwar viele Menschen über die Notwendigkeit von Sonnenschutz im Klaren sind. Deutlich geringer ist aber der Anteil der Leute, die sich tatsächlich eincremen, bevor sie in die Sonne gehen“, erzählt Frank Schwanke von Beiersdorf. „Manche Menschen cremen sich gern ein, vielen anderen ist das aber grundsätzlich eher lästig. Das gilt vor allem für Kinder – und deren Haut ist für UV-Strahlung besonders empfindlich.“ Eine der Hauptaufgaben für einen Hersteller von Sonnenschutzprodukten sei es deshalb, deren Anwendung so angenehm und einfach wie möglich zu machen.

Diesen Trend haben auch die Zulieferer aus der Chemie erkannt: „Es gibt eine wachsende Herstellernachfrage nach leichteren Formulierungen, die eine einfache Anwendung mit Schutz- und Hautpflegeeigenschaften kombinieren. Um diese Nachfrage zu bedienen, wird viel an der

Erhöhung der sensorischen Attraktivität von UV-Produkten gearbeitet“, berichtet Uli Osterwalder von der BASF. Ein weiterer Trend zeichnet sich für Frank Pflücker von Merck bei der Ausdehnung des Schutzbereiches der Produkte ab: „In Expertenkreisen wird die Notwendigkeit diskutiert, nicht nur vor UV-Licht, sondern auch vor sichtbarem oder infrarotem Licht zu schützen. Systeme, die sich durch eine dauerhaftere Haftung an die Haut auszeichnen oder die erst bei einer Sonnenexposition zu einer bedarfsgerechten Wirkentfaltung kommen, wurden ebenfalls schon wissenschaftlich erörtert.“

Auch Frank Schwanke sieht noch viel Potenzial in der Sonnenschutzforschung: „Es gibt nach wie vor viele Faktoren, die noch nicht 100-prozentig verstanden sind und an denen wir arbeiten.“ Neben ihm schüttet eine Labormitarbeiterin eine weiße Flüssigkeit in eine große trichterförmige Apparatur, die einer neuen Produktformulierung die richtige Konsistenz verleihen soll. Schwanke gibt ein Beispiel: „Es kann passieren, dass man mit einem Filtersystem in einer bestimmten Lotion einen hohen Lichtschutzfaktor erreicht und in einer anderen Lotion einen deutlich schlechteren. Gerade bei der Auswahl der Filter und der Art, wie sich der Schutzfilm auf der Haut bildet, gibt es noch sehr viel zu entdecken und herauszufinden.“ ■

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND KARRIERE

Beruf ja, Karriere nein?

Auf ihrer Tagung im letzten Jahr haben die VAA-Delegierten eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere eingefordert. Um eine Bestandsaufnahme zur Situation in den Unternehmen der chemischen Industrie vorzunehmen, wurden deshalb auf Vorschlag der Kommission Diversity bei der diesjährigen Befindlichkeitsumfrage Zusatzfragen zu diesem Thema gestellt. Das VAA Magazin sprach mit der Kommissionsvorsitzenden Dr. Monika Brink und dem betreuenden Vorstandsmitglied Dr. Martin Bewersdorf über die Ergebnisse.

VAA Magazin: Die Teilnehmer der Befindlichkeitsumfrage haben bei den Zusatzfragen mit einer Durchschnittsnote von 3,3 etwas schlechtere Bewertungen abgegeben als bei den Standardfragen, die insgesamt mit 3,1 benotet wurden. Wie bewerten Sie dieses Ergebnis?

Bewersdorf: Es deutet meines Erachtens darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere jedenfalls in bestimmten Bereichen und Unternehmen

ein Problemfeld darstellt. Der Beschluss auf der Delegiertentagung 2012 hat ja gezeigt, dass dieses Thema die VAA-Mitglieder stark bewegt. Wenn alles zum Besten stünde, wäre das anders. Positiv hervorzuheben ist sicherlich das Unternehmen B. Braun Melsungen, das sowohl beim Mittelwert über alle Zusatzfragen als auch bei vier der fünf Einzelfragen vorn steht. Aber auch große DAX-Konzerne wie BASF und LANXESS tun offenbar einiges für die Vereinbarkeit von

Familie, Beruf, und Karriere.

VAA Magazin: Wenn man sich Ergebnisse zu den einzelnen Fragen anschaut, gibt es bei den Bewertungen durchaus Abstufungen. Was fällt dabei besonders auf?

Brink: Die Arbeitszeitmodelle und die Fördermaßnahmen beim Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit werden mit einer knappen 3+ zwar nicht als überragend, aber doch vergleichsweise gut bewertet. Auch Familienleistungen schneiden mit einer glatten 3 noch ganz ordentlich ab. Familie und Beruf lassen sich in unserer Branche offenbar in vielen Fällen einigermaßen vereinbaren. Wenn es aber um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere geht, sprechen die Ergebnisse eine andere Sprache: Wer in Teilzeit arbeitet oder nicht uneingeschränkt zeitlich flexibel ist, wird offenbar in vielen Fällen beruflich nicht gefördert und hat kaum Karriereaussichten.

	Unternehmen	Gesamtnote Zusatzbefragung
1	B. Braun Melsungen	2,78
2	BASF	2,89
3	Lanxess	2,92
4	Boehringer Ingelheim	2,96
5	Schott	2,97
6	Roche Diagnostics	3,05
7	Symrise	3,07
8	Evonik	3,22
9	Merck	3,26
10	Beiersdorf	3,28
11	Henkel	3,33
12	Bayer	3,33
13	Wacker	3,38
14	Sanofi-Aventis	3,45
15	Clariant	3,56
16	Heraeus	3,61
17	Shell Deutschland	3,73
18	Solvay	3,90
19	H.C. Starck	4,09
20	Daiichi Sankyo	4,20
21	LyondellBasell	4,56
22	Celanese	4,61
	Alle	3,32



Bewersdorf: Gerade im Führungskräftebereich muss uns dieses Ergebnis zu denken geben. Wenn wir eine geschlechtergerechte Arbeitskultur wollen, in der die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich gefördert werden, brauchen wir eine Kulturveränderung, weg von der reinen Präsenzkultur.

VAA Magazin: Wie wird die Kommission mit den Ergebnissen umgehen, auch im Hinblick auf den Beschluss der Delegiertentagung 2012?

Brink: Wir werden uns intensiv mit den Ergebnissen auseinandersetzen und entsprechende Schlussfolgerungen erarbeiten, die wir auf der nächsten Delegiertentagung darstellen werden. Möglicherweise lassen sich Best-Practice-Beispiele identifizieren, aus denen man konkrete Handlungsempfehlungen für die Unternehmen ableiten könnte. ■



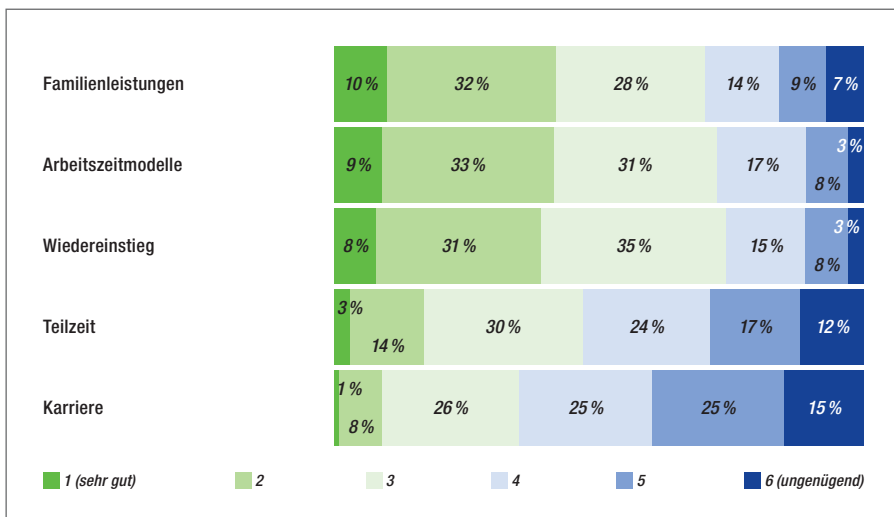
Lassen sich Familienpflichten und Karriere vereinbaren? Die Karriereaussichten bei eingeschränkter zeitlicher Flexibilität sehen viele VAA-Mitglieder skeptisch. Foto: Ursula Deja – Fotolia



Foto: VAA

Dr. Martin Bewersdorf

ist Mitglied im Vorstand des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der Kommission Diversity.



Aussagen	Durchschnittsnote über alle Unternehmen
Zusatzfrage 1 (Familienleistungen) Mein Unternehmen bietet umfassende Leistungen für Familien an (z. B. Kindertagesstätten, Pflegeberatung, Kooperationen mit Dienstleistern).	3,0
Zusatzfrage 2 (Arbeitszeitmodelle) Die vorhandenen Arbeitszeitmodelle bieten viel Spielraum für die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen.	2,9
Zusatzfrage 3 (Wiedereinstieg) Das Unternehmen fördert aktiv den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit (z. B. Elternzeit).	2,9
Zusatzfrage 4 (Teilzeit) Die berufliche Entwicklung von Mitarbeitern in Teilzeit wird genauso gefördert wie von Mitarbeitern in Vollzeit.	3,7
Zusatzfrage 5 (Karriere) Auch bei eingeschränkter zeitlicher Flexibilität kann man in meinem Unternehmen Karriere machen.	4,1

WORKSHOP IN MAINZ

Betriebsratswahlen: Aktivierung der Aktivisten

Um bei den Betriebswahlen 2014 die Erfolge von 2010 zu bestätigen, braucht der VAA aktive und kompetente Kandidaten. Nur VAA-Vertreter garantieren, dass im Betriebsrat die AT-Interessen gebührend berücksichtigt werden. Deshalb hat der Verband im Juni einen zweitägigen Aktivierungsworkshop in Mainz durchgeführt, an dem über 40 Kandidaten und Betriebsräte teilgenommen haben. Im World-Café-Format tauschten sich die Teilnehmer über Wahlkampfstrategien, die Kandidatengewinnung, den Auftritt bei Präsenzveranstaltungen, den zielgerichteten Einsatz von Werbemitteln, den Kandidatenauftritt und die Wählermobilisierung aus. Ebenfalls ein Thema: der Einsatz von Social Media in der Wahlkampagne.



Dr. Frédéric Donié moderierte die Diskussionsrunde zum Thema Kandidatensuche und -gewinnung. Dabei wusste das VAA-Vorstandsmitglied auch aus seinem persönlichen Erfahrungsschatz als Betriebsrat bei Roche Diagnostics in Penzberg zu berichten.

„Unsere Macht ist, dass wir da sind!“

Betriebsratsmitglied Klaus Lüdemann erläuterte am Beispiel der vorgezogenen Betriebsratswahlen bei Merck – der VAA konnte gut ein Viertel der Stimmen gewinnen – strategische Optionen eines klugen und erfolgreichen Wahlkampfs.



Das innovative Format des World Café sorgte für eine zielgerichtete, inhaltsorientierte und stark verdichtete Diskussion, an der sich auch Gudrun Pausch von der Werksgruppe B. Braun Melsungen aktiv beteiligte.



Am zweiten Tag des Workshops stellte die Expertin für digitale Marketing-Kommunikation Claudia Hilker das Kampagnenpotenzial sozialer Netzwerke vor.

Bei der Vorstellung der Ergebnisse der World-Café-Teilrunde zur Wählermobilisierung hob Dr. Theodor Reuters, Vorsitzender der VAA-Kommission Betriebsräte und Betriebsratsmitglied bei Schott in Mainz, die Bedeutung der persönlichen Ansprache hervor. Fotos: VAA



Da der Sonnengott dem Mainzer Wetter hold war, konnte so manche Einzelgruppe ihre Diskussionsrunden auch im Garten des Atrium Hotels abhalten.



KOOPERATION MIT LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Arbeitsfähigkeit als Schlüssel zum Erfolg

Die Leuphana Universität Lüneburg und der VAA kooperieren. Gemeinsam werden sie das Projekt „Arbeitsfähigkeit erhalten“ durchführen. Es verfolgt das Ziel, wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit von Führungskräften und Beschäftigten herauszufinden. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert Diplom-Psychologin Katja Voß die Entwicklung von Handlungsoptionen, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern über die gesamte Lebensspanne aufrechterhalten und fördern zu können.

VAA Magazin: Worum geht es beim Thema Arbeitsfähigkeit genau?

Voß: Arbeitsfähigkeit beschreibt nach dem finnischen Forscher Juhani Ilmarinen, inwieweit eine Person mit ihren persönlichen Ressourcen und bei den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes in der Lage ist, ihre Arbeit auszuführen. Zu den Ressourcen zählen beispielsweise körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten, für welche die individuelle Gesundheit und die berufliche Qualifikation eine große Rolle spielen. Aber auch Einstellungen und die Motivation einer Person zählen zu den individuellen Ressourcen. Eine hohe Arbeitsfähigkeit resultiert aus einer größtmöglichen Übereinstimmung zwischen der Leistungsfähigkeit der Führungskräfte und der Beschäftigten und den konkreten Leistungsanforderungen des Arbeitsplatzes. Gemessen wird die Arbeitsfähigkeit über einen Fragebogen, in dem Führungskräfte und Beschäftigte ihre Arbeitssituation und ihre individuellen Ressourcen selbst einschätzen.

VAA Magazin: Warum ist das Thema derzeit so aktuell?

Voß: Die Arbeitsfähigkeit der Führungskräfte und Beschäftigten ist für Unternehmen und Organisationen eine entscheidende Voraussetzung für die eigene Leistungsfähigkeit. Die Dauer der Erwerbstätigkeit nimmt als Lebensabschnitt zu, gleichzeitig steigen die Arbeitsanforderungen und

die Komplexität am Arbeitsplatz. Gerade Führungskräfte sind von dieser Steigerung der Komplexität in besonders hohem Maße betroffen, ändert sich doch das Marktumfeld und die interne Aufstellung der Unternehmen immer rascher. Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist also gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels für die Unternehmen der Chemiebranche relevant: Aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Beschäftigten und sinkender Arbeitnehmerzahlen ist es für die Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor, die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Dies gelingt aber nur, wenn die Unternehmen aktiv etwas für die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun. Genau hier setzt unser Forschungsprojekt an.



Foto: privat

Katja
Voß

ist gelernte Dipl.-Psychologin und seit 2012 Promotionsstipendiatin am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie am Institut für strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg.

VAA Magazin: Welche Ziele verfolgt dabei das Forschungsprojekt?

Voß: Unser Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten genauer zu erfassen, als dies bisher mit den in Deutschland eingesetzten Instrumenten möglich war. Dafür haben wir den Work Ability Survey, der von Forschern der Monash Universität in Melbourne entwickelt wurde, an den deutschen Kultur- und Sprachraum angepasst. Wir haben nun ein Instrument, um Arbeitsfähigkeit in ihren einzelnen Facetten zu messen. Das bietet einen entscheidenden Vorteil: Wir können anhand des Work Ability Surveys ein genaueres Bild darüber bekommen, wie es um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bestellt ist.

Darüber hinaus können wir auch feststellen, in welchen für die Arbeitsfähigkeit relevanten Bereichen, zum Beispiel physische Gesundheit oder Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen, akuter Handlungsbedarf besteht, um die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen. Der Einsatz des Work Ability Survey liefert Führungskräften also ganz konkrete Ansatzpunkte. Er zeigt auf, was sie dafür tun können, um die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

VAA Magazin: Wie genau sieht dabei die Kooperation mit dem VAA aus?

Voß: Für die Kooperation mit dem VAA ist ein zweistufiges Vorgehen geplant. Zunächst soll in einer ersten Befragung,

der Work Ability Survey (WAS) erstmalig in Deutschland zum Einsatz kommen und parallel hierzu die Arbeitsfähigkeit auch mittels des in Deutschland seit Jahren etablierten Work Ability Index (WAI) erfasst werden. Die Parallelbefragung soll ab Herbst dieses Jahres durchgeführt werden. Dieser parallele Einsatz beider Messinstrumente ist ein wichtiger Schritt bei der wissenschaftlichen Entwicklung eines neuen Fragebogens, um seine Messeigenschaften untersuchen und seine Gültigkeit wissenschaftlich fundiert nachweisen zu können.

In einer zweiten Stufe Anfang 2014 soll die Befragung von Mitgliedern des VAA zu ihrer Arbeitsfähigkeit anhand des ganz neu entwickelten Befragungsinstruments stattfinden. Denn es gibt bislang keine Möglichkeit, die besondere Situation von Führungskräften angemessen abzubilden. Dieser neuartige Befragungsansatz eröffnet auch die Möglichkeit, die Ergebnisse in Beziehung zu stellen zu der bereits seit Jahren durchgeführten Befindlichkeitsstudie. Es wird sehr spannend sein, zu sehen, wie sich beide Befragungen zueinander verhalten. Zu hoffen ist, dass da-

durch der Wert einer positiven Unternehmenskultur in seinen Effekten auf die Arbeitsfähigkeit sehr deutlich nachgewiesen werden kann. Das wäre sowohl für die Personalpraxis als auch für die Führungskräfte selbst sowie für die Wissenschaft ein ganz wichtiger Schritt nach vorn.

VAA Magazin: Was erwarten Sie von der Kooperation?

Voß: Ich würde mich sehr freuen, wenn das Thema Arbeitsfähigkeit bei den Mitgliedern des VAA auf hohes Interesse stößt und viele von ihnen an unseren Befragungen teilnehmen. Durch ihre Teilnahme unterstützen die Mitglieder unser Forschungsprojekt und helfen uns, wichtige Erkenntnisse für Unternehmen und Führungskräfte abzuleiten, die die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern möchten. ■

Am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie von Prof. Jürgen Deller (im Bild) promoviert Katja Voß zum Thema Arbeitsfähigkeit und zur Motivation älterer Menschen, über den Ruhestand hinaus aktiv zu sein. Foto: VAA



Innovation & Verantwortung: Neue Dialogreihe erfolgreich gestartet

„Ändere die Welt; sie braucht es.“ Frei nach Brechts Maxime werden ethische Kodizes und Leitlinien in Zeiten der Globalisierung auch für Innovationsaktivitäten zunehmend wichtiger. Immer dann, wenn sich Verantwortliche aus Politik und Wirtschaft nicht an die „Spielregeln“ halten, rücken Werte und Moral in den Fokus.

„Sind Innovationen immer gut für Unternehmen und können Werte und Moral dort für Ordnung sorgen, wo rechtliche Normen nicht greifen?“ Damit eröffnete VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Premiere der neuen Dialogreihe „Innovation & Verantwortung“ am 5. Juni. Es ging um die Frage, wie Führungskräfte ihre persönlichen Werte mit der Umsetzung von Innovationsentscheidungen im Unternehmen im Einklang bringen.

Nach Meinung des Referenten Johannes Humbertus Zabel eine sehr schwierige Aufgabe. Als studierter Volkswirt ist Pater Zabel unter anderem als Dozent für den Arbeitsbereich Wirtschaft, Ethik und Politik in der Katholischen Akademie Stapelfeld in Cloppenburg tätig. Moral sei grundsätzlich gut, so der geweihte Priester. Es komme aber auf den Inhalt an. Denn auch Räuberbanden und die Mafia hätten eine Moral: die „Schweigemoral“. Im Unterschied zu den Zeiten des „Ehrbaren Kaufmanns“ führe unethisches Verhalten heute nicht unbedingt zum gesellschaftlichen und ökonomischen Ausschluss, führte Pater Zabel weiter aus.

Im Anschluss an Zabels Vortrag diskutierten die Veranstaltungsteilnehmer gemeinsam mit der Moderatorin Prof. Birgit Baum die Bedingungen für das Zustandekommen wertegerechter Innovationen.

Unter anderem bedürfe es dafür eines inneren Wertekompasses und der gegenseitigen Wertschätzung. Innovationen sind nach einhelliger Meinung der Teilnehmer dann ethisch, wenn das Hinterfragen vorhandenen Wissens möglich ist und das Wahrnehmen von Vorbildfunktion stattfindet. Daher sollten sich Führungskräfte immer wieder neu infrage stellen und den Willen zum inneren Rückgrat aufweisen.

Die Unterlagen zum Vortrag können unter info@vaa.de angefordert werden (Stichwort: Dialogreihe). Im Spätherbst 2013 wird die nächste Veranstaltung der gemeinsam mit dem VAA-Partnerverband Forum F3 aufgelegten Dialogreihe „Innovation & Verantwortung“ stattfinden. Interessenten können sich in der VAA-Geschäftsstelle akkreditieren zu lassen.

DIALOG & ESPRESSO

Betriebsratsarbeit ist anspruchsvoll. Betriebsratsmitglieder exponieren sich als Personen. Sie müssen gut über das Arbeitsrecht Bescheid wissen und das Unternehmen kennen. Sie haben sich in Verhandlungssituationen zu bewähren: Einerseits sollten sie Konflikte klar benennen, andererseits ausgleichen und integrieren können. Sie stehen in einem permanenten Konflikt- und Schlichtungsdialog. In der Serie Dialog & Espresso wirft das VAA Magazin im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2014 einen Blick auf einen der vielfältigsten Jobs des deutschen Wirtschaftslebens: den Betriebsrat. Bei einer Tasse Espresso werden zwei Personen gefragt, die es wissen müssen.

In der zweiten Ausgabe von „Dialog & Espresso“ kommen Klaus Lüdemann und Christine Simon zu Wort. Klaus Lüdemann ist seit 2006 Mitglied im Betriebsrat bei der Merck KGaA in Darmstadt und inzwischen Vorsitzender der dortigen VAA-Fraktion. Darüber hinaus engagiert sich der erfahrene Arbeitnehmervertreter in der VAA-Kommission Betriebsräte. Christine Simon wurde bei der vorgezogenen Neuwahl im April 2013 frisch in den Merck-Betriebsrat gewählt und blickt erst auf einige Monate der Betriebsratstätigkeit zurück.

VAA Magazin: Frau Simon, was war der Grund, sich als VAA-Mitglied in den Betriebsrat wählen zu lassen?

Simon: Ich bin seit etwa sechs Jahren im VAA und die Arbeit des Verbandes hat mich von Anfang an sehr interessiert. Ich habe oft gedacht: Sich da zu engagieren wäre gut! Allerdings war ich bis jetzt Vorsitzende des Elternbeirates an der Schule meiner Kinder und das hat mich – neben der Arbeit – sehr ausgefüllt. Diese Tätigkeit läuft jetzt aus und somit kann ich mich jetzt hier einbringen. Hinzu kommt, dass man aus meiner Sicht gerade jetzt, wo bei Merck das Programm „Fit für 2018“ mit seinen ganzen Aktivitäten läuft, etwas tun muss. Daher war das für mich genau der richtige Zeitpunkt, um einzusteigen.

VAA Magazin: Die VAA-Fraktion im Merck-Betriebsrat ist bei der vorgezogenen Betriebsratswahl im April 2013 nochmals deutlich gewachsen. Wie sorgt man für geeigneten Betriebsrätenachwuchs?

Lüdemann: Normalerweise sollte man damit natürlich möglichst früh anfangen. Wir hatten durch die vorgezogene Betriebsratswahl allerdings nur eine relativ kurze Vorlaufzeit. Im Januar 2013 haben wir eine Veranstaltung für VAA-Mitglieder gemacht. Wir haben vorgestellt, was die Aufgaben des Betriebsrates sind, welche Ausschussarbeiten es gibt und wie viel Zeit die Tätigkeit in Anspruch nimmt, das ganze Drumherum sozusagen. Und wir haben natürlich unser Ziel vermittelt, dass wir nochmal stark wachsen wollen. Ferner haben wir dort dazu aufgerufen, sich bei Interesse für die Betriebsratsarbeit



Christine Simon und Klaus Lüdemann sind Mitglieder der VAA-Fraktion im Betriebsrat bei der Merck KGaA in Darmstadt. Foto: VAA

bei uns zu melden. Damit haben wir die Wurzeln für unsere mit 53 Betriebsratskandidaten doch sehr große Liste gelegt. Denn die ersten 30 Kandidaten konnten wir schon direkt dort akquirieren. Auch hat unsere gute Arbeit in der Werksgruppe mit zweistelliger Zuwachsrate im letzten Jahr die Grundlage hierfür gelegt.

VAA Magazin: Wie läuft der Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen Betriebsratskandidaten ab?

Lüdemann: In einer zweiten Veranstaltung haben wir die konkreter Interessierten mit der Wahlkampfstrategie vertraut gemacht. Wir wollten mit möglichst vielen Betriebsratskandidaten einen höheren Bekanntheitsgrad erreichen und auch die persönliche Ansprache erleichtern. Denn die bringt nach unserer Erfahrung die meisten Stimmen. Wir haben also viele Kandidaten aufgestellt, darunter viele jüngere und sehr engagierte Kolleginnen und Kollegen wie Frau Simon. Sie hat in ihrem Bereich sehr viele Mitarbeiter persönlich angesprochen.

VAA Magazin: Ist Ihnen diese persönliche Ansprache schwergefallen?

Simon: Sagen wir es mal so: Ich bin vom Naturell her jemand, der gern auf Leute zugeht, das liegt mir [lacht]. Trotzdem war es für mich als Neuling sehr hilfreich, dass ich beim ersten Rundgang unsere Werksgrup-

penvorsitzende Mechthild Auge dabei hatte. Denn am Anfang steckt man in den Themen noch nicht so tief drin und mir war es wichtig, die Inhalte richtig rüberzubringen. Durch die Begleitung am Anfang konnte ich lernen, wie man am besten argumentiert. Das war aus meiner Sicht eine sehr gute Kombination, die sowohl bei mir als auch bei meinen Miteinsteigern im Betriebsrat sehr gut funktioniert hat.

VAA Magazin: Das Programm „Fit für 2018“ konfrontiert die Mitarbeiter bei Merck offenbar mit großen Veränderungen. Haben Sie in Ihrer bisherigen Betriebsratsarbeit schon etwas Vergleichbares erlebt?

Lüdemann: Nein, das ist eindeutig der dickste Brocken bislang. Wir hatten noch nie ein Restrukturierungsprogramm mit einem Personalabbau von über 1.000 Leuten. Bisher konnten wir alle Umstrukturierungen über die Fluktuation meistern, am Ende hat jeder einen adäquaten Arbeitsplatz bekommen. Dieses Mal standen 2.500 Mitarbeiter davor, in GmbHs ausgegründet zu werden. In dem Projekt sind über 100 Maßnahmen definiert, die mit bestimmten Einsparzielen verbunden sind. Wir konnten erreichen, dass diese Ziele stärker über Kostenreduzierungsmaßnahmen an anderen Stellen erreicht werden und der Personalabbau geringer und sozialverträglich ausfällt.

VAA Magazin: Wie gestaltet sich der Wissenstransfer in der tatsächlichen Betriebsratsarbeit?

Lüdemann: Die VAA-Fraktion in unserem Betriebsrat hat elf Mitglieder und drei Freistellungen, am zwölften Platz und der vierten Freistellung sind wir knapp vorbeigeschrammt. Trotzdem war das für uns ein Riesenerfolg. Die Betriebsratsarbeit ist natürlich zunächst einmal bei den freigestellten Mitgliedern angesiedelt. Aber auch die anderen acht VAA-Betriebsratsmitglieder sind in verschiedenen Ausschüssen beteiligt. In der Regel sitzen bei uns die erfahrenen Betriebsräte direkt in den Ausschüssen und die Nachrückerposten sind bereits mit den jüngeren Betriebsräten besetzt, sodass die Jüngeren sukzessive eingearbeitet werden. Das ist zwingend notwendig, weil in den nächsten Jahren über die Altersteilzeit im Rahmen des Personalabbaus vier erfahrene Betriebsräte aus unserer Fraktion ausscheiden werden. Christine Simon ist als „Neuling“ unter den ersten 11 und auch direkt Ausschussmitglied, weil sie bereit war, sich mit so viel Engagement einzubringen.

Simon: Es gibt einen IT-Ausschuss im Betriebsrat und da ich in der IT tätig bin, passt das natürlich. Außerdem bin ich Mitglied im Divisionsausschuss Zentralfunktionen. Es ist schon etwas mehr Arbeit, als ich ursprünglich dachte.

VAA Magazin: Welche Themen werden neben „Fit für 2018“ im Mittelpunkt ihrer Betriebsratsarbeit in dieser Wahlperiode stehen?

Lüdemann: Der Entgeltausschuss im neuen Betriebsrat hat nur noch fünf Mitglieder, der AT-Ausschuss – bisher unter VAA-Führung – wurde trotz heftigstem Engagement unserer Fraktion gar nicht neu gewählt. Wir haben also bei diesem wichtigen Thema keine formale Führungsfunktion mehr, obwohl wir das größte Know-how haben. Aber unser Motto ist: „Unsere Macht ist, dass wir da sind.“ Wir bringen mit unserem Auftreten den gesamten Betriebsrat dazu, sich auch für ATler einzusetzen. Das wäre nicht der Fall, wenn wir nicht da wären. Ein großes Thema ist bei uns derzeit die Arbeitsautonomie, die bei uns „mywork@merck“ heißt. Das ist vergleichbar mit Vertrauensarbeitszeit, aber mit der zusätzlichen Möglichkeit, den Arbeitsort zu wählen. Also auch von zu Hause aus zu arbeiten. Im AT-Bereich ist das meines Wissens einmalig in der chemischen Industrie. Allerdings fallen bei uns durch die Altersteilzeit einige Stellen weg, weil sie nicht neu besetzt werden. Und die Arbeit soll dann von den verbleibenden Mitarbeitern mit erledigt werden. Da ist ein starker Betriebsrat gefordert.

Simon: Weitere wichtige Themen werden die Anpassung der Gehaltsbänder und die Entwicklung im AT-Bereich sein. Auch mit Diversity und den Auswirkungen der älter werdenden Belegschaft werden wir uns stärker beschäftigen müssen, wenn uns „Fit für 2018“ nicht mehr so stark beansprucht.

VAA Magazin: Herr Lüdemann, was sind die wichtigsten Erfahrungen aus Ihren letzten beiden Amtszeiten als Betriebsrat, die Sie jungen Kollegen für dieses Amt mit auf den Weg geben würden?

Lüdemann: Gerade die AT-Angestellten wären nicht gut vertreten, wenn wir vom VAA uns nicht stark engagieren würden. Die Betriebsratsarbeit ist für AT-Angestellte ja häufig nicht so geläufig. Tatsächlich muss man da langsam reinwachsen, weil es auch eine andere Thematik ist. Man hat viel mit Menschen und ihren Schwierigkeiten zu tun. Diesen Menschen zu helfen, ist ein großer Mehrwert, der für mich aus der Betriebsratsarbeit hervorgeht. Spätestens wenn man da die ersten Erfolge hat, ist man glücklich, als Betriebsrat tätig zu sein.



ARTIKELSERIE: BERUFE UND BERUFUNG

Hebel für Verbesserungen

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie gibt es viele spannende und unterschiedliche Berufsfelder. Genauso hat der VAA viele interessante Mitglieder. Wir stellen in jeder Ausgabe ein VAA-Mitglied und dessen Tätigkeitsfeld vor. Dieses Mal: Dr. Sigurd Buchholz, Manager Operational Excellence bei der Bayer CropScience AG.

Von Stephanie Alt

„Simplify“ steht in grünen Lettern auf seiner Bayer-Kaffeetasse. Und genau das tut Dr. Sigurd Buchholz: Er untersucht, vereinfacht und optimiert die weltweiten Prozesse der Bayer CropScience AG im Bereich Wirkstoffproduktion. Analysiert werden vor allem die drei Dimensionen Apparateeffizienz, Materialeffizienz und persönliche Produktivität. Wobei es bei Letzterem nicht darum geht, „das Letzte aus den Leuten rauszuholen“, stellt Buchholz sofort klar, sondern den richtigen Mix zu schaffen zwischen Technologie, persönlicher Qualifikation und effizienten Arbeitsabläufen.

Mit dem Status quo findet sich Sigurd Buchholz selten ab. „Ich möchte immer noch eins draufsetzen und bin selten zufrieden mit dem, was erreicht wurde“, schildert er mit einem Augenzwinkern. Als

Bindeglied zwischen Forschung und Produktion trägt er „mit einem außenstehenden Auge“ dazu bei, Verbesserungspotenziale zu erkennen. Laut Buchholz ein „schöner“ Ansatz, da er flexibler und interaktiver sei als etwa ein Audit oder ein Top-Down-Prozess.

Kein Klemmbrett unterm Arm

Ausgangspunkt der Analyse sind oft die aus dem Prozessleitsystem gewonnenen Daten. Mit diesen Angaben beginnen Sigurd Buchholz und seine Kollegen der Abteilung Operational Excellence bei Bayer CropScience in Monheim die Prozessanalyse für Wirkstoffe und Zwischenprodukte und können aufgrund ihrer breiten Erfahrung schnell und tief in die Materie eindringen. Buchholz nutzt verschie-

dene Analysetechniken, um Verbesserungspotenziale im Herstellungsprozess zu identifizieren. Anschließend quantifiziert er die so ermittelten spezifischen Potenziale und fasst sie in einer Informationsmappe zusammen. „Es ist nicht so, dass wir wie Unternehmensberater mit dem Klemmbrett unterm Arm drei Wochen lang durch den Betrieb laufen und gucken, wie lange der Einzelne für jeden Handgriff braucht. Das können die Kollegen in der Produktion ohnehin.“

Vielmehr analysiert Sigurd Buchholz gemeinsam mit den Betriebsleitern die genauen Produktionsabläufe, etwa die Dauer der einzelnen Vorgänge, unnötige Pausen oder hohe Varianzen bei bestimmten Vorgängen und erstellt eine Liste möglicher Maßnahmen, die durchaus hundert bis hundertfünfzig Punkte umfassen

kann. In einem gemeinsamen Workshop werden diese Vorschläge diskutiert und anschließend ein Protokoll darüber erstellt, welche Abläufe wie optimiert werden können. „Das ist eine sehr interessante Mischung aus der Analyse komplexer Netzwerke und der Interaktion mit den Leuten vor Ort“, schildert Buchholz. Die Umsetzung selbst begleitet er nur noch für kurze Zeit, denn dies ist dann Aufgabe der Produktion und des Controllings.

Im Pflanzenschutzgeschäft ist die Herausforderung noch einmal höher als bei anderen Gütern. Zum einen gibt es eine große Produktvielfalt, zum anderen muss flexibel auf saisonale und klimatische Schwankungen und spezifische Schädlingsausbreitungen reagiert werden. „Flexibilität und Effizienz sind zwei Anforderungen, die auf den ersten Blick nicht leicht unter einen Hut zu bringen sind“, schildert Buchholz. „Genau daran arbeiten wir.“

Eingestiegen ist Sigurd Buchholz nach dem Chemiestudium und der Promotion in technischer Chemie bei Bayer in Leverkusen im Bereich der Zentralen Technik. Auch heute ist die Bayer Technology Services (BTS) der Einstellungs-

bereich für Verfahrenstechniker bei Bayer. Üblicherweise gehen die Ingenieure dann nach circa fünf Jahren in den Betrieb. Buchholz hat sich für eine fachliche Führungskarriere bei BTS entschieden und wechselte erst nach zwölf Jahren in den Bereich CropScience. „Ich habe es immer geschätzt, dass man die Möglichkeit hat, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.“ Das sah bei ihm so aus: Ausgebildet in heterogener Katalyse, stieg er im ersten Projekt in den Bereich Solarsilizium ein, bearbeitete dann petrochemische Projekte im Bereich Basischemikalien und bewegte sich schließlich im Bereich Nanomaterialien in der Herstellung von Kohlenstoffnanoröhrchen. Von rein fachlicher Verantwortung, über die Führung internationaler Teams übernahm Buchholz nach und nach Personal- und Gruppenleitungsverantwortung. Schließlich koordinierte er das momentan größte chemische Forschungsprojekt im Bereich des 7. Rahmenforschungsprogramms der Europäischen Kommission F³ Factory, an dem sieben Industrieunternehmen und 26 Partner beteiligt sind. Die hier erworbenen Qualifikationen kann er in der Operational Excellence für Bayer CropScience optimal einsetzen. ►



Prozessoptimierung der Wirkstoffproduktion gehört zu den Hauptaufgaben des promovierten Chemikers Dr. Sigurd Buchholz in der Operational Excellence bei Bayer CropScience. Foto: Bayer Technology Services





Im Pflanzenschutz ist die Herausforderung höher als bei anderen Gütern: Aufgrund der großen Produktvielfalt sowie der saisonalen und klimabedingten Schwankungen muss schnell auf spezifische Schädlingsausbreitungen reagiert werden. Foto: Bayer CropScience AG

Keine Lernkurve mehr

Ein profundes technisches Verständnis und eine breite chemische Ausbildung sind für diese Arbeit unabdingbar. Man muss in der Lage sein, sich schnell und tief in die verschiedensten Themengebiete einzuarbeiten. „Das chemisch-wissenschaftliche Wissen muss vorhanden sein“, betont Sigurd Buchholz. „Da darf ich keine Lernkurve mehr machen.“ Die wird in anderen Bereichen benötigt. So arbeitet die Operational Excellence beispielsweise mit einer ganzen Bandbreite von Methoden und Tools, die eher das Werkzeug von Unternehmensberatern als von Chemikern sind. Diese Fragestellungen zur Unternehmensstrategie und Organisationsstruktur machen für den promovierten Chemietechniker den besonderen Reiz seiner Tätigkeit aus: „Wir haben hier einen großen Hebel, mit dem wir jeden Tag dazu beitragen können, noch nachhaltiger und besser zu werden. Das, verbunden mit einer sehr hohen Komplexität, die es zu bewältigen gilt.“

Daneben tritt die Herausforderung, mit einer ganzen Reihe wechselnder Personen zusammenzuarbeiten – und das weltweit. Kommunikationsfähigkeit, Offenheit und ein hohes interkulturelles

Verständnis sind deswegen essenziell. „Ich finde diesen internationalen Aspekt absolut klasse und bereichernd“, unterstreicht Buchholz mehrmals während des Gespräches. „Dass ich mit meinen indischen und chinesischen Kollegen beim Mittagessen über Verbesserungspotenziale in einem unserer amerikanischen Werke spreche, zeigt, welche Möglichkeiten wir hier haben.“

Dieser intensive Erfahrungsaustausch innerhalb der Abteilung in Monheim beginnt oftmals schon morgens an der Kaffeemaschine mit einem kurzen Brainstor-

ming zu Erkenntnissen des gestrigen Arbeitstages oder des Besuches einer Produktion. Oftmals setzt sich das Team dann nachmittags zusammen, tauscht sich aus und entscheidet gemeinsam über die weitere Verteilung der Aufgaben. „Das ist ein sehr spannendes Arbeiten“, erläutert Buchholz voller Begeisterung. „Jeder von uns hat einen unterschiedlichen Hintergrund, aber wir teilen die Anforderungen eher nach Aufgabenstellung und Verfügbarkeit auf.“ Ein äußerst offenes und flexibles Vorgehen: „Es gibt hier keine Siloprozesse.“ Mit der Tasse Kaffee am Morgen fängt es also an: Simplify! ■



Am Standort Monheim findet die Prozessanalyse für Wirkstoffe und Zwischenprodukte statt. Foto: Bayer CropScience AG

Freihandel: Kein Nullsummenspiel



■ Veränderung reales Pro-Kopf-Einkommen, „Zollszenario“
(Abbau der angewandten Zölle zwischen USA und EU)

■ Veränderung reales Pro-Kopf-Einkommen, Szenario „tiefe Liberalisierung“
(Abbau der Zölle + Reduktion der nicht tarifären Barrieren)

*ungewichteter Mittelwert

Quelle: „Die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft. Wem nutzt ein transatlantisches Freihandelsabkommen?“, Bertelsmann Stiftung, 2013.

Foto: Marvin Siefke – pixelio.de

Klarstellung

Die Überschrift der Grafik zu Wirtschaft in Zahlen in der Juni-Ausgabe des VAA Magazins (Seite 35) hätte statt „50.000.000.000 Milliarden Euro fehlen“ richtig „50.000.000.000 Euro fehlen“ lauten müssen.

Ein Gewinn für alle

Es stand schon besser um die transatlantischen Beziehungen als derzeit. Die Enthüllung der umfangreichen Überwachungsaktivitäten des amerikanischen Geheimdienstes NSA in Europa hat Ende Juni kräftig auf die Stimmung gedrückt. Die Aktionen des US-Nachrichtendienstes in befreundeten Staaten stoßen nicht nur zu Recht auf breite Empörung, sie hätten auch um ein Haar erheblichen wirtschaftlichen Schaden angerichtet: Die lange geplante Aufnahme der Verhandlungen über ein umfassendes Freihandelsabkommen zwischen den USA und der EU wurde zeitweise in Frage gestellt.

War es richtig, die Verhandlungen mit den Amerikanern trotz der Verärgerung über PRISM & Co. aufzunehmen? Hier gilt es abzuwägen: Was die NSA in Europa und insbesondere in Deutschland treibt, ist bestenfalls fragwürdig, möglicherweise sogar grundgesetzwidrig. Am Ende wird es auf dem diplomatischen Parkett jedoch eine für beide Seiten gesichtswahrende Verständigung geben. Die Diskussion und die Verärgerung werden abklingen. Die transatlanti-

sche Freihandelszone scheitern zu lassen, bevor die Verhandlungen überhaupt begonnen haben, wäre dagegen ein Schritt mit dauerhaften Konsequenzen gewesen.

Die Bertelsmann Stiftung kommt in einer Studie zu dem Ergebnis, dass der Abbau von Zöllen den Wohlstand auf beiden Seiten des Atlantiks steigern würde, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Weil diese Zölle ohnehin bereits vergleichsweise niedrig sind, wären die Folgen dieses „Zollszenarios“ aber überschaubar. Deutlich größeres Potenzial könnte das Abkommen entfalten, wenn mit ihm eine „tiefe Liberalisierung“ des transatlantischen Handels gelänge, also auch ein Abbau der nicht tarifären Handelsbarrieren. Von denen gibt es viele: Importquoten, Unterschiede bei Zulassungsbedingungen, Industrienormen, Umweltstandards, Konsumentenschutz und so weiter.

Eine so weitreichende Harmonisierung hätte erhebliche Auswirkungen auf die Wirtschaftsstruktur dies- und jenseits des Atlantiks und kann nur das Ergebnis umfangrei-

Zwischenruf



Foto: VAA

Dr. Thomas Fischer

ist 1. Vorsitzender des VAA.

cher Verhandlungen sein. Schon jetzt sind Konflikte über gentechnisch veränderte Pflanzen, Hormonfleisch und Datenschutz absehbar, die am Ende wohl durch Ausnahmeregelungen gelöst werden müssen. Trotzdem wäre im Fall der Umsetzung ein satter Wohlstandsgewinn zu erwarten. Und zwar nicht nur für Amerika und Europa, sondern für die Weltwirtschaft insgesamt. Die USA und die EU könnten mit einem Teil ihrer erheblichen Zuwächse die Handelsverluste der ärmeren Volkswirtschaften kompensieren. Damit wäre das Abkommen ein Gewinn für alle. Und für diese Aussicht lohnt es sich, seinen Ärger hinunterzuschlucken. ■

Personalia



HessenChemie wählt neuen Vorstand

Hartmut G. Erlinghagen wurde Ende Juni auf der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes HessenChemie in Wiesbaden einstimmig zum neuen Vorsitzenden des Vorstands gewählt. Er löst damit Karl-Hans Caprano (70) als Vorsitzenden des Vorstandes ab. Erlinghagen ist seit 2004 Geschäftsführer von Merz in Frankfurt und war bereits acht Jahre im Vorstand und seit sieben Jahren stellvertretender Vorsitzender der HessenChemie. Im letzten Jahr wurde er bereits zum stellvertretenden Vorsitzenden des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) gewählt. Im Zuge der Vorstandswahlen wurde Joachim Schwind (Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe) zu einem der beiden stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Neu gewählt wurde Dr. Emmanuel Siregar, der Dr. Klaus Menken, beide Sanofi-Aventis Deutschland, folgt. Alle weiteren Vorstände wurden in ihrem Amt bestätigt.

Führungswechsel bei 3M Deutschland

Günter Gressler (54), der seit Januar 2009 Geschäftsführungsvorsitzender von 3M in Deutschland gewesen ist, wurde Anfang Juni zum Vice President und General Manager der Industrial Adhesives & Tapes Division von 3M mit Sitz in St. Paul, Minnesota, USA, ernannt. Sein Nachfolger als Deutschland-Chef ist der Schweizer Reza Vaziri (60).

Margret Suckale leitet Chemie-Arbeitgeberverband BAVC

Erstmals in seiner Geschichte wird der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) von einer Frau geführt. Die BASF-Arbeitsdirektorin Margret Suckale wurde von der Mitgliederversammlung am 7. Juni in Ludwigshafen als Nachfolgerin von Eggert Voscherau zur Präsidentin gewählt. Suckale, die im Vorstand des weltgrößten Chemiekonzerns BASF sitzt, gehörte dem BAVC-Führungsgremium bisher als stellvertretende Vorsitzende an. Der Tarifverband der Chemiearbeitgeber wurde seit 2005 vom derzeitigen BASF-Aufsichtsratsvorsitzenden Eggert Voscherau geleitet. Er habe als Verbandspräsident die Chemieindustrie sicher durch die größte Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit geführt und dafür gesorgt, dass die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Stärke der Branche sei, würdigte Suckale ihren Vorgänger.



Foto: BASF

Ute Wolf neue Finanzvorständin bei Evonik

Beim Chemiekonzern Evonik führt bald eine Frau das Finanzressort an. Ab dem 1. Oktober werde Ute Wolf neue Finanzvorständin, teilte der Börse-Neuling Ende Mai mit. Die 45-Jährige folgt auf Wolfgang Colberg, der laut Aufsichtsratskreisen auf eigenen Wunsch aus familiären Gründen abtritt. Wolf hat in Jena Mathematik studiert und stieß nach Stationen bei der Deutschen Bank, der Deutschen Telekom und der Metro Anfang 2006 zu Evonik, wo sie Leiterin des Zentralbereichs Finanzen wurde.

Chemieverbände Rheinland-Pfalz: Schaub Vorsitzender

Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung der Chemieverbände Rheinland-Pfalz in Mainz wurde Dr. Harald Schaub zum neuen Vorsitzenden gewählt. Schaub ist Mitglied der Geschäftsführung der Chemischen Fabrik Budenheim in Budenheim. Er folgt Hans-Carsten Hansen (BASF). Harald Schaub dankte seinem Vorgänger für dessen bisheriges Engagement und betonte, dass er sich auf die weitere Zusammenarbeit im Vorstand und im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen freue. Hansen bleibt Mitglied des Vorstandes, Vizepräsident des Landesverbandes der Unternehmerverbände (LVU) und Verhandlungsführer der Chemie-Tarifverhandlungen.

Weitere Personalia-Meldungen gibt es unter www.CHEManager-online.com/tags/personen.

PERSONAL IM FOKUS

Einblicke und Impulse für eine erfolgreiche HR-Arbeit

LEICHT VERSTÄNDLICH, PRÄGNANT, PRAXISNAH!

PERSONAL IM FOKUS bietet Einblick und Impulse für eine erfolgreiche HR-Arbeit und unterstützt Personaler bei Ihrer täglichen Arbeit. Mit jeder Ausgabe erhalten Sie echte Tipps und News aus der Praxis für die Praxis – in einer klaren und verständlichen Sprache!

Jetzt
kostenlos
testen und
Gutscheine
sichern!



Unser Spezial-Angebot für Sie:



1 Ausgabe PERSONAL IM FOKUS kostenlos testen und Gutscheine sichern:

50 €-Gutschein für die Weiterbildungen des **PraxisCampus**

50 €-Gutschein für eine Anzeige der **BWRmed!a JOBBÖRSE**

GLEICH AUSFÜLLEN UND ZURÜCKSCHICKEN ODER PER:

☎ 0228 – 9550-100 | ☎ 0228 – 90 29 798 | 💻 www.personal-im-fokus.de

🏠 PERSONAL IM FOKUS | Leserservice | Theodor-Heuss-Straße. 2–4 | 53095 Bonn

Ja, ich möchte ab sofort von dem Fachmagazin PERSONAL IM FOKUS profitieren. Bitte senden Sie mir deshalb die neueste Ausgabe von PERSONAL IM FOKUS, die ich auf jeden Fall behalten darf, umgehend zu. Wenn ich Ihnen innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Ausgabe nichts Gegenteiliges mitteile (Fax oder E-Mail genügt), erhalte ich 9-mal pro Jahr die neueste Ausgabe von PERSONAL IM FOKUS zum günstigen Preis von nur 14,95 € pro Ausgabe zzgl. Versandkosten.

Firma	Vorname, Name
Straße, Nr.	PLZ, Stadt
Datum, Unterschrift	

BWRmed!a gehört zur Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG und verwendet Ihre Angaben zur Vertragsdurchführung. Der Verlag verwendet Name und Anschrift zur weiteren Information über interessante Produkte und Dienstleistungen. Der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG oder entsprechend beauftragte Institute/Dienstleister verwenden die im Rahmen der Geschäftsbeziehung anfallenden Daten – mit Ausnahme von Bankverbindungsdaten und Kreditkartendaten – zur internen Marktforschung und zur Analyse für Marketingzwecke. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung und Marktforschung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an die o.g. Kontaktdaten oder schreiben Sie an: Datenschutzbeauftragter@vnr.de.

PMZ0110

GEMEINSAME KONFERENZ DER EUROPÄISCHEN CHEMIE-SOZIALPARTNER

Neue Denkmuster fördern

Auf einer von den europäischen Chemie-Sozialpartnern FECCIA, ECEG und industriAll Europe organisierten Konferenz tauschten sich Ende Juni in Kopenhagen rund 100 Teilnehmer über Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie aus. Die dreitägige Konferenz ist ein wichtiger Teil des von der Europäischen Kommission geförderten Projektes zur Gleichstellung von Frauen in der europäischen chemischen Industrie. Unter dem Motto „Children – Care – Career“ diskutierten Vertreter der Sozialpartner, Personalverantwortliche, Sprecherausschuss- und Betriebsratsmitglieder sowie wissenschaftliche Experten über Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Qualifizierung, Beruf und Karriere mit der Erziehung von Kindern und der zunehmenden Notwendigkeit der Pflege Älterer.



Teresa del Burgo von der spanischen Gewerkschaft FITAG-UGT präsentierte die in 2007 geschlossene Sozialpartnervereinbarung in der spanischen Chemieindustrie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Colette Fagan, Soziologieprofessorin und stellvertretende Forschungsdekanin der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Manchester, stellte erste Ergebnisse der im Rahmen des Projektes erstellten Studie „Strategien zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit, Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger“ vor. Die Studie vergleicht bereits bestehende Vereinbarkeitsmaßnahmen in neun europäischen Ländern.

Die Konferenz war Teil des bereits dritten gemeinsamen Projektes der Europäischen Chemie-Sozialpartner: Dr. Andreas Ogrinz, ECEG-Generalsekretär, Sylvain Lefebvre, stellvertretender Generalsekretär von industriAll Europe, und Dr. Roland Leroux, FECCIA-Präsident (v. l.).



Diskutierten über geeignete Strategien zur Gleichstellung von Frauen in der chemischen Industrie in Europa und die Wichtigkeit flexibler und individueller Lösungen: Jonas Hagelqvist, Vorstandsvorsitzender der schwedischen Industri- und KemiGruppen, Dr. Helen Norman, Mitverfasserin der Projektstudie an der Universität von Manchester, Sylvain Lefebvre, stellvertretender Generalsekretär von industriAll Europe, Dr. Andreas Ogrinz, Generalsekretär der ECEG, Dr. Andreas Bucker, Moderation und Organisation der Konferenz sowie Vorsitzender von Politicomm, Dr. Roland Leroux, FECCIA-Präsident, Ana Isabel Martinez Garcia, Beraterin bei der französischen Unternehmensberatung SYNDEX, Alfons de Potter, belgischer Chemieführungskräfteverband CSC Energie Chimie, und Annika Elias, Präsidentin des schwedischen Führungskräfteverbandes Ledarna sowie der CEC – European Managers (v. l.).



Als Coach und Redakteurin der Online-Plattform „Pumps & Shoes in Dialogue“ setzt sich die Gründerin von PinkPumps Global Gabriele Schendl-Gallhofer für ein achtsames Miteinander von Frauen und Männern ein. Sie möchte Sensibilität für Ansichten, Handlungen und Verhalten des jeweils anderen Geschlechtes schaffen, um im Arbeits- und Privatleben grundlegende Missverständnisse auszuräumen und eine bessere Kommunikation zwischen Mann und Frau zu ermöglichen.



Für ein Verlassen traditioneller Denkmuster plädierte die stellvertretende Abteilungsleiterin des dänischen Ministeriums für Gleichstellung und Kirche Kira Appel. Nur durch einen breiten Dialog und die Zusammenarbeit aller Akteure, könnten die Weichen für die Zukunft richtig gestellt werden.

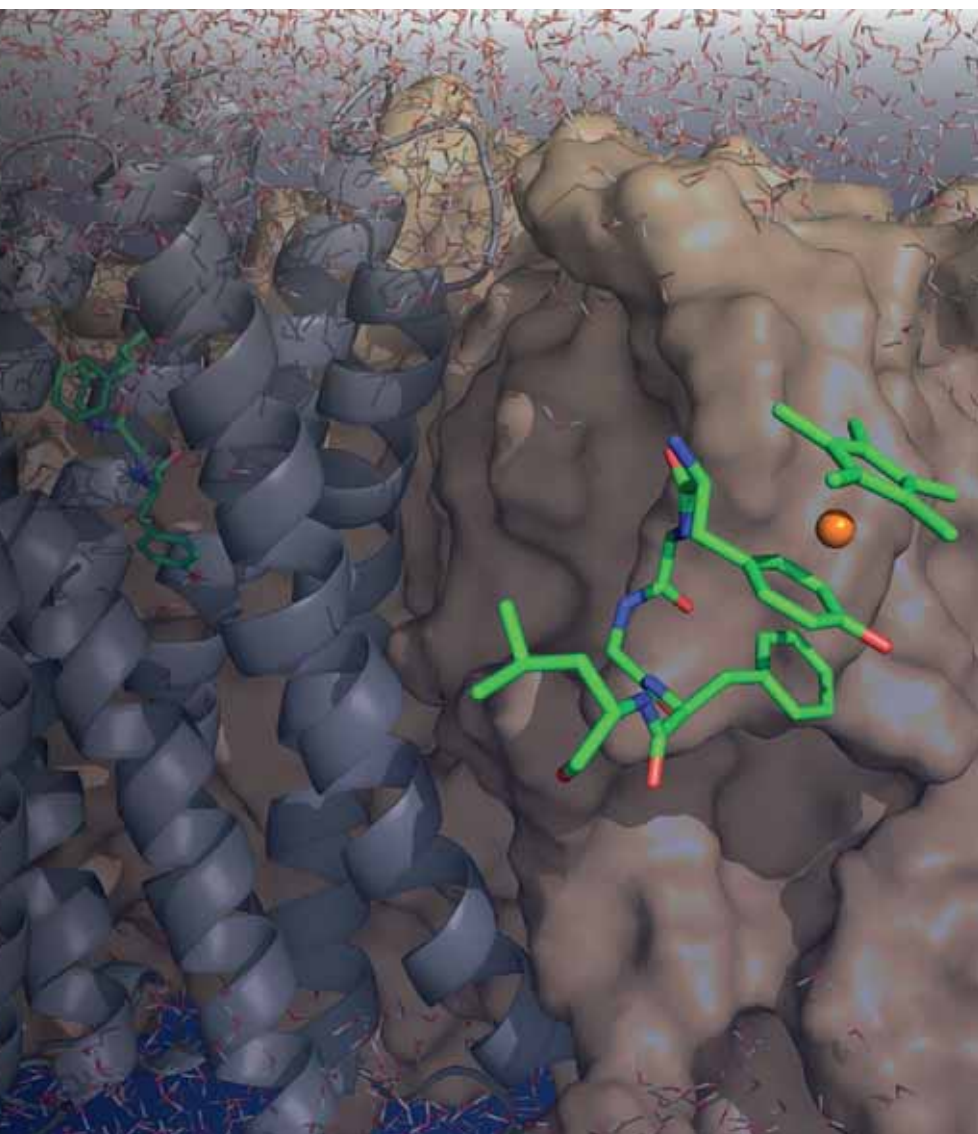


Françoise Schoenberger, Leiterin Social Affairs bei L'Oréal, stellte dar, welche Möglichkeiten ihr Unternehmen Führungskräften bietet, um Karriere und Familie besser zu vereinbaren. Als positives Beispiel hob sie die Telearbeit heraus, die auf hohes Interesse und äußerst positive Resonanz bei Mitarbeitern und Vorgesetzten stöße. Fotos: FECCIA.



Wider den Schmerz

Damit Menschen Schmerz empfinden können, docken körpereigene Botenstoffmoleküle – Enkephaline – an sogenannte Opioidrezeptoren an. Nur so können überhaupt Signale ans Gehirn gesendet und wahrgenommen werden. Chemikern der Ruhr-Universität Bochum (RUB) ist es nun erstmals gelungen, die Struktur eines Enkephalins in Lösung zu bestimmen und seine Interaktion mit einem Opioidrezeptor im Detail zu verfolgen. Mithilfe eines perkernmagnetischer Resonanzspektroskopie untersuchten rhodiumbasierten Metall-Peptid-Komplexes haben die Wissenschaftler Enkephaline gründlich analysiert. In der Grafik ist zu sehen, wie der graue Enkephalin-Rezeptor die Zellmembran durchspannt. Grün dargestellt ist die Struktur des freien Enkephalins im Komplex mit dem orange gefärbten Rhodiumatom. Dank der Analyse der Bochumer Forscher können Pharmakologen künftig viel präziser nach neuen Ansatzpunkten für die Entwicklung von Medikamenten suchen. Denn je besser Forscher das fein austarierte Zusammenspiel zwischen Botenstoffen und Rezeptoren verstehen, desto gezielter können unterschiedliche Schmerzarten bekämpft werden.



Grafik: Florian Wieberneit – AG Biomolekulare NMR

Studie: Katalyse senkt Energieverbrauch der Chemieindustrie

Bis 2050 könnte der weltweite Energieverbrauch der chemischen Industrie drastisch gesenkt werden. Dies geht aus einer Studie der Internationalen Energieagentur IEA, des internationalen Chemieverbands ICCA und der DECHEMA hervor. Entscheidender Schlüssel zum Gelingen ist dabei die Katalyse, die in rund 90 Prozent aller chemischen Prozesse zum Einsatz kommt.

Unter dem Titel „Technologie-Roadmap: Einsparungen bei Energieeinsatz und Treibhausgasen in der chemischen Industrie durch katalytische Prozesse“ beschreiben die Studienautoren, wie Wissenschaft, Industrie, Investoren und Politik dazu bei-

tragen können, das Potenzial der Katalyse noch besser auszuschöpfen. Durch kontinuierliche Verbesserungsprozesse, optimierte Verfahren und technologische Fortschritte könnten bis zur Jahrhundertmitte die Entstehung von Treibhausgasen um eine Gigatonne CO₂-Äquivalent verringert und dreizehn Exajoule an Energie eingespart werden. Dies entspricht in etwa dem jährlichen Primärenergieverbrauch Deutschlands.

Der Studie zufolge könnten erneuerbare Energieträger wie Biomasse und Wasserstoff zusätzlich zur Treibhausgasreduzierung beitragen. Dazu sei jedoch weitere, langfristige Forschung und Entwicklung

nötig. Die Autoren mahnen daher die Schaffung politischer Rahmenbedingungen für die Begünstigung von Investitionen in Energieeffizienz an. So soll mehr in Katalysator- und Prozessoptimierungen investiert und die Forschung und Entwicklung im Bereich der energieintensiven Prozesse gefördert werden.

Zugleich sprechen sich die Experten für eine Streichung von Subventionen aus, die den Einsatz energieeffizienter Verfahren behindern. Auch drängen die beteiligten Organisationen auf eine bessere Verknüpfung zwischen chemischer Industrie und branchenfremden Geldgebern.

Kunststoffe als Formwandler

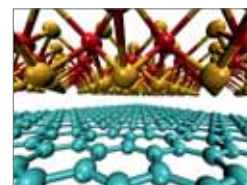
Forscher am Teltower Institut für Biomaterialforschung des Helmholtz-Zentrums Geesthacht haben neuartige Kunststoffe entwickelt, die bei bestimmten, frei festzulegenden Temperaturschwellen immer wieder in ihrer Form hin- und herwechseln. Auf diese Weise überwindet das als Polymer-Aktuatoren bezeichnete Material eine entscheidende Beschränkung ähnlicher Werkstoffe. Denn bisher konnten Polymere mit einem temperaturgesteuerten Formgedächtnis nur ein einziges Mal von einer Form in die andere umschalten. Auf molekularer Ebene bestehen die Polymere aus Strukturelementen, die über einen sehr breiten Temperaturbereich ihre Beweglichkeit ändern. Um die Nanoaktivität in makroskopische Bewegung umzuwandeln, wird ein Teil der Strukturelemente einem internen Gerüst zugeordnet, das die Bewegungsgeometrie festlegt und der Bewegung eine Orientierung verleiht. Dabei kann der Anteil zwischen beweglichen und formgebenden Elementen variiert werden.

Weg zum Master kein Desaster

Bei 82 Prozent aller angehenden Masterstudenten erfolgt der Übergang vom Bachelor zum Master nahtlos. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Studie „Das Masterstudium als 2. Phase der gestuften Studienstruktur“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Dabei gaben insgesamt 95 Prozent der Befragten an, ihr Wunschfach zu studieren – 78 Prozent von ihnen auch an der gewünschten Hochschule. Den Studienautoren des HIS-Instituts für Hochschulforschung zufolge geht mit der zweistufigen Struktur auch eine deutliche Flexibilisierung des Studiums einher: So wechselten 32 Prozent der Studenten mit Beginn des Masterstudiums ihren Studienbereich, 40 Prozent sogar ihre Hochschule. Nach Ansicht des BMBF liege dies am durch die Bologna-Reformen gewollten, zusätzlichen Motivationsschub zum Hochschulwechsel, der bei traditionellen, eingliedrigten Studiengängen nicht gegeben sei.

Solarzellen mit Graphen: dünnere Schichten – fettere Beute

Ein Stapel aus hauchdünnen Schichten, die kaum dicker sind als ein Molekül, aber dafür hundertfach leistungsfähiger als konventionelle Solarzellen: So könnte die Zukunft der Photovoltaik aussehen. Forscher am Massachusetts Institute of Technology (MIT) haben herausgefunden, dass man aus jeweils einer atomdicken Graphenschicht (blaue Schicht im Bild) und einer ebenso dünnen Schicht aus Molybdän(IV)-sulfid eine hocheffiziente Solarzelle konstruieren kann. Zwar haben die Wissenschaftler um Prof. Jeffrey Grossman für die neuartigen Solarzellen einen Wirkungsgrad von nur bis zu zwei Prozent berechnet – heute gängig sind bereits 15 bis 20 Prozent. Entscheidend ist jedoch die Dicke: Denn für eine zweischichtige Zelle aus Graphen-Molybdän(IV)-sulfid beträgt sie nur einen Nanometer. Zusammen sind beide Schichten mehrere Tausend Mal dünner und leichter als herkömmliche Solarzellen, liefern dabei aber eine nahezu unschlagbare Leistung im Verhältnis zum Eigengewicht. Nach Meinung der MIT-Ingenieure könnte ein Stapel aus weiteren molekularen Solarschichten die Energieausbeute nochmals um ein Vielfaches erhöhen.



Grafik: Jeffrey Grossman, Marco Bernardi

Personalpolitik: Alter gewinnt an Bedeutung

Fast jeder fünfte Betrieb mit älteren Mitarbeitern in der Belegschaft setzt altersspezifische Personalmaßnahmen ein, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg in seinem Kurzbericht „Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren“. Dazu gehören verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen, Altersteilzeit, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, altersgemischte Teams oder die altersgerechte Arbeitsplatzausstattung. Laut IAB tun sich bei diesem Thema vor allem große Unternehmen besonders positiv hervor.

Neue Spitze bei Werksgruppe Leverkusen

Neuer Vorsitzender der Werksgruppe Leverkusen ist Dr. Thomas Elsner, Stellvertreter wird Dr. Rudolf Fauss. Der langjährige Vorsitzende Dr. Thomas Fischer verbleibt weiterhin im Vorstand. Der Staffelnstab werde jetzt an die Jüngeren weitergereicht, so Fischer.

Preis für Forscherinnen mit Kindern



Foto: Peter Boettcher

Für Projekte zur Kinderbetreuung, Haushaltshilfe und Weiterbildung erhalten drei junge Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern ein Fördergeld in Höhe von 20.000 Euro. Der gemeinsam von der Deutschen UNESCO-Kommission, L'Oréal Deutschland und der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung getragene Förderpreis „For Women in Science“ geht in diesem Jahr an die Biochemikerin Simone Anderko von der Universität des Saarlandes, die Neurologin Rebecca Böhme von der Charité Berlin und die Biochemikerin Elna Nürnberg (im Bild) von der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Anderko arbeitet an einem Verfahren, das aus Bakterien durch Einschleusen bestimmter Enzyme kleine Fabriken zur biotechnologischen Arzneimittelherstellung entstehen lassen soll. Böhme untersucht, ob sich Lernstrategien von schizophrenen Patienten und Gesunden unterscheiden und physiologisch erklären lassen. Nürnberg forscht am besseren Verständnis der Proteinbiosynthese.

Nachrichten aus Forum F3



Forum Fach- und Führungskräfte

Leisten am Limit

Führungskräfte arbeiten mehr als andere, setzen sich ehrgeizigere Ziele, und fühlen sich für das Unternehmen verantwortlicher. Kernarbeitszeit ist für viele ein Fremdwort, wie auch die alljährliche Einkommensumfrage des VAA belegt.

Bei der Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Leisten am Limit – der wohlthuende Umgang mit einem Dauerzustand“ am 9. Oktober 2013 in der Kölner F3-Geschäftsstelle erfahren die Teilnehmer,

- wodurch Stress überhaupt erst zur Belastung wird,
- was genau im Körper vor sich geht, wenn er Alarm schlägt,
- wo der Unterschied zwischen einem gesunden Stress-Kreislauf und dem Springen im Stress-Dreieck liegt,
- was man konkret in jeder einzelnen Phase tun kann, um auf die Belastung optimal zu reagieren.

„Der Leistungsdruck wird weiter steigen, obwohl die Grenzen zum Greifen nah sind“, sagt Referent Johannes Schmeer. Der gelernte Banker und erfahrene Management-Coach wird erläutern, wie Führungskräfte den Stress bewältigen können, ohne täglich eine Stunde Yoga, Sport oder Meditation machen zu müssen.

VAA-Mitglieder können kostenlos teilnehmen. Aufgrund des begrenzten Teilnahmekontingents ist eine kurzfristige Anmeldung per E-Mail an blomenkamp@forum-f3.de oder per Telefon unter **0221 1600-113** empfehlenswert.

Sprechen Sie Blut?

Blutzellen zum Sprechen zu bringen – das ist Forschern der Ryerson University in Kanada gelungen. Die Kommunikation funktioniert praktisch nach dem Fledermausmodell: Wenn rote Blutkörperchen mit Laserlicht bestrahlt werden, produzieren sie hochfrequente Töne. Wie die Wissenschaftler aus Ontario im renommierten Biophysical Journal berichten, verraten diese Ultraschallwellen die Form der Blutkörperchen. Weicht die Form der Zellen von der normalen, im Foto abgebildeten bikonkaven Form ab, deutet dies je nach Art der Verformung auf ganz bestimmte Krankheiten hin. Nun arbeitet das Forscherteam um Eric Strohm und Michael Kolios an einem neuartigen Mikrofluidik-Test, bei dem Tausende Blutzellen nacheinander am Laser vorbeigeführt und innerhalb kürzester Zeit analysiert werden können.



Foto: CDC – Janice Haney Carr

Diversity-Tag: Vielfalt unternehmen

Mehr Vielfalt bei den Mitarbeitern macht Unternehmen erfolgreicher und ist gut für Wirtschaft und Gesellschaft. Bundesweit zeigten am 1. Deutschen Diversity-Tag am 11. Juni rund 220 Unternehmen und Institutionen mit mehr als zwei Millionen Beschäftigten, wie sie Diversity umsetzen und warum gemischte Teams am Arbeitsplatz erfolgreich sind. Angemeldet waren rund 350 Aktionen in allen 16 Bundesländern. Das Spektrum der 342 Aktionen rund ums Thema Diversity reichte von Workshops und Konferenzen über Ausstellungen bis hin zu Straßenfesten. Unter den Mitwirkenden befanden sich Großkonzerne ebenso wie kleine und mittlere Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Vereine, Verbände oder Stiftungen. An der zentralen Veranstaltung in Berlin nahm unter anderem die Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration Prof. Maria Böhmer teil. Ins Leben gerufen wurde der 1. Deutsche Diversity-Tag vom Charta der Vielfalt e. V., einer Initiative deutscher Unternehmen und Institutionen. Mit ihrer Unterschrift unter die Selbstverpflichtung setzen sie sich dafür ein, die Vielfalt unter ihren Beschäftigten gezielt zu fördern. Die Charta der Vielfalt ist das größte deutsche Unternehmensnetzwerk für Diversity Management. Als einer der ersten Verbände hat der VAA die Charta bereits im Jahr 2007 unterzeichnet.

Aufsichtsratswahlen: VAA bleibt am Ball

Weitere Erfolge für den VAA gibt es bei den derzeit laufenden Aufsichtsratswahlen zu vermelden: Erstmals konnte Dr. Robert Farchmin den Gewerkschaftssitz im Aufsichtsrat der Pfizer Deutschland GmbH gewinnen. Zugleich wurden Johannes Schwarz und Dr. Richard Fiegen als Arbeitnehmervertreter gewählt. Jeweils einen Sitz in zwei Aufsichtsräten errang Dr. Roland Somborn, der nun die leitenden Angestellten bei der Axalta Coating Systems Deutschland Holding GmbH sowie der Axalta Coating Systems GmbH vertritt.



Foto: Jan Wojtas – Universität Leipzig

Chemieprofessorin geehrt

Für ihre Leistungen in der Grundlagenforschung und der anwendungsnahen Forschung sowie für ihr wissenschaftliches Engagement erhält Evamarie Hey-Hawkins den Preis „Distinguished Women in Chemistry or Chemical Engineering“ der Internationalen Union für reine und angewandte Chemie (IUPAC). International gehört die Chemieprofessorin zu den führenden Forscherinnen auf dem Gebiet der Phosphorchemie.

INTERVIEW MIT DR. ANGELA MERKEL

Wohl der Kinder im Mittelpunkt



Foto: CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Längst ist Demografie zu einem echten Gegenwartsthema geworden. Im Vorfeld der Bundestagswahlen haben die ULA Nachrichten Dr. Angela Merkel um konkrete Antworten zu drängenden demografie- und familienpolitischen Fragen gebeten. Im Interview erläutert die Bundeskanzlerin, wie sie dem demografischen Wandel zu begegnen gedenkt.

ULA Nachrichten: Erfordert der demografische Wandel als Megatrend die Einrichtung eines Demografieministeriums?

Merkel: Beim demografischen Wandel geht es um eine tiefgreifende Veränderung unserer Gesellschaft, die alle Lebensbereiche betrifft. Wenn wir in Deutschland auf lange Sicht weniger, älter und vielfältiger werden, hat das Auswirkungen auf Junge wie Alte, auf die Menschen in den Städten wie auf dem Land, auf Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. Deshalb hat die Bundesregierung eine umfassende Demografiestrategie entwickelt. Ich freue mich darüber, dass sich alle politischen Ebenen und gesellschaftlichen Gruppen an der Umsetzung beteiligen.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Bundesregierung und mit allen anderen Partnern zu diesem Thema koordiniert der Bundesinnenminister. Fast alle Ministeri-

en dieser Bundesregierung sind mit Fragen des demografischen Wandels befasst. Die Spezialisten innerhalb wie außerhalb der Regierung leisten mit ihrem Sachverstand gute Arbeit, und aus allen Gruppen unserer Gesellschaft kommen hervorragende Ideen und Hinweise auf vorbildliche Initiativen. Ich glaube deshalb nicht, dass eine neue Behörde einen Mehrwert brächte.

ULA Nachrichten: Schenkten Politiker früher Warnungen von Bevölkerungswissenschaftlern nicht genug Aufmerksamkeit?

Merkel: In Deutschland haben sich alle sehr lange auf die Frage konzentriert, welche Folgen die Bevölkerungsentwicklung für die Älteren, also vor allem für Rentner hat – was nahe lag, weil der demografische Wandel in dieser Bevölkerungsgruppe zuerst spürbar wird. Es wurde höchste Zeit, auch die weiteren Folgen in den Blick zu nehmen, und genau das hat die Bundesre-

gierung mit der Demografiestrategie getan. Ich halte es für unverantwortlich, die Dinge einfach laufen zu lassen und die Probleme künftigen Generationen aufzuhalsen. Deshalb müssen wir uns heute darum kümmern, wie beispielsweise die Lebensqualität in ländlichen Räumen erhalten bleibt, wie wir langfristig genügend Fachkräfte bekommen und wie wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern können – um nur drei Beispiele zu nennen. Insofern haben Sie Recht: Wir haben die Demografie zu einem Gegenwartsthema gemacht.

ULA Nachrichten: Die Demografiepolitik ist Schnittstelle zahlreicher Politikfelder: Wo liegen künftig Ihre Prioritäten?

Merkel: Wenn wir die Folgen der Bevölkerungsentwicklung in ihrer ganzen Breite in den Blick nehmen, heißt das auch, dass wir die Antworten nicht nacheinander, ►

sondern gleichzeitig finden müssen. Aber natürlich gibt es Schwerpunkte. Zum Beispiel: Immer mehr Hilfe- und Pflegebedürftige leben allein. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen, die lange gesund sind und sich auch im Alter noch engagieren wollen. Deshalb wollen wir lebendige Nachbarschaften, in denen sich Menschen umeinander sorgen können. Anderes Beispiel: Unternehmen und Sozialpartner müssen sich darauf einstellen, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer zunimmt. Sie müssen die Arbeitswelt also so gestalten, dass ihre Mitarbeiter gesund bleiben können und bis zum Renteneintritt motiviert arbeiten können. Ein weiterer wichtiger Punkt sind solide öffentliche Finanzen, damit der Staat handlungsfähig bleibt. Die Bundesregierung nimmt diesen Auftrag sehr ernst. Im Jahre 2014 werden wir voraussichtlich erstmals seit Jahrzehnten einen strukturell ausgeglichenen Haushalt erreichen. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wäre jede andere Politik als die des Defizitabbaus aus meiner Sicht unverantwortlich.

ULA Nachrichten: Gern werden die nordischen Länder als Paradebeispiel ausgewogener und erfolgreicher Familien- und Sozialpolitik herangezogen. Brauchen wir mehr Mut in Deutschland?



Merkel: Die skandinavischen Länder haben sehr früh angefangen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Zentrum ihrer Familienpolitik zu stellen. Aber auch hier in Deutschland ist in den letzten Jahren sehr viel geschehen, denken Sie nur an den Ausbau der Kinderbetreuung und die besseren Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten. Dabei ist manches auch nicht eine Frage des Geldes oder der Gesetze. Bei meinem Treffen mit Frauen in Führungspositionen berichtete eine Teilnehmerin, sie habe nach ihrer Hochzeit vergeblich auf die Zusendung ihrer Lohnsteuerkarte gewartet. Als sie nachgefragt habe, habe das Finanzamt erklärt, sie müsse doch nicht mehr arbeiten, weil sie doch geheiratet habe. Das Beispiel zeigt, wie wichtig immer noch ein Umdenken ist. Unser Elterngeld hilft dabei, denn die Vätermomente wirken sich sehr positiv aus. Auch Väter wollen mehr Zeit für Familie. Darauf müssen sich Arbeitgeber einstellen. Wer in Zeiten des Fachkräftemangels ein attraktiver Arbeitgeber sein will, muss familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten.

ULA Nachrichten: In der Familienpolitik ist oft die Rede von einem Dreiklang aus Zeit, Geld und Infrastruktur. Die bereits vorher gut ausgebaute Säule der Geldleistungen wird durch das Betreuungsgeld noch weiter gestärkt. Stimmt die Balance noch?

Merkel: Das Wohl der Kinder muss immer im Mittelpunkt der Familienpolitik stehen. Wir wollen den Familien kein Modell für ihr Leben vorschreiben, sondern Wahlfreiheit ermöglichen. Wir haben ein breites Förderinstrumentarium für Familien. Aber eine Frage stellt sich immer drängender: Wie können wir die sogenannte Rushhour des Lebens entzerren – also die Phase der ersten Karriereschritte im Beruf und der Familien-

gründung? Es gibt verschiedene Ansätze. Im Haushalt können beispielsweise familienunterstützende Dienstleistungen entlasten. Wir wollen für Familien die Hemmschwelle senken, sich solche Unterstützung zu holen. In einigen Punkten werden wir auch gesetzliche Regelungen brauchen. Es gibt heute schon Rechtsansprüche, zum Beispiel auf Teilzeitarbeit. Aber wir müssen hier noch einen Schritt weiter gehen: Hat man aus familiären Gründen die Arbeitszeit reduziert, muss man später die Möglichkeit haben, sie wieder aufzustocken. Das ist, glaube ich, ein ganz wichtiger Punkt.

ULA Nachrichten: Unternehmen tun bereits viel, um sich für die Auswirkungen des demografischen Wandels zu wappnen. Doch auch die Politik ist in der Pflicht: Für welche politischen Rahmenbedingungen will, kann und wird die Regierung sorgen?

Merkel: Seit 2005 ist die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren um fast 1,8 Millionen gestiegen. 2009 hat die Bundesregierung die Voraussetzungen verbessert, Langzeitkonten einzurichten, wodurch ein flexibler Übergang in die Rente möglich ist, wie auch Freistellungszeiten für Betreuung und Pflege. Mit einer Reihe von Förderprogrammen werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstützt, um bis 67 im Berufsleben zu bleiben. Es gibt zum Beispiel das Programm zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen oder die Initiative Perspektive 50plus. Sie richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen. Zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter, übernimmt die Agentur für Arbeit die Weiterbildungskosten für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte ganz oder teilweise. Für vorsorgende Gesundheitsmaßnahmen kann ein Unternehmen jährlich bis zu 500 Euro pro Mitarbeiter investieren und das von der Steuer absetzen. Zum Beispiel für Bewegungs- und Ernährungsangebote, Suchtprävention und Stressbewältigung. ■

Eine vollständige Fassung des Interviews findet sich unter www.ula.de/interviews.

KOMMENTAR DR. WOLFGANG BRUCKMANN, PRÄSIDENT

Unter Freunden

In meiner Schulzeit gehörte George Orwells Roman 1984 zur Pflichtlektüre. Dort wurde eine Welt beschrieben, in der es den allumfassenden und allwissenden Staat gab, der die Bürger zu jeder Zeit abhörte: „Big brother is watching you.“ Damals schwor ich mir, dass ein Staat, in dem es keine Geheimnisse und keine Privatsphäre mehr gibt, abzulehnen ist. Die Abneigung gegen lückenhafte staatliche Überwachung sitzt bei vielen Deutschen tief – wohl auch als Ergebnis historischer Erfahrungen Deutschlands mit dem NS-Regime und der umfassenden Überwachung in der DDR. Der Datenschutz und Schutz der Persönlichkeitssphäre sind jedenfalls den meisten von uns ein großes Anliegen. Sind wir nun angesichts der Enthüllungen des ehemaligen NSA-Mitarbeiters Edward Snowden doch in etwa so weit, wie in 1984 beschrieben?



Foto: ULA

Natürlich nicht, denn die Orwellsche Schreckensvision ist in Europa glücklicherweise nicht annähernd Realität geworden. Auch mag man die Auffassung vertreten: „Lieber von den USA abgehört werden als von einem totalitären Regime.“ Und gibt es nicht Hinweise darauf, dass die US-Geheimdienste deutsche Sicherheitsbehörden schon mehrfach auf terroristische Gefahren aufmerksam gemacht haben? Trotzdem bleibt ein Rest Unbehagen. Der Verdacht, dass die Auslandsgeheimdienste der USA auch Wirtschaftsspionage betreiben, wurde bis heute nicht überzeugend ausgeräumt. Und was ist, wenn diese unglaublichen Datenbestände einmal in die falschen Hände geraten und gegen uns genutzt würden?

Mein Fazit ist: Gerade unter Freunden muss absolute Transparenz darüber herrschen, mit welchen Aktivitäten der internationale Terrorismus bekämpft wird. Es muss schleunigst auf Augenhöhe darüber verhandelt werden, wie Europäer informiert werden, wenn im Rahmen der Terrorismusabwehr hier gewonnene Daten die US-Filter durchlaufen. Und es muss wirkungsvoll gesichert werden, dass die Daten eben nicht in falsche Hände geraten oder zur allgemeinen Überwachung der Menschen genutzt werden. Viele eigentlich rechtlich geschützte Informationen aus Firmen und Behörden durften wir bisher schon in Schlagzeilen lesen.

Zu guter Letzt müssen wir uns auch auf unsere Eigenverantwortung besinnen. Mobile Geräte, soziale Netzwerke und Smartphone-Apps haben unser Berufs- und Privatleben in vieler Hinsicht erleichtert – im Austausch gegen private Daten, die häufig in einem Umfang an die Anbieter übertragen werden, den wir gar nicht mehr richtig überblicken können. Den Grundsatz „Datenschutz beginnt mit Datensparsamkeit“ darf dies nicht außer Kraft setzen. Mehr Achtsamkeit beim Umgang mit den eigenen Daten ist daher heute wichtiger denn je.

Herzlichst

Ihr Dr. Wolfgang Bruckmann

MANAGER MONITOR

Neue Mitglieder willkommen

Durch das Umfragepanel „Manager Monitor“ ist es der ULA und ihren Mitgliedsverbänden in den letzten Monaten gelungen, ihre Medienpräsenz kontinuierlich zu verbessern.

Dieses Jahr wurde die Umfrage über die Sicht der Führungskräfte auf das Management des demografischen Wandels durch Politik und Wirtschaft breit rezipiert, unter anderem im Handelsblatt, der Tageszeitung Die Welt und im Berliner Tagesspiegel.

Presseerwähnungen gab es auch für Umfragen in Kooperation mit der Unternehmensberatung Hay Group über die Zusammenarbeit in virtuellen Teams sowie zu einer Umfrage in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung über die Einflussfaktoren einer erfolgreichen Unternehmenskultur.

Um den Altersschnitt stabil zu halten und Schwund durch ungültig werdende E-Mail-Adressen auszugleichen, werden kontinuierlich neue Mitglieder gesucht. Fünf- bis sechsmal pro Jahr werden die Teilnehmer zu Umfragen aus den Bereichen Politik, Management und Führung eingeladen und erhalten auf Wunsch nach Abschluss der Auswertung auch einen Newsletter mit den Auswertungen.

Auf www.manager-monitor.de können sich aktive Führungskräfte aus allen Branchen anmelden. Die Anmeldung ist unverbindlich und jederzeit widerrufbar. ■



Manager Monitor

KONGRESS: FÜHRUNG VON MORGEN

Gemischte Teams als Erfolgsmodell

In gemischten Teams führt es sich nicht nur besser, sondern auch erfolgreicher. Dies ist eines der Ergebnisse einer gemeinsamen Konferenz des Führungskräfteverbandes ULA und der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft EAF Berlin, die Mitte Juni beim Hauptsponsor Evonik Industries in Essen stattfand.

In seinem Grußwort vor den rund 150 Teilnehmern betonte der Vorstandsvorsitzende von Evonik Dr. Klaus Engel die Bedeutung von Diversity auch für das Thema Führung: „Diversity führt zu mehr Kreativität und Innovationen und erhöht somit die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.“ Auch deshalb sei Diversity bei Evonik ein fester Bestandteil der Führungsziele. „Vielfalt verbessert nicht nur das menschliche Miteinander, sie schafft auch eine breitere Basis für unternehmerische Entscheidungen“, betonte Engel.

Zentrales Element der Konferenz „Führung von morgen“ war die Gestaltung optimaler Rahmenbedingungen für eine bestmögliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern. ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme unterstrich, dass die Herausforderungen des demogra-

fischen Wandels nur gemeinsam gestaltet werden können: „Gerade in Führungspositionen wirken sich gemischte Teams äußerst günstig auf den Unternehmenserfolg aus.“ Man müsse neue Chancen für Frauen und für Männer schaffen, betonte Helga Lukoschat, Vorsitzende der EAF Berlin: „Jenseits von überkommenen Rollenmustern geht es darum, dass Frauen wie Männer ihre Potenziale in die Wirtschaft einbringen können.“

Annika Elias, Präsidentin des europäischen Führungskräfteverbandes CEC – European Managers, rief die Unternehmen dazu auf, die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer besser in das Arbeitsleben zu integrieren. Aufgrund der starren Strukturen würden sich weibliche Führungskräfte oftmals gegen Karriere entscheiden. „Wir haben in Europa die am besten aus-

gebildeten Hausfrauen. Das muss sich ändern.“ Was gut für die Mütter sei, sei auch gut für die Väter. Die Gesellschaft würde insgesamt profitieren.

Dr. Simone Siebeke, Personalleiterin Beauty Care bei Henkel betonte, dass Wertschöpfung durch Wertschätzung erfolge. Es sei deshalb wichtig, weg von einer Präsenz- hin zu einer Performance-Kultur zu gelangen. Dies erfolge bei Henkel beispielsweise durch individuelle Karrierepläne und einen an die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter angepassten Ansatz: „Wir müssen mehr Raum zum Atmen geben und dürfen keine starren Strukturen überstülpen.“

Für den ehemaligen Personalchef der LANXESS AG Zhengrong Liu, der das Unternehmen zum 30. Juni verlassen hat, ist Vertrauen das Grundelement für erfolgreiche Führung. Ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie unter Kollegen reduziere die Komplexität und hemme taktisches und opportunistisches Verhalten. „Vertrauen ist schwer quantifizierbar, aber real. Die Vertrauensbilanz in den Unternehmen sieht jedoch mager aus“, so Liu. Bei LANXESS habe man deshalb das Performance- und Bonussystem umgestellt. „Das neue System beruht auf Solidarität. Entscheidend ist die kollektive Leistung der Belegschaft.“ Diese Rechnung sei „vollumfänglich aufgegangen“. Die überwiegende Mehrheit der Führungskräfte sei engagierter und zufriedener mit dem neuen System, was langfristig die Kreativität und damit Innovationskraft des Unternehmens steigere. ■



Diskutierten unter Moderation von Ute Welty (rechts) über Präsenzkultur, stereotype Lebenslaufvorstellungen und die Schwierigkeiten für Familien bei beruflichen Auslandsaufenthalten: Dr. Tammo Boinowitz, BL Comfort & Insulation, BU Consumer Care bei der Evonik Industries AG, Dr. Monika Brink, Vorsitzende der VAA-Kommission Diversity, Jutta von Falkenhausen, Vizepräsidentin FidAR e. V., Dr. Andreas Boes, ISF München, und Prof. Astrid Szebel-Habig, Hochschule Aschaffenburg und (v. l.). Foto: Frank Elschner



Matthias Birkwald (Die Linke), Johannes Vogel (FDP), Ludger Ramme (ULA), Bärbel Höhn (Bündnis 90/Die Grünen) und Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU) diskutierten in Leverkusen über die künftige Rentenpolitik (v. l.). Foto: ULA

PODIEN ZUR BUNDESTAGSWAHL

Kandidaten zur Rede gestellt

Zur Einstimmung auf die Bundestagswahl hat der Führungskräfteverband Interessenten aus allen Mitgliedsverbänden der ULA zu drei Podiumsdiskussionen mit Kandidaten der im Bundestag vertretenen Parteien eingeladen.

Bei der ersten Veranstaltung in Frankfurt am Main stellten sich vier Kandidaten aus den Wahlkreisen rund um den Industriepark Frankfurt-Höchst der Diskussion: die Bundestagsabgeordnete Matthias Zimmer (CDU) und Christoph Schnurr (FDP) sowie Gregor Amann (SPD), der sich nach seinem Ausscheiden im Jahr 2009 nun um einen Wiedereinzug in den Bundestag bemüht, und die Landesvorsitzende von Bündnis 90/Die Grünen Kordula Schulz-Asche, Mitglied des Hessischen Landtags.

Mit Blick auf die andauernde europäische Schuldenkrise bestand auf dem Podium Einigkeit über die Notwendigkeit eines Schuldenabbaus. Während aber Kordula Schulz-Asche die Auffassung vertrat, dass jetzt auch Wachstumsimpulse etwa durch Investitionen in Bildung und Infrastruktur erforderlich seien, kritisierte Matthias Zimmer die Alternative „Wachstum oder Schulden“ als falsche Herangehensweise. Wachstum komme zuvorderst aus Innovationen. Überdies sei ein Abbau der Schulden auch nicht das kurzfristige Ziel: Wichtig sei derzeit vor allem eine Verringerung des Schuldendienstes.

Beim Thema Altersvorsorge bestand ebenfalls weitgehende Einigkeit darüber,

dass am bewährten Drei-Säulen-Modell mit einer starken kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und einer privaten Zusatzvorsorge als Ergänzung der umlagefinanzierten Rente festgehalten werden soll.

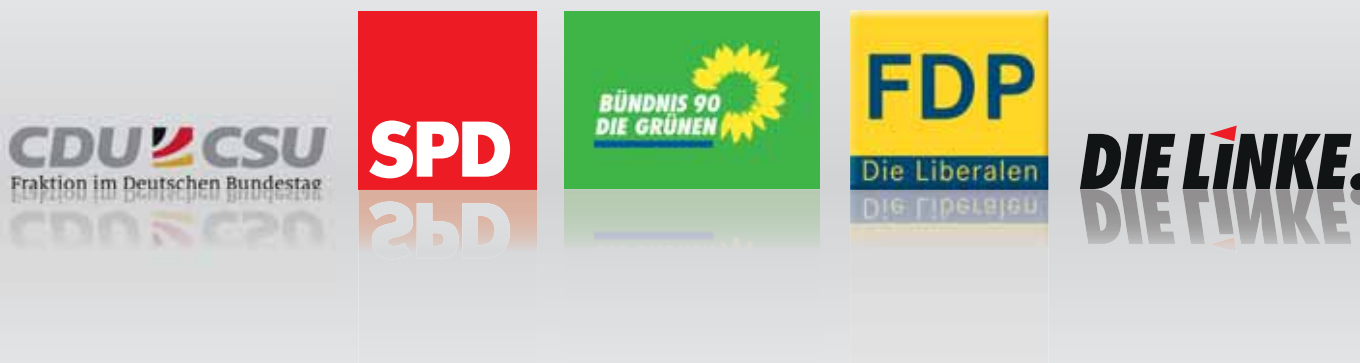
Dies war bei der Veranstaltung in Leverkusen nicht mehr der Fall. Der rentenpolitische Sprecher der Bundestagsfraktion der Partei Die Linke Matthias Birkwald sprach sich vehement für eine massive Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Die Reform aus dem Jahr 2001 sei ein Fehler gewesen. Wären stattdessen die Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung geblieben, stünden Beitragszahler und Rentner heute besser da. Die übrigen Diskutanten Elisabeth Winkelmeier-Becker (CDU), Johannes Vogel (FDP) und Bärbel Höhn (Bündnis 90/Die Grünen) mochten sich dieser These jedoch nicht anschließen.

Aus dem Publikum – bestehend aus Führungskräften, die von gut funktionierenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bis heute profitieren – kam ebenfalls erwartungsgemäß Widerspruch. Eine spezifische Frage aus dem Publikum galt der steuerlichen Behandlung von Arbeitnehmerbeiträgen an Firmenpensionskassen. Hier gibt es derzeit Abgrenzungs-

probleme zur steuerlichen „Riester-Förderung“, die bei den Betroffenen für Verwirrung sorgen. Alle anwesenden Kandidaten bewiesen in diesem Punkt bemerkenswerte Einigkeit und sagten zu, dieser Frage gemeinsam nachgehen zu wollen.

Generell zeichneten sich beide Veranstaltungen durch eine betont kollegiale und sachliche Atmosphäre aus. In seiner Rolle als Moderator wies ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme den Kandidaten jeweils nur kurze Zeiträume für ihre Antworten zu. Die Kandidaten kamen mit dieser Vorgabe zumeist sehr gut zurecht und trugen mit prägnanten, aber gehaltvollen Statements zum Gelingen der Veranstaltungen mit bei.

Die dritte und abschließende Podiumsdiskussion findet am 22. August in Hamburg statt. Zugesagt haben Rüdiger Kruse (MdB CDU), Niels Annen (SPD), Sylvia Canel (MdB FDP), Dr. Anjes Tjarks (Bündnis 90/Die Grünen), Jan van Aken (MdB Die Linke). Des Weiteren ist Prof. Bernd Lucke von der in diesem Jahr gegründeten Alternative für Deutschland angefragt. Unter www.ula.de/veranstaltungen wurden Informationen über diese und die zurückliegenden Veranstaltungen veröffentlicht. ■



PARTEIPROGRAMME IM VERGLEICH

Kein Einheitsbrei

„Die Parteien werden einander immer ähnlicher.“ Im Vorfeld von Wahlen wird dieser Vorwurf häufig laut. Aus Sicht des Führungskräfteverbands ULA Grund genug für eine kurze Analyse der wichtigsten Themen aus den Parteiprogrammen für die Bundestagswahl.

Zwar gibt es auch in diesem Wahlkampf Verbindendes: Nahezu alle Parteien versprechen etwa mehr finanzielle Leistungen für Familien mit Kindern. Aber bereits bei der Gegenfinanzierung dieser und anderer Wahlversprechen treten Unterschiede zutage. Vor allem im Steuer- und Sozialrecht haben sich die Parteien zum Teil sehr unterschiedliche Ziele gesetzt.

Einkommensteuer

- Die Unionsparteien wollen die kalte Progression „abmildern“.
- Die SPD spricht sich für einen Spitzensteuersatz von 49 Prozent ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 100.000 Euro aus (hier und nachfolgend jeweils für eine Person).
- Die FDP will den Effekt der kalten Progression durch regelmäßige Anpassungen des Steuertarifs verhindern.
- Bündnis 90/Die Grünen planen die Anhebung des Spitzensteuersatzes auf 45 Prozent ab 60.000 Euro und 49 Prozent ab 80.000 Euro.
- Die Linke plant ebenfalls einen höheren Spitzensteuersatz, und zwar in Höhe von 53 Prozent ab 65.000 Euro und von 75 Prozent ab 1.000.000 Euro.

Ehegattensplitting

- Den Unionsparteien zufolge soll das Splitting erhalten bleiben und um ein Familiensplitting ergänzt werden, unter anderem durch eine Anhebung der Steuerfreibeträge für Kinder auf das Niveau von Erwachsenen.
- Die SPD möchte das Splitting ab einem Stichtag nur noch in Form eines begrenzten Partnerschaftstarifs zulassen und die Steuerabzüge in der Steuerklassenkombination III/V gleichmäßiger verteilen.
- Die FDP spricht sich für die Erhaltung des Splittings und eine gleichmäßigere Verteilung der Steuerlast zwischen Ehepartnern aus (Abschaffung der Steuerklasse V).
- Bündnis 90/Die Grünen möchten das Splitting schrittweise abbauen und einen Splittingdeckel ab 60.000 Euro Jahreseinkommen sofort einführen.
- Die Linke plant eine komplette Abschaffung des Splittings und die Einführung der Individualbesteuerung.

Krankenversicherung

- CDU/CSU und FDP wollen am Nebeneinander von gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) und privater Krankenversicherung (PKV) festhalten.

- Demgegenüber planen SPD und Bündnis 90/Die Grünen den Übergang zu einer Bürgerversicherung, wobei die gesetzlichen Kassen und heutige PKV-Unternehmen als mögliche Anbieter eines einheitlichen Bürgerversicherungstarifs auftreten könnten.
- Die Linke plant ebenfalls den Übergang zu einer Bürgerversicherung, wobei die PKV lediglich noch als Anbieter von Zusatzversicherungen auftreten könnte.

Versicherungsbeiträge

- Anders als 2009 verzichten CDU/CSU und FDP auf konkrete Vorschläge für eine Neuordnung der Beiträge zur GKV.
- Die SPD will die Bemessungsgrenze (aktuell: 3.937,50 Euro) für Versicherte unangetastet lassen, für die Arbeitgeber aber ganz aufheben.
- Bündnis 90/Die Grünen fordern eine Anhebung der Bemessungsgrenze auf das Niveau der Rentenversicherung (aktuell: 5.800 Euro pro Monat) und die Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen zwischen Ehepartnern („Beitragsplitting“). Langfristig sollen alle Einkommensarten in die Beitragspflicht einbezogen werden.
- Die Linke plant die komplette Aufhe-

bung der Bemessungsgrenzen und eine Einbeziehung aller Einkunftsarten in die Beitragspflicht.

Etwas geringer sind die Unterschiede im Bereich Arbeitsrecht. Das Thema spielt aber in diesem Wahlkampf eine eher untergeordnete Rolle. Zu vielen, in Vorjahren noch heiß diskutierten Themen finden sich in einigen Programmen gar keine Aussagen.

Kündigungsschutz

- CDU/CSU, SPD und FDP treffen keine Aussagen zu diesem Thema.
- Bündnis 90/Die Grünen fordern einen besseren Schutz vor Bagatellkündigungen.
- Die Linke will den Kündigungsschutz stärken und Massenkündigungen durch profitable Unternehmen verbieten.

Tarifeinheit

- CDU/CSU planen die gesetzliche Wiederherstellung des alten, vom Bundesarbeitsge-

richt aber aufgegebenen Grundsatzes „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ (Tarifeinheit).

- Die SPD spricht sich ebenfalls für das Prinzip der Tarifeinheit aus, allerdings ohne nähere Konkretisierung.
- Die FDP hält eine gesetzliche Regelung nicht für notwendig.
- Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke treffen keine Aussagen zu diesem Thema.

Unternehmensmitbestimmung

- CDU/CSU und FDP treffen keine Aussagen zu diesem Thema.
- SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke planen eine Absenkung des Schwellenwerts für die Unternehmensmitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 (welches auch einen Sitz für leitende Angestellte im Aufsichtsrat vorsieht) von 2.000 auf 1.000 Arbeitnehmer.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

- CDU/CSU wollen die Bedingungen

für vollzeitnahe Teilzeitarbeit (30 Stunden pro Woche) verbessern.

- Die SPD möchte einen Rechtsanspruch auf vollzeitnahe Teilzeitarbeit sowie auf Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit einführen (nachfolgend: Rückkehrrecht).
- Auch die FDP will den Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit erleichtern, außerdem eine einfachere Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle, sowie eine Stärkung der Partnermonate bei Elternzeit.
- Bündnis 90/Die Grünen möchten familienfreundliche, planbare Arbeitszeiten fördern sowie ein Rückkehrrecht aus der Teilzeit.
- Die Linke will Teilzeit unter 18 Stunden pro Woche nur noch auf Wunsch des Arbeitnehmers zulassen und spricht sich ebenfalls für ein Rückkehrrecht aus der Teilzeit aus.

Eine ausführliche Synopse mit einer Gegenüberstellung der Programme in den Bereichen Arbeit, Steuern, Altersvorsorge und Gesundheit steht unter www.ula.de/bundestagswahl abrufbereit. ■





Führungskräfte
Institut



Foto: FotolEdhar – Fotolia

WEITERBILDUNG

Leitende haben die Wahl

Parallel zu den Betriebsratswahlen finden im Frühjahr 2014 turnusgemäß auch die Wahlen für die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten statt.

Aus diesem Anlass hat das Führungskräfte Institut eine überarbeitete Fassung seiner bewährten Online-Musterformschreiben entwickelt. Das Produkt kann ab sofort bestellt werden.

Herzstück ist ein elektronischer Fristenkalender. In Abhängigkeit von den eingegebenen Parametern über die Wahlart (Erstwahl oder Wiederwahl? Betrieblicher oder Unternehmenssprecherausschuss? Ein, drei, fünf oder sieben Mitglieder?) wird den Nutzern die genau passende Auswahl an Unterlagen bereitgestellt: online ausfüllbare Formulare, Muster für Aushänge, Vorlagen für die Wahlunterlagen und weitere Arbeitshilfen.

Jedes einzelne Formular ist mit zusätzlichen rechtlichen Hinweisen versehen, um Zweifelsfragen bei der konkreten Anwendung auszuräumen.

Seit ihrer Entwicklung vor rund zwanzig Jahren haben sich die Musterformschreiben in zahlreichen Unternehmen der deutschen Wirtschaft als unentbehrliche Arbeitshilfe für die Vorbereitung und

Durchführung von Sprecherausschusswahlen etabliert.

Unter www.spa-wahlen.de präsentiert sich das Produkt jetzt in Form einer Browseranwendung in zeitgemäßer, nutzerfreundlicher und weiter verbesserter Form.

Seminar für Sprecherausschüsse

Der Vorbereitung der Sprecherausschusswahlen dient auch ein eigenes Seminar des Führungskräfte Instituts zur Durchführung von Sprecherausschusswahlen. Die zweimal angebotene Halbtagsveranstaltung richtet sich an die Verantwortlichen für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen: Mitglieder von Wahlausschüssen, Sprecherausschussmitglieder oder Mitarbeiter von Personalabteilungen.

Die beiden Seminare finden jeweils am 8. Oktober und am 14. November 2013 in der FKI-Geschäftsstelle in Köln statt (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln). Wie bei allen Seminaren des FKI erfolgt die Anmeldung unter www.fki-online.de. ■

**VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN**

Seminartermine

Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen

Für den Jahresabschluss benötigen Führungskräfte ein analytisches Grundverständnis. Doch dies ist vor allem dann schwierig, wenn ein kaufmännischer Hintergrund fehlt. Der ausgewiesene Wirtschaftsprüfungsexperte Dr. Aljoscha Schaffer vermittelt den Seminarteilnehmern die Grundlagen für das Lesen und Verstehen des Jahresabschlusses.

Wann? Am 11.10.2013.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).

Interkulturelles Management

Kulturelle Vielfalt im Unternehmen bedeutet Herausforderung und Chance zugleich. Sie prägt den Managementalltag in allen Bereichen. Dieses einführende Seminar stärkt die individuelle Führungskompetenz der Teilnehmer.

Wann? Am 06.11.2013.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln).



Führungskräfte
Institut

STUDIE: ZUKUNFT MIT KINDERN

Interessen von Familien kommen zu kurz

Was muss getan werden, um dem demografischen Wandel und niedrigen Geburtenziffern effektiv zu begegnen? Das hochkarätig besetzte Forscherteam der Studie „Zukunft mit Kindern“ empfiehlt einen radikalen Umbau der Familienpolitik, der Arbeitswelt und der Sozialsysteme. Das VAA Magazin sprach mit Professor Hans Bertram, Familienwissenschaftler und Leiter des Studienschwerpunkts „Fertilität und Politik“, über Familienmainstreaming, berufliche Auszeiten und die Töchter des amerikanischen Präsidenten.

VAA Magazin: Sie fordern, das Wohlbefinden von Kindern und Eltern als zentrales familienpolitisches Ziel festzuschreiben. Welche Unterschiede zur bisherigen Familienpolitik ergäben sich hieraus?

Bertram: Momentan wird in der Familienpolitik nicht darüber gesprochen, was die Eltern eigentlich wollen. Sondern darüber, wie die Erfordernisse der Wirtschaft erfüllt werden können. Es sollte jedoch viel mehr darüber nachgedacht werden, wie die konkreten Interessen der Kinder und Eltern eigentlich aussehen. Und zwar nicht allgemein, sondern ganz konkret in Abhängigkeit vom Lebensalter der Kinder. Solange die Familienpolitik diese unterschiedlichen Perspektiven nicht berücksichtigt, kommen die Interessen von Familien zu kurz.

VAA Magazin: Wie sähen die Konsequenzen eines solchen Familienmainstreamings konkret aus?

Bertram: Ein entscheidender Punkt ist, dass man eine lebenslauforientierte Zeitpolitik zum Ausgangspunkt nimmt. Nehmen Sie beispielsweise eine junge Führungskraft mit Mitte 30. Der Arbeitgeber erwartet, dass diese Führungskraft rund um die Uhr erreichbar ist und Vollzeit arbeitet. Wer sich dann für Kinder entscheidet, kommt in einen Konflikt. Gäbe es ein Familienmainstreaming, dann wäre es in den Betrieben vollkommen selbstverständlich, dass die Personalleitung diesen Konflikt im Kopf hat und überlegt, wie er aufgelöst werden kann. Auch bei Führungskräften.

Vor Kurzem saß ich in einer Diskussionsrunde im Kreis von Vorständen großer Dax-Unternehmen. Die Moderatorin fragte die Herren, wie ihre Karrieren verlaufen seien. Alle führten an, dass sie eine gewisse Zeit im Ausland verbracht hätten. Da fragte die Moderatorin, was denn die Ehefrauen in dieser Zeit beruflich gemacht hätten. Und selbstverständlich waren die Partnerinnen während dieser Zeit im Ausland Hausfrauen und Mütter. Ein wunderbares Beispiel, an dem man deutlich sieht, welchen Einfluss bestimmte Karrieremuster auch auf den Partner und die Familie haben. Beim Familienmainstreaming würde man in einem Konzern darüber nachdenken, wie sichergestellt werden kann, dass auch bei Führungskräften solche Probleme anders gelöst werden können, als dies bei den jetzigen Vorständen noch der Fall war.

VAA Magazin: Mit dieser Forderung sprechen Sie vor allem die Arbeitgeber an. Was kann denn die Politik tun, um die Sozialpartner bei dieser Aufgabe zu unterstützen?

Bertram: Die Politik muss Vorbild sein. Doch der öffentliche Dienst hinkt hier oft hinterher, gerade bei Führungspositionen. In den USA beispielsweise müssen die Minister dem Senat Rede und Antwort stehen, was sie in ihrem konkreten Bereich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan haben. Das ist im Verteidigungsbereich natürlich schwieriger als im Innenministerium. Ich denke jedoch, dass dies eine ganz wichtige Aufgabe von Politik ist: Nicht nur

reden, sondern in Bereichen, in denen man selbst Verantwortung trägt, Vorbild sein. Zeigen, dass es geht. Diese Funktion von Politik thematisieren wir in Deutschland viel zu selten.

VAA Magazin: Sie fordern von der Politik eine Trias aus Zeit-, Geld- und Infrastrukturpolitik. Wie kann man die sogenannte „Rushhour des Lebens“ entzerren?

Bertram: Indem man sicherstellt, dass eine junge Frau, die sich für Kinder entscheidet, nicht benachteiligt wird gegenüber denjenigen, die im Beruf geblieben sind. Wie man dies organisieren kann? ►

Foto: Zukunft mit Kindern



Prof. Hans Bertram

ist Inhaber des Lehrstuhls für Mikrosoziologie der Humboldt-Universität zu Berlin und seit 2004 Vorsitzender des Beirats für Familienpolitik der Landesregierung Brandenburg. Er ist Leiter des Schwerpunkts „Fertilität und Politik“ der Studie „Zukunft mit Kindern“.

Wir haben in unserer Gesellschaft die Vorstellung, dass zeitliche Dauerpräsenz die Kompetenz von Menschen erhöht. Das ist aber wissenschaftlich umstritten. Auszeiten zwischendurch können äußerst sinnvoll sein. Es gilt also zwei Dinge zu lösen: Zum einen müssen die Entscheidung für Kinder und berufliche Auszeiten finanziell möglich gemacht werden. Die Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes war hier sicherlich ein wichtiger Schritt. Zum zweiten müssen aber auch berufliche Umorientierungen und lebenslanges Lernen ermöglicht werden. Sodass auch 40- oder 50-Jährige nochmal ganz neu anfangen können.

Momentan sieht unsere Vorstellung so aus: Am Anfang wird gelernt, die Lebensentscheidung „Chemiestudium“ wird gefällt, dann wird gearbeitet und irgendwann kommt der Ruhestand. Stattdessen könnte man sich Unterbrechungen vorstellen, um die Möglichkeit zu schaffen, sich beruflich weiterzuentwickeln, auch in einem ganz anderen Feld. Solange wir diese Verknüpfung nicht schaffen, stecken wir in dem Dilemma, dass derjenige, der sich eine Zeitlang für etwas anderes entscheidet, immer benachteiligt wird gegenüber demjenigen, der innerhalb des Systems geblieben ist.

VAA Magazin: Im Bereich Geldpolitik empfehlen Sie die Weiterentwicklung der staatlichen Transferleistungen in Richtung einer universellen Kindergrundsicherung. Wie könnte dies aussehen?

Bertram: Wir haben in der Bundesrepublik über hundert Maßnahmen zur Familienförderung. Kein Mensch weiß aber, wie sie genau wirken und kumuliert werden. Deshalb brauchen wir ein Instrument, das sicherstellt, dass das Geld nur dahinfließt, wo es wirklich benötigt wird. Die Idee



hinter der Kindergrundsicherung sieht so aus: Ein Kind kostet im Monat x Euro. Und diese x Euro werden von meiner Steuerschuld abgezogen, weil ich aufgrund dieser Kosten in meiner steuerlichen Leistungsfähigkeit eingeschränkt bin. Wenn ich nicht so viele Steuern zahle, wie sie notwendig sind, um den Betrag x von meiner Steuerschuld abzuziehen, gibt mir das Finanzamt die Differenz. Das heißt, ganz egal ob ich eine Million verdiene oder 10.000 Euro, ich kriege für ein Kind immer gleich viel Geld. So sichert der Staat die Existenz der Kinder. Und das macht er einmal und zwar mit der Kindergrundsicherung. Er guckt nicht, ob es da jetzt auch noch Ehegattensplitting, Kindergeld oder sonstige Förderungen gibt.

VAA Magazin: Welche Vorteile erhoffen Sie sich dadurch?

Bertram: Entscheidet sich eine junge Frau dafür, ihr Kind allein aufzuziehen, dann ist das schon aufgrund der Betreuung schwierig. Sie steht aber auch aus ökonomischer Sicht meist vor einer großen Herausforderung. Und das Kind hat die ökonomischen Einschränkungen hinzunehmen, die sich aus der Lebensentscheidung der Mutter ergeben. Eine Kindergrundsicherung würde dies egalisieren, weil die Mutter ihre Entscheidung frei treffen könnte und die Existenz des Kindes gesichert wäre.

Es geht hier nicht um zusätzliches Geld, sondern darum, die

vielen verschiedenen Leistungen in ein einheitliches System zu überführen. Über die Höhe dieses Betrages X lässt sich streiten, aber man muss nicht, so wie aktuell, über den einen oder den anderen Teil diskutieren und keiner weiß so genau, wie die eigentlich in Beziehung zueinander stehen.

VAA Magazin: Welche infrastrukturellen Maßnahmen erachten Sie als besonders wichtig?

Bertram: Wir haben in Westdeutschland in den vergangenen Jahren einen großen Wandel hinsichtlich der Betreuungssituation von Kindern bis zum dritten Lebensjahr erlebt. Da tut sich relativ viel. Was wir bisher vergessen haben, ist die Betreuung der Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren. Ich denke, dass die Einführung einer Ganztagschule hier sinnvoll wäre, damit der Alltag von Kindern klar strukturiert ist. So können die Eltern ihre Arbeitszeit nach diesem Ablauf richten und die Kinder gewinnen Gewissheit und eine klare Struktur. Solche Ganztagschulen sollten dann nicht nur den Unterricht umfassen, sondern auch Sport und Freizeitaktivitäten, ähnlich den angelsächsischen Systemen.

VAA Magazin: Kann eine nachhaltige Familienpolitik die Entscheidung für Kinder erhöhen?

Bertram: Es gibt einen entscheidenden Punkt, der den Entschluss für Kinder meiner Meinung nach erhöhen kann. Und dies ist die Frage, ob Kinder Teil des gesellschaftlichen Diskurses sind. In Gesellschaften, in denen Kinder Teil der öffentlichen Diskussion sind, gibt es mehr Nachwuchs. Leider Gottes gehört unsere Gesellschaft nicht dazu. Ganz anders in den nordeuropäischen Ländern oder den USA. Schauen Sie sich zum Beispiel die deutschen Politiker an. Deren Kinder sind nicht Teil des Berufslebens. Ursula von der Leyen hat das mal versucht, es wurde



Die Studie „Zukunft mit Kindern“ kann beim Campus-Verlag unter der ISBN-Nummer 978-3-593-39753-5 bestellt werden.

ihr aber eher übelgenommen. Während sie den amerikanischen Präsidenten auf der Couch sitzen sehen, beide Töchter im Arm und sie gucken sich ein Baseballspiel an. Alle finden es vollkommen normal, dass es so ein Bild gibt. Bei uns würde man jedoch die Hände über dem Kopf zusammenschlagen. Kinder müssen ein Teil der Gesellschaft und der Kultur eines Landes sein, anders geht es nicht.

VAA Magazin: Wenn Sie einen Blick in die Zukunft werfen, wie wird die Familie in 2050 aussehen?

Bertram: Ich denke, es gibt zwei signifikante Entwicklungen. Zum einen werden wir eine Neuinterpretation der Ehe erleben. Ich vermute, dass zunehmend ältere Partner heiraten, um im dritten Lebensabschnitt füreinander Verantwortung zu übernehmen und dies nach außen zu zeigen. Zum zweiten wird ein zunehmend großer Prozentsatz an Menschen keine Familie gründen wollen. Hier stellt sich die Frage, wie wir diese Menschen integrieren können, sodass sie nicht vereinsamen und bei der Pflege im Alter auf sich alleine gestellt sind.

Insgesamt werden wir akzeptieren müssen, dass die Lebensformentscheidungen von Erwachsenen vielfältig sind und sich auch mehrmals ändern können. Deswegen ist es eine der ganz großen Herausforderungen, diese Vielfalt familiärer Lebensformen zu akzeptieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass Kinder aufgrund der Entscheidung ihrer Eltern für die eine oder andere Lebensform nicht benachteiligt werden. ■

Nach Ansicht von Prof. Hans Bertram dürfen Frauen, die sich für Kinder entscheiden, nicht gegenüber ihren im Beruf gebliebenen Kolleginnen benachteiligt werden.

Foto: Marlies Schwarzin – pixello.de

DEMOGRAFISCHER WANDEL UND NIEDRIGZINSPHASE

Geld für Betriebsrente vom Staat?

Demografie, Demografie, Demografie: Ein Dauerthema in unterschiedlichsten Facetten. Pflegen bald die 60-Jährigen die hochbetagten Eltern? Was wird aus Betriebsrenten in einer Niedrigzinsphase? Was sagt der Staat den Familien damit, dass er 100 Euro Betreuungsgeld auslobt? Fragen, die das VAA Magazin mit dem Leiter der Projektgruppe Demografie und stellvertretenden Vorsitzenden der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag Dr. Günter Krings diskutiert hat.

VAA Magazin: Mit großer Sorge hat der VAA die Diskussion in Brüssel zur Solvency-II-Richtlinie beobachtet. Die angedachten Eigenkapitalanforderungen hätten letztlich zum Ende der Betriebsrente geführt. Wie sehen Sie die Problematik?

Krings: Grundsätzlich ist es klar, dass ein deutscher Verhandlungsführer in Brüssel das Problem im Blick hat. Daher wird manches, was die Kommission dort vorschlägt, kritisch gesehen. Man versucht, so zu verhandeln, dass dieses Instrument der Betriebsrenten eben nicht gefährdet ist. Im Grundsatz muss ich allerdings auch sagen, dass eine stärkere Eigenkapitalbasis in der Tendenz schon auch wichtig ist – gerade wegen des demografischen Wandels.

VAA Magazin: Diese Aussage bezieht sich aber nicht speziell auf die Betriebsrente.

Krings: Ja. Es geht insgesamt darum, einen Mix an Altersvorsorgesystemen aufzubauen. Dabei wird Kapitaldeckung wichtiger. Es kann allerdings nie so weit gehen, wie das vielleicht einmal bei der FDP anklang, dass wir praktisch das, was wir an Umlageverfahren haben, ersetzen durch ein Kapitaldeckungsverfahren. Wohin das führt, haben uns die letzten Krisen an den Finanzmärkten gezeigt.

VAA Magazin: In der aktuellen Niedrigzinsphase bauen sich für Unternehmen Nachschusspflichten für Betriebsrentensysteme auf. Auf der einen Seite gibt es einen Banksicherungsfonds, auf der anderen lassen sich Vorsorgepläne für Arbeitnehmer



ist stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und dort unter anderem verantwortlich für die Rechts-, Innen- und Sportpolitik.

nicht realisieren. Ist das ein Gerechtigkeits-thema für die Politik?

Krings: Klar! Aber auch ein Gerechtigkeits-thema zwischen den Arbeitnehmern aus kleinen und mittleren Unternehmen, die oft keine Zusagen haben, und den Arbeitnehmern aus Großunternehmen. Ich weiß nicht, ob das eine Regulierungsaufgabe ist, noch einmal zu fragen, auf welcher Basis denn da die Zusagen gemacht werden. Ich habe ja in der Vergangenheit den Eindruck gehabt, dass da vielleicht auch mehr Marketing-Gründe eine Rolle gespielt haben und nicht die richtigen kaufmännischen Bewertungen nur Pate gestanden haben. Aber das ist auch nur mein Eindruck, den ich jetzt so nicht erhärten kann.

VAA Magazin: Ist es nicht ein Konflikt zwischen Real- und Finanzwirtschaft? Unternehmen der Realwirtschaft tragen die Las-

ten der von ihnen gar nicht verschuldeten Finanzkrise nun allein. Ist das nicht möglicherweise doch ein Regulierungsauftrag?

Krings: Mit Regulierung ist es ja nicht getan. Die Frage ist, ob man staatlich Geld dafür in die Hand nimmt. Da bin ich der Meinung, egal ob Bank oder Unternehmen, zunächst einmal müssen beide ihren Verpflichtungen gerecht werden. Das geht ans Eingemachte. Dann muss eben massiv Kapital nachgeschossen werden. Wir können uns ab dem Insolvenzfall darüber unterhalten, ob der Staat tätig wird. Man würde anderenfalls auch manches missverstehen, was im Bereich der Bankenrettung geschehen ist. Da war die Begründung: Systemrelevanz, sozusagen Teil der Infrastruktur. Wenn man die Gerechtigkeitsfrage ganz scharf stellt, also unterscheidet zwischen den Arbeitnehmern mit Betriebsrentenzusagen und ohne Zusagen, und einen Betrag X als Staat hat, dann kann man schwer erklären, dass man den Betriebsrentnern gibt, den anderen aber nicht.

VAA Magazin: Sie haben den Gedanken eines Demografie-Checks in Ihrer Eigenschaft als Leiter der Projektgruppe zum demografischen Wandel propagiert. Was darf man sich darunter vorstellen?

Krings: Man sollte bei Gesetzgebungsvorhaben schauen: Wie sind die langfristigen Auswirkungen und demografierelevanten Faktoren? Noch wichtiger ist der sogenannte Familien-TÜV: Dabei geht es darum, wie sich Gesetzgebung auch in Bereichen auswirkt, die scheinbar weit weg von der Familienpolitik sind. Damit verbindet sich

der Ehrgeiz zu fragen: Gibt es nicht doch Steuerungsmöglichkeiten in Bezug auf die Geschwindigkeit des demografischen Wandels? Zwischen dem Kinderwunsch von rund 1,7 bis 1,8 Kindern pro Frau und der Realität von 1,4 Kindern klafft ein gewisses Delta. Hier kann Politik mit ihren Mitteln ansetzen, damit sich jedenfalls der Wandel langsamer vollzieht, als es jetzt die größten Pessimisten erwarten.

VAA Magazin: Wenn man diesen Demografie-Check auf das Betreuungsgeld anwendet, ist das dann in dem Sinne eine positive Maßnahme.

Krings: Wenn ich den Eindruck hätte, dass die deutsche Gesellschaft so disponiert ist, dass wir massenhaft Leute haben, die wegen 100 Euro im Monat die Erwerbspläne komplett ändern, dann wäre es wahrscheinlich eine negative Auswirkung. Das ist aber eine realitätsferne Annahme. Ich

denke, dass es Beträge sind, die eher symbolische Anerkennung zeigen. Kam je Kritik auf, jedenfalls aus meinem Parteibereich, so lautete sie meistens: Es ist viel zu wenig, so sollen wir es lieber ganz lassen. Es war auf jeden Fall nicht als eine angemessene Vergütung oder Hilfe gedacht.

VAA Magazin: Der sich zusehends aufbauende Pflegenotstand führt im Zweifel dazu, dass die Pflegebelastung sehr stark von Familien und speziell von Frauen getragen wird. Behindert dies nicht den erhofften Anstieg der Frauenerwerbsquote?

Krings: Ich glaube, die Befunde sind so, dass natürlich vor allem Frauen, aber eben nicht nur Frauen, Pflegeverpflichtungen übernehmen. Wir haben ja jetzt bei einer maßvollen Erhöhung der Lebensalterszeit immer mehr Rentner, die selbst noch Eltern haben, die pflegebedürftig sind. Als Rentner sind vielleicht beide, Mann und Frau, in der Lage, einen Teil der Pflegeaufgaben zu übernehmen. Insofern ist es auch gut, dass das Renteneintrittsalter deutlich langsamer steigt als die Lebenserwartung. Es wird immer länger währende Zeiträume geben, in denen Rentner noch Pflegeleistungen übernehmen können. Ich glaube außerdem, der Staat tut gut daran, hier keine Priorität zu setzen. Das ist eine höchstpersönliche Entscheidung. Wenn sich jemand gegen eine Erwerbstätigkeit und für die Pflege entscheidet, ist es ja nicht Aufgabe des Staates, diese Entscheidung umzudrehen.

VAA Magazin: Dennoch wäre der Staat dankbar, wenn Rentenbeiträge auch von den Frauen erwirtschaftet werden könnten.

Krings: Aber es gibt keine Wertigkeit: Der oder die in einem Unternehmen Arbeitende tut nicht mehr für die Gesellschaft, als derjenige, der pflegt. Das wäre meine Ausgangsthese. Und natürlich entscheiden sich zukünftig in einer alternden Gesellschaft mehr für die Pflege. Daraus erwächst die Gefahr, dass es dann zu Lücken in der Erwerbsbiografie kommt. Diese Personen können weniger in die Systeme einzahlen und es werden womöglich insgesamt weniger Erwerbstätige sein, die kontinuierlich Beiträge leisten können. Klar! Deshalb stellte sich zum einen die Frage der Steigerung der Erwerbsquoten ältere Arbeitnehmer. Da, so glaube ich, ist sehr großes Potenzial vorhanden und wir sind schon gut vorangekommen. ►



Dr. Günter Krings zufolge wäre es ungerecht, wenn in der Industrie die Versorgungszusagen mit staatlicher Hilfe abgedeckt werden sollen, während kleinere Handwerker ohne Versorgungszusage leer ausgehen. Fotos: Christian Schwier, Kaarsten – Fotolia



In der CDU/CSU-Bundestagsfraktion leitet Dr. Günter Krings die Projektgruppe Demografie. Foto: privat

Wir werden zu einem Zustand kommen, in dem 67 Jahre ein realistisches Renteneintrittsalter sind. Für diejenigen, die einen anstrengenden Beruf machen, der das körperlich nicht zulässt, wird die Alternative nicht sein, doch schon mit 60 in Rente zu gehen. Sie werden dann vielmehr mit Mitte bis Ende 50 – Stichwort Weiterbildung – in eine andere Branche gehen. Und das ist auch zumutbar und vernünftig; es stellt natürlich auch Anforderungen an Arbeitgeber, wie sie Arbeitsplätze ausgestalten. Dennoch wird sich ein Pflegekräftemangel einstellen. Erster Punkt ist in der Tat, inländisches Arbeitskräftepotenzial zu heben. Dann haben wir inzwischen ja eine Einwanderungsmigration. Drei Viertel der Arbeitsmigranten kommen aus Europa zu uns.

VAA Magazin: Sie sprechen Migration an. Gibt es in Deutschland die viel zitierte Willkommenskultur?

Krings: Integration in die Gesellschaft voll-

zieht sich nicht auf dem Arbeitsamt, sondern nur auf einer konkreten Arbeitsstelle. Ich bin ein großer Anhänger von Arbeitsmigration und der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen in der Europäischen Union. Aber es geht immer um Migration wegen eines konkreten Arbeitsplatzes! Da darf man erst mal ein Tätigwerden der Unternehmen erwarten: Sie müssen diese Brücken bauen, um die interessierten Leute kennenzulernen. Wenn sie hier angekommen sind, müssen sie sich auch wohlfühlen. Dafür brauchen wir passende Maßnahmen. Das fängt mit der Sprache an. Man kann nicht erwarten, dass die meisten von denen, die da vielleicht kommen könnten, schon fließend Deutsch sprechen. Dafür muss man auch in den Unternehmen direkt etwas tun.

VAA Magazin: Und der Gesetzgeber?

Krings: Ja, das ist, was mich immer ärgert: Es wird so getan, als ob der Gesetzgeber

seine Hausaufgaben nicht gemacht hätte. Das Gegenteil ist der Fall. Wir haben gesetzgeberisch eigentlich alles Wesentliche gemacht. Selbst diese Einkommensgrenzen kann ich nicht mehr hören, weil die faktisch gar keine Rolle spielen. Jeder kann kommen auch mit geringstem Gehalt, wenn ich denn eine Vorrangprüfung vornehme. In über 95 Prozent der Fälle geht die Vorrangprüfung so aus, dass derjenige, der kommen soll, auch kommen darf. Was eben fehlt, ist offenbar die Faszination, nach Deutschland zu kommen. Die Leute müssen für Deutschland interessiert werden und ausreichend attraktive Arbeitsplatzangebote bekommen. Ich muss in Deutschland bereit sein, etwas mehr zu zahlen als in England. Ansonsten gehen die Leute natürlich nach England. Das würde ich auch machen, weil die Sprachbarriere nicht da ist. Das heißt, deutsche Unternehmen müssen halt ein bisschen mehr Geld in den Hand nehmen. Und das passiert eben noch zu wenig. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Wie man Wahlen gewinnt



Tja, sieht schlecht aus für die alte Dame SPD und den Peer. 150 Jahre und der Kanzlerkandidat sieht ganz schön alt aus. Nix mit regieren und so! Und warum? Weil die Kanzlerin den Sozis alle Themen wegnimmt. Mindestlohn – man hat neuerdings das Gefühl, es handele sich dabei schon immer um ein Grundanliegen der Union. Mütter-Rente – das neue Lieblingsthema von Ursula von der Leyen, der linken Übermutter der Union. Und dann die Mietpreisbremse – das grenzt schon an Mundraub, denn kaum verlangten die Sozialdemokraten eine solche, war es Angela Merkel, die unumwunden zugab, dass es sich zwar um eine Idee der Sozen handele, sie aber gern bereit sei, in weiterer Regierungsverantwortung das Ganze auch umzusetzen.

„Asymmetrische Demobilisierung“ nennt man diese Art des Wahlkampfes. Sich selbst dem Gegner thematisch angleichen und somit dessen Anhängerschaft am Wahlabend zum Zu-Hause-Bleiben animieren. Gemein!

Und wie reagiert die SPD? Sie setzt nach all den Pannen-Peer-Fettnäpfchen und der Präsentation ihres Who-is-(eigentlich)-Who?-Kompetenzteams auf Emotionen und lässt Peer Steinbrücks Frau Gertrud auf einem Parteikongress sagen, dass sie

es nicht aushalte, dass immer nur „negative Gefühle“ über ihren Mann verbreitet werden. Peer kämpft mit den Tränen ... Er weint. Toll! Großes Kino! Viel Jubel im Wahlkampfteam der Sozialdemokraten. Vergessen die Zeiten von verpatzten Eierlikör-Besäufnissen und „Hätte-hätte-Fahradkette“-Sprüchen. Peer rührt das Wählerherz. Aber reicht das? Der Chef des Meinungsforschungsinstituts Forsa Manfred Güllner meint: „Warum soll man Steinbrück jetzt wählen? Nur weil er weint?“ Und weiter: „Wenn nicht noch irgendetwas Dramatisches passiert, hat Merkel die Wahl schon so gut wie gewonnen!“

Und nun? Zunächst sollte man einen Blick auf vergangenes Dramatisches werfen und schauen, ob es der SPD nützlich war. Schon länger her, aber sehr dramatisch – Fukushima. SPD und Grüne gewinnen Land in vereinzelt Provinzen, aber die Kanzlerin kommt keineswegs in Erklärungsnot, sondern ändert einfach ihr Weltbild in Sachen Atomkraft diametral. Dann die Flut! Die SPD kann nicht punkten – säuft weiter ab. Auch die Debatte um Uli Hoeneß – verpufft. Drohnenaffäre – vergebend. Enthüllungen über die NSA von Edward Snowden – verflogen.

Was also ist zu tun? Ganz einfach: Inspirieren lassen! Zum Beispiel vom Süßgebäck-Hersteller Bahlsen. Anfang des Jahres wird der vergoldete Leibniz-Keks von der Fassade des Hannoveraner Stammhauses gestohlen. Anschließend verlangt ein Krümelmonster Keksspenden für die örtliche Kinderklinik. Jetzt hängt der Keks wieder und wurde mit einem neuen Goldüberzug versehen – spricht: renoviert.

Mediale Aufmerksamkeit für das Unternehmen: 1,7 Millionen Euro – gekont!

Oder Harry-Potter-Autorin J. K. Rowling, die einen Krimi unter Pseudonym schrieb, der seit seinem Erscheinen im April mit 1.500 Exemplaren eher schleppe über den Ladentisch ging, dann aber im Juli ganz zufällig enttarnt wurde und prompt innerhalb eines Tages Platz 1 der Verkaufscharts stürmte – gelungen! Oder „Gangsterrapper“ Bushido, der das Sommerloch nutzte, um mit dummdreistem Liedtext Claudia Roth zu löchern und in einen Golfplatz zu verwandeln – Geschmackssache!

Fazit: Alles gut schütteln und fertig ist die neue Wahlkampfstrategie: Peer Steinbrück stiehlt die SPD-Fahne vom Willy-Brandt-Haus, gibt zu, dass er unter dem Pseudonym A. Merkel das Wahlprogramm der Union verfasst hat, und veranstaltet mit Claudia Roth unter Tränen (wie passend!) ein Benefiz-Golfturnier, bei dem in original Fettnäpfchen eingelocht wird. Und am Ende des Turniers weht die gesuchte rote Fahne über dem finalen Sommerloch und der Peer versenkt die SPD ins Schwarze mit einem Hole-in-one-Abschlag. Gewonnen! ■



Ob Firmenfest oder Weihnachtsfeier: Herr Lehmann ist natürlich käuflich und auf Wunsch auch bestellbar:
www.knabarett.de.

Erik Lehmann, Jahrgang 1984, ist Kabarettist an der Herkuleskeule Dresden. Sein scharfzüngiges, bissiges, politisches Kabarett brachte ihm bereits den ostdeutschen Kleinkunstpreis und weitere Kabarettpreise ein.

Foto: Mike Hätterich



INTERVIEW MIT CHRISTIAN LANGE

Elternzeit: Theorie und Praxis

Die Elternzeit ist ein Erfolgsmodell. Jedenfalls sind die Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2011 beeindruckend: Fast 95 Prozent der Mütter nehmen Elternzeit. Auch die Zahl der Väter steigt Jahr für Jahr: Mittlerweile entscheiden sich 27 Prozent der Männer, zumindest zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Eine Umfrage des Bundesfamilienministeriums zu Beginn dieses Jahres ergibt jedoch ein ernüchterndes Bild: 38 Prozent der befragten Frauen bereuen es, Elternzeit in Anspruch genommen zu haben. Die Babypause habe negative Auswirkungen auf ihr berufliches Fortkommen. Damit es gar nicht erst dazu kommt, erläutert VAA-Jurist Christian Lange einige wichtige arbeitsrechtliche Aspekte, die es zu beachten gilt.

VAA Magazin: Schützen die gesetzlichen Regelungen „Elternzeitler“ nicht ausreichend?

Lange: Theorie und Praxis fallen leider oft auseinander. Sofern man sich für eine Vollzeit-Kinderbetreuung entscheidet, ruht während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis und lebt nach Beendigung der Elternzeit unverändert wieder auf. Teilzeit während der Elternzeit ist unter einfacheren Voraussetzungen als bei Teilzeit außerhalb der Elternzeit möglich. Denn der Arbeitgeber kann Teilzeit in Elternzeit nur in Ausnahmefällen mit dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

VAA Magazin: Welche dringenden betrieblichen Gründe sind anerkannt?

Lange: Eine Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder eine Unvereinbarkeit der gewünschten Arbeitszeit mit den im Betrieb geltenden Arbeitszeitmodellen können solche Ausnahmefälle sein.

VAA Magazin: Wie ist es eigentlich außerhalb der Elternzeit?

Lange: In der Teilzeit außerhalb der Elternzeit kann der Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung bereits mit objektiven, nachvollziehbaren Gründen ablehnen

VAA Magazin: Zurück zum Thema: In der Elternzeit genießt man einen besonderen Kündigungsschutz. Wie sieht denn hier die Praxis tatsächlich aus?

Lange: Der Kündigungsschutz führt häufig dazu, dass die Arbeitgeber auf den

Ausspruch einer Kündigung verzichten. Sofern man während der Elternzeit nicht arbeitet, ergibt eine Kündigung angesichts des ohnehin ruhenden Arbeitsverhältnisses wenig Sinn.

VAA Magazin: Und wie ist die Situation, wenn man in Teilzeit arbeitet?

Lange: Nun, der Aufwand für den Arbeitgeber ist natürlich höher. Vor Ausspruch der Kündigung ist zunächst eine behördliche Zulässigkeit der Kündigungserklärung einzuholen. Auch wenn die Zulässigkeit erklärt wird, kostet es den Arbeitgeber zumindest einige Monate Zeit. Daher wird vielfach zur Umgehung einer Kündigung ein Aufhebungsvertrag vorgelegt.

VAA Magazin: Und diesen sollte man wahrscheinlich besser nicht erst unterzeichnen ...

Lange: Hier ist in der Tat Vorsicht geboten. Wie auch für Arbeitnehmer, die nicht in Elternzeit sind, besteht beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages die Gefahr, dass die Arbeitsagentur eine Sperrfrist

verhängt. Bis zu zwölf Wochen wird kein Arbeitslosengeld gewährt, weil man mit Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat. Angesichts der Tatsache, dass man trotz bestehenden Kündigungsschutzes einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Unterschrift unter einem Aufhebungsvertrag „zustimmt“, bestehen damit kaum Möglichkeiten, die Arbeitsagentur von der Verhängung einer Sperrfrist abzuhalten.

VAA Magazin: Wann und wie muss man den Arbeitgeber über die geplante Elternzeit unterrichten?

Lange: Zunächst einmal besteht auf Elternzeit ein gesetzlicher Anspruch. Das heißt: Einer Genehmigung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Verlangen ist jedoch sieben Wochen vor der geplanten Elternzeit beim Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Darüber hinaus ist zu erklären, für welche konkreten Zeiträume Elternzeit genommen werden soll. Anschließend stellt der Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Elternzeit aus.

VAA Magazin: Wie lange darf die Elternzeit überhaupt dauern?

Lange: Insgesamt bis zu drei Jahren. Einen Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten kann man auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Dann bedarf es allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers für die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Teils.





Karikatur: Retzlaff

VAA Magazin: Angesichts teilweise fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist für Eltern nicht alles planbar. Sind die mit dem Arbeitgeber vereinbarten Zeiträume verbindlich festgelegt?

Lange: Ja, sie können grundsätzlich nur geändert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Wenn man zum Beispiel zunächst zwei Jahre Elternzeit beantragt hatte und diese abgelaufen sind, man aber direkt im Anschluss das dritte Jahr nehmen möchte, muss der Arbeitgeber der Verlängerung der Elternzeit zustimmen.

VAA Magazin: Wie holt man sich die Zustimmung des Arbeitgeber ein?

Lange: Der formlose Antrag auf Zustimmung ist spätestens sieben Wochen vor Ablauf der zweijährigen Elternzeit beim Arbeitgeber zu stellen.

VAA Magazin: Was ist bei der Beantragung von Teilzeit während der Elternzeit zu beachten?

Lange: Beginn und Umfang der Teilzeit sind gegenüber dem Arbeitgeber mitzuteilen. Als Umfang sieht das Gesetz 15 bis 30 Wochenstunden vor. Darüber hinaus ist die gewünschte Verteilung der Teilzeit anzugeben. Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen. Kleinbetriebe müssen keine Teilzeit gewähren,

sofern sie nicht mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen.

VAA Magazin: Abschließend: Was raten Sie VAA-Mitgliedern, die Elternzeit beanspruchen möchten?

Lange: Selbstverständlich sollte man bereits vorher die persönliche Planung festlegen und – das ist ganz wichtig – seine Rechte genau kennen. Sollte der Arbeitgeber beispielsweise das Teilzeitbegehren ablehnen, sieht der Gesetzgeber die einvernehmliche Klärung vor. Und da hilft es dann außerordentlich, wenn bei der konkreten Argumentation ein VAA-Jurist zumindest „im Hintergrund“ unterstützend tätig wird. ■

URTEILE

§ Kündigung: Bestimmbares Enddatum ausreichend?

Damit eine Kündigung wirksam ist, muss der Empfänger erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dafür ein Hinweis im Kündigungsschreiben auf die maßgeblichen gesetzlichen Kündigungsfristen ausreichend sein kann.

Einer Arbeitnehmerin war im Zuge eines Insolvenzverfahrens am 3. Mai 2010 eine ordentliche Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ ausgesprochen worden. Im Kündigungsschreiben wurde aufgeführt, welche Kündigungsfristen sich aus § 622 BGB ergeben und dass § 113 Insolvenzordnung eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf drei Monate bewirkt.

Die Arbeitnehmerin hielt die Kündigung wegen des fehlenden Enddatums für

unwirksam und klagte vor dem Arbeitsgericht. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Arbeitnehmerin recht. Anders als die Vorinstanzen hat jedoch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Berufung die Klage der Arbeitnehmerin nun abgewiesen (Urteil vom 20. Juni 2013, Aktenzeichen: 6 AZR 805/11).

Die obersten Arbeitsrichter entschieden, dass auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Kündigungsfristen ausreichend sei. Voraussetzung dafür: Der Endtermin des Arbeitsverhältnisses müsse für den Empfänger unschwer zu ermitteln sein. Durch den Hinweis auf § 113 Insolvenzordnung habe die Arbeitnehmerin dem Kündigungsschreiben entnehmen können, dass ihr der Insolvenzverwalter mit der Höchstfrist von drei Monaten kün-

digte und ihr Arbeitsverhältnis zum 31. August 2010 enden sollte. Die Kündigung sei somit ausreichend bestimmt und wirksam gewesen.

Die Situation, dass ein Arbeitgeber in einer Kündigung keinen Endtermin nennt, wurde vom BAG im hier entschiedenen Fall erstmals beurteilt. Dabei sind die Erfurter Richter ihrer bisherigen Rechtsprechung gefolgt, wonach bei Angabe einer zu kurzen Kündigungsfrist im Regelfall angenommen werden kann, dass der Arbeitgeber fristwahrend mit der zulässigen Frist kündigen wollte. Fehlt der Endtermin völlig, muss für den Arbeitnehmer dennoch aus dem Wortlaut oder anderen Umständen erkennbar sein, welche Frist der Arbeitgeber für das Ende des Arbeitsverhältnisses setzen wollte. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

§ Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit: Verlust erworbener Urlaubsansprüche?



Foto: Margit Völtz – pixello.de

Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verringert, darf er dadurch keine bereits erworbenen Urlaubsansprüche verlieren. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem aktuellen Beschluss klargestellt.

Eine Arbeitnehmerin war bis zu einer schwangerschaftsbedingten Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in Vollzeit in einer Fünf-Tage-Woche beschäftigt gewesen. Nach ihrer Rückkehr arbeitete sie nur noch

mit halber Arbeitszeit in einer Drei-Tage-Woche. Beim folgenden Jahreswechsel wollte sie den Resturlaub von 29 Tagen aus der Zeit ihrer Vollzeitbeschäftigung in das nächste Jahr übertragen lassen. Dabei nahm ihr Arbeitgeber folgende Umrechnung vor: Die 29 Tage wurden zur Umrechnung in Wochen durch 5 geteilt und anschließend mit 3 multipliziert. Im Ergebnis wurden der Arbeitnehmerin 17 Arbeitstage in das nächste Kalenderjahr übertragen. Dagegen klagte sie vor dem Arbeitsgericht Nienburg. Das Gericht vertrat die Auffassung, dass die Umrechnungsmethode gegen EU-Recht verstößt und legte dem EuGH die Frage vor.

In seinem Beschluss vom 13.06.2013 (Rechtssache C-415/12) folgte der EuGH der

Auffassung der Nienburger Richter. Er entschied, dass eine Kürzung des während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubs gegen Artikel 7 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie verstößt, der die Grundsätze zum Jahresurlaub regelt.

Der Beschluss des EuGH ist verbindlich somit in Zukunft für die Berechnung der Urlaubstage beim Übergang von Voll- zu Teilzeit maßgeblich. Allerdings gilt dies nur für den europarechtlich vorgeschriebenen vierwöchigen Mindesturlaub pro Jahr. Für darüber hinausgehende Urlaubsansprüche können in Tarif- und Arbeitsverträgen abweichende Regelungen vereinbart werden, zum Beispiel auch die oben genannte und für Arbeitnehmer ungünstigere Berechnungsmethode.

§ Betriebsrat: Auch ohne Tagesordnung beschlussfähig?

Werden sämtliche Mitglieder eines Betriebsrats rechtzeitig zur Sitzung geladen, könnte diese bald auch ohne Mitteilung der Tagesordnung wirksam werden. Nach Meinung des Ersten Senats des BAG wären die Voraussetzungen dafür gegeben, sofern der Betriebsrat im Sinne von § 33 Abs. 2 BetrVG beschlussfähig ist und die anwesenden Betriebsratsmitglieder einstimmig beschlossen haben, über den Regulationsgegenstand des später gefassten Beschlusses zu beraten und abzustimmen. Abweichend von der bisher vom Siebten Senat vertretenen Rechtsauffassung wäre es nicht mehr erforderlich, dass in einer Sitzung alle Betriebsratsmitglieder anwesend sind. Nun haben die Richter des

Ersten Senats bei den Kollegen angefragt, ob sie an ihrem Standpunkt festhalten.

Im konkreten Fall geht es um einen Konflikt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Wirksamkeit einer vom Vorgängerbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zu Torkontrollen. Der neu gewählte Betriebsrat hält diese für unwirksam, weil sie das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer unverhältnismäßig beeinträchtigt. Zudem sei die Zustimmung zur Betriebsvereinbarung in einer Betriebsratsitzung beschlossen worden, zu der ohne Mitteilung einer Tagesordnung geladen worden war. Das Landesgericht

erklärte die Betriebsvereinbarung auf Antrag des Betriebsrats für nicht rechtskräftig.

Der Arbeitgeber zog vor das oberste Arbeitsgericht: Die Richter des Ersten Senats stellten fest, dass die Torkontrollen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen und die Betriebsvereinbarung materiell wirksam sei. Zu klären bleibt, ob das gegen § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verstoßende Fehlen der Tagesordnung bei der Ladung zur Betriebsratsitzung zur Unwirksamkeit der Zustimmung zur Betriebsvereinbarung führt. In diesem Punkt zeichnet sich jedoch eine Änderung der Rechtsprechung des BAG ab.

Anzeige

Sri Lanka - Insel des Buddhismus Dr. Tigges Studienreise



Der Duft eines erlesenen Tees, das Rauschen der Wasserfälle, der Wind in den Reisfeldern, saftig-grüne Bergwelt, eine savannenähnliche Landschaft und die zeitlosen Monumente buddhistischer Weltweisheit: Das ist Sri Lanka, wie Sie es auf dieser 15-tägigen Studienreise entdecken können.

Erkunden Sie eine faszinierende Insel mit seiner artenreichen Flora und Fauna sowie seinen bedeutenden UNESCO-Welterbestätten.

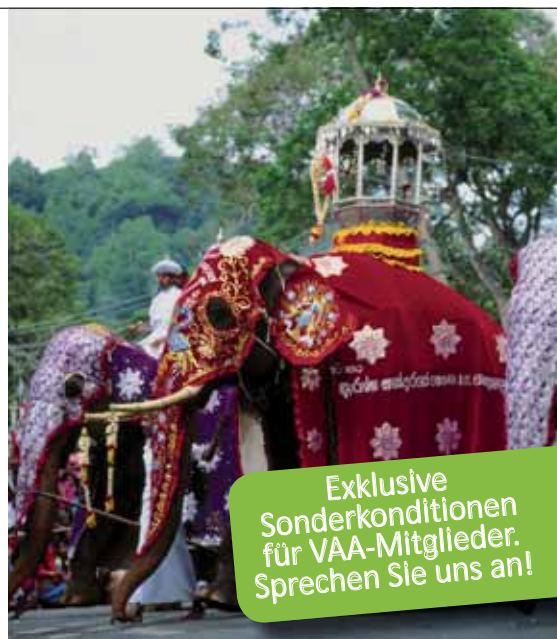
Dr. Tigges

Leistungen inklusive:

- Flüge (Economy) bis/ab Colombo
- Zug zum Flug 1. Klasse
- Rundreise/Ausflüge im landestypischen Reisebus mit Klimaanlage
- 13 Hotelübernachtungen (Bad oder Dusche/WC)
- 13x Frühstück, 13x Abendessen
- Dr. Tigges Studienreiseleitung
- Ausflüge (alle Eintrittsgelder inkl.)

Preis pro Person im Doppelzimmer: **2.845,- €**
Reisedatum:
z.B. **08.02.2014 - 22.02.2014**

Flugplan-, Hotel- und Programmänderungen bleiben ausdrücklich vorbehalten.



**Exklusive
Sonderkonditionen
für VAA-Mitglieder.
Sprechen Sie uns an!**

Ihre persönlichen Ansprechpartner



Anke Schmiede
+49 2191 9288-240



Sandra Rademacher
+49 2191 9288-238



Lisa Schulte
+49 2191 9288-246



Marion Bleckmann
+49 2191 9288-232

Merkana -
Ihr Verbandsreisebüro
Alleestraße 68
42853 Remscheid
vaa@merkana.de
www.merkanareisen.de
Tel.: +49 2191 9288-0
Fax: +49 2191 9288-231

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 1. AUGUST 1863

Bayer aus Barmen erobert die Welt



Das älteste bekannte Bayer-Firmenfoto stammt aus dem Gründungsjahr 1863. Es zeigt Arbeiter des Werkes Barmen. Foto: Bayer AG

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.

Vom aktuellen Bayer-Slogan „Science For a Better Life“ hatten Friedrich Bayer und Johann Friedrich Weskott keinen Schimmer. Aber der Kaufmann und der Färber waren Mitte des 19. Jahrhunderts gleichwohl einer Sache auf der Spur, die ein besseres Leben – und ein besseres Auskommen – garantieren sollte. Benannt war der Farbstoff nach den leuchtend roten Blüten der Fuchsie: Fuchsin. Auf den heimischen Küchenherden hantierten die beiden Männer mit diversen Substanzen herum, bis sie ein praktikables Rezept gefunden hatten. Am 1. August 1863 gründeten sie im bergischen Barmen die Firma „Friedr. Bayer et. comp.“ – und legten den Grundstein für einen Weltkonzern.

Die Anfänge waren freilich bescheiden, wie eine Firmenchronik zum 125-jährigen Bestehen von Bayer beschreibt. Anfangs hatte die Fabrik exakt einen Arbeiter: Daniel Preiß, der dem Unternehmen 40

Jahre lang die Treue hielt. Weiter heißt es dort: „Die Kontorarbeit erledigte Frau Juliane Bayer, geborene Hülsenbusch.“ Für die Produktion war Weskott zuständig, der Vertrieb lag in den Händen von Friedrich Bayer höchstselbst. Doch bald ging es bergauf. Bereits zum Ende des Gründungsjahres waren zwölf Arbeiter für Bayer tätig; die Tagesproduktion von Fuchsin stieg auf 20 bis 25 Pfund am Tag. Weil aber zu jener Zeit viele Geschäftsleute in den lukrativen Handel mit Färbemitteln einstiegen, fielen die Preise. Verbesserte Methoden mussten her, und das konnten nur Chemiker leisten. Der erste Vertreter der Zunft, ein gewisser August Siller, heuerte im Folgejahr 1864 bei Bayer an.

Offenbar leistete der Mann gute Arbeit: Laut Chronik kratzte die Fuchsin-Produktion 1865 stellenweise sogar an der Tagesmarke von 100 Pfund. Darüber hinaus

schien sich Siller auch menschlich gut einzuordnen. Wenig später heiratete er eine Tochter des Firmengründers Weskott und stieg 1881 nach der Umwandlung des Unternehmens in eine Aktiengesellschaft bis zum Posten des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden auf. Zu diesem Zeitpunkt beherrschten deutsche Anbieter längst den weltweiten Markt synthetisch hergestellter Färbemittel. Der Konkurrenzkampf mit anderen Mitbewerbern wie dem Vorläufer der späteren Hoechst AG oder der 1865 gegründeten „Badischen Anilin- & Soda-Fabrik“ (BASF) war hart. Gleiches galt für die Arbeitsbedingungen: Von sechs Uhr morgens bis sieben Uhr abends standen die Arbeiter bei Bayer vor dampfenden Töpfen und Tiegeln. Und setzten nicht selten Gesundheit oder Leben aufs Spiel. So fand bis 1877 bei der Fuchsin-Produktion die giftige Arsensäure Verwendung.

Die widrigen Umstände machten auch den Gründern selbst zu schaffen. „Vielleicht hätten Bayer und Weskott aufgegeben, wenn da nicht ein neuer Mann das Steuer in die Hand genommen hätte“, hält die Firmenchronik fest. Es handelte sich um den deutschen Auswanderer Carl Rumpff, der sich bereits in den USA eine Existenz aufgebaut hatte, bevor er in die Heimat zurückkehren sollte. Schnell entwickelte sich Rumpff zum „Motor des Unternehmens“ und setzte auf die synthetische Herstellung von Alizarin, einem weiteren roten Farbstoff, der bis dahin aus der Krappwurzel gewonnen wurde. Noch befanden sich die Produktionsstätten in Barmen und Elberfeld. Aber von Rumpff aus lässt sich eine Linie zum heutigen Unternehmensstandort mit 110.000 Mitarbeitern ziehen: Denn mit dem Kauf der Alizarinrot-Fabrik „Dr. Carl Leverkus & Söhne“ 1891 etablierte sich Bayer nördlich von Köln am Rheinufer. In Leverkusen hat der Konzern seit 1912 seinen Hauptsitz. ■



Glückwünsche im September und Oktober

zum 90. Geburtstag im September:

- Willi Fink, Leverkusen
- Alfons Kunen, Recklinghausen

zum 85. Geburtstag im September:

- Werner Ebenig, Hofheim
- Karl Fritz, Marl
- Dr. Wolfgang Grimm, Erlenbach
- Alfons Homanner, Sulzbach
- Engelbert Krempf, Burgkirchen
- Oskar Mangasser, Altrip
- Dr. Walter Nägele, Frankfurt
- Dr. Gottfried Nettessheim, Pulheim
- Hans Norheimer, Mannheim
- Dr. Klaus Resag, Königstein
- Dr. Erwin Schrott, Sulzbach
- Dr. Richard Unger, Darmstadt

zum 80. Geburtstag im September:

- Alfons Bathen, Dormagen
- Dr. Heinz-Manfred Becher, Bingen
- Klaus Dahl, Mülheim
- Dr. Wolfram Dietsche, Frankenthal
- Walter Gossiau, Bobenheim-Roxheim
- Hans Peter Granderath, Pulheim
- Dieter Groffig, Meckenheim
- Walter Heeg, Frankfurt
- Dr. Horst Hermsdorf, Bochum
- Dr. Horst Hoffmann, Bitterfeld-Wolfen
- Wolfgang Huber, Grossniedesheim
- Hans Peter Ibach, Neustadt
- Dr. Wilhelm Kniese, Bad Dürkheim
- Dr. Peter Mildner, Kelkheim
- Karl Obermayer, Ludwigshafen
- Horst-Hagen Polzin
- Dr. Friedrich-Karl Rosendahl, Mülheim
- Horst Schuster, Köln
- Dr. Meinhard Seekamp, Lemgo
- Dr. Hellmut Ziegler, Wiesbaden

zum 75. Geburtstag im September:

- Wolfram Balzer, Marburg

- Dr. Heinz-Ulrich Blank, Odenthal
- Kurt Buick, Neuss
- Dr. Karl-Heinz David, Dormagen
- Dr. Ingo H. Dorn, Dannstadt-Schauernheim
- Friedrich Fahnler, Krefeld
- Dr. Martin Förster, Königstein
- Dr. Herbert Fürst, Emmerting
- Dr. Heinrich Grüner, Marl
- Dr. Peter Habereeder, Markt
- Heinz Hille, Burgkirchen
- Dr. Karl Kuchner, Bad Dürkheim
- Dr. Jürgen Markert, Dülmen
- Dr. Klaus Matthias, Weisenheim
- Dr. Otto Mehling, Frankfurt
- Bernhard Mellert, Neustadt
- Edmund Müller, Worms
- Dr. Jochen Mühle, Frankenthal
- Dr. Klaus Nieswandt, Mauer
- Dr. Günther Schweier, Friedelsheim
- Dr. Winfried Schwittay, Mannheim
- Dr. Richard Sohnemann, Northheim
- Dr. Ulrich Steffen, Limburgerhof
- Dr. Gerd Steinert, Leverkusen

zum 90. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Klaus Langheinrich, Bergisch Gladbach
- Dr. Alexander Pohl, Wesseling
- Dr. Carlhans Sülting, Odenthal

zum 85. Geburtstag im Oktober:

- Ferdinand Fritsch, Bonn
- Eberhard Fritzsche, Nerchau
- Dr. Wilhelm Hick, Kelkheim
- Dr. Markus Kalvehn, Hofheim
- Alfred Kotter, Freinsheim
- Dr. Werner Krietsch, Berlin
- Dr. Gerd Langhans, Kelkheim
- Dr. Paul Laue, Jena
- Dr. Rolf Möller, Ludwigshafen

zum 80. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Siegfried Barck, Celle

- Karl Born, Leverkusen
- Dr. Rolf Brossmann, Odenthal
- Dr. Rainer Brücker, Castrop-Rauxel
- Dr. Walter Fester, Königstein
- Dr. Hansheinrich Friedländer, Geisenheim
- Werner Liersch, Bad Soden
- Dr. Günter Lipfert, Eisenach
- Dr. Wasfi Malek, Hamburg
- Dr. Rosemarie Reinhardt, Berlin
- Dr. Philipp Stein, Marburg
- Dr. Wolfgang Stihler, Bitterfeld-Wolfen
- Joachim Trautschold, Berling
- Peter Wagner, Marne









zum 75. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Harald Bartels, Marl
- Albert Bender, Dormagen
- Ingo Bletz, Taususstein
- Jürgen Bock, Marburg
- Waltraud Eipert, Dessau-Roßlau
- Dr. Manfred Görlitz, Sankt Augustin
- Heinz Heinrichs, Krefeld
- Dr. Wolf Kiessling, Leipzig
- Dr. Herbert Klinkenberg, Witten
- Dr. Heiner Lässig, Liederbach
- Dr. Norbert Mayer, Königstein
- Horst Melzer, Halle
- Dr. Ekkehard Minx, Bobenheim-Roxheim
- Dr. Peter Mohrschulz, Biberach
- Joachim Much, Oberhausen
- Dr. Erhard Muthmann, Kelkheim
- Uwe Neundorf, Dorsten
- Dr. Ulrich Reinehr, Dormagen
- Dr. Peter Schnegg, Odenthal
- Hermann Schäfer, Ludwigshafen
- Carl-Heinz Sieglitz, Moers
- Hans Wehr, Nachrodt-Wiblingwerde
- Dr. Frank Peter Wörner, Wachenheim
- Dr. Heinrich Woog, Laudendach

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Juni-Ausgabe: Dr. Wolfgang Rüngeler, Werksgruppe Leverkusen, Dr. Bernd Meyer, Werksgruppe BASF, und Dr. Andreas Dresel, Werksgruppe Clariant. Die Lösung lautet „Eisen- glanz“. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. September 2013. 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 VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstr. 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	6	9	4
	7			2
9				7
8		1	3	2
6				9
5		7	8	1
4				3
	6			8
	8	9	5	6

franzö- sischer Wein- brand		Kurz- form von Andreas	Gebäck- stück	latei- nisch: nichts	Tennis- begriff	Adria- halbinsel	veraltet: flirten, schäkern	Anreger		kurz für Artillerie	Musik: Ge- schwin- digkeiten	berühm- ter Fern- sehund		
heraus- stehen					Grillgitter			Geburts- narbe						
Hoch- plateau in Nord- indien			Kern von Paris (île de la ...)			süd- amerik. Rüssel- tier					kurzes Ruder			
					Rhein- zufluss			Vor- schläge						
Werbe- geschenk											Halbton über A			
rus- sische Kaiserin		Fluss zum Mittel- meer	amerik. Boxidol (Muham- mad ...)			spanisch für Agnes	Vorname des Filmstars Norton					franzö- sisch: zwischen		
				Oise- zufluss Gewässer (Mz.)				Haupt- schlag- adern		Fluss in Wales				
text- betontes Lied						italie- nisch: Abend	schmale Bretter falscher Weg					Figur aus der „Sesam- straße“		
an- gestellter Tanz- partner	Bienen- korb		Augen- flüssig- keitstrop- fen (Ez.)	Fluss zum Boden- see	Fluss in Italien					volks- tümlich: Greisin				
								Abk.: Reihen- mess- kammer			höflicher Mann			
Südti- roler Kurort (ital. Name)						Abk.: Ribo- nuklein- säure		Laden- tische in Anleh- nung an						
Betragen		Fuge, Furche		lustlos Sage, Kunde						afrika- nische Holz- trommel	elek- trisch ge- ladenes Teilchen	Titel- figur bei Wagner		
						Vorname der Bernauer	Spät- sommer- salat							
derzeit			längliche Ver- tiefung		Lachs				König von Juda			Robben- fell		
					lyrische Werke									
zwei- kanalige Wieder- gabe						ohne Er- barmen								
Süd- spitze Amerikas (Kap ...)		italie- nisch: Gold	aus Erde Warn- farbe				Höhen- zug bei Braun- schweig				franzö- sisch: Insel			
				Stadt in Ost- friesland					nieder- ländische Stadt					
engl. Schrift- steller († 1981)						Hasen- lager					Abk.: Religion			
Lappen- zelt														
				Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Leserbriefe

VAA Magazin April 2013

Per Zufall erhielt ich die oben genannte Ausgabe mit dem Artikel „Den Rucksack erleichtern“. Beiträge und Arbeiten zur Steigerung der Energieeffizienz und über Methoden der CO₂-Abfallverwertung sind notwendig und ernten auch wohl keinen Widerspruch! Wer jedoch behauptet: „Seinen Ruf als Klimakiller Nr. 1 hat Kohlendioxid (CO₂) längst weg. Um beim Klimaschutz erfolgreich zu sein, müssen die Emissionen dieses Treibhausgases reduziert werden“, sollte zumindest in der Lage sein, die Gegenargumente zur Treibhausthese, die in dem Buch „Freispruch für CO₂“ verständlich dargestellt werden, zu widerlegen! Wer das nicht kann, darf öffentlich und ungestraft als Verbreiter von „Lug und Trug“ und des „größten Schwindels der Neuzeit“ bezeichnet werden. Papst Franziskus ist sicher ein Freund der Armen, aber gegen Lügner hat er was!

Dr. Jakobus Lüttmer, Limburgerhof

VAA Magazin Juni 2013

Im VAA Magazin Juni 2013 zitiert der Autor Timur Slapke unter dem Titel „Ökoefizienz vs. Ökoeffektivität. Vom Schädling zum Nützlichling“ sehr ausgiebig den Leiter von EPEA Internationale Umweltforschung GmbH Michael Braungart. Im gesamten Artikel wird geschwärmt von „komplett geschlossenen Kreisläufen“, unter dem Namen „Cradle to Cradle“.

Es wird leider verschwiegen (oder nicht gewusst?), dass das Schließen von Kreisläufen nicht zum Nulltarif erreicht wird. Die Natur kennt keine geschlossenen Kreisläufe: Ein Bach läuft von seiner Quelle immer bergabwärts bis das Wasser irgendwann im Meer angekommen ist. Nur durch Zufuhr von Energie, also in diesem Beispiel durch Sonnenstrahlung, verdampft das Wasser aus dem Meer und gelangt als Wolke über das Land, wo der Regen die Quelle nicht versiegen lässt. Die Physik beschreibt diese Tatsache im Zweiten Hauptsatz der Wärmeleh-

Schreiben Sie uns!

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

Ein lebendiges Magazin lebt nicht zuletzt vom lebhaften Meinungsaustausch seiner Leser. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen mit dem VAA Magazin nicht nur eine – hoffentlich – angenehme und interessante Lektüre, sondern auch ein Forum für Diskussionen, Kritik und Anregungen bieten. Ihnen hat etwas nicht gefallen? Oder besonders gut? Schreiben Sie uns. Konstruktiv, kontrovers, kritisch – ganz wie Sie mögen. Aber bitte vergessen Sie beim Schreiben nicht, Ihren Namen und Ihre Anschrift anzugeben.

Grundsätzlich gilt: Zuschriften sind uns stets willkommen – egal welcher Art, egal zu welchem Thema. Wir bitten jedoch um Ihr Verständnis, dass aus



Platzgründen nicht jeder Leserbrief veröffentlicht werden kann. Die Redaktion des VAA Magazins behält sich daher vor, Leserbriefe gegebenenfalls zu kürzen und eine Auswahl zu treffen. Es sei Ihnen aber versichert: Jeder Brief wird von der Redaktion gelesen, ausgewertet und zu Herzen genommen.

Ob positiv oder negativ: Wir sind dankbar für Ihr Feedback!

re (Entropiesatz: In einem geschlossenen System ohne Energiezufuhr von außen nimmt die Entropie = Unordnung stetig zu).

Für das Recycling bedeutet das, dass das Schließen von Stoffkreisläufen Aufwand bedeutet: Das Einsammeln von Lumpen kostet Transportenergie, das Reinigen der Lumpen erfordert Waschwasser und so weiter. „Das Konzept liefert die Natur selbst“, wie Michael Braungart behauptet, ist somit falsch – jedenfalls solange Braungart den Aufwand für das Recycling negiert. Das Gewinnen von Rohstoffen aus nicht mehr benutzten Gegenständen soll damit keineswegs als unsinnig bezeichnet werden, aber man muss stets den Aufwand für das Recycling mit ins Kalkül ziehen. Letztendlich ist das meist eine ökonomische Frage, ob sich der Energieaufwand lohnt.

Darüber hinaus stellt sich Braungart selbst ein Bein, wenn er ein neues Ökofernsehgerät preist, wo die „Kunststoffe [...] weitgehend durch Metalle ersetzt“ sind. Da können ja die jetzt von den meisten Ver-

brauchern verwendeten Flachbildschirme, wo viele Kunststoffe und kaum Metalle eingebaut sind, gar nicht mehr recycelt werden, oder? Im Übrigen ist ein solcher Ökofernseher bereits vor Jahren von einer anderen Firma entwickelt worden, wurde aber zu keinem Verkaufsschlager. Wenn alle Produkte gemäß Braungart im Kreislauf geführt würden, gäbe es keinerlei Neuentwicklungen mehr. Die Entwicklungs- und Forschungsabteilungen der Industrie müssten sofort geschlossen werden.

Ich frage mich, ob der Artikel auf einer aktuellen Werbekampagne von Braungarts EPEA für den Verkauf seiner „C2C-Zertifikate“ beruht. Ein ähnlicher Artikel erschien nämlich zeitgleich in der Tagespresse. Es ist verdienstvoll, wenn sich das VAA Magazin einem aktuellen Thema widmet. Es ist aber sicher empfehlenswert, wenn die Redaktion bei kontroversen Themen gleich mehrere Autoren zu Wort kommen ließe, nach dem Motto „Rede und Gegenrede“.

Dr. Reinhard Saffert, Bad Kissingen

Nun bin ich seit circa 25 Jahren VAA-Mitglied und ebenso regelmäßiger Leser des VAA Magazins und der Vorgänger. Zum ersten Mal möchte ich einen Leserbrief schreiben. Das Positive der vergangenen Jahre soll damit nicht übersehen werden. Aber im Zeitgeist liegende Modernisierungen dürfen nicht mit der allgemein zunehmenden Unkenntnis und Unverständnis der MINT-Fächer gleich laufen, sodass ich mit dem wochenzeitungsähnlichen Layout von vor 20 Jahren sehr gut hätte leben können, von wo mir keine vergleichbaren reißerischen Ungenauigkeiten in Erinnerung sind. Im Bereich Meldungen auf den Seiten 41 und 42, sehe ich gleich zwei Indizien, dass die Gefahr besteht, ab und zu doch auf das Niveau der Tageszeitung mit den vier großen Buchstaben zu gelangen.

Die Überschrift „Pharma: Frauen steigern Umsatz“ kann ich im Inhalt nicht nachvollziehen. Die SCRIP-Studie kenn ich nicht, aber aus dem was abgedruckt ist, kann man meines Erachtens nur folgern, dass in umsatzstärkeren Unternehmen der Frauenanteil größer ist, dies aber keinesfalls auf deren Anwesenheit zurückgeführt werden kann. Umsatz ist kein guter Maßstab für den wirtschaftlichen Ertrag und bei kleinen

Unternehmen ist die Führungsmannschaft in der Regel kleiner und rein statistisch zum Beispiel eine Frau von Fünfen bereits schon 20 Prozent Anteil und daher oft keine mit 0 Prozent gleichzusetzen. Die Überschrift „Diesel aus dem Darm“ wäre typisch für die Boulevardzeitung und ist mir unerklärlich in Anbetracht der Zielgruppe. Anstelle „Darm“ hätte es „E.coli“ oder „rein biotechnologisch“ etc. heißen dürfen. Beinahe jedem Leser dürfte dieses Bakterium etwas sagen, dagegen werden die gentechnische veränderten Bakterien weder einem Darm entnommen, noch dort kultiviert.

Weiterhin ist mir mehrfach in zurückliegenden Ausgaben aufgefallen, dass sogar die chemische Formel von Kohlendioxid – wie häufig in der allgemeinen Presse falsch – nämlich mit „Quadrat“ ($\text{CO} < \text{hochgestellt} > 2$) oder als „Dikobalt“ (Co_2) geschrieben wurde. Da erwarte ich mir bei der Mehrzahl von promovierten Chemikern in der Zielgruppe schon eine höhere Sorgfalt in der Redaktion bei der Druckfreigabe. Man sieht hier, dass eben die Allgemeinbildung in Chemie von Journalisten mit Abitur bundesweit hier bereits vorher aufhört.

Dr. Achim Bertsch, Mannheim

Personalia



Zum 31. Juli 2013 hat Stephanie Alt den VAA verlassen. Für die langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit bedanken sich der Vorstand und die Geschäftsstelle des VAA sowie die Redaktion des VAA Magazins herzlich.

VORSCHAU OKTOBER-AUSGABE

- **Spezial:**
Zukunft der Brennstoffzelle
- **Demografie:**
Nachhaltige Familienpolitik

Termine

19.08.2013	Kommission Betriebsräte, Mainz	25./26.09.2013	FECCIA-Direktorium, Korsika
02.09.2013	Kommission Hochschularbeit, Köln	27.09.2013	Auftaktveranstaltung
13./14.09.2013	Gemeinsame Sitzung Vorstand, Beirat und Kommissionsvorsitzende, Köln	07.10.2013	Betriebsratswahlen 2014, Köln
20./21.09.2013	Sprecherausschusskonferenz und Sprecherausschusstagung, Leipzig	11.10.2013	Kommission Einkommen, Köln
			Kommission Aufsichtsräte und Aufsichtsrätetagung, Münster

Impressum

Herausgeber: Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellten der chemischen Industrie e. V., Mohnstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 160010, Fax 0221 160016, info@vaa.de, www.vaa.de

Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsleitung: Dr. Martin Kraushaar, Timur Slapke

Redaktion: Stephanie Alt, Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel; verantwortlich für die ULA Nachrichten: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

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

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, Mohnstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 16001-29, ursula.statz@vaa.de
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2012.

Druckauflage: 27.500 (12/11); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH Public Relations, Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf



Die Redaktion des VAA Magazins 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.

**AKTION
MITGLIEDERWERBUNG**

Forum-F3-Sonderaktion: Die ersten 50 Forum-F3-Neumitglieder, die von einem VAA-Mitglied geworben wurden, erhalten als Beitrittsprämie die Tageszeitung DIE WELT ein Jahr lang an sechs Tagen in der Woche frei Haus (Wert: 515 Euro)! Forum F3 ist DAS Netzwerk für Fach- und Führungskräfte außerhalb der chemischen Industrie und bietet Unterstützung in allen Karrierefragen.



DIE WELT gehört denen, die das Führungskräfte-Netzwerk stärken!

■ **Qualifizierter juristischer Service (im Mitgliedsbeitrag enthalten)**

Beratung und gerichtliche Vertretung auf VAA-Niveau durch erfahrene Arbeitsrechtler in allen Berufsbelangen. Die F3-Juristen beraten auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht.

■ **Größtes Führungskräfte-Netzwerk Deutschlands mit über 50.000 Mitgliedern**

F3 bietet ein exklusives Leistungspaket mit maßgeschneiderten Seminaren, Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen zu Themen aus Wirtschaft, Karriere, Politik, Recht und Kultur.

■ **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland**

Über den Dachverband ULA erfolgt die Interessenvertretung in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament – sowohl in Berlin als auch in Brüssel.



Ich trete bei auf Empfehlung von:

Name, Vorname _____ Mitgliedsnummer des Werbers _____

Straße, Hausnummer _____ PLZ, Ort _____

Persönliche Angaben

Titel _____ Name, Vorname _____ Geburtsdatum _____

Straße, Hausnummer _____ PLZ, Ort _____

Telefon _____ Telefax _____ E-Mail _____

Berufliche Angaben

Arbeitgeber _____ Funktion _____ Abteilung _____

Straße, Hausnummer _____ PLZ, Ort _____

Telefon _____ Telefax _____ E-Mail _____

Organvertreter einer juristischen Person ja nein

Ich bin widerruflich damit einverstanden, dass der Verband meine Angaben zu verbandsinternen Zwecken verwendet. Die Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geschützt, nicht an Dritte weitergegeben und nicht zu Werbezwecken genutzt.

Ich bezahle per Bankeinzug Einzugsermächtigung:

Bank _____ BLZ _____ Kontonummer _____

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, den Jahresbeitrag von meinem Konto durch Lastschrift einzuziehen.

Ich bezahle per Rechnung

Datum _____ Unterschrift _____

Forum F3 · Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln · Telefon: 0221 1600190; Telefax: 0221 160016; E-Mail: koeln@forum-f3.de
Der Jahresbeitrag für Vollmitglieder im Forum F3 beträgt 192 Euro (als Werbungskosten absetzbar).
Berufsanfänger zahlen den halben Jahresbeitrag (96 Euro). Studenten sind beitragsfrei.



Führungskräfte
Chemie

Dein Studium in **Holland**
Dein Master in den **USA**
Dein Praktikum in **China**
Dein Berufseinstieg in **Deutschland**
Dein Zuhause im VAA



Foto: Kurhan - Fotolia.com



Klicke auf unserer
Seite auf „Gefällt mir“

Mitglied sein im VAA:



Interessenvertretung



Publikationen



Netzwerk



Juristischer Service



Bildung



Politik

Herzlich willkommen! www.vaa.de