

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Ausgabe Oktober 2013

# VAA Magazin

Interessenvertretung · Juristischer Service · Publikationen · Bildung · Netzwerk



Brennstoff:  
**Zelle mit Zukunft**

Betriebsratswahlen:  
Kampagne mit Kraft

## 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 Brennstoffzelle  
Kraftwerk im Kleinformat

## VAA

- 12 Betriebsratswahlen 2014  
Kampagnenaufakt in der Wolkenburg
- 14 Sprecherausschusstagung in Leipzig  
Vorbereitung der Wahlen 2014
- 16 Zertifizierter Aufsichtsrat  
Interview mit Dr. Mechthild Auge
- 17 Gute Führung zwischen Hochleistung und Erschöpfung  
Veranstaltung des Sprecherausschusses der BASF SE
- 18 Dialog & Espresso  
Zwiegespräch mit Karin Steinmeier und Dr. Thomas Beringer

## PORTRÄT

- 20 Dr. Martin Weiser  
Faszination Pharmazie

## BRANCHE

- 22 Personalia aus der Chemie  
Lufthansa-Chef Franz wird neuer Roche-Präsident

## MELDUNGEN

- 24 Geheimnis von Quecksilber gelüftet

## ULA NACHRICHTEN

- 27 Nach der Bundestagswahl  
Ausblick in die neue Legislaturperiode

## ARBEITSLEBEN HEUTE

- 35 Karriere trotz Teilzeit?  
Interview mit Prof. C. Katharina Spieß

## RECHT

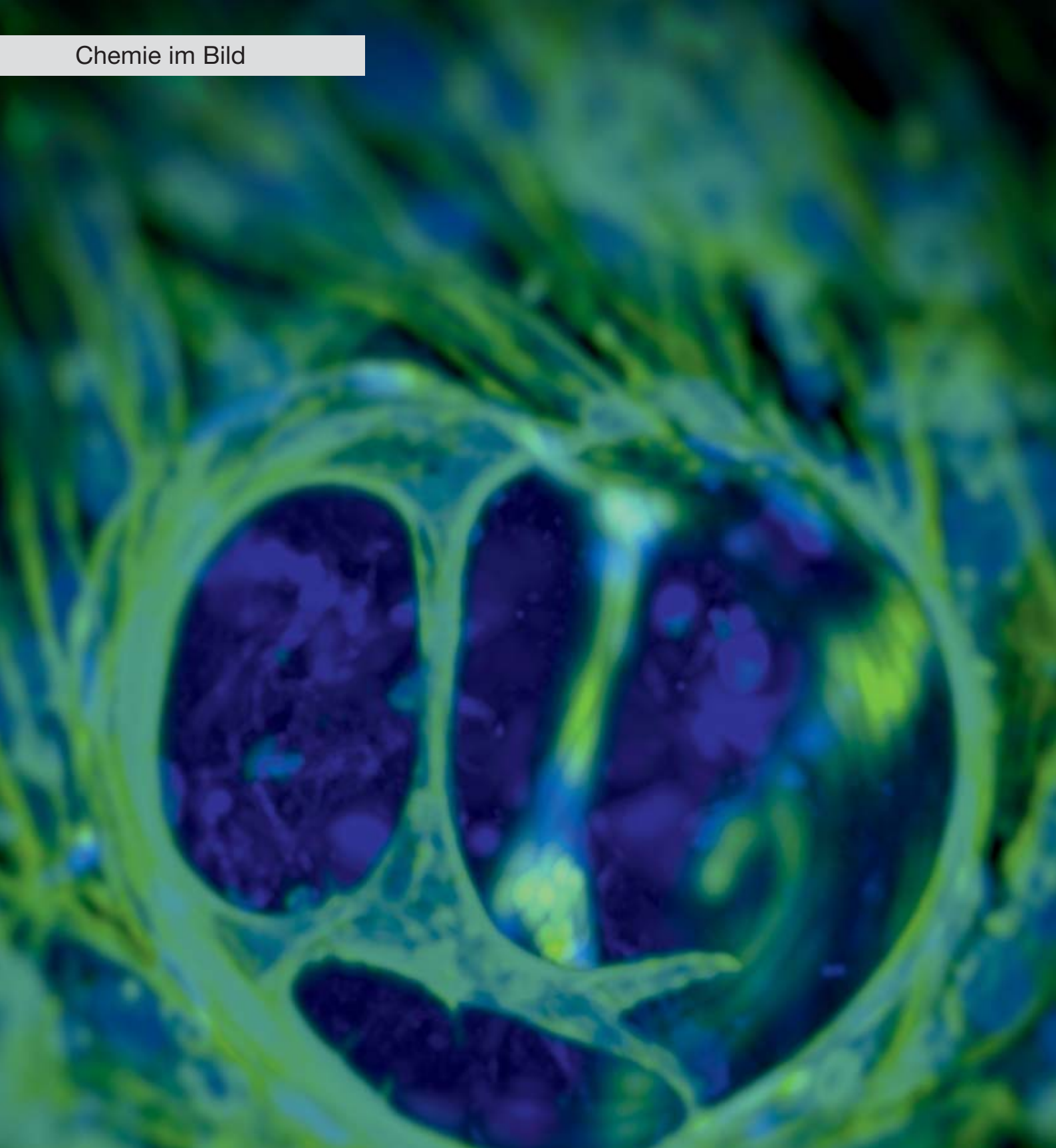
- 40 Interview mit Dr. Torsten Glinke  
Langzeitkonten – Alternative zur Altersfreizeit?

## VERMISCHTES

- 45 Satirische Kolumne
- 50 Leserbrief, Personalia, Termine, Impressum



Coverfoto: Daimler AG



Heilkraft aus der Natur: Forscher des Freiburger Instituts für Makromolekulare Chemie und des Exzellenzclusters „Centre for Biological Signalling Studies“ (BIOSS) haben aus einem Zuckerpolymer von Algen ein sogenanntes Hydrogel entwickelt. Die Substanz soll künftig helfen, Gewebeschäden zu kurieren. Das Bild zeigt menschliche Endothelzellen, die sich im Hydrogel zu Gefäßgewebe organisieren. Foto: Aurelien Forget, Prasad Shastri – Universität Freiburg


# Projekt Zukunft

Es ist Herbst. Endlich, mögen einige sagen, ist der ganze Stress vorbei: Wahlkampf, Hektik, Stimmenfang. Nun sind die Würfel gefallen. Die nächste Bundesregierung steht zwar noch nicht fest, sie wird aber, wenn es so weit ist, hoffentlich mehr Entscheidungsfreude und Tatkraft an den Tag legen als so manche ihrer Vorgänger. Denn zu tun gibt es viel, ungelöste Probleme zuhauf. Ob in der Energie-, Demografie- oder Steuerpolitik: In vielen Punkten haben sich die Führungskräfteverbände unter dem Dach der ULA klar im Vorfeld positioniert. Schritt für Schritt müssen die Dinge jetzt mit den künftigen, neuen und alten politisch Verantwortlichen diskutiert und schließlich angepackt werden. Das Projekt Zukunft beginnt heute.

Es ist Zeit, nach vorn zu schauen. Das Gelingen des Projektes Zukunft hängt ganz entscheidend vom Erfolg neuer Technologien ab. Von Technologien, die zum Teil gar nicht so neu sind, wie sie scheinen. Nehmen wir die Brennstoffzelle: Bereits vor mehr als einem halben Jahrhundert wurden die ersten Brennstoffzellen erprobt. Sündhaft teuer waren sie damals, aber ihnen wurde eine goldene Zukunft verheißen. Auch die Idee der Wasserstoffautos ist alt. Aber dennoch mutet sie vielen von uns noch heute futuristisch an. Dass es dazu eigentlich keinen Grund mehr gibt, veranschaulicht das Spezial auf den Seiten 6 bis 11 in diesem Heft. Schon sehr bald werden verschiedene Automobilhersteller die ersten Serienfahrzeuge vom Band rollen lassen. „Wer soll das bezahlen?“ – so eine der unvermeidlichen Gegenfragen der Skeptiker. Wir alle. Denn wir alle sind als Konsumenten verantwortlich dafür, dass sich moderne Technologien letztlich auch durchsetzen. Und was utopische Preisvorstellungen anbelangt: Die sind bei diesem Thema mittlerweile überholt.

Es ist Zeit, der Skepsis und dem menschlich durchaus verständlichen Unbehagen angesichts des technologischen Fortschritts entgegenzuwirken. Dies gilt im Übrigen nicht nur für wasserstoffgetriebene Fahrzeuge, sondern auch für andere Zukunftstechnologien wie die Nanotechnologie. Unzählige Anwendungen gibt es bereits dank Nano. Unermüdlich geht auch die Forschung weiter. So ist eine Konstanzer Forscherin unlängst mithilfe einer Nanobrücke aus Aluminium der Verwirklichung eines elektrischen Schalters auf einem einzelnen Atom ein gutes Stück nähergekommen. Im Meldungsteil des VAA Magazins auf den Seiten 24 bis 26 gibt es weitere spannende Meldungen aus der Welt der Wissenschaft. Auch Kurzinformationen zu verbandsspezifischen Themen fehlen nicht.

Es ist Zeit, wieder Verantwortung zu übernehmen. Dies gilt umso mehr für die Betriebsratswahlen 2014. Gerade eben, vor gut zwei Wochen, ist der offizielle Startschuss für die VAA-Betriebsratswahlkampagne in der Kölner Wolkenburg abgefeuert worden. Jetzt heißt es: Ärmel hochkrepeln und ackern, was das Zeug hält. Für uns als Verband war das Resultat von 2010 klasse. Die Latte liegt also hoch. Aber wir wissen alle: Luft nach oben ist immer. Wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen und eine konzentrierte, kompetente Kampagne führen, werden wir es schaffen! Denn unsere Betriebsräte und Kandidaten vor Ort leisten eine hervorragende Arbeit. Ihnen und allen Mitarbeitern in den Unternehmen sind wir es schuldig, die Betriebsratsarbeit des VAA mit voller Kraft zu unterstützen.



Dr. Thomas Fischer  
1. Vorsitzender des VAA



Foto: VAA

TECHNOLOGIEN MIT ZUKUNFT

# Brennstoff aus der Zelle

Ein elegantes Mittelklassefahrzeug schwäbischer Bauart, das klassisch aussieht. Nur ein paar grelle Schriftzüge und bunte Logos geben die Besonderheit des Gefährts preis. Die Aufschrift „Fuel Cell“ lässt Kenner mit der Zunge schnalzen: Hier fährt die Zukunft. Der Aha-Effekt tritt erst beim Anspringen des Motors ein. So leise, dass man zwangsläufig auf die Displays schaut, um sich zu vergewissern. Geräuschlos gleitet das Auto los. Ein Blick auf den Monitor: Anschaulich wird hier das Zusammenspiel zwischen Batterie und Brennstoffzelle demonstriert. Spätestens jetzt werden gestandene, technikaffine Erwachsene zu begeisterten Kindern.

*Von Timur Slapke*



2015 sollen einige Tausend solcher Brennstoffzellenautos den Straßenverkehr aufmischen, so die Ankündigung beispielsweise von Toyota. In zwei Jahren will der japanische Autogigant eine Serienversion seines FCV-R-Wasserstoff-Konzeptfahrzeugs auf den Markt bringen. Bei Hybridantrieben zählt Toyota zu den Pionieren. Während viele westliche Automobilhersteller nur zögernd Elektro-Benzin-Hybridantriebe einsetzen, sind asiatische Unternehmen hier schon weit vorn. Auch in Sachen Brennstoffzelle.

Der Pressesprecher Technik bei Toyota Deutschland Dirk Breuer erklärt den Bewusstseinswandel: „In Japan setzte man früher intensiv auf Kernkraft, die sich nun doch als schwierig zu beherrschen erwiesen hat. Durch die verstärkte Entwicklung von erneuerbaren Energien tritt aber das Problem auf, dass der Strom nicht dort erzeugt wird, wo er auch benötigt wird.“ Mit dem Aufbau einer Wasserstoffinfrastruktur ließe sich das Problem lösen. Wasserstoff könne bei einem bestimmten Mischungsverhältnis auch problemlos in Erdgasleitungen transportiert werden. Darüber werde in Japan viel nachgedacht. Alle japanischen Automobilhersteller haben sich mittlerweile gemeinsam zur Entwicklung von Wasserstoffautos bekannt, resümiert Breuer.

Wasserstoffautos sind längst keine Zukunftsmusik mehr. „Für ein Brennstoffzellenauto im Jahr 2015 brauchen wir neben der Brennstoffzelle ordentliche Tanks mit Kohlefaserwicklungen für die Dichtigkeit“, erklärt Breuer. „Diese sehen wie eine Taucherflasche von 1,5 Kilo Fassungsvermögen aus.“ Eine davon reicht für einen Kleinwagen aus, für größere Autos nimmt man mehrere. Der Motor wird durch eine Brennstoffzelle ersetzt. Breuer ergänzt: „Toyota stellt die Brennstoffzellen selbst. Hinzu kommen Komponenten wie Transformatoren und Konverter, die bereits jetzt beim Hybridantrieb Einsatz finden.“

*Zwei Wasserstofftanks, Brennstoffzelle am Fahrzeugboden und Elektroantrieb vorn: So kann die Zukunft des Automobilbaus aussehen. Foto: Toyota*



Foto U. Feuerbach – MPI-P

Dr.  
Wolfgang  
H. Meyer

ist Projektleiter Brennstoffzellenforschung am Max-Planck-Institut für Polymerforschung in Mainz.

Die Reichweite des geplanten Serienfahrzeugs soll 700 bis 800 Kilometer betragen – bei einer Geschwindigkeit von bis zu 155 km/h und einer Leistung von 125 PS. Berechnet werde die Reichweite allerdings nach dem eher gemächlichen „Japan-Zyklus“, schränkt Toyotas offizieller Wasserstoff-Botschafter in Europa Dirk Breuer ein. „Unter normalen mitteleuropäischen Bedingungen wären es um die 500 Kilometer.“ Das Gewicht bleibe dabei mit 1.880 Kilogramm im zulässigen Rahmen. Für die Sicherheit sorgen Sensoren an verschiedenen Stellen. „Diese geben Warnung vor aufsteigendem Wasserstoff“, so Breuer. Doch wie teuer wird das Vergnügen für die Kunden? Preislich werde das Serienfahrzeug für etwa 50.000–60.000 Euro zu erwerben sein. Bei steigender Akzeptanz soll der Preis dann sinken.

Die Idee einer „galvanischen Gasbatterie“ – so nannte der britische Physiker William Grove einst die Brennstoffzelle – ist alt und erstaunlich simpel. Durch Oxidation von Wasserstoff mit Sauerstoff entsteht elektrische Energie mit einem Wirkungsgrad von etwa 60 Prozent. Der Mechanismus ist schnell erklärt: Eine Zelle besteht aus drei Schichten – zwei Elektroden und einem Elektrolyten dazwischen. Die Protonen des Wasserstoffs, der auf der einen Seite einströmt, durchdringen den Elektrolyten und gelangen so auf die Sauerstoffseite.

Die Wasserstoffelektronen machen einen Umweg über einen Stromkreis und treiben so den Motor an. Aus den Teilchen

bildet sich Wasser, das schließlich verdampft. So können mehrere Brennstoffzellen, gestapelt zu einem Stack, zum Beispiel ein Auto antreiben.

In Rüstung und Raumfahrt, wo Geldnöte für Forschung eher gering sind, wurden in den 1950er und 1960er Jahren die ersten, sündhaft teuren Brennstoffzellen erprobt. Fast schon traditionsgemäß schleicht sich nun die futuristische Weltraumtechnologie in den Alltag. Und gerade die Brennstoffzelle birgt ein enormes Potenzial, die Energieversorgung zu revolutionieren. Wäre da bloß nicht diese kapriziöse Membran.

## Eine Diva in der Zelle

Am Max-Planck-Institut (MPI) für Polymerforschung in Mainz versuchen Forscher, den Elektrolyten gefügiger für den Einsatz in Brennstoffzellen zu machen. Denn die herkömmlichen, wasserhaltigen Membranen trocknen über kurz oder lang aus. Außerdem siedet das Wasser bereits bei 100 Grad Celsius. Es wäre aber von Vorteil, eine Brennstoffzelle unter höheren Temperaturen zu betreiben: So lassen sich die Verunreinigungen verringern und die Abfuhr von Verlustwärme viel einfacher gestalten. Der Projektleiter Brennstoffzellenforschung Dr. Wolfgang H. Meyer sorgt sich zudem um die Katalysatoren: „Edelmetalle wie Palladium oder Platin sind anfällig für Vergiftungen. Sobald man im Brennstoff etwas drin hat wie CO, wird der Katalysator vergiftet.“ Dieses Problem werde bei höheren Temperaturen kleiner. Sobald man von 80 auf 150 Grad gehe, sei das eigentlich schon erledigt, so der promovierte Polymerchemiker.

Auf der Suche nach der „Traum-Membran“ fassen die Wissenschaftler am Mainzer MPI mehrere Optionen ins Auge. Zum einen werden Alternativen zum Wasser untersucht. „In unserem Haus haben wir Arbeitsgruppen, die statt Wasser Phosphorsäure einsetzen“, erklärt Meyer. „Das funktioniert auch, aber nur richtig gut im Bereich zwischen 100 und 200 Grad.“ Und was ist mit Trockenmembranen? „Wir haben uns vor etwa sieben Jahren zusammengesetzt, um Trockenmembranen zu ▶

entwickeln. Das protonenleitende Medium wurde an Polymere gebunden“, erläutert Wolfgang Meyer. „Neben Wasser gibt es zum Beispiel Heterozyklen wie Imidazol und Tetrazol, die man chemisch an andere Stoffe binden kann.“ Dabei „hüpfen“ die Protonen von einem Molekül zum anderen über Wasserstoffbrücken. Nichts ist flüchtig, also kann auch nichts austreten oder wegdiffundieren. Doch auch hier ist die Welt nicht in Ordnung. Die Leitfähigkeit sei mit 10-3 S/cm einfach zu niedrig, bedauert der Chemiker. Das komme vielleicht für Elektronikanwendungen, nicht aber für den Fahrzeugbau infrage.

Im Verbund mit dem Max-Planck-Institut für Festkörperforschung in Stuttgart geht die Suche nach einem Stoff für die perfekte Membran unermüdlich weiter. Über mehrere vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekte wurden schließlich Block-Copolymere entwickelt: mit einem hydrophilen, in Wasser quellendem und einem hydrophoben, völlig inerten Block, welcher der mechanischen Stabilisierung dient. „Wenn man es richtig abstimmt, hat man wieder die Nanokanälchen bei größerer thermischer Stabilität. Auch die Wasser-rückhaltung ist bei höheren Temperaturen besser als bei herkömmlichen Nafionsystemen“, schwärmt Wolfgang Meyer. Dabei schwenkt der seit Gründung des MPI für Polymerforschung im Jahr 1984 in Mainz forschende Wissenschaftler ein DIN-A4-großes, sorgfältig in Folie eingeschweißtes Stück Membran, das an einen Nylonstrumpf erinnert. Die Vorteile dieses Elektrolyts liegen auf der Hand: Eine Betriebstemperatur bis 120–130 Grad Celsius wäre nun problemlos zu erreichen. Darüber hinaus hält diese Membran das Wasser länger als die aus Nafion bestehenden Membranen. Zudem ist es stabiler.

### Methanol tut's auch

Im Bundesministerium für Verteidigung liebäugelt man ebenfalls mit der Brennstoffzelle. Entsprechende Forschungsaufträge hierzu hat das Fraunhofer-Institut für Chemische Technologie ICT in Pfinztal erhalten. Eines der anvisierten Anwendungsfelder: tragbare Energieversor-

gungseinheiten. Es geht um die Versorgung der ganzen Ausrüstungsgegenstände wie Nachtsichtgeräte oder Funkgeräte. Dr. Carsten Cremers leitet die Gruppe Brennstoffzellen im Bereich Angewandte Elektrochemie am Fraunhofer ICT und erzählt über die Perspektiven: „Was zurzeit auch im NATO-Rahmen diskutiert wird, sind sogenannte Squad Charger für ein ganzes Team im Bereich von etwa 500 Watt zum Nachladen von Batterien in der Gefechtspause.“ Dadurch könne man Sekundärbatterien nutzen, welche die Missionen deutlich günstiger machen als mit Primärbatterien.

Ebenfalls vielversprechend erweist sich die Hochtemperatur-Polymer-elektrolyt-Brennstoffzellentechnologie (kurz: HT-PEMFC für high temperature polymeric electrolyte membrane fuel cell), der in Pfinztal besondere Aufmerksamkeit zuteil wird. Es handelt sich um eine Weiterentwicklung der klassischen Phosphorsäurebrennstoffzelle: Durch die Absorption der Phosphorsäure in einer dünnen Polymerfolie wird hier der Innenwiderstand gering gehalten. „Diese Technologie hat einiges für sich, weil sie einen guten Kompromiss zwischen einer PEMFC und einer Festoxidbrennstoffzelle (SOFC) für den Betrieb mit Reformat – Wasserstoff der inline aus Kohlenwasserstoffen oder Alkoholen gewonnen wird – in nichtstationären Anwendungen darstellt“, erörtert Cremers. Die HT-PEM laufe bei 180 Grad Celsius und könne deswegen leichter gebaut werden als eine SOFC. Diese Temperatur reicht zudem aus, um eine relativ hohe Toleranz gegen Verunreinigungen wie Kohlenmonoxid (CO) zu erreichen. Genutzt werden soll eine solche Brennstoffzelle im Rahmen eines trans-europäischen Projekts mit Partnern aus Dänemark, Belgien und Schweden zur Realisierung einer APU als zusätzliche Stromversorgung für batteriebetriebene Nutzfahrzeuge.

Daneben beschäftigen sich die Forscher um Carsten Cremers im Projekt REM 2030 in Baden-Württemberg mit Reformat-Methanol-Brennstoffzellen (RMFC). Daran hat bereits Audi Interesse bekundet. „Thema des Projekts ist die künftige regionale Ökomobilität, auf Basis



Foto: fuyu liu – Shutterstock





von Batteriefahrzeugen mit einer Brennstoffzelle als Range-Extender.“ Dabei soll laut Cremers auch für die Brennstoffzelle ein „grüner“ Treibstoff verwendet werden. „Methanol kann wie Methan ja auch aus Wasserstoff und CO<sub>2</sub> im Rahmen von Power-to-Fuel-Konzepten gewonnen werden“, führt der in Düsseldorf promovierte Chemiker aus. Methanolbrennstoffzellen lassen sich letztlich besser in ein Batteriefahrzeug integrieren als große Wasserstofftanks, erläutert Carsten Cremers. Sogleich weist er auf eine Beschränkung der Leistungsfähigkeit der RMFC hin: „Wir planen in diesem Projekt ein 5-kW-System, was nach Simulationen eine durchaus signifikante Reichweitensteigerung eines Elektrofahrzeugs auf Basis eines Audi A1 bringen sollte, aber eben nicht als alleiniger Antrieb reicht.“ Dafür bräuchte man dann mindestens 15 kW Leistung zur Si-

cherung der Notlaufeigenschaft von 80 km/h. Das sei aus einer RMFC so nicht darstellbar, weil zum Beispiel der Reformier einfach zu viel Platz wegnehme.

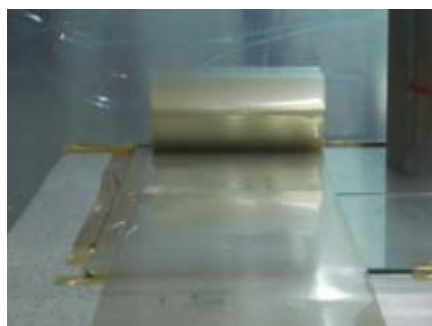
### Drei Kilo Wasserstoff bitte!

Ob HT-PEM, SOFC oder RMFC – die Brennstoffzellenpalette ist groß und vielseitig einsetzbar. Doch richtig in Berührung kommt der Laie mit dem galvanischen Element momentan nur am Steuer eines Fahrzeugs.

Und da sei dem Kunden letztlich die Technik egal, wenn nur das Fahrgefühl stimmt, so die Ansicht bei Toyota in Marsdorf bei Köln. Es muss gefallen. Gefühle seien schwer zu vermarkten, meint Wasserstoff-Botschafter Dirk Breuer. ►



Mit Waben-Katalysatoren kann Wasserstoff aus Erdgas gewonnen werden. Durch Tränken des Wabenkörpers in leuchtend orangefarbener Platin-Nitrat-Lösung wird das aktiv wirkende Metallsalz aufgebracht. Foto: BASF



Membran zum Ausrollen bereit: Das von den Mainzer Polymerchemikern gemeinsam mit der Firma FuMA-Tech entwickelte Produkt soll Brennstoffzellen noch leistungsfähiger machen. Foto: FuMA-Tech

„Leider setzt sich dabei nicht immer die beste oder modernste Technik durch.“ Das Fahrerlebnis sei entscheidend.

Aber ohne die entsprechende Infrastruktur ist auch mit dem schönsten Fahrgefühl nach spätestens 500 Kilometern Schluss. Bei Air Liquide Deutschland hat man die Marktchancen des Wasserstoffs daher schon früh erkannt. Der Einstieg in den Bereich Mobilität war dann die logische Schlussfolgerung. Mit weiteren Projektpartnern ist Air Liquide in der Clean Energy Partnership (CEP) eingebunden, um die Alltagstauglichkeit der Wasserstofftechnologie unter Beweis zu stellen. Und das gelingt dem Projektingenieur Wasserstoff bei Air Liquide Dr. Dennis Krieg schon jetzt auf Anhieb. „In drei Minuten ist der Tank voll. Abgerechnet wird am Monatsende und der Betrag wird automatisch vom Konto abgebucht“, erklärt Krieg das Prozedere. Und der Preis? Ein Kilo Wasserstoff, das ungefähr vier Litern Benzin entspricht, kostet momentan 9,50 Euro. Das zahle sich Dennis Krieg zufolge aber aus, da ein Wasserstoffauto einen doppelt so hohen Wirkungsgrad habe: „Man tankt auch viel weniger pro 100 Kilometer. Ein Kilo Wasserstoff reicht für eine solche Strecke.“

Eine der bislang 33 Wasserstofftankstellen in Deutschland befindet sich in Düsseldorf. Betrieben wird sie vom französischen Weltmarktführer bei der Herstellung von Gasen. Die Kapazitäten der Düsseldorfer Air-Liquide-Tankstelle reichen für bis zu 80 Autos am Tag. Projektingenieur Krieg ergänzt: „Es handelt sich um ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt. Zukünftig, also bei entsprechender Nachfrage, werden die Tankstellen natürlich größer sein.“ Zurzeit wird der Wasserstoff aus dem Chemiepark Marl via Lkw angeliefert und dann in die an der Tankstelle vorhandenen Bündel je 50 Kilogramm gefüllt. Für die nächsten Jahre ist dann der Anschluss von Wasserstoff-Tankstellen an die hauseigene Wasserstoff-Pipeline geplant. Dennis Krieg erläutert: „Eigentlich müssten die Tankstellen so versorgt werden wie Erdgas-Tankstellen heute: über Rohrleitungen.“ Das sei die kostengünstigste, sicherste und umweltschonendste Variante, erklärt der studierte Maschinenbauer.

So grün der Einsatz von Wasserstoff auch klingen mag: Dessen Herstellung kann enorme Emissionen verursachen. Bereits von klein auf Wasserstoff-Fan verteidigt Krieg die Technologie: „Der Wasser-

Foto: Toyota



Dirk Breuer

ist Pressesprecher Technik und Hydrogen Ambassador bei der Toyota Deutschland GmbH.

stoff für unsere Tankstelle kommt von Evonik zu rund zwei Dritteln aus der Dampfreformierung von Erdgas. Eine andere Quelle ist die Chlor-Alkali-Elektrolyse.“ Den Wasserstoff kriegt Air Liquide als Rohgas angeliefert. Dieser werde dann nachgereinigt, aufbereitet und in normale Trailer abgefüllt, berichtet Dennis Krieg. Die Trailer kommen schließlich zur Tankstelle und füllen die Vorräte auf. Im Rahmen der CEP hat sich Air Liquide verpflichtet, die Hälfte des Wasserstoffs aus CO<sub>2</sub>-neutralen Quellen zu beziehen. Das Ziel: die volle CO<sub>2</sub>-Neutralität. Aber auch



so sei Wasserstoff „einfach grüner“, stellt Dennis Krieg fest: „Selbst wenn wir den Wasserstoff komplett aus Dampfreformern erhalten würden, hätten wir eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 30 bis 40 Prozent. So, wie wir ihn aber aufbereiten, sparen wir 80 Prozent Kohlendioxid ein.“

## Kraftwerke im Kleinformat

Schon jetzt liegt man mit dem Aufbau der Wasserstoff-Infrastruktur gut im Zeitplan. Bei Air Liquide wünscht man sich aber, dass die Automobilbranche noch schneller nachzieht und Wasserstofffahrzeuge serienreif macht. Umgekehrt gilt aber auch: ohne Tankstellennetz keine Nachfrage bei Automobilherstellern. Um der Henne-und-Ei-Problematik zu entkommen, versuchen Autohersteller, Rohstofflieferanten und Infrastrukturbetreiber, die Kräfte so gut es geht in der CEP zu bündeln.

Die Vorteile des leichtesten Stoffes im Universum überwiegen letztlich die Schwierigkeiten, die er bereitet. Schon ab einer mittleren Reichweite lohnen sich Brennstoffzellenfahrzeuge mehr als reine Elektroautos. Auch die Ladezeit entfällt. Bei Nutzfahrzeu-



An der öffentlich zugänglichen Wasserstoff-Tankstelle von Air Liquide in Düsseldorf-Flingern können bereits heute Wasserstofffahrzeuge den Kraftstoff der Zukunft rund um die Uhr tanken. Foto: Michael Gstettenbauer

gen wie Bussen liegt der Vorteil gegenüber Dieselantrieben nach Ansicht von Dirk Breuer von Toyota auf der Hand: Käme nach der Euro-6-Norm eine weitere Verschärfung der Grenzwerte, wäre der Diesel praktisch tot. „Der enorme Aufwand und Platz für die Abgasreinigung sind Grund genug für die Umrüstung auf einen neuen Antrieb.“

Zwar ist der Medienhype um alltags-taugliche Brennstoffzellen seit den 1990er

Jahren merklich abgeklungen, aber im stillen Kämmerlein ist der Enthusiasmus der Wissenschaftler nur gewachsen. Knapp zwei Dekaden später erweisen sich Brennstoffzellen als umweltfreundliche und zugleich leistungsstarke Multitalente: kleine und große Kraftwerke für Autos, Heizgeräte und Laptops. Serienreif. Die Zukunftstechnologien für die künftige Energieversorgung sind also da: Es liegt am Verbraucher, diese einzufordern und zu nutzen. ■

Mehr auf  PINKO

Für eingeloggte VAA-Mitglieder gibt es auf PINKO weitere Informationen zum aktuellen Spezialthema.



Die Cajun-Band „Le Clou“ begleitete den Abend musikalisch und sorgte für ausgelassene Stimmung.



Dr. Theodor Reuters, Vorsitzender der VAA-Kommission Betriebsräte, stimmte die Anwesenden in seiner Eröffnungsrede auf die kommenden Betriebsratswahlen ein.

BETRIEBSRATSWAHLEN 2014

# Auftakt nach Maß

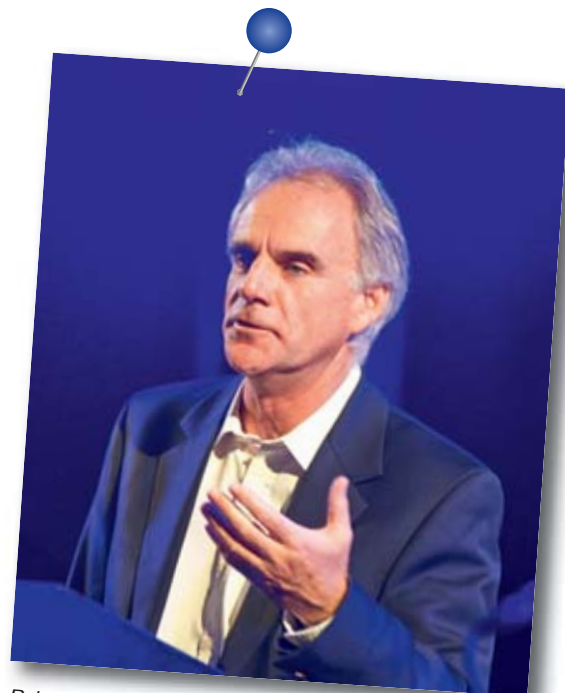
Mit einer Auftaktveranstaltung am 27. September hat der VAA seine Kampagne für die Betriebsratswahlen 2014 eröffnet. VAA-Mitglieder und Gäste nutzen in der Kölner Wolkenburg die Gelegenheit zum Erfahrungs- und Informationsaustausch.

„VAA-Betriebsräte – selbst AT-Angestellte – bringen wirkungsvoll deren Interessen in die Betriebsratsarbeit ein und lösen gemeinsam mit tariflichen Angestellten Probleme. Dies trägt wesentlich zur Sicherung des sozialen Friedens im Unternehmen bei.“

Dr. Theodor Reuters, Vorsitzender der Kommission Betriebsräte, in seiner Eröffnungsrede.



Theodor Reuters von der Kommission Betriebsräte und Manfred Franke von der VAA-Geschäftsstelle stehen hinter der VAA-Kampagne für die Betriebsratswahlen 2014.



Rainer Nachtrab, 2. Vorsitzender des VAA, hob in seiner Begrüßung die Bedeutung der Betriebsräte für die Interessenvertretung der AT-Angestellten hervor.



Das Unternehmenstheater „Mobilé“ präsentierte auf höchst unterhaltsame Weise die Fallstricke der Betriebsratsarbeit.



Mehr als 100 Teilnehmer aus den Reihen der aktiven Betriebsratsmitglieder und den Interessenten für eine Betriebsrats Tätigkeit feierten den Auftakt der Kampagne in der Kölner Wolkenburg.  
Fotos: VAA – Woeber

SPRECHERAUSSCHUSSTAGUNG IN LEIPZIG

# Wahlen stehen vor der Tür

Stress am Arbeitsplatz, Tarifeinheit, Kündigungsschutz, Langzeitkonten, virtuelle Teams und natürlich die Vorbereitung der Sprecherausschusswahlen 2014: Das Programm der Sprecherausschusstagung am 20. und 21. September in Leipzig war prall gefüllt.



VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch stellte die aktuellen Entwicklungen bei den Langzeitkonten in der chemischen Industrie vor.

„VAA und FKI werden das Engagement der Sprecherausschüsse in den Unternehmen auch bei diesen Wahlen mit einem umfassenden Paket aus Seminaren, Fachliteratur, den bewährten Online-Musterformschreiben und natürlich der Beratung durch die VAA-Juristen unterstützen.“

Rainer Nachtrab, 2. Vorsitzender des VAA



Für die Sprecherausschussmitglieder im VAA bieten die regelmäßigen Tagungen Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.



Roland Wolf, Geschäftsführer und Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifrecht bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, erläuterte die Sicht der BDA zu den Themen Tarifeinheit und Kündigungsschutz.



Die Teilnehmer der Herbsttagung der Sprecherausschüsse in Leipzig informierten sich unter anderem über den richtigen Umgang mit Stress am Arbeitsplatz.  
Fotos: VAA – Petersen

DIALOGVERANSTALTUNG DES NETZWERKS „WOMEN IN BUSINESS“

# Demografischer Wandel als Chance

Seit 160 Jahren steigt die Lebenserwartung kontinuierlich an – um drei Monate pro Jahr. Was aber tun wir mit der gewonnenen Lebenszeit? Unter dem Motto „Demografischer Wandel als Chance – neue Ansprüche, künftige Laufbahnen“ diskutierte das Netzwerk „Women in Business“ (WIB) bei der BASF in Ludwigshafen die Anforderungen einer längeren Lebensarbeitszeit an Führung, Personalmanagement und Unternehmenskultur.



Der Vorstand des Netzwerks „Women in Business“ und die Referenten: Pilar Hernandez-Schneider, Ulrike Waeser, Katrin Zeitz, Manuela Werner, Brigitte Dittrich-Krämer, Prof. Jürgen Deller, Anke Schmidt, Monika Bechtel, Valerie Andre, Anja Feldmann und Elli Stark (im Bild von links). Foto: BASF

Welche Karriereoptionen gibt es in den unterschiedlichen Lebensphasen? Welche Bedeutung hat eine längere Lebensarbeitszeit für die Innovationskraft von Unternehmen? Diese und weitere Fragen stellten die rund 100 Teilnehmer dem Wirtschaftspsychologen Prof. Jürgen Deller von der Leuphana-Universität Lüneburg und Anke Schmidt, Senior Vice President Employee Development der BASF-Gruppe, am 19. September. Angesichts des sich schon heute abzeichnenden Fachkräftemangels erwartet Deller künftig einen dynamischeren beruflichen Lebenszyklus. Darauf müssten Organisationen mit flexiblen, individualisierten Arbeitsbedingungen reagieren und dabei auch Familienphasen als Karrierebaustein bewerten. Aus der Alterung der Belegschaften und dem Wunsch, Arbeitsfähigkeit zu fördern, ergeben sich für den Wirtschaftspsychologen neue Anforderungen an Führungsverhalten. Anke Schmidt, Leiterin des Projektes „Em-

ployee Development“ bei der BASF, stellte den Ansatz vor, den das Unternehmen im Hinblick auf die Personalentwicklung weltweit für alle Mitarbeiter einführt hat. Mitarbeiterentwicklung werde dabei als Aufgabe verstanden, die Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam wahrnehmen. Für die Führungskräfte solle die Mitarbeiterentwicklung eine zentrale und dauerhafte Managementaufgabe sein. Zugleich sollten Mitarbeiter ihrerseits ihre Laufbahn aktiver planen und mit ihren Vorgesetzten die konkreten Entwicklungsschritte besprechen. Als Netzwerk von Mitarbeiterinnen innerhalb der BASF bieten die „Women in Business“ unter Schirmherrschaft von BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale eine Austauschplattform zu aktuellen Themen um Beruf und Karriere. Die Initiative zur Gründung des Netzwerks ging 2010 vom Arbeitskreis Chancengleichheit der VAA-Werksgruppe bei der BASF Ludwigshafen aus. ■

## VAA-Pensionärsreise 2013 nach Leipzig

Die diesjährige VAA-Pensionärsreise führte vom 8. bis 11. September nach Leipzig. Neben einem Einführungsvortrag zur Geschichte der Stadt standen unter anderem ein Sonderkonzert im Mendelssohn-Bartholdy-Haus sowie Besuche im Museum der bildenden Künste und im Bach-Museum auf dem Programm. Eine von den Organisatoren Dr. Herbert Schulze und Horst Schwertner durchgeführte Umfrage und die persönlichen Äußerungen der Teilnehmer zeigen, dass auch die 17. VAA-Pensionärsreise großen Anklang gefunden hat. Die Pensionärsreise 2014 soll vom 31. August bis zum 3. September nach Nürnberg führen. Neues Mitglied im Organisationsteam ist Dr. Rudolf Fiedler. Weitere Einzelheiten zur Pensionärsreise 2014 werden demnächst im VAA Magazin und auf der VAA-Internetplattform PINKO ([pinko.vaa.de](http://pinko.vaa.de)) veröffentlicht.



Foto: iStockphoto – Holger Mette

## ZERTIFIZIERTER AUFSICHTSRAT

# Arbeitsintensiv, aber hilfreich

In fast allen Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen der chemischen Industrie sind VAA-Mitglieder vertreten. Dabei haben sie stets das Gesamtwohl von Unternehmen und Arbeitnehmerschaft im Blick. Um die Kenntnisse und Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder weiter zu vertiefen, bietet die Euro-FH in Hamburg seit 2012 einen gemeinsam mit dem VAA konzipierten Kurs „Zertifizierter Aufsichtsrat“ an. Im VAA Magazin erklärt Dr. Mechthild Auge von der Merck KGaA die Vorteile einer Zertifizierung für Aufsichtsräte.

**VAA Magazin:** Sie haben sich kurz nach der Wahl in den Aufsichtsrat für eine Teilnahme am Zertifikatskurs für Aufsichtsräte entschieden. Wie waren Ihre Erfahrungen?

**Auge:** Der Kurs war deutlich arbeitsintensiver als anfänglich gedacht. Denn es ist anders als bei Präsenzseminaren ein Studium mit benoteten Hausaufgaben und mit einer Abschlussklausur. Insgesamt waren es also etwa 50 Arbeitstage, die ich nebenbei und mit Urlaub aufbringen musste. Ich gebe dabei auch gern zu, dass dies teilweise meinem Ehrgeiz geschuldet war, eine gute Abschlussnote zu erzielen, und das Lernen 30 Jahre nach meinem Studium auch nicht mehr ganz so leicht fiel. Die Arbeitshefte sind gut gegliedert und der Stoff ist verständlich dargestellt. Teilweise ist er jedoch ein wenig zu praxisfern für jemanden, der schon viel Berufserfahrung mitbringt und schon mehrere Jahre im Aufsichtsrat tätig ist. Der Aufwand hat sich aber insgesamt gelohnt und ich kann das

Gelernte in meiner Aufsichtsratsstätigkeit durchaus einsetzen.

**VAA Magazin:** Die Anforderung an Aufsichtsräte sind in der Vergangenheit ständig gewachsen. Worin sehen Sie den Schwerpunkt der fachlichen Herausforderungen?

**Auge:** Spätestens seit der Finanzkrise wird eine verstärkte Diversifizierung und Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit gefordert, gerade bei börsennotierten Unternehmen. Auch wenn nicht alle Aufsichtsräte gleiche Qualifikationen mitbringen, so sollte doch jeder einzelne Aufsichtsrat für sich mindestens die Geschäfte, die für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind, eigenständig bewerten können. Dazu gehört sowohl das Verständnis für mögliche Risiken als auch grundlegende Kenntnisse in Bilanzierung.

**VAA Magazin:** Worin unterstützt Sie der Kurs am meisten?

**Auge:** Genau bei diesem Thema; es waren die arbeitsintensivsten Module. Ich hatte zwar schon vor Jahren einen AKAD-Kurs in Controlling gemacht und bin von Haus aus ein Zahlenmensch. Natürlich



Foto: VAA

Dr.  
Mechthild  
Auge

ist als Vertreterin der Arbeitnehmer Mitglied im Aufsichtsrat bei der Merck KGaA in Darmstadt.

lich bin ich jetzt nicht zum Finanzspezialisten ausgebildet worden. Aber das Lesen von Bilanzen und mein Verständnis für die Bilanzpolitik des Unternehmens fällt mir jetzt leichter. Das Modul Risikomanagement hat mir am meisten Spaß gemacht. Die Aufgabe war praxisnah und hier konnte ich bereits meine Erfahrungen aus der Praxis als Risikomanager einbringen.

**VAA Magazin:** Welche grundlegenden Qualifikationen oder Eigenschaften halten Sie für unverzichtbar, um ein Unternehmen überwachen zu können?

**Auge:** Zu den Qualifikationen gehören aus meiner Sicht zunächst ein Persönlichkeitsprofil, das unabhängige und gegebenenfalls auch kritische Bewertungen ermöglicht. Darüber hinaus halte ich es für unverzichtbar, dass sich Aufsichtsräte mit den Geschäften des Unternehmens, das heißt mit den Produkten und den Märkten, vertraut machen. Aus meiner Sicht werden Aufsichtsräte mit zu vielen Mandaten diesem Anspruch nicht gerecht. Die Begrenzung der Anzahl der Mandate durch den Deutschen Corporate Governance Kodex ist ein richtiger Schritt. ■



*Aufsichtsratsmitglieder müssen nicht nur Kurse und Gewinne, sondern stets das Gesamtwohl von Unternehmen und Belegschaft im Blick haben. Foto: 2121fisher – Shutterstock*





*Diskutierten über gute und gesunde Führung: BASF-Sprecherausschussmitglied Dr. Wolfgang Egel-Hess, BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale, Prof. Dr. Heike Bruch von der Universität St. Gallen und Sprecherausschussmitglied Dr. Wolfgang Mattmann. Foto: BASF SE*

VERANSTALTUNG DES SPRECHERAUSSCHUSSES DER BASF SE

# Gute Führung: Fuß vom Gaspedal

**In einer globalisierten Wirtschaft stehen Führungskräfte verstärkt unter Druck: Sie sollen ambitionierte Ziele erreichen und zugleich motivieren; sie sollen den Mitarbeitern Spielraum geben und doch eine Richtung vorgeben. Wie kann gute Führung in diesem Spannungsfeld funktionieren? Diese Frage hat sich der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten der BASF SE gestellt und zu einer Vortrags- und Diskussionsveranstaltung Ende August nach Ludwigshafen geladen. Im Mittelpunkt stand eine Studie von Professorin Heike Bruch von der Universität St. Gallen mit dem Titel „Zwischen Hochleistung und Erschöpfung“. Auf dem Podium stellte sich BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale den Fragen des Publikums.**

In seiner Begrüßung erinnerte der Vorsitzende des Sprecherausschusses Rainer Nachtrab die rund 250 Gäste an den durchschlagenden Erfolg der Veranstaltung von 2012 unter dem Motto „Führen im Wandel der Generationen“. Thematisch werde der rote Faden bewusst aufgegriffen und weitergesponnen. Der Veranstaltungstitel „Zwischen Hochleistung und Erschöpfung“ sei gerade für Führungskräfte in einer Hochleistungsorganisation wie der BASF treffend gewählt, so Nachtrab. Aus Sicht des Sprecherausschussvorsitzenden war vor allem die positive Rückmeldung aus der Unternehmensleitung erfreulich. Im späteren Verlauf unterstrich BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale die Bedeutung des Themas.

Aber was genau machen Hochleistungsorganisationen besser als andere Unternehmen? Und warum bedarf gute Führung unbedingt der Ergänzung durch gesunde Führung? Antworten auf diese Fragen gab Prof. Dr. Heike Bruch vom Institut für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen: In Hochleistungsorganisationen sei das Burnout-Risiko reduziert, weil diese die Energie ihrer Mitarbei-

ter effizienter nutzen. „Es ist erstaunlich, wie erfolgreich man sein kann, wenn man es schafft, die Energie der Mitarbeiter zu aktivieren“, so die Professorin. Auch für gesunde Führung sei es höchste Zeit, da diese nur bei etwa einem Viertel der Unternehmen gut ausgeprägt sei. Bruch stellte fest: „Gesundheit ist eine Führungsaufgabe und sollte auch als solche gezeigt werden.“

Unternehmen brauchen eine gesunde Portion angenehmer Energie, um produktiv zu sein, hob Bruch hervor. Dies vermindere das Risiko, in die Beschleunigungsfalle zu tappen. Um aus dieser Falle herauszukommen, bedürfe es mehr Mutes sich auf das Wesentliche zu beschränken: „Hoher Leistungsdruck führt zu hoher Reibung und Überhitzung und beeinträchtigt ausnahmslos das Endergebnis.“ Doch wie kann dies gelingen? Indem man die Beschleunigungskultur ändert und ruhig mal abbremst, um später wieder Gas geben zu können, empfahl Bruch den Führungskräften. „Ich beobachte in Unternehmen ständig Anpiffe, aber nur sehr selten Abpiffe.“

Auch BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale war der Einladung gefolgt und

stellte sich den Fragen der Sprecherausschussmitglieder Dr. Wolfgang Egel-Hess und Dr. Wolfgang Mattmann sowie der Anwesenden im Plenum. Sie unterstrich, dass Hochleistungsorganisationen wie die BASF zu Recht viel von ihren Mitarbeitern erwarten. Die Belastung aus dem privaten und beruflichen Bereich darf aber insgesamt nicht zu hoch werden.

Neben der angenehmen Energie findet sich in Unternehmen immer auch korrosive Energie, so Prof. Bruch. „Wichtig ist, dass man sich selbst und anderen gegenüber aufmerksam bleibt“, mahnte Suckale. Zynismus oder Schuldzuweisungen können erste Anzeichen für so eine korrosive Energie sein. „Als Führungskräfte müssen wir darauf achten, dass diese negative Energie erst gar nicht entsteht“, so Suckale. Prof. Bruch unterstrich: „Sich selbst gut zu führen, ist die wichtigste Aufgabe für Führungskräfte.“ Niemand könne auf Kosten der eigenen Gesundheit andere gut führen. Zum Schluss nahm Margret Suckale das Ideal des allmächtigen Supermanagers ins Visier: „Es gehört heutzutage viel mehr Mut dazu, nichts zu verändern und gute Dinge so zu belassen, wie sie sind.“ ■

## THEMEN RICHTIG GEWÄHLT

Betriebsratsarbeit ist anspruchsvoll. Denn Betriebsratsmitglieder müssen gut über das Arbeitsrecht Bescheid wissen und ihr Unternehmen kennen. Sie haben sich in Verhandlungssituationen zu bewähren: Einerseits sollten sie Konflikte klar benennen, andererseits ausgleichen und integrieren können. Im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2014 liefert die Serie „Dialog & Espresso“ einen Blick auf einen der vielfältigsten Jobs des deutschen Wirtschaftslebens. Bei einer Tasse Espresso werden zwei Personen gefragt, die es wissen müssen. In der dritten Ausgabe von „Dialog & Espresso“ kommen Karin Steinmeier und Dr. Thomas Beringer zu Wort. Karin Steinmeier kandidiert bei der Betriebsratswahl 2014 erstmals für den Betriebsrat bei der B. Braun Melsungen AG. Thomas Beringer hat den Sprung in den Betriebsrat bereits geschafft: Er trat bei der Wahl 2010 erstmals an, wurde mit sieben weiteren VAA-Kollegen in den Betriebsrat bei der Salutas Pharma GmbH in Barleben gewählt und übernahm direkt den Betriebsratsvorsitz.

**Frau Steinmeier, Sie wollen bei der Betriebsratswahl 2014 bei B. Braun Melsungen für den Betriebsrat kandidieren. Warum?**

**STEINMEIER:** Ich bin schon seit mehr als 20 Jahren VAA-Mitglied und habe während dieser Zeit die Vorteile des VAA immer wieder genutzt. Ein wesentlicher Grund, warum ich jetzt für den Betriebsrat kandidiere, ist der zunehmende Anteil der AT-Angestellten in der Belegschaft. Der ist bedingt durch die Änderung des Arbeitsumfeldes. Und wir AT-Angestellten sitzen ja gewissermaßen etwas zwischen den Stühlen. Zwischen dem Management auf der einen und den tariflichen Angestellten auf der anderen Seite. Ohne Engagement im Betriebsrat haben wir keine wirkliche Vertretung. Darum dachte ich mir: Wir treten jetzt hier an. Ich kandidiere auf Platz 1 unserer Liste und auf Platz 2 kandidiert unser Werksgruppenvorsitzender Dr. Martin Wolf.

**Und wie war das vor vier Jahren bei Ihnen, Herr Beringer?**

**BERINGER:** Das waren ähnliche Hintergründe wie bei Frau Steinmeier. Auch bei uns war es so, dass wir als AT-Angestellte nicht im Betriebsrat vertreten waren und auch nicht vom Betriebsrat vertreten wurden. Als wir unsere Kandidatur angekündigt hatten, wurden wir von Vertretern des bestehenden Betriebsrates gefragt, warum wir überhaupt antreten, schließlich würde der VAA doch nur die leitenden Angestellten vertreten. Das war genau das Argument, auf das wir gewartet hatten. Also haben wir uns in der Werksgruppe zusammengesetzt und gesagt: Wir machen eine Liste, die über viele Bereiche geht. AT-Angestellte und Angestellte im oberen Tarifbereich. Mit dieser Liste und guten Argumenten sind wir angetreten und haben aus dem Stand acht von 15 Betriebsratssitzen bekommen. Das hatte natürlich zur Folge, dass ich dann auch gleich zum Vorsitzenden gewählt wurde. Aber wir arbeiten bis heute in diesem Spannungsfeld, dass es also heißt: Ihr vertretet nur die Interessen der Leitenden und der AT-Angestellten. Das entspricht einfach nicht den Tatsachen. Unser Betriebsrat hat nach dreieinhalbjähriger Verhandlung nun endlich den Beitritt zum Flächentarifvertrag erreicht.

**STEINMEIER:** Bei uns gibt es da Parallelen, aber auch Unterschiede. Als wir dem bestehenden Betriebsrat mitgeteilt haben, dass wir uns für die Wahl aufstellen lassen und gerne zwei Sitze im Wahlvorstand hätten, sind diese uns zum Beispiel eingeräumt worden. Wir sind auch zu allen Meetings eingeladen worden, von daher ist diese Kommunikationsschiene bislang gut gelaufen.

**BERINGER:** Das ist super! Ich finde es wichtig, dass man dort dabei ist, denn im Wahlvorstand werden Entscheidungen gefällt, die man frühzeitig kennen sollte. Wir mussten diese Sitze sehr nachdrücklich einfordern, weil sich der bestehende Betriebsrat strikt geweigert hat, jemanden „Fremdes“ dort hineinzulassen.

**Das mit dem Hineinlassen hat ja dann letzten Endes doch geklappt und Sie machen inzwischen seit fast vier Jahren erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Welche Eigenschaften sollte man dafür mitbringen?**

**BERINGER:** Nun, zunächst einmal schadet ein gutes Nervenkostüm nicht [lacht]. Was man auf jeden Fall mitbringen muss, ist Kommunikationsbereitschaft. Wenn man in dieser Position ist, wird man sehr häufig angesprochen und steht ständig irgendwo im Fokus. Und man sollte die Sprache beherrschen, die der Großteil der Mitarbeiter pflegt. Viele Kollegen sagen zu mir: Das, was die Geschäftsführung publiziert, verstehe ich nicht. Das sind teilweise wirklich zwei unterschiedliche Sprachwelten. Wenn man in der Lage ist, das so zu übersetzen, dass es alle Mitarbeiter verstehen, nimmt man doch sehr viele mit und bekommt auch die entsprechende Rückkopplung.

**Kommunikation ist ein gutes Stichwort. Wie gehen Sie bei der Vorbereitung der Betriebsratswahlen vor? Dabei spielt die Kommunikation mit den potenziellen Wählern ja eine entscheidende Rolle.**



Mit guten Argumenten und den richtigen Themen in den Betriebsrat: Karin Steinmeier (B. Braun Melsungen AG) und Dr. Thomas Beringer (Salutas Pharma GmbH). Fotos: privat

————— **STEINMEIER:** Wir haben in den letzten Wochen sehr viele Leute zum Mitmachen begeistern können. Wir sitzen zusammen und legen die Themen fest. Außerdem hatten wir vor einem halben Jahr Herrn Franke von der VAA-Geschäftsstelle zu Gast. Er uns die rechtlichen Hintergründe erläutert, also was man in welcher Reihenfolge machen muss, warum und mit welchem Hintergrund. Damit wir keine Fristen versäumen und aus technischen Gründen aus dem Rennen fallen. Herr Franke hat uns über die Landesgruppe Hessen auch den Kontakt zu Frau Dr. Auge von der VAA-Werksgruppe bei Merck vermittelt. Dort hat man ja schon mehrere erfolgreiche Betriebsratswahlkämpfe absolviert und Frau Auge hat uns Beispiele aus ihrer Betriebsratsarbeit vorgestellt und uns sehr hilfreiche Tipps gegeben.

————— **BERINGER:** Bei uns war damals ein großes Thema, wie wir als VAA uns innerhalb der Firma bekanntmachen können, also wo wir etwas publizieren können. Vom Unternehmen kam die Aussage, dass

das nur über die öffentlichen Gewerkschaftsschaukästen möglich sei. Die waren natürlich schon voll, also haben wir eigene Schaukästen gefordert. Das wurde mit der fälschlichen Begründung abgelehnt, wir seien ja noch nicht als Gewerkschaft im Betrieb vertreten. Am Ende haben wir uns einfach eine Homepage gebastelt und auf einem Privatgrundstück vor dem Werkstor ein Banner mit der Internetadresse aufgehängt.

————— **STEINMEIER:** Wir haben es da dankenswerter Weise schon ein Stück leichter, wir sind nämlich im Firmen-Intranet mit einem eigenen Auftritt vertreten. Wir können also die internen elektronischen Medien nutzen.

**Sehen die AT-Angestellten in ihren Betrieben denn den Betriebsrat grundsätzlich als Ihre Interessenvertretung oder besteht da noch Nachholbedarf?**

————— **STEINMEIER:** Uns haben schon verschiedene Mitarbeiter angesprochen, die sich vom Betriebsrat nicht richtig vertreten fühlen. Zum Beispiel bei der Einstellungspolitik von Akademikern im naturwissenschaftlichen Bereich. Die werden teilweise in E11 oder E12 [Entgeltgruppen, Anmerkung der Redaktion] eingruppiert. Im Moment können wir da nur auf die Rechtslage hinweisen und die Leute an den Betriebsrat verweisen.

————— **BERINGER:** Das war auch in unserem letzten Wahlkampf ein zentrales Thema. Bei uns war das mit der Eingruppierung teilweise ähnlich. Viele Akademiker waren froh, wenn sie einen sogenannten AT-Vertrag bekamen. Die Krux war aber, dass die AT-Angestellten nur einen Teil der Gehaltssteigerungen aus dem Tarifbereich bekamen. Im Laufe der Zeit lagen sie dadurch teilweise unter der E10. Also haben wir im Wahlkampf in unserer Broschüre klargestellt, dass wir uns darum kümmern. Inzwischen haben wir eine Abstandsregelung, also einen prozentualen Abstand zwischen den E-Gruppen und dem AT-Bereich, definiert. Die Steigerung der E13 schiebt sich also automatisch ins AT-Gitter hoch.



# Faszination Pharmazie

**In der chemisch-pharmazeutischen Industrie und ihrem Umfeld gibt es zahlreiche spannende Berufsfelder. Genauso hat der VAA viele interessante Mitglieder. Deshalb werden im VAA Magazin regelmäßig VAA-Mitglieder und deren Tätigkeitsfelder vorgestellt. Dieses Mal: Dr. Martin Weiser, Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands der Arzneimittel-Hersteller e. V. – BAH.**

Schon als Gymnasiast im heimischen Georgsmarienhütte bei Osnabrück hat Dr. Martin Weiser seine Begeisterung für die Pharmazie entdeckt. Gemeinsam mit einem Schulfreund belegte er den Leistungskurs Chemie und wusste schon damals: Eines Tages würde er Pharmazie studieren. Dabei stammt Weiser gar nicht aus der klassischen Apothekerfamilie: „Ich hatte aber das Glück, dass ein entfernter Onkel und eine entfernte Tante jeweils eine Apotheke in der Nähe von Nürnberg betrieben haben.“ Als Kind hat Weiser dort mehrere Jahre seinen Urlaub in einer schönen mittelalterlichen Wassermühle verbracht und den typischen Apothekengeruch nicht mehr aus der Nase bekommen. Diese Faszination lässt den mittlerweile als Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands der Arzneimittel-Hersteller (BAH) tätigen, dynamischen Mittvierziger bis heute nicht mehr los.

Anders als so mancher Studienkollege hat sich Martin Weiser jedoch gegen eine eigene Apotheke entschieden. Während seines einjährigen Pflichtpraktikums, das der angehende Pharmazeut im Anschluss an das Studium an der Universität Regensburg zunächst in einer Offizin-Apotheke und später in einer Krankenhausapotheke absolvierte, lernte Weiser zwei wichtige pharmazeutische Tätigkeitsfelder kennen. Er stellte für sich fest, die Erfahrungen in der Wissenschaft vertiefen zu wollen. So zog es ihn nach Frankfurt: Im Arbeitskreis von Professor Ernst Mutschler, dem „Nestor“ der deutschen Pharmakologie, arbeitete Martin Weiser als Doktorand in der Grundlagenforschung.

Was genau machte die Faszination an Professor Mutschler aus, dessen Lehrbuch „Arzneimittelwirkungen“ das Fach Pharma-

kologie unter Apothekern und Naturwissenschaftlern bekannt gemacht hat? Weiser klärt auf: „Er konnte den Menschen das Thema ganz spannend und plastisch erklären. Er war mit vollem Herzen bei der Sache, konnte hervorragend vortragen und war didaktisch sehr gut.“ Mutschler habe darüber hinaus seinen Doktoranden nicht nur eine „Top-Doktorarbeit“, sondern auch den Blick über den Tellerrand ermöglicht. „Deswegen konnten wir auch nebenbei in der Apotheke arbeiten und durften unsere Ergebnisse auf internationalen Kongressen vertreten.“

## Kulturwandel im Schnelldurchlauf

Aus der Wissenschaft ging es für Weiser dann 1997 direkt in die Industrie, zur damaligen Hoechst AG. Turbulente Zeiten, die der Berufsanfänger hautnah miterlebt hat: „Unterschrieben habe ich noch bei der Hoechst AG. Als ich anfing, hieß das Unternehmen Hoechst Marion Roussel und schon zwei Jahre später fusionierten wir mit Rhône-Poulenc zu Aventis.“ Für Martin Weiser eröffnete sich eine neue, aber hochinteressante Welt. Er konnte in kurzer Zeit verschiedenste Unternehmenskulturen kennen lernen und erleben, was es heißt, bei einem Global Player in einem multikulturellen Umfeld zu arbeiten. „Den Übergang von Hoechst zu Aventis habe ich persönlich als starken Kulturwandel empfunden und beim Wechsel von Aventis zu Sanofi fand noch einmal eine Veränderung statt“, gibt Weiser den Geist dieser Zeit wieder.

Gerade in der ersten Karrierephase erwies sich der schnelle Eintritt in den VAA für Weiser als vorteilhaft. Angesprochen haben ihn Kollegen aus der Zulassungsabteilung. Aber schon im Vorfeld der Bewerbungsphase bei Hoechst hatte der Pharma-

zeut sich über den Verband informiert. „Freunde, mit denen ich zusammen promoviert habe und die schon in der Pharmaindustrie Fuß gefasst hatten, haben mir damals den Tipp gegeben.“ Martin Weiser lächelt. Gerade in der Umbruchphase der Hoechst AG und den nachfolgenden Fusionen habe der VAA eine wichtige Rolle gespielt. So seien viele positive Regelungen erhalten geblieben oder neu entstanden. „Das hätte es ohne den VAA als starke Vertretung der leitenden Angestellten nicht gegeben.“

Beruflich hat Martin Weiser seinen Weg im August 1997 in der Arzneimittelzulassung begonnen. Ein besonderes Highlight für ihn war die Zulassung eines innovativen Depotpräparates gegen Prostatakrebs. „Wir hatten zunächst nur eine nationale Zulassung in Deutschland. Die europäischen Zulassungsregeln waren gerade neu gefasst, und ich hatte die Chance, das Produkt im Verfahren der gegenseitigen Anerkennung zusammen mit den Kollegen aus der globalen Zulassung europaweit zur Zulassung zu bringen – erstmals mit Deutschland als Reference Member State“, erwähnt Weiser mit einem Hauch von Stolz.

Nach der Bildung von Aventis hat Martin Weiser die Chance ergriffen, in die Gesundheitspolitik zu wechseln. „Mein Chef suchte jemanden mit guten Kontakten in die Apothekerschaft.“ Eine unheimlich spannende Zeit sei es gewesen, meint Weiser. Vor allem, weil nach 2000 viele Gesetzesänderungen von der Politik auf den Weg gebracht wurden, welche die Rahmenbedingungen für die Arzneimittelhersteller nachhaltig verändert haben. 2005 wechselte Martin Weiser zu Boehringer Ingelheim und baute dort den Bereich Marktzugang und Gesundheitspolitik auf. Ein neues Feld, das durch die 2004

eingeführte Nutzenbewertung an Bedeutung gewann. Aufgrund der gemeinsamen Initiative von Medizin und Weisers Team wurde eines der Produkte vom IQWiG und vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) geädelt. Weiser erläutert: „Wir haben uns bei Boehringer Ingelheim den neuen Herausforderungen gestellt und einen erfolgreichen Head-to-head-Trial durchgeführt. Das war die Grundlage für unseren Erfolg.“

Aber Martin Weiser interessierten schon immer die großen Zusammenhänge mehr als die detailorientierte Forschung. Er habe stets beides gemacht. „Als ich die Gesundheitspolitik im Unternehmen bearbeitete, ging es um Portfolioanalyse und gesetzliche Rahmenbedingungen für Marktzugang und Erstattung.“ In dieser Funktion habe er vielfältige Erfahrungen in Verbänden sammeln können. Daher sei der Schritt vom Unternehmen zum im Bonn ansässigen BAH im Juli 2011 ein logischer Schritt gewesen, der einfach gepasst habe.

## Verbände nur gemeinsam stark

Im Pharmabereich gibt es heutzutage vier Verbände: Neben dem BAH sind dies der Verband der forschenden Arzneimittelhersteller (vfa), der Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie (BPI) und Pro Generika. Weiser dazu: „Als Verbände arbeiten wir bei aller Unterschiedlichkeit heute insbesondere gegenüber der Politik in vielen Bereich konstruktiv zusammen.“ Das Vertrauensverhältnis habe sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, erklärt Weiser. Es gebe selbstverständlich einen natürlichen Wettbewerb miteinander, aber stets in sachlich-fachlichem und fairem Umgang. Der BAH zeichne sich dabei durch seinen besonders ausgeprägten Service- und Dienstleistungscharakter aus. Ursprünglich aus der Selbstmedikation kommend, verfüge der BAH heute über eine sehr hohe Expertise auf allen relevanten Gebieten rund um das Arzneimittel.

Besonnen, ruhig, stets verständlich und strukturiert. Martin Weisers bescheidenes, aber souveränes Auftreten passt zu seinem Verband. „Wir sind keine Freunde der lauten Töne, sondern vertreten unsere Interessen mit sachlichen und fachlichen Argu-

menten.“ Der BAH sieht seine Mitgliedsunternehmen als Kunden und sich selbst als Dienstleister. „Wir sind sozusagen Vollversorger – vom Kleinstanbieter bis zur Großindustrie, vom forschenden Unternehmen bis zum Generikahersteller.“ Unter anderem im Vorfeld von Gesetzgebungsverfahren informiert der BAH seine Mitgliedsunternehmen in fachlich hochkarätig besetzten Seminaren. Weiser bringt es auf den Punkt: „Bei uns vergeht kaum ein Tag ohne Sitzungen und Ausschüsse. Unser Verband lebt von der Mitarbeit der Mitgliedsunternehmen.“ Nicht zuletzt aufgrund dieser Philosophie ist der BAH heute mit über 450 Mitgliedern der mitgliederstärkste Branchenverband im deutschen Arzneimittelmarkt.

Doch was bewegt den gelernten Pharmazeuten Weiser in seiner Funktion als Verbandsgeschäftsführer? Im Bereich der Selbstmedikation gelte es, den Nutzen von rezeptfreien Arzneimitteln für die Gesellschaft und den Einzelnen anzuerkennen. „Denn wenn ein Arzneimittel rezeptfrei ist und nicht erstattet wird, heißt es nicht, dass es nicht wirkt.“ Im Erstattungsbereich seien vor allem der ruinöse Preiswettbewerb durch Ausschreibungen und Rabattverträge für Generika zu beklagen, mit der Frü-

hen Nutzenbewertung unterlägen nun auch neue Arzneimittel und der mit diesen im Wettbewerb stehende Bestandsmarkt einer weitreichenden Preisregulierung. „Die Arzneimittel-Hersteller brauchen verlässliche, planbare und wirtschaftlich auskömmliche Rahmenbedingungen. Das Preisniveau für Arzneimittel muss in einem gesunden Verhältnis zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Landes stehen“, fordert Martin Weiser. In der Politik scheine in Vergessenheit geraten zu sein, dass gerade die Arzneimittelhersteller einen wesentlichen und unverzichtbaren Beitrag zur Versorgung der Patienten mit Arzneimitteln leisten. „Das ist aber nicht zum Nulltarif möglich. Hier braucht es ein Umdenken bei den politisch Verantwortlichen und eine Kurskorrektur.“

An die Politik gerichtet äußert Martin Weiser schließlich noch einen Wunsch: „Nicht anderen Wasser predigen und selbst Wein trinken.“ Weiser hofft, dass die neue Bundesregierung, egal welcher Couleur, aus Fehlern der Vergangenheit lernt. Denn die schlimmsten Einschnitte habe die Pharmaindustrie in Regierungskonstellationen erlebt, an die zuvor die höchsten Erwartungen geknüpft wurden. ■

„Das Preisniveau muss in einem gesunden Verhältnis mit dem Volkseinkommen stehen.“

Als BAH-Hauptgeschäftsführer tritt Dr. Martin Weiser für planbare und auskömmliche Rahmenbedingungen für die Pharmaindustrie ein.

Foto: Marco Jentsch – BAH



# Personalia

Mit freundlicher Unterstützung von

**CHEManager**

## BASF Coatings: Thomas Hartmann neuer Geschäftsführer



Foto: BASF Coatings

Der Aufsichtsrat der BASF Coatings GmbH hat Thomas Hartmann mit Wirkung zum 1. September 2013 zum Geschäftsführer und Arbeitsdirektor des Unternehmens bestellt. Er folgt in beiden Funktionen auf Eva Müller, die eine neue Position in der BASF-Gruppe übernimmt. Hartmann wird seine bisherigen Aufgaben als weltweiter Personalleiter der BASF Coatings auch künftig wahrnehmen. Die BASF Coatings bündelt das Coatings-Geschäft der BASF in Deutschland. Vorsitzender der Geschäftsführung der BASF Coatings und zugleich Leiter des weltweit tätigen Unternehmensbereichs ist seit März 2012 Dr. Markus Kamieth.

## Lufthansa-Chef Franz bald Roche-Präsident

Die Lufthansa muss sich auf Chef-Suche machen – dafür ist der Schweizer Pharmakonzern Roche bei der Suche nach einem neuen Präsidenten fündig geworden. Christoph Franz soll bei der Generalversammlung am 4. März 2014 zum neuen Verwaltungsratspräsidenten gewählt werden, teilte der Basler Arzneimittelhersteller Mitte September mit. Bei der Lufthansa wird Franz seinen bis Ende Mai kommenden Jahres laufenden Vertrag nicht verlängern. Bei Roche soll der 53-Jährige die Nachfolge des langjährigen Präsidenten Franz Humer antreten, der im Frühjahr in Pension gehen will. Franz sitzt bereits seit 2011 im Verwaltungsrat des Pharmariesen.

## Plastics Europe: Karl Foerster wird Executive Director

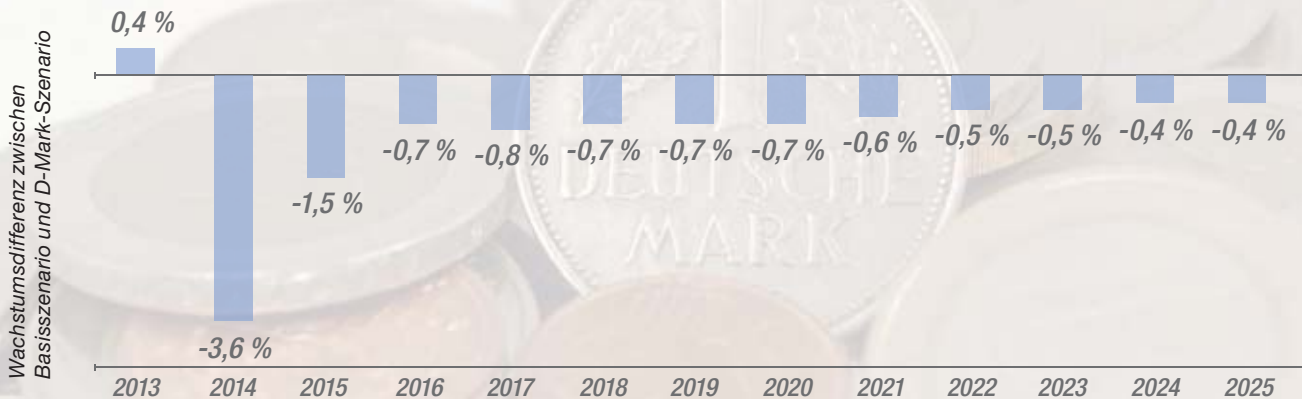
Der europäische Verband der Kunststoffherzeuger Plastics Europe hat mit Karl Foerster einen neuen Executive Director bekommen. Am 1. Oktober 2013 hat er die operative Führung des Verbandes übernommen. Zuvor war Foerster Chief Executive Officer der Neochimiki Group in Athen. Patrick Thomas, CEO von Bayer Materialscience und Präsident von Plastics Europe: „Wir freuen uns sehr über den Einstieg von Karl Foerster. Er bringt nicht nur langjährige internationale Erfahrung in leitenden Positionen innerhalb der Kunststoffindustrie mit, sondern ist zudem mit den Märkten und Anforderungen der Branche vertraut. Damit ist Foerster die ideale Besetzung für den Posten des Executive Director und mit seinen Kenntnissen für unsere Mitgliedsunternehmen sowie alle unsere weiteren Partner eine wertvolle Verstärkung.“ Foerster hat die Position von Wilfried Haensel übernommen, der nach siebenjähriger Tätigkeit als Executive Director in den Ruhestand getreten ist.

## Bernard de Laguiche verlässt Solvay

Bernard de Laguiche hat seine 26-jährige Karriere bei Solvay beendet. Laguiche, seit sieben Jahren Finanzvorstand des belgischen Chemiekonzerns, bleibt Mitglied des Solvay-Aufsichtsrats. Nachfolger von de Laguiche als CFO und Vorstandsmitglied ist seit dem 1. Oktober Karim Hajjar (50). Der Brite war vor seinem Eintritt bei Solvay Finanzchef bei Imperial Tobacco.

Weitere Personalia-Meldungen gibt es unter [www.CHEManager-online.com/tags/personen](http://www.CHEManager-online.com/tags/personen).

## Weniger Wachstum ohne Euro



*Basisszenario: Deutschland bleibt Teil der Europäischen Währungsunion, der Euro-Raum bleibt in seiner jetzigen Gestalt erhalten, die überschuldeten Euro-Staaten trittten ihre Haushaltsprobleme mittelfristig in den Griff.*

*D-Mark-Szenario: Deutschland tritt „über Nacht“ aus dem Euro aus und führt die D-Mark als eigene Währung wieder ein.*

*Quelle: Vorteile Deutschlands durch die Währungsunion, Bertelsmann-Stiftung 2013.*

# Euro-Austritt: Keine Alternative für Deutschland

Wäre Deutschland ohne den Euro besser dran? Mehr als zwei Millionen Bundesbürger glauben das offenbar, denn sie haben bei der Bundestagswahl 2013 die Alternative für Deutschland (AfD) gewählt. Eine Partei, deren programmatische Kernforderung sich leicht auf den Punkt bringen lässt: die Auflösung des Euro-Währungsgebiets. Ob nun die sogenannten „Süd-Länder“ zuerst aussteigen oder Deutschland der Gemeinschaftswährung direkt den Rücken kehrt: Wenn es nach den Euro-Skeptikern der AfD geht, soll am Ende die D-Mark ihr Comeback feiern.

Aber was würde eigentlich passieren, wenn Deutschland über Nacht aus dem Euro aussteigen und die D-Mark wieder einführen würde? Stünden wir ohne den Euro wirtschaftlich tatsächlich besser da? Diese Frage haben sich Wissenschaftler der Prognos AG im Auftrag der Bertelsmann Stiftung anhand einer Modellrechnung gestellt. Das Ergebnis

ist eindeutig: Ein Austritt aus dem Euro – unterstellt, er wäre technisch möglich – würde das Wirtschaftswachstum in Deutschland mittel- bis langfristig im Schnitt um 0,5 Prozent pro Jahr drücken. Während im ersten Jahr noch die positiven Effekte einer eigenen, stärkeren Währung überwiegen – etwa niedrigere Importpreise oder die verbesserte Zins-Relation – schlägt bereits im zweiten Jahr der exportdämpfende Negativeffekt des Euroaustritts zu Buche. Aber auch nach diesen anfänglichen Schwankungen bliebe der wirtschaftliche Effekt einer solchen Maßnahme dauerhaft negativ. Allein bis zum Jahr 2025 würde sich der volkswirtschaftliche Verlust laut der Prognos-Studie auf 14.000 Euro pro Einwohner belaufen. Das sind in Summe mehr als 1,1 Billionen Euro. Und die Bilanz des Euros aus deutscher Sicht bliebe selbst dann positiv, wenn Deutschland einen Großteil seiner Forderungen gegenüber den südeuropäischen Staaten abschreiben würde.

### Zwischenruf



Foto: VAA

Gerhard Kronisch

ist Hauptgeschäftsführer des VAA.

Diese Zahlen zeigen: Der Euro ist nicht nur ein wichtiges politisches Instrument zur Einigung Europas. Deutschland hat auch handfeste ökonomische Interessen am Erhalt des Euro-Währungsraums. Dass es der AfD trotz ihrer einseitigen Festlegung auf den Euro-Austritt fast gelungen ist, aus dem Stand die Fünf-Prozent-Hürde zu knacken und in den Deutschen Bundestag einzuziehen, verdeutlicht das gravierende Kommunikationsdefizit in der deutschen Europapolitik. Die bisherige Strategie, der Öffentlichkeit die notwendigen Rettungsmilliarden scheinbar zu zuzumuten, hat bei vielen Menschen offenbar ein Gefühl des Misstrauens hinterlassen. Diesen Eindruck zurechtzurücken, wird eine der zentralen Aufgaben der neuen Bundesregierung sein müssen. ■

## Geheimnis von Quecksilber gelüftet

Warum ist Quecksilber bei normalen Raumtemperaturen flüssig? Nach Ansicht eines internationalen Wissenschaftlerteams beruht der außergewöhnlich niedrige Schmelzpunkt des Schwermetalls auf einer besonderen Elektronenstruktur, die sich nur mithilfe der speziellen Relativitätstheorie von Albert Einstein erklären lässt. Zusammen mit Kollegen aus Frankreich und Neuseeland hat der Physiker Michael Wormit, der am Interdisziplinären Zentrum für Wissenschaftliches Rechnen (IWR) der Uni Heidelberg auf dem Gebiet der Theoretischen Chemie forscht, die atomare Struktur von Quecksilber modelliert. In umfangreichen Computersimulationen wurde anschließend die Wechselwirkung der Quecksilberatome bei unterschiedlichem Druck und verschiedenen Temperaturen untersucht. Durch den neuen Forschungsansatz konnten die Forscher erstmals zeigen, dass die relativistischen Effekte für die Simulation von Quecksilbermaterialien von entscheidender Bedeutung sind. Wormit zufolge läge der Schmelzpunkt von kristallinem, festem Quecksilber ohne diese Effekte um 105 Grad Celsius höher. Veröffentlicht wurden die detaillierten Forschungsergebnisse in der Fachzeitschrift „Angewandte Chemie“.



Foto: marcel – Fotolia

## Studium: Akademiker-Tarifverträge gelten auch für Master

In ihren aktuellen Empfehlungen zum dualen Studium und zum tariflichen Umgang mit den neuen Studienabschlüssen Bachelor und Master haben sich die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) der seit 2007 gültigen Regelung zwischen BAVC und VAA zur tariflichen Eingruppierung von Masterabsolventen angeschlossen und den Geltungsbereich der VAA-Akademiker-Tarifverträge bestätigt.

Laut Vereinbarung zwischen BAVC und VAA ist der Master- dem Diplomabschluss gleichzustellen. Voraussetzung

dafür ist allerdings, dass der Abschluss in einem mindestens achtsemestrigen Studiengang an einer Hochschule mit Promotionsberechtigung erworben wurde.

Hinsichtlich der Ersteingruppierung von Bachelorabsolventen in tarifliche Entgeltgruppen berücksichtigen BAVC und IG BCE in ihrer Vereinbarung die für den Abschluss erforderliche Regelstudienzeit sowie vorhandene praktische Erfahrungen im betrieblichen Einsatz: Bei einem mindestens sechssemestrigen Bachelorstudium ohne einschlägige Betriebspraxis empfehlen die Chemie-Sozialpartner eine Eingruppierung in den Tarifbereich E 10 des Bundesentgelt-

tarifvertrags. Sind dagegen einschlägige betriebspraktische Erfahrungen vorhanden, kommt für den Bachelor mit einer sechssemestrigen Regelstudienzeit die Eingruppierung in den Bereich E 11 infrage.

Für Naturwissenschaftler mit Master und Diplom gelten üblicherweise die Akademiker-Tarifverträge des VAA. Anwendung finden die Verträge aber zum Teil auch über den naturwissenschaftlichen Bereich hinaus. Denn aufgrund entsprechender Tätigkeiten in ihren Unternehmen können ihnen auch Absolventen kaufmännischer, technischer und anderer Fachrichtungen durch Einzelverträge unterstellt werden.



## Aerogel-Katalysator macht Brennstoffzellen attraktiver

Ein internationales Forscherteam mit Beteiligung des Schweizer Paul Scherrer Instituts (PSI) hat ein neues Nanomaterial entwickelt, das die Leistungsfähigkeit und Haltbarkeit von Niedertemperatur-Polymerelektrolyt-Brennstoffzellen um ein Vielfaches erhöhen und zugleich die Materialkosten erheblich reduzieren könnte.

Die PSI-Wissenschaftler um den Leiter des Labors für Elektrochemie Thomas Justus Schmidt und Rüdiger Kötz, Leiter der Gruppe für Elektrokatalyse und Grenzschichten (im Bild v. l.), haben mithilfe eines dreidimensionalen Aerogels aus einer Platin-Palladium-Legierung die katalytische Aktivität für die Sauerstoff-Reduktion an der positiven Elektrode einer Wasserstoff-Brennstoffzelle um das Fünffache erhöht. Gegenüber marktüblichen Katalysatoren aus Platin auf Kohlenstoffträgern kann auf diese Weise mit nur einem Fünftel der Platinmenge die gleiche Sauerstoffmenge umgesetzt werden. Übertragen auf einen industriellen Maßstab hätte dies eine deutliche Senkung der Fertigungskosten für diesen Brennstoffzellentyp zur Folge. Langzeittests im Labor zur Simulation typischer Bedingungen beim Fahrzeugbetrieb hat das einem nanostrukturierten Schaumstoff gleichende Aerogel bereits bestanden.



Foto: Markus Fischer – PSI

## Infoveranstaltungen zu Betriebsratswahlen

Im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2014 bietet der VAA drei Informationsveranstaltungen zum Thema „Betriebsratsarbeit und Betriebsratswahlen“ an. Die Veranstaltungen finden am 18./19. Oktober im Hilton Bonn, am 25./26. Oktober im Dorint Kongresshotel Mannheim und am 22./23. November im art'otel Dresden statt. Tagungsziel ist unter anderem die Gewinnung von VAA-Mitgliedern für eine erstmalige Mitarbeit im Betriebsrat. Darüber hinaus steht der Erfahrungsaustausch zu den Grundlagen der Betriebsratsarbeit sowie zum Wahlverfahren und Wahlmanagement im Vordergrund.

## Molekulare Wechselwirkungen messbar

Bislang ist die Vermessung chemischer Prozesse in Organismen, Katalysatoren oder neuartigen Materialien kompliziert. Mit spektroskopischen Verfahren können Wissenschaftler nur die Überlagerung aller Wechselwirkungen beobachten, nicht aber experimentell verfolgen, wie Moleküle in Lösung miteinander reagieren, Bindungen eingehen oder auflösen. Nun haben Forscher am Helmholtz-Zentrum Berlin ein verfeinertes Verfahren entwickelt, mit dem molekulare Wechselwirkungen gemessen und erstmals einzelne Bindungsvorgänge unterschieden werden können. Daraus lassen sich mithilfe eines an der Universität Rostock kreierten theoretischen Werkzeugs einzelne Reaktionen identifizieren.

## Nach der Promotion in die Forschung

Laut Statistischem Bundesamt waren 19 Prozent aller rund 99.300 Promovenden unter 65 Jahren 2011 als Forscher in Unternehmen, Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder sonstigen Wirtschaftsbereichen beschäftigt. Davon hatten 46 Prozent ihren Abschluss in Naturwissenschaften und Mathematik erworben, weitere 16 Prozent in Ingenieurwissenschaften. Mit 18 Prozent aller promovierten Forscher befanden sich dreimal so viele in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis wie bei nicht forschend tätigen Promovenden.



Foto: Merck KGaA

## Mathematik ist keine Männersache

Eine Studie räumt mit Vorurteilen auf: Empirische Bildungsforscher aus den Hochschulen Konstanz, Thurgau, München, Berlin und Montreal haben das Klischee, mathematikintensive Fächer seien nichts für Mädchen, genauer unter die Lupe genommen. Im Ergebnis schätzen sich Schülerinnen durchaus ängstlicher und unsicherer in Mathematik ein als Schüler. Faktisch gesehen sind sie es aber keineswegs: Trotz höherer gefühlter Angst sind die Noten gleich. Mit ein Grund für die Diskrepanz bei der Selbsteinschätzung zwischen Mädchen und Jungen sind nach Meinung der Forscher die nach wie vor gängigen Geschlechterstereotypen. Diese sorgen dafür, dass Schülerinnen ihre Angst im Bereich Mathematik überbewerten. Anders als bisherige Untersuchungen haben die Wissenschaftler die Befindlichkeit von rund 700 Schülerinnen und Schülern in tatsächlichen Unterrichts- und Prüfungssituationen analysiert. Die Studienergebnisse wurden in der Zeitschrift „Psychological Science“ veröffentlicht.

## Chip bestimmt Chemie des Bodens

Um die relativ häufig vorkommende Überdüngung in der Landwirtschaft zu vermeiden, haben Forscher der Universitäten in Bremen und Wien im Rahmen des EU-Projekts OPTIFERT einen Mikrochip entwickelt, der Laboruntersuchungen von Bodenproben ersetzt und innerhalb kürzester Zeit deren genaue chemische Zusammensetzung bestimmt. Dabei wird eine kleine Menge der zu untersuchenden Erde mit Wasser ausgespült, gefiltert und in eine unter elektrischer Spannung stehende Kapillare gegeben. Im elektrischen Feld bewegen sich die einzelnen chemischen Bestandteile der Lösung mit unterschiedlicher Geschwindigkeit. Der Chip registriert die unterschiedliche Beweglichkeit der Moleküle und kann daraus die chemische Zusammensetzung des Nährstoffgehalts des Bodens ableiten. Durch den mit GPS verbundenen Sensorchip lässt sich zudem der Ort der Bodenprobe genau zuordnen.

## Nachrichten aus Forum F3



Forum Fach-  
und Führungskräfte

### Vorstand verstärkt

Erfreulichen Zuwachs gibt es im Vorstand von Forum F3 zu vermelden: Stefanie Kreusel ist das neueste Vorstandsmitglied im Forum Fach- und Führungskräfte. Kreusel hat Aufsichtsratsmandate im nationalen und internationalen Umfeld inne – seit 2010 im Aufsichtsrat der T-Systems International GmbH und seit 2012 im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG. Zugleich ist die gelernte Kauffrau Bundesvorsitzende des Management Netzwerks der Deutschen Telekom AG syntra.

Forum-F3-Geschäftsführer Ilhan Akkus ist überzeugt, dass Stefanie Kreusel mit ihrer ausgewiesenen Expertise im Führungskräfteumfeld die Vorstandsarbeit bereichern wird: „Als Führungskraft bei einem Global Player wird sie gemeinsam mit den übrigen Vorstandsmitgliedern die richtigen Impulse geben.“

Nach ihrer kaufmännisch-technischen Ausbildung erwarb Kreusel berufsbegleitend einen internationalen MBA Degree. Ihre Stationen waren unter anderem im Management der Grundig AG, der Philips GmbH und bei den Bayerischen Arbeitgeberverbänden. Seit 2001 ist Stefanie Kreusel in leitender Position in verschiedenen Bereichen der T-Systems International GmbH tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik. Zu ihren Themenschwerpunkten gehören Betriebswirtschaft sowie Internationale Rechnungslegung und Controlling.

## Klima: Erdgas schädlicher als Kohle?

Erdgas droht seinen Ruf als fossiler Saubermann zu verlieren: Repräsentative und umfangreiche Luftmassenanalysen über einem großen Gasfeld in Utah haben hohe Leckraten des klimaintensiven Treibhausgases Methan während des Förderbetriebs offengelegt. Hochrechnungen auf Basis dieser Messungen sprechen für eine deutlich stärkere Klimabelastung als bei der Kohleverstromung. Nach Aussagen der Wissenschaftler von der University of Colorado sind die Methanemissionen dabei so hoch, dass die Verfeuerung aller anderen fossilen Brennstoffe, einschließlich der Braunkohle, eine günstigere Klimabilanz aufweist. Sollten sich die Daten auch durch Analysen anderer Gasfelder bestätigen, könnte dies die globale Klimapolitik auf den Kopf stellen. Denn bislang wird Erdgas als wesentlich saubererer Energieträger als Kohle betrachtet, der den Übergang ins regenerative Zeitalter begleiten soll. Insbesondere die USA setzen in der Energiepolitik massiv auf den Abbau von Schiefergas durch die Fracking-Technologie.



Foto: huyangshu – Shutterstock

## MINT-Studiengänge immer populärer

Dem aktuellen Bericht „Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands“ zufolge steigt die Nachfrage nach Studiengängen in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik (MINT) bei Studienanfängern weiter. Problematisch ist allerdings die in Deutschland nach wie vor mangelhafte Einbindung von Frauen: Während sich mehr als jeder zweite männliche Studienanfänger für ein MINT-Fach entscheidet, beginnt nicht einmal jede vierte Studienanfängerin ein MINT-Studium. Eine ganze Reihe von Ländern, vor allem osteuropäische, seien erfolgreicher beim Entfachen der Begeisterung von Frauen für ein Studium der MINT-Fächer, so die Experten. In Deutschland werde die geringere Neigung von Frauen zu Natur- und Ingenieurwissenschaften bereits in der Schulzeit angelegt. Der Bericht wurde vom HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) und dem Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) im Auftrag der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) der Bundesregierung erstellt.

## Chemiefonds FCI fördert Hochschulen

Der vom Chemieverband VCI getragene Fonds der chemischen Industrie (FCI) schießt 1,1 Millionen Euro für die Chemikerausbildung zu. Die Mittel wurden vom Branchenförderwerk als Sondermaßnahme bewilligt. Damit gehen jeweils bis zu 100.000 Euro an dreizehn universitäre Chemiefachbereiche in Aachen, Dresden, Düsseldorf, Erlangen-Nürnberg, Freiberg, Gießen, Jena, Marburg, Münster, Regensburg, Saarland, Stuttgart und Würzburg. Im Fokus steht die Modernisierung der Geräteausstattung in den Praktika.



Foto: Uni Konstanz

## Atomschalter dank Nanobrücke

Eine Nanobrücke aus Aluminium ermöglicht einen elektrischen Schalter auf einem einzelnen Atom. Dies konnte die Arbeitsgruppe der Experimentalphysikerin Prof. Elke Scheer (im Bild) an der Universität Konstanz durch die genaue Analyse der Transporteigenschaften bei tiefen Temperaturen nachweisen. Anders als in Transistoren sind für die Stromschaltung nicht drei, sondern nur zwei Elektroden nötig, was die Herstellung vereinfacht.



Foto: Deutscher Bundestag

BERICHT AUS BERLIN

# Ausblick in die neue Legislaturperiode

**Der Führungskräfteverband ULA ruft nach der Bundestagswahl die künftige Bundesregierung dazu auf, am eingeschlagenen Kurs der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte festzuhalten. In anderen Politikfeldern fordern die Führungskräfte ein höheres Reformtempo. Viele wichtige Reformvorhaben sind in der letzten Legislaturperiode liegengeblieben und sollten jetzt zügig angepackt werden.**

Die Koalitionsverhandlungen waren bei Redaktionsschluss der Ausgabe dieses Magazins noch nicht abgeschlossen und die genaue Zusammensetzung der Bundesregierung dadurch ungeklärt. Die Führungskräfte sind aber der Auffassung, dass es durch eine neue Koalition nicht zu einem grundlegenden Kurswechsel in der Politik der Bundesregierung kommen wird. Ein solcher erscheint derzeit auch nicht erforderlich,

wohl aber Fortschritte und Akzentverschiebungen bei einer Vielzahl von Einzelfragen.

## Industrie- und Standortpolitik

■ Bezahlbare Strompreise für die produzierende Wirtschaft bleiben ein Kernanliegen und müssen auch bei einer Reform des EEG ein oberstes Anliegen sein. Im Übrigen

hat Versorgungssicherheit Vorrang vor Experimenten.

■ Die Energiewende ist nicht nur ein deutsches, sondern gleichzeitig ein europäisches Projekt. Daher ist unter anderem ein zügiger Netzausbau notwendig, insbesondere auch der Kuppelstellen zu den europäischen Nachbarn. Dies gilt auch für die rasche Verabschiedung des Bundesbedarfsplangesetzes. ►

■ Zentrale Bausteine der Energiewende sind desweiteren Energieeffizienz und Energieeinsparung. Bei der bisherigen Entwicklung im Bereich Energieeffizienz ist die Bundesregierung zuletzt hinter ihren eigenen Zielen und hinter dem Notwendigen zurückgeblieben.

## Steuern

■ Die Führungskräfte sprechen sich für eine Erhaltung des Ehegattensplittings aus. Diese Betrachtung von Ehepaaren als wirtschaftliche Einheit und die Berücksichtigung der wechselseitigen Einstands- und Unterhaltsverpflichtungen sind immer noch zeitgemäß. Eine bessere steuerliche Berücksichtigung von Ausgaben für Kindererziehung beziehungsweise eine Weiterentwicklung in Richtung eines Familiensplittings sind jedoch vorstellbar.

■ Desweiteren fordert die ULA einen neuen Anlauf zur Abschaffung der kalten Progression.

■ Im Übrigen haben strukturelle Vereinfachungen der Steuergesetzgebung einen grundsätzlichen Vorrang vor punktuellen Steuersenkungen.

## Rente

■ Bei Maßnahmen gegen Altersarmut langjährig Versicherter darf es zu keiner Umverteilung von Beitragsmitteln kommen. Anreize für den Aufbau einer ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge müssen erhalten bleiben.

■ Nachteile bei der steuerrechtlichen Behandlung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung, die sich zuletzt in Folge der Niedrigzinsphase verstärkt ausgewirkt haben, müssen beseitigt werden, insbesondere bei Nachdotierungen.

## Management des demografischen Wandels

■ Die beitragsrechtlichen Nachteile von Wertguthaben (Lebensarbeitszeitkonten) für Bezieher von Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenze müssen beseitigt werden.

■ Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher vorgezogener Renten sollten abgeschafft oder abgesenkt werden.

■ Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere muss verbessert werden, insbesondere durch bessere Rahmenbedingungen für vollzeitnahe Teilzeitarbeit. Hier sind auch die Arbeitgeber gefragt.

## Gesundheit

■ Das gegliederte System der gesetzlichen Krankenversicherung soll beibehalten werden. Eine rein formale Gleichbehandlung aller Bürger allein rechtfertigt nicht die Zerschlagung bedarfsgerechter Strukturen, insbesondere nicht die Auflösung von Alterungsrückstellungen, die die Demografieresistenz des Gesamtsystems erhöhen.

■ Im Bereich der privaten Krankenversicherungen muss es Versicherten ermöglicht werden, die anteilig auf sie entfallen-

den Alterungsrückstellungen bei einem Wechsel zu einer neuen Versicherungsgesellschaft mitzunehmen.

■ Darüber hinaus müssen private Versicherungsunternehmen die Möglichkeit erhalten, Rahmenverträge mit Leistungserbringern abzuschließen. Auf diese Weise könnten Versicherte besser vor überhöhten finanziellen Forderungen geschützt und verlässliche Qualitätsstandards sichergestellt werden.

## Arbeit

■ Der Kündigungsschutz soll im aktuellen Umfang aufrecht erhalten werden. Er hat eine stabilisierende Funktion für Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Arbeitgeber haben bereits heute durch die Möglichkeit der Befristung sowie durch Zeitarbeit wirksame Instrumente zur Abfederung konjunktureller Schwankungen.

■ Die Ausnahmeregelung in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie, die es den Mitgliedstaaten ermöglicht, leitende Angestellte aus dem Geltungsbereich der nationalen Arbeitszeitgesetze auszunehmen, muss beibehalten werden. Hierfür soll sich die nächste Bundesregierung im Europäischen Rat einsetzen.

■ Die zuletzt steckengebliebenen Beratungen über den Schutz von Informanten (Whistleblowern) und zum Arbeitnehmerdatenschutz sollten wieder aufgenommen werden.

■ Eine angemessene Beteiligung der leitenden Angestellten an der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene und Unternehmensebene muss dauerhaft sichergestellt werden. In den Gesetzen zur Umsetzung der europäischen Richtlinien müssen die Quoren für die Beteiligung leitender Angestellter in den Besonderen Verhandlungsgremien herabgesetzt werden. ■



*Die Spitzenkandidaten der im Bundestag vertretenen Parteien in der Berliner Runde am 22. September im ZDF. Die Frage des „Wer mit wem?“ war zu diesem Zeitpunkt noch völlig offen und dementsprechend unklar auch die politische Ausrichtung der nächsten vier Jahre. Foto: ZDF – Jürgen Detmers*

KOMMENTAR DR. WOLFGANG BRUCKMANN, PRÄSIDENT

# Jedem Ende wohnt ein Zauber inne

So oder so wird der Wahltag des 22. September 2013 in die Geschichte eingehen. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel errang einen fulminanten Erfolg für die CDU/CSU. Zeitgleich erlebte die Freiheitlich Demokratische Partei FDP mit nur 4,8 Prozent der abgegebenen Stimmen das größte Debakel ihrer Geschichte, nach fast 15 Prozent bei der vorhergehenden Wahl. Wie konnte es geschehen, dass man diesen Wahlerfolg so komplett verspielte? Ohne in die Wahlanalyse eingreifen zu wollen, sehe ich eine Reihe von Fehlentwicklungen und Fehlern bei den Liberalen. Man muss sich nur in Erinnerung rufen, wie rasant die Umfragewerte der Partei nach der Wahl 2009 abgestürzt sind. Und die FDP hatte offenbar zu keinem Zeitpunkt die politische Kraft und Kreativität, diesen Absturz aufzuhalten oder gar umzukehren. Die aktuellen Entscheidungen ihrer Führungsmannschaft sind deshalb konsequent.



Foto: ULA

Ich bedauere das Ausscheiden der FDP aus dem Deutschen Bundestag. Die ULA hat in dieser freiheitlichen Partei stets eine marktwirtschaftlich orientierte Alternative zu den großen Volksparteien gesehen und umgekehrt auch von der FDP häufig Unterstützung bei den Anliegen der Leistungsträger erfahren. Ich bin der Auffassung, dass die FDP die kommende Zeit nutzen kann und wird, um ihr Profil zu schärfen. Ich empfehle die Rückbesinnung auf die liberalen Ur-Werte. Der Nachlass liberaler Vordenker – wie Theodor Heuss, Karl Hermann Flach und Lord Dahrendorf – bieten dafür einen Fundus von Gedanken. Natürlich imponierten bei diesen Personen auch deren eigene Bescheidenheit im Auftritt und ihre Seriosität. Wenn dies sich auf die neue FDP überträgt, bestehen gute Chancen, dass diese Partei die Wähler – einschließlich der Führungskräfte – wieder überzeugen kann. Ganz gleich, wie die künftige Bundesregierung zusammengesetzt sein wird: Deutschland wird vor umfassende Aufgaben gestellt sein. Wirtschaftlich werden wir eine große Verantwortung für die Gesundheit der gesamten Europäischen Union tragen müssen. Das darf keiner vergessen, der nach der konstituierenden Sitzung des Deutschen Bundestages in Regierungsverantwortung stehen wird. Gleichzeitig werden die demografischen Probleme im Innern sichtbarer und drängender werden. Ich wünsche mir bei der Bewältigung dieser Aufgaben eine faire gesellschaftliche Diskussion und am Ende einen breiten Konsens, gepaart mit wirtschaftlichem Sachverstand. Die ULA wird das ihr Mögliche dazu beitragen.

Herzlichst

Ihr Dr. Wolfgang Bruckmann

ULA INTERN

## CEC Managers Network

Direkt mit anderen Fach- und Führungskräften in Europa oder weltweit Kontakt aufnehmen? Fachleute in anderen Unternehmen suchen oder selbst Erfahrungen anbieten? Diese und viele weitere Möglichkeiten bietet das Managers Network des europäischen Führungskräfteverbandes CEC. Es richtet sich gleichermaßen an Mitglieder der verschiedensten Führungskräfteverbände wie an Nichtmitglieder und umfasst derzeit rund 1.200 Mitglieder weltweit.

Unter [www.cec-managers.info](http://www.cec-managers.info) steht der neu gestaltete Auftritt des Managers Network ab sofort bereit. Die Registrierung ist einfach und kostenlos. Das Managers Network will nicht mit Sozialen Netzwerken wie Xing, LinkedIn oder Facebook konkurrieren. Es soll speziell Führungskräften mit Interesse an internationaler Vernetzung offenstehen und verfügt über eine starke Fokussierung auf deren Wünsche. Es hat sich bereits international herumgesprochen, sodass auch Manager, die in Asien, Australien, USA und Russland arbeiten, diese unkomplizierte Datenbank nutzen. ■



EUROPA

# EU baut Kompetenzen aus

**Von der Öffentlichkeit eher unbemerkt sind die Kompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Die Schuldenkrise scheint diesen Trend zu verstärken. Auch das Recht der betrieblichen Altersversorgung ist unverändert im Visier der EU.**

Traditionell fällt das Sozialrecht in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten, insbesondere alle Grundsatzfragen über die Finanzierung (Steuern oder Beiträge) oder über den versicherungspflichtigen Personenkreis (Erwerbstätige oder Gesamtbevölkerung). Die europäischen Verträge weisen der EU eine vorwiegend koordinierende Rolle zu. So erleichtert etwa die wechselseitige Anerkennung von Sozialbeiträgen und Versicherungszeiten seit Jahrzehnten die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa und unterstützt das Funktionieren des Binnenmarkts.

Indirekten Einfluss auf die Sozialpolitik haben originäre Kompetenzen der EU in angrenzenden Rechtsgebieten: Gleichbehandlung, Arbeitsschutz oder Arbeitszeitrecht. Europäische Sozialpartnerorganisationen, auch der Dachverband der Führungskräfte CEC, können im Rahmen des „Sozialen Dialogs“ die zu diesen Themen ergehenden Rechtsvorschriften mitgestalten. Schon oft war dies ein wichtiger Garant für praxisnahe, ausgewogene Ergebnisse.

Zielvorgaben und Empfehlungen sind eine weitere Form der Einflussnahme auf die nationale Sozialpolitik. Bereits vor der Finanzkrise existierte die „Offene Methode der Koordinierung“. Sie formulierte vorwiegend Globalziele wie etwa die „Angemessenheit“ von Renten oder die „Nachhaltigkeit“ ihrer Finanzierung. Mitgliedsstaaten mussten im Rahmen von Berichten darüber Rechenschaft abzulegen, ob und inwieweit sie diese Empfehlungen berücksichtigen. Der damit verbundene Benchmarking-Prozess sollte Reformen fördern, konnte sie aber nicht erzwingen.

Spürbar verbindlicher sind demgegenüber die Instrumente im Rahmen des 2010 eingeführten „Europäischen Semesters“. Seither müssen die Mitgliedsstaaten in der ersten Jahreshälfte der EU-Kommission ihre Pläne für eine mittelfristige Haushaltskonsolidierung vorlegen. Dabei kommen natürlich auch Sozialausgaben auf den Prüfstand, nahezu überall der größte staatliche Ausgabenposten. Die EU-Kommission formuliert auf dieser Basis länderspezifische Empfehlungen, die dann vom Europäischen Rat gebilligt werden. Zwar sind auch diese Empfehlungen nicht streng bindend. Bei Nichtbeachtung sind jedoch, insbesondere im Rahmen von Defizitverfahren, Sanktionen möglich.

## Streit über Regelaltersgrenze

Politische Uneinigkeit zwischen den Regierungen im Rat kann die Wirksamkeit dieses Instruments aber reduzieren. So hatte die Kommission in diesem Jahr mehreren Mitgliedsstaaten empfohlen, die Regelaltersgrenze dynamisch an die Lebenserwartung zu binden (Deutschland war nicht betroffen). Hierfür gab es im Rat keine Mehrheit. Offensichtlich wollen sich die meisten Mitgliedsstaaten die Entscheidung ob, wann und wie schnell sie die Altersgrenzen anheben, weiterhin selbst vorbehalten.

## Sozialinvestitionspaket

Ihren Anspruch, in der Sozialpolitik mitzureden, hat die Kommission zuletzt mit der Vorlage eines „Sozialinvestitionspakets“ be-

kräftigt. Auf rund 400 Seiten geht die EU-Kommission darin der Frage nach, wie Sozialausgaben in der Renten-, Gesundheits-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Familienpolitik mit größtmöglichem Nutzen getätigt werden sollten. Auch diese Vorschläge sind rechtlich nicht verbindlich, der Duktus der Kommission ist aber selbstbewusst. Wörtlich ist davon die Rede, die Mitgliedsstaaten „anzuleiten“. Diese seien „aufgefordert, die Empfehlungen so schnell wie möglich umzusetzen“.

Viele der Empfehlungen sind eher global und aus deutscher Sicht auch eher unstrittig: Sozialausgaben sollen möglichst präventiv getätigt werden, etwa für die Qualifizierung junger Menschen. Andere Empfehlungen sind hingegen sehr detailliert und aus Sicht der ULA erstaunlich kleinteilig geraten. Etwa das Votum für ein Hausarztmodell, das den Versicherten den Zugang zum (vergleichsweise kostenintensiven) ambulanten Facharztsektor erschweren würde.

Unter dem Strich droht die EU die ihr richtigerweise zustehende Rolle als Koordinatorin und „Mahnerin“ zu überschreiten. Es hat zudem den Anschein, dass die EU-Kommission sehr viel Mühe auf die Suche nach „best practices“, aber zu wenig Überlegungen auf die Frage nach der Übertragbarkeit dieser Modelle auf andere Staaten verwendet.

## Richtlinie über Mindeststandards im Betriebsrentenrecht

Im Betriebsrentenrecht, einem angrenzenden und für Führungskräfte besonders



Nicht nur am neuen Gebäude des Europäischen Rats in Brüssel wird gebaut. Auch im Bereich Sozialpolitik sind die Regelungsambitionen der EU ungebrochen. Foto: Riki – Wikimedia

wichtigen Rechtsgebiet, steht jetzt eine Beschlussfassung zur Richtlinie über Mindestanforderungen an Betriebsrentensysteme unmittelbar bevor. Mehrfach war sie in den letzten Jahren am Widerstand der deutschen Regierung gescheitert, insbesondere wegen Bedenken gegen einen generellen Rechtsanspruch auf die Mitnahme unverfallbarer Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel (Portabilität). Dieser Punkt wurde nun aus dem Vorhaben ausgeklammert. Nach dem Willen der Kommission sollen Arbeitnehmer künftig nach drei Jahren einen Rechtsanspruch auf arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen erhalten. Derzeit beträgt diese Unverfallbarkeitsfrist in Deutschland noch fünf Jahre. Das Mindestalter für den Erwerb einer Unverfallbarkeit soll 21 Jahre betragen. In Deutschland liegt die Grenze noch bei 25 Jahren.

Unter Berücksichtigung aller Vorteile (Verbesserungen für Arbeitnehmer) und Nachteile (höhere Kosten für Arbeitgeber) betrachtet die ULA den Kompromiss als ausgewogen. Wesentlich bedrohlicher im Vergleich zu dieser Richtlinie waren die Pläne für eine Verschärfung der Eigenkapitalanforderungen an betriebliche Versorgungseinrichtungen. Diese hatte die Kommission im Frühjahr vorerst fallen gelassen. Anhaltender Druck von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der ULA hatten hieran Anteil.

### Betriebsrenten weiter unter Druck

Betriebsrentensysteme befinden sich auch aus anderen Gründen unter anhaltendem Druck. Die Niedrigzinsphase erhöht in den Unternehmen den finanziellen Aufwand,

Nachdotierungen werden nur unzureichend steuerlich anerkannt. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber hat hierauf reagiert und im Sommer ein Positionspapier vorgelegt. Dieses fordert neben steuerrechtlichen Korrekturen auch Änderungen arbeitsrechtlicher Vorschriften, wie etwa eine Lockerung der Vorschriften über die (Inflations-)Anpassung von Betriebsrenten.

Die ULA teilt viele der steuerpolitischen Forderungen, übt aber Kritik an den geforderten arbeitsrechtlichen Einschnitten. Sie bereitet daher ein eigenes politisches Thesenpapier vor, das im Herbst an die neu gewählte Bundesregierung gerichtet werden soll. Unter [www.ula.de/stellungnahmen](http://www.ula.de/stellungnahmen) wird das Papier voraussichtlich ab 22. Oktober veröffentlicht. Eine ausführliche Berichterstattung folgt in der Dezember-Ausgabe der ULA Nachrichten. ■

UMFRAGE ZUM THEMA WEITERBILDUNG

# Führungskräfte wollen mehr Coaching

**Führungskräfte legen bei beruflichen Weiterbildungen Wert auf eine individuelle Beratung und die Möglichkeit, sich mit ihresgleichen auszutauschen und zu vernetzen. Die tatsächlich besuchten Weiterbildungen von Führungskräften entsprechen diesem Wunsch aber nur zum Teil.**

Dies ist ein zentrales Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels, die der deutsche Führungskräfteverband im September in Kooperation mit dem Magazin managerSeminare durchgeführt hat.

Der größte Teil der von den Befragten im Jahr 2013 bereits absolvierten oder noch geplanten Weiterbildungsmaßnahmen entfällt auf vergleichsweise kurze Präsenzveranstaltungen. 43 Prozent der Befragten haben an Eintagesseminaren oder Kurzworkshops mit einer Dauer von zwei bis drei Stunden teilgenommen.

## Trend zu kürzeren Formaten

Zeitlich umfangreichere Weiterbildungsformate, wie etwa modulare und auf mehrere Wochen verteilte Veranstaltungen, spielen nur eine untergeordnete Rolle. Dies entspricht auch der Erfahrung von Nicole Bußmann, Chefredakteurin des Magazins managerSeminare: „Der Trend geht seit geraumer Zeit und ungebrochen hin in Richtung kürzere Formate. Eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz für mehr als zwei Tage ist für die Mehrzahl der Führungskräfte und Spezialisten heute nicht vorstellbar.“

Zweitägige Weiterbildungen sowie der Besuch von Fachkongressen und Fachmessen werden von jeweils rund 30 Prozent genannt und spielen damit ebenfalls noch eine wichtige Rolle. Computer- oder internetgestützte Weiterbildungen, denen gemeinhin ein starkes Wachstum-

potential zugebilligt wird, erzielen derzeit noch etwas niedrigere Werte. Immerhin 28 Prozent der Befragten geben an, an E-Learning-Formen teilgenommen zu haben. Beim Webinar sind es 18 Prozent. Nur in sehr geringem Umfang (unter fünf Prozent) genutzt werden Weiterbildungen über Hörbücher, (internetbasierte) Lernvideos oder durch Lernreisen.

## Wunsch und Wirklichkeit

Die gelebte Wirklichkeit der Weiterbildung ist aber nicht völlig deckungsgleich mit den Wünschen der Führungskräfte. Befragt nach den aus ihrer Sicht interessantesten Formen der Weiterbildung ergibt sich eine andere Reihenfolge.

Als interessanteste Formen der Weiterbildung nennen die Befragten das Coaching in Form einer individuellen Beratung sowie Kamingsgespräche, also einen Austausch in kleinem Kreis mit höherrangigen oder gleichgestellten Führungskräften. An derartigen Formaten haben im laufenden Jahr aber lediglich 24 Prozent (Kamingsgespräch) beziehungsweise 16 Prozent (Coaching) teilgenommen.

## Schlüsselkompetenz Networking

Weitere Ergebnisse aus der Umfrage legen den Schluss nahe, dass Führungskräfte besonders großen Wert auf die Bildung von Netzwerken und die Stärkung der dazu gehörenden Kompetenzen legen. Da-

nach befragt, welche Rollen sie als Führungskräfte besonders fordern, entfielen bei drei möglichen Nennungen die meisten Antworten auf „Beziehungsmanager“ (40 Prozent), Change Manager (32 Prozent) und Motivator (30 Prozent). Deutlich seltener genannt wurden Rollen wie die des „Controllers“ (22 Prozent), „Prozessmanagers“ (21 Prozent) oder „Projektleiters“ (15 Prozent).

In eine ähnliche Richtung tendieren die Antworten der Umfrageteilnehmer auf die Frage, welche Fähigkeiten für Führungskräfte besonders wichtig sind. Antworten waren dabei auf einer sechsstufigen Skala möglich (1 = „überhaupt nicht wichtig“, 6 = „sehr wichtig“). 91 Prozent stuften „Mitarbeitermotivation und -führung“ als (sehr) wichtig ein, gefolgt von „Entscheidungen treffen“. An dritter Stelle steht bereits „Selbstführung“ mit Nennungen durch jeweils knapp unter 90 Prozent der Befragten.

## Positives Selbstbild der Führungskräfte

Eine weitere Frage zielte auf eine Selbstbeurteilung der Führungskräfte in genau den vorgenannten Fähigkeiten. Hier waren ebenfalls Antworten auf einer sechsstufigen Skala möglich (1 = „fällt mir sehr schwer“) bis 6 („fällt mir sehr leicht“).

Die Eigenbewertungen fallen überwiegend positiv und durchaus selbstbewusst aus. Die Bewertung der Anforderungen und das Urteil über die Fähigkeiten sind in den meisten Antwortkategorien weitge-



hend deckungsgleich. Nur in wenigen Punkten gibt es ein negatives Saldo bei dem Vergleich von Wichtigkeit und eigenen Fähigkeiten.

Eine negative Differenz der Prozentwerte wurde bei der Auswertung als Hinweis auf ein subjektives Defizitempfinden interpretiert beziehungsweise als Ansatzpunkt für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Die größte Differenz ergibt sich bei den Fähigkeiten „Selbstführung“ und „Stressmanagement“. Etwas niedriger liegen die Abweichungen bei „Strategieentwicklung“ und „Mitarbeitermotivation“.

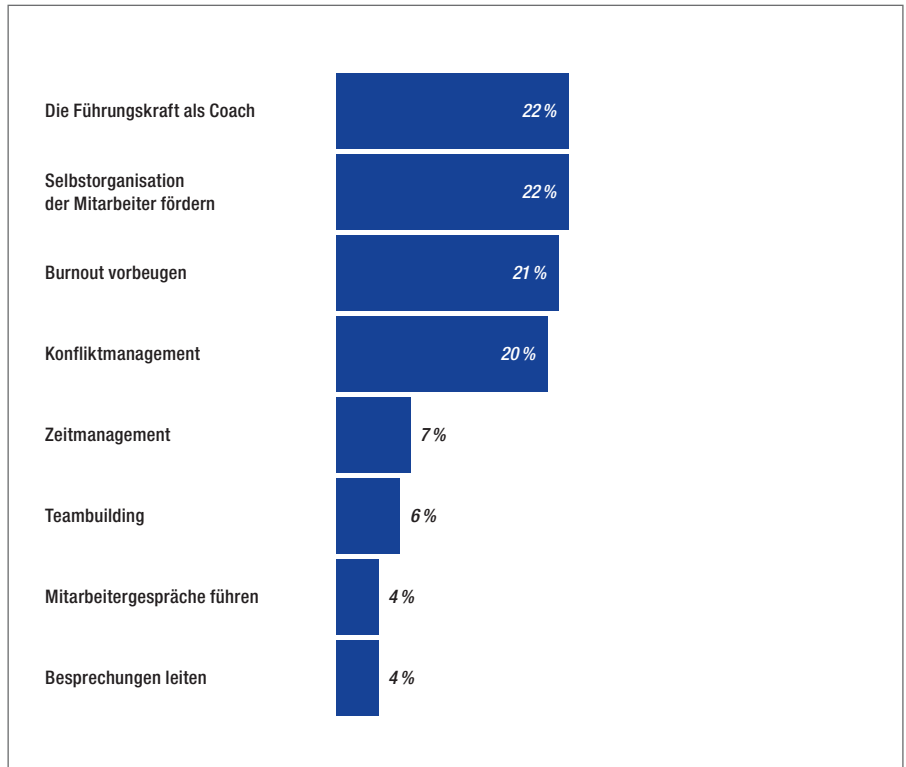
Zu dieser Interpretation passen auch die Antworten auf die weitere Frage, welche Fortbildungsveranstaltung die Teilnehmer besuchen würden, wenn sie sich spontan entscheiden dürften. Sechzehn Veranstaltungstitel standen zur Auswahl. Unter ihnen erzielten „Die Führungskraft als Coach“, „Selbstorganisation der Mitarbeiter fördern“ und „Burnout vorbeugen“ die meisten Nennungen.

### Individuelle Beratung schafft Abhilfe

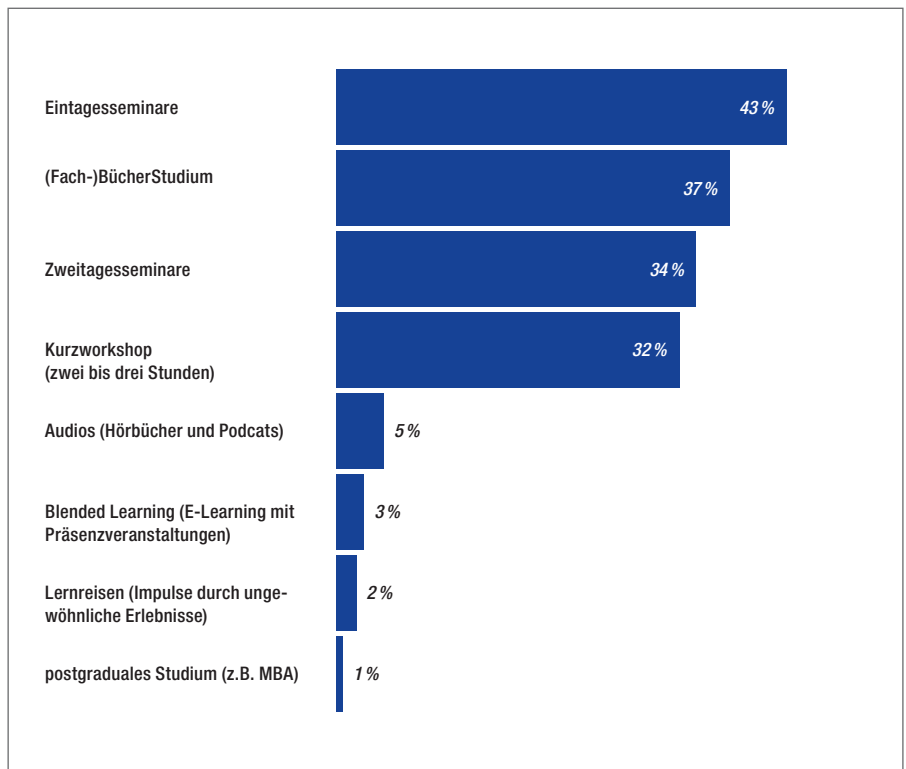
Führungskräfte sehen sich in ihrer täglichen Arbeit insbesondere in ihrer Rolle als Motivatoren gefordert. Darüber hinaus gibt es ein erhöhtes Bewusstsein für Belastungsgrenzen – der eigenen und der der Mitarbeiter. Abhilfe versprechen sich Führungskräfte vor allem durch individuelle Beratung und Seminarformate, die eine persönliche Begegnung und einen direkten Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften ermöglichen.

Das Führungskräfte Institut wird diese Erkenntnisse bei seinen Planungen für künftige Seminare berücksichtigen und bietet bereits heute zahlreiche, zu den genannten Bedürfnissen passende Seminarformate an. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Angeboten finden sich unter [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de). ■

Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) wurde die ausführliche Auswertung der Umfrage mit allen Grafiken veröffentlicht.



Frage: „Wenn Sie nächste Woche ein Seminar besuchen dürften und Sie hätten die Wahl zwischen folgenden Themen – für welches würden Sie sich entscheiden?“ Die häufigsten vier und die seltensten vier Nennungen (Es durften maximal zwei Formate gewählt werden). Grafik: Manager Monitor



Frage: „Haben Sie dieses Jahr an folgenden Weiterbildungsformaten teilgenommen bzw. werden Sie dieses Jahr noch an Ihnen teilnehmen?“ Die häufigsten vier und die seltensten vier Nennungen (Mehrfachantworten waren zulässig). Grafik: Manager Monitor



Führungskräfte  
Institut



Foto: Pressmaster – Shutterstock

**VON  
FÜHRUNGSKRÄFTEN  
EMPFOHLEN**

WEITERBILDUNG

# Neue Seminartermine

Zur Förderung der Wissensvermittlung in Management und Führung bietet das Führungskräfte Institut FKI Seminare für Führungskräfte an. Die Anmeldung erfolgt online auf [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).

## Was tun, wenn der Staatsanwalt anklopft?

Praxisbezogen wird in diesem Seminar das deutlich gestiegene Risiko strafrechtlicher Ermittlungen für Führungskräfte veranschaulicht. Referent Bernd Rininsland erläutert, wie man konkrete Probleme anpackt, um sich und das Unternehmen zu schützen.

**Wann?** Am 07.11.2013.

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

## Durchführung von Sprecherausschusswahlen

Die Halbtagsveranstaltung richtet sich an die Verantwortlichen für die Vorbereitung und Durchführung von Sprecherausschusswahlen: Mitglieder von Wahlausschüssen, Sprecherausschussmitglieder oder Mitarbeiter von Personalabteilungen.

**Wann?** Am 14.11.2013.

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

## Hartes Verhandeln – gewusst wie!

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese gezielt einsetzen? Im Training erläutert der erfahrene Verhandlungsspezialist Kai Braake, wie man Verhandlungen schnell, effektiv und erfolgreich durchführt. Hier erlernen Führungskräfte die notwendigen Tricks und Kniffe, um stets optimale Ergebnisse zu erzielen.

**Wann?** Am 19.11.2013.

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

## Sprecherausschusswahlen: Online-Tool verfügbar

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](http://www.spa-wahlen.de) präsentiert sich das Produkt jetzt in Form einer Browseranwendung in zeitgemäßer, nutzerfreundlicher und weiter verbesserter Form.

STUDIE: ZUKUNFT MIT KINDERN

# Karriere trotz Teilzeit?

Was muss getan werden, um dem demografischen Wandel und den 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 Prof. C. Katharina Spieß, Leiterin der Abteilung Bildungspolitik des DIW Berlin und Mitverfasserin des Studienschwerpunkts „Fertilität und Politik“, über Väter in Elternzeit, Zufriedenheit von Familien und Karrierekiller.

**VAA Magazin:** Kann Familienpolitik die Fertilität positiv beeinflussen?

**Spieß:** Zum einen ist es keinesfalls so, dass Familienpolitik Kinderwünsche direkt steuern kann. Zum anderen ist es aber auch nicht so, dass sie überhaupt keinen Einfluss hat. Oftmals herrscht die Erwartung, dass die Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen unmittelbar und sofort nachvollzogen werden können. Wir wissen jedoch aus empirischen Untersuchungen, dass diese Effekte in der Regel nur langfristig messbar sind. Auch sind die Auswirkungen nicht monokausal einer Maßnahme zuzuschreiben, sondern sind oft das Ergebnis eines familienpolitischen Gesamtsystems.

Familienpolitik wirkt im Zusammenspiel mehrerer Maßnahmen, sie wirkt mit-

tel- bis langfristig und sie wirkt dann, wenn sie nachhaltig ist. Ich warne davor zu denken, dass beispielsweise die Erhöhung des Kindergeldes um Betrag X die Fertilitätsrate um 0,Y erhöht. Dieser Mechanismus wäre zu einfach und wird den Wirkungsmechanismen von Familienpolitik nicht gerecht.

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

**Spieß:** Wir setzen, anders als bisher, das Wohlbefinden von Kindern und – potenziellen – Eltern in den Mittelpunkt unserer Forderungen. Die konkreten Maßnahmen ordnen sich diesem zentralen Ziel unter. Dabei haben wir uns an bestehenden An-

sätzen zur Ermittlung des Wohlbefindens von Kindern orientiert und diese um Kriterien zum Wohlbefinden von Eltern erweitert. Sie sind oftmals deckungsgleich, wenn auch nicht komplett.

**VAA Magazin:** Wie lässt sich das Wohlbefinden von Kindern und Eltern denn messen?

**Spieß:** Es gibt sowohl bei Kindern als auch bei Eltern den materiellen Bereich. Das Wohlbefinden wird von der finanziellen Situation beeinflusst. Hinzu kommen beispielsweise die Bereiche Gesundheit, Bildung und soziale Beziehungen. Zu guter Letzt spielt das subjektive Wohlbefinden eine große Rolle, das man an der Zufriedenheit der Menschen festmachen kann. Bei den Eltern haben wir den Wohlbefindensindikator um den Bereich der Erwerbstätigkeit ergänzt. ►





*Nach wie vor nehmen viele Väter nur zwei Partnermonate, um daraufhin wieder klassisch in Vollzeit zu arbeiten. Flexiblere Arbeitszeitmodelle vor allem für Männer sind daher dringend nötig. Foto: Monkey Business Images – Shutterstock*

Hier wird zum Beispiel geschaut, wie sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt.

**VAA Magazin:** Nachhaltige Familienpolitik bedeutet für Sie eine lebenslauforientierte Zeitpolitik. Was genau meinen Sie damit?

**Spieß:** Lebenslauforientierte Zeitpolitik heißt, dass wir über den gesamten Lebenslauf einer Familie hin flexibel auf familiäre Anforderungen reagieren müssen. Dies steht neben einer alltagsbezogenen Zeitpolitik, die so gestaltet ist, dass Familie und Beruf im Alltag miteinander vereinbar sein müssen, beispielsweise durch moderne Teilzeitmodelle. Wir meinen aber, dass eine solche Zeitpolitik allein nicht ausreicht, auch wenn sie wichtig ist. Im Lebensverlauf einer Familie wird nicht nur in den ersten drei Jahren Zeit gebraucht, sondern auch darüber hinaus.

Flexibilität ist mit das Wichtigste für Familien. Sie brauchen nicht immer mehr Zeit, sondern eine flexiblere Zeiteinteilung. Es gibt einfach Phasen, da können Eltern mehr arbeiten und beruflich investieren und dann gibt es wiederum Zeiten, da werden sie in der Familie gebraucht.

**VAA Magazin:** Wie lässt sich diese Forderung umsetzen?

**Spieß:** Die Arbeitgeber und Sozialpartner spielen bei der Zeitpolitik sicherlich eine entscheidende Rolle. Hier müssen sich verschiedene Akteure an unterschiedlichen Stellen Gedanken machen. Zum Beispiel, ob und wie Teilzeitkarrieren möglich gemacht werden können. Muss Teilzeit tatsächlich ein Karrierekiller sein? An welchen Stellen kann man schrauben, um berufliche Auszeiten mit Phasen einer starken beruflichen Widmung zu verknüpfen? Dies alles mit der Aussicht, dass man Mitarbeitern so eine Perspektive eröffnen kann, die man sonst nicht würde halten können. Eine flexiblere Zeitpolitik würde auch Frauen in Führungspositionen fördern, die sonst oftmals vor einem Karriereschritt zurückschrecken, weil sie nicht die nötige zeitliche Flexibilität sehen, um auf familiäre Anforderungen reagieren zu können.

**VAA Magazin:** Welche dringlichen Aufgaben sind im Bereich der Infrastrukturpolitik zu bewältigen?

**Spieß:** Bei der Kindertagesbetreuung tut sich im quantitativen Bereich einiges. Besonders wichtig ist daneben aber die qualitative Komponente der Kinderbetreuung. Wir benötigen qualitativ hochwertige Betreuung, dann fällt auch die Entscheidung für Kinder leichter. Darüber hinaus geht es um die Betreuung von Grundschulkindern. Momentan liegt der Fokus auf den Kleinkindern. Aber auch bei den über 6-Jährigen gibt es einen Betreuungsbedarf.

Beim Ausbau der Betreuung ist außerdem wichtig, dass wir weg von einer traditionellen Kindertagesbetreuung hin zu Zentren für Familien gehen. Diese Zentren sollten sich nicht nur als klassische Betreuung verstehen, sondern sehr viel stärker auf die Eltern ausgerichtet werden. Wenn ich expliziter als bisher die Familie als Ganzes akzeptiere, dient dies sowohl der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch der Förderung der Kinder.

**VAA Magazin:** Warum?

**Spieß:** Zentren für Familie haben den großen Vorteil, dass für alle Familien etwas dabei ist. Bei einkommensschwächeren Familien könnten berufliche Weiterbildungen oder bei Familien mit Migrationshintergrund Sprachkurse für die Eltern angeboten werden. Auch Jobcenter könnten in den Familienzentren angesiedelt werden. Gleichzeitig könnten die Familienzentren aber auch Angebote wie frühkindliche Musikerziehung, Logopädie oder Ergotherapie umfassen. Für Familien aus dem oberen Einkommensbereich ist es oft schwierig, alles unter einen Hut zu bekommen. Diese verschiedenen Angebote könnten in den Zentren für Familie gebündelt werden. Bei Besserverdienenden sind es also vor allem die zeitlichen Komponenten. Bei Einkommensschwächeren können die Zentren zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und beruflichen Weiterentwicklung beitragen.

**VAA Magazin:** Haben Sie das Gefühl, dass die von Ihnen geforderte Trias aus zeit-, geld- und infrastrukturpolitischen Maßnahmen in der Politik angekommen ist und sich langsam in den Köpfen festsetzt?



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

**Spieß:** Ich würde sagen: Steter Tropfen höhlt den Stein. Bereits 2006 haben wir im 7. Familienbericht diese Trias in die Diskussion eingebracht. Seitdem weisen wir immer wieder darauf hin, dass es nicht die eine familienpolitische Maßnahme gibt – das Allheilmittel für alle Fragen. Die Trias bezieht auch mit ein, dass bestimmte Familientypen unterschiedliche Ecken der Trias benötigen, in ganz unterschiedlichem Ausmaß. Einkommensschwachen Familien ist sicherlich mit monetären Leistungen mehr geholfen als Einkommensstarken, die wiederum eher zeitbezogene Maßnahmen brauchen.

Es hat sich einiges getan, aber wir sind noch lange nicht da angekommen, wo wir eigentlich hinmüssen. Die drei Aspekte werden nicht als gleichberechtigt angesehen. Es ist nach wie vor so, dass monetäre Leistungen einen starken Schwerpunkt haben. Aber auch im Infrastrukturbereich dürfen wir nicht nachlassen. Es ist keinesfalls so, dass schon genug erreicht wurde, da müssen wir weiterarbeiten. Zeitpolitik ist sicherlich der Bereich, der bisher am wenigsten adressiert worden ist. Dabei wissen wir, dass Familien mit jungen Kindern ihn am stärksten fordern. Die Mehrheit der Familien sieht insbesondere hier

die Notwendigkeit für weitere Maßnahmen der Familienpolitik.

**VAA Magazin:** Woran liegt das?

**Spieß:** Bei der Zeitpolitik sind mehr Akteure notwendig als im monetären Bereich, wo der Bund zentrale geldpolitische Maßnahmen ergreifen kann. Die Zeitpolitik hingegen ist ein Politikfeld, das vom Betrieb, den Berufsverbänden und Sozialpartnern sowie der Politik gemeinsam gestaltet werden muss. Es betrifft mehr Akteure und mehr Bereiche. Deswegen ist es sicherlich ein Gebiet, das schwerer zu gestalten ist. Umgekehrt sind flexible Arbeitszeiten aber ein Thema, das älter nicht sein könnte. Schon vor 20 Jahren finden Sie in der Forschung immer wieder das Credo für flexiblere Arbeitszeiten. Nach wie vor ist es aber das, was die Arbeitnehmer im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf am meisten vermissen.

**VAA Magazin:** Ist die Gesellschaft schon so weit, wie Sie dies bei einigen Maßnahmen fordern, nehmen wir beispielsweise die stärkere Einbindung von Vätern?

**Spieß:** Ich denke, dass Väter in Elternzeit ein gutes Beispiel sind. Wenn wir die Zeit vor 2007 nehmen, als es die Paarmonate nicht gab, hat sich immens viel getan. Wir hatten in dem alten Erziehungsgeldgesetz männliche Anteile an Elternzeitnehmern von zwei bis drei Prozent. Jetzt sind wir schon so weit, dass ein Viertel aller Väter Elternzeit nimmt, wenn in der Regel auch nur die zwei Partnermonate. Aber immerhin. Dies ist ein Hinweis darauf, wie Politik gestalten kann.

Auf der anderen Seite wird jedoch auch klar, dass Väter in der Regel eben nur die zwei Partnermonate nehmen und danach wieder klassisch in die Vollzeitfähigkeit zurückkehren. Die sogenannten Partnermonate sind ein Schritt in die richtige Richtung, aber wir müssen am Ball bleiben. Mit flexiblen Zeitmodellen geben wir insbesondere auch Vätern die Möglichkeit, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Sodass sie die enge Beziehung mit ihrem Kind auch über die zweimonatige Elternzeit hinaus fortführen können. Denn es liegt auf der Hand, dass diese Zeit zu einer engeren Bindung zwischen Vater und Kind führen kann und die Verbundenheit bestehen bleibt, wenn dem Vater die Möglichkeit gegeben wird, auch nach Wiedereinstieg ins Berufsleben mehr Zeit mit seinem Kind zu verbringen. ■



Foto: privat

Prof. C.  
Katharina  
Spieß

ist seit 2006 Universitätsprofessorin für Familien- und Bildungsökonomie an der Freien Universität Berlin und leitet seit 2011 die Fokussierte Abteilung Bildungspolitik am DIW Berlin. Sie ist Mitverfasserin des Schwerpunkts „Fertilität und Politik“ der Studie „Zukunft mit Kindern“.

Anzeige

**1 D 2 A 3 S**  
**1 K 2 A 3 R 4 R 5 I 6 E 7 R 8 E**  
**1 P 2 O 3 R 4 T 5 A 6 L** für Chemie und Life Sciences

**Von Chemikern für Chemiker**

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ Bewerberdatenbank für Fach- und Führungskräfte
- ▶ Bewerbungseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

www.gdch.de/karriere  
twitter.com/GDCh\_Karriere



## ERBEN & VERERBEN

# Patchwork-Familien: Wer erbt was?

**In den letzten Jahren hat sich ein neuer Familientyp durch Partnerschaften herausgebildet, in der ein oder beide Partner bereits eigene Kinder haben. Patchwork-Familien sind ebenso selbstverständlich geworden wie die klassische Familie. Das Erbrecht kennt diese moderne Form der Lebensgemeinschaft jedoch nicht und hält entsprechend keine Regelungen dafür bereit. Noch komplexer werden die Verhältnisse, wenn erwachsen gewordene Kinder sich um einen Elternteil in der Pflege kümmern – ebenso um dessen neuen Partner.**

**VAA Magazin:** Was passiert erbrechtlich, wenn in einer jungen Patchwork-Familie ein Partner vorverstirbt?

**Bürger:** Das ist eine echte Herausforderung, zumal sich Partner in jüngeren Jahren kaum auf diesen Fall einrichten. Außerdem fühlt sich die junge neue Lebensgemeinschaft auch als „eine Familie“. Begrifflichkeiten wie Stiefeltern oder Stiefkinder erscheinen überholt. Dennoch werden die Kinder wegen ihrer unter-

schiedlichen Herkunft nach dem Abstammungsprinzip beerbt. Das wird besonders brisant, wenn nach dem frühen Tod des neuen Partners für die Verwaltung des an sein minderjähriges Kind fließenden Vermögens plötzlich wieder der andere Elternteil in Erscheinung tritt.

**VAA Magazin:** Warum?

**Bürger:** Wenn die Partner nicht geheiratet und keine testamentarische Regelung ge-

troffen haben, wird das minderjährige Kind des verstorbenen Partners dessen Alleinerbe. Fand eine Heirat mit dem neuen Partner statt, ist der Nachlass mit dem Kind zu teilen. Wegen des Fehlens gesetzlicher Regelungen ist es für die Patchwork-Familie deshalb besonders wichtig, ausdrückliche Regelungen für den Erbfall zu treffen mit ausdrücklicher Anordnung der Vermögenssorge für die eigenen minderjährigen Kinder. Dies kann durch Einsetzung eines Testamentsvollstreckers



*Häufig kennen sich Eltern von Patchwork-Familien nicht im Erbrecht aus. Da hilft nur Vorsorge durch Testament. Aber auch die gegenseitige Absicherung und der Erhalt des Familienvermögens für die jeweils eigenen Kinder sind miteinander vereinbar. Foto: Pavel L. Photo and Video – Shutterstock*

**Bürger:** Diese Möglichkeit wird leider zu selten in die Tat umgesetzt oder im ersten Schritt lediglich der Partner zum Erben bestimmt und danach die Kinder. Damit wird der länger lebende Partner zwar gut abgesichert, als Alleinerbe neigt er jedoch in der Folgezeit dazu, die eigenen Kinder durch Schenkungen zu Lebzeiten zu bevorzugen. Den Kindern des zuerst Verstorbenen bleibt dann nur übrig, rechtzeitig den Pflichtteil nach dem eigenen Elternteil geltend zu machen.

**VAA Magazin:** Wie sieht die Empfehlung an diejenigen aus, die sich absehbar um die Belange der Eltern zu kümmern haben?

**Bürger:** Wer Vorsorgevollmacht erhält, sollte bei dieser Gelegenheit auch das Schicksal des Familienvermögens ansprechen, verständlicherweise mit gebotener Einfühlungsvermögen. Handlungsbedarf besteht erst recht, wenn sich der einzelne nicht nur um Vater oder Mutter, sondern auch um dessen neuen Partner kümmern soll.

**VAA Magazin:** Passiert das häufiger?

**Bürger:** Dies geschieht nicht selten, weil entweder der neue Partner keine Kinder hat oder durch frühe Trennung vom ersten Partner oder Ehepartner keinen Kontakt mehr zu den eigenen Kindern hat. In diesen Fällen entsteht oft eine intensive Beziehung zu den Stiefkindern, die folglich auch allein als Erben eingesetzt werden sollen. Um späteren Streit zu vermeiden, kann mit dem Kind, zu dem sich über Jahre eine Distanz aufgebaut hat, ein Erb- und Pflichtteilsverzicht vereinbart werden, was im Regelfall gegen Zahlung einer Abfindung geschieht. ■

geschehen, oftmals ist dies der neue Partner. Zur Versorgung des neuen Partners kann ihm beispielsweise ein lebenslanges Wohnrecht in der mitgebrachten Immobilie und gegebenenfalls zusätzlich ein Geldvermächtnis testamentarisch zugewiesen werden.

**VAA Magazin:** Ist dieses Thema auch für die sogenannten Babyboomer praxisrelevant, also die Jahrgänge 1949 bis 1964?

**Bürger:** In dieser Altersgruppe haben bereits viele einen Elternteil verloren, der andere Elternteil war aber noch jung genug, einen neuen Partner zu finden, der ebenfalls bereits erwachsene Kinder hat. In dieser neuen Beziehung wollen sich beide Partner zunächst gegenseitig absichern, tragen aber auch Verantwortung für die jeweils eigenen Kinder und das bisher aufgebaute Familienvermögen. Die Anordnung von Vorerbschaft zugunsten des neuen Lebenspartners und Nacherbschaft zugunsten der jeweils eigenen Kinder sind passende Gestaltungsmittel. Auf diese Weise kann der neue Partner als Vorerbe die Nutzungen wie

Miete, Zinserträge und Ähnliches aus dem Nachlass ziehen, muss aber die Substanz des Nachlasses dem Nacherben, also dem eigenen Kind des vorverstorbenen Partners, erhalten.

**VAA Magazin:** Klingt nach einer praktischen Lösung.

Foto: Kanzlei Bürger



**Michael Bürger**

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

Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de

INTERVIEW MIT DR. TORSTEN GLINKE

# Langzeitkonten – Alternative zur Altersfreizeit?

**Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters und das Ende der staatlichen Förderung der Altersteilzeit steigt der Bedarf an betrieblichen Modellen, die eine vorzeitige Beendigung des Berufslebens ermöglichen. Gleichzeitig wächst der Wunsch, das Arbeitsverhältnis für längere Zeit unterbrechen zu können – zum Beispiel zur Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen. Hierfür können Langzeitkonten eine interessante Option sein, wie VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke im Interview mit dem VAA Magazin erläutert. Es kommt allerdings auf die Details an.**

**VAA Magazin:** Bereits vor fünf Jahren haben Sie für den VAA die Langzeitkontenmodelle in der chemischen Industrie untersucht. Wie fiel damals Ihr Fazit aus?

**Glinke:** Für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte existierten damals gerade einmal in sieben Unternehmen entsprechende Angebote, deren Nutzung sich in Grenzen hielt. Insbesondere sozialversicherungsrechtliche Probleme und die nicht sehr ausgeprägte Bereitschaft der Arbeitgeber, selbst Beiträge in die Langzeitkonten einzubringen, schmälerten die Akzeptanz bei den Führungskräften.

**VAA Magazin:** Was hat sich seitdem geändert?

**Glinke:** Die Angebote wurden erheblich ausgeweitet. Nach der letzten Befragung unter unseren Mitgliedern im vergangenen Frühjahr hat sich die Zahl der Unternehmen mit Langzeitkonten mehr als verdoppelt. Im aktuellen Vergleich des VAA finden sich mittlerweile 17 Unternehmen wieder.

**VAA Magazin:** Und inhaltlich?

**Glinke:** Die Ansparmöglichkeiten für die Mitarbeiter sind im Wesentlichen gleich geblieben. Sie können vor allem Urlaubstage, Altersfreizeit, sonstige Freistellungszeiten und Arbeitsentgelt einbringen und so ein Wertguthaben aufbauen, aus dem sie später eine bezahlte Freistellung generieren können.

Erheblich erweitert haben sich aber die Zwecke, zu denen die Mitarbeiter die bezahlte Freistellung in Anspruch nehmen können. Während die Mehrheit der Modelle im Jahr 2008 ganz überwiegend nur die Möglichkeit der ruhestandsnahen Freistellung, also unmittelbar vor Renteneintritt vorsah, ermöglichen die meisten Unternehmen heute auch Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses für Sabbaticals, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen.

Und auch die Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten und das Teilzeitgehalt durch das angesparte Wertguthaben aufzustoßen, sind ausgeweitet worden.

**VAA Magazin:** Hat sich mittlerweile die Akzeptanz von Langzeitkontenmodellen dadurch erhöht?

**Glinke:** Das sehe ich derzeit noch nicht, denn an der sozialversicherungsrechtlichen Situation hat sich nichts geändert.



**VAA Magazin:** Was heißt das?

**Glinke:** Werden Teile des Gehalts eingebracht, wird der entsprechende Bruttobetrag dem Langzeitkonto gutgeschrieben. Steuern und Sozialversicherungsabgaben fallen also zunächst nicht an. Die Versteuerung und die Verbeitragung zur Sozialversicherung erfolgen erst zum Zeitpunkt der Freistellung.

Und hier liegt das Problem für Führungskräfte: Deren angesparte Beträge stammen im Zweifelsfall aus Einkommensbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und wären damit eigentlich nicht sozialversicherungspflichtig.

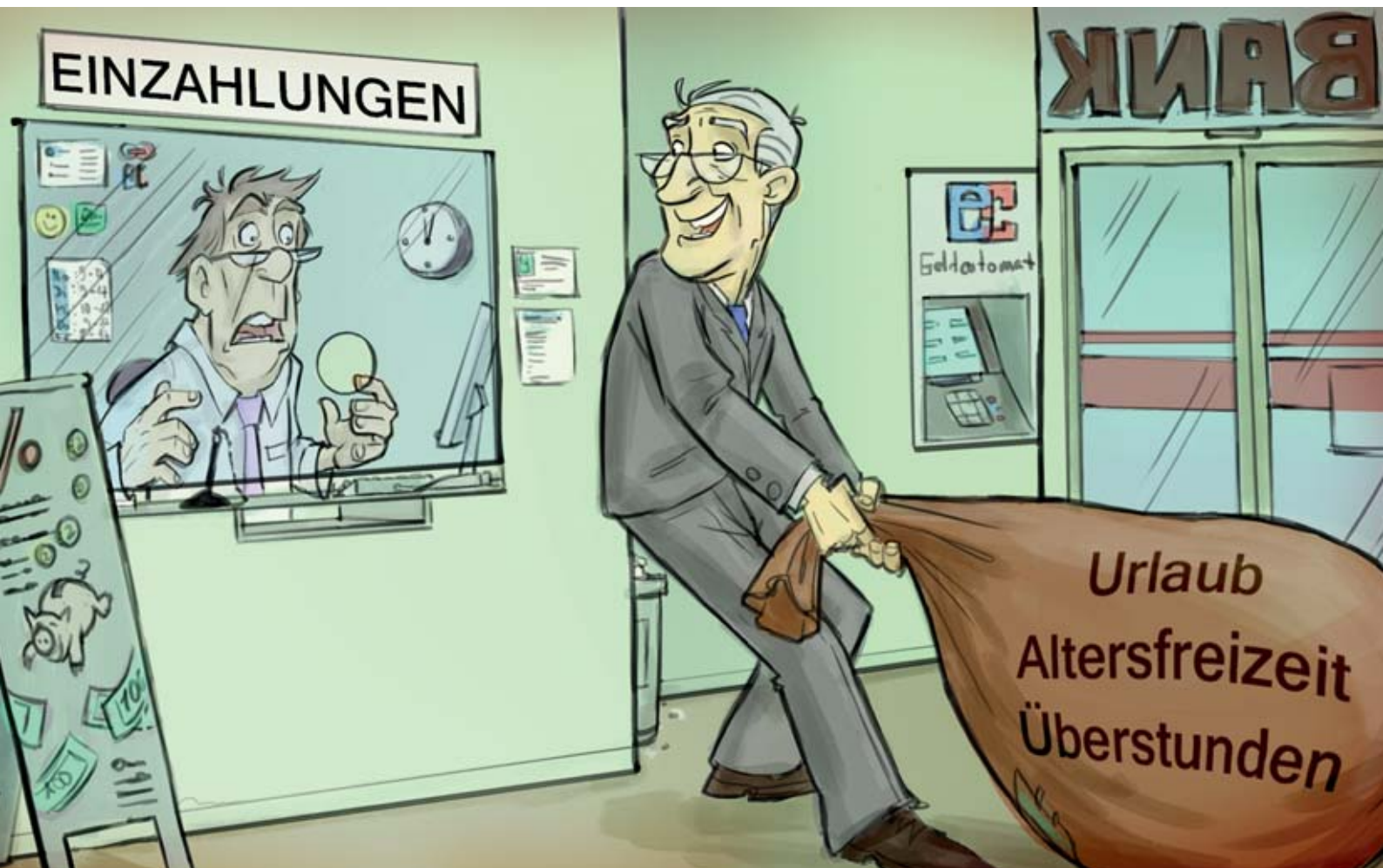
Werden diese Gelder dann aber in der Freistellungsphase als Gehalt ausgezahlt, sind hierauf die vollen Sozialversicherungsbeiträge bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zu entrichten. Das bedeutet für Führungskräfte eine erhebliche negative Rendite, die kaum zu kompensieren ist.

**VAA Magazin:** Wie könnte eine solche Kompensation erfolgen?

**Glinke:** Zum einen über die Verzinsung des aufgebauten Wertguthabens. Aber das dürfte angesichts der gegenwärtigen Niedrigzinsphase auf absehbare Zeit kaum möglich sein.

**VAA Magazin:** Und zum anderen?





Karikatur: Retzlaff

**Glinke:** Über Arbeitgeberbeiträge.

**VAA Magazin:** Sie sagten, dass die Unternehmen hier in der Vergangenheit eher zurückhaltend waren.

**Glinke:** Das ist richtig. Und hieran hat sich in den letzten fünf Jahren auch nichts geändert. Viele Unternehmen beteiligen sich an dem Aufbau eines Wertguthabens überhaupt nicht und die meisten der Unternehmen, die sich beteiligen, knüpfen ihren Beitrag an Bedingungen.

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

**Glinke:** Bei einigen Unternehmen existieren Matching-Modelle, bei denen der Mitarbeiter für jeden von ihm im Langzeitkonto angesparten Euro einen be-

stimmten Zuschuss des Arbeitgebers erhält. Außerdem gibt es zum Teil Arbeitgeberzuschüsse.

**VAA Magazin:** Wann genau gibt es diese Zuschüsse?

**Glinke:** Dann, wenn sich die Mitarbeiter dazu verpflichten, bei der späteren Freistellung auf die Bedürfnisse des Unternehmens, etwa bei der konkreten Lage und Verteilung der Freistellungszeit Rücksicht zu nehmen.

**VAA Magazin:** Reichen diese Arbeitgeberzuschüsse aus, um die dargestellten Nachteile in der Sozialversicherung zu kompensieren?

**Glinke:** Das lässt sich so pauschal kaum beantworten. Dafür kommt es auf zu viele

– auch variable – Parameter an. Ich sehe es aber insgesamt kritisch.

**VAA Magazin:** Was empfehlen Sie den VAA-Mitgliedern?

**Glinke:** Sowohl für den einzelnen Mitarbeiter, der eine Teilnahme an einem Langzeitkontenmodell erwägt, als auch für unsere Mandatsträger, die sich mit der Überarbeitung bestehender oder dem Abschluss neuer Langzeitkontenmodelle zu befassen haben, steht der VAA mit seiner Expertise zur Verfügung.

Das sollten alle VAA-Mitglieder wissen und nutzen. Hierzu steht neben der persönlichen Beratung durch die Juristen der Geschäftsstelle auch die VAA-Infobroschüre zu Langzeitkonten auf der VAA-Homepage zur Verfügung. ■

## URTEILE

## § BAG: Kettenbefristung kann trotz Sachgrund unwirksam sein

Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann trotz Vorliegens eines Sachgrundes rechtsmissbräuchlich und damit unwirksam sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber durch insgesamt 13 befristete Arbeitsverträge mehr als elf Jahre lang beschäftigt gewesen. Die befristete Beschäftigung hatte dabei fast durchgehend der Vertretung von Arbeitnehmern gedient, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befanden. Die Klage der Arbeitnehmerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrages lehnten sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) ab, weil ein Sachgrund für die Befristung gegeben war. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Rahmen der Revision den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um Beantwortung der Frage, ob eine wiederholte Befristung eines Arbeitsvertrages auch dann mit der Europäischen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist, wenn bei dem Arbeitge-

ber ein ständiger Vertretungsbedarf besteht. Der EuGH stellte daraufhin klar: Der Umstand, dass ein Arbeitgeber wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgreift, steht der Annahme eines Sachgrundes nicht entgegen und ist auch nicht grundsätzlich als Missbrauch der Bestimmung zu werten. Allerdings müssten die staatlichen Stellen alle mit der Verlängerung der befristeten Verträge verbundenen Umstände berücksichtigen, die auf einen Missbrauch hindeuten könnten.

Dazu gehören insbesondere die Zahl und die Dauer der aufeinanderfolgenden Befristungen (Urteil vom 26. Januar 2013, Aktenzeichen: C 586/10). Im Anschluss an dieses EuGH-Urteil hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung zu den sogenannten Kettenbefristung geändert (Urteile vom 18. Juli 2012, Aktenzeichen: 7 AZR 783/10 und 7 AZR 443/09). Bis dahin galt als Maßstab für die Kontrolle einer Befristung allein das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die

jeweils letzte Befristung. Nun hat das BAG diese Sachgrundkontrolle um eine zusätzliche Rechtsmissbrauchskontrolle ergänzt.

Im Fall der über elf Jahre lang befristet beschäftigten Arbeitnehmerin hoben die Erfurter Richter die Klageabweisung durch das LAG auf, weil aus ihrer Sicht die Gesamtdauer und die Anzahl der Befristungen für eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der Möglichkeit zur Vertretungsbefristung durch den Arbeitgeber sprechen. In einem anderen Fall, bei dem insgesamt vier Befristungen mit einer Gesamtdauer von sieben Jahren und neun Monaten erfolgt waren, wies das BAG die Klage einer Arbeitnehmerin hingegen ab.

Mit ihren Entscheidungen haben der EuGH und das BAG die Rechte von Arbeitnehmern mit mehrfach befristeten Arbeitsverträgen gestärkt. Unklar bleibt allerdings, ab welcher Anzahl von Befristungen oder welcher Gesamtdauer eine Kettenbefristung als rechtsmissbräuchlich gilt.

## § Manipulierte Forschungsergebnisse: Entziehung des Doktorgrades rechtmäßig

Ein redlich erworbener Doktorgrad kann wegen eines späteren unwürdigen Verhaltens in Form von Manipulation und Fälschung von Forschungsergebnissen entzogen werden. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Eine deutsche Universität hatte einem Physiker den von ihr verliehenen Doktorgrad entzogen. Der Wissenschaftler war zuvor an einer Forschungseinrichtung in den USA tätig gewesen, die eine Kommission zur Untersuchung seiner Ausarbeitungen eingesetzt hatte. Die Kommission kam zu dem Ergebnis, dass der Physiker die Originaldaten sei-

ner Experimente nicht systematisch archiviert und mehrfach Daten manipuliert und falsch dargestellt hatte. Bei der daraufhin erfolgten Entziehung des Doktorgrades stützte sich die deutsche Universität auf eine Vorschrift des baden-württembergischen Hochschulrechts. Danach kann ein Hochschulgrad entzogen werden, wenn sich der Inhaber durch sein späteres Verhalten der Führung des Grades als unwürdig erwiesen hat. Der Physiker klagte gegen die Entziehung vor dem Verwaltungsgericht und bekam recht. Auf die Berufung der Universität änderte der Verwaltungsgerichtshof Mannheim das erstinstanzliche Urteil und wies die Klage ab.

Nun hat auch das Bundesverwaltungsgericht die Klage der Wissenschaftlers abgelehnt und der Universität recht gegeben (Urteil vom 31. Juli 2013, Aktenzeichen: 6 V 9.12). Die obersten Verwaltungsrichter stellten klar, dass der Rechtsbegriff des unwürdigen Verhaltens aus ihrer Sicht einen eindeutigen Bezug zum Wissenschaftsprozess hat. Demnach erweist sich ein Titelinhaber zur Führung eines verliehenen Doktorgrades als unwürdig, wenn er den mit der Verleihung begründeten Vertrauensvorschuss im Hinblick auf ein wissenschaftskonformes Arbeiten durch gravierende Verstöße gegen die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis enttäuscht hat.

www.Jobnetwork-ChemiePharma.de

# Ihr **Stellenmarkt** für alle Berufsgruppen in der **Chemie- und** **Pharmaindustrie!**





© Robert Kreschke / Yuri Arcurs / Serguei Korolev / ymliv - Fotolia.com

Jobnetwork ChemiePharma konzentriert sich auf das Wesentliche und bringt die Bewerber und Unternehmen der Branche bestmöglich zusammen. Die Echtzeitsuche führt zu schnellen und effektiven Ergebnissen.

**Finden Sie noch heute Ihre neue Stelle bei attraktiven Arbeitgebern der Chemie- und Pharmaindustrie!**



**JOB NETWORK**  
CHEMIE-PHARMA

 JobnetworkChemiePharma  
 JobnetworkChem



## SONDERREISE IN DIE WESTTÜRKEI

## Zwischen Troja und Ephesos

Gemeinsam mit Marco Polo Reisen hat das VAA-Reisebüro Merkana eine neue Studienreise aus dem Hause Studiosus kreiert. Vom 29. Mai bis zum 5. Juni 2014 geht es in die Westtürkei. Während der Reise steht vonseiten des Verbandes ein Ansprechpartner für alle Fragen rund um den VAA zur Verfügung.



Foto: Studiosus

Begleitet vom erfahrenen Studiosus-Reiseleiter Özgür Arisoy startet die achttägige Reise gleich zum Auftakt mit den imposanten Ausgrabungen von Ephesos und Pergamon. In der hellenistischen Zeit war Pergamon eine der schönsten Städte der Welt.

Auf den Spuren Trojas führt die Studienreise anschließend zu den Dardanellen – einer Schatztruhe voller Legenden und Märchen. Ebenfalls bekannt ist die Region aber auch für ihre kleinen kernlosen Trauben, den Sultaninen, aus denen der berühmte Sultani-nenwein hergestellt wird.

Zum Reiseende geht es nach Hierapolis, in die Sinterterrassen von Pamukkale und schließlich in die traditionellen Dörfer der Taurusberge. Nachfolgend ist eine Badeverlängerung in Özdere möglich.

Die Reisekosten inklusive des Luft-hansa-Fluges beginnen bei 1.549 Euro im Doppelzimmer. Mehr Informationen, Beratung und Buchung gibt es im Verbands-reisebüro Merkana bei Marion Bleckmann per Telefon unter 02191 9288-232 oder per E-Mail an: [vaa@merkana.de](mailto:vaa@merkana.de).

## EXKURSION DES IWT HÜLS

## Der Geschichte auf der Spur

Nur wenige Regionen haben ähnlich tiefe Spuren beim Wandel Deutschlands vom Kaiserreich zur Demokratie hinterlassen wie der Raum um Worms, Speyer und Oppenheim. Grund genug für knapp 50 der im Interessenkreis für Wirtschaft und Technik (IWT) Hüls zusammengeschlossenen Pensionäre der VAA-Werksgruppe Chemiepark Marl, die geschichtsträchtigen Stätten neu zu erkunden.



Jedes Jahr organisiert der IWT Hüls mehrtägige Exkursionen für seine Mitglieder. Foto: IWT Hüls

Organisiert von den IWT-Mitgliedern Dr. Hans Reisinger und Lothar Noe, startete die fünftägige IWT-Exkursion nach einem Zwischenstopp am Andernacher Kaltwasser-Geysir mit dem Besuch der von Dieter Wedel am Wormser Dom effektiv inszenierten Aufführung von „Hebbels Nibelungen – Born to Die“. Außerdem stand neben einer Stadtbesichtigung auch der spätmittelalterliche Schlosspark Herrnsheim auf dem Programm.

In der noch zu Römerzeiten gegründeten, ehemaligen Reichsstadt Speyer suchten die Reisetilnehmer Sehenswürdigkeiten wie die Altstadt, das jüdische Viertel, das Technikmuseum und den zum UNESCO-Weltkulturerbe zählenden Kaiser- und Mariendom auf. Der Speyrer Dom ist die größte noch erhaltene romanische Kirche weltweit.

Zum Studium der Anfänge der deutschen Demokratie besuchte der IWT auch das um 1.000 von den Saliern gegründete

Hambacher Schloss, das eine symbolhafte Rolle auf dem Weg zur Revolution von 1848/49 gespielt hat.

Am letzten Reisetag ging es für die VAA-Pensionäre des IWT nach Oppenheim, dessen größter Anziehungspunkt unbestritten das Kellerlabyrinth unter der Altstadt ist. Des Weiteren widmeten sich die Exkursionsteilnehmer der Katharinenkirche mit ihren berühmten Glasgemälden und dem Weinbaumuseum.

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

# Danke, dass Sie Ihre Stimme gespendet haben!



Liebes Wahlvolk! Immer wieder wurde gemurmelt, der Bundestagswahlkampf wäre inhaltsleer und langweilig gewesen. Stimmt doch gar nicht, denn Andrea Nahles schlug in der letzten Bundestagsitzung vor der Wahl ganz neue Töne an. Sie versuchte verzweifelt das Pippi-Langstrumpf-Lied zu singen. Das hatte zumindest Unterhaltungswert. Und auch ein Blick auf die Wahlplakate offenbarte unerschöpfliche künstlerische Kreativität, denn es wurde mit Personalpronomen um sich geschmissen, um auch ja die Unterschiede der einzelnen Parteien zu verdeutlichen. Das hatte fast schon etwas von moderner Poesie. Und so kam ich nicht umhin. Ich fühlte mich künstlerisch herausgefordert und so entstand folgendes Gedicht:

*‘S ist Herbstanfang, man braucht `nen Schal und außerdem ist heut noch Wahl. Die SPD sagt „Wir“ und „Sie“, die Grünen sagen „Du“. Und Linke: „Mit uns niemals – nie“, „Gemeinsam“ meint die CDU. Der Wähler fragt nur eins mit Graus: Warum fällt heut der „Tatort“ aus?*

Wir durften – ja, wir sollten – uns also wieder einmal entscheiden. Ende August kam neben der amtlichen Wahlbe-



Ob Firmenfest oder Weihnachtsfeier: Herr Lehmann ist natürlich käuflich und auf Wunsch auch bestellbar: [www.knabarett.de](http://www.knabarett.de).

nachrichtigung fast zeitgleich auch ein Schreiben der Krankenkasse ins Haus flatterte, welches den Organspendeausweis enthielt. Sinngemäße Aufforderung: Kreuzel machen und fertsch! Sofort sah ich Parallelen zur Bundestagswahl. Und um diese Koexistenz perfekt zu machen, wurde gleichzeitig zu den Wahlplakaten auch eine Plakataktion zur Organspende gefahren. Schauspieler Klaus J. Behrend zum Beispiel wurde auf seinem Plakat mit den Worten „Für mich ist es klar“ zitiert. Ein Statement, welches sicher auch auf einem Wahlplakat der Kanzlerin hätte stehen können. Oder Markus Lanz, auf dessen Plakat der Spruch „Damit ist alles gesagt“ zu lesen war. Für ein Plakat mit Peer Steinbrück wäre das ebenso passend gewesen.

Und überhaupt Plakate oder plakatives Auftreten: Der Bundestagswahlkampf fand für mich seine Vollendung in den ins Unermessliche stilisierten Gesten der beiden Spitzenkandidaten. Gesten, die dem Wahlvolk versinnbildlichen sollten: Schaut her, unsere Politik ist handgemacht. Zum einen war da die überdimensionierte Kanzlerinnenraute auf dem mehr als zweitausend Quadratmeter großen Plakat am Berliner Hauptbahnhof und dann der Stinckfinger des SPD-Herausforderers. Und so bekam der Wahlkampf in seiner Schlussphase eine noch nie dagewesene erotische Komponente.

Die einen Tag vor der Bundestagswahl in den Briefkästen der ahnungslosen Bürger gratis versenkte BILD-Zeitung ernannte

Merkels Markenzeichen zur „Liebesraute“. Die Haus- und Hofschreiberlinge der Kanzlerin, unter Anleitung von Friede Springer und Kai Diekmann, wollten dies als Einladung zur großen Koalition verstanden wissen. Und so musste ich zwangsläufig den wegen Spitznamen wie „Peerlusconi“ vor Erregung fast schon phallisch aufgerichteten Mittelfinger von Peer Steinbrück als passendes Gegenstück interpretieren.

Und dann war da noch das Trauerspiel um die FDP. Angela Merkel hatte im Kanzlerduell lächelnd ihr vollstes Vertrauen für die Liberalen bekundet und ich ahnte Böses. So wie die Organspenderlobby auf ihren Plakaten um Spender – sprich potenzielle Hirntode – warb, so dachten Brüderle, Rösler und Co. eine Woche vor der Wahl weite Teile des Wahlvolks für hirntod erklären zu können und warben um die Spende der Zweitstimme. Der Aufruf der FDP zum Gang an die Urne endete schlussendlich in selbiger. Und bei Günther Jauch bekannte dann der ehemalige Bundesinnenminister Gerhart Baum (FDP), seine Partei befände sich nun für vier Jahre im Wachkoma. Ich finde: Ein Zustand der nicht hilfreich ist ... Zumindest nicht für eine Organspende. ■



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

## CHEMIEGESCHICHTE(N)

# Pech gehabt!

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

Manchmal geht alles viel zu schnell in der heutigen computerbeschleunigten Zeit. Wer träumt bisweilen nicht davon, die Uhr einfach anzuhalten oder gar zurückzudrehen? In diesem Fall wäre das „Pechtropfenexperiment“ genau das Richtige: ein Versuch, der den Weltrekord als am längsten laufendes Laborexperiment hält – und vor 13 Jahren, am 28. November 2000, letztmalig für Schlagzeilen sorgte.

Begonnen hat die ganze Geschichte in Australien, an der Universität von Queensland. Dort will Physikprofessor Thomas Parnell vor über 85 Jahren den Dingen auf den Grund gehen – und zwar so gründlich wie möglich. Parnell interessiert sich für das Tropfverhalten superzäher Stoffe. Pech, das bei der Destillation von Erdöl, Kohle oder harzhaltigen Hölzern anfällt, gehört eindeutig in diese Klasse. Es soll Schätzungen zufolge zwei Millionen Mal zähflüssiger sein als Honig – und bis zu 100 Milliarden Mal zähflüssiger als Wasser.

1927 zapft der Forscher ein Quantum der schwarzen Substanz ab, die er vorher erwärmte, und füllt sie in einen nach unten offenen Trichter. Monate braucht es, bis der Stoff sich setzt. 1930 ist es dann soweit: Der Trichter wird geöffnet und seither tropft das Pech – allerdings in gebührendem Abstand. Der erste Tropfen zwängte sich 1938 durch die Trichteröff-



John Mainstone, der unlängst verstorbene „Hüter“ des Pechtropfens. Foto: John Mainstone – University of Queensland

nung gen Auffangbehälter, sechs weitere folgten bis 1988. Im selben Jahr kommt der Nachfolger Parnells John Mainstone auf die Idee, das skurrile Experiment im Rahmen der gleichzeitig laufenden Weltausstellung in Brisbane einem breiten Publikum bekannt zu machen.

Die Nachricht von dem zögernd fallenden Tropfen in Down Under macht die Runde – auch wenn in der Zwischenzeit die eigentlichen Motivationen, die Thomas Parnell zu dem Laborversuch animierten, leider verschüttgegangen sind. Vielleicht habe sein Kollege zeigen wollen, „dass es auch in der klassischen Physik Dinge gab, die nicht sind, was sie zu sein scheinen“, zitiert der Journalist Reto U. Schneider Parnells im August verstorbenen Nachfolger Mainstone. Die Anerkennung durch die Fachwelt steht jedenfalls noch aus. Bislang reichte es nur zum IG-Nobelpreis, einer satirisch gemeinten Auszeichnung für wissenschaftliche Leistungen, die nicht wiederholt werden können oder wiederholt werden sollten.

Das vorerst letzte Kapitel in der ebenso langen wie langsamen Geschichte des Experiments erinnert an die alte Fußballerweisheit von Jürgen Wegmann: „Zuerst hatten wir kein Glück und dann kam auch noch Pech dazu.“ Seit geraumer Zeit verfolgt eine Webcam das Geschehen in dem inzwischen etwas in die Jahre gekommenen Trichter von Brisbane. Doch ausgerechnet, als sich vor 13 Jahren der achte und bisher letzte Tropfen Pech löst, hat die Technik einen Blackout. Das epochale Ereignis vollzieht sich abseits der Weltöffentlichkeit.

Wie gut, dass seit 1944 ein ganz ähnlicher Versuch am Trinity College in Dublin läuft. Hier gelingt es just in diesem Sommer, den entscheidenden Moment mit der Kamera einzufangen. Wer immer noch ein wenig Zeit übrig hat, dem sei die Website <http://smp.uq.edu.au/content/pitch-drop-experiment> empfohlen. Der Fall des neunten Tropfens in Brisbane steht den Angaben zufolge „unmittelbar“ bevor. ■

EINTRITT FREI

ALLE AUSSTELLER  
ALLE INFOS

[jobboerse-ffm.de](http://jobboerse-ffm.de)



Finde deinen Traumjob:  
Sprich mit über 20 Firmen  
am Messestand auf der  
Jobbörse am Donnerstag!

Die ideale Vorbereitung:  
kostenlose Workshops, CV-Check  
und Seminare am Workshoptag

# 15. Frankfurter Jobbörse

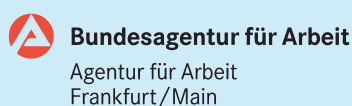
für Naturwissenschaftler/-innen

WORKSHOPTAG: Mittwoch, 6. November 2013

AUSSTELLERTAG: Donnerstag, 7. November 2013

Goethe-Universität Frankfurt/Main

jeweils von 09<sup>30</sup> - 16<sup>30</sup>



Medienpartner:



15 Jahre

# Glückwünsche im November und Dezember

## zum 90. Geburtstag im November:

- Karl Gieg, Köln
- Dr. Martin Hoffmann, Bergisch Gladbach
- Karl Westermann, Schwalbach

## zum 85. Geburtstag im November:

- Prof. Dr. Wilhelm Bartmann, Bad Soden
- Dr. Peter Boriss, Unterhaching
- Dr. Richard Cyrus, Ludwigshafen
- Dr. Günter Dinglinger, Kaarst
- Werner Hammerschmidt, Bitterfeld-Wolfen
- Otto Kramm, Neustadt
- Dr. Hermann Schwarz, Berlin
- Wolfgang Starke, Michelstadt
- Walter Wald, Waldems
- Karl-Heinz Wanders, Alpen
- Günther Zimmer, Marl

## zum 80. Geburtstag im November:

- Wolfgang Bölck, Düren
- Peter Gewecke, Marl
- Dr. Rolf Gräve, Taunusstein
- Dr. Karl-Heinz Häfner, Bad Orb
- Dietrich Haug, Bonn
- Dr. Kurt Mayer, Ludwigshafen
- Friedrich W. Metzger, Hofheim
- Dr. Leander Möbius, Erpolzheim
- Dr. Hans-Georg Österlin, Bad Soden
- Rolf Petri, Heidelberg
- Dr. Eberhard Pilz, Marl
- Max-Werner Schüßler, Wiesbaden
- Horst Wanjek, Eilenburg
- Dr. Kurt Weirauch, Bergisch Gladbach

## zum 75. Geburtstag im November:

- Gerhard Albert, Glashütten
- Gerhard Bradtmöller, Dorsten
- Harry Czimmek, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Wolfgang Franzischka, Frankenthal
- Dorothee Gremm, Weinheim
- Werner Hansen, Raesfeld
- Johann Heuck, Hirschberg

- Geoffrey Hillier, Rauenberg
- Dr. Gerhard Janisch, Frankenthal
- Werner Kahlfuß, Coburg
- Franz Lorbach, Düren
- Dieter Mehler, Leverkusen
- Dr. Wolfgang Merk, Limeshain
- Karin Nolte, Köln
- Dr. Uwe Peters, Neustadt in Holstein
- Dr. Eberhard Plassmann, Mühldorf
- Erhard Schulz, Schwarzheide
- Horst Torzewski, Senftenberg
- Helmut Walter, Hagenbach
- Dr. Rüdiger Werner, Burgkirchen
- Günter Würz, Senftenberg
- Alfred Wüsthoff, Bochum

## zum 90. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Walter Dittmar, Hofheim
- Prof. Dr. Adolf Echte, Konstanz
- Dr. Kurt Rosswog, Hannover
- Heinz Thiele, Wiesbaden

## zum 85. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Peter Berth, Leichlingen
- Dr. Ulrich Curtius, Krefeld
- Dr. Rolf Fikentscher, Mannheim
- Josef Hibbel, Birlon
- Fritz Jekel, Mainz
- Dr. Helmut Jenne, Schriesheim
- Dr. Günther Kobelt, Leuna
- Wolfgang Meyer, Frankfurt
- Hermann-Friedrich Neuhaus, Mülheim
- Ewald Noll, Großkrotzenburg
- Dr. Ulf Rohde-Liebenau, Marl
- Dr. Anni Signon, Kelkheim
- Karl-Heinz Stukenbrock, Nettetal
- Dr. Helmut Suchsland, Rodenbach
- Dr. Alois Tumulka, Bad Homburg
- Friedrich Warmke, Springe
- Joachim Zenker, Wiesbaden

## zum 80. Geburtstag im Dezember:

- Eva Braun, Radebeul
- Dr. Christian Burba, Ascheberg
- Dr. Siegfried Göwecke, Kelkheim

- Dr. Armin Haag, Hirschberg
- Günther Höna, Marl
- Dr. Jürgen Höne, Leverkusen
- Dr. Alfred Huhs, Celle
- Dr. Günter Klement, Leverkusen
- Wolfgang Kräuter, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Hans Liedtke, Nürnberg
- Dr. Roland Morlock, Bergheim
- Dr. Erwin Ranz, Leverkusen
- Dr. Werner Reidt, Hanau
- Dr. Walter Schnübbe, Erfstadt
- Karl-Heinz Stendenbach, Erfstadt
- Dr. Adolf Stübinger, Frankenthal
- Dr. Winfried Wiegräbe, Neustadt
- Dr. Adolf Zeidler, Ludwigshafen

## zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Joachim Adrio, Leverkusen
- Dr. Mario-Jose Badian, Bad Soden
- Richard Berger, Bergisch Gladbach
- Josef Berzen, Oberhausen
- Dr. Elmar Dreyman, Borken
- Dr. Wolfgang Eisfeldt, Halle
- Christian Gnabs, Kelkheim
- Dr. Raban Grundmann, Marl
- Dr. Bernhard Hanisch, Riesa
- Dr. Gerhard Jooss, Kronberg
- Ulrich Kutscheidt, Bergisch Gladbach
- Dieter Langhorst, Birkenheide
- Hans-Jürgen Markert, Wesseling
- Dr. Reinhard Messlinger, Ludwigshafen
- Dr. Dietrich Nitz, Bochum
- Dr. Franz Riemhofer, Bonn
- Dr. Axel Sanner, Frankenthal
- Wolf Schöpe, Lohmar
- Dr. Gerd Schwantje, Wachenheim
- Dr. Reiner Siewerd, Leverkusen
- Karl-Günter Werner von Schrenck, Walsrode
- Klaus Wollny, Schortens

## Nachträglich zum 75. Geburtstag im August:

- Dr. Otto Gerlich, Gladbeck



# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der August-Ausgabe: Dr. Günther Michael, Werksguppe Industriepark Wolfgang, Hans Heß, Werksguppe GfE, und Hans-Georg Kreysch, Werksguppe Merck. Die Lösung lautet „Jodtinktur“. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Dezember 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](mailto: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.

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

dagegenwirken	Vorname der Reiterin Salzgeber	Metalle verbinden	lateinisch: Gesetz	ugs.: Spielkarte ohne Wert	Westeuropäer	Flussmündung	ostafrikanischer Staat	Zeltdorf von Nomaden	Musikinstrument	Fest der Namensgebung	Wanderung			
Zahl ohne eigenen Wert				Behälter		Nebenform von Maria								
kugelförmige Speise (Mz.)	1				Badeort südlich von Rom	Schiffsteil								
Berliner Platz (Kurzwort)			8	englisch: sauber, rein	Koralleninsel		2		Kfz-Z. Russland Filmtheater (Mz.)					
	5		ostasiatischer Staat			Währungseinheit Polens		ugs.: kleine Ortschaft						
Film mit De Niro und Pacino		Unterarmknochen			Gartenblume	Bedenken								
			Vorn. der Komikerin von Sinnen		kalte Knoblauchsoße			Darsteller in „Forrest Gump“		grönländische Schneehütte				
Holzsplitter	Faultier	Hundename				Naturgeister		Bienenerzeugnis						
					Obstinneres (Mz.)	ein wenig, ein bisschen				Fluss durch Florenz	Zuflucht			
hervorlugen		südamerik. Grassteppe		amerik. Kinostar (Grace ..., † 1982)		4		unwissend		im Stil von (franz., 2 Worte)				
Korbblütler; Alant	Loirezufluss Erbauer der Arche					Schulurkunde		Gestalt der griechischen Sage	9					
				Stockwerke	Tand, Schnickschnack					erlernte Arbeiten	Beförderungsgut			
Tragstuhl	österreichisch: Eiweiß		aufhören	6			zu Fuß (per ...)			dt. Tischtennisprofi (Timo ...)	7			
					franz.-dt. Fernsehsender	Geistlicher der Ostkirche				Schulstadt in England	Gänsevogel			
	3		Vorn. des Juristen von Rep-gow (†)		Fluss zur Sieg			Juristen		Vortrag				
US-Staat	Kose-name des Großvaters	Ort am Tegernsee (Rotach-...)				hinzu-fügen	10							
					Gezeitenströme					Zeichensatz				
schottischer Schäferhund		land-schaftlich: Streit				Unnachsichtigkeit								
Körperteil (Mz.)				<b>Lösung</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

# Leserbriefe

VAA Magazin Juni 2013

Im Artikel steht: „... Reaktionsweg in den Wolken, der den Mineralstaub katalysiert ...“ Ich verstehe den Artikel leider nicht.

Man kann doch nur Reaktionen katalysieren (beschleunigen) und nicht Stoffe. Und wenn also eine durch Übergangsmetallionen katalysierte Bildung von Sulfationen gemeint ist, wird doch der daraus entstehende Kühlungseffekt bei bisherigen Klimaprognosen, die diese Bildung nicht berücksichtigen, sicher unterschätzt und nicht überschätzt.

Es wäre sicherlich hilfreich, wenn hier (und auch sonst) ein weiterführender Link oder eine Quellenangabe vorhanden wäre.

*Dr. Robert Tischtau, Dormagen*

## Personalien



Seit September 2013 verstärkt Simone Leuschner als freie Mitarbeiterin die Redaktion des VAA Magazins. Die Fotoredakteurin und Bildjournalistin war in den letzten zehn Jahren unter anderem für die Produktion verschiedener Kunden- und Special-Interest-Magazine verantwortlich. Gemeinsam mit der Redaktion wird Leuschner die Bildsprache des VAA Magazins weiterentwickeln.

### Schreiben Sie uns

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

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



## Termine

<b>19.10.2013</b>	Vorstandssitzung, Ludwigshafen
<b>26.10.2013</b>	Sitzung Landesgruppe Bayern, Ismaning
<b>30.10.2013</b>	Sitzung Landesgruppe Hessen, Hofheim
<b>08.11.2013</b>	Vorstandssitzung, Hannover
<b>08.11.2013</b>	Sitzungen der Landesgruppen Mitte/Ost, Niedersachsen/Bremen, Nord, Nordrhein und Westfalen
<b>08./09.11.2013</b>	Werkgruppenvorsitzendentagung, Hannover
<b>14.11.2013</b>	Sitzung Landesgruppe Südwest, Ludwigshafen
<b>20.11.2013</b>	Verleihung Kölner Chemie-Preis, Köln
<b>27.11.2013</b>	Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
<b>22.11.2013</b>	Kommission Betriebsräte, Dresden
<b>29.11.2013</b>	Hochschulreferententreffen, Köln

### VORSCHAU DEZEMBER-AUSGABE

- **Spezial:**  
Chemie im Feuerwerk
- **Kölner Chemie-Preis:**  
Ausgezeichnete Personalarbeit
- **Branche:**  
Logistik in der Chemie

## Impressum

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

**Redaktionsleitung:** Timur Slapke

**Redaktion:** Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion); verantwortlich für die ULA Nachrichten: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

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

**Anzeigen:** Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 16001-29, [ursula.statz@vaa.de](mailto:ursula.statz@vaa.de)  
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2012.

**Druckauflage:** 27.500 (5/13); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

**Gestaltung:** Dülberg & Brendel GmbH Public Relations, Düsseldorf

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



In namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Inhalte und Ansichten geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Informations- und 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](mailto: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](http://www.vaa.de)**