

VAA Magazin

Interessenvertretung · Juristischer Service · Publikationen · Bildung · Netzwerk



Raumfahrt:

Schicht am Schacht

Arbeitsrecht:

Stau im System

Unfall-Versicherung (VAA-Top-Schutz)

Sicherheit für die ganze Familie mit erheblich verbessertem Leistungsumfang*



Mehr Leistung

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

Schutz bei Infektionen

z.B. bei Borreliose nach einem Zeckenbiss

NEU: Helmbonus

Erhöhung der Invaliditätsleistung um 10% nach Kopfverletzungen

NEU: Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

Angebotsbeispiel (Alter 18-65)

Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 €

(Grundsumme 100.000 € mit Progression 500)

Jahresbeitrag inkl. Versicherungs-Steuer: 92,82 Euro

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

Versicherer: Mannheimer Versicherung AG

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

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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

SPEZIAL

- 06 **Chemie in Luft- und Raumfahrt**
Starker Schutz durch smarte Schichten

VAA

- 12 **Juristischer Service**
Jahresstatistik 2013
- 14 **Mitgliederentwicklung**
Wachstum geht weiter
- 16 **Altersfreizeit**
Auch Leitende haben Anspruch
- 18 **Sprecherausschusswahlen 2014**
Interview mit Rainer Nachtrab
- 21 **Unternehmensmitbestimmung**
VAA-Service für Aufsichtsräte
- 22 **Dialog & Espresso**
Zwiesgespräch mit Horst Angeletti und Rainer Nachtrab

PORTRÄT

- 24 **Dr. Holger Bengs**
Ein Chemiker als Grenzgänger

BRANCHE

- 27 **Personalia aus der Chemie**
Wachablösung bei LANXESS

MELDUNGEN

- 28 **Hüttengas wird Chemierohstoff**

ULA NACHRICHTEN

- 31 **Altersversorgung**
Mütter-Rente & Co: Reformdebatte geht weiter

RECHT

- 40 **Interview mit Stefan Ladeburg**
Gesetzesstau im Arbeitsministerium
- 42 **Erben und Vererben**
Streit ums Erbe: Was tun?

VERMISCHTES

- 47 **ChemieGeschichte(n)**
- 49 **Rätsel**
- 50 **Leserbriefe, Termine, Impressum**



Foto: NASA

6



22



24



31



Coverfoto: chaoss – Fotolia

47



Pilzkulturen im Stresstest: Im Labor des Ludwigshafener Chemiekonzerns BASF wird die Wirkung von Chemikalien auf Pilze genau untersucht, um auf diese Weise neue Erkenntnisse für die Entwicklung von Pflanzenschutzmitteln zu gewinnen. Foto: BASF SE

Klarer Kurs

Kaum hat sich das alte Jahr verabschiedet, sind wieder andert-halb Monate vergangen und wir alle stehen wieder voll im Saft. Und so richtig viel Neues bietet das neue Jahr auch nicht. Vor allem im politischen Berlin, wo es unter anderem in Sachen Rentenreform an einem klaren Kurs mangelt. Die von der an beachtlichen Anlaufschwierigkeiten leidenden Großen Koalition vorgeschlagenen Pläne haben deutliche Schlagseite. Warum? Dazu eine Analyse in den ULA Nachrichten auf den Seiten 31 bis 32. Fest steht: In den nächsten Jahren wird sich die Baustelle bei Altersvorsorge und Rente eher noch vergrößern. Dagegen ist der schon lange vom Plankurs abgekommene Berliner Großflughafen nur ein Sandkasten.

Klar auf Kurs liegt dagegen die Kampagne des VAA zu den Betriebsratswahlen 2014. Allen Kandidaten und Interessierten sei an dieser Stelle die speziell zur Wahl eingerichtete Kampagnenwebsite www.vaa.de/jaa-zum-vaa ans Herz gelegt. Hier gibt es jede Menge Infos und reichlich Werbematerial rund um die Betriebsratswahlen, darunter auch die Infobroschüre, den für die Wahlen komponierten Klingelton und unsere fünf Kampagnenfilme zum Herunterladen. In der Kampagnenrubrik „Dialog & Espresso“ – im Heft auf den Seiten 12 und 13 – wird die Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretern der außertariflichen und der leitenden Angestellten näher beleuchtet.



Foto: VAA

2014 ist nicht nur das Jahr der neu gewählten Betriebsräte, sondern auch der Sprecherausschüsse. Zum Wohle aller Beschäftigten müssen alle Organe der betrieblichen Mitbestimmung vertrauensvoll und konstruktiv zusammenarbeiten. Lesenswert ist diesbezüglich das Interview mit dem 2. VAA-Vorsitzenden und Sprecher-ausschussvorsitzenden der BASF SE Rainer Nachtrab auf den Seiten 18 bis 20. Sowohl für die Betriebsrats- als auch für die Sprecherausschusswahlen gilt: Jede abgegebene Stimme – übrigens auch per Briefwahl – stärkt die Mitbestimmung in den Unternehmen vor Ort und sorgt für eine ausgewogene Interessenvertretung.

Bis aufs kleinste Milligramm präzise ausgewogen muss die Mischung sein, wenn es um Beschichtungen für Flugkörper in der Luft- und Raumfahrt geht. Abweichungen vom Kurs stehen in einem solchen Hochtechnologiebereich nicht zur Debatte. Mit Hochdruck arbeiten clevere Forscher an allerlei smarten Schichten, die unterschiedliche Funktionen erfüllen und beispielsweise gegen Korrosion, Erosionen oder extreme Temperaturen schützen. Mehr dazu im Spezial auf den Seiten 6 bis 11.

Einen ebenfalls starken und smarten Schutz bietet der VAA seinen Mitgliedern – im alten wie im neuen Jahr! So wie der Verband auf seine Mitglieder zählen kann, können sich auch alle Mitglieder und Mandatsträger auf den VAA, seine Juristen und seine Mitarbeiter verlassen. Und dies wird auch in Zukunft so bleiben: Wir sind für Sie da!

Ihr Gerhard Kronisch
VAA-Hauptgeschäftsführer

CHEMIE IN LUFT- UND RAUMFAHRT

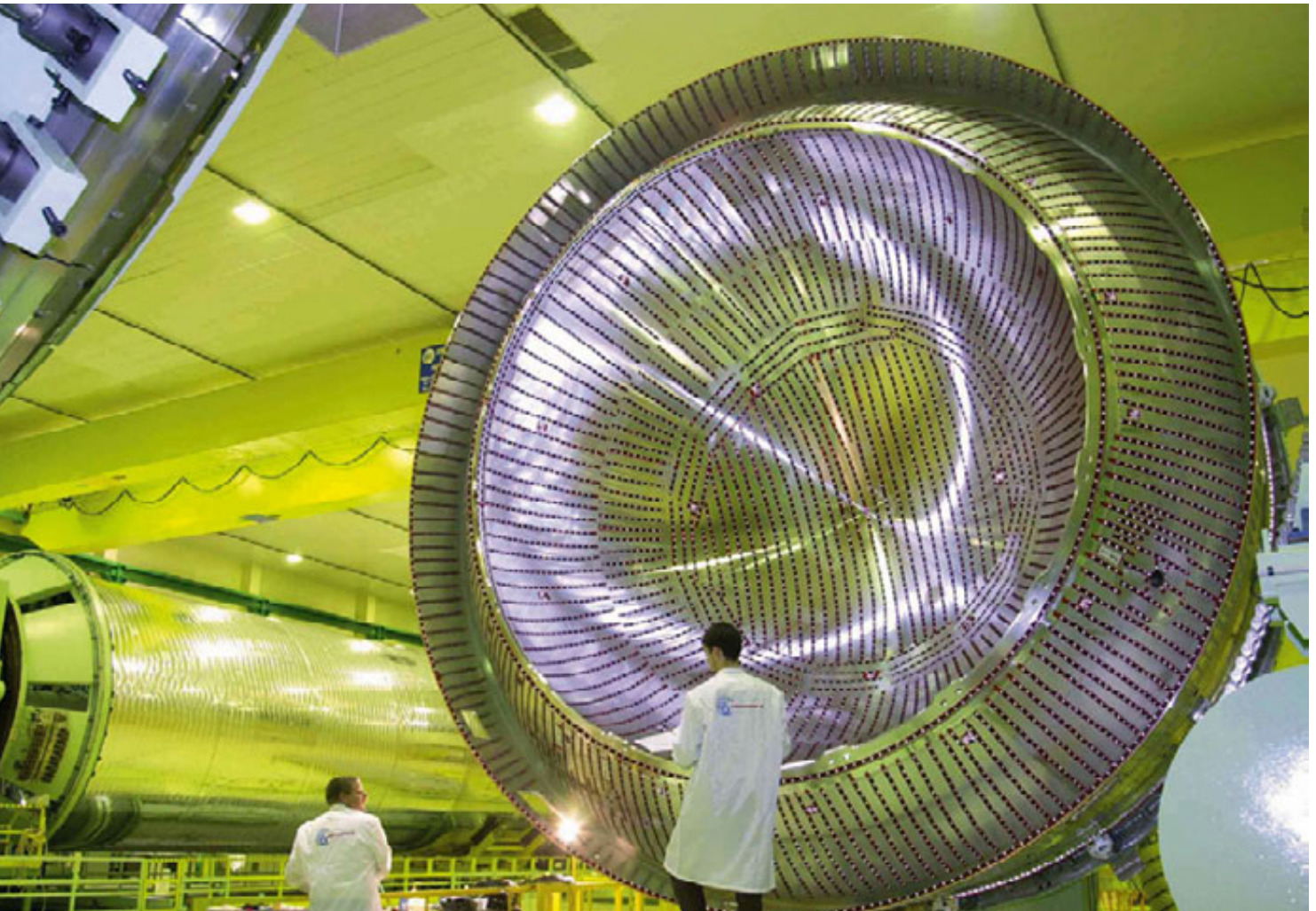
Schichtzulage

Oft nur den Bruchteil eines Millimeters dünn, müssen Beschichtungen in der Luft- und Raumfahrt geradezu riesige Aufgaben erfüllen. Ob Satellitenkomponenten, Raketenantriebe oder Transportmodule für die Versorgung der ISS: Ohne die passende Schicht auf den inneren und äußeren Oberflächen nützen die tollsten Treibstoffe, wundersamsten Werkstoffe und effizientesten Triebwerke wenig. Dabei ist die Chemie hinter den Schutzbelägen äußerst vielschichtig.

Von Timur Slapke







Riesige Kryogen-Treibstofftanks gehören zur Grundausrüstung der europäischen Trägerrakete „Ariane 5“. Foto: Airbus Defence and Space

Bis zu 1.600 Grad Celsius – so heiß wird das Gas im Herzen eines modernen Flugzeugtriebwerks. In der Raumfahrt ist es noch extremer: 3.000 Kelvin kann der Treibstoff locker erreichen. Das ist noch lange nicht das Ende. Denn unermüdlich versuchen Forscher und Tüftler rund um den Globus, die Effizienz der Triebwerke zu steigern und damit deren Umwelteinfluss zu minimieren. Diese Leistungssteigerung müssen aber auch die Werkstoffe aushalten. Hier kommen Beschichtungen ins Spiel, die immer wichtiger werden.

Idealerweise sollte eine Beschichtung eine extrem niedrige Wärmeleitfähigkeit haben, gut haften und dabei möglichst günstig sein. Doch Allroundlösungen gibt es nicht: Welche Funktionen eine Beschichtung konkret erfüllen muss, hängt ganz vom Einsatzzweck der Produkte ab. Und da

könnten die Unterschiede zwischen Luft- und Raumfahrt größer kaum sein. So ist in der Luftfahrt der Korrosions- und Erosionsschutz für verschiedenartigste Umgebungsbedingungen wichtig, da Flugzeuge in der Atmosphäre, über dem Meer und zunehmend in verschmutzten Gebieten fliegen. Für den Weltraum gelten dagegen ganz andere Belastungsumgebungen: Satelliten beispielsweise werden in geschützter Atmosphäre aufgebaut, verschickt und entsprechend mit Schutzgas gekapselt. Andererseits ist im Kosmos die UV-Strahlung um Potenzen höher als auf der durch eine Ozonschicht geschützten Erde.

Am Rande der Wahner Heide in Köln-Porz befindet sich mit dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) eine der weltweit renommiertesten Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der

Luft- und Raumfahrt. Dort nimmt man am Institut für Werkstoff-Forschung zurzeit Vulkanasche genauer unter die Lupe. „Wir untersuchen, wie genau Triebwerke und deren Schutzschichten durch die Asche geschädigt werden, und wollen neue und bessere Schichten entwickeln“, erklärt Abteilungsleiter Hochtemperatur- und Funktionsschichten Dr. Uwe Schulz. Vulkanaschen sind sehr reich an Siliziumoxid, Calciumoxid, oft Eisenoxid und auch Aluminiumoxid, wobei sich die Zusammensetzung individuell unterscheidet. „Die Chemie der Stäube ist sehr breit“, fasst Schulz zusammen. Mit bloßem Auge könne man die Konzentrationen gar nicht wahrnehmen, ergänzt der Stellvertretende Institutsdirektor Professor Stefan Reh, der zugleich die Abteilung Metallische Strukturen und hybride Werkstoffsysteme leitet.

Es gibt sehr viele Stäube und Sande, die der Vulkanasche ähneln. Wenn solche Partikel auf Turbinenschaufeln schmelzen, wird es kritisch fürs Triebwerk. Die Aschepartikel können flüssig oder glasig werden, mit den Wärmedämmschichten reagieren und sich auch als Beläge absetzen. Im schlimmsten Fall platzt die Schutzschicht ab und das Metall wird um 100 bis 200 Grad heißer. „Das Material dehnt sich aus, es kommt zu Spannungen, zu Rissen und gegebenenfalls zu veränderten Strömungsbedingungen“, so Stefan Reh. Die Folge: ein relativ kurzfristiges Versagen der Turbinenschaufel, was wiederum zu einem Lawineneffekt führen und andere Schaufeln beschädigen kann. In einem solchen Fall muss ein Triebwerk sofort abgeschaltet werden.

Schaufeln im Hitzestrom

Im heißen Bereich des Triebwerks befinden sich normalerweise drei bis vier Turbinenreihen. Eine Turbinenreihe besteht aus 80 bis 120 Turbinenschaufeln am Umfang. Moderne Turbinenschaufeln bestehen aus speziellen, hochlegierten Nickelbasislegierungen. Der Schmelzpunkt dieser Legierungen liegt mit circa 1.400 Grad Celsius bis zu 200 Grad unterhalb der Gastemperatur im Triebwerk. Um die Temperatur abzusenken, werden die Schaufeln von einer etwa zwei Zehntel Millimeter dünnen Schutzschicht aus Zirkoniumoxid und ein wenig Yttriumoxid umgeben. Der Kühlungseffekt einer derartigen Schicht reicht von 100 bis maximal 150 Grad Celsius. Anhand einer ausgemusterten Turbinenschaufel veranschaulicht Stefan Reh, wie die Schaufel durch Kühlluftkanäle und -bohrungen von innen gekühlt wird. „Die kältere Luft fließt nach außen durch und kühlt dadurch sowohl innen als auch als Kühlluftfilm außen. Damit verhindert man, dass heißes Gas an die metallische Tur-

binenschaufel kommt“, erläutert der parallel an der RWTH Aachen lehrende Professor.

Zur Optimierung der Dämmschichten ändert man die Zusammensetzung der Keramik. DLR-Ingenieur Schulz präzisiert: „Bisher ist es Zirkoniumoxid mit Yttriumoxid als Stabilisierungszusatz. Mittlerweile gibt es Pyrochlorphasen mit unterschiedlichen Seltenen Erden, die eine bessere Temperaturstabilität haben.“ Unter der eigentlichen Dämmschicht gibt es noch einen speziellen Oxidationsschutz: „Man packt in diese Schichten Aluminium in verschiedenen chemischen Phasen hinein, damit sich im Falle des Abplatzens der Schutzschicht Aluminiumoxid nachbildet. Im Prinzip ist es eine Schicht mit Selbstheilungseffekten“, stellt Uwe Schulz fest.

Gut 517 Kilometer Luftlinie weiter südöstlich, im Münchner Vorort Ottobrunn, sind selbstheilende Schichten ebenfalls ein Thema. Hier sitzt die rund 300 Mitarbeiter starke Forschungsabteilung der Airbus Group. Bisher setzte man beim ehemals als EADS bekannten europäischen Luft- und Raumfahrtkonzern chromathaltige Lackierungen zum Korrosionsschutz ein. Sie wirken gut, haben aber ein großes Problem: Chromate sind toxisch, karzinogen und dürfen laut EU-Chemikalienverordnung REACH ab 2017 nicht mehr eingesetzt werden. „Deshalb unternehmen wir große Anstrengungen, chemische Verbindungen zu finden, welche diese Inhibitionswirkung haben, aber gleichzeitig die restlichen Eigenschaften des Primers – so heißt die Grundlackierung – nicht verändern“, betont Dr. Claudio Dalle Donne, Vice President und Head of Metallic Technologies & Surface Engineering bei Airbus Group Innovations.

Bestimmte Stoffgruppen hat man bereits im Visier. Doch de-



Foto: Wolfram Schroll – DLR

ren Wirkungsweise sei nicht so stark ist wie bei den Chromaten, zeigt der Senior Expert Surface Technologies, Metallic Technologies & Surface Engineering Dr. Franz Gammel die Stolpersteine auf. Um die Wirkung zu verstärken, kann man beispielsweise Konzentrationen erhöhen. „Das wiederum hätte jedoch einen negativen Effekt auf den Lack selbst“, schränkt der Chemiker ein. „Je mehr man da reinpackt, desto mehr verändern sich die mechanischen Eigenschaften.“

Eine andere Problematik ist die Löslichkeit: Es darf nur so viel herausgelöst werden, dass ein Schutzeffekt erzielt wird, aber der Stoff selbst über die gesamte Lebensdauer des Flugzeugs noch ausreichend vorhanden bleibt. Ein schmaler Grat: „Entweder werden Substanzen mit den gewünschten Funktionen zu schnell herausgelöst oder deren Löslichkeit führt ▶



Turbinenschaufel mit Keramiküberzug. Foto: DLR



nicht zur ausreichenden Schutzwirkung“, schildert Franz Gammel das Dilemma. Deshalb versuche man, die Stoffe in Nanocontainer einzubetten.

Langfristig werden sich die Airbus-Group-Wissenschaftler mit der Integration zusätzlicher Funktionen in die Oberfläche beschäftigen. Im Bereich des Vorstellbaren sind Ansätze zur Schaltbarkeit von Lackierungen und deren Benetzbarkeit. Diese könnte etwa durch Anlegen von Spannung oder chemische Beeinflussung gezielt gesteuert werden. „Wir möchten Funktionen, die nicht nur Korrosionsschutz beinhalten, sondern auch die Flügelvorderkante gegen Regenerosionen und die Kontamination durch Fliegen schützen, die aber auch verhindern, dass Eis haftet“, skizziert Dr. Claudio Dalle Donne die Zukunft. In der Vergangenheit hat sich das Forscherteam um den studierten Maschinenbauer bereits erfolgreich mit Beschichtungen

zur Minimierung des Reibwiderstands für Gelenke in Satelliten beschäftigt: „Dadurch sollten die Sonnenkollektoren mit möglichst wenig energetischem Aufwand entfaltet werden.“

Zur Außenverkleidung von Satelliten- und Raketenbauteilen forscht man am Institut für Werkstoff-Forschung des DLR an speziellen keramischen Beschichtungen, etwa für den Wiedereintritt von Raketenbauteilen in die Atmosphäre. Da gibt es Schichten, die sich beim Wiedereintritt auflösen. „Durch die Verdampfung, die sogenannte Ablation, kühlen sie die Außenhaut“, verdeutlicht Uwe Schulz. Die Keramik ist dabei ein Multitalent: Sie kann sowohl in Gasturbinenbrennkammern als auch in stationären Brennkammern zur Energieversorgung eingesetzt werden.

Im Weltraum funktioniere die Kühlung ähnlich wie beim Schwitzen des menschlichen Körpers, veranschaulicht der promovierte Maschinenbauer Stefan Reh. „Durch die Verdampfungswärme wird Wärme entzogen.“ Beim Hitzeschutz verfolgen die DLR-Wissenschaftler einen anderen Ansatz als ihre amerikanischen Partner von der NASA, die große, dicke Keramikblocks einsetzen. Dazu Reh: „Wir haben einen faserverstärkten Werkstoff, der mit fünf Millimetern Dicke wesentlich dünner ist. Unser Werkstoff ist versagenstolerant.“ Nur ein Zehntel so dünn wie ein menschliches Haar ist eine einzelne Faser der Oxidkeramik. Stefan Reh versucht, ein Faserbündel um den Finger zu wickeln. Beim Durchbiegen brechen die spröden Fasern. „Wenn ich aber

schön sauber in Längsrichtung ziehe, hat die Keramik eine höhere Festigkeit als Stahl“, verrät Reh das richtige Faserhandling.

Bei der Herstellung der Keramik wird zunächst ein Schlicker in die

Faserbündel eingebracht – eine wässrige Lösung mit nanostrukturiertem Aluminiumoxidpulver. Die „Nanopartikel bleiben in Schwebelage. Die Fasern werden durch den Schlicker gezogen und saugen sich damit voll wie ein Wollfaden mit Wasser“, zeigt Stefan Reh. Anschließend wird die Faser auf einen Kern aufgewickelt und gesintert. Das Ergebnis: ein festes, von Rauten durchzogenes Material. „Solange es feucht ist, kann man die Keramik mit einem Messer wie feuchten Gips zurechtschneiden, abrollen und dann erst zu Platten brennen.“

Anders als die mittlerweile ausgemusterten, aerodynamisch ausgeformten Space Shuttles baut das DLR seine Flugkörper aus ebenen Platten zusammen, was deutlich kostengünstiger ist. „Unsere Objekte haben Kanten, die sich beim Wiedereintritt

„Unser Material kann durch Rissmuster Schädigungen lokal aufnehmen.“
 Professor Stefan Reh vom DLR zur Beschaffenheit der faserverstärkten Oxidkeramik, die in Wiedereintrittskörpern zum Einsatz kommt.

In der Raumfahrt sind Wärmefluss und Temperaturen extrem. Daher bestehen Raketentriebwerke meist aus Kupfer – alles lebt von dessen guter Wärmeleitfähigkeit. Zur Kühlung wird flüssiger Stickstoff eingesetzt. Foto: Airbus Defence and Space

exponiert im Plasma des Heißgasstroms befinden“, hebt Reh hervor. Dabei werden die Kanten heißer als der mittlere Plattenbereich. „Unsere Keramik hält es aber aus, an unterschiedlichen Stellen einer Platte verschieden heiß zu sein.“ Ob Hammerschläge oder Schweißbrenner: Trotz lokaler Dellen zerspringt das Material nicht. Der DLR-Forscher erklärt den Unterschied zur monolithischen Keramik, wie sie von der NASA genutzt wird: Diese sei zwar dichter, aber zerspringe. „Unser Material kann durch Rissmuster Schädigungen lokal aufnehmen.“ In Schutzschilden wird die WHIPOX-Keramik des DLR für Wiedereintrittskörper eingesetzt.

Themenübergreifende Kooperation

Am DLR arbeiten die Institute themenübergreifend zusammen. Auf diese Weise können Projekte gegebenenfalls auch komplett eigenständig geplant und durchgeführt werden, hebt der Stellvertretende Direktor des Instituts für Werkstoff-Forschung Stefan Reh hervor. „Unser staatlicher Auftrag ist, Dinge zu stemmen, die sich einzelne Hochschulen oder Forschungseinrichtungen so gar nicht leisten könnten.“ Natürlich kooperiert das DLR dabei aber auch mit Industrieunternehmen wie der Airbus Group.

In der Luft- und Raumfahrt geht es um absolute Hochtechnologien. Und die sind teuer. Anders als etwa im Automobilbau gelten hier für Beschichtungssysteme extrem hohe Anforderungen – bei überschaubaren Stückzahlen und längeren Lebenszyklen. Claudio Dalle Donne von der Airbus Group bringt es auf den Punkt: „Wir sind forschungsintensiv, auch für unsere Partner, aber unser Markt ist weniger dynamisch als anderswo.“ Umso wichtiger ist daher ein multidisziplinärer und multifunktionaler Ansatz – so smart und schaltbar wie die Schichten, an denen geforscht wird. ■

Mehr auf  PINKO

Weitere Informationen zum Spezialthema stehen allen eingeloggten VAA-Mitgliedern auf PINKO zur Verfügung.



Foto: Inna Kovalenko – Fotolia



STATISTIK ZUM JURISTISCHEN SERVICE 2013

Gut beraten im VAA

Der VAA berät und vertritt seine Mitglieder in allen rechtlichen Fragen des Berufslebens: zuverlässig, erfolgreich und schnell. Der juristische Service ist eine der zentralen Verbandsleistungen. Auch im vergangenen Jahr nutzten viele Mitglieder dieses Angebot und holten sich kostenfreien Rat bei den VAA-Rechtsexperten.

Von den VAA-Mitgliedern wird der objektive und effiziente juristische Service durch die Verbandsjuristen sehr geschätzt. Nicht nur bei gerichtlichen Verfahren, sondern auch bei den häufig unterschätzten, kleineren Konflikten standen die VAA-Ju-

risten den Mitgliedern beratend zur Seite. So gelingt es oft, unnötige Gerichtsverfahren zu vermeiden. Die VAA-Juristen verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei der Beratung von Führungskräften. Sie kennen die Unternehmen, Strukturen und

Besonderheiten der chemischen Industrie und wissen, was möglich ist.

An erster Stelle bei der juristischen Beratung standen auch im vergangenen Jahr Fragen zu Abmahnungen, Aufhebungs-



Als erfahrene Arbeitsrechtsexperten kennen die VAA-Juristen die Branche genau und bieten weit mehr als den sonst üblichen Rechtsschutz. Thomas Spilke, Gerhard Kronisch, Dr. Torsten Glinke, Stefan Ladeburg, Christian Lange, Ilga Möllenbrink, Manfred Franke, Dr. Martin Kraushaar und Stephan Gilow beraten kompetent, schnell und erfolgreich (v. l. n. r.). Foto: Leuschner – VAA

Fälle erledigt durch:

Obsiegen	9
Vergleich	62
Klageabweisung	8
Klagerücknahme	11
Anderweitige Erledigung	1

Noch insgesamt 106 Verfahren anhängig beim:

Arbeitsgericht	65
Landesarbeitsgericht	18
Bundesarbeitsgericht	9
Sozialgericht	7
Landessozialgericht	4
Amtsgericht	1
Oberlandesgericht	1
Verwaltungsgericht	1

verträgen und Kündigungen. Ebenfalls häufig gefragt war erneut die Beurteilung von Erstanstellungsverträgen oder Anstellungsverträgen beim Arbeitsplatzwechsel. Pensionierte Mitglieder beraten die Juristen des Verbandes insbesondere im Hinblick auf die Anpassung und die Sicherheit von Betriebsrenten. Ein besonderer Schwerpunkt bei der Rechtsberatung waren 2013 Restrukturierungen und alle sich daraus ergebenden Rechtsfragen. Besonders hoch war der Informations- und Beratungsbedarf auch bei den VAA-Mandatsträgern in den Betriebsräten und Sprecherausschüssen, besonders im Hinblick auf die im Frühjahr 2014 stattfindenden Betriebsrats- und Sprecherausschuwahlen.

Insgesamt lag die Zahl der durchgeführten Beratungen im vergangenen Jahr deutlich über 3.000. Zusätzlich zur individuellen Beratung informierten die VAA-Juristen zudem bei zahlreichen Veranstaltungen vor Ort über aktuelle rechtliche Fragestellungen.

Beistands- und Rechtsschutzfälle leicht rückläufig

Die Zahl der außergerichtlichen Vertretungen – der sogenannten Beistandsfälle – lag 2013 bei 300 (Vorjahr: 388). Davon wurden insgesamt 189 Beistandsachen erledigt. Thematisch ging es bei den außergerichtlichen Vertretungen vornehmlich um

Auflösungsverhandlungen, Zeugnisprüfungen und Ansprüche aus dem Arbeitnehmererfindergesetz. Auch sozialversicherungsrechtliche Widerspruchsverfahren waren Gegenstand mehrerer Beistandsfälle.

Bei den Rechtsschutzfällen, also den gerichtlichen Verfahren, lag die Gesamtzahl bei 198 (Vorjahr: 224). Im Vordergrund standen dabei vor allem Kündigungsschutzprozesse. Ebenfalls häufig geklagt wurde wegen unterbliebener Bonuszahlungen.

Von den insgesamt 198 Gerichtsverfahren wurden im vergangenen Jahr bereits 92 Fälle erledigt. 106 Verfahren sind noch anhängig. ■

MITGLIEDERENTWICKLUNG 2013

VAA wächst weiter

Die Zahl der VAA-Mitglieder ist im Jahr 2013 erneut deutlich gestiegen. Auch der Trend zu einem größeren Anteil studentischer und weiblicher Mitglieder im Verband setzt sich weiter fort.

Der VAA konnte die Zahl seiner Mitglieder im vergangenen Jahr erneut deutlich steigern. Mit 28.336 Mitgliedern zum Jahresende 2013 ist der VAA um 278 Mitglieder gewachsen. Während in den alten Bundesländern 312 Mitglieder hinzugekommen sind (Anstieg von 26.418 auf 26.730), ist die Mitgliederzahl in den neuen Bundesländern mit 1.606 Mitgliedern (2012: 1.640) leicht rückläufig. Die Zahl der im Berufsleben stehenden Mitglieder stieg von 17.874 auf 18.219, was einem Gesamtanteil von rund 64 Prozent entspricht.

Dass der VAA auch für den Nachwuchs attraktiv bleibt, zeigt das Wachstum bei der Zahl studentischer Mitglieder: Sie liegt inzwischen bei über 3.000. Dabei machen 2.800 Studenten von der kostenfreien Möglichkeit Gebrauch, zusätzlich zur Mitgliedschaft in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) Mitglied im VAA zu werden.

Ebenfalls eine wachsende Gruppe innerhalb der VAA-Mitgliedschaft sind Frauen, deren Anteil von 16,8 Prozent im Jahr 2012 auf 17,5 Prozent im Jahr 2013 stieg. Weiter gesunken ist hingegen die Zahl der Pensionäre im VAA: Sie fiel von 6.271 auf 6.107 Personen. Das Durchschnittsalter der VAA-Mitglieder lag Ende letzten Jahres bei 50,3 Jahren (Ende 2012: 51,1 Jahre). Der Anteil der in Werksgruppen organisierten Mitglieder blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 71 Prozent. ■

Stand	Mitgliederentwicklung	Gesamtmitgliederzahl
Ende 2002	+195	27.388
Ende 2003	-268	27.120
Ende 2004	-367	26.753
Ende 2005	-356	26.397
Ende 2006	-136	26.261
Ende 2007	+436	26.697
Ende 2008	+344	27.041
Ende 2009	-84	26.957
Ende 2010	+295	27.252
Ende 2011	+314	27.566
Ende 2012	+492	28.058
Ende 2013	+278	28.336

Im Berufsleben stehende Mitglieder nach Berufsgruppen

Beruf	Ende 2013	Ende 2012
Chemie	41,1 %	41,0 %
Ingenieurwissenschaften	23,0 %	23,3 %
andere naturwissenschaftliche Fachrichtungen	19,3 %	19,0 %
Wirtschaftswissenschaften	4,3 %	4,1 %
kaufmännische und technische Angestellte	4,0 %	4,1 %
sonstige Berufe	8,3 %	8,5 %
Gesamt	18.219 = 100 %	17.874 = 100 %

Einkommensumfrage läuft: Ende März ist Stichtag

Seit Anfang Januar läuft mit der VAA-Einkommensumfrage eine der wichtigsten Verbandsleistungen, die einen einzigartigen und detaillierten Überblick über die Gehaltsstrukturen der Branche liefert. Noch bis zum 31. März 2014 können sich Verbandsmitglieder an der selbstverständlich anonymisierten Umfrage beteiligen.



Foto: Designbüro merkwürdig

VAA-KALENDER 2014

Chemie kann auch Sport

Im Jahr 2014 geht es sehr sportlich zu: Neben dem zurzeit noch dominierenden Wintersport und der Fußballweltmeisterschaft in Brasilien im Sommer gibt es noch viele weitere Sportereignisse, darunter in vielen Randsportarten, die rund um den Globus für Furore sorgen werden. Grund genug für den VAA, den aktuellen Kalender dem Thema „Chemie & Sport“ zu widmen.

Ohne Frage: Für guten Sport braucht es gute Sportler. Aber ohne mindestens ebenso gutes Material steht auch die talentierteste Sportskanone heutzutage auf verlorenem Posten. Denn im Spitzensport werden wahre Materialschlachten geschlagen. Und hier kommt die Chemie ins Spiel. Ob Spezialbeschichtungen für Sprungski, Karbonschläger für Kufencracks oder PET-Trikots für Fussballer: Zuerst muss die Chemie stimmen, erst dann das Ergebnis. Der VAA-Kalender zeigt, wie viel Chemie im modernen Sport steckt.

Traditionell wurde der Kalender gemeinsam mit Professor Guido Ludes vom Studiengang Kommunikationsdesign der Hochschule RheinMain umgesetzt. Teil des Teams war der ehemalige Student der Hochschule und jetzige Dozent Kai Staudacher. Mit seinem Frankfurter Designbüro merkwürdig hat der Diplom-Desig-



Foto: Udo W. Beier

ner die Emotionen des Sports farbenfroh und humorvoll in Szene gesetzt. Die Motive sind analog mit Hilfe von Sprühfarbe und selbst erstellten Schablonen in mehrfachen Schichten auf Holzplatten erstellt. Selbst die Typografie der Kalendarien wurde nicht am Rechner gesetzt, sondern mit Rubbelbuchstaben per Hand aufgebracht.

Gekrönt wurde diese stets konstruktive Zusammenarbeit durch die Bronze-Aus-

zeichnung des renommierten und internationalen Gregor-Kalender-Awards des Grafischen Clubs Stuttgart e. V. (siehe Foto). Bei weiteren zwei Award-Einreichungen stand bei Redaktionsschluss das Ergebnis noch nicht fest. Leider hängen freudige und traurige Ereignisse oft eng zusammen: So verstarb Guido Ludes Ende Dezember nach langer und schwerer Krankheit. Ihm ist die Auszeichnung mit dem Gregor-Kalender-Award gewidmet.

Der Großteil der aus unterschiedlichen Materialien und Größen bestehenden Originalwerke kann käuflich erworben werden. Bevor der offene Verkauf ab dem 1. März beginnt, haben alle VAA-Mitglieder ein Vorkaufrecht. Zur Klärung verschiedener Details zu erhältlichen Motiven, Größen und Preisen können sich Interessenten an den Originalen direkt an Kai Staudacher unter kai@merkwuerdig.com wenden. ■

FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Altersfreizeit auch für Leitende

In Zeiten des demografischen Wandels gewinnen flexible Arbeitszeitmodelle immer mehr an Bedeutung. Eines davon ist die Altersfreizeit: Während Mitarbeitern ein fließender Übergang in den Ruhestand ermöglicht wird, profitieren Unternehmen länger vom Know-how älterer Arbeitnehmer. Im Interview erläutert der Sprecherausschussvorsitzende der Evonik Industries AG Dr. Wilfried Robers, warum auch leitende Angestellte ein Recht auf Altersfreizeit haben.



Mehr Zeit fürs Hobby? Ab 57 Jahren haben auch leitende Angestellte Anspruch auf mehr Freizeit im Alter. Foto: kzenon – Shutterstock

VAA Magazin: Gibt es für leitende Angestellte die Möglichkeit, Altersfreizeit zu nehmen?

Robers: Ja. Aber in der Praxis erkennen wir leider immer wieder, dass es bei diesem Thema zu einer Reihe von Missverständnissen kommt. Das häufigste Missverständnis ist, dass den Kollegen gesagt wird, Altersfreizeit sei für Leitende gar nicht vorgesehen.

VAA Magazin: Wie kommt es zu diesem Missverständnis?

Robers: Zum einen wurde im Bereich der Leitenden in den vergangenen Jahrgängen fast flächendeckend Altersteilzeit genutzt. Bei Teilnahme an Altersteilzeitangeboten entfällt aber die Möglichkeit von Altersfreizeiten.

Zum anderen haben die Väter des Akademiker-Manteltarifvertrages den Geltungsbereich etwas kryptisch ausformuliert. Da steht, dass der Vertrag nicht für leitende Angestellte gelte. Wer den Satz nicht zu Ende liest, kommt tatsächlich zu dieser Fehlinterpretation. Wer ihn aber vollständig liest, erkennt, dass leitende Angestellte im Sinne des Akademiker-Manteltarifvertrages diejenigen sind, die gemäß Betriebsverfassungsgesetz als Leitende anzusehen sind und – das ist ganz wichtig – deren vertragliche Komponenten in jedem einzelnen Punkt mindestens genauso gut sind wie im Akademiker-Manteltarifvertrag beschrieben. Daher haben auch leitende Angestellte ab dem Alter von 57 Jahren Anspruch auf Altersfreizeit.

VAA Magazin: Viele gehen also von falschen Tatsachen aus und fordern die Altersfreizeit gar nicht erst ein.

Robers: Das ist auf der Seite der Mitarbeiter so, aber auch aufseiten der Personaler. Die sagen dann den Kollegen guten Gewissens, dass Altersfreizeit für Leitende nicht möglich sei. Da bedarf es gerade in Zeiten, in denen wir Altersteilzeit langsam hinter uns lassen, mehr Aufklärung, damit leitende Angestellte wissen, dass auch sie Altersfreizeiten nehmen können.

VAA Magazin: Wie sieht es denn in der Praxis in den Unternehmen aus, etwa bei Evonik?

Robers: Es wird in unterschiedlichster Weise wahrgenommen. Als großes Unternehmen haben wir bei Evonik unterschiedliche Standorte und Ausprägungen. In manchen Bereichen ist Altersfreizeit völlig unproblematisch, zumal wir als Leitende ja auch das Instrument der Arbeitszeitsouveränität haben. Wer aufgabenorientiert arbeitet, spricht sich mit dem Chef ab, wann er zu Hause bleibt und wann er im Büro ist. Ab dem Alter 57 kann man dann die zweieinhalb Stunden pro Woche an Altersfreizeit mit in das Gedankenmodell einbeziehen. Es wird ja nicht genau gerechnet: Es geht da eher um die gefühlte Arbeitsbelastung, die abzubauen ist und über die man mit dem Vorgesetzten reden muss.

Es gibt aber auch einige Bereiche, in denen die Vorgesetzten nicht Bescheid wissen und in denen es auch mit der Arbeitszeitsouveränität Schwierigkeiten gibt. In einem nicht ganz optimalen Führungsverhältnis gibt es einiges zu verbessern und da ist Altersfreizeit nur ein Mosaiksteinchen von vielen.

VAA Magazin: Was kann der VAA tun, um das Bewusstsein der Mitglieder für Altersfreizeitmodelle zu schärfen?

Robers: Es muss in den Publikationen noch einmal deutlicher gemacht werden, für wen der Akademiker-Manteltarifvertrag gilt. Daraus muss hervorgehen, dass Altersfreizeiten vertraglich vereinbart sind, sowohl für leitende als auch für nichtleitende Angestellte.

VAA Magazin: Was sind aus Ihrer Sicht die größten Vorteile der Altersfreizeit gegenüber der Altersteilzeit?

Robers: Altersfreizeiten sehen ja vor, dass Mitarbeiter nicht vorzeitig aus dem Betrieb ausscheiden, sondern dem Unterneh-



Foto: VAA

Dr.
Wilfried
Robers

ist Vorsitzender des Gesamtsprecherausschusses der Evonik Industries AG, Vorsitzender der VAA-Landesgruppe Westfalen und der Kommission Aufsichtsräte sowie Mitglied im Sozialpolitischen Ausschuss der ULA.

men mit ihrer Arbeitskraft, ihrem Know-how und ihrer Erfahrung für eine längere Zeit erhalten bleiben.

Es ist vonseiten des Unternehmens eine Wertschätzung gegenüber dem Mitarbeiter, für altersgemäße Arbeitsbedingungen zu sorgen und das Arbeitsvolumen ab 57 Jahren entsprechend zu reduzieren. Im Gegenzug profitiert das Unternehmen länger vom Know-how älterer Mitarbeiter. In Zeiten des demografischen Wandels stellt dies einen Wert für das Unternehmen selbst dar.

VAA Magazin: Ein fließender Übergang in den Ruhestand ist für Arbeitnehmer sicherlich angenehmer als der harte Schnitt von der aktiven zur passiven Altersteilzeit.

Robers: In der Tat. Ich habe mit vielen Kollegen gesprochen, denen Altersteilzeit angeboten wurde, wo es auch teilweise in früheren Jahren einen gewissen Druck vonseiten des Unternehmens gab: Die haben mir gesagt, dass sie eigentlich noch gar nicht ausscheiden wollten, aber ihnen nur eine Ja-Nein-Möglichkeit angeboten worden war. Viele haben mir gegenüber bestätigt, einen gleitenden Übergang in die Pension zu bevorzugen. Da ist eben die Altersfreizeit ein wichtiges Element. ■

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Mit jeder Stimme stärker

Für eine funktionierende Mitbestimmung braucht man auch starke Sprecherausschüsse. So finden parallel zu den Betriebsratswahlen in den mitbestimmten Unternehmen der chemischen Industrie im ersten Halbjahr 2014 Sprecherausschusswahlen statt. Hier wählen die leitenden Angestellten ihr Vertretungsorgan im Betrieb. Im Gespräch mit dem VAA Magazin stellt der 2. VAA-Vorsitzende Rainer Nachtrab, zugleich Vorsitzender des Sprecherausschusses der BASF SE und des Konzernsprecherausschusses der BASF, die Bedeutung der Wahlen heraus.

VAA Magazin: Für leitende Angestellte sind Sprecherausschusswahlen sehr wichtig. Warum eigentlich?

Nachtrab: Weil der Sprecherausschuss DAS Vertretungsorgan der Leitenden ist. Immer dann, wenn es um ihre Interessen und Rechte als Arbeitnehmer geht, ist der Sprecherausschuss zur Stelle. Er vertritt nicht nur die individuellen, sondern auch die kollektiven Interessen der leitenden Angestellten. Ob beim Thema Vergütung, bei Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung oder bei Aktienprogrammen: Der Sprecherausschuss schafft Rahmenbedingungen für alle Leitenden, beispielsweise durch Richtlinien und Vereinbarungen. Gerade kollektivrechtlich können Sprecherausschüsse viel mehr

leisten als einzelne Leitende per Einzelvertrag mit dem Unternehmen. Mit ihrer Stimme entscheiden die leitenden Angestellten, wer sich in den nächsten vier Jahren für ihre Interessen einsetzt.

VAA Magazin: Wie sieht der Einsatz für die individuellen Interessen aus?

Nachtrab: Individuell ist der Sprecherausschuss der Ansprechpartner für jeden einzelnen leitenden Angestellten. Jeder kann auf die Erfahrungen der Sprecherausschussmitglieder zurückgreifen und auf die Unterstützung des Sprecherausschusses zählen. Das gilt auch für Probleme und sonstige individuelle Angelegenheiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

VAA Magazin: Wieso kommt es auf eine möglichst hohe Wahlbeteiligung an?

Nachtrab: Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die politische Legitimation des Sprecherausschusses gegenüber der Unternehmensleitung. Das ist sozusagen das Fundament für einen starken und durchsetzungsfähigen Sprecherausschuss und damit für eine erfolgreiche Arbeit. Deswegen sollten alle Leitenden an der Wahl teilnehmen. Mit jeder Stimme wird der Sprecherausschuss in seiner Durchschlagskraft stärker.

VAA Magazin: Was tun, wenn der Terminkalender eine Teilnahme an den Wahlen verhindert?

Nachtrab: In der Tat haben gerade Führungskräfte nicht immer Zeit für eine Stimmabgabe im Wahllokal. Das ist aber überhaupt kein Problem, denn man kann – wie bei der Betriebsratswahl auch – problemlos die Briefwahl beantragen.

VAA Magazin: Momentan ist die Wirtschaftslage eher positiv. Das kann sich ändern. Was tun, wenn Unternehmen in Krisenzeiten von ihren leitenden Angestellten Einschnitte einfordern?

Nachtrab: In der Mehrzahl verfügen gerade leitende Angestellte über einen ausreichend hohen Anteil variabler Bezüge. Für die Unternehmen ist dies eine sehr gute Möglichkeit zur entsprechenden Flexibilisierung der Personalkosten. Nur dort, wo die Flexibilität der variablen



Rainer Nachtrab ist 2. Vorsitzender des VAA. Der Diplom-Ingenieur ist zudem Vorsitzender des Sprecherausschusses der BASF SE und des Konzernsprecherausschusses der BASF sowie Vertreter der leitenden Angestellten im BASF Europa Betriebsrat. Foto: VAA

*In der betrieblichen Mitbestimmung darf kein Stuhl leer bleiben. An den Tisch gehören alle Unternehmensakteure: Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Geschäftsleitung.
Foto: Iseckglasner – Fotolia*

Bezüge nicht ausreichend groß ist, kann eine solche Forderung überhaupt Sinn ergeben. Dies gilt ausdrücklich nur für wirtschaftliche Notsituationen eines Unternehmens und nicht für übliche konjunkturelle Schwankungen.

VAA Magazin: Was ist mit Einschnitten bei fixen Bezügen?

Nachtrab: Hier muss man wissen, dass Fixgehälter in der Regel einzelvertraglich vereinbart sind. Daran kann also nicht gerüttelt werden.

VAA Magazin: Wie ist es um die Zusammenarbeit des Sprecherausschusses mit der Unternehmensführung bestellt?

Nachtrab: Hier hat der Sprecherausschuss im Unterschied zum Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte, sondern nur Mitwirkungsrechte. Dies macht eine andere Verhandlungskultur mit der Unternehmensleitung erforderlich.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats geben den gesetzlichen Rahmen vor. Partnerschaftliches Verhältnis zur Unternehmensleitung ist nicht zwingend notwendig. Denn die Unternehmensleitung ist auf die Zustimmung des Betriebsrats für bestimmte Maßnahmen wie Gehaltssysteme, Entlassungen oder Restrukturierungen angewiesen.

Der Sprecherausschuss hat verständlicherweise kein Mitbestimmungsrecht, sondern nur ein Mitwirkungsrecht. Nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung ist die Unternehmensleitung frei in der Gestaltung aller die leitenden Angestellten betreffenden Fragen, auch bei Dissens. Deshalb kann ein Sprecherausschuss seine Mitwirkungsrechte nur bei dauerhafter Anerkennung als Gesprächspartner erfolgreich ausüben. Nach unserem Selbstverständnis erfordert dieser feine, aber gewichtige Unterschied

geradezu eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Führungskräften und der Unternehmensleitung.

VAA Magazin: Inwiefern?

Nachtrab: Vor allem über Kompetenz und eine überzeugende Argumentation. Ganz besonders kommt es für Sprecherausschüsse auf eine hohe Legitimation an. Denn Arbeitgeber wissen genau, in welchem Maße die Wahlberechtigten ihrem Sprecherausschuss den Rücken stärken und ein überzeugendes Mandat geben.

Die Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung muss sich stets auch vertrauensvoll gestalten. Mittlerweile haben die meisten Unternehmen erkannt, dass Sprecherausschüsse die Interessen der Leitenden in konstruktiver Weise vertreten. Damit liefern sie ihren Beitrag zur guten Unternehmensführung und zu wichtigen Unternehmensentscheidungen.

VAA Magazin: Der Sprecherausschuss hat als – wie die Leitenden auch – eine Art Scharnierfunktion inne.

Nachtrab: Sicher haben wir als Sprecherausschuss in den Verhandlungen immer unseren Hut als Arbeitnehmervertreter auf und treten für unsere kollektiven Interessen ein. Gleichzeitig sind wir in unserer Doppelrolle aber auch Führungskräfte. Als solche wenden wir die Personalinstrumente anschließend auch selbst an.

Gerade wir als leitende Angestellte, die Mitarbeiter führen und Beurteilungssysteme anwenden, erleben ja, wie Personalsysteme auf unsere Mitarbeiter wirken. Deshalb meinen wir, dass HR unsere praktische Führungsexpertise rechtzeitig berücksichtigen sollte.

VAA Magazin: Wie unterstützt der VAA die Arbeit der Sprecherausschüsse?

Nachtrab: Ganz entscheidend. Ohne den VAA wäre eine sinnvolle ►



Sprecherausschussarbeit kaum denkbar. Der VAA ist nicht nur ein wichtiges Netzwerk über Unternehmensgrenzen hinaus, der Verband liefert vor allem die für die tägliche Sprecherausschussarbeit unbedingt nötige arbeitsrechtliche Basis. Hinzu kommen viele nützliche Weiterbildungsveranstaltungen und Seminare für VAA-Mandatsträger. Hier liegt der Fokus natürlich auch vermehrt auf arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Nicht zu vergessen ist schließlich der juristische Service: Bei individuellen Problemen beraten die VAA-Juristen schnell, kompetent und lösungsorientiert.

VAA Magazin: Mittlerweile gibt es das Sprecherausschussgesetz fast ein Vierteljahrhundert. Ihre Bilanz?

Nachtrag: Durchweg positiv. In den letzten 24 Jahren hat sich die Arbeit der Sprecherausschüsse absolut bewährt. Aufgrund dieses von der ULA mit kräftiger Unterstützung des VAA hart errungenen Gesetzes können die materiellen und arbeitsrechtlichen Bedingungen der Leitenden mit den allgemeinen Entwicklungen im betrieblichen Umfeld mithalten. Die Standards für die leitenden Angestellten fallen nicht vom Himmel. Standards müssen oft erkämpft und mühsam verteidigt werden. Das geht nur mit starken Sprecherausschüssen. Was man dabei nicht vergessen darf: Der konstruktive Austausch zwischen Unternehmensführung und Sprecherausschuss gibt positive Impulse für erfolgreiche unternehmerische Entscheidungen.

VAA Magazin: Haben sich die Sprecherausschüsse aus Ihrer Sicht fest in der Mitbestimmung verankert?

Nachtrag: Definitiv. Die Mitbestimmung in Deutschland ist ein wesentliches Element für den wirtschaftlichen Erfolg und die Stabilität des Wirtschaftsstandorts. Und die Sprecherausschüsse sind ein fester Bestandteil der Mitbestimmung. Das weiß auch die Politik. Trotz manchmal unterschiedlicher Interessen zwischen leitenden Angestellten in ihrer Arbeitnehmerrolle und Arbeitgebern findet meist ein tragfähiger Interessenausgleich statt. ■

Die Wählerliste als Schwerpunkt im Wahlverfahren

Aktuell werden in zahlreichen Unternehmen die Wählerlisten für die Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen erstellt und zwischen den beiden Wahlvorständen abgeglichen. Diese Arbeit der Wahlvorstände legt den Grundstock für die durchzuführenden Wahlen: Denn nur die in die Wählerliste zur Sprecherausschusswahl eingetragenen leitenden Angestellten sind zur Sprecherausschusswahl wahlberechtigt.

Um ein ausgewogenes und nachvollziehbares Verfahren bei der Zuordnung zu einer Wahl zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber bewusst ein Zuordnungsverfahren an den Anfang gestellt. Spätestens innerhalb von zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen haben sich die beiden Wahlvorstände gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den Leitenden zugeordnet haben. Unterstützung in diesem Verfahren kommt regelmäßig von den Personalabteilungen der Unternehmen, die den Wahlvorständen eine Liste mit den leitenden Angestellten zur Verfügung stellen. Hierzu ist der Arbeitgeber nach den jeweiligen Wahlordnungen auch verpflichtet. Für die Abgrenzung, wer Leitender ist und wer nicht, sind die gesetzlichen Definitionen in § 5 Abs. 3 BetrVG, ergänzend auch in § 5 Abs. 4 BetrVG entscheidend.

Für die Sprecherausschusswahl gilt: Alle Leitenden sind aktiv wahlberechtigt. Sofern nach Erstellung der Wählerliste noch leitende Angestellte neu eingestellt werden, kann die Liste bis zum Tag vor Beginn der Stimmabgabe ergänzt werden (§ 4 Abs. 3 der Wahlordnung). Passiv wahlberechtigt sind alle Leitenden, die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören. Nicht wählbar sind diejenigen, die regelmäßig für den Arbeitgeber als Verhandlungspartner gegenüber dem Sprecherausschuss auftreten.

Wie aber sieht es mit der Wahlberechtigung von Geschäftsführern kleiner Tochtergesellschaften aus, die zugleich noch einen Arbeitsvertrag als leitende Angestellte bei der Muttergesellschaft besitzen? Hier gilt: Bei der Sprecherausschusswahl im Unternehmen der Tochtergesellschaft ist der Geschäftsführer nicht wahlberechtigt, da er als Organ die Arbeitgeberfunktion innehat. Sofern der Geschäftsführer bei der Muttergesellschaft keinerlei Arbeitgeberbefugnisse ausübt, sondern dort „nur“ ein leitender Angestellter ist, kann man ihn in die Wählerliste aufnehmen.

Probleme ergeben sich bei der Tätigkeit für mehrere Gesellschaften oder bei Auslandsentsendungen: Für beide Konstellationen ist jeweils entscheidend, welche Gesellschaft das Direktionsrecht gegenüber dem Leitenden ausübt. Dort besteht auch die Wahlberechtigung. Bei der Auslandsentsendung kann man zudem darauf abstellen, ob eine Rückkehr des ausschließlich für einen ausländischen Betrieb tätigen leitenden Angestellten absehbar ist und diese noch in die Amtszeit des zu wählenden Sprecherausschusses fällt. Ist damit zu rechnen, besteht die Wahlberechtigung.

Bei Altersteilzeit kommt es auf die Konstellation an. Die Wahlberechtigung besteht, sofern der Leitende die Altersteilzeit mit reduzierter Arbeitszeit durchführt oder sich im Blockmodell noch in der aktiven Arbeitsphase befindet. Anders in der passiven Phase: Aufgrund der Freistellung ist der Leitende nicht mehr in die Organisation des Betriebes eingegliedert, sodass die Rechtsprechung eine Wahlberechtigung ablehnt. Eine Eingliederung in den Betrieb ist jedoch für die Arbeitnehmer anzunehmen, die sich in Elternzeit befinden, längere Zeit arbeitsunfähig sind oder in einem Homeoffice arbeiten.

Für die Elternzeit und bei längerer Arbeitsunfähigkeit gilt jeweils, dass eine Rückkehr im Zeitraum der Amtszeit des zu wählenden Sprecherausschusses wahrscheinlich ist. Im Zweifel ist die Wahlberechtigung zuzusprechen, da sonst das gesetzlich vorgesehene Wahlrecht eingeschränkt würde.



UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Aufsichtsräte erhalten Service nach Maß

Foto: Konstantin Yuganov – Fotolia

Derzeit haben VAA-Mitglieder etwa 55 Aufsichtsratsmandate in mehr als 40 mitbestimmten Unternehmen der chemischen Industrie inne. VAA-Mandatsträger sind kompetent und übernehmen Verantwortung. Sie setzen ihr Know-how zum Wohle der Unternehmen und der Belegschaft ein. Dabei werden die VAA-Aufsichtsratsmitglieder tatkräftig vom Verband unterstützt, ob in der Kommission Aufsichtsräte, auf den Aufsichtsrätetagungen oder in zahlreichen maßgeschneiderten Qualifizierungsseminaren.

In den Aufsichtsräten fast aller mitbestimmten Chemieunternehmen sitzen VAA-Mitglieder mit am Tisch, vornehmlich als Vertreter der leitenden Angestellten. „Doch der VAA hält darüber hinaus eine beträchtliche Zahl von Gewerkschaftssitzen und stellt auch einige Arbeitnehmervertreter“, ergänzt der Stellvertretende Hauptgeschäftsführer des VAA Manfred Franke. Im Verband ist Franke zuständig für die Aufsichtsratsarbeit. Der Rechtsanwalt hebt hervor: „Kraft der mit ihrem Mandat verbundenen Verantwortung genießen Aufsichtsräte bei uns besondere Unterstützung.“ Diese wird übrigens auch Aufsichtsratsmitgliedern aus allen anderen ULA-Mitgliedsverbänden zuteil.

Integraler Bestandteil des Verbandsservice sind die seit nunmehr 35 Jahren durchgeführten Aufsichtsrätetagungen. Auf den mit bis zu 45 Teilnehmern regelmäßig sehr gut besuchten Tagungen erörtern hochkarätige Referenten zweimal jährlich verschiedene aufsichtsratsrelevante Themen und Probleme. So referierte etwa auf der Herbsttagung 2013 Professor Laurenz Lachnit von der Universität Oldenburg zur Bilanzanalyse am Beispiel eines Geschäfts- und Konzernjah-

resabschlussberichts. Themen der nächsten Aufsichtsrätetagung am 28. und 29. März in Weimar sind die „Überwachung der Wirksamkeit der Risikomanagement-, Frühwarn-, internen Kontroll- und Revisionssysteme nach dem Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts“ sowie die „Haftung des Aufsichtsrats für Complianceverstöße“. Weitere Informationen dazu gibt es in der Rubrik Meldungen auf Seite 30 im VAA Magazin oder direkt in der VAA-Geschäftsstelle.

Neben speziellen, thematisch gegliederten Seminaren für Aufsichtsräte bietet der Verband zudem den staatlich anerkannten Zertifizierungskurs „Der Aufsichtsrat – Qualifikation für Mandatsträger“ an. Dazu der Stellvertretende VAA-Hauptgeschäftsführer Franke: „Der Kurs richtet sich sowohl an Aufsichtsratsmitglieder als auch an Kandidaten und potenzielle Mandatsträger.“ Dieser gemeinsam mit der Europäischen Fernhochschule Hamburg (Euro-FH) entwickelte Fernstudiengang wird seit 2011 an der Euro-FH exklusiv für VAA-Mitglieder angeboten.

Des Weiteren kooperiert der VAA mit dem Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat (AdAR),

einer unabhängigen Institution für die vom Deutschen Corporate Governance Kodex geforderte stetige Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsräten. Der Arbeitskreis ist Teil eines Netzwerks professioneller Partner aus Praxis, Lehre, Beratung und Politik. Im Rahmen der Kooperation können alle VAA-Mitglieder, die ein Aufsichtsratsamt bekleiden, von den AdAR-Leistungen profitieren. Dazu gehören unter anderem eine große Online-Bibliothek für Aufsichtsräte und regelmäßige Fachbeiträge zu aktuellen Themen der Aufsichtsratsarbeit.

Ob bei Wahlkampagnen im Vorfeld von Aufsichtsratswahlen oder bei fachlichen Herausforderungen im Amt: Der Verband steht seinen Aufsichtsräten mit Rat und Tat zur Seite. „Mit dem VAA im Rücken sind unsere Mandatsträger bestens für die Aufsichtsratsarbeit aufgestellt“, so Manfred Franke. „Wir haben stets ein offenes Ohr für Probleme. Wir wollen und wir können helfen, wo es nur geht.“ Auch deshalb lasse sich der aktuelle Slogan der VAA-Betriebsratswahlkampagne problemlos auf die Aufsichtsratsarbeit übertragen. Franke fasst schmunzelnd zusammen: „JAA zum VAA! Dem ist nichts hinzuzufügen.“ ■

ZUSAMMEN ARBEITEN

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 im deutschen Wirtschaftsleben. Bei einer Tasse Espresso werden zwei Personen gefragt, die es wissen müssen. In der fünften Ausgabe von „Dialog & Espresso“ kommen Horst Angeletti (Sprecher der VAA-Fraktion im Betriebsrat der BASF SE in Ludwigshafen) und Rainer Nachtrab (Vorsitzender des Sprecherausschusses der BASF SE und Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der BASF) zu Wort. Sie sprechen über ihre Zusammenarbeit als Interessenvertreter der AT-Angestellten und der leitenden Angestellten im gleichen Unternehmen.

Sie vertreten die Interessen der deutschen Führungskräfte in einem Unternehmen, das Standorte rund um die Welt betreibt. Wie wirkt sich das auf Ihre Arbeit in den Gremien aus?

NACHTRAB: In einer globalisierten Welt, wo Ludwigshafen für die BASF zwar immer noch ein Riesenschwerpunkt ist, sich das Geschäft aber weltweit entwickelt und die BASF-Standorte weltweit agieren, versucht das Unternehmen natürlich auch, die HR-Prozesse global stärker zu harmonisieren. Wir haben inzwischen mit der Best-Team-Strategie eine erste globale HR-Strategie. Leitende Angestellte und Sprecherausschüsse gibt es formal aber nur in Deutschland, wobei die Arbeitnehmerinteressen der BASF-Führungskräfte global große Parallelen aufweisen. Die Herausforderung tut sich für uns dort auf, wo neue globale HR-Policies mit uns als lokal zuständigem Sprecherausschuss der BASF SE verhandelt werden, weil dabei der Verhandlungsspielraum eingeschränkter ist.

ANGELETTI: Natürlich schlagen solche Entwicklungen auch im Betriebsrat auf, nicht nur im AT-Bereich, sondern auch im Tarifbereich. Global bedeutet ja häufig neben einer Vereinheitlichung auf regionaler Ebene auch eine Anpas-

sung vertikal über die gesamte Belegschaft. Allerdings gilt bei uns das Betriebsverfassungsgesetz, das verbindlichere Spielregeln vorgibt als im LA-Bereich.

Grundsätzlich brauchen wir globale Prozesse, die den lokalen Gegebenheiten Rechnung tragen. Als Mitarbeiter im Controlling habe ich damit tagtäglich zu tun. Wir sind da schon sehr weit, ohne eine gewisse weltweite Harmonisierung wären wir heute vermutlich gar nicht mehr handlungsfähig. Ich gebe zu, dass dies im HR-Bereich ungleich schwieriger ist. Entscheidungen im HR-Bereich auf Konzernebene betreffen alle Kolleginnen und Kollegen weltweit und treffen damit auf unterschiedliche Befindlichkeiten. Der Betriebsrat der BASF SE vertritt bei solchen Fragestellungen bestmöglich die Interessen der Belegschaft in Ludwigshafen, die er aus eigener Erfahrung am besten kennt und zu deren Vertretung er ja auch durch das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet ist.

Die Rahmenbedingungen ändern sich also. Wie funktioniert in diesem Umfeld die Zusammenarbeit von Sprecherausschuss und Betriebsrat?

NACHTRAB: Die Leitenden sind in ihrer hauptberuflichen Funktion disziplinarische Vorgesetzte, die Unternehmensentscheidungen umsetzen. Als Vertreter des mittleren Managements befinden sie sich in einer Sandwichposition zwischen Topmanagement und Mitarbeitern. In diesem Spannungsfeld müssen sie die Mitarbeiter in Change-Prozessen erfolgreich mitnehmen und motivieren. Gleichzeitig sind sie aber auch selbst Arbeitnehmer. Der Sprecherausschuss ist die Vertretung für die Arbeitnehmerinteressen der Leitenden im Hinblick auf wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen. Die sind grundsätzlich die gleichen wie bei den Nicht-Leitenden, seien es Vergütung, Beschäftigungssicherung, betriebliche Altersversorgung oder die Herausforderungen des demografischen Wandels. Da gibt es eine ganz klare gemeinsame Linie. Der VAA und die VAA-Werksgruppen in den Unternehmen haben eine Klammerfunktion. Sie müssen dafür sorgen, dass der VAA sowohl im Betriebsrat als auch im Sprecherausschuss vertreten ist und dass der Informationsaustausch zwischen der VAA-Fraktion im Betriebsrat und dem Sprecherausschuss organisiert ist. Da sind Vernetzung und gegenseitige Wertschätzung der handelnden Personen



Rainer Nachtrab (links) und Horst Angeletti vertreten im Sprecherausschuss und im Betriebsrat die Interessen der Führungskräfte bei der BASF. Fotos: BASF

entscheidend und das funktioniert bei uns sehr gut. Gleichzeitig muss sich der Sprecherausschuss als Gremium auch mit der Betriebsratsspitze austauschen. Es darf keinen gegenseitigen Fronten geben.

ANGELETTI: Da kann ich Dir nur voll zustimmen, Rainer. Im Betriebsrat stellt sich aufgrund der Größe der Belegschaft eine weitere Herausforderung. Wir müssen dafür sorgen, dass im Vorfeld von Entscheidungen ein Austausch stattfindet. Gerade wenn ein Betriebsrat mit 55 Mitgliedern so groß ist wie hier am Standort. Als VAA-Vertreter im Betriebsrat tauschen wir uns da natürlich auch mit der Betriebsratsspitze aus. Wenn man langfristige Lösungen schaffen will, darf sich keine Gruppe ausgegrenzt oder benachteiligt fühlen. Keiner hat etwas von Lösungen, die nicht alle mittragen, denn die haben eine kurze Halbwertszeit.

Warum sollten gerade die AT-Angestellten und die Leitenden an den Betriebs- und Sprecherausschusswahlen teilnehmen?

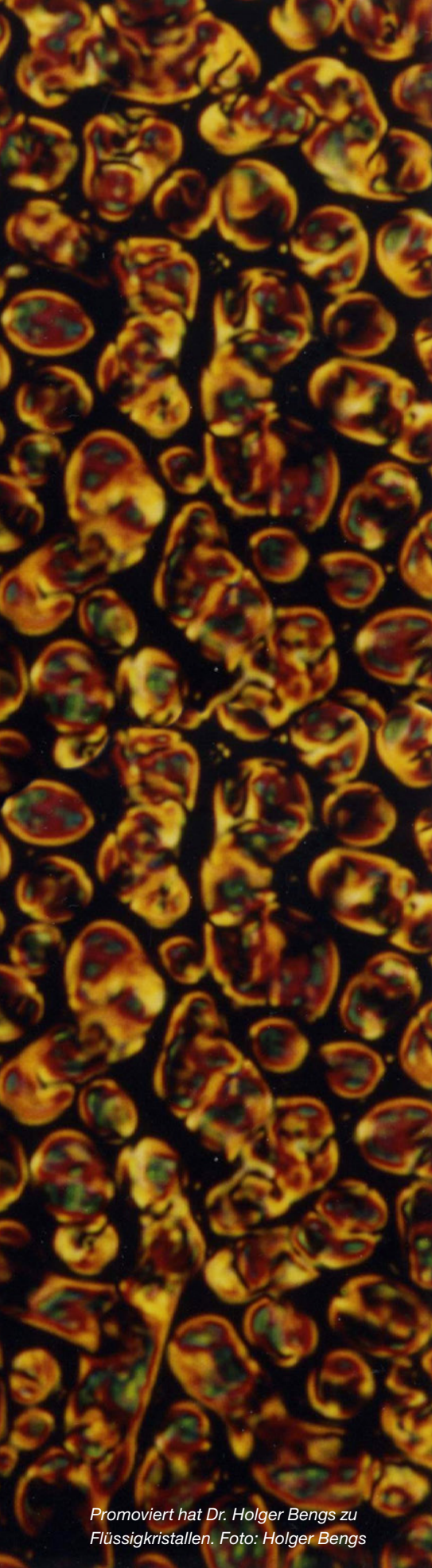
ANGELETTI: Zunächst möchte ich anmerken, dass grundsätzlich alle Mitarbeiter wählen gehen sollten. Nun zu den AT-Angestellten: Sie sind eine große und wachsende Gruppe. Wenn sie nicht wählen, besteht die Gefahr, dass

ihre Interessen nicht adäquat vertreten werden, weil nicht genug Betriebsratsmitglieder aus dieser Gruppe kommen. Und wenn wir nochmals an den bereits genannten Aspekt der Globalisierung anknüpfen: Die AT-Angestellten sind es, die in den Netzwerken mit den Profit-Centern und mit den anderen Regionen beteiligt sind. Wir können in die Betriebsratsarbeit neben unserem Fachwissen aus den verschiedenen Bereichen – zum Beispiel Forschung, Technik, Produktion oder Marketing – auch dieses Prozess-Know-how, diese Sichtweise auf die Globalisierung einbringen. Und das ist wichtig, nicht nur für die AT-Angestellten, sondern für das Wohl der gesamten Belegschaft!

NACHTRAB: Bei den Betriebsratswahlen geht es darum, dass möglichst viele AT-Angestellte wählen gehen, damit der VAA einen entsprechenden Stimmanteil bekommt und die Interessen im AT-Bereich adäquat vertreten kann. Bei den Sprecherausschusswahlen gibt es in aller Regel nur den VAA. Hier stärkt eine hohe Wahlbeteiligung die politische Legitimation des Gremiums. Wir haben deshalb hier vor Ort zum Beispiel ein E-Mail-Tool eingerichtet, mit dem sehr einfach die Briefwahlunterlagen per elektronischem Knopfdruck angefordert werden können.

ANGELETTI: Die AT-Angestellten unterstützen wir ebenfalls bei der Briefwahl, indem wir Ihnen entsprechende Anträge – diesmal auch zweisprachig – zusenden. Die Hürde zur Wahlbeteiligung ist damit sehr gering. Ich wünsche mir, dass sich möglichst viele Wähler einmischen, auch nach der Wahl! Wir haben 27 VAA-Kandidaten für den Betriebsrat, die bereit sind, sich neben ihrer hauptberuflichen Arbeit ehrenamtlich zu engagieren und Zeit hineinzustecken. Das ist nicht selbstverständlich. Wir kennen die Arbeit und die Anliegen der Gruppe, die wir vertreten, aus eigener Erfahrung am besten. Wir sind authentisch.





DR. HOLGER BENGES, BCNP CONSULTANTS GMBH

Grenzgänger zwischen Welten

Im VAA gibt es viele interessante Menschen mit verschiedenen Berufen und unterschiedlichen Lebenswegen. Deshalb wird in der Porträtserie des VAA Magazins jeweils ein VAA-Mitglied näher vorgestellt. Dieses Mal: Dr. Holger Benges, geschäftsführender Gesellschafter der BCNP Consultants GmbH in Frankfurt am Main und Einzelmitglied in der VAA-Landesgruppe Hessen.

Von Timur Slapke

Am Spruch „Ein Chemiker kann alles“ ist viel Wahres dran. Chemiker können sich schnell in neue Sachverhalte einarbeiten. Sie müssen stets mit dem Unbekannten umgehen. Aber auch Chemiker haben ihre Grenzen. Zum Beispiel, wenn sie sich mit Biologen oder Betriebswirten auseinandersetzen müssen. Genau diese Grenzen überschreitet Dr. Holger Benges mit seinem Beratungsunternehmen BCNP Consultants tagtäglich. „Nehmen wir etwa die Bereicherung der Chemie durch enzymatische und biotechnologische Prozesse. Das können Chemiker allein kaum leisten, der interdisziplinäre Austausch ist wichtig.“ Hier setzt der gelernte Polymerchemiker mit seinem Team an. Ob in der Wissenschaft, in der Industrie oder auf dem Finanzmarkt – Benges wandelt nahezu spielerisch in verschiedenen Welten.

Nach seiner Diplomarbeit im Bereich der makromolekularen Chemie hat sich Holger Benges zum Wechsel aus dem flachen, kühlen Niedersachsen ins Rhein-Main-Gebiet entschieden. „Bei Professor Helmut Ringsdorf in Mainz bin ich in einem Arbeitskreis zu den Themen Life Science und Materialwissenschaften gelandet. Promoviert habe ich über Flüssigkristalle.“ Zur Faschnachtszeit hat jener Professor hochwissenschaftliche Vorträge auch schon mit einer roten Pappnase gehalten. Der unkonventionelle und kommunikative Führungsstil hat Benges' Führungsverständnis nachhaltig beeinflusst.

Noch während der Promotion ist Benges Mitglied in der Gesellschaft Deutscher

Chemiker (GDCh) geworden. Kurz darauf gab es auf einer Messe erste Kontakte mit dem VAA, die schließlich den Anstoß zu einer Mitgliedschaft gegeben haben. „Aus-schlaggebend waren für mich damals die Informationen über Chemiker im Beruf und die Rechtsberatung“, gesteht Benges. Nicht ohne Grund: Denn die Situation auf dem Arbeitsmarkt war um 1993 für Chemiker beileibe kein Zuckerschlecken mehr. Die Epoche der Restrukturierungen, Fusionen und Abwicklungen hatte begonnen. Zudem schlug die Phase des Überangebots an Absolventen in der Chemie voll durch.

Frankfurt-Höchst statt Santa Barbara

Da war es gut, verschiedene Optionen zu erwägen. So wie Benges, der nie nur auf die klassisch-industrielle Forschungskarriere fixiert war. „Für mich war auch immer ein fachfremder Ansatz denkbar.“ Umso kuroser dann, dass der gebürtige Hannoveraner bereits mit seiner neunten Bewerbung eine Stelle bei Hoechst finden konnte. „Andere haben zu der Zeit 150 Bewerbungen geschrieben. Ich war übrigens der letzte Chemiker, der bei Hoechst in der ehemaligen Zentralforschung angefangen hat“, erinnert sich der heute 50-jährige Benges an den Beginn seiner beruflichen Laufbahn. Um ein Haar wäre es gar nicht erst dazu gekommen: Denn kurz vor dem Bewerbungsgespräch hatte der frisch promovierte Chemiker bereits ein Stipendium für Santa Barbara in der Tasche. „Es war alles dingfest. Ich hatte bereits vom DAAD das erste Geld erhal-

Promoviert hat Dr. Holger Benges zu Flüssigkristallen. Foto: Holger Benges

ten.“ Bei der Wahl zwischen Kalifornien und dem heutigen Industriepark Höchst zog der Sunshine State letztlich den Kürzeren.

Für Holger Bengs ging es von den Materialwissenschaften in den Bereich bioabbaubare Polymere für die pharmazeutische Entwicklung. Schon nach zwei Jahren wurde er zum Projektleiter Biokatalyse befördert. Nachdem Bengs gemeinsam mit seinen Kollegen ein Netzwerk und ein Patentportfolio für eine damals noch neuartige Polymeranwendung aufgebaut hatte, dürstete es ihn nach etwas Neuem. Das Problem: In diesen Jahren wurde Hoechst erst um-, dann „wegorganisiert“. Und Bengs war mittendrin: „Forschung als Durchlauferhitzer für die weitere Karriere war damals unmöglich für mich.“ Es erwies sich als Vorteil, dass sich Holger Bengs parallel zum Job bei den Studenten des Arbeitskreises Börse in Mainz engagierte. Der Aktienmarkt hat den aus einer Familie von Bankkaufleuten und Versicherungsangestellten stammenden Chemiker schon immer interessiert. „Dann habe ich angefangen, das Journal des Arbeitskreises herauszugeben.“ Dadurch hat Bengs das journalistische Schreiben gelernt – und schnell gute Texte zu schreiben, ist eine Fähigkeit, die er heute nicht mehr missen möchte.

Mit dem Jahrtausendwechsel hat Bengs den Laborkittel endgültig an den Nagel gehängt: Im Business Outfit wagte er sich ins Börsenumfeld. „Bei dem Kapitalmarktspezialisten Going Public habe ich in Frankfurt zwei Jahre lang Börsengänge analytisch begleitet und bin von Analystenkonferenz zu Analystenkonferenz geflitzt.“ Es gab einen enormen Informationsdurst, der gestillt werden musste. Von Höchst bis in die Frankfurter City ist es zwar nicht weit, aber das Arbeitsgefühl könnte unterschiedlicher kaum sein. „Die wilde Zeit des Neuen Marktes habe ich mitgemacht“, erinnert sich Bengs mit einem Anflug von Nostalgie. Von der Forschung in die Industrie, von der Industrie in die Finanzwelt. „Ich sehe mich selbst als Grenzgänger“, erläutert Holger Bengs sein Lebensmotto. Schon in den neunziger Jahren hat er an der FernUni Hagen ein BWL-Studium mit Schwerpunkt Marketing absolviert. Doch irgendwann wurden dem rheinisch-hessisch-resozialisierten Niedersachsen, der privat mit seiner Frau in München wohnt, die Zwänge als Börsenberichtersteller zu groß.



Seit 2002 ist Dr. Holger Bengs geschäftsführender Gesellschafter der BCNP Consultants GmbH. Das Beratungsunternehmen ist in den Bereichen Biotech, Chemie, Nanotech und Pharma aktiv. Bengs ist seit 1994 Mitglied im VAA. Foto: BCNP

Als Einzelkämpfer hat sich Bengs 2002 auf den Weg gemacht: E-Mails schreiben, Telefonate führen und Netzwerke knüpfen. Mit Erfolg. „Bereits im Januar hatte ich meine ersten beiden Aufträge: die Betreuung eines Investments in den USA für einen Wagniskapitalgeber und die Koordination des Jahres der Chemie für die Chemieträgerorganisation, zu denen ja auch der VAA gehört, gegenüber dem Bundesministerium.“ Mit seiner Consultingfirma ging es für Bengs, der maßgeblich an der Ausarbeitung der studentischen VAA-GDCh-Doppelmitgliedschaft beteiligt war, stetig aufwärts.

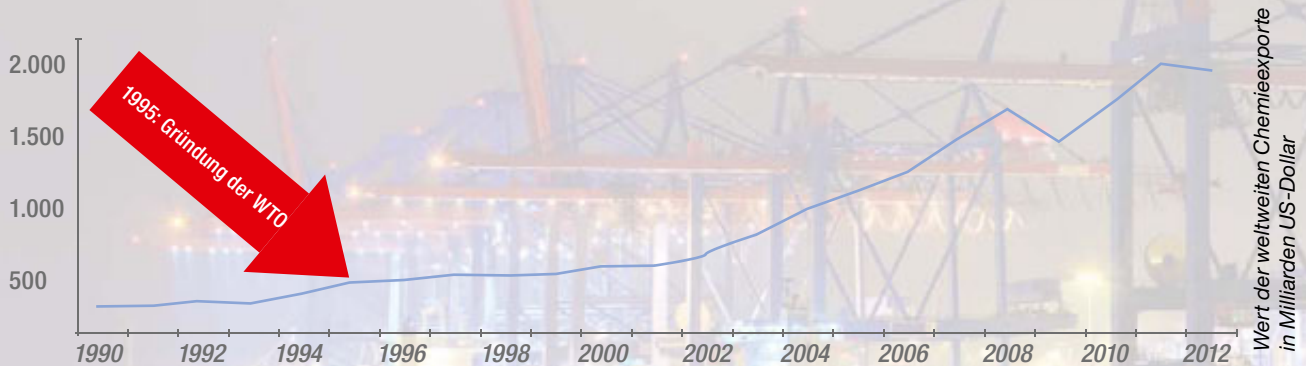
Mittlerweile ist BCNP als Partner für Start-ups, den Mittelstand und die Großindustrie eine gute Adresse. „Wir sprechen die Sprache der Wissenschaftler, aber haben gleichzeitig das kaufmännische Verständnis.“ In seinem Team arbeiten Naturwissenschaftler und Kaufleute gemeinsam zusammen. Hinzu kommt Bengs' Fähigkeit, für beide Seiten Sympathien zu hegen: den innovativen Forscher und den vermarktenden Betriebswirt. Mit seinem Unternehmen erschließt und vermittelt Holger Bengs neue Marktmöglichkeiten. Es sei wie bei einer Tischplatte als interdisziplinärer Know-how-Plattform, auf der die BCNP-Berater agieren, erläutert Bengs. Das Tiefenwissen hat der Kunde. „Wir verstehen ihn und können von der Tischkante in jeder Richtung in den Markt springen. Wir unterstützen bei der Gründung, der Finanzierung und der Geschäftsentwicklung

– vom Zusammentragen der Zahlen und Fakten bis zur Aufstellung eines strukturierten Businessplans.“

Wo setzt man da überhaupt an? „Man muss die Technologie verstehen und das Alleinstellungsmerkmal erkennen“, erklärt Bengs. Gerade Start-ups unterschätzen häufig den Aufwand des Marketings und vor allem des Vertriebs – da kann das Produkt noch so gut sein. Umgekehrt vermittelt Bengs' Team innovative Produktideen auch an Großunternehmen und unterstützt als verlängerter Arm das Inhouse-Consulting der Großen. So kommen inzwischen auch Spezialaufträge zur Marktforschung oder zur Bewertung neuer Technologien aus der Chemie- und Pharmaindustrie.

Börse, Businesspläne, Beratung – fehlt dem gelernten Chemiker Holger Bengs nicht ab und zu das Labor? Keineswegs, versichert der Allrounder. „Was ich aber nicht missen möchte, ist die Denkstruktur des Chemikers. Probleme in kleine Aufgaben herunterbrechen und Lösungen zu finden, ist dem Chemiker eigen.“ Auch das unternehmerische Denken ist Bengs wichtig. „Dabei kommt es mir auf einen transparenten Führungsstil an.“ Das motiviere und Sorge für Nachvollziehbarkeit bei den Zusammenhängen. „Meine Kollegen können alles wissen, was ich weiß. Wenn sie mein Alter erreicht haben, werden sie mein heutiges Kompetenzlevel deutlich übertreffen“, ist sich Bengs sicher und nickt zuversichtlich. ■

Liberalisierter Welthandel: Katalysator für Chemieexporte



Hintergrundfoto: motorradcbr – Fotolia. Daten: Welthandelsorganisation (WTO)

WTO-Abkommen: Kleinster gemeinsamer Nenner

Der Jubel war groß, als sich die Mitglieder der Welthandelsorganisation WTO im vergangenen Dezember auf Bali nach fast 20 Jahren erstmals wieder auf ein neues Welt Handelsabkommen einigten. Es sieht vor, den Welthandel durch den Abbau bürokratischer Einfuhrhemmnisse zu erleichtern. Gleichzeitig sollen die Entwicklungsländer von verringerten Agrarsubventionen und einem besseren Marktzugang in den Industrie- und Schwellenländern profitieren. Die Freude war auch deshalb so groß, weil eine Erneuerung der weltweiten Handelsregeln lange Zeit als kaum möglich galt. Denn in der WTO gilt das Einstimmigkeitsprinzip, den Vertragstexten müssen also alle 159 Mitgliedstaaten zustimmen. Das birgt viel Erpressungs- und Drohpotenzial für einzelne Staaten. Und so ist das Abkommen von Bali im Ergebnis zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber eben nur ein kleiner Schritt. Für eine umfassende Handelsliberalisierung wäre mehr nötig gewesen. Allein für deutsche Chemieprodukte fallen

derzeit jedes Jahr mehr als zwei Milliarden Euro an Zöllen an. Hinzu kommen Ausfuhrverbote für Rohstoffe, technische Vorschriften und weitere Faktoren, die den freien Warenverkehr behindern. Das neue Abkommen geht nur einen kleinen Teil dieser Handelshemmnisse an. Es ist der kleinste gemeinsame Nenner zwischen vielen verschiedenen einzelstaatlichen Interessen.

In der Vergangenheit hat sich die WTO als Wegbereiter für die Globalisierung erwiesen und damit eine Entwicklung ermöglicht, von der die deutsche Wirtschaft erheblich profitiert hat. Das gilt besonders für die Chemiebranche mit ihrer starken Export-Orientierung. Seit der WTO-Gründung 1995 hat sich der Wert der weltweiten Chemieexporte mehr als vervierfacht. Preisbereinigt ist das Exportvolumen der Chemie damit auf mehr als das 2,5-fache angewachsen. Und der größte Chemieexporteur der Welt ist Deutschland. Die weitere Entwicklung des Welthandels ist also gerade für un-

Zwischenruf



Foto: VAA

Dr. Thomas Fischer

ist 1. Vorsitzender des VAA.

sere Branche von besonderem Interesse. Diese Entwicklung wird maßgeblich davon abhängen, ob die WTO ihre Verhandlungsregeln überarbeitet und ihre Entscheidungsfähigkeit stärkt. Tut sie das nicht, werden regionale und bilaterale Abkommen wie die derzeit diskutierte Freihandelszone zwischen den USA und Europa stark an Bedeutung gewinnen. ■

Personalia

Mit freundlicher Unterstützung von

CHEManager

Kemal Malik zum neuen Innovationsvorstand von Bayer berufen

Zum 1. Februar 2014 hat der Aufsichtsrat der Bayer AG in Leverkusen Dr. Kemal Malik (51) in den Vorstand von Bayer berufen. Malik ist seit dem 1. Juli 2007 Mitglied des Executive Committee von Bayer HealthCare und Leiter der Globalen Entwicklung sowie Chief Medical Officer. Er soll zum 30. April 2014 die Verantwortung für den Bereich Innovation sowie die Zuständigkeit für die Region Nordamerika übernehmen.

Kemal Malik kam 1995 zu Bayer und übernahm die Leitung der Therapiegebiete Stoffwechsel und Onkologie für Europa im damaligen Geschäftsbereich Pharma. Danach folgten Stationen als Leiter der weltweiten Medizinischen Entwicklung und als Leiter Global Development.

Edmar Allitsch verstärkt Geschäftsführung bei H.C. Starck

Als neues Mitglied der Unternehmensgruppe H.C. Starck verantwortet Edmar Allitsch die Geschäftsaktivitäten im Bereich Wolfram, Surface Technology und keramische Pulver.

Nach seinem Studium der Metallurgie und Betriebswirtschaft an der Montanuniversität Leoben (Österreich) begann Edmar Allitsch 1988 seine Laufbahn bei der Radex Austria. 1998 wurde er in den Vorstand der North American Refractories Co. in Cleveland (USA) berufen, einem Tochterunternehmen der RHI. 2002 wechselte Edmar Allitsch zur Winterthur Technologie, wo er 2008 die Position des CEO innehatte.

Edmar Allitsch ist 50 Jahre alt und verheiratet.

Führungswechsel bei LANXESS



Matthias Zachert
Foto: Lanxess

Der Aufsichtsrat der LANXESS AG hat am 26. Januar 2014 die einvernehmliche Beendigung der Tätigkeit von Axel C. Heitmann als Mitglied und Vorsitzender des LANXESS-Vorstands zum 28. Februar 2014 beschlossen. Als seinen Nachfolger hat der Aufsichtsrat mit Wirkung spätestens zum 15. Mai 2014 den früheren LANXESS-Finanzvorstand und derzeitigen Finanzvorstand der Merck KGaA Matthias Zachert bestellt.

Zachert, der Anfang 2011 von LANXESS zu Merck wechselte, gehörte wie Heitmann im Herbst 2004 zur Führungsriege der ersten Stunde. Der gebürtige Bonner war davor zwei Jahre lang Finanzvorstand von Kamps. Erfahrungen in der chemischen Industrie hatte Zachert bei der ehemaligen Hoechst AG sowie Aventis gesammelt. Bis zum Eintritt von Zachert in den Vorstand wird LANXESS-Finanzvorstand Bernhard Düttmann die Aufgaben des bisherigen Vorstandsvorsitzenden wahrnehmen.

Claas-Jürgen Klasen ist neuer Vorsitzender der VDI-GVC

Dr.-Ing. Claas-Jürgen Klasen von Evonik Industries ist neuer Vorsitzender der VDI-Gesellschaft Verfahrenstechnik und Chemieingenieurwesen (VDI-GVC). Er übernimmt damit den Vorsitz einer der größten Gesellschaften des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) mit über 15.000 Mitgliedern. Klasen war von 2006 bis 2009 als Projekt-Direktor der Evonik Degussa in Shanghai verantwortlich für den erfolgreichen Aufbau der Methacrylat-Anlage in China. Seit 2009 ist Klasen Leiter der Sparte Verfahrenstechnik & Engineering der Evonik Industries.

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

Hüttengas wird Chemierohstoff

Kohlendioxid aus Hüttengasen vollständig in chemische Prozesse umzuwandeln, ist das Ziel der neu aufgelegten Plattform für Nachhaltige Chemische Konversion von Energie (PLANCK). Dabei entwickeln Partner aus Wirtschaft und Forschung Verfahren, um Prozessgase aus der Stahlherstellung zu Chemikalien für Düngemittel oder Treibstoff zu verarbeiten. Der Strom dafür soll aus erneuerbaren Quellen stammen. Bei einem Erfolg der Plattform müssten überschüssige erneuerbare Energien künftig nicht mehr aufwendig umgewandelt und zwischengespeichert, sondern könnten direkt für die Herstellung industrieller Produkte eingesetzt werden. So entstünde ein neues, branchenübergreifendes Netzwerk aus Stahlherstellung, Stromerzeugung und Chemieproduktion. Am von ThyssenKrupp ins Leben gerufenen Technologietransfer-Projekt beteiligen sich neben dem Land Nordrhein-Westfalen, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Max-Planck-Gesellschaft auch die Universitäten in Bochum, Duisburg-Essen sowie das in Duisburg ansässige Zentrum für Brennstoffzellen-Technik. Vonseiten der Industrie sind bisher Bayer, BASF, RWE und Siemens mit von der Partie. PLANCK ist offen für weitere Partner, betonen die Projekt-Initiatoren.

Foto: jelwolf – Fotolia

Europäische Kommission will Industrie wieder stärken

80 Prozent der EU-Ausfuhren und der privaten Forschungs- und Innovations-tätigkeit in der EU entfallen auf die Industrie. Doch ihr Anteil am europäischen Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrug im Sommer 2013 nur 15,1 Prozent – Tendenz sinkend. Bis 2020 soll der industrielle BIP-Anteil auf 20 Prozent gesteigert werden, so heißt es in einer von der Europäischen Kommission vorgelegten Mitteilung „Für ein Wiedererstarren der europäischen Industrie“. Demnach sollen Unternehmen bei deutlich reduziertem Verwaltungsaufwand einen verbesserten Zugang zu Rohstoffen und Finanzmitteln

erhalten. Zudem fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, die Erhaltung der globalen Wettbewerbsfähigkeit ihrer Industrien als Querschnittsaufgabe zu betrachten und in alle Politikbereiche einzubeziehen.

EU-Industriekommissar Antonio Tajani betont, dass die Wirtschaft nur mit einer möglichst raschen Reindustrialisierung und Modernisierung neue Arbeitsplätze schaffen könne. Voraussetzung dafür seien der Ausbau notwendiger Infrastrukturen, die Schaffung eines vereinfachten unternehmer- und innovationsfreundlichen Rechtsrahmens, die Integration der Kapi-

talmärkte, verbesserte Ausbildungs- und Mobilitätsmöglichkeiten für EU-Bürger sowie die Vollendung des Binnenmarktes für Dienstleistungen.

Auf Grundlage einer wirksameren Kombination vorhandener Finanzierungsinstrumente möchte die Kommission mehr Geld für weitere Innovations-, Investitions- und Reindustrialisierungsvorhaben bereitstellen. Im Visier dabei: die Europäische Investitionsbank. Nach den Vorstellungen der EU-Kommission soll die Bank ihre Kreditvergabe strategischer als bisher ausgestalten und Innovations- und Industrie-projekte gezielter fördern.

Lebende Zellen im Nanobereich beobachten

Wissenschaftler der Georg-August-Universität Göttingen haben ein neues optisch-spektroskopisches Verfahren entwickelt, womit sich einzelne Zellen mit einer räumlichen Auflösung von Millionstel Millimetern in Echtzeit beobachten lassen. Bislang betrug die Genauigkeit nur etwas mehr als ein Tausendstel Millimeter. Den in der Fachzeitschrift „Nature Photonics“ veröffentlichten Details zufolge nutzt die neue Methode die enorm empfindliche Anhängigkeit der Leuchteigenschaften von Farbstoffmolekülen von deren Entfernung zu einer metallisierten Oberfläche aus. Diese basiert auf quantenoptischen Wechselwirkungen zwischen den Molekülen und dem Metall. Damit eröffnen sich neue Möglichkeiten sowohl für die Untersuchung von Zellbewegungen als auch für die Anwendung in vielen anderen Forschungsgebieten mit der Notwendigkeit einer möglichst hohen räumlichen Auflösung dynamischer Prozesse.

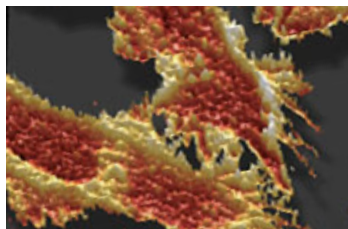


Foto: Universität Göttingen

Nano erleben: Wettbewerb läuft

Ob Superabsorber, selbstheilende Beschichtungen oder Nanoröhrchen aus Kohlenstoff: Nanotechnologie wird mittlerweile überall eingesetzt. Aus diesem Grund findet alle zwei Jahre der bundesweite Wettbewerb „Nano erleben“ statt, in diesem Jahr ausgerichtet von der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Schüler, Studenten, Lehrkräfte & Nachwuchsforscher sind aufgerufen, bis zum 27. März 2014 ihre Versuche einreichen. Im besonderen Fokus dabei stehen Demonstrationsversuche für ein Nanotechnologieprodukt, ein Nanosystem oder die Herstellung nanodimensionierter Strukturen. Auch Kurzfilme, Animationen oder Modelle, die das Verständnis des Experiments vereinfachen, werden ausdrücklich begrüßt. Den besten neun Einreichungen winken Preisgelder im Gesamtumfang von 2.700 Euro. Mehr Informationen unter www.nano-erleben.de.

Reregulierung: Tagung in Würzburg

In der Reihe Forum für Arbeits- und Unternehmensrecht lädt der VAA gemeinsam mit der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und der Friedrich-Schiller-Universität Jena zur Tagung am 1. April 2014 nach Würzburg. Unter dem Motto „Reregulierung in der Krise“ steht vor allem der Widerstreit zwischen Ausweitung oder Einschränkung der Informationsweitergabe bei Unternehmensübernahmen im Fokus. Hochkarätige Referenten aus Wissenschaft und Wirtschaft diskutieren unter anderem die Frage, warum Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Betriebsräten von den Prinzipien der Transparenz und Publizität profitieren können. Die Anmeldung zur Tagung erfolgt telefonisch in der Kölner Geschäftsstelle oder per E-Mail an katrin.fazio@vaa.de.

VAA-Studenten produzieren Imagefilme

Wie Kai aus der Kiste springt ein hochmotivierter Bewerber dem Personaler entgegen: lustig, aber leider wenig aussichtsreich. Damit so etwas nicht passiert, haben studentische VAA-Mitglieder gemeinsam mit der Kommission Hochschularbeit acht Kurzfilme produziert. Thematisiert werden für Studenten und Berufsanfänger relevante Themen rund um Bewerbungen, Arbeitsbedingungen oder Flexibilität im Job. Unter dem Motto „Darum VAA!“ wurden die halbminütigen Filme nun im Internet veröffentlicht.



Screenshot: VAA

VAA-Pensionäre treffen sich in Marl

Gemeinsam mit der Werksgruppe Chemiepark Marl hat der IWT Hüls, ein Zusammenschluss von VAA-Mitgliedern der ehemaligen Hüls AG, im Dezember 2013 das 21. Jahrestreffen der VAA-Pensionäre in Marl durchgeführt. Dort hielt der Essener Bischof Dr. Franz-Josef Overbeck einen Vortrag zu „Wirtschaft und Ethik“. Dabei spiegelte Overbeck die wirtschaftliche Entwicklung des Ruhrgebiets am ethischen Verständnis der Gesellschaft und der christlichen Soziallehre. Anschließend unterrichteten Mitglieder des IWT-Vorstands die rund 140 Pensionäre über die Aktivitäten des IWT. Im Rahmen des Jahrestreffens würdigte IWT-Vorstandsmitglied Dr. Franz Nierlich, zugleich Organisator des Treffens, die Verdienste seines Vorgängers Hans-Ulrich Finkmann um den IWT. Abschließend stellte der Vorsitzende des Evonik-Konzernsprecherausschusses und der VAA-Landesgruppe Westfalen Dr. Wilfried Robbers den Teilnehmern die aktuellen Entwicklungen bei Evonik und im VAA vor.

Grüner Beton aus Sand und Urin

Mehr Harnstoff für den Bau: Für seine Abschlussarbeit hat ein Absolvent der Universität von Edinburgh einen Hocker aus ökologischem Material hergestellt und damit der Baustoffindustrie eine umweltfreundliche Alternative zum klassischen Beton aufgezeigt. Bislang ist die Betonproduktion äußerst energieintensiv. Bei Peter Trimble dagegen kamen lediglich ein Stahlcontainer, ein Küchenmixer und eine Kaffeepumpe zum Einsatz: Trimble füllte Sand in den Container, fügte eine Bakterienlösung hinzu und ließ die Mischung über Nacht stehen, bis die Flüssigkeit tief zwischen die Sandpartikel eingedrungen war. Tags darauf gab der Tüftler Harnstoff und eine Kalziumchlorid-Lösung hinzu. Das Ergebnis: eine zementartige Verbindung mit gut zwei Dritteln der Festigkeit des herkömmlichen Baumaterials. Laut Trimble gibt es in Sachen Härte und Erosionsschutz aber noch genug Entwicklungspotenzial.

Nachrichten aus Forum F3



Johannes Schmeer
Foto: human profit

Top-Leistungen gesund erzielen

Tägliches Leisten am Limit gehört für die meisten Führungskräfte zum Alltag. Immer mehr Manager klagen über Stress und Überlastung, können aber der Leistungstretmühle kaum entkommen. Gibt es einen Ausweg? Kann man Spitzenleistung auch auf gesunde Weise erzielen und diese dazu noch dauerhaft erhalten? Ja, meint Management-Coach Johannes Schmeer.

In der Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Leisten am Limit – der wohlthuende Umgang mit einem Dauerzustand“ erläutert der gelernte Banker Schmeer, wodurch Stress überhaupt erst zur Belastung wird und wie Führungskräfte Stresssituationen auch ohne Mediation, Sport oder Yoga bewältigen können.

Aktuelle Termine:

Die Veranstaltungen „Leisten am Limit“ finden am **18. Februar 2014** in München und am **18. März 2014** in Frankfurt am Main statt. Beginn ist jeweils um 18:00 Uhr.

VAA-Mitglieder können kostenlos an beiden Veranstaltungen teilnehmen. Aufgrund des begrenzten Teilnehmerkontingents ist jedoch eine kurzfristige Anmeldung ratsam: per Telefon unter **0221 1600-113** oder per E-Mail an sandra.blomenkamp@vaa.de.

Stromtinte aufs Papier

Ob aus dem Füller oder aus dem Drucker: Chinesische Forscher haben eine mit Kupfer- und Silberpartikeln angereicherte tintenartige Flüssigkeit entwickelt, mit der sich elektrisch leitfähige Linien aufs Papier zeichnen lassen. Sie enthält winzige versilberte Kupferblättchen, die sich beim Trocknen in Schichten übereinander lagern. Im Fachjournal „ACS Applied Materials & Interfaces“ berichten die Wissenschaftler, dass die neuartige, in der Herstellung günstige Stromtinte sogar kleine Leuchtdioden mit ausreichend Energie versorgen kann. Mit einem speziellen Schreibgerät lässt sich die leitende Tinte wie normale Schreibtinte auftragen. Je breiter die Tintenstreifen ausfallen, desto mehr Strom fließt an die LEDs (siehe Foto). Selbst durch tausendfaches Knicken oder Zerknüllen der Unterlage verlieren die Tintenlinien kaum an Leitfähigkeit.

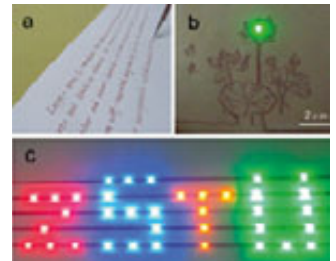


Foto: ACS Appl. Mater. Interfaces

Exklusive Sonderreise in die Westtürkei

Antike Zeugnisse griechischer und römischer Kultur liegen den Teilnehmern der exklusiven, achttägigen VAA-Sonderreise in die Westtürkei zu Füßen. Von Pergamon über den größten Tempelbau der Antike in Ephesos bis zum sagenumwobenen Troja: Im Rahmen der Reise vom 29. Mai bis zum 5. Juni 2014 dürfen einzigartige Naturwunder wie Pamukkale ebenso wenig fehlen wie die exotischen kulinarischen Genüsse und Düfte Kleinasiens. Die Leistungen der vom VAA begleiteten und ausschließlich für VAA-Mitglieder vorgesehenen Sonderreise umfassen den Direktflug von Düsseldorf, sieben Übernachtungen in guten Mittelklassehotels (Doppelzimmer, Halbpension, Mittagessen), Ausflüge und eine deutschsprachige Marco-Polo-Reiseleitung durch den von der letzten VAA-Reise bekannten Özgür Arisoy. Ebenfalls zubuchbar ist eine Badeverlängerung am Ende der Reise. Der Preis pro Person im Doppelzimmer beträgt 1.549 Euro. Weitere Informationen gibt es im Verbandsreisebüro Merkana bei der persönlichen VAA-Ansprechpartnerin Marion Bleckmann unter **02191-9288-232** oder vaa@merkana.de.

Aufsichtsrätetagung in Weimar


VAA-Mitglieder in den Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen treffen sich am 28. und 29. März 2014 zur Aufsichtsrätetagung in Weimar. Den Auftakt bestreitet Torsten Vesper, Partner und Certified Internal Auditor im Bereich Advisory Service der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Köln. Vesper wird am ersten Tagungstag zur „Überwachung der Wirksamkeit der Risikomanagement-, Frühwarn-, internen Kontroll- und Revisionssysteme nach dem Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts“ referieren. Im zweiten Veranstaltungsabschnitt am Samstag wird der Chefjustiziar der Bayer AG Dr. Roland Hartwig die „Haftung des Aufsichtsrats für Complianceverstöße“ erörtern.

Phonolith ist Gestein des Jahres

Zum Gestein des noch jungen Jahres 2014 haben der Berufsverband Deutscher Geowissenschaftler und die Deutsche Gesellschaft für Geowissenschaften den Phonolith gekürt. Meist sind die alkalischen Vulkangesteine graugrün gefärbt und von porphyrischem Gefüge. Neben der Verwendung als Straßenschotter kommt der hauptsächlich aus Feldspäten bestehende „Klingstein“ oft als Zuschlagsstoff für die Baustoff- und Glasindustrie zum Einsatz.



Foto: Ra'ike – Wikimedia



ALTERSVORSORGE

Rente: Reform mit Schlagseite

Im Januar 2014 hat die ULA an einer ministeriellen Anhörung zur geplanten Rentenreform teilgenommen. Die Stellungnahme der Führungskräfte fällt überwiegend kritisch aus.

Foto: Diego Cervo – Fotolia

Im Gesetzentwurf geht es konkret um diejenigen Leistungsverbesserungen im Bereich der gesetzlichen Rente, die laut Koalitionsvertrag am 1. Juli 2014 in Kraft treten sollen. Die im Koalitionsvertrag ebenfalls angekündigte „Stärkung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge“ ist nicht Gegenstand des Entwurfs. Dies bleibt einem zweiten Rentenpaket vorbehalten, das vermutlich erst in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode geschnürt wird.

Diese Prioritätensetzung hält die ULA für falsch. Angesichts der Herausforderungen durch die Niedrigzinsphase ist eine schnelle Reaktion auf die tendenziell abnehmende Bereitschaft zur ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge erforderlich.

Vorgezogene Altersrente

Im Gesetzentwurf ist ein erleichterter Zugang zur „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ vorgesehen. Diese Rentenart wurde 2007 im Rahmen der „Rente mit 67“ eingeführt und kann seit 2012 bezogen werden. Laut Referentenentwurf soll die Grenze, ab der sie abschlagsfrei bezogen werden kann, von 65 Jahren auf 63 Jahre abgesenkt werden, dies allerdings nur vorübergehend. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1953 soll die vorgezogene Rente in Zweimonatsschritten wieder auf 65 angehoben werden.

Für Versicherte ab Jahrgang 1964 bliebe also bei der Altersgrenze alles beim Alten.

Allerdings sollen die Bezugsvoraussetzungen für alle Geburtsjahrgänge gelockert werden. Bislang werden mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung gefordert. Künftig sollen bis zu fünf Jahre angerechnet werden, in denen Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Den vorliegenden Entwurf lehnt die ULA ab, da er als Anreiz zur Wiederbelebung einer „Frühverrentungskultur“ verstanden werden könnte, insbesondere im Bereich gewerblicher Arbeitnehmer. Außerdem schließt die Rentenart Personen mit einer Hochschulausbildung quasi automatisch aus. Mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ist sie damit gleich doppelt kontraproduktiv. ►

Darüber hinaus würden auch viele Betriebsrentensysteme belastet. Eine Regelung im Betriebsrentengesetz verbietet bei vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Erhebung von Abschlägen wenn diese eine gesetzliche Rente abschlagsfrei beziehen können.

Erhöhung der „Mütter-Renten“

Aktuell werden Versicherten für die Erziehung von Kindern, die ab dem 1. Januar 1992 geboren wurden, drei Entgeltpunkte gut geschrieben. Ein Entgeltpunkt entspricht dem Rentenanspruch nach einem Jahr Beitragszahlung mit einem durchschnittlichen Einkommen (2013: 28,14 Euro pro Monat im Westen). Für vor dem Stichtag geborene Kinder wird ein Entgeltpunkt gutgeschrieben werden. Dieser Wert soll nun auf zwei verdoppelt werden.

Auch diesen Vorschlag lehnt der Führungskräfteverband ab. Die höheren Rentenansprüche für die ab 1992 geborenen Kinder sind seit Jahren ordnungspolitisch korrekt finanziert, und zwar aus steuerfinanzierten Beiträgen, die der Bund im Rahmen seiner Bundeszuschüsse leistet. Rechtlich gelten diese Zeiten als vollwertige Beitragszeiten, wodurch sie gegen politische Eingriffe vergleichsweise gut geschützt sind. Eine Angleichung war daher rechtlich nicht geboten.

Des Weiteren übt die ULA Kritik an der geplanten Finanzierung der beiden im Rentenpaket geplanten Maßnahmen zur vorgezogenen Altersrente und zur sogenannten Mütter-Rente. Bereits durch das am 1. Januar 2014 in Kraft getretene Beitragssatzgesetz wurde verhindert, dass der Rentenbeitrag von 18,9 auf 18,3 Prozent sinkt. Dadurch bleibt die „Nachhaltigkeitsrücklage“ in Höhe von 31 Milliarden Euro erhalten. Sie soll nun für die Finanzierung der Leistungsverbesserungen herangezogen werden. Damit verstößt Schwarz-Rot gegen einen in den letzten 15 Jahren nahezu unumstrittenen Grundsatz guter Rentenpolitik, nämlich dass allgemeine sozialpolitische Leistungen der Rentenversicherung aus Steuermitteln zu finanzieren sind.

Hinzu kommt: Von der abschlagsfreien Rente mit 63 Jahren profitieren vorrangig gut situierte Rentner mit einer weit überdurchschnittlichen Zahl an Entgeltpunkten – mehrheitlich Männer. Demgegenüber käme die Erhöhung der Mütterrenten mehrheitlich einer Generation von Frauen zugute, die laut Statistiken in der weit überwiegenden Zahl der Fälle durch eigene Renten oder durch Renten des Partners gut abgesichert sind.

Aus ULA-Sicht sollten Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung angesichts der demografischen Veränderung allenfalls dort ausgebaut werden, wo besondere soziale Problemlagen bestehen. Die erwarteten Mehrausgaben für Mütterrenten und die Rente mit 63 in Höhe von über 55 Milliarden Euro bis 2020 sind eine gewaltige

finanzielle Zukunftslast mit fragwürdigem Nutzen.

Sozialpolitisch sinnvoll und mit rund 4,3 Milliarden Euro bis 2020 auch wesentlich preisgünstiger sind dagegen zwei weitere Maßnahmen, die bei der ULA auf Zustimmung stoßen: So soll das in den letzten Jahren drastisch gesunkene Niveau der Erwerbsminderungsrenten wieder leicht angehoben werden. Geplant ist, den „Zurechnungszeitraum“, der ab dem Eintritt der Erwerbsminderung mit fiktiven Durchschnittsbeiträgen belegt wird, um zwei Jahre bis auf die Vollendung des 62. Lebensjahres zu verlängern. Außerdem soll das Budget der Rentenversicherung für Rehabilitationsmaßnahmen angesichts eines wachsenden Bedarfs erhöht werden. ■



Foto: lightpoet – Shutterstock

KOMMENTAR DR. WOLFGANG BRUCKMANN, PRÄSIDENT

Karenzzeit nötig

Häufig beklagen wir in unseren Parlamenten das Fehlen wirtschaftlichen Sachverstands. Auch im Bundestag sitzen nur wenige Volksvertreter, die eigene unternehmerische Erfahrungen oder Erfolge vorweisen können. Dies hat sehr vielfältige Gründe. Dazu gehört auch, dass inzwischen immer weniger Führungskräfte bereit sind, ihre Stellung und ihr gutes Einkommen gegen die „Ochsentour“ in den Parteien und das dann im Vergleich schmalere Salär im Parlament einzutauschen. Für andere Berufsgruppen ist die Politik als Vollzeitjob dagegen schon lukrativer. Insofern bekommen wir die Mischung, für die wir die Anreize setzen.



Foto: ULA

Umgekehrt ist es für viele erfolgreiche Politiker eine Verlockung, nach einigen Jahren in Staatsämtern und Verantwortung den Schritt in hochdotierte Stellen in der Industrie oder in Verbänden zu machen. Die Absicht, vorhandenes Wissen über Strukturen und Abläufe im Politikgeschäft gewinnbringend zu verkaufen, ist an sich nicht verwerflich. Sie entspricht den Regeln unserer Marktwirtschaft. Ja, es ist der Gesellschaft insgesamt sogar nützlich, wenn Leute, die wissen, wie es geht, Prozesse an der Schnittstelle von Politik und Wirtschaft beschleunigen. Dadurch wird unsere Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

Kommen wir zu den Grenzfällen des Zulässigen: Schon die Berufung des ehemaligen Bundeskanzlers Gerhard Schröder in den Aufsichtsrat von Gazprom 2006 oder der Wechsel von Eckart von Klæden vom Kanzleramt zu Daimler 2013 befeuerte diese Diskussion. Jüngst heizte Ronald Profalla sie weiter an. Er soll mutmaßlich Vorstand bei der Deutschen Bahn werden, mit der er als Kanzleramtsminister unlängst viele Verhandlungen führte. Ein Vorstandsposten in einem Unternehmen, das vorher von den eigenen politischen Entscheidungen abhängig war, könnte eine nachträgliche Belohnung für diese gefälligen Entscheidungen sein. Könnte! Wer kann diesen Verdacht entkräften? Schon dieser Anschein ist zu verhindern: zum Wohl der Allgemeinheit, aber auch unbedingt zum Schutz der Betroffenen, die sich gegen diesen Verdacht verteidigen müssen.

Wir brauchen unverzüglich feste Regeln, um Anreize zu setzen und dem Anschein der Korruption vorzubeugen. Dabei befürworte ich den Austausch zwischen Politik und Wirtschaft: Er ist außerordentlich sinnvoll, ja sogar unverzichtbar. Wenn aber die zeitliche und thematische Nähe zwischen politischer Verantwortung und nachfolgender Aufgabe in einem Unternehmen oder Verband zu groß ist, dann ist eine Grenze überschritten. Daher spreche ich mich für eine gesetzliche Karenzzeit von einem Jahr zwischen der Abgabe politischer Ämter und der Übernahme von Lobby-Posten aus. Dies ist interessengerecht, schützt unsere Demokratie vor zu großer Gier Einzelner – und den Einzelnen vor einem übereilten Vorwurf der Gier.

Herzlichst

Ihr Dr. Wolfgang Bruckmann

ULA INTERN

Medienecho durch Umfragen

Führungskräfte brauchen eine starke Stimme: Dies ist das Credo der ULA. Eines der effektivsten Instrumente zur Wahrnehmung dieser Stimme in den Medien ist das Umfragepanel „Manager Monitor“, das sich 2013 in besonderer Weise für die Imagebildung von Führungskräften und der Führungskräfteverbände bewährt hat.

Im letzten Jahr wurden besonders viele Abdrucke in überregionalen Medien erzielt, zum Beispiel mit Umfragen über das Arbeiten in virtuellen Teams sowie zur Akzeptanz variabler Bezahlung – jeweils im Handelsblatt. Breit rezipiert, unter anderem in der WELT, im Handelsblatt und im Tagesspiegel, wurde die Umfrage über die Erwartungen der Führungskräfte an ein gelungenes Demografie-Management.

Die Umfragen zu personalpolitischen Themen wurden mit hochkarätigen Kooperationspartnern wie der Bertelsmann Stiftung und der Hay Group durchgeführt. Die übrigen Studien zu aktuellen politischen Themen haben der ULA außerdem wertvolle Rückendeckung für ihre politischen Forderungen verliehen.

Zur Sicherung dieser Erfolge gilt es, die Teilnahmebasis des Panels zu stärken. Mitglieder der ULA-Verbände sind aufgefordert, sich zu beteiligen. Die Anmeldung als Panel-Mitglied erfolgt unverbindlich, kostenlos und ist jederzeit widerrufbar. Die Umfragen werden online durchgeführt und strikt anonymisiert ausgewertet. Unter www.manager-monitor.de ist das Anmeldeformular frei zugänglich. ■



Manager Monitor

NOTIZEN AUS BERLIN

Zuwanderung: Willkommenskultur glaubhaft leben

Im Vorfeld der Europawahlen im Mai hat die Forderung der CSU nach einer Begrenzung der „Armutsmigration“ innerhalb der EU zu einer heftigen politischen Debatte geführt, die bis heute anhält. Aus Sicht des Führungskräfteverbandes ULA ist eine Versachlichung der Debatte daher dringend geboten.

Unbestreitbar, aber auch gut begründbar ist die Zahl der Zuwanderer in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Noch im Jahr 2009 wurde ein negatives Wanderungssaldo gemessen. 2012 belief sich die Differenz zwischen Zuwanderern und Abwandern dagegen bereits auf rund 370.000 Personen.

Angesichts eines aufgrund des demografischen Wandels zunehmenden Fachkräftemangels und des bevorstehenden Übergangs geburtenstarker Jahrgänge in die Rente ist die Attraktivität Deutschlands für gut qualifizierte und international mobile Fachkräfte von sehr hoher Bedeutung für die deutsche Wirtschaft. Doch die unverzichtbare Voraussetzung dafür ist eine nach außen wahrnehmbare und von der Politik glaubhaft verkörperte Willkommenskultur.

Zuwanderer oft Führungskräfte

Die Vermutung, dass Zuwanderer – insbesondere aus osteuropäischen EU-Staaten – schlecht qualifiziert und nur mühsam in den Arbeitsmarkt integrierbar seien, ist unzutreffend. Einer im Januar präsentierten Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zufolge verfügen 25 Prozent der erwachsenen Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien über einen Hochschulabschluss. Demgegenüber können nur

19 Prozent der deutschen Bevölkerung einen solchen Bildungsabschluss vorweisen. Auf die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) entfällt davon fast die Hälfte. Ganze 18 Prozent der Zuwanderer stuft das IW als Fach- und Führungskräfte ein.

Auch auf die Sozialversicherung haben erwerbstätige Zuwanderer einen positiven Effekt. Denn die Kranken- und Pflegeversicherungen profitieren von ihrem im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung deutlich niedrigeren Altersschnitt. In der Rentenversicherung stehen den geleisteten Beiträgen erst mittel- bis langfristig berechnete Rentenansprüche gegenüber.

In Politik und Gesellschaft heiß diskutiert wird die Frage, ob arbeitsuchende Personen aus anderen EU-Mitgliedstaaten nach drei Monaten Aufenthalt Anspruch auf Arbeitslosengeld II (ALG II) haben. Durch den sogenannten Vorlagebeschluss des Bundessozialgerichts an den Europäischen Gerichtshof steht diese Problematik kurz vor der Klärung. Eindeutig ist der Wille des deutschen Gesetzgebers, der dies nicht wünscht und einen kurzfristig durchsetzbaren Anspruch von Zuwanderern auf ALG II bei der Schaffung des im Zuge der Hartz-Reformen konzipierten Instruments ausgeschlossen hat.

Wenn es sich beim ALG II um eine rein bedürftigkeitsorientierte Sozialhilfe handeln würde, wäre der Ausschluss problemlos mit den Grundsätzen der europarechtlichen Vorschriften über die Freizügigkeit sowie über die Koordinierung der Sozialleistungssysteme vereinbar. Tatsächlich aber handelt es sich nach offizieller Bezeichnung um eine „Grundsicherung für Arbeitssuchende“, die nach dem Grundsatz





Herzlich willkommen: Die ULA bekennt sich zu mehr Zuwanderung und fordert die Politik auf, die notwendige Willkommenskultur glaubhaft zu leben. Foto: FotolEdhar – Fotolia

des Förderns und Forderns nur im Austausch gegen nachweisbare Anstrengungen zur Integration in den Arbeitsmarkt gewährt wird.

Klärungsbedarf bei ALG II

Ihrerseits versucht die EU-Kommission ebenfalls Einfluss auf die Auslegung zu

nehmen. Ihr aktueller, nach viel kritisierten ersten Äußerungen präzisierter Standpunkt: Mitgliedstaaten können die Gewährung von Leistungen wie ALG II davon abhängig machen, dass bereits vor Antragstellung ein fester Wohnsitz im Inland bestanden hat, etwa durch eine zuvor ausgeübte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit. Eine Verlagerung des Wohnsitzes nach Deutschland eigens mit dem Ziel,

unterstützt durch Arbeitslosengeld II einen Arbeitsplatz zu finden, wäre dann faktisch ausgeschlossen.

Das letzte Wort in dieser Sache aber hat der Europäische Gerichtshof (EuGH). Missfällt den EU-Mitgliedstaaten nach dessen Urteil die Auslegung des geltenden Rechts, liegt der Ball wiederum im Feld der Politik. ■



EUROPA

CEC als Sozialpartner bestätigt

Als EU-Dachverband der Führungskräfte wurde die CEC – European Managers von der Europäischen Kommission als repräsentativer Sozialpartner bestätigt. Die Entscheidung der Kommission leistet einen wichtigen Beitrag zur dauerhaften Wirksamkeit der CEC als politische Interessenvertretung.

Bis heute zählt zu den ungeschriebenen Gesetzen der europäischen Politik, dass nicht die nationalen Verbände, sondern nur deren europäisch zusammengesetzte Dachverbände beim Europäischen Parlament und bei der EU-Kommission über reale Einflussmöglichkeiten verfügen.

Zwar veranstaltet die Kommission im Internet groß angelegte, zur allgemeinen Teilnahme freigegebene Anhörungen, doch die wirklich relevanten „Hearings“ stehen nur den als repräsentativ anerkannten Verbänden offen. Im Bereich des Europäischen Sozialen Dialogs – den Verhandlungen von Arbeitgeberverbänden und Spitzengewerkschaften über die Regeln des Arbeits- und Sozialrechts in Europa – sind die Hürden für eine effektive Beteiligung am Verfahren sogar noch höher: Zum einen müssen sich die Sozialpartner bei Verhandlungen gegenseitig akzeptieren, was stellenweise durchaus schwierig werden kann, zum anderen werden die Sozialpartner alle fünf Jahre von der Kommission eingehend auf ihre Repräsentativität hin untersucht.

Jüngst hat die Kommission wieder eine Repräsentativitätsstudie durchgeführt und dabei alle 17 nationalen Mitgliedsverbände der CEC geprüft, darunter auch die ULA und ihre Mitgliedsverbände. Im Ergebnis wurde die Repräsentativität der CEC als branchenübergreifende Vertretung der Führungskräfte (Vertretung bestimmter Kategorien) anerkannt. Auf Arbeitnehmerseite erhielt diesen Status nur noch die Führungskräfteorganisation der Gewerkschaften Eurocadres.



CEC-Vorstandsmitglieder: Ludger Ramme (ULA), Luigi Caprioglio (Italien), Annika Elias (Schweden, Präsidentin), Juan Zuriarrain (Spanien). Fotos: StudioRaw – CEC, Serdarbayraktar – iStockphoto

CEC und Eurocadres treten im sozialen Dialog auf Basis eines Abkommens aus dem Jahr 1999 gemeinschaftlich als Vertretung der Führungskräfte auf. Es wäre unmöglich, mit zwei Führungskräftevertretungen an den Verhandlungen teilzunehmen. Für die CEC bleibt aber die Unabhängigkeit von den allgemeinen Gewerkschaften erhalten. Gleichzeitig kann sie auf Arbeitnehmerseite am sozialen Dialog teilnehmen und die Führungskräfteinteressen einbringen. Zuletzt gelang dies 2013 bei der Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie.

Im Rahmen des sozialen Dialogs wird die CEC auch regelmäßig zur Teilnahme an den europäischen Spitzentreffen der sogenannten Troika im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft eingeladen. Annika Elias, derzeit

Präsidentin der CEC, nutzte zuletzt im Oktober die Gelegenheit, auf die Bedeutung von Fach- und Führungskräften für den ökonomischen Erfolg Europas hinzuweisen.

Der Status als Europäischer Sozialpartner bringt auch den Vorteil mit sich, für bestimmte Vorhaben eine finanzielle Förderung zu erhalten. Der Wettbewerb um diese Mittel ist zwar hart, aber es ist der CEC wieder gelungen, für ein Projekt im Jahr 2014 eine Förderung zu erhalten. Dabei handelt es sich um eine Initiative zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Hier führt die CEC eine europaweite Umfrage zur Situation von Frauen im mittleren und höheren Management durch, deren Ergebnisse auf einer Konferenz in Frankreich Ende Juni präsentiert werden. ■

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG BERLIN 2014



Digitale Wende: Wirtschaft und Gesellschaft im Wandel

Digitalisierung der Wirtschaft

Sicherheit/Information/Kommunikation

Karriere ab 50

Erfolgreiche Selbstführung

22. und 23. Mai 2014

Eichensaal im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin

Veranstalter



Führungskräfte
Institut

Weitere Informationen und Anmeldung unter

www.sprecherausschusstag.de



Führungskräfte
Institut



VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

AKTUELLE SEMINARTERMINE

Weiter bilden, Karriere fördern

Zur Förderung der Wissensvermittlung in Management und Führung bietet das Führungskräfte Institut FKI auch 2014 wieder zahlreiche Seminare für Führungskräfte an. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Was tun, wenn der Staatsanwalt kommt?

In den letzten Jahren ist das Risiko deutlich größer geworden, als Führungskraft in strafrechtliche Ermittlungen verstrickt zu werden. Im Seminar erläutert Rechts- und Versicherungsexperte Bernd Rininsland, wie man sich und sein Unternehmen schützen kann.

Wann? Am 13. März 2014.

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

Arbeitsrecht für Führungskräfte

Praxisnah vermittelt diese Seminarreihe das Know-how für die wichtigsten Fragestellungen im Arbeitsrecht. Hier können sich angestellte Führungskräfte einen konkreten Überblick verschaffen und ihr Wissen auf den aktuellsten Stand bringen.

Wann? Am 25. März 2014.

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

Motivierend führen – Demotivation vermeiden

Wie motiviert man Mitarbeiter richtig? In Zeitalter häufiger Umstrukturierungen und permanenter Arbeitsverdichtung reagieren Teammitglieder oft frustriert und demotiviert. Diplom-Psychologin Bettina Hahn liefert Antworten auf die Frage, wie Führungskräfte trotz restriktiver Bedingungen gute Ergebnisse produzieren können.

Wann? Am 1. April 2014.

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



Manager
Monitor

Manager Monitor als Führungskräfte Netzwerk

Alle zwei Monate führt das Führungskräfte Institut FKI unter der Adresse www.manager-monitor.de Onlinebefragungen unter rund 1.000 Teilnehmern eines repräsentativen Umfragepanels durch. Regelmäßig werden die Ergebnisse der Studien in der Wirtschaftspresse zitiert. Dadurch beeinflusst der Manager Monitor das Bild der Fach- und Führungskräfte in der Öffentlichkeit maßgeblich. Die Mitglieder des Führungskräftepanels sind somit Teil eines repräsentativen Führungskräfte Netzwerks, das es zu erhalten und zu stärken gilt. Denn je aktueller das Panel, desto aussagekräftiger die Ergebnisse. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Befragungen absolut anonym. Die Anmeldung beim Manager Monitor funktioniert einfach und bequem per Mausclick auf der Panel-Website. Jeder neue Teilnehmer ist willkommen, durch eine Anmeldung unmittelbar Einfluss auf die öffentliche Meinungsbildung zu nehmen und den politischen Diskurs aus Perspektive der Führungskräfte mitzugestalten.

Für ein neues VAA-Mitglied bekommen Sie ein Jahresabo:

■ DIE WELT DIGITAL Plus WELT am SONNTAG

(Wert: 179,88 EUR)

Alternativ können Sie natürlich auch einen Gutschein von
Aral, Amazon, Douglas oder Karstadt wählen (Wert: 25 EUR).

Die Aktion gilt
vom 01.03.2014
bis 31.08.2014!

DIE WELT gehört denen, die das VAA-Netzwerk stärken – jetzt auch DIGITAL!



- Die schnellste Nachrichten-App der WELT!
- Die wichtigsten Ereignisse aus Politik, Wirtschaft und Sport
- Nachrichten-Alerts für persönlichen Top-Themen
- Sportthemen mit minutenaktuellem Liveticker
- Artikel können auf einer Pinnwand gespeichert und später gelesen werden
- Offline-Modus: Alle Artikel auch ohne Internetzugang lesen
- Ob Smartphone oder Tablet, ob iOS, Android oder BlackBerry: DIE WELT funktioniert auf allen Plattformen!

So geht's:

www.vaa.de → Mitgliederbereich → Netzwerk → Vergünstigungen

GESETZGEBUNG IM ARBEITSRECHT

Arbeitsministerium hat Arbeit eingestellt

Veränderungen gehen im Arbeitsrecht permanent vorstatten: ob durch eine Vielzahl europäischer Richtlinien, immer häufigere Urteile des Europäischen Gerichtshofes oder Änderungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Allein der deutsche Gesetzgeber hält sich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts in den letzten Jahren extrem zurück: Veraltete Gesetze werden nicht mehr angepasst. Im Interview mit dem VAA Magazin stellt VAA-Jurist Stefan Ladeburg fest, dass die Gesetzgebung fast zum Erliegen gekommen ist.

VAA Magazin: Eine weit verbreitete Weisheit unter Juristen ist: „Ein Blick in das Gesetz erleichtert die Rechtsfindung.“ Trifft dies auf das Arbeitsrecht noch zu?

Ladeburg: Dies gilt leider nicht mehr uneingeschränkt für das Arbeitsrecht. Hier muss es inzwischen an immer mehr Stellen heißen: „Ein Blick ins Gesetz verwirrt und zeigt das Gegenteil der tatsächlichen rechtlichen Lage auf.“

VAA Magazin: Warum?

Ladeburg: Leider hat es der Gesetzgeber in Deutschland in den letzten Jahren unterlassen, eine durch neue europäische Richtlinien und Sprüche des Europäischen Gerichtshofs geänderte Rechtslage in den jeweiligen Arbeitsgesetzen nachzuvollziehen.

VAA Magazin: Können Sie Beispiele hierfür benennen?

Ladeburg: In § 622 BGB steht für die Berechnung der Kündigungsfristen von Arbeitsverhältnissen, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden.

Bereits vor vielen Jahren beim Erlass der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie und dann auch bei deren Umsetzung in Deutschland im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz war eigentlich allen Be-

teiligten klar, dass § 622 BGB aufgrund der Altersdiskriminierung jüngerer Arbeitnehmer rechtswidrig ist. Dies wurde dann auch vor vier Jahren durch den Europäischen Gerichtshof im Rahmen einer Entscheidung festgestellt. Der Gesetzgeber hat es leider bis heute unterlassen, die Vorschrift zu ändern. Insoweit muss man bei einem Blick in das Gesetz nach wie vor davon ausgehen, dass Zeiten der Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung von Kündigungsfristen nicht berücksichtigt werden.

VAA Magazin: Gibt es noch andere Fälle, in denen die Rechtslage mit der Gesetzeslage nicht in Einklang ist?

Ladeburg: Im Bundesurlaubsgesetz steht immer noch, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss und nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründen oder besonderer Gründe in der Person des Arbeitnehmers auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen werden kann. Sonst verfällt er.



Foto: VAA

VAA-Jurist
Stefan
Ladeburg

Der Europäische Gerichtshof hat schon vor einigen Jahren festgestellt, dass dies nicht gilt, wenn Urlaub aufgrund von Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Diese Rechtsprechung wurde vom Bundesarbeitsgericht übernommen. Im Gesetz steht jedoch immer noch, dass der Urlaub im März des Folgejahres verfällt. Es gibt noch weitere Beispiele bei Massenentlassungen oder beispielsweise der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen.

VAA Magazin: Hat der Gesetzgeber vielleicht übersehen, dass sich die Rechtslage auf diesen Gebieten geändert hat?

Ladeburg: Das Bundesarbeitsministerium hat auf diverse Anfragen von Richter- und Rechtsanwaltsverbänden lediglich lapidar geantwortet, dass man keinen Bedarf sehe, die betreffenden Vorschriften zu ändern und die Gesetzeslage der Rechtslage anzupassen.

VAA Magazin: Gibt es dafür eine Erklärung?

Ladeburg: In internen Gesprächen erklären hochrangige Beamte des Ministeriums, dass bei jeder Gesetzesänderung im Arbeitsrecht durch Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Vielzahl weiterer Forderungen an das Ministerium herangetragen werden. Aus diesem Grund scheint man nunmehr jegliche Gesetzesänderungen eingestellt zu haben und sich lediglich darauf zu beschränken, europäische Richtlinien im letzten Moment umzusetzen, damit keine hohen Strafgebühren an die Europäische Kommission gezahlt werden müssen.



Karikatur: Retzlaff

Eine solche Vorgehensweise ist jedoch katastrophal für die Rechtsanwender und zeugt meines Erachtens von übertriebener Angst vor Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Das kommt praktisch einer Kapitulation des Ministeriums gleich.

VAA Magazin: Müsste nicht der Deutsche Bundestag als Gesetzgeber handeln und die betreffenden Vorschriften ändern?

Ladeburg: Natürlich ist der Gesetzgeber in Deutschland der Bundestag und nicht die Ministerien. In den Ministerien sitzt jedoch der Sachverstand: Selbstverständlich verfolgen die Fachleute im Ministerium die sich ändernde Rechtslage. Insoweit wäre das Ministerium mit einem Gesetzesentwurf in der Pflicht – gerade für die oben beschriebenen Fälle, in denen es darum geht, die Gesetzeslage der tatsächlichen

Rechtslage anzupassen. Denn eine Verabschiedung im Bundestag wäre sicher.

VAA Magazin: Welche Auswirkungen haben die unterbliebenen Gesetzesänderungen?

Ladeburg: Sie führen sowohl bei Arbeitgebern, aber im Besonderen natürlich auch bei den Arbeitnehmern zu großer Unsicherheit. Jeder, dem einmal von einem Arbeitsgericht gesagt wurde, dass der Gesetzestext falsch sei und die Rechtslage sich ganz anders darstelle, hat künftig ein stark erschüttertes Vertrauen in den Rechtsstaat.

Darüber hinaus besteht permanent die Gefahr, dass beispielsweise Arbeitnehmer Rechte, die ihnen zustehen, nicht geltend machen, weil der Arbeitgeber mit Hinweis auf die falsche Gesetzeslage argumentiert, dass keine Ansprüche bestehen.

VAA Magazin: Was ist also zu tun?

Ladeburg: Es wäre kein Problem, im Rahmen eines Änderungsgesetzes sämtliche nicht mehr der Rechtslage entsprechenden Vorschriften anzupassen. Hierbei müsste man ein sogenanntes Artikelgesetz verabschieden, welches lediglich Änderungen in einzelnen Gesetzen vornimmt.

Sollte das Arbeitsministerium aus einer vermeintlichen Angst vor Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften hierzu nicht in der Lage sein, muss aufgrund der unterbliebenen Arbeit in den letzten Jahren die Frage aufgeworfen werden, ob man ein solches Ministerium zukünftig noch braucht und nicht auf dem Gebiet des Arbeitsrechtes die Rechtssetzung komplett den Arbeitsgerichten überlässt. ■

SERIE: ERBEN UND VERERBEN

Was tun beim Streit ums Erbe?

Häufig gibt es im Erbfall mehrere Erben, die eine Zwangsgemeinschaft in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) bilden. Diese GbR ist gesetzlich auf Auseinandersetzung, also die Teilung des Nachlasses ausgerichtet. Nach dem Willen des Gesetzgebers ist oberstes Prinzip das gemeinschaftliche Handeln der Erben. Die Praxis zeigt, dass Letztere unter dem Begriff der Auseinandersetzung etwas ganz anderes verstehen.



Ob Oldtimer, Haus, Schmuck oder Gold: Bis zur Teilungsreife ist der Nachlass ordnungsgemäß vor allen Erben zu verwalten. Kollage: Fotolia, Shutterstock

VAA Magazin: Weshalb fällt den Erben das Teilen nach Vorgabe von Testament oder Erbvertrag so schwer?

Bürger: Bevor es zu einer Verteilung kommt, ist festzustellen, aus welchen Vermögensbestandteilen sich der Nachlass zusammensetzt. Dazu zählen nicht nur die verschiedenen Aktiva, im Wesentlichen Immobilien und Bankguthaben, sondern auch Verbindlichkeiten aus laufenden Verträgen, Pflegekosten und nicht selten aufgelaufene Steuerschulden. Hinzu treten Fragen der Erben untereinander, wer zu Lebzeiten des Erblassers schon etwas von ihm erhalten habe und wie viel und ob der Betroffene sich dies nicht anrechnen lassen müsse. Wer mit Vorsorgevollmacht ausgestattet war, wird nach dem Verbleib von Vermögen gefragt.

Bis zur Klärung dieser Fragen ist der Nachlass gemeinschaftlich und ordnungsgemäß zu verwalten. Dazu hält das Erbrecht ein differenziertes System mit Verweisungen in das Gesellschaftsrecht bereit. Nicht selten verfügt ein Erbe über erheblich bessere Kenntnisse zu vorhandenem Vermögen als die anderen. Wenn einfache Nachfrage nicht ausreicht oder hinreichend verlässlich erscheint, muss der einzelne Erbe aus eigenem Recht etwa eine Bankauskunft einholen oder das Grundbuch einsehen.

VAA Magazin: Bei der Verwaltung ist unter den Erben offensichtlich nicht immer das Mehrheitsprinzip maßgeblich. Gibt es abgestufte Handlungsbefugnisse?

Bürger: Richtig. So leuchtet es ein, dass jeder Miterbe allein Aktivitäten ergreifen kann, die zur Erhaltung des Nachlasses so dringlich sind, dass sie nicht aufgeschoben werden können. Ein klassischer Fall: der Sturmschaden, der das Dach einer im Nachlass befindlichen Immobilie erheblich in Mitleidenschaft gezogen hat.

Aber Vorsicht: Als dringlich zu betrachten sind nur die Reparaturarbeiten, die der Abdichtung und damit Erhaltung der Wohnbarkeit des Hauses dienen. Also nicht die durchaus plausibel erscheinende Generalüberholung des Daches. Dringend notwendige Maßnahmen sind damit nur solche, die nicht die erforderliche Zeit lassen, bis die anderen Miterben ihnen zustim-

men. Wir unterscheiden bei den ordnungsgemäßen Verwaltungsmaßnahmen nützliche, notwendige und zusätzlich erforderliche Maßnahmen.

VAA Magazin: Zum Beispiel?

Bürger: So scheidet die Neuvermietung einer Wohnung, die sich im Nachlass befindet, durch einen Miterben allein aus, selbst wenn die Wohnung dann längere Zeit leer steht. Erforderlich ist eine Erbenmehrheit. Die Stimmenmehrheit ist aber nach der Größe der Anteile zu berechnen. Das Mehrheitsprinzip gilt auch dann, wenn nur zwei Erben vorhanden sind und die Anteile verschieden groß sind, sodass einer von vornherein die Mehrheit hat. Sind beide Erben zu gleichen Teilen eingesetzt, hält niemand die für eine Mehrheit erforderlichen 51 Prozent: Beide sind – von dringend notwendigen Maßnahmen abgesehen – zu einstimmigem Vorgehen gezwungen.

Die gesamte Renovierung eines Hauses wird von der Rechtsprechung sogar als außerordentliche Maßnahme verstanden. Dann ist nicht nur eine einfache Mehrheit, sondern Einstimmigkeit der Erben Voraussetzung. Selbst wenn drei von vier Erben sich eindeutig für die Renovierung des Hauses aussprechen, reicht das noch nicht aus. Das Einstimmigkeitsprinzip gilt ebenso für Zahlungen vom Nachlasskonto und selbstverständlich für den Verkauf von Nachlassgegenständen.

VAA Magazin: Was ist zu tun, wenn sich einzelne Erben einer eigentlich notwendigen Maßnahme verweigern?

Bürger: Die sich weigernden Erben können für eine erforderliche Maßnahme auf Erteilung der Zustimmung verklagt werden. Da ohnehin eine Zeitverzögerung eintritt, bis das Urteil vorliegt, sollte die Klage so gleich auf Einstimmigkeit gerichtet werden, also nicht lediglich ein Miterbe zur Erlangung der notwendigen Mehrheit verklagt werden.

Bei derartigen Streitigkeiten wird mir oft die Frage gestellt, weshalb es nicht den Gerichten überlassen werden kann, eine Verteilung des Gesamtnachlasses anhand der

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. Zur Delegiertentagung am 9./10. Mai steht Bürger allen VAA-Mitgliedern von Freitag bis Samstag für eine Erstberatung zur Verfügung. Um Anmeldung per Telefon oder E-Mail an **Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de** bis zum 6. Mai wird gebeten.

gesetzlichen Regelungen durchzuführen. So leicht macht der Gesetzgeber es den Erben leider nicht: Zwar kann jeder Erbe, gleich mit welchem Anteil, eine Auseinandersetzung der Erbengemeinschaft verlangen. Dazu muss er jedoch einen vollständigen Teilungsplan vorlegen, dem das Gericht nur in seiner Gesamtheit vollständig zustimmen kann. Es kann den Plan also nicht in Teilen für zulässig erklären, geschweige denn nach seiner eigenen Auffassung modifizieren.

VAA Magazin: Klingt kompliziert.

Bürger: Ist es leider auch. Denn angesichts der unterschiedlichen Strömungen in der Erbengemeinschaft ist die von allen Seiten akzeptierte Vorlage eines vollständigen Teilungsplans in der Praxis kaum anzutreffen. Damit bleibt es dabei: Für die jeweils erforderliche Einzelmaßnahme, die keinen erheblichen finanziellen Umfang haben muss, ist die notwendige Zustimmungserklärung einzuklagen. Querulanten scheint damit eine unendliche Spielwiese eröffnet zu sein. Wer jedoch mehrfach zur Zustimmung erforderlicher Maßnahmen verurteilt wurde – mit entsprechender Kostenlast zu seinen Ungunsten – wägt die Vor- und Nachteile einer prinzipiellen Blockade allmählich genauer ab. ■

URTEILE

§ Arbeitszeugnis: Verwirkung des Berichtigungsanspruchs



Foto: eccolo – Fotolia

Beantragt ein Arbeitnehmer erst zwei Jahre und acht Monate nach der Erteilung eines Arbeitszeugnisses dessen Korrektur, hat er seinen Anspruch auf Berichtigung verwirkt. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen klargestellt. Ein Arbeitnehmer hatte beim Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis ein qualifiziertes Arbeitszeugnis erhalten. Zuvor war er aufgefordert worden, selbst eine Tätigkeitsbeschreibung für das verlangte Zeugnis zu verfassen. Von dieser wich der Arbeitgeber im anschließend er-

teilten Zeugnis allerdings ab. Zwei Jahre und acht Monate nach Erteilung verlangte der Arbeitnehmer von seinem ehemaligen Arbeitgeber die Berichtigung des Zeugnisses. Als der Arbeitgeber dem nicht nachkam, klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Zeugnisberichtigung. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Auch das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG) lehnte das Ansinnen des Arbeitnehmers in der Berufung ab (Urteil vom 16. Januar 2013, Aktenzeichen 18 Sa 602/12). Die Landesarbeitsrichter verwiesen darauf, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Berichtigung seines Zeugnisses zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits verwirkt war. Der für eine Verwirkung erforderliche sogenannte Umstandsmoment – also die Umstände, wegen derer der Anspruchsgegner nach einer gewissen Zeit annehmen kann, dass ein Anspruch nicht mehr geltend gemacht wird – war nach Auffassung des LAG bereits dadurch erfüllt, dass der Ar-

beitnehmer nicht zeitnah auf die Änderung seiner Tätigkeitsbeschreibung durch den Arbeitgeber reagiert hatte. Unabhängig davon hätte aus LAG-Sicht aber auch die lange Untätigkeit des Klägers nach Erteilung des Zeugnisses für die Annahme eines Umstandsmomentes ausgereicht. Der Arbeitgeber habe in jedem Fall darauf vertrauen dürfen, dass der Arbeitnehmer mit dem von ihm erteilten Zeugnis einverstanden war.

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf die Berichtigung eines Arbeitszeugnisses, für den grundsätzlich der gesetzliche Verjährungsanspruch von drei Jahren gilt. Besondere Umstände können nach dem Grundsatz „Treu und Glauben“ (§ 242 BGB) aber dazu führen, dass dieser Anspruch bereits vorzeitig verwirkt wird. VAA-Mitglieder sollten bei der Prüfung von Arbeitszeugnissen und bei der Durchsetzung eines Berichtigungsanspruchs zeitnah die Unterstützung durch die VAA-Juristen in Anspruch nehmen.

§ Kein Beitragszuschuss für freiwillig versicherte Familienangehörige

Der Anspruch privat krankenversicherter Arbeitnehmer auf einen Zuschuss ihres Arbeitgebers zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen erstreckt sich nicht auf Familienangehörige, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Nach § 257 Absatz 2 Satz 1 des Fünften Sozialgesetzbuches (SGB V) haben Arbeitnehmer, die mit ihrem Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze liegen, gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf einen Beitragszuschuss zu ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherung. Dieser Anspruch umfasst auch Zuschüsse zu den Beiträgen der Angehörigen des Ar-

beitnehmers, wenn diese ebenfalls privat versichert sind und bei einer Versicherungspflicht des Arbeitnehmers familienversichert wären.

Im März vergangenen Jahres hat das BSG entschieden, dass dieser Anspruch auf einen zusätzlichen Beitragszuschuss nicht für Angehörige gilt, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind (Urteil vom 20. März 2013, Aktenzeichen B 12 KR 4/11 R). Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der für seine freiwillig gesetzlich krankenversicherte Ehefrau einen Beitragszuschuss von seinem Arbeitgeber gefordert hatte. Das BSG hat in seinem Urteil drauf hingewiesen, dass

der Wortlaut des § 257 SGB V eindeutig eine private Krankenversicherung des Angehörigen voraussetzt, für den ein zusätzlicher Beitragszuschuss gezahlt werden soll.

Mit seinem Urteil hat das BSG klargestellt, dass eine Anwendung des § 257 Absatz 2 Satz 1 SGB V für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Angehörige nicht in Betracht kommt. VAA-Mitglieder, die in der Vergangenheit entsprechende Beitragszuschüsse für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Angehörige von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, sollten jedoch die Beratung durch die VAA-Juristen in Anspruch nehmen.



Die Chemie ist weiblich.

 www.vaa.de

Freundinnen werben – gemeinsam zum Erfolg

Warum eine Mitgliedschaft im VAA so wichtig ist: Sieben Gründe sich dafür zu entscheiden.

1. Interessenvertretung: Der VAA setzt sich für die Anliegen seiner Mitglieder in den Unternehmen ein. Gemeinsam mit dem Deutschen Führungskräfteverband ULA nimmt er in Berlin und Brüssel Einfluss auf die Politik.

2. Juristischer Service: Der VAA berät und vertritt seine Mitglieder in allen rechtlichen Fragen des Berufslebens: kompetent, zuverlässig, erfolgreich, schnell.

3. Publikationen: Der VAA sichert durch seine Publikationen – online und print – einen Informationsvorsprung.

4. Bildung: Der VAA engagiert sich in der Hochschularbeit und bietet mehrmals im Jahr Seminare an, die von hochqualifizierten Experten abgehalten werden.

5. Netzwerk: Mitglieder profitieren von vielseitigen Kontakten im VAA und in den Werksgruppen sowie von einem dichten Netzwerk in Wirtschaft, Wissenschaft und Unternehmen. Das erleichtert Berufsanfängern den Eintritt ins Unternehmen und zahlt sich beim Jobwechsel aus.

6. Tarifpolitik: Der VAA schließt Tarifverträge ab. Junge Führungskräfte profitieren von guten Einstiegsgehältern und überdurchschnittlichen Vertragsbedingungen.

7. ULA-Mitglied: Der VAA ist Mitglied des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA. Die ULA vertritt branchenübergreifend die gemeinsamen gesellschaftspolitischen, sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen von über 40.000 Führungskräften.

LEHMANN'S DESTILLAT

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Auf dem Weg nach oben

Was sind das nur für Zeiten, in denen wir leben? Die Kanzlerin geht an Krücken, Ursula von der Leyen setzt auf mehr Kinderbetreuung in Kasernen und der ADAC verzählt sich um ein paar Stimmen. Ganz klar, die Deutschen sind verwirrt, verstört und verzweifelt.

Noch nicht einmal das Fernsehen bietet da Trost: Der Wendler verlässt nach vier Tagen das Dschungelcamp, Markus Lanz wird per Online-Petition zum Rücktritt aufgefordert und dann auch noch das Tartort-Aus für Simone Thomalla!



Ist das eine Welt in der wir leben wollen? Natürlich nicht!

Und deswegen wollen ja jetzt auch einige von uns nicht mehr mitmachen. Von mehr als 200.000 Menschen aus 140 Ländern wurden von der niederländischen Organisation „Mars One“ kürzlich 1.058 Teilnehmer ausgewählt, die bald die Möglichkeit haben, einer von vierundzwanzig glücklichen Finalisten zu werden, die im Jahr 2025 zum Roten Planeten aufbrechen dürfen.

Die Prüfungen für die Teilnehmer sollen innerhalb einer Fernsehshow ausgetragen werden, sind aber noch streng geheim. Fest steht nur: So etwas wie die Dschungel-Prüfungen bei RTL werden wohl kaum auf die Wagemutigen zukommen, denn Känguruhoden, Kotzfrucht oder Kakerlaken gehören nur in den seltensten Fällen zum Nahrungsangebot für Weltraumreisende zum Mars.

Wer aber unter einer Rot-Grün-Sehschwäche leidet, zu wenig rote Blutkörperchen hat oder nicht gegen Röteln geimpft ist, dürfte schlechte Karten haben. Auch der Verzehr von mehr als 100 Mars-Riegeln in zehn Minuten sollte für anstrebende Finalisten kein Problem sein. Fans von Außerirdischen, Grün-

wähler und Stamm-Telefonkunden bei Astro TV dagegen haben gute Chancen. Und wer dann als Finalist durchkommt, für den gilt es, die Strahlung während des sieben Monate langen Fluges und die Landung zu überleben.

Und das Allerbeste: Es ist eine Reise ohne Wiederkehr! Das ist der große Unterschied dieser holländischen Fernsehshow (womöglich gemeinsam moderiert von Linda de Mol, Marijke Amado und Harry Wijnvoord) zu deutschen Formaten wie „Goodbye Deutschland“ oder „Auf und davon“. Während da immer die Gefahr besteht, dass die schwachsinnigen Probanden, die sich dort selbst ausweisen, durch die Hintertür in Sendungen wie „Die Rückwanderer“ wieder ins Heimatland einfallen, ist bei „Mars One“ der Rückflug zur Erde nicht vorgesehen. Die Missionsteilnehmer sollen auf dem Mars eine Kolonie aufbauen und dann dort auch bleiben.

Eine schöne Vorstellung, denn ich hätte meine persönliche Finalistengruppe schon komplett. Und der Wendler, der Lanz und die Thomalla wären auf alle Fälle mit dabei. ■



Ob Firmenjubiläum
oder Betriebsfest:
Herr Lehmann ist
selbstverständlich
käuflich und auf
Wunsch bestellbar:
www.knabarett.de

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

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 2. FEBRUAR 1914

Aufs Abstellgleis

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.

Ein paar Grabstätten und Denkmäler. Allzu viel ist nicht geblieben von den Deutschen in Tansania. Zu den sichtbaren Hinterlassenschaften der früheren Kolonialherren von Deutsch-Ostafrika gehören allerdings mehrere hundert Kilometer Eisenbahntrassen. Den größten Teil davon nahm die Tanganjikabahn ein. Am 2. Februar 1914 verband sie nach einer Bauzeit von nur zehn Jahren die Küstenmetropole Daressalam über eine Länge von über 1.200 Kilometern mit der Hafenstadt Kigoma am Tanganjikasee.

Eine Meisterleistung deutscher Ingenieurskunst, ausgegossen auf dem Rücken von schätzungsweise 15.000 einheimischen Zwangsarbeitern und praktisch ohne jeden Wert für die Erbauer. Denn wenige Monate später begann der Erste Weltkrieg, nach dessen Ende Deutschland alle seine Kolonien verlieren sollte. Das hielt Enthusiasten wie Franz Baltzer freilich nicht davon ab, von einer goldenen Zukunft in Übersee zu träumen – während eine ganze Generation junger Männer auf den Schlachtfeldern Europas dahingemetzelt wurde.

Die Bahn führe an die kolonialen Besitzungen anderer Großmächte heran, schreibt der „Geheime Oberbaurat und vortragende Rat im Reichskolonialamt“ in seinem 1916 erschienenen Buch „Die Kolonialbahnen mit besonderer Berücksichtigung Afrikas“. In naher Zukunft würden dazu auch die jenseits des Tanganjikasees gelegenen Gebiete des belgischen Kongo „mit seinen wertvollen Mineralschätzen“ gehören. Kohle, Zinn,



Heute noch in Betrieb: die Trassen der ehemaligen Kolonialbahn. Foto: Wikimedia

Gold, Kupfer, Wolfram und Salz sah der Eisenbahnfreund vor seinem geistigen Auge vorbeiziehen.

Noch einmal schimmerte bei Baltzer ein wichtiges Motiv für den Expansionsdrang des Kaiserreichs durch. „Kolonien sollten Ressourcen bereitstellen und zugleich als Absatzmärkte für gewerbliche Produkte aus Deutschland dienen“, hält der Historiker Sebastian Conrad fest. Die Industrialisierung hatte seit Mitte des 19. Jahrhunderts Unternehmen wie BASF, Bayer, Krupp und Siemens groß gemacht. Wer konnte, ließ den Blick in die Ferne schweifen oder investierte direkt in vermeintlich prestige- oder renditeträchtige Großprojekte. Kein Wunder, dass Krupp Schienen und Schwellen für die Tanganjikabahn lieferte.

Die Jagd auf Bodenschätze hätte damit eröffnet werden können. Das Schwermetall Wolfram etwa fand ab ungefähr 1910 als Glühfäden in Glühbirnen Verwendung; Gold und Kupfer waren in den verschied-

densten Zusammenhängen gefragt – und Kohle galt als Treibstoff der wirtschaftlichen Entwicklung schlechthin. Die Realität sah weitaus allerdings bescheidener aus. Ausgeführt wurden aus Deutsch-Ostafrika hauptsächlich Baumwolle und Sisal. Die Bilanz verdüsterten überdies kostspielige Militäreinsätze gegen jene Stämme und Völker, die sich gegen die Ausbeutung der Deutschen zur Wehr setzten. Gisela Graichen und Horst Gründer sprechen in ihrem Buch „Deutsche Kolonien – Traum und Trauma“ deswegen von einem „nationalen Verlustgeschäft“.

Unterm Strich fällt darunter auch der Bau der Tanganjikabahn, immerhin die längste Kolonialbahn der Deutschen. Eine besondere Fracht durfte sie unter deren Herrschaft immerhin noch transportieren: das in hunderte Einzelteile zerlegte Dampfschiff „Graf Goetzen“, das am Ufer des Tanganjikasees von Mitarbeitern der Papenburger Meyer Werft wiederaufgebaut wurde. Noch eine Hinterlassenschaft aus der kurzen Kolonial epoche. ■

Glückwünsche im März und April

zum 95. Geburtstag im März:

- Dr. Gottfried Helmer, Königstein

zum 85. Geburtstag im März:

- Dr. Karl-Heinz Beyer, Frankenthal
- Dr. Paul Hittmair, Ainring
- Gerhardt Hoefler, Bad Dürkheim
- Dr. Werner Kamm, Limburgerhof
- Dr. Rudolf Kropp, Rostock
- Mutfried Müller, Ludwigshafen
- Herbert Rosien, Weisenheim
- Otmar, Wieland, Worms
- Dr. Siegfried Winderl, Heidelberg
- Dr. Günter Zoche, Bonn

zum 80. Geburtstag im März:

- Otto Benz, Weiterstadt
- Heinz Dinger, Solingen
- Dr. Carl Hezel, Frankenthal
- Dr. Peter Klatt, Wiesbaden
- Dr. Walter Klink, Birkenheide
- Hans Joachim Massholder, Jagsthausen
- Dr. Karl Micheli, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Horst Oehlschläger, Hemmingen
- Günter Pfuetzner, Idstein
- Wolfgang Richter, Hofheim
- Dr. Walter Rittersdorf, Mannheim
- Rainer Rylke, Leuna
- Dr. Gerhard Schmid, Heidelberg
- Dr. Wilhelm Schumacher, Hanau
- Dr. Wolfgang Spies, Köln
- Dr. Werner Steinbeck, Köln
- Dr. Wilfried Vetter, Bad Harzburg
- Axel Wachtlin, Buchholz
- Horst Walter, Sassnitz

zum 75. Geburtstag im März:

- Dr. Sigrid Blase, Voigtstedt
- Gerhard Boehm, Frankenthal
- Prof. Dr. Helmut Brunner, Wuppertal
- Kunz Brunner, Odenthal
- Dr. Karl-Friedric Christmann, Dormagen
- Dr. Albert Elzer, Otterstadt
- Dr. Gerhard Hohmann, Leverkusen
- Dr. Josef Kalka, Herten

- Friedrich Küster, München
- Dr. Burkhard Lachmann, Meerbusch
- Fritz Lotz, Bremen
- Karl-Heinrich Metzger, Moorrege
- Detlef Modrack, Bruckköbel
- Dr. Jochen Pfleger, Mutterstadt
- Dr. Helmut Ruehle, Dormagen
- Jürgen Spink, Unna
- Dr. Gisbert Sponer, Laudenbach
- Dr. Klaus Steinmetz, Krefeld
- Dr. Gerhard H. Wagner, Ludwigshafen
- Horst Wollenschläger, Dormagen

zum 90. Geburtstag im April:

- Erberhard Gudowius, Hannover
- Dr. Ernst Müller, Köln
- Dr. Eberhard Oelsner, Marl

zum 85. Geburtstag im April:

- Dr. Gerhard Apel, Krefeld
- Kurt Bauknecht, Mannheim
- Uwe Cramer, Hofheim
- Prof. Dr. Ernst Grigat, Berlin
- Dr. Rudolf Ilgeman, Weinheim
- Dr. Reinhard Jira, München
- Werner Langhoff, Schwerte
- Dr. Hans Lau, Bad Dürkheim
- Dr. Klaus-Jürgen Mundo, Dortmund
- Dr. Harald Noether, Beindersheim
- Klaus Rentel, Schwieberdingen
- Dr. Erberhard Streuber, Halle
- Manfred Tiepmar, Frankfurt
- Hans Günter Zander, Krefeld

zum 80. Geburtstag im April:

- Dr. Otto Arndt, Hofheim
- Dr. Hans-Livar Ass, Deidesheim
- Dr. Lothar Buschmann, Hofheim
- Edgar Goldmann, Erfstadt
- Klaus Hinselmann, Mannheim
- Manfred Hohmann, Wiesbaden
- Dieter Kammel, Raguhn-Jessnitz
- Dr. Peter Kunzel, Hanau
- Dr. Manfred Mansmann, Leverkusen

- Dr. Rudolf Neeb, Offenbach
- Dr. Walter Ost, Karlstein
- Dr. Manfred Pallas, Halle
- Dr. Rolf Schellenberg, Grünstadt
- Dr. Gerhart Schneider, Königstein
- Manfred Seidel, Frankfurt
- Dr. Friedrich Stuhlmann, Wörth
- Günther Vogl, Ludwigshafen
- Hans Wallasch, Lambsheim
- Dr. Kurt Wendel, Ludwigshafen

zum 75. Geburtstag im April:

- Dr. Hermann Alsdorf, Overath
- Dr. Werner Aquila, Mannheim
- Dr. Eike-Hans Bamberg, Seevetal
- Hans Feldmeier, Leverkusen
- Werner Gruber, Wien (AT)
- Gertrud Hornke, Eppstein
- Dr. Ulrich Jeschkowski, Mainz
- Dr. Friedhelm Kettner, Sankt Augustin
- Dr. Rudolf-Jürgen Klee, Dormagen
- Dr. Wolfgang Müller, Lampertheim
- Dr. Rolf Pense, Kelkheim
- Ingeborg Reinholz, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Eckart Reske, Kriftel
- Dr. Georg Rieder, Stein
- Hagen Rode, Marl
- Dr. Hannes Schick, Mannheim
- Roland Schildhauer, Niederkassel
- Dr. Albrecht Seifert, Weinheim
- Siegfried Spletstösser, Düsseldorf
- Dr. Hans-Joachim Traenckner, Krefeld
- Dr. Hans-Joerg Vidic, Berlin
- Dr. Joachim Wortmann, Eschborn

Herzlichen Glückwunsch!

Dem langjährigen VAA-Vorsitzenden
Dr. Klaus Vester gratuliert der Verband
zum 85. Geburtstag im März.

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Dezember-Ausgabe: Dr. Angelika Preetz, Werksgruppe Bergkamen, Kurt Hergenröther, Werksgruppe BASF, und Dr. Erik Reuther, Einzelmitglied Landesgruppe Südwest. Die Lösung lautet „Pottasche“. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. März 2014. Bereits nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Internetseite eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail (redaktion@vaa.de), Fax (0221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstr. 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Benzin- oder Buchgutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

Aushelfer	Sehorgan	fröhlich	amerikanische Footballliga (Abk.)	Teil der Gleisanlage		Abk.: Oberlandesgericht	franz. Maler (Edgar ..., † 1917)	Laborgegenstand	Leichtmetall (Kurzwort)	Gebirge in Vorderasien		längere Fahrt	Pyrenäenstaat
dt. Fußballer (Helmut ..., † 2003)				Vorn. des Schriftstellers Wiesel			nordafrikanische Wüste						
gut trinkbar						Altarnische	Stadt an der Weißen Elster						
flink, beweglich				heftiger Fall	Stadt in der Schweiz				Feinleder Flammenblume				
			englisch: Geschäfte, Läden				orient. Volksangehöriger		Stadt in Texas (El ...)				
beständig	Gänsevogel				Hauptstadt von Drente (Niederl.)		Volltreffer beim Lotto						
			Stadt bei Dresden	Karpfenfisch; Döbel					scherzhaft: Fundamentalist			Stadtteil von London	
Fluss in Sibirien	etwa, ungefähr	veraltet: Plunder				Beifahrerin auf dem Motorrad	Raubtier auf Madagaskar						
				Großstadt in Indien	nordamerik. Indianerstamm					lateinisch: im Jahre		Bewohner des Baltikums	
Beweggrund		Milchdrüse bei Säugetieren	Wertpapierkonto				spanische Hafenstadt		Olpezufluss				
Stadt in der Po-Ebene	heißen lat.: Fläche					Comicfigur („... und Obelix“)	Sohn des Uranos und der Gaia						
			südamerik. Grassteppen	kalte Knoblauchsoße						Vater von Methusalem		böhmischer Hauptfluss	
ital. Dramatiker (Sem ..., † 1950)	leidenschaftlicher Jäger	tibetische Hauptstadt				Eigenname der Eskimos (Mz.)	englisch: Heim						
				schlangentartige Fische	berlinisch: ich					Vorname der Autorin Hahn		nordfranzösische Stadt	
		Computerbenutzer	Vulkan auf Sizilien						Skat Ausdruck				
gerecht, anständig	südamerikanischer Kuckuck	Europäer, Magyar				Wüstling (Mz.)							
			Roman v. Frank Schätzing						schott. Stammesverband				
ital. Tenor (Enrico ..., † 1921)		englische Grafenschaft				japanisches Lokal							
Nahzufluss in Rheinland-Pfalz													
			Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Leserbriefe

Zum Artikel „Gehaltsgefälle trügerisch, VAA Magazin Dezember 2013

Im Artikel „Gehaltsgefälle trügerisch“ ist besonders Tabelle „Unternehmensgröße/ Stufe“ unverständlich. Die Tabelle enthält keinen Titel, aus dem die dargestellten Abhängigkeiten hervorgehen. Was bedeuten die Prozente in den beiden Spalten? Von solch einem renommierten Magazin sollte man mehr erwarten können.

Dr. Guenther Jeromin, Krefeld

VORSCHAU AUSGABE APRIL

- **Spezial:**
Bewertung von Risiken
- **VAA:**
Kandidaten für Vorstandswahl
- **Mitbestimmung:**
Aufsichtsrätetagung in Weimar

Schreiben Sie uns!

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

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

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



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

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

Termine

22.02.2014	Vorstandssitzung, Köln	26.03.2014	Sitzung Landesgruppe Hessen, Hofheim
24.02.2014	Kommission Hochschularbeit, Köln	28./29.03.2014	Kommission Aufsichtsräte und Aufsichtsrätetagung, Weimar
24.02.2014	Kommission Pensionäre, Köln	01.04.2014	Forum für Arbeits- und Unternehmensrecht, Würzburg
25.02.2004	Kommission Betriebsräte, Mainz	03.04.2014	Konfliktmanagement und Konfliktmediation, Köln
13.03.2014	F3-Vortragsveranstaltung „Verantwortung im Beruf: Was tun, wenn der Staatsanwalt kommt?“, Köln	04.04.2014	Sprecherausschusskonferenz, Mannheim
15.03.2014	Vorstands- und Beitragssitzung, Köln	05.04.2014	Vorstandssitzung, Mannheim
25.03.2014	FKI-Seminar „Arbeitsrecht für Führungskräfte“, Köln	09.04.2014	FKI-Seminar „Innovationen erfolgreich managen“, Köln

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, 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
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2012.

Druckauflage: 28.000 (1/14); **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 Werbebroschüren.

MIT SICHERHEIT KARRIERE MACHEN!



Forum Fach-
und Führungskräfte

www.forum-f3.de

Kontakte · Exklusive Leistungen · Wirksame Interessenvertretung

Als Netzwerk außerhalb der chemischen Industrie bietet der Führungskräfteverband Forum F3 Unterstützung in allen Karrierefragen: von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

Umfassender juristischer Service:

Arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch unsere erfahrenen Juristen – auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten)

Erfahrungs- und Informationsaustausch in unserem Netzwerk mit über 50.000 Mitgliedern:

Überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen sowie Seminare

Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte:

Wirksame Interessenvertretung in Berlin und Brüssel

In Kooperation mit:



Die Führungskräfte



Führungskräfte
Institut



Führungskräfte
Chemie



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