

April 2019

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Neue Arbeitsformen:

Anders innovativ

Engagierte Betriebsräte:
Gemeinsam produktiv



Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

Erhalten Sie besondere Rabatte
auf Reisen, Mode, Technik und vieles mehr
bei über **230 Top-Anbietern!**



1 Präsentations-
plattform aufrufen

2 Einmalige Registrierung unter der URL
<https://vaa.rahmenvereinbarungen.de>
mittels Firmen E-Mail-Adresse

3 Sofort attraktive
Angebote wahrnehmen



Umbruch mit Konzept

Einmal mehr haben die turbulenten Entwicklungen der letzten Jahre gezeigt, wie sehr das Prinzip der Disruption und des Umbruchs als globaler Treiber an Dynamik gewonnen hat. Dies betrifft nicht nur die große Bühne der Welt- und Europapolitik, sondern auch die Ebene des industriellen Strukturwandels. Dieser Umbruch betrifft genauso die Chemie- und Pharmaindustrie – denn die Digitalisierung schneidet tief bis in unternehmens- und abteilungsinterne Prozesse hinein. Neue Konzepte müssen her: für zukunftstaugliche Arbeitsmodelle, für den digitalen Wettbewerb und vor allem für ein smartes Innovationsmanagement. Solche Konzepte können beispielsweise neue, innovative Arbeitsumgebungen ermöglichen, die sich sogar in der Architektur einzelner Gebäudekomplexe und Büroräume widerspiegeln. Denn Gebäude können Katalysatoren und Symbole für eine neue Art und Weise der Innovationskreation sein. Genau damit beschäftigt sich das Spezial auf den Seiten acht bis 13 in diesem Heft. Erläutert wird unter anderem, wie Unternehmen durch Vernetzung und crossfunktionale Zusammenarbeit eine höhere Marktorientierung ihrer Innovationen erreichen können.



Foto: VAA.

Nicht umsonst hat eine Innovationsstudie des Verbandes der Chemischen Industrie kürzlich die Verknüpfung von Produkten der Chemieindustrie mit digitalen Dienstleistungen als globalen Trend beschrieben, der systematische Lösungen erfordert. Was brauchen Unternehmen dafür? Kommunikative Fähigkeiten und hohe Sozialkompetenz – also die viel beschriebenen Soft Skills, die in der modernen Arbeitswelt immer wichtiger werden. Und für welche Angestelltengruppen werden eben diese Soft Skills, diese Schmiermittel der guten Führung immer wichtiger? Vor allem für die hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte, also genau die außertariflichen und leitenden Angestellten, die im VAA ihre originäre Vertretung haben – und das schon seit genau 100 Jahren!

Schon damals, als sich der Budaci, aus dem der VAA hervorgegangen ist, gegründet hat, war klar zu erkennen: Wenn die angestellten Akademiker der chemisch-pharmazeutischen Industrie eine Stimme haben und mitgestalten können, dann trägt dies zur Bildung einer echten Sozialpartnerschaft bei. Einer Sozialpartnerschaft, die sich allen Krisen und Großwetterlagen zum Trotz – auch im Vergleich zu anderen Branchen der Industrie – durch eine außergewöhnlich vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit auszeichnet. Daher ist es nur folgerichtig, dass bei der Jubiläumsfeier zu 100 Jahren VAA am 17. Mai in der Kölner Flora die Spitzenvertreter der Chemie-Sozialpartner zu Gast sein werden, um sich gemeinsam mit dem VAA auszutauschen.

Einen guten Austausch hat es Ende März auf der jährlichen VAA-Betriebsrätekonferenz in Mainz gegeben. Dort wurde offen, kritisch und lebhaft über neue Konzepte für den Umbruch im Arbeitsleben diskutiert. Dazu gibt es hier im VAA Magazin einen Bericht auf den Seiten 14 bis 17. Auf der Konferenz wurde deutlich: Eine breit aufgestellte Akademikergewerkschaft kann sich am besten für den Schutz ihrer Mitglieder einsetzen, wenn alle Mitglieder der VAA-Community in den Betrieben gemeinsam an einem Strang ziehen. Das schließt die Werksgruppen ebenso ein wie die Mandatsträger in den Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Aufsichtsräten. Denn nur dann wird aus guten Konzepten auch gelebte betriebliche Praxis.

Rainer Nachtrab
1. Vorsitzender des VAA

VAA MAGAZIN

—
April
2019

Chemie im Bild

06 Zukunft der Arbeit

Spezial

08 Arbeit und Architektur



VAA

- 14 **Mitbestimmung:**
Betriebsrätekonferenz diskutiert
Arbeitswelten der Zukunft
- 18 **Digitalisierung:**
Interview mit Stefan Ladeburg zur
Position des VAA
- 20 **Frauen in Führung:**
Neues Buch von Prof. Manuela
Rousseau erschienen

Meldungen

- 21 VAA-Jubiläumsfeier,
Chiralität von Molekülen,
JCF-Frühjahrssymposium
- 22 Kohlenmonoxid,
Antibiotikaresistenz,
VAA connect in München,
Ursprung des Safrans



- 23 Flexible Arbeitsmodelle,
VAA-Werkgruppen,
FECCIA-Erweiterung,
Evolution im Meer
- 24 Moiré-Effekt,
Befindlichkeitsumfrage,
Wassersensoren,
Rohstoff Titanoxid

ULA Nachrichten



Das verbindende
Element

- 25 ULA Intern:
Konferenz zu Mixed Leadership



- 26 Europawahlen:
Aufruf der Führungskräfte

- 27 Kommentar, Politik

- 28 Kündigungsschutz:
ULA gegen weitere Lockerung

- 30 Pro und kontra:
Strategie für die Industrie

- 31 Moderne Führung:
Interview mit Katrin Neuendorf

- 32 Führungskräfte Institut:
Aktuelle Seminare

- 32 ULA-Sprecherausschusstag

Wirtschaft in Zahlen

- 33 Produktivität:
Wachstum verlangsamt sich

Branche

- 34 Personalia aus der Chemie

Recht

- 35 Interview mit Stephan Gilow:
Arbeitszeit bei Dienstreisen



- 38 Urteil:
Kündigung wegen außerdienstlichen
Verhaltens

- 40 Pensionskassenrenten:
Interview mit Dr. Ingeborg Axler

60plus

- 42 Pensionärsreise 2019:
Weimar als Reiseziel

Lehmanns Destillat

- 43 Satirische Kolumne:
Brexit ohne Ende

Vermischtes

- 44 100 Jahre Bauhaus:
Ästhetik im Alltag

- 46 ChemieGeschichte(n):
Der Ketchup-Formel auf der Spur

- 47 Glückwünsche

- 48 Sudoku, Kreuzworträtsel

- 50 Personalia, Feedback, Termine,
Vorschau, Impressum

Coverfoto: Martin Barraud – iStock.



800

Millionen Menschen werden bis 2030 laut einer Studie des McKinsey Global Institute ihren Job an die Konkurrenz der intelligenten Maschinen übergeben.

5

Prozent aller Berufe können vollständig automatisiert werden. Allerdings können Roboter 83,3 Prozent der Arbeiten eines Helfers in der Chemie- und Pharmatechnik erledigen, haben das IAB und das McKinsey Global Institute herausgefunden.

1/4

aller Tätigkeiten können durch Künstliche Intelligenz ersetzt werden. Damit sind theoretisch mehr als acht Millionen Menschen in Deutschland direkt betroffen, fand das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) heraus, das der Bundesagentur für Arbeit angegliedert ist.



1,5

Millionen Jobs könnten in Deutschland bis 2035
verlorengehen. Allerdings kommt eine Berechnung
des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und
des IAB zu dem Ergebnis, dass ähnlich viele
Arbeitsplätze neu entstehen.



Das Merck Innovation Center zeichnet sich durch seine moderne Architektur und die offenen Arbeitsflächen aus. Foto: Merck.

NEUE GEBÄUDE- UND ARBEITSKONZEPTE

Räume für Innovationen

Die Chemie- und Pharmabranche ist im Umbruch. Digitalisierung und internationaler Wettbewerb fordern die Unternehmen zunehmend heraus und lassen erfolgreiche Innovationen wichtiger werden denn je. Um diese Herausforderung erfolgreich zu meistern, setzen einige Unternehmen auch auf moderne Arbeitsweisen und Arbeitsumgebungen, die sich teilweise in der Errichtung ganzer Gebäudekomplexe widerspiegeln.

Von Christoph Janik

Die Räume sind offen und hell, weiße Wände und Holzelemente dominieren das Bild. Die offene Gebäudegestaltung bietet im Foyer einen freien Blick nach oben und einen Einblick in alle Etagen, hier und da sind Sitzgruppen und Tresen mit Hochstühlen platziert: Architektur und Möblierung des Innovationszentrums „fiftyONE“ von Heraeus im hessischen Hanau wecken Assoziationen an Bilder, wie man sie aus der Google-Zentrale oder einem Apple Store kennt. Auf den ersten Blick wird klar: Hier sollen sich Menschen beim Arbeiten wohlfühlen und ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Doch während die Tech-Giganten aus dem Silicon Valley ihr Geld fast ausschließlich mit Daten und Werbung verdienen, fällt bei Heraeus ein erheblicher Teil des Geschäfts in den Bereich der chemischen Industrie – und hat somit eine sehr greifbare, realwirtschaftliche Grundlage. Das wird spätestens dann deutlich, wenn es von den offenen, zum Austausch einladenden Büroflächen in die Laborflächen der Techniketage geht. Hier wird klassisch im weißen Kittel experimentiert und geforscht.

Marktorientierung durch Zusammenarbeit

Doch der Hanauer Technologiekonzern hat mit dem 2017 fertiggestellten Innovationszentrum mehr getan, als den Laborforschern ein schönes Gebäude mit hellen Pausenräumen zur Verfügung zu stellen. Das fiftyO-

NE – namentlich angelehnt an die Geburtsstunde des Unternehmens als Industriebetrieb im Jahr 1851 – soll die bereichsübergreifende Zusammenarbeit im Bereich Innovationen fördern. Deshalb sitzen im fiftyONE nicht nur Forscher und Entwickler, sondern auch Marketingexperten. „Wir unterstützen die räumliche Nähe zwischen den Innovationsteams und den Marketingteams durch eine moderne, offene Architektur und Büroausstattung. So fördern wir die Vernetzung und die crossfunktionale Zusammenarbeit, um eine höhere Marktorientierung der Innovationen zu erreichen“, erklärt Georg Remmers, Global Head of People & Organizational Development bei Heraeus. Auch die Verteilung der Mitarbeiter im Gebäude folgt nicht der klassischen Organisationsstruktur des Unternehmens mit verschiedenen globalen Geschäftseinheiten. Stattdessen sitzen Mitarbeiter zusammen, die in ähnlichen Disziplinen arbeiten. „Durch diese Kompetenzbereiche können sich Mitarbeiter über die Grenzen der Geschäftseinheiten hinweg bereichern und inspirieren. Und dadurch können sie ein Stück weit innovativer arbeiten“, ist Remmers überzeugt. „Das Gebäude ist im Grunde ein Katalysator und ein Symbol für eine neue Art und Weise, Innovationen zu schaffen. Nach innen ins Unternehmen, aber auch nach außen.“

Dieser neue Ansatz zur Innovationsfindung ist in der deutschen Chemie- und Pharma- ►



Das Innovationszentrum fiftyONE des Hanauer Technologiekonzerns Heraeus wurde 2017 fertiggestellt und soll Innovatoren aus verschiedenen Unternehmensbereichen zusammenbringen. Foto: W. Hartmann – Heraeus GmbH.



branche kein Einzelfall. In vielen Unternehmen gibt es neue Innovationsinitiativen, die zum Teil ihren Niederschlag in entsprechender Architektur finden. Nur 40 Kilometer von Hanau entfernt, am Eingang zur Firmenzentrale des Darmstädter Chemie- und Pharmariesen Merck, ging im Frühjahr 2018 das Merck Innovation Center in Betrieb. Wo lange Zeit eine kleine Glaspyramide als zentraler Besuchereingang diente,

beherrscht inzwischen ein moderner, sechsstöckiger Glasbau die Szenerie. „Das Innovation Center ist zunächst Raum, in dem wir Menschen aus allen Bereichen des Unternehmens zusammenbringen können, damit sie gemeinsam Innovationsprojekte vorantreiben können über das hinaus, was Merck heute bereits tut“, erzählt Michael Gamber, der das Innovation Center leitet. Bevor der große Neubau eröffnet wurde, testeten Gamber und seine Kollegen das Konzept des Innovation Center prototypisch in einem

kleineren, modularen Gebäude: „Wir haben die Planungs- und Bauzeit des großen Gebäudes genutzt, um viel über die Wirkungsmechanismen von Kollaboration zu lernen. Wie Menschen zusammenarbeiten, wie sie kommunizieren und wie man das durch Raumstrukturen und Möblierung unterstützen kann.“ So wurde in dieser Phase entschieden, einen sogenannten Makerspace in das Innovation Center zu integrieren. „Wir haben schnell gemerkt, dass bei vielen Ideen irgendwann ein Prototyp gebaut werden muss, um die technische Machbarkeit zu prüfen. Im großen ►

Innovation Center haben wir deshalb rund 450 Quadratmeter Makerspace mit Lasercuttern, 3-D-Druckern, 3-D-Scannern und allem, was dazugehört“, schwärmt Gamber. Das Innovation Center beherbergt zudem eine fast vollständig digitale Bibliothek, die Zugriff auf eine Vielzahl von Datenbanken ermöglicht. Damit die Mitarbeiter schnell Zugriff auf die für sie relevanten Teile dieser Informationsflut bekommen, unterstützt ein Mitarbeiter der Merck Scientific Library dauerhaft das Innovation Center. Michael Gamber erläutert den Grund für diesen Schritt: „Wer zu einem bestimmten Thema eine Information sucht, muss sich nicht zwei Tage in Datenbanken eingraben, sondern kann damit auf die Kolleginnen oder den Kollegen in der Library zugehen. Das macht bei den Projektmitarbeitern viel Zeit frei für das, womit sie sich hier eigentlich beschäftigen wollen: Projekte weiterzutreiben.“

Spielregeln für die Offenheit

Auch in anderer Hinsicht versuchen die innovationsorientierten Arbeitskonzepte, bei aller Offenheit den Produktivitätsaspekt nicht aus den Augen zu verlieren. „Die Arbeitssituation muss Vernetzungsmöglichkeiten bieten, also haben wir wenige Wände. Aber weil wir als internationales Unternehmen sehr viel virtuell und in Telefonkonferenzen zusammenarbeiten, müssen sich die Mitarbeiter auch zurückziehen können, um die Kollegen nicht abzulenken oder zu stören“, so Georg Remmers von Heraeus. Deshalb bietet das Heraeus fiftyONE auch Rückzugsmöglichkeiten für konzentriertes Arbeiten. Allerdings nicht auf Dauer: „Weder die Mitarbeiter noch die Führungskräfte haben in den Innovationsbereichen persönliche Schreibtische oder abgetrennte Einzelbüros, da haben alle die gleichen Rahmenbedingungen. Die dafür notwendigen Spielregeln haben wir mit den Mitarbeitern gemeinsam in einem anderthalbjährigen Vorbereitungsprozess entwickelt, bevor wir in das Gebäude eingezogen sind“, blickt Remmers zurück.

Gebäude wie das Heraeus fiftyONE und das Merck Innovation Center mit ihren Architektur- und Nutzungskonzepten sind deutlich sichtbare Belege dafür, dass sich die Chemie- und Pharmaunternehmen verän-

dern. Die 2017 vom Verband der Chemischen Industrie und der Unternehmensberatung Deloitte veröffentlichte Studie „Chemie 4.0 – Wachstum durch Innovation in einer Welt im Umbruch“ sieht die Branche in einer Aufbruchs- und Entwicklungsphase, in der digitale Prozesse und Geschäftsmodelle eine zunehmende Rolle spielen. Kein Wunder also, dass die neuen Arbeitsumgebungen so sehr an die der digitalen Technologieriesen aus den USA erinnern. „Innovationen waren für Unternehmen wie Merck schon immer essenziell. Aber wenn man sich die Welt da draußen anschaut, wird das in den letzten Jahren immer mehr und immer schneller notwendig“, ist Michael Gamber sicher. Georg Remmers von Heraeus verdeutlicht die Entwicklung am Beispiel der Plattform myHeraeus.com, die neben klassischem Onlinehandel für Edelmetalle auch erstmals die Onlineverwaltung von Recyclingaufträgen ermöglicht: „Wir bieten unseren Kunden mit der Plattform ein digitales Angebot, das über unser klassisches, materialwissenschaftlich geprägtes Produktportfolio hinausgeht. Damit schaffen wir einen zusätzlichen, wertstiftenden Service, der unseren Kunden Transparenz über ihre Edelmetallkonten bei Heraeus gibt.“

Lösungen statt Produkte

Die VCI-Innovationsstudie bezeichnet diesen Prozess als Verknüpfung von Produkten der Chemieindustrie mit digitalen Dienstleistungen. Der Trend geht also weiter von Einzelprodukten hin zu systematischen Lösungen. Oft verlassen die Unternehmen dabei den Bereich ihrer bisherigen Kernkompetenz und suchen die Zusammenarbeit mit externen Partnern. Im Merck Innovation Center kümmert man sich zum Beispiel verstärkt um die Erforschung der Schnittstelle zwischen biologischer und digitaler Welt. „Das sind Dinge, die in unserem Umfeld passieren und mit denen wir uns beschäftigen, um zu verstehen, wie wir das in Zukunft nutzen können. Denn natürlich gibt es da Überschneidungen mit unseren Geschäften im Bereich Performance Materials, Healthcare und Life Science“, so Michael Gamber. Im sogenannten Co-Creation-Bereich des Innovation Center wird deshalb der Austausch mit Forschungsinstituten und Start-ups systematisch gepflegt. „Früher



konnten die großen Chemieunternehmen ihre Technologien und Produkte in der Regel allein entwickeln. Heute braucht man für viele Innovationen Know-how, das man nicht im Haus hat, und muss deshalb schon in der Entwicklungsphase mit Lieferanten kooperieren“, berichtet Georg Remmers. Aus seiner Sicht verändern sich dadurch auch die notwendigen Kompetenzen für Mitarbeiter im F&E-Bereich: „Statt ein kleines Team in einem Labor, müssen die Mitarbeiter in den Innovationsabteilungen im-



Im sogenannten Makerspace des Merck Innovation Center können die Projektteams in einer frühen Phase Prototypen ihrer Innovationsideen herstellen. Foto: Merck.

mer häufiger ganze Netzwerke aus Kunden und Partnern managen, um gemeinsam zu Verbindlichkeit, Zielorientierung und Leistung zu kommen. Dafür braucht man natürlich ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und hohe Sozialkompetenz.“

Um Mitarbeiter mit solchen Kompetenzprofilen anzuwerben, die noch dazu fit im Bereich Digitalisierung sind, können sich attraktive Arbeitsumgebungen natürlich als hilfreich erweisen. „Uns ist wichtig, dass

sich die Mitarbeiter bei der Arbeit wohlfühlen und natürlich wollen wir uns auch als attraktiver Arbeitgeber positionieren“, stellt Remmers klar. Auch Michael Gamber glaubt, dass die Arbeitsweise eines Unternehmens als Attraktivitätsfaktor in Zukunft wichtiger wird: „Die Frage, wie eine Firma arbeitet, wird für zukünftige Generationen von Bewerbern und Mitarbeitern zum Differenzierungsmerkmal werden.“ Die Funktion des Innovation Center beschränke sich deshalb nicht auf die direkte Entwicklung

von Innovationen, die irgendwann am Markt Umsätze generieren: „Unsere zweite Rolle ist es, diese Innovationskultur und die Art und Weise, wie wir arbeiteten, in die Firma hinauszutragen und damit andere Unternehmensbereiche zu motivieren, da wo es möglich ist, ähnlich zu agieren.“ Das gilt laut Georg Remmers in ähnlicher Weise für Heraeus: „Was in Hanau passiert, soll schrittweise auch in unseren anderen Hauptstandorten weltweit stattfinden. Das fiftyONE ist das Laboratorium dafür.“ ■

BETRIEBSRÄTEKONFERENZ IN MAINZ

Wie geht Mitbestimmung 4.0?

2019 wird der VAA 100 Jahre alt. Auf eine fast ebenso lange Tradition kann auch die betriebliche Mitbestimmung zurückblicken: Im Februar 1920 trat das Betriebsrätegesetz in Kraft. Deshalb stand die diesjährige Betriebsrätekonferenz Ende März in Mainz ganz im Zeichen von 100 Jahren Mitbestimmung. Bei aller Geschichte konnten die 50 Teilnehmer ihren Blick aber primär nach vorn richten. Denn es ging um nichts weniger als die Gestaltung der künftigen Arbeitswelt und die digitalen Herausforderungen für die Mitbestimmung. Außerdem gab es eine echte Premiere: Zum ersten Mal ist es bei einer Podiumsdiskussion zu einem direkten Aufeinandertreffen zwischen der Leiterin der Abteilung Recht im DGB-Bundesvorstand Dr. Nadine Absenger und dem Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht bei der BDA Roland Wolf gekommen. Der verbale Schlagabtausch unter den Sozialpartnern hat sich offen, kontrovers, aber für das Publikum äußerst unterhaltsam gestaltet. Einmal mehr wurde deutlich: Bei vielen potenziell strittigen Themen kommt es auf das Verständnis des Betrachtungswinkels an. So kann des einen „modulare Tarifbindung“ schnell zu des anderen „Rosinenpickerei“ werden.



Mit Betriebsratsarbeit kennt sich Dr. Frédéric Donié aus: Der freigestellte Betriebsrat bei der Roche Diagnostics GmbH im Werk Penzberg ist auch betreuendes VAA-Vorstandsmitglied der Kommission Betriebsräte und hat bei der Konferenz aktiv mitgewirkt. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Frank Specht berichtet für das Handelsblatt über die Themen Arbeitsmarkt und Gewerkschaften. Auf der Betriebsrätekonferenz hat er als Moderator Akzente gesetzt. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Am Vormittag des zweiten Konferenztages wurden die Teilnehmer in Gruppen aufgeteilt, um unter anderem über flexible Arbeitsformen und Lebensarbeitszeit zu diskutieren. Foto: Timur Slapke – VAA.



Aus Sicht von Dr. Nadine Absenger ist Digitalisierung der Arbeit kein neues Phänomen. Die Leiterin der Abteilung Recht im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wies in ihrem Vortrag auf die Bedeutung der Mitbestimmung in diesem Kontext hin.



Einen wissenschaftlichen Einblick in die Arbeitswelten der Zukunft gab die Forschungsbereichsleiterin Wissensgesellschaft und Wissenspolitik am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse des Karlsruher Instituts für Technologie Dr. Bettina-Johanna Krings.



An der VAA-Betriebsrätekonferenz, die vom 27. bis zum 29. März 2019 in Mainz stattfand, nahmen insgesamt 50 Betriebsräte aus den Reihen des VAA teil. Fotos: Stefan Sasic – VAA.



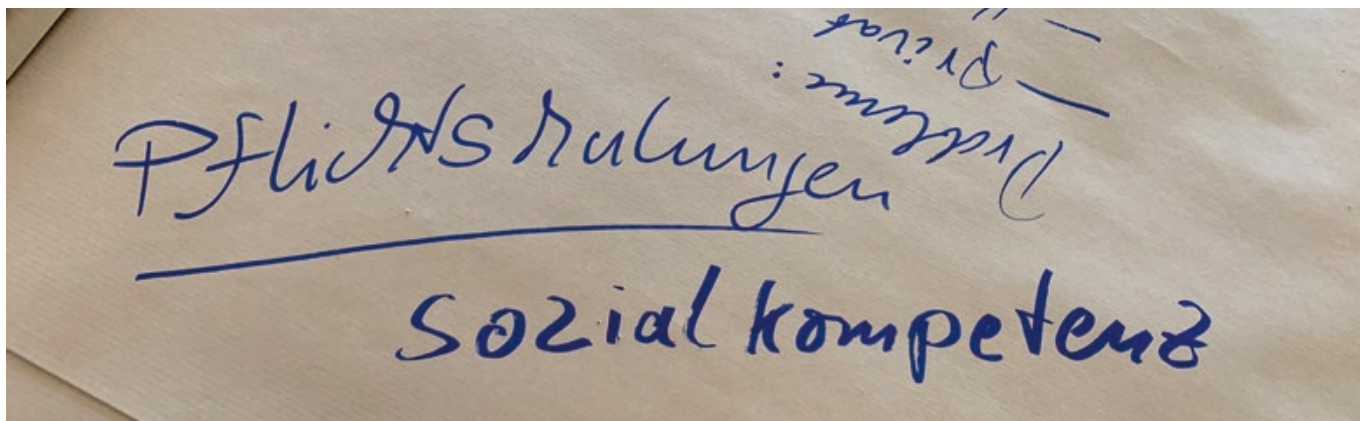
Zur Eröffnung der VAA-Betriebsrätekonferenz 2019 hat der 1. Vorsitzende des Verbandes Rainer Nachtrab die wichtige Rolle der Akademiker und Führungskräfte in der gelebten Chemie-Sozialpartnerschaft hervorgehoben. Foto: Timur Slapke – VAA.

„WIR ALS VAA MÜSSEN DAFÜR KÄMPFEN, DASS DIE FLUCHT AUS DER MITBESTIMMUNG UNMÖGLICH WIRD. SITZVERLEGUNGEN VON UNTERNEHMEN MIT MITBESTIMMUNGSRELEVANTER GRÖSSE IN EU-LÄNDER OHNE MITBESTIMMUNG SOLLTEN NICHT MÖGLICH SEIN.“

Rainer Nachtrab, 1. Vorsitzender des VAA.



Zu den Herausforderungen der Digitalisierung für das Betriebsverfassungsgesetz hat der Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Roland Wolf am zweiten Konferenztag vorgetragen. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Im Rahmen eines World-Cafés haben die Konferenzteilnehmer über verschiedene Themen der Betriebsratsarbeit diskutiert. Dabei wurden zahlreiche Ergebnisse, Vorschläge und Ideen zu Papier gebracht. Foto: Timur Slapke – VAA.



Betriebsrätekonferenzen des VAA zeichnen sich durch eine engagierte Beteiligung vonseiten der Konferenzteilnehmer aus. 2019 war auch Monika Bechtel von der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen dabei. Fotos: Stefan Sasic – VAA.



Bei der Podiumsdiskussion zu Arbeitswelten der Zukunft hat VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Positionen des VAA vertreten. Zuvor hielt Kronisch am 1. Konferenztag eine Keynote.



Weitere Dokumente zur Betriebsratsarbeit stehen eingeloggt VAA-Betriebsräten in der „Toolbox für Betriebsräte“ auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de zur Verfügung.

Weitere Bilder von der Konferenz gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



Foto: billion photos – Shutterstock.

INTERVIEW MIT STEFAN LADEBURG

Digitalisierung: VAA bezieht Position

Als Deutschlands größter Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft ist der VAA schon immer ein wichtiger gesellschaftlicher Akteur gewesen. Doch um seine Durchschlagskraft langfristig auszubauen, muss der Verband noch deutlicher als bisher Stellung zu zentralen, für VAA-Mitglieder relevanten Zukunftsthemen beziehen. Deshalb hat der Führungskreis des Verbandes im Laufe des letzten Jahres die VAA-Positionen überarbeitet und präzisiert: von der Arbeitszeit und den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt über das Entgelt bis hin zum lebensphasenorientierten Arbeiten und zum mobilen Arbeiten. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert Stefan Ladeburg, Leiter des Berliner Büros und Digitalisierungsexperte des VAA, warum und wie sich der Verband zum Thema Digitalisierung positioniert.

VAA Magazin: Das Thema Digitalisierung ist in der öffentlichen Diskussion in der letzten Zeit bereits von vielen Seiten beleuchtet worden. Braucht der VAA überhaupt eine eigene Positionierung dazu?

Ladeburg: Das denke ich schon, denn die Digitalisierung verändert zunehmend die Arbeitswelt und der VAA vertritt die Interessen von Arbeitnehmern. Wir müssen uns daran beteiligen, die neuen Perspektiven für die Arbeitsplätze in der chemischen Industrie zu gestalten und dafür müssen wir unseren Blick auf das Thema klarmachen.

VAA Magazin: Wird die Digitalisierung denn im Arbeitsbereich von Führungs- und Fachkräften in der Chemie überhaupt so tiefgreifende Änderungen mit sich bringen? In der Prozessindustrie ist das Digitalisierungspotenzial doch sicherlich viel begrenzter als zum Beispiel im Automobilbau.

Ladeburg: Das mag sein, aber die Digitalisierung von Arbeitsprozessen wird auch unsere Branche massiv verändern. Es wird immer Dinge geben, die Menschen besser können als Maschinen, aber man darf sich auch keine Illusionen über die Grenzen der Künstlichen Intelligenz machen. Durch die Anwendung von modernen Algorithmen, die hinter Konzepten wie Neuronale Netze, Deep Learning oder Big Data stehen, können auch komplexe Tätigkeiten durch Computer unterstützt oder sogar vollständig übernommen werden. In der Chemie- und Pharmaforschung nimmt beispielsweise der Anteil der Innovationen, die mithilfe

computergestützter Verfahren generiert werden, stetig zu.

VAA Magazin: Heißt das aus Ihrer Sicht, dass Arbeitsplätze wegfallen werden?

Ladeburg: Es wird in fast allen Lebens- und Arbeitsbereichen zu tiefgreifenden Veränderungen kommen. Ob und wie viele Arbeitsplätze wegfallen, ist schwer zu beurteilen. Aber bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten werden sich verändern oder entfallen, dafür werden neue entstehen. Und deshalb ist es wichtig, dass sich auch die Fach- und Führungskräfte an der Ausgestaltung dieses Wandels beteiligen.

VAA Magazin: Was können der VAA und seine Mitglieder dafür tun?

Ladeburg: Durch die digitale Transformation werden Qualifikation und Bildung noch wichtiger werden. Arbeitnehmer werden bei den sich stetig verändernden Arbeitsbedingungen dieser Arbeitswelt ihre Beschäftigungsfähigkeit über ein langes Erwerbsleben nur erhalten können, wenn ihre Qualifikationen mit dem hohen Veränderungstempo Schritt halten. Es wird eine zentrale Aufgabe für den VAA und seine Mandatsträger in ihrer Rolle als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen sein, einerseits Fach- und Führungskräfte an diese Notwendigkeit zu erinnern, andererseits aber auch die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen, ihren Teil der Verantwortung für die Qualifikation der Mitarbeiter zu tragen. Und: Nicht jede Tätigkeit, die digitalisiert werden kann, muss

auch digitalisiert werden. Das ist kein Automatismus. Wir wollen gemeinsam mit den Chemie-Sozialpartnern daran arbeiten, die Arbeitnehmer bei der Digitalisierung mitzunehmen.

VAA Magazin: Wird die Digitalisierung die Rolle der Führungskräfte in den Unternehmen verändern?

Ladeburg: Auf die Führungskräfte kommen auch neue Herausforderungen zu: Durch mit der Digitalisierung verbundene Dezentralisierung der Arbeit müssen sie damit umgehen, dass ihre Mitarbeiter immer seltener zur selben Zeit am selben Ort arbeiten werden. Damit ist es kaum noch möglich, Mitarbeiter durch Einzelanweisungen eng zu führen und den Beitrag einzelner in einer Teamaufgabe zu bewerten. Darum wird es künftig noch stärker auf die Motivationsfähigkeit der Führungskräfte ankommen. ■

Stefan Ladeburg

VAA-Geschäftsführer, Leiter des Berliner Büros

✉ info.berlin@vaa.de

☎ +49 30 3069840



Foto: Maria Schulz – VAA.

ANZEIGE



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ CheMento – das Mentoring Programm der GDCh für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Bewerbungsseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

GDCh

GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

www.gdch.de/karriere
twitter.com/GDCh_Karriere

NEUES BUCH VON PROF. MANUELA ROUSSEAU

Deutschland braucht Frauen, die sich trauen

Wenn Frauen sich etwas trauen, können sie auch viel erreichen. Prof. Manuela Rousseau ist eine solche Frau, die in ihrem Leben und in ihrer Karriere sehr viel erreicht hat – und noch lange nicht am Ende ihres Weges ist. Die Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Beiersdorf und der VAA-Kommission Aufsichtsräte ist seit gut 20 Jahren Mitglied im Aufsichtsrat der Beiersdorf AG. Seit zehn Jahren bestimmt Rousseau im Aufsichtsrat über die Geschicke der maxingvest AG mit. Die Zeitschrift *Vogue Business* hat sie 2002 zu den 100 Top-Business-Frauen in Deutschland gewählt. Jüngst hat Rousseau in der Kategorie „Frauen in Führung“ das Finale des EMOTION Award 2018 erreicht. Nun hat Manuela Rousseau ihre Erlebnisse auf dem Weg nach oben in einem Buch beschrieben.

„Wir brauchen Frauen, die sich trauen“ – so lautet der Titel des Buches, in dem Prof. Manuela Rousseau ihren ungewöhnlichen Weg bis in den Aufsichtsrat eines DAX-Konzerns beschreibt. „Wir Frauen dürfen uns eine große Vorstellung von unserem Leben erlauben“, erklärt die eloquente und kompetente Führungskraft mit Nachdruck. „Mit meinem Buch möchte ich Mut machen“, sagt Rousseau. Dazu gehöre der Mut, Ja zu sagen, zu Chancen die es ermöglichen, den Berufsweg nach eigenen Regeln zu gestalten, ebenso wie der Mut, authentisch zu sein,

um überholte Klischees zu überwinden. Um sich mit individuellen Stärken erfolgreich in die Geschäftswelt einzubringen, müsse man aber auch den Mut haben, eigenwillig zu sein und bestehende überzogene Erwartungen hinter sich zu lassen.

Offen und ehrlich gibt die heutige Aufsichtsrätin und Macherin zu, dass auch ihr früher Werdegang von Brüchen, Höhen und Tiefen geprägt ist. In ihrem Buch beschreibt Manuela Rousseau, wie sie im Alter von 14 Jahren von der

Schule abgehen musste, weil damals die Überzeugung vorherrschte, dass Mädchen kein Abitur bräuchten.

Sie hat sich jedoch durchgebissen – und dabei auch ihre eigenen Selbstzweifel bezwungen: „Frauen können trotz

Selbstzweifel und manchmal schwieriger Voraussetzungen viel mehr erreichen, als sie es für möglich halten.“ Ihren eigenen Weg betrachtet Rousseau als einen Prozess des Lernens und des Hinein-

wachsens, des Scheiterns und des Wiederaufstehens.

Wie lässt sich die Kluft überwinden, die bei jedem Karriereschritt zwischen der Qualifikation für die bestehende und für die neue Aufgabe liegt? Wieder wird dem Mut eine Schlüsselrolle zuteil, schreibt Rousseau. Hinzu kommen Eigeninitiative und Aktion. Mit ihrem Erfahrungsbericht will Manuela Rousseau Frauen ermutigen und inspirieren. Ein Vorbild sein für die Befreiung von inneren wie äußeren Fesseln und von überholten oder aber überzogenen Erwartungen. Wer selbst gestalten wolle, zeigt Rousseau, könne dies bis in die höchsten Ebenen hinein tun.

Wer gestalten und mitbestimmen will, kann durch die Arbeit im Ehrenamt viel bewirken. Nicht umsonst ist Manuela Rousseau schon seit 26 Jahren Mitglied im VAA. Bereits 1999 wurde die Hochschullehrerin mit der Bundesverdienstmedaille für ihr ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet. Außerdem setzt sich die Hochschullehrerin bei der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) für die Belange von Frauen in der Wirtschaft ein. Gerade für Frauen, die Verantwortung in Führungspositionen übernehmen wollen, gibt sie mit ihrem Buch eine Inspirationsquelle und Handlungsanleitung in die Hand. „Machen ist mutiger als Wollen“, bringt es Rousseau auf den Punkt. ■



Am 22. April 2019 erscheint das Buch von Prof. Manuela Rousseau im Ariston Verlag als Hardcover mit Schutzumschlag oder als E-Book (ISBN: 978-3-424-20200-7).

100 Jahre VAA – Festakt in der Flora

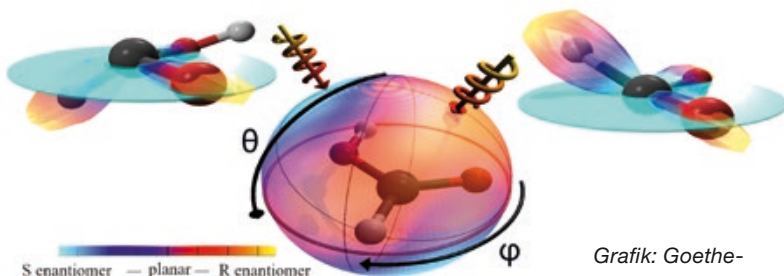
Als Rechtsnachfolger des am 10. Mai 1919 gegründeten Bundes Angestellter Akademiker und Ingenieure (Budaci) feiert der VAA in diesem Jahr sein 100-jähriges Bestehen. Die Jubiläumsfeier am 17. Mai 2019 findet in der Kölner Flora statt. Dort werden die VAA-Delegierten gemeinsam mit zahlreichen Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf die nächsten 100 Jahre anstoßen. Als Redner sind die Kölner Oberbürgermeisterin Henriette Reker, der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Armin Laschet, der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und BAVC-Präsident Dr. Kai Beckmann geplant. ZDF-Journalistin Gundula Gause moderiert die Veranstaltung. Auf der VAA-Website gibt es die Festschrift in elektronischer Fassung.



Foto: CEphoto, Uwe Aranas – Wikimedia Commons.

Laser bestimmt molekulare Händigkeit

Sehr viele Medikamente enthalten chirale Wirkstoffe. Damit sind Moleküle gemeint, die in rechts- oder linkshändiger Form auftreten. Bei der chemischen Synthese entstehen beide Formen meist zu gleichen Teilen und müssen anschließend getrennt werden, weil ihre Händigkeit über die Wirkung im Körper entscheidet. Physikern der Goethe-Universität Frankfurt ist es nun mithilfe von Laserlicht gelungen, gezielt rechts- oder linkshändige Ameisensäuremoleküle herzustellen. Im Zentrum der unteren Abbildung befindet sich das Molekül. Die Farbe der umgebenden Sphäre zeigt die mittlere Händigkeit der Ameisensäure für jede Richtung, aus der das Laserlicht kommt. „Schießt“ man von rechts, erhält man rechtshändige Ameisensäure, von links entsprechend linkshändige. Um künftig chirale Moleküle selektiv herstellen zu können, müssen die Moleküle im Verhältnis zum zirkular polarisierten Laserstrahl gleich orientiert sein. Dies könne man erreichen, so die Frankfurter Forscher, indem man sie vorher mit einem langwelligen Laserlicht räumlich ausrichtet. Erschienen ist die Studie in der Fachzeitschrift *Science Advances* – einen Link dazu gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



Grafik: Goethe-Universität Frankfurt.

Junge Chemiker tagen in Bremen

Ende März haben sich junge Chemiestudenten aus ganz Europa in Bremen getroffen, um über wissenschaftliche Forschungsprojekte zu diskutieren und zu netzwerken. Beim Frühjahrssymposium des JungChemikerForums (JCF) der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) durfte auch der VAA als langjähriger Partner und Förderer nicht fehlen: Mit einem eigenen Stand waren die VAA-Juristen Pauline Rust, Christian Lange und Stephan Gilow vor Ort. Alle drei engagieren sich auch in der VAA-Kommission Hochschularbeit. „In Bremen haben wir zahlreiche Gespräche mit den Studenten und Doktoranden verschiedener Chemiestudiengänge geführt“, berichtet Rust. „Die meisten von ihnen wollen später im Einzugsbereich der Chemie- und Pharmabranche arbeiten.“ Daher seien die Nachwuchswissenschaftler von heute auch die Führungskräfte von morgen. Für Studenten ist die Mitgliedschaft im VAA kostenlos. Außerdem gibt es die Möglichkeit einer studentischen Doppelmitgliedschaft in GDCh und VAA.



Foto: Monika Schloffer – Med Uni Graz.

Übertriebene Hygiene kann Resistenzen fördern

Zu den wichtigsten globalen Herausforderungen gehört unter anderem die Eindämmung der Ausbreitung antibiotikaresistenter Keime. Wissenschaftler der TU Graz und der Medizinischen Universität Graz haben bei einem Vergleich mikrobiell stark und mikrobiell kaum kontrollierter Räume herausgefunden, dass sich in stark kontrollierten Umgebungen wie in einer Intensivstation oder in industriell genutzten Reinräumen vermehrt Antibiotikaresistenzen finden. Diese weisen ein hohes Potenzial auf, sich mit Krankheitserregern zu verbinden. Den Analysen der Forscher zufolge nehmen in Räumen mit hohem Hygieneniveau die mikrobielle Vielfalt zwar ab, dafür erhöhe sich die Diversität der Resistenzen. Die Originalstudie aus der Fachzeitschrift *Nature Communications* ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.

Vom Atemgift zu Antibiotika

Chemikern der Universität Kassel ist es gelungen, Kohlenmonoxid in Stoffe umzuwandeln, die als Grundlage für zukünftige Antibiotika dienen können. Auf diese Weise könnte das Gas leichter als bisher medizinisch nutzbar gemacht werden. Kohlenmonoxid ist ein beim Einatmen giftiges Gas, das bei der Verbrennung kohlenstoffhaltiger Materie entsteht, und gleichzeitig ein wichtiger Baustein für die Chemie- und Pharmaindustrie. Im von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekt haben die Kasseler Wissenschaftler sogenannte acyclische Diaminocarbone verwendet, die problemlos mit Kohlenmonoxid reagierten. Die Reaktionsprodukte gehören einer Substanzklasse an, aus der viele wichtige Antibiotika gewonnen werden. Veröffentlicht wurde die Studie in der Zeitschrift *Chemistry – A European Journal*. Einen Link gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



Frauen in Führung bringen: VAA connect zu Gast in München

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und sie in ihrer weiteren Karriereentwicklung zu unterstützen, hat der VAA im Jahr 2016 das Netzwerk „VAA connect“ gegründet. Nun steht der Termin für die nächste VAA-connect-Veranstaltung: Am 25. November 2019 ist das Netzwerk zu Gast in der Hauptverwaltung der Wacker Chemie AG in München. Auch dort werden interessante Vorträge und Diskussionen zu relevanten Themen mit hochkarätigen Referenten sowie eine Plattform für Erfahrungsaustausch und unternehmensübergreifendes Netzwerken geboten. Seit Februar 2016 hat VAA connect bereits fünf Veranstaltungen durchgeführt. Zuletzt haben im November 2018 bei Merck in Darmstadt rund 200 Gäste über die Arbeitswelt von morgen diskutiert. Dabei ist deutlich geworden, dass innovative Arbeitsmodelle wie Führen in Teilzeit helfen können, mehr Frauen als bisher Karrieren als Führungskräfte zu ermöglichen.



VAA connect

Genetische Herkunft von Safran geklärt

Safran gehört zu den teuersten Gewürzen der Welt und wird aus den Blüten des nur im Herbst blühenden *Crocus sativus* gewonnen. Sein typisches Aroma wird durch das Apocaretenoid Safranal erzeugt. Der Safran-Krokus ist eine triploide Hybridart, steril und kann nicht gezüchtet werden. Fast 100 Jahre wird über seine möglichen Elternarten diskutiert. Biologen der Technischen Universität Dresden haben nun die Entstehung des Krokus mit molekularen und cytogenetischen Methoden nachvollzogen. Safran stammt demnach von nur einer einzigen Art ab: der Wildart *Crocus cartwrightianus*, die in Griechenland vorkommt. Erschienen ist die Studie in der Zeitschrift *New Phytologist*. Einen Link gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



Foto: TUD, FISH chromosome analysis



Foto: goodluz – Fotolia.

Weniger Freizeit durch flexible Arbeit

Schaffen flexible Arbeitsmodelle wirklich mehr Freizeit sowie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere? Gilt das für Mütter und Väter in gleichem Maße? Nein, wie ein im E-Paper des VAA Magazins verlinkter Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Demnach nutzen Frauen und Männer Flexibilität für unterschiedliche Zwecke. Der sogenannte Gender Care Gap sei den Studienautoren zufolge insbesondere unter den Beschäftigten im Homeoffice und mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten hoch: Mütter nutzen diese Modelle viel eher als Väter für die Kinderbetreuung an Werktagen. Dagegen betreuen Väter in vergleichbarer Situation die Kinder sogar seltener. Umgekehrt arbeiten Väter dabei deutlich länger als Mütter, die ebenfalls Überstunden leisten. Auch für die Freizeit und Regeneration bleibt am Ende weniger Zeit übrig – Müttern noch weniger als Vätern.

Neue Werksgruppen in Goslar, Wedel und Essen

Im Februar und März haben sich drei neue Werksgruppen gegründet. Aufgrund der Ausgliederung der H.C. Starck Tantalum and Niobium GmbH aus der Unternehmensgruppe H.C. Starck ist die Werksgruppe JX Goslar entstanden. Zum Vorsitzenden wurde Dr. Marcel Hagymási gewählt, Jürgen Hilpert zu seinem Stellvertreter. Zuwachs in der VAA-Landesgruppe Nord gibt es durch die neue Werksgruppe Medac, in der Prof. Arne Ring den Vorsitz übernimmt. Dr. Gunda Brandenburg ist seine Stellvertreterin. Des Weiteren haben sich die Werksgruppen Evonik Campus und Evonik Goldschmidt zur Werksgruppe Evonik Essen zusammengeschlossen. Vorsitzender ist Udo Filipp, sein Stellvertreter Dr. Matthias Bode.

Dänen treten FECCIA bei

Im Februar 2019 ist der Dänische Verband der Manager und Führungskräfte Lederne dem Europäischen Führungskräfteverband Chemie FECCIA beigetreten, dem auch der VAA angehört. Damit folgen die Dänen dem Vorbild ihrer skandinavischen Kollegen von Ledarna aus Schweden und Lederne aus Norwegen, die bereits vor einigen Jahren Mitglied im Dachverband der europäischen Chemie-Führungskräfte geworden sind. Lederne vertritt über 100.000 Manager aus zahlreichen Unternehmen in Dänemark und ist die einzige anerkannte Führungskräftevertretung im Land.

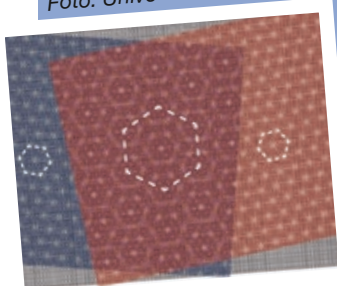
Wie entstehen neue Arten im Meer?

Wie können neue Arten entstehen, wenn Tiere nah beieinander leben und sich weiterhin miteinander fortpflanzen können? Dieser evolutionsbiologischen Frage ist ein Team des GEOMAR Helmholtz-Zentrums für Ozeanforschung Kiel und des Smithsonian Tropical Research Institutes in Panama am Beispiel karibischer Riffbarsche nachgegangen. Dabei haben die Forscher herausgefunden, dass die natürliche Selektion Gene für Farbmuster und Paarungspräferenzen koppeln kann. Auf diese Weise werden sie auch bei Kreuzung mit eng verwandten Arten nicht neu kombiniert. Im Fall der untersuchten Hamletbarsche befinden sich die Gene auf drei verschiedenen Chromosomen. Bisher konnte man solche Genkoppelungen nur, wenn die Gensätze auf einem Chromosom lagen. Erschienen ist die im E-Paper des VAA Magazins verlinkte Studie im Journal *Nature Ecology and Evolution*.



Foto: Kosmas Hench – GEOMAR.

Foto: Universität Basel.



Moiré-Effekt im Sandwichmaterial

Werden zwei regelmäßige Muster übereinandergelegt, entsteht ein neues Muster mit einem größeren Raster. Dieser „Moiré-Effekt“ funktioniert auch auf Nanoebene: Eine Graphenschicht (im Bild schwarz) aus sechseckig angeordneten Kohlenstoffatomen wird in zwei Lagen aus ebenfalls in Sechsecken angeordneten Bornitridatomen ver-

packt. Dadurch entstehen wabenförmige Muster verschiedener Größe. Physiker der Universität Basel haben nun gezeigt, dass eine Verdrehung zu neuen Materialeigenschaften führt. Dies erweitert die Anzahl möglicher synthetischer Materialien. Die im Fachjournal *Nano Letters* publizierte Studie ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.

Befindlichkeitsumfrage startet

Ab dem 29. April läuft die VAA-Befindlichkeitsumfrage 2019. Noch bis zum 24. Mai haben VAA-Mitglieder aus insgesamt 24 Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Auf Basis der Antworten wird ein Ranking erstellt, das zunächst den Werksgruppenvorsitzenden der teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Anschluss durch den VAA veröffentlicht wird. Für die Aussagekraft der Umfrage ist eine möglichst hohe Teilnehmerzahl wichtig. Der VAA bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um ihre Teilnahme.

Wassersensoren aus dem 3-D-Drucker

Wasser gehört zu den am häufigsten überwachten Verbindungen. Wissenschaftler der Autonomen Universität Madrid (UAM) haben nun gemeinsam mit Kollegen am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) sowie Forschern aus Israel und Singapur druckbare, flexible und robuste Wassersensoren entwickelt. Ihr funktionaler Teil besteht aus einem Koordinationspolymer auf Kupferbasis. Im trockenen Zustand (im Bild in einer wasserfreien Flüssigkeit dargestellt) färbt sich das Material violett. Eine Röntgenuntersuchung am DESY hat die durch Wasser ausgelösten Strukturveränderungen erkundet, die der Farbänderung Violett zu Blau zugrunde liegen. Nach Meinung der Wissenschaftler eröffnet die Entwicklung die Tür zur Erzeugung einer neuen Familie in 3-D druckbarer funktionaler Materialien. Veröffentlicht wurde die Studie in Zeitschrift *Advanced Functional Materials*. Einen Link dazu gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

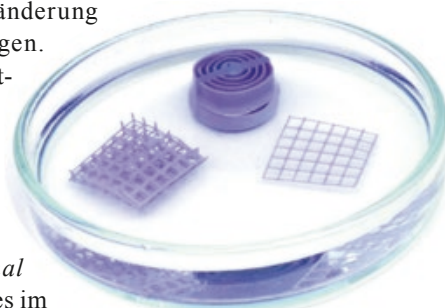


Foto: Verónica García Vegas – UAM.

Studie bestätigt: Titandioxid wichtiger Rohstoff für Industrie

Weltweit werden jährlich mehrere Millionen Tonnen Titandioxid verarbeitet. Zum Einsatz kommt der Stoff bei der Herstellung von Kunststoffen, aber auch von Lacken, Farben, Lebensmitteln, Kosmetika oder Arzneimitteln. Die Europäische Kommission plant, Titandioxid als Krebsverdachtsstoff einzustufen. Laut einer aktuellen Studie hätte diese Einstufung deutliche Auswirkungen auf die gesamte Prozesskette von der Verarbeitung bis zum werkstofflichen Recycling zur

Folge. Durchgeführt wurde die Untersuchung von der BKV GmbH im Auftrag von Plastics Europe Deutschland, dem Verband der Mineralfarbenindustrie, der Arbeitsgemeinschaft PVC und Umwelt, dem Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie, dem Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft sowie dem Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung. Eine Kurzfassung gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

MIXED LEADERSHIP

Frauen als Role Models sichtbarer machen

Wie gelingt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in den MINT-Branchen? Unter diesem Motto hat am 19. Februar die Mixed-Leadership-Konferenz bei Microsoft in Berlin stattgefunden, die von der ULA und dem ULA-Mitgliedsverband EAF Berlin organisiert wurde. Rund 70 Gäste konnten sich in zwei verschiedenen Podiumsdiskussionen informieren. Zudem haben sich die Netzwerke „VAA connect“ und „Femtec“ vorgestellt.



In der ersten Diskussionsrunde haben Cansel Kiziltepe, MdB SPD, Ulle Schauws, MdB Bündnis 90/Die Grünen, Nicole Bauer, MdB FDP, und Doris Achelwilm, MdB Die Linke, einen Überblick über verschiedene politische Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gegeben. Im zweiten Panel stellten Experten von Microsoft, Evonik und der Deutschen Telekom Best-Practice-Beispiele vor.



Die EAF-Vorstandsvorsitzende Dr. Helga Lukoschat hat ihre Forderung erneuert, Frauen gezielt für MINT-Studienfächer zu gewinnen, vor allem im ingenieurwissenschaftlichen Bereich.
Fotos: Hans-Christian Plambeck – ULA.



Mixed-Leadership-Konferenzen können dazu beitragen, den Dialog zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern und Themen zu adressieren. Diese ULA-Veranstaltungsreihe wird nächstes Jahr fortgesetzt.

WAHLEN ZUM EUROPÄISCHEN PARLAMENT

Führungskräfte mischen mit

Derzeit bereitet die Europäische Vertretung der Führungskräfte „CEC European Managers“ mit einer breiten Kampagne in den sozialen Medien auf die Wahlen zum Europäischen Parlament im Mai 2019 vor. Neben der Sensibilisierung für die Bedeutung dieser Wahlen für die Zukunft Europas hat die CEC auch Forderungen der Führungskräfte an das neue Europäische Parlament veröffentlicht.

Zu den wichtigsten Forderungen der CEC gehört die Annahme einer neuen Entschließung des Europäischen Parlaments zur Rolle und Bedeutung der Führungskräfte. In ihr sollen die neuen Herausforderungen durch Globalisierung und Digitalisierung hervorgehoben und Maßnahmen zur Unterstützung ihrer sich verändernden Rollen eingefordert werden. Die CEC fordert auch die weitere Anerkennung dieser spezifischen Gruppe im sozialen Dialog und in der Gesellschaft.

Des Weiteren setzt sich die Führungskräftevertretung für die Entwicklung des Programms Erasmus+ hin zu einem europäischen Lern- und Mobilitätsprogramm ein, das auch Fach- und Führungskräften offensteht. Aus Sicht der CEC sollte die EU weiterhin den grenzüberschreitenden Zugang zu sozialem Schutz fördern. Dazu gehören auch die gegenseitige Anerkennung von Hochschulabschlüssen und die Erleichterung des Zugangs zu den Arbeitsmärkten der EU-Mit-

gliedstaaten. Ebenfalls erachtet die CEC einen europäischen Rahmen für psychosoziale Gesundheitsaspekte als notwendig. Denn mit zunehmendem Maß an beruflich veranlasstem Burn-out und Stress soll durch Studien und Vergleiche das Bewusstsein für die mit der digitalen Arbeitsorganisation verbundenen psychosozialen Risiken geschärft werden. Auf www.cec-managers.org ist der Aufruf einsehbar. Die Unterseite zur Kampagne lautet „european-elections-2019“.



KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Höheres Tempo ist nötig

Beim traditionellen Spitzengespräch zwischen Bundeskanzlerin Angela Merkel und der deutschen Wirtschaft hat es deutliche Worte gegeben. Die Verbände von Industrie und Handwerk haben mit ihrer Kritik an der Wirtschaftspolitik der Großen Koalition nicht gespart. Sogar von einem verlorenen Jahr war die Rede. Statt über Steuererleichterungen für Unternehmen und Investitionen an den richtigen Stellen werde vor allem über Grundrente und andere soziale Wohltaten diskutiert. Die Regierung organisiere vor allem die große Umverteilung und setze viel zu wenig Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.



Foto: ULA.

Diese Kritik ist berechtigt, jedenfalls zum größten Teil. Angesichts wachsender globaler Konjunkturrisiken wie dem Brexit, wachsendem Protektionismus oder einem drohenden Handelskrieg brauchen wir dringend einen schnellen Ausbau der digitalen und Verkehrsinfrastruktur in Deutschland. Wir brauchen angesichts eines wachsenden Fachkräftemangels die schnelle Verabschiedung eines Zuwanderungsgesetzes. Wir brauchen, wie das Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer kürzlich forderte, mehr Mut und mehr Europa.

Ob wir aber eine Verlangsamung des Kohleausstiegs und des Klimaschutzes brauchen, darüber muss man in diesen Tagen stärker nachdenken. Denn im Mai werden die Vereinten Nationen eine Studie veröffentlichen, in der 500 Forscher aus 50 Nationen die ökologischen Kosten des Fortschritts auflisten. Es ist eine Schreckensbilanz über die Auflösung der stillen Reserven unserer Welt, die selbst in unserer etwas abgestumpften Zeit des kontinuierlichen Alarmismus aufrüttelt.

Selbst wirtschaftsliberale Journalisten sprechen irritiert davon, dass unsere Erwachsenengeneration ihren Kindern die Welt gestohlen hätte. Das sind starke Worte. Und möglicherweise haben wir auch noch Zeit zur Reaktion. Bis dahin sollten wir darüber nachdenken, ob wir uns nicht doch den weltweit stattfindenden Freitagsdemonstrationen der Jugendlichen anschließen sollten.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

GESCHÄFTSGEHEIMNISSE

Ausschuss im Bundestag bessert nach

Mitte März hat der federführende Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages mit breiter Mehrheit für Änderungen am Entwurf des neuen Geschäftsgeheimnisgesetzes gestimmt. Dabei wurde zentralen Bedenken der ULA Rechnung getragen. Im Dialog mit den Entscheidern in der Politik hatte die ULA insbesondere davor gewarnt, die berufliche Mobilität von Arbeitnehmern einzuschränken. So zitierte das *Handelsblatt* ULA-Präsident Dr. Roland Leroux, „das persönliche Know-how von Arbeitnehmern sei deren geistiges Eigentum und dürfe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Gesetz nicht eingeschränkt werden.“ Durch die Ergänzung der Definition des Geschäftsgeheimnisses um das Kriterium des „berechtigten Geheimhaltungsinteresses“ sowie die „Unberührtheitsregelung“ für die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen konnten die wichtigsten bemängelten Rechtsunsicherheiten nun entschärft werden. Die Nachbesserungen haben zur Folge, dass beispielsweise die befürchteten Einschränkungen für die Arbeit der Sprecherausschüsse verhindert werden konnten. Auch die Ausnahmen für Whistleblower sind zu begrüßen. Gleichzeitig gilt es aus Sicht der ULA aber deutlich zu machen, dass einer innerbetrieblichen Aufarbeitung von Missständen stets Vorrang vor einem Gang zu Behörden oder gar an die Öffentlichkeit gegeben werden sollte. ■



Foto: Margoe Edwards – Shutterstock.



BUNDESTAGSBESCHLUSS

Kündigungsschutz für Top-Banker wird gelockert

Mit breiter Mehrheit hat der Bundestag beschlossen, den Kündigungsschutz für Risikoträger in Großbanken zu lockern. Obgleich die Neuregelung nicht verhindert werden konnte, hat die von der ULA entwickelte Kampagne gegen die Gesetzesänderung ein breites Echo gefunden und konnte die Politik für Belange der Führungskräfte sensibilisieren.

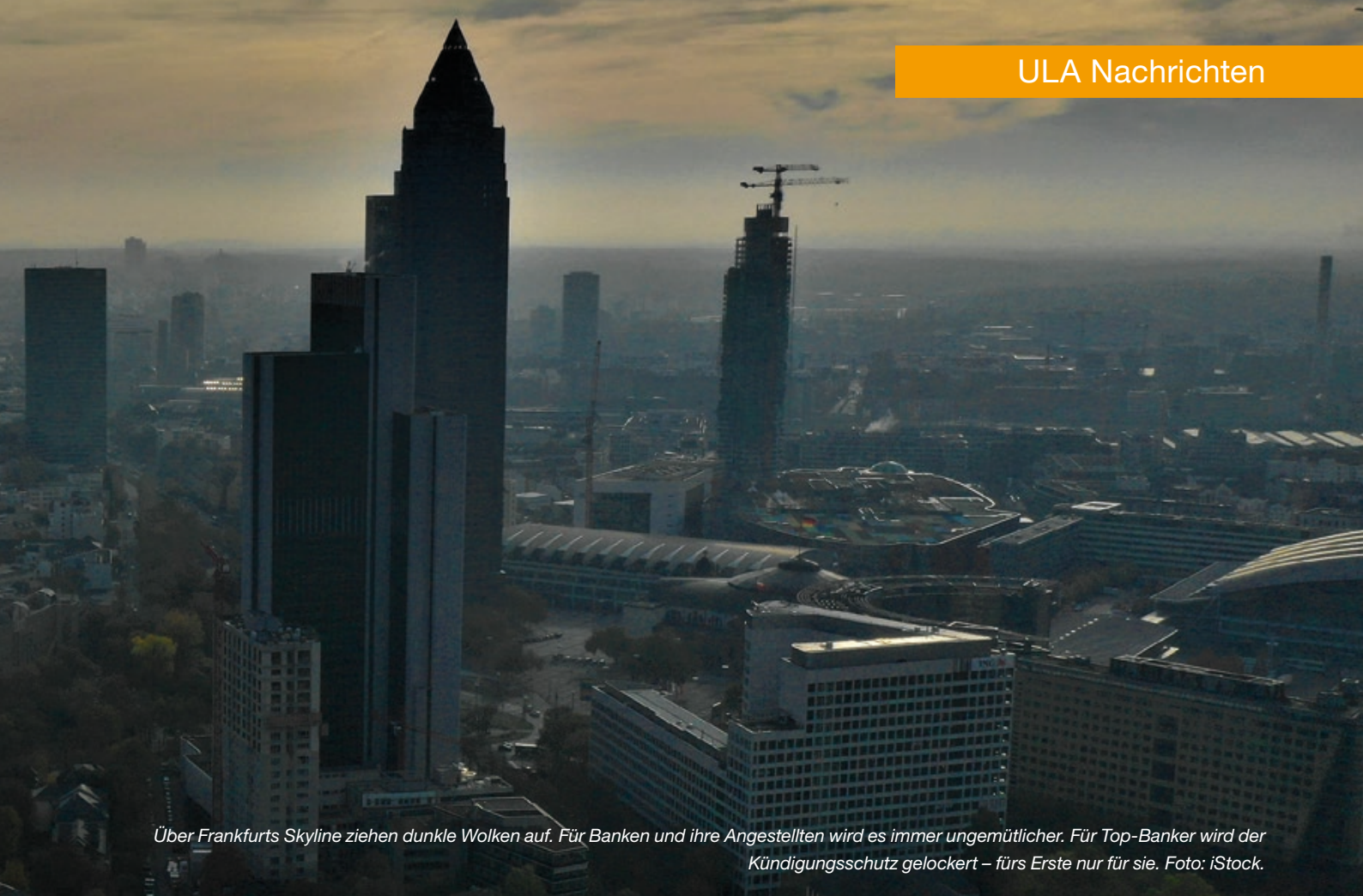
Das „Gesetz über steuerliche Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz)“ wurde am 21. Februar 2019 in zweiter und dritter Lesung durch den Deutschen Bundestag mit breiter Mehrheit beschlossen. Lediglich die Fraktion Die Linke enthielt sich bei den Abstimmungen. Die Initiative geht auf eine Vereinbarung im aktuellen Koalitionsver-

trag zurück, die auf Bestreben der hessischen CDU zur vermeintlichen Stärkung des Bankenstandortes Deutschland darin aufgenommen wurde.

Durch die Änderungen des Kreditwesengesetzes werden Risikoträger in Großbanken im Kündigungsrecht leitenden Angestellten gleichgestellt, die eigenständig Personalentscheidungen treffen können. Erstmals in der Geschichte des deutschen

Kündigungsschutzrechts ist die Einkommenshöhe (Grundgehalt in Höhe der dreifachen Beitragsbemessungsgrenze) ausschlaggebend für die Gewährung von Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern. Laut Regierungsangaben sind bis zu 5.000 Risikoträger von der Neuregelung betroffen.

Die ULA und der DGB hatten im Laufe des parlamentarischen Beratungsverfah-



Über Frankfurts Skyline ziehen dunkle Wolken auf. Für Banken und ihre Angestellten wird es immer ungemütlicher. Für Top-Banker wird der Kündigungsschutz gelockert – fürs Erste nur für sie. Foto: iStock.

rens mehrfach verfassungsrechtliche Bedenken geltend gemacht. Die Neuregelung verstößt gegen die Grundrechte der Berufsfreiheit, des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sowie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes. Die offizielle Stellungnahme der ULA sowie die unterstützenden Schreiben zahlreicher Mitgliedsverbände zum Konsultationsverfahren sind auf der Website des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) veröffentlicht.

Obgleich die Neuregelung nicht verhindert werden konnte, hat die von der ULA entwickelte Kampagne ein breites Echo gefunden. Sowohl in den Leitmedien als auch bei den Entscheidungsträgern in der Politik wurden die Belange der Führungskräfte eindringlich vernommen. Hierzu führten die ULA-Vertreter aus dem Haupt- und Ehrenamt zahlreiche Hintergrundgespräche mit Parlamentariern und Ministerien in Bund und Land. Gleichzeitig wurde in mehreren Brandbriefen an alle relevanten Entscheidungsträger auf die große Sorge hingewiesen, dass dieses Vorhaben einen Dammbbruch zur Folge haben kann. Dabei

gelang es, neue Allianzen zu schließen und beispielsweise mit dem DGB gemeinsam für die Belange aller Arbeitnehmer einzustehen.

Über die Mobilisierung der Sprecherausschüsse und Werksgruppen wurde ferner den Bundestagsabgeordneten die breite Front der Ablehnung einer Lockerung des Kündigungsschutzes von Leistungsträgern in ihren jeweiligen Wahlkreisen verdeutlicht. Dies war umso wichtiger, weil damit über den Kreis der direkt mit dem Vorhaben befassten finanz- und arbeitsmarktpolitischen Fachpolitiker hinaus viele Abgeordnete dafür sensibilisiert wurden, dass in den Betrieben der Realwirtschaft kein Wunsch nach einem Systemwechsel besteht. Mit dem Ziel, den sozialen Frieden in den Unternehmen zu wahren, muss weiterhin der Grundsatz „Bestandsschutz vor Abfindungsschutz“ gelten.

Innerhalb der parlamentarischen Beratungen haben die Vertreter der CDU und SPD zuletzt bekundet, keine über den nun beschlossenen Status hinausgehenden Angriffe auf den Kündigungsschutz vorzu-

nehmen. Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen hatten mit Blick auf das Regierungsvorhaben bereits zuvor ihr Missfallen an dem Vorhaben bekräftigt. Wie berechtigt die Warnungen der ULA sind, zeigen unter anderem die auch öffentlich nachlesbaren Eingaben der BDA im Rahmen des Konsultationsverfahrens des BMF, der die beschlossenen Regelungen nicht weit genug gehen.

Die ULA bekennt sich zum Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft, in der Leistungsgerechtigkeit und Leistungsanreize mit einem sozialen Ausgleich in Einklang gebracht werden. Die Führungskräfte unterstützen selbstverständlich politische Bestrebungen mit dem Ziel, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken. Es gibt leider keine Anzeichen, dass der von Union und SPD jetzt eingeschlagene Weg hierzu einen relevanten Beitrag leisten wird. Die ULA wird die neuen Gesprächskanäle und die im Rahmen der erfolgten Kampagne erprobten Mechanismen zur Mobilisierung nutzen, sich jedem weitergehenden Wandel hin zu einem reinen Abfindungsschutz entgegenzustellen. ■

PRO UND KONTRA

Was bringt Altmaiers neue Industriestrategie?

Erstmals seit 2013 geht der Anteil der Industrie an der deutschen Wertschöpfung zurück. Laut Daten des Statistischen Bundesamtes fiel dieser 2018 auf 23,2 Prozent. In den beiden Vorjahren lag der Wert noch konstant bei 23,4 Prozent. Deutschland entfernt sich damit von der von Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier mit der „Nationalen Industriestrategie 2030“ angestrebten Erhöhung des Industrieanteils an der Bruttowertschöpfung auf 25 Prozent. Setzt die Industriestrategie die richtigen Schwerpunkte? Oder brauchen wir auch mit Blick auf die untersagte Fusion der Bahnsparten von Alstom und Siemens neue europäische und globale Ansätze? Antworten geben der wirtschafts- und energiepolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Dr. Joachim Pfeiffer und der Stellvertretende FDP-Fraktionsvorsitzende im Bundestag Michael Theurer.



Dr. Joachim Pfeiffer ist wirtschafts- und energiepolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion. Foto: Pfeiffer/DOGMA – Tom Bilger.

Die Industrie ist eine unverzichtbare Säule der deutschen Wirtschaft. Angesichts eines schwieriger werdenden außenwirtschaftlichen Umfelds, gilt es, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Ordnungspolitisches Leitbild dabei muss die Soziale Marktwirtschaft sein. Die Industriestrategie 2030 geht Schritte in die richtige Richtung, an manchen Stellen gibt es noch Verbesserungsbedarf. So ist zum Beispiel ein hoher Industrieanteil von 23 bis 25 Prozent gut; er sollte aber nicht auf planwirtschaftlichen Vorgaben basieren, sondern das Ergebnis der Rahmenbedingungen sein. Die Digitalisierung nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein. Statt staatlicher Stützungsversuche, gilt es, günstige Rahmenbedingungen zu setzen. Der Staat ist nicht der bessere Unternehmer. Wir brauchen spezifische, technologieoffene Förderungen, eine steuerliche Forschungsförderung und Finanzhilfen für Start-ups. Zudem braucht es Lösungsvorschläge, wie wir den Fachkräftemangel bekämpfen, den Arbeitsmarkt liberalisieren und die steigenden Energiepreise angehen. Klimapolitik darf die Industriepolitik nicht länger konterkarieren! Sonst drohen ganze Wertschöpfungsketten abzuwandern, vor allem der energieintensiven Industrien. Letztlich stehen deutsche Industrieunternehmen Weltmarktführern gegenüber, die direkte oder indirekte staatliche Unterstützung erfahren, zum Beispiel China. Reziprozität und die Schaffung eines „Level-Playing-Fields“ sind hier das A und O.



Michael Theurer ist Stellvertretender Fraktionsvorsitzender der FDP im Deutschen Bundestag. Foto: FDP.

Der Staat hat die Aufgabe, einen Rahmen für die Wirtschaftsordnung zu setzen, der Innovation und Fortschritt durch Wettbewerb sicherstellt und Wohlstand für alle ermöglicht. Es ist hingegen nicht seine Aufgabe, planwirtschaftliche Ziele für die Wertschöpfung einzelner Sektoren vorzugeben.

Daher ist die Industriepolitik von Peter Altmaier, die er in seinem „Industriepolitischen Manifest“ sowie in der „Nationalen Industriestrategie 2030“ skizziert, gleich dreifach fatal. Erstens will er den Wettbewerb und damit letztlich auch die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft beschneiden, indem er Vorfahrt für Konzerne im Wettbewerbsrecht und die schützende Hand des Staates für „Nationale Champions“ gewähren möchte. Zweitens schadet er dem Wohlstand, weil er den Schwerpunkt weglagt von allgemeiner Wettbewerbsfähigkeit – obwohl die Belastungen durch Steuern, Abgaben und Bürokratie in Deutschland weiter äußerst hoch sind, während Staaten wie die USA, Frankreich oder China die Steuern senken, um wettbewerbsfähiger zu werden. Und drittens verabschiedet er sich von der Sozialen Marktwirtschaft und deren ordnungspolitischen Prinzipien, was die Schleusen öffnet für etatistische Eingriffe aller Art. Das ist kein Erbe Ludwig Erhards.

DIGITALISIERUNG

Neue Arbeit – neue Führung?

Wie können sich Führungskräfte bestmöglich für zukünftige Anforderungen in digitalen Zeiten rüsten? Mit dieser Frage hat sich die ULA-Arbeitsgruppe Digitalisierung beschäftigt. Mitglied dieser Arbeitsgruppe ist auch Katrin Neuendorf, Expertin für moderne Arbeitsformen und Führung und Geschäftsführerin des Unternehmens 4 New Work. Im Interview mit den ULA Nachrichten zeigt Neuendorf notwendiges Know-how auf und stellt sich den drängenden Fragen im Spannungsfeld von Digitalisierung und Führung.

ULA Nachrichten: Welches sind die zentralen Herausforderungen für Führungskräfte mit Blick auf die Digitalisierung?

Neuendorf: Der Wandel heute ist schneller und komplexer als zuvor. Wissenschaftler sprechen von der größten Transformation seit der Sesshaftwerdung des Menschen, und zwar wegen sich aktuell verändernder menschlicher Bedürfnisse und der Digitalisierung.

Für Führungskräfte sind die Herausforderungen einer VUKA-Welt: Langfristiges Planen funktioniert nicht mehr. Flexibleres und mobiles Arbeiten wird zunehmend gewünscht. Globale, verteilte Teams werden die Norm. Wertewelten der Generationen im Unternehmen unterscheiden sich gravierend. Strukturen und Prozesse befinden sich im Umbruch. Rahmenbedingungen in den Unternehmen sind oft nicht passend. Tempo und Komplexität steigen. Digitalisierung in der Organisation verstehen, selbst lernen und gleichzeitig Role Model sein.

ULA Nachrichten: Wie erwarten Sie, dass sich unsere Art zu führen und das Miteinander wandeln wird?

Neuendorf: Die Aufgabe der Führung wird von wechselnden Personen ausgeübt und ist nicht fest an Stellen gebunden. Aufgabenwechsel ohne hierarchischen Anspruch werden normaler. Führungskräfte müssen lernen, auf Basis von Vertrauen die Menschen zu inspirieren. Mehr Loslassen und Transparenz gewähren, aber auch Netzwerke schaffen. Führung muss individuelle Stärken im Dialog mit Mitarbeitenden erkennen und

einsetzen. Erfolgreich wird, wer Technik und Human Touch bestens kombiniert. Das gilt auch für den Einsatz von KI. Führungskräfte müssen mehr ermutigen, etwas auszuprobieren, ein Experimentierumfeld schaffen, in dem Menschen kreativ sein und lernen können. Gleichzeitig übernehmen Mitarbeitende mehr Selbstverantwortung, Steuerung und fachliche Aufgaben.

ULA Nachrichten: Welche Fähigkeiten brauchen Menschen, um in Zukunft erfolgreich zu führen?

Neuendorf: Mut und Offenheit, sich neuen Themen zu stellen und Hilfe zu holen. Ich empfehle Führungskräften, sich proaktiv der Situation zu widmen. Sie müssen die digitalen Arbeitsmittel im eigenen Umfeld als Anwender beherrschen lernen. Sonst sind sie bald abgehängt. Ein Erfolgsfaktor ist die Fähigkeit der Resilienz, um gesund und motiviert zu bleiben. Wichtig ist auch die Sensibilität gegenüber Zielen anderer im Team. Sie spielen eine wichtige Rolle im Change Management, im Schaffen von Netzwerken und der Strategie.

ULA Nachrichten: Wie können Sie Führungskräfte unterstützen?

Neuendorf: Führungskräfte profitieren vom Dialog, in dem die nächsten Schritte erarbeitet werden. Das geschieht oft in



Foto: 4 New Work.

Inhouse-Formaten wie Barcamps, Open Spaces, virtuelle Sessions et cetera, die wir planen und moderieren. Effektiv sind auch Projekte, bei denen wir unterschiedliche Stakeholder im Unternehmen zusammenbringen, um Kultur und Rahmen zu schaffen. Zu konkreten Themen führen wir Workshops und Coaching in Unternehmen durch, aber auch mit dem FKI.

ULA Nachrichten: Was kann die ULA-Arbeitsgruppe beitragen?

Neuendorf: Die Arbeitsgruppe soll auf den aktuellen Bedarf der Führungskräfte aufmerksam machen und Einfluss auf Politik und Wirtschaftsverbände nehmen. Derzeit wird ein Positionspapier erarbeitet, das einen gewichtigen Schwerpunkt auf Weiterbildung legt. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: pressmaster – Adobe Stock.

WEITERBILDUNG

Mehr Erfolg durch mehr Kenntnisse

Auch Führungskräfte müssen sich kontinuierlich fortbilden und ihr Know-how erweitern. Hierfür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) maßgeschneiderte Seminare an. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Digitale Kompetenz für das Arbeiten von morgen

Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, die Digitalisierung zu bewältigen und gleichzeitig das eigene Team mitzunehmen. Welche Kommunikationsmöglichkeiten gibt es? Dies erläutert Digitalisierungsexpertin Katrin Neuendorf in ihrem Seminar.

Wann? Am 18. Juni 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 51069 Köln).

Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

Ob privat oder beruflich: Konflikte gehören zum Leben dazu, werden aber gern verdrängt. In diesem Training vermittelt Führungsprofi Michael Fridrich ein besseres Verständnis für verschiedene Konfliktursachen und zeigt Wege zur Konfliktbewältigung auf.

Wann? Am 24. Juni 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 51069 Köln).

Ziele effizient und effektiv erreichen

Ziele geben Orientierung, erleichtern Entscheidungen und schärfen die Wahrnehmung. Aber wie formuliert man Ziele konkret? Michael Fridrich, Spezialist für Führung, Vertrieb und Kommunikation, zeigt es in diesem Seminar und erklärt nützliche Strategien.

Wann? Am 25. Juni 2019.

Wo? In der FKI-Geschäftsstelle in Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 51069 Köln).

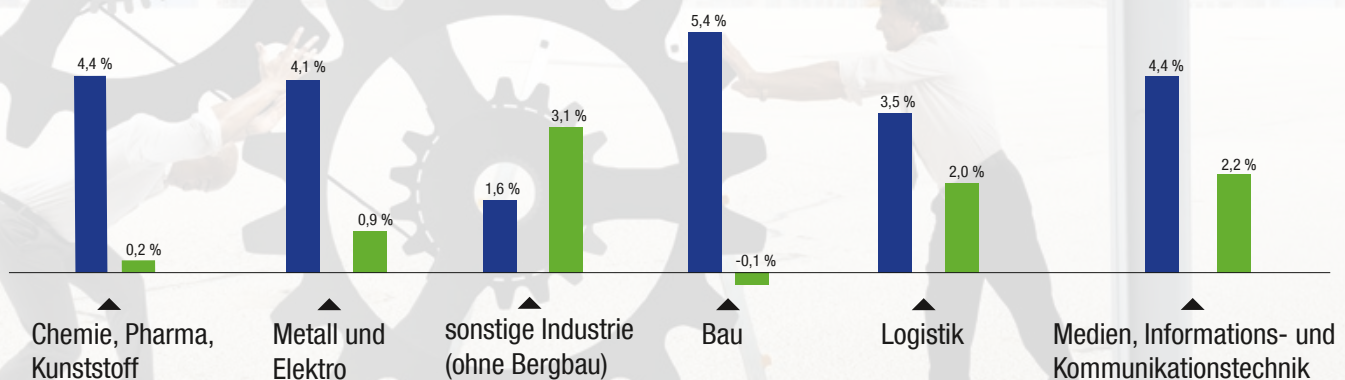
Führung im Wandel

Unter dem diesjährigen Leitmotto „Führung im Wandel“ richtet die ULA am 5. und 6. Juni 2019 in der Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung in Berlin den neunten traditionellen Sprecherausschusstag aus. Die Veranstaltung bietet gewählten Vertretern der leitenden Angestellten ein branchenübergreifendes Forum für einen Erfahrungsaustausch zu Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Führung. Auf dem Programm stehen Vorträge und der Austausch mit vielen namhaften Referenten, darunter Dr. Carsten Linnemann, Stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Bundesvorsitzender der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung, Dr. Frank Weber, Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der leitenden Angestellten im Daimler-Konzern, und Sarina Röser, Bundesvorsitzende des Verbandes „Die Jungen Unternehmer“. Im Anschluss an den ersten Tag findet im Englischen Teehaus unter Schirmherrschaft der britischen Botschaft das traditionelle ULA-Frühlingsfest statt, zu dem die Teilnehmer der Konferenz herzlich eingeladen sind.

PRODUKTIVITÄT

Chemie und Pharma legen langsamer zu

Die Arbeitsproduktivität in der deutschen Industrie wächst seit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 deutlich langsamer. Zu diesem Ergebnis kommt ein aktuelles Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI). Demnach ist die Chemie- und Pharmabranche von dem Rückgang des Produktivitätswachstums besonders betroffen: Wuchs die Produktivität pro Erwerbstätigem zwischen 2001 und 2007 im Schnitt noch um 4,4 Prozent pro Jahr, waren es zwischen 2012 und 2017 nur noch 0,2 Prozent. Als Grund für die nachlassende Produktivitätsdynamik sehen die IW-Forscher vor allem das insgesamt gesunkene Exportwachstum.



Legende

- 2001 bis 2007
- 2012 bis 2017

Quelle: IW Köln.

Foto: alphaspirt – iStock.



Personalia aus der Chemie



Boehringer Ingelheim: Mehdi Shahidi zum Chief Medical Officer ernannt



Foto: Boehringer Ingelheim.

Mehdi Shahidi, derzeit Global Head of Medicine im Therapiegebiet Onkologie bei Boehringer Ingelheim, hat seit dem 1. März 2019 die Rolle des Corporate Senior Vice President Medicine und Chief Medical Officer übernommen. Er folgt auf Thor Voigt, der nach 27 erfolgreichen und engagierten Dienstjahren für das Unternehmen Ende April in den Ruhestand gehen wird. Als aner-

kannter Spezialist für pharmazeutische Medizin bringt Shahidi umfassende Einblicke aus der Arbeit mit Patienten und dem breiteren Gesundheitswesen mit. Mehdi Shahidi stieß 2005 als klinischer Entwicklungsleiter für den Bereich Onkologie zu Boehringer Ingelheim.

Brenntag: Steven Holland scheidet aus dem Vorstand aus

Steven Holland, Vorstandsvorsitzender der Brenntag AG, hat dem Aufsichtsratsvorsitzenden Anfang März mitgeteilt, dass er mit Ablauf seines Vertrages im Februar 2020 nach neun Jahren als Vorstandsvorsitzender ausscheiden und für eine Vertragsverlängerung nicht zur Verfügung stehen wird. Der langjährige Vorstandsvorsitzende wird das Unternehmen somit nach dreizehn erfolgreichen Jahren verlassen.

ESIM Chemicals: Frank Wegener neuer CEO

Frank Wegener ist seit dem 1. März 2019 neuer CEO von ESIM Chemicals, einem global agierenden Anbieter von Agrochemikalien, Pflanzenschutzmitteln, Zwischenprodukten und Maleinsäureanhydrid-Derivaten. Wegener ist von WeylChem gekommen, wo er vier Jahre lang als Präsident der WeylChem Group of Companies, der Feinchemiesparte von ICIG, tätig war. 1992 begann Frank Wegener seine Karriere als technischer Vertriebsmitarbeiter bei Safechem Europe und wechselte 1995 als Vertriebsleiter zu LyondellBasell. 1998 kam er zu Kemira, wo er verschiedene Führungspositionen bekleidete, bevor er 2015 zu WeylChem wechselte.

Provadis Professionals: Wolfgang Rein wird Geschäftsführer

Seit dem 1. März 2019 ist Wolfgang Rein neuer Geschäftsführer von Provadis Professionals. Bisher leitete er den Vertrieb der Provadis-Tochter, die für Fachkräftevermittlung zuständig ist. Das Unternehmen ist auf die Chemie-, Pharma- sowie die verwandte Prozessindustrie spezialisiert und sucht europaweit Fach- und Führungskräfte, um sie an Unternehmen im deutschsprachigen Raum zu vermitteln. Zusammen mit seinem Team plant Rein, Unternehmen noch besser bei der Personalsuche und der Rekrutierung zu unterstützen.

Fresenius Medical Care: Frank Maddux Chief Medical Officer

Fresenius Medical Care hat Dr. Frank Maddux zum Global Chief Medical Officer ernannt. Mit dieser neu geschaffenen Position will das Unternehmen klinische Forschung und Therapie noch stärker verzahnen. Die weltweite Zusammenarbeit und der Wissensaustausch innerhalb des Unternehmens mit dem Ziel bestmöglicher Behandlungsergebnisse für die Patienten soll verbessert werden. Maddux verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung im Gesundheitswesen und ist seit 2009 für Fresenius Medical Care tätig.

INTERVIEW MIT STEPHAN GILOW

Dienst ist Dienst – und Dienstreise ist Schnaps?

Wann handelt es sich bei einer Dienstreise um Arbeitszeit und wie ist diese zu vergüten? Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Vergangenheit immer wieder zu beschäftigen, zuletzt in seiner Entscheidung vom 17. Oktober 2018 in Bezug auf eine Auslandsreise. VAA-Jurist Stephan Gilow erläutert im Interview die Tücken bei der Einordnung von Dienstreisen in den Kontext von Arbeit und Freizeit.

VAA Magazin: Wann spricht man von einer Dienstreise im rechtlichen Sinne?

Gilow: Der Begriff der Dienstreise ist gesetzlich nicht definiert. Von einer Dienstreise im arbeitsrechtlichen Sinne spricht man, wenn der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb seiner Arbeitsstätte tätig wird. Dabei ist allerdings eine gewisse räumliche Entfernung zwischen der Arbeitsstätte und dem Ziel der Dienstreise erforderlich. Führt ein Auftrag des Arbeitgebers dazu, dass der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsstätte, aber in derselben Stadt Tätigkeiten zu verrichten hat, liegt regelmäßig keine Dienstreise vor.

Entscheidend sind jedoch immer die jeweiligen Umstände des Einzelfalles. So könnte beispielsweise innerhalb des Stadtgebietes von Berlin eine Dienstreise vorliegen, während dies innerhalb des Stadtgebietes von Paderborn ausgeschlossen sein dürfte.

VAA Magazin: Handelt es sich eigentlich bei der Zeit, die ein Arbeitnehmer für eine Dienstreise aufbringt, um Arbeitszeit?

Gilow: Hier muss man zunächst zwischen der Betrachtung im vergütungs- sowie im arbeitszeitschutzrechtlichen Sinne, also im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, differenzieren. Im Hinblick auf die Einordnung der Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vertrat das BAG in früheren Entscheidungen eine

enge Auffassung. Danach kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers mit dem Auto fahren muss oder während der Reise auf andere Art und Weise in Anspruch genommen wird, etwa durch die Bearbeitung von Akten oder das Führen dienstlicher Telefonate. Nur dann handelt es sich um Arbeitszeit im arbeitszeitschutzrechtlichen Sinne. Kann der Arbeitnehmer jedoch öffentliche Verkehrsmittel nutzen und bleibt ihm die Gestaltung der Reisezeit ansonsten freigestellt, handelte es sich nicht um Arbeitszeit.

VAA Magazin: Verstanden. Und wann muss der Arbeitgeber Dienstreisezeiten vergüten?

Gilow: Für die vergütungsrechtliche Beurteilung kommt es zunächst darauf, ob es sich bei der Dienstreise um die Erfüllung der Haupt- oder nur einer Nebenleistungspflicht des Arbeitnehmers handelt. Stellt die Dienstreise an sich die zu erbringende Arbeitsleistung dar, wie dies beispielsweise bei Piloten oder Fernfahrern der Fall ist, sind die Reisezeiten selbstverständlich vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Zu den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Reise unternehmen muss, um an einem auswärtigen Arbeitsort Arbeitsleistungen zu erbringen, hat das BAG etwa bezüglich Außendienstmitarbeitern bereits wiederholt festgestellt, dass es sich auch bei diesen bei der Vornahme der Reise um die Erfüllung der Haupt-

leistungspflicht und somit um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt.

VAA Magazin: Worum ging es konkret in der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Oktober 2018?

Gilow: Das BAG hatte sich hier mit einer Klage des Mitarbeiters eines Bauunternehmens zu befassen, dem für die Hin- und Rückreise zu einer Auslandstätigkeit in China pro Reisetag nur acht Stunden gutgeschrieben worden waren, obwohl die tatsächliche Reisezeit deutlich länger war. Der Kläger verlangte nun die Vergütung für die gesamte Zeit der An- und Abreise von seiner Wohnung zum auswärtigen Arbeitsort und zurück, insgesamt eine Mehrvergütung für 37 Stunden. Die Beklagte hatte allerdings auf Wunsch des Klägers statt eines Direktfluges in der Economy Class einen Business-Class-Flug mit Zwischenstopp in Dubai gebucht. ►

Stephan Gilow

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA.

Das Arbeitsgericht wies die Klage in der ersten Instanz vollumfänglich ab, während das Landesarbeitsgericht der Klage in der zweiten Instanz bis auf die ebenfalls geltend gemachten Überstundenzuschläge stattgab. Das BAG hat dem Kläger zwar grundsätzlich recht gegeben, die Sache aber zur weiteren Verhandlung und Entscheidung ans LAG zurückverwiesen.

VAA Magazin: Inwieweit hat sich nun die Rechtsprechung zur vergütungsrechtlichen Einordnung von Dienstreisen durch diese Entscheidung des BAG geändert?

Gilow: Wenn man die bereits erwähnte Rechtsprechung zu den Dienstreisen von Außendienstmitarbeitern betrachtet, überrascht die Entscheidung nicht. Das BAG hat in der aktuellen Entscheidung auch in Bezug auf Auslandsreisen ausdrücklich festgestellt, dass die erforderlichen Zeiten der Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Arbeitsort grundsätzlich Arbeitszeit darstellen und als solche zu vergüten sind. Die Dienstreise gehört zu den Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers. Sie erfolgte allein im Interesse des Arbeitgebers, war aus Sicht des Arbeitnehmers also rein fremdnützig.

Das BAG hat allerdings nochmals ausdrücklich klargestellt, dass die Vergütung von Dienstreisezeiten durch Arbeits- oder Tarifverträge geregelt werden kann. Dies könne auch so weit gehen, dass eine Vergütung für Reisezeiten ausgeschlossen wird, soweit dadurch der Anspruch des jeweiligen Arbeitnehmers auf Mindestlohn nicht unterschritten wird. Im vorliegenden Fall gab es keine solche Regelung.

VAA Magazin: Muss der Arbeitgeber also für die Reisezeiten auch im Falle von den Grundsätzen abweichender arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen für die Dienstreisezeiten in jedem Fall den Mindestlohn zahlen?

Gilow: Das kann man so nicht sagen. Für die Einhaltung des Mindestlohnes ist es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlich, dass am Ende

das Gesamtentgelt geteilt durch alle Arbeitsstunden über dem Mindestlohnniveau liegt.

VAA Magazin: Noch einmal zurück zum besagten BAG-Urteil: Dort sind die Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit eingeordnet worden. Weshalb hat das BAG die Entscheidung des LAG aufgehoben, das dies auch so gesehen hat?

Gilow: Ganz einfach: Der Grund hierfür lag in der Verzögerung der Reise durch den Zwischenstopp in Dubai, der auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers zurückzuführen war, statt des Direktfluges in der Economy Class den entsprechenden Flug in der Business Class zu buchen.

VAA Magazin: Worum geht es dabei?

Gilow: Es geht es dabei um die Frage, welche Reisezeiten aufgrund der arbeitgeberseitigen Veranlassung erforderlich waren. Dies war nach Ansicht des BAG vorliegend nicht durchgängig der Fall. Wird die Reiseplanung vom Arbeitgeber vorgegeben, ist die Reisezeit auch im Sinne des Arbeitgebers erforderlich. Ist der Arbeitnehmer aber in der Wahl der Reisemittel und in der Planung des Reiseverlaufs frei, hat er aufgrund der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht im Rahmen des Zumutbaren die kostengünstigste Reisevariante zu wählen.

VAA Magazin: Was bedeutet das nun in der Praxis?

Gilow: Dies bedeutet, dass bei einer Flugreise grundsätzlich ein Direktflug in der Economy Class zu wählen ist. Dies soll nur ausnahmsweise dann nicht gelten, wenn der Flug in der Economy Class für den Arbeitnehmer nicht zumutbar wäre. Hierfür lagen in der dem BAG vorliegenden Konstellation keine Anhaltspunkte vor, sodass der zeitliche Mehraufwand durch die Zwischenlandung in Dubai nicht erforderlich gewesen ist. In welchem Umfang dieser zeitliche Mehraufwand berücksichtigt werden muss, ist nun vom LAG in einer neuen Verhandlung festzustellen. ■





Karikatur: Calleri.

URTEIL

§ Kündigung: außerdienstliches Verhalten als Grund?

In der Regel darf die private Lebensführung eines Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis keine Rolle spielen. Allerdings kann dieser Grundsatz durchbrochen werden, wenn das außerdienstliche Verhalten in die betriebliche Sphäre des Arbeitgebers hineinwirkt. Bei einem Chemielaboranten, der im Umgang mit Chemikalien strafrechtlich auffällig geworden war, sah das Landesarbeitsgericht Düsseldorf keinen solchen konkreten Bezug zur beruflichen Tätigkeit und damit auch keinen Grund für eine Kündigung.

Ein als Chemielaborant beschäftigter Arbeitnehmer war am 2. August 2016 nicht zur Arbeit erschienen, weil er von Polizeibeamten zu einer Polizeiwache gebracht worden war. Seinen Arbeitgeber informierte der Arbeitnehmer nicht über den Grund seiner Abwesenheit.

Am darauffolgenden Tag erfuhren Vertreter des Arbeitgebers aus der Zeitung, dass am Vortag in der Wohnung eines 44-jährigen Mannes chemische Substanzen gefunden worden seien, die zur Herstellung von explosiven Stoffen und Betäubungsmitteln verwendet werden könnten. Der Mann sei bereits wegen Verstoßes gegen das Sprengstoffgesetz aufgefallen und es sei der Verdacht gegeben, dass der 44-Jährige mit Chemikalien Handel getrieben habe. Außerdem veröffentlichte die Polizei eine Pressemitteilung, nach der die Einsatzkräfte anlässlich der Durchsuchung vom 2. August 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden hätten, die als „gefährlich“ zu bewerten seien. Darüber hinaus stellten sie 40 Gramm einer Substanz sicher, die als „brisant“ eingestuft wurde. Zudem beschlagnahmten die Ermittler circa ein Kilogramm einer kristallinen Chemikalie, bei der es sich nach ersten Tests um ein Betäubungsmittel handelte.

Der Arbeitnehmer telefonierte am gleichen Tag mit einem Vertreter des Arbeitgebers und bat um Urlaub, weil er sich aufgrund aktueller Ermittlungen derzeit

zum Verhör bei der Polizei befinde. Auf Nachfrage bestätigte der Kläger, dass es sich bei dem Verdächtigen aus den Presseberichten um ihn handelte. Am 11. August hörte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dem Vorfall vom 2. August, den diesbezüglichen Presseberichten sowie weiteren Verdachtsmomenten betreffend sein dienstliches Verhalten an. Unter anderem äußerte der Arbeitgeber den Verdacht, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit als Chemielaborant in der Vergangenheit missbraucht haben oder in Zukunft missbrauchen könnte, um am Arbeitsplatz oder in den ihm zugänglichen Laborräumen strafbare Handlungen wie die Entwendung von Chemikalien oder die Herstellung von Betäubungsmitteln oder Sprengstoff vorzunehmen. Der Arbeitnehmer wies alle Vorwürfe zurück und verwies darauf, dass die von ihm durchgeführten „qualifizierten Synthesen“ rein privater Natur gewesen seien. Später erfuhr der Arbeitgeber durch einen Pressebericht zudem, dass der Arbeitnehmer am 13. August wegen eines Sprengstoffvergehens im April 2016 verurteilt worden war. Aufgrund der Vorfälle kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis schließlich fristlos und sprach hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus.

Das Arbeitsgericht wies die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab der Klage im Berufungsverfahren dagegen statt, weil



weder für eine verhaltens- noch für eine personenbedingte Kündigung ausreichende Gründe vorhanden seien (Urteil vom 12. April 2018, Aktenzeichen 11 Sa 319/17). Zwar hätten laut LAG sowohl das Entwenden von Chemikalien als auch das Herstellen von Sprengstoff oder Betäubungsmitteln in den Betriebsräumen wichtige Gründe für eine Kündigung im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB darstellen können. Da der Arbeitgeber für solche Pflichtverstöße aber lediglich einen Verdacht und keine objektiven und konkreten Tatsachen vortragen konnte, sah das LAG hier keine Rechtfertigung für eine Kündigung.



Foto: Alex011973 – Fotolia.

Auch strafbares außerdienstliches Verhalten wie das durch den Arbeitnehmer begangene Sprengstoffvergehen können laut LAG Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen und Grundlage für eine Kündigung sein. Dafür bedürfe es außerhalb des öffentlichen Dienstes aber eines unmittelbaren Zusammenhangs zu den konkreten Tätigkeiten des Arbeitnehmers. Da Sprengungen nicht zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehörten, sahen die LAG-Richter auch hier keine Grundlage für eine wirksame Kündigung. Auch durch die Herstellung und

den Besitz von verbotenen Betäubungsmitteln habe sich der Arbeitnehmer nicht in Widerspruch zu seinen und den Aufgaben der Arbeitgeberin gesetzt.

Zusätzlich verwies das LAG darauf, dass eine Kündigung unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam ist, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer zu anderen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt. So sei insbesondere nicht erkennbar, dass der Arbeitgeber den Zugang des Arbeitnehmers

zu den Chemikalien nicht hätte beschränken können.

Das Urteil des LAG Düsseldorf zeigt, dass strafbares außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers nur unter bestimmten Voraussetzungen kündigungsrelevant ist. Es bestehen hohe Anforderungen an den erforderlichen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis und die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers. So ein Bezug kann zum Beispiel bei außerdienstlichen Vermögensdelikten von Arbeitnehmern gegeben sein, die in der Buchhaltung eines Unternehmens arbeiten. ■

INTERVIEW MIT DR. INGEBORG AXLER

Beitragspflicht für privat finanzierte Pensionskassenrente?

Im Juni 2018 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass Pensionskassenrenten nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, soweit sie auf nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis privat gezahlten Beiträgen beruhen. Damit hat das Bundesverfassungsgericht die Gleichbehandlung der Pensionskassenrenten mit privat fortgeführten Lebensversicherungen wiederhergestellt. VAA-Kooperationspartnerin Dr. Ingeborg Axler von der Fachanwaltskanzlei BJBK berichtet im Interview mit dem VAA Magazin über den Beschluss und die Vorgeschichte.

VAA Magazin: Es geht im Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes um mit privaten Beiträgen fortgeführte Pensionskassenrenten. Unterliegen Einkünfte aus privater Vorsorge überhaupt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung?

Axler: Bei in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Rentnern unterliegen Versorgungsbezüge der Beitragspflicht. Dies sind neben der gesetzlichen Rente auch Bezüge aus der betrieblichen Altersversorgung. Nicht der Beitragspflicht unterliegen dagegen Renten aus privater Eigenvorsorge. Im vorliegenden Fall ging es genau um diese Abgrenzung: Sind privat fortgeführte Pensionskassenrenten betriebliche Altersversorgung oder private Eigenvorsorge?

VAA Magazin: Betroffen sind also Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und ihre Direktversicherung oder Pensionskasse mit eigenen Beiträgen weitergeführt haben?

Axler: Ja, genau. Das Bundessozialgericht hat in der Vergangenheit sowohl bei Lebensversicherungen als auch bei Pensionskassen immer die Auffassung vertreten: Einmal betriebliche Altersversorgung – immer betriebliche Altersversorgung. Gleichgültig, ob der Arbeitnehmer während des bestehenden Ar-

beitsverhältnisses oder nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eigene Beiträge eingezahlt hat, bleibt die Rente nach Auffassung des BSG eine betriebliche Altersversorgung mit der Folge, dass in der Auszahlungsphase eine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entsteht.

Erstmals mit Beschluss vom 28. September 2010 hatte das Bundesverfassungsgericht diese Rechtsprechung gekippt, allerdings zunächst nur für Direktversicherungen. Eine Direktversicherung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung, in welcher der Arbeitgeber eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers abschließt. Der Arbeitgeber wird Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer versicherte Person. Nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wird

die Versicherungsnehmer-Stellung auf den Arbeitnehmer übertragen. Sofern der Arbeitnehmer die Lebensversicherung dann privat fortführt und ab diesem Zeitpunkt selbst die Stellung des Versicherungsnehmers innehat, wird die ursprünglich betriebliche Altersversorgung zu einer privaten Altersversorgung. Dieser Teil der erworbenen Ansprüche unterliegt dann nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

VAA Magazin: Ist diese Rechtsprechung denn nicht automatisch auf privat fortgeführte Pensionskassenzusagen zu übertragen?

Axler: Das war eigentlich naheliegend. Das BSG blieb jedoch auch im Jahr 2014 bei seiner gegenteiligen Auffassung. Dies wurde so begründet: Im Gegensatz zu Lebensversicherungen seien Pensionskassen grundsätzlich Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Lebensversicherungen können dagegen sowohl als betriebliche Altersversorgung als auch als private Eigenvorsorge abgeschlossen werden. Das BSG hat damit eine sogenannte institutionelle Abgrenzung vorgenommen: Danach sind alle Zahlungen, die von Instituten vorgenommen werden, die üblicherweise betriebliche Altersversorgung durchführen und bei welchen üblicherweise ein Zusammenhang mit dem Erwerbsleben besteht, unabhängig von der Frage, wer die

Dr. Ingeborg Axler

BJBK, Köln

✉ Kanzlei@bjbk.de

☎ +49 221 340710



Foto: BJBK.

Beiträge eingezahlt hat, immer betriebliche Altersversorgung und damit versicherungspflichtiger Versorgungsbezug. Da Pensionskassen grundsätzlich Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sind und auch viele Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses zusätzliche Beiträge leisten, besteht bei Pensionskassenrenten immer der direkte Bezug zum Arbeitsverhältnis. Es würde nach Auffassung des BSG die Krankenkassen überfordern, im Einzelnen zu prüfen, welche Teile der Rente auf betrieblicher Altersversorgung beruhen und welche Teile auf privaten Beiträgen. Die Krankenkassen müssten sich dann die einzelnen Versorgungszusagen ansehen, was bei einem Massengeschäft nicht möglich sei. Insofern waren auch nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erworbene Teile von Pensionskassenrenten nach Auffassung des BSG stets Bezüge der betrieblichen Altersversorgung und die Pensionskassenrente unterlag komplett der Beitragspflicht. Dagegen hatten zwei Rentner Verfassungsbeschwerden erhoben, über die das Bundesverfassungsgericht im letzten Juni entschieden hat.

VAA Magazin: Was hat das Verfassungsgericht zur Auffassung des BSG gesagt?

Axler: Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 27. Juni 2018 die Urteile des Bundessozialgerichts aufgehoben und den Rentnern recht gegeben. Bezüglich der Teile der Pensionskassenrente, welche auf nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gezahlten privaten Beiträgen beruhen, besteht keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dies gilt aber nur für Teile der Pensionskassenrente, die tatsächlich auf nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlten Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen. Solange das Arbeitsverhältnis besteht, wird auch nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts der institutionelle Rahmen der betrieblichen Altersversorgung genutzt, auch wenn der Arbeitnehmer zusätzliche Eigenbeiträge bezahlt.

Insofern ist eine typisierende Betrachtung als betriebliche Altersversorgung zulässig. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses werde die Pensionskasse typischerweise zur Erfüllung der Versorgungszusage des Arbeitgebers genutzt, sodass die in dieser Zeit



Dr. Ingeborg Axler (Fachanwältin für Arbeitsrecht) ist Partnerin der Kanzlei BJBK Rechtsanwälte in Köln, wo sie mit Rechtsanwalt Helge Boelsen (Fachanwalt für Familienrecht und Fachanwalt für Strafrecht, im Bild rechts) und Rechtsanwalt Frank Jumpertz (Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Sozialrecht) zusammenarbeitet.

Foto: BJBK.

erworbene Rente insgesamt als betriebliche Altersversorgung qualifiziert werden könne, die auch der Beitragspflicht unterliege.

Anders ist dies nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts aber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde der Rahmen der betrieblichen Altersversorgung verlassen. Wenn der ehemalige Arbeitnehmer dann weitere eigene Pensionskassenbeiträge einzahlte, sei dies eine Privatvorsorge, die nicht mehr zum Versorgungsbezug aus betrieblicher Altersversorgung gehöre und auch keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auslösen könne.

VAA Magazin: Können Krankenkassen denn ohne Weiteres unterscheiden, welche Teile der Pensionskassenrente betriebliche Altersversorgung und welche Eigenvorsorge sind?

Axler: Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, dass die Pensionskassen die Auszahlungen ohne Schwierigkeiten in einen betrieblichen und einen privaten Teil trennen können. Hier sind also die Pensionskassen in der Pflicht, die ja auch als Zahlstelle den Kranken- und Pflegeversicherung Beitrag abführen. Die Krankenkassen werden sich

im Übrigen die Informationen bei den Pensionskassen beschaffen müssen. Dies wird jedoch seine Zeit dauern. Nach Aussage des Bundesverfassungsgerichts könnten möglicherweise 1,3 Millionen Rentner betroffen sein.

VAA Magazin: Was sollen gesetzlich krankenversicherte Rentner, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch freiwillige Beiträge zur Pensionskasse eingezahlt haben, jetzt machen? Wird die Krankenkasse automatisch aktiv und erstattet automatisch Beiträge für die Vergangenheit?

Axler: Davon ist nicht auszugehen. Jeder betroffene Rentner sollte bei seiner Krankenkasse die Beitragserstattung – rückwirkend ab Januar 2015 – beantragen. Üblicherweise beantragt man dies mit dem Satz: „Ich bitte um Neubescheidung meiner Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge rückwirkend ab Januar 2015 gemäß § 44 SGB X, da ein Teil meiner Pensionskassenrente, welchen ich nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erworben habe, eine private Eigenvorsorge darstellt, die nicht der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegt.“ In Zweifelsfällen sollte man sich beim VAA beraten lassen. ■

PENSIONÄRSREISE 2019

Zum Doppeljubiläum nach Weimar

Die kommende VAA-Pensionärsreise führt die Teilnehmer nach Weimar. Organisiert wird die Reise von Dr. Rudolf Fiedler. Eingeladen sind sowohl VAA-Pensionäre als auch im Berufsleben stehende Mitglieder, vor allem die pensionsnahen Jahrgänge.

Von Dr. Rudolf Fiedler

Die diesjährige VAA-Pensionärsreise findet vom 25. bis zum 28. August 2019 statt. Die Gastgeberstadt Weimar beherbergt – wie die in den letzten Jahren besuchten Städte Wismar, Lübeck und Würzburg – UNESCO-Welterbestätten. Dazu gehören das Bauhaus sowie seit 1998 das Ensemble „Klassisches Weimar“, das weitere zwölf Sehenswürdigkeiten auflistet, darunter Goethes Wohn- und Gartenhaus, Schillers Wohnhaus und die Anna-Amalia-Bibliothek.

Tagungshotel wird das relativ zentral gelegene Dorint Am Goethepark (Beethovenplatz 1–2, 99423 Weimar, Telefon: +49 3643 872-603, Katja Seidel-Kleßen, Veranstaltungssekretariat, E-Mail: katja.seidel@dorint.com) sein, wo auch der Begrüßungsabend gefeiert wird. Für den Vormittag des 26. August ist eine 90-minütige Altstadtführung geplant, welche die Teilnehmer zu den Höhepunkten der klas-

sischen Zeit und zu den Wirkungsstätten von Goethe, Schiller, Herder und Wieland führt. Die Nachmittagsführung steht unter dem Motto „Das frühe Bauhaus“. Die Teilnehmer wandeln zwei Stunden auf den Spuren der Meister. Die Lebensstationen einiger Bauhaus-Protagonisten stehen ebenso im Mittelpunkt wie der Besuch des Hauptgebäudes der Bauhaus-Universität und das Denkmal der Märzgefallenen von Walter Gropius. Zwischen den Führungen gibt es zahlreiche Einkehrmöglichkeiten im Zentrum.

Den Abend verbringen die Reisetilnehmer im Hotel. Ein Unterhaltungsprogramm und Dreigänge-Menü sorgen für Abwechslung. Am 27. August erlebt die Gruppe nach dem Frühstück „Demokratie aus Weimar, Nationalversammlung 1919“. Die Teilnehmer starten in drei oder vier Gruppen zur zweistündigen Führung. Es geht entlang der Schauplätze der Nationalversammlung. Stationen sind unter anderem das Stadtschloss, der Marstall, das Hotel Elephant und das Deutsche Nationaltheater, wo am 31. Juli 1919 die Verfassung verabschiedet wurde. Der Nachmittag steht traditionell zur freien Verfügung. Die Teilnehmer haben dann die Gelegenheit, weitere Eindrücke zu gewinnen oder andere zu vertiefen. Am Abend wird traditionell der Abschiedsabend gefeiert. Hierzu sind die Reisetilnehmer zu Gast im Elefantenkeller, einem gemütlichen Gewölbekeller des Hotels Elephant im Zentrum von Weimar. Neben der Beurteilung der gesamten Reise werden wieder zwei Ziele in den alten Bundesländern zur Auswahl für 2020 angeboten. Die VAA-Pensionärsreise 2019 kostet 370 Euro pro Person im Doppelzimmer und 505

Euro pro Person im Einzelzimmer. In den Kosten inbegriffen sind die Übernachtungen (inklusive Frühstück), der Sektempfang, das Abendessen am Begrüßungsabend, alle gemeinsamen Veranstaltungen wie die Führungen, der Unterhaltungsabend inklusive Menü und der Abschlussabend, ebenfalls inklusive Buffet oder Menü. Individuelle Kosten sind die Getränke an den drei Abenden und Entnahmen aus der Minibar. Kostenpflichtige Parkplätze befinden sich in der Tiefgarage des Hotels beziehungsweise dem öffentlichen Teil der gemeinsamen Tiefgarage.

Zwei wichtige Informationen: Das Hotel bietet maximal drei bis vier zusätzliche Übernachtungen zu den für die Gruppe ausgehandelten günstigeren Konditionen an. So können die Teilnehmer die Möglichkeit nutzen, je nach Interessenschwerpunkt weitere Besichtigungsziele zu planen. Es wird festes Schuhwerk benötigt, da die Wege teilweise über Kopfsteinpflaster führen.

Bis zum 31. Mai 2019 erfolgt die Anmeldung bei Dr. Rudolf Fiedler (Stettiner Straße 6, 50321 Brühl, Tel. +49 2232 22221, E-Mail: dr_rudolf.fiedler@arcor.de). Es wird darum gebeten, möglichst die dem VAA Magazin beiliegende Anmeldekarte zu verwenden. Da auch 2019 die Teilnehmerzahl begrenzt ist, werden Interessenten nach dem Eingangsdatum ihrer Anmeldung berücksichtigt. Mit der Reisebestätigung erfolgt eine Zahlungsaufforderung. Einen Monat vor Reisebeginn erhalten die Teilnehmer Unterlagen mit weiteren Einzelheiten. ■



Foto: Felix Pergande – Adobe Stock.

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Brexit für Dummies

Nach jahrelanger Eurorettungs- und Griechenlandkrise ist es seit geraumer Zeit der Brexit, der uns in schöner Regelmäßigkeit auf den Senkel geht. Ob hart, halbwegs geordnet, mit oder ohne Backstop, verschoben oder doch wieder zurückgenommen – der Brexit scheint im Allgemeinen so ungenießbar wie britische Kulinarik zu sein. Denn diese lässt einem auch nur die Wahl zwischen Baked Beans (Frühstücksbohnen), dem berühmten Haggis (mit Innereien gefüllter Schafsmagen) oder in stinkenden Essig getauchte Chips. Kurzum, es ist und bleibt unappetitlich. Und eine Never-Ending-Story.

Wie gut, dass Bundeswehrskandale, Abgasdebatten und ab und an etwas Empörendes aus Dunkeldeutschland in unserem Alltag für genügend Abwechslung sorgen. Ohne das stetig wiederkehrende Brexit-Hickhack müssten wir uns noch viel intensiver mit den wirklich wichtigen Aufregthemen wie Unisex-Toiletten, Doppelnachnamen bei Politikerinnen oder das Liebesleben von Boris Becker beschäftigen. Wollen wir das? Nö! Dann doch lieber ein bisschen Rosenkrieg zwischen den Inselbewohnern und unseren Experten in Brüssel.

Dabei könnte es so einfach sein. Statt dass die Briten die EU verlassen, hätten sie doch auch einfach fordern können, dass wir Festlandeuropäer alle ein bisschen britischer werden. Und dass wir Deutschen willig sind, ist doch wahrlich bewiesen. Erstens: Seit Jahrzehnten schauen wir zum Jahreswechsel statt der Neujahrsansprache unserer Chefin viel lieber „Dinner for One“, wovon in Großbritannien noch kein

Schwein gehört, geschweige denn gesehen hat. Zweitens: Fast alle namhaften, deutschen Fernschauspieler haben schon einmal in einem Rosamunde-Pilcher-Film mitgespielt. Und drittens: Wenn man mal den letzten Sommer ausklammert, dann sind wir Deutschen, auch was das miese Wetter anbelangt, hart im Nehmen und können es mit den Insulanern durchaus aufnehmen.

Und was spräche denn dagegen, vom Protest der AfD einmal abgesehen, dass wir hier in Deutschland auch auf Linksverkehr umstellen? Kein Morgens-halb-zehn-in-Deutschland-Knoppers-Frühstückchen mehr – ab sofort wäre Teatime mit Gebäck am Nachmittag angesagt. Die Kanzlerin würde statt Hosenanzug nur noch Polo-shirt, Schottenrock und Hut tragen.

Und auf den Bundespräsidenten auf Schloss Charlottenburg könnten wir auch verzichten! Wir bräuchten dann nur noch eine Queen Gloria von Thurn und Taxis auf Schloss Neuschwanstein! Fertig! Wer will da noch einen Brexit?



LEHMANN'S
DESTILLAT



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

Erik Lehmann ist Kabarettist an der Herkuleskeule Dresden. Sein scharfzüngiges Kabarett brachte ihm unter anderem den ostdeutschen Kleinkunstpreis ein. Foto: Robert Jentzsch. Hintergrundfoto: Shutterstock.



100 JAHRE BAUHAUS

Ästhetik der Alltagskultur

Der VAA ist der Rechtsnachfolger des Bundes angestellter Akademiker und Ingenieure der Chemischen Industrie (Budaci), der 1919 gegründet wurde. Im gleichen Jahr entstand die Kunst-, Design- und Architekturschule Bauhaus, deren Entstehungs- und Wirkungsgeschichte das VAA-Mitglied Prof. Dieter C. Schütz von der Rheinischen Fachhochschule Köln in seinem Gastbeitrag für das VAA Magazin nachzeichnet.

Von Prof. Dieter C. Schütz

1919, das Ende des Ersten Weltkriegs liegt ein Jahr zurück, ist ein überaus lebendiges und wichtiges Jahr in der deutschen und europäischen Geschichte. Das gilt für viele Lebensbereiche. Die Nationalversammlung in Weimar nimmt die Verfassung des Deutschen Reiches an, der Versailler Vertrag zwischen den Siegermächten und Deutschland wird unterzeichnet. In der Wirtschaft bildet sich der Reichsverband der Deutschen Industrie und die Internationale Arbeitskonferenz in Washington beschließt die 48-Stunden-Woche. Beispielhaft sei noch erwähnt, dass 1919 die Arbeiterwohlfahrt gegründet wurde, die organisierte Deutsche Studentenschaft und die Hamburger Universität. Neben der Fülle bedeutender Romane, Theaterstücke oder Opern aus diesem Jahr ist es aber eine Gründung, deren weitreichende Folgen im Zusammenhang stehen mit einer entstehenden Industriekultur und mit dem, was wir eine Ästhetik der Alltagskultur nennen können: Es ist die Gründung des Bauhauses, die sich ebenso wie die Geburtsstunde des VAA zum hundertsten Male jährt.

Im Jahre 1919 wurde Walter Gropius nach Weimar berufen, um die Leitung der sächsischen Hochschule für bildende Kunst und der sächsischen Kunstgewerbeschule zu übernehmen. Er forderte die Zusammenlegung der beiden Schulen, konnte sich durchsetzen und so das Staatliche Bauhaus begründen. Als Mitarbeiter gewann Gropius den Schweizer Johannes Itten, dann den amerikanischen Maler Lyonel Feininger sowie den deutschen Bildhauer Gerhard Marcks. Bald schlossen sich Adolf Meyer, Georg Muche, Paul Klee, Oskar Schlemmer, Wassily Kandinsky und der ungarische Maler Laszlo Moholy-Nagy an. Gropius entwarf ein Manifest, in dem er

formulierte: „Das Endziel aller bildnerischen Tätigkeit ist der Bau! Architekten, Maler und Bildhauer müssen die vielgliedrige Gestalt des Baues in seiner Gesamtheit und in seinen Teilen wieder erkennen und begreifen lernen, dann werden sich von selbst ihre Werke wieder mit architektonischem Geiste füllen. Architekten, Bildhauer, Maler, wir alle müssen zum Handwerk zurück! Der Künstler ist eine Steigerung des Handwerkers.“



Die Tischleuchte von Jucker und Wagenfeld. Foto: Dominic Ziller.

In einem Programm, das Gropius sodann verfasste, heißt es: „Das Bauhaus erstrebt die Sammlung allen künstlerischen Schaffens zur Einheit, die Wiedervereinigung aller werkkünstlerischen Disziplinen – Bildhauerei, Malerei, Kunstgewerbe und Handwerk – zu einer neuen Baukunst als deren unablässige Bestandteile. Das letzte, wenn auch ferne Ziel des Bauhauses ist das Einheitskunstwerk – der große Bau, in dem es keine Grenzen gibt zwischen monumentaler und dekorativer Kunst.“ Aus dem Industriedesigner Gropius, der gemeinsam mit Le Corbusier und Ludwig Mies van der Rohe im Büro von Peter Behrens gearbeitet hatte, wurde nach dem Erlebnis der Materialschlachten des Weltkriegs als völliger Perversion der Technik der Befürworter einer Rückkehr zum Handwerk. Die Anarchie der Stile in der Gründerzeit und der hemmungslose Individualismus im Jugendstil ließ das Wunschbild der mittelalterlichen Bauhütte, das Ideal gemeinsamer Arbeit an „dem großen Bau“ wiederaufleben.

Die fortschrittlichen Ideen des Bauhauses fanden nicht nur Zustimmung, sondern wurden insbesondere in rechtsradikalen und reaktionären Kreisen stark kritisiert. Man warf dem Bauhaus vor, sich von traditionellen Kunstwerten abzuwenden und damit das Erbe der nationalen Geschichte zu missachten. Infolge dieser heftigen, nicht zuletzt auch politischen Anfeindungen, musste das Bauhaus im Jahre 1925 Weimar verlassen und nach Dessau übersiedeln.

Wie in Weimar war das Bauhaus auch in seiner Dessauer Zeit den heftigsten, ja hasserfülltesten Polemiken ausgesetzt. Diese Angriffe reichten von den wüsten Beschimpf-

fungen der verbohrt nationalisticen Heimmattümler vom Schläge der Architekten Schultze-Naumburg oder Schmitthenner bis hin zu legitimeren Formen der Gegnerschaft, wie sie sich im Werk von Tessenow, dem Dresdner Architekten, niederschlugen.

Der Hauptvorwurf betraf die vermeintliche intellektuelle Kälte, die ortlose Internationalität der Formensprache, in der sich jedes Heimatgefühl oder jede familiäre Wärme bürgerlichen Wohnens zu verflüchtigen schien. Zu dieser Kritik an dem „internationalen“ Stil des Bauhauses kam noch die Ablehnung seiner hoch technisierten, kühlen Sprache, des immer gleichen Nickelstahlrohrs, der immateriellen glatten Wände, der spiegelnden Glasflächen und schließlich der Vorwurf eines schattenlosen Lichtes.

Sicher wird man hellhörig bleiben müssen für die Verketzerung schlichter, funktionaler Ausstattungsstücke unseres Lebens, sofern sie die alten Argumente der vermeintlich unmenschlichen Kälte als Waffe gegen jeden Impuls der Modernität und gegen jedes legitime Bedürfnis benutzt, in einer unverwechselbaren Gegenwart zu leben. Niemand sollte sich mit solchen Vorurteilen der federnden Sinnlichkeit der Stahlrohrmöbel von Marcel Breuer und Mies van der Rohe verschließen. Die klassische Vollkommenheit der Neuen Nationalgalerie in Berlin, die Mies van der Rohe 1963 bis 1968 erbaute, dementiert alles Gerede vom „Ende der Avantgarde“. Aber eines lässt sich wohl mit Sicherheit sagen: Uns ist heute die zentrale Utopie des modernen Bauens im Gefolge des Bauhauses ziemlich abhanden gekommen. Fort ist die Idee, das gesamte Leben, nicht nur im einzelnen, sondern der Gesellschaft, in all seinen, auch den persönlichen individuellen Abweichungen und geschmacklichen Neigungen, dem Impetus der Modernität zu unterwerfen. Das Individuum will sich nicht



Ein Radiowecker im Bauhaus-Design. Foto: Dominic Ziller.

mehr dem großen Ganzen dieses universalen Fortschrittbegriffs unterordnen.

Die Frage der ästhetischen Durchgestaltung unserer Lebenssphäre indes bleibt bestehen. Das scheinbar barocke Service aus dem Kaufhaus ist Produkt einer Serienherstellung, auch wenn es suggeriert, ein Einzelstück zu sein. Ehrlicher ist dagegen das Service, das von vornherein als Produkt einer Massenfabrikation konzipiert war. Das Bauhaus-Design entstand in einer Zeit der Fortschrittseuphorie und bedeutete radikale Zeitgenossenschaft mit dem Maschinenzeitalter. Die fünfziger Jahre wandten sich mit dem Banaldesign mittels Asymmetrie und Nierenform von der Diktatur des rechten Winkels der Bauhauszeit ab.

Seit den sechziger Jahren schaffen die Mailänder radikalen Designer mit ihrem sogenannten Memphis-Stil dagegen Objekte, deren Gebrauchswert infrage steht und die sozusagen nur widerwillig funktionieren. Sie spielen – ebenso wie auch Philippe Starck – ironisch mit dem grauen Funktionalismus deutscher Provenienz. Dieser aber findet nun gleichzeitig ein wirksames Echo in den Apple-Produkten.

Neuerdings produzierte Radiogeräte im Stil der fünfziger Jahre, der Hype um „Retro“,

die Renaissance der Kohleöfen, das Ausmaß kommerziell verwerteter und kopierter „Klassiker“ der Moderne – dies alles verstärkt einerseits Befürchtungen, die fruchtbare Dialektik zwischen einem hoffnungsvollen Zeitstil des Industriezeitalters und einem immer neuen Widerspruch gegen dessen Einheitlichkeit werde aufgegeben zugunsten der unverwechselbaren „Süße der Individualität“, wie Goethe das genannt hatte. Man scheint hier in einen neuen blutleeren Historismus, in eine Renaissance der Maskerade und der Kopie entfliehen zu wollen. Der Wiederaufbau des Berliner Stadtschlösses ist ein prominentes Beispiel dafür. Oder ist das die Reaktion auf die anonymen Prozesse und Abläufe der Digitalisierung, auf die Entfremdung und physische Isolation trotz 100 Facebook-Freunden? Gleichzeitig schließlich, und das kennzeichnet unsere Zeit und insoweit auch unsere Alltagskultur, ist alles möglich. *Anything goes* bedeutet, man wohnt in einem gründerzeitlichen Bau mit hohen Decken und Stuck, diktiert einem UFO-ähnlichen Alexa-Gerät Musikwünsche und sitzt auf einem Eames-Chair (oder Remake?) aus den fünfziger Jahren. ■

Prof. Dieter C. Schütz
Rheinische Fachhochschule Köln

✉ dieter.schuetz@rfh-koeln.de

ist Professor für Designtheorie, Unternehmensmanagement, Rhetorik, Innovations- und Designmanagement an der Rheinischen Fachhochschule Köln.



Foto: privat.



Eine Langfassung des Beitrages von Prof. Dieter C. Schütz steht eingeloggt den VAA-Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de zur Verfügung.

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 14. MAI 1919

Formel für Ketchup

Unter der Überschrift „ChemieGeschichte(n)“ wirft das VAA Magazin einen Blick auf Meilensteine der chemischen Wissenschaft und Praxis. Im Mittelpunkt stehen Personen, Dinge oder Ereignisse, die Geschichte gemacht haben und deren Einflüsse bis heute spürbar sind. Diesmal geht es um den deutsch-amerikanischen Unternehmer Henry John Heinz.

Tomaten – natürlich. Und dann noch solche Dinge wie Branntweinessig, Zucker, Salz, Gewürz- und Kräuterextrakte. Ergibt in Summe: Ketchup. Einer der Väter der roten Soße war Henry John Heinz. Vor 100 Jahren, am 14. Mai 1919, starb der deutsch-amerikanische Unternehmer in Pittsburgh, Pennsylvania. Dort hatte er 50 Jahre zuvor die Heinz Noble & Company gegründet, den Vorläufer des Konzerns, der 1876 mit seinen Produkten die Welt eroberte. Kurz gesagt: Was Tempo für Taschentücher, ist Heinz für Ketchup.

Wobei der Schrecken aller zartbesaiteten Feinschmecker schon lange vorher bekannt war. In Asien reichten die Menschen beispielsweise „Ketsiap“ zu den Mahlzeiten. Andere wiederum leiten das Wort vom Französischen „escabeche“ ab, was soviel heißt wie „scharf gewürzte Marinade“ – für Freunde der Haute Cuisine vermutlich nur ein schwacher Trost. Ihnen dürfte es bis auf weiteres so ergehen wie Hans Zehetmair, ehemals Vorsitzender des Rates für deutsche Rechtschreibung. Auf die Frage, wie man Ketchup künftig schreibe, soll er geantwortet haben, dass ihn das Thema kalt lasse. Es handle sich

um „ein grässliches Wort für eine grässliche Sache“.

Zurück zu Heinz. Der füllte als Erstes eingelegten Meerrettich in Glasflaschen ab, nach einem Rezept seiner Mutter. Ein pfiffiger Marketinggag, konnte der Kunde doch auf diese Weise mit einem Blick den Zustand der Ware erfassen – getreu der Devise: „Qualität ist für das Produkt das Gleiche wie Charakter für einen Menschen.“

Einen Riecher für gute Geschäfte hatte Heinz offenbar schon als Heranwachsender. Angeblich verkaufte er bereits in jungen Jahren Erzeugnisse aus dem Familiengarten. Das Unternehmergen scheint er von Vater Johann Heinrich geerbt zu haben, der in den USA eine Ziegelfabrik aufbaute, nachdem er dem Weinbau in der pfälzischen Heimat den Rücken gekehrt hatte.

Die Wurzeln der Heinzens liegen in Kallstadt. Na, klingelt's? Auch die Familie eines gewissen Donald Trump stammt aus dem Ort. Sogar eine weitläufige Verwandtschaft zwischen dem heutigen US-

Präsidenten und Heinz lässt sich belegen. Kontakt zur alten Heimat hielt Henry John zeitlebens. Seine Verbindungen nach Europa halfen ihm zweifellos dabei, ab Ende des 19. Jahrhunderts in alle Welt zu expandieren.

Umtriebig war der Mann mit dem Rauschebart, der sein Vermögen beständig mehrte. In das saubere Image der Firma fügt sich sein Kampf für eine Regelung, die falsche Etikettierungen und ungenaue Werbeaussagen verbot – ebenso wie den Einsatz von chemischen Zusatzstoffen bei der Herstellung von Lebensmitteln, laut Unternehmensangaben die Basis für das erste Reinheitsgebot und das Drogengesetz in den USA aus dem Jahr 1906.

Im Jahr 2015 fusionierte Heinz mit der Kraft Foods Group zu einem Giganten mit dem Namen The Kraft Heinz Company, dem allerdings die Kundschaft wegzubrockeln scheint. Auch im Fastfood-Mutterland setzen die Menschen vermehrt auf Gesundes und Gemüse. Zieht die Ketchup-Formel auch im 21. Jahrhundert? Das bleibt abzuwarten.

Für kundige Naturwissenschaftler steht der Spaß in der Flasche jedenfalls für ein Phänomen, das die Onlinezyklopädie Wikipedia beschreibt als „Zeitabhängigkeit der Fließeigenschaften bei nichtnewtonschen Fluiden, bei der die Viskosität infolge andauernder äußerer Einflüsse abnimmt und erst nach beendeter Beanspruchung wieder in die Ausgangsviskosität zurückkehrt“. Der Fachbegriff dafür lautet Thixotropie. Die praktische Anschauung liefert ein Griff in den Kühlschrank: Zähflüssiges Ketchup wird nach ausgiebigem Schütteln immer dünner. Darauf eine Pommes Schranke! ■



Es ist angerichtet – Heinz-Ketchup in vertrauter Umgebung. Foto: Heinz.



im Mai
und Juni 2019

Herzlichen Glückwunsch!

zum 95. Geburtstag im Mai:
■ Werner Holtkamp, Herten

zum 90. Geburtstag im Mai:
■ Dr. Lars Hellmer, Köln
■ Dr. Albert Loewenstein, Haan
■ Karlheinz Durst, Wiesbaden
■ Dr. Fritz Kalk, Ruesselsheim
■ Dr. Karl J. Kraus, Ellwangen
■ Dr. med. Albrecht Pitzken, Bergisch Gladbach
■ Dr. Werner Wicke, Oberhausen

zum 85. Geburtstag im Mai:
■ Dr. Ludwig Eberle, Kempten
■ Dr. Wolfgang Karau, Neustadt
■ Prof. Gerhard Schwachula, Dessau
■ Dr. Wolfgang Wiedner, Leipzig
■ Dr. Walter Gilgenberg, Troisdorf
■ Alfred Pohlmann, Lahnstein
■ Hans-Georg Mues, Troisdorf
■ Dr. Helmut Nagel, Aschaffenburg
■ Dr. Ernst Rauch, Ginsheim-Gustavsburg
■ Dr. Guenter Kaiser, Hannover
■ Wilfried Bormann, Emmerthal
■ Dr. Leonhard Haefner, Königstein
■ Karl-August Beier, Köln
■ Dr. Peter Rosenthal, Leverkusen
■ Dr. Herbert Kulz, Lahntal
■ Dr. Werner Nielinger, Krefeld
■ Dieter Disselbeck, Bad Soden
■ Dr. Hans Joachim Geelhaar, Ludwigshafen

zum 80. Geburtstag im Mai:
■ Helmut Germeyer, Limburgerhof
■ Peter Gottschling, Frankenthal
■ Horst Guggemoos, Weisenheim
■ Dr. Juergen Plueckhan, Frankenthal
■ Prof. Hans Juergen Quadbeck-Seeger, Bad Dürkheim
■ Dr. Dieter Krockenberger, Haltern a.S.
■ Peter Säckler, Korntal-Muenchingen
■ Anneliese Fehse-Jonas, Berlin
■ Dr. Dirk Herrmann, Falkensee
■ Dr. Ingrid Wenzel, Halle
■ Prof. Gesche Berger, Kronberg
■ Karin H. C. Müller-Dieckmann, Haselünne
■ Karl-Heinz Rasch, Marl
■ Adalberto Jaeger, Brühl
■ Dr. Horst Pennewiss, Darmstadt
■ Arnulf Ulrich, Bad Dürrenberg
■ Dr. Helmut Seidler, Bergisch Gladbach
■ Werner Kuehnel, Neunkirchen-Seelscheid
■ Dr. Heinz Scholten, Haltern am See
■ Guido Hoffmann, Marl

■ Dr. Peter Kaune, Schwetzingen
■ Dr. Manfred Bergfeld, Erlenbach
■ Hans-Joachim Hauschulz, Dorsten
■ Carl Dietrich Lasch, Meerbusch
■ Gerhard Stark, Ladenburg
■ Dr. Franz-Xaver Brock, Marburg
■ Dr. Hanno Henkel, Krefeld

zum 75. Geburtstag im Mai:
■ Dr. Werner Küsters, Limburgerhof
■ Jutta Beyer, Bitterfeld-Wolfen, OT Wolfen
■ Bernd Eigenbrod, Gelsenkirchen
■ Udo Jankowski, Recklinghausen
■ Lothar Noe, Dorsten
■ Dr. Hans-Ludwig Panke, Hofheim
■ Dr. Udo Koller, Leesten
■ Hans Karl Fuchs, Darmstadt
■ Horst Kamolz, Marl
■ Dr. Peter Kläß, Greiz
■ Erwin Spiller, Weißenfels
■ Ernst Häring, Bergheim
■ Dr. Hans-Ulrich Hempel, Langenfeld
■ Dr. Hans-Peter Hörner, Wehr
■ Dipl.-Ing. Heinrich Amberge, Laboe
■ Dr. Rolf Ackermann, Hanau
■ Horst Eller, Florstadt
■ Bernhard Boehmer, Geilenkirchen
■ Dr. Ulrich Griesel, Leverkusen
■ Dr. Reinhard Saffert, Bad Kissingen

zum 90. Geburtstag im Juni:
■ Klaus Kaehler, Grenzach-Wyhlen
■ Dr. Klaus Schrempf, Grünkraut
■ Inge Frank, Seehausen am Staffelsee
■ Dr. Rudolf Heinrich, Kelkheim
■ Dr. Mario Käppel, Baden-Baden
■ Dr. Helga Roder, Wiesbaden

zum 85. Geburtstag im Juni:
■ Dr. Helmut Winkler, Königstein
■ Dr. Klaus Boehme, Bornheim
■ Dr. Soeren Otto, Limburgerhof
■ Dr. Horst-Heinrich Weizenkorn, Hürth
■ Dr. Eckehardt Ritter, Gau-Algesheim
■ Dr. Helmut Birkner, Marl
■ Dr. Albrecht R. Harréus, Kelkheim
■ Edmund Moeckel, Rosbach
■ Dr. Horst Menzel, Rheinberg
■ Dr. Wolfgang Thiele, Eilenburg
■ Dr. Georg Simon, Limburgerhof
■ Martin Bienkowski, Neu-Isenburg
■ Dr.-Ing. Hermann Moser, Darmstadt
■ Berent Reinecke, Burbach
■ Dr. Siegfried Gipp, Schwedt
■ Dr. Hans-Joachim Flach, Seehausen-Jugenheim
■ Horst Wollert, Troisdorf
■ Werner Caspary, Recklinghausen

■ Dr. Ernst Schultze-Rhonhof, Bonn

zum 80. Geburtstag im Juni:
■ Manfred Boost, Sandersdorf-Brehna, OT Roitzsch
■ Wolf Zobel, Dorsten
■ Dipl.-Ing Joachim F. Meckel, Ratingen
■ Dietrich Seitz, Neuried
■ Friedrich Knapp, Dieburg
■ Dr. Hermann Plainer, Reinheim
■ Helmut Wehrstedt, Berlin
■ Dipl.-Ing. Manfred Kerscher, Bad Reichenhall
■ Dr. Alexander Dahmen, Kronberg
■ Wolfgang von Eynern, Leverkusen
■ Dr. Klaus Ramm, Hemsbach
■ Erhard Schwarzkopf, Lutherstadt Wittenberg
■ Wolfgang Klug, Markt

zum 75. Geburtstag im Juni:
■ Gernot Eisenhardt, Korntal-Münchingen
■ Frank Meiler, Muldestausee, OT Friedersdorf
■ Günter Risthaus, Dülmen
■ Guenter Rossdeutscher, Dormagen
■ Dr. Hans-Peter Löffler, Ludwigshafen
■ Jutta Schaller, Rathenow
■ Dr. Gottfried Clauss, Arnsberg
■ Bernd Lange, Goch
■ Heinrich Gruber, Kelkheim
■ Dr. Wolfgang Karl, Odenthal
■ Jens Rosenkranz, Hennef
■ Heinrich Schmedding, Dormagen
■ Jürgen Walter, Dormagen
■ Egon Zimmermann, Radebeul

nachträglich zum 80. Geburtstag im April:
■ Fritz-Dieter Behl, Flörsheim

Fehlt Ihr Geburtstag, der einer Kollegin oder eines Kollegen? Dann melden Sie sich bitte bei uns. Der Grund für ein solches Problem: In unserer Mitgliederdatenbank wurde nicht immer das komplette Geburtsdatum erfasst, sondern in manchen Fällen nur das Geburtsjahr – das vor der Jahrtausendwende verwendete Datenprogramm sah nur die Erfassung des Geburtsjahres vor. Wir freuen uns daher über jede Rückmeldung, damit wir Ihre Daten korrigieren und die Glückwünsche nachholen können!

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Februarausgabe: Simone Erb, Werksgruppe CF Budenheim, Hartmut Preussig, Werksgruppe Catalent, und Dr. Carlos Lorenzo, Werksgruppe GSK Vaccines. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Mai 2019. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website 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 (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Aral- oder Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

Besichtigungsfahrt		Kolbenge treide	schot - tischer Whisky	Hör - organ	essbarer Pflanzenteil		frz. Fluss zum Mittelmeer		Internet : mögen, neigen	güns - tiges Ereigni s		Autor von „Ariane“		Besitz - wert e einer Firma	Fleisch - ware
dest o					veraltet: Wagen - schup - pen (Mz.)		10					Abk. : Kern - kraft - werk			
Siche - rungs - trupp							stark be - schädig - tes Schiff		nieder - deutsch: Schiif					germa - nische Schrift - zeichen	
frz. Mode - macher (Christia n ..., † 1957)					europä - isches Hoch - gebirge		Schiffs - bauplat z			7		schrullig , verrückt Fluss zur Sieg			
	5			Ros - kasta - nien - gewächs					Laub - baum			ehem. Berliner Renn - strecke			
zunächst		große Hand - feuer - waffe		4			deutsche TV - Mode - ratori n (Nazan ...)		schick , modisch						
				Wasser - stands - messer		kantig						Stadt im Aargau (Schweiz)		amerik. Holly - woodstar (Meg ...)	spani - sche Anrede
Gesamt - heit der Nutztiere		Darstelle r des „Batman“	dt. Maler (A. R. ..., † 2017)					Ost - europäer		Vorn. des Come - dians Stelle r					
glätte n					Pflanzen - stie l		spani - scher Dessert - wei n				9			gedank - licher Einfal l	6
Eintritts - karten	Held der Artus - sage		Teil des Mundes		Stricke					älter er männli - cher Ver - wandter		Rhône - zufluss		Ewigkei t	
							verschö - nerndes Beiwerk		Staat in Ostafrika						
da, zumal					größerer Schiffs - verband		Mär - chen - figuren						polni - scher Name von Danzi g		National - parkhüter (engl.)
fehlerhaf t sprechen		skandi - navisch: Prost !		wütende Frau					sanf t	8	Unhold in Märchen Fluss zur Rhône				
							latei - nisch: siehe da		Soldaten - schrank					Hoch - schul - not e	
				Fluss durch Braun - schwei g					verwe - sende r Tier - kör - per				schwe - discher Sagen - hel d		
Vorname der Engelke	griechi - scher Buch - stabe		kurz: von dem	Kurzform von Eduard		bunter Plastik - schuh				einer Meinung					
		3						Film mit Charlto n Heston („Ben ...“)	2			Abk. : Saint e			
Schrift - art		Weih - gedicht				Haus - haltsplan				Buchen - frucht		1			
Körper - teil (Mz.)					Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

FOTOS FÜR DIE PRESSEFREIHEIT 2018

JETZT BESTELLEN:

ANZEIGE



**Bewegende
Bilder von den
Brennpunkten
des Nachrichten-
geschehens
weltweit.**

Mit den Verkaufserlösen finanziert *Reporter ohne Grenzen* Anwaltskosten, medizinische Hilfe und Lebenshaltungskosten für verfolgte Journalistinnen und Journalisten.

**REPORTER
OHNE GRENZEN**
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

Auch im Buchhandel und ausgewählten Zeitschriftenhandel erhältlich.

WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE/SHOP

Personalia



Seit März 2019 verstärkt Catharina Einbacher den Juristischen Service im Berliner Büro als Rechtsanwältin und Mitarbeiterin der Geschäftsführung. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Versicherungsrecht hat die gebürtige Berlinerin ein Auslandsjahr an der Pariser Universität Sorbonne absolviert und mit einer Prüfung im französischen Arbeitsrecht abgeschlossen. Nach dem 2. Staatsexamen war Einbacher als selbstständige Rechtsanwältin in Berlin tätig.

Schreiben Sie uns!

VAA Magazin
 Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln
 Fax +49 221 160016
redaktion@vaa.de

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



Termine 2019

- 12.04. Sitzung der Kommission Führung, Köln
- 26.04. Sitzung der Kommission Sprecherausschüsse, Köln
- 27.04. Vorstandssitzung, Köln
- 29.04. Sitzung der Kommission Einkommen, Köln
- 07.05. Hochschulveranstaltung für Studenten, München
- 17.05. Vorstandssitzung, Köln
- 17.05. 100 Jahre VAA, Köln
- 18.05. Delegiertentagung, Köln
- 03.06. FKI-Seminar „Abfindungen“, Köln
- 04.06. Sitzung der Kommission Hochschularbeit, Köln
- 17.06. Sitzung der Kommission Einkommen, Köln
- 18.06. FKI-Seminar „Digitale Kompetenzen für das Arbeiten von morgen“, Köln
- 24.06. FKI-Seminar „Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen“, Köln
- 25.06. FKI-Seminar „Effizient und effektiv Ziele erreichen“, Köln
- 28.06. – 29.06. Vorstandssitzung und Klausurtagung, Nierstein
- 10.07. Sitzung der Kommission Führung, Frankfurt am Main
- 11.07. Hochschulveranstaltung für Studenten, Karlsruhe
- 28.08. FKI-Seminar „Hartes Verhandeln“, Köln
- 10.09. Sitzung der Kommission Hochschularbeit, Köln
- 20.09. – 21.09. Sprecherausschusskonferenz, Nürnberg

VORSCHAU AUSGABE JUNI

- **Spezial:**
Synthetische Kraftstoffe
- **Verband:**
Festliches Jubiläum
- **Branche:**
Mobiles Arbeiten

Impressum

Verlag: Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. +49 221 160010, Fax +49 221 160016, info@vaa.de, www.vaa.de. Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Chefredaktion: Timur Slapke.

Redaktion: Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion), Elena Zolotrubova; ULA Nachrichten: Klaus Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer, Timur Slapke.

Schlussredaktion: Timur Slapke; **Korrektorat:** Sandra Blumenkamp.

Redaktionsbeirat: Thomas Dülberg, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab.

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. +49 221 16001-29, redaktion@vaa.de.

Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. August 2017.

Druckauflage: 27.000 (1/19); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH PR-Kommunikation, Düsseldorf.

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf.



In namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Ansichten geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Werbebroschüren. Im VAA Magazin wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter gemeint.

Unfall-Versicherung (VAA-Top-Schutz)

Sicherheit für die ganze Familie - weltweit und rund um die Uhr!



Highlights

- Schutz für bestimmte Infektionen
- verbesserte Gliedertaxe
- Helmbonus
- und vieles mehr...

Beitragsfreie Leistungen

Stark erhöht!

- Bergungskosten 75.000 Euro
- Kurkosten 25.000 Euro
- kosmetische Operationen 50.000 Euro

Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

Angebotsbeispiel (Alter 18-67)

Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 Euro

(Grundsumme 100.000 Euro mit Progression 500)

Jahresbeitrag inkl. Versicherungsteuer: *92,82 Euro*

- günstigere Beiträge für Kinder
- beitragsfreier Versicherungsschutz ab dem 3. versicherten Kind
- 10% Familiennachlass ab 3 versicherten Personen

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. +49 2234 9632850 · Fax +49 2234 9632855 · info@vaa-assekuranz.de



ALLE NEWS IN EINER APP

IMMER AUF DEM LAUFENDEN
BLEIBEN – ALLE NEUIGKEITEN
RUND UM DEN VAA IN EINER APP!

