

Ausgabe August 2016

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Chemie in der Küche:

Tanz der Moleküle

Befindlichkeit in Unternehmen:
Ergebnisse der VAA-Umfrage



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



Die Mischung macht's!

Ohne Chemie kein Leben – für die meisten Leser des VAA Magazins ist dies sicherlich eine Binsenweisheit. Denn erst eine Vielzahl an unterschiedlichsten chemischen Reaktionen schafft die Grundlage für die Bildung und Lebensfähigkeit von Organismen. Das ganze Leben ist sozusagen reine Chemie. Was gehört für uns Lebewesen unabdingbar zum Leben dazu? Natürlich: Nahrung. Gutes Essen ist aber nicht nur eine Notwendigkeit, sondern kann und sollte auch eine Freude sein. Und die Grundlage dafür ist das Kochen, das ebenfalls erst durch eine Vielzahl an chemischen Prozessen funktioniert. Kochen ist also nichts anderes als tagtäglich gelebte Chemie. Grund genug, dass sich das VAA Magazin in seiner Sommerausgabe den molekularen Zusammenhängen und Geheimnissen in der Küche widmet – zu lesen im Spezial auf den Seiten acht bis 13. Mag der große Hype um die sogenannte Molekularküche schon seit einigen Jahren vorüber sein: Ihre Instrumente und Elemente haben sich längst in den Gourmetküchen dieser Welt etabliert. Aber nicht nur dort. Auch für den heimischen Herd zeigt das Spezial molekulare Kochmöglichkeiten auf. Der Vorteil: Wer die elementaren chemischen Vorgänge beim Kochen besser kennt, hat auch keine Angst mehr vor angeblich künstlicher Chemie im Essen. Chemie ist überall – es kommt lediglich auf die richtige Mischung an.



Foto: VAA

Die richtige Chemie ist nicht nur für die Küche, sondern auch für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nötig. Und hier gibt die jährliche Befindlichkeitsumfrage des VAA Aufschluss über die Situation in den einzelnen Unternehmen der Branche. Welche Firmen haben in diesem Jahr besonders gut abgeschnitten, welche besonders schlecht? Wer liegt im Gesamtranking vorn, wer dagegen bei den diesjährigen Zusatzfragen zur Demografie? Antworten liefert die Auswertung der unter mehr als 2.000 VAA-Mitgliedern in den Chemie- und Pharmaunternehmen durchgeführten Umfrage auf den Seiten 14 bis 17. So viel vorweg: An Bewegung im Ranking mangelt es auch in diesem Jahr nicht.

Nur wer sich bewegt, kann sich weiterentwickeln. Diese Regel gilt auch für einen stabilen, soliden und verlässlichen Verband wie den VAA. Deswegen prüfen Vorstand und Geschäftsführung regelmäßig, inwieweit die Strukturen und Gremien des Verbandes sowie der verbandsinterne Arbeitsablauf den Anforderungen an ein modernes Verbandsmanagement gerecht werden. Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Welche Entwicklungen müssen stärker in der Verbandsarbeit berücksichtigt werden? Es gibt hier einen Themenkomplex, dessen Bedeutung in den letzten Jahren besonders zugenommen hat und dessen Einfluss auf die Wirtschaftswelt auch künftig noch zunehmen wird: Diversity und Inklusion. Hier hat sich der Verband im Sommer zu einer tief greifenden Reform entschlossen und ein hauptamtlich betreutes Diversity Management aufgelegt. Dazu gibt es auf den Seiten 18 bis 21 detaillierte Informationen. Durch die zentrale Bündelung und optimierte Koordination der diversityrelevanten Themen zwischen Haupt- und Ehrenamt steigert der VAA seine Durchschlagskraft auch im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern, der Politik und anderen gesellschaftlichen Akteuren. Damit ist der VAA für die Zukunft gut gerüstet.

Uw Thomas Fischer

Thomas Fischer
1. Vorsitzender des VAA



Chemie im Bild/ Spezial

- 06 **Molekularküche in Zahlen**
- 08 **Kochen mit Molekülen**

VAA

- 14 **Befindlichkeitsumfrage:**
Viel Bewegung im Ranking
- 18 **Diversity:**
Stärkung durch neues Konzept
- 22 **Chancengleichheit:**
Veranstaltung bei Bayer Berlin
- 24 **VAA Magazin:**
Auswertung der Leserumfrage



Branche

- 25 **Sticks & Stones:**
Karrieremesse mit Pfiff
- 26 **Personalia aus der Chemie**
- 27 **Erfolgsfaktor Familie:**
Wirtschaftstag in Berlin

Wirtschaft in Zahlen

- 28 **Bildungsmobilität:**
Deutschland hinkt hinterher



Meldungen

- 29 Nanosand,
Vorträge an Hochschulen,
Familienfreundlich führen
- 30 Innovationsanzeiger,
Graphen-Presse,
ElterngeldPlus für Väter,
Entstehung von Ribosomen
- 31 Frauen im Fokus,
Aktionärsverein für Mitarbeiter,
Kongress in Berlin
- 32 Nanowerkzeug,
GDCh-Studienstatistik,
Speicherung von CO₂,
Bauplan für Enzym



Coverfoto: M.Studio Fotolia



33

ULA Nachrichten

- 33 Mitbestimmung:**
40 Jahre mit Modellcharakter
- 35 Kommentar, Notizen aus Berlin**
- 36 ULA Intern:**
Neues Grundsatzprogramm beschlossen
- 37 Europa:**
Führungskräfte nach dem Brexit
- 38 Manager Monitor:**
Umfrage zu Mitarbeiteraktien
- 40 Weiterbildung:**
Aktuelle Seminare

Porträt

- 41 VAA Stiftung:**
Preisträger Dr. Steffen Dörrich

Studium

- 44 Hochschulveranstaltungen:**
Berufseinstieg im Blick

Recht

- 46 Freigestellter Betriebsrat:**
Interview mit Thomas Spilke
- 48 Urteil:**
BAG zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Lehmans Destillat

- 49 Satirische Kolumne:**
Pokémon statt Olympia



44

Vermischtes

- 50 ChemieGeschichte(n):**
Erfindung der Dosenmilch
- 51 Glückwünsche**
- 52 Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 53 Leserbrief**
- 54 Termine, Vorschau, Impressum**

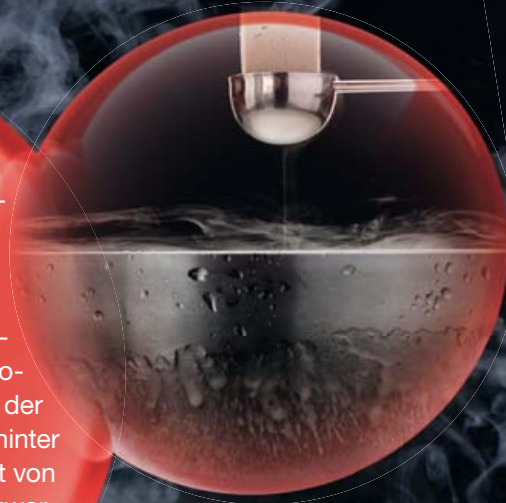


41



-195,8

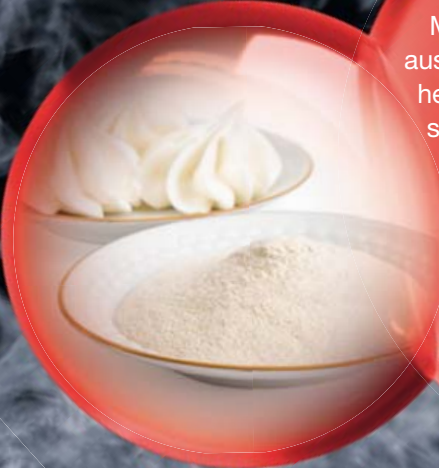
Grad Celsius kalt ist der flüssige Stickstoff, mit dem Eis oder Sorbet innerhalb weniger Sekunden zubereitet werden kann. Im Foto wird gerade ein Stück Tofu „schockgefrostet“. Chemische Stoffe wie Alginsäure, ein aus Braunalgen gewonnener molekularer Stoff, oder Calciumchlorid finden in der Molekularküche ihre Anwendung. Die Idee hinter der Molekularküche ist, die Beschaffenheit von Lebensmitteln so zu verändern, dass sie zwar genauso schmecken, wie man es gewohnt ist, jedoch eine völlig andere Beschaffenheit und Konsistenz erhalten.



50–80

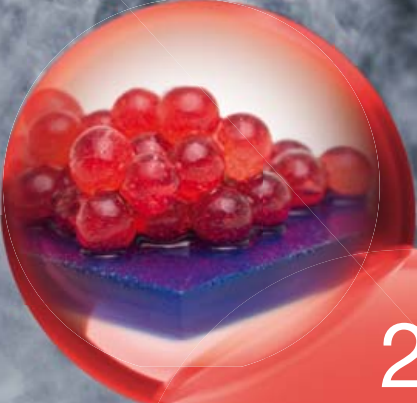
Grad Celsius beträgt die Gartemperatur vakuumierter Lebensmittel, die in einem Wasserbad oder unter Dampf über etwa eine Stunde zubereitet werden können. Dieser Vorgang des Vakuumgarens nennt sich in der Molekularküche „Sous-vide“. Das Einschweißen dient dazu, Geschmackstoffe zu erhalten und gegebenenfalls durch zugefügte Aromen zu verfeinern. Das Fleisch bleibt in seiner Konsistenz zart.

100



Milliliter Flüssigkeit sind ausreichend, um aus einem Gramm Agar-Agar eine kleine Geheimzutat entstehen zu lassen. Texturgeber sind heutzutage meist pflanzlicher Natur und dienen als Geliermittel. Agar-Agar kann zum Beispiel für eine leckere Vinaigrette verwendet werden: Kurz mit etwas Essig, Fruchtsaft, Olivenöl und Wasser aufkochen, abkühlen; anschließend die gallertartige Masse in Würfel schneiden und in einen frischen Gemüsesalat geben.

2



Phasen, zum Beispiel zwei Flüssigkeiten wie Öl und Wasser, werden miteinander verbunden, die sich sonst nie miteinander verbinden würden. Lecithine, die zur Gruppe der Phosphatidylcholine gehören, erlauben das Vermischen (Emulgieren) von Fetten und Wasser und sind somit wichtige natürliche Emulgatoren (Tenside) für Nahrungsmittel.

MOLEKULARKÜCHE

Wissenschaft im Kochtopf

Ein wohliger Duft von Prolin und Glukose steigt in die Nase. Auf dem Teller zischt noch der frisch von der Pfanne kommende denaturierte Proteinklumpen. Koffein in der Tasse gibt den nötigen Schub für den Tag. Aber ist das noch Essen oder schon Wissenschaft? Beides, wenn es nach den Prinzipien der Molekularküche geht. Denn das genauere Wissen um die biochemischen Prozesse bei der Zubereitung von Lebensmitteln beschert ein besseres Ergebnis. Das gilt auch für Brot, Spiegelei und Kaffee. Apropos: Hält man sich beim Kaffeetrinken die Nase zu, schmeckt man nur bitter. All diese Dinge wären ohne Wissenschaftler und molekulare Gastronomie nicht gegenwärtig.

Von Timur Slapke



Foto: Thomas_EyeDesign – iStock

Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts haben einige neugierige Nasen gespürt, dass in den Lebensmitteln etwas passieren muss, damit sich die Luft mit dem Duft von frisch gemahlenem Kaffee und getoastetem Brot füllt. So hat Louis Camille Maillard 1912 erstmals die chemische Reaktion zwischen Zuckern und Aminosäuren beschrieben. Die als „Maillard-Reaktion“ in die Bücher eingegangene Entdeckung erklärt, wie unter Hitze gänzlich neue Stoffverbindungen entstehen. In den 1980er Jahren hat Nicholas Kurti mit dem Aufsatz „The Physicist in the Kitchen“ den Grundstein für die moderne Molekulargastronomie gelegt.

Auf deutschem Boden beschäftigt sich Prof. Thomas A. Vilgis vom Max-Planck-Institut für Polymerforschung (MPI-P) in Mainz mit physikalischen Aspekten des Essens und zählt zu den bekanntesten Wissenschaftlern auf diesem Gebiet. Symbolisch für den Forschungsdrang ragt ein vertrockneter Brotlaib aus dem Papiermeer auf seinem Bürotisch hervor. „Den habe ich einmal im Ofen vergessen“, scherzt der promovierte Physiker. Schon

kann, wird es in industriellen Backstraßen schon schwieriger. Maschinen haben kein Fingergefühl, sondern arbeiten nach Programm.“ Hier komme es dann eben auf optimal abgestimmte Backmischungen an, führt Vilgis weiter aus.

Beim Teigforschungsprojekt am MPI-P geht es aber nicht um Backmischungen, sondern um das grundlegende physikalische Modell und die Eigenschaften des Fließverhaltens. Arbeitsgruppenleiter Vilgis erläutert das Vorhaben: „Wir möchten den Dingen wirklich auf den Grund gehen und sind nicht unbedingt gezwungen, Patente anzumelden. Wir wollen nicht nur den Backprozess verstehen, sondern die molekulare Ebene erforschen.“ Genau dieses molekulare Zusammenspiel definiere letztlich den technologischen Prozess.

Mindestens genauso experimentierfreudig geht es im beschaulichen Fellbach nahe Stuttgart zu. Im Hotel und Gasthaus „Zum Hirschen“ empfängt der Sternekoch Armin Karrer seine Gäste. Zu seinem kleinen Gastroimperium gehören auch eine Koch-

Karrer weiß, seine Gäste zu begeistern. Nicht ohne Stolz gibt er ein paar Geheimnisse preis: „Ein geniales Rezept von mir ist die weiße Tomate. Ich nehme Tomaten und püriere sie im Mixer. Danach versetze ich den Tomatensaft mit Hühnerfleisch oder lasse diesen natürlich.“ Mit etwas Guarkernmehl werde der Saft sämiger. Anschließend füge man noch etwas Sahne oder Molke hinzu. Die Masse komme dann in einen Luftballon, der aufgeblasen und verschlossen wird. Dann werde er unter ständigem Drehen in Stickstoff getaucht. Der gebürtige Österreicher resümiert: „Das Ergebnis ist eine Schale, die ich dann mit einem Mus befülle und darüber eingelegte und somit aufgequollene Basilikumssamen gebe. Garniert wird die weiße Tomate mit marinierten Melonenstückchen, Limonenkresse und Basilikumblättern.“

Qualität ist unabdingbar

Kokons aus Isomalt gefüllt mit Tamarinde und frittierten Artischocken, Räuchertüte mit Hickory-Rauch und Mandeln, mit Stickstoff geeister Gurkensaft mit war-

seit 2009 gehört das Fließverhalten von Teigen zu seinen Spezialgebieten. Für Vilgis ist das Thema nach wie vor aktuell, vor allem im Hinblick auf Möglichkeiten, das Gluten als Kleber im Getreide zu ersetzen. „Gluten gibt dem Teig die Elastizität – deshalb kann man ihn ziehen wie Kaugummi“, erklärt der Wissenschaftler. „Ohne die hohe Elastizität des Klebereiweißes bildet sich keine gute Krume. Der Teig zwischen wachsenden Gasbläschen würde reißen, die Bläschen wären nicht mehr sauber getrennt.“

Getreide ist ein Naturprodukt. Deshalb variiert auch die Qualität des Getreides und des gebildeten Klebers entsprechend den Wetterverhältnissen in einem Jahr. Thomas Vilgis ergänzt: „Während man sich auf die Getreidequalität beim Backen von Hand zu Hause schnell einstellen

schule, ein Cateringservice und das Gourmetrestaurant „avui“. Hier – im ehemaligen Kartoffelkeller des mittelalterlichen Wirtshauses – findet die eigentliche Magie statt. Einem Altar gleich glänzt der weiße ovale Tisch mitten im Raum, auf dem allerlei essbare Minikonstruktionen dem staunenden Publikum vorgeführt werden. „Viele unserer Gäste wollen die Show sehen: Es soll zischen, rauchen und auf dem Gaumen zerplatzen“, klärt der energische Koch auf. Dass viele dabei die Chemie dahinter nicht verstehen, betrübt den Chef ein wenig. Für ihn stecke die molekulare Küche nicht im Ergebnis, sondern im Prozess. Dabei redet er sich schnell in Rage: „Ein perfektes Ei gart man bei 60 Grad Celsius, eine Stunde lang. Wer das einmal gegessen hat, der weiß, wovon ich spreche.“ Ohne molekulare Kenntnis wäre das ein Ding der Unmöglichkeit.

men Schäumen aus Passionsfrucht und Kokos, Olivenöl, Balsamico, Mohnkristallen und Kräutern – die kulinarischen Experimente im „avui“ sind spannend und aufwendig. Aber gesund? Für Karrer ist es unabdingbar: „Wenn ich ein Rezept schreibe – es passiert alle zwei bis drei Tage –, versuche ich, alles zu analysieren bis in die molekulare Ebene hinein. Beim Fruchttrocknen achte ich beispielsweise darauf, dass die Enzyme enthalten bleiben.“ Ein lascher Umgang mit Lebensmitteln ist für den Gourmetkoch ein Dorn im Auge. Damit erklärt er die in den letzten Jahren eher negative Berichterstattung über die Molekularküche in der Presse: „Aus meiner Sicht hat so mancher Kritiker schlecht recherchiert oder auch Essen auf den zahlreichen Workshops zur Molekularküche probiert, bei denen Lebensmittel mangelnder Qualität zum ▶

Einsatz kamen. Dabei ist die molekulare Küche die Offenbarung und die Erkenntnis schlechthin.“

Karrers Begeisterung teilt auch Yvonne Joseph, die als Professorin an der TU Bergakademie Freiberg lehrt. „Ich wurde von unserem Studentenrat angesprochen, ob ich Veranstaltungen zum Thema Molekularküche anbieten kann. Schließlich waren 30 bis 40 Zuhörer da und ich habe Experimente gezeigt.“ Die Chemikerin bezeichnet sich selbst als ambitionierte Amateurin. Aber ihre Passion für das Kochen findet viel Anklang beim Publikum. „Ich habe einen Schaum hergestellt und diesen dann gefroren. Auf diese Weise habe ich die sogenannten Nitrotrüffel gemacht“, erzählt Joseph. Es sei ein simples Experiment: Man nehme etwas Saft, Lecithin und schäume das Ganze auf. Den Schaum tauche man dann in flüssigen Stickstoff. Die Konsistenz der Trüffel sei fest, aber etwas fluffig. Vor allem seien sie aber kalt. Nach einer kurzen Wartezeit – damit keine Verbrennungen im Mund entstehen – könne man die Trüffel verspeisen. „Was bei den Schülern besonders ankommt, ist der weiße Rauch, den man aus der Nase ausatmen kann“, lächelt die Professorin.

Kochen mit Köpfchen

Molekularküche als Begriff ist strittig. Denn auch beim Wasserkochen bewegen sich Moleküle gehörig. Was ist es nun: ein Trend in der Gastronomie, eine Wissenschaft oder eine Show? Für Yvonne Joseph ist die Molekularküche nicht besonders exotisch. In der Tat findet man fast alle Zutaten im gut sortierten Reformhaus. All das seien Stoffe, die sich hinter den E-Nummern verbergen. „Dennoch ist die Zubereitungsweise bei der Molekularküche anders. Hierbei finden besondere Techniken Verwendung: Gefrieren, Garen bei Niedrigtemperaturen, Schäume et cetera“, bekräftigt die Chemikerin, die an Sensormaterialien forscht.

Befasst man sich aber mit Lebensmittelchemie, führt es zwangsläufig zur Mole-

kularküche. In Mainz studiert Thomas Vilgis mit seinem Team unter anderem Oleosome – jene Fettspeichernanopartikel, die das Öl der Saat als Energie für die spätere Keimung speichern. Noch bevor die vegane Welle ins Rollen kam, hat der Forscher in der Küche Saucen und Cremes mit Sojamilch gemacht, weil sie besser als Milch emulgieren. Für Vilgis stand fest: „Dies wollten wir wissenschaftlich verstehen und haben vor sechs Jahren mit Untersuchungen begonnen.“ Aus der Sojamilch wurden zunächst sämtliche Speicherproteine mithilfe biochemischer Extraktionsverfahren abgetrennt. Bei den Experimenten hat man herausgefunden, dass in der verbleibenden Sojamilch eine ganze Reihe von extrem stabilen Nanopartikeln – Ole-



Zu den innovativen Kreationen in Armin Karrers Gourmetrestaurant „avui“ gehört die „Weiße Tomate“. Foto: Zum Hirschen

osome – enthalten sind. „Die gehen auch beim Kochen nicht kaputt“, fügt Vilgis fasziniert hinzu. Der Clou: Die Fettkügelchen sind mit einer Schicht aus Phosphorlipiden stabilisiert. So weit nichts Ungewöhnliches. Oleosome bedienen sich aber noch der stabilisierenden Proteine, der Oleosine. Vilgis klärt auf: „Es sind außergewöhnliche Proteine, die an zwei Enden mit wasserlöslichen Reihen aus Aminosäuren beginnen, aber gleichzeitig in der Mitte sehr lange Abschnitte mit fettlöslichen Aminosäuren haben.“ Diese schirmartig gefalteten Proteine sitzen wie Anker im Öl und stabilisieren die Fettkügelchen. Das sei auch von der Natur so gewollt, um die Saat vor allen möglichen äußeren Einwirkungen wie Erschütterungen oder hohen Temperaturen zu schützen.

Der Hobbykoch Vilgis sieht an dieser Stelle eine Verbindung zur Molekularküche: „Mit diesen Nanopartikeln kann man sehr viel anstellen, zum Beispiel gelieren.“ Man nehme Bindemittel wie Xanthan, Carrageen oder Pektin, die aus negativ geladenen Polymerketten bestehen, und gebe sie auf die bei sauren pH-Werten positiv geladenen Oleosome. „Dann hat man die Oleosome in einer wässrigen Umgebung mit Bindemitteln eingefangen. Man kann nun die Wasserphase aromatisieren und hat gleichzeitig eine hochgradige Fettphase.“ Et voilà: Es entsteht ein völlig neues Lebensmittel, das man für spezielle Anforderungen wie etwa eine hochkalorische Nahrung bei Mangelernährung optimieren kann.

Es lohnt sich also, etwas weiter über den Tellerrand zu schauen und sich Gedanken abseits von Gerichten wie Melonenkaviar und Spargelespuma zu machen. Wie es geht, zeigen die Wissenschaftler am MPI-P, wenn sie ihrer Forschung eine kulturell-ethische Bedeutung beimessen. „Wir werfen generell viel zu viel weg. Als die Skandale zu Formfleisch und Analogkäse durch die Presse geisterten, haben sich die Leute natürlich aufgeregt“, erinnert sich Thomas Vilgis. Dabei seien das völlig unbedenkliche Lebensmittel. Beim

Formfleisch werden Fleischreste einfach mit Fleischkleber zusammengeklebt. Es sei ethisch einwandfrei, dieses Fleisch zu verzehren, bevor die „Fleischreste“ weggeworfen werden, glaubt der Physiker. Auch Bindemittel wie Xanthan sind nicht gesundheitsschädlich – man sollte sie nur nicht kiloweise essen. Gerade für die rein pflanzliche Ernährung eröffnen sich dadurch neue Möglichkeiten. „Mono- und Diglyceride klingen für Verbraucher nach Chemie, sind aber nichts anderes als Fette, denen Fettsäuren mithilfe von Enzymen abgeschnitten wurden“, so Vilgis weiter. Dies werde in unserem Körper nach jeder Mahlzeit haufenweise produziert, dann zu Phosphorlipiden synthetisiert und in die Zellmembran gesetzt. Ein natürlicher Produktionskreislauf. ►



Fast schon ein Standard im breit gefächerten Repertoire der Molekularküche: Erdbeerravioli garniert mit Melonenkaviar. Foto: Thomas_EyeDesign – iStock

Rezept: Aubergine mit Schuss

Zutaten:

2 nicht zu große Auberginen

100 g Olivenöl

50 g Honig

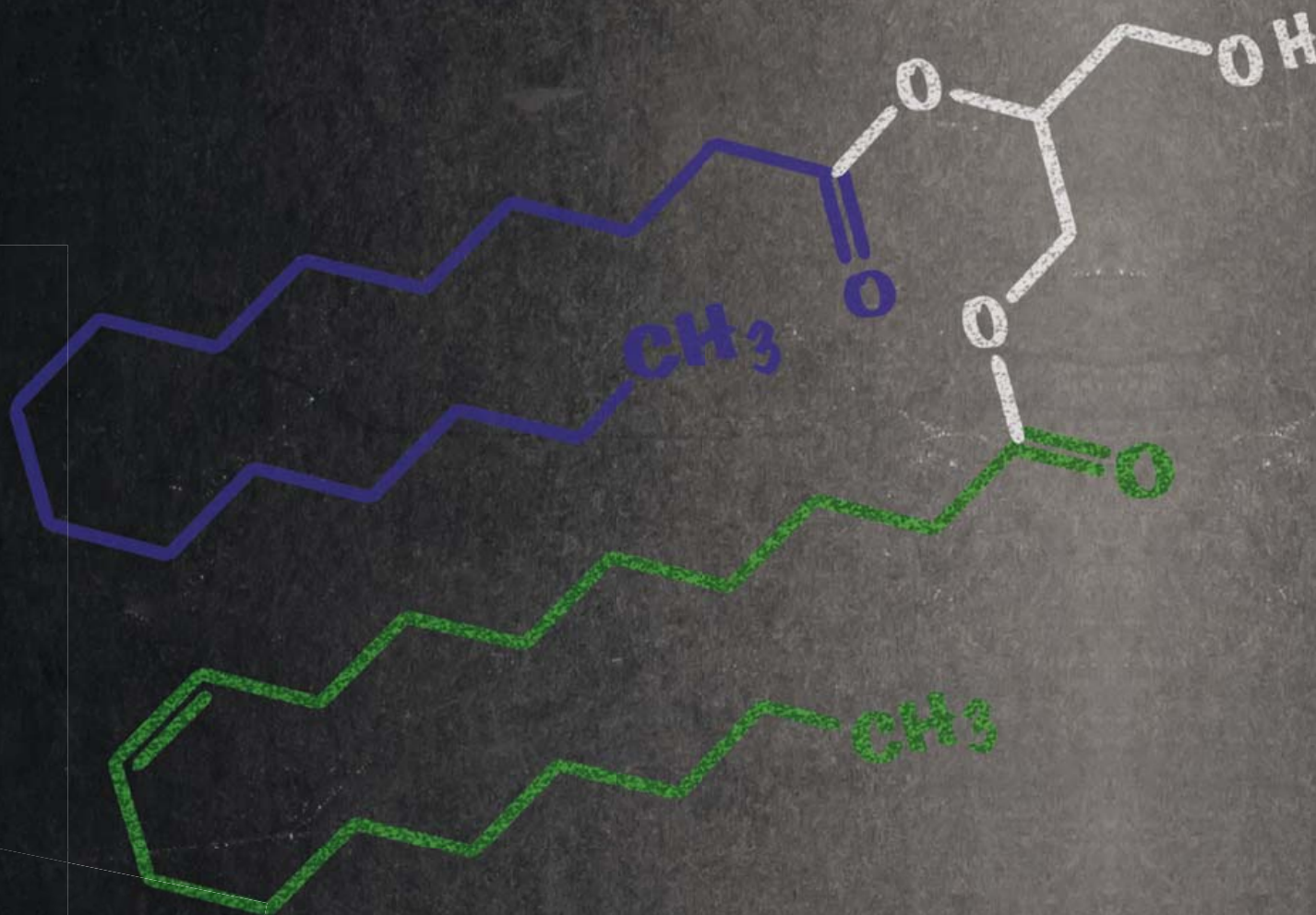
Mono- und Diglyceride (in der Apotheke und online erhältliche öllösliche Emulgatoren)

Zubereitung:

Aubergine ungeschnitten und ungehäutet je nach Dicke für ein bis anderthalb Stunden im Backofen bei 90 Grad Celsius garen. Öl auf 50 bis 60 Grad erwärmen und die Mono- und Diglyceride darin auflösen, vom Feuer ziehen und den Honig mit einem Stabmixer einrühren. Die Auberginen der Länge nach in Viertel aufschneiden, leicht mit grobem Salz bestreuen und die Honig-Öliven-Emulsion aufträufeln.



Fotos: Maruba, Rafael Classen – Fotolia, pashapixel – iStock



Aus der Küche ins Labor

Verstanden und richtig angewandt kann die Molekularküche einen wertvollen Beitrag nicht nur für die Ernährung leisten, sondern auch für andere wissenschaftliche Bereiche. Die Fakultät für Werkstoffwissenschaft und Werkstofftechnologie an der Freiburger Bergakademie, wo Yvonne Joseph den Lehrstuhl für Elektronik- und Sensormaterialien innehat, profitiert bereits von den Erkenntnissen aus der Molekularküche. In ihrer Forschung haben sich vor allem die günstigen Gelbildner wie zum Beispiel Gelatine als hilfreich erwiesen. „Wir verwenden sie als Hydrogele, unter anderem, um Biomoleküle in Biosensoren zu stabilisieren, oder als empfindliche

Schichten für chemische Sensoren“, konkretisiert Joseph. Viele von ihnen können theoretisch als Absorbermaterialien verwendet werden, weil sie gut quellen. Im Bereich der Emulsionen gebe es ebenfalls grenzflächenaktive Substanzen, die man für Sensoren einsetzen kann.

Als der Chemiker Hervé This sowie die Starköche Ferran Adrià und Juan Amador vor weit über zwei Jahrzehnten die Moleküle in der Küche ins Rollen brachten, war die internationale Kochgemeinschaft Feuer und Flamme für die Idee, Produkte mithilfe biochemischer Prozesse zu verändern. Mittlerweile ist der Hype etwas abgeklungen. Aber dafür haben zahlreiche Elemente der Molekularküche längst Einzug in die Kochtöpfe dieser

Welt gehalten und kommen in fast allen Gourmetrestaurants zum Einsatz. Wer weiß, womöglich ist die neue kulinarische Revolution bereits unterwegs. Das lässt zumindest das Londoner 3-D-Restaurant von Antony Dobrezensky erahnen, wo das Essen aus dem 3-D-Drucker kommt. Molekularküche 2.0 eben. In diesem Sinne: Bon appétit! ■

Weitere Informationen und Rezepte zum Spezialthema finden eingeloggte VAA-Mitglieder auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de.





Foto: kasto80 – iStock

BEFINDLICHKEITSUMFRAGE 2016

Schott an der Spitze, Covestro bester Aufsteiger

Trotz teils erheblicher Stimmungsänderungen in einzelnen Unternehmen bleibt die Bewertung der Personalpolitik in der Chemie- und Pharmabranche durch die Führungskräfte insgesamt auf Vorjahresniveau. Das zeigt die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage. Im Ranking der Personalpolitik erreicht in diesem Jahr zum ersten Mal der Mainzer Glaskonzern Schott den ersten Platz. Der Hamburger Konsumgüterhersteller Beiersdorf fällt von Platz eins im Vorjahr deutlich zurück und steht nur noch auf dem sechsten Platz. Die erstmals im Ranking vertretene Bayer-Ausgründung Covestro steigt auf Anhieb auf Platz zwei ein.

Die Durchschnittsnote der Unternehmen im Umfrageranking liegt wie im Vorjahr bei 3,1. Dazu der Hauptgeschäftsführer des VAA Gerhard Kronisch: „Die chemische Industrie ist derzeit durch starke

Veränderungen geprägt. Obwohl viele deutsche Chemie- und Pharmaunternehmen wirtschaftlich gut dastehen, ist die Stimmung deshalb nach wie vor durchwachsen.“

Mit einer im Vergleich zum Vorjahr leicht verbesserten Bewertung konnte sich Schott vom zweiten Platz an die Spitze des Befindlichkeitsrankings vorarbeiten. Auch bei den diesjährigen Zusatzfragen zur ►

Rang 2016		Rang 2015	Veränderung Rang		Gesamtnote 2016	Gesamtnote 2015	Veränderung Note	
1	Schott	2	↗	1	2,50	2,68	↑	0,18
2	Covestro	-	↑	-	2,56	-	↑	-
3	Wacker Chemie	8	↑	5	2,63	2,91	↑	0,28
4	Bayer	5	↗	1	2,64	2,77	↑	0,13
5	Roche Diagnostics	4	↘	-1	2,68	2,76	↗	0,08
6	Beiersdorf	1	↓	-5	2,69	2,36	↓	-0,33
7	Shell Deutschland Oil	7	→	0	2,84	2,89	↗	0,05
8	Symrise	6	↘	-2	2,85	2,87	↗	0,02
9	BASF	3	↓	-6	2,97	2,70	↓	-0,27
10	Merck	15	↑	5	2,98	3,27	↑	0,29
11	B. Braun Melsungen	9	↘	-2	3,03	2,91	↓	-0,12
12	Boehringer Ingelheim	10	↘	-2	3,04	3,07	↗	0,03
13	Lanxess	17	↑	4	3,11	3,46	↑	0,35
14	Evonik	11	↓	-3	3,11	3,15	↗	0,04
15	Solvay	13	↘	-2	3,24	3,24	→	0,00
16	Clariant	16	→	0	3,32	3,32	→	0,00
17	Axalta Coating Systems	12	↓	-5	3,42	3,23	↓	-0,19
18	Henkel	14	↓	-4	3,50	3,27	↓	-0,23
19	Sanofi Aventis	18	↘	-1	3,67	3,48	↓	-0,19
20	LyondellBasell	19	↘	-1	3,71	3,65	↘	-0,06
21	Daiichi Sankyo	20	↘	-1	3,89	3,71	↑	-0,18
22	Heraeus	21	↘	-1	4,04	3,84	↓	-0,20
23	Celanese	22	↘	-1	4,16	4,28	↑	0,12
24	H.C. Starck	23	↘	-1	4,23	4,31	↗	0,08
Durchschnitt					3,07	3,10	↗	0,03

Legende

- drei deutlichste Rang- und Notenverbesserungen
- drei deutlichste Rang- und Notenverschlechterungen
- ↑ Verbesserung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)
- ↗ Verbesserung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)
- keine Veränderung
- ↘ Verschlechterung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)
- ↓ Verschlechterung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

Rang Zusatzfragen Demografie	Unternehmen	Note Zusatzfragen	Rang Befindlichkeit	Note Befindlichkeitsumfrage
1	Schott	2,88	1	2,50
2	Wacker Chemie	2,88	3	2,63
3	Covestro	3,07	2	2,56
4	Boehringer Ingelheim	3,17	12	3,04
5	Bayer	3,17	4	2,64
6	B. Braun Melsungen	3,21	11	3,03
7	BASF	3,22	9	2,97
8	Symrise	3,22	8	2,85
9	Roche Diagnostics	3,23	5	2,68
10	Beiersdorf	3,30	6	2,69
11	Solvay	3,33	15	3,24
12	Merck	3,40	10	2,98
13	Evonik	3,47	14	3,11
14	Clariant	3,57	16	3,32
15	Axalta Coating Systems	3,59	17	3,42
16	Shell	3,61	7	2,84
17	Lanxess	3,71	13	3,11
18	Sanofi Aventis	3,75	19	3,67
19	Heraeus	3,77	22	4,04
20	LyondellBasell	3,78	20	3,71
21	Henkel	3,84	18	3,50
22	Daiichi Sankyo	3,95	21	3,89
23	H.C. Starck	4,41	24	4,23
24	Celanese	4,44	23	4,16
Durchschnitt		3,40		3,07

Demografie führt das Mainzer Unternehmen das Ranking an. Ihre Gesamtplatzierung besonders deutlich verbessern konnten der Münchner Chemiekonzern Wacker Chemie (von acht auf drei), der Pharmakonzern Merck (von 15 auf zehn) und der Kölner Spezialchemiekonzern Lanxess (von 17 auf 13).

Zum ersten Mal überhaupt ist das auf Polymerchemie spezialisierte Unternehmen Covestro aus Leverkusen im Ranking vertreten. Der ehemals unter dem Namen Bayer MaterialScience firmierenden Bayer-Ausgründung ist mit dem Erreichen des zweiten Platzes im Gesamtranking das Kunststück gelungen, bester Neueinsteiger in der Geschichte der VAA-Befindlichkeitsumfrage zu werden. „Dies ist sehr erfreulich“, kommentiert VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch das Covestro-Ergebnis. „Zeigt es doch, dass Abspaltungen und Ausgründungen von Unternehmen für die Mitarbeiter nicht automatisch mit schmerzhaften Veränderungen verbunden sein müssen.“ Vielmehr könne in solchen Situationen auch ein positiver Schwung generiert werden. „Dafür kommt es aber ganz entscheidend auf eine kluge und strategisch orientierte Personalpolitik an, die Mitarbeiter wertzuschätzen und mitzunehmen vermag.“

Wesentlich schlechtere Noten als im Vorjahr erhielten der Vorjahreseerste und Preisträger des Deutschen Chemie-Preises Köln 2015 Beiersdorf und der Düsseldorfer Konsumgüterhersteller Henkel. Ebenfalls deutlich kritischere Bewertungen gaben die Füh-

Die höchsten Rücklaufquoten

Heraeus	48,6 %
Symrise	46,8 %
Lanxess	45,2 %
Wacker Chemie	41,3 %
Henkel	38,3 %
Covestro	37,9 %
Clariant	35,2 %
Daiichi Sankyo	35,2 %
H.C. Starck	33,3 %
Boehringer Ingelheim	33,2 %

Wertungen in den Kategorien

Kategorie (Mittelwerte)	2016	2015
Persönliche Befindlichkeit	2,83	2,87
Unternehmensstrategie	2,90	2,89
Unternehmenskultur	3,10	3,13
Motivation	3,13	3,16
Arbeitsbedingungen	3,24	3,30

Hinweis: Die Wertungen der einzelnen Unternehmen in den fünf Kategorien finden eingeloggte Mitglieder unter mein.vaa.de.

Tops (👍) und Flops (👎)

Unternehmensranking 2016 2015

Wacker Chemie	3	8	👍
Merck	10	15	👍
Lanxess	13	17	👍
Beiersdorf	6	1	👎
BASF	9	3	👎
Axalta Coating Systems	17	12	👎

rungskräfte bei BASF: Der Ludwigshafener Konzern – in den Jahren 2011 und 2013 ebenfalls mit dem Chemie-Preis ausgezeichnet – fällt vom dritten Rang im Vorjahr auf den neunten Platz im Ranking zurück.

Defizite bei Personalentwicklung

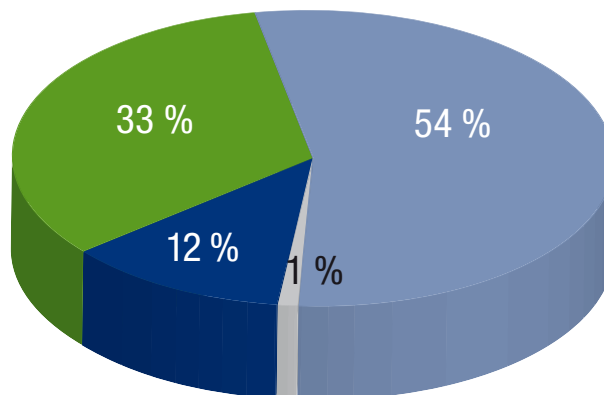
Über alle Unternehmen hinweg gesehen wurde die „Kenntnis der Strategie“ mit einer Durchschnittsnote von 2,3 am besten bewertet. Mit einer Note von jeweils 2,5 folgen die Kategorien „Mobbing“ und „Ausgestaltung der Sozialleistungen“. Am schlechtesten bewertet wurde dagegen die „Personalentwicklung“ mit einer Durchschnittsnote von 4,0. Den vorletzten Platz im Ranking der Fragen teilen sich die Kategorien „Ehrlichkeit Zielvereinbarungen“ und „Kommunikation Karrierechancen“ mit jeweils einer 3,8. Offensichtlich gibt es in allen Unternehmen noch großen Nachholbedarf in diesen Punkten.

2016 wurde die VAA-Befindlichkeitsumfrage unter mehr als 2.000 außertariflichen und leitenden Angestellten zum insgesamt 15. Mal durchgeführt. Die jährliche Studie ist ein anerkanntes und unabhängiges Barometer für die Stimmung der Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie. ■

Datenbasis

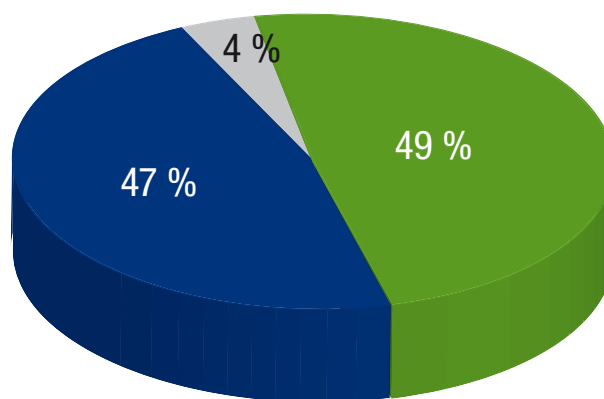
Versandte Fragebögen	7.282
Zurückgesandte Fragebögen	2.299
31,6 % (Vorjahr: 30,8 %)	
Ausgewertete Fragebögen	2.104
31,1 % (Vorjahr: 30,0 %)	

Altersstruktur



- bis 40 Jahre
- 41 bis 50 Jahre
- ab 51 Jahre
- keine Angabe

Klimaverbesserung



- Ja
- Nein
- keine Angabe

Antworten auf die Frage: Wurden im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Verbesserung des Unternehmensklimas durchgeführt? Teilnehmer, welche diese Frage mit Ja beantworteten, gaben im Durchschnitt um 0,7 Notenzehntel bessere Bewertungen ab als Teilnehmer, die mit Nein geantwortet haben.

Neues Konzept wertet Diversity auf

Was bedeutet Diversity für den VAA? Einen der entscheidenden Eckpfeiler für eine moderne und zukunftsorientierte Verbandsarbeit. Bereits seit über einem Vierteljahrhundert setzt der VAA mit seiner Chancengleichheitsumfrage wichtige Akzente auf diesem Gebiet. Gleichzeitig wurde Anfang 2016 das Frauennetzwerk „VAA connect“ erfolgreich etabliert. Dabei ist klar geworden, dass der Umgang mit einem so umfangreichen und vielschichtigen Themenkomplex wie Diversity und Inklusion den bisher dafür vorgesehenen Rahmen des VAA-Engagements sprengt. Deshalb hat sich der Verband entschlossen, das Diversity Management fest in seine Strukturen und Abläufe zu integrieren. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutern nun VAA-Vorstandsmitglied Dr. Wolfram Uzick und der neue Diversity Manager des VAA Dr. Torsten Glinke die grundlegenden Weichenstellungen und Reformen.

VAA Magazin: Auf welchen Ebenen spielt denn Diversity für den VAA eine Rolle?

Glinke: Diversity spielt in allen Verbandsthemen und -institutionen eine Rolle, ob im Ehrenamt, im Hauptamt, in unseren Beziehungen zu unseren Sozialpartnern und Partnerverbänden. Kurzum: Diversity steckt in allem, was den VAA bewegt! Und die Relevanz von Diversity wird durch die Globalisierung und den demografischen Wandel noch weiter zunehmen.

Deshalb möchten wir alle unsere Mitglieder noch stärker für Diversitythemen sensibilisieren. Dazu gehören insbesondere diejenigen, die als Mandatsträger in Betriebsräten, Sprecherausschüssen, Aufsichtsräten und nicht zuletzt in den Werksgruppen ehrenamtlich engagiert sind.

VAA Magazin: Aber es gab doch eine Kommission Diversity im VAA. Reichte dies nicht mehr aus?

Uzick: Das Thema ist zu wichtig, als dass man es lediglich auf Ebene einer den VAA-Vorstand beratenden Kommission behandelt. Aus diesem Grund hat sich der VAA-Vorstand entschlossen, Diversity und Inklusion herauszulösen aus der Kommissionsebene und es breiter und tiefer auf möglichst allen Ebenen der Verbandsstruktur zu verankern. So kriegen wir weit mehr Schnittstellen besetzt als über die Kommissionsarbeit.

VAA Magazin: Die VAA-Kommission hat mit der VAA-Chancengleichheitsumfrage und dem Aufbau des Netzwerks „VAA connect“ hervorragende Arbeit geleistet.

Uzick: Unbestritten! Und nicht nur das. Die Kommission Diversity hat riesengroße Verdienste um den Verband. Die Kommission, die ja aus dem Ende der 1980er Jahre gegründeten Arbeitskreis Akademikerinnen hervorgegangen ist, hat sich schon sehr früh Gedanken um die Wir-



kung des VAA nach außen und innen gemacht. Immer wieder hat die Kommission wichtige Impulse gegeben.

Glinke: Das kann ich nur unterstreichen. Es wurden dabei auch neue Dimensionen von Diversity für den Verband erschlossen.

VAA Magazin: Inwiefern?

Glinke: Insofern, als dass die Kommission Diversity nicht nur das Bild des VAA, sondern auch das Selbstverständnis hinterfragt und zu einem verbesserten Image beigetragen hat.

VAA Magazin: Was war der Auslöser zur Ausarbeitung eines neuen Konzeptes?

Glinke: Vor allem durch die Etablierung unseres Frauennetzwerks VAA connect haben wir im ersten Halbjahr dieses Jahres das Thema der Chancengleichheit sehr aktiv behandelt. Und mit unserer alle fünf Jahre



Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern? Ist noch nicht gegeben. Auch in der Industrie besteht hier nach wie vor großer Nachholbedarf, wie nicht zuletzt die VAA-Chancengleichheitsumfrage belegt. Um eine bessere Vernetzung von Frauen im Verband und zwischen den einzelnen Unternehmen wird sich künftig verstärkt das im Februar 2016 gegründete Netzwerk „VAA connect“ kümmern. Im neu aufgelegten, hauptamtlich koordinierten Diversity Management des VAA werden außerdem zahlreiche weitere Diversitythemen gebündelt. Foto: thodonat – Fotolia

durchgeführten Chancengleichheitsumfrage haben wir seit Jahren ausgewiesene Kompetenz auf diesem Gebiet. Dies ist eine Tendenz, die bereits seit mehreren Jahren erkennbar ist. Aber zu Diversity gehören eben nicht nur das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern auch Themen wie Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung und vieles mehr.

Uzick: Diese Punkte wurden intensiv im Vorstand und in der Geschäftsführung diskutiert. Dabei wurde deutlich, wie sehr Diversitythemen andere Gremien und Bereiche des Verbandes berühren. Als Beispiel sei hier der ULA-Arbeitskreis Führungsfragen genannt, der schon seit Langem und immer wieder Themen wie Demografie und Führung oder auch generationale Führungsthemen behandelt. Wir haben gleichzeitig gesehen, wie viel mehr Arbeit und Zeit in die erfolgreiche Etablierung eines Netzwerks wie VAA connect gesteckt werden muss.

VAA Magazin: Es geht also um eine Aufwertung von VAA connect.

Uzick: Ja. Denn VAA connect ist ein sehr wichtiges Thema: Wir haben eine tolle Auftaktveranstaltung im Februar bei der BASF in Ludwigshafen gehabt und wir merken immer mehr, dass die verbandsinterne Nachfrage nach diesem Netzwerk immer größer wird. Deshalb hat sich der VAA-Vorstand entschieden, das Netzwerk VAA connect als eigenes Projekt und eigene Marke weiterzuentwickeln, um der großen Bedeutung des Themas gerecht zu werden. Dafür ist aber nicht nur ein großes Engagement von ehrenamtlicher Seite notwendig, sondern auch eine intensive Betreuung vonseiten der Geschäftsführung.

Glinke: Die Kommission Diversity hat VAA connect angestoßen. Jetzt muss der Schwung gehalten und weiter verstärkt werden. Da sind personelle Res-

ourcen in großem Umfang erforderlich – und diese sind nun auch bereitgestellt worden: In der VAA-Geschäftsstelle sind die VAA-Juristinnen Ilga Möllenbrink und Pauline Rust für die Weiterentwicklung des Netzwerks verantwortlich. Das Ziel: VAA connect soll als DAS Frauennetzwerk in der chemisch-pharmazeutischen Industrie ausgebaut werden!

VAA Magazin: Verstanden. Aber was passiert denn mit den übrigen Aspekten von Diversity jenseits der Chancengleichheit?

Uzick: Die müssen ebenfalls intensiv bearbeitet werden. Um eine kontinuierliche Bearbeitung zu gewährleisten, ist für Diversity eine hauptamtliche Betreuung notwendig. Denn Diversity ist derart umfassend relevant, dass alle Akteure im Verband davon betroffen sind und es einen großen Bedarf an zentraler ►

Koordination gibt. Deshalb hat der Vorstand entschieden, Dr. Torsten Glinke als festen Diversity Manager des VAA zu installieren.

VAA Magazin: Wie wird Ihr Tätigkeitsprofil aussehen, Herr Glinke?

Glinke: Meine Aufgabe wird sein, den Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt einerseits sowie den Unternehmen und Sozialpartnern andererseits zu fördern und auszubauen. Außerdem werde ich – gemeinsam mit allen beteiligten Kollegen in der Geschäftsstelle – unseren Außenauftritt, unser Image sowie die Darstellung von Diversity in unseren Verbandsmedien weiter optimieren. Dazu gehört natürlich auch ein Thema, das von unserer bisherigen Kommission Diversity schon vor einiger Zeit angestoßen wurde: die diversityspezifische Überarbeitung unserer Serviceangebote sowie die Bereitstellung englischsprachiger Inhalte.



Uzick: Um dies noch einmal zu präzisieren: Diversity soll in allen Bereichen stärker berücksichtigt werden, ob in der Interessenvertretung, im Marketing oder in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die übrigens ihrerseits seit Langem aktiv Diversitythemen besetzt und vorantreibt. Der jeweilige Themenverantwortliche wird jetzt eben zentral durch unseren neuen Diversity Manager koordiniert. Damit sorgen wir für kurze Wege, schnelle Abstimmungsprozesse und flache Hierarchien.

Was ganz wichtig ist: Natürlich sollen verstärkt VAA-Mandatsträger und externe Experten aus allen Bereichen für Diversitythemen gewonnen und begeistert werden. Sowohl VAA connect als auch Diversity werden aufgewertet und personell wie finanziell verstärkt.

VAA Magazin: Wie geht es nun konkret weiter mit Diversity im VAA?

Glinke: Wir werden neue Impulse setzen und Stellungnahmen zu Gesetzesinitiativen abgeben. Wir werden den Austausch mit allen relevanten Interessengruppen fördern. Beispielsweise engagiert sich der VAA bereits seit Ende letzten Jahres im von Bundesregierung, Unternehmen und Gewerkschaften aufgelegten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Was wir bereits überprüft und analysiert haben, ist unser Außenauftritt. Nun werden Schritt für Schritt die Inhalte aktua-

Anfang Februar 2016 wurde das VAA-Frauenetzwerk „VAA connect“ im Rahmen einer erfolgreichen Veranstaltung bei der BASF in Ludwigshafen offiziell gegründet.

Künftig wird das Netzwerk von zwei hauptamtlichen Mitarbeiterinnen in der VAA-Geschäftsstelle betreut und koordiniert, um die Durchschlagskraft des Netzwerks weiter zu steigern.

Foto: Hans-Jürgen Dölger – BASF SE

lisiert. Dem VAA-Vorstand wurden Anfang August die konkreten Projektpläne für das Diversity Management des VAA und den Ausbau von VAA connect vorgestellt.

Uzick: VAA connect ist jetzt ein richtiges und wichtiges VAA-Projekt mit eigenen Meilensteinen und deren regelmäßiger Überprüfung durch den Vorstand. In meiner Funktion als betreuendes Vorstandsmitglied der Kommission Diversity werde ich nun gemeinsam mit unserem Diversity Manager und den Kommissionsmitgliedern die Kommissionsarbeit zu einem geordneten Abschluss führen. Als Diversity Manager wird künftig Torsten Glinke regelmäßig dem VAA-Vorstand in seiner Gesamtheit berichten, Probleme früh ansprechen und die Fortschritte diskutieren.

Wir bauen auf dem bereits vorhandenen Fundament auf und sorgen für Kontinuität. Mit dem neuen Format des Diversity Managements im VAA haben wir eine optimale Lösung gefunden, Diversity in die routinemäßige, tagtägliche Verbandsarbeit zu integrieren – mit kurzen Wegen und direktem Austausch zwischen allen Beteiligten. ■

Im Sommer 2016 ist VAA-Geschäftsführer Dr. Torsten Glinke vom VAA-Vorstand zum neuen Diversity Manager berufen worden. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem die Förderung des Austauschs zwischen Haupt- und Ehrenamt sowie zwischen Unternehmen und Sozialpartnern.

Foto: Simone Leuschner – VAA



Höchste Wertschätzung der Kommissionsarbeit – Rückschau und Zukunftsblick von Dr. Monika Brink

Im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit hat die VAA-Kommission Diversity eine sehr wichtige und für die Zukunftsfähigkeit des Verbandes entscheidende Rolle gespielt. So haben sich alle Mitglieder der Kommission engagiert für eine Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern eingesetzt. Auch die Diversityaspekte Internationalität und Alter wurden von der Kommission frühzeitig aufgegriffen und kommentiert. Jedes einzelne Kommissionsmitglied hat diesen Einsatz sowohl auf Ebene des VAA als auch auf Ebene der Werksgruppen in den Betrieben vor Ort erbracht.

Durch die Arbeit der Kommission wurde die bereits seit 1990 alle fünf Jahre durchgeführte VAA-Umfrage zur Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an zahlreichen Stellschrauben verbessert: Mit der wissenschaftlichen Begleitung durch Prof. Matthias Spörrle 2015 hat die Umfrage nun eine neue Dimension und analytische Tiefe erlangt, die in diesem Jahr folgerichtig für verstärkte mediale Aufmerksamkeit gesorgt hat. In den Unternehmen der Branche haben die Ergebnisse große Beachtung gefunden. Selbstverständlich wird die VAA-Studie weiterhin durchgeführt werden, das nächste Mal turnusgemäß 2020.

Auf Initiative der Kommission Diversity wurde Anfang Februar das Frauennetzwerk „VAA connect“ ins Leben gerufen. Die hervorragend besuchte Auftaktveranstaltung in den Räumlichkeiten der BASF in Ludwigshafen bot hochkarätige Referentinnen und Referenten sowie zahlreiche Möglichkeiten, sich auf dem „Markt der Netzwerke“ auszutauschen. Die Vorarbeit und Koordination zur Netzwerkgründung erfolgte gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Geschäftsstelle, doch diesen wichtigen Anstoß hätte niemand außer der Kommission so kompetent leisten können.



Als Vorsitzende der VAA-Kommission Diversity hat sich Dr. Monika Brink viele Jahre intensiv mit dem Themenkomplex Diversity und Inklusion auseinandergesetzt. Foto: privat

Der Erfolg von VAA connect belegt eindrucksvoll: Das Bedürfnis nach Vernetzung ist innerhalb und außerhalb des VAA sehr groß. Die Auftaktveranstaltung hat diesem Bedürfnis einen Raum gegeben, den es nun zu erweitern gilt. Daher ist es sehr erfreulich, dass VAA connect künftig als fest in den Verbandsstrukturen verankertes Projekt eine noch wichtigere Rolle spielen wird.

Für die Außendarstellung des VAA hat das Engagement der Kommission wertvolle Impulse gesetzt: Nicht nur der Internetauftritt, sondern auch die VAA-Medien wie das VAA Magazin oder der VAA Newsletter haben die von der Kommission ausgearbeitete Agenda aufgegriffen. Für die Zukunft gilt: Diversity und Inklusion ist kein Trend, sondern echtes Schlüsselthema. Denn nur mit einem gelebten und ernsthaft betriebenen Diversity Management kann der VAA als Verband überleben und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitgliedschaft beitragen.

VERANSTALTUNG BEI BAYER BERLIN

Chancengleichheit – quo vadis?

Frauen sollen einen besseren Zugang zu Führungspositionen in den Unternehmen erhalten – dafür setzt sich der VAA schon seit vielen Jahren ein. Doch trotz einiger Fortschritte bleibt der Nachholbedarf in diesem Bereich groß. „Revolution statt Evolution – Evolution kann Millionen von Jahren dauern, zu lange für Chancengleichheit“, bringt die Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Bayer Berlin Dr. Sylvia Nikkho die Situation auf den Punkt. „Es liegt an uns, den Prozess gemeinsam zu beschleunigen.“ Aus diesem Grund hat die Werksgruppe Bayer Berlin Mitte Juni 2016 die hochkarätig besetzte Veranstaltung „Chancengleichheit – quo vadis?“ durchgeführt.



Auf dem Markt der Netzwerke im Rahmen der Veranstaltung waren neben dem Frauennetzwerk „VAA connect“ auch das Bundesforum Männer, Business and Professional Women – Germany (BPW), Connecting WoMen (Bayer), Healthcare Businesswomen's Association (HBA) und Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) vertreten.



„Eine größere Vielfalt ist für Bayer eine wirtschaftliche Notwendigkeit“, betonte Dr. Hartmut Klusik, Mitglied des Vorstandes der Bayer AG.



Im Gespräch mit der Moderatorin und Journalistin Katharina Gerlach wies ULA-Präsident und VAA-Vorstandsmitglied Dr. Roland Leroux darauf hin, dass nur die Unternehmen, die ihre Randbedingungen ändern, in Zukunft erfolgreich sein werden.



Über 90 Gäste nahmen an der Veranstaltung „Chancengleichheit – quo vadis?“ am 14. Juni 2016 im Auditorium des Hauptgebäudes der Bayer Pharma AG in Berlin teil.



Die Leiterin der Gleichstellungsabteilung im Bundesfamilienministerium Christine Morgenstern hob hervor, dass nach Einführung des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe Ausruhen noch nicht angesagt und noch ein Stück Arbeit zu tun sei. Der Aufwand würde sich jedoch für die Zukunft lohnen, da mit einer neuen Kultur der Vielfalt die Potenziale von Frauen und Männern besser genutzt werden können.



„Es gibt eine Gruppe von Frauen, die allein durch Leistung nach oben gekommen sind, und diese haben bisher andere Frauen nicht gefördert“, so die Präsidentin der Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) in ihrem Vortrag. Das habe sich geändert.

In ihrem Urteil waren sich die Teilnehmer der Podiumsdiskussion im Anschluss an die Vorträge der Referenten einig: Es müssen mehr Frauen in die Führungspositionen nachwachsen und dies gehe nur mit gelebter Chancengleichheit. Voraussetzung dafür sei unter anderem die Abkehr von einer Präsenzkultur im Arbeitsleben hin zu lebenszyklusorientierten Arbeitsmodellen.
Fotos: Matthias Lindner – Bayer Pharma AG





UMFRAGE ZUM VAA MAGAZIN

Leser wünschen mehr Recht

Welche Rubriken kommen am besten bei den Lesern des VAA Magazins an? Welche Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge am Magazin gibt es? Klare Antworten hat nun die Auswertung der jüngsten Leserumfrage geliefert, unter anderem hinsichtlich der Idee eines Komplettumstiegs aufs Digitalformat.

Unangefochten an der Spitze des Rankings der Rubriken liegt wie bei der letzten Leserumfrage vor vier Jahren die Rubrik „Recht“: 54,7 Prozent der Umfrageteilnehmer haben sich dafür als Lieblingsrubrik ausgesprochen. Gefolgt wird die Rangliste von der Anfang 2015 grundlegend überarbeiteten Rubrik „Chemie im Bild“ mit 40,3 Prozent und vom Verbandsteil „VAA“ mit 31,8 Prozent. In die Top fünf der insgesamt 15 abgefragten Rubriken hat es neben dem „Spezial“ mit immerhin 30,4 Prozent außerdem die auf Leser pensionsnaher und pensionierter Jahrgänge zugeschnittene Rubrik „60plus“ mit 28,9 Prozent geschafft.

Bei der Frage, ob die Leser des VAA Magazins in Zukunft ein reines E-Paper anstelle eines gedruckten Magazins bevorzugen würden, fiel die Antwort eindeutig aus: 67,4 Prozent der Umfrageteilnehmer wollen nicht auf echtes Papier verzichten. 16,3 Pro-

zent wollen sowohl die Print- als auch die Digitalversion lesen, wohingegen ebenfalls 16,3 Prozent das VAA Magazin komplett digital erhalten möchten. Zur Erinnerung an alle Leser, denen die im Vergleich zur Printausgabe mit zahlreichen Extras wie Hintergrundlinks und Fotogalerien angereicherte Digitalausgabe völlig ausreicht: Das gedruckte Magazin kann jederzeit per E-Mail an redaktion@vaa.de abbestellt werden. Auf www.vaa.de/vaamagazin gibt es das E-Paper zum freien Download.

Aber auch mit Kritik haben die Leser des VAA Magazins nicht gespart. So wünschen sich zahlreiche Befragte vor allem bei der Behandlung rechtlicher Themen mehr und konkretere Fallbeispiele sowie eine stärkere Berücksichtigung von Problemen, die speziell für außertarifliche Angestellte relevant sind. Anknüpfend an die AT-Problematik sehen nicht wenige Leser Nachholbedarf in

der Darstellung der Interessenvertretung für AT-Angestellte und leitende Angestellte. Des Weiteren wünschen sich einige Magazinleser mehr Berichte zu Servicethemen und VAA-Dienstleistungen.

Als beliebteste Referenzmedien für das VAA Magazin haben die VAA-Leser die Wirtschaftsmagazine *WirtschaftsWoche* und *manager magazin* genannt, gefolgt vom Magazin der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) *Nachrichten aus der Chemie*.

Aus Sicht der Redaktion des VAA Magazins ergeben durch die Umfrage zahlreiche Ansatzpunkte, um die Qualität des Heftes weiter zu verbessern und die Zufriedenheit der Leser zu steigern. Und selbstverständlich gilt auch nach Abschluss der Leserumfrage weiterhin der Grundsatz: Leserbriefe und Feedback sind jederzeit willkommen! ■

KARRIEREMESSE STICKS & STONES

Einhörner gesucht!

Bereits zum siebten Mal hat die Karrieremesse „Sticks & Stones“ stattgefunden. Am ersten Juniwochenende tummelten sich insgesamt 2.800 Besucher auf der Jagd nach dem passenden Job im „Postbahnhof“ am Berliner Ostbahnhof. Mehr als 100 Aussteller, vom kleinen Start-up über den klassischen Mittelständler bis hin zum Großkonzern, haben eine große Bandbreite verschiedener Branchen abgedeckt. Auch Unternehmen aus der chemisch- pharmazeutischen Industrie wie AbbVie, Covestro und Bayer waren vertreten.

Die Sticks & Stones ist eine etwas andere Karrieremesse. Staubtrocken und langweilig? Damit lässt sich der selbsternannte „Rockstar unter den Karrieremessen“ nun wahrlich nicht beschreiben. Zwei Tage voller Inspiration, Talent und Motivation: 50 Redner und mehr als 100 Unternehmen standen Schülern, Studenten, Absolventen, Young und Senior Professionals Rede und Antwort.

Auf mehreren Bühnen gab es zahlreiche Vorträge, die zum einen mit populären Themen wie „Aufschieberitis“ lockten und zum anderen den Besuchern halfen, die „innere Ruhe“ zu finden. Erstmals wurden auch Workshops im „MakersLab“ angeboten: Dort konnten die Besucher beispielsweise beim Origami-Workshop ein Einhorn basteln, passend zum Motto der Messe – „Einhörner gesucht“. Außerdem begeisterten beim „Unicorn Pitch“ verschiedene Gründer und Start-ups potenzielle Investoren mit innovativen Ideen.



Vielfalt und deren Wertschätzung wird unter Besuchern und Ausstellern der Sticks & Stones seit jeher großgeschrieben. Foto: Gabriele di Stefano

Auch Keynote-Speaker Gregor Gysi, ehemaliger Fraktionschef der Partei „Die Linke“ im Bundestag, lockte die Besucher und stand anschließend für Selfies bereit.

Bei der Sticks & Stones wird Diversity großgeschrieben: Alle ausstellenden Firmen fördern eine nachweislich offene Unternehmenskultur und bieten einen wertschätzenden Raum für alle Talente an. So wurden acht Unternehmen aufgrund des fehlenden Nachweises gar nicht erst zur Messe zugelassen.

Wer auf der Suche nach aufregenden Jobs, Ausbildungen und Karrieremöglichkeiten ist, kann auf der Sticks & Stones fündig werden. „Ich bin hier, weil es sich bei der Sticks & Stones um ein richtiges Event handelt, wo es um mehr geht als nur um irgendeinen Arbeitsplatz“, so ein junger Messebesucher. „Ich suche Unternehmen, die nicht in Schwarz-Weiß-Mustern denken, sondern die genauso wie ich sind: bunt.“ Die nächste Messe findet am 10. Juni 2017 statt. Das Programm soll den Veranstaltern zufolge noch innovativer ausfallen – auch die Ausstellerzahl soll erhöht werden. ■



Nicht nur für die Keynote, sondern auch für Selfies im Anschluss an seinen Vortrag zu haben: Gregor Gysi von der Partei „Die Linke“. Foto: Sera Cakal-Kurc

Personalia aus der Chemie



Fresenius: Sturm wird Vorstandsvorsitzender

Stephan Sturm ist seit Juli 2016 Vorstandsvorsitzender (CEO) von Fresenius. Der Aufsichtsrat der Fresenius Management hat ihn einstimmig berufen. Der 52-Jährige folgt damit auf Dr. Ulf M. Schneider, der das Unternehmen zum 30. Juni 2016 auf eigenen Wunsch verlassen hat. Stephan Sturm ist bereits seit elf Jahren Mitglied des Vorstandes und seit dem 1. Januar 2005 als CFO Finanzvorstand des Konzerns. In dieser Zeit hat sich Sturm als hervorragender Finanzfachmann und Unternehmer bewährt. Die Strategie für das anhaltend kräftige Wachstum hat er maßgeblich mitgestaltet und umgesetzt.



Foto: Fresenius

BASF: Horvat neuer Betriebsratsvorsitzender

Sinischa Horvat ist Anfang Juni 2016 zum neuen Vorsitzenden des Betriebsrats der BASF SE gewählt worden. Er folgt Robert Oswald nach, der während der Vollversammlung der Vertrauensleute am 11. Mai 2016 bekanntgegeben hatte, dass er sein Amt niederlegt, um einen geordneten Übergang und einen Generationswechsel im Betriebsrat zu ermöglichen. Horvat war unter anderem als Verhandlungsführer aufseiten des Betriebsrats am Abschluss der aktuellen Standortvereinbarung 2020 für die BASF SE beteiligt. Horvat begann 1993 als Auszubildender für Prozessleitelektronik bei der BASF und absolvierte berufsbegleitend ein Studium der Betriebswirtschaftslehre. Der gebürtige Südwestpfälzer engagierte sich ab 1996 intensiv in der Jugend- und Auszubildendenvertretung des Unternehmens. 2002 wurde er in den Betriebsrat gewählt und ist seit 2007 freigestelltes Mitglied des Gremiums. Sein Vorgänger Robert Oswald behält sein Betriebsratsmandat und die Funktionen als Vorsitzender des Konzern- und BASF-Europa-Betriebsrats sowie als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender.

Nestlé: Schneider wird Chef

Beim Schweizer Lebensmittelkonzern Nestlé übernimmt Dr. Ulf M. Schneider zum 1. Januar 2017 den Vorstandsvorsitz. Er folgt dort auf Paul Bulcke, der in den Verwaltungsrat wechselt. Damit holt der weltweit agierende und bekannte Konzern erst zum zweiten Mal in seiner Geschichte einen externen Spezialisten auf den Chefposten. Bislang waren stets konzerninterne Lösungen bevorzugt worden.

Merck: Bürk übernimmt Werkleitung in Darmstadt

Mit Wirkung zum 1. September 2016 übernimmt Matthias Bürk bei Merck die Leitung des Werks Darmstadt. Er tritt die Nachfolge von Sigmar Herberg an, der nach fast 35 Jahren bei Merck planmäßig in den Ruhestand gehen wird. In seiner neuen Funktion wird Bürk die Aktivitäten am Standort Darmstadt leiten und an Kai Beckmann berichten, Mitglied der Geschäftsleitung und Chief Administration Officer. Derzeit ist der 49-jährige Personalleiter Deutschland und Programmleiter für den Ausbau des Standortes Darmstadt zur globalen Konzernzentrale. Für Merck ist Bürk seit 2005 tätig. Zuvor hatte der Jurist verschiedene Fach- und Führungsfunktionen in der Verwaltung, in der Unternehmensberatung und in der Industrie innegehabt. Von Matthias Bürk verspricht man sich sowohl die Weiterentwicklung des Standortes als auch neue Impulse. Für Sigmar Herberg endet mit dem Abschied in den Ruhestand eine fast 35-jährige Karriere im Darmstädter Unternehmen.

Borealis: Maria Ciliberti jetzt Vice President Marketing

Borealis hat Maria Ciliberti zur Vice President Marketing & New Business Development ernannt. Ciliberti kommt direkt von Celanese Europe in Amsterdam, wo sie ein Jahr lang als Vice President Sales Europe, Middle East & Africa tätig war. Zuvor hatte sie diese Position seit 2012 bei Celanese Deutschland inne. Die 52-Jährige begann 2005 bei Ticona Engineering Polymers, einem Celanese-Geschäftsbereich. Darüber hinaus bekleidete Ciliberti verschiedene leitende Positionen bei Composite Technologies, Owens Corning (USA) und General Electric Plastics in den Niederlanden und den USA.

Beim ersten Wirtschaftstag Familie am 28. Juni 2016 in Berlin standen die Zukunftstrends der neuen Vereinbarkeit im Mittelpunkt: flexible Arbeitszeitmodelle, digitale Lösungen für mobiles Arbeiten und eine väterfreundliche Unternehmenskultur. Familienministerin Manuela Schwesig eröffnete die Veranstaltung.
Foto: Hans-Christian Plambeck



WIRTSCHAFTSTAG FAMILIE 2016

Preise für Familienfreundlichkeit

Ist Familienfreundlichkeit schon in der Mitte der deutschen Wirtschaft angekommen? Ja, so Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig auf dem Wirtschaftstag Familie des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“. Auf Einladung des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) kamen Ende Juni 2016 in Berlin mehrere Hundert Vertreter aus Unternehmen und Verbänden der Wirtschaft zusammen. Insgesamt gehören zu diesem Unternehmensnetzwerk mehr als 6.000 Mitglieder, darunter auch der VAA.

Auf dem Wirtschaftstag Familie werden Erfolgsgeschichten von Unternehmen ausgezeichnet, die zeigen, wie Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen von familienbewusster Personalpolitik profitieren. In ihrem Vortrag betonte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, dass nicht nur für Mütter die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie von großer Bedeutung sei, sondern auch für Väter, Pflegebeschäftigte und Alleinerziehende. Gleiches gelte für Mitarbeiter, welche die Familiengründung noch vor sich haben.

Schwesig bekannte sich zur Verantwortung der Politik, gute Rahmenbedingungen herzustellen. Dies umfasse ein breites Angebot

an Kinderbetreuung, auch für Schicht- und Nachtarbeiter, und den Ausbau von Randzeiten bei Kitas sowie eine noch breitere Betreuung und Bildung der Kinder im Nachmittagsbereich. Auch das Thema Familienarbeitszeit kam zur Sprache. Gemeinsam mit DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer zeichnete Schwesig die familienfreundlichsten Unternehmen des Jahres 2016 in verschiedenen Kategorien aus: In der Kategorie „Große Unternehmen“ gewann das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf.

Der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) Professor Michael Hüther unterstrich in seiner Keynote die große Bedeutung der Familienfreundlichkeit

für den Unternehmenserfolg. Wichtig seien flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorganisation, Elternförderung, Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung und ein gut ausgebauter Familienservice mit entsprechenden Beratungsangeboten. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, in der es gleiche Aufstiegsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter – mit oder ohne Familienpflichten – geben müsse, sei wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg. Führungskräfte seien hier Vorbilder, die über Haltung und Verhalten einen großen Beitrag in Richtung Familienfreundlichkeit leisten könnten. Auf parallelen Fachforen wurden im Anschluss innovative Konzepte einer neuen Vereinbarkeit vorgestellt. ■

Bildungschancen: Wenig Mobilität in Deutschland

Nach wie vor ermöglicht das deutsche Bildungssystem nur wenig Mobilität nach oben: Im Jahr 2012 hatten nur 24 Prozent der 25- bis 64-Jährigen einen im Vergleich zum eigenen Elternhaus höheren Bildungsgrad erreicht. Dieser Wert liegt deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 39 Prozent. Dabei muss allerdings das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau in Deutschland berücksichtigt werden.



Kühlen mit Nanosand

Sand im Getriebe ist ärgerlich. Jedoch nicht, wenn es sich dabei um Nanopartikel aus Siliziumdioxid handelt. Beschichtet mit einem elektrisch nicht leitenden Polymer kann der von Forschern des Georgia Institute of Technology (Georgia Tech) entwickelte Nanosand eine effiziente und kostengünstige Kühlung für zunehmend energiehungrige elektronische Geräte gewährleisten. Grund dafür sind die einzigartigen Oberflächeneigenschaften des nanoskaligen Materials: Durch das Zusammenwirken von Nanopartikeln entsteht ein elektromagnetisches Feld, das die Wärmeleitfähigkeit um das Zwanzigfache erhöht. Für die Beschichtung eignet sich hierbei das beliebte Autokühlmittel Ethylenglycol. Als Ergebnis erhoffen sich die Georgia-Tech-Forscher um Prof. Baratunde Cola neue Anwendungen unter anderem in der Leistungselektronik.



Foto: Rob Felt – Georgia Tech

VAA zu Gast bei Biologen und Life Science

Wie bereitet man den Start ins Berufsleben richtig vor? Diese Frage bewegt nicht nur Chemiestudenten. Deswegen gibt der VAA auch jungen Naturwissenschaftlern anderer Fachbereiche praktische Tipps, beispielsweise auf dem „Life Science Karrieretag“ an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität Tübingen Ende Juni 2016. Vor Studenten der Chemie, Biologie, Pharmazie, Biochemie, Medizintechnik, Molekularen Medizin und Bioinformatik erklärte VAA-Jurist Christian Lange die Tücken und Stolperfallen des ersten Arbeitsvertrages. Organisiert wurde der Karrieretag vom in der „Junior GBM“ zusammengeschlossenen akademischen Nachwuchs der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie, der Plattform für berufsbezogene Qualifikation der Uni Tübingen „Praxis & Beruf“ und dem Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin (VBIO). In einem weiteren Vortrag beim IRTG-Retreat 2015 Mitte Juli in Osnabrück stellte Lange unter anderem die Bewerbungsprozesse in der Industrie vor. An der von der „Integrated Research Training Group“ des im Fachbereich Biologie angesiedelten Sonderforschungsbereichs der Uni Osnabrück nahmen auch zahlreiche ausländische Studenten und Doktoranden teil.

Ohne Führungsvorbilder keine Familienfreundlichkeit

Für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist Führung der entscheidende Erfolgsfaktor: Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter bestärken, familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Dies belegt der vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführte „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“. In der repräsentativen Unternehmensbefragung wurden Bedeutung und Verbreitungsgrad verschiedener Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erfasst. Begleitend wurde auch eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Demnach steigt der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp fünf auf 27 Prozent, wenn die Führungskraft die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen nicht unterstützt. Bei der Väterförderung wird deutlich: Wo männliche Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Vorbilder im Führungsumfeld. Laut IW-Unternehmensmonitor bietet etwa jedes fünfte Unternehmen vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung an oder setzt auf einen ergebnisorientierten Führungsstil. Einen Link zur vollständigen Auswertung der Studie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist Führung der entscheidende Erfolgsfaktor: Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter bestärken, familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Dies belegt der vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführte „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“. In der repräsentativen Unternehmensbefragung wurden Bedeutung und Verbreitungsgrad verschiedener Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erfasst. Begleitend wurde auch eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Demnach steigt der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp fünf auf 27 Prozent, wenn die Führungskraft die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen nicht unterstützt. Bei der Väterförderung wird deutlich: Wo männliche Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Vorbilder im Führungsumfeld. Laut IW-Unternehmensmonitor bietet etwa jedes fünfte Unternehmen vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung an oder setzt auf einen ergebnisorientierten Führungsstil. Einen Link zur vollständigen Auswertung der Studie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Innovationsanzeiger: Schweden führt, Deutschland auf Platz vier



Innerhalb der EU ist Schweden erneut Innovationsführer geworden, gefolgt von Dänemark, Finnland, Deutschland und den Niederlanden. Dies belegt der von der Europäischen Kommission jährlich publizierte „Europäische Innovationsanzeiger 2016“. Neben dem Gesamtranking steht Schweden auch bei Humanressourcen und der Qualität der akademischen Forschung an der Spitze. Dagegen befindet sich Deutschland bei privaten Investitionen in Innovation auf Platz eins. Weltweit gesehen ist die EU nach wie vor weniger innovativ als Südkorea, die USA und Japan – die Unterschiede sind laut Innovationsanzeiger jedoch geringer geworden. Den Studienautoren zufolge erhöht eine Spezialisierung auf

Schlüsseltechnologien die regionale Innovationsleistung, vor allem bei fortgeschrittenen Werkstoffen, industrieller Biotechnologie, Photonik und Fertigungstechnologien. Ein Link zur Zusammenfassung findet sich im E-Paper des VAA Magazins.

2-D-Materialien dank Graphen-Pressen



Grafik: University of Manchester

Das aus nur einer Atomschicht bestehende Graphen hat sein Repertoire an faszinierenden Charakteristika erneut erweitert: Neue Untersuchungen haben gezeigt, dass zwei Graphenschichten einen enormen Druck auf die dazwischenliegenden Moleküle ausüben, wodurch sich neue Kristalle bilden. An der University of Manchester hat ein Forscherteam 2-D-Kristalle aus Kupferoxid, Magnesiumoxid und Kalziumoxid bei Zimmertemperatur entstehen lassen, was früher für unmöglich gehalten wurde. Die neuen 2-D-Materialien besitzen einzigartige Eigenschaften und kommen für ein breites Anwendungsspektrum infrage. Darüber hinaus könnte mithilfe der hydraulischen Graphen-Pressen die Erforschung des hohen Drucks im Nanobereich weitere Erkenntnisse liefern.

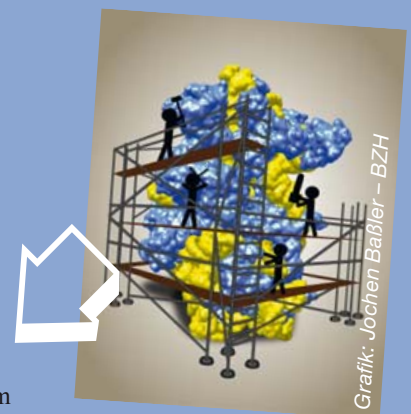
ElterngeldPlus: Broschüre für Väter zeigt Möglichkeiten auf

Seit rund einem Jahr gibt es das neue ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesfamilienministerium die speziell auf die Situation von Vätern in Familie und Erwerbsleben zugeschnittene Broschüre „Mehr Zeit für die Familie: Väter und das ElterngeldPlus“ veröffentlicht. Studien zufolge wünschen sich etwa 80 Prozent der Väter in Deutschland mehr Zeit für die Familie. Laut Daten des Statistischen Bundesamtes machen bereits 17,4 Prozent der Eltern davon Gebrauch, in einigen Regionen sogar 28,3 Prozent. Die neue Broschüre soll möglichst viele Väter erreichen und ermutigen, die Möglichkeiten des Instrumentes ElterngeldPlus zu nutzen, um beispielsweise Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug besser miteinander kombinieren zu können. Einen Link zur Broschüre gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



Wie entstehen Ribosomen?

Beim Herstellungsprozess einer der beiden ribosomalen Untereinheiten hilft eine Art Gerüst, auf dem Biogenese-Faktoren am Werk sind. Dies haben Biochemiker der Universität Heidelberg herausgefunden. Am Modell der Bäckerhefe haben die Forscher eine Schale entdeckt, welche die kleinere Untereinheit bei ihrer Entstehung umschließt. Die Forschungsergebnisse könnten zu einem besseren Verständnis von Ribosomopathien beitragen.



Grafik: Jochen Baßler – BZH



Studie zeigt, was Frauen wollen

Was wollen junge Frauen vom Leben? Antworten gibt eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Lebensrealitäten und familienpolitischen Erwartungen von Frauen zwischen 18 und 40 Jahren. Dabei ähneln sich die von den rund 1.000 befragten Frauen und Männern angesprochenen Probleme quer durch alle untersuchten „gesellschaftlichen Leitmilieus“. Zu den zentralen Befunden gehören neben der schlechten Kinderbetreuungssituation unter anderem der Mangel an Frauen in Führungspositionen, die großen Abhängigkeits- und Finanzierungsängste bezogen auf die Entscheidung für ein Kind und eine Retraditionalisierung in der Partnerschaft kurz vor oder nach der Familiengründung. Im E-Paper des VAA Magazins ist die Auswertung der Studie verlinkt.

Foto: Frank Gärtner – Fotolia

Aktionärsverein für Evonik-Mitarbeiter

Mitte April wurde in Essen der Mitarbeiteraktionärsverein Evonik (MAV Evonik) gegründet. Ziel ist eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinteressen im Kreis der Aktionäre. Als Vorsitzender des Vereinsvorstandes wurde das langjährige VAA-Mitglied Prof. Thomas Beisswenger gewählt. Zuständig für die Finanzen im MAV-Vorstand ist VAA-Schatzmeister Dr. Martin Bewersdorf. Unter anderem soll der MAV Evonik für die Kapitalbeteiligung der Beschäftigten werben. Mitglieder können alle aktiven und ehemaligen Arbeitnehmer werden, die über das Mitarbeiteraktienprogramm oder auf andere Weise Aktien der Evonik halten und die Ziele des Vereins unterstützen möchten. Bei der Jahreshauptversammlung der Evonik AG übt der Verein die durch die Aktionäre im Rahmen einer Vollmacht übertragenen Stimmrechte aus. Weitere Informationen gibt es unter www.mav-evonik.com.

Gemeinsamer Kongress in Berlin

Welchen Einfluss hat die Zuwanderung auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes und den Mindestlohn? Zu diesem Themenkomplex gab es differenzierte Betrachtungen auf dem 3. Kongress der Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage der Zeppelin Universität Ende Juni in Berlin. Durchgeführt wurde der Kongress in Kooperation mit dem VAA und der Wirtschaftskanzlei Wilms & Schaub. In der Landesvertretung Baden-Württemberg schlug Prof. Georg Jochum von der Zeppelin Universität einen Bogen zum Ausstieg des Vereinigten Königreichs aus der EU. Jochum betonte die Bedeutung der Flüchtlingsproblematik für die Entscheidung der Briten. Auch der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister des Inneren Prof. Günter Krings sprach in seinem Vortrag vom Brexit nicht als Votum gegen Europa, sondern gegen die inkohärente Flüchtlingspolitik der EU-Mitgliedstaaten. Weitere Referenten waren Prof. Gregor Thüsing von der Universität Bonn, der die aktuelle Rechtsentwicklung des Mindestlohns unter Berücksichtigung der Integration von Flüchtlingen erläuterte, und Prof. Kay Hailbronner von der Universität Konstanz.

Neues Werkzeug für Nanoforschung

Eine neuartige Ionenfeinstrahlanlage, die am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) entwickelt wurde, ermöglicht eine exakte Materialbearbeitung im Nanobereich. Kombiniert mit einem Rasterelektronenmikroskop erlaubt sie zudem tiefere Einblicke in die innere Struktur von Materialien. Vor allem für die Präparation von Diamantstempeln bietet der fokussierte Ionenstrahl präzise Lösungen. Des Weiteren lässt sich damit über die Messung von Fluoreszenzstrahlung die chemische Zusammensetzung von Proben erkunden. Durch abwechselnde Abtragung und chemische Abbildung können Forscher sowohl die 3-D-Struktur als auch die Elementverteilung in der Tiefe bestimmen.

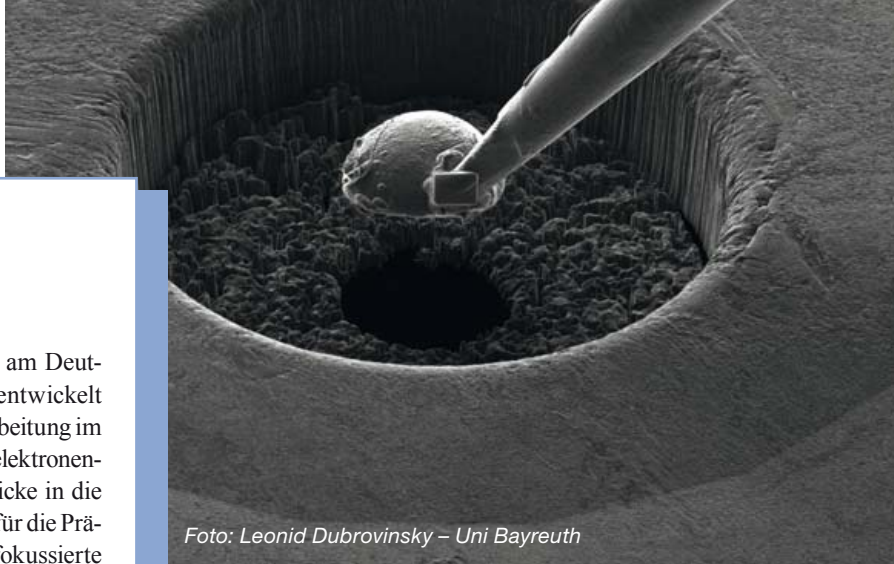
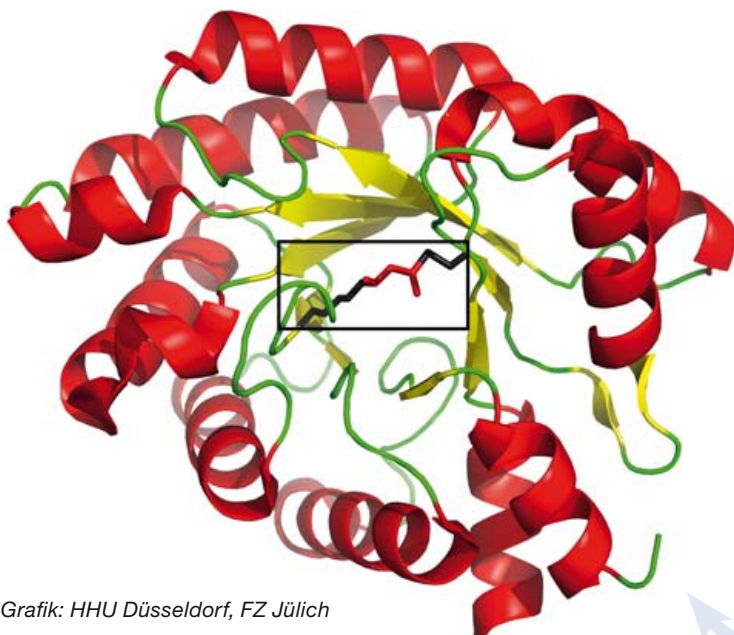


Foto: Leonid Dubrovinsky – Uni Bayreuth

CO₂ speichern durch Versteinern

Wohin mit dem klimaschädlichen Kohlendioxid (CO₂)? Versteinern, so eine nun in Island praktizierte Lösung. Ein internationales Forscherteam hat es geschafft, diesen Vorgang radikal zu verkürzen: In Wasser aufgelöst und in Basaltgestein gepresst, wird das Treibhausgas innerhalb von nur zwei Jahren zu Stein. Der reaktionsfreudige Basalt ist eine Grundvoraussetzung für die Versteinern von Kohlenstoff sowie große Wassermengen, da der Prozess etwa 25 Tonnen Wasser pro Tonne CO₂ benötigt. Trotzdem sei das Verfahren wirtschaftlich, schreiben die Forscher im Fachblatt *Science*. Denn das Risiko eines Lecks entfallt und die Kontrolle für Lagerstätten könne so reduziert werden.



Grafik: HHU Düsseldorf, FZ Jülich

GDCh: Studienanfängerzahl steigt

In den Studiengängen Chemie und Biochemie sind die Anfängerzahlen im Jahr 2015 erneut gestiegen, so die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer aktuellen Statistik. In der Lebensmittelchemie und an Fachhochschulen ist die Studienanfängerzahl auf dem Vorjahresniveau geblieben. Die Gesamtzahl der Studienanfänger lag 2015 mit 11.586 bereits im fünften Jahr bei über 10.000. Zählt man Master- und Diplomabschlüsse zusammen, sind die Absolventenzahlen in Chemie und an Fachhochschulen gegenüber dem Vorjahr gestiegen, in Biochemie und Lebensmittelchemie leicht gesunken. Im E-Paper des VAA Magazins gibt es einen Link zur vollständigen Auswertung der GDCh-Statistik.

Stabiles Enzym dank neuem Bauplan

Bei der Herstellung von Medikamenten können Enzyme empfindlich auf den Ausgangsstoff reagieren. Bisher haben Wissenschaftler am Forschungszentrum Jülich und an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vermutet, dass die Proteinstruktur des Enzyms DERA durch Acetaldehyd zerstört wird. Dank NMR-Spektroskopie und Röntgenstrukturanalyse offenbarte sich jedoch die tatsächliche Ursache: Das Crotonaldehyd – ein Nebenprodukt der Reaktion – blockierte im Enzym eine für die Katalyse entscheidende Stelle. Indem die Forscher eine Aminosäure im Bauplan des Enzyms austauschten, haben sie ein gegen die Acetaldehyd-Bremse resistentes Enzym geschaffen. Ein Link zur Originalstudie ist im E-Paper des VAA Magazins enthalten.

MITBESTIMMUNG

Standortvorteil wahren!

Seit nunmehr 40 Jahren ist das deutsche Modell der Mitbestimmung ein Garant dafür, dass alle Stakeholder – auch die leitenden Angestellten – in den Unternehmen mit am Verhandlungstisch sitzen. Foto: Rawpixel.com – Fotolia

Mit nur 22 Gegenstimmen hat der Deutsche Bundestag am 18. März 1976 das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet – am 1. Juli 1976 trat es in Kraft. Die Stellung des leitenden Angestellten als eigenständiger Akteur in der Mitbestimmung wurde dadurch gestärkt. Herausforderungen für die Verankerung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften bestehen dennoch bis heute.

Laut dem Gesetz nehmen in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Mitarbeitern Anteilseigner und Vertreter der Arbeitnehmer jeweils die Hälfte der Sitze ein. Der von den Anteilseignern bestimmte Aufsichtsratsvorsitzende hat ein Doppelstimmrecht.

Das Gesetz war ein politischer Kompromiss. Die SPD wollte ihren Anspruch „Mehr Demokratie wagen“ auch auf die Wirtschaft übertragen und dort „eine gleichberechtigte [...] Teilnahme von Anteilseignern und Arbeitnehmern an den Entscheidungsprozessen im Unternehmen“ sicherstellen, so die damalige Gesetzesbegründung. Bereits 1970 hatte eine Regierungskommission unter dem Vorsitz von Kurt Biedenkopf den Anspruch der Mitbestimmung wie folgt formuliert: die „mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt [...] verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern“ und „die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen“.

Die mitregierende FDP trug dieses Anliegen mit, verhinderte aber eine volle Parität wie in der Montanmitbestimmung. Sie unterstützte auch den Gedanken einer Besetzung der Arbeitnehmerbank durch drei Gruppen: unternehmensangehörige Arbeitnehmer, Vertreter der Gewerkschaften und Vertreter der leitenden Angestellten – letztere mit einem Sitz.

Dennoch waren die Widerstände gegen das Gesetz groß. Drei Jahre später stellte das Bundesverfassungsgericht aber in einer Grundsatzentscheidung fest, dass es weder gegen die Eigentumsgarantie der Anteilseigner (Artikel 14) noch gegen die Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) noch gegen das durch die allgemeine Handlungsfreiheit geschützte Recht auf Entfaltung der unternehmerischen Initiative (Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz) verstößt.

Seither ist die Mitbestimmung zu einem international anerkannten Markenzeichen der freien sozialen Marktwirtschaft in Deutschland geworden. Sie steht für eine Betonung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen ►



Auf der Jubiläumsveranstaltung „40 Jahre Mitbestimmung“ am 30. Juni 2016 in Berlin hob Bundespräsident Joachim Gauck die Bedeutung der Mitbestimmung für den wirtschaftlichen Erfolg deutscher Unternehmen hervor. Als Gäste nahmen auch ULA-Präsident Dr. Roland Leroux und ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme an der Veranstaltung teil. Foto: Stephan Pramme – Hans-Böckler-Stiftung

(Stakeholder-Orientierung). Gesellschaftsrechtler, Ökonomen und andere Corporate-Governance-Experten bescheinigen ihr einen wichtigen Beitrag zu einer langfristigen und nachhaltig ausgerichteten Unternehmenspolitik.

Während die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmung entschieden ist, gibt es aber bis heute Diskussionen über deren Vermeidbarkeit. Hinzu kommen europarechtliche Herausforderungen.

Europäische Rechtsformen, insbesondere die Europäische Gesellschaft (SE), bieten die Möglichkeit, die Modalitäten der Ar-

beitnehmerbeteiligung an der Unternehmensaufsicht in einem Verhandlungsprozess neu zu tarieren. Bei Gründungen oder Umwandlungen unter mehrheitlich deutscher Beteiligung wirken bestandsschützende Regelungen einer starken Abschwächung der Mitbestimmung entgegen. Der garantierte Einzelsitz des leitenden Angestellten ist von diesen Regelungen aber leider nicht erfasst.

Außerdem wird immer wieder bezweifelt, ob die Beschränkung der Wahlberechtigung bei Unternehmen mit Sitz in Deutschland auf deutsche Arbeitnehmer mit dem EU-Recht vereinbar ist. Aus ULA-Sicht ist diese Lö-

sung eine logische Folge des Territorialitätsprinzips. Eine europarechtswidrige Ungleichbehandlung liegt nicht vor.

Auch andere gesellschaftsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten ermöglichen Unternehmen eine Flucht aus oder eine Vermeidung der Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes: Aufspaltungen, die Gründung einer Holding im Ausland oder grenzüberschreitende Verschmelzungen mit einer Sitzverlegung. Ein Blick auf die Zahl der mitbestimmten Unternehmen zeigt, dass dies kein Randphänomen ist. Unterlagen nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2002 noch 767 Unternehmen dem Mitbestimmungsgesetz – der bisherige Höchstwert –, ist dieser Wert bis 2014 auf 635 gesunken.

Die Zahl der Gratulanten beim 40. Geburtstag des Gesetzes war groß. Sie umfasste neben der Führungskräftevereinigung ULA auch Arbeitgeberverbände und viele namhafte Unternehmensvorstände. Der FDP-Bundvorsitzende Christian Lindner schloss sich explizit der Bewertung der Mitbestimmung als „Standortvorteil“ an. Politische Mehrheiten für Reformen zugunsten eines wirksameren Schutzes der Mitbestimmung gibt es derzeit nicht, auch nicht für die vom SPD-Vorsitzenden Sigmar Gabriel ins Spiel gebrachte Absenkung des Schwellenwerts für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes auf 1.000 Arbeitnehmer.

Nach Ansicht der ULA ist es aber unverzichtbar, in Politik und Wirtschaft sowie auch auf internationaler Ebene kontinuierlich für die Vorzüge der Mitbestimmung zu werben. Dies liegt auch im Interesse der angestellten Führungskräfte. ■

ULA-Präsident Leroux trifft Manfred Gentz

Welche Rolle hat der leitende Angestellte in der Corporate Governance? Dies war das Thema eines Gesprächs zwischen ULA-Präsident Dr. Roland Leroux und dem Vorsitzenden der Corporate-Governance-Kommission Dr. Manfred Gentz am 30. Juni 2016 in Berlin. Beide stimmten darin überein, dass grundsätzlich ein Interesse daran bestehen müsse, die leitenden

Angestellten für das Thema Corporate Governance zu interessieren und sie einzubeziehen. Gentz, der im Herbst seinen Vorsitz abgibt, zeigte sich offen, den Dialog mit der ULA zu intensivieren. Er warb dafür, die Unternehmen weniger durch intensivere Regeln, sondern mehr über Werte und Grundsätze zu lenken. Der „Corporate Governance Kodex“ ist ein Regelwerk

über Grundsätze der guten Unternehmensführung. Er besteht aus einer Zusammenfassung der bindenden gesetzlichen Vorschriften und darüber hinaus gehenden Empfehlungen in Form von Sollvorschriften. Abweichungen von diesen Vorschriften müssen Unternehmen im Rahmen ihrer Jahresberichte begründen (*comply or explain*). ■

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Mitbestimmung ausbauen



Foto: ULA

Auch 40 Jahre nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes hat die Unternehmensmitbestimmung nichts von ihrer Attraktivität verloren. Im Gegenteil: Die Vertreter der leitenden Angestellten leisten für eine gute Aufsichtsratsarbeit einen wertvollen Beitrag. Sie ist ein Standortvorteil und hat nachweislich große positive wirtschaftliche Effekte, die uns auch auf internationaler Ebene bestätigt werden. Daher sollten wir darauf achten, dass es auch in Zeiten der Digitalisierung und dem damit verbundenen Wandel in der Arbeitswelt nicht zu einer Aushöhlung kommt. Viel zu oft hört man Vorhersagen, die davon sprechen, dass Selbstbestimmung die Mitbestimmung ersetze oder dass die deutsche Mitbestimmung kein Verkaufsschlager im Ausland sei und es auch nicht mehr werden könne. Zunehmende Schlupflöcher im deutschen und europäischen Recht machen es vielen Unternehmen darüber hinaus immer leichter, sich von der Mitbestimmung abzuwenden.

Das aber wäre kontraproduktiv und würde der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Bedeutung der Mitbestimmung in ihren vielen Formen für unterschiedliche Unternehmensarten und -größen nicht gerecht. Gerade in Zeiten abnehmender Tarifbindung und individualisierter Unternehmensstrukturen kommt es auf die Mitbestimmung an. Wir brauchen davon eher mehr als weniger. Wenn jetzt SPD-Chef Sigmar Gabriel die Regeln wohl auf mehr Unternehmen ausweiten möchte, so ist dies eine offene Diskussion wert. Den Schwellenwert, ab dem Mitbestimmung gelten soll, scheint er von 2.000 auf 1.000 Beschäftigte senken zu wollen. Bisher müssen nach dem am 1. Juli 1976 in Kraft getretenen Gesetz in Kapitalunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten die Aufsichtsräte je zur Hälfte von Vertretern der Arbeitnehmer und Kapitaleigner besetzt werden. Doch vielleicht ist es sinnvoll, zunächst näherliegende Schritte zu gehen. Ich denke dabei an eine Professionalisierung der Arbeit in den Aufsichtsräten. Die Meinung einiger Kollegen teile ich, dass eine bessere Vorbereitung der Aufsichtsräte auf ihr Amt sowohl auf Anteilseignerseite als auch auf der Arbeitnehmerbank mehr als hilfreich wäre, um die Bedeutung der Mitbestimmung für die gute Entwicklung des Unternehmens noch sichtbarer zu machen.

Ich glaube, dass wir zukünftig noch oft Gelegenheit zur Diskussion über dieses wegweisende und zielführende Gesetz haben werden. 40 Jahre gibt es die Unternehmensmitbestimmung nun schon. Und sie ist kein bisschen alt.

Ich glaube, dass wir zukünftig noch oft Gelegenheit zur Diskussion über dieses wegweisende und zielführende Gesetz haben werden. 40 Jahre gibt es die Unternehmensmitbestimmung nun schon. Und sie ist kein bisschen alt.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

NOTIZEN AUS BERLIN

Neues zur Rentenpolitik

Die Reformen der Bundesregierung im Bereich der Altersvorsorge verzögern sich. Zu Beginn der parlamentarischen Sommerpause für die Abgeordneten des Deutschen Bundestags war die Zukunft des „Sozialpartnermodells“, das weitreichende Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben könnte, weiter offen.

Hinter den Kulissen wird in Berlin nun an einem Gesamtpaket gearbeitet, das andere noch ungeklärte Fragen beinhalten soll. Dazu zählt die „Lebensleistungsrente“: eine Mindestrente für Personen, die langjährig im Niedriglohnbereich gearbeitet, ergänzende Altersvorsorge betrieben und dennoch kein existenzsicherndes Rentenniveau erreicht haben.

Für die „Rentenüberleitung“ liegt bereits ein Referentenentwurf vor. Bis heute ist der für die Rentenhöhe maßgebliche „Rentenwert“ in den neuen Bundesländern niedriger als in den alten. Zugleich werden die Einkommen im Beitrittsgebiet „höher bewertet“, um das dort niedrigere Einkommensniveau auszugleichen. 2016 beträgt der Faktor rund 15 Prozent. Ein Kompromiss, der Rentnern nutzt, ohne Beitragszahlern zu schaden, ist nicht in Sicht.

Ein weiterer Entwurf liegt bereits für die sogenannte Flexi-Rente vor. Diese soll die Vereinbarkeit einer vorgezogenen Altersrente und einem Hinzuverdienst verbessern. Des Weiteren sollen Rentenbeiträge nach Erreichen der Regelaltersgrenze künftig rentensteigernd wirken. Die ULA wurde vom Arbeitsministerium zu einer Anfang September stattfindenden Anhörung eingeladen. Die Stellungnahme wird nach der Anhörung online auf www.ula.de/stellungnahmen veröffentlicht. ■

ULA INTERN

ULA beschließt politisches Grundsatzprogramm

Auf ihrer diesjährigen Mitgliederversammlung hat die ULA die Weichen für die Zukunft gestellt. Verabschiedet wurden die unter breiter Beteiligung der Mitgliedsverbände entwickelte „ULA-Strategie“ und ein politisches Grundsatzpapier.

Neun Thesen und Grundaussagen liefern die „Leitplanken“ für die politische Arbeit der nächsten Jahre:

- Die Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen Führungskultur ist die Grundlage des Handelns der ULA. Gut zu führen, zeichnet sich durch ganzheitliches unternehmerisches Denken, Diversity Management sowie die Förderung neuer Ideen und Talente aus. Dies sichert den Erfolg in Zeiten der Veränderung.
- Hohe Qualifikation und lebenslanges Lernen sind Grundvoraussetzungen für dauerhaften Erfolg. Führungskräfte tätigen lebensbegleitend überdurchschnittliche Bildungsinvestitionen. Die ULA setzt sich dafür ein, dass der Staat einer angemessenen finanziellen Ausstattung von Bildungseinrichtungen aller Niveaus Priorität einräumt.
- Die Balance wahren: Die Digitalisierung

weicht die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auf und führt zu einer neuen Lebens- und Arbeitsweise. Viele Führungskräfte erleben den Wegfall der Präsenzkultur als Bereicherung. Trotzdem bedürfen gerade auch jüngere Führungskräfte ausreichender Freiräume und Schutz vor Selbstüberforderung. Nur so können sie die an sie gestellten Anforderungen langfristig erfüllen.

- Die ULA bekennt sich zum Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft als einer Werteordnung. Sie verbindet die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Chance auf einen breit gestreuten Wohlstand. Sie verbindet unternehmerische Initiative mit den Prinzipien der Fairness und der Solidarität. Wirksame Arbeitnehmerrechte sind unverzichtbarer Bestandteil der Sozialen Marktwirtschaft.

- Die ULA tritt für eine aufgeklärte und vorurteilsfreie Diskussion über neue Technologien ein. Nachhaltigkeit und Technologieförderung sind daher keine konkurrierenden, sondern gleichrangig zu verfolgende und häufig sogar sich wechselseitig unterstützende Ziele.

- Voraussetzungen für den Zuzug von

Fachkräften schaffen: Deutschland wird in Zukunft auf Zuwanderung von hoch qualifizierten Menschen aus anderen Ländern angewiesen sein. Der Staat muss daher stärker auf die Integration der Zuwanderer und Flüchtlinge achten. Er muss fördern und darf fordern.

- Vielfalt und Zusammenhalt der Gesellschaft zum Thema machen: Die ULA begrüßt das Bekenntnis zahlreicher Unternehmen, Vielfalt als Chance und Ressource zu begreifen, und fordert sie auf, es aktiv in die Tat umzusetzen.

- Prozesse in Staat und Gesellschaft optimieren, auf handlungsfähigen Staat achten: Aus Sicht der ULA bestehen weiterhin Spielräume für eine weitere Entflechtung von Gesetzgebungskompetenzen, Verwaltungszuständigkeiten und Haushaltsbefugnissen von Bund einerseits und Ländern und Gemeinden andererseits.

- Die Europäische Union ist trotz aller Schwierigkeiten ein Erfolgsmodell. Sie sichert Frieden und Wohlstand. Die ULA beteiligt sich über ihren Dachverband „CEC – European Managers“ an der Gestaltung der EU. Sie setzt ihr Know-how ein, um an Lösungen mitzuarbeiten.

Bewusst verzichtet das Papier auf konkrete, tagesaktuelle politische Forderungen. Die Grundsatzpositionen werden aber bei passenden Anlässen regelmäßig konkretisiert, zum Beispiel im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren oder von Projekten mit externen Partnern. Auch die Bundestagswahl 2017 wird ihren Schatten vorauswerfen und Anlass bieten, konkrete Wünsche und Empfehlungen für die kommende Legislaturperiode zu formulieren. Das Papier ist unter www.ula.de/broschueren abrufbar. ■



Den Blick in die Zukunft richtet die ULA-Strategie 2025. Foto: Coloures-pic – Fotolia

EUROPA

Perspektiven nach dem Brexit



Auch für den europäischen Führungskräfteverband „CEC – European Managers“ war der Brexit zuletzt ein bestimmendes Thema. Die Entscheidung der britischen Bevölkerung bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Führungskräfte in Europa.

Foto: Sashkin – Fotolia

Zwar ergibt sich keine direkte Betroffenheit für die CEC und ihre Beziehung zu ihrem britischen Mitgliedsverband MPA. Denn schon immer gehörten ihr Verbände aus Staaten an, die nicht Mitglied der EU sind (SKO aus der Schweiz, Lederne aus Norwegen) oder zum Zeitpunkt des Beitritts noch nicht Mitglied waren (MAS aus Slowenien). Trotzdem muss die CEC ihrerseits Antworten auf die Gefahr einer wirtschaftlichen und politischen Schwächung finden, die sich aus dem Brexit zu ergeben droht.

In seiner Eigenschaft als CEC-Präsident äußerte sich auch Ludger Ramme, in Deutschland für die ULA als Hauptgeschäftsführer tätig: „Ich sehe eine tiefgehende Entfremdung zwischen den Bürgern und der EU.“ Anders als früher werde sie heute nicht mehr als Garant für politische Einheit sowie für wirtschaftlichen und sozialen Erfolg wahrgenommen. Stattdessen diene sie in den Mitgliedsstaaten allzu oft als Sündenbock, insbesondere für die negativen Folgen

der Globalisierung für bestimmte Bevölkerungsgruppen.

Geht es nach den Führungskräften in Europa, dürfen die Verdienste der EU in der Vergangenheit und ihre Bedeutung in der Zukunft für die Wahrung von Frieden und Wohlstand auf keinen Fall in Vergessenheit geraten. „Um dies zu erreichen, muss die EU ihre Strukturen modernisieren.“ Aus Sicht von Ludger Ramme habe die EU der 28 Mitgliedstaaten es zuletzt nicht mehr überzeugend vermocht, adäquat auf globale Herausforderungen zu reagieren. „Daher ist es auch im Sinne der Handlungsfähigkeit nötig, Europas Kern zu stärken, den insbesondere die Gründungsstaaten Frankreich, Italien und Deutschland bilden, ebenso deren unmittelbare Nachbarstaaten.“ Dies schließe die Möglichkeit ein, bei bestimmten Projekten voranzugehen, auch wenn einzelne Mitgliedsstaaten nicht mitziehen.

Im konkreten Umgang mit dem bevorstehenden Brexit positioniert sich die CEC

flexibel. Der Ausgang des Referendums zwingt die EU zur Entwicklung neuer, attraktiver Assoziierungsmodelle. Hierin liegen auch Chancen, da dies es auch anderen Staaten ermöglicht, ebenfalls diese Option in Betracht zu ziehen.

Daneben setzt die CEC ihre politische Alltagsarbeit fort. Im Juni besuchte Ludger Ramme zusammen mit dem Generalsekretär Luigi Caprioglio die stellvertretende Vorsitzende der Fraktion der Europäischen Volksparteien (EVP) Laura Comi. Ein wichtiges Gesprächsthema: das Bewusstsein in der Europäischen Kommission und im Europäischen Parlament für die Bedeutung der Führungskräfte als eigenständige Arbeitnehmergruppe zu schärfen. Hier hatten die europäischen Verbände im Jahr 1993 einen politischen Erfolg mit der nach ihrem Initiator benannten „Gil-Roblès-Resolution“ erzielt. Diese trug entscheidend zur Berücksichtigung der CEC als Teilnehmer am Sozialen Dialog der Sozialpartner bei. ■



ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (r.) begrüßt den neuen Präsidenten der CFE-CGC François Hommeril. Foto: CFE-CGC

Wachablösung bei Frankreichs Führungskräften

In der CFE-CGC, dem französischen Schwesterverband der ULA, ist es Anfang Juni 2016 zu einem Führungswechsel gekommen. Dr. François Hommeril folgt auf Carole Couvert, die den Verband seit 2013 führte. Seit Gründung der CEC 1951 arbeiten ULA und CFE-CGC eng zusammen, auch auf Ebene der Mitgliedsverbände, die unter dem Dach der CEC in eigenständigen Bran-

chenverbänden organisiert sind. ULA-Präsident Dr. Roland Leroux verkörpert diese Arbeit als Präsident des Europäischen Führungskräfteverbandes Chemie FECCIA. In diesem Amt arbeitet Leroux seit Jahren mit Hommeril vertrauensvoll zusammen – Grund genug für einen Antrittsbesuch, der ihn Mitte Juni nach Paris führte, um die neuesten politischen Aktivitäten zu diskutieren.

MANAGER MONITOR

Aktien für Mitarbeiter: Ran ans Kapital!

Derzeit beteiligen sich relativ wenige Führungskräfte am Kapital ihrer Unternehmen. Es bestehen aber Ansatzpunkte für eine Renaissance dieses Instruments: Verstärkte steuerliche Anreize könnten das Interesse bei Führungskräften beleben.



Bei Führungskräften besteht ein spürbares Interesse an einer Bündelung der Interessen von Belegschaftsaktionären in Mitarbeiteraktionärsvereinen. Dies ist eines der zentralen Ergebnisse einer im Juli durchgeführten Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“.

Mit 240 Personen von insgesamt 1.600 Panelmitgliedern lag die Teilnehmerzahl diesmal unter dem Niveau vorheriger Umfragen. Eine mögliche Erklärung: Viele Unternehmen halten sich mit Angeboten an ihre Arbeitnehmer stärker zurück als in früheren Jahren. Dadurch hat das Thema für viele Befragte derzeit keine hohe Aktualität. Tatsächlich ist bei der Frage nach den im Unternehmen vorhandenen Varianten die Antwortalternative „in der Vergangenheit, aber derzeit nicht“ mit Werten bis zu 11 Prozent vertreten. 35 Prozent der Teilnehmer geben an, es gebe bei ihnen derzeit überhaupt keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, sie würden deren Einführung aber begrüßen.

Bei den verbleibenden 65 Prozent der Umfrageteilnehmer wurde die Zuteilung von Aktien im Umfang des Steuerfreibetrags (360 Euro pro Jahr, § 19a Einkommensteuergesetz) mit 31 Prozent am häufigsten genannt. Mit 28 Prozent der Nennungen folgen Matching-Modelle (Zuteilung von Gratisaktien beim Kauf von Aktien durch

*Mitarbeiterbeteiligung durch Aktien des eigenen Unternehmens: Für viele Führungskräfte Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung.
Foto: Who ist Danny – Shutterstock*

Angesichts der Niedrigzinsphase gilt mehr denn je: Aktien sollten generell ein fester Bestandteil jeder privaten Kapitalanlage sein.



Ich betrachte Mitarbeiterkapitalbeteiligung als ein vielversprechendes Instrument, um einen (zusätzlichen) Vermögensbaustein zu bilden.



Angestellte Führungskräfte sollten sich im Sinne einer unternehmerischen Mitverantwortung am Kapital ihres eigenen Unternehmens beteiligen.



Ich betrachte Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch als einen (zusätzlichen) Bestandteil meiner kapitalgedeckten Altersvorsorge.



Führungskräfte meines Unternehmens sind gut und umfassend über die vorhandenen Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung informiert.



Angestellte Führungskräfte sollten sich nur in begrenztem Umfang am Kapital ihres Unternehmens beteiligen. Ansonsten bündeln sie das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes mit dem des Verlust des eingesetzten Kapitals.



■ stimme voll zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme gar nicht zu

Bewertung verschiedener politischer Thesen zum Thema „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ und „aktienbasierte Geldanlage“.

Quelle: Manager Monitor

den Arbeitnehmer – entweder sofort oder ab einer bestimmten Haltefrist), Angebote von Aktien zum Vorzugspreis (über den Steuerfreibetrag hinaus) mit 25 Prozent und Aktienoptionen mit 11 Prozent.

Sind Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Unternehmen vorhanden, stoßen diese auf gute Resonanz: 55 Prozent der Befragten nutzen alle Angebote, 32 Prozent entscheiden selektiv und 11 Prozent geben zumindest an, sie hätten Angebote in der Vergangenheit genutzt, aktuell aber nicht. Nur zwei Prozent nutzen die Angebote generell nicht.

Mitarbeiteraktionärsvereine für aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie Pensionäre spielen in den Unternehmen der Umfrageteilnehmer derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Bei 10 Prozent der Teilnehmer gibt es solche Einrichtungen. Dieser Wert ist aber nicht sinnvoll deutbar, da die positiven Antworten mit einer Ausnahme alle auf ein großes deutsches Industrieunternehmen entfallen. Mit 30 Prozent auffallend hoch ist der Anteil jener Führungskräfte, die bei dieser Frage angeben, über die Existenz oder Nicht-Existenz eines Aktionärsvereins nicht Bescheid zu wissen.

Grundsätzlich in Betracht käme eine Mitgliedschaft für 51 Prozent der Befragten. Bei der Bewertung verschiedener denkbarer Vereinszwecke stößt die „Förderung der Kontinuität des Unternehmens“ auf die höchste Unterstützung (59 Prozent). Typische Anteilseignerziele („Wertsteigerung der Aktien“) und Arbeitnehmeranliegen („Unterstützung der Arbeitnehmervertreterorgane“) erzielen fast gleich hohe Werte (42 Prozent beziehungsweise 41 Prozent). Dies ist aufschlussreich mit Blick auf die Tatsache, dass viele bestehende Mitarbeiterbeteiligungsvereine mit expliziter Unterstützung von Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Gewerkschaften agieren. Hier könnte eine Einflussnahme über Mitarbeiteraktionärsvereine eine strategische Zukunftsoption für den Fall einer Schwächung der Unternehmensmitbestimmung sein.

Spielraum bei Steuerfreibetrag

Für ein hohes Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und das brachliegende Potenzial für eine stärkere Nutzung sprechen die Antworten auf eine weitere Frage: Mehr als drei Viertel der an der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte würden auf eine Erhöhung des steuerlichen Freibetrags

reagieren und ihr Engagement erhöhen (39 Prozent – „ja, unbedingt“, 36 Prozent – „eher ja“).

Die Panelmitglieder betrachten die Mitarbeiterkapitalbeteiligung mehrheitlich als ein vielseitiges Instrument mit hohem Potenzial. 85 Prozent sehen die Nutzung als Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung. 86 Prozent sehen in ihr ein Instrument zur Vermögensbildung. 71 Prozent halten sie auch für die ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge geeignet.

Ein weit verbreiteter politischer Einwand wird geteilt bewertet: Eine knappe Mehrheit mit 53 Prozent stimmt der These nicht zu, dass angestellte Führungskräfte Mitarbeiterkapitalbeteiligung nur in begrenztem Umfang nutzen sollten, um die Gefahr einer Kopplung von Arbeitsplatz- und Geldanlagerisiko zu vermeiden. Nur 68 Prozent sind allerdings der Auffassung, die Führungskräfte ihres Unternehmens seien gut und umfassend über die vorhandenen Programme informiert. Auch hier besteht offenbar Handlungsbedarf.

Unter www.manager-monitor.de erfolgt eine vollständige Auswertung der Umfrage mit allen Grafiken. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: wavebreakmedia – Shutterstock

VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung als Karrieresprungbrett

Tagtäglich übernehmen hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte verantwortungsvolle Aufgaben. Dabei kommt oft die eigene Weiterentwicklung zu kurz. Hier schafft das Führungskräfte Institut FKI mit seinen maßgeschneiderten Seminaren Abhilfe. Die Anmeldung erfolgt auf www.fki-online.de.

Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln – Teil 1 und 2

Welche Faktoren, Taktiken und Techniken beeinflussen eine Verhandlung? In zwei aufeinander aufbauenden Trainings lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend zu verhandeln. Referent ist der erfahrene Verhandlungsspezialist Kai Braake.

Wann? Am 6. und 7. September 2016.

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

Mitarbeitermotivation – Eigenverantwortung fördern

Viele Führungskräfte verspüren den Wunsch nach mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Der Sozialpsychologe und Organisationsexperte Dr. Philipp Philippen vermittelt Methoden, die eigenverantwortliches Arbeiten von Mitarbeitern fördern und fördern.

Wann? Am 13. September 2016.

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

Abfindungen effizient gestalten

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung sehr hohe Steuerersparnisse erzielen. Die nötigen Grundlagen für die richtigen optimierenden Maßnahmen vermittelt Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Finanz- und Vermögensfachmann Joerg Lamberty.

Wann? Am 20. September 2016.

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



Manager
Monitor

Panel für Manager erzielt hohes Medienecho

Mithilfe seines Umfragepanels „Manager Monitor“ verleiht das Führungskräfte Institut (FKI) Führungskräften eine Stimme in der Öffentlichkeit. Regelmäßig stoßen die Umfrageergebnisse auf ein großes Echo in den relevanten Wirtschaftsmedien. Bei den rund 1.000 Mitgliedern des Manager Monitors handelt es sich um angestellte Fach- und Führungskräfte aus den Mitgliedsverbänden der Führungskräftevereinigung ULA. Dabei deckt das Panel eine Vielzahl an Branchen ab. Acht Prozent der Panelmitglieder sind in ihren Unternehmen als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder, 52 Prozent als leitende Angestellte, 35 Prozent als außertarifliche Angestellte und fünf Prozent in sonstiger Stellung tätig. Um die Durchschlagskraft des Manager Monitors zu stärken und die Repräsentativität weiter zu erhöhen, sind neue Panelmitglieder stets willkommen. Die Anmeldung erfolgt online auf www.manager-monitor.de und ist jederzeit kündbar. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse anonym.

STIFTUNGSPREISTRÄGER DR. STEFFEN DÖRRICH

Frischer Duft aus dem Labor

Seit 2010 engagiert sich der VAA über die VAA Stiftung für Forschung und Bildung in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen. Jedes Jahr zeichnet die Stiftung junge Nachwuchswissenschaftler für hervorragende Dissertationen im Bereich der chemisch-pharmazeutischen Wissenschaften und der Verfahrenstechnik aus. In einer Porträtreihe stellt das VAA Magazin die Preisträger des VAA-Stiftungspreises vor. In dieser Ausgabe: Dr. Steffen Dörrich.

Von Elena Zolototrubova

Die pralle Mittagssonne zaubert so manchem Besucher des urigen Münchener Biergartens eine Schweißperle auf die Stirn. „Wir haben einen schönen Tag erwischt“, freut sich Dr. Steffen Dörrich über die gelungene Terminwahl. Gelassen zurückgelehnt auf der Bierbank lässt der VAA-Stiftungspreisträger die bisherigen Stationen seines Lebens Revue passieren. Denn Dörrichs Werdegang zeigt: Chemiker zu werden, geht auch ohne großes Kopfzerbrechen.

Während seiner Schulzeit in Neustadt an der Aisch hat Steffen Dörrich mit einigen Fächern wie etwa Latein seine Schwierigkeiten gehabt. Naturwissenschaftliche Fächer hingegen hat er mit links gemeistert. „Erdkunde ist auch ein Fach gewesen, an dem ich Spaß hatte.“ Allerdings sei diese Studienrichtung von den Jobperspektiven weniger attraktiv als beispielsweise Chemie. Daher fiel ihm die Entscheidung für ein Chemiestudium nicht schwer. Ganz anders die ersten vier Semester des anspruchsvollen Diplomstudiengangs: „Die waren hart, aber danach lief es mit dem Kochen“, lacht der 31-Jährige. Die Mischung diverser Chemikalien im Labor lief gut von der Hand.

Seine Studienzeit hat Dörrich an der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg verbracht, wo er später auch im Arbeitskreis von Professor Reinhold Tacke promovierte. Für sein „bestes und schönstes Semester“ verschlug es ihn allerdings in die irische Hauptstadt – für ein Forschungspraktikum. Dort hat er am University College Dublin Pauson-Khand-Reaktionen untersucht. „Meine Arbeit hat mir viel Spaß gemacht.“ Aber ganz besonders habe



Im September 2015 ist Dr. Steffen Dörrich mit dem VAA-Stiftungspreis ausgezeichnet worden. Foto: Jens Gyarmaty – VAA

ihn das Gemüt der Iren und die Internationalität des Landes begeistert: „Mein Professor, auf den ersten Blick ein grimmiger, alter Mann, stellte sich als sehr netter und hilfsbereiter ‚Opa‘ heraus.“ Dieser habe ihm jegliche Unterstützung gegeben, beispielsweise bei seiner Unterbringung in einem Studentenwohnheim – mit einer Gemeinschaftsküche für 140 Personen. Langweilig wurde dem gebürtigen Franken während seines Auslandssemester nie. Danach ging es zurück an den Main nach Würzburg.

Für seine Doktorarbeit zum Thema „Synthese und Charakterisierung neuartiger silizium-, germanium- und zinnorganischer Riechstoffe“ hat Steffen Dörrich mit dem Schweizer Riechstoffkonzern Givaudan SA zusammengearbeitet. „Die Industrie will einerseits immer neue innovative Düfte kreieren und andererseits umweltschäd-

liche oder sogar toxikologische Riechstoffe ersetzen“, erklärt der Riechstoffexperte. Dabei hat sich Dörrich schwerpunktmäßig mit der Synthese und Charakterisierung neuartiger siliziumorganischer Moschus-, Maiglöckchen- und Galbanum-Riechstoffe beschäftigt.

„Man nimmt als Templat einen kohlenstoffbasierten Riechstoff und setzt an gewissen Stellen Silizium ein, tauscht also Kohlenstoff gegen Silizium aus“, präzisiert der junge Wissenschaftler sein Thema. „Das nennt sich Sila-Substitution.“ Um den Effekt auf den Riechstoff zu demonstrieren, formt Dörrich mit seinen Händen einen imaginären Ball vor seiner Brust. „Dadurch, dass Siliziumatome ein bisschen größer sind und eine andere Elektronegativität als Kohlenstoffatome aufweisen, weiten sich die Winkel in dem Molekülgerüst auf und auch die ►



Während seines Promotionsstudiums hat Dr. Steffen Dörrich unter anderem an der Synthese und Charakterisierung neuartiger Maiglöckchen-Riechstoffe geforscht, die neue Perspektiven für die Kreation neuer Parfümdüfte eröffnen. Fotos: Leonid Ikan, ra2 studio – Fotolia



Ladungsverteilung des Moleküls verändert sich.“ Grundsätzlich verändere sich das ganze Molekül. „Im Idealfall riecht die Siliziumverbindung intensiver und lang anhaltender und weist eine niedrigere Geruchsschwelle auf.“ Das ist für die Parfümherstellung natürlich interessant, denn Parfümeure gewinnen dadurch mehr Spielraum bei der Kreation neuer Düfte. Besonders in Erinnerung geblieben sind Steffen Dörrich die Momente im Labor: „Als man die letzte Stufe umgesetzt hatte und der Duft bereits aus dem Kolben in die Nase stieß, wusste ich: Das sieht gut aus!“

Patent auf innovativen Riechstoff

Ein weiterer Ansatz in Dörrichs Dissertation war die Nutzung von Silizium, Germanium und Zinn zur Synthese komplett neuer Verbindungen. Damit hat der gebürtige Franke über die Aufklärung der Riechstoff-Rezeptor-Wechselwirkungen wichtige Beiträge zum Verständnis der molekularen Erkennungsprozesse der Riechstoffwahrnehmung geleistet. Ein frisch-fruchtiger, nach Ananas duftender Galbanum-

Riechstoff führte sogar zu einer Patentanmeldung, erwähnt Steffen Dörrich ganz nebenbei. Nicht zuletzt wegen des klaren industriellen Anwendungsbezuges seiner Arbeit wurde er im September 2015 mit dem VAA-Stiftungspreis ausgezeichnet.

Seit Februar 2014 arbeitet Dörrich als Projekt- und Laborleiter bei der Wacker Chemie AG am Consortium für elektrochemische Industrie in München. Momentan forscht der Stiftungspreisträger in enger Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern an speziellen Silikonölen, die als „Wärmeträgeröle für Concentrated-Solar-Power-Kraftwerke“ entwickelt werden. CSP ist neben Wasserkraft aktuell die einzige Technologie zur Erzeugung regenerativer Energie, die gut speicherbar ist. „Herausfordernd war die Aufklärung der Hochtemperaturchemie unterschiedlicher Silikonöle, die Bestimmung der Stoffdaten bei hohen Temperaturen und die großtechnische Herstellung.“ Mittlerweile befindet sich das Wärmeträgeröl in der Erprobung in mehreren Demo-Kraftwerken.

Steffen Dörrich macht die Arbeit sichtlich Spaß. „Ich bin auch dankbar, dass ich ein spannendes und zukunftsfähiges Projekt auf dem Schreibtisch habe, das ich von der Grundlagenforschung bis zur Kommerzialisierung voranbringen kann.“ Dörrich ist ein Macher. Daher beneidet er manchmal seine Laboranten. „Manchmal würde ich gern öfter die Zeit haben, um mit ihnen im Labor gemeinsam an neuen Verbindungen zu kochen.“

Ab und zu wirft Dörrich einen neugierigen Blick auf sein Smartphone. „Nichts Neues“, stellt er fest und lehnt sich wieder etwas entspannter zurück. Seine leichte Nervosität ist aber nicht dem Interview geschuldet, sondern der kurz bevorstehenden Entbindung seiner Frau: „Eine spannende Phase momentan. Man kann noch gar nicht alles begreifen und es kann jede Minute soweit sein“, erzählt der werdende Vater voller Vorfreude. Doch bevor sich Dörrich dafür Zeit nehmen kann, muss er noch zurück an den Schreibtisch. „Es muss noch viel erledigt werden.“ Wie passend, dass auch die Schweinshaxe schon ratzeputz verspeist ist. ■

HOCHSCHULVERANSTALTUNGEN IN GIESSEN, HALLE UND REGENSBURG

Bewerben, aber richtig!

Wann ist der richtige Zeitpunkt für Studenten und Doktoranden, die Jobsuche in Angriff zu nehmen? Es kann nicht früh genug sein, so die einhellige Meinung von Experten. Denn wer die Karriereplanung rechtzeitig vorbereitet, hat nach Abschluss des Studiums oder der Promotion einen handfesten Vorteil gegenüber Mitbewerbern. Diesen und viele weitere nützliche Tipps gab es für junge Naturwissenschaftler auf drei Hochschulveranstaltungen in Gießen, Halle und Regensburg.



Auf der Hochschulveranstaltung Anfang Juli an der Universität Regensburg klärte der Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Wacker München Dr. Carsten Gaebert die rund 40 Teilnehmer über die Stolperfallen für Berufsanfänger auf. Foto: Stefan Kiefer – VAA



Wenn in den Hörsälen ausnahmsweise nicht Chemie im Mittelpunkt steht, kann es sich nur um eine Hochschulveranstaltung von GDCh und VAA handeln. Dann dreht sich alles um Bewerbungen, Arbeitsverträge und Karrierechancen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Foto: Stefan Kiefer – VAA



Das Get-together nach den Vorträgen auf der Hochschulveranstaltung Ende Juni in Gießen bot Studenten wie Doktoranden eine gute Gelegenheit, um dem VAA-Juristen Stephan Gilow (links) noch mehr Tipps zu Arbeitsverträgen und Bewerbungsprozessen in der Industrie zu entlocken. Foto: Rolf Wegst – VAA



In Gießen nutzten die Referenten Prof. Gerd Hamscher, GDCh-Ortsverbandsvorsitzender, Dr. Jochen Ackermann von Evonik und Dr. Martin Schnauber von der VAA-Kommission Hochschularbeit die Gelegenheit zum Netzwerken. Foto: Rolf Wegst – VAA

Auf der Veranstaltung Mitte Juni an der Martin-Luther-Universität Halle (Saale) hielt Dariush Hinderberger, Professor für Physikalische Chemie und Vorsitzender des GDCh-Ortsverbandes, einen Vortrag und diskutierte mit den rund 60 Teilnehmern.
Foto: Nils A. Petersen – VAA



„Gute Chemieabsolventen werden nicht nur in der Großindustrie gesucht: Auch kleine und mittelständische Unternehmen bieten viele Möglichkeiten. In kleineren Firmen ist die Chance zudem größer, schneller verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen.“

Dr. Guido Heinrich, Vorsitzender der VAA-Landesgruppe Mitte/Ost, auf der Hochschulveranstaltung in Halle (Saale).



Organisiert wurden die Hochschulveranstaltungen von den örtlichen JungChemikerForen (JCF) der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und vom VAA.
Foto: Nils A. Petersen – VAA



Dr. Guido Heinrich (rechts), Führungskraft beim Berliner Pharmaunternehmen A. Menarini Research & Business Service GmbH, stand den künftigen Berufsanfängern auch nach seinem Vortrag Rede und Antwort. Foto: Nils A. Petersen – VAA



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
- ▶ Bewerberdatenbank für Fach- und Führungskräfte
- ▶ Bewerbungseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

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



REGELN FÜR FREIGESTELLTE BETRIEBSRÄTE

Wo ist mein Betriebsrat?

Es ist für Betriebsratsmitglieder normalerweise eine Selbstverständlichkeit: Für Tätigkeiten als Betriebsrat sind sie von der Arbeitsaufgabe freigestellt und müssen sich beim Vorgesetzten lediglich mit dem Hinweis auf „Betriebsratsarbeit“ abmelden. Doch was gilt für Betriebsratsmitglieder, die ohnehin dauerhaft von der Arbeit freigestellt sind? Das Bundesarbeitsgericht hat sich kürzlich mit dieser Thematik beschäftigt. VAA-Jurist Thomas Spilke erläutert im Interview mit dem VAA Magazin, welche Spielregeln das Gericht festgelegt hat.

VAA Magazin: Was war der Anlass für diesen Rechtsstreit bis zum Bundesarbeitsgericht? Hat denn ein dauerhaft freigestelltes Mitglied des Betriebsrates überhaupt Pflichten, über die man sich über drei Instanzen streiten kann?

Spilke: Zunächst einmal wundert man sich schon. Das nicht dauerhaft freigestellte Betriebsratsmitglied muss sich abmelden, weil der Arbeitgeber wissen muss, ob seine Arbeitsaufgaben wegen der Tätigkeit für den Betriebsrat anders verteilt werden müssen. Daher sind Abmeldung und Rückmeldung, wenn die Betriebsrats-tätigkeit vorbei ist, für die Organisation des Arbeitgebers notwendig. Aber beim dauerhaft freigestellten Mitglied des Betriebsrates ist das ja anders: Er ist ohnehin vollständig von der Arbeitspflicht befreit: Der Arbeitgeber weiß also, dass dieser Arbeitnehmer ausschließlich für den Betriebsrat arbeitet. An sich bestünde also keine Notwendigkeit von An- und Abmeldung.

VAA Magazin: Woran hat sich dann der Streit entzündet?

Spilke: Freigestellte Betriebsratsmitglieder waren bei ihrem Anwalt in dessen Büro, um sich in Betriebsratsangelegenheiten beraten zu lassen. Die Geschäftsführung des betroffenen Betriebes hatte durch eine Reisekostenabrechnung davon erfahren und den Betriebsrat darum gebeten, sich künftig vor Verlassen des Betriebes innerhalb der Arbeitszeiten bei der Geschäftsführung abzumelden und dabei den Ort sowie die voraussichtliche Dauer der Betriebsrats-tätigkeit anzugeben. Die Abmeldung sollte schriftlich bei der Geschäftsführung „unter Beschreibung der betriebsverfas-

sungsrechtlichen Aufgaben“ erfolgen, „damit die Wahrnehmung der Aufgaben nach BetrVG nachvollzogen werden kann“. Der Betriebsrat wehrte sich gegen die Abmeldepflicht, die Angabepflicht von Ort und voraussichtlicher Dauer der externen Tätigkeit und die Rückmeldepflicht bei der Geschäftsführung.

VAA Magazin: Wie haben die Gerichte entschieden?

Spilke: Die ersten beiden Instanzen haben dem Betriebsrat recht gegeben. Das Bundesarbeitsgericht sieht das komplett anders. Die freigestellten Betriebsratsmitglieder sind nach Auffassung des BAG verpflichtet, sich vor Verlassen des Betriebes innerhalb der Arbeitszeiten abzumelden, die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit anzugeben und sich bei ihrer Rückkehr bei der Geschäftsführung beziehungsweise in der Personalabteilung der Arbeitgeberin zurückzumelden. Die freigestellten Mitglieder des Betriebsrats sind aber nicht dazu verpflichtet, vor dem Verlassen des Betriebes den Ort mitzuteilen, an dem sie ihre Betriebsratsarbeit verrichten. Nur in diesem Punkt hat der Betriebsrat gewonnen.



Foto: VAA

VAA-Jurist
Thomas
Spilke

VAA Magazin: Was ist die Begründung dieses Urteils?

Spilke: Das Bundesarbeitsgericht führt wörtlich aus: „Nach § 38 Abs. 1 BetrVG ist ein Betriebsratsmitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, nicht aber von seiner Anwesenheitspflicht im Betrieb. An die Stelle der Arbeitspflicht tritt die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten. Dies ist gesetzliche Rechtsfolge der Freistellung.“ Die Ortsangabe für die auswärtige Betriebsrats-tätigkeit sei dabei aber nicht nötig, damit der Arbeitgeber Dispositionen während der Abwesenheit der freigestellten Betriebsratsmitglieder treffen kann.

VAA Magazin: Wie genau muss denn der Anlass für die auswärtige Tätigkeit angegeben werden?

Spilke: Meines Erachtens reicht die pauschale Angabe, dass Betriebsrats-tätigkeit geleistet wird. Auch das nicht dauerhaft freigestellte Betriebsratsmitglied muss bei der Abmeldung keine näheren inhaltlichen Angaben zu der Betriebsrats-tätigkeit machen, für die es den Arbeitsplatz verlässt. Es soll nach ständiger Rechtsprechung nicht schon vorher Rechtfertigungszwängen ausgesetzt sein. Außerdem dient die Abmeldung nur dazu, dass der Arbeitgeber den Arbeitsausfall gegebenenfalls überbrücken kann. Dazu muss aber nicht angegeben werden, welcher Betriebsrats-tätigkeit im Einzelnen nachgegangen wird. Diese Grundsätze können für freigestellte Betriebsratsmitglieder nicht anders sein.



Karikatur: Calleri

VAA Magazin: Welche Pflichten muss denn ein freigestelltes Betriebsratsmitglied noch beachten?

Spilke: Freigestellte unterliegen nicht mehr dem Direktionsrecht des Arbeitgebers: Sie widmen sich nur noch der Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Im Übrigen gelten aber alle nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Deshalb haben auch freigestellte Betriebsratsmitglieder grundsätzlich die betriebsübliche Arbeitszeit einzuhalten und zum Beispiel

die Arbeitszeitkontrollgeräte zu benutzen, wenn diese im Betrieb vorgeschrieben sind.

VAA Magazin: Müssen sie auch das Arbeitszeitgesetz einhalten?

Spilke: Diese Frage war vor kurzem Thema einer VAA-Rechtsanfrage. Der Arbeitgeber hatte bei einem freigestellten Betriebsratsmitglied die Verletzung des Arbeitszeitgesetzes gerügt, weil dieser zu lange gearbeitet hatte und auch die Ruhezeiten zwischen den Arbeitsblöcken verletzte. Betriebspolitisch sollte ein Be-

triebsratsmitglied natürlich ein Vorbild sein und daher auch diese gesetzlichen Regelungen einhalten. Man ist sich aber rechtlich überwiegend einig, dass freigestellte Betriebsratsmitglieder den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht unterliegen. Das Arbeitszeitgesetz soll den Arbeitnehmer vor überbordenden Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers schützen. Bei freigestellten Betriebsräten kann das Problem aber gar nicht aufkommen, da der Arbeitgeber ja gar keine Arbeitsanweisungen mehr geben kann und der Freigestellte allenfalls vor sich selbst geschützt werden muss. ■

URTEIL

§ BAG zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten: Befristungen sind zulässig



Foto: StockFinland – iStock

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmern im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen höherwertige Tätigkeiten befristet übertragen oder andere Vertragsbedingungen für einen bestimmten Zeitraum ändern. Dabei sind auch wiederholte Befristungen zulässig, so das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Grundsätzlich sind für die Befristung von Arbeitsverträgen Sachgründe notwendig, sofern es sich nicht um einen erstmalig befristeten Vertrag handelt. Aber innerhalb unbefristeter Verträge können einzelne Vertragsbedingungen durchaus befristet werden. Gerade bei Führungskräften kommt es nicht selten zu einer zeitlich begrenzten Übertragung weiterführender leitender Funktionen. Im konkreten Fall war eine Fagottistin bei einem Orchester beschäftigt und mit einem Arbeitsvertrag für das Spielen des ersten und zweiten Fagotts ausgestattet. Aufgrund einer längeren Erkrankung des ersten Solo-Fagottisten hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin die Tätigkeit der ersten Solo-Fagottistin interimweise und auf ein Jahr befristet übertragen, verbunden mit einer Tätigkeitszulage in Höhe von etwa neun Prozent des Monatsgehalts. Insgesamt wurde diese befristete Übertragung vom Arbeitgeber dann dreimal verlängert, woraufhin die Musikerin Klage erhob. Nach Ansicht der Arbeitnehmerin war die Übertragung durch die wiederholten Be-

fristungsverlängerungen zum dauerhaften Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Dabei berief sich die Klägerin auf den speziell für Musiker in Kulturorchestern gültigen Tarifvertrag, der nur einen Widerruf der Tätigkeitsübertragung aus Gründen der Leistung und der Eignung vorsieht.

Weder das zuständige Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg als Berufungsinstanz teilten die Auffassung der Klägerin und wiesen die Klage ab. Auch die obersten Arbeitsrichter sahen den Sachverhalt in ihrem Urteil vom 7. Oktober 2015 (AktENZEICHEN: 7 AZR 945/13) im Revisionsverfahren ähnlich. Laut BAG betreffen die tarifvertraglichen Regelungen nur die dauerhafte, nicht aber die befristete Tätigkeitsübertragung. Letztere ist an besondere Voraussetzungen gebunden, die im Fall der Erkrankung des ursprünglichen Solo-Fagottisten und die anschließenden Versuche des Arbeitgebers zur Besetzung der offenen Stelle gegeben waren. Des Weiteren hat das BAG festgestellt, dass die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, sondern nur der Vertragskontrolle gemäß den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unterliegt. Auch sind Befristungen von Arbeitszeiterhöhungen nicht uneingeschränkt auf Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten übertragbar.

Im Arbeitsrecht gilt die AGB-Kontrolle auch für Vereinbarungen zur einmaligen Verwendung und bezieht sich immer nur auf die jeweils letzte Übertragung einer befristeten Tätigkeit. Ausnahmen sind nur möglich, wenn dem Arbeitnehmer in einer Folgevereinbarung das Recht zur Wirksamkeitsprüfung der vorherigen Befristung eingeräumt wird. Dagegen fallen Bestimmungen über Hauptleistungen wie die eigentliche Tätigkeit oder die Vergütung nicht in den Bereich der AGB-Kontrolle – im Fall der Fagottistin ging es jedoch nur um die Befristung. Eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin lag aufgrund der noch moderaten Vergütungsdifferenz nicht vor. Auch eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung konnte das BAG im Fall der Orchestermusikerin nicht erkennen. Offen ließen die Richter allerdings, inwieweit die Rechtsmissbrauchskontrolle bei Tätigkeitsbefristungen Anwendung findet. Als ausschlaggebend für die Befristung einzelner Vertragsbedingungen betrachtet die höchste Instanz der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit die sogenannte Angemessenheitsprüfung, in deren Rahmen die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewertet werden. Hier haben die Erfurter Richter bestätigt, dass Befristungen von Arbeitsverträgen bei Vorliegen von Sachgründen gerechtfertigt sind und dabei das Interesse des Arbeitgebers oft überwiegt.

VAA-Praxistipp: Mit ihrem Urteil haben die BAG-Richter für mehr Klarheit gesorgt. Bei Befristungen von höherwertigen Tätigkeiten und anderen Vertragsbedingungen ist lediglich eine Angemessenheitskontrolle erforderlich. In der Praxis sollten Arbeitnehmer bei einer befristeten Übertragung von Tätigkeiten aber dennoch stets prüfen, ob die Sachgründe dafür auch den Maßstäben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes entsprechen. Bei Unklarheiten sollten sich VAA-Mitglieder an den Juristischen Service des VAA wenden. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Spieltrieb

Als vor Kurzem mein Blick vom Fernseher – wo Stabhochspringer, Diskuswerfer und Sprinter ihr Bestes gaben – auf eine Schar junger Erwachsener gelenkt wurde, die durch meinen Vorgarten stolperten und angeblich einem unsichtbaren, bunten, feuer-speienden Drachen hinterherjagten, da war mir klar: Wer braucht schon Olympische Spiele – die Welt hat Pokémon Go! Mögen die Athleten in Rio nach Medaillen eifern – aber was sind Bronze, Silber oder Gold gegen Despotar, Victini und Pikachu? Letzterer dürfte selbst den Älteren und nicht so Smartphoneaffinen zumindest vom Sehen bekannt sein – ein kleines gelbes Monster mit Babyface und einem Schwanz in Blitzform.

Pokémon, das steht für Pocket-Monster. Und diese kleinen Taschenmonster haben schon einmal, Mitte der neunziger Jahre, eine ganze Kindergeneration verrückt gemacht. Nun sind sie wieder da, die Pokémon und die Kinder von damals – und nicht nur in meinem Vorgarten. Die weltweite Monsterjagd hat seit ihrem Start Anfang Juli bereits an die einhundert Millionen Anhänger gefunden.

Das Erfolgsgeheimnis lässt sich auf uralte Instinkte des Homo sapiens zurückführen: Bei den Männern wird der Jagdtrieb ange-regt und bei den Frauen erwacht der Sammeltrieb. Beides kulminiert im Spieltrieb. Und das Spiel hat inzwischen tatsächlich mehr aktive Nutzer als Twitter oder die Dating-App Tinder. Und es ist das erste Computerspiel, welches von Ärzten als „förderlich für die Gesundheit“ gelobt wird. Denn die Spieler müssen nach draußen gehen (unter anderen in meinen Vorgarten!), um auf dem Smartphone die virtuellen Monster in

der mit der Kamera des Handys gefilmten Umgebung aufzuspüren und mit einem virtuellen Ball abzuwerfen, um es somit zu fangen. Früher hieß das Völker- oder Brennball und wurde noch mit der Hand gemacht – werfend und nicht übers Display wischend – und wer getroffen wurde, war nicht gefangen, sondern raus.

Ja früher! Aber es nützt ja nix: Wir leben im Hier und Jetzt. Und es ist kurios: Bisher eher lauffaule Teenies gehen plötzlich spazieren und legen auf der Jagd nach den Pokémons mitunter kilometerlange Strecken zurück, bei denen jeder olympische Marathonläufer vor Neid erblassen würde. Es herrscht eine bisher ungeahnte weltweite Mobilmachung junger Menschen, wie man sie zuletzt zum Auftakt des Ersten Weltkriegs erlebt hat.

Aber was ist das für ein Phänomen, das da gerade um die Welt geht? Im Jahr 1996 veröffentlichte Nintendo das erste Mal ein Spiel mit den Pokémon. Und wer erinnert sich nicht an die Sammelkarten, die auf jedem Schulhof, jeder Familienfeier und jeder Autofahrt in den Urlaub die Runde machten. Die Kids, die damals diese Karten untereinander tauschten, sitzen heute in Gruppen in den Innenstädten oder Parks und warten an sogenannten Pokéstops, um ihre Monster zu fangen, zu füttern oder im Kampf auseinanderzujagen. Es ist der Wahnsinn!

Früher (ja früher!), da haben Studenten noch Sitzstreiks aus politischen Gründen veranstaltet, um gegen „die da oben“ zu protestieren. Heute sperren Bürgermeister vorsorglich ganze Straßenzüge und lassen Di-



xi-Klos aufstellen, damit die Pokémon-Fans versorgt sind. Als Nächstes wird wohl das Rote Kreuz warme Decken und Tee vorbeibringen müssen. Aber das Spiel kann auch gefährlich sein: In Kalifornien sind Spieler schon von einer Klippe gestürzt. Andere haben sich auf einem Militärgelände oder in Höhlen verirrt. Es wurden auch schon Spieler überfallen, ausgeraubt oder erschossen. Die Monsterjäger folgen ihren virtuellen Spielkameraden nahezu blind auf Hausdächer, in S-Bahn-Tunnel oder, wie in Bosnien-Herzegowina geschehen, selbst in Sperrgebiete mit Landminen! Landminen ... Ich muss raus in den Garten! ■



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 schon den ostdeutschen Kleinkunstpreis ein. Foto: Hans-Ludwig Böhme



CHEMIEGESCHICHTE(N)

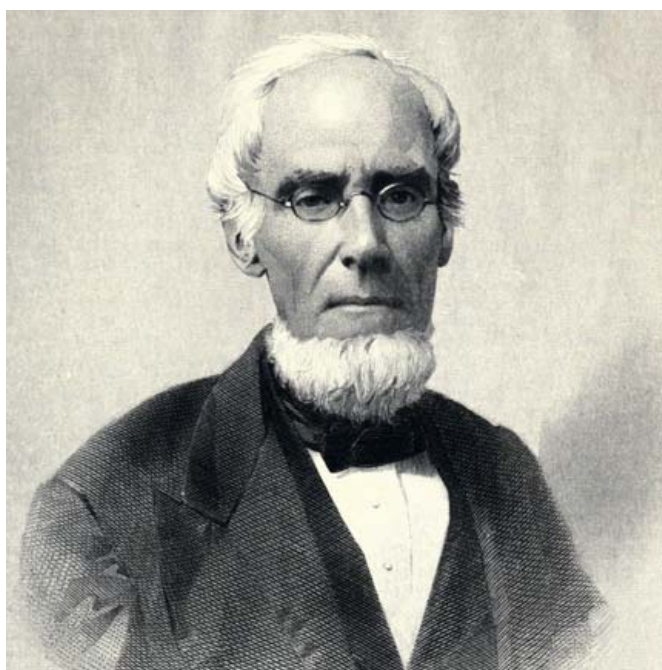
Neues vom Büchsenmacher: Milch in Dosen

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

Für einige Gourmets mag Gail Borden einen Super-GAU verursacht haben. Trotzdem sollte der US-Amerikaner mit seiner Erfindung die Lebensmittelindustrie revolutionieren: Am 19. August 1856, vor 160 Jahren, erhielt er ein Patent auf die Herstellung von Kondensmilch. Dosenfutter für den kleineren oder auch größeren Hunger – diese Idee kam beispielsweise auch schon dem französischen Konditor Nicolas Appert (1749–1851) ein halbes Jahrhundert zuvor. Neben Milch galt sein Augenmerk verschiedenlei Gemüse. Aber Borden, geboren 1801 im Bundesstaat New York, machte daraus als einer der ersten das ganz große Geschäft.

Der Mann mit dem Lincoln-Bart war ein Multitalent: Landvermesser, Lehrer, Verleger, Zollinspektor und einer der Urväter der texanischen Verfassung. Ständig unterwegs in damals noch wenig erschlossenen Landstrichen, dachte Borden über die Haltbarmachung von Lebensmitteln nach. Zunächst wandte er sich dafür dem Zwieback zu. Die klassische Bordmahlzeit von Seeleuten hatte ihre Zählebigkeit bereits unter Beweis gestellt. Aber Borden wollte mehr: einen Hartkeks mit Geschmack. Also gab er der Teigmischung Rinderhack hinzu.

Dieser Mix wiederum stieß offenbar selbst hartgesottenen Mägen sauer auf. Kunden ließen ihm mitteilen, dass der Geschmack



Der Erfinder höchstselbst: Gail Borden. Foto: *The Cyclopaedia of American Biography* – Wikimedia Commons

seiner Kreation als widerlich empfunden wurde. Borden machte stattdessen weiter – mit Milch. Dafür konnte er nicht nur auf die Vorarbeiten von Appert und Co zurückgreifen, sondern auch auf eine Vorrichtung, welche die Shaker, eine freikirchliche Bewegung mit viel Erfindergeist, zum Konservieren von Obst benutzten.

Bordens Erfolgsrezept bestand aus drei Hauptzutaten: einem Vakuum-Verdampfer, der die Milch bereits bei 55 Grad Celsius zum Kochen brachte, ohne ihren Geschmack zu mindern, strengen Hygienevorschriften, um Verunreinigungen vorzubeugen, und der Zugabe von Zucker, was

die Haltbarkeit der so gewonnenen Büchsenmilch zusätzlich erhöhte. In gewisser Weise nahm Borden damit in der Praxis bereits jene Erkenntnisse vorweg, die ein gewisser Louis Pasteur (1822–1895) wenig später theoretisch fundieren sollte. Ein Lebensthema des Chemikers aus Frankreich war die Suche nach den Ursachen von Gär- und Faulprozessen.

Der Büchsenmacher aus den USA hingegen musste erst einmal Abnehmer für sein Produkt finden. Ausgerechnet ein Krieg kam ihm dabei zu Hilfe: der Amerikanische Bürgerkrieg, der von 1861 bis 1865 tobte. Die United States Army orderte große Mengen Dosenmilch – frische Milch war in den von Schlachten verwüsteten Landstrichen Mangelware.

Borden konnte endgültig in die industrielle Massenfertigung einsteigen, 1874 starb er als gemachter Mann.

Heute gehört Deutschland zu den wichtigsten Exporteuren von Kondensmilch. Hierzulande geht der Konsum allerdings zurück – der Stadtmensch bevorzugt Latte Macchiato mit frischer, geschäumter Milch. In anderen Gegenden steht die dickflüssige und süßliche Dosenmilch dagegen hoch im Kurs. In Brasilien kommt sie sogar in einer Pralinespezialität zum Einsatz. Feinschmecker mögen die Nase rümpfen. Naschkatzen in dem größten Land Südamerikas werden sich davon nicht beirren lassen. ■



Glückwünsche im September und Oktober

zum 95. Geburtstag im September:

- Hans-Werner Schneider-Christians, Leverkusen

zum 90. Geburtstag im September:

- Gerhard Holzapfel, Seevetal
- Dr. Willibald Schönleben, Heidelberg
- Dr. Karl-August Hamacher, Hamm
- Dr. Elmar Wuestefeld, Krefeld

zum 85. Geburtstag im September:

- Dr. Hans Plümpe, Wuppertal
- Günther Rähmer, Augsburg
- Dieter Wiedemann, Recklinghausen
- Theodor Selbach, Essen
- Dr. Wolfgang Bitterlich, Hofheim
- Dr. Martin Schott, Steinbach
- Dr. Ralf Amberg, Odenthal
- Winfrid Kuemmel, Leverkusen
- Dr. Josef Kraemer, Seeheim-Jugenheim
- Friedhelm Muennig, Gernsheim
- Dr. Gerhard Kuenstle, Burghausen

zum 80. Geburtstag im September:

- Walter Holtrup, Frankenthal
- Dr. Dietmar Jung, Ludwigshafen
- Dr. Dietrich Mangold, Neckargemünd
- Gerhard Schmelzer, Ludwigshafen
- Wolfgang Wattenberg, Frankenthal
- Dr. Wolfram Dornfeldt, Uelzen
- Dr. Klaus-Dieter Steffen, Hennef
- Philipp Bender, Hofheim
- Dr. Manfred Engelhardt, Muehlthal
- Peter Rode, Solingen

zum 75. Geburtstag im September:

- Rainer Rompeltien, Kempten
- Dr. Peter Dostmann, Erpolzheim
- Wolfram Huth, Friedelsheim
- Heidi Mathieu, Frankenthal

- Dr. Andreas Oberlinner, Ludwigshafen
- Dr. Peter Tonne, Hamburg
- Claus-Gottfried John, Bad Berka
- Herbert Weber, Troisdorf
- Sieglinde Felber, Nürnberg
- Dr. Nikolaos Keramaris, Eichenau
- Prof. Winfried Hofmann, Königstein
- Barbara Herzig, Berlin
- Guenter Freiberger, Bonn
- Heinrich Bach, Montabaur
- Klaus Nothhelfer, Brühl
- Dr. Karin Wolter, Melsbach
- Dr. Theodor Denzel, Regensburg
- Erhard Brand, Hofheim
- Dr. Hans-Dieter Neubauer, Merseburg
- Dr. Lutz Leitner, Königsbron

zum 90. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Hans Schlaug, Dorsten

zum 85. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Hans-Peter Patzschke, Wuppertal
- Dr. Fritz Guellich, Dannstadt-Schauernheim
- Bernward Koch, Mannheim
- Dr. Hans-Georg Matthies, Ludwigshafen
- Gerhart Schläfer, Ludwigshafen
- Dr. Horst Hainz, Bielefeld
- Theodor Koerner, Schkopau
- Dr. Juergen Runge, Halle
- Dr. Günther Allekotte, Recklinghausen
- Dr. Ernst-Armin Schaefer, Salzgitter
- Dr. Herbert Schaper, Hamburg
- Dr. Hans-Joachim Heitland, Hilden
- Artur Huebner, Huenstetten
- Hans Neumair, Neusäß
- Dr. Ferdinand Proksa, Leverkusen

zum 80. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Magda Kopp, Ludwigshafen

- Dr. Klaus Gorzny, Marl
- Karl-Heinz Baumeister, Marl
- Dr. Erwin Muth, Wittershausen
- Dr. Willibert Fiedler, Wernigerode
- Peter Schäfer, Haan
- Dr. Dietrich Kloetzer, Berlin
- Dr. Siegfried Breitschaft, Augsburg
- Dr. Karl-Heinz Heinemann, Neukirchen-Vluyn
- Prof. Dr. med. Götz Leopold, Rossdorf
- Wolfgang Schoenfelder, Schwedt
- Dr. Juergen Kuhls, Mehring

zum 75. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Klaus Borho, Mutterstadt
- Dr. Richard Bung, Ludwigshafen
- Dr. Horst Hoffmann, Bad Dürkheim
- Peter Schellenberg, Mannheim
- Klaus Walter, Mannheim
- Dr. Wilfried Heupt, Burtscheid
- Paul Bonsels, Niederkassel
- Hans-Jürgen Heinze, Haltern a.S.
- Dr. Manfred Dietrich, Frankfurt
- Klaus-Dieter Mann, Simmerath
- Hans-Gerd Zeilmann, Odenthal
- Arthur Weissenborn, Heiligenhaus
- Hans Egon Carl, Lorsch
- Wilfried Haase, Schulzendorf
- Karl-Heinz Voigt, Jüchen
- Helmut Kremp, Illingen
- Hermann Scherr, Ketsch
- Wolfgang Uehlein, Mannheim
- Dr. David Rose, Düsseldorf
- Gerhard Baum, Hofheim
- Dr. Eberhard Clauss, Kelkheim
- Henner Goellnitz, Kelkheim
- Anselm Kiessling, Kelheim
- Dr. Karlheinz Keller, Bergisch Gladbach
- Klaus-Walter Leyer, Leverkusen
- Dr. Gerhard Muenscher, Marburg
- Dr. Bernd Holle, Krefeld

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Juniausgabe: Petra Körner, Werksgruppe Henkel, Dr. Hans-Peter Buchstaller, Werksgruppe Merck, und Hans-Günther Wey, Werksgruppe Evonik Goldschmidt Essen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. September 2016. Bereits 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.

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

veraltet: Wohnung		Märchenfigur Himmelskörper	unbestimmter Artikel	verzeihende Milde	Vorname Mandelras	Ackergerät	kleine Gewürzmenge	französisch: nein	Gesamtheit der Zeitgenossen	Handelszeichen (Mz.)
innere Einkehr	5					trittartige Erhöhung				
			lateinisch: Gold	Ort am Tegernsee (Rotlach-...)				Unstimmigkeit	Zeughaus	
Musikhalle	Vorn. der TV-Moderatorin Christen	britische Soulsängerin („25“)				subtropische Pflanze	aber			
italienisch: fünf				Turngeräte	Gezweig					
			Schlagwaffe	Wangenschminke				Okerzufluss franz.: zwischen		
Leder nähgerät	Luftkurort in Thüringen	Würfel (Mz.)			Verwandter		Balten			
dadurch, dass				altperuanische Adlige	Ereignis (engl.)			Birkenstrauch	ehemaliger US-Athlet (Carl ...)	
		ostasiatischer Staat	Kultbild der Ostkirche			negativ geladenes Teilchen		Kfz-Z. Halle		
nach Art von (franz., 2 Worte)	schott. Stammesverbände				deutscher Popsänger	größere Geländeflächen				
			Greifvogel	Strang des Bogens				Schweigen	gut trinkbar	
Gasthausrechnung	Hafenstadt am Dollart	folgeschwer				Erneuerung		Koseform von Therese		
trojanische Sagen-gestalt				jegliches, sämtliches	Mitgründer von Rom					
			Koseform von Susanne	vermuten Gruß der Seeleute			neuseeländ. Laufvogel	Mastteil		ostfriesischer Grafenname
Raubtier	österreichisch: Fußballtor	Maßeinteilung Sachgebiet				Heißgetränk	Kerbtiere			
Empfindung					Vorname des Grafikers Ungerer			US-Soldatensender in Europa		
			Schmier- vorrichtung				in welche Richtung?			
biblischer Prophet	lateinisch: Bürger				Koseform von Emilia			Philosophie: Ich		
Abk.: Landes- krankenhau			Lösung	1	2	3	4	5	6	7

Zum Artikel „Deferred Compensation – Steuern sparen durch clevere Auszahlungswahl“, Ausgabe April 2015

In der Juniausgabe 2016 des VAA Magazins war an dieser Stelle ein Leserbrief zu meinem im April 2015 erschienenen, oben genannten Artikel abgedruckt. Der Leser äußert im Kern, dass die Wahl der Ratenauszahlung aus der DC für die überwiegende Zahl der Rentner Vorteile bringe und der Fall, dass die Einmalzahlung einer DC vorteilhaft ist, nur in den seltensten Fällen realisiert werden könne. Da ich fürchte, dass diese Aussage manchen Leser dazu bewegen könnte, auf die Überprüfung der Vorteilhaftigkeit zu verzichten, halte ich es als Steuerberater für geboten, hierzu eine Klarstellung vorzunehmen.

Weder der Autor des Leserbriefes noch ich raten dazu, pauschal die Ratenzahlung oder die Einmalzahlung zu wählen. Es sollte vielmehr für den Einzelfall (rechtzeitig!) geprüft werden, was vorteilhaft ist. Ganz entscheidend ist aus meiner Sicht, dass man bei der Berechnung nicht die ungestaltete Ausgangssituation als Berechnungsbasis zugrunde legt. Deshalb habe ich den Artikel auch mit dem Kernsatz „Hierfür ist in der Regel die steuerliche Gestaltung des Auszahlungsjahres erforderlich“ beendet.

Unterschiedlicher Meinung sind der Autor und ich, was die Häufigkeit der Fälle anbetrifft, in denen eine Einmalzahlung vorteilhaft gestaltet werden kann. Seit die Fünftelregelung 1999 in § 34 des Einkommensteuergesetzes aufgenommen wurde, hat sich unser Steuerbüro auf die Gestaltung in Fünftelregelungsfällen, insbesondere bei Abfin-

dungen, spezialisiert. Seitdem sind wir nahezu täglich mit der Gestaltungsberatung solcher Fälle beschäftigt. Eine Erkenntnis aus dieser sehr umfangreichen, praktischen Erfahrung ist die, dass sich in Fünftelregelungsfällen viel häufiger, als man vermuten mag, eine Chance zu einer Gestaltung bietet, die erhebliche steuerliche Vorteile bedingt.

Weil erkannt wurde, dass es überraschend viele Fälle gibt, in denen bei der Auszahlungswahl der DC eine Chance übersehen beziehungsweise nicht wahrgenommen werden könnte, will der Artikel die Mitglieder dazu animieren, den eigenen Fall dahingehend zu überprüfen, ob man selbst eine Chance auf Steuervorteile hat.

Lutz Runte, Köln, Diplom-Kaufmann und Steuerberater beim Steuerbüro Runte & Partner

**Leben wie andere Kinder.
Schule. Freunde. Fußball spielen.**



UNO-Flüchtlingshilfe



jetzt spenden

Konto 2000 88 50,
Sparkasse KölnBonn, BLZ 370 501 98
www.uno-fluechtlingshilfe.de

Schreiben Sie uns!

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

Ein lebendiges Magazin lebt nicht zuletzt vom lebhaften Meinungsaustausch seiner Leser. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen mit dem VAA Magazin nicht nur eine hoffentlich angenehme und interessante Lektüre, sondern auch ein Forum für Diskussionen, Kritik und Anregungen bieten. Ihnen

hat etwas nicht gefallen? Oder besonders gut? Schreiben Sie uns! Konstruktiv, kontrovers, kritisch – ganz wie Sie mögen. Aber bitte vergessen Sie beim Schreiben nicht, Ihren Namen und Ihre Anschrift anzugeben.

Grundsätzlich gilt: Zuschriften sind uns stets willkommen – egal ob elektronisch oder per Post, egal zu welchem Thema. Wir bitten jedoch um Ihr Verständnis, dass aus



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

genommen.

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

Termine

- 22.08.2016** VAA-Sprechstunde, Industriepark Höchst
- 30.08.2016** Kommission Hochschularbeit, Köln
- 06.09.2016** FKI-Seminar „Hartes Verhandeln“, Köln
- 07.09.2016** FKI-Seminar „Hartes Verhandeln – Stufe 2“, Köln
- 13.09.2016** FKI-Seminar „Mitarbeitermotivation“, Köln
- 16.09.2016** Gemeinsame Sitzung Vorstand, Beirat und Kommissionsvorsitzende, Köln
- 20.09.2016** FKI-Seminar „Abfindungen effizient gestalten“, Köln
- 23.09.2016** Sprecherausschusstagung, Essen
- 23./24.09.2016** Sprecherausschusstagung, Essen
- 26.09.2016** VAA-Sprechstunde, Industriepark Höchst
- 26.09.2016** Workshop für Betriebsräte, Mannheim
- 27.09.2016** Verleihung VAA-Stiftungspreis, Berlin
- 04.10.2016** Verleihung Deutscher Chemie-Preis, Köln
- 05.10.2016** Kommission Betriebsräte, Mainz
- 07.10.2016** Kommission Aufsichtsräte, Berlin
- 07./08.10.2016** Tagung für Aufsichtsräte, Berlin
- 12.10.2016** Sitzung Landesgruppe Hessen, Hofheim
- 15.10.2016** Vorstandssitzung, Köln

VORSCHAU AUSGABE OKTOBER

- **Spezial:**
Labor auf Chip
- **Verband:**
Berichte über Tagungen
- **VAA Stiftung:**
Preis für Forschung

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.

Redaktionsleitung: Timur Slapke

Redaktion: Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion), Elena Zolototrubova; ULA Nachrichten: Klaus Bernhard Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

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

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

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11–17, 50670 Köln, Tel. +49 221 16001-29, redaktion@vaa.de
 Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 01.01.2015.

Druckauflage: 28.000 (2/16); **Erscheinungsweise:** 6-mal 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.



Bitte das Print CO₂-Zertifikat einfügen.

Bitte das FSC Logo einfügen.



Exklusive Vorteile für
VAA-Mitglieder und
deren Angehörige.

Setzen Sie Ihre Sorge an die Luft: Mit der Gothaer Berufsunfähigkeitsversicherung.

- Attraktive Beitragsvorteile
- Nur zwei Gesundheitsfragen
- Finanzielle Absicherung bei schweren Krankheiten eigener Kinder
- Beitragsnachlass für Familien mit Kindern

Hinweis: Diese Vorteile gelten für VAA-Mitglieder über die VAA Assekuranz Agentur GmbH.

Gothaer

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



„WER HILFT MIR BEI FRAGEN ZUM ARBEITSRECHT?“

DIE EXPERTEN DES VAA!

www.vaa.de/rechtsberatung