

April 2017

# VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Refraktärmetalle:

## Im Feuer für Technologie

Betriebsräte:

Im Einsatz für Mitbestimmung





Führungskräfte  
Chemie

# Registrieren und sparen!

EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



1 Seite von corporate benefits  
auf Mitgliederplattform  
MeinVAA aufrufen

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

3 Sofort attraktive  
Angebote wahrnehmen



# Mittendrin mitbestimmen

Zurzeit mag es oft scheinen, dass wir alle auf schwerer See segeln – mit kaputtem Kompass und auf Sicht. Mittendrin im reißenden Strudel der Veränderung. Zumindest ist angesichts der politischen Großwetterlage die Gefahr groß, sich von der Wahrnehmung einer dauerhaften Universalkrise, und zwar auf allen Ebenen des Lebens, komplett vereinnahmen zu lassen. Über den gesamten Erdball verteilt, ob in westlichen Industrienationen oder in Schwellenländern, finden neue politische, zum Teil systemische Umwälzungen statt. Auf der anderen Seite verändert die digitale Transformation das Wirtschafts- und Arbeitsleben immer schneller und grundlegender. Befeuert wird dieses zuweilen an Ohnmacht grenzende Gefühl von den immer schneller und globaler reagierenden Medien, die wiederum von immer größeren Teilen der Bevölkerung – und der Politik – als *fake news* verschrien werden. All diese Faktoren füttern die Geißel der Verdrossenheit und fressen letztlich die gegenseitige Glaubwürdigkeit aller gesellschaftlichen Akteure auf.



Foto: VAA

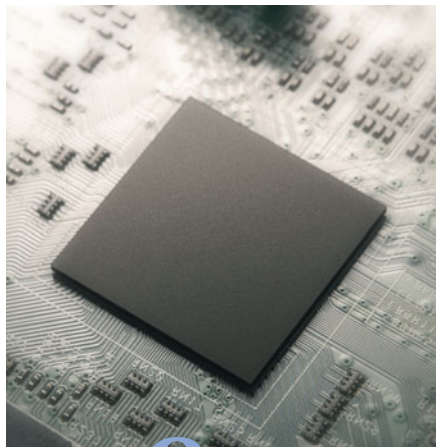
Was kann man schon als einzelner Mensch dagegen tun? Nichts, so die spontane, unreflektierte Antwort aus dem Bauch heraus. Aber ist der Mensch wirklich so hilflos? Ist die Lage wirklich so verheerend? Natürlich nicht. Ein Blick in die langfristige Entwicklung zahlreicher Indikatoren vom Bruttoinlandsprodukt über die Lebenserwartung bis hin zur Armutsbekämpfung genügt, um eine klare Verbesserung der weltweiten Wirtschafts- und Entwicklungssituation etwa im Vergleich zu den siebziger und achtziger Jahren zu erkennen. Und mit dem technischen Fortschritt eröffnen sich immer neue Lösungen für Probleme. Klar: Es gibt auch neue Risiken und neue Verwerfungen, aber die grobe Richtung stimmt nach wie vor. Wem dies zu abstrakt ist, zu weit weg von der persönlichen Erfahrung, der fasse sich an die eigene Nase: Wo verbringen wir unser Leben? Ganz profan: zu Hause und auf der Arbeit. Deswegen liegt es auch zu einem großen Teil an jedem Einzelnen selbst, Einfluss auf seine eigene Lebensumgebung zu nehmen und diese mitzugestalten. Zum Beispiel, indem man sich engagiert. Ehrenamtlich. Ob im Verein um die Ecke, im Verband von Gleichgesinnten oder im eigenen Betrieb.

Um Engagement geht es auch beim VAA – und um Mitbestimmung. Diese ist im Wertekanon der VAA-Mitglieder fest verankert, wie eine aktuelle Studie der TU Dortmund eindrucksvoll belegt. Auf den Seiten 22 und 23 wird gezeigt, dass die VAA-Mitglieder die kollektive Interessenvertretung für effektiver halten als die Vertretung durch die eigene Person. Ein Paradebeispiel für gelungene Interessenvertretung ist hier die Arbeit der VAA-Mandatsträger in den Betriebs- und Aufsichtsräten: entschlossen, aber immer konstruktiv. Nicht ideologisch, sondern sachlich und ergebnisorientiert. Dazu mehr auf den Seiten 14 bis 17 in einem Bericht über die Betriebsrätekonferenz und auf Seite 21 in einem Artikel zur Aufsichtsrätetagung in Dresden.

Erst durch eine gute und effektive Mitbestimmung können die Mitarbeiter – auch die außertariflichen – ihre Gestaltungsmacht ausüben. Es ist schließlich ganz einfach: Wer mitgestalten will, muss mitbestimmen. Denn nur wer mitbestimmt, ist auch wirklich mittendrin!

*Ilw Thomas Fischer*

Thomas Fischer  
1. Vorsitzender des VAA



8

## Chemie im Bild/ Spezial

- 06 **Niob in Zahlen**
- 08 **Talentierte Metalle**

## VAA

- 14 **Betriebsrätekonferenz:**  
Gelebte Mitbestimmung
- 17 **Betriebsratswahlen:**  
Kampagne setzt auf  
Werksgruppen
- 18 **Spendenaktion:**  
Abschluss bei Beiersdorf
- 20 **Integration durch Praktikum:**  
Interview mit Jamal Ghanem
- 21 **Mitbestimmung:**  
Aufsichtsräte tagen in Dresden
- 22 **Interessenvertretung:**  
Gute Noten für Werksgruppen



26



- 24 **Zukunft der Betriebsrente:**  
Interview mit Dr. Marc Heider  
und Dr. Torsten Glinke

## Branche

- 26 **Bundestagswahl im Blick:**  
Interview mit Christian Lindner
- 29 **Personalia aus der Chemie**

## Wirtschaft in Zahlen

- 30 **Industrie 4.0:**  
Hochqualifizierte klar im Vorteil

## Meldungen

- 31 Chemiebausteinverkuppelung,  
Industrierußersatz,  
VAA connect
- 32 Siliziumnitrid,  
Bildungsinvestitionen,  
VDI-GVC-Expertenforum,
- 33 Keramikknochen,  
Arbeit 4.0 und Gender,  
Siliziumnanoblätter,  
VAA-Befindlichkeitsumfrage
- 34 Aufsichtsratswahlen,  
Patentstatistik,  
Broschüre zu AT-Angestellten,  
ECHA zu Glyphosat,  
Molekularkippeschalter



Coverfoto: Plansee



# 35

## ULA Nachrichten

- 35 Altersvorsorge:**  
Betriebsrente vor Umbruch
- 37 Kommentar,  
Notizen aus Berlin**
- 38 Arbeit:**  
Debatte um Arbeitslosengeld I
- 38 Arbeit:**  
Aufruf zur Sozialwahl
- 39 Arbeit:**  
Datenschutz für Beschäftigte
- 40 Manager Monitor:**  
Familie als Erfolgsfaktor
- 41 Europa:**  
CEC gestaltet mit
- 42 Weiterbildung:**  
Aktuelle FKI-Seminare
- 42 Ankündigung:**  
ULA-Sprecherausschusstag

## Recht

- 43 Arbeitszeugnis:**  
Interview mit Ilga Möllenbrink
- 46 Arbeiten in der Schweiz:**  
Service für VAA-Mitglieder
- 47 Urteil:**  
Personalgespräch  
bei Arbeitsunfähigkeit

## Porträt

- 48 Dr. Andreas Albrod:**  
Engagement lohnt sich

## Steuern

- 50 Reisekosten:**  
Gestaltungsmöglichkeiten bei  
Tätigkeitsstelle nutzen

## 60plus

- 52 VAA-Pensionärsreise:**  
Auf nach Wismar!



## Lehmanns Destillat

- 53 Satirische Kolumne:**  
Geschmacksstreit in Europa

## Vermischtes

- 54 ChemieGeschichte(n):**  
Göttinger Manifest
- 55 Glückwünsche**
- 56 Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 57 Leserbrief, Korrektur,  
Traueranzeige**
- 58 Termine, Vorschau,  
Impressum**



# 1844

gelang dem Berliner Mineralogen und Chemiker Heinrich Rose die Trennung des Elements Niob von Tantal, das 1801 zunächst als Erz in Verbindung mit Tantal von Charles Hatchett entdeckt und Columbium genannt wurde. Rose benannte Niob nach Niobe, der Tochter des Königs Tantalus, und brachte damit die enge Verbundenheit der beiden Metalle zum Ausdruck.

# 6,5

Gramm wiegt der Münzkern einer österreichischen 25-Euro-Bimetall-Sammlermünze aus Niob. Ursprünglich ist Niob grau. Mit einer passivierenden Oxidschicht kann das Metall jedoch in den schönsten Farben schillern. Durch die Dicke der Schicht kann die Farbe beeinflusst werden. Von Rot bis Blau sind alle Farben möglich.

# -263,95

Grad Celsius – damit hat Niob die höchste Sprungtemperatur aller Elemente. Unterhalb dieser Temperatur gilt Niob als perfekter Werkstoff für supraleitende Kabel und Magnete.



# 2.468

Grad Celsius beträgt der Schmelzpunkt von Niob. Nur wenige Metalle sind so resistent gegen Hitze wie Niob als Refraktärmetall. Deshalb kommt es dort zum Einsatz, wo es besonders heiß ist, beispielsweise bei der Umhüllung von Kernbrennstäben.

# 8,55

Gramm pro Kubikzentimeter beträgt die relativ hohe Dichte von Niob. Schon bei einer Raumtemperatur von 20 Grad Celsius kann Niob trotz seiner guten Beständigkeit, Härte und Stärke gut verarbeitet, umgeformt, gewalzt und geschmiedet werden.

# 8

Mal teurer als Kupfer ist Niob. Das Metall ist einer der begehrtesten Stoffe der Erde und kommt zu mehr als 80 Prozent aus nur einem einzigen Bergwerk in Brasilien. Niob ist von Natur aus mit einer dichten Oxidschicht überzogen und wird als Legierungszusatz für Spezialstähle in Brücken, Hochspannungsmasten und Pipelines verwendet. Niob sorgt dafür, dass die Stahlkonstruktion starken Belastungen standhält.

REFRAKTÄRMETALLE

# Widerspenstige Multitalente

**Temperaturbeständig, leitfähig, korrosionsbeständig:** Die sogenannten Refraktärmetalle bringen eine besondere Kombination von Eigenschaften mit, die sie für viele anspruchsvolle Anwendungen interessant macht. Ob als Legierungsmetall in Spezialstahl, als Werkstoff für die Lichtindustrie oder als Schutz gegen Säuren – Wolfram, Molybdän, Tantal und ihre nahen Verwandten im Periodensystem sind echte Multitalente. Aber das hat seinen Preis: Ihre Gewinnung und Verarbeitung sind aufwendig.

*Von Christoph Janik*







*Das Refraktärmetall Niob ist unter bestimmten Temperaturbedingungen supraleitend und wird deshalb unter anderem beim Bau von Magnetschwebezügen eingesetzt. Foto: Fotolia – Taiga*

Das Prinzip ist einfach, der Erfolg war durchschlagend: Ein Faden aus einem leitendem Material wird durch elektrischen Strom aufgeheizt und dadurch zum Leuchten angeregt. Seit ihrer Erfindung Anfang des 19. Jahrhunderts haben sich Glühlampen weltweit als am weitesten verbreitete künstliche Lichtquelle etabliert. Obwohl Herstellung und Vertrieb der heute als ineffizient geltenden Leuchtmittel in der Europäischen Union und vielen anderen Ländern der Welt inzwischen verboten sind, werden sie nur langsam von Kompaktleuchtstofflampen und LED-Lampen abgelöst. Dass die Glühlampe so lange ein Erfolgsmodell war, verdankt sie unter anderem dem österreichischen Chemiker und Osram-Gründer Carl Auer von Welsbach. Er entwickelte ein Verfahren zur Herstellung von Glühdrähten aus Wolfram, das sich durch seine Widerstandsfähigkeit gegen hohe Temperaturen dafür besonders eignet.

„Wolfram hat den höchsten Schmelzpunkt aller metallischen Werkstoffe. Die hohe Temperaturfestigkeit verhindert, dass sich der Draht beim Betrieb dehnt, absackt und bricht,“ erläutert Ulrich Lausecker, Executive Vice President bei Plansee Hochleistungswerkstoffe. Das pulvermetallurgische Unternehmen mit Sitz im österreichischen Reutte ist spezialisiert auf die Verarbeitung von Wolfram und Molybdän. „Ursprünglich groß geworden sind wir mit Wolframdrähten für Glühlampen. Heute stellen wir unter anderem Abblendkappen für Fahrzeugscheinwerfer her, denn auch dort entstehen sehr hohe Temperaturen,“ berichtet Lausecker. Er zählt weitere Eigenschaften auf, die Wolfram und Molybdän zu besonderen Werkstoffen machen: „Zu der hohen Temperaturbeständigkeit kommt eine gute elektrische und thermische Leitfähigkeit. Beide Werkstoffe haben zudem auch bei hohen Temperaturen eine hohe Korrosionsbeständigkeit und durch die Hochtemperaturfestigkeit und Formstabilität ist der Wärmeausdehnungskoeffizient sehr gering.“ Wolfram weist außerdem eine sehr hohe Dichte auf. „Diese Metalle haben eine einzigartige Kombination von vorteilhaften Eigenschaften, die sie zur besten Wahl in vielen Anwendungsbereichen machen“, hebt Lausecker hervor. Verwendung finden sie deshalb nicht nur als Legierungsmetalle,

um Stahl härter, temperaturbeständiger und korrosionsfester zu machen, sondern auch in vielen anderen anspruchsvollen Einsatzfeldern. So stellt Plansee neben Teilen für die Lichtindustrie unter anderem Legierungen für die Hochleistungsenergie-technik, Verbrauchsmaterialien für die Elektronikindustrie und einsatzfertige Komponenten für die Luft- und Raumfahrtindustrie her.

## Verarbeitung als Herausforderung

Allerdings stellen die Hochleistungsmetalle ihre vorteilhaften Eigenschaften nicht ohne Weiteres zu Verfügung. Wolfram und Molybdän gehören – zusammen mit Titan, Zirkonium, Hafnium, Vanadium, Niob und Tantal – zur Gruppe der Refraktärmetalle. Deren Name leitet sich vom lateinischen Begriff *refractarius* ab, was so viel bedeutet wie widerspenstig oder halsstarrig. Schon die Gewinnung der Metalle wird dadurch erschwert, dass sie bei hohen Temperaturen leicht mit verschiedenen Nichtmetallen reagieren. Auch die charakteristisch hohen Schmelzpunkte bringen Licht und Schatten mit sich. Einerseits sind sie maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Metalle für bestimmte Anwendungen so gut geeignet sind, andererseits sorgen sie für eine sehr energieintensive Verarbeitung.

Pulvermetallurgische Unternehmen wie Plansee arbeiten mit bereits zu Pulver aufbereiteten Metallen. Das hat laut Lausecker einen entscheidenden Vorteil: „Wir bringen Metallpulver durch verschiedene Press- und Konsolidierungsverfahren in Form und müssen deshalb nicht mit den sehr hohen Schmelztemperaturen arbeiten.“ Ein essen-

zielles pulvermetallurgisches Verfahren ist das sogenannte Sintern, bei dem in Form gebrachte Metallpulver durch einen Backprozess verdichtet werden. „Das kann man sich vorstellen wie das Backen eines Kuchens. Das gepresste Teil kommt in einen Ofen, in dem unterschiedliche Temperaturkurven abgefahren werden“, erläutert Lausecker das Verfahren. Anders als beim Kuchenbacken im Privathaushalt kommen beim Sintern von reinem Wolfram allerdings Temperaturen von über 2.000 Grad Celsius zum Einsatz, die aber immer noch deutlich unter seiner Schmelztemperatur von mehr als 3.400 Grad Celsius liegen. Durch den Sinterprozess wird eine Materialdichte von etwa 96 Prozent erreicht. Ulrich Lausecker beschreibt, wie es dann weitergeht: „Um eine weitere Verdichtung zu erreichen, führen wir verschiedene Umformverfahren wie das Warmwalzen durch. Das Material wird dafür erneut erhitzt und unter Schutzatmosphäre durch ein Walzgerüst geschickt, wodurch sich die Form verändert und die Dichte des Materials auf 100 Prozent erhöht wird.“

## Additive Fertigung als Alternative

Mit Sinterprozessen kennt man sich auch am Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM) in Dresden sehr gut aus. Dort arbeiten Wissenschaftler unter anderem an der Weiterentwicklung des Elektronenstrahlschmelzens. Bei diesem generativen Fertigungsverfahren verflüssigt ein Elektronenstrahl Schicht für Schicht Teile eines Metallpulverbetts, wodurch nach der Erstarrung des Materials eine Struktur ►

### 25-Euro-Bimetallmünzen mit Niobkern

Seit dem Jahr 2003 gibt die Oesterreichische Nationalbank (OeNB) regelmäßig 25-Euro-Gedenkmünzen heraus, die aus Silber und Niob bestehen. Dabei ist der Niobkern bei jeder Gedenkmünze anders gefärbt.



Foto: NobbIP –  
Wikimedia Commons

entsteht. Die Methode ist eng verwandt mit dem im 3-D-Druck bereits weiter verbreiteten Laserstrahlschmelzen. Ein wesentlicher Unterschied ist aber die Leistung der Strahlquelle: „Mit einem Elektronenstrahl lassen sich deutlich einfacher hohe Strahlleistungen erzeugen, als das mit einem Laser möglich wäre. Dadurch können auch hochschmelzende Metalle wie Wolfram oder Molybdän verarbeitet werden“, berichtet Dr. Thomas Studnitzky, Gruppenleiter 3D Metal Printing am IFAM, über die Arbeit seiner Kollegen.

Studnitzky selbst forscht im Bereich des 3-D-Siebdrucks, bei dem im Gegensatz zu anderen generativen Verfahren Bauteile aus einer pulverbasierten Paste aufgebaut werden. Der promovierte Ingenieur erklärt, warum additive Herstellungsverfahren gerade bei der Arbeit mit Molybdän oder Wolfram Sinn ergeben: „Diese Metalle lassen sich wegen ihrer Materialeigenschaften nicht richtig fräsen, kaum umformen und insgesamt nur sehr schwer bearbeiten. Zur Herstellung dünner Strukturen muss häufig dickeres Blech unter sehr hohen Temperaturen von um die 2.000 Grad mehrfach gewalzt werden, was sehr energie- und materialintensiv ist.“ Die Herstellung von Bauteilen, die mit hoher Präzision auf ihren Zweck abgestimmt sind, sei deshalb sehr aufwendig und schwierig. Und gerade in dieser Hinsicht können die additiven Fertigungsverfahren ihre Stärken ausspielen: „Mit dem 3-D-Siebdruck können wir Strukturen mit einer Genauigkeit von 0,1 Millimeter herstellen. Die Laserverfahren können das teilweise auch, allerdings bei deutlich niedrigerer Produktivität.“ Und der 3-D-Siebdruck bietet laut Studnitzky gegenüber den strahlgebundenen Druckverfahren gerade bei der Verarbeitung von Refraktärmetallen noch einen weiteren Vorteil: „Die Pulverbettmethoden brauchen immer einen aufgerakelten ‚Sandkasten‘ aus trockenem Pulver, das sehr gleichmäßig groß und möglichst kugelförmig sein muss. Wolframpulver wird in der Herstellung aber beispielsweise chemisch gefällt und ist deshalb häufig gerade nicht kugelförmig.“ Im 3-D-Siebdruck können durch den Einsatz von Pasten alle Werkstoffe eingesetzt werden, die als Pulver verfügbar sind. Einschränkungen bezüglich Größe, Form und Raketbarkeit bestehen im Gegen-

satz zu den Laser- und Elektronenstrahlschmelzverfahren kaum.

Seine Stärken in Sachen Präzision und Materialfreiheit konnte der 3-D-Siebdruck in einem Anwendungsprojekt unter Beweis stellen, an dem das IFAM maßgeblich beteiligt war. Gemeinsam mit Partnern aus der Medizintechnik entwickelten die Dresdner Forscher ein Verfahren zur Herstellung von sogenannten Kollimatoren aus Wolfram für die Computertomografie. Diese Gitterstrukturen aus strahlungsabsorbierenden Materialien sorgen dafür, dass nur möglichst gerade verlaufende Röntgenstrahlen durch den Körper des Patienten hindurch auf die Detektorenbank des Computertomografen gelangen.

„Wolfram als sehr dichtes Metall ist dafür wegen seiner hohen Absorptionswirkung gut geeignet, aber es

ist eben sehr schwer zu bearbeiten. Da diese Bauteile äußerst präzise gefertigt werden müssen, war die Herstellung eines scheinbar einfachen Gitters eine große Herausforderung“, erinnert sich Studnitzky. Die Präzision der Fertigung hat dabei sehr greifbare Konsequenzen, denn je besser der Kollimator seine Arbeit verrichtet, desto weniger Strahlung ist bei gegebener Bildqualität im Rahmen der Untersuchung erforderlich. Thomas Studnitzky macht es anschaulich: „Es geht darum, die Dosisleistung zu verringern, damit der Patient weniger Strahlung abbekommt. Da wird um jedes Prozent gekämpft.“

## Kein Smartphone ohne Tantal

Bei anderen Elementen aus der Gruppe der „widerspenstigen“ Metalle wie dem Tantal kommt zur Verarbeitung die – gemessen an der Nachfrage – knappe Verfügbarkeit als weitere Herausforderung hinzu. Dank seiner

ner hohen Permittivität und der selbst bei sehr dünner Ausführung noch stabilen und sicher isolierenden oxidischen Deckschicht auf seiner Oberfläche ermöglicht das Refraktärmetall Tantal den Bau extrem kleiner Kondensatoren mit hoher spezifischer Kapazität. Aufgrund der andauernden Miniaturi-

sierung ist Tantal deshalb als Werkstoff aus der modernen Elektroindustrie nicht mehr wegzudenken, sei es bei Mobiltelefonen oder Komponenten für den Automobilbau. Wegen seiner Neutralität gegenüber dem menschlichen Immunsystem und seiner nicht reizenden Eigenschaften gegenüber Körpergewebe ist es zudem als Material für Implantate sehr begehrt. Auch in der chemischen Industrie spielt das Metall eine wichtige Rolle: Weil es beständig gegen die meisten Säuren ist, werden Apparaturen in der Prozesstechnik im Bedarfsfall mit einer Schicht aus Tantaloxid ausgekleidet, um sie korrosionsfest zu machen. Und für Anwendungen im Bereich der Katalyse bietet der Metall-

tische Liefersituation gegenüber. Tantal ist sehr selten und ein erheblicher Teil der weltweiten Lager- und Abbaustätten befindet sich in der politisch instabilen Große-Seen-Region in Afrika. Teilweise wird der Tantalabbau dort zur Finanzierung von kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen Bürgerkriegsparteien genutzt. Daher wird der Rohstoff von der US-Börsenaufsicht als konfliktfördernd eingestuft. Politisch unbedenkliches Tantal muss durch Institutionen wie die OECD oder die Conflict-Free Sourcing Initiative (CSFI) zertifiziert werden. H.C. Starck nimmt diese Verantwortung ernst und wurde in diesem Jahr das sechste Mal in Folge CSFI-zertifiziert. Die begrenzte Verfügbarkeit einerseits und die boomende Nachfrage andererseits ließen Tantal in der Vergangenheit mehrfach zum Gegenstand von Spekulationen an den Rohstoffbörsen werden, in deren Folge die Preise teilweise in Bereiche von über 1.200 US-Dollar pro Kilogramm stiegen.

Es folgten Preiseinbrüche und Marktberichtigungen, doch begehrt und teuer ist der Rohstoff nach wie vor.

Das macht das Recycling natürlich umso interessanter. Da H.C. Starck nicht nur direkt aus Rohstoffen hergestellte Refraktärmetallpulver anbietet, sondern auch im Recycling der hochwertigen Werkstoffe auf eine lange Tradition zurückblickt, ist Christoph Schnitter mit den Herausforderungen bei der Tantalrückgewinnung bestens vertraut: „Tantalschrotte mit einer Reinheit über 97 Prozent aus der chemischen Prozessindustrie und dem Ofenbau oder bestimmter Produktionsausschuss aus der Tantal-Kondensator-Industrie und Tantalpulverfertigung können wieder zu Tantallegierungen eingeschmolzen werden, wobei die Verunreinigungen abdampfen. Dabei werden sogenannte Elektronenstrahlöfen benötigt, die im Hochvakuum mit sehr hohem Energieeintrag arbeiten.“ Noch anspruchsvoller wird es, wenn Tantal aus stärker verunreinigten Ausgangsmaterialien wie Glasschrott oder Kondensatorschrott recycelt werden soll: „Wenn metallische Anteile vorhanden sind, werden die Schrotte zunächst geröstet und dann in Mischungen aus Fluss- und Schwefelsäure aufgelöst. Nach der Abfiltrierung der unlöslichen Anteile wird das Tantal mittels Solventextraktion mit Methylisobutylketon abgetrennt und nach Rückextraktion

als Tantaloxid oder Kaliumheptafluorotantalat auskristallisiert“, beschreibt Schnitter das Verfahren und fügt hinzu: „Technisch besonders herausfordernd sind hier der Umgang mit hoch korrosiven Medien bei relativ hohen Temperaturen, die Reinigung der tantalhaltigen Lösungen und die Beibehaltung der hohen Reinheit von über 99,995 Prozent in den späteren Feststoffprozessen.“

## Tantal-Recycling aus Elektrogeräten

Doch wie sieht es eigentlich mit den Elektrogeräten aus, in denen Tantal-Kondensatoren verbaut wurden? „Beim bislang gängigen Recycling von Elektrogeräten landet das Tantal beim Einschmelzen der Platinen in der Schlacke und kann nicht wirtschaftlich zurückgewonnen werden. Im Hinblick auf die zunehmende Verwendung dieses knappen Rohstoffes in der Elektronikindustrie muss deshalb dringend ein wirtschaftlicher Recyclingweg gefunden werden,“ berichtet Prof. Gesa Beck, die das Fraunhofer-Anwendungszentrum Ressourceneffizienz in Alzenau leitet. Die Möglichkeiten dafür loten Beck und ihre Kollegen gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft seit dem vergangenen Oktober in einem vom Bundesforschungsministerium geförderten Projekt aus. Der geplante Recyclingweg soll damit beginnen, dass die Tantal-Kondensatoren über eine optische Erkennungssoftware auf den Platinen von Elektroaltgeräten identifiziert und anschließend vollautomatisch demontiert werden. Beck betont die Bedeutung dieses Projektschritts: „Bei der Entstückung kommt es darauf an, dass man eine vernünftige Geschwindigkeit erreicht, damit der Prozess wirtschaftlich ist. Bei den weiteren Recyclingschritten ist die Wirtschaftlichkeit wesentlich einfacher zu gewährleisten.“ Auch dabei will man in Alzenau neue Wege gehen. „Weil Tantal sehr schwer löslich ist – daraus ergibt sich ja gerade eines seiner Einsatzgebiete – werden beim Recycling bislang sehr starke Säuren und andere anspruchsvolle Chemikalien eingesetzt. Wir wollen mit ökologisch unbedenklicheren Chemikalien arbeiten oder auch ganz andere Wege gehen“, skizziert Gesa Beck die weiteren Ziele des auf drei Jahre angelegten Projektes. Genug Zeit also, einem der widerpenstigen Multitalente aus der Gruppe der Refraktärmetalle von allen Seiten zu Leibe zu rücken. ■

pul-  
ver-  
Spezia-  
list H.C.

Starck mit Sitz in Goslar unter anderem Tantalchlorid und Tantaloxalat an. „Diese Verbindungen weisen eine hohe Reinheit von bis zu 99,95 Prozent auf und erlauben die Einbringung von nanokristallinem, sehr homogen verteiltem Tantalpentoxid, welches für die Herstellung der Katalysatoren benötigt wird“, hebt Christoph Schnitter hervor. Er ist Leiter der Abteilung Forschung & Entwicklung bei der H.C. Starck Tantalum and Niobium GmbH.

Der vielseitigen Einsetzbarkeit des Refraktärmetalls Tantal steht allerdings eine problema-

BETRIEBSRÄTEKONFERENZ IN MAINZ

# Mitgestalten durch bessere Mitbestimmung

Wie kann man Betriebsratswahlen rechtssicher gestalten? Wie können sich Betriebsratsmitglieder und Kandidaten für den Betriebsrat optimal auf den Wahlkampf vorbereiten? Wie können die VAA-Werksgruppen dabei helfen? Antworten auf diese Fragen gab es auf der VAA-Betriebsrätekonferenz, die bereits ganz im Zeichen der Betriebsratswahlen 2018 stand. Vom 16. bis 18. März 2017 haben sich rund 70 Betriebsratsmitglieder aus dem VAA in Mainz getroffen, um über Konzepte, Probleme und Strategien zu diskutieren. Angereichert wurde die Konferenz mit Vorträgen zu Lebensarbeitszeitformen und zu aktuellen Rechtsfragen. Außerdem kamen auch die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Umstrukturierungsmaßnahmen zur Sprache.



Eröffnet wurde die Betriebsrätekonferenz von einer moderierten Diskussion an fünf verschiedenen Thementischen im sogenannten World-Café-Format. Fotos: Simone Leuschner – VAA



Konstruktives Brainstorming, das auf den Ergebnissen vorheriger Gruppen aufbaut – dies ist ein Markenzeichen des World-Cafés.

## DR. ULRIKE ESSWEIN, BASF SE:

„Das Besondere an der VAA-Betriebsrätekonferenz ist: Hier haben sich lauter engagierte und kompetente Mitstreiter versammelt, die auf fachlich hoher Ebene zum Teil knallharte, für die Mitarbeiter in den konkreten Unternehmen wichtige betriebliche und arbeitsrechtliche Themen diskutieren.“





*Dr. Eduardo Flores Bermudez von der Bayer AG in Berlin hat an seinem Tisch den Themenbereich zu Werbemitteln und Give-aways moderiert.*



*Neue Ideen sind beim World-Café stets willkommen: Ruth Mieke von der Bayer AG in Frankfurt am Main und Dr. Frank Karetta von der Schott AG in Mainz diskutieren an einem der fünf Thementische.*



*Im Anschluss an das World-Café präsentierte Dr. Stefan Arenz von der BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde die Ergebnisse seines Thementisches.*



*Alle Teilnehmer des World-Cafés beteiligen sich an der Diskussion und schreiben ihre Ideen auf die Papiertischdecken. Im Bild: Dr. Thomas Schneider und Gudrun Pausch von der B. Braun Melsungen AG.*



*Mittendrin im Meinungs austausch waren auch Christine Simon von der Merck KGaA in Darmstadt und Dr. Theodor Reuters, Moderator des Themenbereichs zur Wähleransprache bei Listenwahl.*



Als Vorsitzender der VAA-Kommission Betriebsräte ist Dr. Theodor Reuters von der Schott AG in Mainz bereits seit vielen Jahren in die Ausgestaltung der Betriebsratsarbeit des Verbandes eingebunden.

„Auch der beste Betriebsrat ist auf die Unterstützung seiner Werksgruppe angewiesen. Deshalb brauchen wir immer neue Mitglieder und Kandidaten, die sich engagieren und aktiv mitgestalten wollen.“

Dr. Frédéric Donié, freigestellter Betriebsrat der Roche Diagnostics GmbH, Werk Penzberg, und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA-Kommission Betriebsräte.



Petra Lindemann, Geschäftsführerin Tarifpolitik, Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAYC), referierte zu Lebensarbeitszeitformen unter Berücksichtigung der aktuellen tarifpolitischen Rahmenbedingungen.



Im Anschluss an das World-Café hat VAA-Vorstandsmitglied Dr. Frédéric Donié die Ergebnisse zum Thema Wähleransprache bei Persönlichkeitswahl präsentiert.



Dr. Martin Wolf von der B. Braun Melsungen AG, Dr. Eduardo Flores Bermudez von der Bayer AG in Berlin und Gudrun Pausch, ebenfalls von der B. Braun Melsungen AG, zeigen mit ihren grünen VAA-Jacken Best-Practice-Beispiele für wirkungsvolle Werbemittel für die Betriebsratswahl.





## MARTIN KUBESSA, EVONIK TECHNOLOGY & INFRASTRUCTURE GMBH

„Auf der Betriebsrätekonferenz wird das Netzwerk sowohl firmenintern als auch über Standorte und Unternehmen hinweg gepflegt. Man erhält zahlreiche Anregungen für die eigene Betriebsratsarbeit, auch in Bezug auf kleine, einfache, aber wirkungsvolle Maßnahmen. Die Konferenz gibt auch ein gutes Gefühl im Hinblick auf die anstehenden Betriebsratswahlen 2018 – wir werden vom Verband nicht allein gelassen, sondern intensiv unterstützt!“

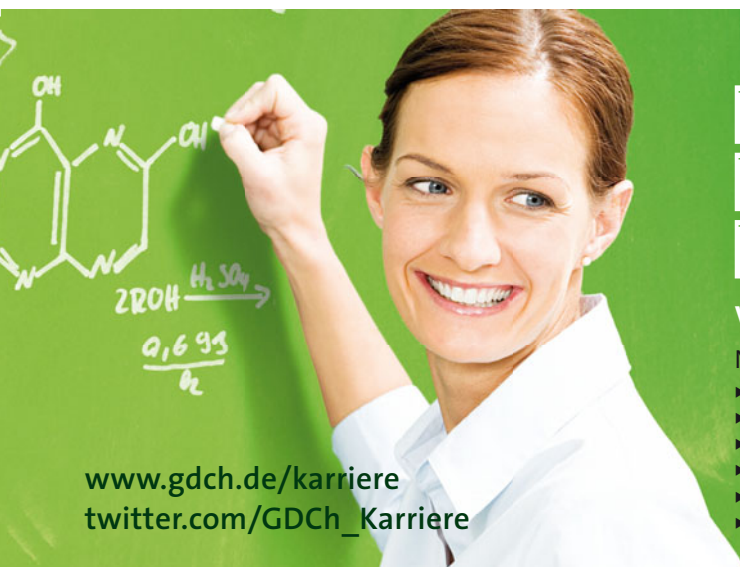


Stefan Wolf, Geschäftsführer der Höchster Pensions Benefits Services GmbH, stellte den rund 70 Tagungsteilnehmern Möglichkeiten der „Gestaltung von Lebensarbeitszeitformen in der Praxis“ vor.  
Fotos: Simone Leuschner – VAA

## Betriebsratswahlen 2017: Werksgruppen in Kampagne eingebunden

Obwohl das Jahr 2017 noch jung ist, läuft die Arbeit an der VAA-Kampagne zu den Betriebsratswahlen 2018 bereits auf Hochtouren: Denn um die zahlreichen Erfolge der VAA-Kandidaten in den Betrieben aus dem letzten Wahljahr 2014 zu wiederholen und auszubauen, bedarf es einer gründlichen Vorbereitung. In diese werden die VAA-Werksgruppen aktiv eingebunden: So finden im Frühjahr und Sommer professionell moderierte und ge-coachte Workshops in ausgewählten Unternehmen und an verschiedenen Standorten statt, um die jeweils relevanten betrieblichen Wahlkampfstrategien zu finden und gezielt auszuarbeiten. Im weiteren Verlauf des Jahres finden mehrere ausführliche Infoveranstaltungen und Schulungen für Betriebsratsmitglieder und Betriebsratskandidaten statt, um für den Beginn der Wahlkampagne gemeinsam mit den ehrenamtlichen Aktivisten in den Werksgruppen vor Ort gut gerüstet zu sein. Alle Mitarbeiter der Geschäftsführung des Verbandes sind in die Betriebsratswahlkampagne eingebunden. Koordiniert wird die Kampagne dabei von VAA-Geschäftsführer Thomas Spilke.

Weitere Bilder von der Veranstaltung gibt es in der E-Paper-Version des VAA Magazins.



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

### Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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



Beim Abschluss der Spendenaktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ waren Christine Andersen, UNO-Flüchtlingshilfe, VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch und die Leiterin CSR bei Beiersdorf Prof. Manuela Rousseau mit dabei (v. l.). Foto: Boris Rostami – Beiersdorf

## FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR FLÜCHTLINGE

# Scheckübergabe bei Beiersdorf

Gemeinsam mit der UNO-Flüchtlingshilfe hat sich der VAA für Flüchtlinge engagiert. Während der einjährigen Aktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ haben die Führungskräfte der chemisch-pharmazeutischen Industrie insgesamt 38.000 Euro gespendet. Dieses Geld kommt nun der Nothilfe für Bedürftige in der Krisenregion vor Ort zugute. Mitte Februar fand die Übergabe des VAA-Spenderschecks bei der Beiersdorf AG in Hamburg statt.

„Ohne gesellschaftspolitisches Engagement von Führungskräften ist moderne Führung heutzutage nicht mehr möglich“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch bei der Übergabe des Schecks an die Vertreterin der UNO-Flüchtlingshilfe in Deutschland Christine Andersen. Führen heiße, Verantwortung zu übernehmen. „In diesem Fall haben die Mitglieder des VAA das für Flüchtlinge getan.“ Gestartet wurde die VAA-Spendenaktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ im Sommer 2015. Bei

der Auftaktpressekonferenz in Köln war auch Bundestagspräsident Norbert Lammer als Schirmherr der UNO-Flüchtlingshilfe zugegen. Im Rahmen der Spendenaktion wurde regelmäßig in den Verbandsmedien berichtet. Außerdem stand das Thema in zahlreichen Gesprächen mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft auf der Agenda. Gerhard Kronisch betont: „Am Ende kommt es jedoch auf die einzelnen Unternehmen an, die durch ihren Einsatz erst die tatsächliche Integration ermöglichen.“

Ein Beispiel für vorbildlichen Einsatz bei der Integration von Flüchtlingen ist Beiersdorf in Hamburg. Hier fand auch die Übergabe des VAA-Schecks in Höhe von 38.000 Euro statt. Vertreten wurde das Unternehmen dabei von Prof. Manuela Rousseau, der Leiterin CSR bei Beiersdorf in Hamburg. Die VAA-Mandatsträgerin, die zugleich langjähriges Aufsichtsratsmitglied ist, hat das Thema im Unternehmen maßgeblich vorangetrieben und konnte sich der Unterstützung von Personalvorstand und Arbeitsdirektor Zhengrong Liu

von Anfang an sicher sein. Bisher konnten 26 Flüchtlinge als Praktikanten bei Beiersdorf arbeiten. „Schon im Sommer 2015 habe ich mich mit der Handelskammer Hamburg getroffen, um Vorbereitungen zu treffen“, berichtet Rousseau. „Meine Kollegin Sonia Reichensperger und ich haben frühzeitig nach Partnern gesucht und uns mit den Projektträgern Verikom und W.I.R an die Arbeit gemacht.“

Beiersdorf erarbeitet mit Human Resources und den Fachabteilungen Jobprofile und bietet passenden Bewerbern auf Basis ihrer vorhandenen Qualifikationen Integrationspraktika von sechs Wochen oder drei Monaten an. Dabei wird den Praktikanten auf vielen Ebenen Unterstützung geboten, zum Beispiel durch regelmäßige Stammtische und durch Patenschaften, die ehrenamtlich von Mitarbeitern des Unternehmens übernommen werden. „Unsere Praktikanten sind hochmotiviert und leisten zum Teil Erstaunliches“, so Manuela Rousseau. „Schon die erste Praktikantin, eine junge Frau aus dem Iran, arbeitete im IT-Bereich so erfolgreich, dass sie zunächst eine Verlängerung des Praktikums und anschließend einen befristeten Arbeitsvertrag bekam.“ Von den anfänglich 20 Praktikanten haben bisher drei einen befristeten Arbeitsvertrag und sieben eine Praktikumsverlängerung bekommen.

Auch die Aufnahme von Jamal Ghanem war ein voller Erfolg. Ghanem hat in Syrien ein Pharmaziestudium absolviert, bevor der Krieg ihn im Alter von 23 Jahren zur Flucht nach Deutschland zwang. „Es ist schon jetzt unschwer zu erkennen, dass er ein Gewinn für unser Unternehmen ist“, findet Manuela Rousseau. Im Interview mit dem VAA Magazin auf der nächsten Seite verrät Ghanem weitere interessante Details aus seinem bewegten Leben.

Was sind die wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in Deutschland? „Es geht darum, so schnell wie möglich Deutsch zu lernen und in Arbeit zu kommen“, hebt Christine Andersen von der UNO-Flüchtlingshilfe hervor. Dies bestätigen Untersuchungen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Demnach ist es

der mit Abstand größte Wunsch von Flüchtlingen, selbst für ihr Leben zu verdienen.

Für Christine Andersen ist der Einsatz von Unternehmen wie der Beiersdorf AG unverzichtbar. Bei der UNO-Flüchtlingshilfe ist Andersen zuständig für die Unternehmenskooperationen. „Insgesamt freue ich mich sehr über den Einsatz und die Spendenbereitschaft, die große Teile der deutschen Bevölkerung in den letzten Monaten zugunsten von Flüchtlingen gezeigt ha-

ben.“ Andersen hat sich in Hamburg bei allen VAA-Mitgliedern bedankt, die mit ihrer Spendenaktion konkrete Hilfe ermöglicht haben. „Decken, Öfen und Winterkleidung können nun an Vertriebene in und um Syrien ausgeteilt werden.“ ■

*Jamal Ghanem hat in Syrien ein Pharmaziestudium absolviert, ist vor dem Bürgerkrieg geflüchtet und arbeitet nun als Praktikant bei Beiersdorf.  
Foto: Boris Rostami – Beiersdorf*



INTERVIEW MIT JAMAL GHANEM

# Von Damaskus an die Nordsee



Foto: Boris Rostami – Beiersdorf

**Jamal Ghanem ist in Damaskus geboren, aufgewachsen und zur Schule gegangen. Dort hat er an der Universität Pharmazie studiert. Ohne den Bürgerkrieg hätte der 25-Jährige als Apotheker gearbeitet – in Syrien. Vor zwei Jahren ist Jamal Ghanem vor dem Krieg geflohen und nach Deutschland gekommen. Bei der Beiersdorf AG in Hamburg hat der Syrer ein Praktikum bekommen, um sich auf die Approbation vorzubereiten. Im Rahmen der Scheckübergabe zum Abschluss der VAA-Spendenaktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ hat das VAA Magazin mit Jamal Ghanem gesprochen.**

**VAA Magazin:** Wie wurden Sie von Ihren Kollegen und ihrem Umfeld aufgenommen?

**Ghanem:** Überraschend gut. Es lief alles offen und direkt ab. Am Anfang sprach ich kein Deutsch, nur Englisch. Anette Bürger, die als Laborleiterin meine Vorgesetzte ist, hat mir dazu geraten, so schnell wie möglich Deutsch lernen. Dies war ja auch ein wichtiges Ziel meines Praktikums. Ich arbeite im Labor, in dem die Linien Eucerin Sonne, Anti-Age und Anti-Akne entwickelt werden.

**VAA Magazin:** Was hat Sie bei Ihrer Ankunft bis heute am meisten in Deutschland überrascht?

**Ghanem:** Einmal, dass es viel weniger hohe Häuser gibt, als ich dachte. Es ist viel gemütlicher. Überrascht hat mich auch, dass es auch in Deutschland arme Leute gibt.

**VAA Magazin:** Wie unterscheidet sich Ihr Alltag in Deutschland von dem in Ihrer Heimat?

**Ghanem:** Hier wird alles organisiert, auch private Treffen. Straßen und Fahrradwege sind gut. Man kann überall hin mit dem Rad fahren und ist gleichberechtigter Verkehrsteilnehmer. Es gibt keinen Unterschied zwischen dem Mann auf dem Rad und dem im Porsche. Manches ist wie in Syrien: Ich dachte, die Leute in Deutschland nehmen sich keine Zeit für Nachbarn oder Gespräche. Das stimmt nicht. Sie reden viel miteinander und sind freundlich. Nur, dass man für jedes Gespräch einen Termin macht. Wahrscheinlich ist Deutschland deshalb so erfolgreich.

**VAA Magazin:** Konnten Sie hier Freunde gewinnen?

**Ghanem:** Die ersten drei Monate war ich vor allem mit anderen Flüchtlingen zusammen. Dann immer mehr mit Deutschen. Sie haben mich oft eingeladen, auf eine Currywurst und ein Bier. Das kannte ich in Syrien nicht.

**VAA Magazin:** Wie hätte Ihr Berufsweg in ihrer Heimat ausgesehen?

**Ghanem:** Ich bin wegen des Krieges gekommen. Wenn Krieg ist, verlassen die Menschen das Land, wenn sie können. Ohne Krieg wäre ich jetzt wahrscheinlich Apotheker in Damaskus.

**VAA Magazin:** Was würden Sie Ihren Landsleuten raten, die auch hier nach Deutschland kommen wollen?

**Ghanem:** Sofort und so schnell wie möglich Deutsch lernen. Sich schnell integrieren. Das ist nicht immer leicht, denn alles ist neu. Die Atmosphäre, das Wetter, die Umgebung. Das Einzige, was ich vermisse, ist die Sonne. Und das Meer. Bei gutem Wetter fahre ich gern an die Nordsee.

**VAA Magazin:** Können Sie das hier erworbene Wissen in Ihrer Heimat nutzen?

**Ghanem:** Natürlich. Im pharmazeutischen Bereich gibt es in Deutschland viel mehr Forschung. Das ist toll hier und die Arbeit in der Produktentwicklung Eucerin fasziniert mich. Dafür würde ich mich in Syrien einsetzen wollen.

**VAA Magazin:** Wie schätzen Sie den Beitrag der Beiersdorf AG zur Integration von Neuankömmlingen ein?

**Ghanem:** Sehr hoch. Beiersdorf macht viel. Ich habe einen Paten bekommen, der sich um mich kümmert. Schon drei Wochen nach meiner Ankunft waren wir im Fußballstadion. Die Stimmung ist gut hier. Obwohl Beiersdorf sehr groß ist, gibt es hier eine freundliche, ja familiäre Atmosphäre. Was mich sehr beeindruckt, ist die Tatsache, dass die deutschen Mitarbeiter mit verschiedenen Kulturen und verschiedenen Sprachen so gut umgehen können. Wir Migrantinnen kommen ja aus vielen Ländern.

**VAA Magazin:** Was sind Ihre Träume und Wünsche für die Zukunft?

**Ghanem:** Ich möchte gern nach der Approbation in einem Industrieunternehmen arbeiten. Warum nicht Eucerin in Syrien bekannt machen? Warum sollte ich nicht derjenige sein, der diese Marke nach Syrien bringt? In Syrien pflegen viele Frauen ihre Haut, nicht aber die Männer. Die Syrer sind nicht ausreichend informiert, dass man sich vor zu viel Sonne schützen muss. Das will ich ihnen beibringen, ihnen erzählen, wie gut die Produkte sind und vor allem wie viel Arbeit dahinter steckt. ■

Weitere Bilder von Jamal Ghanem und der Scheckübergabe gibt es in der E-Paper-Version des VAA Magazins.

## UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

# Tagung der Aufsichtsräte: Diskussion um Best Practice

Wie sehen Best-Practice-Beispiele in der Aufsichtsratsstätigkeit aus? Wie gelingt der Wandel in der Corporate Governance? Diese Fragen standen im Fokus der Frühjahrstagung der Aufsichtsräte am 31. März und 1. April 2017 in Dresden. Auf der Tagung konnten die Teilnehmer wertvolle Anregungen für ihre Aufsichtsratsstätigkeit sammeln. Damit leisten die zahlreichen Mandatsträger des VAA in den Chemie- und Pharmaunternehmen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung.



*Am ersten Tagungstag hat Prof. Peter Ruhwedel, wissenschaftlicher Leiter des KompetenzCentrums für Unternehmensführung & Corporate Governance an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, die Teilnehmer über „Best Practice in der Aufsichtsratsstätigkeit“ informiert. Berücksichtigt wurden dabei die Ergebnisse der FOM-Studie „Aufsichtsrats-Score 2016“.*



*Jens C. Laue, Partner, Head of Governance & Assurance Services bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG, referierte am zweiten Tag der VAA-Aufsichtsrätetagung zur „Corporate Governance im Wandel“. Dabei kamen auch neue Prüfungsstandards zum Risikomanagement, zum internen Kontrollsystem und zum internen Revisionssystem zur Sprache.*



*Im Rahmen der VAA-Aufsichtsrätetagung haben sich zahlreiche Gelegenheiten für einen intensiven Erfahrungsaustausch unter den rund 40 Teilnehmern ergeben. Dieser Austausch ist ein integraler Bestandteil aller Tagungen des Verbandes. Fotos: Frank Dehllis – VAA*

STUDIE IN KOOPERATION MIT TU DORTMUND

# Individuelle oder kollektive Vertretung von Interessen?

Welche Formen der betrieblichen Interessenvertretung bevorzugen Fach- und Führungskräfte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie? Vertreten sie sich lieber selbst oder setzen sie eher auf kollektive Formen der Interessenvertretung? Wie kompetent werden klassische Gremien der Interessenvertretung zu bestimmten Themen eingeschätzt? Die Beantwortung dieser Fragen hatte eine von der TU Dortmund in Kooperation mit dem VAA von September bis Oktober 2016 durchgeführte Onlinebefragung zum Ziel. Die Studie zeigt, dass die Mitbestimmung im Wertekanon der VAA-Mitglieder fest verankert ist und die Vertretungsarbeit von Sprecherausschuss und Werksgruppen positiv bewertet wird.

Von Prof. Maximiliane Wilkesmann und Maximilian Schulz

Die Erhebung gliederte sich in drei Bereiche: Im ersten Bereich wurden das vorhandene Wissen und die Einstellung in Bezug auf be-

triebliche Mitbestimmung und Selbstvertretung abgefragt. Im zweiten Bereich ging es um die Beurteilung der Zufriedenheit und

die Bedeutung der einzelnen Mitbestimmungsgremien. Im dritten Bereich wurde die Einschätzung der Kompetenz verschiedener Mitbestimmungsgremien bezüglich unterschiedlicher Themen abgefragt, um zu erfassen, inwiefern sich die VAA-Mitglieder durch diese Gremien vertreten fühlen. Insgesamt beteiligten sich 1.980 Mitglieder des VAA (Rücklauf = 13 Prozent), was die Mitgliederstruktur des VAA gut wiedergibt und repräsentativ ist im Hinblick auf die Verteilung der Berufsgruppen (43 Prozent Chemiker, 28 Prozent Ingenieure) und die Geschlechter (83 Prozent männlich, 17 Prozent weiblich).

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass 61 Prozent der Befragten ihr Wissen über die betriebliche Mitbestimmung als sehr gut einschätzen. Unterscheidet man die Ergebnisse nach der hierarchischen Position im Unternehmen, so schätzen die oberen Hierarchieebenen ihr Wissen überdurchschnittlich hoch ein (erweiterte Geschäftsführung: 82 Prozent, oberes Management: 66 Prozent, mittleres Management: 68 Prozent). Bezüglich der Wahrnehmung der Wichtigkeit der Mitbestimmung im Unternehmen gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen der eigenen Vorstellung und der Wahrnehmung der Unternehmensrealität: Während der Aussage „Mir ist es wichtig, dass die betriebliche Mitbestimmung einen hohen Stellenwert im Unternehmen hat“ 89 Prozent der Befragten zustimmten, lag der Zustimmungswert bei der Aussage „Die betriebli-

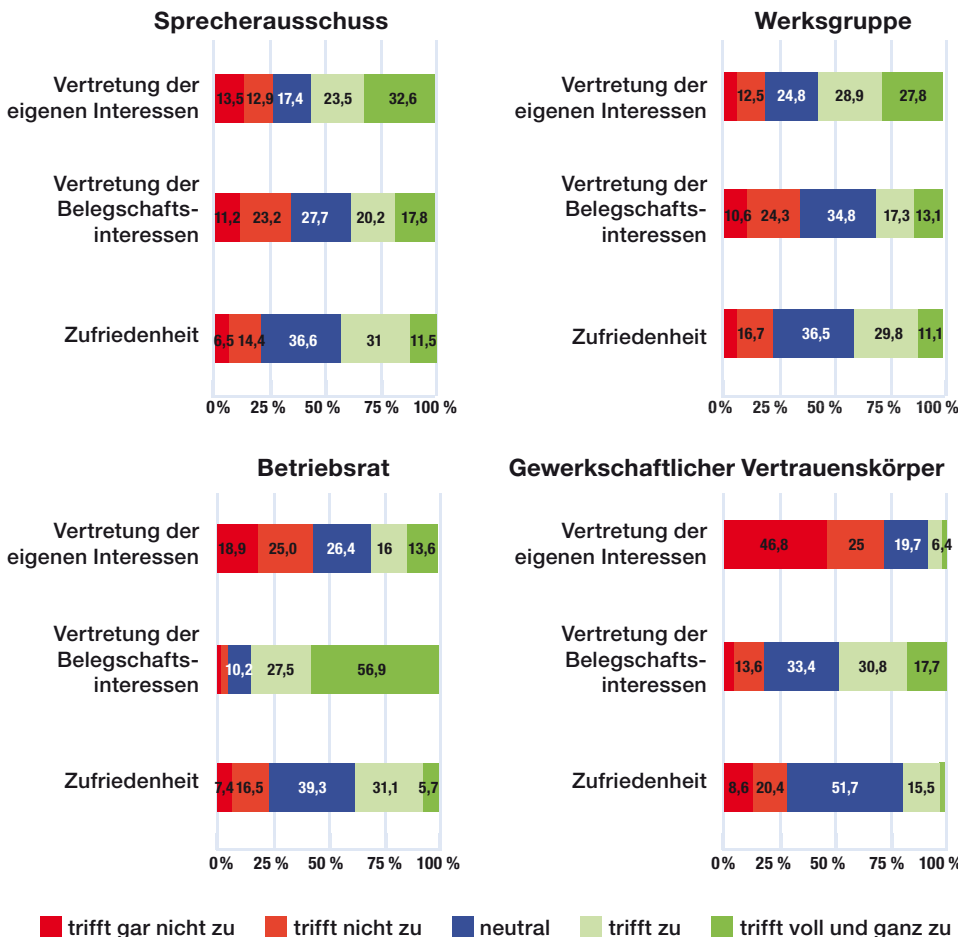


Abbildung 1: Vertretung der Interessen durch die Gremien\* (n = 1.108; Angaben in Prozent; \*nur falls das genannte Gremium vorhanden ist)

che Mitbestimmung hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen“ bei 69 Prozent. Schaut man sich die Vertretung der Interessen durch die einzelnen Gremien an (Abbildung 1), zeigt sich ein klassisches Bild: Der Betriebsrat und der gewerkschaftliche Vertrauenskörper werden für die Vertretung der Belegschaftsinteressen als sehr wichtig eingeschätzt. Die VAA-Werksgruppe und der Sprecherausschuss sind hingegen für die Vertretung der eigenen Interessen wichtig. Der Sprecherausschuss wird insbesondere von Personen in mittleren und höheren Führungspositionen als wichtig erachtet. Mit der Arbeit der Mitbestimmungsgremien ist der überwiegende Teil der Befragten zufrieden.

Im letzten Teil der Befragung ging es um die Beurteilung der Gremien- beziehungsweise Selbstvertretungskompetenz bei bestimmten betrieblichen Themen (Abbildung 2). Zunächst wurden dabei die Wichtigkeit und die Zufriedenheit zu diesen Themen abgefragt. Besonders groß fällt dabei die Differenz beim Thema Vergütung aus (Wichtigkeit: 93 Prozent; Zufriedenheit: 36 Prozent), wohingegen die Werte bei der Beschäftigungssicherung näher beieinander liegen (Wichtigkeit: 84 Prozent; Zufriedenheit: 62 Prozent). Bezüglich der Gremienkompetenz werden die Werksgruppen und Sprecherausschüsse vor allem hinsichtlich der Mitwirkung bei Vergütungs- und Leistungsbewertungssystemen, der betrieblichen Altersversorgung und bei Abfindungen als besonders kompetent bewertet. Bei anderen Themen – etwa in Sachen Arbeitszeit, Datenschutz, demografischer Wandel, Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung – wird eher der Betriebsrat als hoch kompetent eingeschätzt. Die individuelle Selbstvertretung von Interessen erzielt lediglich im Bereich der Aus- und Weiterbildung relativ hohe Werte. Bei der betrieblichen Altersversorgung und bei Vergütungssystemen werden die untersuchten Gremien mit Werten über 50 Prozent sehr gut bewertet. Beim demografischen Wandel, der Personalentwicklung und der Aus- und Weiterbildung schneiden diese mit Zustimmungswerten unter 40 Prozent hingegen relativ schwach ab.

Zusammenfassend zeigt die Studie: Das Thema Mitbestimmung ist im Wertekanon der VAA-Mitglieder fest verankert. Hervorzuheben ist, dass die Vertretungsarbeit von Spre-

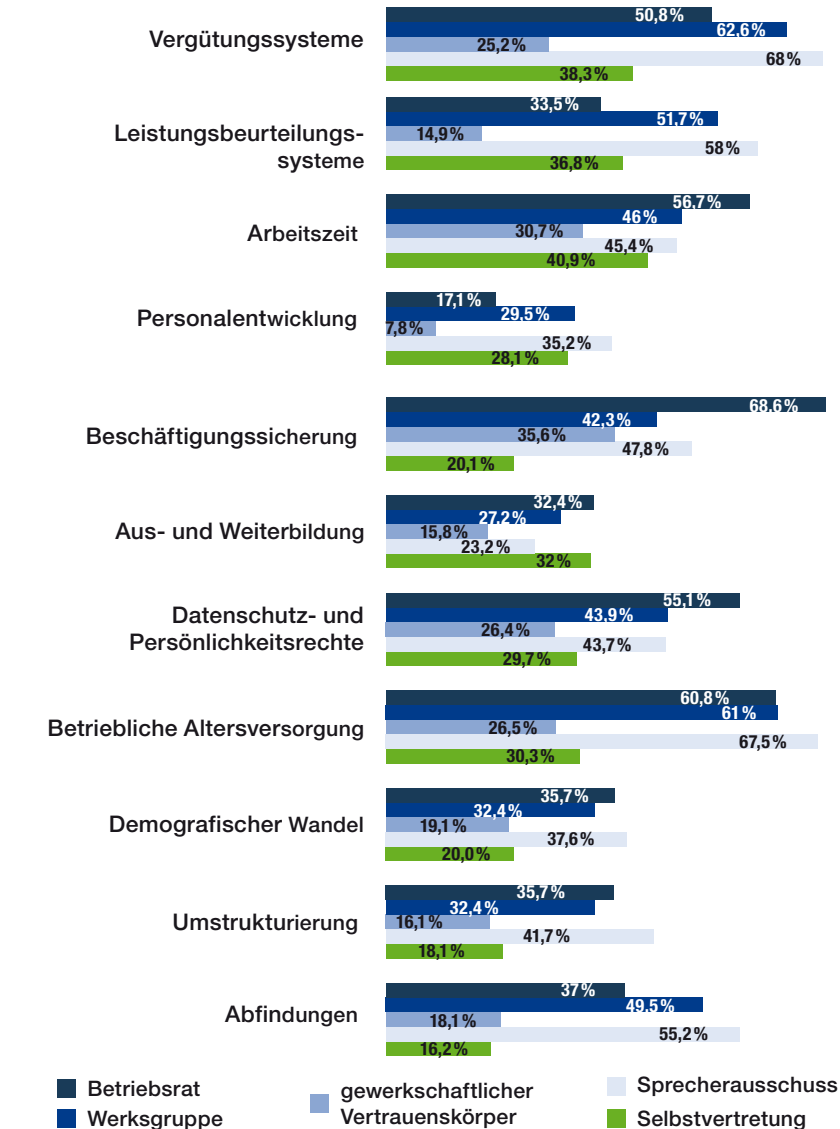


Abbildung 2: Beurteilung der Gremienkompetenz\* beziehungsweise Selbstvertretung zu betrieblichen Themen (n = 1.126; „kompetent“ und „sehr kompetent“; Angaben in Prozent; \*nur falls das genannte Gremium vorhanden ist)

cherausschüssen und Werksgruppen positiv von den Befragten bewertet wird. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Studie, dass

die VAA-Mitglieder in Summe die kollektive Interessenvertretung für effektiver halten als die Vertretung durch die eigene Person. ■

**Maximilian Schulz**

TU Dortmund

Maximilian Schulz ist Doktorand an der Technischen Universität Dortmund am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriesoziologie und forscht im Bereich der Arbeitssoziologie.

Foto: privat



**Prof. Maximiliane Wilkesmann**

TU Dortmund

Prof. Maximiliane Wilkesmann forscht und lehrt an der Technischen Universität Dortmund im Bereich der Arbeits-, Wirtschafts-, Organisations- und Industriesoziologie.

Foto: privat



## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

# Betriebsrente lohnt sich – vergleichen umso mehr

Durch die anhaltende Niedrigzinsphase und das geplante Betriebsrentenstärkungsgesetz stehen die Systeme der betrieblichen Altersversorgung in vielen Unternehmen vor großen Veränderungen – auch im außertariflichen Bereich. Dabei ist schon seit Jahren ein negativer Trend in Richtung eines immer weiter abnehmenden Versorgungsgrades erkennbar. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert der Vorsitzende der Kommission Betriebliche Altersversorgung Dr. Marc Heider von der Werksgruppe BASF Ludwigshafen, warum sich die Betriebsrente nach wie vor lohnt – auch für junge Menschen. VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke, der die Kommission vonseiten der VAA-Geschäftsführung betreut, stellt klar, warum auch Jobwechsel wohl überlegt sein wollen.

**VAA Magazin:** Gibt es in den Unternehmen der Branche bereits Änderungen bei den Versorgungssystemen, die in Richtung der geplanten Betriebsrentenreform gehen?

**Heider:** Es hat schon eine ganze Reihe an Umstellungen gegeben – bei vielen Unternehmen stehen sie in Kürze an. Diese stehen aber noch nicht in einem direkten Zusammenhang zum Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Aber eines der Hauptprinzipien des geplanten Gesetzes – *pay and forget* – ist für Unternehmen sehr attraktiv. Man zahlt einen Beitrag und hat keine Verpflichtungen mehr dem Mitarbeiter gegenüber in dessen Rentenphase. Das wird die kommenden Versorgungssysteme auf betrieblicher Ebene immer mehr bestimmen.

**VAA Magazin:** Wie groß sind denn die Un-

terschiede bei den bestehenden Versorgungssystemen zwischen den Unternehmen?

**Glinke:** Die Beiträge, die für die betriebliche Altersversorgung zu bestreiten sind, unterscheiden sich extrem. Sowohl auf der generellen Zeitachse als auch zu einem konkreten Zeitpunkt je Unternehmen. Da klaffen schon jetzt erhebliche Lücken. Im Rahmen unserer Pensionärsumfrage, die wir zuletzt 2015 durchgeführt haben, wurden aktuelle Bestandsrentner zu ihrer Altersversorgung befragt. Und diese Angaben sind Lichtjahre von den Beträgen entfernt, die für die heute noch arbeitenden Menschen zu erwarten sind: Je jünger man ist, desto weniger kann man erwarten. Der Grund: Im Laufe der Zeit haben sich die Systeme immer weiter verschlechtert. Das ist eine Entwicklung, die seit Jahrzehnten anhält und sich immer stärker beschleunigt.

**VAA Magazin:** Woran liegt das?

**Glinke:** Zum einen daran, dass an den Kapitalmärkten aufgrund der niedrigen Zinsen keine ausreichende Rendite mit sicheren Anlagen mehr zu erwirtschaften ist. Zum anderen steigt die Lebenserwartung. Wenn Unternehmen eine Rente zusagen, wird es für sie bei einer steigenden Lebenserwartung ihrer Mitarbeiter natürlich teurer. Es gibt außerdem in den Unternehmen zunehmend den Wunsch, ihre Verpflichtungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bilanzneutral zu gestalten. Hohe Rückstellungen für in der Vergangenheit zugesagte Renten sollen nach Möglichkeit vermieden werden.



Dr. Torsten Glinke betreut die Kommission Betriebliche Altersversorgung vonseiten der VAA-Geschäftsführung bereits seit 2008. Als VAA-Jurist beschäftigt sich Glinke in seiner Beratungspraxis ebenfalls häufig mit Fragen rund um die Betriebsrente. Foto: Simone Leuschner – VAA



**VAA Magazin:** Wenn die Entwicklung so traurig ist: Lohnt sich denn eine betriebliche Altersversorgung nach einem neuen System für Berufsanfänger im AT-Bereich überhaupt noch?

**Heider:** Das ist ein naheliegender Reflex, der aber falsch ist. Zum einen leistet der Arbeitgeber ja auch Beiträge, die ich sonst nicht hätte. Zum anderen erhalten gerade größere Unternehmen an den Kapitalmärkten über Gruppenverträge oft attraktivere Konditionen als Privatleute. Drittens lassen sich allein durch die Masse an Einzahlern die Gebühren reduzieren.

Zu sagen, das bringe ja alles nichts mehr, ist daher keine gute Entscheidung. Im Gegenteil: Gerade junge Menschen sollten sich umso intensiver mit der Altersvorsorge insgesamt beschäftigen, wozu eben auch die betriebliche Altersversorgung gehört. Man sollte aktiv beim Unternehmen oder bei der VAA-Werksgruppe nachfragen.

Berufsanfänger sollten schauen, was das Unternehmen alles bietet. Es gibt häufig attraktive Angebote, die nicht von allen Mitarbeitern genutzt werden. Das reicht von Mitarbeiteraktienprogrammen über Deferred Compensation bis zur Matching Contribution. Beim Matching etwa zahlen Unternehmen zusätzlich zu den eigenen Beträgen noch etwas oben drauf. Dies sollte man auf jeden Fall in Anspruch nehmen.

**VAA Magazin:** Sollte man die betriebliche Altersversorgung schon beim Vorstellungsgespräch ansprechen?

**Glinke:** Unbedingt. Jemand, der dieses Thema anspricht, zeigt damit auch seine Weitsicht. Als Arbeitgeber würde ich einen solchen Kandidaten sogar für besonders geeignet halten. Zumal unsere Untersuchungen zeigen, dass die Unterschiede zwischen den Versorgungssystemen selbst innerhalb unserer Branche ganz wesentlich sind. Den einen oder anderen Euro, den das eine Unternehmen weniger an Gehalt bietet, hat man bei einem vernünftigen Versorgungssystem ganz schnell wieder drin. Deswegen gilt: Nicht nur aufs Gehalt schauen, sondern auch aufs Versorgungssystem!

**VAA Magazin:** Gilt eigentlich die Faustregel: Je größer das Unternehmen, desto besser das Versorgungssystem?



Seit Ende 2016 ist Dr. Marc Heider von der Werksgruppe BASF Ludwigshafen Vorsitzender der VAA-Kommission Betriebliche Altersversorgung. Der Chemiker setzt sich mit diesem Thema außerdem als Mitglied im Sprecherausschuss der BASF seit Jahren intensiv auseinander.

Foto: BASF SE

**Heider:** Nein. Die gilt nicht. Wichtig ist nicht die Größe, sondern die Frage, wann das letzte, aktuell gültige Versorgungssystem eingeführt wurde. Wenn das aktuelle System relativ alt ist, kann man davon ausgehen, dass es aus Sicht der Arbeitnehmer noch gut ist. Hat man dagegen im letzten Jahr erst ein neues System aufgelegt, kann man schon von einer biometrischen Anpassung an die Risikofaktoren ausgehen. Dies führt eben zu einem niedrigeren Versorgungsgrad. Die Faustregel lautet also: Je älter das System, desto besser für den Arbeitnehmer.

**Glinke:** Das ist übrigens auch ein Riesenthema beim Jobwechsel. Man hat ja erst dann eine unverfallbare Anwartschaft aus der arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage, wenn diese fünf Jahre bestanden hat. Das sollte man auf dem Schirm haben. Ich habe als VAA-Jurist oft Mitglieder in der Beratung, die alle vier Jahre ihren Arbeitgeber gewechselt haben und folglich nur verfallene Anwartschaften vorweisen und am Ende mit sehr we-

nig Geld aus der Betriebsrente dastehen.

Man muss sich außerdem darüber im Klaren sein: Mit jedem Jobwechsel wird die betriebliche Altersversorgung schlechter. Allein durch den Zeitablauf! Wenn ich zehn Jahre im Unternehmen A war, habe ich heute wenigstens die Versorgungszusage aus dem Jahr 2007. Und diese ist im Zweifel besser als die heutige Zusage im Unternehmen B – egal, wohin man wechselt. Nach langer Zeit in einem Unternehmen wird man also bei einem Wechsel in ein anderes auf jeden Fall massive Verluste bei der betrieblichen Altersversorgung hinnehmen müssen. ■

Eine ungekürzte Fassung des Interviews steht eingeloggt Mitgliedern auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de** zur Verfügung.



INTERVIEW MIT CHRISTIAN LINDNER

# Bessere Balance zwischen Privat und Staat nötig

**Ist liberale Politik in politisch als zunehmend unsicher wahrgenommenen Zeiten eigentlich noch zeitgemäß? Dazu hat das VAA Magazin in seiner Interviewserie im Vorfeld der Bundestagswahlen 2017 den Bundesvorsitzenden der Freien Demokratischen Partei (FDP) Christian Lindner befragt. Lindner äußert sich auch zu weiteren aktuellen Themen wie beispielsweise einem möglichen Grexit oder dem „Schulz-Effekt“, aber auch zu den Herausforderungen für die chemische Industrie und zur steuerlichen Forschungsförderung.**

**VAA Magazin:** Die chemische Industrie ist eine der Stützen der deutschen Wirtschaft. Dennoch gibt es noch Nachholbedarf beim Image der Branche. Woran liegt das aus Ihrer Sicht?

**Lindner:** Die chemische Industrie wird noch zu häufig als Problemverursacher angesehen, der für Umweltbelastungen verantwortlich ist. Dabei ist die Chemie einer der großen Innovationsmotoren für die gesamte Industrie und zugleich Impulsegeber für die Lösungen der Herausforderungen der Zukunft. Die Erfolge für Klima, Umwelt und Ressourcenschutz müssen von der Branche noch stärker nach vorne gestellt werden.

**VAA Magazin:** Schon seit Jahren sprechen sich die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie für eine steuerliche Forschungsförderung aus, wie es sie auch in anderen EU-Ländern gibt. Dies würde nicht nur für einen faireren Standortwettbewerb, sondern auch für mehr Innovationen sorgen. Wie steht die FDP zu dieser Forderung?

**Lindner:** Von allen EU-Staaten bleiben nur in Estland und Deutschland Forschungsausgaben steuerlich unberücksichtigt. Dabei wäre die steuerliche Forschungsförderung besonders gerecht: Egal ob große oder kleine Unternehmen, sie alle können von diesem Instrument profitieren. Und die steuerliche Forschungsförderung ist technologieoffen: Im Gegensatz zu den meisten Projektförderungen spielt es keine Rolle, was und wie erforscht wird. Auch bleibt den Unternehmen bei der steuerlichen Forschungsförderung das Verfassen komplizierter Anträge

erspart. Aus diesen Gründen fordern auch wir Freien Demokraten die steuerliche Forschungsförderung.

**VAA Magazin:** Die Umfragen prophezeien der FDP einen Wiedereinzug in den Bundestag. Mit dem neuen SPD-Kanzlerkandidaten ist aber wieder mehr Wettbewerb in den Wahl-



Foto: FDP

kampf gekommen. Nimmt Martin Schulz der FDP Stimmen weg?

**Lindner:** Im Gegenteil! Die FDP profitiert von der Nominierung von Herrn Schulz. Herr Schulz hat wieder Bewegung gebracht. Frau Merkel hatte ja mit ihrem Regierungsstil die Debatten regelrecht narkotisiert. Die klassisch linke Agenda von Herrn Schulz von mehr

Staat, mehr Steuern und Regelungen mag der Sozialdemokratie Aufwind geben. Sie mobilisiert aber auch die gegenteiligen politischen Kräfte. Als Partei der Marktwirtschaft, einer fairen Balance zwischen Bürgern und Staat und der Freiheit verspüren auch wir einen „Schulz-Effekt“. Die Debatten um Gerechtigkeit und Leistung wollen wir gern führen, denn sie sind wichtig für unser Land.

**VAA Magazin:** Mit ausgesprochen proeuropäischen Ideen kann man offensichtlich wieder punkten. Das tut auch Emmanuel Macron in Frankreich, der es möglicherweise in der Stichwahl mit Marine Le Pen zu tun bekommt. Le Pen steht wie die AfD für ein Europa der Vaterländer. Wo steht die FDP?

**Lindner:** Unser proeuropäisches Bekenntnis ist unverhandelbar. Und gerade deshalb wollen wir Europa besser machen. Eben weil wir wissen, was wir daran haben. Als exportorientiertes Land profitieren wir vom Binnenmarkt wirtschaftlich enorm, der Wegfall der Grenzkontrollen und das freie Reisen sind große Errungenschaften – vor allem aber ist Europa unser Friedensgarant. Wir wollen ein Europa, das sich auf seine Stärken besinnt und sich der großen Fragen annimmt, aber nicht den Alltag der Bürgerinnen und Bürger bürokratisiert. Bürgerrechte, Binnenmarkt, Datenschutz – das sind Aufgaben, bei denen europäische Standards Sinn ergeben. Und ein effektiver Schutz der europäischen Außengrenze würde Deutschland und die anderen Länder in der Flüchtlingsfrage aus der Abhängigkeit der Türkei befreien. All das sind Themen, bei denen ich mir mehr und nicht weniger Europa wünsche.

Entscheidend ist aber auch, dass europäische Regeln wieder eingehalten werden. Es war ein Fehler, dass Deutschland europäisches Recht beim Zuzug der Flüchtlinge dauerhaft außer Kraft gesetzt hat. Genauso wie es ein Fehler war, dass die Kriterien, die für die Stabilität des Euros wichtig sind, inzwischen nur noch so etwas wie eine unverbindliche Empfehlung sind. Wer den Akzeptanzproblemen Europas entgegenwirken will, muss umso mehr darauf pochen, dass die europäischen Regeln auch eingehalten werden.

**VAA Magazin:** Ist die Bundesregierung mittlerweile auf dem richtigen Weg?

**Lindner:** Das Durchregieren der Kanzlerin in der EU in den Jahren vor der Flüchtlingskrise hat dazu geführt, dass sie nun keine Mehrheit für eine europäische Lösung der Flüchtlingskrise mit fairer Flüchtlingsverteilung und funktionierendem Dublin-Mechanismus hat. Ein effektiver europäischer Grenzschutz, der die Unterwürfigkeitsgesten gegenüber der Türkei überflüssig machen würde, fehlt auch weiterhin. Ich habe zudem Zweifel, dass die Atempause durch den Türkei-Deal dazu genutzt wurde, in Griechenland effektive Strukturen aufzubauen, um auch erneut ansteigende Flüchtlingszahlen abarbeiten zu können. Zur Beschleunigung der Rückführung von Nicht-Schutzbedürftigen brauchen wir statt Symbolpolitik die seit Jahren ausstehenden funktionierenden Rückübernahmeabkommen mit den Herkunftsländern, insbesondere im Maghreb. Gleichzeitig brauchen wir in Deutschland endlich ein modernes Einwanderungsgesetz, denn wir sind auf Einwanderung angewiesen. Wichtig ist dabei die Unterscheidung: Menschen, die als Flüchtlinge zu uns kommen, gewähren wir Schutz für die Zeit, in der sie nicht in ihr Heimatland zurückkehren können. Die Rückkehr muss aber die Regel sein, wenn dort wieder friedliche und stabile Verhältnisse dauerhaft herrschen. Auf der anderen Seite müssen wir Einwanderer, die ihr Glück bei uns suchen, was ja durchaus legitim ist, nach unseren Kriterien auswählen dürfen: Verantwortung für den eigenen Lebensunterhalt, Integrationsbereitschaft, unbedingte Akzeptanz unserer Werte und unserer Rechtsordnung. Wir wollen ein Einwanderungsgesetz, das steuert, mit wem wir auf Zeit solidarisch sind, wen wir in den Arbeitsmarkt einladen – und bei wem weder noch. Rechtsstaatlichkeit und moderne Einwanderungspolitik – das ist liberal. ►



## Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

Bei ALTANA entwickeln wir die Spezialchemie der Zukunft und verändern die Welt von morgen. Deshalb fördern wir Menschen, die vorausdenken. Sie finden bei uns alle Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung. Und noch mehr: Eine von Innovationsgeist und Unternehmertum geprägte Atmosphäre, in der wir unsere Ideen im offenen Austausch zur Perfektion bringen. Eine Kultur der Zusammenarbeit, in der alle Mitarbeiter eingeladen sind, unternehmerische Ideen einzubringen. Möchten Sie Ihr Leben um dieses entscheidende Plus bereichern?

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Wirtschaftswissenschaftler/in oder Wirtschaftsingenieur/in:  
[www.altana.jobs](http://www.altana.jobs)





Als Gastredner beim Deutschen Chemie-Preis Köln 2015 warnte der Bundesvorsitzende der FDP Christian Lindner vor einer schleichenden Deindustrialisierung Deutschlands. Lindner hob die Bedeutung des Chemiestandortes Deutschland hervor. Foto: Simone Leuschner – VAA

**VAA Magazin:** Sie sprechen sich für den Grexit aus. Ist das angesichts der politischen Turbulenzen, die der Brexit mit sich gebracht hat und vor allem noch bringen wird, nicht zu riskant?

**Lindner:** Ich spreche mich für eine nachhaltige Gesundung des griechischen Staatshaushalts aus. Dies wird nur gelingen, wenn die griechische Regierung die vereinbarten Reformschritte konsequent umsetzt und somit die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Griechenlands wiederherstellt. Dieser Reformwille ist bei der griechischen Regierung jedoch nicht konsequent zu erkennen – durch die europäischen Hilfsmilliarden hätte es ausreichend Zeit für grundlegende Reformen gegeben. Deshalb – und da schließe ich mich den Analysen des IWF an – kann für Griechenland nur in letzter Konsequenz ein Schuldenschnitt helfen, weil ein gewisser Teil der Schulden absehbar nicht zurückgezahlt und langfristig nicht bedient werden kann. Ein solcher Schuldenschnitt ist aber nur außerhalb des Euros möglich – also ein Grexit. Dies ist nicht gleichbedeutend mit einem Austritt aus der EU, wie ihn Großbritannien beschlossen hat.

**VAA Magazin:** Die FDP gilt als wirtschaftsfreundlich. In Wahlen überzeugt aber nicht immer das ökonomische, sondern auch das so-

ziale Argument. Wie wollen Sie die Wähler mit wirtschaftsliberalen Ideen überzeugen?

**Lindner:** Ich denke, die Erfolge der Sozialen Marktwirtschaft sprechen für sich. In Deutschland finden so viele Menschen eine Arbeitsstelle wie noch nie. Gerade bei uns ist die Arbeitslosigkeit relativ gering, insbesondere bei jungen Menschen. Wirtschaftsfreundliche Politik muss bei den Menschen ankommen, durch Jobs und ein gutes Einkommen. In diesem Sinne steht Deutschland wirklich gut da! Aber wie sieht es in der Zukunft aus? Wir müssen uns in Deutschland wieder Gedanken darüber machen, wovon wir leben wollen – und nicht nur, wie wir Geld ausgeben.

Wir haben mit der großen Koalition vier Jahre des Konsums, der Ausgabenerweiterungen und des Ausbaus des Sozialstaats erlebt. Jetzt brauchen wir eine Umkehr zu einer Politik, die das Erwirtschaften unseres Wohlstands wieder in den Mittelpunkt rückt. Wir brauchen eine neue Balance zwischen Privat und Staat. Der Soli muss gestrichen werden, die kalte Progression endlich ernsthaft angegangen werden. Wir brauchen Investitionen in den Ausbau der Zukunftsthemen Bildung und digitale Infrastruktur. Und endlich wieder eine Energiepolitik, die den Gesetzen der

Marktwirtschaft folgt und nicht einer politischen Ideologie. Das Milliardengrab EEG gehört abgeschafft. Leider aber droht in Wahrheit mit dem Klimaschutzplan 2050 die nächste Mammutbelastung für Wirtschaft und Verbraucher. Die planwirtschaftlichen Festlegungen auf überehrgeizige Ziele nimmt uns die notwendige Offenheit für technischen und wissenschaftlichen Fortschritt, den man heute noch nicht erahnen kann. Deutschlands besonders scharfer Alleingang ist ökologisch sinnlos, aber kratzt am wirtschaftlichen Fundament unseres Landes.

**VAA Magazin:** Die Bevölkerung sieht die Globalisierung immer skeptischer – ebenso US-Präsident Donald Trump. Das zeigt auch der Widerstand gegen Freihandelsabkommen aller Art. Was kann man gegen die zunehmende Abschottung tun?

**Lindner:** Wir brauchen Mut statt Missmut und Angst. Staaten, die miteinander Handel treiben, sind erfolgreich. Es sind ja nicht nur die Unternehmen, die von größeren Märkten profitieren, sondern vor allem die Verbraucher. Wir profitieren von einer riesigen Warenvielfalt, von guter Qualität und günstigen Preisen. Abschottung hilft keinem, auch nicht den Amerikanern. ■

# Personalia aus der Chemie

Mit freundlicher Unterstützung von

**CHEManager**

## BASF: Anup Kothari leitet Performance Chemicals

Seit April leitet Anup Kothari als President den BASF-Geschäftsbereich Performance Chemicals. Der bisherige Senior Vice President Performance Chemicals North America folgt auf Christian Fischer, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt. Anup Kothari arbeitet bereits seit 1999 für die BASF. Er war in den USA, Deutschland und China für den Chemiekonzern tätig. Seit 2015 war er Senior Vice President Performance Chemicals North America. Kothari wurde 1968 in Indien geboren. Er machte seinen Bachelorabschluss in Chemieingenieurwesen am Indischen Institute of Technology in Roorkee, seinen Master of Science in Chemieingenieurwesen an der Universität von Kentucky sowie seinen Master of Business Administration (Finance) an der Chicago Booth School of Business.

## Merck: Anke Schenkel ist Leiterin Group Controlling & Risk Management

Seit dem 1. April 2017 ist Anke Schenkel als Leiterin des Bereichs Group Controlling & Risk Management bei Merck tätig. In ihrer Funktion berichtet sie an Marcus Kuhnert, CFO und Mitglied der Geschäftsleitung. Schenkel war bislang Leiterin Forecasting, Reporting & Governance im Controlling des Unternehmensbereichs Healthcare. Sie folgt Joachim Christ nach, der seit 1. April als Chief Procurement Officer den Einkauf von Merck verantwortet. Bevor Anke Schenkel 2010 zu Merck kam, arbeitete sie in verschiedenen Funktionen bei PricewaterhouseCoopers. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mainz und schloss ihr Studium mit einem Master ab.

## B. Braun Melsungen: Otto Philipp Braun ausgeschieden

Otto Philipp Braun ist zum 21. Februar 2017 aus dem Vorstand von B. Braun Melsungen ausgeschieden. Die bisher von Braun geführten Aktivitäten werden innerhalb des Vorstands neu geregelt.

## Beiersdorf: Vincent Warnery im Markenvorstand

Seit dem 15. Februar 2017 ist Vincent Warnery als Vorstandsmitglied bei Beiersdorf berufen worden – zusätzlich zu den schon bestehenden sechs Mitgliedern. Mit ihm sollen die Marken Hansaplast, Eucerin und La Prairie mehr Schwung bekommen. Warnery wurde in Frankreich geboren und begann seine berufliche Karriere nach seinem Master in Business Administration 1991 bei Procter & Gamble in Frankreich. Anschließend arbeitete er 15 Jahre in verschiedenen führenden Funktionen für L'Oréal in Europa, Asien und Lateinamerika. Von 2011 bis November 2016 war er Senior Vice President & Head of Global Consumer Health Business bei Sanofi. Warnery ist verheiratet und hat drei Kinder.



Foto: Beiersdorf

## Currenta: Lars Friedrich folgt auf Dr. Ernst Grigat

Lars Friedrich hat am 1. April 2017 die Leitung des Chempark-Betreibers an den drei Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen übernommen. Er tritt damit die Nachfolge von Dr. Ernst Grigat an, der Currenta verlassen hat. Im Zuge des Wechsels wird der Aufgabenbereich des Leiters neu zugeschnitten. Lars Friedrich wird sich verstärkt auf das Thema Sicherheit konzentrieren und ist verantwortlich für die Werkfeuerwehr, den Werkschutz und die Umweltüberwachung an allen drei Standorten. Ein wesentlicher Teil bleibt wie bisher: Friedrich vertritt den Chempark in kommunalen und industriellen Gremien, hält die Kontakte zur Lokalpolitik und den Behörden und steht für den intensiven Dialog mit der Nachbarschaft.

81%

Durch Industrie 4.0 entstehen neue Arbeitsplätze für gut ausgebildete Fachkräfte.

Durch Industrie 4.0 fallen Arbeitsplätze für gering qualifiziertes Personal weg.

47%

Komplexe Aufgaben können dank Industrie 4.0 auch von eher gering qualifizierten Arbeitern übernommen werden.

42%

Antworten aus Industrieunternehmen ab 100 Mitarbeitern auf die Frage „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“, Werte für „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“.

INDUSTRIE 4.0:

# Mehr Jobs für Hochqualifizierte

Die Digitalisierung der Industrie unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ wird die Mitarbeiterstruktur in den Unternehmen verändern. Laut einer Umfrage des IT-Branchenverbandes Bitkom rechnen vier von fünf Industrieunternehmen dabei mit der Entstehung neuer Arbeitsplätze für höher qualifizierte Mitarbeiter. Gleichzeitig geht fast die Hälfte von einem Wegfall von Arbeitsplätzen für gering qualifiziertes Personal in Folge der Digitalisierung aus.

## Chemische Bausteine neu verkuppelt

Kann man drei chemische Bausteine in einer einzigen Reaktion miteinander verbinden, ohne teure Übergangsmetalle als Katalysatoren zu nutzen? Chemiker der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) haben hierfür einen neuen Ansatz entwickelt. Neben pharmazeutisch relevanten fluorhaltigen Verbindungen gelang den Wissenschaftlern die Herstellung verschiedener  $\gamma$ -Lactone. Diese organischen Verbindungen kommen verbreitet in verschiedenen Obstsorten oder auch als Aromastoffe in Whisky und Cognac vor. Im Bild wird die neue Reaktion anhand von Bauklötzchen veranschaulicht: In einem einzigen Reaktionsschritt werden drei (unten) statt wie bislang üblich zwei (rechts oben) chemische Bausteine über Kohlenstoff-Kohlenstoff-Bindungen miteinander verbunden. An der Bor-Einheit (grün) können anschließend weitere Veränderungen des Moleküls vorgenommen werden. Damit ermöglicht die Münsteraner Methode die einfache Herstellung einer Vielzahl unterschiedlicher Folgeprodukte. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im Fachblatt *Science* veröffentlichte Originalstudie verlinkt.

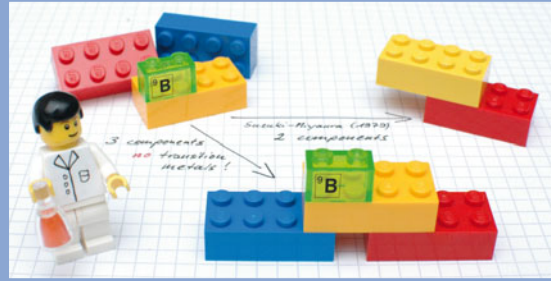


Foto: Ludger Tebben – WWU

## Reifengummi aus Biomüll

Wieso sind Reifen schwarz? Weil dem Reifengummi zu etwa einem Drittel Ruß beigemischt ist. Damit ist aber nicht die Asche aus dem Kamin, sondern der industriell produzierte, erdölbasierte Füllstoff gemeint. In Zukunft könnte der Rußanteil bei der Gummierstellung durch die Verwendung von Lebensmittelabfällen wie Eier- oder Tomatenschalen reduziert und damit die Ressourceneffizienz gesteigert werden. Ein entsprechendes Verfahren von Wissenschaftlern der Ohio State University steht kurz vor der Patentanmeldung in den USA. Dabei werden die Schalen zunächst feingemahlen und dann der Kautschukmischung hinzugegeben. In Tests hat sich das neue Material bereits bewährt. In manchen Punkten sind die bestehenden Performancenormen sogar übertroffen worden.



Foto: Kenneth Chamberlain – Ohio State University

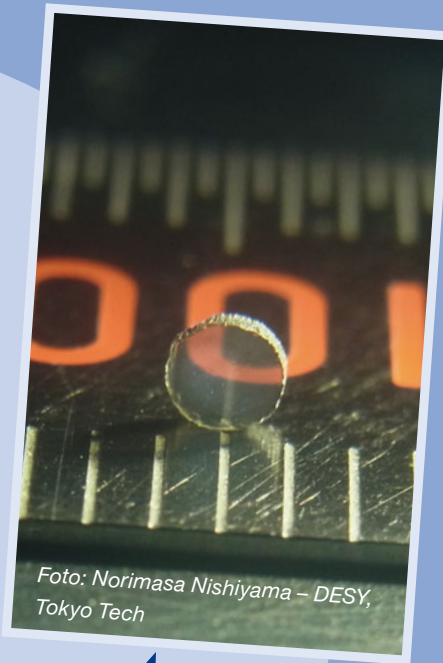
## VAA connect: Veranstaltung bei Covestro im Juni

Unter dem Motto „Authentizität – Mythos oder Erfolgsgarant?“ findet am 12. Juni 2017 das zweite große Treffen des Frauennetzwerks VAA connect statt. Gastgeber ist die Covestro AG in Leverkusen. Die Veranstaltungsreihe „VAA connect – Frauen in Führung“ lädt vorrangig die weiblichen VAA-Mitglieder für das Netzwerktreffen ins Baykomm ein. Neben spannenden Vorträgen von Rainer Niermeyer, Dr. Martina Mronga und Doris Krüger erwarten die Gäste erneut der etablierte „Markt der Netzwerke“ mit zahlreichen Ausstellern sowie eine Podiumsdiskussion mit hochkarätigen Referenten. Die Moderation der Veranstaltung übernimmt Business Coach Dr. Julia Kropf. Anmeldeschluss ist der 19. Mai 2017.



## Siliziumnitrid erstmals transparent

Am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) ist es einem deutsch-japanischen Forscherteam gelungen, erstmals ein durchsichtiges Werkstück aus der Industriekeramik Siliziumnitrid herzustellen. Im Bild ist ein etwa zwei Millimeter großes Fenster aus durchsichtigem polykristallinem kubischem Siliziumnitrid (c-Si<sub>3</sub>N<sub>4</sub>) dargestellt. Das wegen der starken Silizium-Stickstoff-Bindung äußerst harte und stabile Material kann unter extremen Bedingungen verwendet werden, wie sie beispielsweise in Flugzeugmotoren herrschen. Nach Diamant und kubischem Bornitrid ist c-Si<sub>3</sub>N<sub>4</sub> die härteste Keramik. Sie bildet sich zwar unter doppelt so hohem Druck wie synthetischer Diamant, aber kann dafür wesentlich höheren Temperaturen standhalten. Einen Link zur in der Zeitschrift *Scientific Reports* veröffentlichten Originalstudie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



# 3,3

## Wirtschaft investiert mehr Geld in akademische Bildung

2015 haben Unternehmen in Deutschland rund 3,3 Milliarden Euro für akademische Bildung ausgegeben. Dies sind die Ergebnisse der Studie „Bildungsinvestitionen der deutschen Wirtschaft“, die vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln herausgegeben wurde. Im Jahr 2012 waren es noch rund 2,2 Milliarden Euro. Damit stiegen die akademischen Bildungsausgaben der Wirtschaft jedes Jahr um durchschnittlich mehr als sieben Prozent. Dabei haben die Unternehmen diese Ausgaben noch stärker erhöht als ihre Aufwendungen für Forschung und Entwicklung. Im Fokus der Bildungsinvestitionen steht die Verzahnung von akademischer Bildung und beruflicher Praxis: Den Studienautoren zufolge fließen fast drei Viertel der Investitionen in duale Studiengänge und Praktika. Aus Sicht der Unternehmen soll akademisches Fach- und Methodenwissen in einer Weise vermittelt werden, die sowohl die berufliche Einsetzbarkeit als auch die Entwicklung der Persönlichkeit fördert. Die seit 2009 alle drei Jahre durchgeführte Studie ist die größte Erhebung zu den Ausgaben der Wirtschaft für Hochschulen und Studenten in Deutschland. Im E-Paper des VAA Magazins gibt es einen Downloadlink zur vollständigen Studiauswertung.

## VDI-GVC: Blick über den technischen Tellerrand

Zum zweiten Mal hat die VDI-Gesellschaft für Verfahrenstechnik und Chemieingenieurwesen (VDI-GVC) das Jahrestreffen für Young Professionals in der chemischen Industrie durchgeführt. Ende März fand die Veranstaltung im Rahmen der Messe „maintenance Dortmund 2017“ statt. Unter dem Motto „Wir gestalten die Zukunft“ haben die Young Professionals in der Chemie unter anderem über 3-D-Druck, Explosionsschutz, interkulturelle Kommunikation und das Berufsbild des Betriebsingenieurs diskutiert. Ziel des VDI-GVC-Jahrestreffens ist, Berufseinsteigern Hilfestellungen für Probleme anzubieten, die auch über den eigenen „technischen Tellerrand“ hinausgehen.



## Knochenersatz aus Keramikschaum

Künftig könnten Knochenimplantate vollständig in den Körper integriert und langfristig durch menschliche Knochensubstanz ersetzt werden. Ein entsprechendes Verfahren haben Forscher am Fraunhofer-Institut für Keramische Technologien und Systeme IKTS entwickelt. Dabei wird die patientenspezifische, dichte äußere Hülle des Knochens in einem 3-D-Druckverfahren hergestellt, während die schwammartige innere Struktur durch einen keramischen Schaum nachgebildet wird. Der gefriereschäumte, poröse keramische Knochenersatz besteht aus Hydroxylapatit, Zirkonoxid oder Mischungen aus beiden. Die komplexen Knochenstrukturen ebnen den Weg zu personalisierbaren, bioaktiven und robusten Implantaten.



Foto: Fraunhofer IKTS

## Infoplattform zu Arbeit 4.0 und Gender

Flexible Arbeitsmodelle sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere, bergen aber auch die Gefahr der Selbstausbeutung durch Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Zu den Auswirkungen mobiler Arbeit auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine Infoplattform mit aktueller Literatur und nützlichen Links aufgelegt. Verlinkt ist die Plattform im E-Paper des VAA Magazins.

## Befindlichkeitsumfrage startet

Ab dem 25. April läuft die VAA-Befindlichkeitsumfrage 2017. Bis zum 19. Mai haben VAA-Mitglieder aus 24 Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Auf Basis der Antworten wird ein Ranking erstellt, das zunächst den Werksgruppenvorsitzenden der teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Anschluss durch den VAA veröffentlicht wird. Für die Aussagekraft der Umfrage ist eine möglichst hohe Teilnehmerzahl wichtig. Der VAA bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um ihre Teilnahme.

## Alternative zu Graphen: Nanoblätter aus Silizium

Chemiker der Technischen Universität München (TUM) haben erstmals ein Verbundmaterial aus Silizium-Nanoblättern und einem UV-beständigen, leicht zu verarbeitenden Kunststoff entwickelt. Das neue 2-D-Material weist ähnlich gute optoelektronische Eigenschaften auf wie das als „Wundermaterial“ bekannte Graphen und könnte etwa für flexible Displays oder Photosensoren eingesetzt werden. Im Bild ist eine extrudierte Spirale aus polymerumhüllten Silizium-Nanoblättchen unter UV-Licht dargestellt. Die Polymermatrix absorbiert das Licht im UV-Bereich und stabilisiert die Nanoblätter, während die außergewöhnlichen Eigenschaften der Nanoblätter erhalten bleiben. Einen Link zur Originalstudie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

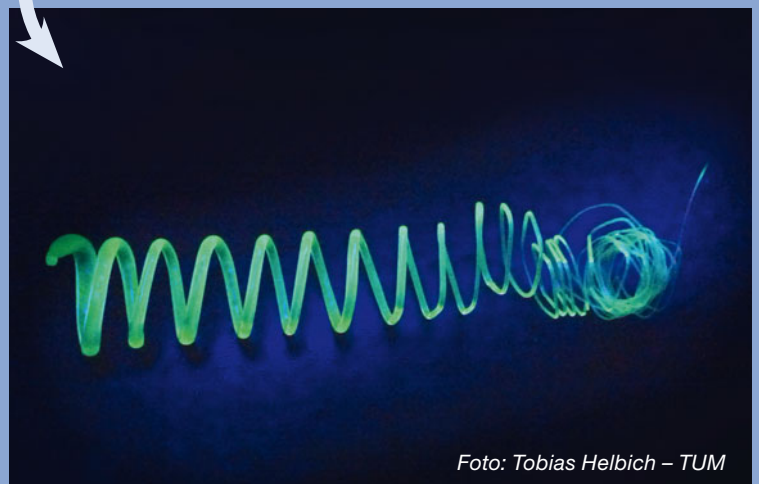


Foto: Tobias Helbich – TUM

## Erfolge bei Aufsichtsratswahlen

Bei Aufsichtsratswahlen in mehreren Unternehmen der Branche konnten Kandidaten des VAA Erfolge erringen. So hat bei der Bayer AG Dr. Thomas Elsner von der VAA-Werksgruppe Leverkusen den Sitz des leitenden Angestellten verteidigt. Auch bei der ebenfalls in Leverkusen ansässigen Covestro AG sowie der Covestro Deutschland AG ist der 1. VAA-Vorsitzende Dr. Thomas Fischer jeweils als Vertreter der Leitenden in den Aufsichtsrat wiedergewählt worden.

## Patente: Deutschland in Spitzengruppe

2016 haben die USA, Deutschland, Japan, Frankreich und die Schweiz zu den wichtigsten Anmeldeländern beim Europäischen Patentamt (EPA) gehört. Dies geht aus der EPA-Statistik hervor. Insgesamt wurden im letzten Jahr rund 296.000 Patente eingereicht – 6,2 Prozent mehr als im Vorjahr. Außerdem wurden beim EPA gut 160.000 Anmeldungen mit Antrag auf ein europäisches Patent eingereicht. Setzt man die Einwohnerzahl ins Verhältnis zur Zahl der Patentanmeldungen, belegt die Schweiz mit 892 Anmeldungen pro Million Einwohner wie 2015 den ersten Platz, gefolgt von den Niederlanden (405) und Schweden (360). Im E-Paper des VAA Magazins ist der EPA-Jahresbericht mit Zugang zu weiteren Statistiken verlinkt.



## AT-Angestellte: Broschüre aktualisiert

Als Interessenvertretung der außertariflichen Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie beschäftigt sich der VAA schon seit vielen Jahrzehnten mit allen Bereichen, die für seine AT-Mitglieder in ihrer beruflichen Existenz relevant sind. Nun wurde die Broschüre „AT-Angestellte“ aus dem Jahr 2009 noch einmal gründlich überarbeitet. In der Mitte Februar 2017 veröffentlichten Neuauflage werden die wichtigsten Aspekte und Rechte für AT-Angestellte beleuchtet. Außerdem enthält die Publikation ein kleines ABC des Arbeitsrechts. Im E-Paper des VAA Magazins ist die Broschüre direkt verlinkt. Auf der VAA-Website steht sie auf der Unterseite „Presse/Publikationen/Infobroschüren“ zum freien Download zur Verfügung.

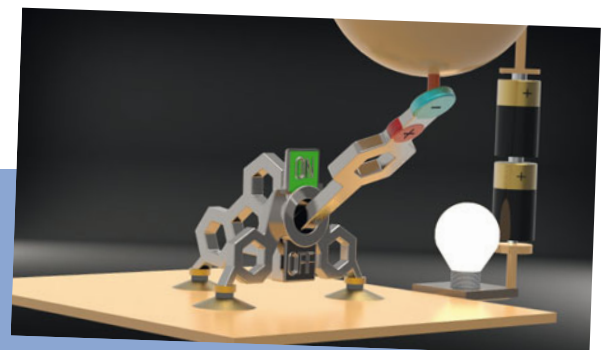
## Europäische Chemikalienagentur: Glyphosat nicht krebserregend

Aus Sicht des Ausschusses für Risikobeurteilung der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) ist die in Pflanzenschutzmitteln häufig eingesetzte Substanz Glyphosat nicht als krebserregend einzustufen. Außerdem stellten die ECHA-Experten auf ihrer Sitzung Mitte März 2017 in Helsinki fest, dass die umfangreiche wissenschaftliche Beweislage die Anforderungen für eine Einstufung als mutagen oder fortpflanzungsschädlich nicht erfülle. An der bereits bestehenden Klassifizierung des in Teilen der Politik und Gesellschaft stark umstrittenen Wirkstoffs als augenschädlich und schädlich für Wasserorganismen – bei längerer oder wiederholter Exposition – ändert sich jedoch nichts.



## Kippschalter aus Molekülen

Forscher der Universität Konstanz, des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und der Universität Basel haben einen molekularen Kippschalter entwickelt. Der Schalter verbleibt nicht nur in der gewählten Position, sondern kann auch beliebig oft umgelegt werden – sowohl mechanisch als auch elektrostatisch. Das Grundgerüst des elektromechanischen Molekülschalters besteht aus nur wenigen Kohlenstoffatomen. Dabei bilden drei Schwefelatome die auf einer glatten Goldoberfläche fixierten Füße. Der Kipphebel endet in einer Nitrilgruppe mit einem Stickstoffatom. Der nur einen Nanometer große Schalter könnte für hundertmal kleinere Schaltkreise sorgen.



Grafik: KIT



Foto: sdecoret – Fotolia

## ALTERSVORSORGE

# Schöne neue Welt bei der Betriebsrente?

**Ende April wird der Deutsche Bundestag das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschieden. Es enthält weitreichende Änderungen und läutet nach Einschätzung vieler Experten nichts weniger als den Übergang in eine „neue Welt der betrieblichen Altersversorgung“ ein.**

Anlass für die Reform war die Ankündigung im Koalitionsvertrag, Hindernisse für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen abzubauen. Nun könnte die Reform aber weit mehr bewirken: Sie könnte auch für einen tief greifenden Wandel der bereits zuvor bestehenden Betriebsrentensysteme sorgen.

In ihrer Stellungnahme gegenüber dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales hat die Führungskräftevereinigung ULA vor dem Risiko einer direkten und indirekten Beschädigung gut funktionierender Versorgungssysteme für Führungskräfte gewarnt. Sie beanstandet insbesondere, dass die Reform zu einseitig auf arbeitsrechtliche Lockerungen setzt und Handlungsmöglichkeiten im Steuer- und Sozialrecht hingegen vernachlässigt.

Dem neuen Gesetz zufolge soll es durch Tarifverträge möglich sein, Arbeitgeber von rechtlichen Verpflichtungen zu befreien, zuvorderst von ihrer Einstandspflicht. Diese wird bislang bei Zahlungsausfällen einer externen Versorgungseinrichtung wirksam. Ebenso betroffen ist die Anpassungsprüfungspflicht für laufende Betriebsrenten. Das Prinzip der „reinen Beitragszusage“ befreit nicht nur den Arbeitgeber von der Pflicht, eine konkrete Mindestleistung zuzusagen. Auch die Versorgungseinrichtungen selbst sollen keine Garantien mehr aussprechen dürfen. So soll ein impliziter Zwang zur Kapitalanlage in renditeorientierten Anlageklassen erzeugt werden.

In welchem Umfang die wegfallenden gesetzlichen Regelungen kompensiert werden, liegt in der Verantwortung der Tarif-

vertragsparteien. Inhaltliche Vorgaben dafür gibt es dabei nur wenige: Vorgeschrieben ist ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent in tarifvertraglich eingeführten „Opting-out-Systemen“. Durch sie würden Arbeitnehmer automatisch in die Entgeltumwandlung einbezogen, es sei denn, sie legen Widerspruch ein. Der Zuschuss soll die durch Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ausgleichen. Führungskräfte, die Entgeltumwandlung normalerweise aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Bemessungsgrenzen praktizieren, würden hiervon aber nicht profitieren. Eine „Soll-Vorschrift“ empfiehlt darüber hinaus Zahlung eines kollektiv angelegten „Sicherungsbeitrags“ der Arbeitgeber.

Für die neuen Versorgungsmodelle stehen nur die Durchführungswege Direkt- ►

versicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zur Verfügung. Außen vor bleiben Direktzusagen und Unterstützungskassen, die für die Absicherung von Führungskräften aber besonders wichtig sind. Auch die geplanten Reformen im Steuerrecht begünstigen nur die drei vorgenannten Durchführungswege. Die wichtigste Maßnahme ist die Erhöhung des Freibetrags für die steuerfreie Entgeltumwandlung von vier auf acht Prozent der Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Diesen Teil der Reform begrüßt die ULA.

Ein besonders starkes Hemmnis für eine höhere Verbreitung von Betriebsrentenzusagen wird hingegen nahezu überhaupt nicht adressiert: die Zahlung voller Beiträge zur gesetzlichen Krankenversiche-

rung auf Betriebsrenten. Lediglich riesentergeförderte Betriebsrenten, die in der Praxis so gut wie keine Rolle spielen, sollen künftig beitragsfrei und damit privaten Riester-Renten gleichgestellt werden. Für alle übrigen Systeme bleibt es bei der bisherigen Regelung.

### Tarifliche Altersversorgung für Führungskräfte?

Durch die Reform könnten Führungskräfte theoretisch auch in den Anwendungsbereich eines neuen Tarifvertrags zur betrieblichen Altersversorgung fallen, selbst wenn sie mit ihren Gehältern als außertariflich eingruppiert sind. Dies könnte dann passieren, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ihrer Branche das Ziel haben, durch Tarifver-

trag eine „Grundversorgung aus einem Guss“ zu konzipieren, die für alle Arbeitnehmer der erfassten Unternehmen gilt.

Typischerweise reichen die Versorgungsansprüche, die Führungskräfte in einem solchen System wie beispielsweise einer Firmenpensionskasse erwerben können, für eine angemessene Versorgung nicht aus. Diese Lücke füllen bis heute Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen, etwa im Rahmen von „Deferred Compensation-Modellen“ (aufgeschobene Vergütung durch Bruttolohnverzicht). Sie blieben auch in Zukunft mit dem unveränderten Umfang an rechtlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber verbunden. Dadurch könnten sie an Attraktivität für die Arbeitgeber einbüßen. Auf jeden Fall würde das Spannungsverhältnis zwischen einer verpflichtungsarmen „tariflichen“ Altersversorgung einerseits und einer parallel existierenden, mit unveränderten Pflichten verbundenen Altersversorgung für Führungskräfte andererseits einen hohen Rechtfertigungsaufwand erzeugen.

In manchen Fällen könnte die Notwendigkeit, wertvolle Fach- und Führungskräfte zu motivieren und zu binden, eine Fortsetzung der bestehenden Programme ermöglichen. In anderen Fällen könnten bestehende Programme hingegen ausgesetzt werden.

Wie gut sich die „alte“ und „neue“ Welt der Betriebsrente vertragen werden und wie große Verdrängungsprozesse ausfallen werden, ist nur schwer prognostizierbar. Daher hält es die ULA für erforderlich, die Effekte des Gesetzes möglichst engmaschig zu überwachen. Die künftige Bundesregierung sollte frühzeitig eingreifen, sobald schädliche und unerwünschte Verdrängungseffekte sichtbar werden. Dann wäre es auch möglich, Detailkorrekturen zugunsten von Führungskräften vorzunehmen, deren Belange die jetzige Reform – trotz wiederholter und eindringlicher Appelle der ULA – nicht angemessen berücksichtigt hat. Die gegenüber dem Deutschen Bundestag abgegebene Stellungnahme der ULA ist im Web unter [www.ula.de/stellungnahmen](http://www.ula.de/stellungnahmen) abrufbar. ■



Das System Betriebsrente startet in eine neue Welt – wo Führungskräfte schließlich landen werden, ist aber noch nicht abschätzbar. Foto: alphaspirt – Fotolia

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

# Stürmische Wetter aus Frankreich



Foto: ULA

Auch wenn die Umfragen es zum jetzigen Zeitpunkt für nicht wahrscheinlich halten: Auszuschließen ist ein Wahlsieg der rechtsextremen Marine Le Pen im französischen Präsidentschaftswahlkampf nicht mehr. Schon jetzt ist sicher: Sollte sie es in den Élysée-Palast schaffen, dann hätte die letzte Stunde der Europäischen Union geschlagen. Sie will raus aus der EU und raus aus dem Euro.

Dass ihr Sieg nicht mehr ausgeschlossen werden kann, zeigen die dramatische Entwicklung und der Zerfall der Parteien im politischen Spektrum Frankreichs.

Die Sozialisten trennen tiefe programmatische Gräben, über die keiner mehr Brücken schlagen will, und die bürgerlich-konservativen Republikaner stecken mit ihrem Kandidaten François Fillon in einer tiefen Krise, die sie im Falle einer Niederlage als Partei implodieren lassen könnten. Gegen Fillon laufen Ermittlungsverfahren wegen schweren Betrugs und der Fälschung. In jedem anderen westeuropäischen Land wäre sein politisches Schicksal längst besiegelt, doch verfügt er über einen treuen Wählerstamm, der ihm vielleicht am Ende noch zum Sieg verhilft.

Der einzige Kandidat, der dem deprimierten Frankreich zurzeit etwas Zuversicht vermitteln kann, ist der ehemalige Wirtschaftsminister Emmanuel Macron. Er ist optimistisch, proeuropäisch und hat als einziger Kandidat in Frankreich sogar die Flüchtlingspolitik von Angela Merkel gelobt. Doch auch im Falle seines Wahlsieges kommt einiges auf Deutschland und Europa zu. Er kämpft für ein Europa der zwei Geschwindigkeiten, für neue Institutionen innerhalb des Euroraums, er will eine Eurowirtschaftsregierung, einen Eurohaushalt, ein eigenes Parlament für den Euroraum und Eurobonds. In Deutschland klingen diese Forderungen stark nach Transferunion.

Wie auch immer die Wahl in unserem wichtigsten Nachbarland ausgehen wird: Es wird in der EU Bewegung geben und es wird für Deutschland dabei nicht leichter. Hoffnung mag man aus den guten wirtschaftlichen Daten ziehen, die eine langsame, aber stetige Erholung Frankreichs anzeigen. Trotz des Brexits, der Lage in den USA und aller politischen Unsicherheiten in Frankreich selbst zeigen sich die französischen Unternehmen in guter Stimmung. Und ihre Führungskräfte auch. Und das ist eine gute Nachricht in diesen stürmischen Tagen.

*Jhr  
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NOTIZEN AUS BERLIN

## Entgelte: Streit um Transparenz

Nach einer kontrovers verlaufenden Anhörung Anfang März im Familienausschuss hat der Deutsche Bundestag Ende März das lange Zeit innerhalb der Großen Koalition umstrittene Entgelttransparenzgesetz verabschiedet.

Ende 2016 hatte die Führungskräftevereinigung ULA mit ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf bereits zu einer Klarstellung beigetragen. Sie betrifft den Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer, die eine Gehaltsdiskriminierung vermuten. Demnach ist der Betriebsrat erster Ansprechpartner für Anfragen nicht leitender Arbeitnehmer. Leitende Angestellte wenden sich direkt an ihren Arbeitgeber.

Im Familienausschuss bezeichnete Henrike von Platen, Vertreterin des Equal Pay Day Forums und ehemalige Vorsitzende des ULA-Mitgliedsverbands BPW Germany, den Entwurf als Schritt in die richtige Richtung. Fehlende Transparenz sei eine maßgebliche Ursache für Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen. Mittelbare und strukturelle Benachteiligungen für Frauen stünden einer Schließung der Lohnlücke aber weiter entgegen.

Die Vertreterin der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kritisierte hingegen bürokratische Lasten für die Unternehmen. Die Unternehmen würden mit neuen Auskunftsansprüchen sowie Prüf- und Berichtspflichten belastet. Die Prüfverfahren seien zwar nicht verpflichtend. Wer aber der Aufforderung Folge leisten wolle, müsse sich weiterhin an zu strikte Vorgaben halten und könne noch zu wenig betriebsindividuell agieren.

Sicher ist also: Das richtige Maß an Transparenz bleibt umstritten – innerhalb und außerhalb des Bundestags. ■

# Aktuelle Stellenangebote

Mehr Zeit für die Stellensuche dank eines verlängerten ALG-I-Bezugs? Dies schlägt der SPD-Vorsitzende und Kanzlerkandidat Martin Schulz vor.  
Foto: JiSign – Fotolia

## ARBEIT

# Arbeitslosengeld I: Startschuss für den Wahlkampf

**Durch die Ankündigung des SPD-Kanzlerkandidaten Martin Schulz, die Bezugszeit des Arbeitslosengeldes I deutlich zu verlängern, ist der Bundestagswahlkampf vorzeitig eingeleitet worden. Sie hat auch die Diskussion über die Bewertung der Agenda 2010 neu angefacht.**

Aus Sicht der ULA ist die Bilanz der Agenda 2010 bislang überwiegend positiv ausgefallen. Zwar wurde auch für Führungskräfte die früher wesentlich längere Bezugszeit für das Arbeitslosengeld I (bis Ende 2013 bis zu 32 Monate) für eine soziale Abfederung von Personalabbaumaßnahmen genutzt. Derartige Modelle haben aber an Bedeutung verloren. Nicht nur durch Arbeitsmarktreformen oder höhere rentenrechtliche Altersgrenzen: Mittlerweile gelten sie geradezu als ökonomisch schädlich.

Vor allem die Situation älterer Arbeitnehmer hat sich erheblich verbessert. In der Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen hat sich die Beschäftigungsquote zwischen 2002 und 2015 von 43 Prozent auf 57 Prozent erhöht, in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren von 13 auf 36 Prozent. Die Ursachen hierfür sind aber vielfältig und nicht monokausal bestimmbar.

Die ebenfalls von der SPD vorgeschlagene längere Bezugszeit des Arbeitslosengeldes in Qualifizierungsphasen erscheint hingegen diskussionswürdig. Schon heute existieren Regelungen, denen zufolge Weiterbildungszeiten nicht voll auf die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes angerechnet

werden. Außerdem muss natürlich die Wirksamkeit geförderter Qualifizierungsmaßnahmen sichergestellt und eine flexible Nutzung im Sinne einer Prävention möglich sein.

Die ULA wird die detaillierteren Vorschläge

der SPD und der übrigen Parteien in ihren Wahlprogrammen abwarten. Ein systematischer Vergleich dieser und anderer politischer Fragestellungen in Form von „Wahlprüfsteinen“ ist derzeit in Vorbereitung. Sie werden voraussichtlich in der Augustausgabe der ULA Nachrichten vorgestellt. ■

## Sozialwahl 2017: Aufruf zur Wahlteilnahme

Die ULA ruft alle Mitglieder der ULA-Mitgliedsverbände dazu auf, an den diesjährigen Sozialwahlen teilzunehmen. Anders als in früheren Jahren tritt die ULA nicht mehr mit eigenen Kandidaten an. Eine Ursache hierfür sind die hohen wahlrechtlichen Hürden für kleinere Arbeitnehmerorganisationen. Sie hält aber die soziale Selbstverwaltung für eine sinnvolle Einrichtung. Diese ermöglicht Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen eine eigenverantwortliche organisatorische Steuerung der Sozialversicherungsträger. Als „Parlamente der Versicherten“ bestimmen die nach den Sozialwahlen gebildeten Verwaltungsräte unter anderem über die Haushalte und nehmen die typischen Kontrollrechte eines internen Aufsichtsorgans wahr.

Die selbstverwaltete Sozialversicherung steht so auch in politischer Hinsicht für einen Mittelweg zwischen einer privaten und einer rein staatlich organisierten sozialen Sicherung. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den politischen Rückhalt eines Systems, das in Deutschland traditionell stark durch das Äquivalenzprinzip geprägt ist, also dessen Leistungen eng an die Höhe der zuvor gezahlten Beiträge gekoppelt sind. Die ULA empfiehlt, die Selbstdarstellungen der zur Wahl antretenden Organisationen aufmerksam zu lesen und eine Liste zu wählen, die sich zu diesen tragenden Prinzipien in sichtbarer Weise bekennt.

## ARBEIT

# Beschäftigtendatenschutz klarer regeln

**Der Beschäftigtendatenschutz ist ein heißes politisches Eisen: Viele Beobachter sehen Handlungsbedarf. Seit dem Scheitern einer Reform im Jahr 2013 herrschte aber Stillstand. Jetzt setzt das Europäische Recht die Bundesregierung unter Zugzwang.**

Am 25. Mai 2018 wird die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) wirksam. Sie enthält EU-weit einheitliche Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch private und öffentliche Stellen. Sie gilt ab diesem Datum unmittelbar und bedarf keiner Umsetzung mehr in nationales Recht. Das bisherige Bundesdatenschutzgesetz tritt dann außer Kraft. Dennoch arbeitet die Bundesregierung derzeit an einem „Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz“. Es enthält spezifische Regelungen, die zeitgleich mit der Grundverordnung in Kraft treten sollen. Sie betreffen aber nur Fragen, die dort nicht geregelt sind und zu denen die Verordnung Öffnungsklauseln enthält oder konkretisierende nationale Regelungen erlaubt.

Eigentlich soll diese Vorgehensweise der Transparenz und Übersichtlichkeit dienen, sie eröffnet allerdings Interpretationsmöglichkeiten. So ist in den noch laufenden Beratungen bei einigen Formulierungen umstritten, ob sie den Vorgaben der Verordnung noch entsprechen, etwa die Regelungen über Lösungsverpflichtungen von Unternehmen sowie über die konkrete Höhe von Geldbußen bei Verstößen. Der Beschäftigtendatenschutz wird im aktuellen Bundesdaten-

schutzgesetz nur cursorisch geregelt. Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss „erforderlich“ sein. Eine Verarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten ist an die Voraussetzung geknüpft, dass tatsächliche Anhaltspunkte einen entsprechenden Verdacht begründen. Außerdem muss ihr Ausmaß verhältnismäßig sein.

Auch die DS-GVO enthält nur wenige spezifische Regelungen und enthält eine umfangreiche Öffnungsklausel (Artikel 88): Mitgliedstaaten und Sozialpartner können durch Gesetze oder Kollektivvereinbarungen spezifische Vorschriften verabschieden, etwa für „Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags“, aber auch „der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ und für weitere Zwecke. Im Entwurf des neuen deutschen Gesetzes wird die Rahmenregelung über den Beschäftigtendatenschutz zwar neu formuliert. Sie enthält eine Regelung über die Voraussetzungen, unter denen Arbeitgeber von einer freiwilligen Einwilligung in eine Datenverarbeitung ausgehen können, ansonsten aber keine nennenswerten inhaltlichen Veränderungen. Die Öffnungsklausel würde aber gerade weitergehende Re-

gelungen zum Beschäftigtendatenschutz ermöglichen.

Langfristig hält die ULA konkretisierende Regelungen für notwendig. Hier gilt es aber, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen. Vor rund fünf Jahren verannte sich die schwarzgelbe Koalition zu sehr in Details. Sofern etwa ein Arbeitgeber Daten in einem Bewerbungsprozess sammeln wollte, wurde nach dem damaligen Entwurf Arbeitgebern die Nutzung von Arbeitnehmerdaten aus „privaten“ sozialen Netzwerken wie Facebook verboten, zugleich aber die Nutzung von „beruflichen“ sozialen Netzwerken wie etwa Xing oder LinkedIn gestattet. Eine derart detaillierte Herangehensweise, die technologischen Neuerungen immer hinterherhinken würde, wäre sicher erneut zum Scheitern verurteilt. In ihren Forderungen zur Bundestagswahl 2017 benennt die ULA unter den regelungsbedürftigen Aspekten die Verarbeitung von Log- oder Protokolldateien oder von Daten aus Leistungskontrollen. Im Sinne einer Aufwandsreduktion hält sie aber auch eine nationale Einführung eines „Konzernprivilegs“ für wünschenswert, das die Etablierung einheitlicher Beiträge ermöglicht. Hier sieht die ULA die im Herbst neu gewählte Bundesregierung am Zug. ■

MANAGER MONITOR

# Erfolgsfaktor Familie

**Derzeit sind die Mitglieder der ULA-Verbände mehrheitlich zufrieden mit dem Gelingen ihrer Lebens- und Karriereplanung. Zentrale Erfolgsvoraussetzung ist für sie die Unterstützung durch ihre Partner und ihre Familien. Die Unterstützung durch Vorgesetzte und die Personalabteilung erhält demgegenüber nur mittelmäßige Bewertungen. Die sind zentrale Ergebnisse aus einer Befragung, die in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung über das Umfragepanel „Manager Monitor“ durchgeführt wurde.**

Die Zufriedenheit wurde in mehreren Dimensionen auf einer vierstufigen Skala gemessen. Umgerechnet in einen Indexwert, der von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (sehr unzufrieden) reicht, ergibt sich folgende Spitzengruppe: „Selbstbestätigung durch die Arbeit“ (1,75), „erreichte Karriereposition“ (1,8) und „durch Arbeit erreichte finanzielle Situation“ (1,83). Am Ende stehen die „Handlungs- und Gestaltungsspielräume“ (2,06), die „Anerkennung der Arbeit durch Dritte“ (2,15) und die „künftigen beruflichen Perspektiven“ (2,26). Die Mitte der Skala, ab der mehrheitliche Unzufriedenheit herrscht, bildet der Wert 2,5. In den meisten Antwortkategorien

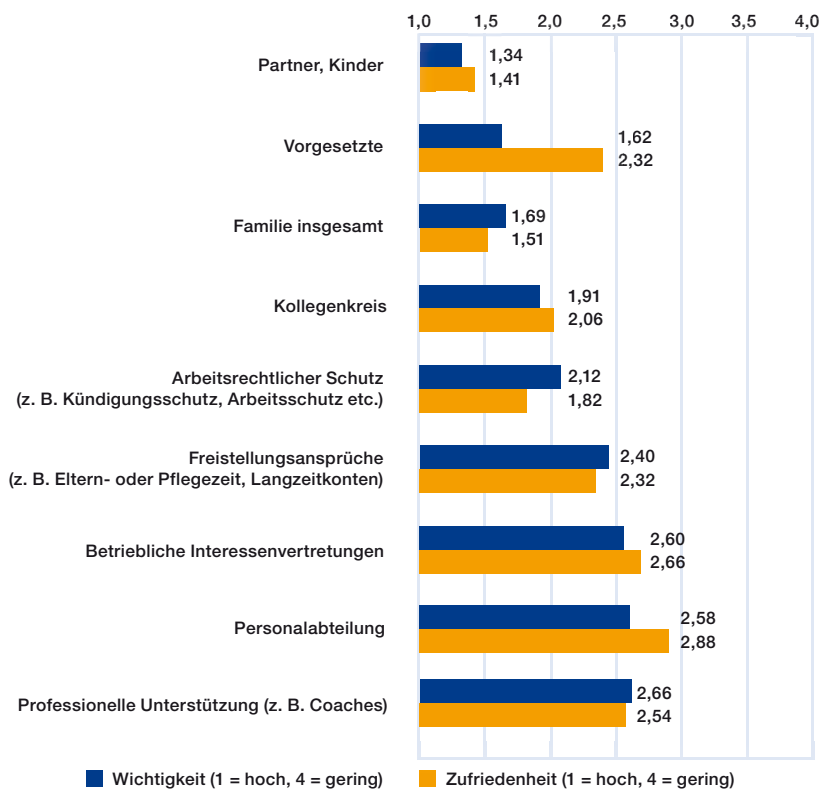
gibt es einen schwachen, statistisch signifikanten Alterstrend. Die Zufriedenheit steigt also mit zunehmendem Alter leicht an.

Eher überraschend: Trotz des guten Klimas bewertet ein Drittel der Befragten die Aussage „Ich plane derzeit keine wesentlichen Änderungen an meiner Karriere“ mit „trifft eher nicht zu“ oder „trifft gar nicht zu“. 38 Prozent tragen sich mit dem Gedanken eines Karriereausstiegs. Auch hier gibt es einen signifikanten Alterstrend: Offenbar erscheinen grundlegende Veränderungen mit zunehmendem Alter eher vorstellbar. In der Altersgruppe unter 45 Jahren beträgt der Anteil de-

rer, die ein Karriereende mehr oder weniger in Betracht zieht, aber immerhin 32 Prozent. Beruflicher Erfolg zieht weiterhin einen im Privaten zu zahlenden Preis. Dies ist ablesbar an den Antworten auf die Frage, für welchen Lebensbereich durch den Beruf zu wenig Zeit bleibt. Partner und Kinder weisen mit 55 beziehungsweise 53 Prozent die niedrigsten Werte auf. Am meisten leiden „Sport, körperliches Wohlbefinden“ (67 Prozent) und „Freundschaften“ (72 Prozent). Die Prioritätensetzung zugunsten der Familie spiegelt sich auch in den Antworten auf zwei weiteren Frage wider: Dabei wurde in einem ersten Schritt die Wichtigkeit von Personen, Institutionen und Regelungen im Hinblick auf ihren Beitrag zu einer gelungenen Lebens- und Karriereplanung bewertet. In einem zweiten Schritt sollten die Befragten ihre Zufriedenheit angeben (vgl. Grafik). Partner, Kinder und Familie stehen sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit an der Spitze – und zwar ohne signifikante Unterschiede in allen Altersgruppen. Es handelt sich bei den Antworten daher nicht um einen Reflex aus einer Zeit, in der das „männliche Ernährermodell“ noch stärker verbreitet war als heute.

Betriebliche Interessenvertretungen, die vorrangig eine Schutzfunktion haben, werden für die Karriereplanung offenbar als wenig wichtig angesehen. Ob es im Betrieb der Befragten eine Vertretung gibt, wurde außerdem nicht erhoben. Auffällig ist: Vorgesetzten wird eine wichtige Rolle zugewiesen. Sie erfüllen die Erwartung aber offensichtlich nicht vollständig. Sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit liegen die Werte für die Personalabteilungen eher niedrig.

Einschätzung der wichtigsten Einflussfaktoren für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung. Quelle: Manager Monitor





EUROPA

# Führungskräfte wollen Europa mitgestalten

**Die krisenhaften Zuspitzungen in Europa im Jahr 2016 haben nun auch die Unterstützer der Europäischen Union auf den Plan gerufen. Auf allen Ebenen der Zivilgesellschaft finden sich immer mehr Befürworter eines demokratischen, friedlichen und vereinigten Europas.**

Auch viele Führungskräfte und ihre Verbände im In- und Ausland haben sich Gedanken darüber gemacht, in welcher



Form sie zu einem Neuanfang der Union beitragen können. Die ULA ist immerhin seit 1951 Gründungsmitglied der CEC, der europäischen politischen Vertretung von rund einer Million Führungskräften aus 17 Ländern.

Vor allem die deutsche Industrie und die in ihr beschäftigten Führungskräfte sind sich der enormen wirtschaftlichen Vorteile bewusst, die ein vereintes Europa für alle Mitgliedstaaten gewährleistet. Sie haben daher allen Grund, den populistischen, EU-kritischen Stimmen etwas ent-



gegen zu setzen. Dies können nur sachliche Argumente sein, welche die Vorteile der EU herausstellen und die Risiken eines Auseinanderfallens Europas verdeutlichen. Daher hat sich die ULA entschlossen, gemeinsam mit ihren Mitgliedsver-

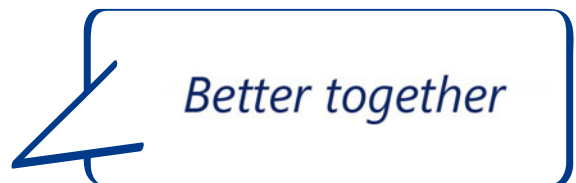
bänden bdvb und BVHD in einer Arbeitsgruppe verschiedene EU-Themen im Detail zu beleuchten, die in gemeinsame Positionspapiere münden sollen. Alle Mitgliedsverbände der ULA sind zur Mitgestaltung eingeladen.

Ebenfalls in den letzten Wochen haben auf Ebene der CEC die europäischen Führungskräfteverbände ein gemeinsames Manifest verabschiedet. Dieses enthält zum einen übergeordnete politische Aussagen. An erster Stelle steht ein uneingeschränktes Bekenntnis zur Europäischen Einigung. Es definiert die Rolle der Führungskräfte und ihre gemeinsamen Werte und unterbreitet darüber hinaus konkrete Verbesserungsvorschläge zur Überwindung der europäischen Krise.

Das Manifest hat aber eine wichtige politische Funktion für die europäischen Führungskräfteverbände selbst: Es soll einen Anstoß zur Erneuerung einer Resolution des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 1993 über die Situation der Führungskräfte in der EU geben. Die damalige, nach ihrem Unterstützer – dem spanischen Abgeordneten Gil-Robles – benannte Resolution brachte den europäischen Führungskräften messbare

politische Fortschritte ein: ihre Anerkennung als Sozialpartnerverband im Rahmen des „Sozialen Dialogs“ sowie eine explizite Verankerung in mehreren Verordnungen, darunter der Richtlinie über Europäische Betriebsräte.

Flankiert wird das politische Bekenntnis der Führungskräfte zum gemeinsamen Europa durch eine Kampagne mit dem Slogan „#ManagersforEU“. Die Kampagne wird schwerpunktmäßig über die sozialen Netzwerke verbreitet und startet am 20. März 2017, rechtzeitig zum 60



Jahrestag der Römischen Verträge, die den offiziellen Startschuss einer verfassten Europäischen Union im Jahr 1957 markieren.

Dass die EU viel besser ist, als es in den Medien den Anschein hat, zeigt sich auch an einem erfolgreichen Mitwirken der CEC als Sozialpartner im Europäischen Sozialen Dialog. Hier ist es jüngst gelungen, die spezielle Sicht der Führungskräfte in die Sozialpartnervereinbarung zu den Themen „Aktives Altern“ und „Ausgleich zwischen den Generationen“ zu verankern. Schließlich kommt den Führungskräften eine ganz besondere Verantwortung bei der Implementierung einer generationenbewussten Personalpolitik zu. ■



Führungskräfte  
Institut



## AKTUELLE SEMINARE

# Kickstarter für die Karriere

Um für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt besser gewappnet zu sein, sollte man die eigene Weiterbildung nicht vernachlässigen. Die Anmeldung zu den Seminaren des Führungskräfte Instituts (FKI) erfolgt online auf [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).

## Einführung in Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, die in ihrer Funktion ein Grundverständnis für das Lesen und die Analyse des Jahresabschlusses benötigen, dieses jedoch aufgrund eines fehlenden kaufmännischen Hintergrunds nicht haben.

**Wann?** Am 23. Mai 2017.

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

## Kommunikation als Motivationsturbo in der Führung

Im Geschäftsleben ist insbesondere für Führungskräfte die Kommunikation der Dreh- und Angelpunkt bei der Motivation von Mitarbeitern und Kollegen. In diesem Training werden kommunikative Anforderungen und Motivationsmöglichkeiten beleuchtet.

**Wann?** Am 13. Juni 2017.

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

## Business-Etikette erlernen, überzeugend auftreten

Wer überzeugend und souverän auftreten möchte, muss im Umgang mit internen und externen Gesprächspartnern absolut sicher sein. In zwei aufeinander aufbauenden Seminaren vertiefen die Teilnehmer außerdem ihre Kenntnisse der Business-Etikette.

**Wann?** Am 27. und 28. Juni 2017.

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

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG  
BERLIN



## Führung über Grenzen hinweg

Im Mittelpunkt des ULA-Sprecherausschusstages, der am 31. Mai und 1. Juni 2017 in Berlin stattfinden wird, stehen die Themen Internationalisierung und Europa. Inhaltlich geht es zum einen um politische Fragen wie die Sicherstellung einer wirksamen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in internationalen Unternehmensstrukturen, zum anderen um die Herausforderungen für die deutschen Unternehmen durch eine sowohl innerhalb Europas als auch international gewachsene Instabilität. Auch praxisorientierte Themen kommen beim ULA-Sprecherausschusstag zur Sprache, etwa die Führung von Mitarbeitern in grenzüberschreitend angelegten Arbeitsstrukturen. Als Referenten wurden gewonnen: der Parlamentarische Staatssekretär Jens Spahn, der langjährige Politiker und Volkswirt Prof. Heiner Flassbeck, der Arbeitsrechtler und führende Mitbestimmungsexperte Rüdiger Krause sowie Harald Schirmer, Digitalisierungs- und Innovationsexperte bei der Continental AG, und weitere Experten. Detaillierte Informationen zur Veranstaltung und zu den einzelnen Programmpunkten wurden unter [www.sprecherausschusstag.de](http://www.sprecherausschusstag.de) veröffentlicht. Dort ist auch eine Dokumentation des letzten Sprecherausschusstages eingestellt.

INTERVIEW MIT ILGA MÖLLENBRINK

# Arbeitszeugnis: Rechte kennen, Probleme vermeiden

**Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Im Interview mit dem VAA Magazin zeigt VAA-Juristin Ilga Möllenbrink auf, was Arbeitgeber daraus machen, worauf Arbeitnehmer achten sollten und welche Ansprüche sie haben.**

**VAA Magazin:** Welche Gepflogenheiten der Arbeitgeber zeigen sich im Arbeitsverhältnis beziehungsweise bei seiner Beendigung, wenn es um das Zeugnis geht? Wird der Anspruch auf Zeugniserteilung eigentlich immer erfüllt?

**Möllenbrink:** Die Praxis zeigt leider, dass es vielerlei Probleme beim Zeugnis geben kann. Diese beginnen bei der verspäteten Erstellung des Zeugnisses. Das heißt: Das Zeugnis liegt nicht zum Beendigungszeitpunkt vor. Der Aufbau des Zeugnisses ist fehlerhaft, die Funktion und die bewerteten Kernkompetenzen passen nicht zueinander und es besteht häufig Streit über das Thema der Schlussformel.

**VAA Magazin:** Worauf hat der Arbeitnehmer beim Zeugnis einen Anspruch?

**Möllenbrink:** Es besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, für das der Arbeitnehmer verlangen kann, dass es auch eine Leistungs- und Verhaltensbewertung enthält, so geregelt in § 109 GewO.

**VAA Magazin:** Zu welchem Zeitpunkt muss das Zeugnis denn vorliegen?

**Möllenbrink:** Das Zeugnis sollte zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit einer Entscheidung aus dem Jahr 2012 klargestellt, dass das Zeugnis zu diesem Zeitpunkt fällig ist, aber erst zu erfüllen sei, wenn der Arbeitnehmer dieses anfordert.

**VAA Magazin:** Was kann der Arbeitnehmer tun, um doch zeitnah ein Zeugnis zu erhalten?

**Möllenbrink:** Schriftliche Aufforderungen an den Arbeitgeber mit Fristsetzung gehen der Einschaltung eines VAA-Juristen voraus – bis hin zur Klage auf Erstellung des Zeugnisses. Schadenersatzansprüche kommen gegebenenfalls im Einzelfall in Betracht.

**VAA Magazin:** Welche Formalien gelten für ein Zeugnis?

**Möllenbrink:** Hier gilt es, kritisch zu sein. Das Zeugnis ist auf einem offiziellen einwandfreien Firmenkopfbogen ohne Flecken und Knicke auszustellen und mit einem Datum – dem Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses – zu versehen. Rechtschreib- und Grammatikfehler dürfen nicht enthalten sein. Das Ein- und Austrittsdatum ist ebenso aufzunehmen wie Angaben zur Person, die eigenhändige Unterschrift des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten unter An-

gabe der Funktion und Wiederholung des Namens in Maschinenschrift.

**VAA Magazin:** Wie sieht der korrekte Aufbau des Zeugnisses aus?

**Möllenbrink:** Nach der Angabe zur Person und den Daten des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt die korrekte Beschreibung der Aufgaben, indem die wesentlichen Aufgaben der Hierarchie nach geordnet aufgeführt werden. Daran schließt sich die Bewertung der Kernkompetenzen an, die durch die Gesamtnote, wie zum Beispiel „stets zur vollsten Zufriedenheit“, abgeschlossen wird. Dann folgen die Verhaltensbeurteilung und die Schlussformel.

**VAA Magazin:** Viele VAA-Mitglieder sind lange Jahre in einem Arbeitsverhältnis und haben viele Aufgaben durchgeführt. Da kann ein Zeugnis sehr lang werden. Wie ist damit umzugehen?

**Möllenbrink:** Ein Zeugnis sollte die üblichen zwei Seiten in der Regel nicht überschreiten. Bei langjährigen Beschäftigungsverhältnissen ist dem Mitarbeiter aber natürlich daran gelegen, dass alle durchlaufenen Funktionen erfasst werden. Hier sollten die Funktionen mit den entsprechenden Zeiträumen aufgeführt werden, um einen Überblick zu geben, wenn nicht auf ein Zwischenzeugnis verwiesen werden kann. Die einzelnen Aufgaben bleiben aber der zuletzt wahrgenommenen Funktion vorbehalten. Besondere Erfolge und Projekte sollten mit aufgenommen werden. ►

**Ilga Möllenbrink**

VAA-Juristin

✉ [rechtsberatung@vaa.de](mailto:rechtsberatung@vaa.de)

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

**VAA Magazin:** In welchem Zusammenhang stehen die Aufgaben des Mitarbeiters mit seiner Bewertung?

**Möllenbrink:** Im Rahmen der Bewertung gibt es Kernkompetenzen wie die Auffassungsgabe, das Fachwissen, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit, die in keinem Zeugnis fehlen sollten. Dann gibt es Kernkompetenzen wie die Mitarbeiterführungskompetenz und die interkulturelle Kompetenz, die natürlich nur dann bewertet werden, wenn der Arbeitnehmer Personalverantwortung hatte und mit ausländischen Betrieben, Kollegen oder Behörden zusammengearbeitet hat.

**VAA Magazin:** Also korrespondiert die Bewertung mit den Aufgaben?

**Möllenbrink:** Ja, genau. Der versierte Zeugnisleser erwartet beim Erfassen der Aufgaben die Bewertung bestimmter Kernkompetenzen.

**VAA Magazin:** Was bedeutet es, wenn eine Kernkompetenz nicht bewertet wurde oder die zusammenfassende Leistungsbeurteilung oder Verhaltensbeurteilung fehlt?

**Möllenbrink:** Schweigt ein Zeugnis über einen notwendigen Punkt, wird dies zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgelegt und ist schädlich. Fehlt die Gesamtnote, ist das Zeugnis „mangelhaft“. Fehlt die Verhaltensbeurteilung oder ist die Reihenfolge – Vorgesetzter, Kollegen, Mitarbeiter – nicht eingehalten, so deutet das auf Probleme mit dem betreffenden Personenkreis hin.

**VAA Magazin:** Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Bedauerns-, Dankes- und Wunschformel, die man häufig im Zeugnis liest?

**Möllenbrink:** Hier gehen Praxis und Rechtsprechung auseinander. Nach der Rechtsprechung des BAG gibt es weder einen Anspruch auf Aufnahme der Formel noch darauf, dass der Arbeitgeber sie verbessert. In der Praxis ist diese Formel aber immer noch klassischer Bestandteil eines Zeugnisses, sodass die Erwartungshaltung von Arbeitnehmer und Zeugnisleser gegeben ist.

**VAA Magazin:** Gibt es im Zusammenhang mit dem Zeugnis Fristen zu beachten?

**Möllenbrink:** Bei Vorliegen einer Ausschlussfrist im Tarif- oder Anstellungsvertrag ist darauf zu achten, dass der Anspruch auf Zeugniserteilung oder -berichtigung fristwährend geltend gemacht wird. Im Übrigen ist neben der Verjährungsfrist an die Verwirkung zu denken. Haben Sie den Anspruch auf Erteilung oder Berichtigung nicht innerhalb von circa zehn Monaten – eine klare zeitliche Grenze gibt es in der Rechtsprechung nicht – geltend gemacht, kann der Arbeitgeber die Erfüllung verweigern beziehungsweise ist der Anspruch gerichtlich kaum noch durchsetzbar.

**VAA Magazin:** Wie verhält es sich mit einem Zeugnis, wenn das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet wurde?

**Möllenbrink:** Der Anspruch auf ein Zeugnis besteht auch dann. Da der Zeitraum für eine Bewertung sehr kurz ist, stellt sich die Frage, ob ein einfaches Zeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit nicht mehr wert ist als ein ausführliches Zeugnis mit der Note „sehr gut“, das jeder Leser anzweifelt.

**VAA Magazin:** Wann kann ich ein Zwischenzeugnis verlangen?

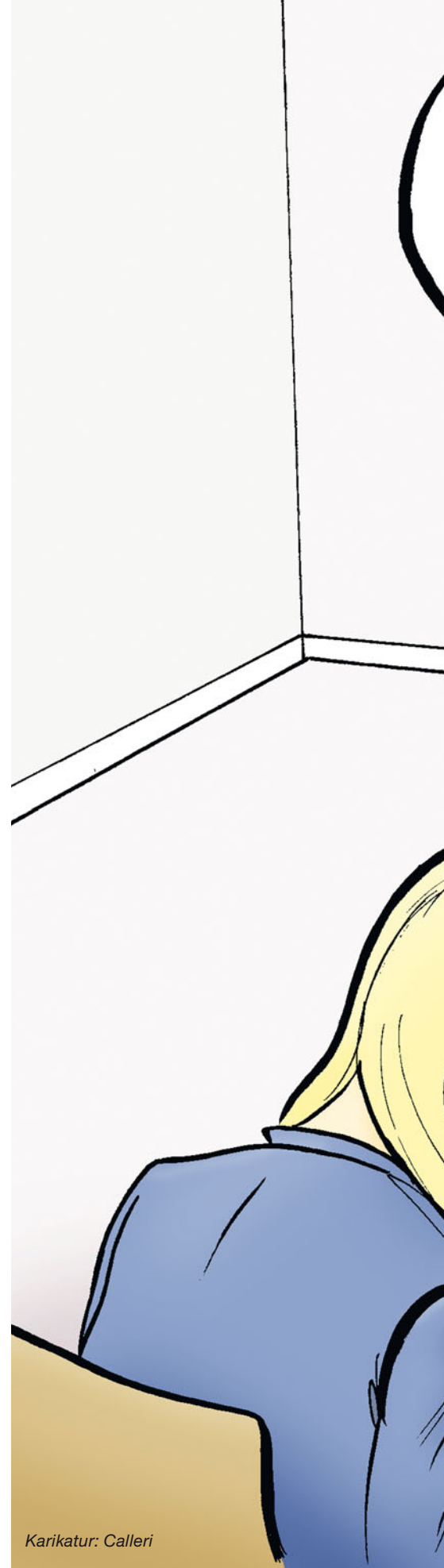
**Möllenbrink:** Ein berechtigtes Interesse an einem Zwischenzeugnis sollte vorliegen, wie zum Beispiel bei Ausspruch einer Kündigung, Wechsel der Funktion oder des Vorgesetzten.

**VAA Magazin:** Dürfen Krankheitszeiten oder Elternzeit im Zeugnis erwähnt werden?

**Möllenbrink:** Im Grundsatz nein. Ausnahmen bestehen dann, wenn Ausfallzeiten in Bezug auf die Gesamtlänge der Beschäftigung unverhältnismäßig lang sind.

**VAA Magazin:** Was raten Sie VAA-Mitgliedern im Zusammenhang mit einem Zeugnis?

**Möllenbrink:** Zunächst sollte es nicht versäumt werden, ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Liegt ein Zeugnis vor, sollte es von einem VAA-Juristen geprüft werden, auch wenn es noch so toll klingt. Ein Berichtigungsbedürfnis sollte geklärt und der Anspruch darauf sollte adäquat durchgesetzt werden. ■



Karikatur: Calleri

SCHAUEN SIE NICHT  
SO ENTSETZT,  
EIN BESSERES ZEUGNIS  
BEKOMMEN SIE  
HIER NICHT!



Eingeloggten VAA-  
Mitgliedern stehen auf  
der Mitgliederplattform  
**MeinVAA** detaillierte Informationen  
rund ums Arbeitszeugnis im Bereich  
Service/Publikationen/Infobroschüren  
zur Verfügung.



## ARBEITEN IM AUSLAND

# Rechtsschutz für Mitglieder auch in der Schweiz

**Auch im Ausland können sich VAA-Mitglieder bei Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Auslandsdelegation weiter durch den VAA beraten lassen. Rechtsschutz kann der VAA jedoch nur dann gewähren, wenn ein deutsches Gericht zuständig ist. Für die zahlreichen Mitglieder mit einem Arbeitgeber in der Schweiz gilt dagegen ein besonderer Service: Sie genießen rechtlichen Beistand und Rechtsschutz über einen Kooperationspartner des Verbandes.**

Aus deutscher Sicht ist die Schweiz nicht nur ein beliebtes Urlaubs-, sondern auch ein Arbeitsziel. Der Lebensstandard ist sehr hoch, die Arbeitsbedingungen ebenfalls. Und gerade in der Grenzregion ist die chemisch-pharmazeutische Industrie besonders stark vertreten. Dennoch gibt es große Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz – nicht nur in Bezug auf die Lebenshaltungskosten, sondern auch auf das Rechtssystem. So gilt das deutsche Arbeitsrecht im Allgemeinen als arbeitnehmerfreundlicher. Um VAA-Mitglieder mit einem Arbeitsverhältnis in der Schweiz besser zu unterstützen, kooperiert der VAA mit der Kanzlei Marion Morad in Zürich.

Grundsätzlich bleibt die VAA-Geschäftsstelle in Köln erster Ansprechpartner für alle Rechtsanfragen: „Wer eine arbeits- oder sozialrechtliche Frage hat, sollte sich direkt an den VAA wenden, genau wie die Mitglieder in Deutschland“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard

Kronisch das Kooperationsmodell.

„Wird dann ein weiter-

hender Beratungsbedarf festgestellt, werden die VAA-Juristen die Frage an unseren Züricher Kooperationspartner weiterleiten.“ Dabei kommt es für die Inanspruchnahme der Rechtsberatung nicht auf den Wohnort, sondern einzig auf den Arbeitsort an. „Deswegen betrifft dieser geografisch erweiterte VAA-Rechtsschutz auch die nicht wenigen Grenzgänger, die in Deutschland leben und in der Schweiz arbeiten, beispielsweise in Basel.“

Zunächst umfasst das Kooperationsangebot eine einstündige Rechtsberatung durch den Kooperationspartner, also eine außergerichtliche Tätigkeit. Diese sollte man nicht unterschätzen, betont Kronisch. „Wir haben in unserer rechtlichen Beratungspraxis weit mehr außergerichtliche als gerichtliche Vertretungen – vor allem in der Schweiz.“ Denn in den seltensten Fällen lohne es sich, vors Gericht zu ziehen. „Wenn allerdings im Einzelfall

eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht zu vermeiden ist, entscheidet

der VAA-Vorstand darüber, ob der VAA die Kosten trägt“, so Gerhard Kronisch. „Wir gehen aber nur dann vor Gericht, wenn wir auch Erfolgsaussichten haben.“ Die gerichtliche Vertretung übernehmen dann die Anwälte der Schweizer Kanzlei.

Manchmal werden Arbeitnehmer von ihren Unternehmen lediglich für eine vorübergehende Tätigkeit in die Schweiz entsendet. Auch in diesem Fall bleiben die VAA-Juristen in der Geschäftsstelle Köln und im VAA-Büro Berlin die ersten Ansprechpartner. „Hier kommt es nämlich darauf an, ob das deutsche oder das schweizerische Recht angewandt wird“, ergänzt VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch. Sollte letzteres gelten, leiten die VAA-Juristen den Fall an die Kooperationskanzlei weiter.

Vom VAA-Rechtsschutz nicht abgedeckt werden direkte Aufträge an Rechtsanwälte außerhalb des Verbandes. Gerhard Kronisch erläutert: „Genau dafür gibt es unsere Kooperation mit der Kanzlei Marion Morad, die sich im Laufe der Jahre absolut bewährt hat.“ Im Zweifelsfall stehen die VAA-Juristen auch kurzfristig sowohl für telefonische als auch für schriftliche Auskünfte zur Verfügung. ■



Grafik: reneberger123 – Fotolia

Weitere Hinweise und Informationen zur Tätigkeit im Ausland und in der Schweiz stehen eingeloggt VAA-Mitgliedern auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** bereit.



## URTEIL

# § Arbeitsunfähigkeit: Personalgespräch nur bei dringendem Anlass

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nur dann anweisen, an einem Personalgespräch im Betrieb teilzunehmen, wenn dafür ein dringender betrieblicher Anlass vorliegt und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers sowohl dringend erforderlich als auch zumutbar ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Ein nach einem Unfall längere Zeit arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer war von seinem Arbeitgeber schriftlich zu einem Personalgespräch in den Betrieb eingeladen worden, bei dem es um die zukünftigen Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers gehen sollte. Der Arbeitnehmer sagte das Gespräch unter Verweis auf seine Krankschreibung ab. Der Arbeitgeber lud ihn daraufhin erneut zu einem Personalgespräch in den Betrieb ein und forderte ihn auf, gesundheitliche Hinderungsgründe für sein Erscheinen gegebenenfalls durch ein ärztliches Attest nachzuweisen. Der Arbeitnehmer verwies erneut auf seine Arbeitsunfähigkeit und nahm auch diesen Termin nicht wahr. Dafür erteilte ihm der Arbeitgeber eine Abmahnung. Der Arbeitnehmer zog vor das Arbeitsgericht und verlangte die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte sowie die Feststellung, dass er nicht zur Teilnahme an Personalgesprächen während seiner ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit verpflichtet sei. Während das Arbeitsgericht beiden Anträgen des Arbeitnehmers entsprach, lehnte das Landesarbeitsgericht (LAG) in der Berufung die generelle Befreiung des Arbeitnehmers von der Pflicht zur Teilnahme an Personalgesprächen während der Arbeitsunfähigkeit ab.

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte in der Revision die Entscheidung des LAG (Urteil vom 2. November 2016, Aktenzeichen: 10 AZR 596/15). Die BAG-Richter entschied,



Foto: John Gomez – Shutterstock

den, dass der Arbeitgeber sein Weisungsrecht in Bezug auf die leistungssichernden Neben- und Verhaltenspflichten aus § 241 BGB Absatz 1 BGB grundsätzlich auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ausüben kann.

Allerdings ist er dabei durch § 241 Absatz 2 BGB zur Rücksichtnahme auf den Arbeitnehmer verpflichtet und muss die Erteilung von Weisungen auf dringende betriebliche Anlässe beschränken. So könne er etwa ein kurzes Personalgespräch führen, wenn der Arbeitnehmer über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen verfüge, ohne deren Weitergabe die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert würde. Auch dann ist der Arbeitgeber allerdings laut BAG nur berechtigt, das Erscheinen des erkrankten Arbeitnehmers im Betrieb anzuweisen, wenn ihm dies zuzumuten ist und seine persönliche Anwesen-

heit – beispielsweise aus technischen Gründen – dringend erforderlich ist. Es sind somit aus Sicht des BAG durchaus Konstellationen denkbar, in denen ein Arbeitnehmer auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zur Teilnahme an einem Personalgespräch verpflichtet sein kann.

Die Begründung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer über seine künftigen Arbeitsaufgaben sprechen zu wollen, stellt für die BAG-Richter allerdings ohne Weiteres keinen dringenden betrieblichen Grund dar, der ein Personalgespräch während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt. Zudem habe der Arbeitgeber nicht dargelegt, warum dafür die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb erforderlich gewesen wäre. Die Abmahnung hatte somit keine rechtliche Grundlage und musste aus der Personalakte des Arbeitnehmers entfernt werden. ■

DR. ANDREAS ALBROD, WERKSGRUPPE BEIERSDORF

# Mit rheinisch-hanseatischer Fröhlichkeit

**Wer sind eigentlich die konkreten Menschen, die das Verbandsleben mitgestalten? Was motiviert sie zum ehrenamtlichen Engagement? Diese Porträtreihe beleuchtet die Erlebnisse, Erfahrungen und Hindernisse einzelner VAA-Mitglieder. Sie ergründet ihre Geschichten und begleitet sie im Berufsalltag. In dieser Ausgabe: Dr. Andreas Albrod.**

Von Elena Zolototrubova

Auch wenn der Rheinländer Andreas Albrod seit mehr als zweieinhalb Jahrzehnten in Hamburg lebt, verschlägt es ihn doch gern übers Wochenende zurück nach Köln. „Aber Hamburg ist auch eine großartige Stadt!“, lobt er seine Wahlheimat. Hier lässt es sich wunderbar leben und arbeiten.“ Über dem Schreibtisch hängt das „Kölsche Grundgesetz“ – und seit der letzten Werksgruppenvorsitzendentagung schmückt die VAA-Chemikerskulptur das Büro. Eine Auszeichnung für sein langjähriges ehrenamtliches Engagement.

Obwohl Albrod erst 2005, also zu einem recht späten Zeitpunkt seines Berufslebens, in den VAA eingetreten ist, fühlte er sich sofort motiviert, das Verbandsleben aktiv mitzugestalten. Seit 2012 ist er Vorsitzender der Werksgruppe Beiersdorf. Überdies ist er Vorsitzender der Landesgruppe Nord und Mitglied im VAA-Beirat. Mit viel Enthusiasmus und Einsatz gelang es ihm, Leben in die Werksgruppenarbeit zu bringen und neue Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit zu gewinnen. Auch im Aufsichtsrat vertritt er ihre Interessen. Und damit nicht genug: Andreas Albrod war für mehrere Jahre Mitglied des Sprecherausschusses bei Beiersdorf – bis ihn die „Entleitungswelle“ erwischte. Aber Albrod ist keiner, der so leicht aufgibt. Als passionierter Segler ist er steife Brisen gewöhnt: „Also beschloss ich, für die anstehende Betriebsratswahl zu kandidieren.“ Er führte einen unkonventionellen Wahlkampf und hatte damit großen Erfolg. Zusammen mit seinem Team konnte er die Anzahl der VAA-Sitze im Betriebsrat verdoppeln!

Andreas Albrod liebt Herausforderungen. Dies zeigte sich schon zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn: Nach dem Medizinstudium in Köln arbeitete er im Städtischen Krankenhaus Leverkusen und machte dort seine Facharztausbildungen für Chirurgie und Unfallchirurgie. Diese Tätigkeit bedeutete einen kräftezehrenden Einsatz: Oft waren Arbeitszeiten von 36 Stunden und mehr zu bewältigen. Nach elf Jahren in der Klinik suchte Andreas Albrod eine berufliche Alternative und fand sie 1991 bei der Beiersdorf AG: „Seinerzeit liefen große Studien zur Wundheilung, die teilweise Tierversuche einschlossen – für einen Chirurgen ebenso interessant wie reizvoll.“ Die Möglichkeit zu forschen, aber auch das Flair und die Herausforderungen des internationalen Geschäfts, gaben dem damals

40-jährigen Mediziner den Anstoß für den beruflichen Wechsel. Auf Dienstreisen und medizinisch-wissenschaftlichen Konferenzen traf er auf Menschen unterschiedlichster Kulturen. „Ich lernte, dass es nicht nur die deutsche Chirurgie beziehungsweise Medizin gibt, sondern dass jede Nationalität einen ganz eigenen







Angang hat.“ Ob niederländische, spanische oder amerikanische Kollegen – jede Bekanntheit, jede Dienstreise erweiterte seinen beruflichen und auch persönlichen Horizont.

Der gelernte Chirurg ist derzeit als Manager im Quality Management der Beiersdorf AG tätig. So hat er in den letzten Jahren zahlreiche Supplier-Audits in ganz Europa, in Russland, China und in den USA durchgeführt: „Ich prüfe Firmen daraufhin, ob sie für uns als Partner infrage kommen.“ Dabei werden Qualitätsstandards und interne Prozesse beim Hersteller geprüft, immer auch verbunden mit der Frage, ob sie die regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen erfüllen und den hohen Ansprüchen von Beiersdorf genügen. Dabei kommt ihm sein Erststudium des Maschinenbaus an der RWTH Aachen zugute, das ihm die technische Beurteilung von Maschinen und Produktionsanlagen erleichtert.

Mittlerweile nehmen seine Mandate im Aufsichts- und Betriebsrat sowie die ehrenamtlichen Tätigkeiten für den VAA gut 50 Prozent seiner Kapazität in Anspruch. In den letzten Jahren hat sich sein Aufgabenschwerpunkt verlagert, nämlich auf die Arzneimittelüberwachung. Andreas Albrod ist Stufenplanbeauftragter nach dem Deutschen Arzneimittelgesetz und haftet persönlich mit 25.000 Euro, wenn es ganz schlecht läuft. „Tut es aber nicht“, lacht der gebürtige Kölner. Wie es auch in seinem beruflichen Alltag alles andere als schlecht läuft,

denn seinem aktuellen Arbeitgeber ist er seit nunmehr 26 Jahren treu geblieben: „Die ‚Beiersdorfer‘ fühlen sich wie eine große Familie“, berichtet er stolz.

Warum ist Andreas Albrod überhaupt in den Verband eingetreten? „Ich sehe in meiner Mitgliedschaft ein Stück soziale Verantwortung den Kollegen gegenüber: Menschen zu beraten und ihnen zu helfen, liegt in meiner Natur.“ Da der Juristische Service des Verbandes auf die Chemie- und Pharmabranche spezialisiert ist, war der Beitritt für ihn zunächst eine rationale Entscheidung. „Die Verbandszugehörigkeit bietet mir aber auch die Chance, meinen Kollegen in der Firma die notwendige Hilfestellung zu geben.“ Für sie hat Albrod immer ein offenes Ohr: „Die Leute kommen nicht zu mir, um sich über schönes Wetter zu unterhalten. Sie kommen mit ihren beruflichen Problemen.“ Albrod liegt viel daran, junge Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit in der Werksgruppe zu gewinnen. Das bedeutet Überzeugungskraft und vor allem viel Zeit für viele Gespräche. Wenn wie bei Beiersdorf die Geschäfte gut laufen und die Mitarbeiter keinen Leidensdruck verspüren, muss besonders intensiv für ein gewerkschaftliches Engagement geworben werden. Andreas Albrod organisiert Hochschulveranstaltungen. Dabei erläutert er den Studenten die Anforderungen der modernen Arbeitswelt und lässt hierbei seine persönlichen Berufserfahrungen einfließen.

Auch privat übernimmt Albrod gern Verantwortung, beispielsweise beim Segeln: „Als Skipper ist man der verantwortliche Schiffsführer.“ Trotzdem ist das Segeln für ihn die beste Art, den Arbeitsalltag hinter sich zu lassen. Denn mit dem Verlassen des Hafens bleibt der Alltag buchstäblich an Land. Auf See genießt er die Ruhe, kümmert sich um Schiff und Mannschaft – und kann dabei die Seele baumeln lassen.

Auf Andreas Albrod warten bereits neue Aufgaben. Im Juni 2017 wird er in den (Un-)Ruhestand treten, verbunden mit den besten Erinnerungen an die Tätigkeiten im und für den Verband. ■

Foto: Simone Leuschner – VAA



## REISEKOSTENRECHT

# Gestaltungsmöglichkeiten bei Firmenwagen nutzen

Seit 2014 unterliegen Reisekosten neuen Regeln. Die Reisekostenreform des Gesetzgebers hat eine inhaltliche Neuabgrenzung der regelmäßigen Arbeitsstätte zur Folge, die durch die „erste Tätigkeitsstätte“ ersetzt wurde. Änderungen ergeben sich daraus für die Berechnung des geldwerten Vorteils, der auf Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem Firmenwagen entfällt. Durch die neu eingeführte Möglichkeit der auch lohnsteuerrechtlich relevanten arbeitgeberseitigen Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte ergeben sich nun Gestaltungsmöglichkeiten, die zur Optimierung des steuerpflichtigen Arbeitslohnes genutzt werden können.

Von Lutz Runte

Mit dem Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts wurde das bisherige Verwaltungsrecht in den Lohnsteuerrichtlinien durch ein gesetzliches Regelwerk im Einkommensteuergesetz ersetzt. Kernpunkt des Regelwerks ist die inhaltliche Abgrenzung der ersten Tätigkeitsstätte, die nun an die Stelle der bisherigen regelmäßigen Arbeitsstätte tritt. Eine berufliche Auswärtstätigkeit ist fortan jede „Reisetätigkeit“ außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers.

Im Rahmen der Firmenwagenbesteuerung ist der Gesetzeswortlaut ebenfalls an den neuen Arbeitsortbegriff „Erste Tätigkeitsstätte“ angepasst worden. Diese Anpassung wirkt sich auf die Höhe des geldwerten Vorteils aus, wenn der Firmenwagen dem Arbeitnehmer auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Verfügung steht. Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte ist daher nicht nur für die Höhe der steuerbegünstigten Reisekostenerstattung von Bedeutung, sondern auch für die Höhe der Firmenwagenbesteuerung.

Neu ist seit der Reisekostenreform, dass die erste Tätigkeitsstätte nun auch mit lohnsteuerrechtlicher Wirkung vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts bestimmt werden kann. Der Arbeitgeber hat es also in der Hand, entsprechend seiner betrieblichen Bedürfnisse und der steuerlich gebotenen Möglichkeiten jedem Mitarbeiter diejenige erste Tätigkeitsstätte zuzuordnen, die diesen Anforderungen am besten Rechnung trägt. Unter steuerlichen Gesichtspunkten sollte die erste Tätigkeitsstätte so gewählt sein, dass die Strecke zwischen Wohnung des

Mitarbeiters und der ersten Tätigkeitsstätte möglichst gering ist (siehe Fallbeispiel rechts unten).

Wie schon vor Reform des Reisekostenrechts kann der Arbeitnehmer pro Dienstverhältnis maximal eine erste Tätigkeitsstätte haben. Der reisekostenrechtliche Begriff der ersten Tätigkeitsstätte ist dabei gesetzlich durch zwei Voraussetzungen gekennzeichnet: das Vorhandensein einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung und der dauerhaften Zuordnung zu diesem Tätigkeitsort.

### Tätigkeitsstätte ist ortsfeste betriebliche Einrichtung

Fahrzeuge, Flugzeuge, Schiffe oder Tätigkeitsgebiete ohne feste betriebliche Einrichtungen sind grundsätzlich keine ortsfesten Einrichtungen. Die Annahme einer Tätigkeitsstätte erfordert im Übrigen nicht, dass es sich um eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers handeln muss. Auch Betriebsstätten bei verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers oder bei Dritten können erfasst werden. Das häusliche Arbeitszimmer ist allerdings nie die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers.

### Dauerhafte Zuordnung zum Tätigkeitsort

Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer entweder unbefristet oder bis auf Weiteres – also dauerhaft – oder für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses und/oder über einen Zeitraum von 48 Mo-

naten hinaus tätig werden soll. Der Gesetzgeber geht diesbezüglich im Übrigen von einer Prognoseentscheidung des Arbeitgebers aus.

Eine rein organisatorische Zuordnung des Mitarbeiters genügt allerdings nicht. Die erste Tätigkeitsstätte muss zumindest einen Bezug zur tatsächlichen Tätigkeit aufweisen. Sofern der Arbeitnehmer in einer vom Arbeitgeber festgelegten Tätigkeitsstätte wenigstens in geringem Umfang seine Arbeitsleistung erbringt, ist dagegen der Zuordnung des Arbeitgebers zu dieser Tätigkeitsstätte zu folgen. Aufgrund des Vorrangs des arbeitsrechtlichen Zuordnungsprinzips sind hierfür auch Tätigkeiten von untergeordneter Bedeutung ausreichend, etwa vorbereitende Außendiensttätigkeiten im Betrieb oder andere Hilfs- und Nebentätigkeiten wie die Abgabe von Krankmeldungen und Urlaubsanträgen.

Die arbeitsrechtliche Zuordnung muss im Übrigen eindeutig sein. Der Arbeitgeber hat aus diesem Grund seine Zuordnungsentscheidung zu dokumentieren. In Be-

tracht kommen hierfür zum Beispiel Regelungen im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in Protokollnotizen. Reisekostenabrechnungen oder die Höhe des geldwerten Vorteils für den Firmenwagen sind lediglich Indizien. Fehlt es an einer eindeutigen Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung, sieht das Einkommensteuergesetz hilfsweise typisierende – quantitative – Zuordnungskriterien vor. Demnach hat der Arbeitnehmer seine erste Tätigkeitsstätte in einer betrieblichen Einrichtung dort, wo er entweder typischerweise arbeitstäglich oder je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig wird.

Im unten geschilderten Fallbeispiel wäre die Zuordnung nach quantitativen Kriterien zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgefallen. Die arbeitsvertraglichen Regelungen sollten daher genauestens geprüft und gegebenenfalls angepasst werden, damit die der Wohnung des Arbeitnehmers örtlich am nächsten liegende ortsfeste betriebliche Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte qualifiziert werden kann. ■

### Fallbeispiel zur Steuerberechnung

Ein Arbeitnehmer ist wöchentlich an vier Tagen am Firmensitz in Köln tätig (Entfernung zur Wohnung 40 Kilometer). Jeweils einen Tag in der Woche arbeitet er ganztätig an der Zweigniederlassung in Bonn, wo er auch wohnt. Für die Fahrten steht ihm ein Firmenwagen mit einem Bruttolistenpreis von 50.000 Euro zur Verfügung. Im Anstellungsvertrag wurde geregelt, dass der Arbeitnehmer dem Filialbetrieb in Bonn als erste Tätigkeitsstätte zugeordnet ist (Entfernung zur Wohnung drei Kilometer).

Aufgrund der arbeitsrechtlichen Festlegung ist die Betriebsstätte in Bonn die erste Tätigkeitsstätte des Angestellten. Auf den Umfang der dort verrichteten Arbeitsleistung und die Tatsache, dass er überwiegend in Köln arbeitet, kommt es nicht an. Für die Firmenwagenbesteuerung sind die wöchentlichen Fahrten nach Bonn anzusetzen.

Der monatliche geldwerte Vorteil berechnet sich wie folgt:

Geldwerter Vorteil für Privatfahrten (1 Prozent von 50.000 Euro)	500 Euro
Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte (0,03 Prozent × 50.000 Euro × 3 Kilometer)	45 Euro
Lohnsteuerpflichtiger Sachbezug Firmenwagen	545 Euro

Die Fahrten nach Köln sind eine berufliche Auswärtstätigkeit, die beim Firmenwagen keine Besteuerung auslöst. Hätte der Arbeitgeber als erste Tätigkeitsstätte den weiter entfernten Hauptsitz in Köln festgelegt, wäre der geldwerte Vorteil für die Arbeitgeberfahrten mit 600 Euro (Entfernung 40 Kilometer) pro Monat deutlich höher ausgefallen.

#### Lutz Runte

Diplom-Kaufmann und Steuerberater

runte@runte-partner.de

+49 0221 9216340

ist Diplom-Kaufmann und Steuerberater beim Steuerbüro Runte & Partner und Kooperationspartner des VAA.

Foto: Runte & Partner



PENSIONÄRSREISE 2017

# Wismar ahoi!

Vom 27. bis 30. August 2017 geht es für die Teilnehmer der 21. VAA-Pensionärsreise in die Hansestadt Wismar. Organisiert wird die Reise von Dr. Rudolf Fiedler. Eingeladen sind sowohl VAA-Pensionäre als auch im Berufsleben stehende Mitglieder, vor allem die pensionsnahen Jahrgänge.

Von Dr. Rudolf Fiedler



Foto: hanseat – Fotolia

Am 27. August 2017 beginnt die Reise der VAA-Pensionäre mit einem Begrüßungsabend im Tagungshotel Steigenberger Hotel Stadt Hamburg (Am Markt 24, 23966 Wismar, Tel. +49 3841 2390, Internet: [www.hotel-stadt-hamburg-wismar.de](http://www.hotel-stadt-hamburg-wismar.de)). Am nächsten Morgen geht es mit dem Bus in die Hansestadt Lübeck. Dort werden die Stadtführer aufgenommen, die den Teilnehmern während einer halbstündigen Fahrt einen Einblick in die Lübecker Stadtgeschichte vermitteln.

Anschließend haben die Reisetilnehmer bei einem einstündigen Stadtpaziergang die Chance, Lübecks schönste Seiten hautnah zu erleben. Zum gemeinsamen Mittagessen sind im Jacobisaal des Ratskellers ab 12 Uhr Plätze reserviert. Nach dem Mittagessen besteht für die Gäste Gelegenheit, ganz individuell die Stadt zu durchstreifen, zu shoppen oder einen Cafésbesuch einzuplanen. Die Rückfahrt

nach Wismar ist für spätestens 16 Uhr geplant. Der Tag klingt aus mit einer romantischen Schifffahrt auf der Ostsee. Für das leibliche Wohl sorgt ein Buffet an Bord. Der letzte Reisetag bietet neben einer Stadtführung durch Wismar mit anschließender, individuell planbarer Freizeit den Abschlussabend im historischen Gewölbekeller des Tagungshotels.

Die VAA-Pensionärsreise 2017 kostet 360 Euro pro Person im Doppelzimmer und 495 Euro pro Person im Einzelzimmer. Nach vielen Jahren Preisstabilität hat sich der Preis für das Einzelzimmer leider erhöht. In den Kosten inbegriffen sind die Übernachtungen (inklusive Frühstück), der Sektempfang, das Abendessen am Begrüßungsabend, alle gemeinsamen Veranstaltungen wie die Führungen, die Fahrt nach Lübeck, die romantische Schifffahrt (inklusive Buffet) und der Abschlussabend. Kosten für die Geträn-

ke, das Mittagessen in Lübeck und die Entnahmen aus der Minibar sind hingegen individuell zu tragen. Der hoteleigene Parkplatz ist etwa fünf Gehminuten entfernt. Die wenigen Plätze in der Tiefgarage (15 Euro pro Tag) werden in der Reihenfolge der Ankünfte und nach Verfügbarkeit vergeben – eine Vorbestellung ist nicht möglich.

Bis zum 31. Mai 2017 erfolgt die Anmeldung bei Dr. Rudolf Fiedler (Stettiner Straße 6, 50321 Brühl, Tel. +49 2232 22221, E-Mail: [dr\\_rudolf.fiedler@arcor.de](mailto:dr_rudolf.fiedler@arcor.de)). Dabei soll möglichst die im VAA Magazin beiliegende Anmeldekarte verwendet werden. Da auch 2017 die Teilnehmerzahl begrenzt ist, werden Interessenten nach dem Eingangsdatum ihrer Anmeldung berücksichtigt. Mit der Reisebestätigung erfolgt eine Zahlungsaufforderung. Einen Monat vor Reisebeginn erhalten die Teilnehmer Unterlagen mit weiteren Einzelheiten. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

# Geschmackssache



Ja, das kennt man: Weil auf der Alm der Schweizer Käse so vorzüglich schmeckte oder der Parmaschinken in der italienischen Straßekneipe so delikate mundete oder der französische Bordeaux-Wein auf dem Rhône-Kreuzfahrtschiff getrost als Hochgenuss tituliert werden durfte, greifen wir – wieder zu Hause angekommen – im Supermarkt gern einmal tiefer ins Portemonnaie und gönnen uns eine kulinarische Urlaubserinnerung. Und dann die böse Überraschung: Es schmeckt nicht so wie das Original! Obwohl es doch das Original ist!



Und dieses Gefühl, das jeder von uns schon einmal hatte, das hat nun ganze Völker in Ost- und Mitteleuropa überfallen. Länder wie Ungarn und die Slowakei haben kürzlich durch staatliche Behörden Lebensmittel wie Schokolade, Kekse, Joghurt, Tütensuppen und Getränke testen und vergleichen lassen. Und siehe da: Westeuropäische Nutella ist cremiger und streichfähiger als in Budapest. In Thunfischkonserven für den ungarischen Markt fanden die Kontrolleure zwei Prozent weniger Inhalt und die in der Slowakei verkauften Manner-Waffeln sind weniger knusprig als die in Österreich angebotenen Waffeln.

Der tschechische Agrarminister schimpfte stellvertretend für seine Kollegen aus den Visegrád-Ländern, man sei doch nicht die „Mülltonne Europas“. Das sei Diskriminierung durch miese Qualität von Lebensmitteln. Und so forderten die ostmitteleuropäischen Regierungschefs Brüssel zum Handeln auf. Denn wenn keine Gerechtigkeit herrsche, müsse man sich nicht wundern, wenn das Haus Europa bald zusammenbricht.

Droht da neben der ewigen Griechenlandkrise, dem desaströsen Brexit und den zahlreichen antieuropäischen Populisten aller-

orts die wohl größte Gefahr für den europäischen Einheitstraum? Ist es denn wirklich gerecht, wenn die Instantsuppe von Knorr in Westeuropa zwei Prozent mehr Nudeln, drei Prozent mehr Möhren und etwa doppelt so viele Fleischklößchen enthält wie eine für Ungarn produzierte Tütensuppe? Da würden wir aber zukünftig große Augen machen, wenn plötzlich nur noch halbe Portionen Szegediner Gulasch oder an beiden Enden gekappte ungarische Salami im Supermarkt zu haben wären, weil die ungarischen Grenzbeamten aus Rache die Exportgüter in den Westen zurechtstutzen.

Dieses Dilemma vor Augen musste ich einen Selbsttest machen, ob dieses Problem ein gefühltes oder ein echtes war. Ich meldete mich zuerst bei meiner Mutter für einen Tag zum Kurzurlaub an und bat sie, mir meine Leibspeise „Kartoffeln mit Quark“ zuzubereiten. Am Tag darauf sollte mich auch meine Frau unter Verwendung identischer Zutaten bekochen. Und tatsächlich, die Testergebnisse waren eindeutig: Der Quark meiner Mutter war cremiger, die Kartoffeln perfekt, weil zwei Prozent mehligere als die von meiner Frau, und ich erhielt zudem von meiner Mutter die doppelte Portion an Leberwurst. Logisch, dass ich mich da von meiner Frau diskriminiert fühlen musste. Seitdem versuchen wir bei der Eheberatung für diese Krise eine Lösung zu finden. ■

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



*Ob Firmenjubiläum oder Betriebsfeier: Herr Lehmann ist selbstverständlich käuflich und auf Wunsch bestellbar: [www.knabarett.de](http://www.knabarett.de).*

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 12. APRIL 1957

# Göttinger Manifest – Forscher warnen vor Atomkrieg

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

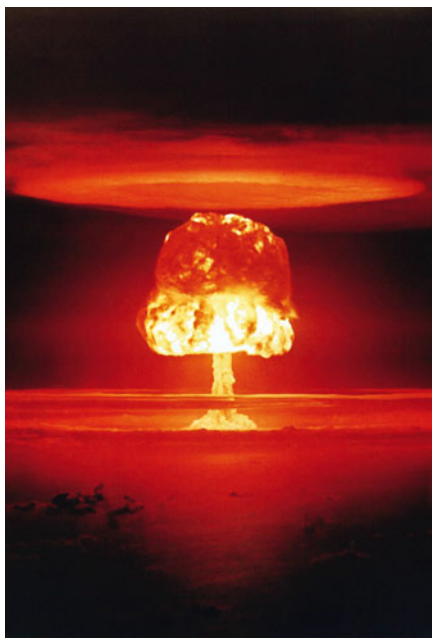
„Die Pläne einer atomaren Bewaffnung der Bundeswehr erfüllen die unterzeichnenden Atomforscher mit tiefer Sorge. Einige von ihnen haben den zuständigen Bundesministern ihre Bedenken schon vor mehreren Monaten mitgeteilt. Heute ist eine Debatte über diese Frage allgemein geworden.“ Mit diesen Worten beginnt das „Göttinger Manifest“, das vor 60 Jahren, am 12. April 1957, veröffentlicht wurde. Die Liste der Unterzeichner liest sich wie ein Who's who der Atomforschung: Chemie-Nobelpreisträger Otto Hahn gehörte genauso dazu wie der ebenfalls mit dem Nobelpreis ausgezeichnete Physiker Werner Heisenberg oder sein Kollege Carl Friedrich von Weizsäcker. Sie alle einte die Sorge vor den verheerenden Folgen eines Atomkrieges. Bundeskanzler Konrad Adenauer und sein Verteidigungsminister Franz-Josef Strauß hatten dagegen ein politisches Ziel vor Augen. Nur durch militärische Stärke sei es möglich, „uns gegen den Bolschewismus zu sichern und Sowjetrußland schließlich dahin zu bringen, Bereitschaft zur Verständigung zu zeigen“, schrieb Adenauer in seinen Erinnerungen an das Jahr 1957. Und eben diese militärische Stärke versprach der Besitz von Atomwaffen, die „im Grunde nichts weiter als die Weiterentwicklung der Artillerie“ darstellten, wie der Kanzler beiläufig am 5. April 1957 auf einer Pressekonferenz in Bonn sagte.

Bereits 1954 sorgte der Kalte Krieg dafür, dass sich die NATO auf die Doktrin der „Massiven Vergeltung“ verständigte. Demnach wollten sich die USA und ihre Partner für einen atomaren Schlag rüsten, falls sie einem Angriff der Sowjetunion und ihrer Verbündeten mit konventionellen Waffen nicht würden stand-

halten können. Da erschien es nur logisch, die 1955 gegründete Bundeswehr entsprechend auszustatten. Zwar hatten Adenauer und Strauß mit Diskussionen gerechnet. Aber nicht mit einem so massiven Widerstand innerhalb der Bevölkerung. Denn die „Göttinger Achtzehn“ waren nicht die Einzigen, die sich in diesem turbulenten Frühjahr zu Wort meldeten. Stars wie Ruth Leuwerik, Showmaster Hans-Joachim Kulenkampff oder Sängerin Lale Andersen sprachen sich öffentlich gegen die Atomrüstung aus. Dieser Ansicht waren laut Meinungsumfragen 63 Prozent aller Bundesbürger. Vielen standen noch die Schreckensbilder der in der Endphase des Zweiten Weltkriegs von Atombomben ver-

wüsteten Städte Hiroshima und Nagasaki vor Augen.

Besonders Otto Hahn fühlte sich persönlich daran schuldig, weil seine Forschungen zur Kernspaltung den Weg zur Atombombe geebnet hatten. Der erboste Adenauer ließ sich durch all das freilich zunächst nicht beeindrucken und lud die Wissenschaftler stattdessen zu einer Art Nachhilfestunde in Sachen militärischer Taktik ins Bundeskanzleramt. Doch der Druck der Öffentlichkeit zwang den Kanzler schließlich zumindest zu einem teilweisen Einlenken. Die Bundesrepublik verzichtete letzten Endes auf eigene Atomwaffen – wurde aber bereits nach der NATO-Konferenz Ende 1957 indirekt zur Atommacht, weil sie der Stationierung eben dieser Waffen auf ihrem Gebiet zustimmte. Die Göttinger Achtzehn gaben den Anstoß zur Gründung der noch heute bestehenden „Vereinigung Deutscher Wissenschaftler“, die sich für „Verantwortung und Nachhaltigkeit in der Wissenschaft“ einsetzt. Der Kalte Krieg prägte die Geschichte der Bundesrepublik bis zur Wende 1989/90. In Sachen Atom rückte nach und nach die friedliche Nutzung der Kernenergie ins Zentrum der Debatte. Für die hatten sich die Göttinger Wissenschaftler noch ausdrücklich ausgesprochen. Nach Tschernobyl, Fukushima und angesichts mancher maroder Meiler wie Tihange an der deutsch-belgischen Grenze hinterlässt der letzte Satz des Göttinger Manifests allerdings inzwischen ein eher mulmiges Gefühl: „Gleichzeitig betonen wir, dass es äußerst wichtig ist, die friedliche Verwendung der Atomenergie mit allen Mitteln zu fördern, und wir wollen an dieser Aufgabe wie bisher mitwirken.“ ■



Sinnbild für den atomaren Schrecken.  
Foto: Wikipedia Commons



im Mai und Juni 2017

# Herzlichen Glückwunsch!

## zum 95. Geburtstag im Mai

- Dr. Otto Armbruster, Köln

## zum 90. Geburtstag im Mai:

- Dr. Gert Elsnig, Ludwigshafen
- Dr. Horst Dornhagen, Wesseling
- Dr. Gerhard Schudy, Mutterstadt
- Dr. Erich Schneck, Rottach-Egern
- Prof. Dr. Eberhard Weise, Monheim
- Dr. Wilhelm Katzenmayer, Darmstadt

## zum 85. Geburtstag im Mai:

- Martin Mayrhoermann, Lindlar
- Guenter Fahrner, Lepin le Lac
- Dr. Guenter Hasselmeyer, Ludwigshafen
- Dr. Hans Jordan, Friedelsheim
- Dr. Karlheinz Teichert, Hamburg
- Manfred Vogt, Bergheim
- Dr. Karlheinz Bernert, Eilenburg
- Heinrich Jelinek, Rodgau
- Gerhard Kollrack, Oberursel
- Georg Stieler, Tübingen
- Dr. Walter Schröder, Leverkusen
- Raimund Willecke, Glienicke/Nordbahn
- Dr. Herbert Goldner, Radebeul
- Peter Beumer, Krefeld

## zum 80. Geburtstag im Mai:

- Peter Lay, Ludwigshafen
- Albert Luecking, Haltern a. S.
- Jan Wigger, Marl
- Dr. Walter Kollwentz, Frankfurt am Main
- Horst Sprenger, Mannheim
- Dr. Karlheinz Janzon, Gelnhausen
- Dr. Gerhard Schroeder, Hildesheim
- Dr. Reinhard Schiffer, Schifferstadt
- Dr. Rainer Ruschke, Bad Wimpfen
- Dr. Kurt Pflieger, Grossmehring
- Hans-G. Stein, Hattersheim
- Manfred Weyerhaeuser, Wiesbaden
- Egbert Margull, Schweinfurt
- Helmut Landau, Gelsenkirchen
- Dr. Richard Müller, Marl
- Edgar Klass, Wolfen
- Klaus Porsche, Nidderau
- Max C. Zieck, Staufen

## zum 75. Geburtstag im Mai:

- Peter Blei, Bad Dürkheim
- Dr. Albert Hettche, Hessheim
- Dr. Wolfgang Rehder-Stimweiß, Würzburg

- Detlef Smarz, Edenkoben
- Dieter Stoehr, Grünstadt
- Helmut Urban, Frankenthal
- Dr. Karl Schlegel, Greiz
- Dr. Rainer Proetzsch, Lampertheim
- Rüdiger Florin, Haltern a. S.
- Günter Vogel, Hennef
- Dr. Peter Ottiger, Kelkheim
- Dr. Eugen Velker, Dormagen
- Dr. Wilhelm von Ledebur, Gehrden
- Dr. Werner Vogel, Hamburg
- Manfred Morgenstern, Halenbeck
- Dr. Marc Franque, Stekene
- Udo-Rudolf Kraul, Bad Sachsa
- Emmerich Fortenbach, Hamburg
- Eckart Grünberg, Riesa

## zum 95. Geburtstag im Juni:

- Franz-Josef Zimmermann, Köln

## zum 90. Geburtstag im Juni:

- Wilhelm Jung, Neu-Isenburg
- Heinrich Gernhuber, Frankenthal
- Heinz Martin, Marl
- Dr. Rudolf Haupt, Leverkusen
- Dr. Siegfried Jende, Berlin
- Dr. Bernhard Alt, Krefeld

## zum 85. Geburtstag im Juni:

- Dr. Karl Fuhr, Krefeld
- Werner Steindorf, Wittenberg
- Dr. Ilse Streller, Bad Soden
- Dieter Dürholt, Adendorf
- Dr. Karl-Wilhelm Schranz, Odenthal

## zum 80. Geburtstag im Juni:

- Dr. Claus Tritschler, Heddesheim
- Dr. Gottfried Schlichthärle, Neustadt
- Dr. Klemens Kaliner, Wedel
- Dr. Helmut Blume, Bitterfeld-Wolfen OT Bitterfeld
- Herbert Rothauwe, Bottrop
- Dr. Uwe Bremer, Hamburg
- Rudolf Hackl, Ludwigshafen
- Ulrich Anders, Kelkheim
- Dr. Eberhard Bauerschmidt, Königstein
- Dr. Burkhard Behrens, Wiesbaden
- Hans Schaefer, Bad Soden
- Erhard Heuser, Düsseldorf
- Herbert Borchert, Eschede
- Peter Reher, Leverkusen
- Ernst Leisinger, Karlsruhe
- Dr. Fritz Felgenhauer, Konstanz
- Dr. Martin Senn, Schriesheim

- Waldemar R. Kascha, Oberhausen
- Dr. Gerhard Guthöhrlein, Marburg
- Dr. Gustav Meinel, Eisenärz

## zum 75. Geburtstag im Juni:

- Dr. Bernd Meissner, Schriesheim
- Dr. Roland Bardy, Mannheim
- Manfred Herr, Wachenheim
- Peter Schneider, Hemsbach
- Dr. Wolfgang Kruse, Marl
- Eberhard Siebert, Herten
- Hans Peter Sürken, Bad Iburg
- Dr. Ludwig F. Grimm, Gladbeck
- Dr. Bernhard Schulte, Porta Westfalica
- Dr. Heimo Hirth, Wiesbaden
- Franz-Joachim Pascaly, Meerbusch
- Klaus Schneider, Wächtersbach
- Dr. Horst Winkler, Santiago de Chile
- Hartmut Enders, Burghausen

## nachträglich zum 80. Geburtstag im Januar:

- Dr. Alfons Micheely, Lingen

## nachträglich zum 80. Geburtstag im März:

- Edgar Sirch, Dießen

## nachträglich zum 75. Geburtstag im März:

- Wolfgang-Ulrich Kessler, Lohmar

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

# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Februarausgabe: Andrea Neuland, Einzelmitglied Westfalen, Axel Richter, Werksgruppe Bitterfeld-Wolfen, und Gerhard Collmann, Werksgruppe Sanofi Aventis. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Mai 2017. 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](mailto: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.

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

Stadt in Ostfriesland		Aufguss-hilfe	bunte Papier-schnip-sel	Gehäs-sigkeit	Fremd-prüflinge	Haupt-stadt von Kenia	Abk.: Landes-kriminal-ant	Gewand der Inderin	längliche Ver-tiefung	Ent-schä-digung	Feier, Party (Mz.)			
Dresch-abfall					ugs.: sehr oft		5	Telefon-gespräch griech. Gott						
			Nählinie	4		Gestalt der grie-chischen Sage			7	aus Erz-be-stehend				
kleines Gewässer					Grund-nah-rungs-mittel	Selten-heit								
Ver-wandter			Leibes-frucht			6	Urlaubs-ort im Bregen-zerwald	Staat der USA	eng-lischer Artikel					
höchste Karte	nicht öffentlich					inne-haben								
Kurzform v. Eduard	lat.: Haus					Aner-kennung								
		Metall-schlaufe	3	fettig norddt.: welk			Möbel-stück im Schlaf-zimmer	Fluss durchs Sauer-land	nord-sische Jugend-göttin	Balte				
Blas-musiker					Ret-tungs-möglich-keit	Heulerei	Artus-ritter							
suchen-der Rund-blick	altgrie-chische Stadt		euro-päische Münze	Rufname Abraham	Lincolns		Teil des Armes			Geistes-blitze				
						franzö-sisch für Straße		franzö-sisch: Nacht						
Wurfge-rät in der Leicht-athletik					mit Feuer-spielen	Spann-kraft	Schutz-leiste	Truppen-gebäude						
aufbe-wahren, unter-bringen	Fluss im Ruhr-gebiet	brett-förmiges Sport-gerät		Reiß-nagel	Olpe-zufluss		1	Ehe-schlie-Bung	Schalen-früchte	Neu-ordnung				
				2		grie-chischer Haupt-städter								
Kfz-Z. Main-Taunus-Kreis			Wild-pflege	Haut-farbe		Abk.: Sainte		franzö-sisch: eine						
Teile von Streich-instrumenten					amerika-nischer Whiskey		Insel-europäer			grie-chisch: Luft				
Berliner Kran-ken-haus	orien-talischer Mantel	Wende-komman-do beim Segeln		Düssel-dorfer Sport-verein		Fluss durch die Eifel		portu-giesisch: heilig						
					elek-trisch ge-ladenes Teilchen		Maul des Rotwilds		8					
gleich-mäßig				britischer Gitarrist (Alvin ..., † 2013)		latei-nisch: ist		Abk.: ermäßigt						
Titel von Beam-tinnen						Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8



# Leserbriefe

Zum Artikel: „Chemie im Bild“,  
VAA Magazin, Ausgabe Februar  
2017

Mit Interesse habe ich die aktuelle Ausgabe gelesen. Bei dem Thema Chemie im Bild kann ich jedoch einige Aussagen nicht ganz nachvollziehen. Ich habe mich mit Kollegen darüber unterhalten – auch diesen sind die Aussagen nicht nachvollziehbar. Können sie die Aussage „50 Prozent des in der gesamten Erdatmosphäre als Kohlendioxid gebundenen Kohlenstoffs der Pflanzen wird in Form von Cellulose gebunden“ verifizieren?

Die Größenordnung der Aussage „2 – 10 Tonnen jährlich beträgt der Celluloseanteil ...“ erscheint uns deutlich zu klein. Das müsste doch mehr sein. Vielen Dank für eine Prüfung!

*Carsten Beverungen, Mannheim*

Immer lehrreicher wird meine VAA-Mitgliederzeitsschrift! Nachdem vor kurzem ein Artikel über die „Pyridinensynthese aus Benzenen“ erschienen ist, bei dem ich als Chemiker aus dem Staunen nicht herauskam, was mir da alles im und seit dem Studium entgangen ist, lerne ich nun in der Februarausgabe viel Neues über CO<sub>2</sub>!

Aber bitte helfen Sie mir etwas. Sie schreiben: „50 Prozent des in der gesamten Erd-

atmosphäre als Kohlendioxid gebundenen Kohlenstoffes der Pflanzen wird in Form von Cellulose gebunden.“ Das ist komplett neu, wo sind denn bitte diese ganzen Pflanzen in der Atmosphäre? Ist das etwa die Erklärung für meine nicht enden wollenden Hustenanfälle, handelt es sich um mikroskopisch kleine, schwebende Pflanzen?

Weiter schreiben Sie: „2 – 10 Tonnen jährlich beträgt der Celluloseanteil der durch Photosynthese produzierten Biomasse.“ Aha! Kein Wunder, dass es mit dem Klimawandel so rasant vorangeht: Wenn wir jährlich Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> in die Atmosphäre blasen und nur 2 – 10 Tonnen davon (warum ist diese Angabe eigentlich so ungenau, sind das jährliche Schwankungen aufgrund des unterschiedlichen Wetters?) von Pflanzen aufgenommen wird, sollten wir am besten schnellstmöglich aufhören zu atmen!

Die anderen Angaben in dem Artikel habe ich nicht genauer gelesen, denn ich muss all diese neuen Erkenntnisse erstmal verdauen – offenbar ist der wissenschaftliche Fortschritt so rasant, dass ich nicht mehr mitkommen.

*Dr. Roland Merger, Bad Schönborn*

**Korrektur:** In der letzten Ausgabe des VAA Magazins haben sich in der Rubrik „Chemie im Bild“ leider zwei folgenschwere Fehler eingeschlichen. Zum einen beträgt der Celluloseanteil der durch Photosynthese produzierten Biomasse nicht 2 bis 10, sondern 2<sup>11</sup> bis 10<sup>11</sup> Tonnen jährlich. Zum anderen werden 50 Prozent des in der gesamten Erdatmosphäre als Kohlendioxid vorliegenden Kohlenstoffs der Pflanzen in Form von Cellulose gebunden. In der Druckfassung des VAA Magazins wurde statt des Wortes „vorliegend“ das Wort „gebunden“ verwendet, was die Aussage ad absurdum geführt hat. Beide Fehler sind beim Einfließen des Textes ins Layout des VAA Magazins passiert und anschließend weder im Lektorat noch in der Korrektur aufgefallen. Dafür möchte sich die Redaktion des VAA Magazins entschuldigen. Um das Risiko unklarer, missverständlicher und fehlerhafter Aussagen künftig weiter zu minimieren, hat die Redaktion ein neues, gründlicheres Korrekturverfahren mit einem Zusatzlektorat bei wissenschaftlichen Texten eingeführt.



## VAA in Trauer um Joerg Lamberty

Aufgrund eines tragischen Unglücks ist der langjährige Kooperationspartner des VAA Joerg Lamberty Mitte März 2017 verstorben. Seit 2000 hat der unabhängige und kompetente Finanz- und Vermögensexperte mit seiner „FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH“ sowohl Privatpersonen als auch institutionelle Investoren im Zusammenhang mit der Geldanlage beraten. „Viele VAA-Mitglieder haben von Joerg Lambertys Expertise profitiert, beispielsweise bei der strategischen und effizienten Gestaltung von Abfindungen“, hebt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch hervor. Als Organisation habe der VAA seinem Kooperationspartner viel zu verdanken. Neben seiner Beratungstätigkeit hat sich Lamberty auch als regelmäßiger Autor im VAA Newsletter und im VAA Magazin großer Beliebtheit unter den Lesern erfreut. „Wir werden Joerg Lamberty vermissen“, erklärt Kronisch im Namen der Mitarbeiter und Mitglieder des Verbandes. „Seiner Familie gilt unser aller Mitgefühl.“ Marion Lamberty führt die FVP als Gesellschafterin und Geschäftsführerin fort.

**Schreiben Sie uns!**

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

Ein lebendiges Magazin lebt nicht zuletzt vom lebhaften Meinungs-austausch 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 2017**

- 20.04. – 21.04. FECCIA-Workshop, Madrid
- 24.04. Kommission Einkommen, Köln
- 25.04. – 27.04. Betriebsräteseminar, Erfurt
- 12.05. Vorstandssitzung, Seeheim
- 12.05. – 13.05. Delegiertentagung, Seeheim
- 15.05. Kommission Betriebsräte, Mainz
- 20.05. Wahlmanagement für Aufsichtsräte, Düsseldorf
- 23.05. FKI-Seminar „Einführung Jahresabschluss“, Köln
- 31.05. Kommission Hochschularbeit, Köln
- 31.05. – 01.06. ULA-Sprecherausschusstag, Berlin
- 12.06. VAA connect, Leverkusen
- 13.06. FKI-Seminar „Kommunikation als Motivationsturbo“, Köln
- 19.06. Kommission Einkommen, Köln
- 21.06. – 23.06. Seminar für Betriebsräte, Berlin
- 23.06. – 24.06. Vorstandssitzung und Klausurtagung, Niederkassel

**VORSCHAU AUSGABE JUNI**

- **Spezial:**  
Bioinformatik
- **Verband:**  
Delegiertentagung
- **Studium:**  
Hochschulveranstaltungen

**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](mailto:info@vaa.de), [www.vaa.de](http://www.vaa.de)  
 Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

**Redaktionsleitung:** Timur Slapke

**Redaktion:** Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion), Elena Zolotrubova;

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](mailto:redaktion@vaa.de)

Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. September 2016.

**Druckauflage:** 28.000 (2/16); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich

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

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



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



**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.



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



# VAA MAGAZIN AUCH ALS E-PAPER!

NEBEN EINER GEDRUCKTEN AUSGABE GIBT ES DAS VAA MAGAZIN AUCH ALS E-PAPER! DAS E-PAPER LÄUFT IN ALLEN GÄNGIGEN BROWSERN UND IST ANGEREICHERT MIT ZAHLREICHEN EXTRAS WIE ZUSÄTZLICHEN BILDERGALERIEN SOWIE LINKS UND DOWNLOADS.

[www.vaa.de/vaamagazin](http://www.vaa.de/vaamagazin)

