

Oktober 2018

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Wohnungen auf Rädern:

Komfort kompakt verpacken

Millenials im Blick:

Verband geschickt verjüngen



Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



1 Präsentations-
plattform aufrufen

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

3 Sofort attraktive
Angebote wahrnehmen



Innovation schafft Ideen

Je nach Wetterlaune kann der Oktober sowohl sonnig und warm als auch verregnet und kalt ausfallen – im Herbst wird die gesamte meteorologische Palette gern abwechselnd bedient. Wenn es dann pünktlich zum Kurzurlaub in den Herbstferien draußen so richtig lausig werden sollte, ist es gut, seine kleine Wohnung auf Rädern direkt im Gepäck zu haben. Immer mehr Menschen scheint in den letzten Jahren diese Idee gekommen zu sein. Ob im klassischen Wohnwagen, im campinggerecht umgebauten PKW oder im komfortablen Wohnmobil: Mobiler Campingurlaub ist in. Laut Erhebungen der European Caravan Federation (ECF) zufolge liegt Deutschland allein bei den Reisemobilen mit fast 41.000 Neuzulassungen im letzten Jahr unangefochten an der Spitze. Und während noch Anfang der 1970er Jahre etwa fünf Wohnwagen pro Tag gefertigt wurden, sind es heute über 100, je nach Hersteller natürlich. Hinter diesen Zahlen stecken eine Menge Innovationen, die den Vorsprung und Erfolg der Branche sichern – und zwar auch mit tatkräftiger Unterstützung der Chemie. Denn vor allem neue Kunststoffe, Kompositmaterialien und Klebstoffsysteme sorgen dafür, dass Luxus und Leichtbau sich nicht ausschließen. Das Plus an PS im Motor und Extras bei der Ausstattung wird durch kompakte, leichte, aber trotzdem stabile Konstruktionen kompensiert. In diesem Heft gibt es auf den Seiten acht bis 13 rund um dieses Thema ein ausführliches Spezial. Und wer ein paar interessante Zahlen und Fakten zum Aufbau eines Wohnmobilkreuzers der Luxusklasse in Erfahrung bringen möchte, dem sei vorher die Rubrik „Chemie im Bild“ auf den Seiten sechs und sieben ans Herz gelegt.



Foto: VAA

Bei den Stichworten Camping und Caravaning denkt man mittlerweile nicht mehr nur an die traditionellen Dauer-camper mit Klappstuhl, Würstchen und Bier: Die Caravanindustrie hat es geschafft, den Traum von Freiheit und Mobilität neu zu denken und ihn entsprechend geschickt zu verkaufen. Auch an die jungen Generationen, die im Reisemobil neue Länder und Kontinente ganz individuell entdecken und erkunden können. Die Verbindung zwischen Tradition und Innovation scheint hier durchaus geglückt zu sein. An diesem Spagat tun sich so manche ehrenamtlichen Organisationen noch etwas schwer. Auch die Gewerkschaft VAA muss diesen Spagat schaffen. Die Mitgliederentwicklung des Verbandes gerade bei den jungen Mitgliedern ist positiv und sehr robust. Aber in seiner Ansprache muss der VAA beispielsweise den Nerv der sogenannten Millenials noch besser treffen. Unter diesem Begriff werden gemeinhin die zwischen 1980 und 1995 geborenen Menschen zusammengefasst. Dies bestätigt auch die Autorin und Wissenschaftlerin Dr. Steffi Burkhart in einem offenen und aufschlussreichen Interview. Auf den Seiten 20 bis 23 spricht die Botschafterin der Generation Y einige Probleme ehrlich an und gibt gleichzeitig wertvolle Denkanstöße für die vielen VAA-Mitglieder, die sich ehrenamtlich in den Werks- und Landesgruppen engagieren. Frischer Wind kann dem Verband nur zugute kommen.

Neue Ideen und innovative Ansätze sind nötig, um neue und jüngere Mitglieder zu gewinnen, sie vom Ehrenamt zu überzeugen und bei der Stange zu halten. Angesichts der globalen Herausforderungen durch die zunehmend digitale Wirtschafts- und Arbeitswelt ist es wichtiger denn je, dass Akademiker, außertarifliche und leitende Angestellte in Deutschland eine Stimme haben, die gehört wird. Für die Chemie- und Pharmabranche ist diese Stimme der VAA. In ihrem Interview bringt es Steffi Burkhart auf den Punkt: „Es ist toll, dass es einen Verband gibt, der sich für die Interessen außertariflicher Mitarbeiter einsetzt.“ Dies muss auch in Zukunft so bleiben.

Rainer Nachtrab
1. Vorsitzender des VAA

VAA MAGAZIN

—
Oktober
2018

Chemie im Bild

06 Reisemobil in Zahlen

Spezial

08 Wohnwelt auf Rädern



VAA

- 14 **Mitbestimmung:**
Sprecherausschusskonferenz in Heidelberg
- 17 **Mitgliedsdaten:**
E-Mail-Adresse noch aktuell?
- 18 **Einkommensumfrage:**
Durchführung jetzt auch online
- 20 **Generation Y im VAA:**
Interview mit Dr. Steffi Burkhart

Branche

- 24 **ECP Summer Summit 2018:**
Chemie kann auch Speed Dating
- 26 **Personalia aus der Chemie**

Meldungen

- 27 Betriebsratswahlen,
Bioplastik,
Digitale Führung
- 28 SPD-Wirtschaftsforum,
VAA-Jahrbuch,
VAA connect bei Merck,
Verbandskreditkarte
- 29 Kratzerloses Glas,
Calciumtaxi,
Digitalisierung in Unternehmen,
Synthesegas aus Biomasse
- 30 Nährstoffkonkurrenz,
Teilzeitverteilung,
Carbon2Chem-Technikum,
WoMen-Netzwerk Rhein-Main



ULA Nachrichten

- 31 **Kündigungsschutz:**
Lockerung für Leitende?
- 32 **Koalitionsvertrag:**
Sprengsatz gut versteckt
- 33 **Kommentar, ULA Intern**
- 34 **Management:**
Schutz von Geschäftsgeheimnissen



- 35 **Notizen aus Berlin:**
ULA trifft CDU-Generalsekretärin
- 36 **Pro und kontra:**
Rentenmodelle auf dem Prüfstand
- 37 **Rente:**
ULA warnt vor Steuerfinanzierung
- 38 **Führungskräfte Institut:**
Aktuelle Seminare
- 38 **Netzwerk:**
Female Future Force Day

Wirtschaft in Zahlen

- 39 **Arbeitszeit:**
Annäherung der Geschlechter

Recht

- 40 **Brückenteilzeit:**
Interview mit Ilga Möllenbrink
- 43 **Urteil:**
Beitragspflicht für
Pensionskassenrente?
- 44 **Erben und Vererben:**
Wohin mit Social-Media-Profilen?



Steuern

- 46 **Betriebliche Altersversorgung:**
Fünftelregelung bei Einmalzahlungen

60plus

- 48 **Pensionärsreise 2018:**
Entdeckungstour nach Würzburg

Lehmanns Destillat

- 49 **Satirische Kolumne:**
Smartphones auf dem Schulhof

Vermischtes

- 50 **ChemieGeschichte(n):**
DDR-Konkurrenz für Pepsi & Co.
- 51 **Glückwünsche**
- 52 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 53 **Trauermeldung**
- 54 **Feedback, Termine, Vorschau,
Impressum**

Coverfoto: VW



15.000

Kilogramm schwer und in seiner größten Variante mit 11,1 Meter Länge mal 2,5 Meter Breite mal 3,66 Meter Höhe bemessen, zählt der Morelo Palace zu den Luxuslinern unter den Wohnmobilen.

7,5

Kubikmeter extrudierter Polystyrol-Hartschaum kommen im Morelo Palace zum Einsatz. Das Material nimmt kein Wasser auf, zeichnet sich durch hohe Isolierwirkung und besondere Festigkeit aus. Der Schaum wird als Isolationsschicht in allen flächigen Aufbauteilen wie Böden, Dach und Seitenwände verwendet, die als Sandwich hergestellt werden.

60

Liter Klebstoffe werden bei der Produktion dieses Reisemobils verwendet. Zur strukturellen Verklebung des Aufbaus mit dem Fahrgestell sowie der Außenhülle kommen in den verschiedenen Anwendungen bis zu 35 Klebstoffe zum Einsatz. Schrauben dienen lediglich zur Fixierung der Teile während der Produktion und tragen nur unmerklich zur Stabilität der Verbindung bei.



180

Quadratmeter Sperrholz werden für den luxuriösen Innenausbau des Reisemobils verbaut, das bereits fertig beschichtet vom Lieferanten bezogen wird.

207.900

Euro bis zu 335.900 Euro brutto beträgt der Listenpreis des Morelo Palace je nach Grundriss in der Serienausstattung.

INNOVATIONEN IM CARAVANBAU

Vom Wohnmobil zur Wohnwelt

Ende August, wenn sich in den meisten Bundesländern die Ferien dem Ende entgegen neigen, herrscht auf Deutschlands Autobahnen ein fürwahr hektisches Treiben. Schon seit Langem gehören auch Wohnmobile und Campinganhänger zur Standardstraßenausstattung. Doch in den letzten Jahren gibt es davon nicht nur gefühlt immer mehr: Allein 2017 wurden laut dem Caravaning Industrie Verband (CIVD) in Deutschland mehr Reisemobile und Caravans – so deren offizielle Bezeichnung – zugelassen als jemals zuvor: über 63.000 Fahrzeuge. Caravaning liegt also absolut im Trend. Denn nicht nur für klassische Campingfans kombiniert diese Reiseform wie keine andere Urlaub und Fernweh perfekt mit den gemütlichen, wohligen eigenen vier Wänden. Aber was steckt eigentlich dahinter? Jede Menge Innovationen mit fein aufeinander abgestimmten Materialien und Technologien, die den Traum von Freiheit und Unabhängigkeit erst wahr werden lassen.

Von Timur Slapke

Ende August bis Anfang September herrscht auf der Messe Düsseldorf für zehn Tage absoluter Hochbetrieb. Dann ist der Caravan Salon zu Gast, natürlich mit einer Menge Technik und PS im Gepäck, die dazu höchst komfortabel ausgestattet sind. Die Besucher kommen in Strömen, um die neuesten Caravan- und Reisemobilmodelle der über 600 Aussteller zu bewundern – am Wochenende ist fast kein Durchkommen durch die Menschenmassen, die sich durch die 13 eigentlich großzügig geschnittenen Hallen mit einer Gesamtfläche von gut 30 Fußballfeldern zwängen. Jeder möchte hineinschnuppern in die kompakten Miniaturwohnwelten oder

auch einmal einen verträumten, sehnsüchtigen Blick in die riesigen Luxusliner im Truckformat werfen, wobei letztere meist nur mit Begleitung des Standpersonals zugänglich sind. Kein Wunder, dass der Caravan Salon zu den beliebtesten Veranstaltungen auf einem der größten Messegelände in Deutschland gehört. So konnte die Leitmesse für Camping und Caravaning auch in diesem Jahr die Erwartungen übertreffen und mit fast einer Viertelmillion Besuchern neue Rekordzahlen vermelden.

Gleich auf der Pressekonferenz zur Eröffnung des Caravan Salons 2018 hob der Stell-

vertretende Hauptgeschäftsführer des Deutschen Tourismusverbandes (DTV) Dirk Dunkelberg hervor: „Wenn es der Camping- und Caravaningbranche gut geht, geht es unter dem Strich auch dem Tourismus in Deutschland gut.“ Und in der Tat kurbeln Campingtouristen die Wirtschaft kräftig an, darunter das Gastgewerbe, den Einzelhandel sowie zahlreiche Freizeit-, Kultur-, Sport- und Unterhaltungsdienstleister. Durch die Ausgaben von Campnern in ihrem jeweiligen Zielgebiet wird jährlich ein Bruttoumsatz von rund fünf Milliarden Euro generiert, so eine Studie im Auftrag des Caravaning Industrie Verbands (CIVD) zur ökonomischen Rele-



Foto: VW

vanz des Campingplatz- und Reisemobiltourismus als Wirtschaftsfaktor. Wenn man alle weiteren Faktoren addiert, heißt es in der vom Deutschen Wirtschaftswissenschaftlichen Institut für Fremdenverkehr (dwif) an der Universität München durchgeführten Analyse, beläuft sich der Bruttoumsatz auf insgesamt 12,6 Milliarden Euro pro Jahr.

Für eine Menge Umsatz sorgen die Caravanhersteller auch auf der Messe in Düsseldorf. Hier werden Käufer geködert, Deals abgeschlossen und Innovationen vorgestellt, um sie als künftige Verkaufsschlager in Stellung zu bringen. So auch in Halle vier, die kom-

plett von Marken unter dem Dach der im niederbayerischen Jandelsbrunn ansässigen Knaus Tabbert GmbH in Beschlag genommen wurde. „Mit seinen Leichtbaukonstruktionen bereitet Knaus Tabbert bereits heute den Weg in eine umweltverträgliche Zukunft im Caravanbau“, erklärt der CEO Wolfgang Speck bei der Präsentation zum Messestart.

Leichtbau ist ein Stichwort, das die gesamte Caravaningindustrie bewegt. Richtig akut wurde dieses Thema im Jahr 1999 mit der Einführung der B-Lizenz beim Führerschein. Seitdem darf man mit dem Standardführerschein nur noch Fahrzeuge mit 3,5

Tonnen und Anhänger bis 750 Kilogramm fahren. „Das war für den Caravanbau ein enorm großer Einschnitt“, gibt Christian Kornexl von Knaus Tabbert zu. Es sei aber auch ein großer Treiber für den Leichtbau in der gesamten Branche gewesen. Seit 2016 hat Kornexl die Leitung Kunststoffe/Composites bei einem der größten Hersteller von Caravans und Reisemobilen in Deutschland inne. Der Diplom-Ingenieur ist schon seit zwei Jahrzehnten in der Polyurethanbranche zu Hause.

Polyurethan ist ein sehr vielseitiger Kunststoff, der in der Automobilbranche und ►



Auf kleinster Fläche hat der kompakte Innenraum eines Reisemobils alles zu bieten, was das Camperherz an Komfort braucht. Foto: Christian Haasz – Knaus

im Caravanbau verwendet wird. Beispielsweise sind viele Teppichböden, Sitze und Matratzen aus Polyurethan. „Während aber die Automobilbauer in 500.000er Stückzahlen denken, geht es bei uns um 1.000er Stückzahlen“, erläutert Christian Kornexl. „Wir verwenden Kunststoffe in allen Formen und Bereichen, vom Spritzguss über extrudierte Plattenware und Styropor als Dämmmaterial bis zu GFK.“ Als GFK werden glasfaserverstärkte Kunststoffe bezeichnet. Kornexl führt fort: „Im Dachbereich verwenden wir ein Ultra-High-Strength-GFK, um eine Hagelresistenz bieten zu können.“

Den größten Anteil am Materialmix im Caravan hat laut dem Kunststoffexperten von Knaus Tabbert aber immer noch Polyurethan, vor allem wegen des Volumens von Matratzen und Sitzen. Dann kommen extrudierte Platten wie Acrylnitril-Butadien-Styrol (ABS) als Trägerschicht und Polymethylmethacrylat (PMMA) zur Farbstabilität für alle Außenbeplankungen, Abdeckungen und Designelemente. Weiter geht es in Richtung Innenraum: „Die Duschwannen und Waschbecken sind meist aus Polystyrol, ebenso wie Oberflächen und Möbelbau, wo auch Spritzguss hinzukommt“, so Christian Kornexl. „Die Fenster sind aus PMMA.“

Woraus besteht ein klassischer Mittelklasse-Caravan? Aus ungefähr 20.000 Einzelteilen – und davon gewichtstechnisch rund 30 Kilogramm allein nur Schrauben. Künftig werde der Kunststoffanteil aber immer höher werden, ist Knaus-Tabbert-Ingenieur Kornexl überzeugt. „Wir befinden uns mitten in einem Umbruch und krepeln die gesamte Caravanbauweise um – weg von massivem, verleimtem Sperrholz, hin zu dünnerem Sperrholz mit Schaumkernen oder Wabenstrukturen.“ Dafür braucht man aber auch neue Verbindungstechnologien – weg von den Schrauben, hin zu Klebstoffen. „Da der Klebstoff gleichzeitig als Dichtmasse dient, sparen wir auch hier Gewicht durch das Klebe-Dicht-System.“

Deshalb entwickeln Unternehmen wie Knaus Tabbert, die mit ihren Marken T@B, Weinsberg, Knaus, Tabbert und Morelo vom Kleinstcaravan über die Mittelklasse bis zum Luxussegment das komplette Caravanangebot für jeden Geldbeutel abdecken, speziell auf ihre Anforderungen abgestimmte Klebstoffe. Und hier kommt die Chemie ins Spiel: Denn die Henkel AG beliefert praktisch alle relevanten Caravanhersteller mit Klebstoffen und Dichtungsmitteln.



Beim Düsseldorfer Konsumgüter- und Klebstoffproduzenten ist Wolfgang Bier als Sales Manager für das Key-Account-Geschäft des Geschäftsbereichs Allgemeine Industrie in

Deutschland und Westeuropa verantwortlich. „Gerade im Wohnwagen ergeben Klebstoffe unheimlich viel Sinn“, verdeutlicht Bier. „Wohnwagen müssen sehr leicht sein und bestehen aus sehr großen Teilen. Man darf dort keine Feuchtigkeits- und Kältebrücken aufbauen. Im Sommer muss so ein Caravan möglichst kühl sein, im Winter dagegen warm.“

Der Diplom-Ingenieur für Textilchemie liefert Klebstoffe in der Regel nicht in der Flasche, sondern in größeren Gebinden wie zum Beispiel in Fässern oder sogar in Containern aus. „Es sind einfach klassische Mengen von der Industrie für die Industrie.“ Als gelernter Naturwissenschaftler mit mehrjähriger Erfahrung auch in Forschung und Produktion, unter anderem in den neunziger Jahren bei Hoechst und Clariant, hat Wolfgang Bier ein be-



Das neue Caravanmodell „Deseo“ von Knaus ist in der innovativen Fibre-Frametechnologie konstruiert worden. Beim Transport- und Reise caravan mit Doppelachse geht es darum, viel Zuladung zu ermöglichen. Foto: Christian Haasz – Knaus

sonderes Verständnis für die Anwendungstechnik und sieht sich als Berater, der seinen Kunden bei der Entwicklung neuer Klebstoffsysteme hilft. „In meinem jetzigen Team entwickeln wir gezielt Klebstoffe, die es noch gar nicht gibt“, beschreibt Bier seine Rolle als Innovator. „Unsere Kunden sagen uns, was für einen Klebstoff sie genau brauchen – welche Temperatur- oder Chemikalienbeständigkeit, Aushärtezeit, Farbe oder Viskosität er haben soll.“ Gemeinsam mit der Forschung und Entwicklung werden die Klebstoffe dann hergestellt und abgestimmt. Beispielsweise waren Mitarbeiter von Henkel auch in der Entwicklung der innovativen Verbindungen im Leichtbaucaravan „Travelino“ von Knaus involviert.

Für Knaus Tabbert stellen die Knaus-Modelle „Travelino“ und „Deseo“ die nächste Caravangeneration dar. Es gibt keine Holzleisten mehr in den Wänden, sondern stattdessen einen selbsttragenden Rahmen, den „Fibre-Frame“, der alle Steifigkeitsansprüche bereits erfüllt. „In diesem Frame werden dann nur noch die Öffnungen beplankt und müssen nicht mehr die gesamte Struktur von innen aussteifen“, berichtet Christian Kornexl. „Bisher sind die Möbel im klassischen Caravan mittragend konzipiert – diese Aufgabe übernimmt nun allein der Frame.“ Salopp formuliert: Man schraubt nicht mehr vier Wände zu einer rollenden „Kiste“ zusammen, sondern stellt einen designten Frame her, der variabel und frei beplankt werden kann. „Früher wurden erst einmal die Möbel auf den Boden geschraubt, dann kamen die Seitenwände hinzu und am Ende kam das Dach oben drauf“, erinnert sich Kornexl. „Jetzt hat man einen kompletten Rahmen, der den Kunden eine Möblierung und Formgebung nach Wunsch und Bedarf ermöglicht.“ Durch die Frametechnologie werden Knaus Tabbert zufolge bis dahin ungeahnte Festigkeits- und Stabilitätswerte erreicht. Kornexl vergleicht das Prinzip mit einem Monocoque eines Formel-1-Rennwagens.

Aber was genau steckt im neuartigen Frame? „Wir haben einen leichten Schaumkern, der mit einem zweiten Polyurethanmaterial umringt wird“, beschreibt Christian Kornexl. „Der innere Kern hat eine geringere Dichte als der äußere. Der innere Kern bringt Volumen und hält die Materialien auf Abstand, um etwa Rohre hindurchzukriegen, der ä-

ußere bringt Stabilität.“ Der äußere Lack dient auch gleichzeitig als Außenfarbe, sodass keine zusätzliche Lackierung der Außenhaut mehr nötig sei. „Der Rahmen selbst ist bereits ein Teil des Wohnwagens und der gesamten Geometrie. Man hat die Außenfunktion, die Dämmung und die Innenfunktion aus einem Guss integriert.“ Dadurch kann auf gleicher Fläche mehr Innenraum genutzt werden. „Die Verklebung der Wände fungiert dann zugleich als Abdichtung.“ Auch Klebstofffachmann Wolfgang Bier betont die Wichtigkeit der Dichtigkeit im Caravan: „Nirgends darf Feuchtigkeit eindringen, weder am Fenster noch an der Dachluke noch an der Tür noch an der Verbindung von der Wand zur Decke, da sonst der Sandwichtaufbau zerstört werden könnte.“

Kleber auf dem Sandwich

Die Seitenwand eines klassischen Caravans ist so ein Sandwichelement, das mithilfe von Klebstoff hergestellt und auch im Folgeprozess mit Klebstoffen am Fahrzeugboden befestigt wird. Abschließend werde das Dach ebenfalls mit Klebstoffen aufgesetzt und dadurch strukturell verbunden, weiß Wolfgang Bier von Henkel. Der ganze Prozess ist nicht ohne Tücken, findet Caravanbauer Christian Kornexl: „Wenn man so eine zwölf Meter lange Klebespur auf eine Seitenwand aufträgt, braucht man ausreichend Zeit zum Auftragen, aber will gleichzeitig nur eine kurze Zeit zum Aushärten haben. Dies erreichen wir mit unserem reaktiven Kleber: viel Zeit zum Auftragen, aber durch eine hohe Anfangshaftung wenig Zeit zum Aushärten.“

In Caravans und Reisemobilen kommen die vielfältigsten Klebstoffe zum Einsatz. Wolfgang Bier zählt einige auf: „Dichtstoffe, strukturelle Klebstoffe, um den ganzen Wohnwagen aufzubauen und strukturfest zu machen, sowie Laminierklebstoffe, um Seitenwand, Boden und Dach herzustellen.“ Beim Verkleben einer Seitenwand mit dem Fahrzeugboden kommen beispielsweise Klebstoffe der Henkel-Marke „Loctite“ zum Einsatz. „Hier im speziellen Zwei-Komponenten-Polyurethanklebstoffe der neuesten Generation, die zum Beispiel auch für das Verkleben tonnenschwerer Rotorblätter von Windkraftanlagen zugelassen sind“, präzisiert Bier. Bei der Innenausstattung werden noch weitere Klebstoffe eingesetzt, ►



etwa bei den Möbeln, deren Furnieren und der Verkleidung.

Wenn es um den Innenraum und die Möbel darin geht, kommen neben Klebstoffen und einer Menge Holz Kunststoffen zum Einsatz – und zwar auch in Form von Folien. In diesem Bereich kann der Wormser Kunststofffolienhersteller Renolit jahrzehntelange Expertise vorweisen. „Unser Hauptgeschäft im Zusammenhang mit dem Caravanbau ist die Belieferung der Hersteller mit dekorativen Folien für das Interieurdesign der Caravans und Wohnmobile“, klärt der Gebietsverkaufsleiter bei der Renolit SE im Geschäftsbereich Renolit Design Wolfgang Simper auf. „Gerade bei der Gestaltung von Wand und Decke sind wir der unangefochtene Lieferant Nummer eins für die meisten Hersteller.“ Das Unternehmen bietet mit der Folie unter dem Markennamen „Alkorcell“ eine thermoplastische Folie auf Basis von Polypropylen an. „Das Material lässt sich vom Kunden weitestgehend genauso bearbeiten wie eine Papierfolie“, so Simper. Es seien auch keine besonderen Maschinenumstellungen nötig, wenn unterschiedliche Beschichtungsmaterialien verarbeitet werden. Mit dem neuen Seitenwandmaterial „Cork-Stock“ und der Leichtbauplatte „Gorcell“ baut sich das Unternehmen gerade ein zweites Standbein im Caravanbereich auf. Simpers Kollege Friedrich Struve, Business

Development Manager für den Geschäftsbereich Design am Standort München, ergänzt: „Konkret geht es um die Innenbeplankung der Seitenwände und Decken. Unser Werkstoff ist kein Vollplatten-, sondern ein homogener Kompositwerkstoff.“ Mit diesem Material will die Renolit SE ein Alternative zum Sperrholz im Wandaufbau bieten. Denn Sperrholz ist laut Struve feuchtigkeitsanfällig und habe viele Fugen. „Wir wollen einen homogenen Innenraum schaffen, der aus einem Stück besteht und gleichzeitig wasserfest und verrottungsbeständig ist.“

Renolit hat das Material am Entwicklungs- und Prüflabor Holztechnologie (EPH) in Dresden prüfen lassen und dort mit der Holzbeständigkeitsklasse eins die Bestnote erhalten. Damit wird die Verrottungsfestigkeit gegen holzerstörende Pilze bewertet. „Gängiges Leichtbausperrholz hat übrigens die Beständigkeitsklasse vier bis fünf“, ordnet Friedrich Struve das Ergebnis ein. Der studierte Diplom-Ingenieur für Holztechnik (FH) hat die Entwicklung der Gorcell-Systeme bei Renolit mit vorangebracht. Angefangen hat Struve dabei als Schreiner, um sich im Laufe der Jahrzehnte immer stärker mit Kunststoffen zu beschäftigen.

Kunststoff mit Holzcharakter

Genau wie die Folien ist das neuartige Plattenmaterial von Renolit verrottungsbeständig, wasserfest und schimmelbeständig. Der Hauptbestandteil ist auch hier Polypropylen.

Struve erklärt: „Die Decklagen bestehen immer aus Polypropylen und dem entsprechenden Kompositmaterial Kork, Holz oder Kurzglasfaser. Diese Platten können entweder als beschichtungsfähige Platten oder auch schon ab Werk mit Dekor geliefert werden.“ Bei den Materialien handele es sich um intelligente, aber einfache Holzwerkstofftechnik: „Es ist keine Raketentechnologie, sondern vernünftige, an die Industrie und Schreiner angepasste Technologie. Man kann es sägen, bohren und leimen, genau wie Holz.“ Es sei auch auf handelsüblichen Möbelindustrie- und Schreineremaschinen zu bearbeiten. „Es ist die Symbiose aus der Holztechnologie und der Kunststoffwelt.“

Im Caravaninnenraum sind Folien von Renolit nicht nur zur Dekoration und Verkleidung da: Sie erfüllen auch eine Barrierefunktion. „Bei natürlichen Holzwerkstoffen wie Sperrholz gibt es immer eine gewisse Ausgasung an Formaldehyd“, erläutert Wolfgang Simper. „Die bewegt sich natürlich immer innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzwerte, aber man kann sie durch die Kaschierung mit unserem Material nahezu komplett auf null reduzieren. Das Formaldehyd ist dann im Werkstoff eingeschlossen und kann praktisch nicht emittiert werden.“

Für den Klebstoffkenner Wolfgang Bier hat die Umweltverträglichkeit ebenfalls eine hohe Priorität: „Kein Klebstoff, der von Henkel für den Caravanbau empfohlen wird, enthält bedenkliche Lösungsmittel. Es sind in

*Komfort kompakt verpackt: mit der
Wohnung auf Achse.
Foto: Andrey Armyagov – Shutterstock*

der Regel alles reaktive, lösungsmittelfreie Klebstoffe, die über die Temperatur oder die Feuchtigkeit aushärten.“ Was logisch erscheint, denn in einem Caravan halten sich die Camper tagelang, manchmal wochenlang auf. „Da ist es natürlich wichtig, dass nichts Schädliches verbaut wird und dass nichts komisch riecht“, findet auch Bier. Beispielsweise seien die unter dem Markennamen „Teroson“ bekannten Strukturklebstoffe zum Verbinden und Dichten von Boden, Seitenwand und Dach überhaupt nicht kennzeichnungspflichtig. „Ich liebe diese Klebstoffe wirklich – sie haben keinerlei toxische Eigenschaften und riechen noch nicht einmal“, ist Wolfgang Bier begeistert. „Sie könnten die Nase ins Gebinde hineinstecken und Sie merken dabei gar nichts!“

Ob nun Klebstoffe, Kunststoffe oder Holz: Im Grunde hat der Caravanbau nach wie vor viel mit Schreinerarbeit zu tun. Das Grundprinzip der Herstellung moderner Caravans ähnelt immer noch der Bauweise aus den siebziger Jahren, aber über die Jahrzehnte haben die Hersteller die Werkstoffkombinationen und Prozesse immer weiter verbessert. Das sieht auch Christian Kornexl so. Durch die Frametechnologie soll die Produktion bei Knaus Tabbert weiter automatisiert werden. Man wolle damit automotiver werden. „Für uns ist das eine echte Revolution im Caravanbau, die auch auf das Reisemobil übertrag-

bar ist.“ Hinzu kommt wieder der Umweltschutz: Je leichter ein Fahrzeug ist, desto weniger Kraftstoff und Ressourcen verbraucht es. „Zukünftig werden wir uns natürlich auch dem Thema Hybrid und Elektromobilität stellen. Gerade hier spielt das Gewicht des Fahrzeugs angesichts schwerer Batterien eine große Rolle.“

Für die gesamte Branche ist die Ausbreitung der Elektromobilität eine der großen Herausforderungen. So will beispielsweise der zur Erwin Hymer Group gehörende Caravanbauer Dethleffs in der ersten Jahreshälfte 2019 eine Testfahrt über die Alpen an den Gardasee stemmen und beweisen, dass auch ein Elektroauto mit einem E-Wohnwagen im Anhang die enorme Höhendifferenz zu überwinden vermag. Bislang jedoch reiche die Batteriekapazität herkömmlicher Elektroautos nicht dafür aus, auch mit einem Anhänger praxisgerechte Reichweiten zu realisieren, berichtet Dethleffs-Geschäftsführer Alexander Leopold anlässlich der Premiere des ersten E-Caravans „e.home coco“ auf dem Caravan Salon. Übrigens ist die Unternehmensgruppe Mitte September, kurz nach der Messe in Düsseldorf, für 2,1 Milliarden Euro an

den US-Konkurrenten Thor Industries verkauft worden. Aus dem Geschäft wird der weltgrößte Caravanhersteller hervorgehen.

Zurück aus der goldenen Elektrozukunft sieht auch die Gegenwart für die Branche rosig aus, wobei der Trend klar in Richtung Reisemobil geht. Laut Kraftfahrt-Bundesamt in Flensburg lag die Zahl der zugelassenen Reisemobile in Deutschland 2016 bei knapp 420.000 und ist seit 2010 um 26,2 Prozent gestiegen. Bei den Caravans belief sich die Zahl auf rund 620.000 Wohnwagen. Der Anstieg im Vergleich zum Beginn des Jahrzehnts ist mit 10,3 Prozent moderater ausgefallen als bei den Wohnmobilen. Bedenkt man jedoch, dass so ein Caravan aber im Durchschnitt bis zu dreißig Jahre halten soll, wird deutlich: So schnell verschwinden die nicht wieder von der Straße. Und das freut sowohl die Caravanhersteller als auch die Zulieferer von Kunst- und Klebstoffen. ■



MITBESTIMMUNG

Sprecherausschüsse gestalten Wandel der Führung

Führung befindet sich im Wandel, weil durch Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung auch die Ansprüche an Führungskräfte steigen. Während sich die Führungsstrukturen verändern, nimmt die Führungsverantwortung kontinuierlich zu, weil Arbeitgeber zur Verringerung eigener Haftungsrisiken Verantwortung delegieren. Für die leitenden Angestellten gewinnt deshalb das Thema Compliance zunehmend an Bedeutung. In diesem Veränderungsumfeld müssen Leitende dem erhöhten Leistungsdruck standhalten können. Auf der Sprecherausschusskonferenz des VAA Ende September 2018 in Heidelberg ist deutlich geworden, wie der Spagat zwischen Führung und Ausführung zu meistern ist. Hierbei kommt den Sprecherausschüssen als betriebliche Interessenvertretung der leitenden Angestellten eine Schlüsselrolle zu. Die Konferenzteilnehmer haben unter anderem über die Frage diskutiert, wie Sprecherausschüsse den Wandel der Arbeitswelt mitgestalten können. Neben der Führungsverantwortung standen dabei auch Matrixstrukturen in global operierenden Unternehmen im Fokus.



Auf der Konferenz hat VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Führungsverantwortung im Wandel angesprochen.



Referent Dr. Hans-Joachim Fritz zeigte in seinem Vortrag mögliche Lösungen für Führungskräfte in Matrixstrukturen auf.

„DIE MATRIXORGANISATION ÄNDERT NICHTS DARAN, DASS DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG ORGANISATORISCH ZWINGEND AM BETRIEB ANKNÜPFT.“

Dr. Hans-Joachim Fritz, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie für Handels- und Gesellschaftsrecht.



Rund 45 Mitglieder von Sprecherausschüssen aus Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie haben am 28. und 29. Oktober 2018 an der VAA-Sprecherausschusskonferenz in Heidelberg teilgenommen. Fotos: FotoAgenten – VAA

Prüfung der Mitgliedsdaten: Ist Ihre E-Mail-Adresse noch aktuell?

Tagein, tagaus landen unzählige E-Mails in den Postfächern der meist viel beschäftigten VAA-Mitglieder. Manche Mitteilungen sind wichtig, andere dagegen weniger. Deswegen verändern sich von Zeit zu Zeit die E-Mail-Anbieter und mit ihnen die dazugehörigen Adressen. Doch nach einem Wechsel der E-Mail-Adresse können mitunter auch mitgliedschaftsrelevante E-Mails des VAA nicht mehr an das betreffende Mitglied zugestellt werden. Sofern sich auch Ihre E-Mail-Adresse kürzlich

geändert hat, bittet die Redaktion des VAA Magazins deshalb um eine kurze, formlose Mitteilung dieser Änderung per E-Mail an info@vaa.de. Selbstverständlich hält sich der Verband an die neue Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO) und geht verantwortungsvoll mit Mitgliedsdaten um. Alle relevanten Informationen zum Datenschutz können VAA-Mitglieder in der Datenschutzerklärung und den Nutzungsbedingungen auf www.vaa.de transparent einsehen.



Für die 2. VAA-Vorsitzende Dr. Daniele Bruns von der Werksgruppe Merck bedeutet Führung in digitalen Zeiten eine Form des Führens, die den Mitarbeiter mitgestalten, mitwirken und mitbestimmen lässt. Fotos: FotoAgenten – VAA



Dr. Hans-Dieter Gerriets von der Werksgruppe Lanxess ist Mitglied in der VAA-Kommission Sprecherausschüsse.



Weitere Informationen zur Sprecherausschusskonferenz stehen eingeloggten Sprecherausschussmitgliedern im VAA auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de zur Verfügung.

Mehr Informationen über die Arbeit des Verbandes gibt es auf www.vaa.de.

Stimmt Ihr Gehalt? Umfrage jetzt auch online möglich!

Zu den wichtigsten Serviceleistungen im umfangreichen VAA-Portfolio gehört schon seit mehreren Jahrzehnten die Einkommensumfrage. Nachdem bereits vor vielen Jahren die Möglichkeit der Längsschnittbetrachtung von Gehalts- und Karriereentwicklungen geschaffen wurde, geht die von der RWTH Aachen wissenschaftlich begleitete Gehaltsstudie den nächsten Schritt und bietet auch eine onlinebasierte Beteiligung an.

frage werden sämtliche Datenschutzrichtlinien eingehalten.“ Akkus betreut die Gehaltsstudie vonseiten der VAA-Geschäftsstelle und arbeitet in dieser Funktion eng mit der VAA-Kommission Einkommen zusammen. Es sei schon seit vielen Jahren ein vielfach geäußertes Wunsch aus den Reihen der VAA-Mitglieder gewesen, diese wichtige Umfrage endlich auch online anzubieten. „Diesen Auftrag haben wir nun erfüllt.“

Was ändert sich konkret? Auch weiterhin besteht die Möglichkeit, postalisch an der Umfrage teilzunehmen. „Die Mitglieder erhalten zunächst einmal einen Brief per Post, in dem beide Durchführungsmöglichkeiten angekündigt und beschrieben werden“, erläutert Ilhan Akkus. „Wer die

Foto: peshkov – Fotolia

Einkommensumfrage schriftlich ausfüllen und postalisch versenden möchte, kann dies weiterhin tun.“

Als zweite Möglichkeit wird nun die Onlinedurchführung angeboten. Dabei wird ein spezieller, individueller Code vergeben, der in den Brief eingedruckt ist. Akkus führt fort: „Erst wird eine sichere Verbindung auf unserem VAA-Server hergestellt, und zwar ohne dass personenbezogene Daten hinterlegt werden.“ Dort muss der sichere Schlüssel dann eingegeben werden, um anschließend auf eine ebenfalls sichere Webseite der RWTH Aachen weitergeleitet zu werden. Die Hochschule ist seit Jahren ein bewährter und kompetenter wissenschaftlicher Partner des VAA in Sachen Einkommensumfrage.

Auf der eigentlichen Umfrageseite der RWTH Aachen wird ein zweiter, dem VAA nicht bekannter elektronischer Schlüssel vergeben. „Auf diese Weise ist jedwede Personalisierung unmöglich, da keine der

„Das Wichtigste zuerst: Selbstverständlich wird Datenschutz beim VAA großgeschrieben“, betont VAA-Geschäftsführer Ilhan Akkus. „Auch mit dem Umstieg auf die onlinebasierte Durchführung der Einkommensum-



Die ausführliche Fassung der Broschüre steht eingeloggt VAA-Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de im Menüpunkt „Service/Publikationen/Umfragen“ zur Verfügung.

beiden Seiten den jeweils anderen Keycode kennt“, erklärt Ilhan Akkus. Am Ende werden die Umfragerohdaten wie gewohnt anonymisiert zusammengeführt, um die Längsschnittbetrachtung von Gehalts- und Karriereverläufen zu ermöglichen.

Einflussfaktoren im Längsschnitt

Durch die Längsschnittbetrachtung im Rahmen der Studie ist unter anderem klargeworden, dass die Arbeitszufriedenheit signifikant mit der steigenden Position im Unternehmen und dem zunehmenden Gesamteinkommen zusammenhängt. Laut der aktuellen VAA-Einkommensumfrage wächst das Gesamteinkommen pro Berufsjahr im Median zwischen dem fünften und dem 35. Berufsjahr um rund 3.100 Euro. Außerdem unterscheiden sich Führungskräfte auf höheren Stufen von denen auf niedrigeren Stufen durch die Zahl der Auslandsaufenthalte im Beruf, durch häufigere Wechsel der Funktionsbereiche und durch eine höhere Promotionsrate. Über die konkreten Ergebnisse der diesjährigen Umfrageauswertung hat das VAA Magazin im Juni 2018 berichtet.

An der VAA-Einkommensumfrage 2017 haben mehr als 5.000 Fach- und Führungskräfte der chemisch-pharmazeutischen Industrie teilgenommen. Damit gibt die Gehaltsstudie des VAA einen deutschlandweit einzigartigen Überblick über die Chemie- und Pharmabranche. Die Umfrageergebnisse liefern VAA-Mitgliedern eine fundierte Argumentationsgrundlage im persönlichen Karriere- und Gehaltsgespräch mit dem Arbeitgeber. ■

BYK ECKART ELANTAS ACTEGA

WIR SIND
+ UNTERNEHMER
KLIMA-
SCHÜTZER

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 sich jeder Einzelne als Botschafter für mehr Nachhaltigkeit versteht und sich leidenschaftlich für einen besseren Klimaschutz einsetzt. Möchten Sie Ihr Leben um dieses entscheidende Plus bereichern?

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Spezialist/in der Fachrichtung Chemie, Wirtschaftschemie, Lack-, Kunststoff- oder Chemieingenieurwesen:

www.altana.jobs

ALTANA



Bereits auf der VAA-Betriebsrätekonferenz im Juni 2018 hat sich Dr. Steffi Burkhart mit der Attraktivität des ehrenamtlichen Engagements in Verbänden wie dem VAA für junge Menschen kritisch auseinandergesetzt. Die „Gen-Y-Botschafterin“ hat sich bereit erklärt, den Mandatsträgern und Mitgliedern im VAA bei der Verbesserung ihrer Ansprache der jungen Generation im Workshoprahmen zu helfen.
Foto: Friederike C. Schaab – VAA

INTERVIEW MIT DR. STEFFI BURKHART

Why Y? Darum braucht der VAA die Generation Y!

Warum haben Vereine, Parteien und Gewerkschaften oft Probleme damit, junge Leute anzusprechen? Weil sie nicht ihre Sprache sprechen und kaum Berührungspunkte haben, weiß die Botschafterin der sogenannten Generation Y Dr. Steffi Burkhart. Unter diesem Begriff werden die zwischen 1980 und 1995 geborenen Menschen häufig zusammengefasst. In der Tat hat der VAA weit mehr ältere als jüngere Mitglieder – und gehört mit einem Durchschnittsalter von knapp 51 Jahren sogar noch zu den „jungen“ Gewerkschaften. Auch die Zahl der VAA-Mitglieder unter 30 Jahren steigt stetig, wie die letzte Mitgliederstatistik aus dem Januar 2018 zeigt. Dennoch geht der Verband nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Millennials ein, erklärt Burkhart im Interview mit dem VAA Magazin. Der VAA müsse zielgruppengerechter kommunizieren und seine jüngere Zielgruppe überhaupt erst einmal richtig kennenlernen. Mit ähnlich offenen Worten zur Wirkung des VAA auf die Generation der „Millennials“ hat sich die Autorin und Wissenschaftlerin schon auf der VAA-Betriebsrätekonferenz im Juni 2018 in Mainz Gehör verschafft.

VAA Magazin: Welchen Eindruck hatten Sie von den Teilnehmern und der Diskussion auf der Betriebsrätekonferenz?

Burkhart: Einen sehr positiven. Ich hatte das Gefühl, dass die Teilnehmer sehr interessiert an meinen Inhalten gewesen sind, auch wenn sie manchmal etwas scharf formuliert waren. Ich habe ein großes Interesse und eine Offenheit dafür erlebt, neue Dinge anzupacken. Deswegen habe ich ja noch vor Ort meine Bereitschaft erklärt, einen ehrenamtlichen Workshop durchzuführen, der auf den zahlreichen Impulsen basiert, die von den Teilnehmern der Konferenz gesammelt wurden.

Es ist toll, dass es einen Verband gibt, der sich für die Interessen außertariflicher Mitarbeiter einsetzt. Ich kenne das meistens eher so, dass man vor allem die Bedürfnisse der tariflichen Mitarbeiter im Blick hat und die außertariflichen außen vor bleiben. Ich freue mich daher auf die Erfahrungen und Erkenntnisse, die mich im Workshop erwarten.

VAA Magazin: Sie haben auf der Veranstaltung nicht mit Kritik gespart. Was würden Sie als Sprachrohr der Millennials verändern? Was fehlt dem Verband, um ein jüngeres Publikum anzusprechen?

Burkhart: Ich hoffe, Sie haben das als konstruktive Kritik wahrgenommen. So verstehe ich auch meine Rolle, aus der Außenperspektive Anregungen zu geben. Und Anregungen, Impulse und Hinweise gibt es viele – nicht nur für den VAA, viele Verbände hängen aktuell ein wenig dem Puls der Zeit hinterher.

Es braucht eigentlich so etwas wie eine Jugendquote, und zwar auf allen Entscheidungsebenen. Nur so bekommt man den Mindset mit und kann die unterschiedlichen Ansichten der Generationen unter einen Hut bekommen. Ich habe schon gespürt, dass auf der Betriebsrätekonferenz die junge Generation nicht sehr gut vertreten war. Auch auf den klassischen Plattformen des VAA, etwa der Website, kommen junge Leute kaum zu Wort. Wenn man die Jugend dort besser einbindet, wäre auch mehr Potenzial zu heben.

In der Kommunikation eines Verbandes sollte man auch mit den jungen Menschen auf einer Wellenlänge sein. Das kriegen Vertreter der Generation um 50 und älter nicht so einfach hin wie die um die 30-Jährigen. Es könnte für den VAA ein absoluter Mehrwert sein, potenzielle neue Mitglieder in einem Workshop zusammenzubringen und mit ihnen zu diskutieren. Man sollte sie fragen: Wie steht Ihr eigentlich zu dem, was wir tun und anbieten? Was können wir tun, um Euch für ein Engagement zu begeistern?

Um die Bedürfnisse einer Zielgruppe zu erfahren, muss man sich mit ihren Vertretern austauschen. Miteinander muss man reden, nicht übereinander. Hier muss der Verband die jungen Leute einbinden und Methoden zur Steigerung der Attraktivität ausarbeiten. Da muss alles auf den Prüfstand – man sollte ohne Scheuklappen denken.

VAA Magazin: Da muss man als Verband mit vielen älteren Mitgliedern natürlich einen ordentlichen Spagat hinlegen. Wie kann man denn junge Leute ansprechen und authentisch bleiben, ohne aufgesetzt jugendlich zu wirken? Man sollte ja keine Versprechen geben, die man selbst nicht einhalten kann.

Burkhart: Es ist wichtig, transparent, echt und authentisch zu bleiben. Aber es kann bereits hilfreich sein, für mehr Erreichbarkeit der jungen Zielgruppe in der eigenen Kommunikation zu sorgen. Man sollte nach Berührungspunkten suchen und sie dort setzen, wo sie fehlen.

Ein Beispiel: Junge Menschen sind mobiler als ältere. Da frage ich mich, ob solche Leute überhaupt interessiert sind an festen, regionalen und stationären Treffen einer bestimmten Gruppe. Muss man da nicht als Verband an seinen Strukturen und Denkansätzen etwas verändern, um auch mobile Menschen besser einzubinden? Viele junge außertarifliche Mitarbeiter sind auch international aufgestellt und viel unterwegs. Diesen Ansprüchen muss man gerecht werden.

Da spielt es jetzt nicht unbedingt eine Rolle, ob man in einer coolen, hippen Sprache kommuniziert, mit der sich die älteren Generationen nicht mehr abgeholt fühlen. Wichtig ist, entsprechend den Bedürfnissen zu kommunizieren. Die Kommunikation muss alle mitnehmen. Hier kann man sich einiges von Onlineplattformen abgucken, die auch junge Menschen gern nutzen.

VAA Magazin: Welche wären das?

Burkhart: Beispielsweise Medienapps etwa von der *Tagesschau* oder dem *Handelsblatt*, aber auch der Digitalverband Bitkom kommunizieren auf eine moderne Weise, um auch die neuen Generationen abzuholen. Hiervon können auch Verbände wie der VAA lernen, um am Puls der Zeit zu bleiben.

VAA Magazin: Für viele Organisationen, die auf ehrenamtlicher Arbeit basieren, ob Parteien oder Gewerkschaften, ist es insgesamt schwieriger geworden, junge Menschen zu begeistern. Was ist das Besondere an der Generation Y?

Burkhart: Gerade wenn es ums Ehrenamt geht, ist Zeitknappheit ein großes Thema. Unsere Generation ist Ende 20, Anfang 30, Mitte 30 – viele wollen eine Karriere beginnen und gleichzeitig eine Familie gründen. Das ist genau die Rushhour des Lebens. Wo bleibt da der Raum für ehrenamtliche Arbeit? Das ist schwierig, vor allem, wenn es ortsbezogene Arbeit mit ►



2016 hat Dr. Steffi Burkhart ihr Buch „Die spinnen, die Jungen! Eine Gebrauchsanweisung für die Generation Y“ im GABAL Verlag veröffentlicht (ISBN 978-3-86936-691-3).
Foto: GABAL Verlag

trägen Strukturen ist. Das ist ein Hinderungsgrund für viele junge Menschen. Man braucht hier die moderne Informations- und Kommunikationstechnologie, um zeit- und ortsunabhängig auch ehrenamtlich arbeiten zu können. Dann ist es egal, wie viel Zeit man zu einem bestimmten Zeitpunkt investieren kann.

Auch die Individualisierung ist bei jungen Menschen stark ausgeprägt. Man arbeitet einige Jahre im Unternehmen, wechselt die Jobs, arbeitet im Ausland, wechselt vielleicht die Branche, macht ein Sabbatical – der Zickzackkurs wird zur neuen Realität. Trotzdem ist das Wir-Gefühl bei der Generation Y stark ausgeprägt. Man ist gern in Peer-to-Peer-Groups unterwegs und fühlt sich miteinander verbunden.

VAA Magazin: Liegt die Zukunft also in projektbezogener Arbeit unter Einbeziehung von Crowd und Cloud?

Burkhart: Genau. Es gibt verschiedenste Interessen, die zu verschiedenen Lebenssituationen passen. Oft interessieren sich junge Menschen für eine bestimmte Fragestellung, ohne in andere Themen eintauchen zu wollen. Dafür könnte es beispielsweise Meet-ups geben.

VAA Magazin: Also Treffen.

Burkhart: Ja, wobei das Vokabular in diesem Fall schon eine Rolle spielt. Es gibt bestimmte Buzzwords wie Meet-ups, die von jungen Menschen genutzt werden. Da sollte man als Verband schon zeitgemäß sein.

VAA Magazin: Zugegebenermaßen klingen Meet-ups schon attraktiver für junge Menschen als etwa Regionalgruppentreffen oder Hochschulveranstaltungen ...

Burkhart: Absolut. Und man sollte bei Veranstaltungen auch ruhig mit Hashtags arbeiten und auf Twitter Themen setzen, um miteinander zu diskutieren. Die Vernetzung der Kanäle ermöglicht es dann Menschen, die nicht an einer Veranstaltung präsent sein können, trotzdem teilzunehmen. Da gibt es verschiedene Tools, auch über Liveübertragungen im Netz. Man muss einfach mehrere Möglichkeiten an-

bieten und über mehrere Kanäle spielen. Die Einladung junger Menschen, die noch keine Mitglieder sind, bietet sich hier ebenfalls an. Indem man das Aufmerksamkeitsfeld vergrößert, ergeben sich auch mehr Chancen.

VAA Magazin: Wie möchten Sie beim Workshop gemeinsam mit dem VAA vorgehen?

Burkhart: Bei einem Workshop würde ich zunächst die Zielgruppen analysieren. Man muss herausfinden, wie denn der typische Chemie- oder Biologieabsolvent überhaupt heutzutage tickt. Hierfür gibt es Methoden wie beispielsweise die Arbeit mit Persona. *[Anmerkung der Redaktion: ein Modell für Prototypen von Nutzergruppen aus dem Bereich der Mensch-*

tur, von der Bürokratie oder der Verwässerung der eigenen Anliegen ein halbes Jahr nach Eintritt wieder austreten, ist niemandem geholfen. Man muss also mittel- und langfristige Maßnahmen ergreifen, um Mitglieder bei der Stange zu halten.

VAA Magazin: Auch Ihr eigener Lebensweg ist ja beispielhaft für Ihre Generation.

Burkhart: Ja. Ich habe mehrere Jahre in einem Konzern gearbeitet, danach drei Jahre in einem Start-up und bin aktuell im dritten Jahr selbstständig.

VAA Magazin: Wodurch hat der Konzern Sie damals verloren und was hat anschließend das Start-up falsch gemacht, um Sie zu halten?

„ES BRAUCHT EIGENTLICH SO ETWAS WIE EINE JUGENDQUOTE, UND ZWAR AUF ALLEN ENTSCHEIDUNGSEBENEN. NUR SO BEKOMMT MAN DEN MINDSET MIT UND KANN DIE UNTERSCHIEDLICHEN ANSICHTEN DER GENERATIONEN UNTER EINEN HUT BEKOMMEN.“

Dr. Steffi Burkhart, Botschafterin der Generation Y.

Computer-Interaktion.] Durch die Kreation verschiedener Typmodelle schafft man es, eine Empathie aufzubauen, die dann bei der konkreten Ansprache hilft.

Stellen wir uns den 25-jährigen Manuel vor, der gerade seinen Master in Biologie abgeschlossen hat. Was hat er für Erwartungen? Was macht er in der Freizeit? Wo kann er etwas über den VAA erfahren? Beispielsweise habe ich selbst sehr lange gebraucht, um zu verstehen, was der VAA überhaupt macht! Nicht anders wäre es für den exemplarischen Manuel, der von außen kommt und keine Ahnung vom Verbandsleben hat, obwohl es durchaus Berührungspunkte zwischen ihm und dem Verband gibt.

Im weiteren Schritt, wenn man ein Mitglied gewonnen hat, muss man diese neuen Mitglieder richtig abholen und einbinden. Wenn diese dann genervt von der hierarchischen Top-down-Verbandsstruk-

Burkhart: Im Konzern war alles sehr hierarchisch in einem starren System strukturiert. Außerdem hatte ich das Gefühl, dass die Realität dort im 20. Jahrhundert steckengeblieben ist. Die dort gelebte Arbeitswelt hatte mit meiner Lebensrealität nicht mehr viel gemein: Stechuhrsystem, acht Stunden Arbeitszeittaktung, starre Gleitzeitregelung, Trägheit, null Agilität und eine starke Top-down-Führung.

Als man mir im Start-up am Ende eine schlechte Geschäftsleitung vor die Nase gesetzt hat, bin ich auch dort geflüchtet. Daher ist die Frage, was gute Menschenführung wirklich ausmacht, in allen Bereichen wichtig, gerade auch für Frauen. Die jungen Frauen sind übrigens eine Zielgruppe, die für den VAA äußerst spannend und wichtig sein könnte. Als Beispiel: Ich habe es in meinem Bekanntenkreis mehrfach erlebt, dass Frauen Karriereversprechungen gemacht wur-

den, die dann nach ihrer Rückkehr aus der Schwangerschaft nur auf dem Papier existierten.

Faire Führungsrollen und faire Bezahlung für junge Mütter ist ein heikles Thema. Wir wissen: Aktuell fokussieren sich Unternehmen in Führungsebenen nur auf 50 Prozent des Talentpools – nämlich die männliche Seite. Das ist ein Fehler im System, der auch dazu führt, dass talentierte Frauen, die Karriere machen wollen, zunehmend genervt und frustriert sind. Das können sich Unternehmen in der globalen Arbeitskräftekrise, auf die wir zusteuern, nicht mehr erlauben.

VAA Magazin: Dazu hat der VAA vor einigen Jahren mit VAA connect ein Netzwerk für Frauen aufgelegt, das auch eine große Nachfrage erfährt. Erkannt wurde das Problem auf jeden Fall.

Burkhart: Das ist super. Denn Frauen sind eine eigene Zielgruppe, die auch eine eigene Ansprache brauchen.

VAA Magazin: Auch aus Ihrer eigenen Erfahrung: Worauf kommt es an, um als Führungskraft junge Mitarbeiter abzuholen?

Burkhart: Ich glaube, dass man zwischen Management und Leadership differenzieren muss. Um Menschen zu führen, muss man sich für Menschen interessieren und nicht nur für Zahlen. Dies wurde in der Vergangenheit wenig gelebt, auch in Auswahlverfahren für Führungskräfte. Wir wissen, dass gerade junge Leute extrem viel Wert auf Weiterentwicklung und gute Menschenführung legen.

Ein weiterer Punkt ist die Fachexpertise: Wer besonders gut in seinem Fach ist, sollte besser auch in seinem Fach bleiben, wenn er eigentlich nicht führen möchte. Wer ein Topexperte ist, muss kein guter Teamleiter sein. Es sollte Optionen geben, dass Führungskräfte ihre Führungsrollen ohne Gesichtsverlust wieder abgeben können, wenn sie nach einem halben Jahr merken, dass ihnen die Rolle nicht passt.

VAA Magazin: So langsam stehen auch die Vertreter der Generation Z, also die nach

Als Top-Speakerin ist Dr. Steffi Burkhart eines der prominentesten Sprachrohre der Generation Y. Die promovierte Gesundheitspsychologin hat mehrere Jahre erfolgreich Erfahrungen sowohl in einem Großkonzern als auch in einem Start-up sammeln können, bevor sie 2016 in die Selbstständigkeit gegangen ist, um mehr Freiheiten für die Weiterentwicklung ihrer eigenen Vision zu haben. Seit 2015 lehrt Burkhart an verschiedenen Hochschulen.

Foto: Friederike C. Schaab – VAA



1995 Geborenen, in den Startlöchern. Können Sie bereits Unterschiede zur Generation Y erkennen?

Burkhart: Bei der Generation Z wird Arbeit sicherlich einen noch geringeren Stellenwert im Leben haben als bei den vorangegangenen Generationen. Arbeit bleibt Arbeit, aber daneben wird es für diese Menschen zig andere Projekte geben, die ebenso wichtig sind. Work-Life-Balance wird tendenziell noch wichtiger. Während wir unsere Freizeit noch um die Arbeit herum bauen, werden unsere Nachfolger die Arbeit eher um die Freizeit herum bauen.

Was ebenfalls wichtiger wird, ist das Thema *purpose and impact*. Arbeit muss einen Sinn ergeben und einen Impact erzielen. Hier braucht es mehr Transparenz in

der Kommunikation über die Silos und Funktionsbereiche hinaus. Man muss den Sinn und Zweck, also den Nutzen der täglichen Arbeit verstehen.

VAA Magazin: Schafft man es, die Generation Y mitzunehmen, wenn man sich in der Ansprache direkt an die Generation Z richtet?

Burkhart: Man muss schauen, welche Generation auf welchen Kanälen aktiv ist. Z kommuniziert weit mehr über Snapchat und YouTube, also über schnelle, kurzfristig existierende Bewegtbilder als Y. Da geht es mehr um gute Bildsprache und um Influencer. Die Kanäle unterscheiden sich doch deutlich. Man darf also nicht den Fehler machen, die Generation Z anzusprechen und Y zu überspringen. ■

ECP SUMMER SUMMIT 2018

Pitches und Partnerings mischen die Chemie auf

250 Teilnehmer aus 16 Nationen, 606 Partneringgespräche innerhalb von sechs Stunden, 53 Firmenpitches zu je sechs Minuten – so lässt sich der ECP Summer Summit Mitte September kurz und knapp in Zahlen zusammenfassen. Damit war die Premiere des Sommerablegers vom jährlich im Februar stattfindenden European Chemistry Partnering (ECP) ein voller Erfolg. Und was stand im Mittelpunkt des munteren Treibens in der Zentrale des Konsum- und Industriegüterproduzenten Henkel in Düsseldorf-Holthausen? Eine Menge interessanter und zum Teil disruptiver Innovationen aus den Bereichen Chemie, Biotech, Pharma und Nano. Beim interdisziplinären Austausch haben unzählige Unternehmen und zahlreiche Aussteller die Gelegenheit genutzt, sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen entlang der industriellen Wertschöpfung zu präsentieren.



Herzstück des ECP Summer Summits sind die zahlreichen Partneringgespräche zwischen Innovatoren und potenziellen Investoren. Nach 20 Minuten ertönt ein Gong – gerade genug Zeit, um neue Kontakte zu knüpfen und mögliche Geschäfte anzubahnen. Fotos: ECP



Wissenschaftspreissträger und Unternehmer Dr. Wolfram Stichert von der hte GmbH hielt die Keynote auf der Veranstaltung.



VAA-Mitglied Dr. Holger Bengs, CEO der BCNP Consultants GmbH, hat das European Chemistry Partnering organisiert.

„Das ECP ist als Marktplatz großartig“, hob der Geschäftsführer des High-Tech Gründerfonds Michael Brandkamp in seiner Ansprache zur Eröffnung des ersten ECP Summer Summits am 25. September 2018 in Düsseldorf hervor. Man habe in Europa eine ungeahnte Dichte von Start-ups. „Hier beim ECP wird diese Innovationskraft erstmals dauerhaft transparent. Und wir alle, junge Wachstumsunternehmen, Investoren und Industrieunternehmen, brauchen den Austausch im internationalen Wettbewerbsumfeld dringender denn je.“

Sowohl das European Chemistry Partnering (ECP) als auch der ECP Summer Summit richten sich an Entscheider aus der Industrie und Investoren. Dabei kommen die Unternehmen aus unterschiedlichen Disziplinen der Chemie, der Bioökonomie, dem Ingenieurwesen oder auch der Nanotechnologie. Ob neuartige Verpackungsmaterialien, Partikelanalysemethoden, mikrobielle Aminosäurenproduktion oder Graphensuspensionen: Alle Innovationen greifen in die Wertschöpfungskette der chemischen Produktion ein. Da 97 Prozent aller Industrieprodukte mindestens einen chemischen Prozessschritt enthalten, wird der interdisziplinäre Austausch, wie ihn Veranstaltungen wie das ECP bieten, immer wichtiger.

Kerngedanke des ECP Summer Summits ist der schnelle und fokussierte Austausch



Zum Abschluss des ECP Summer Summits moderierte Patrick Van der Meer von der Brightlands Innovation Factory eine Diskussion mit Marie Westphal vom Bundesverband Deutsche Startups, Corporate-Venturing-Scout Dr. Joost Waeterloos, Mary McCarthy von der Boostani Solutions und Dr. Paolo Bavaj von der Henkel AG (von links). Foto: ECP

zwischen Innovatoren, Anwendern und Entscheidern. Im Mittelpunkt stehen Pitches – sechsminütige Kurzvorträge – und Partnerings. Letzteres sind 20-minütige Gespräche, die im Vorfeld über ein Softwaretool vereinbart werden können, um sich kennenzulernen und Impulse für mögliche gemeinsame Projekte zu setzen. Als Speed Dating für die Chemie will sich das ECP bewusst von anderen Messen und Kongressen abgrenzen. „Von Beginn an waren wir ein starker Befürworter des ECP“, zeigt sich Syngulon-CEO Guy Helin vom Konzept überzeugt. Der Mitbegründer des Start-ups für synthetische Biologie aus Belgien sieht den branchenübergreifenden Ansatz als Vorteil für seine Technologieinnovationen: „Hier beim ECP finden wir Zugang zu vielen verschiedenen Marktakteuren – nicht nur zu den bekannten Großunternehmen, sondern auch zu den Hidden Champions des Mittelstands.“

Mit Dr. Wolfram Stichert war auch ein Laureat des vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft verliehenen Deutschen Wissenschaftspreises zugegen. Der Mitgründer der auf Hochdurchsatz in Katalyse spezialisierten hte GmbH hielt die Keynote auf dem ECP Summer Summit und wies auf Vorzüge kleiner und mittelständischer Unternehmen hin: „Sie sind auf eine Nische spezialisiert und haben enormes Wissen, denken unkonventionell und verlassen eingetretene Pfade. Sie sind flexibel in ihrer Organisation und sie geben alles für ihre Kunden.“

Neben Keynote, Pitches und Partneringgesprächen gab es auf der Veranstaltung auch eine Ausstellung, Workshops und ein Abschlusspanel. Erdacht und organisiert wurde der ECP Summer Summit genau wie sein Pendant, das European Chemistry Partnering, von einem VAA-Mit-

glied: Dr. Holger Bengs. Bengs ist Geschäftsführer der BCNP Consultants GmbH. Das Beratungsunternehmen ist auf die Branchen Biotech, Chemie, Nanotech und Pharma spezialisiert und bietet neben naturwissenschaftlich-technischem Sachverstand, guten Netzwerken auch Strategie-, Kommunikations- und Vertriebsberatung an. Die nächste große Netzwerkveranstaltung findet mit der dritten Auflage des European Chemistry Partnerings am 26. Februar 2019 in Frankfurt am Main statt. ■

Informationen über die VAA-Aktivitäten in der Branche gibt es auf www.vaa.de.

ANZEIGE



D A S
K A R R I E R E
P O R T A 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
- ▶ CheMento – das Mentoring Programm der GDCh für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Bewerbungsseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

GDCh

GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

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

Personalia aus der Chemie



Axalta: Hahn neuer CEO, Kerstens wird Vice President



Foto: Axalta

Mit Wirkung zum 4. September 2018 hat der Aufsichtsrat von Axalta Coating Systems Terrence Hahn zum Chief Executive Officer (CEO) ernannt. Damit folgt er auf Charlie Shaver, der seit 2013 Axaltas Chairman und CEO war. Zuvor war Hahn Präsident und CEO für die Bereiche Home und Building Technologies bei Honeywell International. Bereits zum 1. August hat Axalta Yves Kerstens zum Vice President sowie zum President der Region Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA) ernannt. Bevor er zu Axalta wechselte, war Kerstens 13 Jahre lang bei Bridgestone tätig, wo er verschiedene Führungspositionen bekleidete.

Boehringer Ingelheim: Nikolaus wird neue Landesleiterin

Stefan Rinn, Vorsitzender der Boehringer Ingelheim Deutschland und Landesleiter Deutschland, hat sich entschieden, nach Vollendung des 60. Lebensjahres Ende 2018 aus dem Unternehmen auszuschneiden. Sabine Nikolaus, derzeit Landesleiterin und Leiterin des Humanpharmageschäftes im Vereinigten Königreich und Irland, wird die Rolle der Landesleiterin Deutschland übernehmen und somit Rinn's Nachfolgerin. Die promovierte Pharmazeutin und Betriebswirtin (MBA) hat ihre Karriere im Jahr 1995 bei Boehringer Ingelheim Deutschland als Produktmanagerin begonnen.

Stada: Goldschmidt folgt Albrecht

Zum 1. September 2018 ist Peter Goldschmidt Nachfolger von Claudio Albrecht als Vorstandsvorsitzender von Stada geworden. Goldschmidt war zuletzt Präsident von Sandoz USA, der globalen Generikasparte von Novartis, und Leiter des Nordamerikageschäftes. Zuvor war der 53-Jährige in der Novartis-Gruppe seit vielen Jahren in verschiedenen Führungspositionen in Europa, Asien und den USA tätig.

Diggelmann verlässt Roche

Roland Diggelmann, bisher CEO der Division Diagnostics und Mitglied der Konzernleitung von Roche, hat das Unternehmen zum 30. September 2018 verlassen. Bis zur Ernennung eines Nachfolgers übernimmt Michael Heuer, derzeit Leiter der Region Europa, Naher Osten, Afrika und Lateinamerika der Division Diagnostics, die Leitung der Division Diagnostics ad interim und wird zum Mitglied der Konzernleitung ernannt.

Betriebsratswahlen: Endergebnis mit Rekord

Bei den Betriebsratswahlen 2018 haben Kandidaten aus den Reihen des VAA in 117 Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie insgesamt 253 Mandate gewinnen können. Damit ist das bisherige Rekordergebnis von 250 Mandaten aus den Betriebsratswahlen 2014 übertroffen worden. Über ihre gesamte Amtszeit werden Betriebsratsmitglieder vom Verband betreut und bei Bedarf geschult. Alle der VAA-Geschäftsstelle und dem Büro Berlin bekannten Betriebsratsmitglieder sind zu diesem Zweck bereits angeschrieben worden. Sollten Betriebsratsmitglieder aus dem VAA das Schreiben jedoch noch nicht erhalten haben, können sie sich bei Thomas Spilke per E-Mail an info.berlin@vaa.de melden. Weitere Dokumente zur Betriebsratsarbeit stehen eingeloggten VAA-Betriebsräten in der „Toolbox für Betriebsräte“ unter mein.vaa.de auf der Mitgliederplattform MeinVAA zur Verfügung.

**MITBESTIMMEN
MITTENDRIN**



BAuA-Studie zu digitaler Arbeitswelt: Führung muss anders aussehen

Wer sich in Blogs und Foren zum Führen in der digitalisierten Arbeitswelt umhört, kommt zum Schluss, dass die Führung von morgen definitiv anders aussehen muss als heute. Dies wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einer Studie bestätigt. Darin nehmen die BAuA-Experten eine explorative Analyse verschiedener einschlägiger Diskussionen im Internet zu den Herausforderungen und der Notwendigkeit von Führung in der künftigen Arbeitswelt vor. Demnach wird direkte Führung weiterhin vonnöten sein. Dabei spannt sich jedoch ein weiter Bogen vom direkten Führen unterstützt durch technische Systeme bis hin zum uneingeschränkten menschlichen Führen, das Orientierung und Unterstützung gibt. Die BAuA-Veröffentlichung verdeutlicht damit, dass die überwiegende Zahl der Internetnutzer sich eine direkte, personale Führung wünscht, wenn auch in veränderter Form. Dabei sollen Vertrauen und der Dialog auf Augenhöhe die wichtigsten Führungsinstrumente werden. Die Publikation ist unter dem Titel „Die Notwendigkeit von Führung in einer digitalisierten Arbeitswelt – eine Netnografie“ erschienen.



Foto: Fraunhofer UMSICHT

Kann Recycling von Bioplastik klappen?

Als nachhaltigere Alternative zu herkömmlichen Kunststoffen kommen immer häufiger Biokunststoffe zum Einsatz. Im August 2017 hat sich das VAA Magazin mit diesem Thema beschäftigt. Aber lässt sich Bioplastik überhaupt vernünftig recyceln? Dies hat das Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT in einer Stellungnahme untersucht. Darin wird die Materialgruppe analysiert und unter dem Aspekt der Schließung von Stoffkreisläufen eingeordnet. Grundsätzlich beurteilen die Fraunhofer-Experten die Kreislauffähigkeit von Biokunststoffen positiv. Es müssten aber noch technisch, ökonomisch und ökologisch sinnvolle Lösungsansätze entwickelt und etabliert werden. Nur so lasse sich der Anteil nachhaltiger Kunststoffe in der Wertschöpfungskette vernünftig steigern. Die Forscher empfehlen in ihrem 14-seitigen Positionspapier, die Komponenten aller Kunststoffmaterialien so zu konzipieren, dass sie wieder rückstandsfrei voneinander getrennt werden können. Auch müsse die Bandbreite der heute eingesetzten Kunststoffe und die Verwendung von Multilayerverbänden insbesondere bei kurzlebigen Produkten wie Verpackungen überdacht werden. Materialkombinationen wie zum Beispiel PET mit PA-Barriereschichten oder Metall-Kunststoff-Kombinationen seien zu vermeiden.



VAA zu Gast beim SPD-Wirtschaftsforum

Als Stimme der außertariflichen Angestellten hat sich der VAA am 13. September 2018 beim Wirtschaftsforum der SPD für Mitbestimmung, Demokratie und Weltoffenheit eingesetzt. Auf der Jahreskonferenz 2018 gab es zahlreiche Vorträge und Gespräche mit rund 250 Vertretern aus Unternehmen, Verbänden und der Politik. Dabei wurden viele Argumente für mehr Vernunft in der Wirtschaft geliefert. In diesem Rahmen hat VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch betont, dass sich Fairness, Beteiligung und unternehmerischer Erfolg nicht ausschließen müssen, sondern fruchtbar ergänzen können. Auf einer hochkarätig besetzten Podiumsdiskussion wurde außerdem diskutiert, wie man den Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiv erhalten und gleichzeitig sozial gestalten kann. Das Wirtschaftsforum ist ein unabhängiger unternehmerischer Berufsverband, der den Austausch mit der Sozialdemokratie organisiert.

VAA connect lädt ein nach Darmstadt

Was hat die Arbeitswelt von morgen für Frauen zu bieten? Auch dazu gibt es am 6. November 2018 auf der Veranstaltung des Frauennetzwerks „VAA connect“ bei Merck in Darmstadt Antworten. Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft werden mit ihren Vorträgen neue Impulse setzen. Im Anschluss findet eine Podiumsdiskussion zu Arbeitsmodellen der Zukunft statt. Auf dem „Markt der Netzwerke“ wird es dann die Gelegenheit zum persönlichen Austausch geben. Aufgrund des begrenzten Teilnahmekontingents ist eine Anmeldung bis spätestens zum 23. Oktober 2018 erforderlich. Für weitere Informationen bitte eine E-Mail an vaaconnect@vaa.de schicken.

VAA-Jahrbuch erscheint Anfang November

Unter dem Titel „Globalisierung, Digitalisierung: Mitbestimmen!“ erscheint Anfang November das VAA-Jahrbuch 2018. Mit fundiert recherchierten Analysen sowie Gastbeiträgen von Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft beleuchtet das VAA-Jahrbuch die Frage, von welchen Mechanismen und Bedingungen die digitalisierte und globalisierte Arbeitswelt maßgeblich beeinflusst wird und welche Rolle die Sozialpartner bei der Gestaltung dieser Arbeitswelt spielen können. Das Jahrbuch kann als Printversion bei der VAA-Geschäftsstelle auf Anfrage bestellt werden. Alternativ steht das Jahrbuch ab Anfang November unter www.vaa.de/presse/publikationen zum freien Download bereit.

VAA-Kreditkarte nun mit NFC-Technologie

Ob an der Theaterkasse, in der Drogerie oder im Supermarkt: Das kontaktlose Bezahlen mithilfe der Near-Field-Communication-Technologie (NFC) wird auch in Deutschland immer beliebter und verbreiteter. Denn NFC beschleunigt den Bezahlvorgang und reduziert die Wartezeit an den Kassen. Deswegen werden die in Kooperation mit der Advanzia Bank herausgegebenen VAA-MasterCard-Gold-Karten an den neuen Standard angepasst: Alle neuen Verbandskreditkarten sowie alle Karten, deren Gültigkeit abläuft und die aus diesem Grund erneuert werden, sind mit einem NFC-Chip ausgestattet. Erkennbar ist die NFC-Fähigkeit am aufgedruckten Funksymbol oberhalb des Kartenchips und an den Bezahlterminals. Am Ablaufdatum ihrer VAA-MasterCard können

VAA-Mitglieder sehen, wann der Umtausch konkret erfolgt. Etwa zwei Wochen vor Gültigkeitsablauf schickt die Advanzia Bank den Mitgliedern die neue Karte automatisch zu. Der Bezahlvorgang per NFC funktioniert einfach: Bei Einkäufen bis 25 Euro wird die Karte nur kurz ans Kassenterminal gehalten, ohne eine PIN eingeben zu müssen. Beträge über 25 Euro erfordern nach wie vor die Bestätigung durch die Geheimzahl. Es empfiehlt sich auch weiterhin, die Kontoauszüge regelmäßig zu kontrollieren und gegebenenfalls nicht autorisierte Abbuchungen zu melden. Im Falle eines Diebstahls sollten Kunden ihre Karte umgehend sperren lassen. Weitere Fragen zur VAA-Kreditkarte gibt es online unter www.vaa.de/kooperationen.

Glas ohne Kratzer

Wie sorgt man für bruchssichere und gleichzeitig kratzfestere Glasoberflächen? Forscher der Universität Jena haben in der Nanostruktur des Materials neue Ansätze für widerstandsfähigere Gläser gefunden. Durch Veränderungen der chemischen Zusammensetzung von Glas haben die Glaschemiker gezielt Einfluss auf die Haftkräfte zwischen „Nanokörnern“ genommen und unterschiedliche Verbesserungen der mechanischen Eigenschaften erreicht. Künftig könnten auf diese Weise deutlich weniger spröde, aber dennoch kratzunempfindliche Gläser gefunden werden. Veröffentlicht wurde die Studie in der Fachzeitschrift *Advanced Science*.

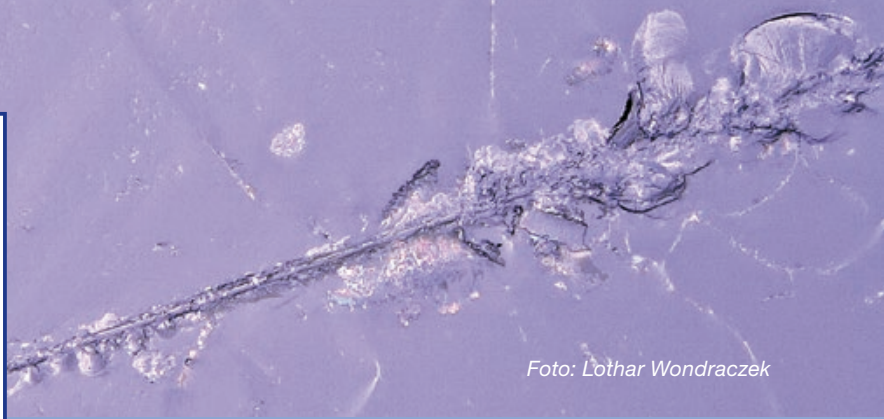


Foto: Lothar Wondraczek

Taxi für Calcium gefunden

Calcium reguliert in Pflanzen neben anderen Prozessen auch die Photosynthese. Dafür haben Wissenschaftler der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) Belege gefunden. Bisher war nicht bekannt, wie dieser wichtige Stoff überhaupt zu seinem Wirkungsort gelangt. Die Pflanzenforscher haben nun Transportproteine in Membranen der Chloroplasten identifiziert. In der untersuchten Modellpflanze Ackerschmalwand erfüllen die Proteine damit die Aufgabe des „Calciumtaxi“. Sie sind also für eine effiziente Photosynthese und damit auch für das Wachstum der Pflanze verantwortlich. Die Forschungsergebnisse sind im Magazin *New Phytologist* erschienen. In einem Anschlussprojekt soll geklärt werden, welche Bedeutung diese Proteine für Nutzpflanzen wie Getreide oder Zuckerrüben haben.

Unternehmen investieren zu wenig in Digitalisierung

Nur etwa fünf Prozent aller Unternehmen weltweit erreichen ihre digitalen Ziele. Dabei wachsen Digitalvorreiter rund 50 Prozent schneller als der Wettbewerb und sind bis zu 30 Prozent profitabler. Dies geht aus einer Analyse des Beratungshauses Bain & Company zur digitalen Transformation hervor. Demnach sinken die Komplexitätskosten der IT in digitalisierten Firmen um durchschnittlich 20 Prozent. Voraussetzung sei, dass Digitalisierung zur Chefsache werde: Sie müsse von der gesamten Führungsriege und in aller Konsequenz vorangetrieben werden, so die Autoren.

Synthetisches Gas aus Holzabfällen

Forschern des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) ist es gelungen, aus einem Synthesegasgemisch hochwertiges und erneuerbares Methan zu produzieren. Hergestellt wurde das Ausgangsgas aus Biomasse. Der Energieträger ist auch unter der Bezeichnung SNG (*synthetic natural gas*) bekannt und eignet sich als Brennstoff für Heizungen sowie als KFZ-Treibstoff. Qualitativ ist SNG dem fossilen Erdgas ebenbürtig. Die in Containerbauweise realisierte Pilotanlage wurde an einen Biomassevergaser gekoppelt, der die für die chemische Reaktion notwendigen kohlenstoffhaltigen Gase liefert. Im Bild links ist das Herzstück der Anlage dargestellt: Hier wandeln die wabenförmigen Nickel-Katalysatorträger Wasserstoff und Kohlenstoffmonoxid zu Methan und Wasser um.



Foto: Andreas Spiegel



Nährstoffkonkurrenz im Boden vermeiden

Wie verhalten sich Pflanzen und Mikroorganismen im Boden, um an Nährstoffe zu kommen? Ob sie zueinander in Nährstoffkonkurrenz treten, kommt ganz auf die Düngungsart an. Dies hat ein internationales Forscherteam unter Beteiligung der Universität Wien und des Pacific Northwest National Laboratorys (PNNL) herausgefunden. Durch die sehr unterschiedliche Elementzusammensetzung ihrer Biomasse haben Pflanzen und Mikroorganismen auch einen sehr unterschiedlichen Bedarf an Nährstoffen, berichten die Wissenschaftler. Während Pflanzen relativ gesehen mehr Stickstoff brauchen, benötigen Mikroben im Boden dagegen mehr Phosphor. Je nachdem, welcher Organismus durch Stickstoff oder Phosphor limitiert ist und wie viele dieser Nährstoffe in einem System verfügbar sind, entscheidet es sich, ob

Pflanzen und Mikroorganismen kooperieren oder konkurrieren. Im Ergebnis ihrer Untersuchung konnten die Forscher vorhersagen, wann eine Düngung mit Stickstoff oder Phosphor das Pflanzenwachstum verringern oder vergrößern würde. In der Zeitschrift *Nature Ecology & Evolution* ist die Originalstudie veröffentlicht worden.

Mehr Mütter als Väter in Teilzeit tätig

Im Jahr 2017 waren 69 Prozent der erwerbstätigen Mütter und nur sechs Prozent der erwerbstätigen Väter mit minderjährigen Kindern in Deutschland in Teilzeit tätig. Dies meldet das Statistische Bundesamt. Während der Anteil bei alleinerziehenden Müttern bei 58 Prozent lag, waren in einer Partnerschaft lebende Mütter mit 71 Prozent wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt. Im Vergleich dazu waren alleinerziehende Väter zu zwölf Prozent in Teilzeit tätig, in einer Partnerschaft lebende Väter zu sechs Prozent. Die Ergebnisse basieren auf dem Mikrozensus, für den jährlich ein Prozent der Haushalte befragt wird. Hierbei werden ausschließlich in einem gemeinsamen Haushalt lebende Personen einbezogen. Teilzeitquoten werden für Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren hinsichtlich der realisierten Erwerbstätigkeit betrachtet – Mutterschutz und Elternzeit zählen nicht dazu.

Carbon2Chem: Produktion gestartet

Kann Kohlendioxid zum Wohle des Klimaschutzes eingesetzt werden? Ja. Etwa wenn CO₂ weiterverarbeitet wird, um aus Hüttengasen der Stahlproduktion Rohstoffe für die Chemieindustrie herzustellen. Beim cross-industriellen Projekt Carbon2Chem geht es genau darum. Im Juni 2018 hat das VAA Magazin darüber berichtet. Am 20. September hat das Technikum bei thyssenkrupp in Duisburg nun die Produktion des synthetischen Kraftstoffs Methanol aufgenommen.

WoMen-Netzwerk diskutiert über Blockchain

Spätestens seit der Achterbahnfahrt des Bitcoin-Kurses im letzten Jahr sind Kryptowährungen in aller Munde. Mit dem Kurseinbruch ist auch Hype etwas abgeklungen, aber das disruptive Potenzial der den mittlerweile sehr zahlreichen und heiß umstrittenen „Kryptos“ zugrunde liegenden Blockchain-Technologien bleibt trotzdem groß. Genau darüber haben rund 80 Teilnehmer bei einer Veranstaltung des WoMen-Netzwerks Rhein-Main am 27. August in Frankfurt am Main kontrovers diskutiert. In der Kameha Suite hat Wirtschaftsinformatiker Dr. Torsten Langner die technologischen Grundlagen der Blockchain erläutert und erklärt, warum diese so revolutionär für die Digitalisierung

von Geschäftsprozessen ist. In seinem Vortrag wies der Digitalisierungsexperte darauf hin, dass die meisten Topmanager in Deutschland das Thema zwar als wichtig einschätzen, aber noch nicht ausreichend in die Blockchain-Zukunft investieren. Der Autor des Buches „Und es wurde Krypto...“ blendete dabei auch die kritischen Aspekte im Zusammenhang mit Bitcoin, Ethereum, Ripple & Co. nicht aus. Das WoMen-Netzwerk ist eine Kooperation des Führungskräfte Instituts (FKI), der Deutschen Telekom, des Managementnetzwerks der Deutschen Telekom „syntra“ und der Continental. In den sozialen Medien ist das Netzwerk auf Xing und LinkedIn vertreten.



POLITIK

Hände weg vom Kündigungsschutz!

Als Dachverband der Führungskräfte in Deutschland stemmt sich die ULA gegen das Vorhaben der Bundesregierung, den Kündigungsschutz für Leistungsträger einzuschränken. Was zunächst nur eine gut versteckte Notiz im Koalitionsvertrag war, hat sich mit Zustimmung von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel zu einem Angriff auf das gewachsene Erfolgsmodell Deutschland und den sozialen Frieden in den Unternehmen entwickelt.

Mit dem Ziel der Stärkung des Bankenstandortes wurde auf Initiative Hessens zwischen Union und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart, „Risikoträger“ in den Banken beim Kündigungsschutz leitenden Angestellten gleichzustellen. Voraussetzung dafür: Ihre Jahresvergütung überschreitet das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung in Höhe von aktuell 234.000 Euro.

Diese zentrale arbeitsmarktpolitische Frage wurde im Kapitel „Finanzmarkt und Digitalisierung“ versteckt, um der gebotenen breiten gesellschaftlichen Diskussion zu entgehen. In den Reihen der 16 branchenübergreifenden ULA-Mitgliedsverbände hat dieses Ansinnen große Sorge ausgelöst und zu einer erheblichen Verunsicherung geführt. Vor diesem Hintergrund hat die ULA vielfältige

Initiativen gestartet, um dem Vorhaben als Führungskräfteverband entschieden entgegenzutreten.

Stark mit einer Stimme: Appell von ULA und DGB

In einer gemeinsamen Aktion mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hat sich die ULA in einem Brandbrief an das Bundeskanzleramt, die zuständigen Bundesminister sowie die Spitzen der Bundestagsfraktionen und die fachpolitischen Sprecher der Regierungsparteien sowie die treibenden Akteure in Hessen gewendet. Damit ist es gelungen, im Namen der gesamten Bandbreite der Beschäftigten – rund sechs Millionen Mitglieder der Gewerkschaften des DGB und über 60.000 Führungskräfte, die in der ULA organisiert sind, gegenüber der

Politik zu sprechen.

Gemeinsam wird das im Koalitionsvertrag vereinbarte Vorhaben als Irrweg abgelehnt. „Eine Einschränkung des Kündigungsschutzrechts für einzelne Berufsgruppen würde vermutlich einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten“, zitiert hierzu die Wirtschafts- und Finanztageszeitung *Handelsblatt* am 10. September 2018 ULA-Präsident Roland Leroux. ►



Versteckter Sprengsatz im Koalitionsvertrag

„Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland einsetzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Absatz 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“



Quelle: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Seite 70

Dieser warnt zudem vor einem drohenden Dambruch: „Sowohl die Verdienstgrenze als auch der Adressatenkreis der Regelung könnten künftig je nach politischen Kräfteverhältnissen beliebig ausgestaltet werden.“

Vor diesem Hintergrund wird an die Politik appelliert, das Vorhaben nicht umzusetzen. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass auch jegliche anderweitigen Reformansätze, die zur Herausnahme von weiteren Beschäftigtengruppen aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes führen würden, von ULA und DGB nicht mitgetragen werden.

Der Begriff des leitenden Angestellten gemäß § 5 Absatz 3 BetrVG, sollte dieser ins Kündigungsschutzgesetz übernommen werden, würde den Kreis der Betroffenen über die eigentlichen Risikoträger hinaus erheblich ausweiten, ohne aber das eigentliche Anliegen des Koalitionsvertrages zu verwirklichen. Vom Koalitionsvertrag ist sie insofern nicht gedeckt, sodass die Bundesregierung hier keinen politischen Auftrag hat. Auch diese Erweiterung wird deshalb entschieden abgelehnt.

ULA-Schreiben an Entscheider: Warnung vor Dambruch

Zuvor hat die ULA sich bereits mit einem ersten eigenen Schreiben gegen das Vorhaben gestellt. Auch darüber hat das *Handelsblatt* am 21. August 2018 berichtet. „Das Ansinnen der Stärkung des Bankenstandortes ist an sich positiv zu

bewerten“, erklärt hierzu ULA-Präsident Leroux. „Wir warnen jedoch, einen Systemwechsel in einem so wichtigen Baustein unseres Sozialstaates aus kurzfristigen und nur einzelne Wirtschaftsregionen betreffenden Erwägungen einzuleiten.“ In Zeiten des Fachkräftemangels sei vielmehr „Verlässlichkeit“ ein wichtiger Standortfaktor im globalen Ringen um die besten Köpfe. „Die etablierten Regelungen sind ein Vorteil und kein Nachteil für Deutschland.“

Die bereits heute geltenden eingeschränkten Rechte für leitende Angestellte betreffen zu Recht nur die kleine Gruppe aus dem breiten Kreis der Führungskräfte, die zum Beispiel als Personalleiter oder Geschäftsbereichsleiter großer Unternehmen über das Recht verfügen, selbstständig Personal zu entlassen oder einzustellen.

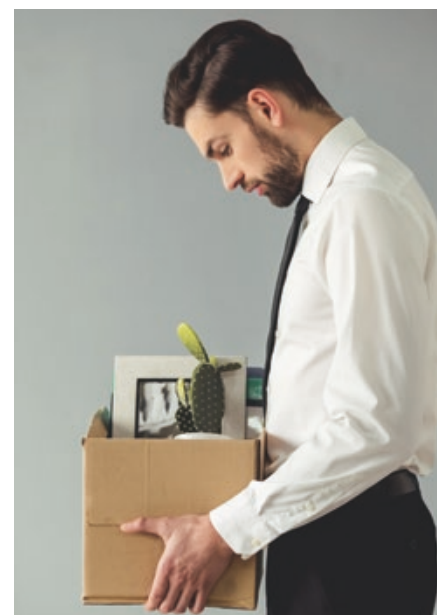
„Aus Sicht der Führungskräfte sollte die Regierungskoalition – statt die Axt an erfolgreiche Instrumente anzulegen – sich vielmehr darauf konzentrieren, die Standortfaktoren so zu verbessern, dass Unternehmen Investitionsentscheidungen zugunsten Deutschlands treffen“, fordert Leroux. „Gerade in den Bereichen der digitalen Infrastruktur, der Forschungsförderung und Unternehmensbesteuerung sowie des Bürokratieabbaus sind hier wichtige Weichenstellungen zu treffen.“

Gebündelten Sachverstand frühzeitig einbeziehen

Die Aufweichung des Kündigungsschutzes steht in einer Reihe mit dem Ausstieg

aus der Kernenergie und der Öffnung der Grenzen. Alles sind Themen von zentraler Bedeutung für Deutschland und Europa. Und alle eint, dass die Bundeskanzlerin sich ohne hinreichende gesellschaftliche Debatte schnell festgelegt hat. Eine frühzeitige und umfassende Einbeziehung des Sachverstandes von Wirtschaft, Verbänden und Gewerkschaften hätte sicherlich bei allen Themen eine positive Wirkung entfalten können. Diese Chance wurde leider vertan.

Die ULA wird in jedem Fall im persönlichen Austausch mit den Entscheidungsträgern auch weiter darauf hinwirken, die Interessen der Führungskräfte bestmöglich zu wahren. ■



Den Kündigungsschutz für eine bestimmte Berufs- oder Angestelltengruppe lockern? DGB und ULA sprechen sich klar dagegen aus. Foto: George Rudy – Shutterstock

KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Zeichen setzen

Das Klima der politischen Debatte war selten so aufgeheizt wie in den letzten Wochen. Jene, die in den Parlamenten und auf der Straße Hass und Hetze gegen andere verbreiten oder tolerieren, tragen kein Stück zur Lösung von real

bestehenden Problemen bei. Vielmehr untergraben sie das Vertrauen in den Rechtsstaat und das Ansehen des Wirtschaftsstandortes. Umso dringender ist es, dass sich auch die Wirtschaft klar von Extremismus jeder Couleur distanziert. Die jüngsten öffentlichen Stellungnahmen des BDA-Präsidenten Ingo Kramer und der Spitzen wichtiger Unternehmen wie Siemens, Allianz, Bayer und Daimler setzen hier ein wichtiges Signal. Aber auch uns Führungskräften kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Es gilt, Diversity Tag für Tag vorzuleben – in den Unternehmen wie im Alltag. Wir, die ULA und ihre Mitglieder, stehen für Respekt, Vertrauen und Offenheit.



Foto: ULA

All dies überdeckt schnell, dass die Bundesregierung und der Bundestag aus der Sommerpause zurück sind und mit ihrer Arbeit begonnen haben. Im Mittelpunkt steht die Abarbeitung der Vorhaben des Koalitionsvertrages, mit dessen Zustandekommen die lange Phase des Stillstandes nach den Wahlen überwunden werden sollte. Während bei dem für die deutsche Wirtschaft zentralen Thema Brexit keine Verhandlungsergebnisse in Sicht sind, hat ein kleiner Passus im Koalitionsvertrag das Potenzial, das Erfolgsmodell Soziale Marktwirtschaft und den sozialen Frieden in den Unternehmen nachhaltig zu beschädigen: Die ULA hat sich als Dachverband der Führungskräfte als erster Akteur mit einer breiten Kampagne gegen das Vorhaben der Regierung gestemmt, den Kündigungsschutz für Leistungsträger zum vermeintlichen Wohle des Bankenstandortes Frankfurt am Main einzuschränken.

Mit der dringend gebotenen, zukunftssicheren Ausgestaltung der Renten- und Sozialsysteme steht ein weiteres Handlungsfeld im Mittelpunkt der ULA-Aktivitäten. Das jüngst vom Kabinett verabschiedete Rentenpaket lehnen wir als verfrüht ab. Hier wird wider besseres Wissen der Koalitionsvertrag umgesetzt, ohne dass die wahren Kosten und Risiken für künftige Generationen und den Wirtschaftsstandort offengelegt werden. Vielmehr sollten die Vorschläge der eigens hierzu eingesetzten Rentenkommission abgewartet werden. Die schon jetzt erhobenen, weiter gehenden Forderungen wurden zuletzt breit diskutiert. Deshalb haben wir zwei Spitzenpolitiker von der SPD und der CDU gebeten, hier in den ULA Nachrichten Stellung zu beziehen. Auf Seite 36 gibt es die Antworten.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

ULA INTERN

Völklinger Kreis verleiht Preis

Für ihr vorbildliches Diversity Management sind die Siemens AG und die Landeshauptstadt Niedersachsens Hannover mit dem Max-Spohr-Preis 2018 ausgezeichnet worden. Verliehen wurde der Preis am 11. September in Berlin vom Völklinger Kreis (VK), dem Berufsverband für schwule Führungskräfte und Selbstständige. Gemeinsam mit der Unternehmensberatung EY und den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) übergab der VK die Auszeichnung. In den Kategorien „Unternehmen“ und „öffentlicher Sektor“ haben die beiden Preisträger die Expertenjury überzeugt. Jurypräsidentin Margarete Voll hat außerdem den neu gestifteten Sonderpreis an Marlies Krämer verliehen: Krämer wurde bekannt, weil sie nicht mehr als „Kunde“ ihrer Bank angesprochen werden wollte.

Seit 2016 ist ULA-Präsident Dr. Roland Leroux Jurymitglied und überzeugt, dass der Preis ein wichtiges Zeichen für Unternehmen ist: „Diversity Management umfasst eben nicht nur einzelne Tätigkeiten, sondern auch einen kulturellen Wandel in den Organisationen.“ Der stellvertretende VK-Vorstandsvorsitzende Matthias Weber hat den Preisträgern gratuliert. Er sei sich sicher, dass die zahlreichen Bewerbungen jedes Jahr den Fortschritt des Diversity Managements zeigen. „Außerdem sind die Preisträger wiederum Vorbilder und tragen die Idee des ganzheitlichen Diversity Managements in Wirtschaft und Verwaltung hinein.“ ■



Foto: Bernd Ostermayer – VK

MANAGEMENT

Geheimhaltungsgesetz: ULA fordert Nachbesserungen

Jüngst hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen verabschiedet. Nach Meinung der Führungskräftevereinigung ULA greift der Regierungsentwurf zentrale Forderungen zum Schutz von Whistleblowern auf. Allerdings darf die Interessenvertretung auf keinen Fall geschwächt werden.



Foto: Peshkova – Fotolia

Mit dem Gesetzentwurf zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen sieht die ULA ein Etappenziel erreicht. „Der Entwurf greift zentrale Forderungen unseres europäischen Dachverbandes CEC European Managers auf“, erklärt ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme. „Das Ziel, den Schutz sogenannter Whistleblower auch auf nationaler Ebene zu verbessern, begrüßen wir ausdrücklich.“ Führungskräften kommt sowohl beim Schutz von Unternehmensgeheimnissen als auch der Verhinderung und Aufdeckung von rechtswidrigem Verhalten eine besondere Verantwortung zu. „Rechtliche Sicherheit für Arbeitnehmer und Betriebe im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen zu schaffen, muss das gemeinsame Ziel sein“, betont Ramme.

Vorrang für interne Aufarbeitung

Zugleich sollte aus ULA-Sicht stets der Grundsatz gelten, dass einer innerbetrieblichen Aufarbeitung von Missständen Vorrang vor einem Gang zu Behörden oder gar an die Öffentlichkeit gegeben wird. Viele Unternehmen haben hier bereits wegwei-

send gehandelt und entsprechende Regelungen und Instrumente implementiert.

GroKo muss nachbessern

Die ULA fordert die Regierungskoalition auf, im Rahmen der parlamentarischen Beratungen an mehreren Stellen besonders nachzubessern.

Keine Einschränkung der Mitwirkungsrechte: Die erweiterten Möglichkeiten für Unternehmen, Informationen als geheim zu erklären, dürfen keinesfalls die Mitwirkungsrechte der Sprecherausschüsse und Betriebsräte einschränken. Obgleich die Erlangung von Geschäftsgeheimnissen unter § 3 Absatz 3 des Entwurfs ausdrücklich durch das Ausüben einer entsprechenden Arbeitnehmervertretung erlaubt ist, droht deren Arbeit in Folge unklarer Regelungen in dem Gesetzentwurf erschwert zu werden.

Keine Einschränkung der Arbeitnehmermobilität: Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, Arbeitnehmern jeglichen Umgang mit Informationen zu unterbinden. Das

persönliche Know-how von Arbeitnehmern ist jedoch deren geistiges Eigentum und darf in der Verwertung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Gesetz nicht eingeschränkt werden. Es gilt sicherzustellen, dass etablierte Instrumente wie das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich verhandelte „Nachvertragliche Wettbewerbsverbot“ nicht obsolet werden.

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sicherstellen: Die ULA fordert, dass im Falle von Auseinandersetzungen anstelle des zwingenden Gangs über die Zivilgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ehemaligen Arbeitnehmern wie auch Sprecherausschüssen und Betriebsräten der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eindeutig festgeschrieben wird. Die hierzu in der Gesetzesbegründung ergänzte Klarstellung, dass die Regelungen zu Verfahren in Geschäftsgeheimnisstreitsachen auch vor Arbeitsgerichten Anwendung finden, sollte nach Ansicht der Führungskräfteverbände direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden. ■

NOTIZEN AUS BERLIN

ULA trifft sich mit CDU-Generalsekretärin

Was kann die Politik tun, um für mehr Gerechtigkeit bei den Steuer- und Sozialabgaben zu sorgen? Was bedeutet die Digitalisierung für die Gesellschaft und damit auch für die Führungskräfte in Deutschland? Mit diesen Fragen haben Vertreter der Führungskräftevereinigung ULA die Generalsekretärin der Christlich-Demokratischen Union (CDU) Annegret Kramp-Karrenbauer konfrontiert. Beide Themenkomplexe wurden dabei gemeinsam als wichtige zu gestaltende Herausforderungen gesehen.

Gleich bei ihrem ersten Termin nach der Sommerpause hat sich die CDU-Generalsekretärin Annegret Kramp-Karrenbauer Anfang September mit Vertretern der Führungskräfte im Berliner Konrad-Adenauer-Haus getroffen. Im offenen Austausch wurden die wichtigsten Themen der politischen Agenda besprochen.

Insbesondere das Engagement der ULA für die Förderung weiblicher Leistungsträger fand viel Zustimmung bei der CDU-Generalsekretärin. Dabei zählt Kramp-Karrenbauer selbst zum Kreis der von der ULA als Dachverband vertretenen mehr als 60.000 Leistungsträger: Sie ist Mitglied im Verband Business and Professio-

nal Women (BPW) Germany, einem der 16 ULA-Mitgliedsverbände.

Gegenüber Kramp-Karrenbauer betonte ULA-Präsident Dr. Roland Leroux die große Sorge der Führungskräfte bezüglich der hessischen Initiative zur Aufweichung des Kündigungsschutzes. Leroux unterstrich, dass sich die ULA weiter mit Nachdruck gegen dieses Vorhaben stellen werde.

Daneben stand die Frage im Mittelpunkt, wie sich die Sozialsysteme nachhaltig stärken lassen. Die ULA-Vertreter betonten die herausragende Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung für Führungs-

kräfte und unterbreiteten das Angebot, die vorhandene breite Expertise beratend einzubringen.

Zu den weiteren Themenschwerpunkten im gemeinsamen Austausch gehörten auch die Chancen des digitalen Wandels und die damit verbundenen neuen Anforderungen an Führungskräfte. Dazu zählen das digitale Führen von Mitarbeitern genauso wie die Ausgestaltung von flexibleren Arbeitsmodellen und Homeoffice-Arbeitsplätzen. Die damit verbundenen führungsrelevanteren Fragestellungen stellt die ULA in den Mittelpunkt der Arbeit der vom ULA-Vorstand neu eingesetzten „Arbeitsgruppe Digitalisierung“. ■



Mit der CDU-Generalsekretärin Annegret Kramp-Karrenbauer zum Gespräch haben sich der Stellvertretende ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer, ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme und ULA-Präsident Dr. Roland Leroux (von links) in Berlin getroffen. Foto: ULA

PRO UND KONTRA – POLITIKER NEHMEN STELLUNG

Welches Rentenmodell hat Zukunft?

Zwischen Rentenkürzung und Rentengarantie – die Zukunft der gesetzlichen Rente in Deutschland mag zwar sicher sein, nicht aber deren Höhe und Ausgestaltung. Innerhalb der Großen Koalition streiten die Akteure schon seit einiger Zeit heftig um ein passendes und langfristig tragbares Rentenmodell. Für die ULA Nachrichten ein guter Grund, in der neuen Rubrik „Pro und kontra“ die Politik beim Wort zu nehmen und um ein klares Wort zu bitten. Den Auftakt bestreiten der Stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD Thorsten Schäfer-Gümbel und Dr. Carsten Linnemann, der Vorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU und Stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.



Thorsten Schäfer-Gümbel ist Stellvertretender Bundesvorsitzender der SPD. Foto: Susie Knoll

Auf die Rente muss man sich verlassen können. Doch das Vertrauen schwindet seit Jahren. Deshalb hat die SPD in der Regierung durchgesetzt: stabiles Rentenniveau bis 2025 und zugleich die Beiträge gedeckelt, damit niemand über Gebühr belastet wird. Das kann aber nur ein erster Schritt sein. 2025 ist – in rentenpolitischen Dimensionen – schon morgen. Doch was ist danach? Die SPD will das Rentenniveau auch darüber hinaus garantieren. Das schafft Vertrauen gerade in der jüngeren Generation. Die wären nämlich sonst die Gelackmeierten als die Generation, die am meisten Beiträge zahlt und später das geringste Rentenniveau bekommt. Eine Rentengarantie bis 2040 wird natürlich nicht umsonst sein, auch wenn viele Mondzahlen in der Debatte übertrieben sind. Zur Finanzierung müssten die Steuerzuschüsse steigen. Ich bin fest überzeugt, dass uns ein stabiles Rentensystem – eines der zentralen Versprechen des Sozialstaats – auch Geld wert sein sollte. Andere Parteien wollen 30 bis 40 Milliarden in die Rüstung stecken. Die SPD setzt andere Prioritäten. Die Stabilisierung der Renten ist eine Frage des politischen Willens, doch der ist bei CDU/CSU derzeit nicht erkennbar. Die Union möchte lieber, dass alle länger arbeiten müssen. Das ist aber mit uns nicht zu machen. Es wäre für viele Menschen eine faktische Rentenkürzung. Die Große Koalition sollte noch in dieser Legislaturperiode das Rentenniveau bis 2040 garantieren. Das schafft Vertrauen und ist machbar.



Dr. Carsten Linnemann ist Stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: Thorsten Schneider

Da ist sie wieder, die Rentendebatte. Die SPD möchte das gesetzliche Rentenniveau bis 2040 auf dem heutigen Niveau festschreiben. Ein Vorschlag ohne Not – und ohne Sinn und Verstand. Ohne Not, weil für die langfristige Ausrichtung der Altersvorsorge im SPD-geführten Arbeitsministerium gerade erst eine Expertenkommission eingesetzt wurde. Und ohne Sinn und Verstand, weil er ausschließlich auf die gesetzliche Rente abzielt. Diese stößt aufgrund des demografischen Wandels aber zwangsläufig an ihre Grenzen – und wurde daher mit guten Gründen um die zweite und dritte Säule der betrieblichen und privaten Vorsorge ergänzt. Hier klemmt es aber schon heute gewaltig. So sollten wir schnellstmöglich Riester reformieren und durch ein einfaches Standardprodukt ersetzen, das jeder versteht. Bei der betrieblichen Altersversorgung gehören die doppelten Krankenkassen- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeschafft. Im Koalitionsvertrag wurde zudem bereits die Versicherungspflicht für Selbstständige beschlossen. Sie sollten frei in der Wahl der Mittel sein. Auch bei den Beamtenpensionen darf es keine Tabus geben. Verbeamtungen sollten nur noch stattfinden, wenn eine Rückstellung gebildet wird. Abgeschafft gehören auch die Versorgungsprivilegien für Politiker. Diese Diskussion mag unbequem sein, aber wir müssen sie nicht zuletzt aus Gründen der Generationengerechtigkeit führen. Klar ist also: Es gibt heute genug zu tun. Darauf sollten wir uns konzentrieren.



Foto: magele-picture – Adobe Stock

RENTENPAKET DER KOALITION

ULA warnt vor Rutschbahn zur Steuerfinanzierung

„Für eine Altersversorgung, die aus allen drei Säulen schöpfen soll, ist ein abgestimmtes Gesamtkonzept notwendig“, mahnt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux anlässlich der jüngsten Verabschiedung des Rentenpaketes durch das Bundeskabinett. Dieses sieht unter anderem vor, das aktuelle Rentenniveau von 48 Prozent bis 2025 zu stabilisieren. Der gegenwärtig bei 18,6 Prozent liegende Beitragssatz soll dabei nicht über 20 Prozent steigen.

In ihrer Stellungnahme hat die Führungskräftevereinigung ULA den Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung zuvor als verfrüht abgelehnt. „Hier wird wider besseres Wissen der Koalitionsvertrag umgesetzt, ohne dass die wahren Kosten und Risiken für künftige Generationen und den Wirtschaftsstandort offengelegt werden“, erklärt Leroux. Um die Rentenversicherung als beitragsfinanziertes System zu erhalten und zu stärken, sollte das Inkrafttreten bis zum Vorliegen der Ergebnisse der jüngst eingesetzten Rentenkommission im Jahr 2020 ausgesetzt werden.

Die von der Großen Koalition vorgesehenen Leistungsausweitungen laufen den Zielsetzungen der Tragfähigkeit, der Solidität und der Belastbarkeit zuwider. Die meisten beabsichtigten Maßnahmen schwächen die Rentenversicherung im Sinne einer weiteren Entkopplung von Beitragsleistung und Rentenhöhe. Sie enthalten in Summe bis ins Jahr 2030 Zusatzbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung in Höhe von 75 Milliarden Euro und erschweren ihre langfristige Finanzierung. „Die Reformvorschläge laufen auf eine mittelfristig absehbare immer stär-

kere Stützung der Deutschen Rentenversicherung durch Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln hinaus“, warnt Leroux. So belasten die gut gemeinten Maßnahmen am Ende künftige Generationen überproportional über Beiträge, Steuern oder beides.

Durch die niedrige Reproduktionsrate in Deutschland ist es zu einer Schiefelage des Generationenvertrags vor allem in den rentennahen Jahrgängen gekommen: Die doppelte Haltelinie bevorzugt ausgerechnet diese Generation der sogenannten Babyboomer. Die Schlussfolgerungen aus dieser Lage sind noch nicht klar erkennbar. Es ist widersprüchlich, jetzt Maßnahmen zu beschließen, die nach den mutmaßlichen Erkenntnissen der Rentenkommission schon bald als Fehlentwicklungen bezeichnet werden müssten. Das Maßnahmenpaket könnte sogar unter Verfassungsgesichtspunkten problematisch sein, da in missbräuchlicher Weise Verantwortung einseitig auf künftige Generationen abgewälzt wird. „Der Generationenvertrag lebt auch von seiner Akzeptanz in der gesamten Bevölkerung“, betont Leroux. „Selektive Wohltaten in Zeiten von Stabilisierungsherausforderungen sind daher aus Sicht der Führungskräfte ein politisch falsches Signal.“

Die von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) angestoßene Debatte um eine noch weiter gehende Festschreibung des Rentenniveaus bis 2040 ermöglicht, einige grundsätzliche Dinge in Erinnerung zu rufen: So sind die 60.000 Führungskräfte der ULA größtenteils Höchstbeitragszahler in der solidarischen Rentenversicherung. Sie stehen fest zum beitragsbezogenen Rentensystem und sind auch über ihre teils sehr hohen Steuerzahlungen bereit, das System zu stützen und damit die Auswirkungen einer ungünstigen Entwicklung des Verhältnisses von Beitragszahlern und Rentnern zu begrenzen.

Den Führungskräften ist jedoch wichtig, dass es durch Zusatzbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung nicht zu einer immer stärkeren Stützung der Rente durch Zuschüsse aus allgemeinen Steuermitteln kommt. Künftige Generationen würden überproportional belastet, jahrzehntelang erarbeitete Rentenansprüche fielen weg und das demografische Grundproblem würde nicht gelöst. Die Große Koalition sollte vielmehr ihre historisch vielleicht letzte Chance ergreifen, die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: yellow – Fotolia

WEITERBILDUNG

Soft Skills stärken, Know-how vertiefen

Auch wer vom Fach ist, braucht ab und zu Updates des eigenen Know-hows. Und wer Mitarbeiter führt, braucht gute Soft Skills. Beides vermitteln die Seminare des Führungskräfte Institutes (FKI). Die Anmeldung erfolgt auf www.fki-online.de.

Abfindungen effizient gestalten

Wenn Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, können sie durch die richtige Gestaltung kräftig Steuern sparen. In diesem Seminar erläutern Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte, wie es funktioniert.

Wann? Am 21. November 2018.

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

Aufgaben von Sprecherausschüssen

Welche Aufgaben, Rechte und Pflichten haben eigentlich Mitglieder von Sprecherausschüssen? In dieser Schulung liefern die Rechtsanwälte Dr. Svenja Deich und Gerhard Kronisch den Teilnehmern ein Update zu den Grundlagen der Sprecherausschussarbeit.

Wann? Am 27. November 2018.

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

Wirkungsvolle Taktiken für harte Verhandlungen

Um bei Verhandlungen stets das optimale Ergebnis herauszuholen, sollte man die Einflussfaktoren in Verhandlungssituationen kennen. Verhandlungsspezialist Kai Braake erläutert in diesem Training, wie man eine Verhandlung schnell und effektiv zum Erfolg führt.

Wann? Am 6. März 2019.

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

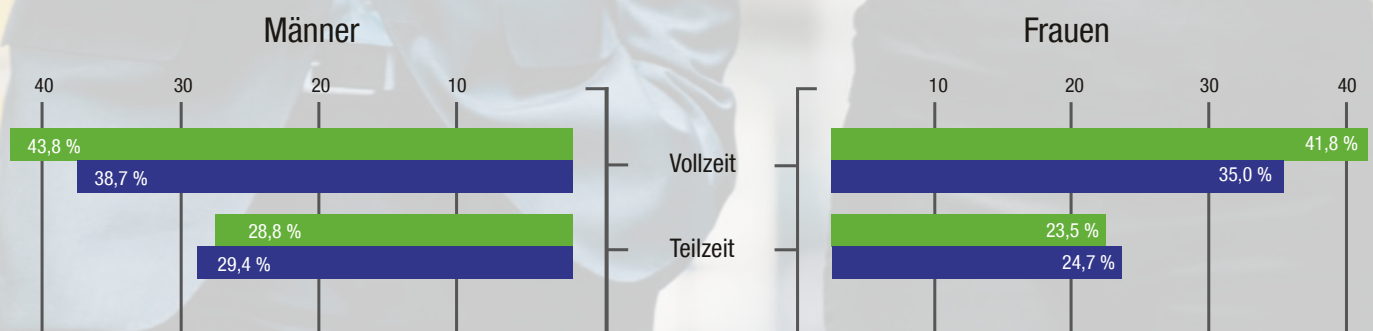
Female Future Force Day im Funkhaus Berlin

In diesem Jahr fand erstmals der „Female Future Force Day“ von *Edition F* im Berliner Funkhaus statt. Die Business-Lifestyle-Plattform wurde 2014 von Nora-Vanessa Wohler und Susann Hoffmann gegründet und richtet sich vorrangig an Frauen. Rund 3.500 Gäste hatten die Möglichkeit, sich in verschiedenen Panels, Diskussionsrunden und Vorträgen über die Arbeitswelt 4.0 und Karrierewege zu informieren. In ihrer Eröffnungsrede betonte die US-Schauspielerin Rose McGowan, wie wichtig es sei, beruflich mutig eigene Wege zu gehen. Sie war einer der ersten, die den amerikanischen Filmproduzenten Harvey Weinstein öffentlich anklagte und damit eine umfangreiche Debatte über sexuelle Belästigung unter dem Hashtag „MeToo“ entfachte. Auch Topmanagementcoach Heidi Stopper war in mehreren Panels und Diskussionen dabei. Stopper hat unter anderem für Airbus und als Personalvorstand von ProSiebenSat.1 gearbeitet. Die Digitalisierungs- und Transformationsexpertin bestätigte McGowans Appell, dass Frauen auf ihrem Berufsweg selbstbewusster handeln und sich nicht kleinreden lassen sollten. Das sei aber auch eine Übungssache, so Stopper. ULA-Referentin für Diversity Wencke Jasper wird die bei der Veranstaltung gewonnenen Eindrücke mit in die Gremienarbeit der ULA hineinnehmen.

ARBEITSZEIT

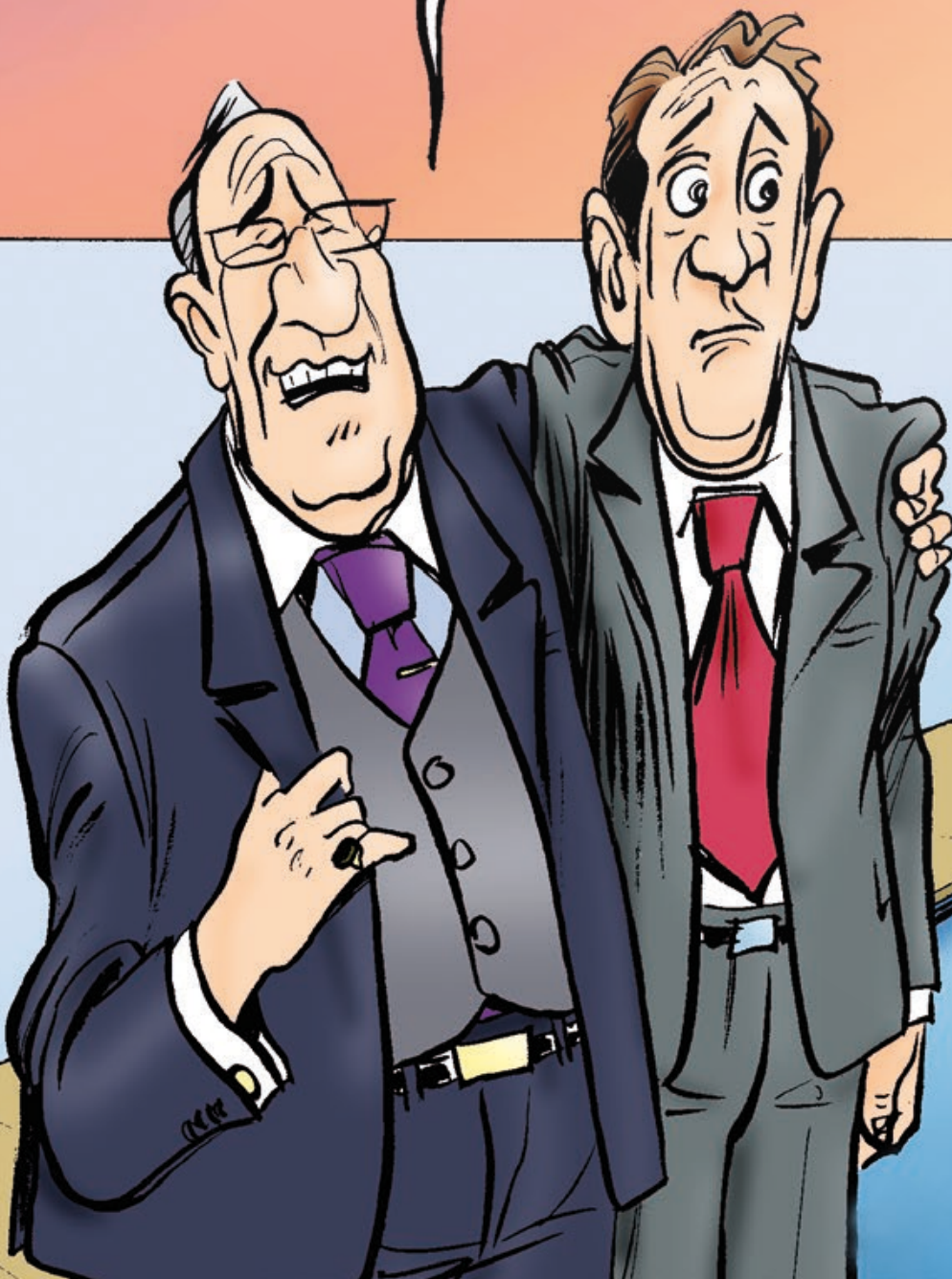
Wünsche nähern sich an

Teilzeitbeschäftigte würden gern länger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte kürzer. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Danach arbeiten Männer in Vollzeit im Durchschnitt 43,8 Stunden, würden aber lieber nur 38,7 Stunden arbeiten. Bei den Frauen beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit in Vollzeit 41,8 Stunden, der Arbeitszeitwunsch 35 Stunden. Spiegelbildlich dazu würden die teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen jeweils lieber etwas länger arbeiten, als sie es bislang tun. Die Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen nähern sich nach Angaben des DIW schon seit einigen Jahren an, die Unterschiede in der tatsächlichen Arbeitszeitstruktur sind hingegen stabil.


Legende

- tatsächliche Stunden
- gewünschte Stunden

SIE WISSEN DOCH, DASS WIR NUR EIN KLEINER BETRIEB SIND. DA ZU VIELE KOLLEGEN SCHON VOR IHNEN ÜBER DIESE BRÜCKE GEGANGEN SIND, KANN ICH SIE NICHT AUCH NOCH ZIEHEN LASSEN. NEHMEN SIE'S BITTE NICHT PERSÖNLICH, NUR REIN BETRIEBLICH.

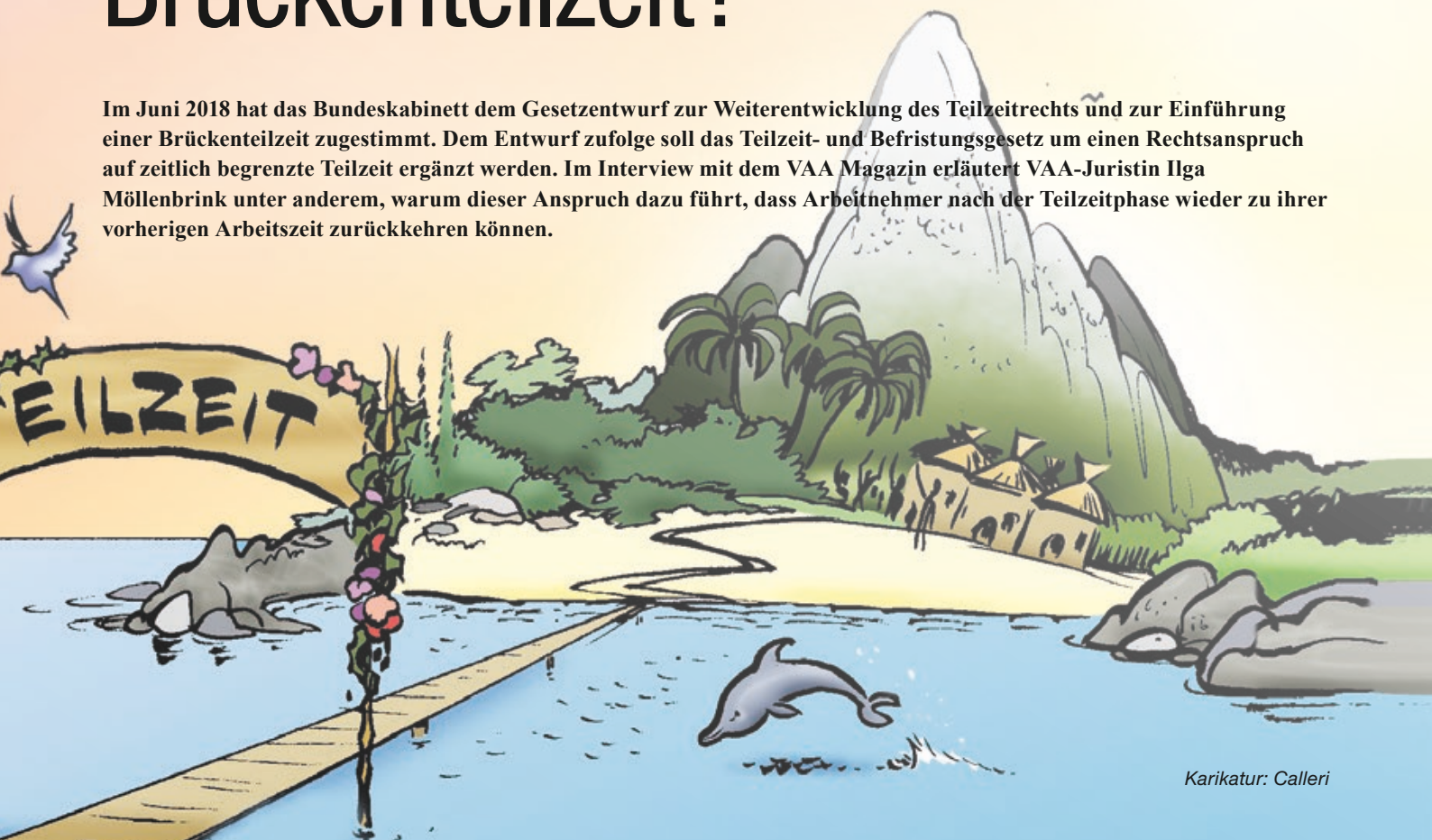


P 2018

INTERVIEW MIT ILGA MÖLLENBRINK

Was bringt die neue Brückenteilzeit?

Im Juni 2018 hat das Bundeskabinett dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer Brückenteilzeit zugestimmt. Dem Entwurf zufolge soll das Teilzeit- und Befristungsgesetz um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt werden. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert VAA-Juristin Ilga Möllenbrink unter anderem, warum dieser Anspruch dazu führt, dass Arbeitnehmer nach der Teilzeitphase wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können.



Karikatur: Calleri

VAA Magazin: Wie ist die Rechtslage noch bis zum 31. Dezember 2018?

Möllenbrink: Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit reduziert und möchte diese wieder als Vollzeitarbeitsverhältnis aufstocken, so wird er bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt, es sei denn, dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer stehen dem entgegen.

VAA Magazin: Was haben sich Arbeitnehmer unter Brückenteilzeit vorzustellen?

Möllenbrink: Übersetzt heißt Brückenteilzeit nichts anderes als die Einführung ei-

nes Anspruchs auf befristete Teilzeittätigkeit.

VAA Magazin: Was ist so neu daran?

Möllenbrink: De facto betrachtet nicht viel. Bei Einverständnis des Arbeitgebers haben wir VAA-Mitgliedern auch bisher angeraten, ihre Teilzeittätigkeit zu befristen. Jetzt wird diesen Arbeitnehmern ein Anspruch eingeräumt.

VAA Magazin: Unter welchen Voraussetzungen haben Arbeitnehmer denn einen Anspruch auf Brückenteilzeit?

Möllenbrink: Zunächst einmal wird lediglich vorausgesetzt, dass die betreffenden Arbeitnehmer mindestens sechs Monate im Be-

trieb und in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sind.

VAA Magazin: Gibt es gewisse Formalien, die einzuhalten sind?

Möllenbrink: Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber den Wunsch auf Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor dem Beginn schriftlich mitteilen.

VAA Magazin: Gibt es die Möglichkeit, eine beliebige Teilzeitbeschäftigung zu wählen?

Möllenbrink: Das Gesetz sieht eine Begrenzung auf einen Zeitraum von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren vor. Diese Begrenzung ist jedoch tarifdispositiv. ►

Das heißt: Der Zeitrahmen kann durch einen Tarifvertrag auch zugunsten der Arbeitnehmer abweichend geregelt werden.

VAA Magazin: Ist der Anspruch auf Brückenteilzeit an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden?

Möllenbrink: Nein. Der Anspruch setzt nicht voraus, dass diese zu Zwecken der Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen oder aus ähnlichen Gründen erfolgt.

VAA Magazin: Muss der Arbeitgeber dem Begehren auf befristete Teilzeit stattgeben?

Möllenbrink: Nein. Der Arbeitgeber ist zunächst nur verpflichtet, den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Außerdem muss er den Wunsch des Arbeitnehmers nach dauerhafter Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit mit diesem erörtern.

VAA Magazin: Inwieweit sind die Mitarbeitervertretungen wie Betriebsrat und Sprecherausschuss hier involviert?

Möllenbrink: Betriebsrat und Sprecherausschuss sollen künftig nicht nur über Teilzeitarbeitsplätze im Betrieb informiert werden, sondern auch über die Veränderungswünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich der Lage oder Dauer der Arbeitszeit.

VAA Magazin: Können die Mitarbeitervertretungen darüber hinaus Unterstützung leisten?

Möllenbrink: Auf jeden Fall. Erstmals ist vorgesehen, dass der Arbeitnehmer berechtigt sein soll, ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung zum Erörterungsgespräch hinzuzuziehen.

VAA Magazin: Wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer den Wunsch nach Teilzeit erörtert hat, muss er diesen dann auch gewähren?

Möllenbrink: Leider nein. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Brückenteilzeit ebenso aus betrieblichen Gründen ablehnen wie bisher den Wunsch auf unbefristete Teilzeit auch.

VAA Magazin: Was sind denn Beispiele für solche betrieblichen Gründe?

Möllenbrink: Hier greift der Gesetzgeber auf die in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) entwickelten Grundsätze zurück. Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation der Arbeitsabläufe oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

VAA Magazin: Im Gesetzesentwurf wird von einer sogenannten Zumutbarkeitsgrenze gesprochen. Was ist das genau?

Möllenbrink: Diese Zumutbarkeitsgrenze gilt in Betrieben mit nicht mehr als 200 Arbeitnehmern. Hier gibt es einen weiteren betrieblichen Grund zur Ablehnung der Teilzeit, wenn zum Zeitpunkt des gewünschten Beginns der Verringerung bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern Brückenteilzeit in Anspruch genommen hat.

VAA Magazin: Hat der Arbeitgeber hier einen Ermessensspielraum?

Möllenbrink: Nein, das Gesetz sieht hier eine klare Schwellenregelung vor, bei wie vielen Mitarbeitern, die im Betrieb bereits eine bestimmte Anzahl ihre Arbeitszeit verringert haben, eine weitere Teilzeit noch zumutbar ist.

VAA Magazin: Wenn der Arbeitgeber die Brückenteilzeit erfolgreich abgelehnt hat, kann der Arbeitnehmer direkt einen neuen Antrag stellen?

Möllenbrink: Der Arbeitnehmer kann nach der Ablehnung der Brückenteilzeit aus be-

trieblichen Gründen wie bisher auch eine erneute Brückenteilzeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Im Falle der berechtigten Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

VAA Magazin: Gibt es bei der Brückenteilzeit eine Bindungswirkung?

Möllenbrink: Haben die Arbeitsvertragsparteien eine Regelung zur Brückenteilzeit getroffen, kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach dem TzBfG verlangen.

VAA Magazin: Kann der Arbeitnehmer nahtlos an die abgelaufene Brückenteilzeit die nächste Vereinbarung über eine befristete Teilzeit abschließen?

Möllenbrink: Der Arbeitnehmer hat dafür eine Wartezeit von einem Jahr, wenn er eine Teilzeit nach TzBfG vereinbaren möchte.

VAA Magazin: Gibt es eine bestimmte Frist für den Arbeitgeber, innerhalb derer er auf den Antrag des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit reagieren muss?

Möllenbrink: Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber die Entscheidung schriftlich mitzuteilen. Tut er dies nicht, gilt die Brückenteilzeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

VAA Magazin: Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf seinen bisherigen Arbeitsplatz im Rahmen der Brückenteilzeit?

Möllenbrink: Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf dem gleichen Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

In Problemfällen sind VAA-Mitglieder auf jeden Fall gut beraten, sich mit dem Juristischen Service des VAA in Verbindung zu setzen. Die VAA-Juristen helfen weiter, wenn es brenzlig wird, und kennen sich in der Materie aus. ■

Ilga Möllenbrink

VAA-Juristin

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

URTEIL

§ Bundesverfassungsgericht: keine Beitragspflicht für privat weitergeführte Pensionskassenrente

Für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden unter anderem die mit der Rente vergleichbaren Einnahmen zugrunde gelegt. Das Bundesverfassungsgericht hat nun entschieden, dass diese Form der Beitragspflicht nicht für diejenigen Teile einer Pensionskassenrente gilt, die auf privat in die Pensionskasse eingezahlten Beiträgen des Arbeitnehmers nach dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beruhen.

Zwei Bezieher von Pensionskassenrenten hatten vor dem Sozialgericht dagegen geklagt, dass sie auch für den Teil ihrer Pensionskassenrente Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung abführen mussten, den sie nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis durch privat in die Pensionskasse eingezahlte Beiträge finanziert hatten. Nachdem die Sozialgerichte bis hin zum Bundessozialgericht (BSG) die Klagen abgewiesen hatten, erhoben die Pensionskassenrentner Verfassungsbeschwerden vor dem Bundesverfassungsgericht.

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass es einen Verstoß gegen das Gleichheitsgebot darstellt, wenn solche Zahlungen für die Berechnung der Beiträge von Rentnern zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung berücksichtigt werden, während Erträge aus privaten Lebensversicherungen von pflichtversicherten Rentnern nicht zur Berechnung herangezogen werden (Urteil vom 27. Juni 2018, Aktenzeichen: 1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15). Die Verfassungsrichter widersprachen damit der „institutionellen Abgrenzung“ des BSG, nach der zu den beitragspflichtigen Renten der betrieblichen Altersversorgung alle Zahlungen von Institutionen oder aus Versicherungsverträgen gehören, bei denen typischerweise ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu diesem Versorgungssystem und dem Erwerbsleben besteht.

Vielmehr wird laut Bundesverfassungsgericht der Betriebsbezug gelöst, wenn die Zahlungen auf einem nach Ende des Arbeitsverhältnisses geänderten oder ab die-



Foto: Stockfotos-MG – Fotolia

sem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Versorgungsvertrag beruhen, an dem der frühere Arbeitgeber nicht mehr beteiligt ist und in den nur der frühere Arbeitnehmer Beiträge eingezahlt hat. Die Einzahlungen des Versicherten auf diesen Vertragsteil unterscheiden sich aus Sicht der Karlsruher Richter nur unwesentlich von Einzahlungen auf anfänglich privat abgeschlossene Lebensversicherungsverträge. Da für Erträge aus solchen privaten Lebensversicherungen pflichtversicherter Rentner keine Beitragspflicht bestehe, müsse dies auch für den privat weitergeführten Anteil der Pensionskassenrente gelten.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Urteil die Pensionskassenrenten in dieser Hinsicht den Direktversicherungen als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung gleichgestellt, bei denen die Beitragsfreiheit für Leistungen aus rein privat fortgeführten Verträgen bereits entschieden war. Nach wie vor beitragspflichtig sind hingegen die Teile einer Pensionskassenrente, die aus Beitragszahlungen während des Arbeitsverhältnisses resultieren – und zwar ganz unabhängig davon, ob diese der Arbeitgeber oder der Mitarbeiter finanziert hat. ■

SERIE: ERBEN UND VERERBEN

Wer erbt das Social-Media-Profil?

In einem wichtigen Grundsatzurteil (Aktenzeichen: III ZR 183/17) hat der Bundesgerichtshof kürzlich für mehr Klarheit über den Umgang mit privaten Daten Verstorbener im Internet gesorgt. Konkret ging es um den Zugriff aufs Facebook-Konto verstorbener Kinder durch die Eltern. Trotz des tragischen Anlasses sind die jetzt aufgestellten Regelungen von höchstrichterlicher Stelle aber nachvollziehbar und wegweisend für den Umgang mit Personenprofilen in sozialen Netzwerken, erläutert Erbrechtsexperte Michael Bürger im Interview mit dem VAA Magazin.



Gerade Jugendliche verbringen einen Großteil ihrer Zeit in sozialen Netzwerken. Der BGH hat nun für Klarheit gesorgt, was mit ihren Profilen im Todesfall passiert. Foto: peampath – Fotolia

VAA Magazin: Die Entscheidung, dass Eltern auf das Facebook-Konto ihrer toten Tochter zugreifen dürfen, hat in diesem Sommer breite Zustimmung erfahren. Welcher Sachverhalt lag dem Urteil zugrunde?

Bürger: Im Jahr 2011 meldete sich die 14-jährige Tochter der Klägerin im Einverständnis mit ihren Eltern beim sozialen Netzwerk Facebook an und führte dort ein Benutzerkonto. Ein Jahr später verunglückte das Mädchen tödlich: Sie war in Berlin vor eine U-Bahn gestürzt. Ob es sich dabei um ein Unglück handelte oder ob es ein Suizid war, ist bis heute unklar.

Ihre Mutter hat versucht, sich in das Benutzerkonto ihrer Tochter einzuloggen, um Hinweise über mögliche Absichten oder Motive für den Fall zu erhalten, dass es sich bei dem Tod des Mädchens um einen Suizid gehandelt hatte. Dies war ihr jedoch nicht möglich, weil Facebook das Konto inzwischen im sogenannten Gedenkzustand eingefroren hat, womit ein Zugang auch mit dem Passwort nicht mehr möglich ist.

VAA Magazin: Mit welcher Begründung hielt Facebook eigentlich die Inhalte des Profils über fünfeinhalb Jahre unter Verschluss?

Bürger: Der US-Konzern wollte die Kontoinhalte nicht freigeben, weil die Freunde des Mädchens darauf hätten vertrauen dürfen, dass die ausgetauschten Nachrichten auch privat bleiben würden. Nach der Auffassung von Facebook sei der Datenschutz zugunsten der Kommunikationspartner in sozialen Netzwerken höher einzuschätzen als der Zugangsanspruch der Erben, also der Eltern, zu den privaten Chatnachrichten. Freunde der Verstorbenen hätten ja nicht gewusst, dass ihre Nachrichten einmal von anderen Personen gelesen würden.

VAA Magazin: Was geschah danach? Die Mutter hat ja geklagt.

Bürger: In erster Instanz hatte das Landgericht Berlin im Jahr 2015 noch der Mutter recht gegeben – unter Hinweis

auf deren starke Position als gesetzliche Erbin der Tochter. Das sahen die Richter in der Berufungsinstanz, am Kammergericht Berlin, im Mai 2017 anders. Auf die Berufung von Facebook hin begründeten sie die Aufhebung der erstinstanzlichen Entscheidung mit dem Schutz des Fernmeldegeheimnisses aus § 88 Telekommunikationsgesetz. Danach unterliegen der Inhalt der Kommunikation und ihre näheren Umstände dem Fernmeldegeheimnis – insbesondere die Tatsache, ob jemand an einem Telekommunikationsvorgang beteiligt ist oder war.

Das Fernmeldegeheimnis erstreckt sich sogar auf die näheren Umstände erfolgreicher Vermittlungsversuche. Immerhin hat das Kammergericht die Revision der Klägerin zugelassen. Damit konnte die Mutter ihre Klageanträge vor dem Bundesgerichtshof weiterverfolgen.

VAA Magazin: Welche Grundsätze hat der BGH in seiner Entscheidung aufgestellt, die der Mutter am Ende doch zu ihrem Recht verhalfen?

Bürger: Es wurde pragmatisch auf den Nutzungsvertrag des verstorbenen Mädchens mit Facebook abgestellt, der im Todesfall – wie alle übrigen Verträge – auf die Erbengemeinschaft übergegangen sei, somit also auf die Eltern des Mädchens. Die Richter am BGH stellten fest, dass die Kommunikationspartner von Facebooknutzern damit rechnen müssten, dass der Nutzungsvertrag einmal vererbt werden könnte. Weiter wurde bei der Ur-

teilsverkündung betont: Auch bei Briefen und Tagebüchern sei es üblich, dass die Erben Kenntnis von ihnen nehmen könnten. Es bestehe kein Grund, digitale Inhalte anders zu behandeln. Auch das Fernmeldegeheimnis stehe dem Anspruch der Mutter als Erbin nicht entgegen. Schließlich seien Belange des Datenschutzes nicht betroffen, weil die Europäische Datenschutzverordnung nur Lebende schütze.

VAA Magazin: Wie stellen sich die sozialen Netzwerke oder auch die E-Mail-Dienstleister bislang auf den Tod eines Nutzers ein?

Bürger: Die verschiedenen Onlineplattformen regeln den Zugriff auf die Daten von Verstorbenen unterschiedlich. Beispielsweise verlangen GMX und Web.de die Vorlage eines Erbscheins. Die Hinterbliebenen müssen sich also als Erben ausweisen können. Diese Vorsichtsmaßnahme ist sinnvoll, denn die nächsten Hinterbliebenen müssen nicht unbedingt die Erben des Verstorbenen sein.

Auf Google können die Nutzer über einen Kontoinaktivitätsmanager eine Vertrauensperson bestimmen. Bleibt der Account längere Zeit ungenutzt, erhält die genannte Person eine Benachrichtigung. Auf Facebook schließlich können Kontoinhaber einen Nachlasskontakt oder die Löschung des Kontos nach dem Tod festlegen. Dies ist dann Vertragsbestandteil, der auch von den Erben zu berücksichtigen ist.

VAA Magazin: Und was passiert, wenn der Social-Media-Nutzer diese Dinge nicht angegeben hat?

Bürger: Hat der Nutzer beides nicht angegeben, können Freunde nach dem Tod des Betroffenen einen Hinweis darauf geben, dass die Person verstorben ist. Dann wird das Social-Media-Profil in den Gedenkzustand versetzt, sodass der Zugriff auf die Chats trotz Verwendung der korrekten Logindaten nicht mehr möglich ist. Über die Freigabe der Daten an die Erben haben die sozialen Netzwerke nun klare Vorgaben vom BGH aus Karlsruhe erhalten. ■

Michael Bürger

Rechtsanwalt



Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de



+49 211 2392300

Im VAA-Netzwerk bietet die Kanzlei RA Bürger (Wallstraße 16, 40213 Düsseldorf) VAA-Mitgliedern und ihren Partnern erbrechtliche Beratung zu vergünstigten Konditionen an.



Foto: Kanzlei RA Bürger

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Wann gilt Fünftelregelung bei Einmalzahlungen?

Wenn das Steuerrecht Angestellten die seltene Möglichkeit einer Begünstigung einräumt, sollten sie diese Chance nutzen. Die in § 34 Absatz 1 Einkommensteuergesetz normierte sogenannte Fünftelregelung ist eine solche Begünstigung. Sie ist antragsgebunden, daher sollte man genau Bescheid wissen, ob und wann man sich in einer begünstigten Sondersituation befindet. Auch bei Einmalzahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung können Arbeitnehmer von dieser speziellen Regelung profitieren. Über die genaue Wirkung und konkrete Anwendungsfälle der Fünftelregelung klärt Steuerexperte Lutz Runte nun im VAA Magazin auf.

Von Lutz Runte

Wann findet die Fünftelregelung Anwendung? Beispielsweise wenn Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden und eine Abfindung erhalten. Bei der Verhandlung über den Aufhebungsvertrag befinden sich Angestellte in der Regel in arbeitsrechtlicher Beratung, etwa durch den Juristischen Service des VAA. Die VAA-Juristen weisen in diesem Fall grundsätzlich darauf hin, dass eine steuerliche Sondersituation vorliegt, über die man sich näher informieren sollte.

Weitere mögliche Anwendungsfälle der Fünftelregelung sind in ihrer Ausprägung und Bezeichnung vielfältig: Auszahlungen aus mehrjährigen Aktienoptionsprogrammen und Jubiläumszahlungen zählen genauso dazu wie die geballte Auszahlung aus Ansprüchen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere der sogenannten Deferred Compensation.

Steuerliche Wirkungsweise der Fünftelregelung

Zuallererst sollte geprüft werden, ob die Fünftelregelung im eigenen Vergütungsfall überhaupt eine entlastende Wirkung entfalten kann. Denn dies ist stark abhängig von der individuellen Situation.

Was passiert, wenn Einkünfte nach der Fünftelregelung besteuert werden? Zunächst wird die Steuerbelastung, die sich ohne die be-

günstigten Einkünfte ergeben würde, mit der Steuerbelastung verglichen, auf die zusätzlich ein Fünftel der begünstigten Einkünfte addiert wird: Die Differenz ist die Belastung für ein Fünftel der begünstigten Einkünfte. Der sich rechnerisch auf das Fünftel ergebene Steuersatz gilt dann für die gesamten begünstigten Einkünfte.

In den nachfolgenden Beispielen wird gezeigt, wie sich abhängig von der jeweiligen Besteuerungssituation erhebliche Steuerbelastungsunterschiede ergeben können. Ausgangspunkt ist ein verheirateter Angestellter. Dieser hat sich seine Bonuszahlungen über die Jahre nicht auszahlen lassen, sondern in der Deferred Compensation für die Altersvorsorge angespart. Die ersparten 250.000 Euro werden nun als Einmalzahlung ausgezahlt.

Rechenbeispiele für betroffene Angestellte

Im ersten Beispiel hat der Angestellte neben der begünstigten Einmalzahlung ein zu versteuerndes Einkommen in Höhe von 40.000 Euro, das aus den ersten Alterseinkünften resultiert. Ohne die Fünftelregelung würde die Sonderzahlung mit 105.102 Euro belastet. Bei Anwendung der Fünftelregelung würde ein Fünftel der Sonderzahlung 16.942 Euro an zusätzlicher Steuer bedingen, was 33,9 Prozent entspricht. Diese 33,9 Prozent bezogen auf die be-

günstigten 250.000 Euro ergeben eine Steuerbelastung in Höhe von 84.710 Euro.

Im zweiten Beispiel hat der Arbeitnehmer neben der Einmalzahlung kein anderes zu versteuerndes Einkommen, weil er die Einkünfte beispielsweise mit zusätzlichen Versicherungsbeiträgen und Renovierungskosten für eine vermietete Immobilie ausgeglichen hat. Die Steuerbelastung auf ein Fünftel der Sonderzahlung beträgt jetzt nur noch 8.128 Euro, also 16,3 Prozent. Für die gesamte Sonderzahlung sind somit nur 40.640 Euro fällig.

Wodurch kommt es zu dieser großen Differenz zwischen den Beispielen? Im ersten Fall nehmen die normal zu versteuernden Einkünfte die günstigen Steuersätze in Anspruch. Durch die Beseitigung der 40.000 Euro an normal zu versteuernden Einkünften wird nicht nur die Steuerbelastung dieser Einkünfte beseitigt, sondern die Wirkung der Fünftelregelung um verblüffende 44.070 Euro gesteigert.

Da die Auszahlung aus der Deferred Compensation oft mit dem Wechsel von hohen Arbeitseinkünften zu geringeren Renteneinkünften zusammenfällt, ergeben sich erfahrungsgemäß häufig Situationen, die durch Gestaltungsmaßnahmen erheblich verbessert werden können. Das Ziel: die Optimierung der normal zu versteuernden Einkünfte zum Beispiel durch zeitliche Zuflussver-

lagerungen oder bewusst eingesetzte, steuerlich abzugsfähige Ausgaben. Dann wird das eine Fünftel der begünstigten Einkünfte nur mit den niedrigsten Steuersätzen belastet. Durch den Multiplikatoreffekt der Fünftelregelung kommen auch die anderen vier Fünftel in den Genuss dieser günstigen Steuerbelastung.

Konkrete Anwendungsfälle bei Betriebsrenten

Wenn in einer außerordentlichen Situation zusammengeballt Einkünfte zufließen, die Arbeitnehmer normalerweise verteilt über mehrere Jahre erhalten würden, kann dies zu einer außergewöhnlich hohen Progressionsbelastung führen. Für solche Fälle wollte der Gesetzgeber mit der Einführung der Fünftelregelung eine ausgleichende Begünstigung schaffen. Die Prüfung, ob die Voraussetzungen erfüllt sind, die das Gesetz und ergänzend die Rechtsprechung benennen, war aber schon immer schwierig. Am 20. September 2016 (AktENZEICHEN X R 23/15) hat der Bundesfinanzhof (BFH) leider eine Entscheidung getroffen, die für zusätzliche und erhebliche Rechtsunsicherheit bezüglich der Anwendungsfälle der Fünftelregelung gesorgt hat.

Das Urteil betraf die geballte, kapitalisierte Auszahlung einer Rentenzahlung. Demnach führt eine vertragsgemäße Kapitalauszahlung aus einer Pensionskasse nicht zu Steuerermäßigungen. Insbesondere die sehr weitreichende Urteilsbegründung zum Erfordernis der „Außerordentlichkeit“ der Vergütung

ließ befürchten, dass die Finanzverwaltung die Anwendung der Begünstigung weit über den entschiedenen Fall hinaus einschränken würde. Alle Fälle, bei denen ein Wahlrecht zum geballten Bezug besteht, schienen gefährdet zu sein. Inzwischen hat die Finanzverwaltung aber erklärt, das Urteil nicht zum Anlass zu nehmen, ihre bisherige Verwaltungspraxis zu ändern. Deswegen können sich Arbeitnehmer auf die engere, günstigere Auslegung der Finanzverwaltung berufen. Im Regelfall sind sie dann nicht von der Rechtsprechung abhängig. Es bleibt jedoch weiter ungewiss, wie der BFH und die Instanzgerichte urteilen werden, wenn sie einen weiteren konkreten Anwendungsfall zu beurteilen haben.

Im Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 6. Dezember 2017 ist die aktuell maßgebliche Auffassung der Finanzverwaltung dargelegt. Darin wird zwischen intern und extern finanzierten Durchführungswegen unterschieden. Einmalkapitalauszahlungen aus extern finanzierten Vorsorgeverträgen – Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung – werden nicht begünstigt. Für intern finanzierte Durchführungswege – Direktzusage oder Unterstützungskasse – soll es dagegen eine Steuervergünstigung geben können.

Praxistipp: Einkunftsart beim Versorgungsträger klären

Da Versorgungsträger oftmals als Zahlstelle für den Arbeitgeber auftreten, sollten Arbeitnehmer dort unbedingt eine Auskunft über

die konkrete Einkunftsart ihrer Betriebsrente einholen. Denn die Auszahlung beispielsweise aus der Deferred Compensation ist den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zuzuordnen. Sie ist intern finanziert und kann deshalb, zumindest nach Auffassung der Finanzverwaltung, nach wie vor in den Genuss der Fünftelregelung gelangen.

Grundsätzlich gilt: Bei diesem komplexen Thema gibt es leider keine Pauschalempfehlungen. Ob Einmalzahlungen steuerlich begünstigt werden können, ist immer einzelfallabhängig. Deshalb sollten betroffene VAA-Mitglieder sich unbedingt vom Juristischen Service des VAA und seinen Kooperationspartnern beraten lassen. ■

Lutz Runte

Diplom-Kaufmann und Steuerberater

[✉ runte@runte-partner.de](mailto:runte@runte-partner.de)

ist seit über zwanzig Jahren selbstständig als Partner der Steuerberatung Runte & Partner PartG mbB in Köln tätig und langjähriger Kooperationspartner des VAA. Dadurch, dass er jährlich über 100 Abfindungsfälle steuerlich gestaltet, verfügt er über außergewöhnlich umfangreiche Erfahrungen in dieser Sondersituation.



Foto: Runte & Partner

Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung

Durchführungsweg	Gruppe der interne Wege		Gruppe der externen Wege	
	Direktzusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse/-fonds	Direktversicherung
Einzahlungsphase	kein Arbeitslohn		gegebenenfalls steuerbegünstigter Arbeitslohn	
Auszahlungsphase	nachgelagerter Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit		Versicherungsleistungen	
Einkünfte im Sinne des EStG	Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit		sonstige Einkünfte	
Einmalkapitalauszahlung	Fünftelregelung möglich		Keine Fünftelregelung	

VAA-PENSIONÄRSREISE 2018

Entdeckungsreise an den Main

Am ersten Septemberwochenende war es für die VAA-Pensionäre wieder so weit: Koffer packen! Die traditionelle Pensionärsreise stand an und durfte nicht verpasst werden. Ziel war die unterfränkische Metropole Würzburg. In seinem Reisebericht schildert der Organisator Dr. Rudolf Fiedler seine Eindrücke von der Reise.

Von Dr. Rudolf Fiedler

Foto: privat

In seiner kurzen Ansprache hob VAA-Geschäftsführer Christian Lange die Bedeutung einer solchen Reise hervor, die als fester Bestandteil im Veranstaltungskalender der VAA nicht mehr wegzudenken sei – schon gar nicht aus Sicht der Pensionäre. Im Anschluss stellte Gästeführer Dr. Johannes Sander die unterfränkische Metropole Würzburg vor. In einem sehr dynamischen und vor allem sehr kurzweiligen Vortrag, der durch Witz, Charme und Humor in wunderbarer Weise durchdrungen war, erfuhren die Pensionäre viel von der geschichtlichen Entwicklung Würzburgs – beginnend über die urkundliche Ersterwähnung im Jahr 704 bis zur Gegenwart.

Am zweiten Tag unternahmen die Reisetilnehmer in drei Gruppen einen Stadtrundgang durch die Altstadt. Die Gästeführer brachten die Gruppen an versteckte, aber auch historische Orte – unter anderem die Alte Mainbrücke, den Dom, das Rathaus, die gotische Marienkapelle, das Falkenhaus mit seiner Rokokofassade und das Lusamgärtchen. Der Stadtrundgang endete an der Residenz, wo sich die Teilnehmer im Restaurant Neumann erholen und stärken konnten.

Am Nachmittag stand der Besuch der Residenz und des Hofgartens auf dem Programm. Die Residenz besticht schon von außen durch ihre gewaltigen Ausmaße. Dieses fürstbi-

schöfliche Gebäude von Balthasar Neumann ist eines der bedeutendsten Barockschlösser Europas und zählt heute zum UNESCO-Weltkulturerbe. Der Rundgang begann im Vestibül im Erdgeschoss und führte in das imposante Treppenhaus mit freitragendem Gewölbe und dem einzigartigen 677 Quadratmeter großen Deckenfresko des Venezianers Giovanni Battista Tiepolo. Über den Weißen Saal mit den kunstvollen Stuckaturen von Antonio Giuseppe Bossi betraten die VAA-Pensionäre den prachtvollen Kaisersaal und gelangten in die barocken südlichen Kaiserzimmer mit dem glanzvollen Spiegelkabinett sowie anschließend in die nördlichen Kaiserzimmer. Beeindruckt von diesen kunstvollen Ausstattungen und Schätzen ging es in den Hofgarten. Dieser teilt sich in einen italienischen, französischen und englischen Gartenbereich. In der spätbarocken Gartenanlage waren neben den symmetrisch angelegten Blumenrabatten, ansteigenden Terrassen und Laubengängen auch die griechische Mythologie darstellende Gartenplastiken des Hofbildhauers Johannes Peter Wagner zu bewundern.

Am Abend erwartete die Pensionäre eine romantische abendliche Schifffahrt auf dem Main. Das Schiff „Stadt Würzburg“ nahm zunächst Kurs mainaufwärts bis Randersacker. Dann ging es mainabwärts, vorbei an der Würzburger Alt-

stadtkulisse bis Erlgrund und zurück zur Anlegestelle am „Alten Kranen“.

Am dritten Tag konnten die Teilnehmer unter Leitung der drei engagierten und kompetenten Stadtführer die Festung Marienberg sowie das Mainfränkische Museum besichtigen. Die Festung ist das weithin sichtbare Wahrzeichen der Stadt Würzburg und zugleich Zeugnis einer mehr als 1.000-jährigen Geschichte. Diese Geschichte wurde lebendig präsentiert, beginnend mit dem Scherenbergtor über den Bergfried, den tiefen Brunnen bis zum Riemenschneiderverlies und zum Wehrgang. Auch der Fürstengarten mit dem grandiosen Blick auf die Stadt durfte nicht fehlen. Zum Abschluss besichtigte die Reisegruppe des Mainfränkische Museum, das die weltberühmte Sammlung von Werken Tilman Riemenschneiders beherbergt. Gartenplastiken aus dem Veitshöchheimer Rokokogarten sowie Zeugnisse fränkischer Volkskunde und Weinkultur konnten ebenfalls bewundert werden.

Ihren Ausklang fand die Reise am Abend mit einem fränkischen Menü im Bürgerspital. Hier wurde im Rahmen der Reisebewertung auch das Reiseziel im Jahr 2019 abgefragt: Mit deutlicher Mehrheit hat sich Weimar gegen Freiberg in Sachsen durchgesetzt. Erfreulich war auch 2018, dass einige neue Reisetilnehmer hinzukamen. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Digital genial

Seit Kurzem haben wir es schwarz auf weiß! Die von mehreren deutschen Verlagen herausgegebene Kinder-Medien-Studie 2018 besagt, dass 41 Prozent der Vier- bis Dreizehnjährigen sich an erster Stelle ein Smartphone oder Handy wünschen. In Frankreich lieferte dieser Wunsch zum Teil ins Leere, denn da verabschiedete im Sommer die Regierung ein Gesetz, das an Schulen allen Kindern bis 15 Jahren das Handy verbietet. Viele französische Kinder sollen daraufhin auf Google Maps verzweifelt den Standort der Bastille gesucht haben.

Hierzulande ist man weniger revolutionär veranlagt, sowohl in der Regierung als auch im bürgerlichen Milieu. Aber weil bereits 48 Prozent der eingangs genannten Altersgruppe ein Smartphone oder Handy besitzen, ist man auch bei uns durchaus offen für radikale Verbote. Dabei ist mittlerweile keine Generation mehr sicher vor dem Smartphone oder Tablet. Nicht umsonst wird in jedem guten Kabarettprogramm der alte Witz von den zahlreichen Rentnern bemüht, die jedes Jahr im Internet verschwinden, weil sie aus Versehen gleichzeitig die Tasten Alt und Entfernen drücken. Ein Gag, über den hippe Senioren nur müde lächeln können, denn Tastatur war gestern! Heutzutage wird auch bei den Älteren immer öfter die digitale Freundin Siri angequatscht. Da gerät die Oma, die im Sessel gegenüber sitzt, schnell in Vergessenheit. Und das ganz ohne Demenz.

Übrigens: Die Franzosen verteidigen ihr Handyverbot an Schulen unter anderem mit dem Argument, die Handynutzung

störe die körperliche Betätigung auf dem Schulhof. Das ist natürlich richtig. Und auch auf hiesigen Schulhöfen ist immer wieder zu beobachten: Wer sich Pornovideos zuschickt, Mitschüler via WhatsApp und Facebook mobbt und mit Bitcoins im Darknet handelt, der hat bis zum nächsten Klingelzeichen nicht genug Zeit, um den Klassenstreber gebührend zu vermöbeln, der unterdessen unbescholten die Pause nutzt, um seine wissenschaftlichen Ausarbeitungen auf Wikipedia hochzuladen.

Aber wenn wir ehrlich sind, könnte jeder von uns heute ein wenig offener durch die Welt gehen, etwas mehr schlafen und einen ruhigeren, womöglich sogar glücklicheren Alltag erleben, wäre vor zehn Jahren das Smartphone nicht in unserer Welt aufgetaucht. Und unsere Welt hat sich geändert und wird es weiter tun. Der Bericht „The Future of Jobs“, den das Weltwirtschaftsforum erst kürzlich veröffentlichte, offenbart: Unsere Arbeitswelt wandelt sich radikal. Bis 2025 werden mehr Aufgaben von Robotern erledigt als von Menschen. Millionen Jobs werden wegfallen. Doch dafür steigt der Bedarf an Datenanalysten, Softwareentwicklern und E-Commerce- und Social-Media-Spezialisten. Na bitte, unsere Kinder sind also bestens gerüstet! ■

*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.

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 13. NOVEMBER 1958

Volkseigene Brause – vor 60 Jahren kam Vita Cola auf den Markt

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 geschrieben haben und deren Einflüsse bis heute spürbar sind.



Marketing ostalgisch – ein frühes Etikett von Vita Cola.

Foto: Wikimedia Commons

Unversöhnlich standen sich Ost und West einst im Kalten Krieg gegenüber. Wenn es aber um koffeinhaltige Erfrischungsgetränke ging, griffen Kommunisten wie Kapitalisten gleichermaßen gern zu. Während jedoch in der BRD vielfach Coca- oder Pepsi-Cola im Glas sprudelten, versuchte die DDR mit ganz eigenen Kreationen beim Verbraucher zu punkten. Vor 60 Jahren, am 13. November 1958, wurde mit Vita Cola die erste dieser volkseigenen Brausen als Markenzeichen eingetragen.

Die „Cola-Geschichte“ des deutschen Arbeiter- und Bauernstaates nahm ihren Anfang freilich schon zwei Jahre zuvor. In ihrem 1956 vorgelegten Fünfjahresplan forderte die Regierung, die Versorgung der Bevölkerung mit alkoholfreien Getränken zu verbessern. Das Gegenteil war zunächst der Fall: Eine beson-

ders schlechte Obst-ernte im darauffolgenden Jahr führte zu erheblichen Lücken beim „Produktionsplan alkoholfreie Getränke“. Die durstigen Werktätigen saßen, wie Arnd Zschesche und Oliver Carlo Errichiello in ihrem Buch „Erfolgsgeheimnis Ost“ schreiben, auf dem Trocken- oder erhöhten stattdessen ihren Bierkonsum. Vor allem Letzteres wiederum wirkte sich

negativ auf die Produktion aus. Und so erging an die Chemische Fabrik Miltitz in Leipzig der Auftrag, ein konkurrenzfähiges Colagetränk zu entwickeln. Die Mission des obersten Durstlöschers übernahm Hans Zinn, Leiter der Abteilung Essenzen.

Der Chemiker mischte ätherische Öle, Vanille, Kolanüsse, Koffein und Vitamin C, der „Blubberfaktor“ geriet ihm anfangs allerdings ein wenig arg. Experten der Technischen Hochschule Dresden hielten den Schaum im Zaum – dann konnte Vita Cola den Siegeszug zwischen Rostock und Görlitz antreten. Mehr als 200 Abfüller waren in den 1980er Jahren für die Brauselimonade aktiv. Und das, obwohl ein knappes Jahrzehnt später ein ernst zu nehmender Konkurrent auftrat: die Club-Cola, 1972 sogar mit „Gold in der Kategorie Erfri-

schungsgetränke“ bedacht. Kenner schätzen Vita Cola für ihren dank einer deutlichen Zitrusnote leicht herben Geschmack. Club-Cola dagegen tendiert mehr in Richtung der US-amerikanischen Vorbilder. Beide Limonaden sind heute noch auf dem Markt – obwohl nach der Wende westliche Erfrischungsgetränke den Markt fluteten und den Produzenten der heimischen Erzeugnisse das Wasser mitunter bis zum Hals stand.

Nicht nur in der DDR fungierten Naturwissenschaftler übrigens als „Barmixer“. Im heutigen Slowenien machte sich der Lebensmittelchemiker Emerik Zelinka ab den frühen 1950er Jahren um das erste kohlenstoffhaltige Erfrischungsgetränk Jugoslawiens verdient. Cockta enthält allerdings kein Koffein, dafür einen Cocktail – daher rührt angeblich der Name – anderer pflanzlicher Zutaten, darunter die Hagebutte.

Das tschechoslowakische Pharmaunternehmen Galena wiederum war ungefähr um dieselbe Zeit herum an der Entwicklung von Kofola beteiligt. Laut Internetenzyklopädie Wikipedia ging es darum, Koffeinüberschüsse aus der Kaffeeröstung einer sinnvollen Verwendung zuzuführen. Ähnlich wie das jugoslawische Pendant zeichnet sich Kofola durch Kräuteraromen aus – mit dem Unterschied, dass es eben Wachmacher enthält, wie Vita Cola oder Club-Cola. Auch Cockta und Kofola konnten sich am Markt behaupten. Erfrischend andere Geschichten aus der kommunistischen Ära, von denen es nicht gar so viele gibt. ■



im November
und Dezember 2018

Herzlichen Glückwunsch!

zum 95. Geburtstag im November:

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

zum 90. Geburtstag im November:

- Dr. Hermann Schwarz, Berlin
- Dr. Guenter Dinglinger, Kaarst

zum 85. Geburtstag im November:

- Dr. Kurt Mayer, Ludwigshafen
- Dr. Leander Moebius, Erpolzheim
- Dr. Rolf Graeve, Taunusstein
- Peter Gewecke, Marl
- Horst Wanjek, Eilenburg
- Wolfgang Böck, Düren
- Rolf Petri, Heidelberg
- Friedrich W. Metzger, Hofheim
- Dr. Hans-Georg Oesterlin, Bad Soden
- Dr. Kurt Weirauch, Bergisch Gladbach

zum 80. Geburtstag im November:

- Dorothee Gremm, Weinheim
- Dr. Wolfgang Franzischka, Frankenthal
- Johann Heuck, Hirschberg
- Harry Czimmek, Bitterfeld-Wolfen, Ortsteil Wolfen
- Werner Hansen, Raesfeld
- Werner Kahlfuß, Coburg
- Gerhard Bradtmoeller, Dorsten
- Karin Nolte, Köln
- Franz Lorbach, Düren
- Geoffrey Hillier, Rauenberg
- Helmut Walter, Hagenbach
- Erhard Schulz, Schwarzheide
- Dieter Mehler, Leverkusen
- Dr. Ruediger Werner, Burgkirchen

zum 75. Geburtstag im November:

- Dr. Rolf-Volker Meyer, Much
- Gerhard Georg, Ludwigshafen
- Dr. Klaus Halbritter, Heidelberg
- Heinz H. Kropp, Mutterstadt
- Dr. John Lynch, Monsheim
- Karin Hornberg, Wuppertal
- Hannelore Albrecht, Dessau-Roßlau
- Hans Lowski, Marl
- Dr. Gustav Kapaun, Bad Soden
- Heinrich W. von Zitzewitz, Berlin
- Dr. Bernt Kesper, Wehr
- Dr. Volker Götz, Bargteheide
- Werner Gruemmer, Wiesbaden
- Gerhard Eschelbach, Berlin

■ Wolfram Jaepel, Berlin

- Dr. Karl-Friedrich Kummer, Limburgerhof
- Manfred Kuhnigk, Singapur
- Wolfgang Becker, Langenfeld
- Winfried Laag, Leverkusen
- Hans-Lescow Banse, Mannheim
- Dr. Erwin Ross, Seeheim-Jugenheim
- Juergen Klippel, Krefeld

zum 95. Geburtstag im Dezember:

- Prof. Adolf Echte, Konstanz
- Heinz Thiele, Wiesbaden

zum 90. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Rolf Fikentscher, Mannheim
- Dr. Ulf Rohde-Liebenau, Marl
- Karl Heinz Stukenbrock, Nettetal
- Dr. Anni Signon, Kelkheim
- Friedrich Warmke, Hannover
- Wolfgang Meyer, Frankfurt
- Joachim Zenker, Wiesbaden
- Dr. Guenther Kobelt, Leuna
- Josef Hibbel, Brilon
- Dr. Peter Berth, Leichlingen
- Dr. Ulrich Curtius, Krefeld

zum 85. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Armin Haag, Hirschberg
- Dr. Adolf Stuebinger, Frankenthal
- Dr. Christian Burba, Ascheberg
- Dr. Hans Liedtke, Nürnb erg
- Dr. Alfred Huhs, Celle
- Dr. Guenter Klement, Leichlingen
- Dr. Siegfried Goewecke, Kelkheim
- Dr. Erwin Ranz, Leverkusen
- Eva Braun, Radebeul

zum 80. Geburtstag im Dezember:

- Dieter Langhorst, Birkenheide
- Dr. Axel Sanner, Frankenthal
- Dr. Gerd Schwantje, Wachenheim
- Dr. Bernhard Hanisch, Riesa
- Dr. Wolfgang Eisfeldt, Halle
- Dr. Raban Grundmann, Marl
- Wolf Schoepe, Lohmar
- Dr. Dietrich Nitz, Bochum
- Christian Gnabs, Kelkheim
- Dr. Gerhard Jooss, Kronberg
- Dr. Elmar Dreyman, Borken
- Dr. Franz Riemhofer, Bonn
- Dr. Reinhard Messlinger, Ludwigshafen

■ Karl-Günter Werner von Schrenck, Walsrode

- Dr. Joachim Adrio, Leverkusen
- Richard Berger, Bergisch Gladbach
- Dr. Juergen Ernst, Erlangen
- Dr. Reiner Siewerd, Leverkusen
- Klaus Wollny, Schortens
- Dr. Mario-Jose Badian, Bad Soden
- Hans-Juergen Markert, Wesseling

zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Hans-Gert Nagl, Niederdorfelden
- Burkhard Friebel, Speyer
- Hermann G. Hauck, Boehl-Iggelheim
- Dr. Peter J. Keller, Hirschberg
- Dr. Rainer Roemer, Laudenbach
- Dieter Schwitalik, Köln
- Dr. Monika Klutz-Specht, Berlin
- Dr. Wolfgang Lambrecht, Coesfeld
- Peter Fuhrmann, Köln
- Dr. Georg-Friedrich Pothoff, Bad Fuessing
- Dr. Ulrich Kress, Bensheim
- Karl-Heinz Domhardt, Halle
- Rainer Leppin, Weyhe
- Dr. Berndt Bergk, Leonberg
- Dr. Armin Junker, Bonn
- Ernst Strohmaier, Frankfurt
- Dr. Wilfried Walkenhorst, Beetzsee, Ortsteil Brielow
- Michael Kessner, Odenthal
- Siegmund Pohl, Diepholz
- Achim Ohse, Cremlingen

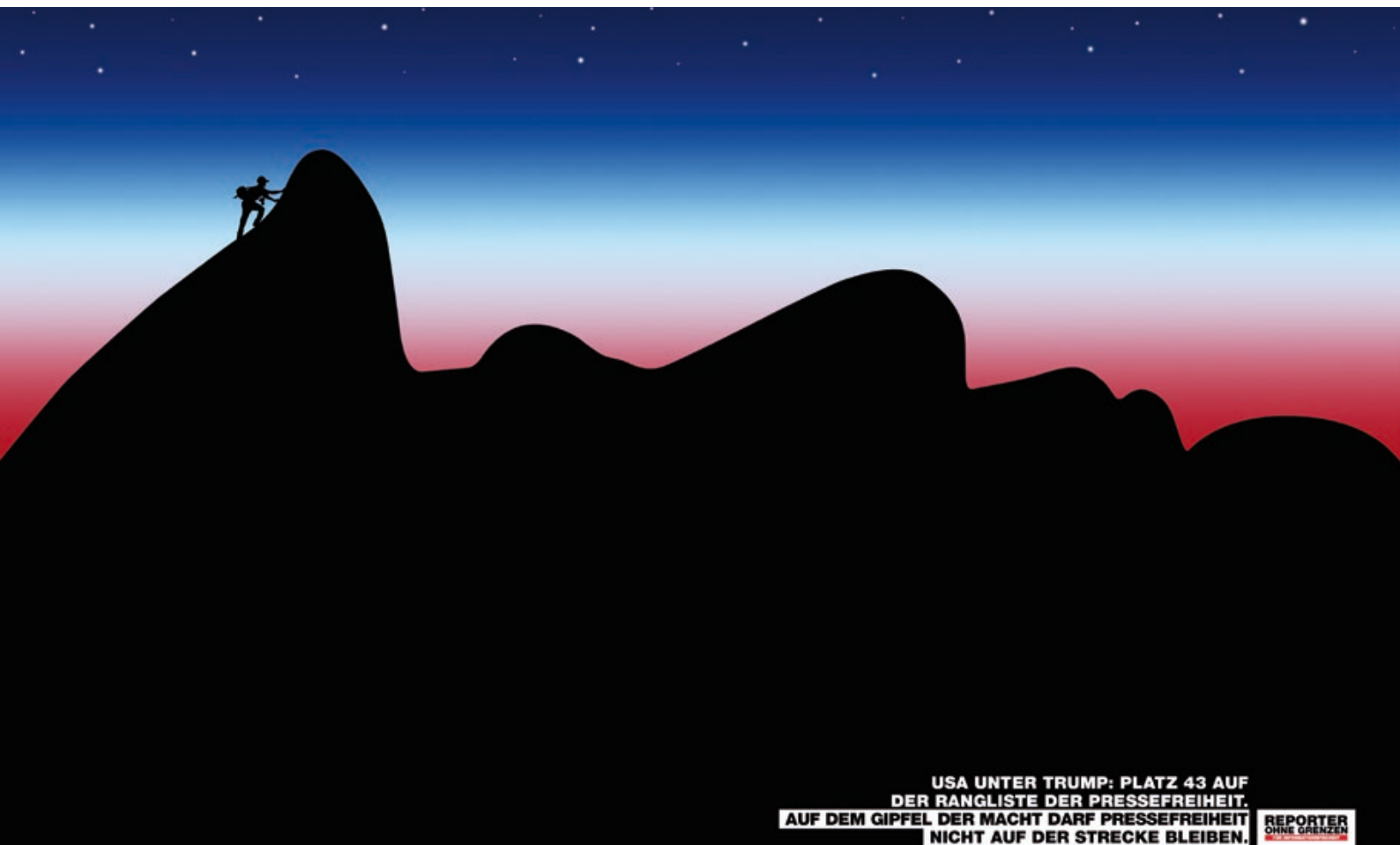
Fehlt Ihr Geburtstag, der einer Kollegin oder eines Kollegen? Dann melden Sie sich bitte bei uns. Der Grund für ein solches Problem: In unserer Mitgliederdatenbank wurde nicht immer das komplette Geburtsdatum erfasst, sondern in manchen Fällen nur das Geburtsjahr – das vor der Jahrtausendwende verwendete 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!

Ehemaliger Landesgruppenvorsitzender Dr. Peter Klinke verstorben

Im Alter von 89 Jahren ist der ehemalige Vorsitzende der VAA-Landesgruppe Hessen Dr. Peter Klinke verstorben. Der studierte Diplom-Ingenieur war seit 58 Jahren Mitglied im VAA und hat sich über einen langen Zeitraum hinweg in der Werksgruppenarbeit bei Hoechst und in der Landesgruppe Hessen engagiert. Ende der 1980er Jahre war Klinke auch Vorsitzender der Landesgruppe. „Der VAA ist in stiller Trauer um Peter Klinke und erinnert sich zurück an einen Menschen, dem

das Wohl seiner Kollegen sowie des Verbandes und seiner Mitglieder stets am Herzen gelegen hatte“, äußert sich VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch betroffen. So habe Klinke noch bis zum Jahr 2012 regelmäßig an den Delegiertentagungen des VAA teilgenommen und sich dort aktiv eingebracht. Kronisch erklärt weiter: „Angesichts des Verlustes liegt unser aller Mitgefühl bei der Familie und den Angehörigen von Dr. Peter Klinke.“

ANZEIGE



**USA UNTER TRUMP: PLATZ 43 AUF
DER RANGLISTE DER PRESSEFREIHEIT.
AUF DEM GIPFEL DER MACHT DARF PRESSEFREIHEIT
NICHT AUF DER STRECKE BLEIBEN.**

**REPORTER
OHNE GRENZEN**



REPORTER OHNE GRENZEN E.V. - WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE - SPENDENKONTO IBAN: DE26 1009 9000 3667 7770 00 - BIC: BEV0330300

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 2018

- 08.10. Kommission Einkommen, Köln
- 11.10. Kommission 60plus, Köln
- 12.10. – 13.10. VAA-Führungskreis, Köln
- 19.10. Kommission Aufsichtsräte, Münster
- 19.10. – 20.10. Tagung der Aufsichtsräte, Münster
- 24.10. Sitzung der Landesgruppe Hessen, Hofheim
- 05.11. Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
- 06.11. VAA connect „Arbeitsmodelle der Zukunft“, Darmstadt
- 09.11. Kommission Führung, Köln
- 09.11. Vorstandssitzung, Köln
- 09.11. Sitzungen der Landesgruppen Bayern, Mitte/Ost und Nord, Nordrhein und Westfalen, Südwest, Köln
- 09.11. – 10.11. VAA-Jahreskonferenz, Köln
- 13.11. Deutscher Chemie-Preis Köln, Köln
- 21.11. FKI-Seminar „Abfindungen effizient gestalten“, Köln
- 27.11. FKI-Seminar „Aufgaben von Sprecherausschüssen“, Köln
- 03.12. Sitzung Landesgruppe Niedersachsen, Hannover
- 08.12. Vorstandssitzung, Köln
- 10.12. Kommission Einkommen, Köln

VORSCHAU AUSGABE DEZEMBER

- **Spezial:**
Chemie mit Kuschelfaktor
- **Verband:**
Konferenz mit Netzwerkfaktor
- **Branche:**
Personalarbeit mit Preisfaktor

Impressum

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

Redaktionsleitung: Timur Slapke.

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

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

Redaktionsbeirat: Thomas Dülberg, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab.

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. +49 221 16001-29, **redaktion@vaa.de**. Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. September 2016.

Druckauflage: 28.000 (4/17); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

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

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf.



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

Unfall-Versicherung (VAA-Top-Schutz)

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



Highlights

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

Beitragsfreie Leistungen

Stark erhöht!

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

Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

Angebotsbeispiel (Alter 18-67)

Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 Euro

(Grundsumme 100.000 Euro mit Progression 500)

Jahresbeitrag inkl. Versicherungssteuer: *92,82 Euro*

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

Versicherer: Mannheimer Versicherung AG

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

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

Postanschrift: Postfach 2080, 50210 Frechen · Tel. +49 2234 9632850 · Fax +49 2234 9632855 · info@vaa-assekuranz.de



ALLE NEWS IN EINER APP

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

