

Februar 2019

# VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Bahntechnologie

## Leichtbau als Treiber

Celanese-Manager im Interview:  
Veränderung als Konstante



# 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



# Bewegte Geschichte im Wandel der Zeiten

In diesem Jahr feiert der VAA sein 100-jähriges Bestehen. Als Rechtsnachfolger des am 10. Mai 1919 gegründeten „Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure“ (Budaci) ist der VAA eine der ältesten Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland. Damals schlossen sich rund 1.600 engagierte Arbeitnehmer zur Vertretung ihrer gemeinsamen beruflichen Interessen zusammen. Heute sind im VAA rund 29.000 Fach- und Führungskräfte aus allen Berufsgruppen organisiert.

Die lange Geschichte des VAA zeigt, dass seine Arbeit benötigt wird und er erfolgreich war und ist. Er vertritt die Interessen außertariflicher und leitender Angestellter sowie hoch qualifizierter Fachkräfte und junger Akademiker in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen. Um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben, muss und wird er sich immer wieder den wandelnden Anforderungen seiner Mitglieder stellen und sie bei der Bewältigung von Veränderungen in Wirtschaft, Unternehmen und Gesellschaft unterstützen.



Foto: VAA

In den letzten 100 Jahren haben sich die Arbeitsbeziehungen häufig und stark gewandelt. So sind die leitenden Angestellten inzwischen durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Sprecherausschussgesetz von 1988 als eigenständige Gruppe in der Betriebs- und Unternehmensverfassung anerkannt. Der VAA hatte an der Entstehung dieser wichtigen Mitbestimmungsgesetze wesentlichen Anteil. Aber bei allen Veränderungen sind zentrale Dinge gleich geblieben: Die chemische Industrie ist ein Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft. Und die Führungskräfte in den deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen leisten ihren maßgeblichen Beitrag zu diesem Erfolg.

Auch in Zukunft wird der VAA für die Interessen seiner Mitglieder kämpfen. Er wird sich weiterhin für gute Rahmenbedingungen einsetzen, um eine verantwortungsbewusste Wirtschafts- und Sozialpolitik zu ermöglichen. Denn diese sorgt für den Erhalt der sozialen Rechte und für den Schutz der Mitbestimmung auf deutscher und europäischer Ebene.

In einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft ist gelebte Sozialpartnerschaft für die Idee von Freiheit und Ordnung in der deutschen Wirtschaft essenziell. Die Akademikergewerkschaft VAA hat in ihrer Geschichte wirtschaftlich gute und schlechte Zeiten erlebt. Ihr 100-jähriges Jubiläum feiert sie in einer als unruhig wahrgenommenen Zeit. Gerade die Führungskräfte stehen einmal mehr vor besonderen Herausforderungen. Ich bin sicher, dass wir sie mit Entschlossenheit und Augenmaß gemeinsam meistern werden.

Rainer Nachtrab  
1. Vorsitzender des VAA

# VAA MAGAZIN

—  
**Februar  
2019**

## Chemie im Bild

06 100 Jahre VAA

## Spezial

08 High-Tech auf der Schiene



## VAA

14 **Mitgliederentwicklung:**  
VAA auf Wachstumskurs

16 **Juristischer Service:**  
Rechtsschutz boomt

18 **VAA-Positionen:**  
Zukunft mitgestalten

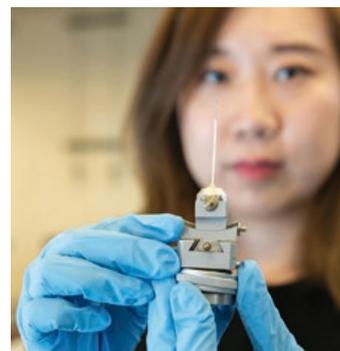
## Branche

20 **Geschäftsführer im Interview:**  
Celanese in Deutschland

24 **Personalia aus der Chemie**

## Meldungen

25 XING-Gruppe für VAA connect,  
besseres Hörverständnis,  
Tarifeinheitsgesetz



26 **Innovative Leitendenversammlung,**  
Einkommensumfrage,  
Neues aus den Werksgruppen,  
Nanokristallwachstum

27 **3. European Chemistry Partnering,**  
Resilienzforschung,  
Meeting-Wahn,  
Supraschmierung,  
Tumorthherapie

28 **Polymersynthese,**  
RNA-Inhalation,  
Tumorfrüherkennung,  
Entgelttransparenz



Das verbindende Element

## ULA Nachrichten

29 **Europa:**  
Schicksalswahlen im Mai



30 **Altersvorsorge:**  
Schluss mit Doppelverbeitragung

31 **Kommentar, ULA Intern**

32 **Neuer Mitgliedsverband:**  
Piloten treten ULA bei

33 **Pro und kontra:**  
Zukunft des Solizuschlags

34 **Unbewusste Vorurteile:**  
Interview mit Kathrin Mahler Walther

36 **Führungskräfte Institut:**  
Aktuelle Seminare

## Wirtschaft in Zahlen

37 **Verbändeumfrage:**  
Verhaltener Ausblick

## Recht

38 **Algorithmus oder Anwalt:**  
Interview mit Christian Lange

41 **Arbeitsrecht:**  
Änderungen 2019



42 **Erben und Vererben**  
Interview mit Michael Bürger

## Lehmanns Destillat

44 **Satirische Kolumne:**  
Helikoptereltern im Stress

## Vermischtes

46 **ChemieGeschichte(n):**  
Jungferflug der Concorde

47 **Glückwünsche**

48 **Sudoku, Kreuzworträtsel**

49 **Leserbriefe**

50 **Feedback, Termine,**  
Vorschau, Impressum

Coverfoto: Bombardier



# 1919

wurde der „Bund angestellter Chemiker und Ingenieure“ (Budaci) gegründet. Als dessen Rechtsnachfolger ist der VAA eine der ältesten Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland.

# 1948

beantragen Dr. Joachim Schumpelt (Farbenfabrik Bayer Uerdingen) und Dr. Robert Berliner (Farbenfabrik Bayer Leverkusen) eine Lizenz für eine Arbeitnehmervereinigung in der britischen Zone. Der Name: Verband angestellter Akademiker (VAA).

# 1965

lädt der VAA-Vorstand erstmals zu einer Versammlung der Werksgruppenvorsitzenden ein. Damit wurde die heutige VAA-Jahreskonferenz ins Leben gerufen.



Foto: Leuschner – VAA

# 1972      1991      2019

beschließt die Delegiertentagung eine Umbenennung. Der Verband heißt jetzt „Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie“.

schließen sich die Mitglieder des 1990 gegründeten Verbandes der Führungskräfte der Chemischen Industrie in der DDR (VFCl) mit dem VAA zu einem gemeinsamen Führungskräfteverband zusammen.

feiert der Verband seine 100-jährige Tradition als Arbeitnehmerorganisation. Er wird auch in Zukunft für gute und sichere Arbeitsplätze, eine vernünftige Bezahlung und gute Rahmenbedingungen kämpfen.

BAHNTECHNOLOGIE

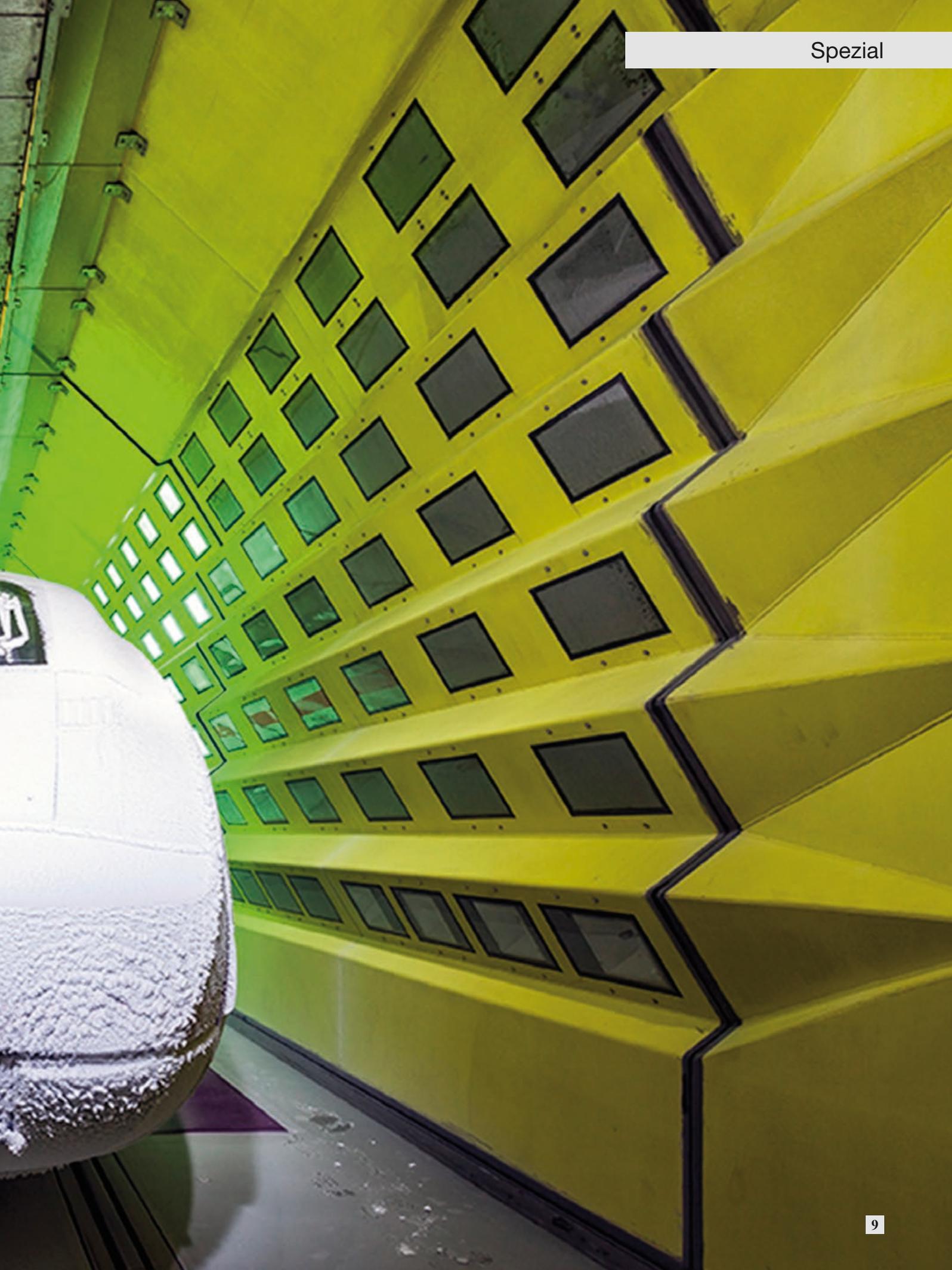
# Hightech auf der Schiene

Als mit Abstand größter Betreiber für Transportdienstleistungen auf der deutschen Schiene steht die Deutsche Bahn AG derzeit stark in der Kritik: Verspätungen, Zugausfälle und defekte Klimaanlage sorgen für Unmut bei Kunden und Politikern. Im Januar musste Bahnchef Lutz mehrfach zum Rapport im Bundesverkehrsministerium antreten, kurzfristige Verbesserungen wurden gefordert und zugesagt. Wer den Blick ein wenig vom deutschen Staatsbahnkonzern mit seinen Problemen löst und auf die Technologie blickt, die über unsere Schienen rollt, lernt spannende technische Lösungen für komplexe Probleme kennen.

*Von Christoph Janik*

Foto: Siemens AG





*Damit Komponenten wie Bremsen auch bei Vereisung und Schneeverwehungen funktionieren, werden sie durch gesonderte Klimatests geprüft. Fotos: Siemens AG*



Mobilität gehört spätestens seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts zu den Schlagwörtern unserer Zeit. Insbesondere der moderne Arbeitnehmer soll nicht nur im Hinblick auf seine Tätigkeiten und Qualifikationen flexibel sein, sondern oft auch räumlich mobil. Dass Mobilität mehr als ein Modewort ist, belegt ein Blick auf die Zahlen: Laut der aktuellen Ausgabe von *Verkehr in Zahlen*, dem Statistischen Handbuch des Bundesverkehrsministeriums, lag die Zahl der in Deutschland zurückgelegten Personenkilometer 2016 mit mehr als 1,2 Billionen rund 10 Prozent höher als 2006. Während der sogenannte motorisierte Individualverkehr – also im Wesentlichen die Fahrten mit PKW – in diesen 10 Jahren in der gleichen Größenordnung zunahm wie das gesamte Verkehrsaufkommen und der Umfang der Busfahrten annähernd konstant blieb, schulterte ein Verkehrsträger einen besonders großen Anteil des Mobilitäts-

träger einen besonders großen Anteil des Mobilitäts-

wachstums: Der Schienenverkehr legte um mehr als 20 Prozent zu und machte damit 2016 rund acht Prozent des gesamten Personenverkehrsaufkommens in Deutschland aus.

Nimmt man zusätzlich in den Blick, dass sich Mobilitätsgewohnheiten in der Regel nur langsam verändern, ist hier durchaus ein Trend zur Schiene erkennbar. Gleichzeitig steigen die Anforderungen hinsichtlich Energie- und Kosteneffizienz, Komfort und Lärmschutz. Kein Wunder also, dass laut *Verkehr in Zahlen* allein die Deutsche Bahn – der mit Abstand größte Betreiber im deutschen Schienenverkehr – von 2006 bis 2016 insgesamt mehr als 15 Milliarden Euro in Schienenfahrzeuge investiert hat. Der Planungszeitraum, den es bei solchen Investitionen zu berücksichtigen gilt, ist dabei schon wegen der Langlebigkeit der Fahrzeuge beträchtlich: „Wir legen die Struktur von Schienenfahrzeugen auf 30 bis 35, teilweise auch 40 Jahre Lebensdauer aus. Der Innenausbau wird wegen der Abnutzungsspuren aber in der Regel bereits nach rund 15 Jahren erneuert,“ erklärt Dr. Burkhard Arras, Abteilungsleiter für das Mechanische System Engineering im Schienenfahrzeugbereich für Regional- und Fernverkehrsfahrzeuge bei Deutschlands größtem Schienenfahrzeugbauer Siemens Mobility.

Angesichts solcher Lebenserwartungen verwundert es nicht, dass im Schienenfahrzeugbau hohe Anforderungen an Materialien und Bauweise bestehen. Eine dieser Anforderungen steht dabei ganz oben auf der Agenda: „Ein Schienenfahrzeug wird so konstruiert, dass es in allen Situationen sicher auf der Schiene bleibt. Es darf auch bei Schienenbruch oder wenn jemand einen Stein auf die Schienen gelegt hat nichts am Fahrzeug brechen,“ betont Dr. Dirk Berndt. Er leitet am Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (Fraunhofer IFF) in Magdeburg die Fachabteilung für

Mess- und Prüftechnik und ist Leiter der Fraunhofer-Arbeitsgruppe RAIL, einer Initiative der Fraunhofer-Allianz Verkehr, die ihrerseits die Kompetenzen der Fraunhofer-Institute in diesem Bereich bündelt. „Wenn man von Frankfurt nach Köln fährt und bei Montabaur mit annähernd 300 km/h über eine Kuppe fährt, unterliegt der Zug natürlich enormen Belastungen“, veranschaulicht Berndt und fügt hinzu: „Entgleisungssicherheit hat höchste Priorität, im nächsten Schritt spielen Fahreigenschaften wie die Beschleunigung, der Passagierkomfort, die Langzeitverschleißfestigkeit und zunehmend auch der Energieverbrauch eine Rolle. Dazwischen muss man den richtigen Kompromiss finden.“

### Leichtbau als Trend

Dabei hilft seit jeher ein kluger Materialmix, in dessen Mittelpunkt seit den Anfangstagen des Transportmittels Eisenbahn Metalle stehen. Denn auch wenn die Eisenbahn ihren Namen geschichtlich vor allem dem Einsatz von Gusseisen für die Schienenwege verdankt, spielten eisenbasierte Werkstoffe wie Stahl auch bei der Herstellung der Fahrzeuge lange eine prägende Rolle. Auch die 2011 von der Deutschen Bahn bei Siemens Mobility in Auftrag gegebenen 130 Züge der Generation ICE 4 haben einen Stahlrohbau. Das ist laut Siemens-Ingenieur Arras aber inzwischen keine Selbstverständlichkeit mehr: „Beim Fahrzeugbau für Regional- und Hochgeschwindigkeitszüge ist die Eisenbahn größtenteils keine Eisenbahn mehr, da haben wir uns im Wesentlichen von FE-Werkstoffen verabschiedet. Wir stellen viele Rohbauten aus Aluminium her und nutzen beim Innenausbau unterschiedlichste Werkstoffe wie Kunststoffe und Holz.“ So ließen sich etwa mit Kunststoffen die für einen ansprechenden Innenausbau gewünschten abgerundeten Formen besonders flexibel und kostengünstig realisieren. „Teilweise werden die verschiedenen Materialien auch im Verbund eingesetzt. Man kann zum Beispiel eine dekorative Schicht auf einen Wabenkern kleben, um ein Widerstandmoment zu gewinnen und trotzdem Leichtbau zu betreiben“, so Arras. Auch an den Fenstern werden im Schienen- ▶



fahrzeugbau Hochleistungsklebstoffe eingesetzt: Dickschichtklebungen fixieren die Fenster und dichten sie gleichzeitig ab, damit trotz der bei hoher Geschwindigkeit entstehenden Druckunterschiede zwischen Fahrzeuginnenraum und Außenbereich weder Luft noch Feuchtigkeit eindringen können.

Letztlich zielt der Materialmix – ähnlich wie im Automobil- und Flugzeugbau – darauf ab, nicht nur sichere, sondern auch komfortable und ressourceneffiziente Transportmittel herzustellen. Dirk Berndt beschreibt die Anforderungen an den modernen Schienenfahrzeugbau: „Es geht nicht nur darum, eine Transportleistung von A nach B anzubieten. Die Passagiere möchten möglichst komfortabel fahren, der Zug soll sowohl für die Reisenden als auch für die entlang der Strecke lebenden Menschen möglichst wenig Lärm machen und er soll möglichst wenig Energie verbrauchen und kosteneffizient unterwegs sein.“

Ein wichtiger Hebel dafür ist – auch das eine Parallele zum Automobil- und Flugzeugbau – der Leichtbau. „Um diesen Anforderungen möglichst zu entsprechen, werden Schienenfahrzeuge mit neuen Leichtbaukonzepten aufgebaut. Zum Beispiel mit kohlenstofffaserverstärkten Kunststoffen oder hochfesten Stählen, durch die man dünnere Materialstärken verwenden kann und dadurch letztendlich Gewicht spart“, erläutert Berndt. Oder eben mit dem Leichtbau-Klassiker

sich Leichtbau bei Schienenfahrzeugen besonders lohnt: „Man braucht Traktionsleistung, um Masse zu beschleunigen. Durch den Leichtbau brauchen wir also weniger Antriebsleistung, um die gleiche Beschleunigung des Fahrzeugs zu erreichen. Außerdem reduzieren wir den Schienenverschleiß, wenn wir das Gewicht und damit die Radaufstandskräfte verringern.“

Aber auch beim konzeptionellen Aufbau der Züge selbst geht der Schienenfahrzeugbau neue Wege. Waren beim ICE 1 und ICE 2 noch vorn und hinten Elektrolokomotiven im Einsatz, verfügen die neueren Generation über mehrere eigenständig angetriebene Wagen, die über die Zuglänge verteilt sind. Im Vergleich zu lokbespannten Zügen entstehen dadurch bei gleicher Zuglänge geringere Achslasten und mehr Sitzplätze.

### Andere Länder, andere Anforderungen

Mit solchen Vorteilen versuchen Schienenfahrzeughersteller wie Siemens Mobility auch die internationale Kundschaft zu überzeugen. Denn auch in anderen Ländern rollen Varianten des deutschen Vorzeigezuges ICE – unter der Markenbezeichnung Velaro – über die Schienen. Etwa in Spanien, Russland und China. Dabei gibt es laut Burkhard Arras einige Dinge, die man an das Einsatzland anpassen muss: „Wenn ein Zug zum Beispiel in einer Wüstenregion fährt und einer be-

schwindigkeitszug ist losgefahren und hat nach vier Stunden wieder angehalten. In Deutschland halten Fernreisezüge alle 80 bis 150 Kilometer an, man muss den Zug also relativ schnell beschleunigen und verzögern können.“ Und das habe durchaus Konsequenzen für die Spezifikation der Züge: „Die ICE Generation 4 ist nicht auf 300 km/h Höchstgeschwindigkeit ausgelegt, sondern auf 250. Wegen der relativ häufigen Stopps in Deutschland merkt man das bei der durchschnittlichen Reisegeschwindigkeit aber kaum.“ Was aber bringt der Verzicht beim prestigeträchtigen Höchstgeschwindigkeitswert? „Je schneller der Zug in der Spitze fahren soll, desto höher können auch Belastung und Verschleiß werden. Zum Beispiel wachsen die mechanischen Kräfte bei Quer- oder Höhenversätzen im Schienenbett exponentiell mit der Geschwindigkeit“, so Berndt. Entsprechend müsse der Zug robuster konstruiert sein, mit höheren Materialaufschlägen bei den Bremsen etwa.

Um in jedem Fall die Sicherheit der Züge gewährleisten zu können, werden sie nach bestimmten Kilometerleistungen einer Kontrolle und Instandhaltung unterzogen. Die Komponenten werden darauf überprüft, ob sie in einem technisch einwandfreien Zustand sind oder ausgetauscht werden müssen, weil Defekte vorliegen oder Verschleißgrenzen erreicht worden sind. „Wenn ein Fahrzeug mit einem Defekt in die Werkstatt muss, braucht man im Hintergrund

## „JE SCHNELLER DER ZUG IN DER SPITZE FAHREN SOLL, DESTO HÖHER KÖNNEN AUCH BELASTUNG UND VERSCHLEISS WERDEN.“

*Dr. Dirk Berndt, Leiter der Fachabteilung Mess- und Prüftechnik am Fraunhofer IFF*

Aluminium. „Wir sind bezüglich der Leichtbauanforderungen noch nicht am Ende, sondern freuen uns über jedes Kilogramm, das wir aus dem Fahrzeug herausnehmen können. Mit der Aluminium-Bauweise, wie wir sie bei Siemens Mobility betreiben, lassen sich Leichtbau und kostengünstige Fertigung sehr gut miteinander kombinieren“, berichtet Siemens-Experte Arras stolz und zeigt auf, warum

sonders hohen Staubbelastung ausgesetzt ist oder wenn er besondere Höhendifferenzen absolvieren soll, muss das in der Konstruktion berücksichtigt werden.“ Auch der Abstand zwischen den Haltebahnhöfen spielt eine Rolle. Dirk Berndt vom Fraunhofer IFF gibt ein Beispiel: „Ich bin letzte Woche in China die 950 Kilometer von Guangzhou nach Guiyang gefahren und der eingesetzte Hochge-

ein Ersatzfahrzeug. Und zwar einen ganzen Zug, weil man bei den modernen Triebzügen nicht ohne Weiteres einen Wagen auskoppeln kann“, hebt Dirk Berndt hervor. Der Elektroingenieur und seine Kollegen innerhalb der Fraunhofer-Arbeitsgruppe RAIL arbeiten deshalb unter anderem an fortschrittlichen Mess- und Prüfverfahren, die sowohl bei der Herstellung als auch im Betrieb eine



Beim Bau moderner Regional- und Fernverkehrszüge kommt ein Mix aus verschiedenen Materialien zum Einsatz. Fotos: Siemens AG

möglichst effiziente Überprüfung der Züge gewährleisten sollen: „Beispielsweise verschleiben die Eisenbahnradsätze eines Zuges sehr stark. Fraunhofer hat in Zusammenarbeit mit der Industrie verschiedene zertifizierte Prüfverfahren entwickelt, um den geometrischen Verschleiß an den Radprofilen und den Bremscheiben zu messen.“

### Verfügbarkeit als Leistung

Zudem werden die Schienenfahrzeuge mit immer mehr Sensoren ausgestattet, die den Zustand des Zuges noch während des Betriebs messen und an die entsprechenden Wartungsstellen weitergeben: „Schienenfahrzeuge werden zunehmend darauf getrimmt, dass sie Verschleißzustände schon melden können, bevor sie abends ins Depot hineinfahren. So können die erforderlichen Wartungsarbeiten besser vorbereitet werden und letztendlich stehen die Fahrzeuge für mehr produktive Stunden zur Verfügung,“ so Burkhard Arras von Siemens Mobility. Einen weiteren Schritt in Richtung optimaler Verfügbarkeit geht die sogenannte vorausschauende Wartung: In Daten-

centern laufen die Sensordaten von Siemens-Zugflotten aus der ganzen Welt zusammen. Die Analyse der großen Datenmengen soll eine Vorhersage ermöglichen, wann ein bestimmtes Teil seine Verschleißgrenze erreicht oder einen Defekt erleiden könnte. Der Austausch erfolgt dann quasi prophylaktisch, noch bevor eine Störung auftritt.

Allerdings müssen für einen störungsfreien Zugbetrieb nicht nur einsatzfähige Fahrzeuge verfügbar sein, sondern auch eine funktionierende Infrastruktur. Schon heute fahren deshalb mit Laserscannern ausgestattete Messzüge regelmäßig die Strecken ab, um beispielsweise abgesenkte Böschungen oder beschädigte Bahnsteige frühzeitig zu erkennen. Fraunhofer-Experte Berndt kann sich beim Einsatz solcher Systeme noch weiterreichende Schritte vorstellen: „Langfristig könnte jeder Zug mit einer solchen Sensorik ausgestattet sein, um die Verfügbarkeit der Infrastruktur sicherzustellen und für einen sicheren Bahnbetrieb zu sorgen. Durch die Klimaveränderung werden Phänomene wie Starkregen und Stürme zunehmen und als Industrieland

sind wir auf eine hohe Verfügbarkeit der Schieneninfrastruktur angewiesen.“ Und das gilt natürlich nicht nur für den Personen-, sondern vor allem für den Güterverkehr, insbesondere den der chemischen Industrie: Nach Angaben des Branchenverbandes VCI wurden allein im Jahr 2016 in Deutschland knapp 28 Millionen Tonnen chemische Erzeugnisse mit der Bahn transportiert. Damit verantwortete die Chemie knapp acht Prozent der gesamten Beförderungsmenge im Schienengüterverkehr. Und wie bei der Personenbeförderung ist die Tendenz bei den Gütertransportmengen auf der Schiene steigend.

Derzeit scheinen die Voraussetzungen dafür allerdings nicht gegeben zu sein. So rügte Bundesrechnungshofpräsident Kay Scheller anlässlich der Veröffentlichung eines Sonderberichts seiner Behörde im Dezember 2018: „Die Eisenbahninfrastruktur wurde jahrelang auf Verschleiß gefahren. Sie ist in einem schlechten Zustand, der Investitionsstau wächst.“ Bleibt also zu hoffen, dass sich die Politik nicht darauf beschränkt, Bahnvorstände ins Kanzleramt zu zitieren. ■

## MITGLIEDERENTWICKLUNG

# VAA auf Wachstumskurs

Die Zahl der VAA-Mitglieder ist im vergangenen Jahr gestiegen. Nach einem leichten Rückgang im Vorjahr konnte der VAA seine Mitgliederzahl 2018 um mehr als 120 steigern. Die Zahl der Beitritte hat dabei einen neuen Höchststand erreicht, mehr Austritte sind allerdings beim Wechsel vom Studium ins Berufsleben zu verzeichnen. Insgesamt konnte der Verband erneut insbesondere die Zahl der jungen Mitglieder und der Frauen erhöhen. Im 100. Jahr seines Bestehens vertritt der VAA damit die Interessen von rund 29.000 Mitgliedern. Für die Gründung der Vorgängerorganisation Budaci hatten sich im Mai 1919 rund 1.600 Chemiker und Ingenieure zusammengeschlossen.



Foto: peopleImages – iStock

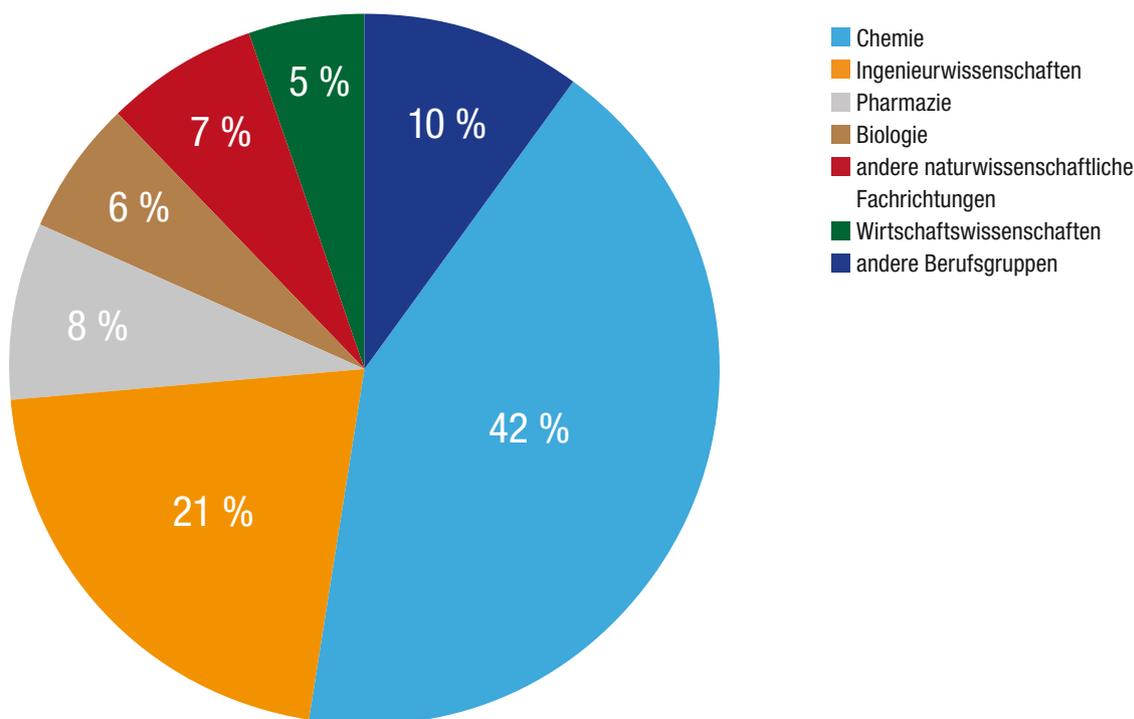
Die hohe Dynamik beim Mitgliedernachwuchs zeigt der Blick auf den Anteil derjenigen, die dem VAA erst seit zehn Jahren und weniger angehören: Diese Gruppe umfasst aktuell mehr als 13.000 Personen. Insbesondere der Anteil der Frauen im VAA steigt seit Jahren kontinuierlich und hat zum Ende des Jahres 2018 einen neuen Höchststand von 21,4 Prozent erreicht (2017: 20,6 Prozent).

Bei den unter 40-Jährigen beträgt der Anteil bereits rund ein Drittel (37 Prozent). Besonders viele Zugänge hatte der Verband zudem erneut aus dem Bereich der jungen Akademiker: 2018 traten mehr als 700 Studenten dem VAA bei, der überwiegende Anteil profitiert dabei von der kostenfreien zusätzlichen Mitgliedschaft in Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh).

Der Anteil der im Berufsleben stehenden VAA-Mitglieder beträgt rund zwei Drittel (67 Prozent). Der Anteil der Pensionäre ist weiter gesunken und umfasst weniger als ein Fünftel der Mitgliedschaft (18 Prozent).

Das Durchschnittsalter der beruflichen aktiven Mitglieder liegt wie im Vorjahr bei rund 51 Jahren. ■

### Berufe der aktiven VAA-Mitglieder



### Jubiläumsjahr 2019: 100 Jahre VAA – 90 Jahre Dr. Klaus Vester

2019 feiert der VAA sein 100-jähriges Bestehen. Doch Grund zur Freude besteht nicht nur anlässlich des Verbandsjubiläums: Mit Dr. Klaus Vester wird einer seiner 1. Vorsitzenden am 8. März 90 Jahre alt. Nur zehn Jahre jünger als Deutschlands größter Führungskräfteverband, blickt Vester auf ein langes und erfolgreiches Berufsleben zurück. „Ob in seinem Unternehmen, dem seinerzeit traditionsreichen Hoechst-Konzern, oder in seinem Verband, dem er vor nunmehr 65 Jahren beigetreten ist: Klaus Vester hat sehr viel bewegt“, hebt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch hervor. Dabei ist der Chemiker, der von 1967 bis 1970 den 1. Vorsitz des VAA innehatte, bis ins hohe Alter aktiv geblieben. Und er ist bis heute regelmäßiger Teilnehmer der VAA-Delegiertentagungen.

Von 1986 bis 1991 saß Klaus Vester auch im Direktorium des VAA-Dachverbandes ULA. Außerdem war der für das Wohl seiner Mitarbeiter und Kollegen stets engagierte leitende Angestellte Mitglied im Vorstand der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). Zum 75. Verbandsjubiläum im Jahr 1994 wurde Vester gemeinsam mit Dr. Friedrich Ische, Werksgruppe Hoechst, mit der Goldenen Ehrennadel des VAA ausgezeichnet – diese Auszeichnung wurde dort zum allerersten Mal verliehen. „Selbstverständlich wird es sich Klaus Vester als ehemaliger Vorsitzender nicht nehmen lassen, persönlich bei der Jubiläumsfeier des VAA am 17. Mai 2019 in der Kölner Flora zu Gast zu sein“, unterstreicht VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch. „Dann werden unser Verband und sein ehemaliger Vorsitzender gemeinsam ihr Jubiläum feiern.“

## RECHTSSCHUTZSTATISTIK

# Mehr Beratungsfälle

**Der Juristische Service zählt zu den Kerndienstleistungen des VAA. Er bietet weit mehr als eine normale Rechtsschutzversicherung. Denn die VAA-Juristen prüfen Verträge, verhandeln mit Arbeitgebern, greifen frühzeitig ein, bevor ein Streit eskaliert. Von den VAA-Mitgliedern wird die effiziente und kostenfreie Beratung der VAA-Juristen hochgeschätzt und rege genutzt.**

Die Zahl der Rechtsberatungen ist auch 2018 gestiegen: Sie belief sich auf rund 3000. Dabei geht es oft, aber nicht nur um Abfindungen, die entgegen der landläufigen Meinung nicht gesetzlich vorgeschrieben sind. Hier und in vielen anderen Fragen ist der gute arbeitsrechtliche Rat der VAA-Juristen gefragt. Da die auf die besonderen Belange von außertariflichen und leitenden Angestellten spezialisierten Rechtsanwälte die Besonderheiten der Branche kennen, können in vielen Fällen schon im Vorfeld

erfolgreiche Resultate erzielt werden – ohne langwierige Prozesse. Zusätzlich zur individuellen Beratung haben die Rechtsexperten des Verbandes die VAA-Mitglieder auf zahlreichen Veranstaltungen über verschiedene arbeitsrechtliche Fragestellungen informiert. Betriebsräte und Sprecherausschüsse wurden über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt.

Im vergangenen Jahr haben die Verbandsjuristen 326 Beistandsfälle bearbeitet und

130 davon erledigt. Damit sind die außegerichtlichen Vertretungen gemeint, zum Beispiel in bilateralen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Die Zahl der Rechtsschutzfälle – also der Vertretungen vor Gericht – belief sich 2018 auf insgesamt 238. Davon wurden 110 Fälle erledigt. Wie in den letzten Jahren nahmen im vergangenen Jahr erneut viele Absolventen und Berufsanfänger die Expertise der VAA-Juristen in Anspruch. An erster Stelle stand hier die Beurteilung von Erstanstellungsverträgen. ■

Foto: Maria Schulz – VAA, Simone Leuschner – VAA

## Arbeitsrecht von A bis Z – online kurz und knapp erklärt

Wo finden VAA-Mitglieder und VAA-Interessenten die wichtigsten Informationen rund ums Arbeitsrecht? Auf der VAA-Website. Dort sind im Menüpunkt „Rechtsberatung“ unter „Arbeitsrecht von A bis Z“ die wichtigsten Themen aus dem Alltag von Arbeitnehmern in aller Kürze und Präzision aufgeführt.

Anhand häufig genannter Beispielfragen werden arbeitsrechtliche Probleme auch für juristische Laien verständlich erläutert. Von der Abfindung und der Abmahnung über den Dienstwagen, die Elternzeit und die Kündigung bis hin zur Teilzeitbeschäftigung, zum Weisungsrecht und zur Zielvereinbarung sind insgesamt 46 für Fach- und Führungskräfte relevante Themenbereiche aufgeführt.

Da sich dieses ABC des Arbeitsrechts im frei zugänglichen, öffentlichen Bereich der VAA-Website befindet, können VAA-Mandats-träger in den Unternehmen und Werksgruppen diese Rubrik ihren Kollegen empfehlen, die noch keine VAA-Mitglieder sind. Auch in der Beratungspraxis von Betriebsräten und Sprecherausschüssen gibt es mitunter Standardfragen vonseiten der Mitarbeiter, die mithilfe dieser Vorlage bereits gut beantwortet werden können.

**VAA-Praxistipp:** Das „Arbeitsrecht von A bis Z“ ist auch über die VAA-App zu erreichen: Einfach links im Menü auf „Juristischer Service“ und anschließend rechts oben auf das Pluszeichen klicken – schon ist die Rubrik anwählbar und erscheint smartphonegerecht optimiert auf dem Bildschirm.

### Rechtsschutzfälle erledigt durch:

Obsiegen	49
Vergleich	48
Klageabweisung	2
Klagerücknahme	5
Anderweitige Erledigung	6

### Verfahren anhängig beim:

Arbeitsgericht	82
Landesarbeitsgericht	7
Sozialgericht	30
Landessozialgericht	1





VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch (links) und der 1. VAA-Vorsitzende Rainer Nachtrab waren vonseiten der Geschäftsführung und des Vorstandes intensiv an der Ausarbeitung der VAA-Positionen beteiligt. Fotos: M

INTERVIEW MIT GERHARD KRONISCH UND RAINER NACHTRAB

# Zukunft mitgestalten: VAA schärft Positionen

Als Deutschlands größter Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft ist der VAA schon immer ein wichtiger gesellschaftlicher Akteur gewesen. Doch um seine Durchschlagskraft langfristig auszubauen, muss der Verband noch deutlicher als bisher Stellung zu zentralen, für VAA-Mitglieder relevanten Zukunftsthemen beziehen. Deshalb hat der Führungskreis des Verbandes im Laufe des letzten Jahres die VAA-Positionen überarbeitet und präzisiert: von der Arbeitszeit und den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt über das Entgelt bis hin zum lebensphasenorientierten Arbeiten und zum mobilen Arbeiten. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutern der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab und VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch nun die Hintergründe und die mit den Positionen verbundenen Maßnahmen.

**VAA Magazin:** Eine provokante Frage vorweg: Wieso geht der VAA gerade jetzt mit seinen überarbeiteten Positionen in die Offensive? Waren die bisherigen denn so falsch oder so veraltet?

**Nachtrab:** Ganz klares Nein! Der VAA hat schon immer klar Position zu wichtigen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen bezogen. Von der Energiewende über die Bildungspolitik bis zur Ein-

wanderung haben wir uns bisher stets geäußert. Da brauchen Sie sich bloß einmal die lange Liste der Pressemitteilungen und unserer Medienzitate in den letzten Jahren anzusehen.

Dabei haben wir als Akademiker und Führungskräfte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie nie den offenen Diskurs mit unseren Partnern in Politik und Wirtschaft gescheut. Worum es uns im Führungskreis

des Verbandes geht, ist die Präzisierung unserer Positionen und deren verständliche Aufbereitung.

**Kronisch:** Das ist richtig. Wir haben versucht, das weite Themenfeld gründlich zu beackern und dabei die Spreu vom Weizen zu trennen, um einmal in der Bildsprache zu bleiben. Konkret haben wir die Themen herausgefiltert, die mit Blick auf die Zukunft sowohl der Gesellschaft als auch der Arbeitswelt einen

konkreten Bezug zum Lebens- und Arbeitsumfeld unserer Mitglieder haben. Mit unseren aktuellen Positionen stellen wir all das in gebündelter Form dar, was der Verband zu sagen hat – in aller Kürze und Prägnanz.

**VAA Magazin:** Verstanden. Was verbindet die einzelnen Positionen noch miteinander außer der unmittelbaren Relevanz für das Arbeitsleben der VAA-Mitglieder?

**Kronisch:** Es gibt natürlich einen gemeinsamen Beziehungszusammenhang und eine gemeinsame Wirkungsrichtung. Alle VAA-Positionen lassen sich unter dem Credo der Förderung der Leistungsbereitschaft der Fach- und Führungskräfte zusammenfassen. Denn Leistung – und unsere Mitglieder bringen tatsächlich und tagtäglich Spitzenleistungen für ihre jeweiligen Unternehmen – kann man auf Dauer nur dann erfolgreich erbringen, wenn die Rahmenbedingungen im Arbeits- und Lebensumfeld stimmen. Hier tritt der VAA ganz klar als Anwalt der Arbeitnehmer auf: Nur wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, können unsere Mitglieder auch etwas leisten.

**Nachtrab:** Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Unsere Mitgliedschaft ist sehr divers – wir haben Forscher, Experten, Manager, Führungskräfte, aber auch Berufseinsteiger und hoch qualifizierte Fachkräfte in unseren Reihen. Sie alle sind echte Leistungsträger. Sie alle sorgen dafür, dass die Chemie- und Pharmaunternehmen am Standort Deutschland international konkurrenzfähig sind. Und mit der Durchsetzung unserer Positionen sorgen wir dafür, dass dies auch so bleibt.

**Kronisch:** Genau. Mit unseren Positionen setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld der Leistung und der Wertschätzung der Menschen ein, die diese Leistungen erbringen. Dafür brauchen wir vorausschauende, zeitgemäße Vereinbarungen und Regelungen am Arbeitsplatz, um diese Arbeitsplätze langfristig zu erhalten und attraktiv zu gestalten.

**VAA Magazin:** Einleuchtend. Wie viele Positionen sind es nun schlussendlich geworden?

**Nachtrab:** Wir haben insgesamt sechs für den VAA besonders relevante Positionen herausgearbeitet: zur Arbeitszeit, zur Digitalisierung, zum Entgelt, zu guter Führung, zum

lebensphasenorientierten Arbeiten und zum mobilen Arbeiten. Alle Positionen bringen in wenigen Thesen die Haltung des VAA zum Ausdruck.

**VAA Magazin:** Fangen wir – der Einfachheit halber alphabetisch – mit der ersten Position zur Arbeitszeit an: Die Relevanz dieses Themas gerade für Fach- und Führungskräfte ist klar. Aber das war doch auch früher schon so. Was hat sich in den letzten Jahren geändert, dass der VAA nun genau dazu eine Position veröffentlicht?

**Nachtrab:** Arbeitszeit ist schon immer wichtig gewesen, gar keine Frage. Aber zu einer echten Schlüsselfrage in der modernen Arbeitswelt ist sie durch den Megatrend der Digitalisierung geworden. Dieses Thema geht Hand in Hand mit dem mobilen Arbeiten und dem lebensphasenorientierten Arbeiten. Auch dazu haben wir jeweils eine Position. Vor dem Hintergrund der Arbeitszeitsouveränität von außertariflichen und leitenden Angestellten ist dieser Themenkomplex ganz entscheidend für die strategische Ausrichtung des VAA als Arbeitnehmerinteressenvertretung. Arbeitszeit ist ein Thema, das uns auch mit am deutlichsten von tariflichen Arbeitnehmern unterscheidet. AT-Mitarbeiter und Leitende fallen nun einmal viel stärker in den Bereich der praktizierten Vertrauensarbeitszeit. Mit zunehmender Arbeitsverdichtung durch digitale Tools gerät gerade hier vieles in Bewegung – nicht immer zum Besseren, was nachgewiesenermaßen zu einer höheren Arbeitsbelastung bei vielen unserer Mitglieder führt. Denn durch die Digitalisierung werden Prozesse beschleunigt und erforderliche Reaktionszeiten verkürzt, was ein höheres Maß an eigenverantwortlichem Handeln voraussetzt. Daher kann Vertrauensarbeitszeit nur durch eine in den Unternehmen gelebte Vertrauenskultur funkti-

onieren. Und hier hapert es in manchen Firmen ganz gewaltig.

**VAA Magazin:** Welche Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung seiner Position wird der VAA denn ergreifen?

**Kronisch:** Da gibt es eine ganze Reihe: Wir wollen mehr Möglichkeiten zur Umstellung auf mobiles Arbeiten ausloten – und zwar unter umfassender Einbeziehung von Betriebsräten und Sprecherausschüssen. Es müssen klare Regelungen geschaffen werden, wer wann und wo mobil arbeitet – auch für Führungskräfte. Wir werden uns als VAA in den betrieblichen Gremien dafür einsetzen, Arbeitszeitwünsche in den Unternehmen systematisch zu erfassen und regelmäßig zu evaluieren.

**Nachtrab:** Dazu gehört natürlich auch, dass Betriebsräte und Sprecherausschüsse genau darauf schauen müssen, dass angemessene Ruhe- und Erholungsphasen nicht nur gewährt, sondern auch genommen werden. Hier müssen sich unsere Mitglieder zum Teil an die eigene Nase fassen und sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst werden. Und wenn sie sich dessen bewusst sind, sollten sie auch möglichst danach handeln. Dafür sind unsere Positionen ebenfalls gedacht, dass man sich die Sachverhalte einmal vor Augen führt.

**Kronisch:** Insgesamt können wir als Verband nur von schärfer formulierten Positionen profitieren. Denn so schaffen wir es, mehr Mitglieder für ehrenamtliches Engagement zu mobilisieren und zu begeistern. Dadurch erhöhen wir gleichzeitig unsere Sichtbarkeit und verstärken unsere gestalterische Wirkung – sowohl in den Unternehmen als auch in der Gesellschaft. ■

## VAA-Position zur Arbeitszeit in Kürze

- Arbeitszeit ist zur Schlüsselfrage geworden.
- Die mit dem technischen Fortschritt einhergehende Flexibilität eröffnet Potenziale.
- Echte Zeitsouveränität unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Wandel.
- In einer Vertrauenskultur entscheidet der Arbeitnehmer mit, wann, wo und wie lange er arbeitet.

## CELANESE-GESCHÄFTSFÜHRUNG IM INTERVIEW

# „Den Status quo zu managen ist keine Führungsaufgabe“

**Celanese hat eine bewegte Geschichte: Auf die Gründung 1918 in den USA folgten die Übernahme durch die Hoechst AG in den 1980er-Jahren, die Ausgründung als eigenständiges Unternehmen mit Sitz in Deutschland Ende der 1990er-Jahre, eine Private-Equity-Phase Anfang der 2000er Jahre und schließlich die Verlegung der Konzernzentrale zurück in die USA. Heute stellt die deutsche Tochter mit rund 1.600 Mitarbeitern an sechs Standorten Grund- und Spezialchemikalien, technische Kunststoffe und Süßstoffe her. Das VAA Magazin sprach mit den beiden Celanese-Geschäftsführern Jens Kurth und Arno Rockmann über Strategie und Mitbestimmung in einem deutsch-amerikanischen Unternehmen, das Abschneiden in der VAA-Befindlichkeitsumfrage und den Industriestandort Deutschland.**

**VAA Magazin:** Vor unserem Gespräch haben Sie beide heute an einer Konferenz der Betriebsrats- und Sprecherausschussmitglieder der deutschen Celanese-Standorte teilgenommen. Wie erleben Sie als Geschäftsführer der deutschen Tochter eines amerikanischen Konzerns die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungsgremien?

**Kurth:** Wir kommen aus einer deutschen

Großkonzernstruktur und haben deshalb bei uns eine über viele Jahre etablierte Mitbestimmung. Gremien wie den Sprecherausschuss gibt es bei uns im Unternehmen von Beginn an und das respektieren und pflegen wir. Anders als bei Unternehmen mit der Zentrale in Deutschland werden Entscheidungen auf strategischer Konzernebene bei uns allerdings in unseren Headquarters getroffen – regional in Amsterdam bezie-

hungsweise global in Dallas, USA. Das ist etwas anderes, als wenn sie die zentralen Entscheidungsträger im Land haben. Dennoch ist die Mitbestimmung bei uns aus meiner Sicht sehr intakt, wir leben sie aber auf einer etwas anderen Ebene. Die deutsche Geschäftsführung trägt hier die Verantwortung, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich die deutschen Standorte weiter erfolgreich entwickeln können.



*Jens Kurth (im Bild links) ist Standortleiter des Celanese Commercial Center mit Sitz in Sulzbach sowie Geschäftsführer der Celanese Deutschland Holding und der Celanese Services Germany GmbH. Auf Konzernebene leitet er zudem den Bereich Public & Governmental Affairs für Europa. Arno Rockmann leitet den Celanese Standort im Industriepark Höchst und verantwortet zudem als Geschäftsführer der Celanese Production Germany GmbH die Produktionsaktivitäten an allen deutschen Standorten des Unternehmens. Fotos: Celanese*



*Die Verbesserung der Celanese-Ergebnisse in der VAA-Befindlichkeitsumfrage sieht Jens Kurth als Bestätigung dafür, dass die Engagement-Initiative des Unternehmens etwas bewirkt.*

Und dabei nehmen wir die Betriebsräte und Sprecherausschüsse nicht nur mit ins Boot, sondern auch mit in die gemeinsame Verantwortung. Das ist unser Verständnis von aktiver Mitbestimmung.

**Rockmann:** Auch wenn die Unternehmensstrategie im Wesentlichen aus dem Headquarter in Dallas koordiniert wird, haben wir Spielraum und können etwas bewegen. Die Arbeitnehmervertretungen halte ich für sehr wichtig. Einerseits um Ansprechpartner in der Belegschaft zu haben, mit denen man Sachverhalte absprechen und eine Linie vereinbaren kann. Andererseits repräsentieren die Arbeitnehmervertretungen die Belegschaft und ich finde ich es wichtig, wenn sie in einer aktiven Rolle sind und mitgestalten.

**VAA Magazin:** Mussten Sie der Unternehmensleitung in den USA schon mal erklären, dass ihre strategischen Entscheidungen in der mitbestimmten deutschen Unternehmenskultur schwer zu vermitteln sind?

**Kurth:** Die Hierarchien in unserem Konzern sind recht flach aufgestellt. Das gibt uns die Möglichkeit, uns direkt auf der Vorstandsebene zu artikulieren, wenn der Schuh mal drückt. Das erfordert zugegebenermaßen Fingerspitzengefühl, da man etwas vorbringt, was zunächst einmal wie eine Verlangsamung für einen Prozess erscheinen

kann. Wir haben jedoch in den vergangenen Jahren hier auf beiden Seiten eine Menge hinzugelernt und verstehen nun immer besser, dass komplexe Veränderungsprozesse sich in einer deutschen Organisation nicht ohne aktive Mitbestimmung und Einbindung der Belegschaftsvertretungen umsetzen lassen.

**Rockmann:** Nach meiner Erfahrung mit der amerikanischen Kultur ist sie sehr empfindlich gegenüber platten Konfrontationen und sehr offen gegenüber begründeten und in einem konstruktiven Ton vorgebrachten Argumenten.

**VAA Magazin:** Worum ging es in der heutigen Konferenz mit den Betriebsrats- und Sprecherausschussmitgliedern?

**Rockmann:** Wir treffen uns regelmäßig mit den Arbeitnehmervertretern, um gemeinsam aktuelle Entwicklungen Revue passieren zu lassen und bestimmte Themen aufzunehmen. Wo stehen wir, was läuft gut, was können wir besser machen in unserem konkreten Umfeld? Heute standen Veränderungen im Unternehmen und die entsprechenden Implikationen für die Mitarbeiter im Mittelpunkt. Wir haben darüber gesprochen, wo wir uns gemeinsam einbringen und konkret Dinge verändern können.

**Kurth:** Wir haben nicht immer einen festen

thematischen Rahmen, sondern sind da relativ offen. Heute haben wir die Ergebnisse der VAA-Befindlichkeitsumfrage zum Anlass genommen, über Veränderungen im Unternehmen und die Bedeutung von zeitnaher und offener Kommunikation mit allen Beteiligten zu sprechen – vor allem inmitten von Veränderungsprozessen.

**VAA Magazin:** Veränderung ist in diesem Zusammenhang ein passendes Stichwort, denn vor zwei Jahren hat sich die Bewertung von Celanese in der Befindlichkeitsumfrage deutlich nach oben bewegt, nachdem es in den Jahren vorher stets nur für die letzten Plätze gereicht hat. Was hat sich verändert?

**Kurth:** Unser CEO Mark Rohr hat seit seinem Amtsantritt vor fünfeneinhalb Jahren maßgeblich dazu beigetragen, dass es eine Kulturveränderung bei Celanese gab. Sein Anliegen war, dass wir als Unternehmen stärker zusammenwachsen. Zuvor wurden wir lange Zeit geführt durch einen CEO, der einen anderen Führungsstil geprägt hat. Und wir hatten eine „Geschäftsbereichskultur“ im Unternehmen mit unterschiedlichen Marktauftritten – zum Beispiel eine Ticona, die eigenständig am Markt agiert und quasi eine eigene Unternehmenskultur gepflegt hat. Mark Rohr hat viele Impulse gesetzt, um das Unternehmen unter dem Konzept „One Celanese“ zusammenzubringen. ►

Und wir haben festgestellt, dass wir sehr stark in der Umsetzung unserer Geschäftsstrategie sind, aber das Potenzial noch nicht voll ausgeschöpft haben, was das Engagement und die Einbindung der Mitarbeiter angeht. Deshalb wurde vor zwei Jahren konzernweit eine sogenannte Engagement-Initiative ins Leben gerufen. Begonnen haben wir mit Führungskräfte-Konferenzen, die sowohl im Format als auch in der Ausprägung völlig anders waren als in den Jahren zuvor. Bis dahin hatte man sich immer getroffen, um über die Umsetzung der Strategie zu sprechen. Nun hat man sich getroffen, um darüber zu sprechen: Wie schaffen wir es, eine positive und dauerhafte Kulturveränderung herbeizuführen? In dem Wissen, dass dies ein langer Weg ist und Jahre dauert. Ich glaube, dass unsere Verbesserung in der VAA-Befindlichkeitsumfrage auf unsere Engagement-Initiative zurückzuführen ist und einen ersten wichtigen Schritt in die richtige

**VAA Magazin:** In der heutigen Präsentation der VAA-Befindlichkeitsumfrage wurden einerseits Unternehmen mit Konzernzentrale in Deutschland und andererseits ausländisch geführte Unternehmen verglichen. Dabei hat sich gezeigt, dass es bei bestimmten Feldern der Befindlichkeit wie der Strategie einen großen Unterschied macht, ob darüber hier in Deutschland entschieden wird oder woanders. Hat Sie das überrascht?

**Kurth:** Es hat für mich eher eine These bestätigt, die ich schon lange hatte. Beim Blick auf die Ergebnisse der VAA-Befindlichkeitsumfrage haben wir auch immer wieder festgestellt, dass Unternehmen, die sich im Wandel befinden und Veränderungsprozesse durchführen, in der Umfrage zunächst oft in einer Talsohle sind und sich dann wieder verbessern. Ich kann für Celanese sagen, dass unser Unternehmen quasi seit der Abspaltung von Hoechst in

sern. Das muss sich also nicht widersprechen, wenn man es richtig angeht.

**VAA Magazin:** Führungskräfte haben ein breites Aufgabenspektrum. Wie wichtig ist dabei die Kommunikation von Veränderungsprozessen?

**Rockmann:** Kommunikation ist ein sehr wichtiger Aspekt von Führung. Führungskräfte haben die Aufgabe, die Mitarbeiter durch diese Veränderungsprozesse hindurchzuführen. Aber es ist natürlich mehr als das. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter entwickeln und Spitzenleistungen erbringen können. Den Status quo zu managen ist keine Führungsaufgabe.

**Kurth:** Jürgen Dormann, der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Hoechst AG, hat mal gesagt: Was ich nicht kommunizieren kann, kann ich nicht umsetzen. Kommu-

## „KOMPLEXE VERÄNDERUNGSPROZESSE LASSEN SICH IN EINER DEUTSCHEN ORGANISATION NICHT OHNE AKTIVE MITBESTIMMUNG UND EINBINDUNG DER BELEGSCHAFTSVERTRETUNGEN UMSETZEN.“

*Jens Kurth, Standortleiter des Celanese Commercial Center mit Sitz in Sulzbach sowie Geschäftsführer der Celanese Deutschland Holding und der Celanese Services Germany GmbH.*

Richtung darstellt. In diesem Jahr haben wir unser Ergebnis halten können, aber es gibt natürlich noch Luft nach oben und daran wollen wir arbeiten. Es war auch heute in der Diskussion mit den Betriebsräten und Sprecherausschüssen erkennbar, dass wir gemeinsam diesen Weg gehen wollen.

**Rockmann:** Die erfolgreiche Umsetzung unserer Geschäftsstrategie gelingt nur mit engagierten Mitarbeitern. Wir haben im Unternehmen einige Zeit investiert, ein neues Geschäftsmodell zu erarbeiten. Das wird sich natürlich weiterentwickeln, steht aber im Großen und Ganzen. Jetzt geht es darum, das Modell zu kommunizieren und die Mitarbeiter dafür zu begeistern. In der Konferenz heute haben wir gesehen, dass die Kommunikation noch nicht in allen Fällen perfekt funktioniert hat und wir nachbessern müssen. Aber gemessen an der Umfrage des VAA hat sich schon etwas getan.

einem permanenten Veränderungsprozess ist. Wir wurden gegründet als deutsche AG, waren dann drei Jahre ein eigenständiges Unternehmen mit Sitz in Deutschland, sind dann durch eine Private Equity-Phase gegangen und haben im Anschluss das Headquarter in die USA verlagert. Seither wurde die Optimierung unserer Geschäftsprozesse und -modelle kontinuierlich fortgesetzt. Und die unternehmensweiten Entscheidungen wurden eben nicht mehr hier in Deutschland getroffen. Das ist für mich keine Entschuldigung dafür, dass unsere VAA-Ergebnisse über viele Jahre auf einem so schwachen Niveau waren. Aber die aktuelle Verbesserung ist eine Bestätigung dafür, dass wir mit unserem Mitarbeiter-Engagement etwas bewirken. Wir haben die Veränderungsdynamik im Konzern in den letzten beiden Jahren nicht verringert und dennoch einen wichtigen großen ersten Schritt gemacht, um die Befindlichkeit unserer Führungskräfte zu verbes-

nikation ist als zentrales Führungsinstrument unerlässlich. Das versuchen wir mit der Engagement-Initiative zu fokussieren. Und das gilt nicht nur für Führungskräfte. Die Aufgabe besteht letztendlich darin, dass die Kaskadierung der Informationen im gesamten Unternehmen durch alle Ebenen hindurch funktioniert.

**VAA Magazin:** Wir haben bereits viel über Engagement gesprochen. Was tut Ihr Unternehmen für die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen?

**Rockmann:** Gerade in der Produktion in der chemischen Industrie in Deutschland gibt es sehr wenige Frauen, was ich sehr schade finde. Meine Erfahrung ist, dass eine gute Mischung – nicht nur Männer und Frauen, sondern Vielfalt überhaupt – sehr zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Insofern wünsche ich mir mehr Frauen in der Produktion. Mit einem Workshop

zu Gender Diversity haben wir begonnen, auf bestimmte Themen aufmerksam zu machen. Das fängt mit einfachen Sachen wie sanitären Einrichtungen für Frauen an, die wir in der Vergangenheit einfach nicht gebraucht haben, weil es keine Frauen in der Produktion gab. Und natürlich das Thema Kinderbetreuung. Ich freue mich zu sehen, dass Männer wie Frauen Zeit für die Familie in Anspruch nehmen, wenn ein Kind auf die Welt kommt. Das unterstützen wir sehr gern.

**Kurth:** Teil der bereits angesprochenen Engagement-Initiative war auch die Einrichtung von sogenannten „Employee Resource Groups“. Diese Gruppen wurden nicht direkt vom Unternehmen gegründet, sondern sind auf Initiative von Mitarbeitern entstanden, um gemeinsame Interessen und Ideen auf Standort-, regionaler oder globaler Ebene voranzubringen. Jede dieser Gruppen hat eine Führungskraft als Sponsor, das kann die Standortleitung oder ein Geschäftsverantwortlicher sein. Und das hat sich sehr gut etabliert. Wir haben zum Beispiel in jeder Region ein aktives WIN-Network. WIN steht für „Women Impact Network“ und dieses Netzwerk trägt Ideen und Bedürfnisse hinsichtlich Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit von Frauen direkt an die Geschäftsleitung

heran. Und wir haben ein Elternnetzwerk, das gerade hier am Verwaltungsstandort Sulzbach sehr aktiv arbeitet, aber auch Mitglieder aus dem Industriepark Höchst hat. Das sind Eltern, die bei uns beschäftigt sind und uns aufzeigen: Hier müsst und könnt ihr noch mehr machen. Das sind sehr praktische Anforderungen wie bessere Unterstützung bei der Kinderbetreuung, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir sind dafür sehr offen, denn diese Themen werden von einer Mitarbeiter-Gruppe an uns herangetragen, die diese Bedürfnisse ganz persönlich empfindet und sich dann gemeinschaftlich dafür einsetzt.

**VAA Magazin:** Die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft sind derzeit global von starker Unsicherheit geprägt. Mit welchen industriepolitischen Maßnahmen könnte die deutsche Politik dagegenhalten?

**Rockmann:** Wenn ich einen Wunsch frei hätte, dann wäre das Planungssicherheit für Investitionen und Maßnahmen, beispielsweise im Energiebereich. Dass man sich wirklich darauf verlassen kann, dass Absprachen gelten und nicht rückwirkend geändert werden. Änderungen sind grundsätzlich in Ordnung, aber rückwirkende Änderungen sind höchst problematisch.

**Kurth:** Als Unternehmen begleiten wir natürlich auch das Thema Digitalisierung. Im Austausch mit den Belegschaftsgremien gibt es oftmals Ängste, die man überwinden muss. Heißt Digitalisierung Arbeitsverdichtung oder Wegfall von Arbeitsplätzen? Ich glaube, es ist auf einer anderen Ebene problematisch: Deutschland ist kurz davor, den Anschluss zu verlieren, was die technische Infrastruktur betrifft.

Auch bei der Verkehrsinfrastruktur müssen wir aufpassen, dass wir nicht in einen Sanierungsstau kommen und möglichst bald ein verkehrspolitisches Gesamtkonzept der Bundesregierung sehen, das eine langfristig intelligente Vernetzung und Optimierung der Verkehrswege – vor allem für den Bereich Gütertransport – sicherstellt. Und handelspolitisch sehe ich es als eine europäische Aufgabe, sich gemeinsam gegen das zu stemmen, was wir in vielen Teilen der Welt momentan sehen. Der Protektionismus ist bedrohlich und kann zum Wachstumshemmnis werden, das die Weltwirtschaft ins Wanken bringt. Man kann nur darauf hoffen, dass sich der Handelskonflikt zwischen den USA und China in naher Zukunft entspannt und Europa weiterhin eine starke und geschlossene Position vertritt. ■



*Von der Politik wünschen sich die beiden Celanese-Geschäftsführer vor allem Planungssicherheit, ein besseres verkehrspolitisches Gesamtkonzept und schnellere Fortschritte beim Ausbau der digitalen Infrastruktur.*

# Personalia aus der Chemie



## Axalta: Robert Bryant zum CEO ernannt



Robert Bryant Foto: Axalta

Der Aufsichtsrat der Axalta Coating Systems hat Robert Bryant Mitte Dezember zum ständigen Chief Executive Officer (CEO) ernannt. Er war seit Oktober 2018 als Interim CEO tätig. Außerdem ist Robert Bryant nun auch Mitglied im Aufsichtsrat. Vor seiner Ernennung zum Interim CEO bekleidete Bryant seit 2013 die Positionen Executive Vice President und Chief Financial Officer im Unternehmen.

## BASF: Christoph Wegner ist neuer Chief Digital Officer

Um ihre Aktivitäten und Kompetenzen in den Bereichen Digitalisierung und IT zu bündeln, hat die BASF zum 1. Januar 2019 den neuen Funktionsbereich Digitalization & Information Services gegründet. Der Bereich wird von Christoph Wegner (49) geleitet, der außerdem die Rolle des Chief Digital Officers (CDO) übernimmt.

## Boehringer Ingelheim MicroParts: Simone Schulz neue Vorsitzende

Zum 1. Januar 2019 hat Simone Schulz (47) als erste Frau die Leitung der Boehringer Ingelheim MicroParts in Dortmund übernommen. Sie folgt damit auf Joachim Wenzel (56), der das Unternehmen nach 29 Jahren verlassen hat. Simone Schulz verantwortet in der Geschäftsführung das gesamte operative Geschäft sowie den Geschäftsbereich Personal gemeinsam mit Andreas Krüger, der als zweiter Geschäftsführer weiterhin die Bereiche Recht und Finanzen verantwortet. Simone Schulz trat im Januar 2011 am Standort Dortmund innerhalb des Unternehmensverbandes in die Boehringer Ingelheim MicroParts ein.

## Roche Pharmaceuticals: William Anderson neuer CEO

Roche Pharmaceuticals-CEO und Mitglied der Konzernleitung Daniel O'Day ist zum 31. Dezember 2018 von seiner Position zurückgetreten und wechselt im März 2019 zum Pharmahersteller Gilead Sciences. Bis Ende Februar 2019 wird Daniel O'Day eine reibungslose Übergabe der Aktivitäten an seinen Nachfolger sicherstellen. William Anderson, vormaliger CEO von Genentech, wurde zum 1. Januar 2019 zum CEO Roche Pharmaceuticals ernannt. Er wird in Basel arbeiten und als Mitglied der Konzernleitung an Severin Schwan, CEO von Roche, berichten.

## Oxea: Oliver Borgmeier geschäftsführender CEO

Oliver Borgmeier hat zum 1. Januar 2019 die Leitung von Oxea als geschäftsführender CEO übernommen. Borgmeier ist seit mehr als 13 Jahren im Unternehmen, zuletzt als Executive Vice President Global Operations. Der bisherige CEO, Salim Al Huthaili, ist am 1. Januar 2019 als neuer CEO zu Duqm Refinery and Petrochemical Industries Company (DRPIC) gewechselt und wird Oxea als Mitglied des Boards erhalten bleiben.

## VAA connect jetzt mit eigener Gruppe bei XING

Wie gelingt es, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und zu halten? Dies ist nur eine der drängenden Fragen, denen sich VAA connect widmet. Nun hat das Frauennetzwerk auch in Deutschlands größtem sozialem Businessnetzwerk XING eine Gruppe ins Leben gerufen, um über große und kleine Probleme rund um Vereinbarkeit, Chancengleichheit und Diversity zu diskutieren. Dort wird das Moderatorenteam neben eigenen Beiträgen regelmäßig lesenswerte Artikel und Links aus anderen Medien posten, die für die Community von Interesse sein können. Wie beitreten? Einfach auf XING gehen und in der Gruppensuche „VAA connect“ eingeben – schon wird die Gruppe angezeigt. Die VAA-connect-Gruppe richtet sich an alle Interessenten im VAA und in der gesamten Branche.

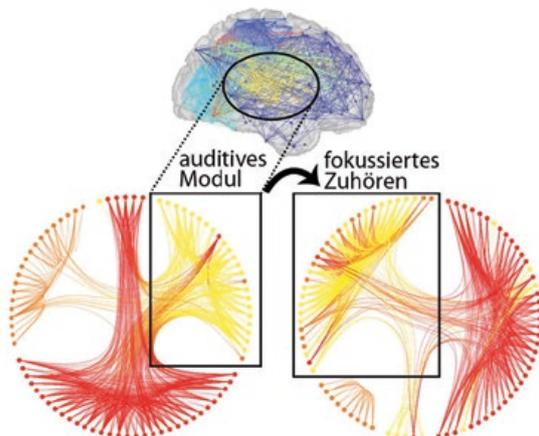


Foto: Elena Zolototrubova – VAA



## Was im Hirn beim Hören passiert

Ob im Arbeitsalltag oder zu Hause: Das Sprachverständnis geht stets mit einer fein abgestimmten Umgruppierung der Hirnnetzwerke einher. Dies konnte eine interdisziplinäre Forschergruppe an der Universität zu Lübeck mithilfe der Magnetresonanztomografie zeigen. Während des fokussierten Zuhörens werden neben bereits bekannten, fürs Hören zuständigen Hirnarealen auch solche eingebunden, die mit der gezielten Ausrichtung von Aufmerksamkeit assoziiert sind. Im Experiment zeigten Studienteilnehmer mit einer stärkeren Umstrukturierung der Hirnmodule eine bessere Leistung in Höraufgaben. Die Lübecker Wissenschaftler hoffen, mit ihren Ergebnissen zu Fortschritten in der Behandlung von Verständnisschwierigkeiten beizutragen. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im Fachjournal *PNAS* veröffentlichte Studie verlinkt.



Grafik: Alavash et al.

## Tarifeinheitengesetz angepasst

Seit dem 1. Januar 2019 gilt eine geänderte Fassung des Tarifeinheitengesetzes. Damit hat die Bundesregierung das Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Juli 2017 umgesetzt (Aktenzeichen 1 BVR 1571/15). In der Neuregelung des Gesetzes wird nun in einem Nebensatz darauf verwiesen, dass die Rechtsformen des vom Mehrheitstarifvertrag verdrängten Tarifvertrages für diejenigen Arbeitnehmergruppen anwendbar bleiben, deren Interessen beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrages nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden sind. „Der Gesetzgeber hat mit dieser minimalen Ergänzung des Tarifeinheitengesetzes das Wenige umgesetzt, worauf sich Arbeitgeber und die Mehrheit der DGB-Gewerkschaften einigen konnten“, kommentiert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch den Minimalkonsens. „Dadurch wird der vom Bundesverfassungsgericht eingeforderte Schutz der Minderheitstarifverträge letztlich an die Rechtsprechung weitergereicht, die nun konkrete Grundsätze entwickeln muss.“

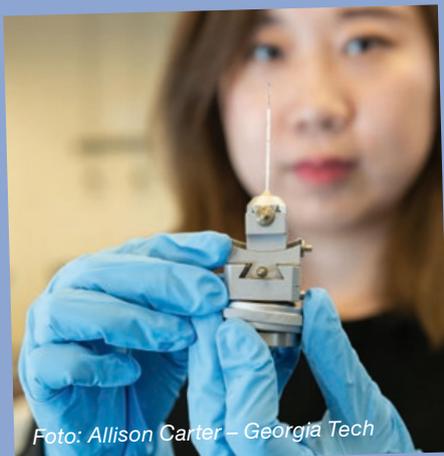


Foto: Allison Carter – Georgia Tech

## Wie wachsen Nanokristalle?

Mit hochenergetischen Röntgenstrahlen und einem raffinierten Versuchsaufbau ist es Wissenschaftlern der Georgia Tech gelungen, eine chemische Hochdruck- und Hochtemperaturreaktion zu beobachten. Dabei konnte das Forscherteam erstmals bestimmen, wie die Bildung zweier verschiedener nanokristalliner Strukturen in Kobalt gesteuert wird. Das Verfahren ermöglicht eine kontinuierliche Untersuchung von Nanopartikeln, die von kleinen Clustern aus mehreren Atomen zu Kristallen von bis zu fünf Nanometern wachsen. Im Bild ist ein Reaktionsgefäß aus einem hochfesten Quarzrohr zu sehen. Ähnliche werden zur Untersuchung der Nanokristallbildung verwendet. Erschienen ist die Studie im *Journal of the American Chemical Society*. Einen Link dazu gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

## Neues aus den Werksgruppen

Seit Mitte Dezember 2018 ist Dr. Ortrud Steinführ neue Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Bayer Berlin. Die Chemikerin folgt auf Dr. Sylvia Nikkho. Als ehemalige Vorsitzende und Stellvertretende Vorsitzende ihrer Werksgruppe hat Steinführ bereits langjährige Erfahrung in erfolgreicher Werksgruppenarbeit. Auch in der Werksgruppe Basell Polyolefine Wesseling gibt es einen Wechsel an der Spitze: Dort wurde Dr. Gerald Lutz zum neuen Vorsitzenden und Nachfolger von Armin Lührs gewählt. Lutz ist außerdem Stellvertretender Sprecherausschussvorsitzender seines Unternehmens. Neuer Vorsitzender der Werksgruppe Evonik Campus Essen ist Dr. Matthias Bode.

## Einkommensumfrage endet am 31. März

Noch bis zum 31. März 2019 läuft die aktuelle VAA-Einkommensumfrage. Nachdem die Fragebögen Ende Januar versandt worden sind, ruft der VAA alle im Berufsleben stehenden Mitglieder zur Beteiligung auf. Denn neben dem Juristischen Service gehört diese Gehaltsstudie zu den wichtigsten Verbandsdienstleistungen. Aufgrund der differenzierten Analyse verschiedener Einkommensbestandteile – von Fixgehältern über Boni bis zu sonstigen variablen Vergütungselementen – liefert die Umfrage einen deutschlandweit einzigartigen Einblick in die Einkommensentwicklung bei außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Außerdem gibt die seit mehreren Jahren mögliche Längsschnittbetrachtung einen interessanten Überblick über Karriereentwicklungen in der Branche. Die Ergebnisse werden von der RWTH Aachen anonymisiert ausgewertet.

## Lanxess: Leitende tagen innovativ

Erstmals in einem neuen Format fand Ende letzten Jahres die Vollversammlung der Leitenden Angestellten bei der Lanxess AG statt. Dem Flexibilitätsgedanken Rechnung tragend lud der Sprecherausschuss die Leitenden ein, live in Köln oder via WebEx teilzunehmen. Nach der Vorstellung des Tätigkeitsberichtes 2018 durch den Konzernsprecherausschuss- und Werksgruppenvorsitzenden Dr. Hans-Dieter Gerriets (im Bild) hatten Vertreter der Personalabteilung Gelegenheit, die Ergebnisse einer Mitarbeiterumfrage vorzustellen und sich den Fragen der Teilnehmer in einer Podiumsdiskussion zu stellen. Moderiert wurde die Diskussion vom VAA-Geschäftsführer Kommunikation Klaus Bernhard Hofmann. Abschließend nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit zum Dialog und stellten zahlreiche Fragen rund um aktuelle Themen wie Entgelt, Karriereentwicklung und Arbeitszeitflexibilität direkt oder über ein Online-Voting-Tool.



Foto: Andre Weber – Lanxess

### 3. European Chemistry Partnering: Treffpunkt für Chemie-Entscheider

Über 1.000 Innovatoren und Investoren aus Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie sowie Gründer von Start-ups und Vertreter aus Wissenschaft und Branchenorganisationen werden sich am 26. Februar 2019 in Frankfurt am Main auf dem European Chemistry Partnering (ECP) treffen, um neue Ideen vorzustellen und Kontakte zu knüpfen. Auch bei der dritten ECP-Ausgabe steht der schnelle Austausch zwischen kreativen Entscheidern im Vordergrund: Neben sechsminütigen Pitches der Innovatoren gibt es 20-minütige Partnerings. Dabei handelt es sich um im Vorfeld vereinbarte Gespräche zum fokussierten Kennenlernen, ähnlich wie beim Speed Dating. So hat es auf dem ECP Summer Summit Ende September 2018 über 600 solcher Partneringgespräche gegeben. Initiator des ECP ist Dr. Holger Bengs, Geschäftsführer des Beratungsunternehmens BCNP Consultants und langjähriges VAA-Mitglied.



Foto: ECP

### Auf der Suche nach Resilienz

Was macht Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen stark? Ihre Resilienz. Damit ist die Fähigkeit gemeint, auch in schwierigen Zeiten handeln zu können und sich ohne bleibende Schäden zügig von Krisen zu erholen. In einer Studie ist das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) der bislang kaum erforschten Frage nach der Resilienz von Betrieben nachgegangen. Demnach zeichnen sich widerstandsfähige Betriebe durch eine gute Feedbackkultur und leistungsbezogene Vergütungsmodelle aus. In ihrer Studie beschreiben die IW-Wissenschaftler die Konzepte der individuellen sowie der organisationalen Resilienz und überprüfen diese empirisch. Außerdem arbeitet das IW im STÄRKE-Projekt auch mit betrieblichen Partnern zusammen, um in der Praxis Verbesserungen der Widerstandsfähigkeit zu erreichen. Einen Link zur kompletten IW-Analyse gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

### Zu viele Meetings – zu wenig Sinn

Wie viele Stunden verbringen Arbeitnehmer pro Woche in nutzlosen Besprechungen? Im Schnitt zwei Stunden, so die Terminplanungsplattform Doodle in ihrem „The State of Meetings Report 2019“. Im Auftrag der Terminprofis wurden insgesamt 6.528 Beschäftigte in der Schweiz, in Deutschland, im Vereinigten Königreich und in den USA befragt. Außerdem wurden Daten von 19 Millionen Meetings ausgewertet, die 2018 über die Plattform organisiert wurden. Die Kosten für sinnlose Meetings werden sich Doodle zufolge in diesem Jahr auf über 541 Milliarden US-Dollar belaufen. Dabei verbringt der durchschnittliche Arbeitnehmer drei Stunden pro Woche in Meetings – zwei Drittel aller Meetings werden als überflüssig oder als reine Zeitverschwendung betrachtet. 37 Prozent der Befragten halten unnötige Besprechungen für den größten Kostenfaktor ihres Unternehmens.

37%

### Übelkeit in Chemotherapie: Rezeptor entschlüsselt

Wie lassen sich die Nebenwirkungen einer Chemotherapie besser lindern? Biochemiker der Universität Zürich haben die 3-D-Struktur des Rezeptors bestimmt, der bei medikamentösen Tumorthérapien Übelkeit und Erbrechen auslöst. Die in der Zeitschrift *Nature Communications* veröffentlichte Studie zeigt, warum einige Arzneimittel besonders gut helfen, und liefert neue Ansatzpunkte für die Entwicklung effektiver Wirkstoffe gegen andere Beschwerden wie Migräne oder starken Juckreiz. Einen Link gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

### Supraschmierung aufgeklärt

Bei einer Supraschmierung ist die Reibung mit einem Reibungskoeffizient  $\mu$  kleiner als 0,01 extrem gering. Forscher der Fraunhofer-Institute IWM und IWS haben nun einen universellen Mechanismus dieses Phänomens bei bestimmten diamantähnlichen Kohlenstoffschichten in Verbindung mit organischen Schmierstoffen entschlüsselt. Auf dieser Wissensbasis ist es künftig möglich, Designregeln für supraschmierende Schicht-Schmierstoff-Kombinationen zu formulieren. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im Journal *Nature Communications* publizierte Studie verlinkt.

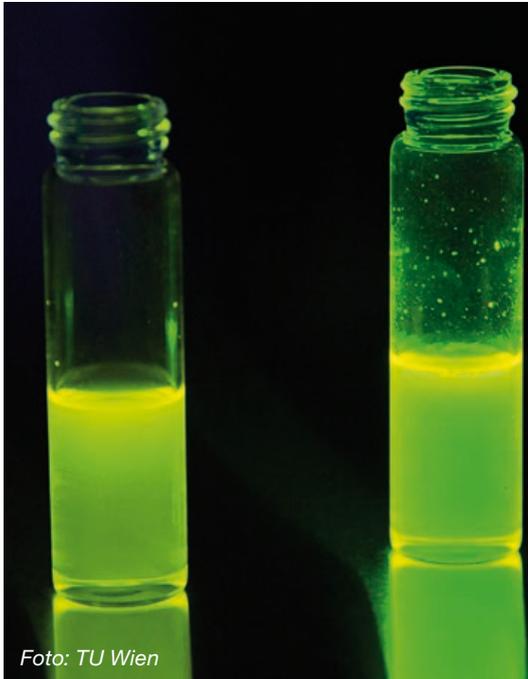


Foto: TU Wien

## Schwefel statt Sauerstoff

Heutzutage finden sich organische Polymere unter anderem in Solarzellen, Sensoren oder LEDs. Eine spezielle Klasse davon, die sogenannten S-PPV-Polymere, galt jedoch als technisch kaum herstellbar. In jahrelanger Arbeit haben Chemiker der TU Wien einen Syntheseweg für diese Polymere gefunden und kürzlich patentiert. Den Forschern ist es gelungen, die Sauerstoff-Seitengruppen bisher verwendeter PPV-Polymere durch Schwefel-Seitengruppen zu ersetzen. Dies führt zu einem besseren Transport elektrischer Ladung durch das Molekül und verbessert die Stabilität. Die Synthese kommt mit kostengünstigen Katalysatoren aus und ist industriell skalierbar. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im Fachjournal *Polymer Chemistry* veröffentlichte Studie verlinkt.

## Kaum Bewegung bei Entgelttransparenz

Bislang entfaltet das Entgelttransparenzgesetz kaum Wirkung. Dies zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und des Instituts für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin). Insgesamt sind die Geschäftsführungen im Jahr seit Inkrafttreten des Gesetzes in nur zwölf Prozent der Unternehmen von sich aus aktiv geworden. Betriebe ab 501 Beschäftigten kommen auf 18 Prozent. Aus Sicht der Forscher sind strengere Auflagen und spürbare Sanktionen nötig. Im E-Paper des VAA Magazins ist der WSI-Report verlinkt.

## Früherkennung von Tumoren

Wissenschaftler der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden und der TU Dresden haben ein mathematisches Modell entwickelt, das die für die Entstehung eines Tumors auf Gewebeebene verantwortliche Mindestanzahl an entarteten Zellen schätzen kann. Zur Kalibrierung des Modells hat das interdisziplinäre Forscherteam epidemiologische Daten zu den Anteilen gut- und bösartiger Tumore in unterschiedlichen menschlichen Gewebearten genutzt. Der in der Zeitschrift *Frontiers in Oncology* veröffentlichten Studie zufolge ist die geschätzte Mindestanzahl der für eine Tumoretablierung verantwortlichen entarteten Zellen in allen Geweben überraschend klein, aber gewebeabhängig. Einen Link zur Originalstudie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.



## RNA zum Inhalieren

Messenger RNA (mRNA) kann Zellen im Körper zur Produktion bestimmter therapeutischer Proteine anregen. Nun haben Chemieingenieure am Massachusetts Institute of Technology einen Weg gefunden, mRNA-Moleküle sicher und zielgenau zu transportieren: ein Aerosol zum Inhalieren. Verpackt wird die mRNA in speziell designte Partikel aus Lungenepithelzellen. Die Forscher erhoffen sich dadurch Fortschritte bei der Behandlung von Lungenerkrankungen und Mukoviszidose.

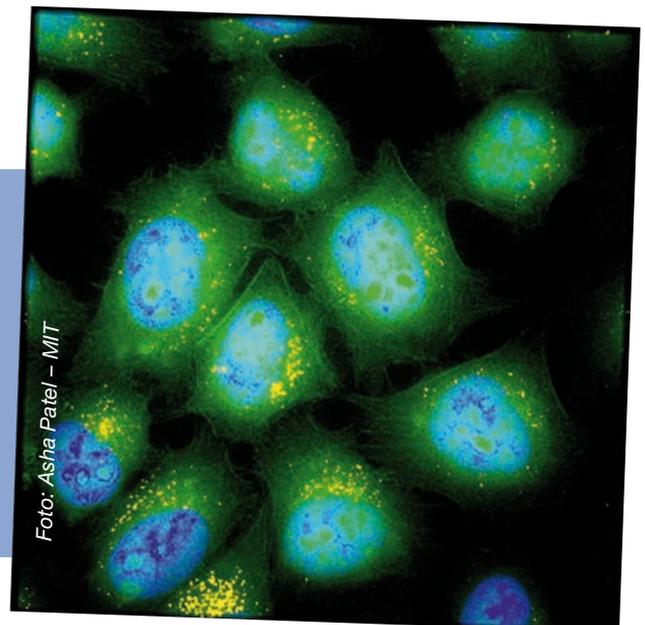


Foto: Asha Patel – MIT



Foto: Helen Ross – shutterstock

## EUROPA

# Schicksalswahlen im Mai

**Am 20. Mai 2019 sind nahezu ein halbe Milliarde Europäer aufgerufen, ein neues Europäisches Parlament zu wählen. Die ULA versteht sich in ihrer Rolle als politische Stimme der Führungskräfte in Deutschland als Unterstützerin des Projekts EU. Sie veröffentlicht vor dem Hintergrund wachsender antieuropäischer Tendenzen namentlich rechter Parteien folgenden Wahlaufbau, der von europäischen Partnerverbänden in der CEC ebenfalls verbreitet wird.**

Die Europäische Union steht vor beispiellosen Herausforderungen. In einem angespannten internationalen Kontext und Angriffen populistischer Kräfte ausgesetzt, welche die Legitimität des europäischen Projekts infrage stellen, müssen Anhänger der größten Demokratie der Welt auf dem gesamten Kontinent zusammenstehen. Gerade jetzt gilt es, das einzigartige Modell EU zu verteidigen und zu stärken. Viele der Millionen von Fach- und Führungskräften in der EU sind ein aktiver Teil der Gesellschaft und gemeinsam gestalten sie eine nachhaltige, vielfältige und prosperierende Zukunft.

Die in der CEC zusammengeschlossenen europäischen Führungskräfteverbände geben diesen Brückenbauern, Innovatoren und

Wählern eine Stimme. Sie fordert alle Wahlberechtigten dazu auf, zur Europawahl zu gehen und ihre Stimme den Parteien zu geben, die den EU-Mehrwert nicht kleinreden oder gar verschweigen, sondern die zu einem konstruktiven Weiterbau am gemeinsamen Europa beitragen wollen.

In einem globalen Kontext, in dem der wirtschaftliche Wettbewerb, die geopolitischen Spannungen und die Umweltbedrohungen zunehmen, kann kein europäisches Land realistisch erwarten, den Sturm allein überstehen zu können. Die Vereinigung in einem gemeinsamen, gleichberechtigten institutionellen Rahmen wie der Europäischen Union ist das einzige Gegenmittel gegen die globale Irrelevanz. Denn nur gemeinsam können zentrale Fragen gelöst werden. Dazu

gehört die Steuerung der Migration, die wirtschaftliche Aspekte mit humanitären Verpflichtungen verbindet. Die EU ist ein Binnenmarkt mit gemeinsamen Regeln für den Personenverkehr, sie ist aber auch ein gemeinsamer Raum des Rechts. Deshalb muss Migration einheitlich angegangen werden. Dies ist eine Herausforderung, die alle Länder Europas betrifft.

Fach- und Führungskräfte wissen, welche Schäden Protektionismus anrichten kann. Sie wissen, wie fair und vorteilhaft internationale Handelsbeziehungen für die Weltwirtschaft sind. Nur eine starke EU kann den multilateralen Ansatz der internationalen Beziehungen verteidigen, in dem die weltweiten Handelsströme gedeihen können. ■

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

# Doppelterbeitragung muss beendet werden!

**Die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA unterstützt die Forderungen nach einem Abbau der Doppelterbeitragung von Betriebsrenten. Ein Bekenntnis zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wäre aus Sicht der Führungskräfte ein wichtiger Schritt zu mehr Vertrauen.**

„CDU, CSU und SPD sollten ihre aktuelle breite Gestaltungsmehrheit im Deutschen Bundestag nutzen, diese rentenpolitisch fragwürdige und als ungerecht empfundene Regelung schnellstmöglich zu beenden“, mahnt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Nach den richtungweisenden Beschlüssen des Hamburger CDU-Parteitages sei nun die SPD gefordert. „Dies wäre ein wichtiges Signal, die politisch gewünschte betriebliche Altersversorgung wieder attraktiv zu machen.“ Die Führungskräftevereinigung ULA setzt sich für die Rückkehr zum norma-

len Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil ein. Konkret bedeutet dies, dass auf Betriebsrenten zukünftig nur noch der halbe Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden muss.

Ein weiter reichender Vorschlag der FDP bedarf wohl noch eines Nachweises der Gegenfinanzierung. Gleichzeitig gilt es, die Anreize für die private Vorsorge zu stärken und die bisherige Freigrenze für beitragspflichtige Einnahmen versicherungspflichtig Beschäftigter zu einem Freibetrag umzuwandeln. Die finanziel-

le Lage der gesetzlichen Krankenversicherungen ermöglicht es heute, den Blick nach vorn zu richten. „Anders als 2004 ist es heute nicht mehr gerechtfertigt, die Rentner über Gebühr an der Finanzierung der Sozialsysteme zu beteiligen“, betont ULA-Präsident Leroux. „Die Politik ist vielmehr gefordert, das Vertrauen der jungen Generation in das Funktionieren aller drei Säulen der Altersvorsorge zu fördern.“ Ein mutiges Bekenntnis der Parteien zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung wäre dabei ein wichtiger Schritt. ■

## ULA-Präsident trifft sich mit Sieg und Hromadka



Anlässlich des 70. Geburtstags von Prof. Rainer Sieg (Mitte) haben sich namhafte Gäste aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft getroffen. Zu diesen zählten auch der Nestor des Rechts der leitenden Angestellten Prof. Wolfgang Hromadka (links) und ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Foto: ULA

KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

# What next, UK?

Beim Brexit ist Verdrängen nicht mehr möglich. Das war auch nie der Fall. Es geht nicht ums Leugnen einzelner Fakten. Es geht ums Verdrängen der Wirklichkeit an sich. Das Ausmaß der Verwirrung, das die politische Klasse im Vereinigten Königreich er-



Foto: ULA

fasst hat, nimmt mittlerweile absurde Züge an. Was darf es denn bitte sein? Ein unkoordinierter Brexit, gar kein Brexit, ein zweites Referendum oder gar eine Entwicklung, die UK auf den Kopf stellen oder auseinanderreißen könnte? Wir erleben eine politische Klasse, die über unzählige Lösungen streitet, die sie für den Austritt aus der EU hat, sich aber nicht einigen kann. Das schaffen sie nun schon seit zwei Jahren nicht. Die Kugel im Fuß beginnt nun heftig zu schmerzen. Diese Verweigerung der Realität hat mittlerweile also nicht nur den Präsidenten der USA erfasst. Auch im Land, dessen Unterhaus den informellen Ehrentitel „Mutter aller Parlamente“ trägt, hat eine „Trumpisierung“ der Abgeordneten um sich gegriffen, die Angst macht. Das gilt für alle Parteien

gleichermäßen. Gabor Steingart hat es kürzlich auf den Punkt gebracht: „Man diskutiert nicht mehr, man ignoriert sich.“ Man sucht nicht nach dem besten Argument der Überzeugung, sondern brüllt, jöhlt, fuchelt und will den anderen vernichten. Auch die Führungskräfte werden dadurch paralysiert. Das ist Operette oder Monty Python, wie es die FAZ auf den richtigen Nenner brachte. Drei betrügerische Gaukler – Boris Johnson, Jakob Rees-Mogg und Nigel Farage – haben es geschafft, ein ganzes Land in die Sippenhaft ihrer Ambitionen zu nehmen. Ein klein wenig besser ist der in der Wolle gefärbte Sozialist Jeremy Corbyn, dem es aber nicht um Lösungen für das Land, sondern ausschließlich um seinen Wunsch zu gehen scheint, Premierminister zu werden.

Dieses Schauspiel auf der Bühne der Politik führt zu zweierlei: einmal zum Verdross und zur zunehmenden Ablehnung der Bevölkerung dieser sogenannten politischen Elite, der nichts zu gelingen scheint. Und die damit nochmals das verstärkt, was zu Beginn zum Brexit-Entscheid der Stimmbürger geführt hat. Zum anderen aber zur Frage, wie lange die Demokratie solche Szenen der Lächerlichkeit zu ertragen imstande ist. Wissen die britischen Parlamentarier noch, was sie überhaupt wollen? Nein! Ist es nicht absurd, dass am Ende dieser Aufführungen die Bürger Großbritanniens Hilfe und Unterstützung eigentlich nur noch von der Europäischen Kommission erwarten können? Nämlich dann, wenn diese bereit ist, die von den Parlamentariern eingebrachte Suppe durch konkrete Unterstützung wieder auszulöffeln – jedenfalls zum Teil. London und Brüssel werden wieder aufeinander zugehen und gegenlenken müssen. Das werden sie tun. Früher oder später. Denn die Wirklichkeit frisst sich am Ende durch.

*Jhr  
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

ULA INTERN

## Neues in der Corporate Governance

Auf Einladung von Prof. Rolf Nonnenmacher, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, nahm die ULA am 4. Dezember 2018 an einem Hearing zu den jüngsten Vorschlägen der Kommission bezüglich eines grundlegend neu gestalteten Kodex teil. Die Veranstaltung war mit rund 120 hochrangigen Vertretern aus Vorständen und Aufsichtsräten, Arbeitnehmervertretungen und Aktionärsvereinen gut besucht.

Der neue Kodex soll das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern und Anlegern stärken, den internationalen Investoren das deutsche System der Unternehmensführung näherbringen sowie international bewährte Standards in deutsche Unternehmen tragen. Das dreistündige Hearing behandelte schwerpunktmäßig die Themen Vorstandsvergütung und Unabhängigkeit im Aufsichtsrat.

In der Präsentation wurde klargestellt, dass sich der Kodex hinsichtlich der Unabhängigkeit ausschließlich an die Vertreter der Anteilseigner wendet. Arbeitnehmervertreter seien in einer ganz anderen Schiene zu sehen und ihre Auswahl folge anderen Maßstäben. Sie seien daher nicht Gegenstand des Kodex. Die ULA sieht die Entwicklung der Corporate Governance auch für Führungskräfte als wichtiges Thema an, welches weiter aufmerksam verfolgt werden sollte. ■

INTERVIEW MIT MARTIN LOCHER UND DR. ROLAND LEROUX

# Piloten treten ULA bei

**Der Verband der Piloten und Flugingenieure „Vereinigung Cockpit“ (VC) ist der ULA als Mitglied beigetreten. Beide Verbände wollen künftig in der politischen Interessenvertretung zusammenarbeiten. Anlass für die ULA Nachrichten, Martin Locher (Präsident VC) und Dr. Roland Leroux (Präsident ULA) zu interviewen.**

**ULA Nachrichten:** Welchen Mehrwert erwarten Sie von der VC-Mitgliedschaft in der ULA?

**Locher:** Wir freuen uns auf den intensiven Austausch und die regelmäßige Zusammenarbeit mit Top-Führungskräften des Netzwerks ULA. Uns verbindet, dass wir die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder verbessern wollen. Und Felder, auf denen wir tätig sein können, gibt es genug. Uns ist es ein Anliegen, die Mitbestimmung zu bewahren und auszubauen, gerade in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung.

**Leroux:** Die Vereinigung Cockpit ist jetzt mit an Bord. Das ist eine richtig gute Nachricht! Gemeinsam sind wir stärker. Die ULA ist mit ihren 17 Verbänden und über 70.000 Mitgliedern der größte Dachverband von Führungskräften in Deutschland und bündelt deren Interessen gegenüber der Politik.

**Locher:** Das sehen wir genauso. Gerade in der heutigen Zeit erfordern die wachsenden politischen Herausforderungen eine starke Stimme der Leistungsträger in Deutschland. Wie die ULA wollen wir dafür kämpfen, dass gerade bei der Mitbestimmung deutsches Recht nicht durch europäisches ausgehöhlt wird. Es darf nicht sein, dass Firmen nationales Arbeitsrecht und damit die Rechte der Arbeitnehmer umgehen und Arbeitsplätze ins europäische Ausland verlagern.

**ULA Nachrichten:** Was zeichnet die Vereinigung Cockpit aus?

**Locher:** Als einzige deutsche Pilotengewerkschaft bringen wir viel Erfahrung auf dem Gebiet der Mitbestimmung mit.

Mit unseren knapp 10.000 Mitgliedern haben wir gerade mit Blick auf bessere Arbeitsbedingungen schon viel erreicht. Wir sind eine schlagkräftige Truppe und unsere Stimme wird in der Politik gehört.

**ULA Nachrichten:** Sind Piloten Führungskräfte?

**Locher:** Natürlich. Piloten sind vielseitige Führungskräfte, die Tag für Tag eine große Verantwortung für die Sicherheit von Passagieren, der Besatzung und den Flugzeugen tragen. Damit tragen sie auch unternehmerische Verantwortung. Sie haben einen harten Auswahlprozess durchlaufen, eine herausfordernde Ausbildung absolviert und zeichnen sich durch hohe Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein aus.

**ULA Nachrichten:** Was bringt die VC in das Führungskräfte Netzwerk ULA ein?

**Locher:** Unsere Erfahrung und unsere Kompetenz neben der politischen Interessenvertretung für mehr Flugsicherheit sind insbesondere arbeitsrechtliche Fragen. Auch in diesen Feldern sind Motivation und Einsatzbereitschaft unserer Mitglieder und Mitarbeiter hoch. Wir freuen uns über Diskussionsplattformen

der ULA wie Symposien, um noch stärker unsere gemeinsamen Positionen in die Politik zu tragen.

**ULA Nachrichten:** Welche Themen bestimmen die Agenda 2019 der ULA?

**Leroux:** Wir vertreten die Interessen unserer Mitgliedsverbände in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik. Auch was das Thema Haftung angeht. Und wir machen das ganz konkret. So begleiten wir beispielsweise auf Wunsch des Arbeitsministeriums die Arbeit der Rentenkommission der Bundesregierung, um gerade im Bereich der betrieblichen Altersversorgung die breite Expertise der Führungskräfte einfließen zu lassen.

**ULA Nachrichten:** Hat die ULA auch Einfluss auf europäischer Ebene?

**Leroux:** Ja natürlich. Über unseren europäischen Dachverband CEC werden wir die Wahlen zum Europaparlament begleiten. Als Führungskräfte setzen wir uns für ein starkes und geeintes Europa ein. Gleichwohl besteht Reformbedarf, den wir aktiv mitgestalten wollen. Das trifft meines Wissens auch genau die Wünsche der VC. ■



ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Foto: ULA



VC-Präsident Martin Locher. Foto: VC

PRO UND KONTRA

# Zukunft des Solizuschlags: Umbau oder Abbau?

**Bisher sehen die Pläne der Regierungskoalition vor, dass künftig nur noch die Leistungsträger – Unternehmen, Freiberufler, leitende Angestellte und Facharbeiter – für den Solidaritätszuschlag aufkommen. Gerade diese Gruppen haben die größten Lasten zur Finanzierung der deutschen Einheit aus Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen übernommen. Ist es vermittelbar, sie im Nachhinein zu bestrafen? Ist es umgekehrt richtig, Leistungsträger zu belasten, weil sie diese Lasten besser schultern können? Bietet die gute Haushaltslage womöglich Spielraum für weitergehende Entlastungen, als im Koalitionsvertrag vereinbart sind? Dazu äußern sich der Vorsitzende des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Christian Freiherr von Stetten und der finanzpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion Lothar Binding.**



*Lothar Binding ist finanzpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion. Foto: Gerd Seidel – Wikimedia Commons*

Seit es den Soli gibt, hat der besondere Finanzierungsbedarf der Wiedervereinigung stetig abgenommen, also Soli abschaffen. Der besondere Finanzierungsbedarf besteht aber weiterhin fort, also Soli nicht abschaffen. In den Koalitionsverhandlungen hat die SPD vorgeschlagen, den Soli abzuschaffen. Damit würden auf der einen Seite auch sehr hohe Einkommen entlastet, auf der anderen Seite gäbe es eine Finanzierungslücke von über 20 Milliarden Euro im Bundeshaushalt – strukturell, also dauerhaft. Deshalb wäre es gerecht und klug, den Spitzensteuersatz zu erhöhen, ihn aber erst später einsetzen zu lassen. Gegenwärtig beginnt der Spitzensteuersatz von 42 Prozent schon bei 53.000 Euro. Diesem Vorschlag haben sich CSU und CDU verweigert. Daher wurde im Koalitionsvertrag nun vereinbart, den Soli in der Einkommensteuer für 90 Prozent der Einkommensteuerzahler abzuschaffen, ihn aber weiterhin fortbestehen zu lassen – für zehn Prozent. Mit diesem Kompromiss bezahlen mittlere Einkommen künftig weniger, niedrige Einkommen bezahlen den Soli ohnehin nicht, und hohe Einkommen bezahlen ihn weiterhin. Wenn die Union ihre Blockadehaltung ablegen würde, könnte wieder über eine komplette Abschaffung des Soli in der Einkommensteuer nachgedacht werden.



*Christian Freiherr von Stetten ist Vorsitzender des Parlamentskreises Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Foto: CDU*

Der Soli muss abgeschafft werden – und zwar für alle. Sonst verspielen wir das höchste politische Gut: unsere Glaubwürdigkeit. Es wird immer wieder behauptet, die Teilabschaffung des Solis würde dazu führen, dass nur „Reiche“ weiterhin den Soli bezahlen müssen. Das ist Unsinn, denn mit 61.000 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen – hier liegt die vorgesehene Freigrenze – hat man zwar ein sehr gutes Einkommen, „reich“ ist man aber nicht. Es sind vor allem die Leistungsträger in der Gesellschaft, Mittelständler und Selbständige, die weiterhin den Soli bezahlen müssten. Sie sind verantwortlich für unseren wirtschaftlichen Erfolg, Wachstum, Arbeits- und Ausbildungsplätze. Internationale Krisen, hohe Energiepreise, niedrige Unternehmenssteuern im Ausland und fehlende Fachkräfte zehren schon heute an unserer Wettbewerbsfähigkeit. Der Abbau des Solis wäre ein Zeichen wirtschaftspolitischer Vernunft, um unsere mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur zu erhalten. Es ist richtig, den Soli fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung für alle abzuschaffen. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, aber auch um Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu gewinnen. Denn wer eine Sonderabgabe zur Finanzierung einer besonderen historischen Aufgabe einführt, muss diese auch wieder abschaffen, wenn die Aufgabe erfüllt ist. Sonst müssen wir uns nicht wundern, wenn das Vertrauen in die Politik verloren geht und uns die Wähler den Rücken zukehren.

*Kathrin Mahler Walther ist Geschäftsführerin der EAF Berlin und berät Organisationen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zur Förderung von Vielfalt in Führung. Sie leitete verschiedene Careerbuilding- und Mentoring-Programme, Change-Projekte und Studien über Erfolgsstrategien von Fach- und Führungskräften, auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Foto: EAF Berlin*



## DIVERSITY

# Chancengleichheit: Was tun gegen unbewusste Vorurteile?

Mit dem englischen Begriff „Unconscious Bias“ werden unbewusste Vorannahmen und Vorurteile bezeichnet, auf Grundlage derer Menschen regelmäßig verzerrte Bewertungen vornehmen und Entscheidungen auf einer verfälschten Faktenbasis treffen. Oft ist es aufgrund ihrer Vielzahl einfach unmöglich, die Fakten vollständig zu sichten und vorurteilsfrei zu analysieren. Umso wichtiger ist es in Organisationen und Unternehmen, dass sich Mitarbeiter und Führungskräfte dieser Problematik bewusst werden – und auch bleiben. Zu diesem Zweck haben sich die ULA Nachrichten mit der Geschäftsführerin des ULA-Mitgliedsverbands EAF Berlin Kathrin Mahler Walther unterhalten. Für die EAF ist die studierte Sozialwissenschaftlerin vielfach als Rednerin, Moderatorin und Trainerin tätig. Im Interview zeigt Mahler Walther Möglichkeiten auf, wie Menschen mit der Unconscious-Bias-Problematik umgehen können.

**ULA Nachrichten:** Dass Vielfalt gut für Unternehmen ist, weil sie zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt, ist schon fast eine Binsenweisheit. Warum ist sie so schwer umzusetzen?

**Mahler Walther:** Wie wir Personen wahrnehmen, mit wem wir etwa gern arbeiten oder wem wir eine verantwortungsvolle Position zutrauen, das wird von unbewussten Denkmustern beeinflusst, sogenannten Unconscious Bias. Diese entwickeln sich aus der Kultur heraus, in der wir leben. Menschen neigen dazu, das, was sie kennen, zu bevorzugen, und deswegen ist es so schwierig, tradierte Muster zu durchbrechen. Es ist herausfordernd und unbequem und erfordert ein Umdenken auf allen Ebenen – der gesellschaftlichen, der organisationalen und der individuellen.

**ULA Nachrichten:** Welche Impulse können Unconscious-Bias-Workshops geben?

**Mahler Walther:** Unconscious-Bias-Workshops zielen darauf ab, die Teilnehmenden zunächst einmal für diese unbewussten Denkmuster zu sensibilisieren. Viele Menschen glauben, sie wären frei davon, sie würden durchweg rational entscheiden. Das hat viel mit der historischen Epoche der Aufklärung zu tun, in der die menschliche Vernunft zum Maß aller Dinge erklärt und behauptet wurde, dass der Mensch alles durchdringen könne.

Wir wissen heute jedoch, dass Menschen auch irrationale Wesen sind und unbewusste Denkmuster unsere Entscheidungen stark beeinflussen. Diese Erkenntnis muss sich erst noch durchsetzen. Wir vermitteln Wissen darüber, wie Unconscious Bias funktionieren, warum sie wichtig und hilfreich sind und wo sie uns im Weg stehen. Nämlich immer dann, wenn es darum geht, gewohntes Verhalten zu durchbrechen und neue Schritte zu gehen – zum Beispiel, um Vielfalt in Unternehmen zu fördern.

**ULA Nachrichten:** Was ist der Unterschied zu klassischen Diversity-Trainings?

**Mahler Walther:** Inhaltlich schließen Unconscious-Bias-Workshops eng an Diver-

sity-Trainings an. Was sich unterscheidet, ist der Zugang: Die Wirkungsweise unseres Gehirns und die Art und Weise, wie wir Entscheidungen treffen, dient als Einstieg, um über unbewusste Denkmuster und deren Einfluss auf Vielfalt in Organisationen ins Gespräch zu gehen. Was den Unconscious-Bias-Ansatz zudem auszeichnet, ist seine Inklusivität. Klassische Diversity-Trainings lösen bei Teilnehmenden oft das Gefühl aus, belehrt zu werden. Unconscious Bias sind dagegen frei von der Frage nach Schuld. Wir haben sie alle, auch die Trainerin. Diesem Ansatz können sich Menschen leichter öffnen.

Hinzu kommt, dass der Unconscious-Bias-Ansatz breit gedacht wird. Wahrnehmungsverzerrungen betreffen im Grunde alle Themen des Lebens. Unconscious Bias wirkt in diesem Sinne unvorbelastet und bedient zunächst keine Schubkästen wie zum Beispiel die Frauenförderung. Das minimiert Widerstände und macht es sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Organisationen besonders attraktiv: Wer sich mit Unconscious Bias beschäftigt, wird sensibel für Denkmuster und Vorurteile in einer Bandbreite von Situationen und Themen und lernt, diese zu hinterfragen. Damit geht Unconscious Bias über die klassischen Dimensionen des Diversity-Ansatzes hinaus.

**ULA Nachrichten:** An wen richten sich Unconscious-Bias-Workshops?

**Mahler Walther:** An alle – Vorstände, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einige Unternehmen haben in den letzten Jahren tatsächlich die gesamte Belegschaft geschult.

**ULA Nachrichten:** Wie erreichen Sie das Unbewusste der Teilnehmer?

**Mahler Walther:** Zentral sind hierfür die selbstreflexiven Übungen im Workshop. Mit diesen können wir die Menschen emotional erreichen – und öffnen damit auch die Tür zum Unbewussten.

**ULA Nachrichten:** Stoßen Sie auch auf Widerstände bei den Teilnehmern?

**Mahler Walther:** Durchaus. Am häufigsten hören wir: „Das mag für andere relevant sein. Aber ich bin frei von solchen Denkmustern.“ Oder Menschen meinen, traditionelle Stereotypen hätten keine Wirksamkeit mehr, wären überholt. Doch was zeigt uns das gerade erschienene Datenprojekt der Süddeutschen Zeitung? Dort hat man 50.000 Kinderbücher analysiert und kommt zu dem Ergebnis: Sie stecken noch immer voller Geschlechterklischees.

**ULA Nachrichten:** Unsere Gesellschaft ist in Teile gespalten, die Pluralismus und Chancengleichheit befürworten, und solche, die diese ablehnen. Spiegelt sich das eigentlich auch bei den Unconscious-Bias-Workshops wieder?

**Mahler Walther:** In den Diskussionen zeigen sich teilweise sehr unterschiedliche Haltungen. Wir beziehen uns aber auf den organisationalen Kontext und die Gründe, warum es für Unternehmen heute wirtschaftlich notwendig ist, Vielfalt zu fördern. In diesem Rahmen gehört die Auseinandersetzung mit Unconscious Bias zur professionellen Entwicklung von Beschäftigten dazu. Vielleicht können diese unternehmerischen Strategien mittelfristig auch die ein oder andere neue Perspektive öffnen, die über den beruflichen Kontext hinausragt. Das würde uns sehr freuen.

**ULA Nachrichten:** Wo liegen die Grenzen von Unconscious-Bias-Workshops?

**Mahler Walther:** Unconscious-Bias-Workshops sind ein guter Türöffner, aber sie sind kein Allheilmittel. Sie sind ein Weg, um mit relativ wenig Widerstand über Vielfalt und Inklusion ins Gespräch zu kommen. Unternehmen dürfen aber nicht den Fehler machen, auf der Basis des Workshops grundlegende Verhaltensänderungen der Teilnehmenden zu erwarten, die zum organisationalen Wandel führen. Hier ist die Organisation gefordert: Aufbauend auf den Workshops müssen passende Instrumente entwickelt und Prozessveränderungen vorgenommen werden. Erfolgt das nicht, verraucht der Ansatz letztlich als heiße Luft und es bleibt alles beim Alten. ■



Führungskräfte  
Institut



Foto: Monkey Business Images – Shutterstock

WEITERBILDUNG

# Neuer Schwung für die Karriere

Nur wer sich regelmäßig weiterbildet, kann als Experte oder Führungskraft am Ball bleiben. Deshalb bietet das Führungskräfte Institut (FKI) auch 2019 Seminare zu relevanten Themen an. Die Anmeldung erfolgt online auf [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).

## Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln

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).

## Hartes Verhandeln – Stufe zwei

Wer die Grundlagen guter Verhandlungsführung bereits beherrscht, kann seine Schlagfertigkeit und sein rhetorisches Wirkungsrepertoire weiter steigern. Die nötigen Kniffe und Kenntnisse vermittelt Referent Kai Braake in diesem Aufbauseminar.

**Wann?** Am 7. März 2019.

**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 diesem Seminar liefern die Rechtsanwälte Dr. Svenja Deich und Gerhard Kronisch den Teilnehmern ein Update zu den Grundlagen der Sprecherausschussarbeit.

**Wann?** Am 18. März 2019.

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

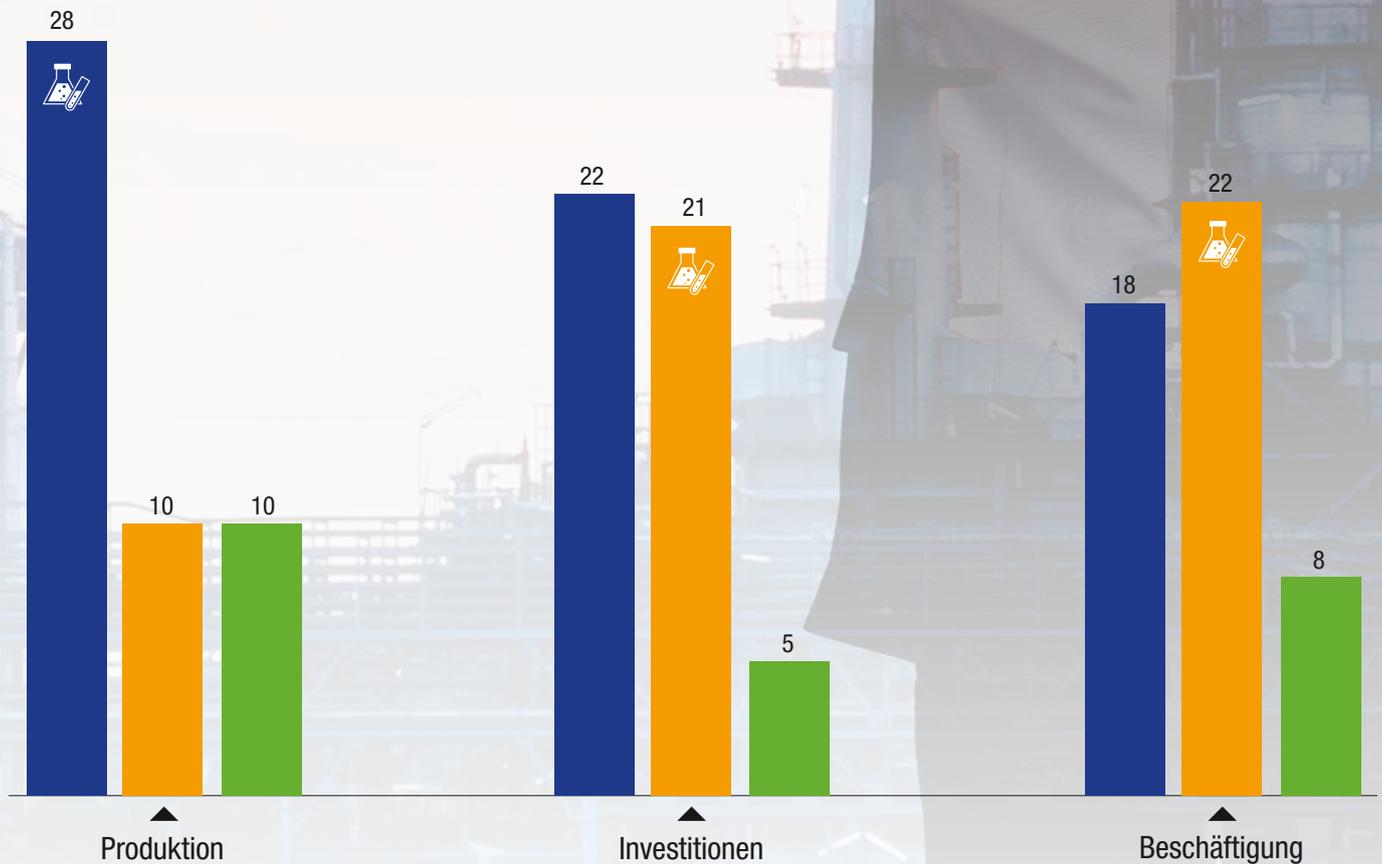
## MINT: Mixed Leadership

Die Veranstaltungsreihe „ULA-Mixed Leadership“ wird im neuen Jahr gemeinsam mit der EAF Berlin fortgesetzt. Am 19. Februar 2019 findet bei Microsoft Berlin die Veranstaltung „Mixed Leadership in MINT Branchen – Wie gelingt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen?“ statt. Nach einer Einführung von ULA-Präsident Dr. Roland Leroux wird die EAF-Vorstandsvorsitzende Dr. Helga Lukoschat mit ihrem Vortrag aufzeigen, wie Netzwerke als Türöffner fungieren können. In einem weiteren Themenschwerpunkt werden Abgeordnete des Bundestages darüber diskutieren, welchen Beitrag die Politik zur Förderung von Frauen in Führungspositionen leisten kann. Außerdem sprechen Unternehmensvertreter über die Herausforderungen bei der Gewinnung und Förderung von Frauen in (MINT-)Führungspositionen. Weitere Informationen gibt es unter [www.ula.de](http://www.ula.de).

VERBÄNDEUMFRAGE

# Verhaltener Ausblick für 2019

Die deutschen Wirtschaftsverbände blicken in einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln überwiegend optimistisch in das Jahr 2019. Allerdings trüben vor allem die weltwirtschaftlichen Risiken den Optimismus. So wird etwa in der Chemie die Stimmung schlechter eingeschätzt als vor einem Jahr. Bei der Produktion erwartet die Branche einen leichten Zuwachs, bei Investitionen und Beschäftigung geht der Verband hingegen von einem gleich bleibenden Niveau aus.



Quelle: IW Köln, Verbandsumfrage 2019,  
Foto: krunja – stock.adobe.com

INTERVIEW MIT CHRISTIAN LANGE

# Abfindungen berechnen – Algorithmus statt Anwalt?

Die künstliche Intelligenz wird die Arbeitswelt von morgen verändern – so oder ähnlich lauten aktuelle Schlagzeilen. Gerade in Bereichen, bei denen es auf die persönliche Beratung ankommt, wird diese These allerdings kritisch hinterfragt. Wenn etwa im Internet sogenannte Abfindungsrechner angeboten werden, die einige Daten abfragen und dann eine Summe ausspucken, klingt das merkwürdig. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert VAA-Jurist Christian Lange, wie solche Angebote einzuschätzen sind.



DANN KANN  
ICH JA RUHIG  
WEITERSCHLAFEN.

**VAA Magazin:** Sind Sie als VAA-Jurist bald überflüssig, weil Algorithmen Ihre Arbeit übernehmen?

**Lange:** (Lacht). Davon gehe ich nicht aus. Die persönliche Beratung ist für unsere Mitglieder enorm wichtig, es geht um nicht viel weniger als den eigenen Arbeitsplatz. Daher betreuen die VAA-Juristen die Mitglieder auch persönlich. Im Falle einer Kündigung reisen wir in der Regel zu den Gerichtsterminen und nehmen gemeinsam mit unserem Mitglied den Termin wahr. Zudem sind die Sach-

verhalte häufig sehr komplex und lassen sich für Algorithmen nicht verallgemeinern.

**VAA Magazin:** Wie bewerten Sie Abfindungsrechner im Internet?

**Lange:** Sehr kritisch. Ich habe mir verschiedene Angebote angesehen und testhalber selbst ausprobiert. Es werden sehr wenige Daten abgefragt, meistens nur die Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Höhe des Einkommens. Diese Daten

sind zum einen nicht ausreichend für eine arbeitsrechtliche Beurteilung. Zum anderen wird die Höhe einer Abfindung verhandelt und im Rahmen dieser Verhandlung kommt es gerade auf die weitergehende arbeitsrechtliche Beurteilung an.

**VAA Magazin:** Eignen sich die Abfindungsrechner also nicht einmal für eine erste Einschätzung?

**Lange:** Man muss diese Angebote im Internet als Marketinginstrumente verstehen. Nach Eingabe der wenigen Berech-



Karikatur: Calleri

nungsdaten werden Kontaktdaten abgefragt und ein Rechtsanwalt setzt sich mit dem Betroffenen in Verbindung. Aus diesem Grunde wird auch regelmäßig mit abgefragt, ob eine Rechtsschutzversicherung existiert. Die brauchen VAA-Mitglieder für den Bereich Arbeitsrecht gerade nicht, da die rechtliche Beratung – und nach sechs Monaten Mitgliedschaft auch die rechtliche Vertretung – bereits Bestandteil der Mitgliedschaft ist. Für unsere Mitglieder, die Führungskräfte sind, können die automatisch berechneten Abfindungen irreführend sein, da sie in den überwiegenden Fällen niedriger sind als die tatsächlich zu erzielenden Abfindungen.

**VAA Magazin:** Über welche Abweichungen sprechen wir?

**Lange:** Es gibt eine gängige Berechnungsformel, mit der man das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt mit der Anzahl der Beschäftigungsjahre und einem Abfindungsfaktor multipliziert. Im Hinblick auf Führungskräfte sind einige Besonderheiten zu beachten. Wenn man nur das schlichte Bruttomonatsgehalt in die Berechnung einfließen lässt, macht man schon den ersten Fehler. Nahezu jede Führungskraft erhält weitere Gehaltsbestandteile, die man im Rahmen von Verhandlungen mit einbeziehen sollte.

Hierzu gehören variable Gehaltsbestandteile wie der klassische Bonus oder eine Gewinnbeteiligung, Aktienzuteilungen, der privat nutzbare Dienstwagen oder weitere Sonderzahlungen. Auch bei der Anzahl der Beschäftigungsjahre muss man zu seinen Gunsten genau rechnen. Es kommt nicht auf den Zeitpunkt einer Kündigung oder die Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag an, sondern auf den Ablauf der Kündigungsfrist. Da gerade in der chemischen Industrie, insbesondere bei Geltung des Akademiker-Manteltarifvertrages, Kündigungsfristen von bis zu 12 Monaten zum Quartalsende gelten, ist die richtige Berücksichtigung der Beschäftigungsjahre bares Geld wert.

**VAA Magazin:** Und wie bemisst sich der Abfindungsfaktor?

**Lange:** Es gibt grundsätzlich keine gesetzliche Regelung, welche die Berechnung ei-

ner Abfindung vorgibt. Einzige Ausnahme ist § 1a Kündigungsschutzgesetz. Dieser sieht vor, dass bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Beschäftigungsjahr gezahlt wird. Dafür muss der Arbeitgeber in dem Kündigungsschreiben das Angebot zur Zahlung einer Abfindung mit dem Faktor 0,5 machen. Wenn der Arbeitnehmer dies akzeptiert und nicht gegen die Kündigung klagt, endet das Arbeitsverhältnis mit der Zahlung der vorgeschlagenen Abfindung. Diese Vorgehensweise kommt in der Praxis, vor allem in der chemischen Industrie, aber kaum vor.

**VAA Magazin:** Und wie sieht es in der Praxis aus?

**Lange:** In der chemischen Industrie sind die Abfindungen regelmäßig höher. Der Abfindungsfaktor hängt unter anderem von der Größe und der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers ab. Und natürlich von der rechtlichen Situation: Gibt es überhaupt einen Grund für eine Kündigung? Das Kündigungsschutzgesetz macht konkrete Vorgaben, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Am häufigsten kommen betriebsbedingte Kündigungen vor. Der Arbeitsplatz muss wegfallen, es darf keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den betroffenen Arbeitnehmer geben und der Arbeitgeber muss die ordnungsgemäße Sozialauswahl nachweisen. In den Verhandlungen spielt die soziale Situation des betroffenen Arbeitnehmers eine entscheidende Rolle. Sofern der Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund langer Beschäftigungszeit und Unterhaltsverpflichtungen gegenüber Ehepartner und Kindern einen starken Kündigungsschutz genießt, sollte dies den Preis für eine Abfindung steigern. Die Faktoren bewegen sich oft in der Größenordnung von über 0,5 bis hin zu 1,5.

**VAA Magazin:** Wenn große Teile einer Belegschaft von einem Arbeitsplatzabbau betroffen sind, gibt es oft Sozialpläne. Wie gestalten sich die Abfindungen dort?

**Lange:** Der Betriebsrat handelt mit dem

Arbeitgeber umfassende Milderungsmaßnahmen aus. Hierzu gehören zum Beispiel Versetzungen an einen anderen Standort des Arbeitgebers, die eine Kündigung vermeiden sollen. Sofern das Arbeitsverhältnis endet, werden oft gestaffelt nach dem Lebensalter Berechnungsfaktoren für eine Abfindung festgelegt. Grundsätzlich lässt sich bei einer Betrachtung der uns vorliegenden Sozialplanregelungen festhalten, dass Mitarbeiter in der Altersgruppe von 50 bis 59 regelmäßig die höchstmöglichen Abfindungsfaktoren erhalten, also die eben bereits angesprochenen bis zu 1,5. Teilweise gibt es noch einen Sprinterbonus zusätzlich zur Abfindung, wenn man innerhalb einer kurzen vorgegebenen Frist den Aufhebungsvertrag unterzeichnet.

**VAA Magazin:** Insgesamt also viele verschiedene Punkte, die zu berücksichtigen sind. Was raten Sie unseren Mitgliedern?

**Lange:** Wenn man sich mit dem Arbeitgeber auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigt, bedeutet dies gerade bei Führungskräften intensive Verhandlungen, die in einem sehr umfassenden Aufhebungsvertrag oder gerichtlichen Vergleich enden. Bei unseren Mitgliedern ist in der Regel deutlich mehr zu berücksichtigen. Viele der von uns vertretenen Führungskräfte besitzen Langzeitkonten, bekommen eine betriebliche Altersversorgung oder erhalten Arbeitnehmererfindervergütungen. Bei einer Aufgabe des Arbeitsplatzes können Algorithmen zumindest derzeit diese verschiedenen komplexen Punkte nicht umfassend berücksichtigen. Und die persönliche Beratung bleibt ohnehin unersetzbar. ■

## Christian Lange

VAA-Jurist

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

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

## URTEIL

# § Brückenteilzeit, Entgeltumwandlung und Kündigung: Änderungen im Arbeitsrecht 2019

Ab dem Jahr 2019 gelten im Arbeitsrecht einige neue Regelungen, die das VAA Magazin in diesem Beitrag kurz darstellt.

Am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Neu eingeführt wurde ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Dabei können Arbeitnehmer die Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern und anschließend wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Der neue Teilzeitanspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze, nach der nur einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewährt werden muss.



Foto: shutterstock

## Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer Betriebsrente muss der Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2019 – sofern in Tarifverträgen nichts anderes vereinbart ist – die ersparten Sozialversicherungsbeiträge bis maximal 15 Prozent zugunsten der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung (Pensions-

kasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterleiten. Bei bereits vor 2019 vereinbarten Entgeltumwandlungen gilt die neue Verpflichtung ab 2022.

## Kündigungsrecht

Zum 1. Januar 2019 wurden die wortgleichen § 622 Absatz 2 Satz 2 des BGB und § 29 Absatz 4 Satz 2 des Heimarbeitsgesetz aufgehoben. Nach diesen Vorschrif-

ten werden bei der für die Berechnung der Kündigungsfrist maßgeblichen Beschäftigungsdauer die Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. Die BGB-Klausel ist schon seit geraumer Zeit nicht mehr anwendbar. Bereits 2010 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. ■

## Nullrunde bei Rentenanpassung – was ist zu tun?

Ende 2018 haben viele Betriebsrentner der Kalle GmbH in Wiesbaden ungewöhnliche Neujahrsgrüße erhalten: Anstelle der fälligen Betriebsrentenanpassung teilte das Unternehmen mit, dass die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückblieben und aus diesem Grunde keine Anpassung der Betriebsrenten erfolge.

Was ist in dieser Situation zu tun? Grundsätzlich ist die Anpassung alle drei Jahre durchzuführen und kann nicht mit der schlichten Begründung verfehlter Erwartungen abgelehnt wer-

den, betont VAA-Jurist Christian Lange. Deshalb wird der VAA die Anpassungen nach dem Verbraucherpreisindex für die pensionierten Mitglieder beim Unternehmen einfordern.

Lange stellt fest: „Es zeigt sich wieder, dass eine Mitgliedschaft im Verband auch nach dem Renteneintritt enorm wichtig ist.“ Ebenfalls betroffene Betriebsrentner aus anderen Unternehmen können sich gern an den Juristischen Service des VAA wenden.



SERIE: ERBEN UND VERERBEN

# Pfändung von Erbteilen noch zu Lebzeiten der Eltern?

Wenn sich erwachsene Kinder in erheblichen Geldsorgen befinden, richten Gläubiger gern den Blick auf die zukünftige Erbschaft. Denn diese Problemkinder werden die gesetzlichen Erben ihrer Eltern. Und selbst im Fall ihrer Enterbung bleibt ihnen der hälftige gesetzliche Erbteil, der sogenannte Pflichtteil. Daraus wollte eine Gläubigerin in Trier ihren Nutzen ziehen, wie Rechtsanwalt und Erbrechtsexperte Michael Bürger im VAA Magazin berichtet.

**VAA Magazin:** Wenn die eigenen Kinder überschuldet sind und ihnen von der späteren Erbschaft etwas bleiben soll, empfiehlt sich die Einsetzung eines Testamentsvollstreckers. Was aber, wenn bereits im Vorfeld, also noch zu Lebzeiten der Eltern, der Erbteil beziehungsweise der Pflichtteil gepfändet werden soll?

**Bürger:** Mit einem solchen Fall hatten sich in jüngster Vergangenheit das Amtsgericht Daun und nach sofortiger Beschwerde das Landgericht Trier zu befassen. Der erwachsene Sohn hatte Schulden in Höhe von 69.101,88 Euro.

Der Gläubigerin, einer Gesellschaft, lag ein Titel aus einer vollstreckbaren notariellen Urkunde vor, sodass der Zwangsvollstreckung nichts mehr im Wege stand. Beim Amtsgericht Daun hat die Gesellschaft beantragt, Forderungen zu pfänden, die der Sohn als Mitglied einer zukünftigen Erbengemeinschaft erwerben würde.

**VAA Magazin:** Ist das denn eine normale Praxis?

**Bürger:** Tatsächlich entspricht es gängiger Praxis, dass auch erst in Zukunft entstehende Forderungen der Zwangsvollstreckung unterworfen werden können. Dazu zählen etwa Provisionen aus künftigen abzuschließenden Geschäften, aus künftigen Warenlieferungen und natürlich auch künftige Lohnansprüche von Arbeitnehmern.

**VAA Magazin:** Und mit welcher Begründung ist das Landgericht Trier dann doch zur Zurückweisung des Pfändungsantrags gelangt?

**Bürger:** Im ersten Schritt hat es zu Recht erkannt, dass es sich um bloße Hoffnungen oder Erwartungen handelt, die nicht gepfändet werden können – solange der Erbfall noch nicht eingetreten ist. In seiner weiteren Begründung ging das Gericht auf die näheren Voraussetzungen einer rechtswirksamen Pfändung ein: Wenn die Person des Drittschuldners, also der Person, gegen welche die Pfändung gerichtet werden soll, ungewiss ist, fehlt es an der erforderlichen pfändungsrechtlichen Bestimmbarkeit. Solange der Erbfall noch nicht eingetreten ist, ist die Rechtsbeziehung des Schuldners, also des Sohnes, zu den Erben beziehungsweise den Miterben der Eltern unbestimmt. Denn es steht nicht fest, ob der Sohn Mitglied einer Erbengemeinschaft wird, möglicherweise enterbt oder aber sogar Alleinerbe wird. Daher bleibt ungewiss, gegen wen sich die beabsichtigte Pfändung des Erbteils überhaupt richten soll, weshalb der Antrag auf Pfändung insgesamt ins Leere ging.

**VAA Magazin:** Wäre es andernfalls nicht auch denkbar, den Anspruch auf Zugewinnausgleich noch vor der Scheidung einer Ehe zu pfänden?

**Bürger:** Genau diesen Gedanken hat die Gläubigerin in dem geschilderten Fall

verfolgt: Sie hat beim Amtsgericht zusätzlich den Antrag gestellt, den Anspruch des verheirateten Sohns auf Zugewinn für den Fall der Scheidung seiner Ehe zu pfänden.

**VAA Magazin:** Das ist, zugegeben, eine ziemlich gewagte Logik. Was haben die Richter dem entgegnet?

**Bürger:** Auch hier haben das Amtsgericht und im Folgenden das Landgericht Trier klare Worte gefunden: Kein Ehegatte kann sich vor Beendigung des Güterstandes verpflichten, über die spätere Ausgleichsforderung zu verfügen. Dieses absolute Veräußerungsverbot schließt auch eine Verpfändung aus. ■

## Michael Bürger

Rechtsanwalt

✉ [Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de](mailto: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

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

# Sei mal normal!

Ich kann mich noch gut erinnern. In der Wohnung meiner Eltern gab es früher am Türrahmen, zwischen Flur und Kinderzimmer, eine beachtliche Ansammlung von Bleistiftstrichen. Als Kind wurde dort regelmäßig von mir (barfuß und mit Bilderbuch auf dem Kopf) Maß genommen, um zu schauen, ob denn das stetige Füttern durch meine Erziehungsberechtigten auch in Wachstum meinerseits umschlagen möge. Und das tat es. Meine Eltern waren stolz. Ich auch. Nur an Kindergeburtstagen, wenn sich diverse fremde Brut der Bleistift-Skala

näherte und mein zuletzt aufgestellter Höhenrekord selbst von gleichaltrigen Mädchen bei Weitem übertrumpft wurde, blieben mir bemitleidenswerte Blicke von allen Seiten nicht erspart.

Auf die Streckbank musste ich deswegen nicht – schlussendlich aber kurz vor der Schuleinführung auf eine sechswöchige Kur. Nach Salzwedel! Nördliches Sachsen-Anhalt!! Nahe Gorleben!!! Der Zweck der Kur: Ich sollte ein bisschen mehr auf die Rippen bekommen. Zu den Mahlzeiten gab es Fleisch mit viel Schwarte, riesige Teller mit warmem, dickem und von Klumpen durchsetzten Gries-Pudding und reichlich Weißbrot mit Blutwurst. Ich kam mit drei Kilo weniger nach Hause zurück. Ein voller Erfolg!

Moderne Eltern von heute warten nicht bis zur Schuleinführung ihrer Sprösslinge. Mit Handy-Apps wie "BabyConnect" wird der eigene Nachwuchs bereits ab der Zeugung in Echtzeit dauerüberwacht. Da wird schon mal die Frauenärztin gebeten, das Handy des werdenden Papas mit dem Ultraschallgerät zu synchronisieren, damit genügend Daten für das digitale Persönlichkeitsprofil des Embryos verfügbar sind. Kommt dann der Säugling zur Welt, werden in kurzen Abständen (meist im Minutentakt) Messungen bezüglich Größe, Gewicht, Körpertemperatur und Kopfumfang gesammelt. Und wehe, es gibt Normabweichungen! Dann verfallen die Eltern in Panik und besorgen sich Dauerabos bei diversen Ergotherapeuten, Osteopathen und Ernährungsberatern. Apps wie "Smart Parenting" vergleichen das eigene Kind mit



Kindern anderer Nutzer in Echtzeit. Da werden von Eltern so viele Daten eingetippt und ausgewertet, dass selbst die NSA wegen fehlender Kapazitäten abwinken müsste.

Und beim Kindervergleich gilt dasselbe wie bei Geheimdiensten: Gut ist, was andere auch noch nicht können. Durch die Apps stehen die Schützlinge jetzt nicht mehr im Türrahmen, sondern am digitalen Pranger. Denn wer mit seinen Maßen nicht der Norm entspricht und nicht mithalten kann, für den wird die Datenbank zur Streckbank.

Die Apps messen und analysieren und diagnostizieren. Zum Beispiel: "Ihr Kind weint mehr als dreimal täglich und schläft noch nicht durch. Dann ist es ein Schreikind. Tipp: Schlafanalyse-App downloaden." Oder: "Ihr Kind ist schüchtern und spricht wenig! Dann leidet es unter sozialer Phobie. Tipp: Kinderpsychologen aufsuchen." Oder: "Ihr Kind tobt sehr viel und ist impulsiv. Dann hat es eine Aufmerksamkeitsstörung. Tipp: Rezept für Ritalin ausstellen lassen." In allen drei Fällen wäre "Handy weglegen und Kind in den Arm nehmen." der bessere Tipp gewesen. Da bleibt nur der Trost, dass Eltern und Handys eines gemeinsam haben: Irgendwann ist der Akku leer. ■



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



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



„WELCHE  
KONTAKTE BIETET  
MIR DER VAA?“

EXZELLENT BEZIEHUNGEN ZU FÜHRUNGS-  
KRÄFTEN IN DEN UNTERNEHMEN

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 2. MÄRZ 1969

# Jungfernflug der Concorde

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.

Concorde: Schon der Name lässt Ingenieure und Luftfahrtenthusiasten erschauern – Umweltschützer auch, allerdings nicht vor Ehrfurcht. Vor 50 Jahren, am 2. März 1969, startete der Überschallflieger mit der charakteristischen, hydraulisch absenkenden „Nase“ vom Flughafen Toulouse-Blagnac zu seinem Jungfernflug. Vor Ort verfolgten zahlreiche Zuschauer das knapp halbstündige Spektakel. Vertreter der Weltpresse standen sich beim Medienbriefing auf den Füßen. Schließlich, da waren sich die Kommentatoren einig, wurde hier ein neues Kapitel in der Geschichte der Passagierluftfahrt aufgeschlagen. Die von Briten und Franzosen entwickelte Maschine sollte für die gut 5.500 Kilometer lange Strecke zwischen London und New York statt acht Stunden nur noch etwa die Hälfte der Zeit benötigen – dank einer Reisegeschwindigkeit von 2.160 Kilometern pro Stunde. Allerdings war der futuristische Flieger ein Spritschlucker sondergleichen: Exakt 25.629 Liter Flugbenzin verbrauchte die Concorde – in der Stunde. Und das bei der doch recht überschaubaren Zahl von maximal 128 Passagieren.

So schnell die Concorde auch unterwegs war, flog sie deswegen von ihrem ersten Start an ihrer Zeit hinterher. Die Ölkrise in den 1970er Jahren traf die Industrienationen und damit auch die Luftfahrtbranche mit aller Wucht; bereits 1972 rief der Club of Rome in seiner Stu-

die „Die Grenzen des Wachstums“ zu einem sparsameren Umgang mit den Ressourcen auf – vier Jahre vor den ersten kommerziellen Flüge der Concorde. Hinzu kam, dass einige Länder keine zivilen Überschallflüge über ihrem Territorium zuließen oder, wie im Fall der USA, Landungen erst nach längeren Auseinandersetzungen gestatteten. Nach und nach zogen die meisten Fluggesellschaften, darunter auch die Lufthansa, aus Gründen der Wirtschaftlichkeit ihre Bestellungen zurück. Übrig blieben British Airways und Air France – mit Prototypen und Vorserienmodellen wurde der Bau nach 20 Exemplaren wieder eingestellt. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse waren gleichwohl für Luft- und Raumfahrt von Bedeutung. So gelangten Nickel- und Aluminiumlegierungen unter extremen Bedingungen zur Anwendung, das Gleiche galt für Teile aus Titan und später Kevlar. Auch bahnte die Concorde in gewisser Weise den Weg für länderübergreifende Kooperationen – die Flugzeuge von Airbus sind das bekannteste Beispiel.

Die „Königin der Lüfte“ hatte viele Väter und auch einige Mütter, deren Biografien teils Überfliegerqualitäten aufweisen. Beim Jungfernflug in Toulouse beispielsweise saß André Turcat im Cockpit. Der aus der Automobilbauerdynastie Turcat-Méry stammende Franzose macht sich später als Politiker einen Namen und landete schließlich als Dozent in der

Kunstgeschichte. Turcat starb viel geehrt und hochbetagt 2016 im Alter von 94 Jahren. Zu den oft vergessenen Namen in der Geschichte der Concorde zählt die aus Deutschland stammende Mathematikerin und Chemikerin Johanna Weber. Die gebürtige Düsseldorferin gehörte zu jener Generation von Wissenschaftlern, die im nationalsozialistischen Deutschland ihre Karriere begannen und nach Ende des Zweiten Weltkriegs ins Ausland gingen. Zusammen mit dem ebenfalls aus Deutschland stammenden Mathematiker und Physiker Dietrich Küchemann lieferte Weber Grundlagen für das Design der aerodynamischen Concorde-Flügel. Die Forscherin, die nach eigenem Bekunden lieber im Verborgenen wirkte, lebte bis zu ihrem Tod mit 104 Jahren in ihrer britischen Wahlheimat.

Das Ende des Überschallfliegers leitete ein tragisches Unglück am 25. Juli 2000 ein: Beim Start in Paris-Charles de Gaulle platzte ein Reifen des Fahrwerks. Die Erschütterungen lösten einen Riss in einem der Kerosintanks aus, worauf der austretende Treibstoff Feuer fing – wenig später stürzte die Concorde auf ein in der Nähe des Flughafens gelegenes Hotel. Alle 109 Insassen starben, ebenso vier Angestellte des Hotels. Der Vorgang beschäftigte die Gerichte noch 2012 – der letzte Flug einer Concorde lag da schon neun Jahre zurück. ■



Lange Zeit galt sie als „Königin der Lüfte“ – eine Concorde der Fluggesellschaft British Airways in der Seitenansicht. Foto: Eduard Marmet – [airliners.net](http://airliners.net)



im März  
und April 2019

# Herzlichen Glückwunsch!

zum 100. Geburtstag im März:

- Dr. Gottfried Helmer, Königstein

zum 90. Geburtstag im März:

- Dr. Karl-Heinz Beyer, Frankenthal
- Dr. Siegfried Winderl, Heidelberg
- Mutfried Mueller, Ludwigshafen
- Dr. Guenter Zoche, Bonn
- Dr. Klaus Vester, Neunkirchen
- Dr. Paul Hittmair, Ainning

zum 85. Geburtstag im März:

- Heinz Dinger, Solingen
- Axel Wachtlin, Buchholz
- Dr. Karl Micheli, Bitterfeld-Wolfen
- Otto Benz, Weiterstadt
- Dr. Wolfgang Spies, Köln
- Guenter Pfuetzner, Idstein
- Wolfgang Richter, Hofheim
- Dr. Wilhelm Schumacher, Hanau
- Dipl.-Ing. Rainer Rylke, Leuna
- Horst Walter, Sassnitz
- Hans Joachim Massholder, Jagsthausen
- Dr. Werner Steinbeck, Köln
- Dr. Walter Rittersdorf, Mannheim

zum 80. Geburtstag im März:

- Dr. Albert Elzer, Otterstadt
- Dr. Burkhard Lachmann, Meerbusch
- Dr. Jochen Pfleger, Mutterstadt
- Dr. Gerhard H. Wagner, Ludwigshafen
- Fritz Lotz, Bremen
- Kunz Brunner, Odenthal
- Dr. Josef Kalka, Herten
- Dr. Karl-Friedrich Christmann, Dormagen
- Friedrich Küster, München
- Prof. Dr. Helmut Brunner, Wuppertal
- Gerhard Boehm, Frankenthal
- Dr. Gerhard Hohmann, Leverkusen
- Dr. Klaus Steinmetz, Krefeld

zum 75. Geburtstag im März:

- Hans-Juergen Neidhardt, Salzatal
- Dr. Wilfried Büschken, Haltern a.S.
- Dr. Gerhard Hinz, Marl
- Dr. Herbert Jodl, Köln
- Dr. Hans-Georg Schmidt, Hagen
- Dr. Klaus-Diether Wiese, Haltern a.S.
- Juergen Twiehaus, Recklinghausen
- Heinrich Michel, Langueux

- Dr. Gerhard Reichmann, Bingen
- Helmut Schnabel, Frankfurt
- Volkhard Uhlig, Bomlitz
- Dr. Karl-H. Sammeck, Gelnhausen
- Günther Borchers, Nideggen
- Gerd Feiland, Leverkusen
- Dr. Winfried Gunselmann, Wuppertal
- Bernd Knoop, Haltern am See
- Friedhelm Saffé, Bad Honnef
- Thomas Muehlau, Marburg
- Juergen Blencke, Vierraden

zum 90. Geburtstag im April:

- Kurt Bauknecht, Mannheim
- Klaus Rentel, Schwieberdingen
- Uwe Cramer M.A., Hofheim
- Dr. Theo Thomas, Bad Dürkheim
- Dr. Gerhard Apel, Krefeld
- Hans Guenter Zander, Krefeld
- Dipl.-Ing. Werner Langhoff, Schwerte
- Dr. Reinhard Jira, München

zum 85. Geburtstag im April:

- Dr. Hans-Livar Ass, Deidesheim
- Dr. Manfred Pallas, Halle
- Dr. Kurt Wendel, Ludwigshafen
- Dr. Lothar Buschmann, Hofheim
- Edgar Goldmann, Erftstadt
- Manfred Hohmann, Wiesbaden
- Dr. Peter Kuzel, Hanau
- Dr. Friedrich Stuhlmann, Woerth
- Dr. Manfred Mansmann, Leverkusen
- Dieter Kammel, Raguhn-Jessnitz
- Dr. Rudolf Neeb, Offenbach
- Hans Wallasch, Lambsheim
- Dr. Walter Ost, Karlstein

zum 80. Geburtstag im April:

- Dr. Werner Aquila, Mannheim
- Dr. Wolfgang Mueller, Heidelberg
- Dr. Albrecht Seifert, Weinheim
- Dr. Hans-Joerg Vidic, Berlin
- Roland Schildhauer, Niederkassel
- Hagen Rode, Marl
- Dr. Georg Rieder, Stein
- Dr. Joachim Wortmann, Eschborn
- Dr. Eike-Hans Bamberg, Sevetal
- Dr. Hermann Alsdorf, Overath
- Gertrud Hornke, Eppstein
- Dr. Eckart Reske, Kriftel
- Hans Feldmeier, Leverkusen
- Dr. Hans-Joachim Traenckner, Krefeld

- Dr. Friedhelm Kettner, Sankt Augustin
- Ing. Werner Gruber, Wien

zum 75. Geburtstag im April:

- Willi-Albert Weber, Ludwigshafen
- Dr. Gerd Müller-Hagen, Kleinkmehlen
- Dr. Wolfgang Gerhartz, Zwingenberg
- Enno Walther, Berlin
- Dr. Wolfgang Paffhausen, Leverkusen
- Dr. Peter Hofmann, Pfaffenweiler
- Kurt Gruber, Bergisch Gladbach
- Heinz Gemperlein, Dormagen
- Holger Wacker, Essen
- Dr. Hans-Joachim Schlosser, Wiesbaden
- Dr. Volker Hofmann, Troisdorf
- Dr. Joachim Thiery, Osthofen
- Hans-Peter Bernsdorf, Tutzing
- Josef Wuerdinger, Regensburg
- Dr. Gerold Gerland, Dinslaken
- Wolfgang Kühne, Neugersdorf
- Christian Klöss, Friedberg

nachträglich zum 75. Geburtstag im Januar:

- Dr. Gerhard K. Römer, Leverkusen

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

# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Dezemberausgabe: Rainer Klein, Einzelmitglied Landesgruppe Südwest, Dr. Silke Sauerbeck, Werksgruppe Clariant, und Dr. Mario Scholz, Werksgruppe Hanau-Wolfgang. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. März 2019. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail ([redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de)), Fax (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Aral- oder Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

Ge-fieder-wechsel			dunkles Bier Seerose		Redens-art: hin und ...		Spitzel	Besten-gruppen		Teil des Beines	hoch-preisig		nichtmetallischer Grundstoff		Art, Sorte	Heiz-material	
Über-empfindlich-keiten										Gesamt-auf-nahme							
					Be-wohner eines Erdteils		latei-nisch: Buch						Schnee-gleit-geräte		Aus-künfte		
Betreuer von Studenten		mit Vorliebe		Song der Rolling Stones						Impf-flüssig-keit		baye-risch: still					
Ich-mensch							ugs.: West-deutscher		Tiefer-legung								
				längliche Einfrä-sungen		Binde-wort							dänisch f. Agnes Galopp-rennen				
Kriegs-gott der Griechen	Fabel-name des Wolfs		knab-bern, anbeißen					Insel bei New York (... Island)		franz. Maler (Edgar ..., † 1917)							
Daten-eingabe						Buch-wesen		Organ der Kuh						Stamm-gruppe		Tropen-pflanze	
			Sohn der Schwes-ter		geist-liches Lied						Lilien-ge-wächse		Nestor-papagei				
Aller-zufluss bei Gifhorn		Stumm-filmstar (Pola ..., † 1987)						Heftig-keit		Gefälle, Nei-gung							
					Kultbild der Ostkirche		Vorname von Millo-witsch († 1999)						Welt-raum-behörde der USA		Basket-ball-begriff		
den Acker auf-lockern		inneres Körper-organ		ugs.: begriffen						Vorname der de Beauvoir († 1986)			Blattrippe				
ansteckende Erkrankung							veraltet: ländlich	kleiner Neben-raum									
					eng-lischer Fluss	dt. Strom						dt. Tisch-tennis-profi (Timo ...)		dt. Fuß-ball-er (Helmut ..., † 2003)		nord-deutsch: Wasser-strudel	
franzö-sisch: Freundin	Redens-art: ... und Galle		Liebreiz, Zauber nord. Götter					schlecht gewürzt, schal		deut-scher Adelstitel							
Metall-schnei-der								Lichtbild					flaches Wiesen-gelände				
						Teufel, Luzifer					Stuhlteil						
weshalb		Ver-wandter						Handel, Geschäft (engl.)					Abk.: Norddt. Rund-funk				
Arbeits-material des Töpfers				Lösung:			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

# Leserbriefe

Zum Artikel "Chemie auf dem Kleiderbügel", VAA Magazin Dezember 2018

Die Autorin hat auf den Seiten 13/14 unten zum Text ein falsches Bild gewählt: Hier handelt es sich nicht um Chemiefasern für die Modewelt, die aus den Spinnmaschinen von der Decke kommen, sondern um die Harnische von Jaquard-Webmaschinen. Damit werden die einzelnen Kettfäden für die Musterung des Gewebes gesteuert. Auf dem Bild sind breite Gewebe für Dekostoffe zu sehen, die in aller Regel nicht (ausschließlich) aus Synthese- beziehungsweise Cellulosefasern bestehen.

*Reinhard Koschitzki, Hofheim/Ts.*

Zum Artikel „Chemie auf dem Kleiderbügel“, VAA Magazin Dezember 2018

Vielen Dank für die interessanten Beiträge über spannende Forschungsfelder aus dem Umfeld der Chemie und über Hightech-Anwendungen von Produkten der chemischen Industrie. Das Thema „Polyfluorierte Carbone (PFC)“ als wasser- und schmutzabweisende Appretur zum Beispiel in Outdoorbekleidung zeigt, wie schwierig es ist, die richtige Balance zwischen den freien Kräften des Marktes und regulatorischen Eingriffen zu finden. So faszinierend die Stoffeigenschaften der PFCs zur Erzielung wasserundurchlässiger und schmutzabweisender, aber gleichzeitig atmungsaktiver Gewebe sind, so

vorhersehbar waren ihre negativen Umwelteigenschaften wie Persistenz und Bioakkumulation vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit hochchlorierten Produkten der 70er- und 80er-Jahre. Diese Stoffe wurden bereits vor Jahrzehnten weitestgehend ausgemustert und man fragt sich wie es trotz „Responsible Care“ in der Chemieindustrie zu diesem unnützen Déjà-vu kommen konnte. Ohne eine dezidierte Chemikalienregulierung wie zum Beispiel REACH hier in Europa, scheint es leider nicht zu gehen.

*Dr. Sven Meyer-Ahrens, Leverkusen*

ANZEIGE

## FOTOS FÜR DIE PRESSEFREIHEIT 2018

JETZT BESTELLEN:

**REPORTER  
OHNE GRENZEN**  
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

Auch im Buchhandel  
und ausgewählten  
Zeitschriftenhandel  
erhältlich.

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



Bewegende  
Bilder von den  
Brennpunkten  
des Nachrichten-  
geschehens  
weltweit.

[WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE/SHOP](http://WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE/SHOP)

**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 Meinungsaustausch seiner Leser. Aus diesem Grund möchten wir Ihnen mit dem VAA Magazin nicht nur eine hoffentlich angenehme und interessante Lektüre, sondern auch ein Forum für Diskussionen, Kritik und Anregungen bieten. Ihnen hat etwas

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

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



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

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

**Termine 2019**

- 06.03. Sitzung der Landesgruppe Nord, Hamburg
- 06.03. FKI-Seminar „Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln“, Köln
- 07.03. FKI-Seminar „Hartes Verhandeln – Stufe zwei“, Köln
- 15.03. Vorstands- und Beiratssitzung, Köln
- 19.03. FKI-Seminar „Aufgaben von Sprecherausschüssen“, Köln
- 26.03. FKI-Seminar „Zeitmanagement“, Köln
- 27.03. FKI-Seminar „Schnelles Lesen“, Köln
- 27.03. – 29.03. Betriebsrätekonferenz, Mainz
- 03.04. FKI-Seminar „Souverän präsentieren“, Köln
- 05.04. Sitzung der Kommission Aufsichtsräte, Kassel
- 05.04. – 06.04. Aufsichtsrätetagung, Kassel
- 12.04. Sitzung der Kommission Führung, Köln
- 27.04. Vorstandssitzung, Köln
- 29.04. Sitzung der Kommission Einkommen, Köln
- 17.05. Vorstandssitzung, Köln
- 17.05. 100 Jahre VAA, Köln
- 18.05. Delegiertentagung, Köln
- 17.06. Sitzung der Kommission Einkommen, Köln
- 28.-29.06. Vorstandssitzung/Klausurtagung, Nierstein
- 10.07. Sitzung der Kommission Führung, Frankfurt am Main

**VORSCHAU AUSGABE APRIL**

- **Spezial:**  
Zukunft der Arbeit
- **Verband:**  
Konferenz für Betriebsräte
- **ChemieGeschichte(n):**  
Formel für Ketchup

**Impressum**

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

**Chefredaktion:** Timur Slapke.

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

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

**Redaktionsbeirat:** Thomas Dülberg, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab.

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

Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. August 2017.

**Druckauflage:** 27.000 (2/19); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

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

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



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

## Unfall-Versicherung (VAA-Top-Schutz)

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



### Highlights

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

### Beitragsfreie Leistungen

#### Stark erhöht!

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

### Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

### Angebotsbeispiel (Alter 18-67)

## Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 Euro

(Grundsumme 100.000 Euro mit Progression 500)

Jahresbeitrag inkl. Versicherungsteuer: *92,82 Euro*

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

Versicherer: Mannheimer Versicherung AG

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

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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



# ALLE NEWS IN EINER APP

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

