

August 2020

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

Chemisches Recycling:

Kreislauf ankurbeln

Aktuelles Ranking:
Befindlichkeit verbessern



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



Kreislauf mit Klasse

Krisen schärfen das Problembewusstsein und fördern die Änderungsbereitschaft der Menschen. In Zeiten der Coronapandemie ist dies insbesondere im Bereich der persönlichen und öffentlichen Gesundheitsvorsorge klar zu erkennen. Doch zu den Auswirkungen von COVID-19 gehört auch die zeitweilige Verdrängung anderer Probleme in den Hintergrund. Ein Beispiel: Durch die strikten Hygienemaßnahmen und die verstärkte Arbeit aus dem Homeoffice sind in den vergangenen Monaten die Kunststoffabfälle in Privathaushalten um etwa zehn Prozent gestiegen, hat der Grüne Punkt kürzlich festgestellt. Gleichzeitig ist die Nachfrage nach recyceltem Kunststoff aus Verpackungsmüll dramatisch eingebrochen. Für die Kreislaufwirtschaft und den Umweltschutz ist dies ein Schuss vor den Bug. Die Crux dabei: Betrachtet man den Lebenszyklus unterschiedlichster Produkte, tragen Kunststoffe eindeutig zur Ressourcenschonung und Reduktion von Treibhausgasen bei, ob durch die Verlängerung der Haltbarkeit von Lebensmitteln oder die Gewichtseinsparungen beim Transport. Ganz zu schweigen von den gerade zur Eindämmung der gegenwärtigen Pandemie notwendigen Hygieneerzeugnissen auf Kunststoffbasis.



Foto: VAA

Als erdölbasierte Produkte besitzen Kunststoffe hohe Heizwerte, weswegen ihre energetische Verwertung wirtschaftlich attraktiv ist und zur Einsparung primärer Energieträger beitragen kann. Allerdings werden die eingesetzten fossilen Rohstoffe dem Stoffkreislauf entzogen. Die chemisch wertvollen Moleküle sind aber viel zu schade, um einfach verbrannt zu werden. Man sollte sie vielmehr im Kreislauf halten, um daraus wieder chemische Produkte herzustellen. Was ist dann das gegenwärtige Problem beim Kunststoffrecycling? Genau damit befasst sich das Spezial der aktuellen Ausgabe des VAA Magazins auf den Seiten acht bis 13. So viel vorweg: Polymer nicht gleich Polymer. Auch wenn sie für die meisten Verbraucher gleich aussehen: Verschiedene Kunststoffe verhalten sich bei Erwärmung ganz unterschiedlich. Deshalb besteht die Gefahr von Verunreinigungen in Form von Einschlüssen anderer Polymersorten.

Für eine nachhaltigere Zukunft ist es aber essenziell, dass mehr Altmaterialien und Abfälle als Ressourcen für neue Kunststoffprodukte eingesetzt werden. Dies sieht auch der neue Präsident des europäischen Verbandes der Kunststoffhersteller PlasticsEurope so. Dr. Markus Steilemann ist überzeugt davon, dass die Verbesserung der Kreislauffähigkeit von Kunststoffen über alle Anwendungen hinweg auch die Wettbewerbsfähigkeit und Wertschöpfung der Industrie stärkt. Dem ist nichts hinzuzufügen.

Steilemann ist zugleich auch CEO von Covestro. Das Leverkusener Polymerunternehmen hat in der aktuellen VAA-Befindlichkeitsumfrage erneut exzellent abgeschnitten und führt das Ranking schon zum wiederholten Male an – trotz Coronakrise, trotz wirtschaftlich sehr schwieriger Rahmenbedingungen. Auf den Seiten 14 bis 17 gibt es hier im VAA Magazin eine detaillierte Auswertung der Umfrageergebnisse. Es zeigt sich, dass vor allem in Krisenzeiten echte Klasse zum Vorschein kommt. Gut durchdachte Konzepte und klar kommunizierte Strategien werden von den Mitarbeitern auch in harten Zeiten honoriert. Gute Führung ist mitunter mit schwierigen Entscheidungen verbunden, zahlt sich aber am Ende stets aus.

Rainer Nachtrab
1. Vorsitzender des VAA

VAA MAGAZIN

—
**August
2020**

Chemie im Bild

06 Kunststoff in Zahlen

Spezial

08 Chemisches Recycling
von Kunststoffen



VAA

14 Befindlichkeitsumfrage:
Covestro vor Schott und
Boehringer Ingelheim



18 Interview mit Rainer Nachtrab:
Absage der Delegiertentagung

20 Werkgruppe Merck:
Erkenntnisse aus der Krise

22 Community stärken:
VAA-Juristen halten Onlinevorträge

Branche

24 VCI-Präsident im Interview:
Kullmann spricht Klartext

28 Personalia aus der Chemie

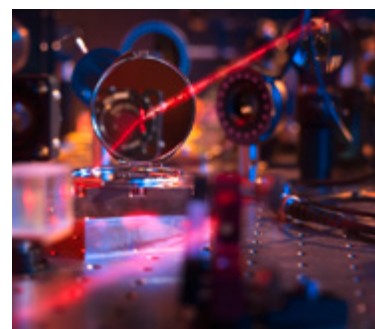
Meldungen

29 Statistik zum Studium,
Bakterien als Manganfresser,
Molekularfabrik für Wirkstoffe,
Wechsel in Werksgruppen

30 Neues Kopernikus-Projekt,
Online-Hochschulveranstaltungen,
Genetische Duplikation

31 Haltung und Psyche,
Fusionen während Corona,
Proteine für Photosynthese,
Spiegel aus Atomen

32 Absenkung der EEG-Umlage,
Defekte in Siliziumelektroden,
VAA-Karte mit Apple Pay



ULA Nachrichten



- 33 **Positionspapier:**
Chancen für mobiles Arbeiten
- 35 **Kommentar, ULA Intern**
- 36 **Pro und kontra:**
Debatte um Wiederaufbaufonds
- 37 **Netzwerk:**
Führungskräfte-Dialog gestartet
- 38 **Führung:**
Vorurteile im Visier
- 40 **Führungskräfte Institut:**
Aktuelle Onlineseminare
- 40 **EU-Projekt der CEC**

Wirtschaft in Zahlen

- 41 **MINT-Lücke:**
Corona trägt zur Schrumpfung bei

Recht

- 42 **Dienstreisen und Pandemien:**
Interview mit Christian Lange
- 45 **Urteil zu Altersteilzeit:**
Urlaubsanspruch in Freistellungsphase
- 46 **Interview mit Helge Boelsen:**
Betriebsrentenzahlungen
bei Scheidungen

Steuern

- 48 **Folgen der Coronakrise:**
Nachweise rechtzeitig sammeln

Karriere

- 50 **Nähe trotz Distanz:**
Selbstführung im Fokus



Lehmanns Destillat

- 52 **Satirische Kolumne:**
Corona und kein Ende
- 53 **Erik Lehmann im Porträt:**
Kabarett im Bienenstock

Vermischtes

- 54 **ChemieGeschichte(n):**
Todestag von Louis Pasteur
- 55 **Glückwünsche**
- 56 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 58 **Feedback, Termine, Vorschau,**
Impressum

Coverfoto: Südpack

8,3 Milliarden

Tonnen Kunststoffe wurden seit 1950 hergestellt und verbraucht. Aus dieser Menge sind circa 6,3 Milliarden Tonnen Abfall entstanden, der zu neun Prozent recycelt, zu zwölf Prozent verbrannt und zu 79 Prozent auf Müllhalden deponiert wurde. Dies geht aus einer im Fachjournal *Science Advances* veröffentlichten Studie aus dem Jahr 2017 hervor.

2018

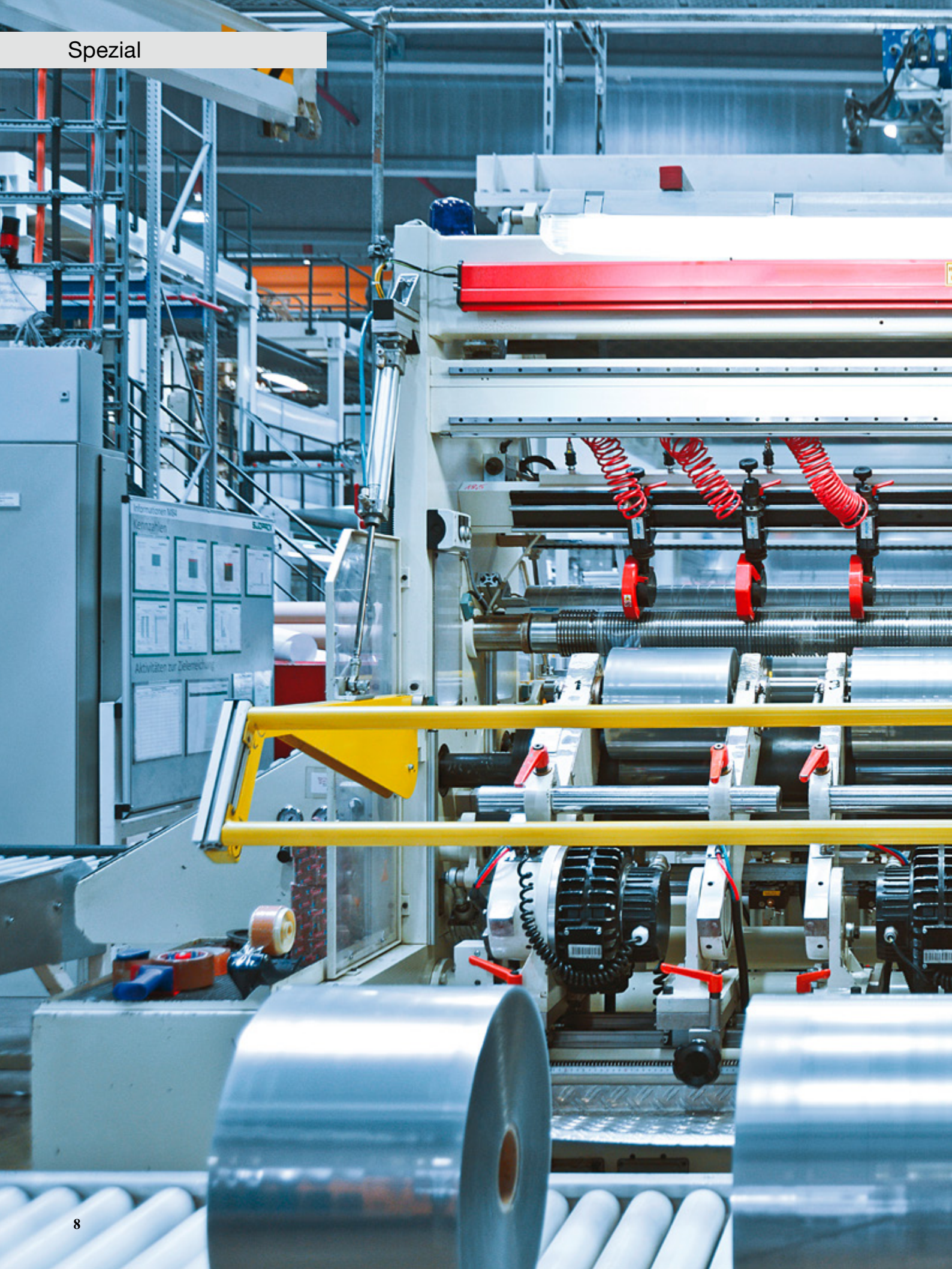
hat die BASF gemeinsam mit Jaguar Land Rover, Storopack, Südpack und Schneider Electric das Pilotprojekt ChemCycling™ gestartet, um Produkte aus chemisch recycelten Kunststoffabfällen im industriellen Maßstab herzustellen. Die Pilotprojekte zeigen, dass Produkte auf Basis chemisch recycelter Rohstoffe über die gleiche Qualität und Leistungsfähigkeit verfügen wie Produkte aus Neuware.

300 bis 700

Grad Celsius betragen die Temperaturen bei der Pyrolyse, um die Bindungen in großen Molekülen aufzuspalten und kleinere Moleküle zu erzeugen. Unter Pyrolyse versteht man die thermochemische Spaltung von organischen Verbindungen. Im Gegensatz zur Vergasung und Verbrennung findet die Pyrolysereaktion ausschließlich unter dem Einfluss hoher Temperaturen und unter Ausschluss von Sauerstoff statt. Dabei werden rund 70 Prozent des Abfalls in Chemierohstoffe umgewandelt.

Mehr als 30

Prozent der eigenproduzierten und flexiblen Schutzverpackungen aus nachwachsenden oder recycelten Materialien hat der Schutzverpackungsspezialist Storopack im Jahr 2019 bei gleichbleibender Qualität und hoher Hygiene hergestellt. Das Unternehmen aus Metzingen bei Stuttgart beschäftigt weltweit rund 2.470 Mitarbeiter.



CHEMISCHES KUNSTSTOFFRECYCLING

Durch die Niere zum Hightech-Polymer

Von Christoph Janik

Deutschland gilt bei Mülltrennung und Recycling als vorbildlich, gerade beim kontrovers diskutierten Werkstoff „Plastik“. Aber wie viel Kunststoff aus der gelben Tonne findet tatsächlich seinen Weg in gleichwertige neue Produkte? Mithilfe chemischer Recyclingverfahren könnte es jedenfalls deutlich mehr werden.

Montagmorgen, 08:25 Uhr. Irgendwo in Deutschland beendet eine Kleinfamilie gerade ihr Frühstück, nun ist unter anderem ein Joghurtbecher leer. Der pflichtbewusste Familienvater reißt den Metalldeckel ab, entfernt die bedruckte Außenverpackung aus Pappe und wirft sie in die Papiermülltonne. Beim Recyclingquiz eines großen Onlinenachrichtenportals hat er gelernt, dass die Wertstoffe nur so richtig recycelt werden können. Der weiße Plastikbecher und der Metalldeckel landen also getrennt voneinander in der gelben Tonne. Mit dem guten Gefühl, seinen Beitrag zur vorbildlich hohen deutschen Kunststoffrecyclingquote geleistet zu haben, startet der Vater in den Arbeitstag. Aber wie berechtigt ist eigentlich diese Überzeugung, dass die deutschen Verbraucher ihren Müll so vorbildlich sortieren und dadurch eine umfassende Wiederverwertung des Plastikmülls möglich machen?

Laut den aktuellsten Daten des Marktforschungsunternehmens Conversio, das unter anderem mit dem Verband der deutschen Kunststoffherzeuger PlasticsEurope Deutschland zusammenarbeitet, wurden im Jahr 2017 fast 100 Prozent der Kunststoffabfälle verwertet. Auf die stoffliche Verwertung, zu der insbesondere die Verarbeitung zu neuen Werkstoffen gehört, entfiel dabei allerdings nur etwas weniger als die Hälfte. Der mit 53 Prozent knapp größere Anteil ging in die energetische Verwertung, wurde also für die Wärmezeugung verbrannt. Kunststoffe sind Erdölprodukte und besitzen teilweise ähnlich hohe Heizwerte wie fossile Energieträger. Ihre energetische Verwertung ist deshalb wirtschaftlich attraktiv und kann zur Einsparung von primären Energieträgern beitragen. Allerdings werden die eingesetzten fossilen Rohstoffe dem Stoffkreislauf dadurch entzogen und bei der Verbrennung wird das Treibhausgas Kohlendioxid frei. Deshalb steht das stoffliche Recycling in der Verwertungspyramide über der energetischen Nutzung. Warum also wird nicht mehr Kunststoff zur Herstellung neuer Produkte wiederverwendet?

Derzeit werden Kunststoffe in Deutschland weit überwiegend mit mechanischen Verfahren recycelt. Dabei werden die Kunststoffabfälle zunächst sortiert und ge-

reinigt. Dann werden sie eingeschmolzen und zu sogenannten Rezyklaten aufbereitet, die als Ausgangsstoff für neue Kunststoffprodukte dienen. Die chemische Struktur der Kunststoffe bleibt beim mechanischen Recycling erhalten, allerdings bestehen hohe Anforderungen an die Reinheit des zu recycelnden Materials: Da sie bei der Wiederverwertung erhitzt werden und sich verschiedene Kunststoffe bei Erwärmung unterschiedlich verhalten, können sonst Verunreinigungen in Form von Einschlüssen aus anderen Polymerarten entstehen. Dadurch können sich beispielsweise bei mechanischer Belastung des neu hergestellten Kunststoffs Risse bilden, durch die er vorzeitig unbrauchbar wird. Die zu verarbeitenden Kunststoffabfälle müssen deshalb – je nach Art – auf einen Reinheitsgrad von teilweise mehr als 99 Prozent sortiert werden, damit die daraus hergestellten Produkte qualitativ mit solchen aus Primärrohstoffen vergleichbar sind.

Sortierung als Hürde

Die einzelnen Kunststoffsorten zu trennen, ist allerdings vergleichsweise schwierig. Zwar gibt es Müllfraktionen, die das mechanische Recycling begünstigen. So bestehen beispielsweise zwei Drittel der in Deutschland verkauften Wasserflaschen aus Polyethylenterephthalat (PET). Die leeren Flaschen fallen – zum Beispiel aus Pfandannahmesystemen – oft mehr oder weniger sortenrein an, was den weiteren Sortier- und Verwertungsvorgang vereinfacht. In vielen anderen Fällen scheitert die Sortierung aber an verschiedenen Hürden. So werden unter anderem für Wurst- und Käseverpackungen dünne, mehrschichtige Folien verwendet, deren unterschiedliche Kunststoffschichten sich im mechanischen Verfahren kaum voneinander trennen lassen. In anderen Fällen ist eine hochreine Sortierung der verschiedenen Kunststoffsorten zwar möglich, erfordert aber eine so aufwendige Kombination verschiedener Prozessschritte, dass die Kosten für die Aufbereitung des stofflichen Recyclings schnell unwirtschaftlich werden lassen. Hinzu kommt, dass sich die Molekülketten der Polymere bei bestimmten Verfahren mit jedem mechanischen Recyclingkreislauf verkürzen, sodass sich diese Form der Kunststoffwiederverwertung nicht beliebig oft wiederholen lässt.

Preise und Quoten

Je nachdem, wie hoch der Preis für den Primärrohstoff Erdöl liegt, ist es heute aufgrund dieser verschiedenen Herausforderungen oft preisgünstiger, einfach neues Plastik herzustellen. Allerdings wirken bei der Herstellung und Wiederverwertung von Kunststoffabfällen längst nicht nur marktwirtschaftliche Kräfte. Vielmehr ist der Bereich stark gesetzlich reguliert. So galt bis Ende 2018 in Deutschland die Verpackungsverordnung, nach der 36 Prozent aller in Verkehr gebrachten Kunststoffverpackungen stofflich verwertet werden mussten. Zum 1. Januar 2019 wurde die Verordnung vom Verpackungsgesetz abgelöst. Es sieht vor, dass bei Verpackungsabfällen – sofern diese nicht vermieden werden können – der Wiederverwertung und der stofflichen Verwertung Vorrang vor der energetischen Verwertung zu geben ist. Konkret gilt seitdem für die stoffliche Verwertung eine Quote von 58,5 Prozent. Ab dem Jahr 2022 sollen es dann sogar 63 Prozent sein. Zusätzlich wird auf europäischer Ebene derzeit intensiv über die Einführung einer „Plastiksteuer“ debattiert, also einer Abgabe auf nicht recycelte Kunststoffverpackungsabfälle.

Kein Wunder also, dass Forschung und Entwicklung im Bereich des Kunststoffrecyclings derzeit an vielen Stellen in Bewegung sind. So könnte ein Teil der Defizite des werkstofflichen Recyclings durch lösungsmittelbasierte Verfahren umgangen werden, bei denen bestimmte Kunststoffe in einem physikalischen Prozess unter Erhaltung der Polymerstruktur recycelt werden können. Auf diese Weise lassen sich Kunststoffe auch aus Stoffverbänden oder schadstoffhaltigen Kunststoffabfällen in sehr reiner Qualität zurückgewinnen. Das Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung hat mit dem sogenannten CreaSolv-Prozess ein solches Verfahren entwickelt, bislang sind diese Ansätze in Deutschland aber kaum vertreten.

Chemisches Recycling als Lösung?

Gleichzeitig rückt ein Technologieansatz wieder in den Fokus, dessen grundsätzliche Überlegungen teilweise mehrere Jahrzehnte alt sind: Anders als das werkstoff-

liche, mechanische Recycling zielt das rohstoffliche, chemische Recycling auf die Rückgewinnung der Bausteine des Werkstoffes ab. Durch die Einwirkung chemischer Prozesse werden dabei die Polymerketten in kürzere Kohlenwasserstoffe zerteilt, die als Ausgangsmaterialien für neue Produkte dienen können. „Die lösungsmittelbasierten Ansätze, die den Kunststoff als Ganzes lösen, gehören als physikalische Prozesse nicht im engeren Sinne zum chemischen Recycling, auch wenn sie oft dazugezählt werden“, stellt Dr. Alexander Hofmann klar. Er leitet am Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT) in Sulzbach-Rosenberg die Gruppe Recyclingtechnologien und kennt die verschiedenen Ansätze des chemischen Recyclings genau. Dazu gehört mit der sogenannten Solvolyse auch ein lösungsmittelbasiertes Verfahren, bei dem die Polymere des Kunststoffabfalls mithilfe von chemischen Reagenzien in ihre Monomerbestandteile zerteilt werden. „Das ist sehr gängig und wird zum Beispiel beim Recycling von PET genutzt, das ein sogenanntes Kondensationspolymer ist“, erklärt Hofmann. „Bei der Solvolyse gibt man ein Lösungsmittel dazu und spaltet das Polymer genau an der Stelle, wo es vorher kondensiert ist“, erklärt Hofmann. Dementsprechend lässt sich das Verfahren allerdings ausschließlich für Polykondensationskunststoffe anwenden, die zudem – ähnlich wie beim mechanischen Recycling – in hoher Reinheit vorliegen müssen. Stärker verunreinigte Kunststoffabfälle können so nicht ohne Weiteres recycelt werden. Auch für die chemische Verwertung von Kunststoffen auf Polyolefinbasis, zu denen nach Angaben des Branchenverbandes PlasticsEurope rund die Hälfte der in Europa verwendeten Polymere gehört, kann diese sogenannte chemische Depolymerisation nicht angewendet werden.

Anders sieht es bei der ebenfalls zu den chemischen Recyclingverfahren zählenden thermischen Depolymerisation aus, bei der die Kunststoffe mithilfe hoher Temperaturen in einzelne Moleküle zersetzt werden. Unterscheiden lassen sich dabei die Gasifizierung oder Vergasung, bei der unter Zuführung von Sauerstoff, hohem Druck und Temperaturen von bis zu 1.500 Grad Celsius Synthesegase erzeugt werden, und

die Pyrolyse, bei der unter Luftabschluss und etwas geringeren Temperaturen Pyrolyseöle entstehen. „Bei der Vergasung endet man anders als bei der Pyrolyse nicht bei flüssigen Bausteinen, die grob Kohlenstoffketten von C5 bis vielleicht C20, C30 oder C40 haben können. Sondern man geht noch weiter herunter, sodass man wirklich die den Grundbausteinen wie Kohlenstoffmonoxid und Wasserstoff landet,“ erläutert Alexander Hofmann und weist zugleich auf einen weiteren Unterschied hin: „Die Vergasung lohnt sich erst ab sehr großen Mengen von Kunststoffabfall, weil man von der Anlagentechnik und von der benötigten Energie höhere Anforderungen hat. Das müsste also zentralisiert ablaufen und damit stellt sich die Frage nach den Transportkosten.“ Die Pyrolyseansätze eignen sich hingegen grundsätzlich auch für dezentrale Verwertungen. Die Pyrolyse ist zudem durch die thermische Zersetzung der Kunststoffabfälle wesentlich toleranter gegenüber Ver-

unreinigungen und Sortenmischungen als die gängigen mechanischen Recyclingverfahren und kann mit Kunststoffen auf Polyolefinbasis auch den Hauptwerkstoff für Verpackungen verarbeiten.

Chemischer Kreislauf

Wegen der Vorteile des Ansatzes setzt auch die BASF stark auf die Pyrolyse. Der Chemieriese hat sich im Rahmen der 2019 gegründeten „Circular Plastics Alliance“ gemeinsam mit zahlreichen anderen Unternehmen und Verbänden verpflichtet, bis 2025 die Verwendung von zehn Millionen Tonnen recycelter Kunststoffe in neuen Produkten sicherzustellen. Im Rahmen des BASF-Projektes „ChemCycling“ wurden bereits erste Mengen eines von Projektpartnern der BASF hergestellten abfallbasierten Pyrolyseöls in den Steamcracker in Ludwigshafen eingespeist. „Bei unserem Ansatz gehen wir den ganzen Weg zurück zum Basisrohstoff, der dem Naphtha ▶



Pyrolyseöle aus thermochemischen Recyclingverfahren sind Naphtha sehr ähnlich und können ganz am Anfang in die Chemieproduktion eingespeist werden, um fossile Rohstoffe zu ersetzen. Im Steamcracker der BASF in Ludwigshafen (rechts) wurde dieses Verfahren bereits erprobt. Fotos: BASF





sehr ähnlich ist und ganz vorn wieder in die Chemieproduktion eingespeist werden kann“, berichtet Christian Lach, der das Projekt ChemCycling leitet. „Dadurch, dass wir bei der Weiterverarbeitung des Pyrolyseöls den ganzen chemischen Produktionszyklus durchlaufen, haben wir sozusagen eine Reinigungsfunktion. Neben der größeren Toleranz gegenüber dem Input ist diese Nierenfunktion der zweite wichtige Hebel unseres Ansatzes, weil er einen saubereren Output und damit die Verwendung der entstehenden Rohstoffe

produkten zugeordnet. Das Massenbilanzprinzip funktioniert also wie beim Ökostrom: Obwohl der Verbraucher nicht weiß, ob exakt der Strom, der aus seiner Steckdose fließt, direkt aus erneuerbaren Energien gewonnen wurde, steigt mit der Nachfrage dennoch der Anteil von ökologisch erzeugtem Strom im Gesamtnetz.

Energie inklusive

Im Hinblick auf die Ökobilanz sind allerdings auch andere Aspekte zu berücksich-

„BEI DER SOLVOLYSE GIBT MAN EIN LÖSUNGSMITTEL DAZU UND SPALTET DAS POLYMER GENAU AN DER STELLE, WO ES VORHER KONDENSIERT IST.“

Dr. Alexander Hofmann, Leiter am Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik (UMSICHT).

für High-Performance-Anwendungen ermöglicht.“ So könne ein Downcycling verhindert werden, weil damit aus Recycling-Kunststoffen auch hochwertige Produkte wie zum Beispiel Strukturbauteile für die Automobilindustrie entstehen können.

Aber woher weiß der Abnehmer überhaupt, ob er nun einen Kunststoff aus Primärrohstoff oder auf Recyclingbasis bekommt? „In der komplexen Verbundproduktion der BASF werden aus den drei oder vier Rohstoffen, die wir über chemisches Recycling bedienen könnten, Tausende Produkte gemacht“, so Lach. „Da wir nicht das einzelne Molekül über die Verzweigungen im Produktionsprozess verfolgen können, brauchen wir einen virtuellen, aber glaubwürdigen Ansatz zum Nachweis der eingesetzten recycelten Rohstoffe – und das ist die Massenbilanz.“ Dabei werden die am Anfang in die Produktion eingespeisten recycelten Rohstoffe rechnerisch den End-

tigen, denn wie alle Recyclingverfahren benötigt auch die Pyrolyse von Kunststoffabfällen Energie – und gerade die thermochemischen Verfahren gelten als energieintensiv. „Für das Cracken, das Aufbrechen der Polymerketten in kleinere Moleküle, braucht man Energie. Wir nutzen dafür die dabei entstehende Gasfraktion, heizen den Prozess also einmal an und betreiben ihn dann mit Gas aus dem Kunststoffabfall“, so Christian Lach. Er verweist auf eine sogenannte Lebenszyklusanalyse, bei der mechanisches und chemisches Recycling verglichen wurden. „Bei uns stehen am Ende zwischen 70 und 80 Prozent Ausbeute an Wertprodukt, was gegenüber der Ausbeute eines vergleichbaren mechanischen Recyclings deutlich besser ist, obwohl der Energieverbrauch schon mit eingerechnet ist.“ Gerade bei stärker verunreinigten und vermischten Kunststoffabfällen hat das chemische Recycling deshalb aus seiner Sicht eine klare Daseinsberechtigung:

„Wenn eine sauber sortierte Kunststofffraktion mit einer hohen Ausbeute vorliegt, ist mechanisches Recycling unschlagbar gut. Aber wenn ein hoher Prozentsatz von dem, was in den Prozess geht, aussortiert und verbrannt wird, ist das chemische Recycling als Alternative deutlich besser.“

Dass sich mechanisches und chemisches Recycling komplementär ergänzen könnten und sollten, glaubt auch Alexander Hofmann vom Fraunhofer UMSICHT: „Die Wiederverwertung von sortenreinen Fraktionen funktioniert mit dem mechanischen, physikalischen Wertstoffrecycling momentan sehr gut. Das chemische Recycling setzt da an, wo das mechanische Recycling momentan Schwierigkeiten hat oder nicht weiterhelfen kann, nämlich bei sehr stark vermischten oder verunreinigten Kunststoffabfällen.“ Hofmann und seine Kollegen arbeiten im Bereich des chemischen Recyclings unter anderem an Verfahren zur Entfernung von unerwünschten Fremdstoffen aus den Pyrolyseölen. „Hinsichtlich solcher Verunreinigungen sind Halogene wie Chlor und Brom ein großes Problem, die zum Beispiel Teil der in Kunststoffen oft enthaltenen Flammschutzmittel sein können. Wir entwickeln Verfahren, um diese Verunreinigungen aus den Ölen zu entfernen und sie so für die Industrie besser nutzbar zu machen“, berichtet der promovierte Chemiker. Ein anderer Ansatz der UMSICHT-Forscher beschäftigt sich mit der Rückgewinnung wertvoller Bestandteile direkt aus den Pyrolyseölen. „Bei der Pyrolyse von Kunststoffen wie Polystyrol findet man in den Pyrolyseölen Aromaten, die allerdings bei der Verwertung der Öle in einem Steamcracker zerstört werden. Später werden aus den entstehenden Grundbausteinen unter anderem wieder Aromaten aufgebaut, würde man sie also vorher herausholen, könnte man sich einen Syntheseschritt sparen“, beschreibt Hofmann die Idee hinter dem Ansatz.

Obwohl die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum chemischen Recycling in letzter Zeit also deutlich an Fahrt aufgenommen haben, fristet es in der deutschen und europäischen Recyclingwirtschaft derzeit allenfalls ein Nischendasein. Denn bislang ist das chemische Recycling noch nicht als Prozess anerkannt, der zur Erfüllung der Recyclingziele für Kunststoffverpackungsabfälle nach dem deutschen Verpackungsgesetz beiträgt. Christian Lach sieht hier grundsätzlichen Änderungsbedarf: „Ich denke, dass wir die heutige Organisation der Abfallwirtschaft überdenken müssen. Wir zahlen heute sehr viel Geld dafür, dass sortierte Fraktionen verbrannt werden, oder zählen Wertstoffe als recycelt, von denen nur ein Bruchteil in einer neuen Anwendung auftaucht.“ Was also müsste sich ändern? Der BASF-Projektleiter plädiert für einen ganzheitlichen Ansatz: „Wir müssen einen Schritt zurückgehen und uns ein Gesamtsystem überlegen, wie verschiedene Recyclingmethoden und separierbare Abfallströme optimal gesteuert werden können. Sodass am Ende in der Lebenszyklusanalyse das Optimum in Sachen Performance bei der Anwendung, minimaler Energieverbrauch und maximale Lebensdauer herauskommt.“ Das Gefühl, mit bei der morgendlichen Mülltrennung einen wirksamen Beitrag zur Ressourcenschonung zu leisten, wäre wohl erst dann vollends berechtigt. ■

Die Reinigung und Sortierung verschiedener Kunststoffsorten ist für das mechanische Recycling eine große Herausforderung. Thermochemische Recyclingverfahren sind wesentlich toleranter gegenüber Sortenmischungen und Verunreinigungen.
Foto: hiv360 – Shutterstock

BEFINDLICHKEITSUMFRAGE 2020

Chemie-Führungskräfte stehen in der Krise hinter ihren Unternehmen

Die große Mehrheit der Führungskräfte in der deutschen Chemie- und Pharmabranche blickt während der COVID-19-Pandemie mit Wohlwollen auf die Personalpolitik der Unternehmen. Das zeigt die diesjährige Befindlichkeitsumfrage des VAA. Mit einer Ausnahme erhalten alle Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr gleichbleibende oder verbesserte Bewertungen. Covestro verteidigt erneut seine Spitzenposition im Ranking der Personalpolitik, wie im Vorjahr gefolgt vom Mainzer Glaskonzern Schott.

Die Durchschnittsnote der Unternehmen im Umfrageranking hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 3,0 auf 2,8 verbessert. Bei den Zusatzfragen zum Umgang der Unternehmen mit der COVID-19-Pandemie vergaben die Befragten im Durchschnitt sogar die Note 2,1. Dazu VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch: „Obwohl in einigen Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Lage Einschnitte angekündigt oder bereits vorgenommen wurden, hat sich die Stimmung insgesamt sogar verbessert. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Führungskräfte in der Krise hinter ihre Arbeitgeber stellen.“

Hinter dem Spitzenreiter Covestro und der zweitplatzierten Schott AG konnte in die-

sem Jahr der Pharmakonzern Boehringer Ingelheim in die Top drei des Unternehmensrankings vorrücken. Auch die Pharmaunternehmen Roche Diagnostics und die Bayer AG aus Leverkusen konnten ihre Bewertungen und Platzierungen verbessern, ebenso wie der deutsche Teil des amerikanischen Chemieriesen Celanese.

Der bayerische Chemiekonzern Wacker erhielt dagegen als einziges Unternehmen im Ranking eine deutlich schlechtere Bewertung als im Vorjahr und fiel von Platz drei auf Platz zehn zurück.

Über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg wurde erneut die Qualität der Personalentwicklung am deutlichsten kriti-

siert. Hier vergaben die Teilnehmer im Schnitt die Schulnote 3,7. Auch die Kommunikation der Karrierechancen (3,6) und die Ehrlichkeit der Zielvereinbarungssysteme (3,5) ruft die deutliche Kritik der Fach- und Führungskräfte hervor. Besonders positiv bewertet wurden dagegen die Informationen über die Geschäftsstrategien der Unternehmen (Durchschnittsnote 2,1), die Ausgestaltung der Sozialleistungen (2,2) und das seltene Auftreten von Mobbingfällen (2,3).

Die jährliche VAA-Befindlichkeitsumfrage wurde 2020 zum 19. Mal durchgeführt. An der Befindlichkeitsumfrage beteiligten sich von Mitte April bis Mitte Mai mehr als 3.000 Personen. ■

Rang 2020	Unternehmen	Rang 2019	Veränderung Rang		Gesamtnote 2020	Gesamtnote 2019	Veränderung Note	
1	Covestro	1	→	0	2,20	2,19	↘	-0,01
2	Schott	2	→	0	2,21	2,25	↗	0,04
3	Boehringer Ingelheim	5	↗	2	2,28	2,62	↑	0,34
4	Roche Diagnostics	9	↑	5	2,50	2,92	↑	0,42
5	Lanxess	6	↗	1	2,53	2,69	↑	0,16
6	Merck	7	↗	1	2,58	2,70	↑	0,12
7	Beiersdorf	4	↓	-3	2,59	2,59	→	0,00
8	Bayer	12	↑	4	2,68	3,06	↑	0,38
9	BASF	10	↗	1	2,68	2,96	↑	0,28
10	Wacker	3	↓	-7	2,69	2,46	↓	-0,23
11	Evonik	11	→	0	2,99	3,05	↗	0,06
12	B. Braun Melsungen	15	↑	3	3,06	3,28	↑	0,22
13	Symrise	13	→	0	3,15	3,19	↗	0,04
14	Shell	16	↗	2	3,19	3,30	↑	0,11
15	Lyondellbasell	17	↗	2	3,23	3,33	↑	0,10
16	Clariant	14	↘	-2	3,25	3,22	↘	-0,03
17	Daiichi Sankyo	18	↗	1	3,28	3,47	↑	0,19
18	Celanese	23	↑	5	3,38	3,90	↑	0,52
19	Heraeus	19	→	0	3,56	3,55	↘	-0,01
20	Sanofi-Aventis	21	↗	1	3,57	3,76	↑	0,19
21	Axalta Coating Systems	22	↗	1	3,92	3,88	↘	-0,04
Durchschnitt					2,79	2,99	0,2	

Hinweise:

In der VAA-Befindlichkeitsumfrage bewerten die Führungskräfte der chemisch-pharmazeutischen Industrie ihre Befindlichkeit und die Personalpolitik ihrer Unternehmen mit Schulnoten von 1 („sehr gut“) bis 6 („ungenügend“).

Bei der Veränderung der Ränge im Vergleich zum Vorjahr ist zu berücksichtigen, dass durch das Ausscheiden von Solvay (Platzierung 2019: Rang acht) und Henkel (Platzierung 2019: Rang 20) zwei Unternehmen weniger im Ranking vertreten sind als 2019.

Legende

■ Drei deutlichste Rang- und Notenverbesserungen

■ Drei deutlichste Rang- und Notenverschlechterungen

↑ Verbesserung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

↗ Verbesserung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

→ Keine Veränderung

↘ Verschlechterung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

↓ Verschlechterung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

Themen mit der besten Bewertung

(Durchschnittsbewertung in Schulnoten)

Kenntnis der Geschäftsstrategie		2,1
Ausgestaltung der Sozialleistungen		2,2
Häufigkeit von Mobbingfällen		2,3
Verkörperung persönlicher Werte durch das Unternehmen		2,3
Klima im persönlichen Arbeitsumfeld		2,4

Themen mit der schlechtesten Bewertung

(Durchschnittsbewertung in Schulnoten)

Gerechtigkeit der Arbeitsverteilung auf die Mitarbeiter		3,3
Offenheit der Problemdiskussion im Unternehmen		3,3
Ehrlichkeit des Zielvereinbarungssystems		3,5
Kommunikation der Karrierechancen		3,6
Qualität der Personalentwicklung		3,7

Aufsteiger (👍) und Absteiger (👎)

Unternehmensranking	2020	2019	
Roche Diagnostics	4	9	👍
Celanese	18	23	👍
Bayer	8	12	👍
Clariant	16	14	👎
Beiersdorf	7	4	👎
Wacker	10	3	👎

Datenbasis

versandte Fragebögen	9.682
zurückgesandte Fragebögen 31,2 Prozent (Vorjahr: 30,7 Prozent)	3.021
ausgewertete Fragebögen 30,8 Prozent (Vorjahr: 30,4 Prozent)	2.981



Weitere Informationen zur Umfrage gibt es auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).

Die zehn höchsten Rücklaufquoten

Schott	52,1 %
Lanxess	45,3 %
Wacker	45,1 %
Covestro	41,5 %
Lyondellbasell	35,9 %
Celanese	35,4 %
Axalta Coating Systems	34,9 %
Symrise	34,4 %
BASF	33,4 %
B. Braun Melsungen	31,8 %

Wertungen in den Kategorien

Kategorie (Mittelwerte)	2020	2019
Persönliche Befindlichkeit	2,50	2,75
Unternehmensstrategie	2,59	2,86
Unternehmenskultur	2,81	3,01
Motivation	2,88	3,06
Arbeitsbedingungen	3,00	3,13

Hinweis: Die Wertungen der einzelnen Unternehmen in den fünf Kategorien finden eingeloggte VAA-Mitglieder unter [MeinVAA](#).

Zusatzfragen zur Coronakrise

Der VAA hat die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen zum Anlass genommen, den Teilnehmern der Befindlichkeitsumfrage 2020 zu diesem Themenbereich die folgenden fünf Zusatzfragen zu stellen (abgedruckt ist hier jeweils die bestmögliche Antwort). Die Ergebnisse werden nur in diesem Zusatzranking ausgewiesen und sind nicht in die Gesamtnote 2020 eingeflossen.

Ich fühle mich als Mitarbeiter über die wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronakrise von meinem Unternehmen ausreichend informiert.

Mein Unternehmen hat auf die Auswirkungen der Coronakrise zum Schutz der Arbeitnehmer so schnell wie möglich reagiert.

Mein Unternehmen hat nur minimale Einschnitte, die unvermeidlich waren, zulasten der Arbeitnehmer vorgenommen.

Mein Unternehmen hat die Coronakrise zu einer Neuaufstellung genutzt, um die Chancen nach der Krise optimal zu nutzen.

Ich bin insgesamt mit der Reaktion meines Unternehmens auf die Coronakrise sehr zufrieden.

Rang Zusatzranking Corona	Unternehmen	Note Zusatzranking Corona
1	Boehringer Ingelheim	1,59
2	Roche Diagnostics	1,77
3	Covestro	1,86
4	Bayer	1,95
5	Merck	1,97
6	BASF	2,08
7	Lanxess	2,10
8	B. Braun Melsungen	2,13
9	Schott	2,15
10	Beiersdorf	2,15
11	Evonik	2,31
12	Wacker	2,31
13	Sanofi-Aventis	2,32
15	Symrise	2,43
16	Shell	2,45
17	Lyondellbasell	2,48
18	Daiichi Sankyo	2,48
19	Clariant	2,53
20	Celanese	2,55
21	Heraeus	2,98
22	Axalta Coating Systems	3,74
	Durchschnitt	2,15

ANZEIGE



1 2 3
D A S

1 2 3 4 5 6 7 8
K A R R I E R E

1 2 3 4 5 6
P O R T A L für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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

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

GDCh
GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

INTERVIEW MIT RAINER NACHTRAB

Delegiertentagung abgesagt: Gesundheit hat Vorrang

Ende März 2020 hatte der VAA-Vorstand beschlossen, die VAA-Delegiertentagung 2020 angesichts der COVID-19-Pandemie auf Ende Oktober zu verschieben. So wurde dieser Termin auch in der Aprilausgabe des VAA Magazins kommuniziert. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl Vorstand als auch Geschäftsführung davon überzeugt, die Tagung durchführen zu können. Inzwischen hat sich die Situation geändert: Mitte Juni hat der VAA-Vorstand entschieden, die Delegiertentagung abzusagen. Die Gründe für diese Entscheidung erläutert der 1. VAA-Vorsitzende Rainer Nachtrab im Interview. Außerdem geht er darauf ein, warum Verantwortung und Entscheidungswille zu den Grundsätzen des VAA gehören.

Foto: Thomas Götz – VAA



VAA Magazin: Warum ist die Delegiertentagung erst einmal verschoben worden, um sie dann schlussendlich doch zu streichen?

Nachtrab: Als wir im März darüber diskutiert haben, was zu tun ist, standen wir in Deutschland gefühlt gerade erst am Anfang der Coronakrise. Wir haben die volle Breitseite zwar schon etwas zu spüren begonnen, aber der Lockdown war damals noch ganz frisch. Niemand konnte die Auswirkungen der Pandemie zu diesem Zeitpunkt richtig abschätzen. Es erschien uns daher durchaus realistisch, dass dank der massiven Quarantänemaßnahmen die Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus bis zum Herbst erfolgreich eingedämmt werden könne. Viele andere Verbände und Organisationen haben dies – im Einklang mit zahlreichen Expertenmeinungen – ähnlich gesehen und ihre anstehenden Veranstaltungen in die zweite Jahreshälfte verschoben.

Das Grundproblem ist dadurch aber nicht gelöst worden: Auch über unserem neuen Tagungstermin im Herbst schwebte die ganze Zeit über das Damoklesschwert der Coronakrise. Bis heute ist nicht absehbar, wie sich die Situation in den nächsten Wochen und Monaten entwickeln wird. Wie werden die Infektionszahlen aussehen?

Wird eine zweite Welle kommen? Wird es erneute Lockdowns geben? Regional hat es sie ja wieder gegeben, Stichwort Gütersloh. Kurzum: Wir wissen es einfach nicht und – noch wichtiger – es liegt nicht in unserer Hand.

Sowohl im Vorstand als auch in der Geschäftsstelle verging keine Woche, in der nicht über dieses Thema diskutiert wurde. Wir sind zu einem Konsens gekommen, dass wir die Tagung nicht wie geplant durchführen werden können. Deshalb hat der Vorstand am 19. Juni schließlich schweren Herzens die harte, aber richtige und einstimmige Entscheidung getroffen, die Delegiertentagung in diesem Jahr ausfallen zu lassen.

VAA Magazin: Welche Gründe haben in der Diskussion noch eine Rolle gespielt? Immerhin hätten in diesem Jahr die Vorstandswahlen anstanden und es haben

sich auch schon zahlreiche VAA-Mitglieder zu einer Kandidatur bereiterklärt.

Nachtrab: Natürlich waren wir uns dessen voll bewusst und es hat auch eine große Rolle bei der Entscheidung gespielt, diese Tagung zunächst nur zu verschieben. Aber was brauchen wir für eine erfolgreiche und rechtmäßige Wahltagung? Möglichst viele Teilnehmer, und zwar aus so vielen VAA-Werksgruppen wie nur möglich, damit der neue Vorstand auch eine breite Legitimation hat! Das wären also weit über 200 Delegierte, die sich trotz Abstandsregelungen und aller nur erdenklichen Vorsichtsmaßnahmen nicht komplett aus dem Weg gehen könnten. Das jedoch ist einfach ein zu hohes Risiko, das wir als Verband von Akademikern und Führungskräften nicht eingehen können. Die Gesundheit unserer Mitglieder geht hier vor – ohne Wenn und Aber!

VAA Magazin: Haben Sie dazu auch Feedback aus der Mitgliedschaft eingeholt?

Nachtrab: Aus der Mitgliedschaft hatten uns bereits viele der potenziellen Tagungsteilnehmer mitgeteilt, dass sie nicht in der Lage seien, eine valide Prognose zu ihrer Teilnahme im Oktober stellen zu können. Hinzu kommt: Sehr viele Verbände und Organisationen haben ihre auf das zweite Halbjahr verschobenen Veranstaltungen mittlerweile ebenfalls abgesagt. Das gilt auch für die Unternehmen. Die Unternehmen in unserer Branche gehen mit diesem Risiko sehr konsequent um und haben zum Teil rigorose Rei-

sebeschränkungen für ihre Mitarbeiter eingeführt, die bis Ende des Jahres gelten. Auch werden Veranstaltungen mit mehr als fünf bis zehn Teilnehmern vielerorts nicht mehr genehmigt. Dies ist verständlich: Unternehmen brauchen Verlässlichkeit und Planungssicherheit – solche Regelungen geben diese Verlässlichkeit. Und wir als Verband, in dem die Fach- und Führungskräfte aus diesen Unternehmen organisiert sind, sollten ebenfalls Entscheidungen treffen, mit denen unsere Mitglieder und auch unsere Mitarbeiter in der Geschäftsstelle in Köln und im Berliner Büro verlässlich planen können.

VAA Magazin: Hätte es nicht auch die Alternative gegeben, die Vorstandswahlen auf elektronischem Wege durchzuführen?

Nachtrab: Diese Option hätten wir uns gewünscht und unsere Juristen haben dies natürlich auch geprüft. Theoretisch erlaubt es die derzeitige Rechtslage, Wahlen elektronisch durchzuführen oder seine Stimme schriftlich abzugeben. Der Coronagesetzgeber hat dies ermöglicht und bei kleineren Vereinen und Verbänden wird dies auch so praktiziert. Bei einem mitgliederstarken Verband wie dem VAA, in dem rund 30.000 Mitglieder organisiert sind, ist dies jedoch in der Praxis leider nicht umzusetzen.

VAA Magazin: Warum genau?

Nachtrab: Weil die Durchführung der Wahl in Präsenz der Delegierten stattfindet. Alternativ ist auch eine elektronische Wahl möglich, dann aber keine Delegierten-, sondern eine Urwahl, was unsere Satzung so nicht vorsieht. Dazu müssen alle Mitglieder – und damit ist wirklich jedes einzelne Mitglied gemeint – gefragt werden und mindestens 50 Prozent der Mitglieder müssen einer elektronischen Durchführung von Vorstandswahlen zustimmen und beziehungsweise oder ihre Stimme schriftlich abgeben. Das wäre nicht nur für unseren Verband mit erheblichem zusätzlichem Aufwand verbunden: Die Aussichten, das nötige Quorum zu erreichen, sind unrealistisch. Deshalb haben wir entschieden, diesen Weg nicht zu verfolgen. Hier hätten wir uns vom Gesetzgeber in Coronazeiten gewünscht, die Möglichkeit zu schaffen, auch eine Delegiertenwahl elektronisch durchführen zu können.

VAA Magazin: Wie geht es weiter in Sachen Delegiertentagung und Vorstandswahlen?

Nachtrab: Wir gehen davon aus, dass wir unsere Delegiertentagung am 7. und 8. Mai nächsten Jahres in Frankfurt am Main ordnungsgemäß durchführen können. Dort werden wir dann auch die Vorstandswahlen in vorgeschriebener Präsenz nachholen.

VAA Magazin: Bleibt der derzeitige Vorstand bis dahin im Amt?

Nachtrab: Ja, genau dies ist in unserer Satzung auch so vorgesehen. Bis zur Wahl eines neuen Vorstandes bleibt der aktuelle Vorstand in seiner jetzigen Zusammensetzung im Amt. Anfang des nächsten Jahres werden wir dann noch einmal über die Kandidatenvorschläge des Vorstandes beraten. Zusätzlich haben die VAA-Landesgruppen die Möglichkeit, Kandidaten aufzustellen.

VAA Magazin: Zurzeit ist die Entwicklung der Coronakrise immer noch unübersichtlich. Sind Sie zuversichtlich, dass bis Mai 2021 mehr Klarheit herrscht?

Nachtrab: Ja. Wir können zwar beileibe nicht abschätzen, welche gesundheitlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen wir am Ende der Pandemie haben werden, da wir noch mittendrin sind. Es ist auch lange nicht ausgeschlossen, dass dieses Virus uns im nächsten Jahr, vielleicht sogar dauerhaft beschäftigen wird. Was aber aus meiner Sicht ausgeschlossen werden kann, ist das dauerhafte Fahren auf Sicht. Dies können wir uns als Gesellschaft einfach nicht leisten. Daher werden wir alle lernen müssen, mit dem Virus zu leben und unser Leben den neuen Gegebenheiten anzupassen. Wir werden aber als Akademikergewerkschaft und als Deutschlands größter Führungskräfteverband nicht einfach Jahr für Jahr unsere Tagungen ausfallen lassen können.

Bis Ende 2020 wird die Wissenschaft über eine sehr viel umfassendere Datenbasis für fundierte Analysen der Coronalage verfügen. Damit können wir besser fürs nächste Jahr planen und uns auch auf Ausnahmesituationen vorbereiten. Wir haben schon bereits jetzt viel dafür getan, um Veranstaltungen, Seminare und Vorträge in Corona-

zeiten durchführen zu können. Bis auf Großveranstaltungen wie die Delegiertentagung und die Jahreskonferenz sind wir heute bereits in der Lage, komplett online zu gehen. Unsere Sprecherausschusskonferenz, unsere Aufsichtsrätetagung, unser Führungskreis, um nur drei Beispiele zu nennen, werden wir im Digitalformat anbieten. Auch Vorträge in Werksgruppen sind mit Onlinetools immer machbar und werden bereits breit praktiziert.

VAA Magazin: Sehen Sie den VAA durch diese Krise in seinen Grundsätzen bestätigt?

Nachtrab: Absolut! Wir übernehmen Verantwortung und müssen gerade als Führungskräfte tagtäglich unbequeme Entscheidungen treffen – so wie wir es mit der Absage der Delegiertentagung getan haben. Dieser Mut zu Entscheidungen und die Pflicht zur Übernahme von Verantwortung liegt in unserer DNA. Und genau dies kommt uns auch in dieser Krise zupass. An unseren Grundsätzen hat sich durch Corona nichts geändert: Unser oberstes Ziel als Verband und Gewerkschaft ist die Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen unserer Mitglieder. Der rechtliche Beratungsbedarf ist durch die Krise natürlich enorm gestiegen, dies ist klar. Aber der VAA ist mehr als das: Wir bieten unseren Mitgliedern nicht nur mehr Rechtssicherheit am Arbeitsplatz und Planbarkeit im Berufsleben, sondern auch die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort in den Betrieben. Mit unseren Communitys können sich VAA-Mitglieder individuell einbringen und direkt mitbestimmen.

Auch sind wir als VAA für die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt von morgen gut gerüstet: Wir spezialisieren uns, wir vernetzen uns, wir bilden Kompetenz- und Projektteams zu den unterschiedlichsten Zukunftsthemen. Denn trotz aller Verwerfungen aufgrund der Coronapandemie sollten wir nicht dem Tunnelblick verfallen, sondern in die Zukunft schauen. Die Herausforderungen und die Chancen durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Klimaschutz und Energie werden von Pandemien nur zeitweise verdrängt – sie sind und bleiben der Schlüssel zu unserer Zukunft. Wir als VAA stellen uns dieser Zukunft. ■

WERKSGRUPPE MERCK

Krise kann Menschen näherbringen

Durch die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen sind alle berufstätigen Menschen vor große Herausforderungen worden. Dies gilt auch für die Arbeitnehmer in den Chemie- und Pharmaunternehmen. Wie sind die VAA-Mitglieder durch die Krise gekommen? Einem kurzen Stimmungsbild aus der Werksgruppe Merck in Darmstadt zufolge hat die Zeit zwar viel Kraft gekostet, aber es gibt auch positive Erkenntnisse. So seien etwa Besprechungen fokussierter und effektiver geworden, findet beispielsweise Regina Freunsch. „Wir kommen schneller zu Entscheidungen und Ergebnissen“. Auch das Leben neben dem Beruf – die Familie – sei viel stärker in den Fokus gerückt als bisher. „Das wird jetzt sichtbarer und macht uns menschlicher.“ Passend dazu sieht sich die Stellvertretende Vorsitzende des Sprecherausschusses bei Merck Katja Rejl neben verschiedenen beruflichen Funktionen vor allem als „Working Mum“. Was ihre Familie im Rahmen der Coronakrise über Wochen und Monate organisieren musste, um allen Anforderungen gerecht zu werden, sei ein großer und kräftezehrender Akt gewesen. „Die Coronakrise hat gezeigt, was wirklich zählt im Leben und was für ein tolles Team wir als Familie sind.“ Rejl findet, dass alle berufstätigen Eltern von Kleinkindern sehr stolz auf sich sein können.

Dr. Daniela Werkmann, Laborleiterin Molecular and Cellular Biology Services, Merck KGaA

„Als uns Mitte März der Auftrag im Labor erreichte, eine interne COVID-19-Testung aufzubauen, war es zunächst eine große wissenschaftliche Herausforderung. Als im April Schulen und Kitas geschlossen wurden, war es für mich plötzlich nicht nur eine wissenschaftliche Herausforderung, sondern auch eine organisatorische ungeahnten Ausmaßes. Ohne die Flexibilität, aus dem Homeoffice zu arbeiten, und die Möglichkeit, die Arbeitszeit frei einzuteilen, wäre diese Doppelbelastung für uns als Familie mit zwei Vollzeitjobs und zwei Kindern – erste Klasse und Kindergarten – nicht zu stemmen gewesen.“



Dr. Hans Henning Brewitz, Laborleiter QC, Life Science, Merck KGaA

„Die Coronakrise brachte für mich größere Veränderungen in vielen Lebensbereichen mit sich. In meinem Labor bedeutete dies zum Beispiel die Einführung eines Schichtsystems, um die Abstandsregeln und Geschäftskontinuität zu gewährleisten. Die Organisation der Betreuung unserer Kinder während der Arbeitszeit stellte uns als Familie immer wieder vor zusätzliche Herausforderungen. Merck eröffnete Mitarbeitern mit Kindern oder solchen, die zur Risikogruppe zählen, die Möglichkeit von Homeoffice und flexibleren Arbeitszeiten. Für Verdachtsfälle und Urlaubsrückkehrer hat Merck zudem die Möglichkeit einer internen Testung auf SARS-CoV-2 geschaffen.“



Fotos: Merck

Katja Rejl, Leiterin S&OP Management, Performance Materials, Merck KGaA

”

„Die Coronakrise war für uns als Familie mit zwei berufstätigen Vollzeitbeschäftigten und zwei kleinen Kindern eine riesige Herausforderung. Mit meinem Mann als Polizist im Schichtdienst sind wir Flexibilität gewohnt, aber was in der Coronakrise von Eltern verlangt wurde, war eine große Belastung. Es hat uns nachdenken lassen, wie wir bei einem anhaltenden Zustand wie diesem wirklich unser ‚Business Modell Familie‘ mit Arbeit und Kindern unter einen Hut bekommen. Wir sind dankbar, dass wir so etwas wie eine ‚neue Normalität‘ zurückgewonnen haben und sind an der Krise gewachsen, im Job aber auch als Familie.“



Dr. Christian Raabe, IT Business Partner, Merck KGaA

”

„In der IT ist globales Arbeiten an verschiedenen Orten und in unterschiedlichen Zeitzonen schon seit vielen Jahren eher der Standard als die Ausnahme. Merck hat hierzu schon lange organisatorische und technischen Rahmenbedingungen geschaffen. Mit Beginn der Coronakrise haben die Vorgesetzten sehr schnell reagiert und bis heute können die Mitarbeiter weitgehend von zu Hause arbeiten beziehungsweise sind klare Abstandsregeln insbesondere in den Großraumbüros festgelegt.“

”



Fotos: Merck

Regina Freunsch, Vice President, Leiterin Global Regulatory Operations, Biopharma, Merck Healthcare KGaA

”

„Die Distanz hat uns näher zueinander gebracht. In unserem internationalen Team – 70 Personen, verteilt über fünf Länder – arbeiten wir alle derzeit von zu Hause. Jetzt hat jeder die gleichen Möglichkeiten, sich in Meetings einzubringen, gehört und gesehen zu werden. Chancengleichheit, egal wo man in der Welt seinen Beitrag leistet. In Videokonferenzen arbeiten wir Monotasking, das heißt kein gleichzeitiges E-Mail-bearbeiten oder ähnliches. Dadurch sind unsere Besprechungen viel fokussierter und damit auch effektiver. Wir kommen schneller zu Entscheidungen und Ergebnissen.“

Durch die Videofunktion haben wir die Möglichkeit, auch einmal die Welt hinter dem Kollegen und der Kollegin zu sehen, im wahrsten Sinne des Wortes. Das bringt uns einander näher. Wir alle haben Familie, ein Leben neben dem Beruf. Das wird jetzt sichtbarer und macht uns menschlicher. Keine Staus, kein stundenlanges Pendeln zwischen Arbeitsplatz und zu Hause, keine langen Diskussionen mehr: Unsere Arbeitszeit ist besser getaktet, unsere Freizeit hat an Qualität gewonnen. In unserem Team sind wir uns einig: Wir bemerken eine deutlich verbesserte Lebens- und Arbeitsqualität.“

Klar vermissen wir den sozialen Kontakt zueinander, das gemeinsame Lachen, Essen, den kurzen, informellen Plausch zwischendurch. Wir haben dazu wöchentliche virtuelle Stay-connected-Videocalls, virtuelle Kaffeerunden und virtuelle Dankeschön- und Glückwunschgrußkarten eingeführt. Nach drei Monaten Arbeiten von zu Hause ist unsere Performance ungebrochen hoch, unser Engagement und Zusammenhalt sind nach wie vor stark. Gemeinsam sind wir nicht einsam. Und das Beste: Unsere IT und Technik hat uns nicht im Stich gelassen. Viele Prozesse bei Merck sind auf virtuelles Arbeiten umgestellt worden und das funktioniert erstaunlich gut.“

Mein Fazit: Hohe Arbeitsbereitschaft und -leistung hat nichts mit dem Standort zu tun, von wo die Leistung erbracht wird. Arbeiten von zu Hause ist zeitgemäß, kostengünstig, agil und bietet Chancen für alle.“

”





COMMUNITY STÄRKEN

Onlinevorträge bei Werksgruppen

Sind die Regelungen zu Homeoffice, Betriebsurlaub und Arbeitsschutz in den Chemie- und Pharmaunternehmen noch auf dem neuesten Stand? Gerade in Krisenzeiten kommt es darauf an, dass auch außertarifliche und leitende Angestellte ihre Rechte kennen. Dazu bietet der VAA den Werksgruppen vor Ort Unterstützung an, die über Onlinetools auch im Coronazeitalter funktioniert. So hat es im Frühsommer 2020 mehrere Veranstaltungen gegeben, auf denen VAA-Juristen über das Arbeitsrecht in Krisenzeiten referiert und zahlreiche Fragen von VAA-Mitgliedern beantwortet haben.

An den Werksgruppenveranstaltungen beispielsweise im Chemiepark Marl und im Industriepark Wolfgang haben über 100 beziehungsweise über 70 VAA-Mitglieder teilgenommen. Über das Internet zugeschaltet war in beiden Fällen Dr. Torsten Glinke aus der VAA-Geschäftsstelle Köln. Worum ging es? „Unter ande-

rem wurden Fragen zur Kinderbetreuung im Homeoffice und zu Arbeitnehmern in Quarantäne angesprochen“, so der VAA-Jurist. Die Onlinevorträge haben technisch gut funktioniert und die Teilnahme ließ sich für einige Mitglieder leichter einrichten als bei einem Treffen mit persönlicher Anwesenheit. „Wir haben einmal

mehr gesehen, dass Vorträge und Diskussionen auch im Onlineformat funktionieren.“

Mit rund 70 Teilnehmern hat die Veranstaltung bei der Werksgruppe Wacker Burghausen Mitte Juli einen kleinen Rekord erzielt. „Ich bin begeistert von den hohen Teilnehmerzahlen“, so die Werksgruppen-



Foto: AndreyPopov – iStock

vorsitzende Dr. Birgit Schwab. Dazu habe sicherlich auch der virtuelle Modus beigetragen. Konkret ging es um das Abschneiden von Wacker bei der Befindlichkeitsumfrage 2020, insbesondere in Bezug auf die Zusatzfragen zum Umgang des Unternehmens mit der COVID-19-Pandemie sowie die Ergebnisse der aktuellen Einkommensumfrage. VAA-Jurist Christian Lange hielt einem Onlinevortrag zum Thema „Versetzen: Was darf der Arbeitgeber?“. Hier waren außerdem knapp 100 Teilnehmer aus anderen Wacker-Werksgruppen zugeschaltet. Des Weiteren ging Lange auf die typischen Inhalte von Altersteilzeitverträgen ein.

Eine Premiere hat Christian Lange auch bei seinem Vortrag bei 3M Anfang Juli erlebt: „Zugeschaltet waren über 50 Teilnehmer aus allen 3M-Werksgruppen, also Neuss, Seefeld, Kempten, Gendorf“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht. Thematisch gab es Informationen zu Kurzarbeit, Kündigungen und Aufhebungsverträgen. „Die

Teilnehmer waren positiv überrascht, dass die Veranstaltung über MS Teams so problemlos verlief, und hoben die Mute-Disziplin hervor.“ Für das 4. Quartal ist eine weitere Veranstaltung geplant.

Christian Langes Kollege aus dem Juristischen Service Hinnerk Wolff hat ebenfalls einige Onlineveranstaltungen in VAA-Werksgruppen durchgeführt. So fanden im April und im Juni virtuelle Fragestunden bei Heraeus statt, in denen Wolff den jeweils rund 25 Teilnehmern gemeinsam mit den VAA-Betriebsräten wichtige Informationen zur Kurzarbeit und anderen arbeitsrechtlichen Aspekten rund um die Auswirkungen der Coronapandemie vermitteln konnte. Gemeinsam mit der VAA-Werksgruppe in der Chemischen Fabrik Budenheim wurde zudem Ende Juni eine Onlineveranstaltung angeboten, bei der Wolff viele Teilnehmerfragen – unter anderem zu Kurzarbeit, Homeoffice und Quarantäne – beantworten konnte.

Die Möglichkeit, Betriebsrats- und Sprecherausschusssitzungen im virtuellen Format durchzuführen, stand bei anderen Veranstaltungen auf der Agenda. In diesem Punkt hatten das Betriebsverfassungsgesetz und das Sprecherausschussgesetz bislang jeweils die physische Anwesenheit der Mitglieder vorgesehen. „Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden die Gesetze nun dahingehend modifiziert, dass auch virtuelle Sitzungen erlaubt sind – zumindest bis Januar nächsten Jahres“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. Dies gelte im Übrigen auch für Betriebsversammlungen und Versammlungen der leitenden Angestellten. Kronisch hat Online Seminare unter anderem bei der Werksgruppe B. Braun Melsungen und auf einer gemeinsamen Veranstaltung der Werksgruppen Clariant Rhein-Main und Clariant Süd durchgeführt.

Aus Sicht von Torsten Glinke haben Veranstaltungen wie in Burghausen, Hanau oder Marl Zukunft: „Unsere Mitglieder sind interessiert und engagiert“, so der VAA-Geschäftsführer. „Die Teilnehmer finden es klasse, dass der VAA auch auf diesem Weg für sie da ist.“ Ähnlich waren die Erfahrungen der anderen VAA-Juristen aus der Geschäftsstelle Köln und dem Büro

Berlin. „Wir unterstützen unsere Communities und können dabei auch auf ihre speziellen Wünsche eingehen, was Vortragsthemen und Veranstaltungsformate angeht“, bestätigt Christian Lange.

Wie läuft die Organisation der Onlineveranstaltungen ab? Neben Referenten und Moderatoren stehen meist noch weitere Personen aus dem Werksgruppenvorstand zur Verfügung, um Chatbeiträge als Fragen auszuwählen und zusammenzufassen. Als Onlinetool zur Durchführung kommen alle gängigen Anbieter von Webex über Skype und Teams bis Zoom infrage – die VAA-Juristen können sich an die von den Communities gewünschte Infrastruktur anpassen. Schon jetzt stehe fest, betont VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch: „Diese Formate werden wir weiterentwickeln und langfristig im Portfolio des VAA-Servicepakets behalten, unabhängig von den weiteren Auswirkungen der Pandemie.“ ■

Martin Kubessa, Werksgruppe Chemiepark Marl

„In diesem Jahr wurde die VAA-Werksgruppe Chemiepark Marl zwangshalber digitaler! Unser Webinar hat gezeigt, dass es gut funktioniert und wir so auch viele Mitglieder erreichen, die es sich sonst nicht einrichten konnten, an unseren Veranstaltungen teilzunehmen. Alle Teilnehmer waren sehr diszipliniert, das heißt, sie haben ihre Fragen im Chat gestellt, der vom Moderator ‚überwacht‘ wurde. So konnte der Referent sich auf seinen Vortrag konzentrieren und der Moderator konnte entscheiden, ob es sich um eine Verständnisfrage handelt, die direkt geklärt werden sollte oder am Ende diskutiert werden kann.“



Foto: VAA

”

INTERVIEW MIT CHRISTIAN KULLMANN

Fortschritt mit Vernunft

Ende März 2020 ist der Vorsitzende des Vorstandes der Evonik Industries AG Christian Kullmann zum Präsidenten des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) ernannt worden – inmitten des Lockdowns in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert der Topmanager, welchen Herausforderungen sich die Branche durch die Auswirkungen der Coronakrise stellen muss. Trotz schwieriger Zeiten blickt der VCI-Präsident aber optimistisch in die Zukunft. Kullmann spricht außerdem über die Rolle der Führungskräfte und die Zusammenarbeit mit den VAA-Vertretern an den Evonik-Standorten, für die er als CEO ein regelmäßiger Ansprechpartner ist.

VAA Magazin: Sie sind als Evonik-CEO mit Sicherheit sehr gut ausgelastet. Was hat Sie persönlich bewegt, zusätzlich das Amt des VCI-Präsidenten zu übernehmen?

Kullmann: Wir alle erleben derzeit enorme gesellschaftliche Veränderungen. Das liegt nur zum Teil an der Coronakrise – schon davor ist die Diskussion deutlich schärfer geworden, wie der Weg der Menschen in die Zukunft aussehen soll. Manche Teilnehmer dieser Debatte arbeiten mit einer Fülle von Schuldzuweisungen – und meinen, sie hätten deshalb das Recht, ihre eigenen Vorstellungen unerbittlich durchzusetzen. Moral und Menschenverstand sind aber doch kein Widerspruch – sie gehören zusammen. Ich möchte nicht, dass unsere Zukunft von Kräften bestimmt wird, die Vernunft durch Emotionen ersetzen und gegen Sachlichkeit gezielt Stimmungsmache in Stellung bringen. Da entsteht eine Schiefelage in unserer Gesellschaft, die ich nicht einfach hinnehmen will. Shitstorms bringen niemanden weiter. Mir sind Vernunft, Verantwortung und Vertrauen wichtig – auch im gesellschaftlichen Dialog. Was wir brauchen ist ein Fortschritt, der auf Vernunft basiert. Dafür kann ich mich als VCI-Präsident gut einsetzen.

VAA Magazin: Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Kullmann: Gerade die chemische Industrie hat für viele große Probleme des 21. Jahrhunderts Antworten und Lösungen. Diese Kompetenzen müssen wieder stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gelangen und die angemessene Anerkennung bekommen. Unsere Branche kann die Zukunft der Menschen besser machen – in der Realität, nicht bloß in theoretischen Vorstellungen und Phantastereien. Elektroautos mit niedrigem Energieverbrauch oder moderne Segelboote zum Beispiel sind ohne die chemische Industrie nicht machbar. Auch ein erfolgreicher Kampf gegen globale Gesundheitsgefahren kann ohne die chemisch-pharmazeutische Industrie nicht gelingen.

VAA Magazin: Wie schätzen Sie die Herausforderungen der chemischen Industrie in Europa und weltweit ein? Wie schnell und gut kann die Branche unvorhergesehene Ereignisse wie Corona schultern?

Kullmann: Generell sehe ich für die chemische Industrie in Europa und weltweit drei besondere Herausforderungen: Klimaschutz, nachhaltiges Wachstum und Ernährung der Weltbevölkerung. Alle drei sind zugleich aber auch handfeste Chancen: Wir können wiederum zeigen, was wir können. Richtig, wir sprechen über große Herausforderungen – aber die beantworten wir doch nicht ►



durch Beschuldigen und Beklagen, sondern durch beherztes Kümmern. Und was das Coronavirus betrifft: Unvorhergesehene Ereignisse haben eine unangenehme Eigenschaft – sie klopfen nicht an, sondern sie treten einfach ein. Das gilt auch für die Coronakrise. Unsere Branche ist da systemrelevant – für die Nothilfe und für die gesamte Lösung der Krise. In einem Kraftakt ist es uns zum Beispiel gelungen, schnell zusätzlich mehr als zehn Millionen Liter Desinfektionsmittel für medizinische und soziale Einrichtungen in Deutschland zur Verfügung zu stellen. Das war wichtig, und wir haben es gemacht. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung.

Mein Eindruck ist, dass sich in Deutschland viele Unternehmen aus unserer Branche schon früh Gedanken gemacht haben, wie sie die Auswirkungen der Coronakrise so weit

Mit Evonik-CEO Christian Kullmann (Mitte) im Gespräch: VAA-Geschäftsführer Kommunikation Klaus Bernhard Hofmann (links) und Dr. Thomas Sauer, VAA-Vorstandsmitglied und Evonik-Sprecherausschussvorsitzender. Foto: Frank Preuss – Evonik

wie möglich verringern. Sicherheit hat in der chemischen Industrie auch ohne Corona höchste Priorität. Das hat uns geholfen. Einfach ist die Situation trotzdem nicht. Das große Engagement der Beschäftigten und der Führungskräfte verdient Anerkennung, Dank und Respekt.

VAA Magazin: Die Auswirkungen der Coronakrise reichen über die Branche weit hinaus. Lässt Sie das verzweifeln, wenn Sie an die kommenden Monate denken?

Kullmann: Für Verzweiflung bin ich nicht der richtige Mann. Ich bin besorgt, das schon. Doch ich weiß, dass es eine Zeit nach der Krise gibt. Wann wir diese Zeit weltweit erreichen, das hängt stark davon ab, wie wir alle mit der Pandemie und ihren Auswirkungen weiter umgehen. Persönliche und nationale Egoismen oder auch populistische Schuldzuweisungen verschärfen die Lage nur. Vernunft hilft uns dagegen über den Tag hinaus weiter.

Was Wachstum und Arbeitsplätze betrifft, bin ich trotz aller dramatischen Nachrichten auch mit ein klein wenig Zuversicht unterwegs. Denn trotz aller wirtschaftlichen Hiobsbotschaften: Fabriken, Betriebe und Pro-

duktionsanlagen sind intakt – das ist anders als nach Kriegen, Überschwemmungen oder Erdbeben. Um möglichst schnell wieder in die Normalität zurückzugelangen, müssen Staat, Unternehmen und Arbeitnehmer aber weiterhin an einem Strang ziehen und akzeptable, unbürokratische Lösungen finden. Auch in den kommenden Monaten hängt viel vom gesellschaftlichen Miteinander ab, um die Krise zu bewältigen. Gemeinsinn ist gefragt. In den Betrieben sind Motivation und Engagement immer wichtig – nun aber ganz besonders.

VAA Magazin: Welche Rolle spielen aus Ihrer Sicht die außertariflichen und leitenden Angestellten beim Meistern der aktuellen und künftigen Herausforderungen?

Kullmann: Warum überrascht mich diese Frage vom VAA Magazin nicht? Doch im Ernst: Unternehmenserfolg ist Teamerfolg. Außertarifliche und leitende Angestellte haben dabei eine unverzichtbare und zentrale Rolle. Sie sind Vorbilder und Leistungsträger. Sie sind Motivatoren und Multiplikatoren für den Erfolg.

VAA Magazin: Gerade in einer Rezession, wie sie Deutschland gerade durchlebt, müssen



viele Unternehmen den Gürtel enger schnallen. Drohen dabei Unternehmenskultur und gute Führung unter die Räder zu kommen? Wie sieht das konkret bei Evonik aus?

Kullmann: Sparen und Verzicht erzeugen selten Freude. Aber ein Team, das die Zukunft des eigenen Unternehmens im Blick hat, das versteht die Notwendigkeit, vermittelt diese verständlich mit. Das erwarte ich von Führungskräften in Zeiten wie diesen. Es geht um strategische Ziele. Jammern hilft nicht. Anpacken schon. Führungskräfte müssen führen! Nur wer seine Hausaufgaben nicht rechtzeitig gemacht hat, bekommt Probleme. Bei Evonik haben wir unsere Konzernwerte klar definiert: Performance, Trust, Openness und Speed. Sie bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Wir leben sie und haben damit gemeinsam Erfolg.

VAA Magazin: Welche Bedeutung messen Sie der Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und Sprecherausschüssen an den Evonik-Standorten bei?

Kullmann: Es gibt das Sprichwort „*All business is local*“. Das gilt auch im übertragenen Sinn: Die lokale Zusammenarbeit, das gemeinsame Ringen um gute, tragfähige Lösungen an Ort und Stelle ist unverzichtbar. Kooperationen der Vernunft bringen uns alle weiter, Unternehmen und Arbeitnehmer. Wer das lokal nicht zustande bringt, bekommt schnell auch Probleme für das gesamte Unternehmen.

VAA Magazin: Wie schätzen Sie die Vertreter der VAA-Werksgruppe als Ansprechpartner für die Belange der außertariflichen und leitenden Angestellten ein?

Kullmann: Auch in einer globalen Weltwirtschaft hat niemand ein exklusives Patent für die beste Lösung – kein Arbeitgeber und kein Arbeitnehmer. Auch deshalb ist es wichtig, dass Vertreter der VAA-Werksgruppe ein hohes Maß an Lösungskompetenz mitbringen. Sie sind ein Beispiel für gelebte soziale Marktwirtschaft und ein Seismograph für die Realität im Unternehmen. Das unterstützt den Weg von guten zu besseren Lösungen.

VAA Magazin: Schätzt Evonik Mitarbeiter, die sich zusätzlich ehrenamtlich engagieren oder vorhaben, dies zu tun?

Kullmann: Evonik ist ein Teil der Gesellschaft. Das Unternehmen engagiert sich an vielen Stellen für gesellschaftliche, soziale und kulturelle Zwecke. Ich begrüße es deshalb sehr, wenn sich unsere Beschäftigten auch ehrenamtlich engagieren. Dieser Einsatz macht unsere Welt besser und das persönliche Engagement erweitert oft auch noch die vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen. Das wirkt sich oft auch positiv bei der beruflichen Tätigkeit aus.

VAA Magazin: Was tut Evonik als Arbeitgeber, um für mehr Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere auch im Bereich der Führungskräfte zu sorgen?

Kullmann: Der Anspruch von Evonik ist es, der beste Spezialchemiekonzern der Welt zu werden. *Leading beyond chemistry, to improve life, today and tomorrow* – so haben wir unser Selbstverständnis definiert. Wir wollen das Leben der Menschen besser machen, Tag für Tag. Selbstverständlich gehört dazu auch, als Arbeitgeber attraktive Möglichkeiten anzubieten, um Familie, Beruf und Karriere vereinbar zu machen. Evonik legt Wert auf eine familienfreundliche und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Kern unseres Ansatzes ist das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie bei der Pflege naher Angehöriger. 2019 ist Evonik für familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erneut mit dem Qualitätssiegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden. In der Gesellschaft entwickeln sich die Bedürfnisse und Anforderungen auch auf diesem Gebiet weiter. Wir bleiben da am Ball, denn Evonik ist ein attraktiver Arbeitgeber und will das bleiben, auch für Führungskräfte. Je besser der Konzern sich entwickelt und wächst, desto attraktiver werden wir.

VAA Magazin: Was können Unternehmen dafür tun, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?

Kullmann: Ziele definieren und auch umsetzen. Evonik hat das erklärte Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen weltweit und auf allen Ebenen zu erhöhen. Derzeit sind 26 Prozent unserer Mitarbeiter weiblich. Da ist noch Luft nach oben, aber wir haben ein umfangreiches Maßnahmenpaket, um weitere Fortschritte zu machen. Dazu gehören Ent-

wicklungsmaßnahmen, Netzwerkveranstaltungen und Förderprogramme. Bei der Rekrutierung von Managementfunktionen orientiert sich Evonik bei der Einstellung an den für uns relevanten Studiengängen – und an deren Geschlechterverteilung.

VAA Magazin: Zurück zu Ihrem Amt als VCI-Präsident: Welchen Wunsch haben Sie an die Politik in Berlin und Brüssel?

Kullmann: Schaffen Sie längerfristige Planungssicherheit, sorgen Sie dafür, dass vernünftige wirtschaftliche Entscheidungen für die Zukunft der Gesellschaft umgesetzt werden können – auch gegen lokale oder von Einzelinteressen gesteuerte Widerstände.

VAA Magazin: Wo sehen Sie in Deutschland noch Nachholbedarf? Stichworte: Infrastruktur, Energiepolitik oder Klimaschutz.

Kullmann: Dass Straßen, Schienenverbindungen und Datennetze dringend auf Vordermann gebracht werden müssen, ist hinlänglich bekannt. Spontan möchte ich aber auch unsere Wasserstraßen nennen. Die nutzt zwar nicht jeder Bürger, aber jeder Bürger braucht sie. Denn ohne modernes Kanalnetz wird es ganz schnell problematisch für den Güterverkehr. Ein Beispiel sind marode, uralte Kanalschleusen in Nordrhein-Westfalen. Da hat unsere Branche mit der Politik inzwischen wirklich wichtige Fortschritte gemacht, damit sich die Situation verbessert. Das ist einmal ein positives Beispiel, aber es bleibt noch viel zu tun.

VAA Magazin: Wie kann die Chemie den Dialog mit Kritikern aus der Politik und der Bevölkerung fördern?

Kullmann: Indem sie selbstbewusst und aktiv den Dialog sucht. Wir müssen uns nicht verstecken und wir dürfen uns nicht in eine defensive Rechtfertigungsrolle drängen lassen. Ohne die chemische Industrie wird es nicht gelingen, Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Ernährung einer wachsenden Weltbevölkerung zu meistern. Unsere Branche ist Lösungsanbieter – denn wir haben Kompetenz, Innovationen und Know-how, das in der Praxis weiterhilft. Die chemische Industrie ist der Wegbereiter für nachhaltige Zukunft. Das ändert auch Corona nicht. ■



Personalia aus der Chemie



Merck: Belén Garijo stellvertretende Vorsitzende

Belén Garijo ist Mitte Juli zur stellvertretenden Vorsitzenden der Geschäftsleitung der Merck KGaA bestellt worden. Sie kam 2011 als Chief Operating Officer des Biopharma-Geschäfts zu Merck und wurde 2015 in die Geschäftsleitung berufen. Garijo ist CEO Healthcare und verantwortet die Konzernfunktionen Human Resources sowie Environment, Health, Safety, Security, Quality. Udit Batra hat das Unternehmen verlassen. Er war seit 2016 Mitglied der Geschäftsleitung und hatte seit 2014 den Unternehmensbereich Life Science geleitet. Übergangsweise wird Christos Ross die Verantwortung für das Life-Science-Geschäft übernehmen und dabei an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung Stefan Oschmann berichten. Ross ist seit 2008 bei Merck tätig und derzeit innerhalb des Unternehmensbereichs Life Science als Executive Vice President für Integrated Supply Chain Operations zuständig.

Evonik: Sanjeev Taneja neuer Leiter der Business Line Catalysts

Mit Wirkung zum 1. Juli 2020 hat Sanjeev Taneja die Verantwortung für das Geschäftsgebiet Catalysts der Evonik Industries AG übernommen, das zum selben Zeitpunkt Teil der neu geschaffenen Division Smart Materials geworden ist. Er leitete zuletzt für mehr als zwei Jahre erfolgreich die Evonik India vor Ort als Präsident und Geschäftsführer. Für seine neue Aufgabe wird er an den Standort Hanau zurückkehren und Steffen Hasenzahl ablösen, der zum Geschäftsführer der Evonik Creavis ernannt wurde. Taneja, der einen Abschluss in Verfahrenstechnik und einen MBA besitzt, begann seine berufliche Laufbahn 1987 bei der damaligen Degussa.

ChemDelta: Gerhard Wagner neuer Lenkungs-kreisvorsitzende

Turnusgemäß hat der Geschäftsführer der OMV Deutschland Gerhard Wagner den Vorsitz der Initiative ChemDelta Bavaria übernommen. Er folgt auf Dieter Gilles, Werkleiter der Wacker Chemie am Standort Burghausen, der diese Funktion in den letzten zwei Jahren wahrgenommen hatte.

BASF: Kurt Bock nun Vorsitzender des Aufsichtsrats



Foto: BASF

Der Aufsichtsrat der BASF SE hat im Juni Kurt Bock zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Zuvor war Bock durch die Hauptversammlung als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat der BASF gewählt worden. Das Mandat läuft bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2024. Bock folgt damit Jürgen Hambrecht, der sein Aufsichtsratsmandat – wie von ihm schon vor seiner Wahl in den Aufsichtsrat durch die Hauptversammlung vom 3. Mai 2019 angekündigt – mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2020 niedergelegt hat und damit aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist.

Symrise: Michael König zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt

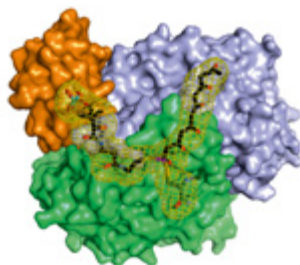
Der Symrise-Aufsichtsrat hat Michael König zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. König folgt auf Winfried Steeger, der den Aufsichtsratsvorsitz wie angekündigt nach dem Erreichen der satzungsgemäßen Altersgrenze verlässt. Michael König ist Vorstandsvorsitzender der börsennotierten Gesellschaft Elkem, einem Anbieter von silikonbasierten Hochleistungsmaterialien mit Sitz in Oslo. Zuvor war er vier Jahre Vorstandsvorsitzender von China National Bluestar, einem Anbieter für neue chemische Stoffe und Tier-nahrung, sowie 25 Jahre in unterschiedlichen Führungspositionen in Deutschland und China für Bayer tätig.

GDCh-Statistik: Zahl der Studienanfänger gesunken

2019 ist die Zahl der Studienanfänger in den Chemiefächern um zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf nunmehr 9.422 Personen gesunken, vermeldet die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer jährlichen „Statistik der Chemiestudiengänge“. Dies ist der zweithöchste prozentuale Rückgang seit 1994. Die Gesamtzahl der Chemieabschlüsse ist von 4.065 auf 3.905 ebenso zurückgegangen wie die Zahl der Promotionen von 2.240 auf 2.181. Aber nach wie vor steht der Dokortitel hoch im Kurs: Rund 88 Prozent der Masterabsolventen an Universitäten haben 2019 eine Promotion begonnen. Damit liegt dieser Wert nur etwas geringer als im langjährigen Mittel von 90 Prozent. Von 51 Prozent der promovierten Chemieabsolventen ist der GDCh der erste Schritt ins Berufsleben bekannt: Demnach traten etwa 36 Prozent der Absolventen eine Stelle in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an, 18 Prozent nahmen eine befristete Stelle im Inland an. 14 Prozent sind in der übrigen Wirtschaft tätig geworden und elf Prozent haben einen Job im Ausland angenommen. Ebenfalls elf Prozent galten als stellensuchend. Beim Öffentlichen Dienst haben 2019 rund sechs Prozent der Absolventen angefangen. Eine komprimierte Auswertung der Broschüre steht auf der GDCh-Website zum Download bereit.

Molekularfabrik für natürliche Wirkstoffe

In vielen Medikamenten werden Wirkstoffe eingesetzt, die durch Mikroorganismen wie Pilze und Bakterien auf natürlichem Wege hergestellt werden. Dem Fließband einer Fabrik ähnlich setzen dabei große Enzymkomplexe die Wirkstoffmoleküle zusammen. Ausgangsbasis zahlreicher Verbindungen sind Polyketide: Kohlenstoffketten, bei denen jedes zweite Atom eine Doppelbindung zu einem Sauerstoffatom besitzt. Kürzlich ist es einem Forscherteam der Technischen Universität München (TUM) und der Goethe-Universität Frankfurt gelungen, die grundlegenden Mechanismen dieser molekularen Fabriken aufzuklären. Erstmals konnten die Wissenschaftler Komplexe der verschiedenen Partnerproteine der Typ-II-Polyketidsynthase mithilfe der Röntgenstrukturanalyse analysieren und den ganzen katalytischen Zyklus im Detail verstehen. In der Abbildung ist dargestellt, wie ein Komplex aus drei Proteinen das hochreaktive Hexaketid bei der Verlängerung zum Oktaketid schützt. Erschienen ist die Originalstudie in der Fachzeitschrift *Nature Chemistry*.



Grafik: M. Schmalhofer, M. Groll – TUM

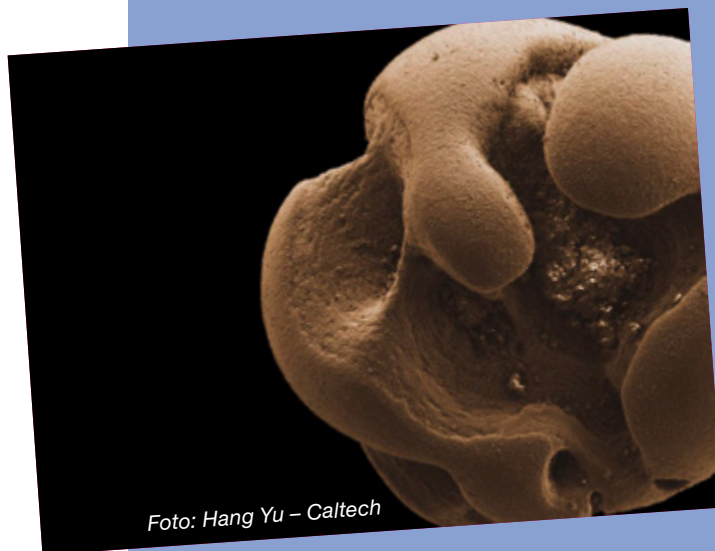


Foto: Hang Yu – Caltech

Mangan zum Frühstück

Schon vor über einem Jahrhundert wurde die Existenz von Mikroben vorhergesagt, die sich von Mangan ernähren können. Nun haben Mikrobiologen am Caltech solche Bakterien zufällig entdeckt, als sie im Labor mit einer leichten, kreideartigen Form des in der Natur häufig vorkommenden Übergangsmetalls experimentiert haben. Im Fachmagazin *Nature* berichten die Wissenschaftler, dass die winzigen Manganfresser auch den Prozess der Chemosynthese beherrschen – in diesem Fall die Umwandlung von Kohlendioxid zu Biomasse mithilfe von Mangan als Energiequelle.

Personalia aus den Werksgruppen

Aus den Werksgruppen gibt es einige Wechsel zu vermelden. So wurde bei der VAA-Werksgruppe Nordmark Dr. Claus Middelberg zum neuen Vorsitzenden gewählt. Bei der Werksgruppe Ineos Köln hat Ingo Schneider das Amt von Benie Marotz übernommen.

Kopernikus: Projekt „Ariadne“ gestartet

In seiner letzten Ausgabe hat das VAA Magazin ausführlich über die Kopernikus-Projekte berichtet. Nun ist mit „Ariadne“ ein weiteres Verbundprojekt unter dem Schirm von Kopernikus an den Start gegangen. Ariadne wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über drei Jahre mit insgesamt 30 Millionen Euro gefördert und ergänzt als vierte Kopernikus-Säule die Projekte ENSURE, P2X und SynErgie. Ziel des Projekts ist das bessere Verständnis der Wirkung verschiedener politischer Instrumente, um gesellschaftlich tragfähige Strategien für die Umsetzung der Energiewende entwickeln zu können. Von Beginn an werden dabei politische Entscheidungsträger, Wirtschaftsvertreter und Bürger über einen groß angelegten Dialogprozess eingebunden. So soll ein umfassendes Gesamtbild im Hinblick auf die Effektivität von Technologien und Politikinstrumenten, aber auch die Auswirkungen etwa auf Verteilungsgerechtigkeit, internationale Wettbewerbsfähigkeit sowie Umwelt- und Naturschutz entstehen.

VAA

14. JULI 2020
17:15 UHR

BEWERBUNG
GEHALT
ERSTER JOB

ONLINE-INFOABEND FÜR CHEMIESTUDENTEN

In Kooperation mit JCF

Veranstaltungen von VAA und GDCh: Networking im Web

Wo erhalten Studenten und Doktoranden fundierte Antworten auf ihre Fragen nach Karriereperspektiven in der chemisch-pharmazeutischen Industrie? Auf den Hochschulveranstaltungen, die der VAA gemeinsam mit den JungChemikerForen (JCF) der Gesellschaft Deutsche Chemiker (GDCh) regelmäßig durchführt. Vor der COVID-19-Pandemie wurde noch an den verschiedenen Hochschulen vor Ort genetzt. Mittlerweile sind Onlineveranstaltungen das Maß der Dinge. Im Juli hat es gleich drei solcher Veranstaltungen gegeben, organisiert von den JCF in Heidelberg, München und Berlin. In Heidelberg war VAA-Jurist Christian Lange mit einem Vortrag zur Bewerbung und zum ersten Arbeitsvertrag zugeschaltet, in München und Berlin seine Kollegin Pauline Rust. Vonseiten der GDCh war der Leiter Bildung, Karriere und Wissenschaft Dr. Hans-Georg Weinig bei allen Veranstaltungen online dabei. Praxisorien-

tierte Expertentipps aus erster Hand gab es von VAA-Mitgliedern wie etwa Dr. Thomas Schmidt von der BASF (Veranstaltung mit dem JCF Heidelberg), Dr. Christian Hausmann von A. Menarini Diagnostics Deutschland (Veranstaltung mit dem JCF Berlin) oder Dr. Carsten Gaebert von der Wacker Chemie (Veranstaltung mit dem JCF München). Die Teilnehmerzahl für die rund zweieinhalbstündigen Onlineformate lag zwischen 20 und 60. Für 2020 sind noch weitere Veranstaltungen in Planung. Außerdem ist Mitte Juni ein vom VAA organisiertes Infoseminar für studentische VAA-Mitglieder durchgeführt worden. Dort hat Dr. Antje van Aubel von der VAA-Werksgruppe Daiichi Sankyo über den Berufseinstieg insbesondere in der Pharmaindustrie berichtet. Anschließend hat VAA-Jurist Lange mit den Teilnehmern die verschiedenen Möglichkeiten und Facetten des Bewerbungsverfahrens besprochen.

Wie Genduplikation mit Krankheiten zusammenhängt

Im Zuge der Evolution kommt es etwa bei Säugetieren häufig zu Genduplikationen. Dabei entstehen „Zwillingsgene“, die zwar eine sehr ähnliche Erbsubstanz haben, aber voneinander unabhängig sind und sich unterschiedlich spezialisieren können. Ein Beispiel dafür ist die DNA-Methylierung – eine chemische Abänderung der DNA-Grundbausteine einer Zelle, die durch die Übertragung von Methylgruppen durch DNA-Methyltransferasen (DNMT) an bestimmte Stellen der DNA bewirkt wird. Zwei Ausprägungen dieser Enzyme bei Menschen sind die DNA-Methyltransferasen DNMT3A und DNMT3B. Der Schlüssel für Erkrankungen wie das unter anderem zu Immunschwäche führende ICF-Syndrom

liegt in der unzureichenden DNMT3B-Aktivität. Gemeinsam mit Kollegen der University of California und der University of North Carolina in Chapel Hill konnten Forscher der Universität Stuttgart nun die Struktur der DNMT3B im Komplex mit anderen DNA-Sequenzen aufklären und die Umsatzrate der DNA-Methylierung von DNMT3B und DNMT3A an Tausenden von DNA-Sequenzen messen. Dabei zeigte sich, dass DNMT3B aufgrund einer speziellen Proteinschleife besonders aktiv an seinen Zielsequenzen im humanen Genom ist, während DNMT3A an diesen Sequenzen nur schlecht arbeiten kann. Erschienen ist die Originalstudie im Fachjournal *Nature Communications*.



Foto: Bowie15 – iStock

Corona bremst Fusionen aus

Im ersten Halbjahr 2020 hat das Transaktionsvolumen von Fusionen und Übernahmen in der Chemie- und Pharmabranche drastisch abgenommen, berichtet das Beratungsunternehmen KPMG in einer Analyse auf Datenbasis von Thomson Reuters. Demnach betrage das Volumen der angekündigten Deals nur 84 Milliarden US-Dollar – ein Rückgang um 78 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, bedingt durch Lockdowns in vielen Ländern wegen der COVID-19-Pandemie. Im aktuellen Umfeld gebe es weiterhin hohe Unsicherheiten in den Markterwartungen, weil Kaufpreiskalküle großen Risiken ausgesetzt seien und der Transaktionsmarkt in einer abwartenden Haltung verharre. Im zweiten Quartal 2020 habe es laut KPMG keine einzige Transaktion mit einem Volumen von mehr als zehn Milliarden US-Dollar gegeben. Die stärksten M&A-Aktivitäten seien nach wie vor in den USA und in China zu verzeichnen.

Haltung wirkt auf Psyche

Haben Menschen eine dauerhaft zusammengesunkene und geduckte Körperhaltung, färbt dies negativ auf ihren psychischen Zustand ab. Dies konnten Psychologen der Universität Aarhus in Dänemark, der Columbia University in New York und der Universität Witten/Herdecke in einer Metaanalyse belegen: Es gebe eine eindeutige Auswirkung von Körperhaltung und Bewegungsmustern auf die Psyche. Konkret haben die Wissenschaftler untersucht, ob sich der Effekt von Bewegungen und Körperhaltungen wirklich in unterschiedlichen Studien immer wiederfindet oder ob er eher auf fehlende Publikationen von „Null-Befunden“ zurückzuführen ist. Mit speziellen Verfahren zur statistischen Kontrolle des sogenannten Publikationsbias wurden schließlich Ergebnisse von über 70 Studien analysiert. Das Ergebnis: Unterschiedliche emotionale und verhaltensbezogene Variablen wie Gefühle, das emotionale Gedächtnis oder die Risikobereitschaft werden durch das motorische System beeinflusst. Effekte auf das Hormonsystem konnten allerdings nicht robust nachgewiesen werden. Auch haben die Forscher keine Hinweise für die positiven Effekte einer betont expansiven Körperhaltung im Sinne des „Power-Posing“ gefunden. Erschienen ist die Metastudie in der Fachzeitschrift *Perspective on Psychological Science*.

Doppelagenten der Photosynthese

In Pflanzen nehmen Proteine eine wichtige Funktion bei der Photosynthese ein: Um gezielt arbeiten zu können, werden die Eiweiße nach der Herstellung in der Zelle in ihrer chemischen Form verändert – zum Beispiel durch die Proteinacetylierung, bei der eine Acetylgruppe auf das Protein übergeht. Die Rolle des „Antreibers“ spielen dabei Enzyme, sogenannte Acetyltransferasen. Kürzlich hat ein interdisziplinäres Forscherteam aus Deutschland, Finnland und Frankreich acht neue Acetyltransferasen in einem Zellorganell von Pflanzen gefunden. Überraschend war dabei: Die Enzyme sind in der Zelle auf doppelte Weise katalytisch aktiv und ermöglichen somit Reaktionen auf unterschiedlichen Wegen. Zuvor war angenommen worden, so die Wissenschaftler in der Fachzeitschrift *Molecular Systems Biology*, dass die verschiedenen Acetylierungen auch durch verschiedene Enzyme angetrieben werden.

Leichtester Spiegel der Welt

Wie viele Atome braucht es für einen Spiegel? Nur wenige hundert. Physiker am Max-Planck-Institut für Quantenoptik in Garching haben aus einer einfach strukturierten atomaren Schicht einen optischen Spiegel entwickelt, der nur einige zehn Nanometer dick ist. Dennoch ist die Spiegelung darin so stark, dass man sie mit bloßem Auge wahrnehmen könnte. Mit einem Durchmesser von ungefähr sieben Mikrometern ist der Spiegel selbst aber zu klein, um erkennbar zu sein. Darin sind die identischen Atome in einem zweidimensionalen optischen Gitter aus interferierenden Laserstrahlen angeordnet. Wie bei Metamaterialien ist der Abstand zwischen den Atomen dabei kleiner als deren optische Übergangswellenlänge. Die Ergebnisse gehören zu den ersten experimentellen Beobachtungen ihrer Art in dem noch neuen Forschungsfeld der Subwellenlängen-Quantenoptik mit geordneten Atomen, so die Wissenschaftler im Fachblatt *Nature*.



Foto: Max-Planck-Institut für Quantenoptik

Studie zur EEG-Umlage: Absenkung auf null kurzfristig möglich

In einer gemeinsamen Kurzstudie haben die Deutsche Energie-Agentur (dena), das Finanzwissenschaftliche Forschungsinstitut (FiFo) an der Universität zu Köln sowie die Stiftung Umweltenergierecht die Absenkung der EEG-Umlage auf null vorgeschlagen. Zur Gegenfinanzierung solle in Ergänzung zu den bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmen zur Umlagesenkung die Stromsteuer verdoppelt werden. Das gebe dem Bundeshaushalt auf dem Weg zur Klimaneutralität eine verlässliche Perspektive. Für Unternehmen, die heute von Ausnahmen zur Zahlung der EEG-Umlage profitieren, sollen entsprechende Ausnahmetatbestände im Stromsteuergesetz geändert werden. Damit würde gewährleistet, dass niemand durch die Veränderung schlechter gestellt wird als bisher. Die Kurzstudie sieht eine Festsetzung der Stromsteuer auf 4,1 Cent bis 2030 vor, was bei einer Absenkung der EEG-Umlage auf null zu einer Strompreissenkung von bis zu 4,5 Cent pro Kilowattstunde führe. Zur Erinnerung: Das jüngst verabschiedete Konjunkturprogramm der Bundesregierung sieht bereits eine Stabilisierung der EEG-Umlage durch Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt ab 2021 bei 6,5 Cent pro Kilowattstunde Strom vor.



Foto: Alberto Masnovo – iStock

Elektroden aus Silizium – Grund für Defekte entschlüsselt

Mit Elektroden, die auf Silizium anstatt auf Graphit basieren, lässt sich das Speichervermögen handelsüblicher Lithium-Ionen-Batterien vervielfachen. In der Praxis halten solche Akkus mit Siliziumanoden aber meist nur für wenige Ladungszyklen. Ein internationales Wissenschaftlerteam mit Beteiligung des Jülicher Instituts für Energie- und Klimaforschung hat nun in einzigartiger Detailgenauigkeit beobachtet, wie sich die Defekte in der Anode ausbilden. Dabei haben die Forscher bislang unbekannte strukturelle Inhomogenitäten in der Grenzschicht zwischen Anode und Elektrolyt als Ausgangspunkte für die zerstörerischen Prozesse entdeckt. In einem Video – eingebettet im E-Paper des VAA Magazins – wird gezeigt, wie Lithiumionen aus dem flüssigen Elektrolyten zur atomar glatten Oberfläche des Siliziumkristalls wandern. Dort entstehen nacheinander zwei Schichten einer sogenannten Festkörper-Elektrolyt-Grenzfläche. Diese Grenzfläche bildet sich nicht überall einheitlich aus: Vor allem in der äußeren Schicht gibt es dickere und dünnere Bereiche sowie Bereiche mit stark unterschiedlicher Ionenbeweglichkeit gibt. Deshalb ist auch die Lithium-Silizium-Legierung darunter nicht homogen und es entstehen direkt beim ersten Ladevorgang Bereiche mit unterschiedlich hohem Lithiumanteil sowie Risse an der Grenze zwischen der amorphen Legierung und dem Kristall. Bei weiteren Ladevorgängen sind diese Defekte die Ursache einer Verformung der gesamten Anode, berichten die Studienautoren in der Fachzeitschrift *Nature Communications*.

VAA-Kreditkarte mit Apple Pay

Seit Juli 2020 kann die über die Advanzia Bank herausgegebene VAA-MasterCard Gold nun auch im iOS-Behaltssystem „Apple Pay“ genutzt werden. Mit Apple Pay können Inhaber der Verbandskreditkarte ganz einfach und schnell Zahlungen online oder mobil mit dem iPhone, der Apple Watch oder dem iPad durchführen. Apple Pay ist schnell einzurichten: Über das iPhone oder das iPad einfach die App „Wallet“ öffnen, das Plus-Symbol drücken und den Anweisungen folgen, um die VAA-Kreditkarte hinzuzufügen. Danach ist die Karte direkt einsatzbereit. Hierzu müssen Kunden nur ihr iPhone, ihre Apple Watch oder ihr iPad in die Nähe des Zahlungsterminals halten. Jeder Kauf über Apple Pay ist sicher und vertraulich, da er zusätzlich via PIN, Touch-ID oder Face-ID bestätigt werden muss. Apple zufolge werden die für Apple Pay erforderlichen Kartendaten weder auf dem iOS-Gerät noch auf den unternehmens-eigenen Servern gespeichert. Außerdem sind die tatsächlichen Kreditkartendaten des Kunden zu keinem Zeitpunkt der Transaktion für die Verkäufer ersichtlich.

Apple Pay



Foto: GaudiLab – Shutterstock

POSITIONSPAPIER ZU MOBILEM ARBEITEN

Chancen der Digitalisierung nutzen

Als Dachverband der Führungskräfte in Deutschland setzt sich die ULA dafür ein, den Zugang zum mobilen Arbeiten möglichst vielen Beschäftigten zu ermöglichen, dort wo es sinnvoll ist. „Für uns zählt die vereinbarte Leistung und nicht der Arbeitsort“, erklärt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. Die ULA-Arbeitsgruppe Digitalisierung hat zu diesem Thema ein Positionspapier erarbeitet. Wichtig sei laut Leroux, dass die Randbedingungen stimmen. „Der Staat muss Experimentierräume zulassen, um die Chancen durch die Digitalisierung nicht zu verbauen.“

Während der COVID-19-Pandemie ist deutlich geworden, dass in der modernen Arbeitswelt vieles möglich ist, was früher in Teilen von Politik und Wirtschaft in Deutschland für unmöglich gehalten wurde. Dazu gehört insbesondere das mobile Arbeiten weiter Teile der Belegschaften. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat für den Herbst 2020 angekündigt, ein Gesetz auf den Weg zu bringen, das auch über die Pandemie hinaus allen Arbeitnehmern das Recht einräumt, im Homeoffice zu arbeiten. Bereits im Koalitionsvertrag hatten die Regierungsparteien vereinbart, mobiles

Arbeiten zu fördern und zu erleichtern sowie dafür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Die Führungskräftevereinigung ULA begrüßt diese Zielsetzung grundsätzlich, da für Führungskräfte mobiles Arbeiten, dort wo es sinnvoll ist, häufig schon zum Alltag gehört. Die ULA hält jedoch einen nicht näher definierten „allgemeinen Rechtsanspruch auf Homeoffice“ nicht für zielführend.

Neben flexibler Arbeitszeitgestaltung ist das mobile Arbeiten ein wichtiges Instrument nicht nur für die Vereinbarkeit von Be-

ruf, Familie und Karriere geworden: Führungskräfte haben seit Jahren Erfahrung mit mobilem Arbeiten. Es entstehen Arbeitssituationen, in denen sich Teams aus verschiedenen Abteilungen standort- und länderübergreifend virtuell vernetzen und zusammenarbeiten. Die physische Anwesenheit ist oft nicht möglich und auch nicht mehr für alle erforderlich, sondern die Erbringung der Leistung gelingt oft unabhängig von Zeit und Ort.

Dies führt zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen für Mitarbeiter, die geklärt werden ►



Familie und Beruf sind nicht immer einfach zu vereinbaren: Schon aus Gründen der Produktivität sollte Arbeitnehmern eine adäquate Arbeitsausstattung für das mobile Arbeiten vonseiten des Arbeitgebers bereitgestellt werden. Foto: Aleksandar Nakic – iStock

müssen. Dazu gehören Arbeitszeitregelungen, Ausstattung der Arbeitsmittel und des Arbeitsplatzes oder die Frage nach der Haftung. Grundsätzlich bedeutet es für Führungskräfte, dass die Mitarbeiter nicht unbedingt sichtbar Präsenz in der Organisation zeigen müssen. Im Arbeitsleben spielt daher einmal mehr Vertrauen eine zunehmend herausgehobene Rolle. Wegen der kontinuierlichen Veränderungen in der digitalen Zusammenarbeit sollten Führungskräften Weiterbildungen ermöglicht werden, um den Umgang mit flexiblen Arbeitsmodellen und Arbeitsweisen zu optimieren.

Die Führungskräftevereinigung ULA setzt sich mit diesem Positionspapier für eine Erleichterung des Zugangs zum mobilen Arbeiten ein. Gerade angestellte Führungskräfte, die häufig zugleich führen und geführt werden, brauchen dafür einen verlässlichen Rechtsrahmen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf ortsunabhängigem mobilem Arbeiten wie beispielsweise Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause und nicht auf einem festen Telearbeitsplatz zu Hause.

Die in Deutschland lange vorherrschende Präsenzkultur in vielen Bereichen des Arbeitslebens ist in vielen Fällen nicht mehr

zeitgemäß. Digitale Technologien wie Videokonferenzen oder die mobile Verfügbarkeit von Daten und Informationen können ortsunabhängig erfolgreich eingesetzt werden. Eine ausreichende und flächendeckende digitale Infrastruktur ist dafür selbstverständlich notwendig. Ein schneller Ausbau der Netze muss daher nach Ansicht der ULA konsequent vorangetrieben werden.

Nicht jede Tätigkeit eignet sich jedoch für mobiles Arbeiten. Tatsächlich haben vor der Coronapandemie in Deutschland nur zwölf Prozent der Beschäftigten mobil gearbeitet. Dieser Anteil hat sich nun signifikant erhöht: Nach einer Befragung des Digitalverbandes Bitkom von Mitte März 2020 haben infolge der Pandemie 49 Prozent der Berufstätigen ganz oder zumindest teilweise mobil gearbeitet. Mobiles Arbeiten kann und darf aber aus ULA-Sicht notwendige und sinnvolle Präsenz im Unternehmen nicht verhindern.

Den Beschäftigten kann temporäres mobiles Arbeiten einen Gewinn an Zeitsouveränität bringen, indem etwa Pendelstrecken zum Arbeitsplatz eingespart werden. Dadurch kann auch ein Beitrag zum Klima- und Umweltschutz geleistet werden. Zudem

kann eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie oder Freizeit erreicht werden. Voraussetzung ist ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges sowie ganztägiges Schul- und Kinderbetreuungsangebot, das in Deutschland noch weiter ausgebaut werden muss. Unternehmen können durch flexible Angebote Freiräume für ihre Mitarbeiter schaffen und ihre eigene Attraktivität steigern. Dies ist ein nicht unwesentlicher Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels. Gleichzeitig können vorgehaltene Gebäudeflächen effektiver genutzt beziehungsweise eingespart werden.

Um die Chancen der Digitalisierung umfangreich zu nutzen, fordert die ULA deshalb, die rechtlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten zu verbessern. Dazu werden Maßnahmen in fünf Bereichen vorgeschlagen:

1. Inanspruchnahme
2. Ausstattung
3. Arbeitszeiten
4. Arbeitsschutz
5. Digitale Mitbestimmung

Das vollständige Positionspapier ist nachzulesen auf www.ula.de. ■

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Typisch?

Wer kennt sie nicht, diese Klischees, um sich in der Welt zurechtzufinden: Beamte sind oft faul, Politiker fast immer korrupt und Lehrer haben viel frei. Manche beziehen sich auf das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung: Frauen sind empathisch und verständnisvoll, Männer unsensibel und durchsetzungsstark. Andere gründen sich auf Herkunft, Alter oder andere Merkmale. Ob eine Bewerbung, deren Absender mit Vornamen „Mohammed“ heißt, die gleichen Chancen hat wie sein Mitbewerber „Peter“, möchte

ich nicht beurteilen. Noch heute werden ausländische Mitbürger mit Vorurteilen belastet. Obwohl wir glauben, dass wir in einer Welt leben, in der Diskriminierung eigentlich ein Fremdwort sein sollte, kommt es immer noch vor, dass 45-Jährige 57-Jährigen für Führungspositionen vorgezogen werden, obwohl Ältere über mehr Berufserfahrung verfügen, belastbar sein können und auch nicht häufiger krank werden müssen als Jüngere. Hinter jedem Vorurteil steckt auch ein gewisses Maß an Vorverständnis: eine Art Vorwissen, teils über Generationen transportiert. Jeder Mensch hat Vorurteile, ob er sich dessen bewusst ist oder nicht. Sie basieren auf Annahmen, die subjektiv getroffen oder von anderen übernommen werden. Sie können ein Schutzmechanismus sein, doch sind sie in unserer heutigen Lebens- und Arbeitswelt viel weniger nützlich als

schädlich. Es ist empirisch erwiesen, dass nicht jede Person die klischeehaft zugesprochene Eigenschaft in vollem Umfang erfüllt. Es ist vielmehr nötig, dass Mitarbeiter anhand der eigenen Persönlichkeit beurteilt werden sollten. Viele kennen die Erfahrung, dass extrovertierte Menschen häufig positiver bewertet werden als introvertierte Menschen, auch wenn gerade die stilleren Kollegen oft die besseren Resultate abliefern.

Führungskräfte müssen sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst sein. Denn Vorurteile können zu offener Diskriminierung führen und das Klima am Arbeitsplatz vergiften. Die Arbeitsmoral der diskriminierten Mitarbeiter leidet darunter. Daher ist es die Pflicht einer jeden Führungskraft, mit gutem Beispiel voranzugehen. So kann man sich bei Personalentscheidungen fragen, ob sie auf objektiven Kriterien oder subjektiven Empfindungen beruht. Trifft man auf Fälle von Diskriminierung in seinem Verantwortungsbereich, sollte man mit den Betroffenen sprechen. In einem persönlichen Gespräch ist es möglich, vorurteilsbehafteten Kollegen klar aufzuzeigen, wo sie möglicherweise in ihrer Einstellung irren und welche Folgen das hat. Ein vorurteilsfreier Umgang ist kein Selbstzweck, sondern bietet große Chancen: Studien zeigen, dass Diversität am Arbeitsplatz bessere Ergebnisse erbringt, zu mehr Offenheit und Lernfähigkeit, einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, einer besseren Nutzung von Personalressourcen und einer größeren Attraktivität des Arbeitgebers führt. Aktive Maßnahmen zur Stärkung der Diversität steigern die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, fördern Innovation und Kreativität und verbessern die Problemlösungskompetenzen.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux



Foto: ULA

NETZWERK

ULA-Verbände tagen online

Zur zweiten digitalen Mitgliederkonferenz Anfang Juli konnte die ULA den Bundestagsabgeordneten Johannes Vogel als Redner begrüßen. Der arbeitsmarkt- und rentenpolitische Sprecher der FDP-Fraktion stellte in seinem Impulsvortrag die Anforderungen an eine europäische Stabilitäts- und Wachstumspolitik vor. Zugleich betonte er die Notwendigkeiten des Erwachsenwerdens der Außen- und Sicherheitspolitik Europas sowie einer einheitlichen EU-Asylpolitik. Weitere zentrale Herausforderungen seien der Fachkräftemangel und die damit verbundenen Probleme für die Stabilität der Altersvorsorge in Deutschland sowie der Wandel der Arbeitswelt hin zu lebenslangem Lernen. Die zahlreichen Vertreter der Führungskräfte nutzten die Gelegenheit zur inhaltlichen Diskussion zum mobilen Arbeiten, zur Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, zur Digitalisierung der Mitbestimmung sowie zum Abbau von Wachstumsbremsen.

Jasper neu in Geschäftsführung

Seit Juli 2020 ist Wencke Jasper Geschäftsführerin Organisation & Finanzen der ULA. In der vom Vorstand innerhalb der ULA neu geschaffenen Position berichtet sie an die Hauptgeschäftsführung. Auch weiterhin ist Wencke Jasper zudem für die Themenbereiche Digitalisierung und Diversity zuständig, die sie zuvor als Referentin bereits erfolgreich betreut hat.



Foto: Harry Schnitger

PRO UND KONTRA

EU-Wiederaufbaufonds – Neustart für Europa?

Seit der Finanzkrise 2009 war es um die Europäische Union still geworden. Jedenfalls konnte man keine Signale im Sinne eines gemeinschaftlichen Aufbruchs mehr vernehmen. Angesichts der COVID-19-Pandemie betritt die EU Neuland: Mit dem auf deutsch-französische Initiative vom EU-Gipfel kürzlich verabschiedeten 750-Milliarden-Euro-Wiederaufbaufonds geht es erstmals nicht nur um Kredite an in Not geratene EU-Länder, sondern auch um direkte Zuschüsse und Hilfszahlungen, die im Rahmen eines EU-Haushaltes ausgereicht werden sollen. Hat die Coronakrise das Potenzial, Europa zu einem Neustart zu verhelfen? Die ULA Nachrichten haben zwei führende Experten um ihre Einschätzung gebeten.



Lisa Paus ist finanzpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Foto: Laurence Chaperon.

Es ist gut, dass sich die Bundeskanzlerin dazu durchgerungen hat, Macron nicht länger vor den Kopf zu stoßen. Das war das Fundament der Einigung auf einen starken EU-Wiederaufbaufonds. Denn ohne den von Corona besonders betroffenen Ländern mit Zuschüssen unter die Arme zu greifen, könnte die bereits brüchige Eurozone endgültig zerbrechen.

Es erstaunt mich immer wieder, dass nicht allen in Deutschland klar ist, dass wir der größte Profiteur der Eurozone sind. Ohne Binnenmarkt wären wir vermutlich längst nicht mehr Exportweltmeister. Und wir können nur in unsere Nachbarländer exportieren, wenn es diesen gut geht. Es ist ureigenstes wirtschaftliches deutsches Interesse, dass es Europa gut geht – von den politischen Interessen ganz zu schweigen. Und auch wenn wir als stärkste EU-Volkswirtschaft den größten Teil der 750 Milliarden des EU-Wiederaufbaufonds schulden müssten. Das ist ein unvergleichlich günstiger Preis für ein stabiles und friedliches Europa.

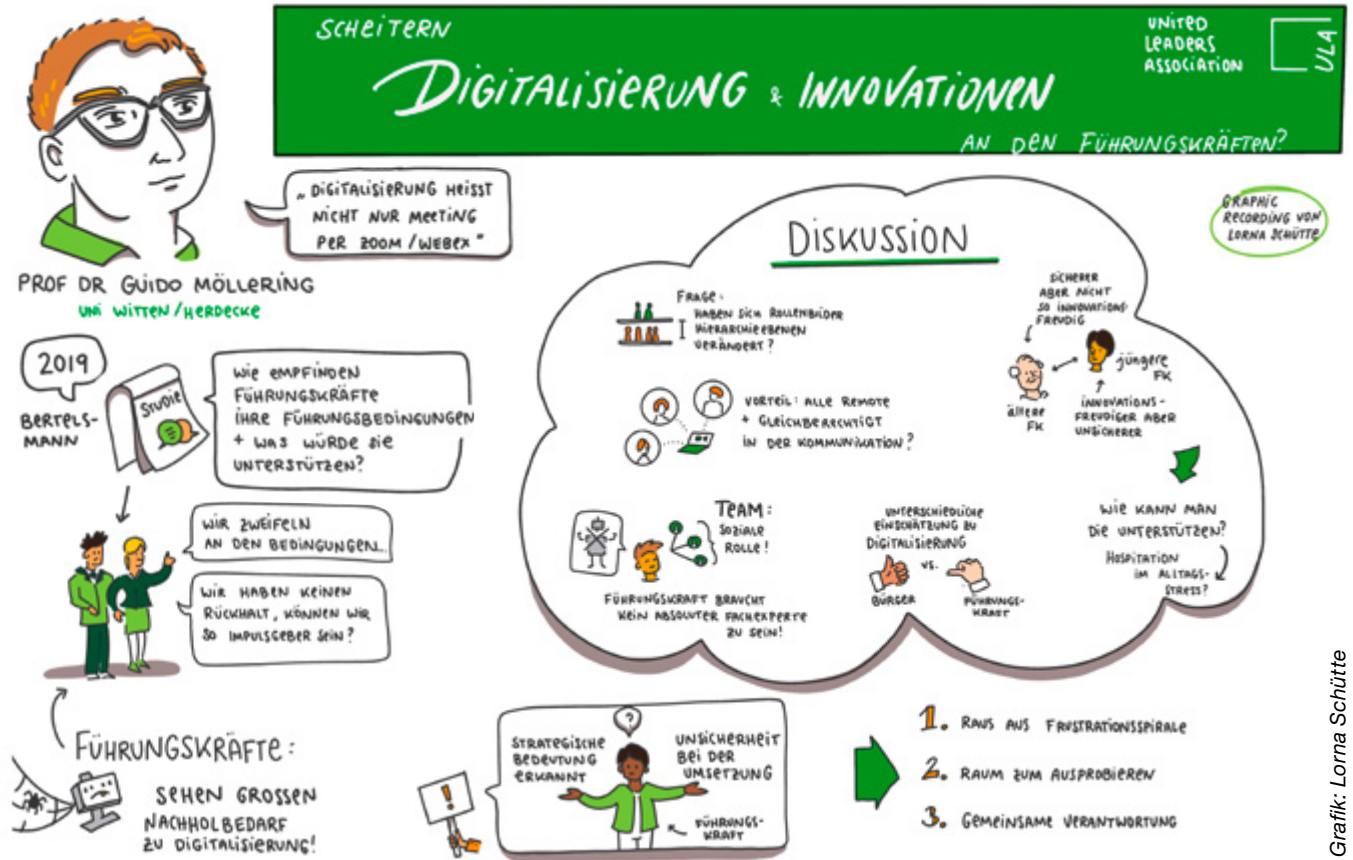
Für uns Grüne ist aber auch klar: Damit es in Zukunft stark bleibt, müssen die Milliarden vor allem nachhaltig investiert werden: in Digitalisierung, Klimaschutz und öffentliche Infrastruktur. Dann können wir gemeinsam auch die Klimakrise meistern. ■



Wolfgang Steiger ist Generalsekretär des Wirtschaftsrats der CDU. Foto: Wirtschaftsrat

Unsere Stärke in der Coronakrise ziehen wir aus einer soliden Haushaltspolitik. Dafür sollte auch die deutsche EU-Ratspräsidentschaft stehen. Keine Frage: In Europa müssen wir einander helfen. Für die Vermittlung der immensen Summen ist aber absolute Transparenz nötig. Der Mitteleinsatz muss sich auf die Bewältigung der Pandemiefolgen konzentrieren. Verbindliche Bedingungen für die Vergabe sollten festgelegt und kontrolliert werden. Eine Reihe von Staaten hat so erhebliche Strukturprobleme, dass Hilfen nur durch umgesetzte Reformen wirksam werden können. Ihnen sollten zunächst keine Zuschüsse bezahlt, sondern Kredite gewährt werden. Bei Einhaltung der Reformzusagen könnten die Kredite dann in Zuschüsse umgewandelt werden.

Überzeugende gemeinsame Innovationsfelder für die Zukunft sind der Schlüssel für die Akzeptanz des Wachstumsprogramms bei den Bürgern. Es gilt, diese Zukunftsfelder mit konkreten Projekten etwa in den Bereichen Technologie, Digitalisierung, Gesundheit oder grenzübergreifende Infrastrukturen zu unterfüttern. Eine generationengerechte Tilgung darf nicht aufgeschoben werden. Sie muss am 1. Januar 2024 beginnen und nach zwanzig Jahren beendet sein – und nicht erst 2058. ■



Grafik: Lorna Schütte

FÜHRUNG

Führungskräfte-Dialog – neues Format erfolgreich gestartet

Scheitern Digitalisierung und Innovationen an den Führungskräften? So lautete die provokante Frage des ersten digitalen Führungskräfte-Dialogs der ULA. Prof. Guido Möllering, Direktor des Reinhard-Mohn-Instituts an der Universität Witten/Herdecke, zeigte in einer aktuellen Studie in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung auf, wo Deutschland über das Thema Homeoffice hinaus bei wichtigen Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz und Big Data steht.

In Deutschland war die Ausgangssituation mit Blick auf Innovationen und Digitalisierung nicht einfach. Dies hat die Premiere des neuen Veranstaltungsformats der ULA eindeutig bestätigt. Fast die Hälfte der befragten 1.000 Führungskräfte machen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für den digitalen Rückstand hierzulande verantwortlich. Diese seien nicht innovationsfördernd. Führungskräfte sehen dies damit kritischer als die Gesamtbevölkerung. Die Politik ist jetzt aus Sicht der ULA umso

mehr gefordert, Standortnachteile gegenüber Wettbewerbern abzubauen.

Die COVID-19-Pandemie hat die Transformation vielfach beschleunigt. Heute packen Unternehmen in Deutschland viele Zukunftsthemen mit voller Kraft an. Die Herausforderung bleibt jedoch, alle Mitarbeiter mitzunehmen. Dass es hier auch auf die Führungskräfte ankommt, zeigt die Visualisierung der zentralen Thesen und Diskussionsbeiträge mithilfe eines Graphic Recordings durch Lorna Schütte.

Im Rahmen ihres neuen Formats „Führungskräfte-Dialog“ wird die ULA künftig regelmäßig aktuelle Themen und Fragen rund um gute Führung und Management in den Mittelpunkt stellen. Ergänzend zur Serie in den ULA Nachrichten sind Onlinevorträge und -diskussionen mit namhaften Referenten aus Bundestag, Ministerien, Parteien, Wissenschaft, Medien und Verbänden geplant. Das Format steht auch ausgewählten interessierten Gästen zur Teilnahme offen. ■

FÜHRUNG

Vorurteile im Arbeitsleben

Von Prof. Désirée H. Ladwig und Prof. Michel E. Domsch

Niemand ist wohl frei von Vorurteilen. Dies gilt für alle Lebensbereiche, also auch für die Arbeitswelt. Mitverantwortlich für eine frühzeitige Erkennung, Reduzierung bis hin zur Vermeidung sind hier alle Mitarbeiter, besonders aber die Führungskräfte.

Vorurteile sind mit Emotionen behaftet. Es sind persönliche, meist negative, zumindest kritische Bewertungen gegenüber bestimmten Personen oder Gruppen. Sie können zu Diskriminierungen und Leistungsminderungen führen, Motivationen abschwächen, Stress, Burn-out und vieles mehr verursachen. Das heißt beispielsweise im Arbeitsleben: „Unsere Nerds sind arrogant, seltsame Eigenbrötler, Besserwisser – davor habe ich Angst, Angst vor eigenem Statusverlust.“ Aber sind Nerds das überhaupt und gilt das für alle? Sicherlich nicht. Hier wird also ein Vorurteil gefällt, was eine gewünschte notwendige Zusammenarbeit behindern oder sie gar nicht erst zustande kommen lässt. So zeichnen sich Vorurteile meist durch folgende Merkmale aus:

- Das Urteil ist schnell gefällt, ohne ausreichende Informationen, oft ohne eigene Erfahrungen, ohne eine Reflexion,
- meist generalisierend, das heißt nicht auf den Einzelfall bezogen,
- klischeehaft,
- mit bewertenden Attributen.

Dahinter stehen oft kognitive Wahrnehmungsverzerrungen (sogenannte *bias*), die bewusst (*conscious*) oder unbewusst (*unconscious*) auftreten können. Natürlich ist es nicht o. k., zum Beispiel bewusst Frauen oder Migranten zu diskriminieren. Eine Vielzahl von Forschungen belegt aber, in welchem starken Maße Entscheidungen durch *unconscious bias* beeinflusst werden, die Diskriminierung erfolgt also unbewusst. Experten glauben, dass 80 Prozent der Einstellungsentscheidungen einem *unconscious bias* unterliegen. Das heißt, wir treffen innerhalb von Sekunden

eine Entscheidung (unbewusst), einen Bewerber oder eine Bewerberin in die engere Wahl zu ziehen. Trotz vieler Schulungen, Erfahrungen und weit entwickelter „objektiver“ Tools werden also immer noch bestimmte Zielgruppen benachteiligt und/oder diskriminiert.

Es gibt natürlich Vorurteile, die man schnell ausdiskutieren und vermeiden kann/könnte. Zum Beispiel: „Frauen in Führungspositionen lieber nicht, die werden schwanger und folgen sowieso ihrem Partner bei Versetzungen in einen anderen Ort.“ Oder: „Lieber keine Ausländer oder Tätowierte im Vertrieb, unsere Kunden sind doch so konservativ!“ Oder: „Wenn diese Person nach Teilzeit oder reduzierter Vollzeit fragt, dann gehe ich davon aus, dass sie freizeitorientiert ist und kein wertvoller einsatzfreudiger Leistungsträger, den wir brauchen.“ Mal sind es die Migranten, mal die Mitglieder des Betriebsrates, mal die älteren Mitarbeiter. Et cetera, et cetera. Wer kennt das nicht oder hat es selbst am eigenen Leib erfahren?

Zu den bekanntesten *unconscious bias* gehören unter anderem der *affinity bias* (Affinitätsvoreingenommenheit) und der *beauty bias* (Erscheinungsvoreingenommenheit). Im ersten Fall werden Personen vorgezogen, die der eigenen Person oder einer Person, die man mag, vom Verhalten oder der Art nach ähnlich sind. Im anderen Fall wird die äußere Erscheinung beziehungsweise Attraktivität eines Menschen unbewusst mit bestimmten Charaktereigenschaften gleichgesetzt.

Mit verschiedenen Verfahren wird versucht herauszufinden, welche Vorurteile bei einer Person vorhanden sind. Das gilt für Führungskräfte genauso wie für Mitarbeiter, egal auf welchen Ebenen und in welchen Bereichen sie arbeiten. Bei den direkten Messverfahren werden Individuen direkt nach ihren Vorurteilen befragt. Problematisch und zu beachten ist hier, inwieweit die Befragten ehrlich oder sozial erwünscht antworten. Bei den indirekten Messungen wissen die Probanden häufig gar nicht, dass es um die

Prof. Désirée H. Ladwig

Prof. Désirée H. Ladwig lehrt Human Resource Management und leitet das Institut für Entrepreneurship und Business Development des Fachbereichs Maschinenbau und Wirtschaft an der Technischen Hochschule Lübeck.



Foto: TH Lübeck

Prof. Michel E. Domsch

Prof. Michel E. Domsch leitet das Management Development Center am Institut für Personal und Arbeit der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg.



Foto: HSU



Foto: digitalskillet – iStock

Erhebung ihrer eventuell bestehenden Vorurteile geht.

Vorurteile können zu den anfangs genannten schwerwiegenden Folgen führen. Es ist deshalb von großer Wichtigkeit, durch geeignete Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Führungskräften, die natürlich auch nicht immer frei von Vorurteilen sind, bei ihren Mitarbeitern sowie internen und externen Spezialisten Änderungen zu erreichen. Hier liegen im Rahmen von Wahrnehmungstrainings und Übungen zu Verhaltensänderungen hinreichend ausgereifte Vorgehen vor, die erfolgreich auch zu notwendigen Änderungen führen können.

Alle Beteiligten sollen dabei zunächst ihre Wahrnehmung, ihr Bewusstsein trainieren, sich über das eigene Selbstkonzept und die Selbsteinschätzung bewusst werden, zum Beispiel in Bezug auf die eigene Ausbildung und Berufserfahrung, die Kompetenzen und Fähigkeiten, die eigenen Stärken und Schwächen sowie über damit verbundene Werte und Bewertungen. Erst mit einer fundierten Selbstein-

schätzung ist es möglich, sich ein Verständnis über die eigenen Vorurteile zu erarbeiten. Bei Maßnahmen zur erfolgreichen Verhaltensänderung stehen Gruppenarbeiten in divers zusammengesetzten Teams und kooperatives Lernen im Mittelpunkt. All diese Maßnahmen sollten zu Pflichtveranstaltungen gehören, integriert in Trainingsmaßnahmen für alle.

Zumeist zeigt sich aber auch, dass einmalige, kurze Interventionen keine nachhaltigen Änderungen der Einstellungen und Werte erreichen können. Gefordert werden deshalb auch strukturelle Änderungen. So ist es in vielen Fällen ratsam, ein Diversity & Inclusion Board aufzustellen, welches – fest und auf Dauer verankert – alle Systeme, Strukturen, Abläufe, Tools et cetera in Bezug auf mögliche Diskriminierungen analysiert und Änderungsmaßnahmen einleitet sowie diese evaluiert. Damit können die sogenannten *hidden barriers* systematisch und konsequent abgebaut werden.

Unter Mitwirkung von über 30 Spezialisten haben wir für die Praxis in einem Heraus-

geberband „Vorurteile im Arbeitsleben“ die umfangreichen praktischen Erfahrungen zur Erkennung und Vermeidung sowie zum Abbau von Vorurteilen im Arbeitsleben dokumentiert. Dabei werden ganz unterschiedliche Themenschwerpunkte behandelt: unter anderem Altersdiskriminierung, Vorurteile gegen Väter, die mehr flexible Arbeitszeitmöglichkeiten beziehungsweise Teilzeit wünschen, Lookismus (Wirkung des Aussehens), geschlechterbasierte Vorurteile. Konkrete Beispiele aus Firmen (zum Beispiel EY, TÜV Rheinland, Vattenfall, AOK), ergänzt durch empfehlenswerte Arbeitsprogramme von Beratungsunternehmen, veranschaulichen erfolgreiches Vorgehen. Zudem werden aus der Sicht der Wissenschaft theoretische Grundlagen und wertvolle Forschungsergebnisse zum Thema vorgestellt.

Gerade für Führungskräfte ergibt sich daraus insgesamt eine Fülle von Hinweisen und möglichen Ansatzpunkten, um das Auftreten von Vorurteilen in ihren eigenen Verantwortungsbereichen zu reduzieren, im besten Fall dauerhaft zu verhindern. ■



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Antonio Diaz – iStock

AKTUELLE SEMINARE

Wechsel von Präsenz zu Online

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Instituts (FKI) seine Veranstaltungen zurzeit überwiegend als Webseminare und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Prioritäten setzen und umsetzen

 21. August 2020  Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Was sind sinnvolle Prioritätskriterien? Was sind die größten Fallen, die im Arbeitsalltag immer wieder auftreten, in Bezug auf die Bearbeitungsreihenfolge und Zeitverwendungsanteile? Referent Zach Davis erklärt, wie man den Überblick über die Vielzahl der Aufgaben behält.

Informationsflut im Griff

 18. September 2020  Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Wie bekommt man einen besseren Überblick und mehr Struktur in die Flut von E-Mails, Terminen, Vorgängen und Informationen? Autor und Vortragsredner Zach Davis zeigt, wie die Teilnehmer Suchzeiten minimieren, an Souveränität gewinnen und bessere Entscheidungen treffen.

Prozesse und Menschen zum Erfolg führen

 16. Oktober 2020  Online als 60-minütiges Live-Webseminar

Im Joballtag ist kommunikative Klarheit von Absprachen wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden und den Umgang mit schwierigen Kollegen zu meistern. Top-Speaker Zach Davis erläutert das A und O der effektiven und angenehmen Zusammenarbeit.

EU-Projekt: Jetzt bewerben!

Im Frühjahr 2021 veranstaltet der europäische Dachverband „CEC European Managers“ ein mit EU-Mitteln gefördertes Pilotseminar zur Integration von Nachhaltigkeit in die Führung. Der ULA stehen acht von 20 Teilnehmerplätzen zur Verfügung. Ideale Kandidaten sind Führungsnachwuchskräfte aus unterschiedlichen Branchen, die sich für die Frage interessieren, wie das Thema nachhaltige Führung besser in den Alltag der Unternehmen integriert werden kann und wie sich dadurch die Anforderungen an Führung verändern. Die Bewerbung insbesondere von Frauen wird begrüßt. Weitere Teilnehmer kommen aus Deutschland, Frankreich und anderen EU-Mitgliedstaaten – Seminarsprache ist Englisch. Die Teilnahme ist kostenlos und die Reisekosten werden erstattet. Der Seminarort in Deutschland ist Mannheim. Weitere Informationen zur Bewerbung und zum Ablauf des Seminarprogramms finden sich unter fr.surveymonkey.com/r/SL7V7FM.

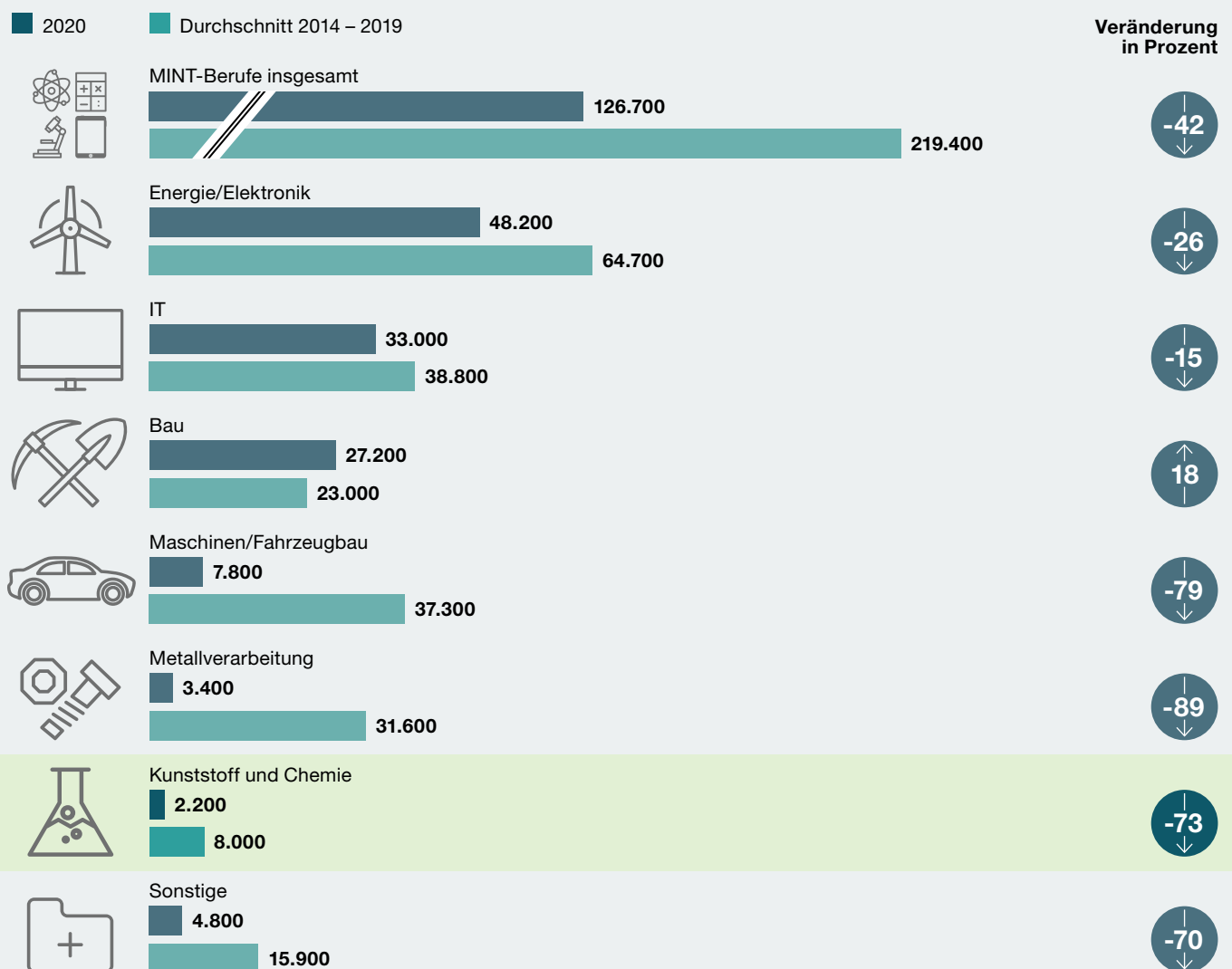


MINT-FRÜHJAHRREPORT DES IW

Corona lässt MINT-Lücke schrumpfen

Die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise und der damit verbundene Rückgang der offenen Stellen machen sich auch im MINT-Bereich bemerkbar. Das geht aus dem aktuellen MINT-Frühjahrsreport des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln hervor. Demnach ist die Zahl der offenen Stellen für Mitarbeiter mit den Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik insgesamt um mehr als 40 Prozent zurückgegangen, in der Chemiebranche sogar um mehr als 70 Prozent.

So viele Stellen konnten im Mai des jeweiligen Jahres in den MINT-Berufen in Deutschland nicht besetzt werden



MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

INTERVIEW MIT CHRISTIAN LANGE

Dienstreisen vor dem Comeback?

In den letzten Jahren ist die Arbeitswelt zunehmend mobiler geworden. Vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie gehörten Dienstreisen zum Arbeitsalltag. Hat Corona dies grundlegend verändert? Antworten gibt VAA-Jurist Christian Lange im Interview mit dem VAA Magazin. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht erläutert auch, inwieweit Arbeitgeber den Arbeitsort bestimmen können, welche Rechte Arbeitnehmern hier zustehen und was bei Versetzungen ins Ausland arbeitsrechtlich gilt.

VAA Magazin: Haben sich Dienstreisen durch die coronabewährte Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen eigentlich endgültig erledigt?

Lange: Davon ist kaum auszugehen. Vermutlich wird jetzt die Notwendigkeit einer Dienstreise mehr hinterfragt, als es früher der Fall war. Der persönliche Kontakt zu Kollegen an einem anderen Standort, zum Kunden oder zum Lieferanten wird aber auch künftig noch wichtig sein. Doch Dienstreisen von Frankfurt am Main nach New York für ein nicht einmal zweistündiges Gespräch ohne großen substanziellen Inhalt, wie mir von einem VAA-Mitglied berichtet wurde, werden hoffentlich der Vergangenheit angehören.

VAA Magazin: Darf der Arbeitgeber ohne Weiteres Dienstreisen anordnen?

Lange: In älteren Verträgen taucht gelegentlich die Klausel auf, dass die auch nur vorübergehende Zuordnung eines anderen Arbeitsortes ausschließlich mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen darf. Theoretisch könnte dann ein Arbeitnehmer die Zustimmung und somit die Durchführung der Dienstreise ablehnen. Wenn hingegen – wie üblich – das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Ortes der Arbeitsleistung vertraglich nicht eingeschränkt ist, kön-

nen Dienstreisen im Inland grundsätzlich angeordnet werden. Ob dagegen aufgrund des Versetzungsrechts des Arbeitgebers auch Auslandsdienstreisen angeordnet werden dürfen, ist bislang noch nicht abschließend in der Rechtsprechung geklärt.

VAA Magazin: Die Globalisierung hat auch die Arbeitswelt immer mehr internationalisiert. Ergibt eine Unterscheidung zwischen Dienstreisen im In- oder Ausland noch Sinn?

Lange: Die Arbeitgeber haben dies erkannt und entsprechend reagiert. In neueren Arbeitsverträgen sieht man immer häufiger Formulierungen, dass Dienstreisen nicht nur im Inland, sondern auch ins Ausland zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers gehören. Durch diese Klauseln sichern sich Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer weiß somit bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, was ihn erwartet. Die Frage nach Häufigkeit, Dauer und sicherlich auch möglichen Orten von Dienstreisen sind regelmäßig Thema in Vorstellungsgesprächen. Jede Führungskraft kennt daher vor der Einstellung die Erwartungen des Arbeitgebers.

VAA Magazin: Wie sieht es denn aus, wenn eine Klausel zur Anordnung von Dienstreisen ins Ausland nicht im Arbeitsvertrag auftaucht?



Lange: Ein relativ aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. September 2017 hat sich genau mit dieser Frage beschäftigt: Im zu entscheidenden Fall hat ein Arbeitgeber einen Projekt- und



Karikatur: Calleri

Konstruktionsingenieur auf eine dreitägige Dienstreise nach China geschickt. Nach Durchführung der Reise beehrte der Ingenieur vor dem Arbeitsgericht Stuttgart die Feststellung, dass er nicht verpflichtet sei,

Arbeitsleistungen im Ausland zu erbringen. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat seine Klage abgewiesen. Mit ähnlichen Argumenten wurde auch die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

VAA Magazin: Erlaubt das Versetzungsrecht die Anordnung von Auslandsdienstreisen?

Lange: Urteile sind in der Regel Einzelfallentscheidungen und es wird immer auf ►

die jeweilige, konkrete Situation ankommen. Die Argumentation des LAG Baden-Württemberg ist aber durchaus allgemein formuliert und lässt sich deshalb auf zahlreiche andere Fallkonstellationen übertragen. So führt das Gericht aus, dass angesichts der verstärkt zu beobachtenden Entwicklungen im Wirtschaftsleben eine erhöhte Flexibilität erforderlich und das Arbeitsleben von verstärkter internationaler Ausrichtung geprägt sei.

Daher dürfte ein Großteil der Beschäftigten zu gelegentlichen Auslandsdienstreisen verpflichtet sein. Dies gelte dem LAG zufolge aufgrund des Wandels der Berufsbilder auch dann, wenn ein Arbeitnehmer vor vielleicht zehn Jahren oder länger noch nicht mit solchen Dienstreisen habe rechnen müssen. Natürlich bleibt abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht als oberste Instanz dieser Argumentation anschließt. Aus meiner Sicht entsprechen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts aber der heutigen Realität.

VAA Magazin: In dem Urteil ging es um eine nur dreitägige Dienstreise. Wie sieht es bei Dienstreisen aus, die mehrere Wochen oder gar Monate andauern?

Lange: Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich festgehalten, dass für gelegentliche und kurze Dienstreisen keine ergänzende vertragliche Vereinbarung erforderlich sei. Umgekehrt sollen aber vertragliche Vereinbarungen bei Entsendungen zu mittel- oder langfristigen Auslandseinsätzen notwendig sein.

VAA Magazin: Wie sehen solche Vereinbarungen für längere Auslandseinsätze aus?

Lange: In größeren Unternehmen gibt es Entsenderichtlinien. Darin sind zahlreiche Punkte aufgeführt, bei denen der Arbeitgeber vor oder während einer Auslandsentsendung Unterstützung leistet. Um nur einige Beispiele zu nennen: Es fängt an mit der Unterstützung bei der Wohnungssuche im Ausland, beim Sprachunterricht, bei kulturellem Training oder bei Visums- und Aufenthaltsgenehmigungen.

Während der Entsendung geht es um Unterstützung bei der Steuerbera-

Christian Lange

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

tung, um einen finanziellen Kaufkraftausgleich, um Regelungen zu den Sozialversicherungen oder ums Budget für Heimreisen. Sofern die Familie mit ins Ausland geht, stellen sich noch weitere Fragen wie die Schulbetreuung der Kinder et cetera.

VAA Magazin: Gibt es eigentlich große Unterschiede bei den Bedingungen für Auslandsentsendungen in der Branche?

Lange: Der VAA hat die Bedingungen verschiedener Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie verglichen. Um den Mitgliedern eine umfassende Übersicht zu geben, wurde auf der Mitgliederplattform MeinVAA die Infobroschüre „Entsendungsbedingungen“ veröffentlicht. Ergänzt wird diese noch durch eine Checkliste. Hierdurch bekommt man eine sehr gute Vorstellung, woran man bei einer Entsendung denken muss. Die einzelnen Punkte werden chronologisch aufgelistet, sodass Schritt für Schritt geprüft werden kann, ob an alles gedacht wurde.

VAA Magazin: Die aktuelle Pandemie hat gezeigt, dass Auslandsreisen konkrete gesundheitliche Gefährdungen mit sich bringen können. Gibt es hierzu bereits neuere arbeitsrechtliche Einschätzungen?

Lange: Hierzu braucht man keine neue Rechtsprechung. Denn es gab auch in der Vergangenheit schon Auslandsentsendungen in Krisengebiete oder in Gebiete mit erhöhtem Gefahrenpotenzial für die eigene Gesundheit. Die allgemeinen Grundsätze zum Versetzungsrecht helfen uns bei der rechtlichen Bewertung schon sehr gut weiter.

Das Versetzungsrecht sieht vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitsort nach billigem Ermessen bestimmen darf und hierbei auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen muss. Eine Weisung des Arbeitgebers, sich auch nur kurzfristig in ein Gefahrengebiet zu begeben, ist im Grunde stets unbillig und daher unwirksam. War eine solche Reise vertraglich vereinbart, kann der Arbeitnehmer sie nach § 275 Absatz 3 BGB verweigern. Bei der Frage, welches Gebiet als Risikogebiet anzusehen ist, wird man sich an den Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes orientieren können.

VAA Magazin: Zu Beginn der Coronapandemie wurden im Ausland befindliche Urlauber in einer großen Rückholaktion durch das Auswärtige Amt nach Deutschland geflogen. Was gilt für Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden?

Lange: Spiegelbildlich zu den Pflichten des Arbeitgebers, eine Entsendung in ein Krisengebiet zu vermeiden, können Arbeitnehmer, die sich in einem Gefahrengebiet befinden, aus § 241 Absatz 2 BGB vom Arbeitgeber Unterstützung bei der Rückkehr und deren Finanzierung verlangen. Fragen rund um Auslandsdienstreisen werden uns in letzter Zeit zunehmend gestellt und ich kann nur empfehlen, sich bei etwaigen Problemen an den Juristischen Service des VAA zu wenden. ■



Mit weiteren Fragen zum Thema, etwa zur Arbeitszeit während einer Dienstreise, befasst sich das Interview mit dem VAA-Juristen Stephan Gilow im **VAA Magazin April 2019**.



Foto: monkeybusinessimages – iStock



URTEIL

Freistellungsphase der Altersteilzeit: kein Urlaubsanspruch

Während der Freistellungsphase der Altersteilzeit steht Arbeitnehmern kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsrecht weiter konkretisiert.

Ein Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitarbeitsvertrag geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis vom 1. Dezember 2009 bis zum 30. November 2015 im Blockmodell fortgeführt werden sollte. Der Vertrag sah vor, dass die Freistellung von der Arbeitspflicht ab dem 1. Dezember 2012 gelten sollte und dem Arbeitnehmer für das Jahr 2012 insgesamt 28 Urlaubstage zustanden. Ab dem 1. Januar 2013 sollte kein Urlaubsanspruch mehr bestehen. Dennoch klagte der Arbeitnehmer im Nachhinein auf Abgeltung von 90 Urlaubstagen für die Jahre 2013 bis 2015. Er argumentierte: Das Bundesurlaubsgesetz setze für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs lediglich voraus, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist. Das Arbeitsgericht gab der Klage teilweise statt, das Landesarbeitsgericht wies die Klage hingegen ab.

Inzwischen hat auch das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitnehmer

für die Freistellungsphase der Altersteilzeit keinen Urlaubsanspruch hatte und somit auch keine Abgeltung verlangen konnte (Urteil vom 3. Dezember 2019, Aktenzeichen: 9 AZR 33/19).

Die Richter verwiesen darauf, dass die Entstehung eines Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werde. Das gelte auch für die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in der die Zahl dieser Tage mit Null anzusetzen sei. Da in der Freistellungsphase keine Arbeitspflicht mehr bestand, sei in dieser Zeit also auch kein Urlaubsanspruch entstanden. Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch weiter konkretisiert. Bereits in einem Urteil im Jahr 2018 hatten die Erfurter Richter mit der gleichen Argumentation Urlaubsansprüche für die Dauer eines Sabbaticals abgelehnt, da auch hier keine Arbeitspflicht bestand. Ähnliches wur-

de für Phasen der Elternzeit entschieden. Damit zeichnet sich die Haltung des BAG deutlich ab, wonach für Phasen ohne Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht. Diese Argumentation kann aber keineswegs eins zu eins auf Urlaubsansprüche bei längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit angewendet werden, da hier andere Grundsätze gelten. ■

Altersteilzeit im Blockmodell

Beim sogenannten Blockmodell der Altersteilzeit arbeitet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der Altersteilzeit – der Arbeitsphase – in Vollzeit, erhält jedoch bereits ein reduziertes Altersteilzeitgehalt. In der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – wird der Arbeitnehmer dann von der Arbeit freigestellt und bezieht weiterhin das Altersteilzeitgehalt.

INTERVIEW MIT HELGE BOELSEN

Betriebsrenten im Fokus des Bundesverfassungsgerichts

Wenn eine Ehe geschieden wird, sind Versorgungsansprüche ebenfalls unter den Ehegatten aufzuteilen – also auch Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung. Bei den Durchführungswegen Direktzusage (Firmenrente) und Unterstützungskasse kann der Arbeitgeber eine externe Teilung verlangen. Dabei können erhebliche „Transferverluste“ für den ausgleichsberechtigten Ehegatten entstehen. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass Transferverluste in Höhe von nicht mehr als zehn Prozent hinzunehmen sind. Rechtsanwalt und Fachanwalt für Familienrecht Helge Boelsen von der Fachwaltskanzlei BJBK Rechtsanwälte in Köln erläutert im VAA Magazin den entschiedenen Fall.

VAA Magazin: Worüber hatte das Bundesverfassungsgericht konkret zu befinden?

Boelsen: Im Jahr 2019 wurden circa 150.000 Ehen geschieden. Im Wege der Scheidung sind auch die in der Ehezeit erworbenen Rentenansprüche auszugleichen. Bei Auflösung der Ehe sollen die Ehegatten gleichmäßig an den während der Ehezeit erworbenen Anrechten partizipieren. Ziel des Versorgungsausgleichs ist die soziale Absicherung des wirtschaftlich schwächeren Ehegatten. Die Aufteilung der Anrechte erfolgt nach dem sogenannten Halbteilungsgrundsatz. Insbesondere Führungskräfte verfügen normalerweise nicht nur über Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch über eine betriebliche Altersversorgung. Auch diese Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung sind im Falle der Scheidung nach dem Halbteilungsgrundsatz zwischen den Eheleuten aufzuteilen.

Vorrangig sieht das Gesetz einen Ausgleich innerhalb des jeweiligen Versorgungsträgers vor, die sogenannte interne Teilung – unproblematisch bei Pensionskasse und Direktversicherung. Grundsätzlich obliegt es dem Ausgleichsberechtigten, zu entscheiden, ob er eine interne oder externe Wahl trifft. Bei externer Teilung wird ein Anrecht bei einem anderen Versorgungsträger begründet, zum Beispiel auch bei der Pensionskasse, welcher der ausgleichsberechtigte Ehegatte angehört. Dieser sogenannte Zielversorger gewährt

dem berechtigten Ehegatten dann Leistungen. Der Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten zahlt dazu einen Kapitalbetrag in Höhe des Ausgleichswertes an den vom ausgleichsberechtigten Ehegatten gewählten Zielversorgungsträger. Bei der externen Teilung sind also immer zwei verschiedene Systeme beteiligt.

Soweit es sich bei der zugesagten betrieblichen Altersversorgung um eine Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage handelt, hat dieses Wahlrecht allerdings gemäß § 17 Versorgungsausgleichsgesetz der Arbeitgeber, der die Leistungen ja auch erbringt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, gegen den Willen des Berechtigten eine externe Teilung zu bestimmen. Diese

Regelung bezweckt, den Arbeitgeber davor zu schützen, weitere Personen in seine Versorgung aufnehmen zu müssen, die nicht bei ihm als Arbeitnehmer tätig sind und die er nicht selbst als Vertragspartner ausgewählt hat. Das Bundesverfassungsgericht stellt hierzu fest: Das Ziel des Gesetzgebers, Arbeitgeber vor den Folgen der internen Teilung zu schützen, unterliegt keinen verfassungsrechtlichen Bedenken. Zudem diene die betriebliche Altersversorgung der sozialen Absicherung im Alter und sei als zweite Säule der sozialen Absicherung ein legitimes Ziel des Gesetzgebers.

VAA Magazin: Gibt es weitere verfassungsrechtliche Probleme?

Boelsen: Die Übertragung der Anrechte aus einer betrieblichen Altersversorgung auf einen anderen Versorgungsträger erfolgt durch eine Kapitalübertragung. Durch diese Kapitalübertragung entstehen sogenannte Transferverluste. Der zu übertragende Betrag wird ermittelt, indem der Gesamtbetrag der künftig voraussichtlich zu erbringenden Versorgungsleistungen auf den Bewertungszeitpunkt abgezinst wird. Der Abzinsungszinssatz ist in der Regel höher als die Zinssätze, mit denen zukünftige Zielversorgungsträger aktuell kalkulieren. Der Kapitalertrag ist somit niedriger als die zu erwartenden Steigerungen. Eine Veränderung des Rechnungszinses um einen Prozentpunkt bei der Anwartschaft kann sich

Helge Boelsen
Fachanwalt für Familienrecht

✉ boelsen@bjbk.de

☎ +49 221 340710

Helge Boelsen ist Partner der Fachwaltskanzlei BJBK in Köln und bearbeitet Fälle aus allen Bereichen des Familienrechts. Boelsen und seine Kanzlei sind Kooperationspartner des VAA.



Foto: BJBK Rechtsanwälte



Foto: Andrii Yalanskyi – Shutterstock

mit mindestens zehn Prozent auf die Höhe des Barwertes auswirken. Dies, so das Bundesverfassungsgericht, birgt verfassungsrechtliche Probleme.

VAA Magazin: Welche konkret?

Boelsen: Nach dem Halbteilungsgrundsatz stehen den Ehegatten grundsätzlich jeweils 50 Prozent der Anrechte aus betrieblicher Altersversorgung zu. Ausgehend von einem Transferverlust von zehn Prozent oder mehr werden sowohl der Ausgleichsverpflichtete als auch der Ausgleichsberechtigte beschränkt. Bei der verpflichteten Person erfolgt eine Kürzung des Anrechts, ohne dass sich dies entsprechend im Erwerb eines selbständigen Anrechts für die berechnete Person auswirkt. Die berechnete Person erhält aufgrund des Transferverlustes weniger, als ihr nach dem Halbteilungsgrundsatz zusteht.

Die dargestellten Transferverluste und daraus entstehenden Nachteile führen zudem zu einer faktischen Benachteiligung

von Frauen. Denn etwa 80 Prozent der ausgleichsberechtigten Personen sind Frauen, die den Nachteil von Transferverlusten zu tragen haben. Das Bundesverfassungsgericht sieht darin eine Ungleichbehandlung der Frauen.

VAA Magazin: Wie löst das Bundesverfassungsgericht die Grundrechtseingriffe bei den Ehegatten und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer externen Teilung?

Boelsen: Das Bundesverfassungsgericht hält Transferverluste von bis zu zehn Prozent für verfassungsrechtlich noch hinnehmbar. Es verpflichtet aber die Familiengerichte, genau hinzusehen und zu überprüfen, um zu große Transferverluste zu vermeiden.

Das Verfassungsgericht stellt ausdrücklich fest, dass der Gesetzgeber nicht im Detail geregelt hat, wie der Ausgleichswert zu berechnen ist. Das Familiengericht habe daher im Einzelfall eine geeignete Berechnungsmethode zur Ermittlung des passen-

den, marktgerechten Zinssatzes anzuwenden, um die Transferverluste zu minimieren. Ist der Transferverlust zu hoch, muss der Arbeitgeber einen höheren Kapitalbetrag an den externen Träger zahlen. Sollte dem Arbeitgeber sodann der Kapitalaufwand zu hoch sein, bleibt es ihm unbenommen, den ausgleichsberechtigten Ehegatten durch interne Teilung in seine eigene Versorgung aufzunehmen.

VAA Magazin: Ihr Fazit?

Boelsen: Es kommt viel Arbeit auf die Familiengerichte zu. Die Zukunft wird zeigen, ob die Familiengerichte aufgrund der bereits bestehenden Arbeitsbelastung und personell knappen Ressourcen in der Lage sind, den zusätzlichen Aufwand zu bewältigen. Das Familiengericht ist bei der Übertragung von Anrechten auf betriebliche Altersversorgung verpflichtet, zu überprüfen, in welcher Höhe Transferverluste entstanden sind und ob diese durch andere Berechnungsmethoden geringer ausfallen. ■



Foto: Wichayada Suwanachun – Shutterstock

CORONAKRISE UND DEREN STEUERLICHE FOLGEN FÜR ARBEITNEHMER

Steuererklärung 2020: Jetzt schon an Nachweise denken!

2020 steht ganz im Zeichen der COVID-19-Pandemie und wird deshalb auch ein besonderes Steuerjahr. Worauf sollten Arbeitnehmer achten?

Wie wirkt sich die Coronakrise auf die Firmenwagenbesteuerung oder die Kosten für das Homeoffice aus? Dies sind nur einige Fragen, die es bei der Einkommensteuererklärung 2020 zu klären gilt. Diese Fragen müssen sich nun weitaus mehr Arbeitnehmer stellen als bisher. Denn zum Kreis der Abgabepflichtigen gehört auch, wer sogenannte Progressionseinkünfte wie Entschädigungsleistungen oder Kurzarbeitergeld von über 410 Euro erhalten hat. Auch für einige nicht abgabepflichtige Arbeitnehmer könnte die Abgabe einer Steuererklärung für 2020

erstmalig lohnend sein. Da die Finanzverwaltung bei einigen Aufwendungen besondere Nachweise verlangt, sollten Arbeitnehmer frühzeitig damit beginnen, diese für die Steuererklärung 2020 zu sammeln.

Firmenwagenbesteuerung

Auch wenn der Betrieb geschlossen wird und Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten, sind die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vom Arbeitgeber zu versteuern. Eine Versteuerung kann ausnahmsweise

dann unterbleiben, wenn das Fahrzeug dem Arbeitnehmer zum Beispiel krankheitsbedingt nachweislich nicht zur Verfügung steht.

Eine Versteuerung dieser Fahrten erfolgt, wenn kein Fahrtenbuch geführt wird, oft nach der 0,03-Prozent-Methode. Bei dieser Methode spielt es keine Rolle, wie oft der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit fährt. Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Fahrten aber auch anhand der Einzelbewertungsmethode mit nur 0,002 Prozent des Listenpreises pro Fahrt versteuert werden.

Welche Ermittlungsmethode gilt, muss aber einheitlich fürs ganze Jahr gewählt werden.

Ein unterjähriger Wechsel von der 0,03-Prozent-Methode auf die 0,002-Prozent-Methode ist daher nur möglich, wenn der Arbeitnehmer bereits für das ganze Jahr bestimmte Aufzeichnungen geführt hat. Liegen solche Unterlagen vor, kann die Einzelbewertungsmethode noch im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers geltend gemacht werden, auch wenn der Arbeitgeber nach der 0,03-Prozent-Methode abgerechnet hat.

Entfernungspauschale

Aufwendungen für Fahrten zur Arbeit sind nur für die tatsächlich durchgeführten Fahrten steuerlich abzugsfähig. Zeiten, in denen der Betrieb – zum Beispiel aufgrund des Lockdowns – geschlossen war, werden nicht berücksichtigt. Gewährt wird eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer. Mit dieser Pauschale sind in der Regel alle Kosten abgegolten.

ausschlaggebend für die Höhe der steuerlich anerkannten Aufwendungen. Ist das häusliche Arbeitszimmer nicht der berufliche Mittelpunkt, kommt nur ein begrenzter Abzug bis 1.250 Euro pro Jahr infrage.

Eine weitere Voraussetzung für die Anerkennung ist: Das (neue) Arbeitszimmer ist ein separater Raum (Ausschluss sogenannter Arbeitsecken), der nahezu ausschließlich – zu mehr als 90 Prozent – zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Wurde das Arbeitszimmer zuvor etwa als Gäste- oder Hobbyzimmer genutzt, ist nachzuweisen, dass die bisherige Nutzung während der Nutzung als Homeoffice nahezu ausgeschlossen ist. Das heißt: Die Gästecouch beziehungsweise der für die private Korrespondenz genutzte Computer sind zu entfernen. Zum Nachweis wird empfohlen, das „bereinigte“ Homeoffice zu fotografieren.

Wichtig ist nun noch, wem die Kosten für das Arbeitszimmer zuzurechnen sind. Grundstücksorientierte Kosten wie Mieten, Abschreibung, Schuldzinsen, Grundsteuer und

Lutz Runte

Runte und Partner

Lutz Runte von der Steuerberatung Runte & Partner ist langjähriger Kooperationspartner des VAA in allen Fragen rund um die Steuer.



Foto: Runte und Partner

Papier, Druckertinte und Stromkosten sollten über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen werden. Anhand dieser Berechnung kann ein pauschaler Ansatz für die übrige Zeit beantragt werden.

Für andere Kosten wie Telefon- und Internetkosten gibt es Vereinfachungsregelungen:

„WERDEN DIE KOSTEN FÜR ARBEITSMITTEL NICHT VOM ARBEITGEBER ERSETZT, KÖNNEN SIE ALS WERBUNGSKOSTEN BERÜCKSICHTIGUNGSFÄHIG SEIN.“

Lutz Runte, Steuerexperte und langjähriger VAA-Kooperationspartner.

Homeoffice

Durch die Coronakrise arbeiten Arbeitnehmer vermehrt von zu Hause aus, sei es aus eigenem Antrieb, zum Beispiel aufgrund einer Empfehlung des Arbeitgebers, oder notgedrungen, beispielweise aufgrund einer tatsächlichen Betriebsschließung. Die Frage der Motivation für einen Wechsel ins Homeoffice wird dafür ausschlaggebend sein, ob die Aufwendungen für ein Arbeitszimmer grundsätzlich anerkannt werden können. Dies ist nur möglich, wenn dem Arbeitnehmer kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Es empfiehlt sich, diesbezüglich eine Bescheinigung vom Arbeitgeber einzuholen.

Sollte dem Arbeitnehmer nur tageweise kein anderer Arbeitsplatz zur stehen, muss dies ebenfalls in der Bescheinigung vermerkt sein. Die Frage des Tätigkeitsmittelpunkts ist

Hausversicherungen können nur vom Eigentümer beziehungsweise Mieter der Wohnung geltend gemacht werden. Nutzungsorientierte Aufwendungen wie Energiekosten, Renovierungskosten und Reinigungskosten können dagegen von demjenigen geltend gemacht werden, der sie tatsächlich getragen hat. Werden diese Kosten von einem gemeinsamen Ehegatten-Bankkonto überwiesen, ist der auf das Arbeitszimmer entfallende Betrag in voller Höhe abzugsfähig.

Arbeitsmittel

Werden die Kosten für Arbeitsmittel nicht vom Arbeitgeber ersetzt, können sie als Werbungskosten berücksichtigungsfähig sein. Voraussetzung ist, dass entsprechende Belege vorliegen und die berufliche Nutzung nachgewiesen werden kann. Regelmäßig wiederkehrende Ausgaben wie zum Beispiel

Ohne Nachweis einzelner Gespräche können zum Beispiel Telefonkosten bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, höchstens mit 20 Euro monatlich berücksichtigt werden.

Doppelte Haushaltsführung

Zu diesen Kosten gehören insbesondere Verpflegungsmehraufwendungen, die in den ersten drei Monaten der doppelten Haushaltsführung anfallen. War der Arbeitnehmer mehr als vier Wochen nicht in seiner Zweitwohnung, beginnt eine neue Dreimonatsfrist und die Verpflegungsmehraufwendungen sind wieder abzugsfähig. Steuerermindernde Aufwendungen müssen nachgewiesen werden. Es bleibt abzuwarten, ob es aufgrund der Coronakrise diesbezüglich Erleichterungen geben wird. Zurzeit empfiehlt es sich, bereits jetzt für entsprechende Nachweise zu sorgen. ■

FÜHRUNG

Distanz und Nähe – Dimensionen der Selbstführung

Von Stefan Müller

Einer der meistgelesenen Artikel auf *stern.de* war 2017 die Ankündigung „IBM macht Schluss mit der Heimarbeit“. Nachdem vorher circa 40 Prozent der damals weltweit rund 386.000 Mitarbeiter das Homeoffice ganz oder teilweise nutzten, sollten die Mitarbeiter sukzessive ins Büro zurückkehren und dort „Schulter an Schulter“ zusammenarbeiten. Yahoo begründete dieselbe Entscheidung schon 2013: „Es geht um eine Zusammenarbeit, die nur in unseren Büros möglich ist.“ Die letzten Monate haben eine ganz andere Entwicklung „erzungen“, und das keineswegs nur bei Unternehmen, die auf unterschiedliche Weise zu den Vorreitern der Digitalisierung zählen. Die Frage der Auswirkungen auf den Einzelnen und die künftige Zusammenarbeit in den Unternehmen wird gerade vielfach beleuchtet und diskutiert, es gibt recht unterschiedliche Prognosen hinsichtlich der langfristigen Auswirkungen und Veränderungen.

Ich möchte dieses Thema unter dem Aspekt der Selbstführung und dem Umgang mit Distanz und Nähe betrachten. Aus der Binsenweisheit, dass wir als Vollzeitbeschäftigte an unseren jeweiligen Werktagen die längste „wache“ Zeit bei oder mit der Arbeit verbringen, folgt die Erkenntnis, dass unser Wohlbefinden längst nicht nur davon abhängig ist, ob wir unsere Existenz sichern, eine passende Arbeit ausführen, unsere Fähigkeiten einsetzen oder unseren Status verbessern können.

Maßgeblich sind insbesondere die Fragen, wem wir wann mit welchem Gefühl begegnen, in welcher Gemeinschaft wir uns wohlfühlen, ob wir gemeinsam ein Ziel verfolgen und erreichen wollen sowie – ganz wichtig – ob wir willkommen sind und geschätzt werden. Letztlich: ob wir uns angenommen, anerkannt und geborgen fühlen. Als „soziales Wesen“ brauchen wir Menschen, also Begegnung und Gemeinschaft, wenn auch individuell in sehr unterschiedlicher Intensität. Von 1991 bis 2019 stieg die Zahl der Einpersonenhaushalte in Deutschland um 46 Prozent. Den größten Anteil haben derzeit Zweipersonenhaushalte mit 34 Prozent, in welcher Zusammensetzung auch immer. Es ist nicht schwer, daraus auch die gestiegene Bedeutung von Begegnung

und Wertschätzung am Arbeitsplatz abzuleiten. Das Abliefern messbarer Leistung und deren Belohnung ist ein Teilaspekt davon, aber sicher nicht die ganze Wahrheit.

In jüngster Zeit haben viele gelernt, dass die Arbeit im Homeoffice ungestörter, fokussierter, ablenkungsfreier gestaltet wer-

den kann – vor allem dann, wenn nicht gleichzeitig Aufgaben als Eltern zu erledigen sind, die sonst Kita, Kiga oder Schule übernehmen. Der Stress durch lange Wegezeiten, den täglichen Verkehrsstau, die unpünktlichen öffentlichen Verkehrsmittel und so weiter ist weitgehend entfallen.

Manche Arbeitnehmer haben aber auch überrascht zur Kenntnis genommen, dass die Vorgesetzten auf Distanz mehr Vertrauensvorschuss geben als bisher erwartet. Gleichzeitig fühlen viele den Druck, möglichst viel und lange zu arbeiten, Fortschritte ständig zu dokumentieren und zu kommunizieren – und damit zu beweisen, dass „man nicht faul daheim sitzt“. Der kritische Druck aus dem schon vorher präsenten „Eltern-Ich“ und die Bedürfnisse aus dem zu kurz gekommenen „Kind-Ich“, zum Beispiel gesehen und gelobt werden zu wollen, begegnen einem auch auf Distanz.

Könnte es also sein, dass wir uns selbst nicht getraut, unseren eigenen Ansprüchen nicht genügt und Erwartungen an uns selbst auf unsere Umgebung projiziert haben? Und jetzt aus der Distanz merken, dass wir oft einen Kampf im Äußeren geführt haben, der im Inneren tobt? Anders gesagt: Haben wir unseren eigenen Wert angezweifelt und je-

Stefan Müller
stefan.müller.personalperspektiven

Stefan Müller ist Diplom-Betriebswirt (FH) im Fachbereich Personalwesen und war acht Jahre in Vertrieb, Marketing und Stab in der Industrie sowie drei Jahre in leitender Funktion einer internationalen Outplacementberatung tätig. Anschließend hat er sich als Gründer der stefan müller personalperspektiven GmbH (smpp) erfolgreich selbstständig gemacht und gehört seit vielen Jahren zum Netzwerk der VAA-Kooperationspartner.



Foto: smpp



Foto: filadendron – iStock

des Signal aus der Begegnung mit anderen als deren Anforderung interpretiert? Das Homeoffice könnte uns lehren, zuerst einmal uns selbst zu begegnen. Es könnte unseren angespannten, nervösen Blick auf die Reaktionen der anderen umlenken zu einem wertschätzenden Blick auf uns selbst. Statt sich völlig zu verausgaben und dabei auf der Lauer zu liegen, ob man diesmal endlich beachtet wird, könnte das tägliche Schauspiel entfallen, besonders überlastet, gestresst und wichtig wirken zu müssen.

Führung ohne Hemmung

Dazu müsste allerdings das „neue“ Sein das „alte“ Unterbewusstsein beeinflussen. Dazu gehört zum Beispiel, die entfallene Wegezeit nicht *on top* zur Arbeitszeit zu machen. Die Annehmlichkeiten der privaten Umgebung ohne schlechtes Gewissen zu nützen. Mutig genug zu sein, sich Grenzen zu setzen, also auch einmal nicht erreichbar zu sein. Mithin Arbeit und Freizeit in ein neues Gleichgewicht zu bringen.

Sie sind Führungskraft? Lassen Sie uns die Anforderungen betrachten, die Ihnen in dieser veränderten Arbeitswelt begegnen. Viele Führungskräfte agieren geradezu gehemmt, wenn sie ihren Mitarbeitern Anerkennung und Lob aussprechen sollten. Das war schon bisher so, obwohl es in viele Gelegenheiten dazu gab. Die Gründe sind vielfältig: die Angst, dass Mitarbeiter daraus Forderungen ableiten könnten, die

Sorge der Ungleichbehandlung, die Annahme, dass Lob zu Trägheit führen könnte, oder schlicht die eigene Erfahrung, dass kein Tadel schon Lob genug sei.

Die Begegnung auf dem Flur, der Gang zur Cafeteria, die Gelegenheiten spontanen Austauschs entfallen mit räumlicher Distanz weitgehend. Das war in internationalen Organisationen schon bisher der Fall, für viele ist diese Erfahrung aber neu. Gibt es einen Ersatz dafür? In begrenztem Maße ja. Ich werde oft mit wenig sensibel formulierten, verallgemeinerten oder gar mit einer weiteren Forderung verbundenen schriftlichen Lobnachrichten konfrontiert. Die Wirkung ist exakt das Gegenteil von ehrlichem Dank und damit verbundener Motivation. Gerade jetzt kommt es auf das persönliche Wort an – per Telefon, per Videokontakt. Die erstaunliche Erfahrung ist, dass in bilateralen Videokonferenzen eine Nähe entstehen kann, die in der persönlichen Begegnung gar nicht mehr möglich ist. Wo Berührung kritisch wird beziehungsweise kritisch beäugt wird, kann hier ein erstaunlich authentisches Gefühl für den anderen entstehen.

Dabei sind beide gefordert: der Mitarbeiter, der auf Kontakt nicht nur wartet und dann enttäuscht konstatiert, übersehen oder vergessen worden zu sein, und der Vorgesetzte, der sich regelmäßig Zeit nehmen sollte, seinen „Rundgang“ nicht per WhatsApp oder E-Mail zu machen, sondern selbst für

fünf Minuten persönlichen Austauschs – ohne betriebliche Themen – Hören und Sehen kombinieren sollte.

Werden wir bald wieder in endlosen Meetings sitzen, in die wir eher aus Versehen geraten? Werden wir unsere Zeit wieder in langen Staus verbringen, um zum Arbeitsplatz zu fahren? Wird die persönliche Begegnung wieder zwingende Voraussetzung, um Wertschätzung bekommen zu können? Und sich als Teil des Teams zu fühlen? Wie so oft gilt auch hier das rechte Maß.

Ich habe in den letzten Wochen Klientinnen und Klienten in ihrer beruflichen Neuorientierung begleitet, die den ersten Arbeitstag beziehungsweise die ersten Wochen ausschließlich virtuell erlebt haben. Das ist sicher keine Konstellation, die wir uns auf Dauer wünschen können. Wenn wir aber unseren Umgang neu definieren, gegenseitiges Vertrauen lernen und neue Wege der Begegnung finden, bin ich der Überzeugung, dass räumliche Distanz die persönliche Nähe nicht automatisch ausschließt. Der „Mensch Chef“ und der „Mensch Mitarbeiter“ sind gleichermaßen gefordert, diese Nähe herzustellen und zu halten.

Führung und Umgang brauchen eine neue Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und Partner. Gerade die zeitweilige Distanz aus dem Respekt für die Gesundheit des anderen kann uns eine neue Achtsamkeit füreinander lehren. ■



ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Corona forever

Ach, war das schön, die letzten Monate! Während die Welt Panik schob, war für uns freischaffende Künstler Ausruhen und Entschleunigung angesagt. Dass wir von einem Tag auf den anderen ohne Einkommen dastanden – geschenkt. Geldsorgen, das gehört zum Künstlerleben halt dazu! Genau! Sonst fühlt es sich ja auch nicht echt an! Außerdem gab's doch Grundsicherung, also Hartz IV, und Hilfskredite und Staatszuschüsse. Na bitte – läuft doch! Gut, alles an Bedingungen geknüpft. „Hilfsgelder bitte nur für Betriebsausgaben nutzen!“ – war so ein kluger Hinweis. Und das grenzt dann schon an die Quadratur des Kreises, wenn man bedenkt, dass der Betrieb seit fünf Monaten nahezu stillsteht. Tja, da muss man eben kreativ sein! Deshalb sagt man doch auch zu uns Künstlern: Die arbeiten in der Kreativwirtschaft.

Und ein Überbrückungskredit, der einen über Wasser halten soll, ist ebenso an strenge Auflagen gebunden und muss auch wieder zurückgezahlt werden. Ich bin gespannt, wovon! Denn Corona ist ja jetzt auf längere Sicht immer, wie man hört. Und

auf Sicht fahren, haben wir gelernt, ist nach wie vor das Gebot der Stunde. Aber es nützt nichts, deswegen verschnupft zu sein. Am Ende wird man im Supermarkt noch coronaverdächtig, wenn man schnieft und hüstelt.

Wie aber will man der Allgemeinheit erklären, dass man als freier Künstler weder Kurzarbeit beantragen noch Überstunden absetzen noch sich krankschreiben lassen kann? Das ist für selbstständige Künstler mit Quasiberufsverbot nicht möglich. Zwar dürfen Theater und Kulturstätten mancherorts theoretisch wieder öffnen, aber die Abstandsregel – und die gilt nicht nur nach links und rechts, sondern auch nach hinten und vorn und Nordost und Südwest und so weiter – und die Hygienevorschriften gelten nach wie vor. Aber etwas mit Abstand zu betrachten, das ist doch immer gut? Warum also nicht auch den Künstler auf der Bühne? Weil coronabedingter Abstand bedeutet, dass ein Theater, in dessen Saal eigentlich 100 Zuschauer Platz finden, beispielsweise nur noch 17 Zuschauer einlassen darf. Unter solchen Bedingungen ist es für die Theater und Künstler eine Bestrafung, wieder „spielen zu dürfen“. Denn das hat nicht nur nichts mit Theaterflair zu tun, sondern es ist aufgrund des Minusgeschäfts der direkte Weg in die Insolvenz. Hui, jetzt wird der Herr Kabarettist plötzlich so ernst und so grundlegend. Wo bleiben denn da der Witz und der sonst so gern bediente Zynismus? Gut, dann machen wir es bildlich: Bühne ohne Publikum ist wie Freibad ohne Wasser. Von Kopfsprüngen und Arschbomben wird dringend abgeraten.

Corona hatte aber tatsächlich auch etwas Gutes für mich als Imker. Aus meinen im Frühjahr noch zwei Bienenvölkern sind mittlerweile 18 Völker geworden. „Ihr Völker der Welt, schaut auf meinen Bienenwagen!“ Übrigens, die Bienen, die Ihnen im Garten oder in der freien Natur begegnen, sind alles Rentner. Denn junge Bienen dürfen im geschütz-

ten Stock bleiben. Dort ist es warm und man wird versorgt. Das heißt, die wirklich fleißigen Bienen sind die Senioren. Und da die eh bald das Zeitliche segnen, setzt man sie den Gefahren der feindlichen Umwelt aus und lässt sie solange schufteln, bis sie tot umfallen. Brutal, oder? Aber vielleicht wäre das ein Gesellschaftskonzept für uns Menschen?

Warum pressen wir schon unsere Kinder in ein System mit permanentem Leistungsdruck, Reizüberflutung und einem übervollen Terminkalender? Warum quälen wir uns die Karriereleiter hoch, verschulden uns, versuchen unter chronischem Zeitmangel unsere Kinder großzuziehen, die Beziehung aufrechtzuerhalten und machen uns schon frühzeitig die Gesundheit kaputt? Warum schufteln wir bis weit über 65, um dann sozialverträglich, nach einem Herzinfarkt, ins Gras zu beißen? Oder das andere Extrem: nach jahrelanger Altersarmut mit Demenz unter der Aufsicht überforderter, ausländischer Pflegekräfte dahinzusiechen?

Es braucht doch nur ein gesellschaftliches Umdenken. Was spricht denn gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen, Elternzeit so lange wie nötig, bezahlte Angehörigenpflege ohne Angst vor Jobverlust? Warum machen wir es nicht wie die Bienen? Ein Leben lang aus dem Vollen schöpfen und dann, ab 60, straffe sieben Jahre im Akkord für die Gemeinschaft wieder das hereinholen, wovon man all die Jahre zuvor ein angenehmes Leben führen durfte. Und dann, mit 67, zufrieden und glücklich umfallen. Stattdessen ist unser ganzes Leben ein einziges Hamsterrad. Von der Kindheit über die Jugend, das Erwachsenenalter, das Rentendasein bis hin zum Altersheim in einem Satz zusammenfasst: Erst Hummeln im Arsch, dann Schmetterlinge im Bauch, dann Bienen im Nacken, dann Wachs in den Beinen und am Ende Honig im Kopf. Denken Sie einmal darüber nach. ■



Foto: Robert Jentzsch

ERIK LEHMANN ...

... als Kabarettist

Seit dem Jahr 2004 steht Erik Lehmann als politischer Kabarettist auf der Bühne. Der gebürtige Leipziger, Jahrgang 1984, mag es gern scharfzüngig. Für seine bissigen Kabarettprogramme wurde er mit bisher dreizehn Kleinkunstpreisen ausgezeichnet. 2011 hat Erik Lehmann sogar im Rahmen der VAA-Delegiertentagung in Darmstadt gespielt. Seitdem ist er Kolumnist des VAA Magazins und äußert sich in seinen satirischen Beiträgen zu aktuellen politischen und gesellschaftlichen Themen. Seine Kolumnen hat er in dem Buch „Notizen aus dem Muttiheft“ veröffentlicht.

Ein Leben auf der Bühne schien für Erik Lehmann nahezu vorprogrammiert zu sein: Vom frühen kindlichen Berufswunsch, Zirkusdirektor zu werden, über das Theater spielen, Filme drehen und Zaubern führte ihn sein Weg direkt auf die Kabarettbühne. Lehmann bringt es auf den Punkt: „In der Grundschule bekam ich fürs Frechsein und Kaspeln immer Einträge ins Muttiheft – heute darf ich für so etwas Eintritt verlangen.“ Apropos: Coronabedingt sind die Bühnenauftritte in diesem Jahr stark reduziert beziehungsweise ganz weggefallen. Leh-

mann weist aber unumwunden darauf hin: „Ich bin aufgrund meiner ostdeutschen Herkunft nicht nur virenfrei und vollständig durchgeimpft, sondern selbstverständlich nach wie vor käuflich und auf Wunsch bestellbar!“ Egal ob Firmenjubiläum, Betriebsfeier oder Brigadevergnügen: Erik Lehmann ist für alle Festivitäten buchbar – bereuen wird es niemand!

Mehr Infos gibt es auf www.knabarett.de. Per E-Mail ist Lehmann außerdem ebenso zu erreichen (erik.lehmann@knabarett.de) wie telefonisch (+49 162 1636738). ■

... als Imker

Erik Lehmann ist nicht nur ein beeindruckend wandlungsfähiger Kabarettist, nein – er ist auch ein begeisterter Hobbyimker. Als „Mr. Bien“ der deutschen Kleinkunstszene bringt er in seinem aktuellen Programm „Bienen-Ersatzverkehr“ alles rund um die Biene auf die Bühne und setzt klug und witzig seine gesellschaftspolitischen Stiche.

Selbstverständlich hat Lehmann auch Honig im Angebot: In der Gegend um Arnsdorf, im Radeberger Land, betreibt er seine Landimkerei. Der wohlschmeckende, cremig gerührte Bienenhonig hat ein feines Aroma und wird in den Sorten „Frühjahrsblüte“ und „Sommerblüte“ in drei verschiedenen Glasgrößen angeboten. In weiß-gelblicher Farbe, mit einer fruchtigen, blumig-milden Süße im Geschmack, enthält der Frühjahrsblütenho-

nig einen hohen Anteil an Raps und Obstbaumblüten. Zudem gibt der Löwenzahn eine mild-würzige Note. Der dunklere Sommerblütenhonig entsteht aus dem Nektar der Lindenblüten und Kornblumen. Zusätzlich haben die Bienen viel von den benachbarten Wildblumenwiesen genascht. Der Geschmack ist angenehm würzig und aromatisch, mit einer leicht minzartigen Note. Wer sich den Sommer versüßen will, kann zugreifen! Und wer wissen will, wie der Honig überhaupt ins Glas kommt, kann sich einfach auf YouTube oder auf der Honig-Website den dreieinhalbminütigen Film von Erik Lehmanns Paraderolle Uwe Wallisch ansehen. Mehr Infos dazu gibt es auf www.uwes-landhonig.de. ■

Fotos: Robert Jentsch



CHEMIEGESCHICHTE(N) – 28. SEPTEMBER 1895

Louis Pasteur stirbt in Paris

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

Wenn Wasserstoff Element Nummer eins in unserem Universum ist, dann müsste einer wie Louis Pasteur in den Sphären der chemischen Wissenschaft ebenfalls eine der allerersten Ordnungszahlen tragen. Natürlich gibt es da auch einige andere, die Anspruch auf einen Spitzenplatz erheben dürfen. Aber was der Franzose mit seinen Forschungen an Wirkung auslöste, ist schon enorm.

So gilt Pasteur als Begründer der Stereochemie, die sich, vereinfacht ausgedrückt, mit dem dreidimensionalen Aufbau von Molekülen beschäftigt. Sein Name ist verknüpft mit der Pasteurisierung – einem Verfahren, das durch kurzzeitige Erwärmung unter anderem Milch haltbar macht. Schließlich ist es ihm zu verdanken, dass die Menschheit dank Impfungen viele lebensbedrohliche Infektionskrankheiten zumindest eindämmen konnte.

Das Leben des hoch dekorierten Wissenschaftlers hielt allerdings neben Glanz auch Elend und Tragik bereit. Als der Sohn eines Gerbers aus dem Jura vor 125 Jahren, am 28. September 1895, im Alter von 72 Jahren in der Nähe von Paris starb, war er nur noch ein Schatten seiner selbst. Mehrere Schlaganfälle hatten ihm zugesetzt. Auf dem letzten Foto von Pasteur ist ein weißbärtiger Mann auf einem Lehnstuhl zu sehen, dessen Blick ins Ungefähre schweift. Sein Lebensinhalt, die Chemie: sozusagen aus den Augen verloren.

In seiner aktiven Zeit, das zumindest ist immer wieder zu lesen, war der Forscher ein eher schwieriger Charakter. Autoritär, aufbrausend, humorlos, selbstherrlich: So beschreiben ihn Biografen. Wenn der Chemiker sich auf der richtigen Spur wähnte, konnte es passieren, dass er mit halbgenen Ergebnissen vor die Öffentlichkeit trat. Ein

weiteres Wesensmerkmal Pasteurs war sein glühender Patriotismus. Während des deutsch-französischen Krieges 1870/71 spielte er offenbar mit dem Gedanken, alle seine Werke künftig mit „Hass auf Preußen. Rache. Rache“ zu zeichnen.



Foto: Wikimedia Commons

Seine Schlachten schlug der Franzose weiter auf dem Feld der Wissenschaft. Ausgerechnet dabei geriet er mit dem 21 Jahre jüngeren Robert Koch aneinander. Der deutsche Mediziner zweifelte die Arbeiten Pasteurs zum Milzbranderreger an und rühmte stattdessen die Verdienste dessen Landsmannes Henry Toussaint. In der Tat entzündete sich an der Konkurrenz zwischen Pasteur und Toussaint eine bis in die Gegenwart andauernde Debatte, ob Pasteur bei seinen Forschungen nicht die Ergebnisse Toussaints absichtlich unterschlagen habe.

Das deutsch-französische Duell zwischen Pasteur und Koch endete unentschieden. Aber spätestens hier wurde jedem klar, dass Pasteur keine fremden Götter neben sich duldete. Das bekam auch sein Mitarbeiter Emile Roux zu spüren, der die eigentlichen Grundlagen für die Entwicklung eines Impfstoffs gegen Tollwut legte. Die durch Tierbisse übertragene Krankheit führt unbehandelt zu einem qualvollen Tod. Die Erfolge, die Pasteur und sein Team im Kampf gegen das gefürchtete Übel vorweisen konnten, machten die Wissenschaftler ungeheuer populär.

Vermeintliche und tatsächliche Tollwutpatienten pilgerten zu Pasteur – und es flossen Spenden in Millionenhöhe. Sie legten den Grundstock für die Errichtung des Institut Pasteur in Paris. Im November 1888 eingeweiht, war es das erste Forschungsinstitut für Medizinische Mikrobiologie. Heute wirbt das Institut mit 133 Forschungseinheiten in der französischen Hauptstadt, 32 Ablegern in anderen Ländern und zehn Nobelpreisen. Spenden spielen ebenfalls weiter eine Rolle. Und wieder geht es, wie bei der Tollwut, um einen heimtückischen, allerdings weiter verbreiteten Feind des Menschen: das Coronavirus. ■



im September
und Oktober 2020

Herzlichen Glückwunsch!

zum 90. Geburtstag im September:

- Dr. Hans Plümpe, Wuppertal
- Günther Rähmer, Augsburg
- Dieter Wiedemann, Recklinghausen
- Dr. Wolfgang Bitterlich, Hofheim
- Dr. Martin Schott, Steinbach
- Dr. Ralf Amberg, Odenthal
- Friedhelm Muennig, Gernsheim
- Dr. Gerhard Künstle, Burghausen

zum 85. Geburtstag im September:

- Dr. Dietmar Jung, Ludwigshafen
- Dr. Dietrich Mangold, Neckargemünd
- Wolfgang Wattenberg, Frankenthal
- Dr. Wolfram Dornfeldt, Uelzen
- Dr. Klaus-Dieter Steffen, Hennef
- Philipp Bender, Hofheim
- Dr. Manfred Engelhardt, Muehlal

zum 80. Geburtstag im September:

- Rainer Rompeltien, Kempten
- Dr. Peter Dostmann, Erpolzheim
- Heidi Mathieu, Frankenthal
- Dr. Andreas Oberlinner, Ludwigshafen
- Dr. Nikolaos Keramaris, Eichenau
- Prof. Winfried Hofmann, Königstein
- Barbara Herzig, Berlin
- Klaus Nothhelfer, Brühl
- Dr. Karin Wolter, Melsbach
- Dr. Theodor Denzel, Regensburg
- Erhard Brand, Hofheim
- Dr. Hans-Dieter Neubauer, Merseburg
- Dr. Lutz Leitner, Königsbronn

zum 75. Geburtstag im September:

- Dr. Helmut Schwesig, Haltern am See
- Gisela Hinner, Langen
- Dr. Hans-Joachim Hölle, Rodenbach
- Winfried Königsdorf, Gründau
- Gert Weinand, Leverkusen
- Dr. Manfred Zobel, Köln

zum 95. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Hans Schlaug, Dorsten

zum 90. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Hans-Peter Patzschke, Wuppertal
- Bernward Koch, Mannheim
- Dr. Jürgen Runge, Halle
- Dr. Horst Hainz, Bielefeld
- Dr. Hans-Joachim Heitland, Hilden
- Artur Hübner, Hünstetten
- Theodor Körner, Schkopau
- Dr. Ferdinand Proksa, Brühl

zum 85. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Magda Kopp, Ludwigshafen
- Dr. Klaus Gorzny, Marl
- Karl-Heinz Baumeister, Marl
- Dr. Erwin Muth, Bad Kissingen
- Peter Schäfer, Haan
- Dr. Dietrich Klötzer, Berlin
- Dr. Siegfried Breitschaft, Augsburg
- Dr. Karl-Heinz Heinemann, Wadersloh
- Prof. Götz Leopold, Rossdorf
- Wolfgang Schönfelder, Schwedt
- Dr. Jürgen Kuhls, Mehring

zum 80. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Richard Bung, Ludwigshafen
- Dr. Horst Hoffmann, Bad Dürkheim
- Peter Schellenberg, Mannheim
- Klaus Walter, Lampertheim
- Dr. Wilfried Heupt, Burtscheid
- Paul Bonsels, Niederkassel
- Hans-Jürgen Heinze, Haltern am See
- Dr. Manfred Dietrich, Frankfurt
- Klaus-Dieter Mann, Simmerath
- Hans-Gerd Zeilmann, Odenthal
- Arthur Weissenborn, Heiligenhaus
- Hans Egon Carl, Lorsch
- Wilfried Haase, Schulzendorf
- Karl-Heinz Voigt, Jüchen
- Hermann Scherr, Ketsch

- Dr. David Rose, Düsseldorf
- Dr. Eberhard Clauss, Kelkheim
- Henner Göllnitz, Kelkheim
- Anselm Kiessling, Kelheim
- Dr. Karlheinz Keller, Bergisch Gladbach
- Klaus-Walter Leyer, Leverkusen
- Dr. Gerhard Münscher, Marburg
- Dr. Bernd Holle, Krefeld

zum 75. Geburtstag im Oktober:

- Jürgen Creutzmann, Dudenhofen
- Wolfgang Rupp, Rheinfelden
- Dr. Ingrid Knoth, München
- Franz Lang, Gräfelting
- Dr. Winfried Fichtner, Bickenbach
- Wilfried Lülsdorf, Niederkassel
- Dr. Renke Mottweiler, Leverkusen
- Thomas Naumann, Leverkusen

nachträglich zum 80. Geburtstag im August

- Klaus-Joachim Konzag, Bochum

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!

Miträtseln und gewinnen

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Juniausgabe: Katrin Heucher, Einzelmitglied Landesgruppe Nordrhein, Dr. Elisabeth Brehm, Werksgruppe Wacker Burghausen, und Dr. Oliver Struck, Werksgruppe Eckart GmbH. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. September 2020. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail (redaktion@vaa.de), Fax (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Aral- oder Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

australischer Wildhund	Gestalt eines Lebewesens	Gewitter	Wundsekret	salopp: genervt	ugs.: erfahrener Kapitän	Naumburger Domfigur	bäuerliche Gehilfin	Fels, Schiefer	Tag der Woche	versöhnen			
Kultbild der Ostkirche				immergrüne Kletterpflanze	5		Maifisch; Aise Autor von „Ariane“						
	8	ungezähmt			Stockwerke		4		gehoben: unbeugbar fest				
Kartenspiel				Teil des Gartengrills	Gangster (Mz.)								
Gespräch mit Gott			Ordensgründerin (Mutter ..., †)			dt. Bundesland (Abk.)	Vorname des Historikers Mann (†)	Wümmezufluss					
Narr	Schutzherr				zuwider								
engl.: gebrauchen	Ölpflanze				früherer türk. Titel								
		Notausgang		steif, fest Abk.: brutto			wegen	ankern, anlegen	Lebensbund (Mz.)	Tennisätze			
angeboren					gehoben: Wunsch	bereit							
Hafenstadt am Nildelta	amerik. Filmstar (Marilyn ..., † 1962)		Staatshaushalt	Meeresbucht		biblischer Architekt				Hochland in Asien			
					laute Äußerung		6	hübsch, ansprechend					
Wahl-spruch				senden, aus-senden	dt. Erfinder (Werner von ..., † 1892)	einsame Gegend				7			
pakista-nische Stadt	ohne Beachtung, gleichgültig	Monatsname (Abk.)		Polstermöbel Gewässer			nord-amerikanischer Indianer		Zeitraum von zehn Tagen	munter, quirlig			
	2					Ostafrikaner							
amerikanischer Polizist (ugs.)			Ruhm, Ansehen	Schiffshotel		mit-reißender Schwung		1	Quadrillefigur				
hierher					Abk.: Mehrfamilienhaus		Tauchvogel, Polar-ente			Kfz-Z. Irland			
Bildhauer-kunstwerk	nordische Gottheit	Abk.: Sainte		engl. Laufidol (Sebastian ...)		Aufnahmetaste			Halbton über A				
					amerik. Basketballprofiliga		viel-köpfiges Sagenun-geheuer						
Fluss zur Unter-elbe				Frost-erscheinung		japanisches Nationalgetränk			norddt. Höhenzug				
Herzen, Gemüter					Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8



© World Vision

Corona-Nothilfe weltweit Jetzt spenden!

Das Coronavirus verändert alles. In Deutschland und auf der ganzen Welt. Die Menschen in den ärmsten Ländern trifft es besonders hart. Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Mit Hygienekits, Medikamenten und sauberem Trinkwasser. Helfen Sie uns, Leben zu retten. **Jetzt mit Ihrer Spende!**



Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30

Online spenden unter: www.Aktion-Deutschland-Hilft.de



**Aktion
Deutschland Hilft**
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

Schreiben Sie uns!

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

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

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

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



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

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

Termine 2020

- 28.08. Vorstandssitzung, Köln
- 10.09. Sprecherausschusskonferenz, Teil 1, Onlineseminar
- 10.09. Sitzung der Kommission Sprecherausschüsse, Webex
- 16.09. Sitzung der Kommission Hochschularbeit, Webex
- 18.09. FKI-Seminar „Informationsflut im Griff“, Onlineseminar
- 23.09. Sitzung der Kommission Betriebsräte, Webex
- 25.09. Sprecherausschusskonferenz, Teil 2, Onlineseminar
- 09.10. Sprecherausschusskonferenz, Teil 3, Onlineseminar
- 09.10. VAA-Führungskreis, Webex
- 16.10. FKI-Seminar „Prozesse und Menschen zum Erfolg führen“, Onlineseminar
- 19.10. Sitzung der Kommission Einkommen, Webex
- 30.10. Vorstandssitzung, Köln
- 12.11. Sitzung der Kommission Führung, Frankfurt am Main
- 12.11. Sitzung der Kommission Einkommen, Webex
- 17.11. Sitzung der Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
- 20.11. FKI-Seminar „Life-Leadership – die F.A.S.T.-Formel“, Onlineseminar
- 25.11. Sitzung der Kommission Betriebsräte, Webex

Aktuelle Informationen zu Veranstaltungen, Sitzungen, Seminaren und Tagungen finden sich online unter www.vaa.de und auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de.

VORSCHAU AUSGABE OKTOBER

- **Verband: Sprecherausschüsse in Onlinekonferenz**
- **Branche: Spitzenmanager im Gespräch**
- **60plus: Coronafolgen für ältere Arbeitnehmer**

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);

ULA Nachrichten: Klaus Bernhard Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer.

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

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 April 2019.

Druckauflage: 26.000 (1/20); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper

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 und Geschlechtsidentitäten gemeint.

„JEDER VIERTE WIRD BERUFSUNFÄHIG.*
ICH WEISS, DASS ES DIESEN VIERTEN
WIRKLICH GIBT.“

Samuel Koch, Schauspieler



Die BU Protect Berufsunfähigkeitsversicherung

#jedervierte sein heißt finanziell: Das Einkommen fällt irgendwann weg, die Kosten bleiben. Setzen Sie auf finanzielle Sicherheit mit der Berufsunfähigkeitsversicherung der Bayerischen. Samuel Koch hatte vor seinem Unfall nicht vorgesorgt, legt die BU PROTECT aber jedem ans Herz. Denn er weiß auch: Das Leben geht weiter, als man denkt.

Vorteile für VAA-Mitglieder

- günstigere Beiträge
- nur 3 Gesundheitsfragen

* Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2014 / Laut Statistik muss jeder vierte(!) Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig seinen Beruf aufgeben oder ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

 **die Bayerische**
Versichert nach dem Reinheitsgebot

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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



ALLE NEWS IN EINER APP

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

