

Juni 2021

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

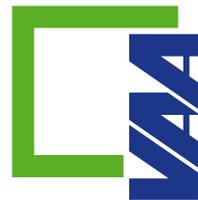
Nanosicherheit:

Arbeitsschutz im Labor

Delegiertentagung:
Erneuerung im VAA



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



Danke für Ihr Vertrauen

Am 1. Juli 2021 wird mein Kollege Stephan Gilow in meiner Nachfolge die Funktion des Hauptgeschäftsführers übernehmen. Nach fast zwei Jahrzehnten Verantwortung als Hauptgeschäftsführer fühlt sich dies ungewohnt an, aber auch gut.

Alles hat seine Zeit. Und ein Verband von Führungskräften und insbesondere auch Führungsnachwuchskräften, der junge Leute ansprechen will, muss – um glaubwürdig zu sein – von jungen Leuten repräsentiert werden. Mit Dr. Birgit Schwab als 1. Vorsitzende und Stephan Gilow als Hauptgeschäftsführer, beide noch in den Vierzigern, ist der VAA für die Zukunft gut aufgestellt.

Wichtig ist es mir heute, danke zu sagen. Allen Mitgliedern, allen Mandatsträgern in den unterschiedlichsten Ämtern, den Kolleginnen und Kollegen in Köln und Berlin: Allen, mit denen ich zwei Jahrzehnte vertrauensvoll zusammengearbeitet habe, danke ich von Herzen. Ich danke für Ihr Vertrauen. Mit diesem Vertrauen, mit Ihrer Unterstützung haben Sie mich in meiner Aufgabe getragen. Nur so war es mir möglich, meine Aufgabe als Hauptgeschäftsführer auszufüllen. An jedem einzelnen Tag mit großer Freude, mit Leidenschaft und immer auch mit viel Spaß. Der VAA war meine Erfüllung.

Meinen Dank verknüpfe ich mit der Bitte, dieses Vertrauen und diese Unterstützung auch meinem Nachfolger Stephan Gilow zu schenken. Und seien Sie hier großzügig, denn Schenken ist ein Vertrauensvorschuss. Zeigen Sie den Zusammenhalt zwischen Mitgliedern, Ehrenamt und Hauptamt, ohne den erfolgreiche Verbandsarbeit nicht möglich ist. Meinem Nachfolger Stephan Gilow und dem ganzen Team in der Geschäftsstelle wünsche ich eine stets glückliche Hand bei allem, was kommt. Und bei der Gestaltung der Zukunft des Verbandes wünsche ich allen Beteiligten viel Erfolg.

Als Hauptgeschäftsführer darf man nicht die Erwartung haben und glauben, es allen recht machen zu können. Man muss auch unbequeme Entscheidungen treffen, die nicht immer allen gefallen. Neben dem Dank, mich nicht nur getragen, sondern mitunter auch ertragen zu haben, noch ein Wort an die, denen ich hier und da auf die Füße getreten bin. Das war durchaus Absicht, aber es war nie persönlich gemeint, sondern in der Überzeugung, dass es für die Sache gut ist, für die wir gemeinsam streiten.



Foto: VAA

Gerhard Kronisch

Hauptgeschäftsführer des VAA

Wofür steht der VAA, wofür ist er da? Was ist der Kern vom Kern, um den Journalisten Gabor Steingart zu zitieren? Wir sind für unsere Mitglieder da, um ihnen auch in schwierigen Situationen zu helfen, ihnen das Leben hier und da leichter zu machen, auch gerechter, Kernaufgabe jeder Gewerkschaft. Und wir sind dafür da, der Stimme der Führungskräfte Gehör zu verschaffen, in den Unternehmen, vor allem über unsere Betriebsräte und Sprecherausschüsse, aber auch in der Gesellschaft und in der Politik. Das ist die Aufgabe des VAA. Das ist der Kern vom Kern. Das ist unsere Vision, die über allem steht.

Für die Zukunft des VAA greife ich auf die kürzeste und beste Rede zurück, die Winston Churchill jemals gehalten hat und die nur aus vier Worten besteht: „Nie, nie, nie aufgeben!“ Welch ein großartiges Motto für Führungskräfte und welch ein großartiges Motto für einen Führungskräfteverband, für den VAA. Den Blick immer nach vorn richten.

Und auf ein baldiges Wiedersehen, denn man sieht sich bekanntermaßen immer zweimal im Leben.

VAA MAGAZIN

—

Juni 2021

6 CHEMIE IM BILD

Nanosicherheit in Zahlen

8 SPEZIAL

Sichere Arbeit in Laboren



Foto: Totojang – iStock
Coverfoto: Sanjeri – iStock

Inhalt

VAA

- 14 **Vorstandswahlen:**
Neues Team mit Schwab an der Spitze
- 16 **Delegiertentagung:**
Digitale Premiere gelungen
- 18 **Einkommensumfrage:**
Boni spürbar zurückgegangen
- 20 **Kooperation mit FTA und VFF:**
Frauen in MINT stärken
- 24 **Ehrenamtliches Engagement:**
VAA-Mitglieder im Impfzentrum

BRANCHE

- 26 **Klimaschutz mit Kunststoffen:**
Konferenz für Nachhaltigkeit
- 28 **Personalien aus der Chemie**

MELDUNGEN

- 29 **Beseitigung von Hormonen**
Frühjahrssymposium des JCF
Stärkung der Community
Vorträge für 60plus
- 30 **Preis für Erfinder**
VAA beim VBIO
Veranstaltungen für Hochschüler
Webseminare zu Betriebsratswahlen

- 31 **VAA connect**
Wasserstoffkatalyse
Werksgruppennews
IEA-Bericht
Magnesiumchemie
- 32 **Depressionsdiagnostik**
Methylsensoren
Popcorngranulat
Bakterientoxin
Wetterlageprognosen
Persönlichkeitsveränderung
Quantendilemma

ULA NACHRICHTEN

- 33 **Führung:**
Führungskräftestudie zur Pandemie
- 35 **Kommentar:**
Ramme fordert Respekt
- 35 **ULA Intern:**
Vorstandswahl und Rentenkommission
- 36 **ULA-Präsidentschaft:**
Interview mit Roland Angst
- 38 **ULA-Politik-Dialog:**
Mitarbeiterkapitalbeteiligung
und Mitbestimmungsstärkung
- 39 **ULA-Führungskräfte-Dialog:**
Probleme durch Agilität
- 40 **Weiterbildung:**
Aktuelle Seminare des
Führungskräfte Instituts
- 40 **Terminvorschau:**
Von Mixed Leadership zum
Sprecherausschusstag

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 41 **Arbeitsstunden:**
Neuer Höchstwert für die Chemie

RECHT

- 42 **Beschäftigung bei Versetzung:**
Interview mit Hinnerk Wolff
- 46 **Urteil im Fokus:**
Urlaubskürzung bei Kurzarbeit

LEHMANNS DESTILLAT

- 48 **Satirische Kolumne:**
Vom Homeschooling zur Hofprügelei

VERMISCHTES

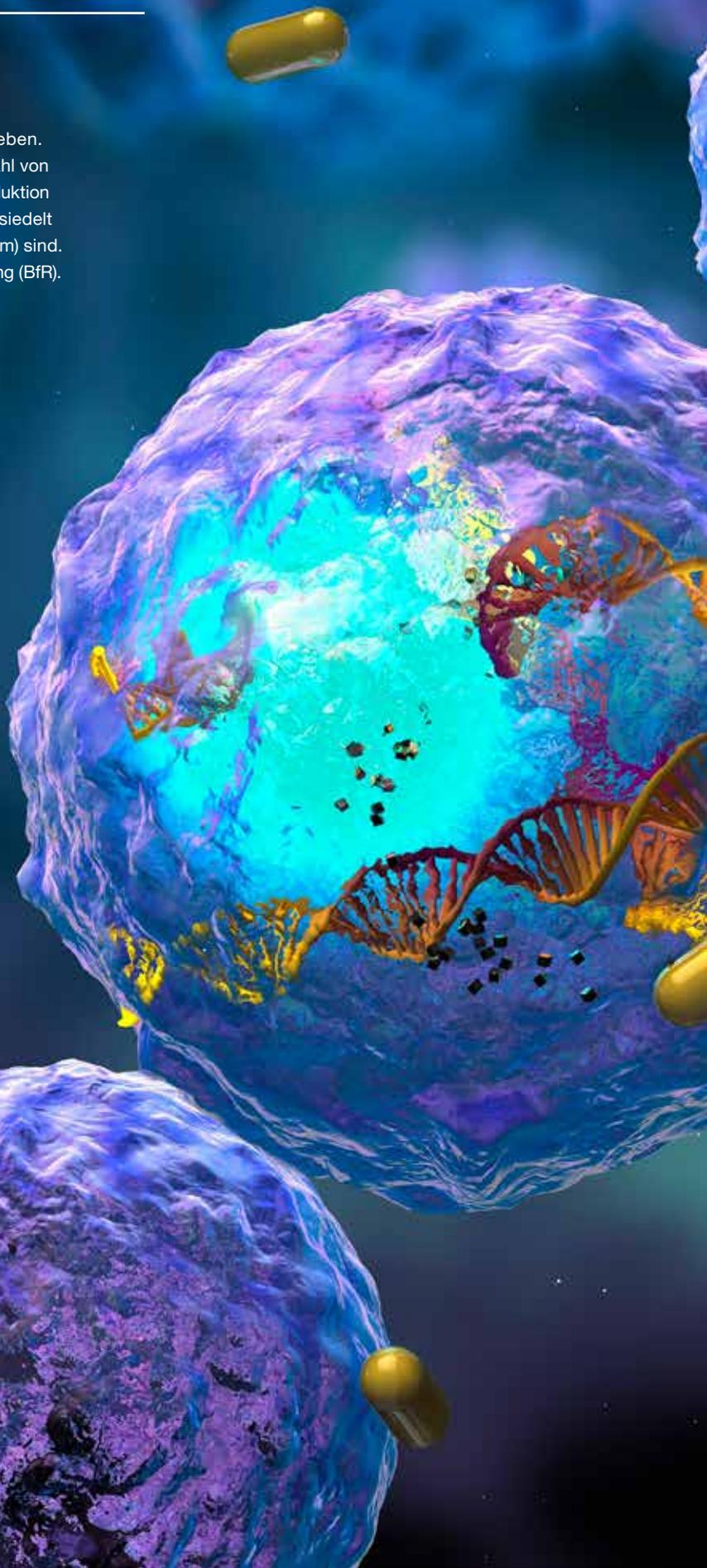
- 50 **ChemieGeschichte(n):**
Saatgutsammlung auf Spitzbergen
- 51 **Glückwünsche**
- 52 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 54 **Leserbriefe, Feedback, Termine,
Vorschau, Impressum**

1 Milliardstel

eines Meters wird mit dem griechischen Wort „Nano“ beschrieben. Die Nanotechnologie ist ein Sammelbegriff für eine breite Auswahl von Technologien zur Erforschung, Entwicklung, Verarbeitung und Produktion von Strukturen und Materialien, die im Nanometermaßstab angesiedelt und in mindestens einer Dimension kleiner als 100 Nanometer (nm) sind. So lautet die Beschreibung des Bundesinstituts für Risikobewertung (BfR).

Maximal 300

Nanometer, aber oft deutlich darunter, beziffern den Grenzwert, ab der ein Nanopartikel über den zellulären Vorgang der Endozytose in die Zellen aufgenommen werden kann. Dabei gelangen Flüssigkeit und Partikel aus der Umgebung durch Einstülpung von Bereichen der Zellmembran in die Zelle. Je nach Zellart und deren Verschiedenheit in Geometrie, chemischer Zusammensetzung und Grenzflächen unterscheidet sich diese Schwelle.





4 Mikrometer

kleine oder kleinere Nanopartikel können den Weg über die Atemluft in den menschlichen Körper finden und bis in die Lungenbläschen vordringen. Größere Partikel werden beim Atemvorgang sehr effektiv im Rachenraum abgeschieden. Nanopartikel sind nicht per se gefährlich: Viele Pflanzen emittieren Nanopartikel und der menschliche Organismus ist an den Umgang mit natürlichen Nanopartikeln gewöhnt. Der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) zufolge bietet die Verwendung von FFP2- oder FFP3-Masken bei der Arbeit zusätzlichen Schutz.

0,2 bis zu 2.000

Nanometer beträgt die Bandbreite von Strukturen innerhalb großer Probemengen, die der rund sechs Meter lange „Multi-scale Analyser for Ultrafine Structures“ (MAUS) der BAM für die Analyse und Untersuchung von Nanostrukturen analysieren kann. Das Gerät verfügt über neue, an der Bundesanstalt erarbeitete Datenkorrektur- und Auswertungsmethoden. Die BAM ist eine wissenschaftlich-technische Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, die sich mit Sicherheit in Technik und Chemie beschäftigt.

Wenn Forschung unter die Haut geht

Von Timur Slapke

Kaum eine Zukunftstechnologie kommt heutzutage ohne Nanomaterialien aus. Vielseitig, vielversprechend – und zum Teil mit völlig unterschiedlichen Risikobewertungen. Denn die Toxizität von Nanopartikeln lässt sich nicht immer mit der von normalen Chemikalien vergleichen, weil es auf die physikochemischen Eigenschaften der einzelnen Partikel wie Größe, Form oder auch Ladung ankommt. Diese können Einfluss auf die Effekte haben – in der Umwelt, auf der Haut und im Körper. Bei den meisten Anwendungen ist für Endverbraucher keine Gefährlichkeit gegeben, sind sich Experten weitgehend einig. Meist liegen die Substanzen – Stichwort Sonnencreme – gar nicht im Nanometer-, sondern im Mikrometerbereich vor. Dann verhalten sie sich wie auf der Makroskala und sind bei der Gefährdungsbeurteilung gut einzuordnen. Geht es in die Labore und Betriebe, sieht es etwas anders aus. Zwar gelten strikte Regeln zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit, doch mitunter lassen gesetzliche Vorgaben auch Interpretationsspielraum zu, der den Unternehmen einiges abverlangt. Und schließlich besteht immer ein Restrisiko, weil Menschen selbst irren und Fehler machen können.

Vor gut drei Jahren hat Dr. 44Jonas Schubert noch mitten in seiner Doktorarbeit gesteckt. In Dresden forschte der Polymerchemiker gemeinsam mit seinem Kollegen Max Schnepf am Leibniz-Institut für Polymerforschung an Nanoteilchen – Schubert zu deren Umweltverhalten, Schnepf zur Interaktion metallischer und fluoreszierender Nanopartikel. Dann ist es passiert: „Unsere Hilfskraft hatte im Labor einen kleinen Unfall: Sie hat eine Cadmiumselenid-Quantendot-Nanopartikel-Lösung auf die Haut bekommen. Sie hatte Handschuhe an, aber es ist etwas aus Versehen über den Handschuh unter den Kittel gelaufen.“ Natürlich sei man im Labor stets bemüht, alle Arbeitsschutzrichtlinien einzuhalten. Doch der menschliche Faktor spiele immer mit. „Man ist im Stress, müde oder unkonzentriert. Kleine Unachtsamkeiten können immer passieren.“

Die Nanopartikel waren fluoreszierend und man konnte sie deswegen gut auf der Haut sehen. „Da sieht man erst, wie viel

davon auf die Haut kommt und kleben bleibt. Diese Partikel konnten wir auch mit Wasser und Seife nicht entfernen.“ Schubert und sein Team waren nicht in Panik, aber besorgt – der Giftnotruf wurde gerufen, Ärzte wurden konsultiert. „Aber niemand wusste so richtig, was wir machen sollten.“ Sie wälzten Bücher, prüften Quellen und fanden wissenschaftliche Studien, nach denen Nanopartikel durch die Haut dringen können. „Manche davon stehen im Verdacht, Krankheiten auszulösen, die sich aber erst weit später entwickeln.“ Deswegen haben sich Schubert und Schnepf kurzerhand entschlossen, selbst eine Lösung für das Problem zu entwickeln.

Mittlerweile hat das 33-jährige VAA-Mitglied Schubert zusammen mit Max Schnepf das Start-up DermaPurge gegründet und bereits das Patent für das Produkt „nano-ex“ angemeldet – ein Gel, mit dem sich Nanopartikel ganz einfach von der Haut entfernen lassen. Wie funk-

tioniert der Ansatz? „Wir haben ein wasserlösliches Polymer und verschiedene Feststoffe. Das Polymer generiert eine hydrophobe Umgebung, sodass die Nanopartikel lieber in die Polymerlösung als in die Haut gehen.“ Die mobilisierten Partikel werden dann an die Feststoffe gebunden, zu denen beispielsweise Aktivkohle gehört. „Und dann kann man alles zusammen einfach mit Wasser abwaschen.“ Die in den Feststoffen gebundenen Nanopartikel sind also keine Nanopartikel mehr, sondern bereits auf der Mikrometerskala praktisch immobilisiert. Eine Gefahr der Durchdringung der Haut sei so nicht gegeben. „Wir haben darauf geachtet, dass wir einen Schwammapplicator wie bei einer Schuhcreme haben, damit die zweite Hand nicht in Berührung mit den Nanopartikeln kommt.“

Hände waschen ohne Seife

Von der Anwendung funktioniert das Produkt wie festere Flüssigseife, ohne ►





eine Seife zu sein. Dies ist wichtig, weil bei Seife mehr als 25 Prozent aller Partikel auf der Haut bleiben. „Wir haben dazu bereits im Laborjournal *Wiley Analytical Science* einen Fachartikel publiziert“, berichtet Schubert. Mit nano-ex von DermaPurge könnten dagegen 99 Prozent aller Partikel entfernt werden. „Das ist auch so im Patent festgeschrieben.“ Zurzeit sehen die Arbeitsschutzempfehlungen beim Umgang mit Gefahrstoffen ebenfalls vor, keine Seife zu benutzen. Der sogenannte Wash-in-Effekt von Seife sei mittlerweile bekannt, betont Start-up-Gründer Jonas Schubert. Die EU-Richtlinien sehen für die Lieferung von Rohstoffen und Substanzen Sicherheitsdatenblätter vor. „In der Originalverordnung vor 2014 wurden noch Wasser und Seife empfohlen – dies wurde dann geändert, indem die Seife gestrichen wurde“, erklärt Schubert. „Viele Lieferanten raten in ihren Datenblättern immer noch zur Nutzung von Wasser und Seife. Es gibt also eine gewisse Diskrepanz zwischen dem Stand des Wissens und dem Inhalt vieler Sicherheitsdatenblätter.“

Dass bei der Einstufung und Kennzeichnung in Sicherheitsdatenblättern für bestimmte Materialien tatsächlich noch Lücken klaffen, bestätigt auch Dr. Rolf Packroff von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). „In den Chemikaliensicherheitsverordnungen wie REACH werden die morphologischen Eigenschaften von chemischen Stoffen, wie zum Beispiel die Faserform, noch nicht adäquat berücksichtigt.“ Das heißt: Man kauft ein Fasermaterial, aber die entsprechenden Hinweise fehlen im Sicherheitsdatenblatt. „Dann können die Arbeitsschutzstandards auch nicht richtig eingehalten werden“, so der wissenschaftliche Leiter des Fachbereiches Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe bei der BAuA. „Man kann sich hier zurzeit noch nicht auf die Vollständigkeit der Sicherheitsdatenblätter verlassen, weswegen wir hier auch tätig werden wollen.“

Mit Fragen der Nanosicherheit beschäftigt sich die BAuA schon seit über zehn Jahren sehr intensiv. „Zu Beginn der 2000er Jahre, als das Thema Nanotechnologie richtig aufkam, gab es drei grobe Wirkhypothesen“, erinnert sich Packroff. „Zum einen haben Nanomaterialien wegen ihrer äußerst geringen Größe andere quantenche-

mische Eigenschaften als mikro- und makroskalige Materialien. Dadurch könnten sich auch die toxikologischen Eigenschaften in einer unbekanntenen Richtung ändern.“ Hypothese zwei lautete: „Nanomaterialien sind extrem klein und können im Körper alle Barrieren überwinden. So könnten sie sich anreichern, in Organen verteilen und auch ins Gehirn kommen.“ Die dritte Hypothese betraf vor allem faserartige Materialien und die Besorgnis bezüglich einer asbestartigen Wirkung freigesetzter Faserstäube im Körper. Mit Asbest kennt sich Rolf Packroff gut aus: Auf EU-Ebene hat der promovierte Quantenchemiker unter anderem das Asbestverbot aufseiten der deutschen Delegation mitverhandelt und auch das Verbot krebs-erregender Mineralwollen seinerzeit maßgeblich begleitet.

Zurück zu den Hypothesen: „15 Jahre später – Stand heute – haben sich die erste und zweite Hypothese bislang nicht bestätigt“, erklärt Packroff, um sogleich einzuschränken. „Das heißt aber nicht, dass wir nur die klassische Toxizität von

Chemikalien finden. Auch inerte Partikel, die schwer löslich sind, können sich im Körper aufgrund eben dieser schweren Löslichkeit anreichern und können so durchaus ein Problem darstellen bezüglich der Toxizität.“ Als Beispiel könne Feinstaub dienen: „Staubpartikel können sich in der Lunge anreichern und später auch Entzündungen auslösen. In seltenen Fällen können sie so auch kanzerogen wirken, obwohl die Materialien chemisch inert sind.“

Rolf Packroff rät dazu, stärker zu differenzieren. „Nano an sich ist nicht das Thema für das Festmachen von Toxizität, aber die Morphologie der Partikel spielt schon eine Rolle.“ Stoffe, die in der Makroskala nicht toxisch wirken, werden also nicht plötzlich toxisch auf der Nanoskala. Was zunimmt, ist die Partikeltoxizität, aber eben in einem geringen Maße. „Man geht beispielsweise bei granulären biobeständigen Stäuben in der Regel von einem Faktor drei bis fünf aus, wenn es um die Zunahme der toxischen Wirkstärke beim Übergang von der Mi-

kroskala auf die Nanoskala geht.“ Das ist in der Tat nicht viel – bei Kanzerogenität verschiedener chemischer Stoffe geht es meist um Wirkstärkeunterschiede von mehreren Größenordnungen.

Grundsätzlich sagt der Begriff „Nano“ nur etwas über die Partikelgröße aus, nicht über die Wirkung. Dieser Meinung ist auch Dr. Annette Kraegeloh vom Leibniz-Institut für Neue Materialien (INM). „In unserem ganzen Körper wimmelt es nur so vor natürlichen Nanomaterialien – Viren und Proteine sind letztlich auch nanoskali-“ Als Leiterin der Arbeitsgruppe „Nano Zell Interaktionen“ und Koordinatorin des Leibniz-Forschungsverbundes Nanosicherheit beschäftigt sich die Biologin mit den Wirkmechanismen und Wechselwirkungen von Nanomaterialien zur Risikoeinschätzung und Gefährdungsbeurteilung. „Wir kultivieren Zellen, beispielsweise menschlicher Herkunft, exponieren diese bestimmten Nanomaterialien, teils Modellpartikeln teils bereits technisch eingesetzten Partikeln, und schauen uns die Zellantworten an.“ Auch die Detektion der Nanomaterialien am Zielort wird am INM vorgenommen. „Können sie Gewebbarrieren überschreiten? Dringen sie in Gewebe ein? Das sind einige Fragen, auf die wir Antworten suchen“, so Kraegeloh.

Nicht alles Gold muss glänzen

Zunächst einmal hilft es, zu begreifen, warum Nanomaterialien überhaupt angewendet werden. „Weil sich die Eigenschaften auf der Nanoskala eben ändern – mal weniger, mal mehr“, betont Annette Kraegeloh. Das sei auch genau der Vorteil. „Nehmen wir Gold: Jeder kennt makroskaliges Gold, das wirklich golden und metallisch glänzt. Auf der Nanoskala sieht eine Dispersion von Goldnanopartikeln plötzlich aus wie eine rote Lösung. Nicht umsonst hat man schon früher damit Glas oder Kirchenfenster gefärbt.“ Nanomaterialien sind aber auch heute gerade deshalb so spannend, weil sie mit ihren besonderen Charakteristika sehr vielseitig einsetzbar sind und zahlreiche innovative Technologien überhaupt erst ermöglichen.

Eigenschaften ändern sich, besonders das Oberfläche-zu-Volumen-Verhältnis. INM-Wissenschaftlerin Kraegeloh erklärt: „Wird ein Material bei gleicher ▶



Auf die Auswahl guter Chemikalienschutzhandschuhe sollte bei der Gefährdungsbeurteilung viel Wert gelegt werden. Sie sollte nach dem Rat von Arbeitsschutzexperten bereits vor Aufnahme der Tätigkeit stoffbezogen getroffen werden. Dazu bieten die Handschuhhersteller umfangreiche Datenbanken an.

Foto: Milos Dimic – iStock



Im Zweifel kein Risiko eingehen: Um Nanopartikel von der Haut zu entfernen, hat Polymerchemiker und VAA-Mitglied Dr. Jonas Schubert mit seinem Start-up DermaPurge ein spezielles, seifenfreies Gel entwickelt. Foto: DermaPurge

Masse viel kleiner, gibt es eine viel höhere Anzahl an Partikeln und dadurch auch viel mehr Oberfläche. Deswegen können Nanomaterialien auch eine höhere chemische Reaktivität im Kontext der Zellumgebung aufweisen.“ Dies wirke sich auch auf die zulässigen Konzentrationen am Arbeitsplatz aus. Entscheidend ist, ob und wie man mit den Nanomaterialien in Kontakt kommt – über die Haut, die Atemwege oder den Magen-Darm-Trakt. „Alle drei Wege sind unterschiedlich und haben unterschiedliche Aufnahmeorgane“, berichtet Annette Kraegeloh. „Hier unterscheiden sich die relevanten Konzentrationen für die Materialien. Unterschiedliche Wirkmechanismen können außerdem unterschiedliche Antworten im Organismus induzieren.“

Für die meisten Nanomaterialien stellt die Haut eine gute Barriere dar, bestätigt INM-Forscherin Kraegeloh. „Aber durch die höhere Reaktivität kann es tatsächlich sein, dass es Materialien gibt, die

nur schlecht von der Haut zu entfernen sind. Hier könnte es sinnvoll sein, im Arbeitsschutz entsprechend zu reagieren und die Regeln zu ergänzen.“ BAuA-Experte Rolf Packroff dazu: „Bis jetzt gibt es keine Hinweise, dass es eine signifikante systemische Aufnahme von Nanopartikeln durch die Haut gibt. Wenn Sie allerdings zum Beispiel nanoskaliges Nickelpulver auf die Haut bekommen oder einatmen, hat das natürlich allergieauslösende Eigenschaften wie alle Nickelverbindungen.“ Wenn man mit toxikologisch relevanten Stoffen arbeite, komme es auf den Arbeitsschutz an.

Erste und wichtigste Präventionsstufe im Arbeitsschutz ist die Vermeidung. Dies sehen DermaPurge-Gründer Jonas Schubert und sein Start-up-Team genauso. „Wenn man aber mit Nanopartikeln in Kontakt kommt, die potenziell riskant sind, dann ist die zweite Präventionsstufe, sie von der Haut zu bekommen.“ Andernfalls könnten sie auch durch Kontaminationsverschleppung in

den Körper aufgenommen werden. „Als Start-up wollen wir deshalb direkt mit Lieferanten und Dienstleistern sprechen, um die betriebliche Praxis besser zu verstehen und Alternativen anzubieten. Unsere Innovation ist relevant für wissenschaftliche Einrichtungen und Industrieunternehmen, in denen mit Nanopartikeln gearbeitet wird.“

Mit Kultur zur Sicherheit

In den Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie werden Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit seit jeher genau beachtet. Doch letztlich kommt es auf die Menschen an, ob bei der Nanosicherheit oder beim Umgang mit Chemikalien generell. „Grundsätzlich kann man die besten technischen Regeln und Standards haben“, weiß ein Experte aus einem großen Chemieunternehmen des Rheinlandes zu berichten. „Am Ende sind es immer die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie umsetzen und achtsam mit sich selbst und anderen umgehen.“ Das der Redaktion bekannte VAA-Mitglied war in der Vergangenheit viele Jahre in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt tätig. Bei seinem jetzigen Arbeitgeber geht es ihm darum, die Sicherheitskultur zu vertiefen. „Wir bauen auf einem starken Fundament der gelebten Arbeitssicherheit auf.“

Sein Team unterstützt die Mitarbeiter dabei, sich die Zeit dafür zu nehmen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. „Wir moderieren unter anderem Workshops für die einzelnen Betriebe, damit diese ihre eigenen Aktivitäten hinsichtlich ihrer Sicherheitskultur bedarfsgerecht gestalten und steuern können.“ Für ihn sei klar: „Die Basis muss stimmen, aber die Kultur macht eben die letzten fünf Prozent aus, um die Arbeitssicherheit auch wirklich gut zu gestalten.“ Niemand sei den ganzen Tag 100 Prozent

fokussiert. „Wer den Blick ab und zu auch auf andere Menschen richtet, sorgt für die Verbesserung der Sicherheitskultur, weil wir Veränderungen und Risiken schneller bemerken.“

Kann man Kultur eigentlich messen? „Nein“, antwortet der Sicherheitsexperte. Aber man könne Kultur beobachtbar machen. „Wir können zeigen, wie die Sicherheitskultur in bestimmten Bereichen tickt und zum eigenen Hinterfragen beiträgt.“ Indem man diese Dinge visualisiert, kann man Prozesse erkennen, die verbessert werden können. Menschen arbeiten zusammen. Da helfe es, auch auf diese Menschen im eigenen Team zu achten. „Achtsamkeit und Wachsamkeit bedeuten eben nicht mehr Kontrolle, sondern mehr Bewusstsein für andere Menschen zu entwickeln.“

Sicherheitskultur, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit bauen aufeinander auf und ergänzen einander, ob in der Forschung im Labor oder in der Produktion im Betrieb. Sind Chemikalien und Nanomaterialien im Spiel, gibt es strenge Vorschriften, die einzuhalten sind. Dazu braucht es eine gute Kommunikation über Änderungen beispielsweise in den Sicherheitsdatenblättern. Doch auch unabhängig davon müssen die Abläufe in den Laboren ernst genommen und regelmäßig überprüft werden. Dazu der Experte aus Nordrhein-Westfalen: „Vor Ort sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst auch ohne Datenblätter die Gefährdungssituation hinterfragen können, ob bei neuen Substanzen oder auch bereits lang genutzten Stoffen wie Schwefel- oder Salzsäure.“ Dass man Handschuhe, Schutzbrillen und Masken verwendet, sollte in der persönlichen

Gefährdungsbeurteilung Grundsatz sein. „Wenn es nun zu Veränderungen kommt und man etwa feststellt, dass die genutzten Handschuhe für eine Substanz nicht mehr ausreichen, sollte dies natürlich auch gemeldet und entsprechend angepasst werden.“

In den letzten Jahren sei man gut vorangekommen, stellt Leibniz-Forscherin Annette Kraegeloh fest. „Nanosicherheit kann generell durch gut umgesetzten Arbeitsschutz adressiert werden.“ Wenn es um den Ersatz bestimmter Materialien durch potenziell weniger gefährliche geht, könnten sogenannte Safe-by-Design-Ansätze vorhandene Schutzmaßnahmen ersetzen. „Wie kann ich abwägen zwischen den anwendungsrelevanten und den sicherheitsrelevanten Eigenschaften eines Materials? Je früher man diese bei-

sich eine abschließende Klärung auch so schwierig.“ Allein 21 nanoskalige Stoffe werden gerade durch die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) neu bewertet. Und neben Nanomaterialien gibt es noch weitere Stoffe, die schlecht von der Haut zu entfernen sind. Deswegen forscht DermaPurge eifrig weiter und arbeitet an einer Anwendung zur einfachen und sicheren Entfernung von polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen – kurz PAK. „Von denen sind viele nachweislich krebserregend.“ Nicht nur für die Petrochemie, sondern auch für Feuerwehren und Schornsteinfeger sei das relevant. „Unsere mittel- und langfristige Vision ist die sichere Reinigung der Haut von Gefahrstoffen aller Art.“

Geht es um die Sicherheit von Nanomaterialien, empfiehlt Rolf Packroff von der BAuA, möglichst interdisziplinär zu den-

“*Unsere mittel- und langfristige Vision ist die sichere Reinigung der Haut von Gefahrstoffen aller Art.*“

Dr. Jonas Schubert, VAA-Mitglied und CEO von DermaPurge.

den zusammenführt, desto besser kann man die Entwicklung steuern und an den nötigen Stellschrauben drehen.“

Laut Polymerchemiker und DermaPurge-Gründer Jonas Schubert ist man aber noch nicht so weit, voraussagen zu können, welche Effekte neu entwickelte Nanopartikel haben werden. „Deswegen gestaltet

ken. „Man darf sich nicht allein auf toxikologische Eigenschaften beschränken, sondern muss im Arbeitsschutz auch immer die Exposition an den jeweiligen Arbeitsplätzen berücksichtigen.“ Die Expositionswissenschaften gewinnen deshalb immer mehr an Profil – die wissenschaftliche Qualität der Toxikologie könne dadurch nur gewinnen. ■



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

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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

GDCh

GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

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

VAA-Vorstand

1. Vorsitzende



Dr. Birgit Schwab

2. Vorsitzender



Dr. Christoph Gürtler

Schatzmeisterin



Ruth Kessler



Dr. Monika Brink



Dr. Roland Fornika



Dr. Thomas Sauer



Dr. Martin Wolf

DELEGIERTENTAGUNG 2021

VAA-Delegierte wählen neuen Vorstand

Auf der digitalen Delegiertentagung Anfang Mai 2021 ist der Vorstand neu gewählt worden. Neue 1. Vorsitzende ist Dr. Birgit Schwab von der Wacker Chemie AG. 2. Vorsitzender ist Dr. Christoph Gürtler von der Covestro AG. Schatzmeisterin des größten Führungskräfteverbandes in Deutschland bleibt Ruth Kessler von der Bayer AG. Aus dem Gremium ausgeschieden sind der ehemalige 1. Vorsitzende Rainer Nachtrab, die ehemalige 2. Vorsitzende Dr. Daniele Bruns und das langjährige Vorstandsmitglied Dr. Roland Leroux. Bruns und Leroux haben nicht mehr für die Wahl kandidiert.



Führungskräfte
Chemie



Foto: Wacker

“Es gehört Eigenverantwortung und Eigeninitiative eines jeden und einer jeden dazu. Ich übernehme gern Verantwortung und freue mich auf die Arbeit.“

Dr. Birgit Schwab, 1. Vorsitzende des VAA.

„Wir wollen Bewährtes erhalten und Neues gestalten“, so Dr. Birgit Schwab in ihrer kurzen Antrittsrede auf der Delegiertentagung am 7. Mai 2021. „Im neuen Vorstand stehen wir für Power, Ideen und Hartnäckigkeit.“ Die Diplom-Biologin ist Leiterin Quality Wacker Biosolutions, Vorsitzende des Sprecherausschusses Werk Burghausen und bereits seit 2008 Vorsitzende der VAA-Werks-

gruppe Wacker Burghausen. Als 1. VAA-Vorsitzende wird sich Schwab dafür einsetzen, „dass Chancen weiterhin für alle ermöglicht werden“.

Eine Wahlperiode des VAA-Vorstands dauert im Regelfall drei Jahre. Coronabedingt ist die Wahl jedoch um ein Jahr verschoben und erstmals digital durchgeführt worden. Neben dem neuen 2. Vor-

sitzenden Dr. Christoph Gürtler und der im Amt bestätigten Schatzmeisterin Ruth Kessler ist auch Dr. Thomas Sauer von der Evonik Industries AG wieder in den Vorstand gewählt worden. Neu im Vorstand sind neben der neuen 1. Vorsitzenden außerdem Dr. Monika Brink von Boehringer Ingelheim, Dr. Roland Fornika von der Röhm GmbH und Dr. Martin Wolf von der B. Braun Melsungen AG. ■



Foto: Thomas Goetz – VAA

DELEGIERTENTAGUNG 2021

Verband digital gestärkt

Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist die VAA-Delegiertentagung Anfang Mai 2021 erstmals digital durchgeführt worden. Neben der Wahl des neuen Verbandsvorstandes ist auch der Beirat von den rund 150 Delegierten aus den Werks- und Landesgruppen bestätigt worden. Neu im VAA-Beirat sind der Vorsitzende der Landesgruppe Hessen Dr. Joachim Carl von der Werksgruppe Evonik Darmstadt und der Vorsitzende der Landesgruppe Bayern Dr. Carsten Gaebert von der Werksgruppe Wacker München. Außerdem wurden Dr. Maren Buhk von der Werksgruppe Axalta Coating Systems und Alexander Schmitt von der Werksgruppe Grace als Kassenprüfer gewählt. Zudem wurde eine wichtige Satzungsänderung beschlossen, da die diesjährige Delegiertentagung im digitalen Format nur aufgrund der bis zum Ende des Jahres befristeten Coronagesetzgebung im Vereinsrecht möglich gewesen ist. Um auch weiterhin über das aktuelle Jahr hinaus digitale Vorstandssitzungen und Delegiertentagungen zu ermöglichen, ist die Satzung entsprechend angepasst worden.



Foto: VAA

„Rainer Nachtrab, VAA-Vorstandsmitglied von 2004 bis 2021, 2. Vorsitzender von 2007 bis 2017 und 1. Vorsitzender von 2017 bis 2021.

„In den vielen Jahren meines Engagements im VAA-Vorstand habe ich mich immer für Vertrauen, Verlässlichkeit und Offenheit für Veränderungen eingesetzt. In diesem Sinne wünsche ich dem neuen Vorstand viel Erfolg bei der Arbeit zum Wohl unseres Verbandes und seiner Mitglieder.“

Dr. Daniele Bruns,
VAA-Vorstandsmitglied von 2014
bis 2021 und 2. Vorsitzende von
2017 bis 2021.

„Ich gratuliere dem neuen Vorstand ganz herzlich zur Wahl, wünsche viel Erfolg und einen guten Wirkungsgrad. Gemeinsam mit der super organisierten und sehr professionell arbeitenden Geschäftsstelle bin ich mir sicher, dass die Zusammenarbeit zu guten Ergebnissen führen wird.“



Foto: VAA



Foto: ULA

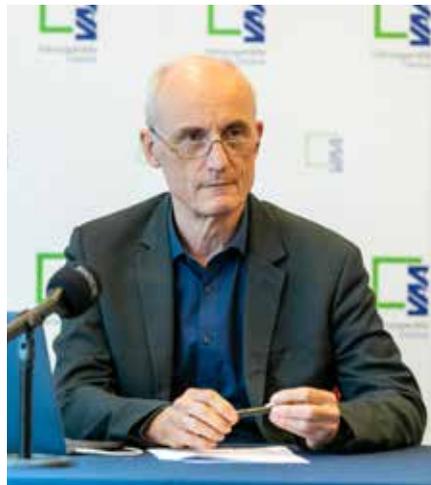
Dr. Roland Leroux,
VAA-Vorstandsmitglied von
2011 bis 2021, ULA-Präsident
von 2014 bis 2021 und
FECCIA-Präsident seit 2012.

„Durch die Delegiertentagung ist der VAA auf Werkseinstellung zurückgesetzt worden, im Haupt- und Ehrenamt!“

Als Tagungsleiterin hat Dr. Daniele Bruns durch die digitale Veranstaltung geführt.

Fotos: Thomas Goetz – VAA

Dr. Hans-Dieter Gerriets (rechts) von der Werksgruppe Lanxess hat als Leiter des Wahlausschusses das Ergebnis der Vorstandswahl verkündet. In der VAA-Geschäftsstelle Köln haben Christoph Janik und VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch (unten rechts) die Steuerung der digitalen Delegiertentagung übernommen.



Bonuszahlungen deutlich zurückgegangen

Im Vergleich zu 2019 sind die Gesamteinkommen bei den außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Jahr 2020 um 0,6 Prozent gesunken. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle VAA-Einkommensumfrage. Insgesamt betrug das Median-Gesamteinkommen im Bereich des Akademiker-Manteltarifvertrages rund 129.179 Euro. Ursache für den leichten Rückgang der Gesamteinkommen ist vor allem das deutliche Absinken der variablen Bezüge um 17,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Fixeinkommen stiegen hingegen 2020 um 2,2 Prozent.

Für den Vorsitzenden der VAA-Kommission Einkommen Dr. Hans-Dieter Gerriets kommt der deutliche Rückgang bei den Bonuszahlungen 2020 nicht überraschend: „Die im letzten Jahr gezahlten Boni beruhen in den meisten Fällen auf der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen im Jahr 2019 und da hatte die Gesamtbranche einen Umsatzrückgang von fünf Prozent zu verkraften.“ Während sich die Fixeinkommen in Unternehmen aller Größen mit einem durchschnittlichen Zuwachs von 2,2 Prozent positiv entwickelten, gab es bei den Boni und beim Gesamteinkommen strukturelle Unterschiede zwischen verschiedenen Unternehmensgrößen: „In Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern lag der Rückgang der variablen Vergütung im Durchschnitt bei mehr als 20 Prozent, in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten waren es weniger als fünf Prozent“, berichtet Gerriets. „Dementsprechend war die Entwicklung der Gesamteinkommen in den großen Unternehmen mit minus 2,1 Prozent deutlich rückläufig, in Unternehmen mit weniger als 10.000 Mitarbeitern gab es dagegen sogar leichte Zuwächse.“

Zur Entwicklung des Gesamteinkommens tragen neben Fixgehalt und Bonus auch die sonstigen Gehaltsbestandteile bei, zu denen etwa geldwerte Vorteile aus Dienstwagen, Erlösen aus Aktienoptionen und Sonderzahlungen gehören. Diese sonstigen Gehaltsbestand-

teile sind im Jahr 2020 im Durchschnitt um acht Prozent gesunken.

Im Rahmen der Einkommensumfrage 2020 wurde auch abgefragt, inwieweit sich coronabedingte Kurzarbeit auf die fixen oder variablen Einkommensbestandteile ausgewirkt hat. 13 Prozent der Teilnehmer gaben an, dass sie dadurch Einbußen hinnehmen mussten und zwar überwiegend im Bereich der Fixeinkommen.

Das Gesamteinkommen im Bereich des Manteltarifvertrags für Akademiker mit naturwissenschaftlich-technischer Hochschulausbildung beträgt 129.179 Euro im Median. Mit 143.317 Euro liegt das Gesamteinkommen bei kaufmännischen Angestellten um 10,9 Prozent höher, das mittlere Gesamteinkommen für Ingenieure mit einer Fachhochschulausbildung mit 123.715 Euro dagegen um 4,2 Prozent niedriger.

Teilgenommen haben an der Einkommensumfrage 2020 insgesamt mehr als 5.000 Personen aus zahlreichen Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie, davon rund 4.200 VAA-Mitglieder. Die übrigen Teilnehmer kamen aus den Reihen der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), die sich an der VAA-Einkommensumfrage beteiligt. „Die Zahl der zurückgesendeten Fragebögen ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen“, so Hans-Dieter Gerriets. „Die

VAA-Kommission Einkommen hat sich im Vorfeld der Umfrage viele Gedanken gemacht, wie eine solche Steigerung durch eine Reform des Fragebogens erreicht werden kann, und wir freuen uns, dass unsere Bemühungen scheinbar Wirkung zeigen.“

Wissenschaftlich begleitet wird die Einkommensumfrage durch Prof. Christian Grund von der RWTH Aachen. Zusammen mit der Auswertung der Ergebnisse im Längsschnitt ergibt sich so ein umfassendes Bild über die Einkommensverhältnisse in der chemisch-pharmazeutischen Industrie Deutschlands. Insbesondere für den Geltungsbereich des Akademiker-Manteltarifvertrages, in den die Mehrheit der Umfrageteilnehmer fällt, lassen sich so detaillierte Aussagen treffen. So ist beispielsweise nach wie vor festzustellen, dass die Gesamteinkommen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern deutlich über denen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern liegen.

Eine kompakte Auswertung der Umfrageergebnisse ist allen im Berufsleben stehenden VAA-Mitgliedern dieser Ausgabe des VAA Magazins beigelegt worden. Bei der VAA-Geschäftsstelle Köln kann außerdem eine detaillierte Broschüre mit ausführlichen Auswertungen per Telefon (+49 221 160010) oder E-Mail (info@vaa.de) bestellt werden. Ansprechpartner rund um die VAA-Einkommensumfrage ist Christoph Janik. ■



Die Kurzfassung der Broschüre zur Auswertung der aktuellen Einkommensumfrage steht eingeloggt VAA-Mitgliedern auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de** im Menüpunkt „Service/Publikationen/Umfragen“ zum freien Download zur Verfügung.



Foto: marchmeena29 – iStock

Mehr Frauen in MINT – mehr Frauen in Führung

„Frauen.Verändern.Gesellschaft.“ – so lautet die Vision des Vereins Femtec.Alumnae (FTA), einem über 800 Mitglieder starken Netzwerk für hochqualifizierte, technikbegeisterte und engagierte Frauen mit einem akademischen Hintergrund in den MINT-Fächern. Über den VAA-Partnerverband VFF ist der FTA jetzt auch Teil des breiten FührungskräfteNetzwerks von VAA und ULA. Zahlreiche FTA-Mitglieder aus der Chemie- und Pharmabranche sind bereits Mitglied im VAA. Durch die Verbandsmitgliedschaft im VFF genießen nun alle FTA-Mitglieder kostenlose Rechtsberatung – unabhängig von der Branche. Wie mit der neuen Partnerschaft VAA- und FTA-Mitglieder gemeinsam mehr Frauen in Führung bringen können, erläutern Prof. Manuela Rousseau von der VAA-Werksgruppe Beiersdorf, Dr. Isabel Neuhaus von der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen und FTA-Mitglied sowie FTA-Vorstandsmitglied Nathalie Haußmann im Interview mit dem VAA Magazin.

VAA Magazin: Frau Haußmann, gab es aus dem FTA bereits Feedback zur neuen Kooperation?

Haußmann: Ja, absolut. Wir haben es intern über Microsoft Teams verkündet – unserem Kommunikationstool, das wir für den FTA nutzen – und haben es geschafft, innerhalb kürzester Zeit die bislang meisten Likes für einen unserer Beiträge zu generieren. Es gab auch bereits Rückfragen zur Rechtsberatung und generell sehr positives Feedback.

Neuhaus: Auch bei LinkedIn haben wir wirklich viele „Daumen hoch“ bekommen – es wird super angenommen und unsere FTA-Mitglieder erkennen den Mehrwert und freuen sich über die vielfältigen Vorteile der Kooperation.

Wer hat eigentlich die ursprüngliche Idee gehabt, dass sich so eine Zusammenarbeit lohnen könnte?

Rousseau: Diejenigen, die mich kennen wissen: Ich bin Netzwerkerin durch und durch. Ich kann Menschen und Gruppen zusammenbringen, ich kann Dinge bewegen und die besten Ideen entstehen dann einfach, wenn Menschen zusammenkommen. Es klickt es dann einfach im Hirn. Bei einer Lesung aus meinem Buch „Wir brauchen Frauen, die sich trauen“, die Isabel Neuhaus für den FTA organisiert hat, war ich begeistert

von all den engagierten, MINT-affinen Frauen, die im FTA organisiert sind. Die FTA-Frauen sind wirklich unfassbar tolle Frauen – professionell bis in die Haarspitzen. Da haben Isabel Neuhaus und ich uns kurzgeschlossen und den Stein ins Rollen gebracht.

Wir beide haben uns schon vor Jahren in der ehemaligen VAA-Kommission Diversity engagiert und haben zu der Zeit unheimlich gepusht, was eine stärkere Beteiligung von Frauen betrifft. Auch die Entstehung des Frauennetzwerks VAA connect konnten wir mit vorantreiben. So sind wir als engagierte VAA-Frauen zum FTA gekommen und haben Dinge zusammengebracht, die auch zusammengehören sollten. Über den VFF und VAA connect wird auch der VAA selbst vom erweiterten Netzwerk profitieren.

Wie sieht das Kooperationsmodell konkret aus, Frau Haußmann?

Haußmann: Über die Sondermitgliedschaft unseres Verbandes beim VAA-Schwesterverband VFF kommen alle FTA-Mitglieder direkt in den Genuss der kostenlosen Rechtsberatung. Das haben wir sehr schnell auf die Beine gestellt und davon profitieren wirklich alle FTA-Mitglieder, auch diejenigen, die nicht schon im VAA sind. Wir sind im FTA 100 Prozent MINT – nicht nur Chemie. Die Kooperation bringt also Vielfalt!

Natürlich haben unsere Mitglieder parallel die Möglichkeit, direkt in den VAA einzutreten. Die konkreten Konditionen dazu werden im Laufe des Jahres ausgearbeitet. Selbstverständlich werden wir auch jetzt schon mit dem Frauennetzwerk VAA connect zusammenarbeiten, um unsere Netzwerke weiter zu stärken und gemeinsam Frauen voranzubringen.

Neuhaus: Wir planen natürlich auch Veranstaltungen, um den VFF und den VAA in der FTA-Mitgliedschaft näher vorzustellen. Da werden wir noch die Werbetrommel rühren. Außerdem werden die Juristen des VAA und des VFF bei uns auch Impulsvorträge zu für den FTA relevanten arbeitsrechtlichen Themen halten. Wir haben noch viel vor.

Rousseau: In der Tat. Ich freue mich, dass wir Saatkörner legen konnten, die nun Früchte tragen. Dafür setze ich mich schon seit vielen Jahren ein. Nicht immer hat es auf Anhieb geklappt, aber steter Tropfen höhlt den Stein. In den letzten Jahren haben sich die Mitglieder und der Vorstand im VAA Gedanken gemacht und Maßnahmen zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern umgesetzt.

Neuhaus: Man sieht jetzt genau an diesem Beispiel, dass Diversity im VAA mittlerweile einen hohen Stellenwert hat. Wir haben auf beiden Seiten sofort die Lust



Prof. Manuela Rousseau von der VAA-Werksgruppe Beiersdorf ist Fördermitglied im Verein Femtec.Alumnae (FTA). Außerdem ist die Beiersdorf-Aufsichtsrätin als Buchautorin und Kolumnistin tätig.

Foto: Henriette Pogoda – Beiersdorf

gesehen, eine Kooperation in Angriff zu nehmen und zu gestalten.

Der FTA ist ein Verein für Frauen mit einem MINT-Hintergrund. Aber Frauen sind in MINT-Branchen immer noch unterrepräsentiert. Wie lassen sich noch

mehr Frauen für eine Karriere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich begeistern?

Rousseau: Ich finde es elementar wichtig, dass Frauen, die in MINT-Fächern arbeiten und sich bewusst dafür entschieden

haben, dazu ermutigen, auch als Rollenbilder zu agieren und andere Frauen zu motivieren. Hier leistet der FTA eine wichtige Vorarbeit.

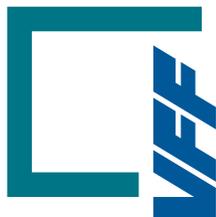
Haußmann: Das haben wir in unserer Vision verankert: Frauen verändern ►

“*Unsere Gesellschaft braucht Frauen und Männer, um Familie, Beruf und Karriere moderner und besser zu gestalten.*“

Prof. Manuela Rousseau, Beiersdorf-Aufsichtsrätin, VAA-Mitglied und FTA-Fördermitglied.

Nathalie Haußmann ist Vorständin für Partner und Kooperationen beim FTA und als Change Managerin beim Automobilzulieferer Mahle tätig. Mit dem FTA setzt sich Haußmann dafür ein, in der Gesellschaft ein Umdenken zu einer individuellen und verantwortungsvollen Gestaltung von Beruf und Privatleben unabhängig vom Geschlecht zu bewirken.

Foto: FTA



Verband Fach- und Führungskräfte



NETZWERK leben. KARRIERE fördern. VORBILD sein.

Dr. Isabel Neuhaus von der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen engagiert sich seit vielen Jahren im FTA und hat gemeinsam mit Manuela Rousseau den Impuls zur Zusammenarbeit mit dem VAA und VFF gegeben. Foto: BASF



Gesellschaft, aber das schaffen wir nur gemeinsam. Allein zu stehen, das halten nur wenige länger aus, wenn wir jedoch als Gruppe agieren, können wir noch mehr schaffen. Aber das gemeinsame Agieren von Frauen schließt auch die Männer in der Gesellschaft ein.

Rousseau: Genau. Das ist ganz wichtig: Zeitgemäße Rollenmodelle bieten gerade auch für Männer neue Chancen. Unsere Gesellschaft braucht Frauen und Männer, um Familie, Beruf und Karriere moderner und besser zu gestalten. Da sind auch die Unternehmen gefordert, neue Impulse zu setzen.

Neuhaus: Übrigens können auch Männer als Fördermitglieder dem FTA beitreten. Männliche Verstärkung durch männliche Unterstützer ist uns sehr willkommen – wir würden uns sehr über *male allies* aus

den Reihen des VAA und des VFF freuen. Wie wir in der tollen Zusammenarbeit gesehen haben, werden die Themen Frauenförderung, Netzwerk leben und Diversity beim VAA ernst genommen und gelebt. Und auch dieses Interview hier verdeutlicht noch einmal, wie wichtig es ist, dass Männer und Frauen an einem Strang ziehen, um wahre Gleichstellung in der Gesellschaft zu verankern.

Rousseau: Frauen verändern Gesellschaft – so lautet ja die Vision des FTA. Aber das kann eben nur gemeinsam mit den Männern funktionieren.

Neuhaus: Menschen wie Manuela Rousseau sind das beste Beispiel, wie man Brücken baut und Menschen verbindet. Sie motiviert uns alle und zeigt, dass sich ehrenamtliches Engagement lohnt – sowohl für den VAA als auch den FTA. ■



Fünf Minuten Kaffeepause...

...und dabei den wöchentlichen Newsletter von CHEManager studieren. Effizienter und entspannter können sich Strategen und Entscheider der Chemiebranche nicht informieren!

Auf **CHEManager.com** finden Sie tagesaktuelle Nachrichten, informative Expertenartikel, exklusive Interviews und wichtige Brancheninformationen aus den Themengebieten Märkte & Unternehmen, Strategie & Management, Chemie & Life Sciences, Forschung & Innovation, Personal & Karriere, Anlagenbau, Prozesstechnik & Automatisierung, Standorte & Services, Chemiedistribution, Logistik & Supply Chain sowie Querschnittsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Klimaschutz.

Jetzt ganz einfach kostenlos registrieren:
<http://www.chemanager-online.com/newsletter>



<https://bit.ly/3icWheF>



Foto: privat

ENGAGEMENT IM EHRENAMT

Aus der Industrie ins Impfzentrum

Im Frühjahr 2021 ist die Impffensive in Deutschland nach anfänglichen Schwierigkeiten immer besser in Fahrt gekommen. Eine Schlüsselrolle dabei spielen die Corona-Impfzentren, in denen neben hauptamtlichen Experten aus dem Gesundheitswesen auch zahlreiche ehrenamtliche Fachleute mitarbeiten. Einer von ihnen ist Dr. Horst-Dieter Friedel von der VAA-Werksgruppe Bayer Berlin, der im März für einen Monat im Impfzentrum in Berlin-Wedding als diensthabender Apotheker tatkräftig mitgeholfen hat.

VAA Magazin: Wie ist es zu Ihrem Engagement im Impfzentrum gekommen?

Friedel: Im Dezember 2020 bin ich von unserer Personalabteilung bei Bayer angesprochen worden, da war die Vorbereitung und der Aufbau der Impfzentren in vollem Gang. Als ausgebildeter Apotheker und Diplom-Chemiker war ich einer von vielen Kollegen bei uns, die für eine Tätigkeit im Impfzentrum infrage kamen. Wir bringen die richtigen pharmazeutischen Grundkenntnisse mit, die für solch eine Tätigkeit wichtig sind. Ich war gleich begeistert, weil ich auch ursprünglich meinen Beruf gewählt habe, um Menschen zu helfen, mit Arzneimitteln zu heilen und Krankheiten vorzubeugen. Ich habe ohne zu zögern zugesagt, wie übrigens sehr viele meiner Kollegen bei Bayer.

Daraufhin habe ich mich mit den Kollegen der Impfkampagne im Vorfeld kurzgeschlossen, um Sicherungsmaßnahmen und Abläufe zu planen. Jeder neue Mitarbeiter wird eingehend geschult und eingearbeitet. Auch während meiner Tätigkeit hatte ich immer eine versierte „hauptamtliche“ Honorarkraft an der Seite, die seit dem Start des Impfzentrums dabei war und mich sehr unterstützt hat.

Sie haben einen Monat lang im Impfzentrum in Berlin-Wedding gearbeitet. Wurden Sie dafür vom Arbeitgeber freigestellt?

Ja. Bayer hat Mitarbeiter zur Verfügung gestellt und freigestellt. Meine Kollegen und ich haben also ehrenamtlich gearbeitet, während die Bezahlung über Bayer weiterlief. Vertraglich war meine Tä-

tigkeit im Impfzentrum mit dem Berliner Senat geregelt.

Wo genau befindet sich das Impfzentrum?

Im speziell zu diesem Zweck umfunktionierten Erika-Heß-Eisstadion im Wedding. Das liegt sehr günstig, nicht weit vom Bayer-Gelände. Für die „Impflinge“ war der Vorteil zusätzlich, dass gegenüber das Bundeswehrkrankenhaus gelegen ist, das bei unvorhersehbaren Zwischenfällen Hilfe leisten kann. Schließlich sollte man bedenken, dass Hochbetagte geimpft wurden.

Im Impfzentrum selbst gibt es viele Helfer mit unterschiedlichen Aufgaben. Das fängt an beim Sicherheitspersonal, den Patientenbegleitungen für die hochbe-

tagten Impflinge, Mitarbeitern in der Anmeldung sowie natürlich pharmazeutischen Mitarbeitern und Ärzten, um nur einige zu nennen. Die Logistik wurde durch Bundeswehrsoldaten abgedeckt. Persönlich hatte ich als diensthabender Apotheker mit der Zubereitung der Impfstoffdosen zu tun.

Was gehörte zu Ihren Aufgaben?

Meine Hauptaufgabe bestand in der Dokumentation und der Steuerung der Herstellung der Impfstoffdosen. Dies umfasst die Überprüfung der richtigen Lagerungstemperatur, die Entnahme der Impfstofffläschchen – Vials – aus dem Kühlschrank, die Übergabe der Vials in die Herstellung der Spritzen, die Überprüfung der hergestellten Spritzen und die Übergabe an die Impfstraße.

Besondere Beobachtungen während der Herstellung wurden mir von den Pharmazeuten in der Herstellung gemeldet und gezeigt. Dabei achteten die Mitarbeiter auf die Qualität der eingesetzten Spritzen und Kanülen, bevor der Impfstoff aufgezogen wurde. Jede einzelne Spritze wurde dann sorgfältig auf richtige Füllmenge und auf Partikel untersucht. Ich war beeindruckt, mit welcher Sorgfalt die Mitarbeiter die fertigen Spritzen herstellten und überprüften. Alle Abweichungen wurden vom diensthabenden Apotheker in Form eines Abweichungsberichtes dokumentiert und Korrekturmaßnahmen definiert.

Eine weitere wichtige Aufgabe bestand in der Steuerung der Herstellung der Impfstoffdosen. Einerseits mussten wir dafür sorgen, den Ärzten rechtzeitig genügend Impfstoffdosen zur Verfügung zu stellen, damit die Impflinge nicht lange warten mussten. Andererseits mussten wir immer im Auge behalten, dass wegen der begrenzten Haltbarkeit nicht zu viele Impfstoffdosen hergestellt wurden. Die Zeit von der Herstellung bis zur Verimpfung wurde sorgfältig kontrolliert und dokumentiert.

Am Ende des Tages musste sehr sorgfältig kalkuliert werden, wann das letzte Vial angebrochen wird, damit möglichst wenige Impfstoffdosen übrig blieben. Übrig gebliebene Dosen wurden dann an

die Mitarbeiter verimpft – nichts wurde weggeschmissen.

Welchen Impfstoff haben Sie im März verimpft?

Moderna. Grundsätzlich sind mRNA-Impfstoffe sehr empfindlich. Sie sind empfindlich gegen Temperatur und auch gegen Erschütterung. Darauf haben wir immer geachtet. Es wurde genau bilanziert, wie viele Vials angebrochen wurden und wie viele Impfstoffdosen hergestellt und verimpft wurden. Der Ausschuss war erfreulicherweise sehr gering.

Welche Erfahrungen haben Sie mit den Patienten gemacht?

Unsere Abläufe waren sehr patientenorientiert: Impflinge mussten nicht lange warten, was gerade für ältere Menschen wichtig ist. Wenn jemand vor dem Termin da war, haben wir flexibel reagiert und Termine entsprechend geändert. Alle Impflinge sind zuverlässig erschienen – die No-show-Quote war äußerst gering. Damit hatte ich so gar nicht gerechnet, gerade wegen des hohen Alters des Personenkreises. Für die war das aber eine aufregende Sache, das konnte man sehen und spüren. Sehr viele waren nach der Impfung erleichtert und zufrieden.

Und wie lief die Zusammenarbeit mit den Kollegen vor Ort?

Ob die Zusammenarbeit mit der fachlichen Leitung, mit den Bundeswehrsoldaten oder mit den Mitarbeitern bei der Zube-

ereitung der Spritzen: Die Zusammenarbeit mit allen Funktionen war extrem kollegial, fast schon kumpelhaft. Es gab keine Hierarchien im klassischen Sinne. Auch hatten wir viel pharmazeutisches Produktionswissen nach dem Vier-Augen-Prinzip mit elektronischer Dokumentation und Endkontrolle im Impfzentrum. Von der Qualität war das eine runde und durchdachte Sache, das kann ich durch meine hauptberuflichen Erfahrungen in der Qualitätssicherung bei Bayer nur bestätigen.

Was ich schon in der zweiten Märzhälfte gesehen habe, ist, wie sehr das Impftempo angezogen hat. Die Zahl der Geimpften hat sich deutlich erhöht. Deswegen wurde in der zweiten Monatshälfte eine zweite Schicht eingeführt. Selbstverständlich wurde auch an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen gearbeitet. Den Job empfand ich am Ende stressiger als erwartet, aber es hat sich umso mehr gelohnt. Übrigens traf ich viele meiner Bayer-Kollegen im Impfzentrum und arbeitete in ganz anderer Funktion und Umgebung eng mit ihnen zusammen.

Welches Resümee ziehen Sie nach Ihrem Engagement im Impfzentrum?

Für mich war es eine sehr interessante Aufgabe, weil ich in der Nähe der Patienten war und gesehen habe, dass die Menschen wirklich dankbar waren. Ich konnte direkt mithelfen in einer sehr schwierigen Zeit und habe meinen Beitrag geleistet. Da bin ich auch Bayer dankbar, dass die Firma eine große Zahl an Mitarbeitern dafür freigestellt hat. ■



Foto: Rido Franz – iStock

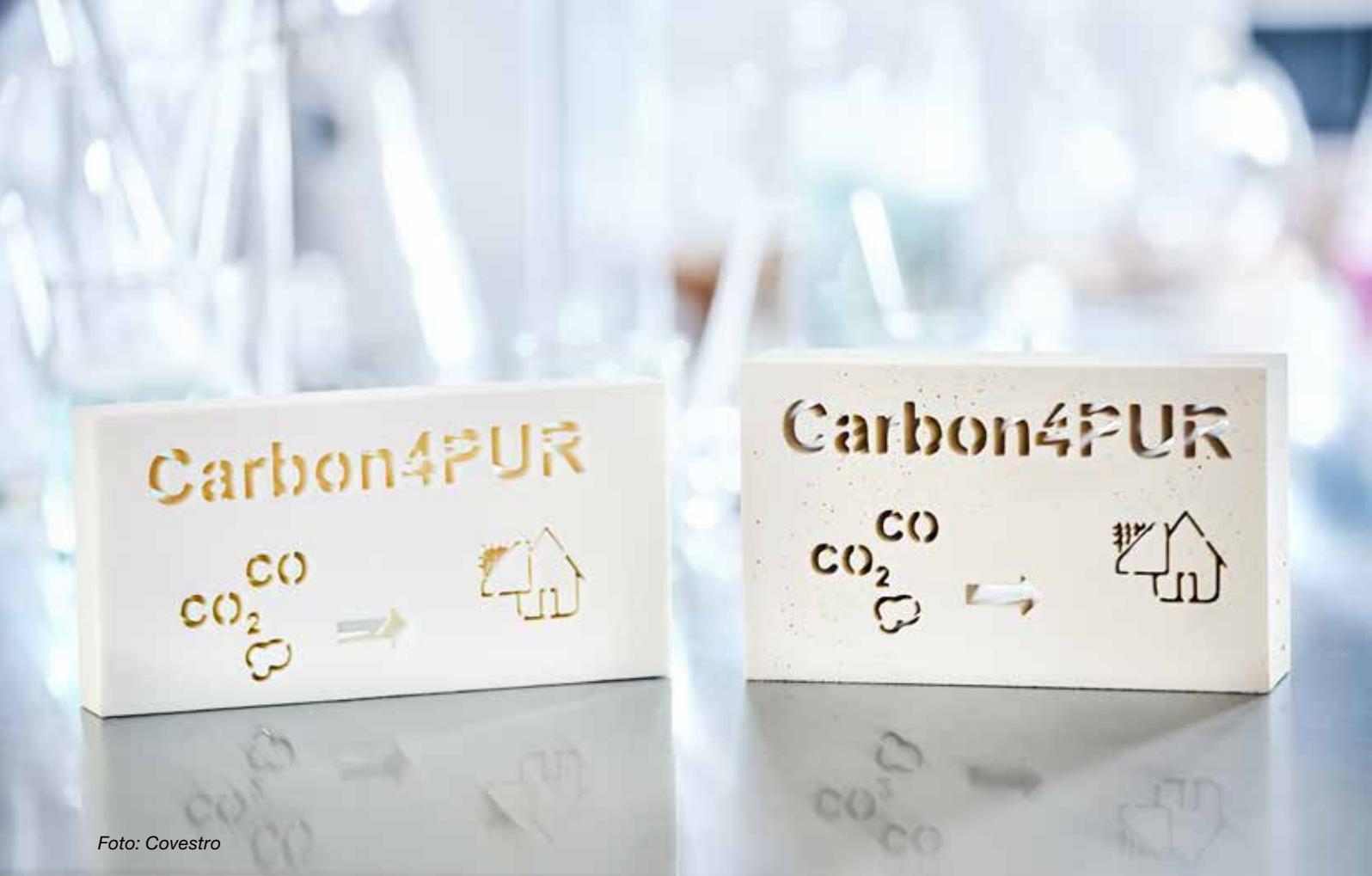


Foto: Covestro

SUSTAINABLE PLASTICS SYMPOSIUM

Mehr Nachhaltigkeit mit Kunststoffen

Ende März 2021 hat das „Sustainable Plastics Symposium“ stattgefunden, organisiert von den europäischen Forschungsprojekten CO₂EXIDE und Carbon4PUR. Hauptthema des Symposiums war die Frage, wie aus der linearen Wegwerfgesellschaft eine Kreislaufwirtschaft gemacht werden kann.

Recyclingprozesse müssen die Grundlage für eine nachhaltige Produktion bilden. Dies bedeutet allerdings eine grundsätzliche Änderung der gesamten Wertschöpfungskette der Industrie: Es geht um neue Rohstoffquellen, innovative Prozesse zur Herstellung neuer Bausteine der chemischen Industrie und nicht zuletzt um die Akzeptanz der Verbraucher, deren Kaufverhalten über den Erfolg der zukünftigen Kreislaufwirtschaft mitentscheidet.

Insbesondere die Chemieindustrie ist von diesem Paradigmenwandel betroffen. Sie steht für sieben Prozent der globalen Treibhausgasemissionen. Vergleicht man die Branchen untereinander, ist ihr Anteil mit 25 Prozent der Emissionen sogar noch höher. Wie also kommt die Chemieindustrie zu einer nachhaltigen Rohstoffbasis? Damit beschäftigten sich über 450 Teilnehmer aus aller Welt auf dem Symposium. Dr. Christoph Gürtler von Covestro, Anfang Mai zum 2. Vorsitzenden des VAA

gewählt, und Alexis Bazzanella von der Dechema führten durch die Veranstaltung.

Die beiden Konsortialpartner von Carbon4PUR und CO₂EXIDE gaben einen detaillierten Überblick über die zentralen Ergebnisse ihrer Forschung. Berücksichtigt wurden dabei regulatorische Maßnahmen, soziale Akzeptanz sowie Fragen nachhaltiger Strom- und Rohstoffversorgung als Voraussetzungen für eine klimaneutrale Prozessindustrie.

Während das EU-Forschungsprojekt CO₂EXIDE in Kürze beendet wird, ist Carbon4PUR mittlerweile erfolgreich abgeschlossen. Zentral für letzteres Projekt war die Frage, wie die europäische Chemieindustrie weniger abhängig von fossilen Rohstoffen als Kohlenstoffquelle werden und gleichzeitig den Treibhauseffekt durch die Dekarbonisierung der Wirtschaft verringern kann. Partner aus der gesamten Wertschöpfungskette arbeiteten im Projekt zusammen. So fanden Stahl und Chemie am französischen Standort Marseille-Fos zusammen. Dort liegen ein Stahlwerk von ArcelorMittal und eine Produktionsanlage von Covestro in unmittelbarer Nachbarschaft. Insgesamt haben 14 industrielle und akademische Partner aus sieben Ländern geforscht, angeführt vom Leverkusener Werkstoffhersteller Covestro.

Polyole aus dem Hochofen

Covestro untersucht seit Langem, wie CO- und CO₂-haltiges Hochofengas aus der Stahlherstellung als Kohlenstoffquelle für Polyole genutzt werden kann. Polyole sind Vorprodukte und Schlüsselkomponenten von Dämmstoffen und Beschichtungen auf Polyurethanbasis und werden üblicherweise aus Erdöl gewonnen. Werden bis zu 20 Prozent der fossilen Rohstoffe im Polyol ersetzt, ergibt das für den Gesamtprozess eine Einsparung an Treibhausgasemissionen von rund zehn Prozent. „Alternative Rohstoffe werden Realität“, stellte der Vorstandsvorsitzende von Covestro Dr. Markus Steilemann während des Symposiums fest.

Im Kern ging es bei Carbon4PUR darum, einen speziell auf das Industriegas zugeschnittenen Katalysator zu finden und einen maßgeschneiderten Prozess zu entwickeln. Das ist geglückt. Diese Technologie kann auch bei anderen CO- und CO₂-haltigen Gasquellen wie aus Müllverbrennungs- oder Biogasanlagen Einsatz finden.

Weitere Anwendungsbeispiele wurden von der Geschäftseinheit Dämmung des Unternehmens Recticel aus Belgien und vom Chemiekonzern Megara Resins aus Griechenland demonstriert. Die RWTH

Aachen legte ihren Forschungsschwerpunkte auf die Frage der Akzeptanz von Carbon-Capture-and-Utilisation (CCU). Sobald der Bekanntheitsgrad von CCU stiege, würde die Akzeptanz der Technologie und des Produkts gestärkt, war sich Prof. Martina Ziefle vom Lehrstuhl für Communications Science an der RWTH sicher.

Mit Effizienz zu Ethylen

Ziel des Projekts CO₂EXIDE ist die Etablierung eines elektrochemischen, energieeffizienten und nahezu CO₂-neutralen Verfahrens zur Ethylenherstellung aus CO₂, Wasser und erneuerbaren Energien. Einer der zentralen Schritte ist die Entwicklung eines neuen Elektrolyseurtyps, der eine gleich-

läutert, wie Kohlendioxid in erneuerbare Ethylenoxid-Derivate umgewandelt werden kann.

Thema der anschließenden Podiumsdiskussion war unter anderem die Frage, wie sich das Verhalten der Verbraucher auf vorgelagerte Produktionsprozesse in der chemischen Industrie auswirken und inwieweit die Kennzeichnung von Produkten als nachhaltig kohlenstoffarme Produktionspraktiken stärken kann. Gefordert wurde eine Wirtschafts- und Regulierungspolitik, um die Wertschöpfungsketten der Chemie in Richtung nachhaltigerer Produktionsprozesse zu treiben.

In Zukunft wird die chemische Industrie eine tragende Rolle bei der Verwirklichung einer zirkulären und nachhaltigen



Foto: Covestro

zeitige Reaktion sowohl an der Anode als auch an der Kathode ermöglicht, was energie- und ressourceneffizienter ist. Armin Schnettler von Siemens Energy eröffnete diesen Teil der Veranstaltung mit seinem Vortrag über den Einsatz für die Anwendung von Power-to-X-Technologien in der chemischen Industrie. Weitere hochkarätige Referenten kamen zu Wort. So hat beispielsweise der CO₂EXIDE-Koordinator am Fraunhofer IGB Arne Roth er-

Wirtschaft spielen müssen. Denn bisher werden nur 8,6 Prozent aller Ressourcen und 15 Prozent der jährlich produzierten Kunststoffe wiederverwendet. Die beiden Moderatoren Christoph Gürtler (im Bild) und Alexis Bazzanella erkannten den Fortschritt an, der mit dem Einsatz von Gasströmen aus Stahlwerken in der Polyurethanproduktion erreicht wurde. „Ein weiterer Schritt auf dem Weg zur klimaneutralen Wirtschaft und Gesellschaft.“ ■



Merck: Healthcare mit Round und Paterson neu aufgestellt

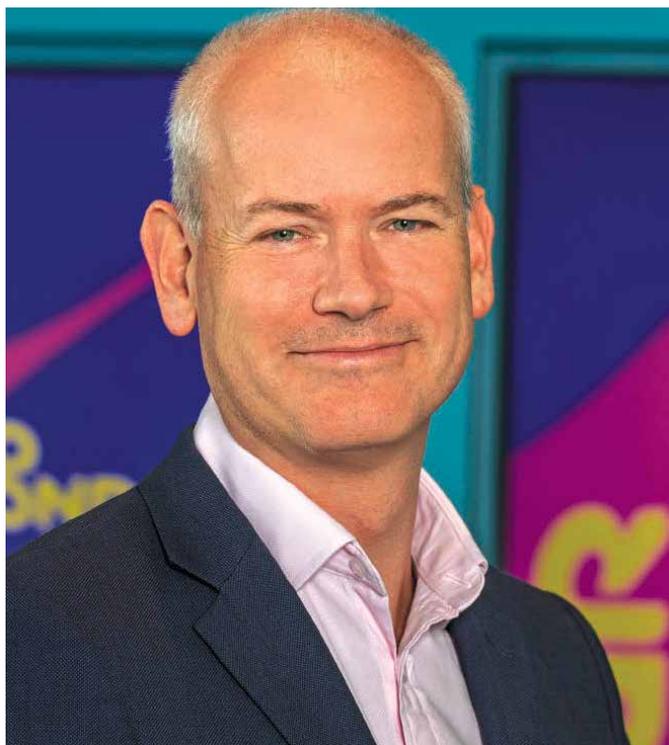


Foto: Merck

Die Merck KGaA hat Veränderungen in der Organisation ihres Unternehmensbereichs Healthcare vorgenommen. Chris Round wird künftig als President von EMD Serono das nordamerikanische Healthcare-Geschäft leiten, während Andrew Paterson (im Bild) die Position des Chief Marketing Officers übernimmt. Round ist seit 2017 im Unternehmen und bekleidete zuvor Positionen als Leiter International & Global Core Franchises sowie als Leiter EMEA. Er bringt 25 Jahre Erfahrung im globalen Pharmageschäft in die neue Funktion ein. Die Verantwortung für die erfolgreiche globale Einführung zugelassener und zukünftiger Therapien übernimmt Andrew Paterson in seiner neuen Rolle als Healthcare-CMO. Er wird Mercks Spezialtherapiegebiete mit den Geschäftseinheiten Onkologie, Neurologie & Immunologie sowie Fertilität leiten. Der Besetzungsprozess für die Leitungsfunktion „Head of China & International“ läuft zum Zeitpunkt der Drucklegung des VAA Magazins noch.

Personalia aus der Chemie

HessenChemie: Coenenberg wieder Vorstandsvorsitzender

Im Rahmen der digital durchgeführten Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes HessenChemie ist der amtierende Vorstandsvorsitzende Oliver Coenenberg von Sanofi-Aventis Deutschland in seinem Amt bestätigt worden. Bettina Buschhoff von Procter & Gamble Service wurde als 1. Stellvertreterin und Stefan Ruppert von B. Braun Melsungen als 2. Stellvertretender Vorsitzender der HessenChemie wiedergewählt. Neu im Vorstand ist Richard Mark Engelhard von der Engelhard Arzneimittel. Stephan Travers von der Chemischen Fabrik Kreussler & Co. trat nach 16-jähriger Vorstandstätigkeit nicht mehr an und wurde im Rahmen der Veranstaltung verabschiedet. In seiner Rede forderte der alte und neue Vorstandsvorsitzende Coenenberg die Politik auf, jetzt eine Post-Corona-Strategie zur Förderung von Innovation und Wachstum zu etablieren, und bot an, dass die Branche sich ebenfalls gern konstruktiv einbringen werde.

Borealis: Kroat-Reder neuer Vice President Human Resources

Borealis hat Ende April die Bestellung von Hilmar Kroat-Reder zum Vice President (VP) Human Resources am Mai 2021 bekannt gegeben. Der promovierte Jurist war bislang für den Öl-, Gas- und Chemiekonzern OMV aus Österreich tätig. Zuletzt hatte Kroat-Reder als VP Organizational Structure & Design und eine Reihe von Transformationsprojekten geleitet.

Stockmeier Holding: Vogt neuer Geschäftsführer

Seit März 2021 ist Matthias Vogt neuer Geschäftsführer der Stockmeier Holding für die Bereiche Controlling, Finanzen, Personal und IT. Er tritt die Nachfolgen von Martin Schiwon an, der das Unternehmen in den Ruhestand verlässt. Außerdem ist seit April Oliver Rechtsprecher Vorsitzender der Geschäftsführung bei der Stockmeier Chemie.

Sonnenlicht gegen Hormone



Foto: Markus Breig – KIT

Für die Reinheit des Trinkwassers können Rückstände von Arznei- und Pflanzenschutzmitteln sowie Steroidhormone ein Risiko darstellen, das auch die Gesundheit der Menschen betrifft. Deswegen sind gut skalierbare Technologien zur Wasseraufbereitung wichtig, die weltweit eingesetzt werden können. Wissenschaftler am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) haben ein chemisches Verfahren zur Beseitigung von Hormonen entwickelt. In der Fachzeitschrift *Applied Catalysis B: Environmental* berichten die Forscher, wie sie sich Mechanismen der Photokatalyse mithilfe einer photokatalytischen Membran und Licht zunutze machen, um die Schadstoffe in potenziell sichere Oxidationsprodukte zu verwandeln. Der chemische Abbau der Steroidhormone und die Filtration anderer Mikroverunreinigungen können dabei in einem Modul realisiert werden.

Community stärken: Wahlerfolge, Arbeitszeit und Kündigungsrecht

Einen wichtigen Erfolg hat die VAA-Community bei Heraeus erzielt: Mit Dr. Markus Binder und Annette Lukas konnten gleich zwei VAA-Kandidaten zwei verschiedene Sitze bei den Aufsichtsratswahlen im April 2021 erringen – Binder einen der drei Arbeitnehmervertreteritze und Lukas einen von zwei Gewerkschaftssitzen. Bei der VAA-Werksgruppe B. Braun Melsungen hat VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch Anfang Mai einen Onlinevortrag rund um die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung in der digitalen und flexiblen Arbeitswelt mit knapp 40 Teilnehmern gehalten. Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht hat Mitte Mai außerdem auf einer gemeinsamen Onlineveranstaltung der Werksgruppen Clariant Rhein-Main und Clariant Süd referiert. Darin ging es um den Themenkomplex Kurzarbeit, Kündigung und Aufhebungsvertrag. Kronisch wies die rund 40 zugeschalteten VAA-Mitglieder unter anderem darauf hin, dass Aufhebungsverträge einer Kündigung im Regelfall vorzuziehen sind.

Frühjahrssymposium: Workshop beim JCF

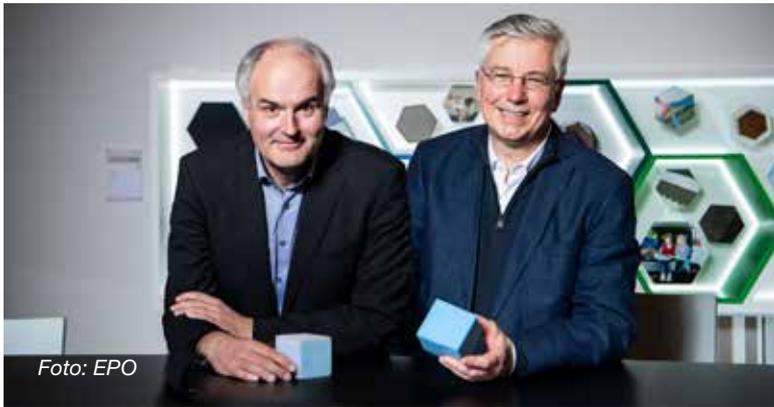
Coronabedingt hat das Frühjahrssymposium des JungChemikerForums (JCF) online stattgefunden. Der VAA war mit einem eigenen Stand auf dem virtuellen Konferenzgelände vertreten und hat gemeinsam mit Karriereexperten der GDCh einen Workshop mit etwa 50 Teilnehmern gegeben. Im Vordergrund standen Themen rund um den Berufseinstieg. VAA-Juristin Pauline Rust nennt eine häufig auch auf anderen Veranstaltungen gestellte Frage: „Kann man auch ohne Promotion, also nur mit Master, ins Berufsleben starten?“ Hier empfehle es sich, die Statistik der GDCh zurate zu ziehen. „Der ganz überwiegende Teil der Studenten promoviert nach wie vor, weil dies in der Industrie gerade im Forschungsbereich noch erwartet wird.“ Für diejenigen, die schon mit dem Master ins Berufsleben einsteigen wollen, seien eine gute Vorbereitung und eine frühzeitig angelegte Strategie für den Start ins Berufsleben umso wichtiger.



60plus: Vorträge zu Geldanlage und Pflege

Unter dem Motto „Was nun?“ haben zwei VAA-Onlinevorträge für die Altersgruppe 60plus im Mai gestanden, mit Relevanz auch für Jüngere. Finanzexpertin Marion Lamberty hat erste Schritte aus der „Strafzinsfalle“ gezeigt, die zugleich dem Aufbau einer eigenen Anlagestrategie dienen. Ulrike Kempchen vom BIVA-Pflegeschutzbund hat im zweiten Vortrag erläutert, welche Versorgungsformen es am Pflegemarkt gibt und was bei Angeboten zu beachten ist.

Gürtler für Erfinderpreis nominiert



Zusammen mit Prof. Walter Leitner (im Bild rechts) von der RWTH Aachen University ist der neue 2. Vorsitzende des VAA Dr. Christoph Gürtler von Covestro als Finalist für den vom European Patent Office ausgeschriebenen Europäischen Erfinderpreis nominiert worden. Mit ihrem Team haben die beiden Forscher ein Verfahren zur Nutzung von CO₂ als Baustein bei der Kunststoffherstellung entwickelt, das den Energieverbrauch reduziert und den Abfallstoff CO₂ recycelt. Ihre Erfindung löst damit ein jahrzehntelanges Problem, ebnet den Weg für eine nachhaltigere Fertigung und zeigt, dass die Chemie konkrete Lösungen für Umwelt und Klimaschutz bietet.

Bewerbungstipps: VAA zu Gast bei VBIO

Wie können Bewerber die Erwartungen ihrer potenziellen Arbeitgeber erfüllen? Wann bringen Kandidaten ihre Wünsche am besten ein? Was sind überhaupt realistische Gehaltsvorstellungen in der Industrie? Dazu hat VAA-Jurist Christian Lange Mitte Mai einen Onlinevortrag auf einer Veranstaltung des Verbandes Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland (VBIO) gehalten und den teilnehmenden Studenten Tipps für die verschiedenen Stationen des Bewerbungsverfahrens gegeben. In einem anschließenden Austausch haben die neue 1. VAA-Vorsitzende Dr. Birgit Schwab von Wacker und Dr. Michael Knoll von Roche über ihre persönlichen Erfahrungen mit Bewerbungen berichtet.

Digital an den Hochschulen präsent

Im Frühjahr 2021 hat der VAA seine Reihe der digitalen Hochschulveranstaltungen gemeinsam mit der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) fortgesetzt. Organisiert wurden die Onlineveranstaltungen im März, April und Mai jeweils von den GDCh-JungChemikerForen Kassel, Bayreuth, Erlangen-Nürnberg und Frankfurt am Main. Den im Schnitt 50 teilnehmenden Studenten und Doktoranden pro Veranstaltung haben Führungskräfte aus Unternehmen wie Bayer, Wacker, Roche oder B. Braun Melsungen über ihren Werdegang berichtet und Tipps gegeben. Ebenso haben die VAA-Juristen Pauline Rust und Christian Lange Fragen zu Bewerbungsprozessen in Chemie- und Pharmaunternehmen sowie zum ersten Arbeitsvertrag beantwortet. „Wesentliche Themen waren unter anderem, wie man mit unzulässigen Fragen des Arbeitgebers umgehen soll“, so VAA-Juristin Rust. Auch wurde vonseiten der jungen Akademiker bemängelt, dass es zurzeit wenige Stellen für Berufseinsteiger gebe beziehungsweise offene Stellen für Absolventen nicht immer erkennbar seien. Christian Langes Ratschlag: „Für Doppelmitglieder in GDCh und VAA lohnt es sich, über den VAA neue Kontakte ins breit gefächerte VAA-Netzwerk in den Unternehmen zu knüpfen und Informationen über potenzielle Arbeitgeber aus erster Hand zu erhalten.“

Betriebsratswahlen 2022: Webseminare für Communitys



Mitmachen, mittendrin sein und weiter mitbestimmen: 2022 finden in den Chemie- und Pharmaunternehmen wieder Betriebsratswahlen statt. Auf dem Weg zum Wahltag unterstützt der VAA seine Communitys bei ihren Kampagnen. Tipps und Impulse für die Vorbereitung gibt ein exklusiv für den VAA entwickeltes zweiteiliges Webseminar, zu dem verantwortliche und interessierte Vertreter der Wahlkampfteams eingeladen sind. Das erste Seminar des Moduls eins hat Ende Mai 2021 bereits stattgefunden. Ein weiteres gibt es am 24. Juni von 15:00 bis 17:30 Uhr. Modul zwei ist auf den 10. Juni von 9:00 bis 11:30 Uhr beziehungsweise den 8. Juli von 15:00 bis 17:30 Uhr angesetzt. Die Anmeldung erfolgt spätestens bis zu zehn Tagen vor dem gewünschten Seminarmodul. Für Rückfragen steht das VAA-Büro Berlin unter info.berlin@vaa.de gern zur Verfügung.

VAA connect: Karriere-seminar mit Kienbaum-Expertin

Für Frauen gestaltet sich die strategische Karriereplanung in der chemischen Industrie oft anders als für Männer. In einem Onlineseminar des Frauennetzwerks VAA connect Mitte Mai sind diese Unterschiede einmal mehr deutlich geworden. Kienbaum-NewPlacement-Expertin Eva Haeske-Braun von der Women's Career Lounge hat den rund 80 Teilnehmerinnen die Karrierechancen und -möglichkeiten von Frauen im Berufsleben sowie den Gegensatz zwischen aktiver und passiver Karriereplanung erläutert. Laut Haeske-Braun sei es wichtig, die Positionierung zu definieren und dabei die eigenen Stärken und Wünsche zu berücksichtigen. Nicht zu unterschätzen sei auch die Bedeutung des Selbstmarketings im Unternehmen. VAA connect bietet eine Plattform für Erfahrungsaustausch, um Frauen in Führung zu bringen.

Neues aus den Werksgruppen

Aus den Werksgruppen des VAA gibt es einen Wechsel an der Spitze und eine Namensänderung zu vermelden. So hat die Werksgruppe Roche Diagnostics Mannheim seit Mitte April 2021 mit Hans Peter Leydecker einen neuen Vorsitzenden. Umbenannt hat sich die VAA-Werksgruppe Grace Worms: Der Standort in Worms wurde aus dem Namen gestrichen. Die standortübergreifende Werksgruppe Grace vertritt wie bisher sowohl die VAA-Mitglieder bei Grace in Worms als auch am Grace-Standort in Düren.

Laut IEA-Bericht ist der Kapazitätswachstum pro Jahr bei erneuerbaren Energien 2020 um 45 Prozent gestiegen.



Foto: kamisoka – iStock

Wasserstoffkatalyse mit Hydrogenase



Foto: Jan Winter – TUM

Während Brennstoffzellen Wasserstoff in Strom umwandeln, spalten Elektrolyseure mithilfe von Strom Wasser zur Wasserstoffherstellung. Beide Prozesse brauchen normalerweise das Edelmetall Platin als Katalysator. In der Natur katalysieren sogenannte Hydrogenasen die Umwandlung von Wasserstoff dagegen sehr schnell und nahezu ohne Energieverlust. Bisher galten diese Biokatalysatoren als ungeeignet für den industriellen Einsatz, da sie hoch empfindlich gegen Sauerstoff sind. Im Fachjournal *Nature Catalysis* berichten Forscher der TU München, wie es ihnen gemeinsam mit Kollegen aus Bochum, Marseille und Mülheim an der Ruhr gelungen ist, die empfindlichen Enzyme so in ein schützendes Polymer einzubauen, dass sie auch für die technische Wasserstoffumwandlung eingesetzt werden können.

Magnesium: Chemie steht Kopf

Normalerweise ist Magnesium in chemischen Verbindungen zweifach positiv geladen. Chemiker der Universität Erlangen-Nürnberg haben jedoch einen Komplex des Erdalkalimetalls in der elementaren Oxidationsstufe Null entdeckt. Dieser dreikernige Magnesium-Cluster reagiert wie atomares $Mg(0)$, berichten die Forscher in der Zeitschrift *Nature*.

Trauer oder Depression?

Wie unterscheidet sich normale Trauer von Depression? Als Leitschnur für die diagnostische Einordnung von Menschen nach einem schwerwiegenden Verlust könne gelten, dass Trauernde und Depressive sich in ihren Gefühlen zwar ähneln, aber in ihren Gedanken unterscheiden. Dies berichten Wissenschaftler der Universität Würzburg im *European Journal of Health Psychology*.



Methylsensoren für Spektroskopie

Biophysiker der Uni Düsseldorf haben ein Verfahren entwickelt, um bislang nicht zugängliche Moleküle über die NMR-Spektroskopie analysieren zu können. Wie dies mit Methylgruppen als Sensoren gelingen kann, beschrieb das internationale Team im Fachjournal *Angewandte Chemie*.

Popcorn statt Polystyrol

Auch bei Verpackungen spielt Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle. Materialien sollten möglichst umweltschonend und biobasiert, aber trotzdem stabil und gut wiederverwertbar sein. Kürzlich ist es der Arbeitsgruppe „Chemie und Verfahrenstechnik von Verbundwerkstoffen“ an der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie der Universität Göttingen gelungen, ein neuartiges Verfahren zu entwickeln, mit dem sich dreidimensionale Formkörper aus Popcorngranulat herstellen lassen. Den Göttinger Forschern zufolge könnte sich damit eine Alternative zu Produkten auf Polystyrolbasis anbieten.



Chronische Infektion durch Bakterientoxin

Im Körper können sich manche Krankheitserreger dauerhaft einnisten und auf diese Weise chronische Infektionen verursachen. An der Universität Basel haben Wissenschaftler vor Kurzem einen Mechanismus entdeckt, wie ein bakterielles Toxin hochselektiv Proteine in den Körperzellen angreift und da-

mit zum langfristigen Überleben der Bakterien beiträgt. Die im Fachmagazin *PNAS* veröffentlichte Studie liefert neue Einblicke in die Aktivität und Funktion bakterieller Toxine. Im Bild ist der violette bakterielle Erreger *Bartonella* in Wechselwirkung mit grünen menschlichen Wirtszellen dargestellt.

Präzise Prognose

Durch den Klimawandel kommt es weltweit immer häufiger zu ausgeprägten Trocken- und Regenphasen, die großes Leid verursachen. Je präziser saisonale Prognosen für die kommenden Monate ausfallen, desto wirksamer können die Folgen abgemildert werden. Ein Forschungsteam des Karlsruher Instituts für Technologie hat globale Vorhersagen kürzlich mit statistischen Verfahren so verbessert, dass die Prognosen auch regional nutzbar werden. Den neuen Ansatz und den ökonomischen Nutzen saisonaler Vorhersagen beschreiben die Wissenschaftler in der Fachzeitschrift *Scientific Reports*.

Job lässt Spuren

Wie verändern sich Persönlichkeitsmerkmale in den Jahren vor und nach dem Berufseinstieg und dem Renteneintritt? Dies haben Psychologinnen der Humboldt-Universität zu Berlin auf Datenbasis des „Sozio-ökonomischen Panels“ untersucht und herausgefunden, dass junge Erwachsene, die erstmals ins Berufsleben einstiegen, in den Jahren danach merklich gewissenhafter, extrovertierter und verträglicher werden. Bei älteren Personen, die in Rente gingen, nimmt die Gewissenhaftigkeit in den darauffolgenden Jahren dagegen deutlich ab, berichten die Forscherinnen im *Journal of Personality*.

Dilemma der Quanten

In bestimmten extremen Quantenszenarien könnte es unmöglich sein, wahrscheinlichkeitstheoretische Vorhersagen zu machen, berichten Forscher aus Österreich in der Fachzeitschrift *Communications Physics*.

Lektionen aus der Pandemie

Foto: Halfpoint – Shutterstock

Was ist gute und was ist schlechte digitale Führung? In Kooperation mit Prof. Isabell Welpel und Dr. Theresa Treffers vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation der Technischen Universität München hat die ULA dazu eine umfassende Befragung unter rund 250 Führungskräften durchgeführt.

Ziel der Studie war es, ein aktuelles Stimmungsbild unter Führungskräften in Deutschland zu digitaler Führung und Zusammenarbeit zu erhalten. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass die Führungskräfte keine negativen Auswirkungen der Pandemie auf ihre eigene Produktivität und Motivation sowie deren Teams erkennen.

Die Stichprobe aus dem Führungskräfte-Netzwerk der ULA besteht aus 23 Topmanagern (neun Prozent), 72 Seniormanagern (29 Prozent), 104 Mittleren Managern (42 Prozent) und 50 Managern wie Team- und Projektleitern (20 Prozent). Diese haben im Durchschnitt 78 Direct Reports und verfügen jeweils über etwa 19 Jahre Führungserfahrung. Die Teilnehmerinnen

und Teilnehmer sind seit rund 20 Jahren in ihren Unternehmen und seit durchschnittlich sieben Jahren in ihrer aktuellen Position tätig. Die Befragten sind im Schnitt 52 Jahre alt und zu einem Drittel weiblich (33 Prozent). Knapp die Hälfte der Führungskräfte haben einen Diplom- oder Masterabschluss und 32 Prozent sind zusätzlich promoviert. Die Umfrage fand ►



in zwei Wellen vom 29. Oktober bis 22. November 2020 sowie vom 4. bis 28. Februar 2021 statt. Sie bildet somit auch Entwicklungen vor und während des zweiten, durch die COVID-19-Pandemie bedingten Lockdowns ab.

Produktivität und Motivation

Die Führungskräfte der Stichprobe gaben an, während der Pandemie im Vergleich zur Arbeit davor etwas produktiver zu sein. Sie schätzten auch die Arbeit ihrer Teams während der Pandemie leicht produktiver als vorher ein. Die Befragten erklärten zudem, dass ihre eigene Motivation während der Pandemie im Vergleich zur Arbeit davor leicht gestiegen sei – und auch die Motivation ihrer Teams. Des Weiteren zeigen Korrelationsergebnisse, dass die Produktivität und die Motivation der Führungskräfte und die ihrer Teams stark zusammenhängen.

„Die Arbeitszufriedenheit und das Vertrauen in das Team hängen mit der Bindung an das Unternehmen zusammen“, erklärt Dr. Theresa Treffers. Die Teilnehmer haben im Durchschnitt eine eher hohe Bindung ans Unternehmen (Mittelwert = 5,38 auf einer Skala von 1 bis 7). Arbeitszufriedenheit und Bindung sind positiv assoziiert. Korrelationsanalysen zeigen auch: Je höher die Position der Führungskraft ist, desto niedriger die Arbeitszufriedenheit, obwohl diese Führungskräfte weniger tatsächliche Arbeitsstunden angeben.

Die befragten Führungskräfte haben im Durchschnitt ein eher hohes Vertrauen

in ihre Teams ($M = 5,33$ auf einer Skala von 1 bis 7). Dieses hängt positiv zusammen mit der Arbeitszufriedenheit der Führungskräfte, deren Produktivität und Motivation und der Produktivität und Motivation des Teams.

Interaktion während der Pandemie

Während der Pandemie wünschten sich die Führungskräfte mehr persönliche Treffen, als sie tatsächlich hatten (tatsächlich: 3,17; gewünscht: 4,86 – auf einer Skala von 1 bis 7). Außerdem gaben Sie an, sich etwas weniger Telefonate (5,64 gegenüber 5,40) und Videokonferenzen (5,67 gegenüber 5,45) zu wünschen. Ferner würden die Führungskräfte gern einen geringeren Austausch per E-Mail haben (6,31 gegenüber 5,75). Die Chatinteraktion deckt sich mit der Wunschvorstellung (4,86 gegenüber 4,78).

Homeoffice und mobiles Arbeiten

„Die Wünsche und Erwartungen an den Umfang von mobilem Arbeiten decken sich“, so Treffers. Die Führungskräfte haben vor der COVID-19-Pandemie im Durchschnitt wöchentlich nur 0,65 Tage von zu Hause aus oder mobil gearbeitet. Seit Beginn der Pandemie sind es etwas mehr als drei Tage. Nach der Pandemie erwarten die Führungskräfte 1,63 Tage pro Woche. „Die erwarteten tatsächlichen Homeoffice-Tage decken sich größtenteils mit der Wunschvorstellung der Führungskräfte“, sagt Treffers. Diese würden künftig wöchentlich gern 1,93 Tage von zu Hause oder mobil arbeiten.

Wöchentliche Arbeitszeit

„Ein Großteil der Führungskräfte arbeitet mehr als die vertraglichen Wochenstunden“, bringt Prof. Isabell Welpé die Ergebnisse auf den Punkt. 95 Prozent der befragten 100 Führungskräfte der zweiten Welle gaben an, einen Arbeitsvertrag über 40 wöchentliche Arbeitsstunden zu haben. Zugleich erklärten 86 Prozent jedoch, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit über 40 Stunden liege: 30 Prozent der Führungskräfte arbeiten zwischen 40 und 45 Stunden, 45 Prozent arbeiten zwischen 45 und 55 Stunden und elf Prozent zwischen 55 und 70 Stunden wöchentlich.

Diversität gewünscht

Die 100 teilnehmenden Führungskräfte der zweiten Umfragerunde gaben an, ihre Unternehmen im Durchschnitt als leicht divers wahrzunehmen (Mittelwert 4,54 auf einer Skala von 1 bis 7) und wünschten sich etwas mehr Diversität im Unternehmen (5,09). Die Führungskräfte schätzten ein, dass sich die Unternehmen selbst als eher divers einstufen (5,07) und sich nicht mehr Diversität wünschen (5,09). „Weibliche Führungskräfte haben tendenziell eine höhere Bindung an ihre Unternehmen und schenken ihren Teams mehr Vertrauen“, so Welpé. Auch schätzen diese den Grad der Digitalisierung ihrer Unternehmen höher ein.

Die Vorstellung der detaillierten Auswertung ist im digitalen ULA-Führungskräfte-Dialog am 29. Juni 2021 von 16 bis 17 Uhr geplant (Informationen und Anmeldung über die ULA-Geschäftsstelle). ■

Respekt für Europa



Foto: ULA

Wie in der Erklärung des EU-Sozialgipfels von Porto am 7. und 8. Mai 2021 erwähnt wird, beruht die Ausgestaltung der Säule sozialer Rechte auf der Zusammenarbeit verschiedener Akteure auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene. Es ist die richtige Interpretation jenes Subsidiaritätsprinzips, dessen Einhaltung in dem komplexen institutionellen Gefüge der EU von grundlegender Bedeutung ist. Wenn man das Wort wählen müsste, das Europa verkörpert, wäre das meiner Meinung nach Respekt. Respekt vor den Unterschieden, Respekt vor den Zuständigkeiten, Respekt vor den nationalen Eigenheiten. Wie in anderen Bereichen ist die Entwicklung der europäischen sozialen Dimension ein Prozess, der nicht einem „Wunsch-

denken“ entsprechen kann, sondern in der Realität der vielen Unterschiede zwischen den EU-Ländern verankert sein muss.

Die schwierigen Zeiten, die wir erleben, haben uns geholfen, einige große Herausforderungen zu identifizieren, die uns alle vereinen können – generationenübergreifend, geografisch, sozial und wirtschaftlich: der Übergang zu einer nachhaltigen Zukunft, die Schaffung eines sozialen Schutzsystems, das gerecht und für alle zugänglich ist, ein digitales Ökosystem, das unseren gesellschaftlichen Bedürfnissen und der Erde dient, schließlich die Garantie für wirklich inklusive und vielfältige Gesellschaften. Auf diesen Feldern muss Europa neben der Wirtschafts- und Finanzpolitik effektiv liefern. Der Gradmesser für seinen Erfolg wird die Fähigkeit sein, das Leben der Menschen konkret und positiv zu beeinflussen.

Möge die Reise, die in Porto und überall sonst in der EU am Europatag begonnen hat, eine erfolgreiche sein. Für unsere Generation und diejenigen, die noch kommen werden. Das Gipfeltreffen von Porto, an dem ich nach 25 Jahren Arbeit im Vorstand der CEC für die europäischen Führungskräfte teilgenommen habe, war meine letzte offizielle Amtshandlung als CEC-Präsident. Die Übergabe meiner Funktionen in der CEC an engagierte jüngere Kollegen erfüllt mich mit Dankbarkeit und Optimismus. Als Führungskraft ist man immer verantwortlich, wenn es nicht gut läuft. Ein nachhaltiger Erfolg wird dagegen immer durch gute Teams möglich, die Hand in Hand arbeiten. Ich hatte das Privileg, in der CEC nur mit guten Teams zu arbeiten, und das war die Grundlage für das, was wir gemeinsam erreichen konnten.

Ludger Ramme

ULA wählt neuen Vorstand

Am 19. Mai 2021 hat die ULA im Rahmen einer digitalen Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand gewählt. Neuer Führungskräftepräsident ist Telekom-Manager Roland Angst, Stellvertretender Vorsitzender von „syntra – Das Managementnetzwerk der Deutschen Telekom“. Die bereits im bisherigen Vorstand vertretene Vizepräsidentin und 1. VFF-Vorsitzende Susanne Schebel von der Daimler AG sowie Schatzmeister und VDL-Präsident Markus Ebel-Waldmann wurden in ihren Ämtern bestätigt. Als Vizepräsidentin der ULA neu in den Vorstand gewählt wurde die 1. VAA-Vorsitzende Dr. Birgit Schwab von der Wacker Chemie AG. Eine Wahlperiode des ULA-Vorstands dauert im Regelfall drei Jahre. Pandemiebedingt wurde die Wahl jedoch um ein Jahr verschoben. Angst dankte seinem Vorgänger Dr. Roland Leroux von der Schott AG, der den Verband sieben Jahre führte, ebenso für dessen erfolgreiche Arbeit wie Dr. Thomas Sauer von der Evonik Industries AG, der nicht erneut kandidierte. Ein Interview mit dem neuen ULA-Präsidenten Angst findet sich in dieser Ausgabe.

Rentenkommission der ULA tagt

Am 5. Mai hatten die Experten aus den Mitgliedsverbänden einen Austausch mit Finanztip-Chefredakteur Hermann-Josef Tenhagen. Dieser skizzierte die Anforderungen an eine zukunftssichere Altersvorsorge aus Sicht der Verbraucher, nachdem die Führungskräfte zuvor die Perspektive der Fondsverwalter beraten hatten. „Ziel muss die stärkere Teilhabe der jungen Generation am Erfolg des Landes sein.“ Lösungsansätze sieht er in einer umfassenden Reform des Altersvorsorgesystems. Notwendig sei unter anderem die Vereinfachung des Transfers betrieblicher Altersversorgungen von einem Arbeitgeber zum nächsten. ■

„Führungskräfte brauchen eine starke Stimme“

Am 19. Mai 2021 hat die ULA-Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand gewählt. Neuer Führungskräftepräsident ist Telekom-Manager Roland Angst. In ihren Ämtern bestätigt wurden die Vizepräsidentin und 1. VFF-Vorsitzende Susanne Schebel sowie Schatzmeister und VDL-Präsident Markus Ebel-Waldmann. Als Vizepräsidentin ebenfalls neu in den Vorstand gewählt wurde die 1. VAA-Vorsitzende Dr. Birgit Schwab.



Foto: Deutsche Telekom

ULA Nachrichten: Brauchen Führungskräfte eine eigene Interessenvertretung?

Angst: Führungskräfte sind laut Arbeitsvertrag Angestellte, also Arbeitnehmer, und in ihrer Funktion häufig Vorgesetzte. Sie können in einer Person mehrere Perspektiven einnehmen, was sie zum idealen Brückenbauer im Unternehmen macht. Dieses Spannungsverhältnis zwischen sozialem Status und Funktion bestimmt ganz allgemein die Interessen der Führungskräfte, die weder von den klassischen Gewerkschaften noch von den Arbeitgeberverbänden vertreten werden können. Da ist es wichtig, mit einem eigenen Führungskräfteverband in Berlin und Brüssel präsent zu sein, um die politischen Interessen dieser Gruppe einzubringen. Dass dies bei vielen Themen immer erfolgreicher gelingt, habe ich durch meine langjährige Mitarbeit in der ULA über deren Mitgliedsverband „syntra – Das Managementnetzwerk der Deutschen Telekom“ erlebt, in dem ich mich als Stellvertreter Vorsitzender im Bundesvorstand ehrenamtlich engagiere.

Warum ist die Mitbestimmung der Führungskräfte ein Erfolgsmodell?

Mittels des Sprecherausschussgesetzes ist es gelungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den oberen Führungsebenen großer Unternehmen erfolgreich in das deutsche System der kollektiven Interessenvertretung und in den sozialen Dialog einzubeziehen. Als leitende Angestellte und Führungskräfte sehen wir uns hier als Partner der Unternehmen, um diese gemeinsam mit den übrigen Arbeitnehmervertretern besser im globalen Wettbewerb aufzustellen. Zusätzlich bringen die leitenden Angestellten, legitimiert durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976, ihre Kompetenzen zum Wohle des Unternehmens in die Arbeit der Aufsichtsräte großer Unternehmen ein.

Wie sieht Ihr Engagement konkret aus?

Seit 2013 vertrete ich als Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der Deutschen Telekom AG sowie als Vorsitzender des Sprecherausschusses der Telekom Deutschland GmbH die Interessen

von über 1.500 leitenden Angestellten. Einen Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen ermöglicht mir mein Mandat als Mitglied deren Aufsichtsrates, wo ich als Teil der Arbeitnehmerseite meinen Beitrag leiste. Um zu wissen, was die Beschäftigten bewegt, hilft es, dass ich weiterhin operativ meine Regelaufgaben als Führungskraft im Geschäftskundenvertrieb der Telekom wahrnehme, also nie den Bezug zur unternehmerischen Praxis verliere.

An welchen Stellen brauchen wir einen Aufbruch?

Wir müssen lernen, die Digitalisierung als Chance zu sehen. So haben wir beispielsweise zu Beginn dieses Jahres die erste virtuelle Versammlung der leitenden An-

“ Grundsätzlich brauchen wir eine Kultur, die Leistung stärker anerkennt und fördert.“

Roland Angst, ULA-Präsident.

gestellten im Konzern Deutsche Telekom ausgerichtet, an der rund 1.000 Executives live an den Bildschirmen dabei waren, darunter unser CEO Tim Höttges. Hier war moderne Mitbestimmung erlebbar.

Leider müssen diese jährlichen Treffen nach dem Auslaufen des Corona-Justizpakets ab Juli wieder in Präsenz erfolgen. Die digitale Option entfällt. Die ULA hatte zu Recht entsprechende Nachbesserungen am Betriebsrätemodernisierungsgesetz gefordert, das eigentlich die Weichen in Richtung Zukunft stellen soll. Hier hätte die Politik auch die Voraussetzungen schaffen können, Onlinewahlen gewinnbringend zu nutzen, wenn die entsprechenden Softwarelösungen bereitstehen. Leider verlieren wir dadurch bis zur nächsten Gelegenheit einige Jahre.

Welchen Beitrag muss die Politik leisten?

Es freut mich, dass die ULA mit ihren digitalen Führungskräfte-Dialogen regelmäßig neue Impulse zum Thema Gute Führung setzt. Gerade den mittleren Füh-

rungsebenen kommt eine Schlüsselfunktion zu, die Transformation der Wirtschaft in der Praxis umzusetzen. Wir müssen die Menschen dabei mitnehmen, denn der Wandel hin zu einer nachhaltigeren und digitalen Wertschöpfung wird ohne einen wirklichen Kraftakt nicht gelingen. Die ULA kann die Erfahrungen der Führungskräfte mit der Praxis von mobilem Arbeiten bündeln und diese aktiv an die politischen Entscheidungsträger herantragen.

Die Herausforderungen sind dabei vielfältig. Es gilt, einen Rahmen für die neue Arbeitswelt zu finden, der den Beschäftigten hinreichend Schutz, aber eben auch Flexibilität für neue Wege lässt. Hier brauchen wir mehr Mut zur Eigenverantwortung. Gleichzeitig ist die Politik gefordert, wo Missstände bestehen, zielführende Leit-

planken zu setzen. Was wir brauchen, ist beispielsweise ein wirkliches Mixed Leadership, denn wirtschaftlicher Erfolg darf keine Frage des Geschlechts sein. Auch haben wir uns viel zu lange mit einem mittelmäßigen Schulsystem begnügt, dass statt der Stärken des Föderalismus dessen Schwächen vielfach offen zutage treten lässt.

Der Zug fährt und steht nicht still. Unsere internationalen Wettbewerber schlafen nicht. Wir müssen nun im laufenden Betrieb den Kurs ändern und Tempo machen. Es gilt, dauerhaft hierzulande das notwendige Wachstum zu erreichen, um die hohen Kosten zu schultern, welche die Pandemie und die vielen kostenintensiven Programme der Großen Koalition künftigen Generationen aufgebürdet haben. Das wird nicht einfach. Grundsätzlich brauchen wir eine Kultur, die Leistung stärker anerkennt und fördert. Nur so werden wir angesichts des in vielen Regionen in Deutschland schon bemerkbaren demografischen Wandels den globalen Wettbewerb um die besten Köpfe gewinnen. ■

Mehr Kapital und Mitbestimmung für Mitarbeiter

Führungskräfte in Deutschland begrüßen sowohl höhere Freibeträge für Mitarbeiterbeteiligungen als auch erste Schritte zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung. Sozialpartnerschaft könne durch Kapitalpartnerschaft sinnvoll ergänzt werden, erklärte der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Uwe Schummer anlässlich des digitalen ULA-Politik-Dialoges Ende April 2021.



Foto: NicoElNino – iStock

Auf dem ULA-Politik-Dialog haben sich die Vertreter der Führungskräfte beim Bundestagsabgeordneten Uwe Schummer (im Bild rechts) für dessen Einsatz beim Zustandekommen der jüngst verabschiedeten Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung bedankt. Der Deutsche Bundestag hatte zuvor am 22. April 2021 im Rahmen des Fondsstandortgesetzes die Anhebung des steuerlichen Freibetrags auf jährlich 1.440 Euro beschlossen. Zunächst war lediglich eine Verdoppelung von heute 360 auf 720 Euro geplant. Die ULA hatte in einer mehrjährigen Kampagne intensiv auf allen Ebenen für die Aufwertung des Instrumentes Mitarbeiterbeteiligung gerade mit Blick auf die Altersvorsorge geworben. Schummer dazu: „Dieser Schritt nach vorn wurde möglich, weil die arbeitnehmer- und arbeitgebernahen Flügel an einem Strang

gezogen haben. Hier Brücken zu bauen, ist auch eine Kernkompetenz der ULA, die diese in positiver Weise ausspielt.“

Im Hinblick auf das geplante Betriebsrätemodernisierungsgesetz hoben die Führungskräftevertreter im Rahmen des Dialogs gegenüber dem zuständigen Berichterstatter der Union für das Thema Mitbestimmung hervor, dass es für einen Erfolg in der unternehmerischen Praxis noch Nachbesserungen bedürfe. Für Konzernsprecherausschüsse und die jährlichen Versammlungen der leitenden Angestellten würden die im Zuge der Pandemie geschaffenen und erfolgreich eingesetzten digitalen Möglichkeiten ab Juli entfallen.

Mit dem am 21. Mai vom Bundestag verabschiedeten Gesetz ist es auf Betreiben



Foto: Orbon Alija – iStock

der ULA gelungen, zumindest die Konzernsprecherausschüsse in die dann unbefristet geltenden Regelungen zur digitalen Mitbestimmung einzubeziehen. Somit sind Sitzungen mithilfe von Video- und Telefonkonferenzen für alle Arten von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten – also betriebliche Sprecherausschüsse, Gesamtsprecherausschüsse, Unternehmenssprecherausschüsse und Konzernsprecherausschüsse – künftig optional möglich. Die ULA begrüßt diese Nachbesserung sowie die insgesamt erreichten Fortschritte für die Modernisierung der Mitbestimmung ausdrücklich. Die Führungskräfte hatten sich aber darüber hinaus mehr Mut von der Politik bezüglich der Onlinewahlen gewünscht, die künftig nicht möglich sind. Gleiches gelte für die digitale Ausrichtung jährlicher Versammlungen der leitenden Angestellten. ■



Foto: Simone M. Neumann – Deutscher Bundestag

Wenn Agilität Probleme schafft

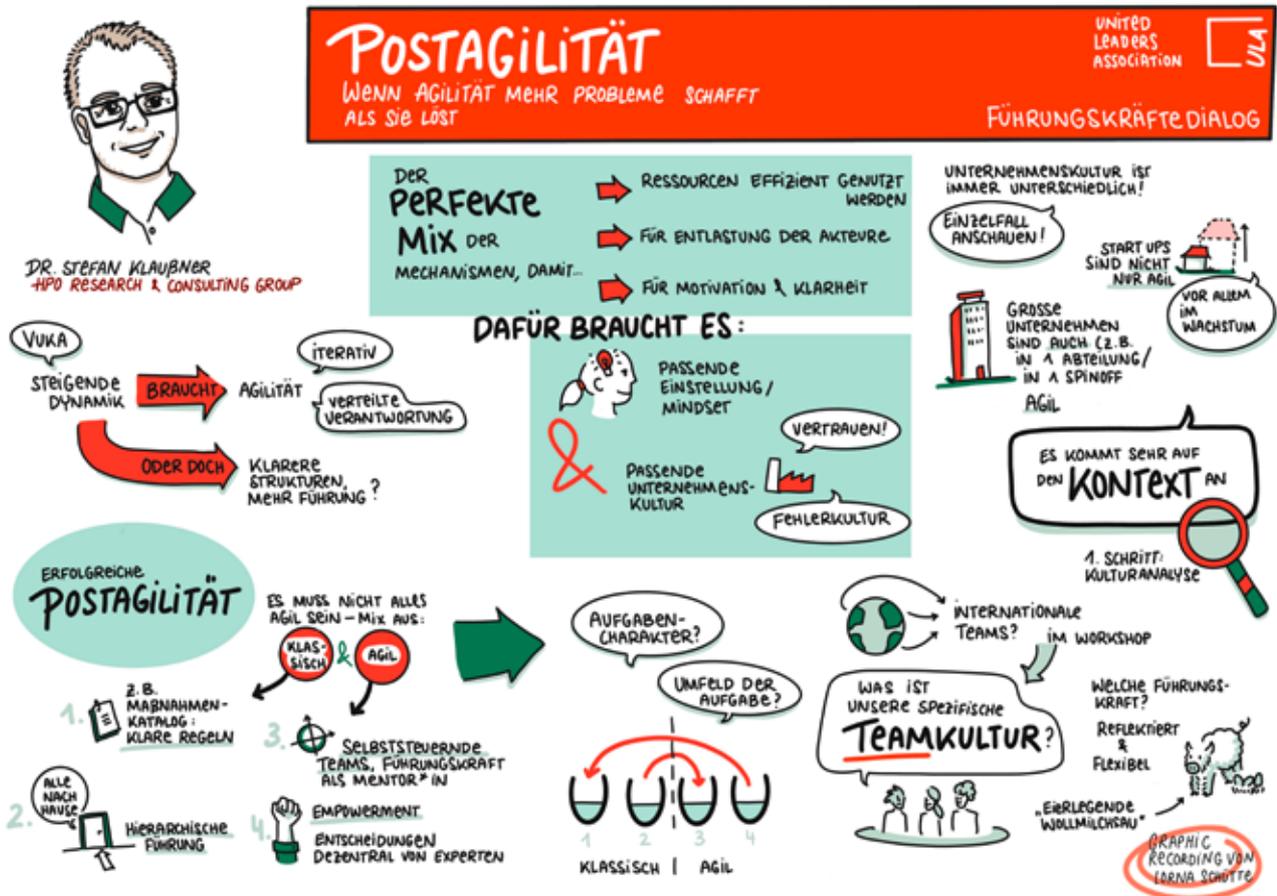
Agilität war das Schlagwort der Organisationsentwicklung der vergangenen Jahre. Die damit verbundenen Forderungen nach Flexibilität und dezentraler Verantwortung waren durchaus berechtigt, haben aber in ihrer Vehemenz viele Unternehmen schlichtweg überfordert. Im jüngsten digitalen Führungskräfte-Dialog zeigte Dr. Stefan Klaußner, Experte für das Thema Organisationsentwicklung bei der HPO Research Group, anschaulich auf, warum besonders erfolgreiche Unternehmen bereits die Stufe der Postagilität erreicht haben.

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass langfristiger unternehmerischer Erfolg nicht in maximaler Agilität zu finden ist. „Dynamik und Komplexität verlangen nach flexibler Anpassung und stabiler Orientierung zugleich“, erklärt Dr. Stefan Klaußner. „Das Konzept der Postagilität löst das Dogma der Agilität und vereint die Vorteile beider Welten.“ Die Herausforderung für Führungskräfte bestehe Klaußner zufolge darin, den perfekten Mix für das jeweilige Unternehmen zu finden. Die jeweils passende Kombination aus agilen

und klassischen Koordinationsmechanismen sei der Schlüssel. Nur so gelingen im Zeitalter der Postagilität die weitere Leistungssteigerung von Organisationen, die effiziente Ressourcensteuerung oder auch die Motivation durch zusätzliche Handlungs- und Entscheidungsspielräume.

Die Anforderung an Führungskräfte bestehe auch darin, die Bereitschaft zur Umverteilung von Verantwortung aufzubringen. Aber auch Klarheit gegenüber den Mitarbeitern, was gerade bei

einem immer häufigeren Zusammenwirken von klassisch formaler und hierarchischer Führung sowie agilen, sich selbst steuernden Teams und Empowerment viel Fingerspitzengefühl erfordere. „Die Wahl und der Mix der Mechanismen hängt vom Aufgabencharakter und dem Umfeld der Aufgabe ab“, so Klaußner. „Für ein Start-up gelten andere Mechanismen als für einen gewachsenen Konzern. Die wichtigste Voraussetzung für Erfolg besteht darin, die passende Unternehmenskultur zu schaffen und zu leben.“ ■



Graphic Recording: Lorna Schütte



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Andrey Popov – Shutterstock



AKTUELLE SEMINARE

Mit Onlinetrainings zum Erfolg

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen auch 2021 in Form von digitalen Seminaren und Trainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Doppelt so schnell Lesen bei gleichem Textverständnis

18. Juni 2021 Digital als 90-minütiges Webseminar

Zwischen zwei und fünf Stunden pro Tag verbringen Führungskräfte damit, schriftliche Informationen aufzunehmen. Wie man diesen Zeitblock optimieren kann, erläutert der Experte für Zeitintelligenz und Zukunftsfähigkeit Zach Davis mit einem einfachen Schritt-für-Schritt-System zur zuverlässigen Steigerung des Lesetempos.

Produktiv arbeiten trotz Fremdsteuerung und Störungen

16. Juli 2021 Digital als einstündiges Webseminar

Wie lässt sich die Anzahl von Unterbrechungen im Arbeitsalltag reduzieren? In diesem Training zeigt Autor und Vortragsredner Zach Davis, wie Fach- und Führungskräfte das Blocken von Zeit tatsächlich realisieren können, um die eigene Produktivität zu erhöhen, den Stresspegel zu senken und die Fremdsteuerung zu verringern.

Prioritäten sinnvoll setzen und umsetzen

20. August 2021 Digital als einstündiges Webseminar

Was sind sinnvolle Prioritätskriterien und was die größten Zeitfallen, die im Job immer wieder auftreten? Erfolgsautor Zach Davis, der laut *Handelsblatt* „Infotainment auf höchstem Niveau“ bietet, erklärt in diesem Seminar, wie man den Überblick über die Vielzahl der Aufgaben aus verschiedenen Richtungen am besten behält.

Vorschau der ULA-Termine

ULA-Mixed-Leadership-Veranstaltung

„Gemischte Teams – Erfolgsfaktor für Wandel und Innovation“

Datum: 8. Juni 2021, 13:00 bis 18:30 Uhr

Ort: digital

ULA-Politik-Dialog

mit Carl-Julius Cronenberg (MdB FDP)

Datum: 23. Juni 2021, 13:30 bis 15:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-Dialog

„Ergebnisse der Führungskräftestudie mit der TU München“

Datum: 29. Juni 2021, 16:00 bis 17:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Führungskräfte-Dialog

„Female Leadership“

mit Christina Ramb (BDA) und

Prof. Manuela Rousseau (Beiersdorf, VAA, FidAR)

Datum: 9. September 2021,

10:00 bis 12:00 Uhr

Ort: digital

ULA-Sprecherausschusstag

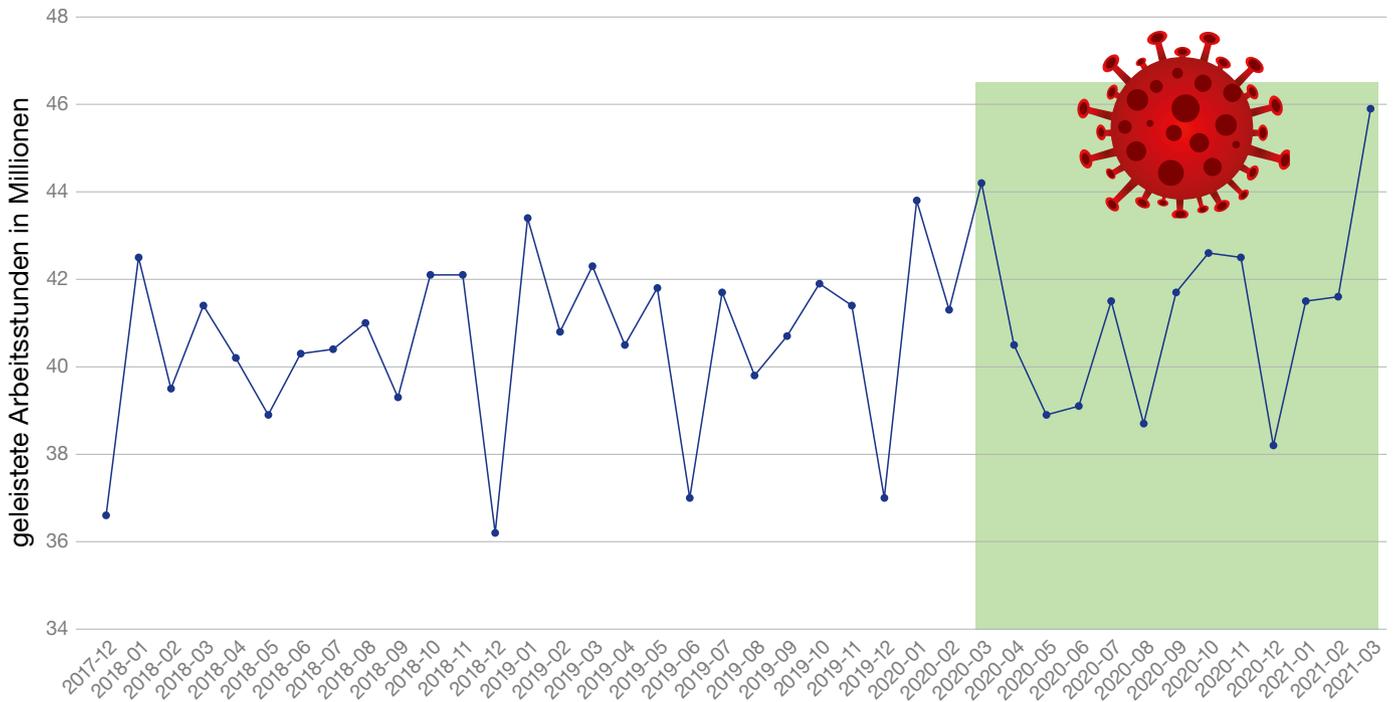
Datum: 24. und 25. November 2021

Ort: DRIVE Volkswagen Group Forum in Berlin

Es geht aufwärts!



Mit fast 46 Millionen hat die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in der chemischen Industrie im März 2021 einen neuen Höchstwert erreicht, berichtet das Statistische Bundesamt. Gemessen an diesem Wert hat die Chemie den Einbruch durch die Coronapandemie im Frühjahr 2020 also mehr als wettgemacht.



Geleistete Arbeitsstunden in der chemischen Industrie

■ Coronazeitraum

Quelle: Statistisches Bundesamt

Grafik: VAA

Vertragsgemäße Beschäftigung bei Versetzung?

Gerade in unruhigen Zeiten finden in den Unternehmen zahlreiche Veränderungen statt. Dabei werden nicht nur Angestellte entlassen, sondern auch Arbeitsaufgaben neu aufgenommen. Ebenso können Aufgaben anders verteilt werden oder ganz wegfallen, erläutert VAA-Jurist Hinnerk Wolff im Interview mit dem VAA Magazin.

VAA Magazin: Werden im Arbeitsvertrag die Aufgaben verbindlich festgelegt?

Wolff: In den seltensten Fällen! In den meisten Arbeitsverträgen findet sich nur eine allgemeine Umschreibung der geschuldeten Aufgabe. Zwar sollen nach dem Nachweisgesetz in § 2 der Arbeitsort und eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit in Schriftform aufgenommen werden, aber das geschieht in der Praxis regelmäßig nicht, zumal es für den Arbeitgeber nicht sanktioniert wird.

Gelegentlich finden sich detaillierte Stellenbeschreibungen als Anlage zum Arbeitsvertrag, die unterschrieben werden sollen, die jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dank vertraglicher Versetzungsklauseln regelmäßig keine konstitutive, sondern nur eine deklaratorische Wirkung haben. Das ist für beide Vertragsparteien richtig und praxisnah, da das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis ständigen Veränderungen unterliegt. Ein schriftlich vorliegender Arbeitsvertrag muss deshalb auch nicht ständig neu angepasst werden – manche Arbeitsverträge sind sogar Jahrzehnte alt. Genau aus diesem Grund gibt es bei der Übertragung neuer Aufgaben oder tatsächlicher oder vermeintlicher Degradierung sowie Stellenwechseln häufig Differenzen über die vereinbarte Arbeitsaufgabe.

Arbeitsaufgaben sind zudem gerade im Kreis der akademisch gebildeten VAA-Mitglieder sehr komplex. Es existiert leider kein standardisiertes juristisches Prüfungsschema. Die Arbeitsgerichte bewerten immer individuell nach den gesetzlichen und vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der meist abstrakten Obersätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung.

Mit welchen Klauseln sichern sich denn Arbeitgeber die volle Versetzungsfreiheit? Was ist überhaupt eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne?

Die Arbeitgeber nutzen dazu den § 106 Gewerbeordnung. Dort ist gesetzlich für den Begriff der Versetzung festgelegt, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Er-

Hinnerk Wolff
VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA



messen näher bestimmen kann – aber nicht grenzenlos. Die Grenzen finden sich im Arbeitsvertrag, in gesetzlichen Vorschriften und Kollektivvereinbarungen. Beispiele sind das Arbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz. Da kommt wieder der Inhalt der Arbeitsaufgaben ins Spiel: Je spezifischer die Arbeitsaufgaben im Arbeitsvertrag umschrieben sind, desto geringer ist der Spielraum für den Arbeitgeber.



Um beispielsweise bei Stellenbeschreibungen dauerhaften Bindungen der Tätigkeit aus dem Weg zu gehen, enthalten die meisten Verträge zusätzlich sogenannte Versetzungsklauseln. Die Rechtsprechung bis hin zum BAG prüft das nach dem sogenannten Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen: Ist die Klausel überraschend, ist sie klar und transparent und benachteiligt sie den Arbeitnehmer nicht un-

angemessen? Da haben die Richter ihre ganz eigene Auffassung: Ist die Klausel beispielsweise im Text versteckt, überrascht sie den Arbeitnehmer. Sind für die Angestellten aus Sicht der Richterschaft Nachteile und Belastungen nicht erkennbar, ist die Klausel nicht transparent. Wird auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer Rücksicht genommen? Wenn nicht, dann ist die Regelung nicht angemessen.

Aktuell wird eine Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag grundsätzlich für wirksam gehalten, wenn sie lautet: „Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer vorübergehend oder dauerhaft eine andere gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entspricht.“ Fehlt das Wörtchen „gleichwertig“, ist es schon mit der Wirksamkeit der Klausel juristisch vorbei und der Arbeitgeber fällt ►

regelmäßig wieder auf § 106 Gewerbeordnung oder eben den Vertragsinhalt zurück.

Kann der Arbeitgeber eine jahrelang ausgeübte Arbeitsaufgabe durch das Direktionsrecht ändern? Haben Arbeitnehmer kein Bestandsrecht oder ein Recht zur Gestaltung des Direktionsrechts?

Es kommt in der Beratungspraxis im Einzelfall vor, dass VAA-Mitglieder der Ansicht sind, sie hätten einen Anspruch auf eine ganz bestimmte Arbeitsaufgabe, auch wenn diese nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag steht, aber jahrelang ausgeübt wurde. Die langjährige Ausübung führt jedoch nicht zu einer Konkretisierung auf eine ganz bestimmte Tätigkeit oder Aufgabe, so das BAG. Die vertraglichen Vorbehalte der Zuweisung einer anderen Aufgabe verhindern das, was auch praxisgerecht ist. Denn andernfalls müsste der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ständig darauf hinweisen, dass er sich die Zuweisung einer anderen Aufgabe vorbehält. Insofern hat auch der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis im Rahmen des Vertrages die Deutungshoheit. Anspruch auf eine ganz bestimmte Arbeitsaufgabe besteht für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer regelmäßig nicht.

Wie sieht es bei einer Versetzung aus: Kann der Beschäftigungsort einfach so verändert werden – in Deutschland, in Europa, weltweit oder auch bei anderen Unternehmen?

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben bezüglich der räumlichen Versetzungsmöglichkeit. Das BAG trägt dem Flexibilisierungsbedürfnis des Arbeitgebers Rechnung und verweist darauf, dass dieser die Interessen des Arbeitnehmers und dessen persönliche Situation bei einer Versetzungsmaßnahme beachten muss. Natürlich kann man insbesondere bei Neuabschlüssen eines Arbeitsvertrags versuchen zu verhandeln, dass der Arbeitsort ohne Versetzungsmöglichkeit festgelegt wird.

Arbeitgeber verwenden häufig sogenannte Konzernversetzungsklauseln, also das Recht, die Angestellten zu anderen Unternehmen einseitig zu versetzen. Gerade bei Führungskräften in internationalen Unternehmen nehmen Arbeit-

geber das gern in den Arbeitsvertrag auf. Das bedeutet: Der Arbeitgeber behält sich nach den Grundsätzen des billigen Ermessens vor, für den Arbeitnehmer auch einen Arbeitgebერთausch vorzunehmen. Für das billige Ermessen muss der Arbeitgeber auf die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abstellen und die beiderseitigen Interessen berücksichtigen. Das kann Vorteile, aber auch Nachteile für den Betroffenen ergeben.

Die Verpflichtung, zur Vermeidung einer arbeitgeberseitigen Kündigung einen Arbeitsplatz in einem anderen, konzernverbundenen Unternehmen anbieten zu müssen, besteht jedoch regelmäßig nur dann, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Einfluss auf die andere Konzerngesellschaft nehmen kann. Nachteil kann jedoch sein, dass man tatsächlich plötzlich für einen anderen Arbeitgeber arbeiten muss, mit dem man nicht gerechnet hat und das eigentlich nie wollte, was aber regelmäßig bei höherrangigen, in einer Matrixfunktion tätigen Führungskräften für mehrere Konzernunternehmen schwer vermeidbar sein dürfte.

Bei der Verpflichtung der Arbeitnehmerseite bei örtlichen Veränderungen müssen aber immer dessen schutzwürdige Belange, insbesondere familiäre Verpflichtungen und auch persönliche Interessen berücksichtigt werden. Außer bei schwerwiegenden Aspekten ist bei örtlichen Versetzungsklauseln jedoch wenig auszurichten.

Wie weit darf der Arbeitgeber inhaltlich meine Funktion verändern?

Die Legaldefinition findet sich in § 95 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz. Bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs bestimmt sich die Veränderung nach der Aufgabe und der Verantwortung, der Art der Tätigkeit und deren

Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes. Die Rechtsprechung nimmt dabei eine Veränderung des Arbeitsbereichs dann an, wenn sich das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit so verändert, dass sich die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters als eine andere Tätigkeit darstellt.

Für eine sogenannte Degradierung gibt die Rechtsprechung individualrechtliche Beispiele an: Bei inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrages muss die Gleichwertigkeit gewährt werden. So ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe zu übertragen. Auch die Art der Beschäftigung kann nicht unbegrenzt abgeändert werden. Die Gleichwertigkeit bestimmt sich mangels anderer Anhaltspunkte grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Kriterien der Gleichwertigkeit sind beispielsweise die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter, der Umfang der Entscheidungsbefugnisse über den Einsatz von Sachmitteln oder Personalkapazitäten und die Einordnung in die betriebliche Hierarchie. Eine Weisung, auf eine niedriger bewertete Tätigkeit zu wechseln, ist laut BAG auch dann nicht zulässig, wenn der Arbeitgeber die höhere Vergütung zahlt, die der bisherigen Tätigkeit entspricht.

Und wenn man sich weigert, die geänderten Aufgaben durchzuführen? Darf man das und wie sieht es mit der Entgeltzahlung aus?

Bis 2017 ging die BAG-Rechtsprechung davon aus, dass der Arbeitnehmer so lange einer rechtswidrigen Versetzung Folge leisten musste, bis ein rechtskräftiges Urteil das Gegenteil feststellte. Nunmehr kann nach einer Recht-



Auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de** stehen für eingeloggte VAA-Mitglieder zahlreiche Infobroschüren zu arbeitsrechtlichen Themen zum Download bereit.

sprechungsänderung die Arbeitsleistung verweigert werden, sofern der Arbeitnehmer nicht vertragsgemäß beschäftigt wird und diese Beschäftigung nicht „unbillig“ ist. Das ist ein dehnbare Begriff. Mindestens riskiert man bei der Verweigerung die Entgeltfortzahlung.

Die nächste Stufe, die Arbeitgeber gegebenenfalls zünden, ist das Institut der Änderungskündigung. Aber die Rechtsprechung gibt dem Arbeitgeber auf, dass er sich über die Reichweite des Weisungsrechts nicht irren darf: Er muss entweder zutreffend eine Weisung aussprechen oder sich bei notwendiger Überschreitung derselben der Änderungskündigung bedienen. Trifft er falsch, ist die Angelegenheit schon aus formalrechtlichen Gründen unwirksam. Änderungskündigung bedeutet: Der Arbeitgeber bietet an, das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortzusetzen, aber spricht gleichzeitig eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, wenn der Arbeitnehmer nicht annimmt.

Es gibt ein weiteres Hindernis für die Umsetzung der Veränderung des Arbeitsplatzes: Der Arbeitgeber hat bei einer Änderungskündigung immer zuvor nach § 102 BetrVG den Betriebsrat und nach § 32 SprAuG den Sprecherausschuss anzuhören, ansonsten ist die Änderungskündigung unwirksam. Insbesondere bei der Versetzung und zusätzlich bei einer Änderungskündigung ist zur Wirksamkeit der Versetzung auf den geplanten neuen Arbeitsplatz die Zustimmung des Betriebsrats bei nichtleitenden Angestellten nach § 99 BetrVG vorab einzuholen.

Wenn diese Zustimmung nicht vorliegt, besteht sogar ein gesetzliches Beschäftigungsverbot. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer schadensfrei die Aufnahme der Beschäftigung verweigern, weil ihm gar nichts anderes übrig bleibt. Bei Unterlassen der Beteiligung des Sprecherausschusses im Falle der Versetzung eines leitenden Angestellten stellt der Verstoß des Arbeitgebers eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit bis zu 10.000 Euro Geldbuße geahndet werden kann.

Was tun, wenn man persönlich von einer vermeintlich nicht adäquaten Versetzung betroffen ist?

Es empfiehlt sich immer, Rechtsrat bei den VAA-Juristen einzuholen. Auf keinen Fall sollte man den neuen angebotenen Aufgaben und einer Versetzung vorschnell zustimmen, insbesondere keine Dokumente unterzeichnen. Denn mit einer Unterschrift stimmt man einer vertraglichen Änderung zu. Es kommt dann nicht mehr darauf an, ob es sich um eine wirksame oder unwirksame Weisung handelt. In den seltensten Fällen ist eine Anfechtung dieser Unterschrift noch möglich.

Wenn sich auch nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber keine Klarheit über die Gleichwertigkeit ergibt oder Verhandlungen dazu fehlschlagen, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder tritt man die neue Aufgabe unter Vorbehalt der recht-

“Es empfiehlt sich immer, Rechtsrat bei den VAA-Juristen einzuholen. Auf keinen Fall sollte man den neuen angebotenen Aufgaben und einer Versetzung vorschnell zustimmen.“

Hinnerk Wolff, VAA-Jurist.

lichen Wirksamkeit an, bietet gleichzeitig für seine alte Funktion die Arbeitsleistung vor Ort an und startet mit dem neuen Job. In diesem Fall bleiben die Entgeltansprüche und zumindest potenziell für eine bestimmte Zeit auch der bisherige arbeitsvertragliche Rahmen erhalten. Anschließend erfolgt die Klage beim Arbeitsgericht auf vertragsgemäße Beschäftigung. Das Gericht prüft, ob die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Gewinnt die Arbeitnehmerseite das Verfahren, besteht ein Anspruch entweder auf die ehemalige oder auf eine andere adäquate Beschäftigung.

Geht der Gerichtsprozess verloren, hat man zumindest noch das geänderte Arbeitsverhältnis erhalten. Auch fließt während dieser Zeit das regelmäßige Entgelt weiter. Für diesen Fall hat das BAG jüngst entschieden, dass dann der Arbeitgeber sogar zum Ersatz der zu-

sätzlichen Reisekosten verpflichtet ist, die in der Befolgung einer unwirksamen Versetzung für die Fahrten von der Wohnung zu dem Arbeitsort, an den versetzt wurde, entstanden sind.

Verweigert die Arbeitnehmerseite die neue Aufgabe, kann das berechtigt sein, aber es besteht dann das Risiko der Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsverweigerung und die Einstellung der Entgeltfortzahlung. Die Entgeltfortzahlung kann bei Obsiegen im Arbeitsgerichtsprozess um die vertragsgemäße Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne Arbeitsleistung erfolgreich eingeklagt werden. Unterliegt man jedoch im Prozess um die wirksame Versetzung, sind Job und Geld verloren. Aus diesem Grund wird anwaltlich

bei nicht offensichtlichen Fällen regelmäßig trotz Änderung der oben genannten Rechtsprechung von dem Recht auf Arbeitsverweigerung nach einer rechtswidrigen Weisung abgeraten und zum alten Weg der Annahme der neuen Tätigkeit unter dem Vorbehalt geraten.

Anders bei offensichtlichen Fällen: Hier kann die Durchführung eines Eilverfahrens, einer sogenannten einstweiligen Verfügung gegen die Versetzungsmaßnahmen, Erfolg haben. Das ist zwar nur selten der Fall, aber regelmäßig immer dann, wenn die Versetzung zu einem dauerhaft nachhaltigen Reputationsverlust führt und den unwiderruflichen Verlust von speziellen Fachkenntnissen zur Folge hat. Bei einer Änderungskündigung muss jedoch zur Wahrung der Rechte in jedem Fall spätestens nach drei Wochen Klage erhoben werden beim Arbeitsgericht. ■



Kurzarbeit Null: Jahresurlaub darf gekürzt werden

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller „Kurzarbeit Null“ keine Arbeitspflicht haben, kann der jährliche Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden.

Einer Teilzeitbeschäftigten in der Systemgastronomie standen für das Jahr 2020 laut Arbeitsvertrag 14 Tage Urlaub zu. Als Folge der COVID-19-Pandemie musste im Betrieb der Arbeitnehmerin Kurzarbeit eingeführt werden. Im Juni und Juli 2020 befand sie sich durchgehend in „Kurzarbeit Null“, ebenso im gesamten Oktober. Im November und Dezember 2020 arbeitete sie an insgesamt fünf Tagen. Der Arbeitgeber kürzte den Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin anteilig um ein Zwölftel für jeden vollen Monat Kurzarbeit Null. Dagegen klagte die Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht. Aus ihrer Sicht fehlte es an einer Rechtsgrundlage für eine solche Reduzierung. Arbeitnehmer hätten während konjunktureller Kurzarbeit keine den Erholungszwecken dienende Freizeit. Die Zeit während der Kurzarbeit Null sei nicht planbar, da Arbeitnehmer jederzeit mit einer Wiederaufnahme der Arbeit rechnen müssten. Zudem unterlägen Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Null zahlreichen sanktionsbewährten Verpflichtungen gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

In der Berufung gab das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) ebenfalls dem Arbeitgeber recht (Urteil vom 12. März 2021, Aktenzeichen: 6 Sa 824/20). Die LAG-Richter verwiesen darauf, dass sich die Zahl der Urlaubstage ausgehend vom Erholungszweck des gesetzlichen Mindesturlaubs in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht bestimmt.

Auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) habe festgestellt: Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Referenzzeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Zwar gebe es auch für diese Grundsätze Einschränkungen, etwa im Hinblick auf Zeiten der Arbeitsunfähigkeit.

Diese sei mit Kurzarbeit aber nicht zu vergleichen. Auch der Hinweis der Arbeitnehmerin, Kurzarbeit beinhalte keine planbare Freizeit, war aus Sicht des LAG unerheblich, weil es darauf nur ankäme, wenn man die Kurzarbeit als Erfüllung des Urlaubsanspruchs sehen

würde. Das sei aber nicht der Fall, vielmehr führe die Kurzarbeit Null dazu, dass für die entsprechende Zeit gar kein Urlaubsanspruch entsteht. ■

VAA-Praxistipp

Die Frage, ob Urlaubsansprüche wegen Kurzarbeit gekürzt werden können, ist zwischen den Sozialpartnern umstritten. Arbeitgeber verweisen regelmäßig auf die aus ihrer Sicht unzumutbaren wirtschaftlichen Folgen, wenn sämtliche Arbeitnehmer nach Beendigung einer – gegebenenfalls ganzjährigen – Kurzarbeit Null ihren Jahresurlaub nehmen könnten. Arbeitnehmervertreter haben dagegen in der Vergangenheit bereits auf die aus ihrer Sicht fehlende Rechtsgrundlage hingewiesen: Dem Bundesurlaubsgesetz lasse sich nicht entnehmen, dass eine Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit zulässig sein soll. Das LAG hat mit seinem Urteil im Sinne der Arbeitgeber entschieden.

Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) ist möglich. Denn die abschließende Klärung der Frage, ob eine anteilige oder sogar vollständige Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit nach deutschem Arbeitsrecht wirksam möglich ist, steht durch das BAG noch aus. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits entschieden, dass eine entsprechende Reduktion des Urlaubsanspruchs im Blick auf die europäische Rechtslage möglich ist.



Foto: style photography – iStock

„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

Homeschooling ade!



Endlich habe ich wieder Zeit, Kolumnen zu schreiben. Die letzten Wochen war das ein Ding der Unmöglichkeit, denn durch das neuerliche Homeschooling hatte ich wieder einmal meine Grundschulkindern zu Hause sitzen. Zum Glück haben die durch Corona einen unfreiwillig arbeitslosen Künstler als Vater. Und der sollte eigentlich Kabarettnummern schreiben. Zum Beispiel über die Schulpflicht. Die gibt es in Deutschland ja schon seit dem Jahre 1642. Das Herzogtum Sachsen-Coburg-Gotha hat sie damals eingeführt. Wir Osis also, wenn man einmal Coburg außer Acht lässt. Schulpflicht gilt seit vorigem Jahr aber immer mal wieder nur einseitig. Sprich: Die Eltern sind neuerdings verpflichtet,

ihre Kinder zu beschulen. Okay, nicht, dass wir Eltern und unsere Kinder nicht schon daran gewöhnt wären: Frühjahr 2020, Spätherbst 2020, Winter 2020/21, kurz vor Ostern zwei Wochen offen und dann wieder zurück auf Los. Wie bei Monopoly. Pech gehabt! So ist das Leben!

Achtung, jetzt wird's satirisch: Wenn Du aber, zum Beispiel, etwas Kritisches zur Schulschließung sagst, was gerade politisch nicht en vogue ist, kann's passieren, dass es von Hobby-Empörten heißt: „Gehe direkt ins Gefängnis, gehe nicht über Los!“ Also überspitzt formuliert. So, wie ich es damals auf der belarussischen Kabarettsschule gelernt habe. Ich wette, jetzt googelt die Hälfte der Leser „Belarussische Kabarettsschule“. Ja, die gibt es wirklich – und ich habe dort, Ende der Siebziger, mit „Summa cum Laude“ abgeschlossen, weil ich als Zweitfach „Humoristischen Bänkelsang mit Zupfinstrument“ belegt hatte. So, und jetzt wird's noch satirischer! Obacht: Satire kann mittlerweile eine Verhöhnung von Opfern sein. Das haben wir gelernt, nach den Reaktionen auf die Aktion #allesdichtmachen. Sonderbar, dass Satire nicht mehr als das wahrgenommen wird, was sie ist, nämlich zum Denken anregende Kunst.

Und deswegen bin ich mit meinen Kindern auf unsere Streuobstwiese gegangen, wo unsere Schafe Rosi und Lene stehen, und habe Satireunterricht gemacht: Kinder, habe ich gesagt, das sind keine Schlafschafe! Merkt Euch bitte: Der Begriff Schlafschaf wird gern von Leuten benutzt, die sich selbst zu einer Wissenselite zählen, die glaubt, exklusive Kenntnisse zu besitzen, und deswegen meint, den Unwissenden überlegen zu sein. Klingt komisch, ist aber so. Und deswegen antwortete ich mit dem griechischen Philosophen Sokrates: „Ich weiß, dass ich nichts weiß.“ Ein geflügeltes Wort antiken Ursprungs. Kinder hört zu und prägt Euch ein: Sokrates meinte, dass ihm Weisheit über ein wirkliches, über jeden Zweifel erhabenes

Wissen fehle. Oder anders gesagt: Die wahre menschliche Weisheit sei, sich des Nichtwissens im Wissenmüssen des Guten bewusst zu sein.

Ja, da guckten meine Kinder ähnlich verwirrt wie die Lene und Rosi. Kinder, fuhr ich fort, Sokrates glaubte, dass derjenige, der wisse, was gut ist, auch das Gute tun werde. Und wenn ein Mensch falsch handle, so geschehe das nur, weil er es nicht besser wisse. Und weil Sokrates im Bereich des Wissens nicht weiterkam, musste er die Flucht in den Dialog antreten. Und für diesen Dialog, auf der Suche nach gutem Handeln, erkannte er die Tugenden Besonnenheit, Gerechtigkeit und Selbstbeherrschung. Und das sind Tugenden, die unsere gespaltene Gesellschaft derzeit mehr als nötig hat. Auf allen Seiten. Durch Corona sind viele Freundschaften zerbrochen. Nutzen wir die wenigen noch offenen Türen für besonnene, gerechte und selbstbeherrschte Dialoge, um wieder Freunde zu werden!

Es folgte begeisterter Applaus meiner Kinder und einhelliges Blöken von Lene und Rosi. Und nun, liebe Kinder, schloss ich meinen Vortrag, geht in die wieder geöffnete Schule, nutzt Euer neues Wissen und versucht in der Hofpause, bei der erstbesten Prügelei besonnen, gerecht und selbstbeherrscht zuzuschlagen. Und da meine Kinder Satire kennen und können, wissen sie auch, was Ironie, Sarkasmus und schwarzer Humor ist und werden richtig handeln. Mission accomplished! ■

Mit seinen verschiedenen Kabarettprogrammen reist der Dresdner Kabarettist Erik Lehmann quer durch Deutschland und hat auch schon diverse Preise gewonnen. Unter dem Pseudonym Uwe Wallisch vertreibt der passionierte Hobbyimker zudem seinen eigenen Honig. Auf der Website www.knabarett.de ist Lehmann jederzeit käuflich und bestellbar. Honig gibt es auf uwes-landhonig.de.

Foto: Robert Jentzsch



„WER HILFT MIR BEI FRAGEN ZUM ARBEITSRECHT?“

DIE EXPERTEN DES VAA!

www.vaa.de/rechtsberatung

Saatgut-Tresor auf Spitzbergen

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.



In Eis und Schnee lagert auf Spitzbergen Saatgut aus aller Herren Länder. Foto: Nordic Genetic Resource Center

Endzeitvorstellungen sind in diesen Monaten bekanntlich schwer in Mode. Als der damalige norwegische Staatsminister Jens Stoltenberg und seine Kollegen aus Finnland, Dänemark, Island und Schweden vor 15 Jahren, am 19. Juni 2006, auf der Insel Spitzbergen den ersten Spatenstich für den Svalbard Global Seed Vault machten, lag Corona allerdings in weiter Ferne. Andere Fragen standen im Vordergrund beim von Norwegen angeschobenen und vom Welttreuhandfonds für Kulturpflanzenvielfalt Crop Trust mitfinanzierten „Saatgut-Tresor“ im Nordpolarmeer.

Ein Rostpilz hatte seinerzeit 55 Prozent der Weizernte in Uganda vernichtet; Kartoffelfäule führte in Bangladesch zu massiven Ertragsrückgängen. Der Global Seed Vault sollte drohenden Verlusten von Kulturpflanzen entgegenwirken. Gary Fowler, damals Geschäftsführer des Crop Trusts, ging gedanklich sogar noch einen Schritt weiter: Selbst im Falle einer Nuklearkatastrophe böte der bunkerähnliche Bau auf Spitzbergen Perspektiven für neues Leben, erläuterte er. „Falls

der schlimmste Fall eintritt, könnten Menschen die Landwirtschaft auf dem Planeten Erde wieder neu aufbauen.“

Um selbst für eine solche Apokalypse gerüstet zu sein, fiel die Wahl auf Spitzbergen für den Standort des Saatgut-Tresors. Bei den dort herrschenden eisigen Temperaturen, so das Kalkül, würde das Saatgut selbst bei einem längeren Stromausfall keinen größeren Schaden nehmen.

Allerdings hatten die Initiatoren die Folgen des fortschreitenden Klimawandels offenbar unterschätzt. 2017 war es auf Spitzbergen ungewöhnlich warm. Dadurch taute der Permafrostboden, Wasser drang in die Stollenanlage. Das eingelagerte Saatgut sei nicht beschädigt worden, hieß es. Aber Nachbesserungen an dem drei Millionen US-Dollar teuren Bau waren notwendig.

Aktuell lagern dort über eine Million Saatgutproben aus aller Herren Länder ein. Reis, Weizen und Kartoffeln gehören zu den Klassikern. Die erste Lieferung in diesem Jahr enthielt aber auch Saatgut von

Wassermelonen, Kürbissen und Erdbeeren. Zu den erklärten Zielen des Svalbard Global Seed Vaults gehört schließlich auch, die Vielfalt der Nutzpflanzen für künftige Generationen zu erhalten. Dabei versteht sich die Einrichtung, die selbst keinen eigenen Forschungsauftrag hat, als eine Art Gedächtnis für die rund um den Globus verteilten 1.700 Saatgutbanken.

Die Sammlung erhält über den Crop Trust nicht nur Unterstützung aus der Politik und von Stiftungen. Auch Unternehmen wie Bayer beteiligen sich. Manche sehen das kritisch: Gerade die großen Player im Agrarbusiness seien mitverantwortlich für einen Verlust an Artenvielfalt. Crop-Trust-Direktor Stefan Schmitz sagte dazu dem Bayerischen Rundfunk vor einem Jahr: „Ich würde mich freuen, wenn die Privatwirtschaft sich künftig stärker engagieren würde. Geld stinkt nicht, wie das schöne Sprichwort heißt. Ich würde es an eine hundertprozentig glasklare Bedingung knüpfen, dass mit der Zahlung keinerlei Einfluss auf die Verwendung des Stiftungskapitals verbunden ist.“ ■

Geburtstage im Juli und August 2021



im Juli

90 Jahre

Dr. Egon Brode, Frankenthal
Dr. Werner Burgemeister, Lampertheim
Dr. Martin Herner, Wachenheim
Dr. Hans-Joachim Ostmann, Kelkheim

85 Jahre

Dr. Knut Bittler, Speyer
Dr. Armin Grenacher, Mutterstadt
Edwin Heilig, Bobenheim-Roxheim
Dr. Harro Wache, Fussgönheim
Dr. Wolfgang Wendel, Kelkheim
Dr. Gerhard Adolphsen, Brunsbüttel
Dr. Hans-Joachim Astheimer, Freiburg
Dr. Georg Mandre, Niedernhausen
Dr. Gundolf F. Goethel, Gladbeck
Wolfgang Fengler, Essen
Josef-Ernst Kappaun, Bergisch Gladbach
Dr. Dieter Freudenberger, Hofheim
Dr. Christa Fricke, Königstein
Manfred Hein, Köln
Dr. Kurt Schmeisser, Kelkheim
Dr. Jürgen Krey, Pullach

80 Jahre

Horst Römling, Hollenstedt
Dr. Bernhard Heinrich, Frankenthal
Dr. Helmut Lohmann, Krefeld
Erhard Schuffenhauer, Saxler
Dr. Mario Kennecke, Berlin
Dr. Jochen Schmid, Warthausen
Hans-Jürgen Bergmann,
Bitterfeld-Wolfen
Dr. Klaus Burzin, Marl
Dr. Stefan Weiss, Trostberg
Walter Stenzel, Rudolstadt
Dr. Klaus Meyer, Delmenhorst
Dr. Dirk Sagemühl, Bergisch Gladbach
Hans Neubauer, München
Dr. Bruno Schwarz, Ludwigshafen
Achim Kunze, Dessau
Hans-Georg Laing, Lingen
Klaus-Dieter Schild, Remy-de-Provence
Dr. Eberhard Auer, Erfstadt
Dr. Bernhard Hentschel, Marl
Klaus Rueber, Augsburg

75 Jahre

Dr. Robert Steyrer, Berlin
Dr. Wolfram Ledwoch, Langenfeld
Dr. Manfred Stickler, Seeheim-Jugenheim
Dirk Fratzer, Marl
Rainer Hesse, Lüdinghausen
Dr. Karl Kirste, Marl
Dr. Salih Mumcu, Marl
Dr. Hartmut Steinbeißer, Marl
Heinz Lorenz Hendricks, Köln
Rolf-Rainer Rehbein, Gelnhausen
Dr. Uwe Leopold, Göttingen
Dr. Wolfgang Dietz, Mainz
Dr. Werner Hennrichs, Schwetzingen
Dr. Klaus Ditgens, Wuppertal
Dr. Berthold Keggenhoff, Krefeld
Willi Brausfeld, Mülheim

im August

95 Jahre

Dr. Dieter Nachtsheim, Dormagen
Dr. Erich Heitzer, Raubling

90 Jahre

Ursula Waschkowski, Ladenburg
Dr. Tycho Burger, Ludwigshafen
Dieter Schiller, Sandersdorf
Harri Knaak, Bitterfeld-Wolfen
Dr. Friedrich Wilhelm Hempelmann,
Pfaffenhofen
Dr. Erhard Knauss, Grenzach-Wyhlen
Alfred Wilhelm Messer, Taunusstein
Horst Pompe, Bad Soden
Dr. Wolfgang Werner, Schlagenbad
Dr. Konrad Uhlig, Leverkusen
Dr. Theodor Kranz, Marburg
Dr. Klaus Störiko, Marburg

85 Jahre

Dr. Dieter Graw, Weinheim
Dr. Volkmar Stockmann, Dessau
Dr. Neithart Schultz, Rheinfelden
Dr. Richard Bokorny, Nidderau
Dr. Rolf Bader, Dietzenbach
Hans-Friederich Taenzler, Dormagen

Hans-Wilhelm Bertram, Leichlingen
Peter Grundmann, Köln
Dr. Wolfgang Oberkirch, Leverkusen
Dipl.-Ing. Theodor Glasmacher,
Herdecke
Dr. Wolfdietrich Gabler, Burghausen
Dr. Peter Hornig, Pohle

80 Jahre

Dipl.-Ing. Horst Egly, Böhl-Iggelheim
Dr. Martin Molzahn, Weisenheim
Hermann Tatzel, Weinheim
Heide von Seefeld, Biberach
Wolfgang Fischer, Halle
Heinz-Peter Dressel, Troisdorf
Dr. Franz Nierlich, Marl
Dr. Johann Obendorf, Dorsten
Dr. Gerald Jakobson, Durbach
Günter H. Eckhardt, Schwetzingen
Dr. Gerhard Pfahler, München
Dr. Gerd Schubert, Jena
Prof. Götz-Gerald Börger, Odenthal
Dr. Hans-Jürgen Müller, Leverkusen
Dr. Siegfried Schneider, Leverkusen
Dr. Manfred Ludwig, Neu-Anspach
Dr. John Hobes, Dinslaken
Dr. Josef Merten, Korschenbroich
Franz-Josef Middel, Waldkappel

75 Jahre

Dr. Beate Hammer-Raber, Köln
Klaus Langer, Essen
Walter Hallweger, Waging
Dr. Franz Ott, Konnersreuth
Jürgen Krapp, Mühlital
Dr. Helmut Rockelmann, Schwalbach
Dr. Harry Staeglich, Stade
Dr. Harald Sichtig, Schwedt
Dr. Detlev Koth, Mömbris
Dr. Werner Wildner, Aschaffenburg
Dr. Reinhard Sigg, Marl
Dr. Friedrich Häusser, Krefeld

nachträglich im Juni

75 Jahre

Willi Schäfer, Oberkirch

Sei schneller als ein Tsunami.

Rette Leben mit Deiner Spende.

Gemeinsam vorsorgen. Besser helfen.

Aktion Deutschland Hilft ist das starke Bündnis deutscher Hilfsorganisationen. Gemeinsam helfen wir nach großen Katastrophen. Und Katastrophenvorsorge verhindert Leid, noch bevor es geschieht.



Der Katastrophe immer eine Spende voraus!

Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30

Werde jetzt Förderer: www.Aktion-Deutschland-Hilft.de



ADRA



International



Hilfe zur Selbsthilfe



**Aktion
Deutschland Hilft**
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

Leserbriefe

Zum Artikel „Wettbewerbsvorteil durch Vertrauen und Empathie“, VAA Magazin April 2021:

Im VAA Magazin habe ich folgendes Zitat gefunden: „Das ist eine neue Technologie zur emissionsfreien Herstellung von Wasserstoff – ein spannendes Projekt, das vom Bundesministerium für Forschung und Entwicklung gefördert wird.“ Mit Kernenergie als Wärmequelle kann man das schon lange. Ich teile die Meinung von Herrn Dr. Martin Brudermüller

nicht und halte sein Vorhaben für ökonomisch sehr gefährlich.

In der Hoffnung, dass es noch erlaubt ist, eine eigene Meinung zu vertreten, habe ich aus dem Blickwinkel eines Thermodynamikers dazu einiges zusammengefasst. Als ich im Sommer 1944 als Soldat die Hohe Schule der Luftnachrichtentechnik sehr erfolgreich absolviert hatte, sagte mir der leitende Offizier bei einem Rapport unter vier Augen ohne Vorbehalt: „Ihre Meinung ist nicht systemkonform.“ So ist es jetzt auch wieder.

Eduard Schmäing, Ludwigshafen

Schreiben Sie uns!

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

Die Redaktion behält sich Kürzungen vor. Bitte geben Sie Ihren Namen und Ihre Anschrift an. ■



Termine im Sommer und Herbst 2021

- 17. – 18.06. Konferenz für Betriebsräte, digital
- 17.06. FKI-Seminar „Schnelles Lesen“, digital
- 24.06. Webseminar Betriebsratswahlen „Positionierung und Planung“, digital
- 25.06. Vorstandssitzung, digital
- 28.06. Kommission Betriebliche Altersversorgung, digital
- 29.06. Kommission Hochschularbeit, digital
- 08.07. Webseminar Betriebsratswahlen „Positionierung und Planung“, digital
- 16.07. FKI-Seminar „Hochproduktiv arbeiten“, digital
- 20.08. FKI-Seminar „Prioritäten setzen“, digital
- 13.09. FKI-Seminar „Mobiles Arbeiten – Führung auf Distanz“, digital
- 14.09. Kommission Hochschularbeit, digital
- 16.09. FKI-Seminar „Onlinemeetings: Was sind die Erfolgsfaktoren?“, digital
- 24.09. Kommission Sprecherausschüsse, voraussichtlich digital
- 17.09. Kommission Einkommen, digital
- 17.09. FKI-Seminar „Informationsflut im Griff“, digital
- 17. – 18.09. Klausurtagung Vorstand und Geschäftsstelle, Niederkassel
- 27.09. FKI-Seminar „Gedächtnistraining“, digital

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



Vorschau Ausgabe August 2021

- ➔ **Spezial:**
Zukunft von „Eurafrika“
- ➔ **VAA:**
Umfrage zur Befindlichkeit
- ➔ **Mitbestimmung:**
Konferenz für Betriebsräte

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 und Korrektorat: Timur Slapke.

Redaktionsbeirat: Stephan Gilow, Gerhard Kronisch, Dr. Birgit Schwab.

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, redaktion@vaa.de (VAA); Rohat Akarcay, r.akarcay@koellen.de (Koellen Druck+Verlag). Es gilt die Anzeigenpreisliste vom Oktober 2020.

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.



Foto: Violeta Stoimenova – iStock

DURCHFÜHRUNG VON SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN

Praxisbezogen, zeitsparend und fehlerfrei

Anmeldung
www.fki-online.de

Im Frühjahr 2022 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. In diesem digitalen Seminar werden Schritt für Schritt der komplexe Wahlprozess dargestellt und die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung erläutert. Praxisbezogene Tipps für eine zeit-/ aufwandsparende und fehlerfreie Durchführung der Wahl stehen im Mittelpunkt.

Digitales Seminar am 2. November 2021 exklusiv für VAA-Mitglieder
199 Euro (statt 299 Euro) zuzüglich 19 Prozent Umsatzsteuer

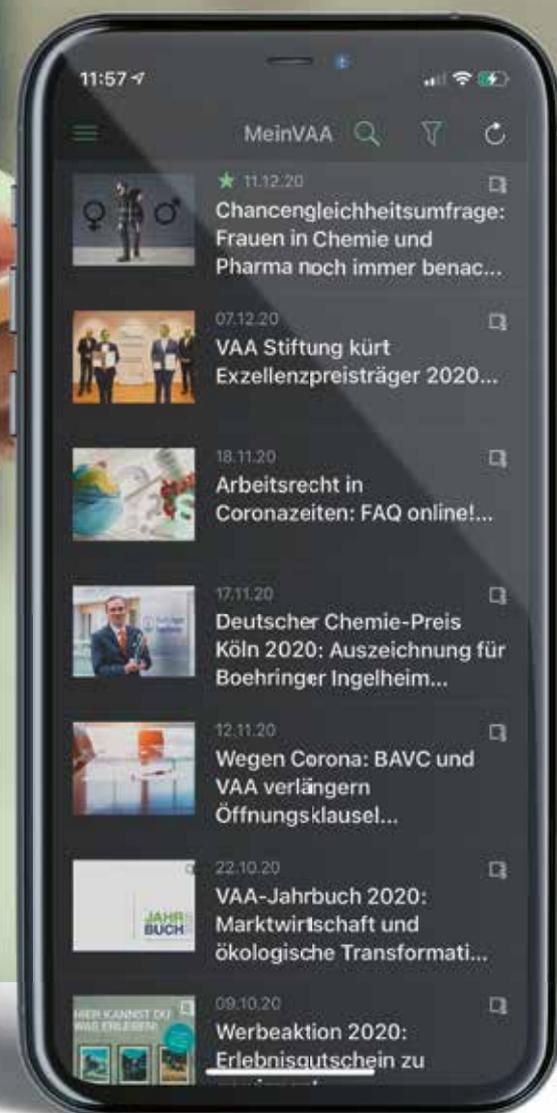
In Führung gehen!

Kooperationspartner





ALLE NEWS IN EINER APP



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

www.vaa.de

