

Ausgabe April 2015

# VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie



Rekultivierung:  
Industrie schafft Natur

Vereinbarkeit:

## Teilzeit braucht Männer

A background image of a man in a suit and glasses looking out a window. The image is semi-transparent and has a teal tint. The window frame is visible, and the background outside is bright and hazy.

# „WIE GUT IST MEIN ARBEITGEBER WIRKLICH?“

**DER VAA FÜHRT DAS WICHTIGSTE  
ARBEITGEBERRANKING  
DER CHEMISCHEN INDUSTRIE DURCH!**

*Die Ergebnisse erscheinen in der August-Ausgabe  
des VAA Magazins.*

**EXKLUSIV FÜR MITGLIEDER** [www.vaa.de/befindlichkeitsumfrage](http://www.vaa.de/befindlichkeitsumfrage)

# Gelebte Verantwortung

Ostern ist vorüber – in vielen Regionen Deutschlands ist der Frühling bereits in voller Blüte. Die ersten Wochenendausflüge in die Natur liegen bereits einige Wochen zurück. Ob in Parks, Wäldern, Heiden oder an den Ufern der Baggerseen: Wer nicht gerade Pollenallergiker ist, kann sich der grünen Jahreszeit erfreuen. Was viele dabei häufig vergessen, ist die Tatsache, dass heutzutage nicht wenige natürliche Landschaften renaturierte oder rekultivierte Industrie­flächen sind. So befindet sich im Rheinland die größte Braunkohlelagerstätte Deutschlands. Klar: Die riesigen Tagebaue Garzweiler oder Hambach dürften den meisten Menschen in Deutschland ein Begriff sein. Aber wahrscheinlich ist nicht allen bewusst, dass die Gebiete nach dem Ende des Kohleabbaus wieder landschaftlich nutzbar gemacht werden. Mit eben dieser Wiederherstellung eines stabilen Naturhaushaltes, der Schaffung neuer Lebensräume für Flora und Fauna, befasst sich das Spezial auf den Seiten 8 bis 13. Es zeigt, wie die Industrie Verantwortung für die Umwelt wahrnehmen kann. Die Rekultivierung sorgt für neue Ziele für Frühlingsausflüge mit der Familie.



Foto: VAA

Unternehmungen mit der Familie sind notwendig und erholsam, allerdings fehlt vielen Arbeitnehmern – vor allem im AT-Bereich – schlichtweg die Zeit dafür. Ein immer dichteres Arbeitspensum steht einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere diametral entgegen. Gibt es Auswege? Eine mögliche Lösung ist die Steigerung der Akzeptanz von Teilzeitarbeitsmodellen, gern vollzeitnah, und zwar für Frauen und Männer gleichermaßen. Davon profitieren sowohl Familien als auch Unternehmen. Denn wenn Firmen mehr Teilzeit wagen, tun sie etwas für die Motivation und die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Mehr dazu in unserem Branchenfeature auf den Seiten 22 bis 26.

Langfristig arbeitsfähig ist in erster Linie, wer gesund bleibt. Nicht zuletzt kommt es da auf Prävention am Arbeitsplatz an. Und genau zu diesem Themenkomplex hat das Führungskräftepanel „Manager Monitor“ eine Umfrage durchgeführt, deren Ergebnisse in den ULA Nachrichten auf den Seiten 31 und 32 ausgewertet werden. So viel vorweg: Vor allem Großunternehmen sind auf Kurs. Allerdings besteht noch Luft nach oben, sei es bei der Gefährdungsbeurteilung durch psychische Belastungen, der Passgenauigkeit der spezifisch auf Führungskräfte zugeschnittenen Angebote oder den individuellen Handlungsspielräumen. Unternehmen, die auch morgen noch innovativ und erfolgreich bleiben wollen, müssen heute in die Gesundheit ihrer Angestellten investieren.

Was aber zeichnet eine Führungskraft von morgen aus? Das ist das Thema des diesjährigen ULA-Sprecheraus­schusstages am 20. und 21. Mai in Berlin. Wer in einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt nachhaltig wirtschaften möchte, sollte möglichst mobil und vernetzt sein. Das Beherrschen der Klaviatur des interkulturellen Managements ist ebenfalls sehr hilfreich. Hochkarätige Referenten und spannende Diskussionen werden dazu beitragen, den Horizont der Teilnehmer zu erweitern und gleichzeitig die Herausforderungen der Zukunft fokussierter anzugehen. Und genau dies entspricht letztlich dem Selbstverständnis der VAA-Mitglieder und -Mandatsträger: die eigene Verantwortung zu kennen und bewusst zu leben.

*Uhr Thomas Fischer*

Thomas Fischer  
1. Vorsitzender des VAA



## CHEMIE IM BILD/SPEZIAL

- 06 Rekultivierung in Zahlen
- 08 Industrieflächen neu erschließen

Coverfoto: goodluz – Fotolia



## VAA

- 14 Mitbestimmung: Betriebsräte tagen in Mainz
- 15 Symposium: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- 18 Aufsichtsrätetagung: Austausch in Aachen
- 19 Tarifeinheit: Gutachten bestätigt VAA-Kritik

## BRANCHE

- 22 Vereinbarkeit: Väter für Teilzeit
- 27 Personalia aus der Chemie

## MELDUNGEN

- 28 Pestizide, Teilzeitarbeit
- 29 Chemikaliengewinnung, Gender Pay Gap, Molekularschalter, Befindlichkeitsumfrage, Innovationspreis, Nanofußball
- 30 NanoBioMedizin, Stress, Wertewandel, VAA bei SAP, Lithiumspeicher

## PORTRÄT

- 20 Stiftungspreisträger: Dr. Klaus Pollinger



## ULA NACHRICHTEN

- 31 Manager Monitor:  
Gesundheit am Arbeitsplatz
- 33 Kommentar, Notizen aus Berlin
- 34 Arbeit: Debatte um  
Gesetz zur Entgeltgleichheit
- 36 Europa: Sozialer Dialog  
startet neu
- 37 Management:  
ULA-Sprecherausschusstag
- 38 Weiterbildung:  
Aktuelle Seminartermine



## WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 39 Direktinvestitionen:  
Deutschland exportiert

## 60PLUS

- 40 Steuern: Clever Sparen  
bei Deferred Compensation

## REISEN

- 42 Pensionärsreise:  
Erfurt lockt als Reiseziel

## RECHT

- 43 Urteil: Kündigung  
trotz Rechtsirrtum
- 44 Interview:  
Mindestlohn im Praktikum
- 46 Pensionskassenrenten:  
VAA-Mitglieder siegen beim  
Bundesarbeitsgericht

## LEHMANN'S DESTILLAT

- 48 Satirische Kolumne:  
Erik Lehmann hat das Wort

## VERMISCHTES

- 49 ChemieGeschichte(n):  
Ausbruch des Tambora
- 50 Glückwünsche
- 52 Sudoku, Kreuzworträtsel
- 53 Leserbrief
- 54 Termine, Vorschau, Impressum

3.185

Module bilden die Solaranlagen auf dem Dach des Hauses. Mit bis zu 750.000 Kilowattstunden Strom pro Jahr versorgen sie die Akademie und angrenzende Haushalte.

56

Fichtenstämme formen das Gebäudekonstrukt der Akademie „Mont Cenis“ in Herne. Die NRW-Fortbildungsakademie gilt als Herzstück des neuen Stadtteilzentrums des ehemaligen Zechenstandorts.

20.000

Tonnen Kohlendioxid vermeidet ein Blockheizkraftwerk durch die Umwandlung des aus den Schächten der 1978 stillgelegten Zeche austretenden Grubengases in umweltfreundlichen Strom und Wärme für den Stadtteil.

13.500

Quadratmeter Dachfläche, meist aus Glas, erheben sich über dem Gebäude. Wasserspiele, Erdkanäle und Tore verhindern ein Überhitzen im Sommer.

16

Hektar groß ist der Landschaftspark, der viele Freiflächen zu einem regionalen Grünzug als neues Naherholungsgebiet miteinander verbindet.

REKULTIVIERUNG VON TAGEBAU- UND INDUSTRIEFLÄCHEN

# Zurück zur Kultur

Die Braunkohle trägt in Deutschland seit vielen Jahren dazu bei, die Energiepreise auf einem für die energieintensiven Industrien halbwegs erträglichen Niveau zu halten. Gleichzeitig stellt der Braunkohletagebau jedoch einen weitreichenden Eingriff in die Natur und in den Lebensraum der Menschen dar. Mit Rekultivierungsmaßnahmen werden ehemalige Tagebauflächen wieder nutzbar gemacht. Aber auch Industriebrachen können durch Rekultivierung für eine neue Nutzung erschlossen werden.

*Von Christoph Janik*





Der Bagger 288 im Braunkohletagebau Garzweiler ist eine Maschine der Superlative: Mit mehr als 12.000 Tonnen bringt er so viel Gewicht auf die Waage wie rund 10.000 durchschnittliche Kleinwagen. Mit seiner Förderleistung von 240.000 Kubikmetern könnte er jeden Tag fast 100 Wettkampfschwimmbäder in der Abmessung von 50 mal 25 Metern ausbaggern. Der 288 gehört zu den größten Landfahrzeugen der Erde. Und obwohl sein Betrieb so viel Energie verbraucht wie eine Kleinstadt mit 17.000 Einwohnern, erwirtschaftet der Tagebaubetrieb als Ganzes fast das 30-fache seines Energiebedarfs in Form von Braunkohle. Diese billige Form der Energiegewinnung ist seit Jahrzehnten das Rückgrat der deutschen Industrie, gerade auch der Chemie.

Derzeit ist die Braunkohle mit einem Anteil von rund 25 Prozent an der Stromerzeugung noch einer der wichtigsten Energieträger hierzulande. Wie lange das so bleiben wird, lässt sich nur schwer abschätzen. Denn kli-

*„Die Rekultivierung befasst sich mit Flächen, die von Tagebau oder Industrie in Anspruch genommen wurden und vorher schon einmal von Menschenhand ‚in Kultur‘ genommen waren.“*

*Professor Reinhard Hüttl, Deutsches Geoforschungszentrum Potsdam.*

mapolitisch ist die Braunkohleverstromung äußerst umstritten. Zwar laufen die Genehmigungen für einige Tagebauegebiete noch bis zum Jahr 2045. Die jüngsten Überlegun-

gen aus dem Bundeswirtschaftsministerium für eine neue Klimaabgabe auf alte Kraftwerke könnten den Ausstieg aus der Braunkohleförderung allerdings beschleunigen.

Die Frage, was mit den riesigen Tagebauegebieten geschieht, muss allerdings nicht erst nach dem Ausstieg beantwortet werden. Denn während sich der 288 und die anderen Riesenbagger jeden Tag ein Stück weiter durch die Landschaft graben und dabei Felder, Wälder und ganze Ortschaften verschwinden lassen, entstehen auf den rückwärtigen Seiten der Tagebauegebiete neue Flächen.

So will es das deutsche Bergbaurecht. Es schreibt vor, dass vom Bergbau in Anspruch genommene Oberflächen unter Beachtung des öffentlichen Interesses wieder nutzbar gemacht werden müssen.

Die Energiekonzerne als Betreiber der Tagebauförderung müssen also im wahrsten Sinne des Wortes etwas zurückgeben: „Die Rekultivierung befasst sich mit Flächen, die von Tagebau oder Industrie in Anspruch genommen wurden und vorher schon einmal von Menschenhand ‚in Kultur‘ genommen waren. Es geht darum, die Kulturfähigkeit dieser Flächen und Böden wieder herzustellen“, erklärt Professor Reinhard Hüttl. Der renommierte Forst- und Bodenwissenschaftler ist seit 1993 Inhaber des Lehrstuhls für Bodenschutz und Rekultivierung an der Technischen Universität Cottbus und leitet seit 2007 das Deutsche Geoforschungszentrum in Potsdam.

Ehemalige Industriegelände bieten dabei oft den Vorteil, dass sie nah an Ballungsräumen liegen und somit für eine Nutzung als Kultur- oder Freizeiträume gut geeignet sind. So entstand auf der über 200 Hektar großen Industriebrache des stillgelegten Hochofenwerks im Duisburger Norden ein Landschaftspark, der neben Europas größtem künstlichen Tauchsportzentrum in einem alten Gasometer und einem alpinen Klettergarten in einem ehemaligen Erzlagerbunker auch Räume für kulturelle Veranstaltungen bietet. Eine Rekultivierung im buchstäblichen Wortsinn sozusagen.

Während auf Industriebrachen bestehende Strukturen saniert und umgebaut werden

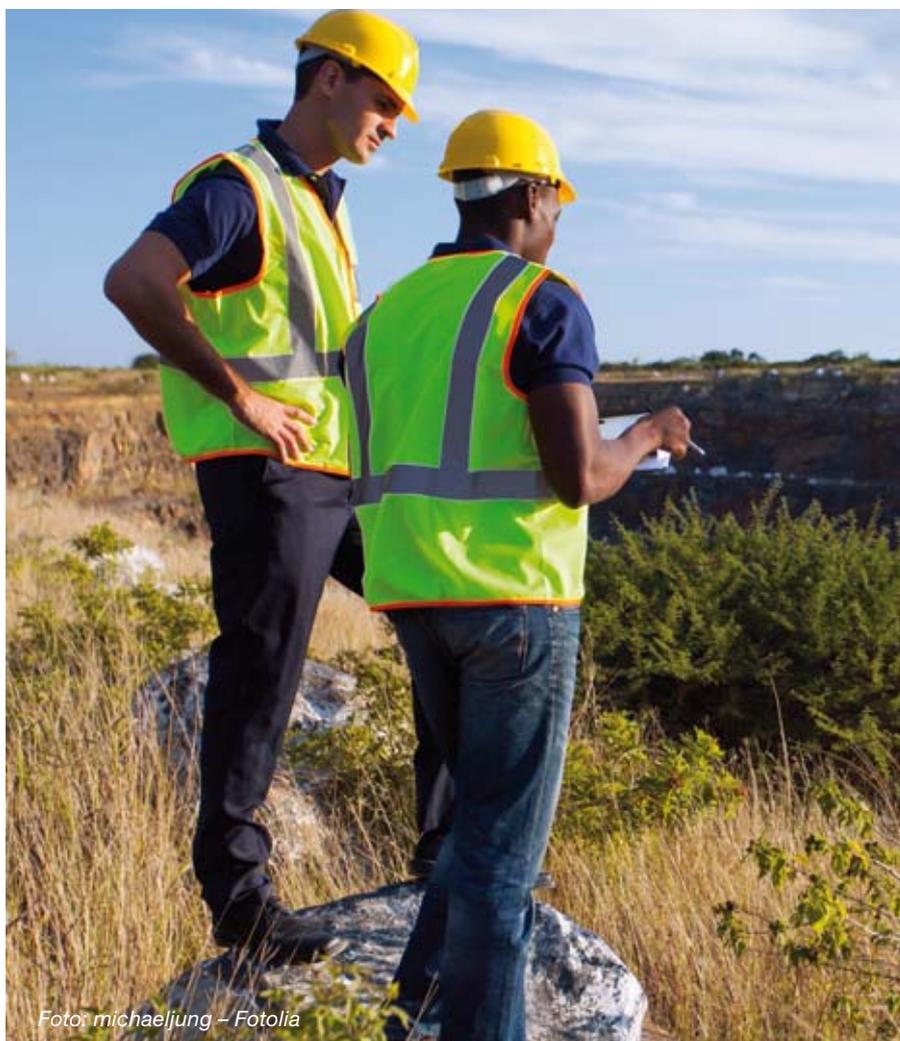


Foto: michaelfjung – Fotolia



*Kultiviert: Auf der Halde Haniel bei Bottrop hat neben einem Amphitheater auch eine Installation des baskischen Bildhauers Agustín Ibarrola mit einer Reihe aus 105 bunt gestalteten und aufgestellten Bahnschwellen ihren Platz gefunden. Foto: sehbaer\_nrw – Fotolia*

müssen, besteht bei Tagebauflächen die erste und offensichtlichste Herausforderung für eine Rekultivierung darin, dass riesige Löcher in der Landschaft klaffen. Teilweise werden sie nach dem Ende der Förderung geflutet, doch die bergbaurechtlichen Auflagen verlangen auch eine anteilige Rekultivierung von Bodenflächen. Reinhard Hüttl verdeutlicht das Vorgehen zur Wiedergewinnung solcher Flächen: „Im Prinzip werden die Löcher mit den Materialien, die man vorher durch den Tagebau gewonnen hat, wieder zugeschüttet. Im Idealfall werden die Substrate, die vorher schon an der Oberfläche waren, separat gelagert und dann sozusagen als Abschlusschicht oben wieder aufgetragen.“

## Extreme Substrate

Allerdings stehen die ursprünglichen Oberflächensubstrate – also die entsprechende Zusammensetzung aus Sand, Lehm, Ton und anderen Bodenmaterialien – nicht überall zur Verfügung. „Dann muss man mit den Substraten umgehen, die tatsächlich zur Verfügung stehen,“ berichtet Hüttl. Und das kann für die Rekultivierung erhebliche Herausforderungen mit sich bringen: Teilweise weist das Abraummateriale zum Beispiel einen erhöhten Anteil an Schwefel auf, aus dem durch Verwitterung schweflige Säure und oder Schwefelsäure entsteht. Dadurch fällt der pH-Wert der Böden in sehr saure Bereiche und Pflanzenwachstum ist kaum

oder gar nicht möglich. Reinhard Hüttl erläutert die notwendigen Gegenmaßnahmen: „Diese Böden müssen melioriert werden, es werden also Kalk oder entsprechende puffernde Substanzen eingebracht, um wieder einen für land- oder forstwirtschaftliche Nutzung günstigen pH-Wert zu erhalten.“

Die pH-Skala kann aber auch zu weit in die andere Richtung ausschlagen, gerade bei

Industriebrachen: „Aschen, Schlacken und andere industrielle Abfallprodukte können zum Beispiel sehr hohe, extrem alkalische und daher vegetationsfeindliche pH-Werte aufweisen“, erklärt Stephan Bloemer. Er leitet die Düsseldorfer Niederlassung der BENDER GmbH & Co. KG, einem auf Rekultivierungsmaßnahmen spezialisierten Unternehmen mit Sitz in Rabenau bei Gießen. „Zu hohe pH-Werte können genau wie zu niedrige antagonistisch oder phytotoxisch, also pflanzengiftig wirken. Um Pflanzenwachstum in ausreichender Intensität und Qualität zu ermöglichen, müssen die pH-Werte auf solchen Flächen abgesenkt werden,“ führt Geograf Bloemer aus, der auch die wissenschaftliche Kundenberatung bei BENDER übernimmt.

Eingriffe zur Verbesserung der stofflichen Eigenschaften von Böden werden unter dem Begriff der chemischen Bodenmelioration zusammengefasst. Neben der Anhebung und Senkung der pH-Werte zählen dazu auch die Reduzierung schädlicher Einflüsse durch Versalzung oder die Kontamination mit Schadstoffen. Da Salze wasserlöslich sind und somit im Laufe der Zeit durch Niederschläge ohnehin ausgewaschen werden, spielen sie bei der chemischen Bodenmelioration allerdings eine eher untergeordnete Rolle. ►



*Im Rahmen der chemischen Bodenmelioration werden saure Böden wie dieser pyrithaltige Abraum in einem Braunkohletagebau in der Lausitz zur Anhebung des pH-Wertes gekalkt. Foto: www.bender-rekultivierungen.de*

Anders sieht es bei der Verunreinigung durch organische Schadstoffe aus, die bei der Rekultivierung von nicht mehr genutzten Industriegeländen durchaus eine Rolle spielen kann. Häufig liegen diese Schadstoffe jedoch in nicht pflanzenverfügbarer Form im Boden vor und können von Pflanzen deshalb nicht aufgenommen werden. Sind die Schadstoffe allerdings pflanzenverfügbar oder sollen sie aus anderen Umweltschutzgründen entfernt oder reduziert werden, können die Böden auf verschiedene Arten behandelt werden: So werden etwa thermische Verfahren verwendet, um die Schadstoffe durch Erhitzung aus den Böden zu entfernen. Bei chemisch-physikalischen Verfahren wird dagegen durch Zugabe von Wasch- oder Extraktionsmedien die Bindung zwischen Boden und Schadstoff aufgehoben, damit die Kontamination in das flüssige Medium überführt und entfernt werden kann. Biologische Verfahren wiederum nutzen die Fähigkeit von Mikroorganismen, organische Schadstoffe als Nährstoffe zu verwerten. Bei einem vollständigen Abbau werden die Schadstoffe mineralisiert, als Endprodukte entstehen Kohlendioxid und Wasser. Schwieriger wird es bei anorganischen Schadstoffen wie Schwermetallen: Liegt ihre Konzentration von Schwermetallen im Boden über den Grenzwerten, hilft oft nur ein reiner Bodenaustausch.

Selbst nicht kontaminierte Böden mit geeigneten pH-Werten können aber für die Begrünung untauglich sein, weil Nährstoffe fehlen. Reinhard Hüttl skizziert das Grundproblem: „Bei der Rekultivierung haben wir es häufig mit Böden zu tun, die keinen oder einen sehr geringen Humusgehalt haben. Dieser ist entscheidend für eine nachhaltige Bodenfruchtbarkeit, also muss zunächst ein ausreichender Humusgehalt wiederhergestellt werden, zum Beispiel durch das Hinzufügen von organischer Substanz oder den Anbau und die Düngung von Kulturen, die zunächst nicht wirtschaftlich genutzt werden.“

Stephan Bloemer stößt in der Rekultivierungspraxis genau auf diese Probleme: „Es handelt sich oft um überwiegend grobkörnige Rohböden wie Kiese, Sande oder Schotter, die Wasser und Nährstoffe nur schlecht halten können. Das Wasser sickert einfach weg und die Böden werden gerade im Sommer schnell so trocken, dass sich das Pflanzenwachstum deutlich verzögert.“ Er ver-

deutlicht, warum das gerade bei Trockenheit zum Problem werden kann: „Alles, was nur schütter oder nicht begrünt ist, ist der Erosion ausgesetzt. Wenn diese Flächen austrocknen und dem Wind ausgesetzt sind, können unter Umständen benachbarte Wohngebiete durch Staubpartikel lufthygienisch beeinträchtigt werden.“ Deshalb kann auch die sogenannte Staubbinding ein wichtiges Ziel im Rahmen einer Rekultivierung sein.

### Begrünung mit Hochdruck

Gerade bei ehemaligen Industrieflächen kann allerdings nicht nur der Untergrund, sondern auch die Beschaffenheit des Geländes zur Herausforderung werden: „Da geht es teilweise um steile Böschungen oder schwer zugängliche Flächen, auf denen sich mit herkömmlicher landwirtschaftlicher oder gärtnerischer Technik kaum etwas ansäen lässt“, berichtet Bloemer. Solche Flächen werden deshalb mit einem sogenannten Hydroseeder begrünt: Ein LKW mit einem mehrere Tausend Liter fassenden Tankaufbau, der neben Wasser auch Saatgut, Düngemittel, Mulchfasern, Bodenverbesserungsmittel und Erosionsschutzmittel enthält. „Das Ganze wird mit einem Rührwerk zu einer schlammigen Suspension vermischt und mit Hochdruckkanonen gleichmäßig gesprüht. Je nach Windverhältnissen beträgt die Reichweite bis zu 60 Meter“, hebt Bloemer die Vorteile des Verfahrens hervor.

Von der Industriebranche zum englischen Rasen also? Nicht ganz. „In der Regel handelt es sich um Extremflächen: sauer oder basisch, trocken und exponiert. Da bringt es nichts, irgendwelche Standard-Landschaftsrassen anzusäen“, stellt Bloemer klar. Stattdessen werden spezielle, auf den Standort abgestimmte Spezialsaatgutmischungen eingesetzt. Auf sandigen oder kiesigen Substraten kann das zum Beispiel Sandmagerrasen sein, auf kalkhaltigen Substraten wie Bauschutt, Schlacken oder Aschen kann Kalkmagerrasen zum Einsatz kommen. Stephan Bloemer fasst zusammen: „Man bringt Saatgut derjenigen Vegetation auf, die sich am besten für den jeweiligen pH-Wert und die übrigen Standort-Eigenschaften eignet.“

In letzter Zeit kommt zusätzlich der Aspekt der Biodiversität hinzu: Um geografische und naturräumliche Differenzierungen der

Pflanzen wie lokale Rassen, Sippen und Kleinarten durch die Rekultivierung nicht unnötig zu überformen, wird zunehmend sogenanntes Regio-Saatgut verwendet. Dafür werden geeignete Wildpflanzenbestände aus den entsprechenden Herkunftsgebieten beerntet und kommerziell vermehrt. Ab 2020 soll der Einsatz dieses Saatgutes gesetzlich vorgeschrieben werden. Die Verpflichtung zum Einsatz von Regio-Saatgut ist ein weiterer Baustein innerhalb des komplexen Versuches, die Kompensation der menschlichen Eingriffe in die Natur im Rahmen der Rekultivierung stärker am Naturschutz auszurichten. Denn seit Kurfürst Maximilian Friedrich von Königsegg-Rothenfels 1784 aus ästhetischen Gründen anordnete, die Bergbaulöcher im Rheinland seien wieder zuzuschütten oder zumindest mit Wasser zu fluten, damit die Landschaft nicht

*Nach dem Abbau von Rohstoffen werden Flächen mit Rekultivierungsmaßnahmen für andere Zwecke wieder nutzbar gemacht, zum Beispiel für die landwirtschaftliche Nutzung.*

*Foto: Rainer Weisflog – MIBRAG AG*



unnötig verhandelt werde, sind die Ziele ambitionierter geworden. Zunächst kamen land- und forstwirtschaftliche Erwägungen hinzu. „Man musste erst lernen, wie man Böden aufbaut, die wieder fruchtbar sind, und Landschaften, die sich wieder einbetten in die Gesamtlandschaft“, erzählt Rekultivierungsexperte Hüttl. Erst in den letzten Jahrzehnten spielte der Naturschutz eine zunehmende Rolle: „Zum Beispiel die Frage, ob sich bestimmte Tier- und Pflanzenarten auf diesen armen Böden besonders gut entwickeln. Das sind alles Lernkurven, die man heute schon wesentlich besser versteht als zu Beginn der Rekultivierung.“

### Grenzen der Technik

Trotzdem ist der ökologische Wert rekultivierter Flächen noch immer umstritten.

Umweltorganisationen wie der BUND weisen darauf, dass es trotz fortgeschrittener Rekultivierungstechnik nach wie vor nicht möglich sei, die Eingriffe in Natur und Landschaft durch den Tagebau – beispielsweise den Verlust sogenannter Altwald-Ökosysteme – vollständig auszugleichen. Auch aus Sicht der Rekultivierungsexperten gibt es nach wie vor offene Fragen. So muss für die Braunkohleförderung der Grundwasserspiegel in den betroffenen Landstrichen deutlich abgesenkt werden, was sich auch auf die umliegende Landschaft auswirkt. Bei der Rekultivierung sollen diese Eingriffe in den Wasserhaushalt ganzer Regionen so gut wie möglich kompensiert werden. Bodenwissenschaftler Hüttl benennt die Grenzen solcher Maßnahmen: „Es ist noch immer eine große Herausforderung, dabei sich selbst tragende Was-

serhaushalte zu etablieren. Teilweise fehlen uns bis heute die Kenntnisse, um das auf großer Fläche zu realisieren.“ Gleiches gelte für die Standfestigkeit der rekultivierten Landschaften: „Wir haben es nicht überall hinbekommen, dass die Flächen vollständig stabil sind, es also keine Setzungen oder Sackungen gibt. Das sind Aspekte, die uns nach wie vor beschäftigen.“

Vielleicht wird die Rekultivierungstechnik bis zum Ende der Braunkohleförderung im deutschen Tagebau – ob es nun Jahre oder Jahrzehnte sein werden – also noch weitere Fortschritte machen. Und danach? Reinhard Hüttl wirft einen Blick über den deutschen Tellerrand: „Es gibt weltweit weitaus größere Tagebaugebiete als wir sie in Deutschland haben. Und überall stehen vergleichbare Herausforderungen an.“ ■



BETRIEBSRÄTEKONFERENZ IN MAINZ

# VAA-Betriebsräte stärken Netzwerk

Anfang März 2015 trafen sich rund 60 Betriebsratsmitglieder aus verschiedenen Chemie- und Pharmaunternehmen zu ihrer jährlichen Konferenz in Mainz. Als Referenten waren Birgit Huber, Head of CoE Development, Training, Employer Branding & Recruitment Services bei Sanofi, und Bundesarbeitsrichter Malte Creutzfeldt zu Gast.



*Ein wichtiger Bestandteil der Betriebsrätekonferenzen des VAA ist der gemeinsame Erfahrungs- und Informationsaustausch der Teilnehmer.*



*Mit dem Thema „Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz“ hat der Stellvertretende Vorsitzende des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichtes Malte Creutzfeldt die Veranstaltung am 6. März 2015 eröffnet.  
Fotos: Schulte – VAA*



*VAA-Jurist Thomas Spilke (links) hat die Konferenz geleitet und die Teilnehmer am zweiten Veranstaltungstag über aktuelle Entscheidungen aus dem kollektiven Arbeitsrecht sowie dem Individualarbeitsrecht unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des BAG informiert.*

SYMPOSION IN WIESBADEN

# Arbeitsfähigkeit erhalten

Gute Führungsarbeit sorgt für eine erfolgreiche Mitarbeitermotivation und wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Dies ist das Ergebnis des Ende Februar veranstalteten VAA-Symposiums in Wiesbaden. Mit den rund 130 Gästen diskutierten hochkarätige Referenten wie Margret Suckale, Mitglied des Vorstandes der BASF SE und Präsidentin des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), über die Arbeitsfähigkeit von Führungskräften.



Moderiert wurde die Veranstaltung von ZDF-Journalistin Gundula Gause. Fotos: Leuschner – VAA



„Karriere wird immer noch über Arbeitszeit gemacht. Dieser Karriereweg ist allerdings für die nachfolgende Generation Y nicht mehr attraktiv.“

Professor Wolfgang Appel von der Hochschule für Wirtschaft und Technik des Saarlandes.

Thema der Vorträge und Diskussionen auf dem VAA-Symposium am 20. Februar in Wiesbaden war die Erhaltung sowie die weitere Stärkung der Arbeitsfähigkeit von Führungskräften.



Professor Jürgen Deller von der Leuphana Universität Lüneburg sprach über Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit und zeigte mögliche Handlungsfelder für Unternehmen auf.



In seiner Eröffnungsrede betonte der 1. Vorsitzende des VAA Dr. Thomas Fischer, dass sich Führungsverantwortung positiv auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt.



Professor Wolfgang Appel von der Hochschule für Wirtschaft und Technik des Saarlandes referierte zur „Arbeitszeit als Belastungsindikator bei Chemie-Führungskräften“.



Zu den rund 130 Gästen gehörten auch viele Studenten und Nachwuchsführungskräfte von der Technischen Hochschule Mittelhessen.

AUF SICHTSRÄTETAGUNG IN AACHEN

# Wann haftet der Aufsichtsrat?

Welche Kenntnisse über die Finanzierung von Unternehmen sollten sich Aufsichtsratsmitglieder aneignen, um über gängige Geschäftsvorgänge urteilen zu können? Was sind aktuelle Haftungsfragen des Aufsichtsrates? Welche Besonderheiten haben D&O-Versicherungen für Aufsichtsräte? Damit beschäftigten sich Ende März mehr als 30 Teilnehmer der VAA-Aufsichtsrätetagung in Aachen.



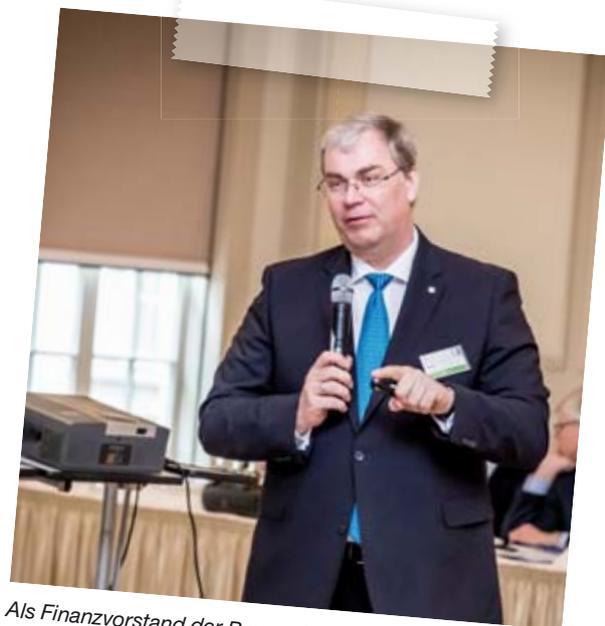
Neben dem Bayer-Finanzvorstand Johannes Dietsch referierten Rechtsanwalt Dr. Oliver Sieg zu den Haftungsfragen sowie Michael Hendricks, Gründer und Geschäftsführer der Hendricks & Co GmbH, zu den Besonderheiten der D&O-Versicherung für Aufsichtsratsmitglieder. Fotos: Mirfendereski – VAA



An der Frühjahrstagung der Aufsichtsräte am 20. und 21. März 2015 in Aachen nahmen über 30 Mandatsträger aus dem VAA und Gäste aus befreundeten Verbänden teil.



*Auch im Pullman Aachen Quellenhof war der rege Erfahrungsaustausch zwischen den Mandatsträgern ein fester Bestandteil der Tagung.*



*Als Finanzvorstand der Bayer Aktiengesellschaft informierte Johannes Dietsch die Teilnehmer zum Thema „Finanzierung von Unternehmen“. Dabei fokussierte er sich auf die Punkte „Financial Management“, „Financial Risk Management“ und „Capital Market“.*

## VAA-Gutachten bestätigt: Tarifeinheit verstößt gegen internationales Recht

Im März hat sich der Bundestag erstmals mit dem vom Bundeskabinett beschlossenen Gesetz zur Wiederherstellung der Tarifeinheit beschäftigt. Aus Sicht des VAA vergrößert das geplante Tarifeinheitsgesetz die Rechtsunsicherheit in Deutschland erheblich. Außerdem verstößt der Gesetzgeber gegen internationales und europäisches Recht. In einem vom VAA in Auftrag gegebenen Gutachten bestätigt die Direktorin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU (IAAEU) der Universität Trier Monika Schlachter diesen Verstoß. Neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit als Professorin für Zivilrecht, Arbeitsrecht und Internationales Recht ist Schlachter (siehe Foto) amtierende Vizepräsidentin des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte, der die Einhaltung der in der Europäischen Sozialcharta festgelegten Rechte durch die Mitgliedstaaten kontrolliert.

Dem IAAEU-Gutachten zufolge stellt eine gesetzlich erzwungene Tarifeinheit durch Vorgabe eines „betriebsbezogenen Mehrheitsprinzips“ einen schwerwiegenden Eingriff in das Betätigungsrecht spezialisierter Vereinigungen dar. Dieses Betätigungsrecht von speziellen Verbänden wird jedoch im Arbeitsvölkerrecht sowohl von den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 87 und 98 als auch von Artikel 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) geschützt. Deutschland hat diese internationalen Regelungen anerkannt.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung geht über die Grenzen hinaus, die ihm die EMRK und die ILO-Konventionen setzen. VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch erläutert: „Die Regelungen garantieren den tarifpolitischen Handlungsspielraum für Berufsgewerkschaften und die Freiheit für Arbeitnehmer, sich in Gewerkschaften zu organisieren oder ihnen beizutreten.“ Das von Monika Schlachter verfasste Gutachten stelle ausdrücklich fest, dass der Schutz der Vereinigungsfreiheit das Recht der Verbände einschließt, sich zum Schutz der Interessen ihrer Mitglieder zu betätigen. „Und dazu gehört insbesondere das Recht, Tarifverträge mit Wirkung für ihre Mitglieder abzuschließen.“

Der Staat hat das Recht auf Vereinigungsfreiheit nach internationalen Normen zu schützen und zu fördern. „Keinesfalls darf die Entscheidung der Arbeitnehmer durch Anreizbestimmungen gelenkt werden“, betont Kronisch. Bereits mehrfach hat der Verband seine Ablehnung der gesetzlichen Tarifeinheit begründet. „Der Gesetzgeber täte gut daran, sein Vorhaben noch einmal gründlich überdenken“, resümiert der VAA-Hauptgeschäftsführer. Unter [www.vaa.de/verband/interessenvertretung/tarifpolitik](http://www.vaa.de/verband/interessenvertretung/tarifpolitik) ist das Gutachten zum freien Download erhältlich.



*Foto: Universität Trier*



STIFTUNGSPREISTRÄGER DR. KLAUS POLLINGER

# Gipfelstürmer am Werk

Seit 2010 engagiert sich der Verband über die VAA Stiftung für Forschung und Bildung in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen. Jedes Jahr zeichnet die Stiftung junge Nachwuchswissenschaftler für hervorragende Dissertationen im Bereich der chemisch-pharmazeutischen Wissenschaften und der Verfahrenstechnik aus. In einer Porträtreihe stellt das VAA Magazin die Preisträger des VAA-Stiftungspreises vor. In dieser Ausgabe: Dr. Klaus Pollinger.

Von Timur Slapke

Im Gewerbegebiet am Stadtrand von Regensburg geht es für einen späten Freitagnachmittag sehr geschäftig zu. Auch beim Pharmaunternehmen Haupt Pharma Amareg steht Dr. Klaus Pollinger noch voll im Saft: „Heute hatten wir Besuch von Kunden aus den USA. Die haben sich recht spontan angekündigt, um sich die Produktion einmal vor Ort anzuschauen.“ So laufe das eben in der Branche. Pollinger zeigt das Gelände. Von den benachbarten Feldern zieht der Duft frischen Düngers ins Industriegelände herüber.

Für seine Dissertation zum Thema „Towards Novel Targets for Receptor-Mediated Nanoparticle Delivery“ wurde Klaus Pollinger im November 2014 mit dem VAA-Stiftungspreis ausgezeichnet. Beim Kuratorium eingereicht hat die Arbeit sein Doktorvater: Professor Achim Göpferich vom Lehrstuhl für Pharmazeutische Technologie der Universität Regensburg. „Ich wusste zunächst nichts davon“, erzählt der 32-jährige Preisträger schmunzelnd. „Das rezeptorvermittelte Nanopartikel-Targeting ist eigentlich ein relativ greifbares Konzept“, erläutert Pollinger sein Promotionsthema. „Die Aufgabenstellung lautete: Bringe ein Nanopartikel über einen Zelloberflächenrezeptor so zielgerichtet wie möglich an einen bestimmten Zelltyp.“ Zur Veranschaulichung bringt der Stiftungspreisträger noch schnell eine grafische Skizze zu Papier: Zunächst formieren sich die Moleküle zu einem fluoreszierenden Nanokristall. Der Wirkstoff ist im Nanopartikel verpackt und das Nanoteilchen dockt am Rezeptor der gewünschten Zelle an. Anschließend wird der Wirkstoff durch den Rezeptor in die Zelle geschleust. „Es hat sich im Zuge der Forschung herausgestellt, dass die Partikel tatsächlich sehr selektiv an ganz bestimmte Zellen andocken und dort auch bleiben.“

Die zielgerichtete Adressierung von Nanopartikeln als Wirkstofftransporter oder als diagnostische Marker an bestimmte Zellen erlaubt es, bei Therapien nur die tatsächlich betroffenen, kranken Zellen zu erwischen: „Damit erhöht man die Effektivität und verringert die Nebenwirkungen.“ Klar, räumt Klaus Pollinger ein, daran werde vor allem in der Tumorthherapie schon lange intensiv geforscht. Aber für andere Zellen sei

dieser Ansatz noch neu. „In unserer Forschungsgruppe haben wir uns dann auch auf Nieren und Netzhaut konzentriert.“ Seine Forschungsarbeit hat Klaus Pollinger gut auf die Arbeitswelt vorbereitet. Sehr interdisziplinär sei es gewesen, im Prinzip richtiges Projektmanagement in der Forschung.

## Sprachbegabtes Allroundtalent

Stiftungspreisträger Pollinger ist zielstrebig, aber nie getrieben vom Ehrgeiz. Umgänglich, gut aufgelegt, aber dennoch präzise in der Argumentation. Ein Naturwissenschaftler, wie er im Buche steht. Schon immer? Nicht ganz. Aufgewachsen in einer humanistisch-musisch geprägten Familie ist Pollinger auf ein humanistisches Gymnasium gegangen. „Ich war eher der Sprachentyp.“ Doch bereits als Abiturient fand Pollinger das Thema Arzneimittel spannend. Da lag Pharmazie als Studiengang auf der Hand. Naturwissenschaftlich breit aufgestellt ist Pharmazie dennoch zu speziell, um als „Verlegenheitsfach“ durchzugehen. Seine Studienwahl hat Klaus Pollinger zu keinem Zeitpunkt bereut: „Es wurde mit der Zeit sogar noch interessanter.“ Nach neun Semestern und zwei Staatsexamen standen dann zwei halbjährliche Praktika auf dem Programm, eines davon in einer öffentlichen Apotheke in seiner Heimat Weiden – etwa 100 Kilometer nördlich von Regensburg. Im weißen Kittel stand der Oberpfälzer hinter der Theke und hat Kunden beraten. Den zweiten Abschnitt des Pharmaziepraktikums hat Pollinger bei Hexal in der Qualitätskontrolle absolviert. „Das hat mir den entscheidenden Ruck gegeben, es später auch wirklich in der Industrie zu versuchen.“

Abgezeichnet hat sich die allgemeine Richtung aber schon während seines Forschungspraktikums am Lehrstuhl. Im Endspurt zur Promotion hat sich Klaus Pollinger parallel um einen Job gekümmert – und nicht allzu lange suchen müssen. Anfang 2013 ist der Jungforscher als Projektmanager in der Pharmazeutischen Entwicklung bei Haupt Pharma Amareg eingestiegen. Das mittelständische Unternehmen entwickelt Arzneimittel nicht unter eigenem Namen, sondern als sogenannter

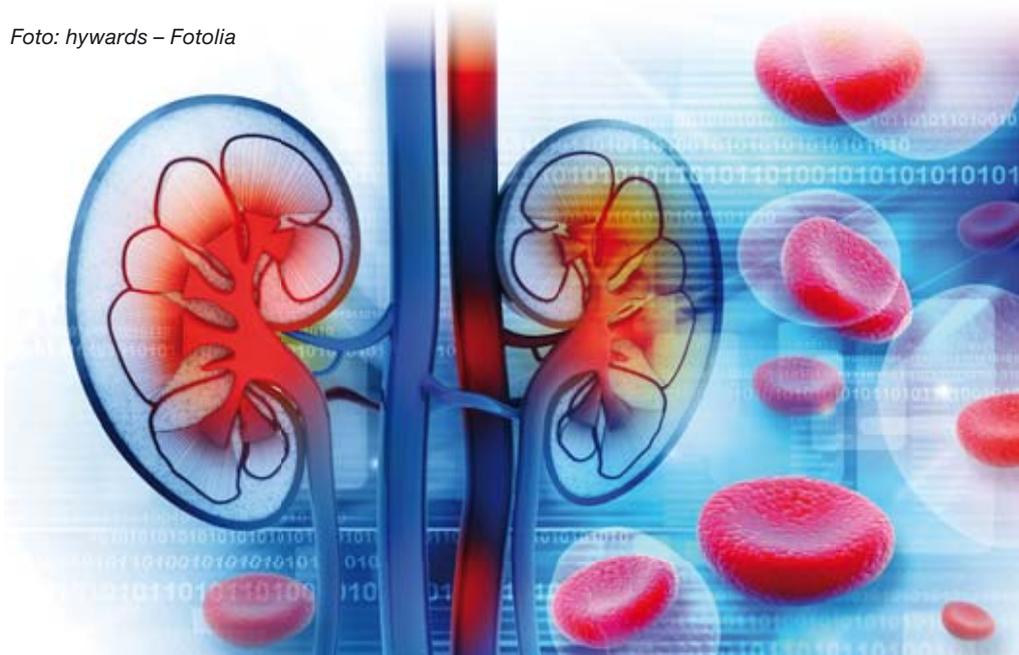
Lohnhersteller. „Wir produzieren Arzneimittel für die Zulassungsinhaber aus der Pharmaindustrie.“ Spezialisiert ist das Unternehmen auf die Entwicklung fester Arzneiformen wie Tabletten, Kapseln oder Dragees für hochpotente Wirkstoffe. Dazu gehören beispielsweise Zytostatika, Immunsuppressiva oder Hormone. Ende 2013 hat Klaus Pollinger einen Teilbereich der Formulierungsentwicklung als Abteilungsleiter übernommen. Im Eiltempo ging es weiter: Seit Oktober 2014 leitet er die gesamte Abteilung Pharmazeutische Entwicklung mit knapp 30 Mitarbeitern am Standort. Für Anfang dreißig ein durchaus steiler Aufstieg auf der Karriereleiter. Lachend wiegelt Pollinger ab: „Ich sehe einfach jünger aus, als ich bin.“ Offensichtlich hat er seine Vorgesetzten trotzdem überzeugt. Ein weiterer Vorteil: „Wir haben hier ein ziemlich junges, energisches Team und gehören alle mehr oder weniger zur gleichen Generation.“

Als leidenschaftlicher Kletterer kennt Klaus Pollinger den Weg nach oben: Regelmäßig geht es in die Alpen zum Bergsteigen. Ist die Zeit knapp, muss der nahegelegene Bayerische Wald herhalten. Ab und zu braucht es eben einen Ausgleich zum aufregenden Job. Umso energischer kann sich die junge Führungskraft den beruflichen Herausforderungen widmen. Dazu gehört nach wie vor Projektmanagement. Was sich aber verändert hat, ist die strategische Di-

mension. „Man muss Projekte überblicken, steuern, priorisieren und die Arbeitskräfte entsprechend den Anforderungen verteilen.“ Grundlegende Entscheidungen werden natürlich gemeinsam mit der Geschäftsführung getroffen. „Aber etwa die monatlichen Kapazitäten im Produktionsbereich muss ich schon selbst einteilen.“ Fällt ihm das schwer? „Es funktioniert überraschend gut.“ Die Dynamik des Geschäftes reiße ihn einfach mit. „Verantwortung heißt nicht, dass man alles besser wissen muss. Es kommt auf die Kommunikation bei der Entscheidungsfindung an.“

Klaus Pollinger wirkt absolut glaubwürdig in dem, was er sagt. Er ist rundum glücklich mit seiner Lebenssituation. Gemeinsam mit seiner Freundin wohnt er in direkter Nähe zur pittoresken Regensburger Altstadt. Sein Job ist unglaublich vielfältig: „Jeder Tag beginnt mit einer neuen Herausforderung. Man weiß am Morgen oft nicht, welche Aufgaben am Nachmittag auf einen warten.“ Daher vergehe die Arbeitszeit meist wie im Flug. Für ihn ist es kein Problem, dass er selbst nicht mehr aktiv wissenschaftlich tätig ist. „Ich bin vor Ort, schaue mir alle Projekte regelmäßig an und versuche, so nah wie möglich an den Forschungsthemen dran zu sein.“ Der Forschergeist bleibt also stets wach. Und genau diesen hatten auch die Kuratoren der VAA Stiftung bei der Entscheidung über die Preisvergabe im Sinn. ■

Foto: hywards – Fotolia



VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF & KARRIERE

# Mehr Väter für Teilzeit begeistern

Gerade im außertariflichen Bereich müssen Arbeitnehmer, die eine Familie gründen wollen, viele Hürden meistern. Einerseits stehen sie oft noch am Anfang ihrer Karriere und wollen im Job Gas geben, andererseits möchten Eltern mehr Zeit für die Familie aufwenden – nicht nur Mütter, sondern auch immer mehr Väter. Einen Ausweg aus dem Dilemma bietet die stärkere Nutzung von Teilzeitarbeitsmodellen, womit sich gleichzeitig deren Akzeptanz bei Mitarbeitern und Vorgesetzten steigern lässt. In den Unternehmen vor Ort wird schon einiges getan: So wurde im Herbst 2014 in der BASF ein Netzwerk „Männer für Teilzeit“ gegründet, unterstützt von der Initiative „Diversity + Inclusion“. Treibende Kraft des Netzwerks ist das Mitglied der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen Dr. Christian Schade.

*Von Timur Slapke*



Foto: goodluz – Fotolia

„Die Chemieindustrie ist von Natur aus eher konservativ“, erklärt Dr. Christian Schade die Eigenheiten der Branche. „Während dies in wirtschaftlichen Aspekten durchaus sinnvoll ist, schlagen gesellschaftliche Umbrüche dafür erst mit einiger Verzögerung durch.“ Und die Gesellschaft befindet sich mitten im Wandel: Einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach zufolge wünschen sich in Deutschland 60 Prozent der Paare mit Kindern unter drei Jahren, dass beide Elternteile mehr Zeit für die Familie haben. Aber nur 14 Prozent der Paare schaffen es auch. Der Trend macht vor der Chemie nicht halt: Bereits 2012 hat der VAA gemeinsam mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh) eine Studie unter seinen Berufs-

fängern und studentischen Mitgliedern zu den Erwartungen an Arbeitgeber durchgeführt, derzufolge sich die Führungskräfte von morgen bei der Arbeitgeberwahl vor allem an weichen Faktoren orientieren. An erster Stelle: die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere.

Im Büro des Sprecherausschusses der Leitenden Angestellten der BASF am Rheinufer des Ludwigshafener Stammwerks spricht Christian Schade über Wege zu einem familienfreundlicheren Arbeitsumfeld. Er sieht die Notwendigkeit, vor allem im außertariflichen Bereich mehr Mitarbeiter für Teilzeitarbeitsmodelle zu sensibilisieren und zu begeistern. Mit Teilzeit kennt sich der in der Polymerforschung tä-

tige Chemiker bestens aus: Im Jahr 1999 mit 39 Jahren erstmals Vater geworden, hat er 2001 ein halbes Jahr Elternzeit genommen. Damit gehörte Schade in seinem Unternehmen zu den ersten männlichen AT-Angestellten in Elternzeit überhaupt. Gut zwei Jahre nach der Geburt des zweiten Kindes ist Christian Schade 2005 abermals in Elternzeit gegangen, diesmal mit einem Anteil von 50 Prozent. Seit 2006 arbeitet der Forscher permanent in Teilzeit und kümmert sich an zwei Nachmittagen pro Woche um die Familie. Knapp zehn Jahre ist Polymerforscher Schade nun schon der Ansprechpartner der VAA-Werksgruppe für Elternzeitfragen. Vor allem bei der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 häuften sich die Anfragen. „Aber schon ►

kurz darauf ist Elternzeit bei uns im Unternehmen praktisch zu einem Selbstläufer geworden.“

In der Tat hat sich die Akzeptanz im gesamten Land verbessert. Die Elternzeitquoten bei Männern steigen ebenfalls, doch das Missverhältnis zwischen Müttern und Vätern ist nach wie vor eklatant: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes befanden sich im Jahr 2013 27,7 Prozent aller Mütter mit dem jüngsten Kind unter drei Jahren in Elternzeit, aber nur 2,4 Prozent der Väter. Insgesamt beanspruchen 32,3 Prozent aller Väter Elternzeit. Davon nehmen allerdings 79 Prozent lediglich die beiden sogenannten Partnermonate in Anspruch – nur sechs Prozent gehen für ein Jahr in Elternzeit. Außerdem arbeiten Frauen im Anschluss an die Elternzeit wesentlich häufiger Teilzeit als Männer – und das meist zu deutlich reduzierten Arbeitszeiten.

Als Entscheidungsgründe von Vätern für Elternmonate führt die Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ vom Dezember 2014 in erster Linie die individuelle Arbeitsplatzsicherheit sowie die Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber an. Für die Dauer der Elternzeit seien unter anderem die Unterschiede zwischen den Partnern bei Qualifikation und Einkommen ausschlaggebend. „Elternzeit ist kein Karrierehindernis, solange sie in einem bescheidenen Rahmen bleibt“, bestätigt Christian Schade. Alles, was darüber hinausgehe, sei schon komplizierter. Denn das gehöre bereits in den allgemeinen Teilzeitrahmen. Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben im letzten Jahr rund drei Millionen Arbeitnehmer zwischen 25 und 35 Stunden pro Woche gearbeitet, was einem Anstieg um mehr als 50 Prozent seit 2004 entspricht. Dennoch gibt es weiteren Handlungsbedarf, zumal mit knapp 2,6 Millionen die große Mehrheit der längeren Teilzeiterwerbstätigen Frauen sind.

In der Wirtschaft ist das Thema längst angekommen. Auch nach Meinung des Präsidenten des Deutschen Industrie- und

Handelskammertages (DIHK) Eric Schweitzer: „Was wir brauchen, sind passende Lösungen im Betrieb, die es schaffen, Familien- und Berufsleben besser zu vereinbaren – und zwar für Männer und Frauen gleichermaßen.“ Im Rahmen des jährlichen Mitgliedertreffens des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ vor rund einem Jahr zeigte der DIHK-Präsident allerdings auch mögliche Problemfelder durch verstärkte Teilzeitarbeit auf: „Gerade für kleinere Unternehmen kann es ein ernstes Problem sein, wenn mehrere Beschäftigte ihr Arbeitszeitvolumen um zehn Prozent oder 20 Prozent reduzieren.“ Wichtig seien daher individuell abgestimmte Lösungen vor Ort. Diese Pro-

*„Was wir brauchen, sind junge Väter, die Teilzeit als Chance begreifen.“*

*Polymerforscher Dr. Christian Schade vom BASF-Beschäftigtenetzwerk „Männer für Teilzeit“ zur Notwendigkeit der Akzeptanzsteigerung von Teilzeit.*

bleme sind aber bei den großen Mittelständlern und Großunternehmen der Chemieindustrie in der Form nicht gegeben.

Momentan liegt der Schwerpunkt bei Teilzeitarbeit noch in der Generation 50plus. „Was wir brauchen, sind junge Väter, die Teilzeit als Chance begreifen“, fordert Christian Schade in Ludwigshafen. Vollzeitnahe Teilzeit sei ein weitverbreiteter Wunsch, der noch nicht ausreichend gelebt werde. Deshalb hat Schade maßgeblich an der Vorbereitung und Gründung des BASF-Beschäftigtenetzwerks „Männer für Teilzeit“ im September 2014 mitgewirkt. Mit 30 Mitgliedern ist das Netzwerk gut besetzt. „An den Treffen selbst nehmen etwa 15 Teilnehmer regelmäßig teil, was eigentlich auch die optimale Größe für effektives Arbeiten ist.“ Es wird Material gesichtet, Meinungen werden eingeholt. Zum Ziel gehört auch die Erstellung eines praktischen Teilzeithandbuchs – für Mitarbeiter und Vorgesetzte gleichermaßen.

In regem Austausch ist man auch mit anderen Beschäftigtenetzwerken im Unter-

nehmen wie „Women in Business“, „LGBT and Friends“ oder „Women in Research“. Dabei haben die Netzwerke keinen ausschließlichen Charakter, sondern sind offen für jeden – ob Frau oder Mann, Vater oder Mutter, jung oder alt. Die Mitarbeit ist ehrenamtlich. Ähnliche Netzwerke sind bei fast allen größeren Chemieunternehmen etabliert. So gibt es beispielsweise bei Henkel ein Väternetzwerk. Unternehmen wie BASF, Henkel oder Bayer haben bereits sämtliche Instrumente für individuell abgestimmte Teilzeitmodelle im Portfolio, betont Teilzeitexperte Christian Schade. „Man muss jetzt motivieren und Best-Practice-Beispiele liefern, um die Akzeptanz von Teilzeit zu steigern.“

Weit fortgeschritten bei der Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins für die Bedeutung von Teilzeit ist die Schweiz. Zwar gibt es in der Schweiz keine mit Deutschland vergleichbaren Elternzeitregelungen und auch große Unterschiede zwischen der französisch geprägten Romandie und der Deutschschweiz. Aber unter anderem dank Initiativen

wie „Teilzeitmann – ganze Männer machen Teilzeitkarriere“ (im Web erreichbar unter [www.teilzeitmann.ch](http://www.teilzeitmann.ch)) ist es den Eidgenossen gelungen, ein ausgeprägtes öffentliches Bewusstsein für Teilzeit zu schaffen. Bei Teilzeit für Männer befindet sich die Schweiz in einer Führungsrolle.

## Teilzeit darf kein Frauenthema sein

In Deutschland hingegen arbeitet die große Mehrheit der Väter noch Vollzeit, von denen nicht wenige sich jedoch leicht reduzierte, familienfreundlichere Arbeitszeiten wünschen. Umgekehrt arbeiten die meisten Mütter oft nur 19 Stunden in Teilzeit, würden ihre Arbeitszeit aber gern erhöhen. Von einer Annäherung der Arbeitszeitmodelle könnten beide Partner profitieren. Was es dazu in erster Linie braucht, erklärt Christian Schade: „Gleichwürdigkeit in der Partnerschaft ist zentral.“ Beide Partner sollten auch schauen, dass sie ihren Fuß im Arbeitsleben behalten. Das Alleinverdienermodell sei längst zum Auslaufmodell mit zunehmenden ökonomischen Risiken

für die Familie geworden. „Die Partner müssen offen zueinander sein und klar kommunizieren, was sie wollen.“ Teilzeit bedeute ein Mehr an Absprachen und Organisation, es ergeben sich mehr Reibungsflächen, aber auch mehr Teilhabe. Am Ende profitieren Partnerschaft, beide Elternteile und die Kinder.

### Wie viel ist zu wenig?

Wer letztlich zu welchem Anteil in Teilzeit geht, ist natürlich individuell verschieden – Patentrezepte kann es keine geben. Das besonders im AT-Bereich vorherrschende Selbstbild von identitätsstiftender, leistungsorientierter Erwerbsarbeit steht der Entscheidung für Teilzeit oft entgegen. Aber wie viel Teilzeit kann man sich ei-

gentlich leisten, ohne Abstriche für die Karriere befürchten zu müssen? „Eine auf bis zu zwei Jahre befristete intensive 50-Prozent-Teilzeit wird akzeptiert“, meint Schade. Das sei kein Problem für die Unternehmen. Bei den dauerhaften Teilzeitmodellen taste man sich eher an das Optimum heran. „75 bis 80 Prozent scheint hier das Modell zu sein, bei dem der Arbeitnehmer noch voll in die betrieblichen Prozesse einbezogen ist – inklusive Fortbildungen.“ Wenn beide Partner zu 75 Prozent Teilzeit arbeiten, überwiegen die Vorteile also am deutlichsten. Abstriche hinsichtlich der Gehalts- und Karriereentwicklung fallen überschaubar aus. Aus Schades Sicht sollten gerade im AT-Bereich die finanziellen Aspekte nicht von Teilzeitarbeit abhalten. „Wer, wenn nicht wir?“, fragt er offen. „Ganz ehrlich: Vollzeitnahe Teilzeit tut uns

als AT-Angestellten nun wirklich nicht weh.“ Gleichzeitig gewinne man spürbare Freiräume für die Familie, zu pflegende Angehörige oder andere Aufgaben.

Was AT-Angestellte von tariflichen Mitarbeitern unterscheidet, ist nicht zuletzt das Prinzip der Arbeitszeitsouveränität. De facto bedeutet dies Mehrarbeit, was für Vollzeit genauso wie für Teilzeit zutrifft. Einschränkungen muss man bei der Erreichbarkeit machen: Regelmäßiges Prüfen der E-Mails gehört oft ebenso dazu wie Telefonate in Notfällen. Dennoch werde die Gesamtbelastung durch Teilzeit reduziert, so AT-Mitarbeiter Christian Schade. „Man streicht automatisch die Nice-to-have-Aufgaben.“ Nicht jede Tagung müsse auch wirklich besucht werden, nicht jeder Kaffeepausch sei produktiv. „Die Arbeit ►



*Nur selten bedeutet Teilzeit auch wirklich Freizeit. Aber man gewinnt spürbare Freiräume, um sich mehr um die Familie zu kümmern. Fotos: goodluz – Fotolia*

verdichtet sich und man arbeitet fokussierter.“ Aber ist ein Verzicht auf erweitertes Networking nicht trotzdem ein Karriere-nachteil? „Bei Präsenzpflichtterminen kann es manchmal nachteilig wirken, aber man kann sehr vieles selbst steuern.“ Gut organisierte Stellvertreterregelungen können hier ebenfalls Abhilfe schaffen, wie sie auch die Schweizer Teilzeitmann-Initiative empfiehlt. Und: Je stärker die allgemeine Akzeptanz für Teilzeit steigt, desto stärker werden auch die allgemein erwarteten und die tatsächlichen Karrierenachteile zurückgehen.

Was den gesetzgeberischen Rahmen betrifft, sind mit der Einführung des Elterngeldes Plus und der weiteren Flexibilisierung der Elternzeit zum 1. Januar 2015 zwei weitere Schritte hin zu einer Familienarbeitszeit getan. Auch der politische Dachverband des VAA begrüßt diese Neuerungen: Der ULA zufolge stehen Eltern nun mehr Optionen beim Wiedereinstieg in den Beruf zur Verfügung, wodurch psychologische Hürden bei der Familiengründung abgebaut werden. Mit dem Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten wird die Teilzeitquote bei Männern weiter steigen. Denn wenn mehr Mütter im Beruf präsent sein können, kümmern sich auch die Väter möglichst zu gleichen Teilen um die

Kinderbetreuung. Je schlechter dagegen die Betreuungssituation, desto mehr muss einer der Partner zurückstecken – zugunsten der Kinder, aber zulasten der Karriere.

In Deutschland seien die gesetzlichen Instrumente bereits ausreichend vorhanden, stellt Christian Schade fest. „Es sind die handelnden Menschen in den Unternehmen, auf die es jetzt ankommt: Entscheider, Vorgesetzte, aber auch die normalen Mitarbeiter.“ Wer mehr als zwei Elternmonate nehme, löse noch immer Sondervorgänge in den Personalabteilungen aus. Das müsse sich ändern. „Wenn die Unternehmen erkennen, dass Teilzeit an sich eine Win-win-Situation sein kann, wird sich etwas ändern.“

### Teilzeit bringt Profit

Empirischen Untersuchungen zufolge bringen Mitarbeiter in Teilzeit den Unternehmen tatsächlich einen handfesten wirtschaftlichen Gewinn. Denn durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld motivierte Mitarbeiter arbeiten effizienter. So hat das renommierte Wirtschaftsfor-schungsunternehmen Prognos im Jahr 2010 eine „Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher

Unternehmenspolitik“ am Beispiel von 20 Schweizer Unternehmen erstellt, darunter Novartis und Nestlé. Laut den Studienergebnissen übersteigen die unmittelbaren positiven Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik die Kosten für diese Maßnahmen: Innerhalb der Modellrechnung wird unter Annahme realistischer Wirkungen ein Return on Investment von acht Prozent ermittelt. Große Nutzeneffekte entstehen dabei unter anderem durch höhere Rückkehrquoten von Arbeitnehmern nach der Geburt eines Kindes, durch ein höheres Arbeitspensum nach der Rückkehr und durch häufigere unternehmensinterne Karrieren.

In Chemieunternehmen wie der BASF weiß man um die positiven Effekte der Teilzeitarbeit. Im Tarifbereich ist Teilzeit bereits voll angekommen. Christian Schade dazu: „Das Prinzip an sich funktioniert, und zwar ganz individuell abgestimmt.“ Dies könne auch für AT-Angestellte und Leitende klappen, ist sich der teilzeiterfahrene Naturwissenschaftler sicher. „Den ersten Stein ins Rollen zu bringen, war schwer genug.“ Nun gelte es, die vorhandenen Modelle auch konsequent umzusetzen.

Doch Hochglanzbroschüren und ausgefeilte Teilzeitprogramme bringen letztlich wenig, wenn die Akzeptanz der Vorgesetzten nicht vorhanden ist. Darauf komme es in erster Linie an, weiß Christian Schade aus eigener Erfahrung: „Als ich erstmals in Elternzeit gegangen bin, wurde dies mit Erstaunen wahrgenommen. Aber meine unmittelbaren Vorgesetzten haben mich darin absolut unterstützt.“ Auch vonseiten der disziplinarischen Chefs gab es zumindest nie negatives Feedback. „Der schwierigste Schritt ist schließlich die intrinsische Motivation.“ Aber Schade ist zuversichtlich, dass auch dieser Schritt vielen Männern mit der Zeit immer leichter fallen wird: „Teilzeit ist ein Gewinn, den man nicht so schnell wieder hergeben möchte, wenn man einmal richtig daran geschnuppert hat.“ ■



In der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen ist Dr. Christian Schade Ansprechpartner für Elternzeitfragen. Der Polymerforscher hat maßgeblich an der Gründung des BASF-Beschäftigtenetzwerks „Männer für Teilzeit“ mitgewirkt. Foto: BASF

Weitere Informationen zum Thema finden eingeloggte VAA-Mitglieder auf der Kommunikationsplattform **MeinVAA** unter <http://mein.vaa.de>.

# Personalia aus der Chemie

## Sanofi: Olivier Brandicourt neuer CEO

Olivier Brandicourt ist seit dem 2. April 2015 neuer CEO von Sanofi. Zuvor war er Vorsitzender des Vorstands von Bayer HealthCare und Mitglied im Executive Council der Bayer AG. Brandicourt hat das Unternehmen zum 31. März verlassen. Ende Oktober hatte Sanofi seinen Konzernchef Chris Viehbacher entlassen. In der Zwischenzeit wurde das Unternehmen vom Verwaltungsratsvorsitzenden Serge Weinberg übergangsweise geleitet.



Foto: Bayer AG

Brandicourt hat Medizin und Biologie in Paris studiert und als Arzt praktiziert. Seine Laufbahn in der Industrie begann er 1987 bei Parke-Davis/Warner-Lambert. Es folgten Stationen mit wachsender Verantwortung bei Pfizer, wo er 2010 Mitglied des Executive-Leadership-Teams wurde. Die Führung des Bayer-Teilkonzerns Bayer HealthCare hat nun Werner Baumann übernommen. Baumann bleibt Mitglied des Vorstands der Bayer AG sowie des Executive Councils des Unternehmens und behält seine bisherige Verantwortung für die Bereiche Strategie und Portfoliomanagement sowie für die Region Europa.

## LANXESS: Veränderungen in Aufsichtsrat und Vorstand

Bei LANXESS gibt es sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand personelle Veränderungen. Der Aufsichtsrat wird in der Hauptversammlung am 13. Mai 2015 Lawrence A. Rosen, Vorstandsmitglied der Deutschen Post, sowie Dr. Matthias Wolfgruber, Vorstandsvorsitzender der Altana AG, als neue Aufsichtsratsmitglieder zur Wahl vorzuschlagen. Die beiden Aufsichtsratsmitglieder Rainer Laufs und Robert J. Koehler scheidet nach Ablauf der derzeitigen Amtsperiode aus dem Gremium aus. Außerdem hat der Aufsichtsrat beschlossen, Michael Pontzen mit Wirkung zum 1. April 2015 zum Vorstandsmitglied zu bestellen. Er hat die Aufgabe des Chief Financial Officer (CFO) beim Spezialchemiekonzern übernommen. Pontzen war zuvor Leiter der Group Function Corporate Controlling. Er folgt auf Dr. Bernhard Düttmann, der das Unternehmen zum 31. März 2015 verlassen hat, um sich neuen beruflichen Herausforderungen zu widmen. Düttmann war seit 2011 als Finanzvorstand für LANXESS tätig.

## CABB: Vanacker folgt auf Wienkenhöver

Bei CABB ist seit dem 1. April 2015 Peter Vanacker Nachfolger von Dr. Martin Wienkenhöver als CEO. In einer Übergangsphase wird Wienkenhöver den neuen CEO zunächst bei der Übernahme aller Verantwortlichkeiten unterstützen und sich zu einem späteren Zeitpunkt im laufenden Jahr zurückziehen. Peter Vanacker war rund zehn Jahre Mitglied der Geschäftsführung von Bayer MaterialScience und dort von 2004 bis 2011 für das globale Polyurethangeschäft verantwortlich. Zudem war er Chief Marketing and Innovation Officer bei Bayer MaterialScience. Zuletzt war er CEO der in Private-Equity-Hand befindlichen Treofan-Gruppe.

## Styrolution: Veränderungen in der Geschäftsleitung

Styrolution hat drei Positionen in der Geschäftsleitung neu besetzt: Steve Harrington, President des Geschäftsbereichs Global Styrene Monomer, hat seit dem 1. April 2015 zusätzlich die Verantwortung als President der Asien-Pazifik-Region übernommen. Rob Buntinx ist zum 1. März als President für die Regionen Europa, Mittlerer Osten und Afrika in die Geschäftsleitung eingetreten. Er ersetzt Kevin McQuade, der die Position des Chief Executive Officer übernommen hat. Ebenfalls seit 1. März besetzt Pierre Minguet in der Geschäftsleitung von Styrolution die neu geschaffene Position des President of Operations. Mit dieser neuen Rolle sollen Styrolutions Exzellenzprogramme in den Bereichen Produktion und Technologie weltweit vorangetrieben werden.



## Pestizideinsatz genauer berechnen

Forscher des Fraunhofer-Instituts für Molekularbiologie und Angewandte Ökologie IME in Schmallenberg haben eine Software zur genaueren Berechnung der Konzentration von Pflanzenschutzmitteln in Oberflächengewässern entwickelt. Basierend auf Computermodellen für die Zulassung von Pflanzenschutzmittelwirkstoffen in der EU könnte die neue Software auch als Blaupause dienen, um das Bewertungsverfahren zwischen den Mitgliedstaaten weiter zu harmonisieren. Den Prototyp GERDA (*German Run-off, Erosion and Drainage Risk Assessment*) haben die Forscher bereits erfolgreich getestet und hoffen auf eine Einführung bis Anfang nächsten Jahres. Im

Vergleich zur bestehenden EU-Systematik wurde GERDA deutlich verbessert: So ist eine umfangreiche, spezifisch auf Deutschland zugeschnittene Datenbank von Szenarien für Umweltbedingungen enthalten, die sich auf Wetterdaten der letzten 30 Jahre sowie detaillierte Bodenkarten stützt. Die Software verarbeitet Informationen über die einzelnen Wirkstoffe, deren Einsatzgebiet und Anwendungen nach Menge und Zeitpunkten. Aus dem Datenpool berechnet GERDA die jeweils optimale Wirkstoffkonzentration. Entscheidender Maßstab ist dabei, dass die Populationen in Gewässern wie Flüssen, Bächen oder Seen nicht beeinträchtigt werden.



Foto: Valentin Valkov – Shutterstock

## Mehr Frauen und Männer in Teilzeit – aus verschiedenen Gründen

**11** Millionen Frauen waren 2014 in Teilzeit beschäftigt – doppelt so viele wie 1991. Dies geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung der Erwerbs- und Arbeitszeitmuster seit der Wiedervereinigung hervor. Auch der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt ist um fünf Prozent gestiegen: 2014 war fast die Hälfte aller Arbeitnehmer weiblich. Während die Zahl der beschäftigten Frauen sich insgesamt um 21 Prozent erhöht hat, konnte das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen nur um vier Prozent zulegen. Grund dafür ist nach Angaben der IAB-

Forscher die steigende Teilzeitquote bei Frauen, die 2014 bei knapp 58 Prozent lag.

Seit 1991 hat sich auch der Anteil von Männern in Teilzeit mit gut 20 Prozent im Jahr 2014 mehr als vervierfacht. Bei Männern spielt Teilzeit aber nach wie vor eine geringere Rolle als bei Frauen. Als Begründung für Teilzeitarbeit gaben fast 27 Prozent der Männer an, keine Vollzeitstelle zu finden. Rund 26 Prozent erklärten, eine Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Demgegenüber entschieden sich Frauen mit jeweils knapp 26 Prozent am häufigsten wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen oder

wegen familiärer Verpflichtungen für eine reduzierte Beschäftigung. Von den Arbeitsmarktexperten untersucht wurden auch die Erwerbsmuster von Paaren mit Kindern: Mit 45 Prozent besonders beliebt bleibt das Zuverdienermodell, bei dem der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit arbeitet. Lediglich bei einem Viertel der Paare haben beide Partner in etwa die gleiche Arbeitszeit. Nach Ansicht der Studienautoren lassen vor allem institutionelle Regelungen wie das Ehegattensplitting und Regelungen zu Minijobs eine Ausweitung der Arbeitszeit unattraktiv erscheinen, da sie höhere Sozial- und Steuerabgaben nach sich ziehen.

## Chemikaliengewinnung aus Abfall statt Erdöl

Bisher aus Erdöl gewonnene Chemikalien lassen sich nun aus billigen Abfallstoffen herstellen: An der TU Wien wurde ein biokatalytisches Syntheseverfahren zur Weiterverarbeitung von Lävulinsäure zu Grundchemikalien entwickelt. Jährlich fällt etwa eine halbe Million Tonnen Lävulinsäure als Nebenprodukt in der Zuckerindustrie an, wovon nur eine kleine Menge verwertet wird. Die Forscher haben einen Weg gesucht, aus der Säure die Plattformchemikalie 3-HPA zu gewinnen. Zunächst haben sie eine Reihe von Enzymen identifiziert, die bei der Verarbeitung von Lävulinsäurederivaten hilfreich sein könnten. Dann wurden Escherichia-coli-Bakterien dazu gebracht, diese Enzyme zu produzieren. Das gelang durch das Einbringen von Plasmiden ins Bakterium. So eignen sich die Bakterien unter normalen atmosphärischen Bedingungen und ohne toxische oder explosive Substanzen zur Chemikalienherstellung. Dazu werden sie direkt im Bioreaktor eingesetzt. Nun soll das Verfahren hochskaliert werden.



Foto: TU Wien

## Molekularschalter für Alterskrankheiten

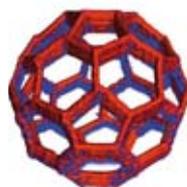
Wissenschaftler der Universität Freiburg haben einen Hemmstoff für das Enzym Sirtuin 2 (Sirt2) gefunden, das eine wichtige Rolle bei der Entstehung altersbedingter Krankheiten wie Krebs, Diabetes und Alzheimer spielt. In der Zelle tragen Sirtuine unter anderem dazu bei, den Stoffwechsel oder die Aktivität von Genen zu steuern. In Verbindung mit dem Cofaktor NAD<sup>+</sup> spalten sie Acylreste von Proteinen ab. Der nun entdeckte Hemmstoff SirReal2 ist speziell auf Sirt2 zugeschnitten und löst die dreidimensionale Struktur des Enzyms auf. Ziel der Forscher ist es, verschiedene Sirtuin-Typen gezielt zu beeinflussen, um der Krankheitsbildung frühzeitig entgegenzuwirken und neue Therapieansätze zu finden. Die Ergebnisse wurden Mitte Februar in der Zeitschrift „Nature Communications“ veröffentlicht.

## Befindlichkeitsumfrage läuft seit Ostern

Anders als in den letzten Jahren führt der VAA seine Befindlichkeitsumfrage 2015 erst nach Ostern durch. Dies ist nötig, um eine Überschneidung mit dem bis auf Anfang April verlängerten Rücksendezeitraum der Einkommensumfrage zu vermeiden. Die Umfrage hat deshalb am 13. April 2015 begonnen. Noch bis zum 8. Mai haben VAA-Mitglieder in 23 Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie die Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Die Umfrage dient dem Vergleich der Arbeitsbedingungen und Personalstrategien in der Branche. Nicht zuletzt auf Grundlage der Umfrageergebnisse und der langfristigen Performance im Ranking verleiht der VAA im Herbst den Deutschen Chemie-Preis Köln für vorbildliche Personalarbeit.

## Nanofußball in 3-D

Forscher am Paul Scherrer Institut (PSI) und der ETH Zürich haben 3-D-Bilder winziger Objekte im Nanoformat erzeugt. Dabei zeigten sie nicht nur die Form einer untersuchten Fußballstruktur von nur sechs Tausendstel Millimeter Durchmesser, sondern auch die genaue Verteilung von Elementen darin – in diesem Fall Kobalt. Außerdem konnten die Wissenschaftler bestimmen, ob das Element in einer chemischen Verbindung oder in Reinform vorlag. Dies gelang, weil während der Messungen Licht mit unterschiedlicher Energie verwendet wurde.



Grafik: PSI

## Gender Pay Gap sinkt seit Jahren nicht

Seit fünf Jahren hat sich der als „Gender Pay Gap“ bekannte Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern nicht verringert. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes betrug die geschlechterbedingte Lohn- und Gehaltslücke 2014 wie in den Vorjahren 22 Prozent. Demnach erhielten Frauen einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,83 Euro gegenüber 20,20 bei Männern. Rund zwei Drittel des Verdienstunterschieds lassen sich erklären: Als wichtigste Ursachen benennen die Statistiker unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Hinzu kommen Faktoren wie das Dienstalter und der Beschäftigungsumfang. Das verbleibende Drittel der Entgeltlücke entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap, wonach Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation pro Stunde sieben Prozent weniger als Männer verdienen.

## Innovationspreise an Merck und Dekkers

Ende März wurde der vom F.A.Z.-Fachverlag veranstaltete „Innovationspreis der deutschen Wirtschaft“ verliehen. In der Kategorie „Innovative Personalkonzepte“ hat sich der Darmstädter Chemie- und Pharmakonzern Merck mit seiner Initiative „Innospire“ zur Mobilisierung des Innovationspotenzials der gesamten Belegschaft durchgesetzt, unter anderem gegen die ebenfalls im Finale stehende Bayer Business Services GmbH. Für den Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG Dr. Marijn Dekkers gab es den Preis als „Innovativster CEO International“. Nach Meinung der Jury hat der Bayer-CEO konsequent in den effizienten Prozess zur Übersetzung von Forschungsergebnissen in kommerziell erfolgreiche Produkte investiert. Der Innovationspreis in der Sparte „Großunternehmen“ ging an das Maschinenbauunternehmen KUKA AG aus Augsburg. Als Finalist war auch die Clariant Produkte (Deutschland) GmbH nominiert.

## Plattform für Nano in der Medizin

Trotz großer Fortschritte in der modernen Medizin besteht immer noch ein Bedarf an neuen diagnostischen und therapeutischen Innovationen, um Krankheiten früher zu erkennen und besser therapieren zu können. Dabei kommt der Nanotechnologie eine Schlüsselrolle zu, denn Megatrends wie personalisierte oder regenerative Medizin sind ohne nanotechnologische Lösungen nicht zu realisieren. Doch die Integration von Nano in biomedizinische Anwendungen erfordert neue, interdisziplinäre Konzepte und Wertschöpfungsketten. Aus diesem Grund haben die DECHEMA und die VDI-Gesellschaft Verfahrenstechnik und Chemieingenieurwesen Anfang März die Deutsche Plattform NanoBioMedizin gegründet ([www.dp-nbm.de](http://www.dp-nbm.de)). Hier können Technologieentwickler aus Materialwissenschaften, Chemie, Biologie und Physik mit medizinischen Anwendern wie Pharmazeuten, Klinikern und Industrieunternehmen zusammenarbeiten, um am Ende bedarfsgerechte Innovationen für Patienten auf den Markt bringen zu können. Ziel der Plattform sind sowohl eine integrierte Forschungsförderung von der Nanomaterialentwicklung bis zur Klinik als auch die Festigung der Spitzenposition Deutschlands in dieser Zukunftstechnologie.

## VAA holt Sitze im Aufsichtsrat bei SAP

Im Zuge der Aufsichtsratswahlen bei der SAP SE in Walldorf ist es dem VAA erstmals gelungen, zwei Sitze zu gewinnen: Als Vertreterin der leitenden Angestellten wiedergewählt wurde Margret Klein-Magar. Neu im Aufsichtsgremium ist Christine Regitz, die auf Anhieb den Gewerkschaftssitz erringen konnte. Insgesamt haben VAA-Mitglieder nun in 41 mitbestimmten Unternehmen 57 Aufsichtsratsmandate inne, und zwar 35 Sitze der Leitenden, sieben Arbeitnehmersitze und 15 Gewerkschaftssitze. Hinzu kommen zwei Arbeitnehmersitze in einer SE sowie vier Mandate in Aufsichtsräten nach dem Drittelbeteiligungsgesetz.

## Stress bei der Arbeit gefährdet Gesundheit



Foto: uwsu.com

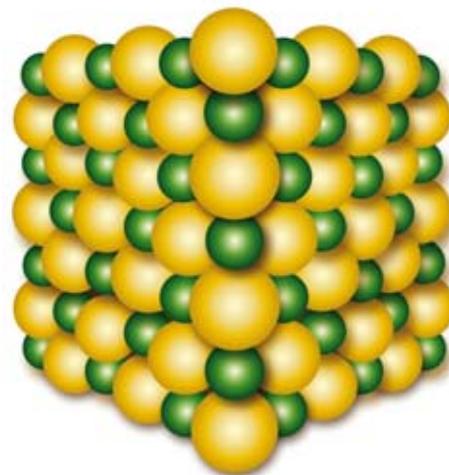
Stress am Arbeitsplatz führt häufig zu überarbeiteten Mitarbeitern und ausgebrannten Managern. Dies zeigt eine neue Studie des von der Bertelsmann Stiftung und der BARMER GEK getragenen Gesundheitsmonitors ([www.gesundheitsmonitor.de](http://www.gesundheitsmonitor.de)). Demnach beeinträchtigen permanent wachsende Anforderungen das Wohlbefinden der Beschäftigten und fördern selbstgefährdendes Verhalten. Für die Untersuchung wurden rund 1.000 Erwerbstätige repräsentativ befragt: Knapp ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland legt ein Tempo vor, das es langfristig selbst nicht durchzuhalten glaubt. 18 Prozent der Befragten erreichen regelmäßig die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit und 23 Prozent verzichten gänzlich auf Pausen. Jeder Achte erscheint krank im Unternehmen. Die Studienautoren schlagen vor, Arbeitsbedingungen am individuellen Arbeits- und Leistungsverhalten auszurichten. Auch sei es wichtig, dass Arbeitnehmer ein Gefühl für die eigenen Grenzen entwickelten.

## Studie: Privatleben wichtiger als Karriere

Immer mehr Erwerbstätige achten darauf, dass sich die Arbeit gut mit dem Privatleben vereinbaren lässt. Laut einer im Auftrag des Karrierenetzwerks XING durchgeführten Umfrage des Meinungsforschungsinstituts forsa unter rund 1.000 Fach- und Führungskräften mit akademischem Hintergrund sind 60 Prozent der Befragten nicht bereit, ihr soziales Umfeld zugunsten ihrer Karriere aufzugeben. Folgerichtig sehen 87 Prozent der Studienteilnehmer in flexiblen Arbeitszeiten ein wichtiges Angebot vonseiten der Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für 53 Prozent ist dabei eine hohe Akzeptanz von Elternzeit für Männer zentral: 41 Prozent der Teilnehmer glauben, dass dies inzwischen allgemein in ihren Unternehmen akzeptiert werde – 28 Prozent geben an, dass dieses Modell in den Firmen noch nicht voll etabliert sei. Damit bestätigt die forsa-Studie den bereits 2012 vom VAA festgestellten Trend, wonach sich der Führungskräftenachwuchs bei der Arbeitgeberwahl vor allem an weichen Faktoren orientiert. Gemeinsam mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh) hatte der Verband dazu im Herbst 2011 eine Untersuchung zu den Erwartungen von Absolventen an Arbeitgeber durchgeführt.

## Mehr Energie aus Lithiumspeichern

Durch ein optimiertes Speicherprinzip und neues Material kann die Speicherdichte von Lithium in Batterien gesteigert werden: Forscher am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und am Helmholtz-Institut Ulm (HIU) haben dazu ein neues Kathodenmaterial entwickelt. Im Gegensatz zu bisher verwendeten Materialien wird dabei das Lithium nicht mehr auf Zwischengitterplätzen, sondern direkt auf den Gitterplätzen einer kubisch dichtesten Packungsstruktur gespeichert. Dadurch werden deutlich höhere Packungsdichten erreicht.



Grafik: Helmholtz-Institut Ulm (HIU)



GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

# Prävention verbessern

Foto: endostock – Fotolia

**Derzeit bereitet die Bundesregierung ein Präventionsgesetz vor. Es zielt darauf ab, die vorhandenen Leistungen von gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen zu stärken und die Verzahnung mit weiteren Angeboten insbesondere im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes zu verbessern. Aus diesem Anlass hat die ULA eine Umfrage über das Manager-Monitor-Panel zur Haltung von Führungskräften zum Thema Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz durchgeführt.**

In Summe sehen die Führungskräfte ihre Unternehmen in Bezug auf Prävention und Gesundheitsförderung auf Kurs: Rund 80 Prozent der Befragten beurteilen den werkärztlichen Dienst, die Prävention körperlicher Risiken am Arbeitsplatz durch Angebote wie Rückenschulen, betriebliche Vorsorgeuntersuchungen sowie das im Arbeitsschutzgesetz verankerte Instrument der Gefährdungsbeurteilung (bezogen auf körperliche Risiken) als „sehr nützlich“ oder „eher nützlich“.

Spürbar geringere Werte (59 Prozent „sehr nützlich“ oder „eher nützlich“) erzielt die

Gefährdungsbeurteilung in ihrer Anwendung auf psychische Risiken, insbesondere durch Stress. Die rechtliche Verpflichtung zu einer umfassenden Anwendung dieses Instruments bestand zwar schon immer, allerdings wurde die psychische Gesundheit erst im Jahr 2013 explizit im Wortlaut des Gesetzes verankert. Dies geschah offenbar sowohl im Sinne einer Klarstellung als auch einer Ermahnung an die Adresse der Verantwortlichen in den Unternehmen. Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass auch in Großunternehmen in dieser Frage weiterhin Nachholbedarf und Umsetzungsdefizite bestehen. Vielleicht herrscht auch

immer noch eine gewisse Ratlosigkeit darüber, wie das „Stresspotenzial“ von Arbeitsplätzen methodisch sicher zu bewerten ist.

Wichtig für die Interpretation der Ergebnisse ist der Umstand, dass die Mehrzahl der Befragten in Großunternehmen tätig sind: 85 Prozent von ihnen in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern und rund 45 Prozent in Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern. Die Ausgangsbedingungen für das Entstehen gut ausgebauter Strukturen, etwa in Form eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, sind daher a priori günstiger als in kleinen und mittleren Unternehmen. ►

Die Angebote in ihren eigenen Unternehmen bewerten die Umfrageteilnehmer mehrheitlich positiv. In Schulnoten ausgedrückt erhalten der „Bekanntheitsgrad der Maßnahmen im Unternehmen“ die Note 2,7 und deren „Zugänglichkeit“ die Werte 2,7 und 2,8. Die „Passgenauigkeit für Belastungen von Führungskräften“ erhält mit 3,3 eine noch befriedigende Zensur. Unzufriedenheit klingt beim Kriterium „Unterstützung durch die Unternehmensleitung“ an. Hier erreichen die Unternehmen nur die 3,8.

Führungskräfte wünschen sich also offenbar mehr Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung als Vorgesetzte für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Zu dieser Interpretation passen auch die Antworten auf eine weitere Frage: 87 Prozent betrachten Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe (Antwortkategorien: „Ja“, „Eher ja“), aber nur 53 Prozent sind der Auffassung, dass sie hierfür über ausreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume verfügen.

Bei den für Prävention und Gesundheit unverzichtbaren Aspekten der Eigenverantwortung und Eigenvorsorge zeigt sich, dass Führungskräfte insgesamt mit ihrer Situati-

on überwiegend zufrieden sind – und zwar in Bezug auf ihren Gesundheitszustand, ihre Belastbarkeit, ihr Ernährungs- und Bewegungsverhalten und ihr soziales Leben außerhalb des Berufes. Allerdings gibt es auch hier Abstufungen und Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen.

Zum einen vergeben bei jeder der vier Antwortkategorien nur rund ein Viertel der Befragten den Bestwert „sehr zufrieden“. Zum anderen ist eine deutliche Abschichtung der Antworten erkennbar: Während noch rund 81 Prozent der Befragten mit ihrem Gesundheitszustand sehr oder eher zufrieden sind, ist dies in Bezug auf das eigene Bewegungsverhalten nur noch bei 63 Prozent der Fall (Belastbarkeit im Beruf 80 Prozent, Ernährungsverhalten 69 Prozent, soziales Leben 68 Prozent Zufriedenheit). Eine hohe Arbeitszeitbelastung fordert hier erkennbar ihren Tribut. Anscheinend bleibt das wöchentliche Sportpensum vieler Führungskräfte hinter dem zurück, was sie selbst eigentlich anstreben und was unter gesundheitlichen Gesichtspunkten erforderlich wäre. Dies erhöht das Risiko langfristiger gesundheitlicher Probleme, insbesondere angesichts einer länger werdenden Erwerbsphase.

## Wenige Änderungen durch Gesetz

Für Arbeitnehmer in größeren Unternehmen, in denen betriebliche Gesundheitsförderung bereits heute formalisiert stattfindet, dürften sich durch das Präventionsgesetz nur wenige Änderungen ergeben. So soll etwa die Rolle der Betriebsärzte im betrieblichen Arbeitsschutz weiter gestärkt werden. Die Mehrzahl der berufsbezogenen Maßnahmen zielt hingegen auf kleine und mittlere Unternehmen. Dort hat die betriebliche Gesundheitsförderung als ein freiwilliges Instrument bis heute nur ansatzweise Fuß gefasst – im Gegensatz zu den verbindlichen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Für eine größere Breitenwirkung werden zunächst finanzielle Anreize gesetzt. Gesetzliche Krankenkassen müssen künftig mindestens zwei Euro jährlich für jeden ihrer Versicherten für Leistungen der gesetzlichen Gesundheitsförderung ausgeben. Außerdem dürfen die Krankenkassen Boni an Arbeitgeber und Versicherte auszahlen, welche die Angebote nutzen. Damit diese Angebote besser bekannt und genutzt werden, soll außerdem das Informations- und Beratungsangebot der Krankenkassen ausgebaut werden. Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) gibt es eine vollständige Auswertung mit allen Grafiken. ■

### Zugänglichkeit der Angebote



### Bekanntheitsgrad der Angebote unter den Arbeitnehmern



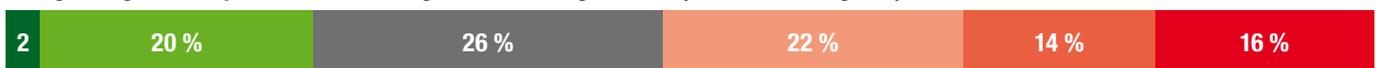
### Vielfalt der Angebote



### Unterstützung durch die Unternehmensleitung



### Passgenauigkeit für spezifische Belastungen von Führungskräften (Stressbelastung etc.)



Antworten auf die Frage: „Wie bewerten Sie in Summe die gesundheitsbezogenen Angebote Ihres Unternehmens in Schulnoten (von 1 – sehr gut – bis 6 – ungenügend)?“ Quelle: Manager Monitor

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

# Führung 4.0



Foto: ULA

Führung ist wichtig, aber Führung ist schwierig. Wer einmal bei den zahllosen Coachinganbietern und Kommunikationsberatern nachschlägt, findet oft genug nur jene Change- und Challenge-Rhetorik, die auf den ersten Blick und in erster Linie auf eine mehr oder weniger narzisstische Ego-Optimierung hinausläuft.

Gute Führung gelingt aber nur, wenn Professionalität und Persönlichkeit, wenn Stabilität und Dynamik, wenn partnerschaftliches Miteinander und professionelle Distanz, wenn Authentizität und Offenheit, wenn operative Leistung und Kommunikation eine ausgewogene Verbindung eingehen.

Zugegeben, das ist komplex. Und es wird noch komplexer: Mit der „Industrie 4.0“ stehen wir an einem Wendepunkt. Wo es durch zunehmende Digitalisierung und wachsende Dynamik in der Wirtschaftswelt kaum noch einfache Antworten gibt, wird es für Führungskräfte immer wichtiger, Entscheidungen einzuordnen und die Deutungshoheit zu wahren. Und diese zu kommunizieren. Kommunikation ist zur Kernaufgabe moderner Führung geworden.

Dabei zählt der Mensch, nicht die Software. Mitarbeiter sind das größte und wichtigste Potenzial eines Unternehmens. Mit ihnen ergebnisorientiert zu kommunizieren, geht nur über echte Kooperation und persönliche Kommunikation. Von Angesicht zu Angesicht und Meilenstein zu Meilenstein. Mitarbeiter kann man nicht auf ihre Onlineprofile reduzieren: Man muss sich für sie persönlich interessieren, so brachte das die *WirtschaftsWoche* kürzlich auf den Punkt.

Zunehmende Digitalisierung mag Führungskräfte verleiten, ihre Schwächen hinter der Software verbergen zu können. Nur gelingt das in Zeiten nicht mehr, in denen wir online ständig unterwegs sind. Alles wird transparenter, auch die Eigenschaften einer Führungskraft.

Bedeutet dies nun, dass Führung immer schwieriger wird? Nein, es bedeutet nicht mehr und nicht weniger als eine „Renaissance sozialer Kompetenz und klassischer Führungspersönlichkeit“.

Herzlichst

*Jhr  
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NOTIZEN AUS BERLIN

## Zwiespältige Quotenbilanz

Über den Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zur Frauenquote zieht die ULA eine zwiespältige Bilanz. Trotz vereinzelter Kritik hat der Deutsche Bundestag die im Bundeskabinett vorgenommenen Änderungen an den ursprünglichen Plänen zur Frauenquote im Aufsichtsrat akzeptiert. Damit wird es für die Erfüllung der Quote im Regelfall auf den Aufsichtsrat als Ganzes ankommen („Gesamterfüllung“). Ursprünglich war geplant, dass sowohl Anteilseignervertreter als auch Arbeitnehmervertreter jeweils für sich die Quote erreichen müssen („Getrennterfüllung“).

Für die leitenden Angestellten bleibt es dabei, dass diese keinen eigenen Beitrag zur Erfüllung der Quote leisten müssen – ein Einzelsitz ist nicht quotierbar. Allerdings könnte auch für sie das Risiko wachsen, im Vorfeld von Aufsichtsratswahlen im Rahmen informeller Absprachen unter politischen Druck zu geraten. Das Prinzip der Gesamterfüllung wird außerdem die anstehende Reform der Wahlordnung zu den Aufsichtsratswahlen massiv verkomplizieren. Die Vorbereitungen hierfür haben zwar mittlerweile begonnen. Ein konkreter Zeitplan ist aber noch nicht bekannt. Unternehmen, in denen bereits im Jahr 2016 Aufsichtsratswahlen stattfinden, fehlt es dadurch an einer verlässlichen Planungsgrundlage.

Positiv zu werten ist die verbindliche Geltung der Quote für Aufsichtsräte von Europäischen Gesellschaften (SE). Hier war zunächst nur eine Soll-Bestimmung vorgesehen. Die ULA hatte daher vor der Schaffung eines Umgehungstatbestands gewarnt. Eine Umfirmierung eines Unternehmens in eine SE bedroht nach allen bisherigen Erfahrungen die Position der leitenden Angestellten im Mitbestimmungssystem, da es eine rechtliche Garantie eines Sitzes in einem SE-Aufsichtsrat nicht gibt. ■

ARBEIT

# Letzter Schritt zur Entgeltgleichheit?

**Beim Abschluss des Koalitionsvertrages im November 2013 waren sich die Koalitionspartner einig, „dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist“. Unternehmen wurden dazu aufgefordert, unter Beteiligung der Interessenvertretungen im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.**

Die Passage zur Entgeltdiskriminierung aus dem Koalitionsvertrag trägt erkennbar die Handschrift der SPD. Ihrem damaligen Verhandlungserfolg will die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Manuela Schwesig nun Taten folgen lassen. Anfang März kündigte sie die baldige Erstellung eines Entwurfs für ein Entgeltgleichheitsgesetz an.

Auf den ersten Blick besteht tatsächlich Handlungsbedarf. Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern beläuft sich in Deutschland auf 22 Prozent, laut dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) der vierthöchste Wert innerhalb der EU. Dabei handelt es sich aber um die „unbereinigte Entgeltlücke“. Berücksichtigt man Unterschiede bei der Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit, reduziert sich die Lücke nach Angaben der Bundesregierung auf rund sieben Prozent.

Andere Akteure gehen bei der Bereinigung noch weiter und bewerten auch geschlechtstypische Unterschiede in den Erwerbsverläufen, wie etwa die bei Frauen längeren Erwerbsunterbrechungen für Kinderbetreuung. Im Ergebnis beziffert so das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirt-

schaft Köln (IW) die „bereinigte Entgeltlücke“ auf knapp zwei Prozent und das Beratungsunternehmen Hay Group auf 2,4 Prozent.

Auch das Bundesfamilienministerium sieht eine Angleichung der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern als unverzichtbar für weitere Fortschritte bei der Entgelt-

gleichheit an. Dabei seien mit den Partnermonaten beim Elterngeld bereits Fortschritte erzielt worden.

## Provokation mit Augenmaß

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Bundesregierung das Ausmaß des Problems



Foto: Iculig – Fotolia

nicht dramatisiert und den Unterschied zwischen echter Diskriminierung und marktbedingter Ungleichheit anerkennt. Trotzdem verband Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig die Ankündigung des Gesetzes mit einer kleinen Provokation: Sie ließ ihre Präferenz für einen Auskunftsanspruch einzelner Arbeitnehmer über die Höhe des Entgelts vergleichbarer Kollegen erkennen. Den Anwendungsbereich einer solchen Regelung – nur in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern oder auch in kleinen Unternehmen – ließ sie dabei offen. Mittlerweile wurde aber klargestellt, dass sich der Auskunftsanspruch nicht auf die Höhe der Gehälter einzelner Kollegen, sondern nur auf die Vergütungskriterien beziehen soll.

In einer Pressemitteilung hat die ULA Anfang März Bedenken gegen zu weitreichen-

de individuelle Auskunftsansprüche angemeldet. Sie betrachtet die Verhinderung von Entgeltdiskriminierung als vorrangige Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen an, also von Betriebsräten und Sprecherausschüssen. Beide haben die Pflicht und die erforderlichen Mittel, um gegen sachlich nicht gerechtfertigte Unterschiede bei der Entlohnung vorzugehen. Auskünfte über individuelle Gehälter wären wohl auch datenschutzrechtlich unzulässig.

In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind betriebliche Interessenvertretungen quasi flächendeckend vorhanden. Auch beruhen dort die Vergütungen in der Mehrzahl der Fälle auf tariflichen oder anderen kollektiven Regelungen. Eine direkte Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts wäre evident rechtswidrig. Mög-

lich ist aber, dass bestimmte sachliche Kriterien einen mittelbar diskriminierenden Effekt haben. Dies auszuschließen, ist aber vorrangig Aufgabe der Tarifbeziehungsweise Betriebspartner und nicht des Gesetzgebers. Die Literatur nennt als typische Beispiele für mittelbare Diskriminierungen die Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten oder eine ungünstige Bewertung von Stellen, die mehrheitlich von Personen eines Geschlechts besetzt werden.

## Schutz bei Teilzeit gilt bereits

Zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten – unter denen Frauen überrepräsentiert sind – bedürfte es auch keiner neuen Regelung. Diese verstößt bereits heute gegen ein explizites Benachteiligungsverbot in § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dieser von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind die wichtigsten Vorschriften, auf die sich Arbeitnehmer stützen können, wenn sie der Auffassung sind, wegen ihres Geschlechts benachteiligt zu sein – unabhängig von der Größe des Unternehmens. Das AGG trifft dabei auch sehr spezifische Regelungen. Es stellt beispielsweise explizit sicher, dass geschlechtsbezogenen Schutzvorschriften wie Mutterschutz oder Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft zu keiner geringeren Vergütung führen. Hinzu kommen gezielte Beweiserleichterungen für Arbeitnehmer, die eine Diskriminierung geltend machen.

Die ULA hält es vor diesem Hintergrund für erforderlich, vor Beginn der Gesetzgebungsverfahren sorgfältig zu prüfen, wie sich diese Regelungen in den letzten Jahren bewährt haben und ob praktische Hindernisse und Umsetzungsdefizite bestehen. Klar ist: Die ULA bekennt sich ohne Wenn und Aber zum Grundsatz des Equal Pay. Wo Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleichen Aufgaben und gleicher Qualifikation nicht durch objektive sachliche Kriterien zu erklären sind, darf und muss gehandelt werden. An dieser Frage sollten die geplanten Gespräche zwischen Regierung und Interessenverbänden ansetzen. ■



EUROPA

# Neustart für Sozialen Dialog

**Kurz nach seinem Amtsantritt bekannte sich der Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker zur besonderen Rolle der Europäischen Sozialpartner für die Weiterentwicklung der EU. Anfang März fand nun in Brüssel auf Einladung der Kommission eine hochrangige Konferenz der europäischen Sozialpartner statt. Mit dabei war auch der ULA-Dachverband CEC – European Managers.**



*Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat die Abschlussrede zum Europäischen Sozialen Dialog gehalten. Rechts neben ihm: die EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten Marianne Thyssen. Foto: Europäische Kommission*

Mit seinem Bekenntnis zum Dialog der Sozialpartner knüpfte Juncker an den ehemaligen Präsidenten der Kommission Jacques Delors an, während dessen Amtszeit der Europäische Soziale Dialog entstanden war. Der Kommissionspräsident eröffnete die Veranstaltung mit dem Bekenntnis, er sei „Präsident des sozialen Dialogs“. Er lud die Sozialpartner dazu ein, gemeinsam mit der Europäischen Kommission die Grundlagen für einen Neustart vorzubereiten. Dieser ist auch bitter nötig, da in den vergangenen Jahren die partnerschaftliche Zusammenarbeit und gemeinsam erzielte Erfolge aus vielfältigen Gründen stark erodiert waren.

Der Soziale Dialog auf EU-Ebene ist im Vertrag von Maastricht in Artikel 137 geregelt und eröffnet den anerkannten Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts die Möglichkeit, Rechtsakte in eigener Verantwortung zu verhandeln und auszuformulieren. Die gesetzgebenden EU-Institutionen – das Europäische Parlament und der Europäische Rat – verabschieden diesen Vorschlag dann formell, aber ohne inhaltliche Änderungen. Dahinter steht die Überzeugung, dass der Gesetzgeber sich zurückhalten kann, wenn Institutionen mit hoher Fach- und Sachkenntnis sowie größerer Nähe zur Materie Angelegenheiten besser regeln können.

Der Europäische Führungskräfteverband CEC – European Managers, deren deutsches Mitglied die ULA ist, hatte sich 1999 entschlossen, im Rahmen einer Kooperation mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ebenfalls am Sozialen Dialog

teilzunehmen. Seitdem arbeiten CEC und die EGB-eigene Führungskräfteorganisation Eurocadres vertrauensvoll zusammen und lassen führungs-kraftespezifische Gesichtspunkte in den Sozialen Dialog einfließen.

Bei der Konferenz der EU-Sozialpartner am 5. März in Brüssel waren Abgeordnete des Europäischen Parlaments und Vertreter aller Sozialpartner zugegen, um über die Anforderungen für einen Neustart zu debattieren. Neben Präsidentin der CEC Annika Elias war auch ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme in seiner Eigenschaft als stellvertretender Generalsekretär der CEC anwesend. Er vertrat die europäischen Führungskräfte in einer Podiumsdiskussion zum Thema „Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt“. Der für den Sozialen Dialog zuständige Vizepräsident der Kommission Valdis Dombrovskis erklärte, Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten in die Gestaltung der europäischen Politik wieder stärker einbezogen werden. Die EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität Marianne Thyssen ergänzte: „Ist der soziale Dialog stark, so ist die Wirtschaft wettbewerbsfähiger und sozial belastbarer.“

Mit einer wuchtigen Rede zur sozialen Lage in der EU hatte Parlamentspräsident Martin Schulz zu Beginn der Veranstaltung ein Ausrufezeichen gesetzt. Moderatere Töne kamen von Jean-Claude Juncker in seinem Schlusswort: Er erinnerte an die Verantwortung der Sozialpartner für den Erfolg des Europäischen Projektes und erneuerte die Bereitschaft der Kommission, den Dialog auch in Zukunft organisatorisch zu unterstützen, ohne die Autonomie der Sozialpartner zu beschneiden. ■

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG 2015

# Wie geht Führung morgen?

**Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändern sich die Anforderungen und Herausforderungen der modernen Arbeitswelt – und damit auch das Führungsverständnis. Aber welche Kompetenzen benötigt die Führungskraft der Zukunft, um nachhaltig und erfolgreich zu führen? Antworten gibt es auf dem ULA-Sprecherausschusstag Mitte Mai in Berlin.**

In seiner fünften Auflage widmet sich der ULA-Sprecherausschusstag am 20. und 21. Mai 2015 den Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Den gewählten betrieblichen Vertretern der leitenden Angestellten bietet die Veranstaltung ein branchenübergreifendes Forum für einen Erfahrungsaustausch zu wichtigen Zukunftsfragen aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Management.

Zugleich ist der ULA-Sprecherausschusstag auch eine Leuchtturmveranstaltung mit politischer Funktion: Die Sichtbarkeit der Arbeitsinhalte und der politischen Anliegen der angestellten Führungskräfte soll am Sitz von Regierung und Parlament in Berlin erhöht und der Dialog zwischen Führungskräften und Politik intensiviert werden. Die Voraussetzungen hierfür sind in diesem Jahr besonders günstig. Denn für die Veranstaltung wurde eine Rekordzahl an hochrangigen Politikern aus Bund und Ländern gewonnen:

- Dr. Helge Braun (CDU/CSU),  
MdB und Staatsminister im  
Bundeskanzleramt
- Brigitte Zypries (SPD),  
MdB und Parlamentarische Staats-  
sekretärin beim Bundesminister für  
Wirtschaft und Energie
- Stefan Müller (CDU/CSU),  
MdB und Parlamentarischer Staats-  
sekretär bei der Bundesministerin für  
Bildung und Forschung
- Kerstin Andreae (Bündnis 90/Die  
Grünen), MdB und Stellvertretende  
Fraktionsvorsitzende von  
Bündnis 90/Die Grünen

- Dr. Carsten Linnemann (CDU/CSU),  
MdB und Bundesvorsitzender der Mit-  
telstands- und Wirtschaftsvereinigung  
der CDU/CSU (MIT)

- Johannes Vogel, Generalsekretär der  
FDP in Nordrhein-Westfalen

Mit dem Chefredakteur des ZDF Dr. Peter Frey und Prof. Miriam Meckel, Chefredakteurin der *WirtschaftsWoche*, ergänzen zwei erfahrene Journalisten und erprobte Netzwerker in Politik und Wirtschaft das Rednerportfolio.

Einen wissenschaftlich fundierten Überblick zum Thema „Nachhaltigkeit im Bildungsbereich“ liefert Professor Gerhard de

Haan von der Freien Universität Berlin, der zugleich Mitglied im Nachhaltigkeitsrat der Bundesregierung ist.

Ihre praktische Erfahrungen aus der Wirtschaft bringen Katrin Adt, Vice President HR Development der Daimler AG, sowie Dirk Spindler von der Schaeffler Technologies GmbH und Dr. Wilfried Robers von der Evonik Industries AG ein. Spindler und Robers treten dabei in einer Doppelfunktion als Führungskräfte sowie als Interessenvertreter der leitenden Angestellten auf.

Unter [www.sprecherausschusstag.de](http://www.sprecherausschusstag.de) gibt es weitere Informationen zur Veranstaltung sowie ein Formular zur bequemen Onlineanmeldung. ■



Mitten im Diplomatenviertel südlich des Berliner Tiergartens befindet sich die Landesvertretung von Nordrhein-Westfalen. Hier findet Mitte Mai der fünfte ULA-Sprecherausschusstag statt. Foto: mgv-concordia



Führungskräfte  
Institut



Foto: VAA

AKTUELLE SEMINARE

# Weiterbildung bringt Karriere voran

Das Führungskräfte Institut (FKI) baut sein Angebot an Seminaren kontinuierlich aus. So hat sich die Anzahl der Seminarteilnehmer 2014 im Vergleich zum Vorjahr insgesamt mehr als verdoppelt. Die Anmeldung erfolgt online auf [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).

## Einführung in Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen

Wirtschaftsprüfer Dr. Aljoscha Schaffer vermittelt Führungskräften, die ein Verständnis für den Jahresabschluss benötigen, dieses jedoch aufgrund eines fehlenden kaufmännischen Ausbildungshintergrunds nicht haben, die nötigen Grundlagen.

**Wann?** Am 28. April 2015.

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

## Aufgaben von Sprecherausschüssen

Den Teilnehmern werden Grundlagen, Aufgaben, Rechte und Pflichten vermittelt, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz herleiten und in der alltäglichen Praxis gestalten. Referenten sind die Rechtsanwälte Dr. Svenja Deich und Gerhard Kronisch.

**Wann?** Am 12. Mai 2015.

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

## Überzeugender auftreten – immer und überall

Im Umgang mit Partnern und Mitarbeitern müssen Führungskräfte erfolgreich und überzeugend auftreten. Top-Speaker Peter A. Worel trainiert mit den Teilnehmern, die Persönlichkeit gekonnt und effektiv zur Erreichung der Geschäftsziele einzusetzen.

**Wann?** Am 18. Juni 2015.

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



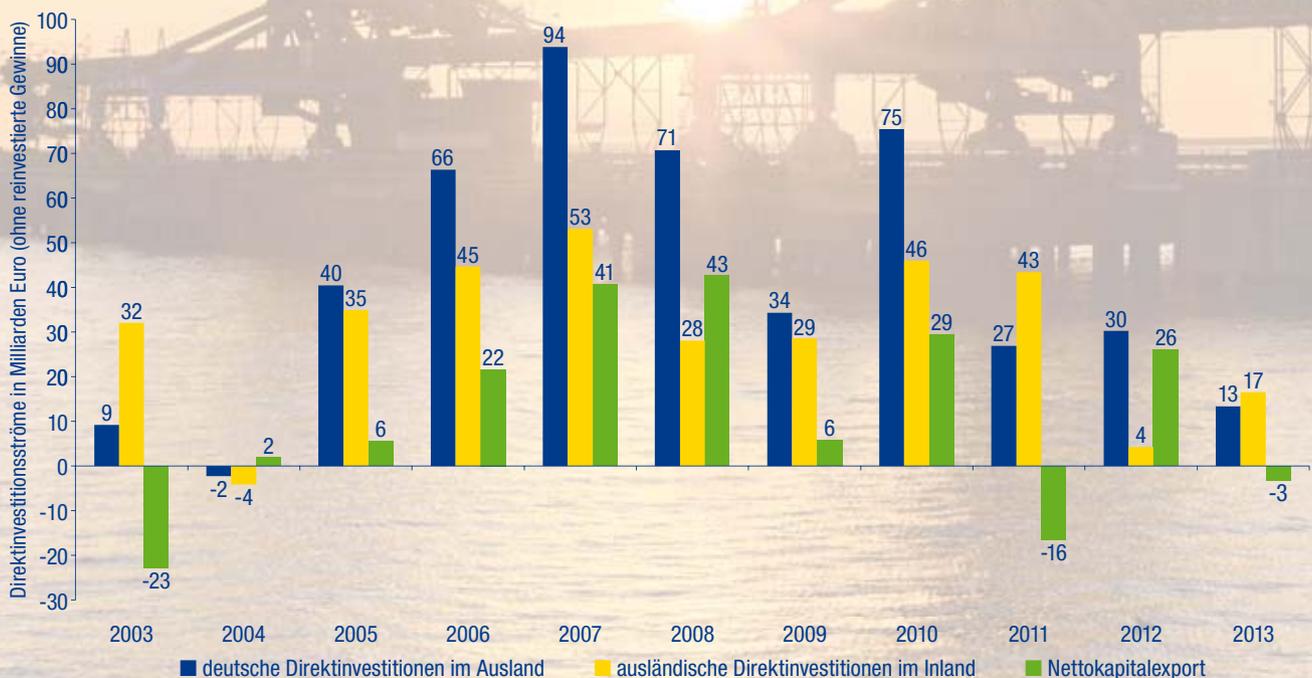
Manager  
Monitor

## Führungskräfte auf dem Medienradar

Um Führungskräften eine stärkere Stimme in der Öffentlichkeit zu verleihen, führt das Umfragepanel „Manager Monitor“ regelmäßig Umfragen zu aktuellen Themen durch. Organisatorisch ist das Panel beim Führungskräfte Institut (FKI) angesiedelt. Die konkrete Vorbereitung und Durchführung von Umfragen sowie die Gewinnung von Kooperationspartnern ist eine gemeinschaftliche Aufgabe des FKI und der Führungskräftevereinigung ULA. Im vergangenen Jahr reichte das Themenspektrum von Innovationen, der digitalen Kommunikation über das Betriebsklima bis zur Macht durch Vernetzung, Kulturen und Stimmungen in den Unternehmen. Zurzeit fasst der Manager Monitor rund 1.000 Mitglieder, die sich größtenteils aus angestellten Fach- und Führungskräften der ULA-Mitgliedsverbände aus verschiedenen Branchen zusammensetzen. Neue Mitglieder sind willkommen: Die Anmeldung erfolgt bequem auf [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) und ist jederzeit widerrufbar. Alle Umfragen werden anonymisiert ausgewertet.

# Direktinvestitionen: Deutschland ist Nettoexporteur

Zwischen 2003 und 2013 lagen die Direktinvestitionen deutscher Unternehmen im Ausland rund 113 Milliarden Euro höher als die Direktinvestitionen ausländischer Unternehmen in Deutschland.



Quelle: Deutsche Bundesbank

## DEFERRED COMPENSATION

# Steuern sparen durch clevere Auszahlungswahl

Viele Arbeitgeber bieten an, einen Teil der aktuellen Vergütung aufzuschieben. Häufig ist dies nur mit Sonderzahlungen wie Boni möglich. Es gibt aber auch Unternehmen, in denen Mitarbeiter Teile ihres laufenden Lohnes in die Deferred Compensation (DC) einstellen können. Den Begriff kann man vereinfacht mit „aufgeschobener Vergütung“ übersetzen. Erste steuerliche Folge: Die noch nicht ausgezahlte Vergütung muss noch nicht versteuert werden. Die Versteuerung findet nämlich erst bei Zufluss statt – genannt Deferred Taxation. Wenn der Mitarbeiter über die Zeitpunkte der Auszahlung entscheiden kann, ermöglicht die Wahl des richtigen Zeitpunktes steuerliche Vorteile.

Von Lutz Runte

In den Unternehmen ist die Ausgestaltung der DC unterschiedlich. Die Modelle unterscheiden sich in dem, was eingezahlt werden darf, in den Auszahlungsmodalitäten und in der Verzinsung. Üblicherweise werden zwei Auszahlungsvarianten angeboten: die Auszahlung als Einmalbetrag oder die Auszahlung in (meist) fünf Jahresraten. In seltenen Fällen steht auch eine Auszahlung als lebenslange Rente zur Disposition. Die Auszahlungen werden wie Gehaltszahlungen in voller Höhe der Besteuerung unterworfen und unterliegen dem individuellen Einkommensteuersatz. Lediglich bei der Auszahlung als Einmalbetrag kommt die Begünstigung über die sogenannte Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG zur Anwendung, wenn die Auszahlung als sogenannter mehrjähriger Arbeitslohn einzuordnen ist. Bei der Entscheidung über den Auszahlungszeitpunkt muss be-

rücksichtigt werden, dass eine vorzeitige Auszahlung einen Nachteil in der Verzinsung mit sich bringt, wenn die alternative, private Anlage des Geldes nicht gleich hoch verzinst wird.

## Konstante übrige Einkünfte

Wegen des progressiven Einkommensteuertarifes werden die Einkünfte aus der DC umso stärker besteuert, je höher die übrigen Einkünfte des Jahres sind, in dem die DC zur Auszahlung kommt. Wenn die übrigen Einkünfte konstant sind, ist die Besteuerung bei einer auf viele Jahre verteilten Auszahlung immer am geringsten. Die logische Folge wäre also, dass man aus steuerlichen Gründen die Verrentung der DC wählt. Diese Option ist aber nur in seltenen Fällen gegeben und zudem häufig

aus außersteuerlichen Gründen nicht gewünscht. Betont sei außerdem: Dieser Grundsatz gilt nur, wenn die Einkünfte konstant sind.

## Praxisbeispiel

Der DC-Anspruch beträgt 250.000 Euro und kann zum 65. Lebensjahr als Einmalbetrag, in fünf Jahresraten von jeweils 50.000 Euro oder als lebenslange Rente ausgezahlt werden, die bei einer unterstellten Laufzeit von 20 Jahren 12.500 Euro jährlich betragen würde. Das übrige zu versteuernde Einkommen beträgt konstant 50.000 Euro jährlich. Auf die Rentenzahlungen entfallen bei Anwendung des Splittingtarifs für Verheiratete jährlich 30,67 Prozent Einkommensteuer. Im Grundtarif sind es 41,85 Prozent. Bei einer Verteilung auf fünf Jahre werden die fünf mal 50.000 Euro jeweils mit 34,96 Prozent (Splittingtarif) beziehungsweise mit 41,96 Prozent (Grundtarif) belastet. Für Ledige ist der Unterschied im Beispiel vernachlässigbar.

Bei einer Einmalzahlung entspricht die Belastung mit 34,96 Prozent beziehungsweise mit 41,96 Prozent exakt der Belastung einer Verteilung auf fünf Jahre. Das Ergebnis mag überraschen, weil der sehr hohe Zufluss in einem Jahr höhere Steuersätze erwarten lässt. Ursache hierfür ist die Begünstigung durch die erwähnte Fünftelregelung. Hiernach wird die Belastung wie folgt ermittelt: Man errechnet in einem ersten Schritt, wie hoch die Belastung auf ein Fünftel der geballt ausgezahlten 250.000

## Beispieltabelle Steuerlast

Jahr	Einmalzahlung		Fünf Raten		Rente	
	zvE	EST*	zvE	EST*	zvE	EST*
1	250.000 €	40.390 €**	50.000 €	8.078 €	12.500 €	0 €
2	50.000 €	8.078 €	100.000 €	25.560 €	62.500 €	11.912 €
3	50.000 €	8.078 €	100.000 €	25.560 €	62.500 €	11.912 €
4	50.000 €	8.078 €	100.000 €	25.560 €	62.500 €	11.912 €
5	50.000 €	8.078 €	100.000 €	25.560 €	62.500 €	11.912 €
6–20	15 x 50.000 €	121.170 €	15 x 50.000 €	121.170 €	15 x 62.500 €	178.680 €
	<b>1.200.000 €</b>	<b>193.872 €</b>	<b>1.200.000 €</b>	<b>231.488 €</b>	<b>1.200.000 €</b>	<b>226.328 €</b>

\* nach Splittingtarif

\*\* 5 x 8.078 Euro

Euro wäre, also auf 50.000 Euro. Die Belastung dieses für die Besteuerung relevanten Fünftels, die der Belastung auf eine von fünf Raten natürlich exakt entspricht, wird in einem zweiten Schritt verfünffacht. Der Gesetzgeber gleicht durch diese Begünstigung den Nachteil des zusammengeballten Zuflusses also erfolgreich aus.

## Belastung bei Niedrigeinkommensjahr

Die Begünstigung durch die Fünftelregelung bietet eine Chance zur Steuerersparnis. Denn wenn das Jahr des geballten Zuflusses ein Jahr mit ausnahmsweise niedrigen Einkünften ist, wird das relevante Fünftel der Auszahlung in diesem Jahr niedrig versteuert. Durch die Fünftelregelung verfünffacht sich diese Steuerersparnis.

### Praxisbeispiel

Liegt das übrige zu versteuernde Einkommen (zvE) im Jahr 1 bei 0 Euro, in den übrigen Jahren bei den „normalen“ 50.000 Euro, ergibt sich das in der Tabelle auf Seite 40 dargestellte Ergebnis: Die Gesamtsteuerlast bei der Einmalzahlung ist erheblich geringer als bei der Ratenzahlung (um 37.616 Euro) und der Rentenzahlung (um 32.456 Euro). Unter Einbeziehung des Solidaritätszuschlags erhöht sich der Vorteil auf 39.685 Euro beziehungsweise 34.241 Euro. Eine weitere Erhöhung des Vorteils ergibt sich bei Kirchensteuerpflichtigen.



Foto: Runte & Partner

**Lutz  
Runte**

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

Tel. 0221 9216340  
Fax 0221 92163456  
[runte@runte-partner.de](mailto:runte@runte-partner.de)



Foto: Wavebreakmedia – Shutterstock

Dieser Vorteil wird außerdem durch den in der Regel möglichen Kirchensteuererlass gesteigert.

## Niedrigeinkommensjahr gestalten

Diese enorme Steuerentlastung ist nicht nur denen vorbehalten, die glücklicherweise im Jahr der DC-Auszahlung ein Niedrigeinkünftejahr haben, denn ein Niedrigeinkünftejahr kann in vielen Fällen durch gestaltende Maßnahmen herbeigeführt werden. Das übrige zu versteuernde Einkommen kann nämlich durch die bewusste Verursachung von steuerlich abzugsfähigen Ausgaben gezielt vermindert werden. Ausgleichsmöglichkeiten, die das Steuerrecht bietet, sind ebenso vielfältig wie individuell. Beispielhaft für Werbungskosten ist die bewusste Ballung ohnehin erforderlicher Renovierungsmaßnahmen an Vermietungsobjekten zu nennen. Renovierungsmaßnahmen, die in früheren Jahren stattfinden müssen, weil sie sich nicht aufschieben lassen, können steuerlich auf mehrere Jahre verteilt werden. So hilft zumindest ein Teil der Werbungskosten, ein Niedrigeinkünftejahr zu schaffen.

Beispiele für Sonderausgaben sind Vorauszahlungen von Krankenkassenbeiträgen und eine Einmaleinzahlung in eine Rürup-Rentenversicherung, durch die mehr als 35.000 Euro an Ausgleichbeträgen geschaffen werden können. Außergewöhnliche Belastungen können etwa durch Unterhaltszahlungen an eigene Kinder geschaffen werden, die das 25. Lebensjahr überschritten haben. Wenn die Einkünfte des Ehepartners relativ hoch sind, ist die Wahl der Veranlagungsform ein zur Gestaltung eines Niedrigeinkünftejahres häufig eingesetztes Instrument. Durch eine Einzelveranlagung kann man daher die Einkünfte desjenigen isolieren, der die Auszahlung aus der DC zu versteuern hat. Dann sind nur noch die isolierten Einkünfte auszugleichen.

Auf den Punkt gebracht beeinflusst die Wahl der Auszahlungsmethode der DC die Höhe der darauf zu zahlenden Steuer. Die Auszahlung als Einmalbetrag kann erhebliche steuerliche Vorteile mit sich bringen. Hierfür ist in der Regel die steuerliche Gestaltung des Auszahlungsjahres erforderlich. ■

PENSIONÄRSREISE 2015

# VAA-Pensionäre reisen nach Erfurt

**Das Ziel der 19. VAA-Pensionärsreise steht fest: Für die aus Pensionären und VAA-Mitgliedern pensionsnaher Jahrgänge bestehende Teilnehmergruppe geht es im Spätsommer 2015 nach Erfurt.**

2015 findet die VAA-Pensionärsreise vom 30. August bis zum 2. September statt. An der Reise teilnehmen können nicht nur VAA-Pensionäre, sondern auch im Berufsleben stehende Mitglieder wie beispielsweise die pensionsnahen Jahrgänge.

Die Reise beginnt mit einem Begrüßungsabend im Tagungshotel „Mercure Erfurt Altstadt“ (Meienbergerstraße 26 – 27, 99084 Erfurt, Tel. 0361 59490, E-Mail:

[h5375@accor.com](mailto:h5375@accor.com)). Am nächsten Tag stehen zunächst eine Stadtrundfahrt mit der Historischen Straßenbahn und ein Stadtrundgang in der Altstadt auf dem Programm. Anschließend geht es in die Mittelalterliche Synagoge – die älteste erhaltene Synagoge in Mitteleuropa – und zum Erfurter Schatz, der erst 1998 bei Bauarbeiten zufällig gefunden wurde. Zum Abschluss des Abends gibt es eine exklusive Vorstellung im Erfurter Kabarett „Die Arche“.

Am zweiten Reisetag ist eine ganztägige Tour nach Eisenach mit Besichtigung der Wartburg geplant. Zurück in der thüringischen Landeshauptstadt bildet der „Lutherkeller“ den festlichen Rahmen für den Abschlussabend der Pensionärsreise.

Die Reisekosten betragen pro Person 347,50 Euro im Doppelzimmer und 450 Euro im Einzelzimmer. Inbegriffen sind Übernachtungen inklusive Frühstück, alle gemeinsamen Veranstaltungen wie die Führungen, die Fahrt nach Eisenach, der Kabarettbesuch sowie der Begrüßungs- und der Abschlussabend.

Die Anmeldung zur Pensionärsreise 2015 erfolgt bei Dr. Rudolf Fiedler (Stettiner Straße 6, 50321 Brühl, Tel. 02232 22221, E-Mail: [dr\\_rudolf.fiedler@arcor.de](mailto:dr_rudolf.fiedler@arcor.de)). Noch bis zum 31. Mai 2015 läuft die Anmeldefrist.

Nach Möglichkeit sollte die dem VAA Magazin beiliegende Anmeldekarte verwendet werden. Da auch 2015 die Teilnehmerzahl begrenzt ist, werden Interessenten nach dem Eingangsdatum ihrer Anmeldung berücksichtigt. Mit der Reisebestätigung erfolgt eine Zahlungsaufforderung. Einen Monat vor Reisebeginn erhalten die Teilnehmer Unterlagen mit weiteren Einzelheiten. ■

*Neben dem früher als Marienkirche bekannten Erfurter Dom (links) gehört auch die Severikirche (rechts) zu den Wahrzeichen der thüringischen Landeshauptstadt. Erstmals urkundlich erwähnt wurde Erfurt bereits im Jahr 742.*

*Foto: Jörg Hackemann – Fotolia*



## URTEIL

# § Arbeitsverweigerung: Rechtsirrtum schützt nicht vor Kündigung



Foto: DOC RABE Media – Fotolia

Verstößt ein Arbeitnehmer dauerhaft gegen die Vorgaben des Arbeitgebers zu Umfang und Lage der Arbeitszeit, stellt das einen Grund für eine fristlose Kündigung dar. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt: Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer irrtümlich davon ausgeht, nicht an die Vorgaben des Arbeitgebers gebunden zu sein.

Eine Arbeitnehmerin war von ihrem Arbeitgeber als außertarifliche Mitarbeiterin beschäftigt worden. Der Arbeitsvertrag sah keine konkrete Arbeitszeit vor, verpflichtete die Arbeitnehmerin aber dazu, „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten tätig zu werden“. Zudem bestand im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, nach der die wöchentliche Arbeitszeit für Tarifangestellte in Vollzeit 38 Stunden pro Woche betrug.

Die Arbeitnehmerin unterschritt diesen Arbeitszeitumfang regelmäßig und wurde daraufhin vom Arbeitgeber mehrmals auf-

gefordert, eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten und ihr auf dieser Basis berechnetes Arbeitsdefizit von 686 Stunden auszugleichen. Die Arbeitnehmerin weigerte sich, diese Arbeitszeitvorgaben einzuhalten. Aus ihrer Sicht war sie als außertarifliche Mitarbeiterin nicht zu einer konkreten Wochenarbeitszeit, sondern im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeit ohne Anwesenheitsverpflichtung lediglich zur Erbringung bestimmter Arbeitsergebnisse verpflichtet. Der Arbeitgeber sprach ihr daraufhin die fristlose Kündigung aus. Die Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin wurde sowohl vom Arbeitsgericht als auch vom Landesarbeitsgericht abgewiesen. Auch das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht (Urteil vom 29. August 2013, Aktenzeichen 2 AZR 273/12).

Die BAG-Richter stellten klar: Für die Frage, ob das Verhalten der Arbeitnehmerin eine fristlose Kündigung rechtfertigt, kommt es nicht auf ihre Rechtsauffassung,

sondern auf die objektive Rechtslage an. Die Arbeitnehmerin war zwar durch den Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich zur Einhaltung der betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet, diese Verpflichtung ergibt sich laut BAG aber aus der Auslegung des Vertrages (Urteil vom 15. Mai 2013, Aktenzeichen 10 AZR 325/12). Somit stellte ihre beharrliche Weigerung, die Arbeitszeiten einzuhalten, eine erhebliche Vertragspflichtverletzung dar, die den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigte.

Arbeitnehmer sollten Weisungen des Arbeitgebers zu Lage und Umfang der Arbeitszeit, Arbeitsort und konkreten Tätigkeiten nicht leichtfertig ignorieren. Wenn Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Weisungen bestehen, sollten diese zunächst unter Vorbehalt befolgt und nötigenfalls eine gerichtliche Klärung darüber herbeigeführt werden. VAA-Mitglieder können dabei auf die kostenlose Unterstützung durch die Juristen des Verbandes zurückgreifen. ■

INTERVIEW MIT STEPHAN GILOW

# Anspruch auf Mindestlohn auch im Praktikum?

Seit dem 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Arbeitnehmer haben demnach Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Aber kann davon auch die „Generation Praktikum“ profitieren? Ja, zumindest teilweise. Was es dabei zu beachten gilt, erläutert VAA-Jurist Stephan Gilow.

**VAA Magazin:** Wie ist ein Praktikum rechtlich einzuordnen?

**Gilow:** Ein Praktikant unterzieht sich im Rahmen einer Gesamtausbildung vorübergehend einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung, um praktische Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben. Bei einem Praktikum handelt es sich nicht um eine systematische Berufsausbildung. Regelmäßig wird das Praktikum für die Zulassung zu einem Studium oder einer Prüfung benötigt.

**VAA Magazin:** Ist ein Praktikant immer auch Arbeitnehmer?

**Gilow:** Nein, hier ist zu differenzieren: Arbeitnehmer ist grundsätzlich derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Bei einem Praktikum sollte hingegen der Ausbildungszweck im Vordergrund stehen. Dass im Rahmen eines Praktikums teilweise auch verwertbare Arbeitsergebnisse erzielt werden, macht den Praktikanten nicht gleich zum Arbeitnehmer. Insofern wurden Zahlungen an Praktikanten – sofern solche überhaupt erbracht wurden – in der Regel als Aufwandsentschädigung oder „Beihilfe zum Lebensunterhalt“, nicht aber als Gegenleistung für Arbeitsleistung erbracht.

**VAA Magazin:** Was hat sich für Praktikanten nun durch das Mindestlohngesetz geändert?

**Gilow:** Im Mindestlohngesetz werden Praktikanten den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Sie haben somit grundsätzlich auch Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Hiervon werden im Gesetz allerdings Ausnahmen gemacht. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen dieser Ausnahmen vorliegen und der Praktikant also keinen Mindestlohnanspruch geltend machen kann, trägt das jeweilige Unternehmen.

**VAA Magazin:** Wann hat ein Praktikant demnach keinen Anspruch auf den Mindestlohn?

**Gilow:** Das Mindestlohngesetz sieht eine Reihe von Ausnahmen vor, bei deren Vorliegen der Arbeitgeber dem Praktikanten keinen Mindestlohn zahlen muss. Treffen die Ausnahmen zu, ist der Praktikant nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes anzusehen.

**VAA Magazin:** Welche Ausnahmen sind das?

**Gilow:** Beispielsweise sind Pflichtpraktikanten, die das Praktikum nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Be-

rufsakademie verpflichtend leisten, nach dem Mindestlohngesetz nicht als Arbeitnehmer einzustufen. Ferner führen sogenannte Orientierungspraktika nicht zu einem Mindestlohnanspruch. Diese liegen dann vor, wenn sie bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums geleistet werden.

**VAA Magazin:** Was ist mit denjenigen, die das Praktikum begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten?

**Gilow:** Auch sie haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn, wenn das Praktikum den Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet und der Praktikant nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt ein vergleichbares Praktikum in dem betreffenden Unternehmen gemacht hat. Wird das Praktikum aber über den Dreimonatszeitraum hinaus verlängert oder von Anfang an für einen längeren Zeitraum vereinbart, hat der Praktikant vom ersten Tag an Anspruch auf den Mindestlohn.

Keine Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind auch die Praktikanten, die im Zusammenhang mit einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III oder einer Be-



Foto: VAA

VAA-Jurist  
Stephan  
Gilow



Karikatur: Calleri

rufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz ein Praktikum leisten. Schließlich haben Personen unter 18 Jahren

ohne Berufsabschluss grundsätzlich keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Der Gesetzgeber wollte hier keinen Anreiz für junge

Menschen schaffen, statt einer Berufsausbildung Praktika zu leisten, die dann besser bezahlt werden. ■



[www.gdch.de/karriere](http://www.gdch.de/karriere)  
[twitter.com/GDCh\\_Karriere](https://twitter.com/GDCh_Karriere)

D A S  
K A R R I E R E  
P O R T A L

für Chemie und Life Sciences

**Von Chemikern für Chemiker**

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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



## URTEIL ZU PENSIONSKASSENRENTEN

# BAG gibt VAA-Mitgliedern recht

Erneut hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) über den Ausgleich der von der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) vorgenommenen Leistungsherabsetzungen und insbesondere über Ansprüche auf Anpassung der Pensionskassenrenten entschieden. Die Urteilsgründe der Entscheidungen vom 30. September 2014 wurden im Februar dieses Jahres zugestellt. Demnach müssen die Leistungsherabsetzungen der Pensionskasse vom Arbeitgeber ausgeglichen werden: Der Arbeitgeber muss die Pensionskassenrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG anpassen, da die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht erfüllt waren. Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler hat die Revisionsverfahren im Auftrag des VAA erfolgreich geführt.

**VAA Magazin:** Die PKDW geriet 2002 in wirtschaftliche Schwierigkeiten und hat die laufenden Leistungen seit dem 1. Juli 2003 jährlich um bis zu 1,4 Prozent herabgesetzt. Das BAG hatte ja bereits zuvor entschieden, dass Arbeitgeber diese Leistungsherabsetzungen ausgleichen und die Pensionskassenrente auch alle drei Jahre anpassen müssen. Was ist neu an den jüngsten Entscheidungen?

**Axler:** Die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft hat in den letzten Jahren wieder Gewinne erzielt. Sie setzt diese Gewinne ein, um die Leistungsherabsetzungen etwas abzumildern. Die jährlich zum 1. Juli vorgenommene Leistungsherabsetzung beträgt in den letzten Jahren nicht mehr 1,4 Prozent, sondern nur noch 1,20 oder 1,18 Prozent. Die Arbeitgeber waren der Auffassung, dass diese „Erhöhungen“ der Pensionskasse dazu führen, dass eine Ausnahmegesetzgebung Anwendung findet, nach welcher Arbeitgeber von der Anpassung der Pensionskassenrente befreit sind, wenn die Pensionskasse alle Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet und einen bestimmten Höchstzinssatz bei ihren Garantiezinsen nicht überschreitet.

**VAA Magazin:** Um welche Ausnahmegesetzgebung handelt es sich?

**Axler:** Es geht um die sogenannte Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Grundsätzlich müssen Arbeitgeber Betriebs-

renten gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre überprüfen und auch anpassen, sofern ihre wirtschaftliche Lage dies zulässt. Dies gilt auch für Pensionskassenrenten. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG regelt jedoch eine Ausnahme: Der Arbeitgeber ist ausnahmsweise von seiner Verpflichtung zur Anpassung der Pensionskassenrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit, wenn die Pensionskasse ab Rentenbeginn alle Überschüsse zur Steigerung der laufenden Leistungen der Rentner verwendet und in den Verträgen der Versicherten

*„In allen Fällen, in welchen der Arbeitgeber die Pensionskassenzusage vor dem 16. Mai 1996 erteilt hat, ist er also ganz normal zur Prüfung der Anpassung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet. Wurden die Zusagen ab dem 16. Mai 1996 erteilt, gilt die Vorschrift aber auch für die regulierten Pensionskassen.“*

bezüglich des Garantiezinses einen bestimmten gesetzlich festgelegten Höchstzinssatz nicht überschreitet. Nur wenn die Pensionskasse beide Voraussetzungen erfüllt, ist der Arbeitgeber von seiner Anpassungsprüfungspflicht befreit.

**VAA Magazin:** Was hat das BAG nun zu dieser „Escape-Klausel“ entschieden?

**Axler:** Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst einmal entschieden, dass die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2

BetrAVG nicht erfüllt. Dieser sieht vor, dass Pensionskassen den nach § 65 VAG in Verbindung mit der Deckungsmittelrückstellungsverordnung (DeckRV) festgelegten Höchstzinssatz für Pensionskassen und Versicherungsunternehmen nicht übersteigen dürfen. Die PKDW hat ihren Versicherten jedoch Zinssätze gewährt, die oberhalb der Grenzen der Deckungsmittelrückstellungsverordnung lagen.

**VAA Magazin:** Warum hat sich der Arbeitgeber dann aber trotzdem auf die Vorschrift des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG berufen?

**Axler:** Unter den Juristen bestand ein Streit, ob die Vorschrift des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG überhaupt für „regulierte Pensionskassen“ gelten kann, da diese der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen.

Sie dürfen daher mit Genehmigung der BaFin auch höhere Garantiezinsen anbieten als nach der DeckRV zulässig, wovon die PKDW Gebrauch gemacht hat. Der Gesetzgeber hat die Anwendung des § 16 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG aber gerade an die Erfüllung der Voraussetzungen der DeckRV geknüpft.

Hintergrund der Regelung ist, dass die von der Pensionskasse erzielten Überschüsse den Versicherten und den Rentnern zu Gute kommen sollen. Bei den Rentnern sollen die Überschüsse die Steigerung der Lebenshaltungskosten ab Rentenbeginn aus-

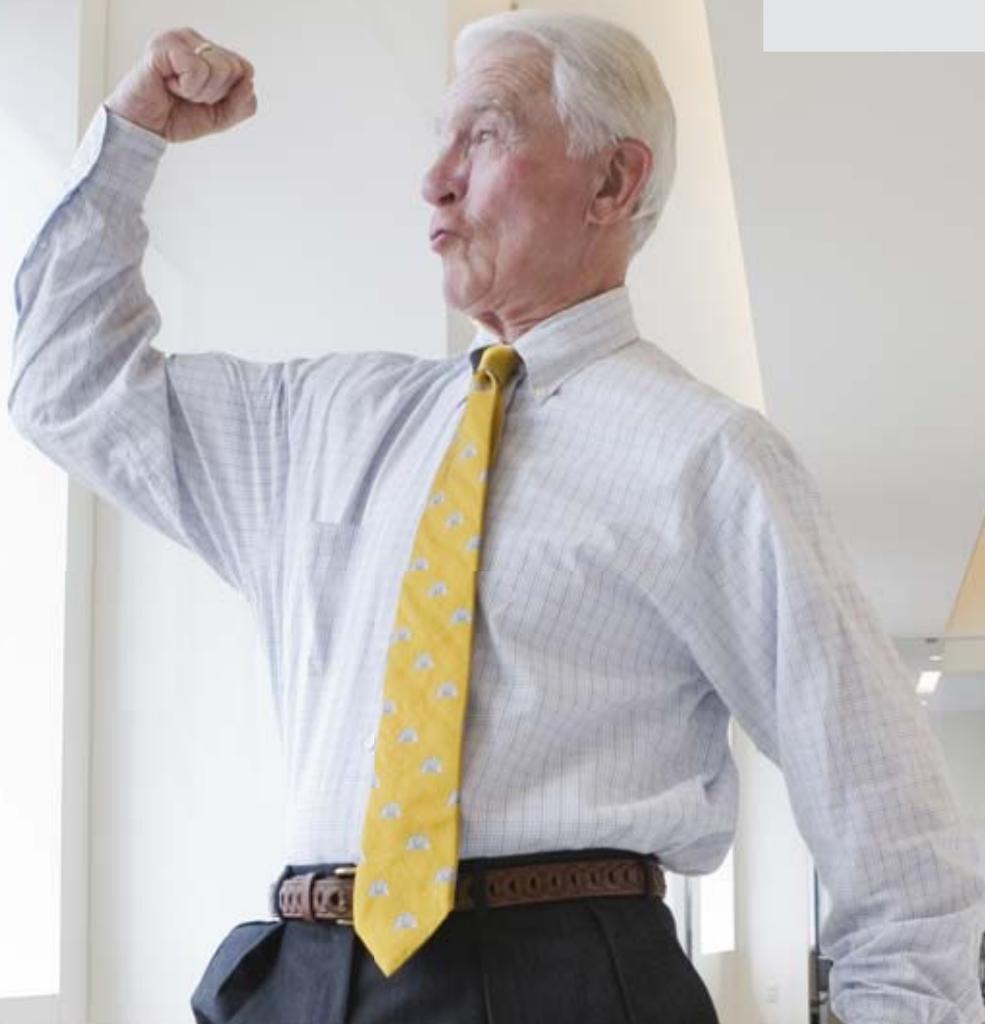


Foto: Huntstock.com – Shutterstock

gleichen. Nur wenn die Pensionskasse niedrige Zinssätze garantiert, ist die Chance groß, dass Überschüsse erzielt werden. Insofern erscheint ein niedriger Garantiezins notwendig, um die Chance zu vergrößern, dass Überschüsse erzielt werden. Dies gilt für alle Pensionskassen, auch für die „regulierten“.

Das BAG hat dies bestätigt. Es hat entschieden, dass auch regulierte Pensionskassen die Zinssätze der DeckRV nicht überschreiten dürfen, sofern die Arbeitgeber von der Anpassungsverpflichtung befreit sein sollen. Des Weiteren hat das BAG festgestellt, dass die Ausnahmenvorschrift grundsätzlich nicht für Versorgungszusagen gilt, die vor dem Inkrafttreten der DeckRV erteilt wurden – also vor dem 16. Mai 1996. In allen Fällen, in welchen der Arbeitgeber die Pensionskassenzusage vor dem 16. Mai 1996 erteilt hat, ist er also ganz normal zur Prüfung der Anpassung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet. Wurden die Zusagen ab dem 16.

Mai 1996 erteilt, gilt die Vorschrift aber auch für die regulierten Pensionskassen. Nur wenn alle Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und der Garantiezins den Höchstzinssatz nach der DeckRV nicht übersteigt, ist der Arbeitgeber von der Anpassungsverpflichtung befreit.

**VAA Magazin:** Gilt das Urteil nun automatisch für alle Pensionskassen oder nur für die Pensionskasse der Deutschen Wirtschaft?

**Axler:** Die grundsätzlichen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts gelten für alle Pensionskassen. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist nur auf Versorgungsleistungen anwendbar, die auf Versorgungszusagen beruhen, die ab Inkrafttreten der DeckRV am 16. Mai 1996 erteilt wurden. Auch „regulierte“ Pensionskassen müssen den Höchstzinssatz nach der DeckRV einhalten, damit der Arbeitgeber von seiner Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit

ist. Sind die beiden Voraussetzungen nicht erfüllt, hat der Arbeitgeber auch die Pensionskassenrente alle drei Jahre gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG zu überprüfen. ■

Foto: Axler Rechtsanwältin Köln



Dr. Ingeborg Axler

ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und führt eine Rechtsanwaltskanzlei in Köln. Sie ist langjährige Kooperationspartnerin des VAA.

Tel. 0221 2574444  
axler@axler-rae.de

# LEHMANN'S DESTILLAT

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

# Mehr oder weniger?

Reden wir über Geld. Zum Beispiel über die Grundgehälter der beiden Deutsche-Bank-Chefs Jürgen Fitschen und Anshu Jain. Deren Grundvergütung stieg 2014 um 65 Prozent auf 3,8 Millionen Euro. Dieser Anstieg galt als Phänomen in der deutschen Wirtschaftsgeschichte. Dabei ist er leicht zu erklären: Die managerunfreundliche staatliche Bankenregulierung hat Boni begrenzt – was ein Bankmanager zu akzeptieren hat, ihn aber nicht daran hindert, sein Grundgehalt zu erhöhen. Das ist das umgekehrte Prinzip, wie es viele Arbeitnehmer seit Anfang des Jahres kennen. Der staatlich verordnete Mindestlohn ist von Arbeitgebern zu akzeptieren, kann aber einen Unternehmer nicht davon abhalten, die Gesamtarbeitsstunden seiner Arbeitnehmer zu reduzieren. So werden nicht selten aus ehemaligen Vollzeitstellen aufstockerverdächtige Minijobs, Teilzeitbeschäftigungen und befristete Arbeitsverhältnisse. In manchen Unternehmen, weil sie es müssen – in anderen, weil sie es können.

Mehr als zwölf Millionen Menschen gelten in Deutschland als arm. Ein historischer Höchststand. Und als arm gilt, wer über weniger als 60 Prozent des mittleren gesellschaftlichen Einkommens verfügt. Laut Paritätischem Wohlfahrtsverband vor allem Erwerbslose, Rentner, Ausländer, Alleinerziehende und deren Kinder. Die Springer-Presse, wie *DIE WELT*, bemüht bei der 60-Prozent-Einkommensrechnung gern das Argument, es sei ja aber nicht das private Vermögen (in Form von Aktien, Sparbüchern oder Immobilien) mit berücksichtigt. Das ist natürlich richtig. Während wir tagtäglich hören, wie der DAX immer neue fünfstellige Rekorde bricht, wird oft vergessen, dass sich unzählige alleinerziehende, erwerbslose Aktionäre klammheimlich über üppige Dividenden freuen. Von den enormen Mieteinnahmen und den horrenden Zinsen auf das Sparbuchguthaben mal ganz abgesehen. Oft verschwiegen werden zudem die gewaltigen steuerfreien Gewinne aus Privatverkäufen auf Ebay-Kleinanzeigen.

ten am Beispiel eines Zirkusbesuchs erklären: Alle im Zelt sehen die gleiche Show und trotzdem gibt es enorme Preisunterschiede zwischen Loge und Rang. Klar, auf den Rängen sitzt man eng und hart. Und man hat immer mindestens einen Mast im Sichtfeld – aber man ist eben sicher, weil man dem Treiben irgendwie nur von der Ferne zuschauen darf. Vorn, in der Loge, ist man mitdramatisch statt nur dabei. Aber zu welchem Preis? Wer wird denn vom Lama angespuckt? Wer bekommt von den Araberhengsten das Streu ins Gesicht geschleudert? Wer bekommt eine Genickstarre bei der Trapeznummer? Wer wird vom Clown bei der Mitmachaktion in die Manage gezerrt? Wer wird als Erstes gefressen, wenn der Tiger über den Käfig springt? Die Oberschicht! Die Besserverdiener! Die Seniorchefs, die Zahnarztgattinnen und die wohlstandsadiptösen Malte-Manuels auf den Logenplätzen! Reichtum zu genießen, das bedeutet Arbeit! Und das sollten wir bedenken, wenn wir demnächst wieder einmal mit dem ausgestreckten Finger auf die da vorn (oder da oben) zeigen. ■

Wichtig ist, dass die Armen in Deutschland nicht verzweifeln. Polizeiautos anzünden und mit Steinen werfen, wie zur Eröffnung des neuen EZB-Gebäudes in Frankfurt am Main, das ist unartig und unangebracht. Vor allem ist es versteckter Neid der Armen auf die Reichen! Dabei verdienen doch Banker wie Jürgen Fitschen und Anshu Jain weitaus weniger als zum Beispiel der Fußballstar Lionel Messi (65 Millionen Euro Jahresverdienst). Dessen Autos brennen nicht. Und statt Steine fliegen dem die Herzen zu. Da wird man doch als Bankmanager noch fragen dürfen, ob es auf dieser Welt überhaupt noch gerecht zugeht! Und dass reich zu sein, kein Zuckerschlecken ist, lässt sich am bes-



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

Die Langfassung der Kolumne finden eingeloggte VAA-Mitglieder auf [MeinVAA](http://mein.vaa.de) unter <http://mein.vaa.de>.

Erik Lehmann, Jahrgang 1984, ist Kabarettist an der Herkuleskeule Dresden. Sein scharfzüngiges politisches Kabarett brachte ihm schon den ostdeutschen Kleinkunstpreis und weitere Kabarettpreise ein. Foto: Mike Hätterich



CHEMIEGESCHICHTE(N) – 10. APRIL 1815

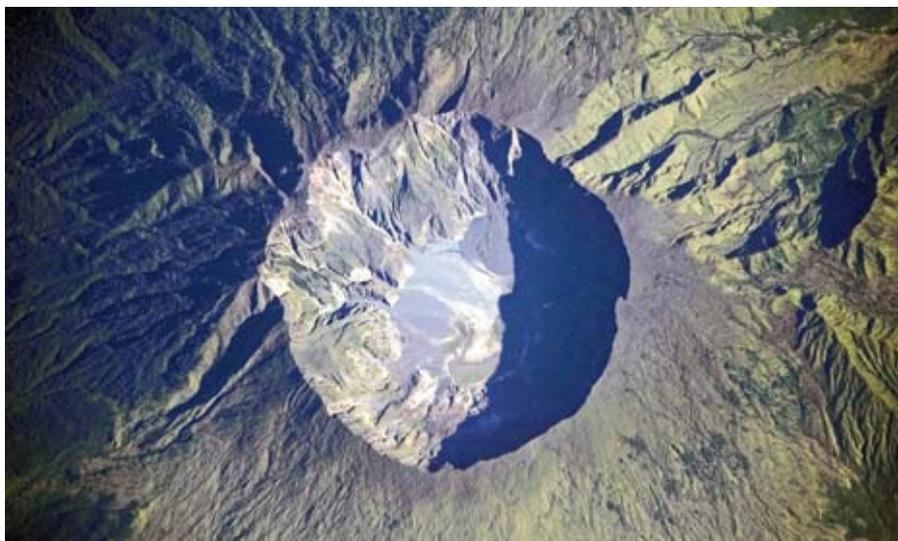
# Tambora – ein Vulkan bricht aus

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

Es gibt Katastrophen, die bleiben vermutlich auf ewig im Gedächtnis der Menschheit verankert. Der Ausbruch des Vesuvs im Jahre 79 gehört dazu, das Erdbeben von 1755, das fast ganz Lissabon vernichtete, oder der Tsunami vor gut zehn Jahren, der von Bangladesch bis Thailand weit über 200.000 Menschen in den Tod riss. Verantwortlich dafür war ein Seebeben vor der Küste der indonesischen Insel Sumatra. Etwa 2.600 Kilometer davon entfernt trug sich vor exakt 200 Jahren ein ähnlich epochales Ereignis zu, dessen Folgen nicht nur vor Ort, sondern rund um die Welt spürbar waren.

Als der Vulkan Tambora auf der ebenfalls zu Indonesien gehörenden Insel Sumbawa begann, Feuer und Asche zu speien, drang der Lärm der Explosionen bis nach Sumatra. Die dort stationierten britischen Soldaten vermuteten zunächst, dass es sich um Kanonendonner handelte. Doch das, was vom 10. bis 15. April 1815 aus dem Bauch der Erde kam, hatte eine weitaus verheerendere Wirkung als jede Waffe von Menschenhand. Die Sprengkraft vergleichen Experten mit der Wirkung von 170.000 Hiroshima-Bomben. Der einstmals wohl über 4.000 Meter hohe Berg misst seit dem Ausbruch nur mehr 2.850 Meter.

Zerriebene Gesteinsbrocken und Magma verwandelten sich zusammen mit dem austretenden Gas in pyroklastische Ströme, Feststoff-Gas-Dispersionen, die in Windeseile jedes Leben im Umfeld auslöschten. Für rund 4.000 Bewohner in den umliegenden Dörfern kam jede Hilfe zu spät. Anschließend Flutwellen forderten noch einmal unzählige Opfer, von mindestens 71.000 ist die Rede. Unvorstellbare 140 Milliarden Tonnen „Pyroklastika“ setzte der Vulkan frei. Die Asche verdunkelte auch in mehreren hundert Kilometer Entfernung den Himmel, der Regen dort roch plötzlich nach Salpeter.



Folge einer Jahrtausendexplosion: der Krater des Tambora. Foto: Wikipedia – NASA

Mit den Luftströmungen wanderten die Staubeilchen um den ganzen Globus. Vor allem während der Sonnenuntergänge brach sich das Licht durch die winzig kleinen Hinterlassenschaften des Tambora auf eigenartige Weise. Künstler wie der britische Landschaftsmaler William Turner fingen die besondere Stimmung jener Zeit auf ihren Bildern ein. Doch das düstere Ende für die nördliche Hemisphäre sollte im Folgejahr 1816 kommen, das als „Jahr ohne Sommer“ in die Annalen einging. Missernten und Hungersnöte machten den Menschen unter anderem in Deutschland, Frankreich, England und der Schweiz zu schaffen.

Aber die Not machte vielerorts auch erfindetisch, wie ein Blick ins Großherzogtum Baden und ins Königreich Württemberg zeigt. In Baden versuchte ein gewisser Karl Freiherr von Draais mit einem Laufrad Pferdesterken durch menschliche Muskelkraft zu ersetzen. Denn die infolge des klimatischen Wandels gestiegenen Haferpreise wirkten sich negativ auf den Pferdebestand aus.

Im benachbarten Württemberg richtete König Wilhelm I. eine „landwirtschaftliche Unterrichtsanstalt“ ein, die spätere Universität Hohenheim. Die Nöte seiner hungrigen Untertanen versuchte der Monarch mit einem „landwirtschaftlichen Fest zu Cannstatt“ zu zerstreuen, aus der die Cannstatter Wasen hervorgingen.

Im fernen Indonesien begegnen die Menschen dem Tambora, der 1967 zum letzten Mal ausbrach, mit Respekt – auch wenn der Berg inzwischen Touristen anlockt. Im Krater hat sich seit dem Ausbruch vor 200 Jahren ein von den Menschen weitgehend unberührtes Ökosystem entwickelt, das 2013 durch ein deutsches Forscherteam erstmals näher untersucht wurde. Ein knappes Jahrzehnt zuvor entdeckten Archäologen nahe dem Krater Überreste eines Dorfes, das bei der Katastrophe verschüttet wurde. Die Presse sprach damals vom „Pompeji des Ostens“ – in Anlehnung an jenen Ort in Italien, der 79 durch den Ausbruch des Vesuvs vernichtet worden war. ■



# Glückwünsche im Mai und Juni

## zum 95. Geburtstag im Mai:

- Dr. Erich Hamsch, Augsburg
- Margaret Herb, Heidelberg
- Dr. Heinrich Peters, Burghausen

## zum 90. Geburtstag im Mai:

- Dr. Alfred Bluemcke, Bad-Krotzingen
- Maria-Lotte Bumiller, Freiburg
- Prof. Dr. Eduard Schmäing, Ludwigshafen
- Dr. Heinz Weber, Grünstadt

## zum 85. Geburtstag im Mai:

- Dr. Julius Bernsmann, Halter a.S.
- Dr. Hans-Leo Huelsmann, Wetter
- Dr. Wolfgang Liebe, Limburgerhof
- Dr. Fritz Merten, Marl
- Erich Mickel, Worms
- Dr. Heinz Nohe, Meckenheim
- Dr. Helmut Ohse, Dormagen
- Dr. Karl-Heinz Rullmann, Krefeld
- Dr. Heinz Uhlenbrauck, Dormagen
- Dr. Erich Wieters, Seeheim-Jugenheim

## zum 80. Geburtstag im Mai:

- Dr. Heinz Artus, Bobingen
- Dr. Willi Bermel, Jülich
- Dr. Christian Bäder, Kronberg
- Friedrich Dauer, Neuhofen
- Dr. Wolfgang Eichelberger, Wachenheim
- Dr. Hans-Wolfram Fehlhaber, Lübeck-Travemünde
- Herbert Gutsche, Gerolsheim
- Dieter Kirchmann, Leverkusen
- Dr. Hans-Joachim Klocke, Frankenthal
- Dr. Dieter Maassen, Dormagen
- Dr. Friedmann Mueller, Neuss
- Friedrich-Robert Mueller, Wiesbaden
- Dr. Klaus-Dieter Müller, Hofheim
- Dr. Hans-Heinrich Neumann, Wiesloch
- Fritz Oehlschläger, Kempen
- Joachim Platz, Neustadt
- Dr. Heinrich Pohlmann, Dormagen
- Dr. Karl-Heinz Prell, Marl

- Ina-Maria Rauch, Rosenheim
- Dr. Erich Satter, Preding (AT)
- Axel W. Schroeder, Bad Honnef
- Walter Stamm, Ettlingen
- Heinrich Stecher, Halle
- Franz Thomas, Gelsenkirchen
- Arno Tretter, Frankenthal
- Guenter Zachaeus, Bitterfeld-Wolfen

## zum 75. Geburtstag im Mai:

- Wolfgang Amblank, Troisdorf
- Hugo Baer, Hochheim
- Dr. Eike Begemann, Garbsen
- Uwe Biering, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Hans-Udo Friedrich, Friedrichsdorf
- Dr. Christine Hasskarl, Neustadt
- Dr. Dieter W. Jung, Hilden
- Christian Kath, Celle
- Vaclav Klein, Witten
- Franz-Peter Koops, Radolfzell
- Ernst Meier, Weil am Rhein
- Dr. Karl-Peter Müller, Marl
- Dr. Peter Paessler, Neustadt
- Dr. Wolfgang Pfeifer, Illertissen
- Peter Reichle, Nidderau
- Dr. Ernst Schaffner, Frankenthal
- Dr. Norbert Schenk, Marne
- Dr. Klaus Dieter Schomann, Frankfurt
- Dr. Guenter Stephan, Charlotte NC (USA)
- Dietrich Tiepelmann, Bad Dürkheim
- Dr. Ingo Venn, Recklinghausen
- Fritz Wellhoener, Hirschberg
- Helmut Wunschmann, Brühl

## zum 95. Geburtstag im Juni:

- Dr. Hans Vogel, Brühl

## zum 90. Geburtstag im Juni:

- Hubertus Henckel, Köln
- Dr. Guenther Illmann, Dießen
- Dr. Richard Schuele, Limburgerhof

## zum 85. Geburtstag im Juni:

- Dr. Roland Dietrich, Wiesbaden
- Dr. Hans Falkenburg, Haan
- Dr. Friedrich-Karl Frorath, Hürth
- Hans Josef Keßler, Dortmund
- Prof. Dr. Werner Kochmann, Bitterfeld-Wolfen

- Dr. Hans Landsfeld, Brühl
- Josef Lindemann, Marl
- Wolf-Asmus Selchow, Ludwigshafen

## zum 80. Geburtstag im Juni:

- Siegfried Blass, Alzenau
- Manfred Eulitz, Ludwigshafen
- Dr. Helmut Franz, Biberach
- Dr. Joerg Frenzel, Harrislee
- Dr. Wolfgang-P. Gaenzler, Darmstadt
- Emil Graumann, Leichlingen
- Hans Groener, Limburgerhof
- Hans-Joachim Hassler, Leinfelden-Echterdingen
- Dr. Manfred Hesselbarth, Schwedt
- Dr. Siegfried Joisten, Hürth
- Dr. Wolfgang Klebert, Leverkusen
- Dr. Günter Mienkina, Osnabrück
- Dr. Josef Pedain, Köln
- Dr. Richard Riedel, Bad Waldsee
- Hans-Dieter Schauer, Burgdorf
- Dr. Ernst Joachim Stark, Großhansdorf
- Dr. Claus Weisse, Darmstadt
- Dr. Bruno Wollenbecker, Bad Lauchstädt
- Dr. Gerhard Wolniczak, Böhlen

## zum 75. Geburtstag im Juni:

- Dietrich Briese, Bobenheim
- Dr. Eckhard Cleur, Duisburg
- Dr. Jan Daneke, Eltville
- Klaus Ehmann, Nackenheim
- Rudi Gand, Gescher
- Dr. Erich Haug, Üulheim
- Dr. Volker Hitzel, Hofheim
- Dr. Sieghard Jagdmann, Heuchelheim
- Rolf Kick, Ladenburg
- Bernd Klebsch, Minfeld
- Dr. Heinz Mönch, Brühl
- Eckard Raddatz, Biebesheim
- Gerhard Rösch, Ditzingen
- Friedemann Schlageter, Murg
- Heinrich Schliefer, Seevetal
- Siegfried Schorm, Bitterfeld-Wolfen
- Prof. Dr. Hansjoerg Urbach, Kronberg
- Prof. Dr. Karl-Peter Wanczek, Langwedel
- Rolf-Romann Wanner, Ingelheim



© REUTERS

# Flüchtlingsdrama Syrien

## Jetzt spenden!

Über 10 Mio. Menschen sind auf humanitäre Hilfe angewiesen. Zwei Drittel der Flüchtlinge sind Frauen und Kinder! Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Gemeinsam, schnell und koordiniert. Helfen Sie den Menschen - mit Ihrer Spende!



Spendenkonto (IBAN): DE62 3702 0500 0000 1020 30, Stichwort Syrien  
Jetzt Förderer werden unter: [www.Aktion-Deutschland-Hilft.de](http://www.Aktion-Deutschland-Hilft.de)



# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Februarausgabe: Dr. Silke Auerbeck, Werksgruppe Clariant Süd-Chemie, Dr. Dietlind Kammacher-Fuchs, Werksgruppe Leverkusen, und Dr. Jürgen Runge, Werksgruppe BSL Olefinverbund. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Mai 2015. Bereits nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls ins Internet gestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail ([redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de)), Fax (0221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Benzin- oder Buchgutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

akademischer Grad	Abk.: dito	kranich-artiger Vogel	franzö-sisch: vorwärts!	tiefer, langer Meeres-arm	höchster Alpen-gipfel	knaben-haft, kindlich	Versiche-rungs-schein	Abk.: Medizin	Hambur-ger Regie-rung	giftige Wald-staude (...stab)				
Teil des Mittel-meers	10			dt. Mode-macher (Wolf-gang ...)			griechi-scher Buch-stabe							
Kfz-Z. Sarn-berg		Kfz-Z. Laos			Zahlen ohne eigenen Wert	3		8	latei-nisch: Mensch					
		veraltet: ver-käuflich		dünnere Zweig	9		Staat der USA							
englisch: halt	Zugtier	Fluss aus dem Ural		Röhricht			größte Insel Dalma-tiens	Klang						
				Mastteil			altrömi-scher Grenz-wall	ugs.: Tanz	Abk.: Hals-Nasen-Ohren	Wink, Tipp				
schwei-zerische Gruß-formel	mutlos	Schaf-junges	Be-wahrung Wasser-büffel				erhöhter Kirchen-raum							
dt. Autor (Hans ..., † 1947)			2		Zwei-zehen-faultier	Abkömmling Teil des Beins			Abk.: Religion					
ein-mischen	Ausruf des Er-staunens	niederer Wasser-stand		Rücken-korb	Spende		Satzteil hinter, folgend							
						Vorname des Säng-ers de Angelo			Kose-form von Elisabeth	latei-nisch: Tag				
west-afrika-nischer Staat				Flüssig-keits-behälter		Wohn-sitz der Asen		1						
Hand-gemeinde	Rufname Abraham Lincolns	Automobil-Welt-verband (Abk.)	Diebes-gut	Roll-körper	11		Vorname des Musikers Clapton	Berliner Messe (Abk.)	törichter Einfall					
	7				dt. Autor (Ernst Moritz ..., † 1860)	Helfer								
Beauf-tragter	Witz		nord-deutsch: Wasser-strudel	An-streicher	gehörlos		Neckar-zufluss	Emp-örung						
						Vorname der Minnelli			Abk.: Reihen-schluss-motor	zweit-größte Orkney-insel				
fran-zösisch: Schloss	Super-schlager	Rufname von Edward Kennedy	Kfz-Z. Arnstadt			Autor von „Der Name der Rose“		poetisch: Stille						
					Fluss in Russland		italie-nisch: rot			5				
Elbe-zufluss in Tschechien	4		binäre Einheit			Vorn. des Schrift-stellers Follett		dt. Musiker (Rein-hard ...)						
Abkür-zung für: Tausend			<b>Lösung</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

# Leserbriefe

## Zu den Leserbriefen, Ausgaben Dezember 2014 und Februar 2015

Der Autor des Leserbriefs zum Artikel „Effizient speichern“, VAA Magazin 12/2014, Dr. Ernst Reichhold, hat völlig Recht und spricht mir aus der Seele.

Der Begriff „Erneuerbare Energien“ soll für Bioenergie, Erdwärme, Wasserkraft, Meeresenergie, Sonnenenergie und Windenergie stehen, also für Energien, die für die bestehende Menschheit praktisch unerschöpflich zur Verfügung stehen.

Tatsächlich ist der Begriff „Erneuerbare Energien“ im thermodynamischen Sinne wie auch der Begriff „Wärmespeicher“ falsch, denn Energie lässt sich nach dem I. Hauptsatz der Thermodynamik (Energieerhaltungssatz der Physik) weder vernichten noch erschaffen oder erneuern, sondern lediglich in verschiedene Formen überführen.

Ebenso kann einem System nur Wärme als Prozessgröße zugeführt und/oder aus einem System abgeführt werden, aber nicht im System gespeichert werden. Das System speichert die Zustandsgröße Gesamtenergie. Wegabhängige Prozessgrößen-Änderungen (über einen Zeitbereich) und wegunabhängige Zustandsgrößenänderungen (Zeitpunktgrößen) unterliegen dabei unterschiedlichen mathematisch-physikalischen Berechnungsregeln.

Mit der Politik, die nicht nur Naturwissenschaften mit falschen Begriffen unterläuft, habe ich mich abgefunden. Aber dass unsere Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie hier nicht reagiert und redigiert, wundert mich auch.

*Prof. Dr.-Ing. habil. Frank Barth, Professor für Thermodynamik, Leverkusen*

## Zum Artikel „Innovative Schaumschläger“, Ausgabe Februar 2015

Ein wirklich interessanter Artikel mit leider auch entlarvendem Titel: Denn wenn

der Geschäftsführer eines Chemieunternehmens bei einem Produktionsprozess in der Verkürzung der Härtungszeit von einigen Stunden auf wenige Minuten einen „Quantensprung“ zu entdecken glaubt, rückt er für mich in die Nähe von Politikern, die – ihnen sei es nachgesehen – mit einer für sie offenbar inhaltslosen Worthülse Aufsehen erregen wollen.

Denn VAA-Magazin-Lesern erklären zu wollen, was ein Quantensprung ist, bedeutet Eulen nach Athen zu tragen.

Anlass zu meinem Kommentar gab der Leserbrief von Dr. Ernst Reichhold, Krefeld, Ausgabe Februar 2015, der den Sprachgebrauch der „erneuerbaren Energien“ korrekterweise kritisierte.

Möge die Redaktion des VAA Magazins im Rahmen der Möglichkeiten zur Pflege der schönen deutschen Sprache beitragen.

*Dr. med. Matthias Schäfer, Bonn*

### **Anmerkung der Redaktion:**

*Die Redaktion des VAA Magazins ist permanent um die Pflege und die korrekte Verwendung der deutschen Sprache bemüht. Beim Begriff des Quantensprungs gibt es neben der physikalischen auch eine zweite, im übertragenen Sinne zu verstehende Bedeutung: Laut Duden handelt es sich beim „Quantensprung“ um einen „Fortschritt, der eine Entwicklung innerhalb kürzester Zeit ein sehr großes Stück voranbringt“. Dies ist aus Sicht der Redaktion beim im Zitat angesprochenen Sachverhalt durchaus nachvollziehbar. Bezüglich des von einigen Lesern kritisierten Begriffs der „Erneuerbaren Energien“, der in der Tat für Bioenergie, Erdwärme, Wasserkraft, Meeresenergie, Sonnenenergie und Windenergie verwendet wird, bittet die Redaktion um Verständnis für die weitere Verwendung eines in der gesellschaftlichen und politischen Diskussion fest etablierten Terminus, der auch von den zahlreichen Partnerorganisationen des VAA aus der Chemieindustrie sowie aus anderen Fachverbänden allgemein akzeptiert ist und dessen Definition nicht angefochten wird.*

## Zu „TTIP: Berechtigte Kritik ernst nehmen“, Ausgabe Februar 2015

Berge wollen gebären, aber geboren wird bloß eine Maus!

Ich behaupte nicht, das Interview zu verstehen. Auch hatte ich noch keine Zeit, die vollständige, sehr umfangreiche Fassung eingehend zu studieren.

An der veröffentlichten Fassung fällt mir aber auf: Herr Prof. Quick moniert an allen Studien, die er zitiert, dass diese auf Annahmen beruhen, über die man diskutieren kann – sicherlich zu Recht!

Dieser Vorbehalt sollte aber auch für die prognostizierten Wohlfahrtseffekte von 0,05 Prozent pro Jahr gelten! Ich kann mir nun aber schlechterdings keine – wirklich KEINE – Prognose vorstellen, die eine solche Genauigkeit haben könnte. Das heißt aber doch, dass die prognostizierten Effekte von NULL nicht zu unterscheiden sind!

Natürlich ist der absolute Betrag, der sich hinter 0,05 Prozent verbirgt, gigantisch. Ich behaupte aber, eine Einsparung dieser Größenordnung ließe sich auch auf anderem Wege, mit wesentlich weniger Aufwand und vor allem mit geringeren Risiken erreichen, zum Beispiel indem man die Produktionsbedingungen „mal wieder“ überarbeitet.

Übrigens: Alle Einsparungen wirken nicht nur für ein Jahr, sondern so lange, wie sie aufrecht erhalten werden.

Die Überschrift aber ärgert mich besonders, denn: Jede Kritik sollte ernst genommen werden! Erst nach genauer Prüfung kann man nämlich entscheiden, ob sie berechtigt ist oder nicht. Und: Jede berechtigte Kritik sollte berücksichtigt werden!

*Hansjörg Hahn, Hofheim am Taunus*

## Zum Juristischen Service des VAA

Die VAA-Mitglieder können sich glücklich schätzen, einer Organisation anzugehören, deren Mitarbeiter sie bei allen Fragen sach- und fachgerecht beraten und unterstützen

# Leserbriefe

können und ihnen im Bedarfsfalle bei gerichtlichen Auseinandersetzungen eine solch kompetente Vertreterin wie Frau Dr. Axler zur Seite gestellt wird. Dem VAA wünsche ich auch weiterhin viel Erfolg.

*Rosemarie Schunck, Darmstadt*

Für die Gewährung von Rechtsschutz durch den VAA und durch Ihre Fürsprache bei der Durchführung meiner – und auch derjenigen einiger Kollegen – gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem ehemaligen Arbeitgeber danke ich Ihnen ganz herzlich.

Vor einigen Tagen erhielt ich wieder einmal Post von der Kanzlei der Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler; dieses Mal aber mit einem besonderen Inhalt, nämlich mit der Ausfertigung des BAG-Urteils vom 30. September 2014.

Es handelte sich in den vergangenen Jahren um die Verteidigung von nicht gewährten Ansprüchen Ihrer Mitglieder an zugesagten Rentenleistungen des ehemaligen Arbeitgebers und der Pensionskasse der Chemischen Industrie (heute: „der Deutschen Wirtschaft“). Aus Betroffenen wurden Kläger.

Nach einem erfolgreich abgeschlossenen Verfahren 2010 musste danach nun in einem neuen Verfahren mit dem Arbeitgeber erneut gefochten werden. Nach zwei Instanzen kam im abschließenden Revisionsverfahren im letzten Jahr dann auch die Pensionskasse als

Nebenintervenient mit einer weiteren Anwaltschaft dem Arbeitgeber zu Hilfe.

Auch dieses Eingreifen konnte erfolgreich zurückgewiesen werden. Alle vorgenannten drei Verfahren einschließlich der Nebenintervention endeten schließlich mit dem Revisionsurteil des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt am 30. September 2014 zu unseren Gunsten erfolgreich in allen strittigen Punkten.

Dieser großartige Erfolg ist allein der vom VAA beauftragten Rechtsanwältin Frau Dr. Ingeborg Axler und ihrer professionellen, stringenten und konsequenten Durchführung der vorgenannten Verfahren zu verdanken. Das BAG-Urteil stellt somit einen weiteren glanzvollen Markstein im Schaffen von Rechtsanwältin Dr. Axler dar.

Ich wünsche dem VAA auch künftig derartige Erfolge bei der Gewährung von Rechtsschutz für seine Mitglieder.

*Dr. Peter Raig, Waabs*

## Schreiben Sie uns

VAA Magazin  
Mohrenstraße 11 – 17 · 50670 Köln  
Fax 0221 160016  
redaktion@vaa.de



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

## VORSCHAU AUSGABE JUNI

- **Spezial:**  
Chemie des Gerstensaftes
- **Talent Q:**  
Vorteile des Fragebogens
- **Verband:**  
Arbeit der Werksgruppen

## Termine

<b>20.04.2015</b>	Kommission Einkommen, Köln
<b>28.04.2015</b>	Seminar „Einführung in Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen“, Köln
<b>08.05.2015</b>	Vorstandssitzung, Düsseldorf
<b>08./09.05.2015</b>	Delegiertentagung, Düsseldorf
<b>12.05.2015</b>	Seminar „Aufgaben von Sprecherausschüssen“, Köln
<b>12.05.2015</b>	Kommission Betriebsräte, Mainz
<b>01.06.2015</b>	Kommission Hochschularbeit, Köln

## Impressum

**Verlag:** Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 160010, Fax 0221 160016, [info@vaa.de](mailto:info@vaa.de), [www.vaa.de](http://www.vaa.de)  
Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

**Redaktionsleitung:** Timur Slapke

**Redaktion:** Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion); verantwortlich für die ULA Nachrichten: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

**Redaktionsbeirat:** Thomas Dülberg, Dr. Thomas Fischer, Gerhard Kronisch

**Anzeigen:** Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 16001-29, [ursula.statz@vaa.de](mailto:ursula.statz@vaa.de)

Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2015.

**Druckauflage:** 28.000 (1/14); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

**Gestaltung:** Dülberg & Brendel GmbH Public Relations, Düsseldorf

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



In namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Inhalte und Ansichten geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Informations- und Werbebrochüren.

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

Sicherheit für die ganze Familie mit erheblich verbessertem Leistungsumfang\*



### Mehr Leistung

- verbesserte Gliedertaxe
- Eigenbewegungen
- Leistungskürzung bei Mitwirkung von Krankheiten/Gebrechen erst ab 50%
- ...

### Schutz bei Infektionen

z.B. bei Borreliose nach einem Zeckenbiss

### NEU: Helmbonus

Erhöhung der Invaliditätsleistung um 10% nach Kopfverletzungen

### NEU: Update-Garantie

diese/zukünftige Leistungsverbesserungen im Rahmenvertrag gelten automatisch auch für Bestandskunden

### Angebotsbeispiel (Alter 18-65)

**Versicherungssumme bei Vollinvalidität: 500.000 €**

(Grundsumme 100.000 € mit Progression 500)

**Jahresbeitrag inkl. Versicherungs-Steuer: 92,82 Euro**

- günstigere Beiträge für Kinder
- beitragsfreier Versicherungsschutz ab dem 3. versicherten Kind
- 10% Familiennachlass ab 3 versicherten Personen
- generell ohne zusätzlichen Beitrag mitversichert:  
Bergungskosten 50.000 €, Kurkosten 15.000 €, Kosmetische Operationen 25.000 €

Versicherer: Mannheimer Versicherung AG

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

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

Postanschrift: Postfach 2080, 50210 Frechen · Tel. 02234 9632850 · Fax 02234 9632855 · info@vaa-assekuranz.de



„WIE BAUE  
ICH MEINEN ERFOLG  
AUS?“

MIT DEM KARRIEREFÖRDERNDEN  
WEITERBILDUNGSANGEBOT DES VAA!  
[WWW.VAA.DE](http://WWW.VAA.DE)