

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie



Führungskräfte für Flüchtlinge



UNO-Flüchtlingshilfe



© Eurdolan - UNHCR

VAA-Mitglieder helfen Flüchtlingen

Für jedes geworbene Mitglied spendet der VAA der UNO-Flüchtlingshilfe **25 Euro**, für das zweite Mitglied **50 Euro** und für jedes weitere Mitglied **100 Euro**.

Machen Sie mit – spenden auch Sie Ihre Prämie und helfen Sie Flüchtlingen!

Bankverbindung UNO-Flüchtlingshilfe:
Sparkasse KölnBonn
IBAN: DE78 3705 0198 0020 0088 50
Kennwort: VAA

Schon mit 50 Euro können 11 verschleißbare Plastikeimer ausgeteilt werden, in denen Familien sauberes Trinkwasser transportieren und aufbewahren können. 100 Euro reichen aus, um 16 Thermodecken zur Verfügung zu stellen, damit sich Flüchtlinge vor Kälte schützen können. Für 200 Euro erhalten 13 Familien je ein Küchenset aus Metall mit Töpfen, Tellern, Tassen und Besteck für warme Mahlzeiten.

Weitere Informationen auf www.vaa.de/spendenaktion.

Zusammenhalt stärken

So turbulent das Jahr vor fast zwölf Monaten im Zeichen der Eurokrise begonnen hatte, so wenig Verschnaufpausen hat es uns allen im weiteren Verlauf gegönnt. Eine Krise jagte die nächste: von Griechenland im Frühjahr zur Flüchtlingskrise im Sommer über den Terrorherbst von Beirut und Paris bis hin zum unlösbar scheinenden gordischen Kriegsknoten in Syrien samt türkisch-russischer Eskalation. Man könnte fast schon von einem medialen Krisenverdrängungswettbewerb sprechen, wäre die Tragweite jedes einzelnen Krisenherdes nicht schon für sich genommen so tragisch und hochgefährlich. Denn die Probleme sind nach wie vor ungelöst – und beeinflussen sich gegenseitig.

Frisch hinzu kommt der kürzlich zu Ende gegangene UN-Klimagipfel, der noch einmal die Dringlichkeit einer ernsthaften, Länder und Kontinente übergreifenden Zusammenarbeit im Kontext einer wahrhaft globalen Bedrohung durch die Folgen des Klimawandels vor Augen geführt hat. Stattgefunden hat der Gipfel wiederum in Paris – einer Stadt, die sich langsam, aber dafür mit einer eindrucksvollen Widerstandsfähigkeit und Lebensfreude aus dem Schockzustand des Terrors befreit. Mehr Symbolik geht kaum – zeigt es doch, wie eng alles miteinander zusammenhängt. Doch auch wenn man angesichts der Herausforderungen verzweifeln mag, ist dies genau die falsche Reaktion. Panik und Verzweiflung haben noch nie eine Krise gelöst – und sie werden es auch künftig nicht. Vielmehr zählen in dieser Situation Geduld, Beharrlichkeit und die Kunst des Kompromisses, so weh er im Einzelfall auch tun möge. Nur so kommt man voran – in Schritten, die viel kleiner sind, als man sich ursprünglich erhofft hat. Schritte, die jedoch die Welt in ihren Fugen zusammenzuhalten vermögen.



Foto: VAA

Um Zusammenhalt – herunterskaliert auf die uns bestens vertraute Ebene konkreter, angewandter Technologien – geht es auch im Spezial in diesem Heft. Denn die Seiten 8 bis 13 stehen ganz im Fokus der Klebstoffe. Hier ist Deutschland übrigens Weltmarktführer – sowohl bei der Industrie als auch bei der Forschungsinfrastruktur. Und beim Kleben ist natürlich eine Menge Chemie im Spiel, die in einem perfekten Zusammenspiel mit der Prozesstechnik für einzigartige Innovationen wie beispielsweise das Entkleben auf Knopfdruck sorgt.

Innovationen und moderne Ansätze bei der Interessenvertretung außertariflicher Angestellter waren Mitte November zentrales Thema bei der Werksgruppenvorsitzendentagung des VAA. Dazu auf den Seiten 20 bis 22 ein kurzer Bericht. Was ist dafür notwendig? Ganz wichtig für die Stärkung der AT-Interessen in den Unternehmen ist eine engagierte Werksgruppenarbeit. Ob bei Merck, bei Bayer Berlin oder bei Salutas Pharma: Best-Practice-Beispiele gibt es bei uns im VAA genug. Auch die Arbeit der erst vor anderthalb Jahren gegründeten VAA-Werksgruppe Grace Worms ist absolut vorbildlich, wie der Artikel auf den Seiten 23 bis 25 aufzeigt. Alle Beispiele haben eines gemein: das unermüdliche – nicht zu vergessen: ehrenamtliche – Engagement der einzelnen Mitglieder vor Ort. Engagement in den Betrieben, in den Werksgruppen, in den Landesgruppen und auch an den Hochschulen. Dafür gebührt allen unseren Mitgliedern enormer Respekt und großer Dank!

In diesem Sinne wünsche ich unseren Lesern ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr 2016!

Uwe Thomas Fischer

Thomas Fischer
1. Vorsitzender des VAA



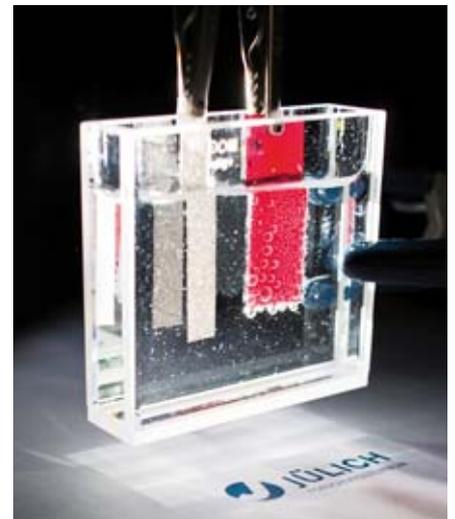
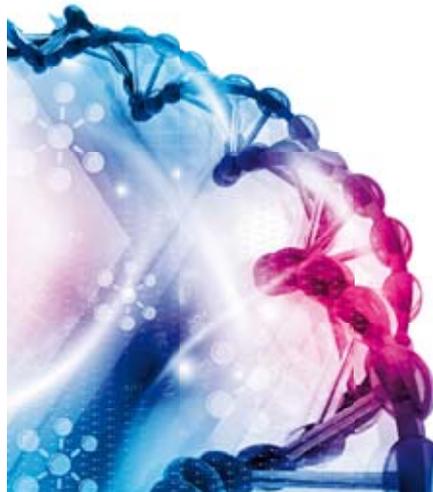
CHEMIE IM BILD/SPEZIAL

- 06 Klebstoff in Zahlen
- 08 Innovativ Kleben

Foto: Henkel



Coverfoto: Fotolia



VAA

- 14 Deutscher Chemie-Preis Köln: Beiersdorf ausgezeichnet
- 17 Spendenaktion: Führung im Flüchtlingslager
- 20 WGV-Tagung in Magdeburg: AT-Interessen im Fokus
- 22 Trauer im Verband: Ehemaliger Schatzmeister verstorben
- 23 Werksgruppenarbeit: Aufschwung in Worms
- 25 VAA-Mitgliedsnummer: Hinweis im Adresstikett

VAA

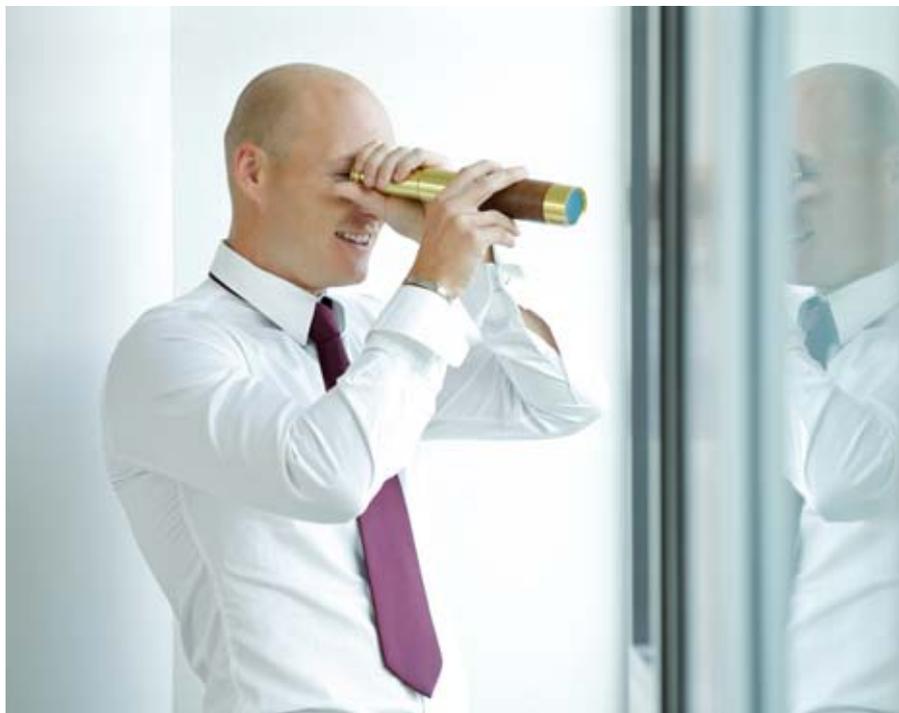
- 26 Aufsichtsräte im VAA: Tagung in Hamburg
- 27 VAA-Kalender: Chemie und Energie

BRANCHE

- 28 Biotechnologie: Messe in Hannover
- 31 Personalien aus der Chemie

MELDUNGEN

- 32 Wasserstoffgewinnung, Industrie 4.0
- 33 Instagram, Chancengleichheitsumfrage, Chemiestipendium, Übergang in den Ruhestand, Frauennetzwerk, Energieeffizienzkongress
- 34 Energieverbrauch, Einkommensumfrage, Betriebsräteseminar, Aufsichtsratswahlen, Nanostrukturen



ULA NACHRICHTEN

- 35 Demografie:
Talente 45plus
- 37 Kommentar, Politik in Zahlen
- 38 Entgeltgleichheit:
Frauen fair bezahlt?
- 40 Altersvorsorge:
Arbeitgeberpflichten verringert?
- 41 Europa:
Sozialer Dialog startet neu
- 42 Weiterbildung:
Aktuelle Seminare



WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 43 Zuwanderung:
Deutschland im EU-Vergleich

EUROPA

- 44 Leonardo-Partnerschaft:
Workshop für Frauen in Führung

STUDIUM

- 47 Symposium:
Universität der Zukunft
- 48 Hochschulveranstaltung:
Netzwerken in Göttingen
- 49 Berufseinstiegsforum:
Premiere in der Eifel



RECHT

- 50 Interview:
Stichtage und Sonderzahlungen
- 52 Urteil:
Versicherung bei PKW-Nutzung

LEHMANNS DESTILLAT

- 53 Satirische Kolumne:
Alles wird besser!



VERMISCHTES

- 54 ChemieGeschichte(n):
Todesstag von Jan Potocki
- 55 Glückwünsche
- 56 Sudoku, Kreuzworträtsel
- 57 Leserbrief
- 58 Personalien, Termine, Vorschau,
Impressum

1974

wurden mit dem eingeführten Airbus A300/310 bereits erste Bestandteile in Faserverbundbauweise realisiert. Dabei handelte es sich um Komponenten der sogenannten Sekundärstruktur, wie zum Beispiel Verkleidungsteile, Radome, Nasenteile, aber auch bewegliche Teile wie Bremsklappen und Ruder.

1936

erfand Pierre Castan mit den Epoxiden eine bis heute unter anderem für den Fahrzeug- und Flugzeugbau wichtige Klebstoffgruppe.

53

Prozent bilden den Anteil an Faserverbundwerkstoffen des Airbus A350 XWB. Im A310 waren es 15 Prozent.

1,8

Milliarden Euro Umsatz erzielten die deutschen Klebstoffhersteller im Inland. Der Exportumsatz lag bei 1,6 Milliarden Euro; weitere knapp acht Milliarden erzielten sie mit ausländischen Tochterunternehmen.

1.000.000

Tonnen Klebstoff wurden allein in Deutschland im Jahr 2014 produziert. Deutschland ist sogar Klebstoffeuropameister: Der durchschnittliche Pro-Kopf-Verbrauch lag im Jahr 2012 bei 9,2 Kilogramm!



*Im Automobilbau ermöglichen geklebte Verbindungen zum Teil erhebliche Gewichtsersparungen.
Foto: Daimler*

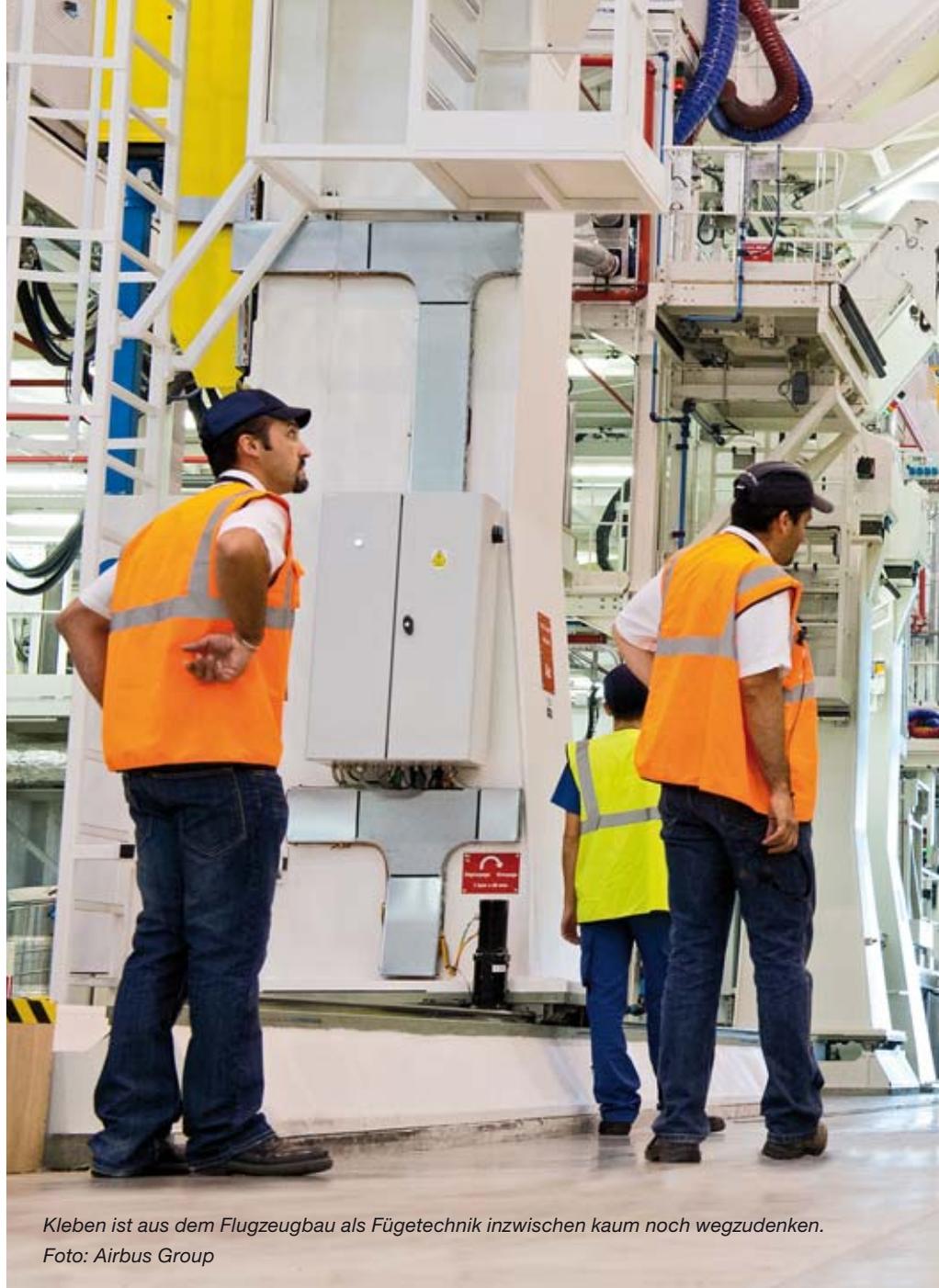
MODERNE KLEBSTOFFE

Clever gefügt

Kleben ist in der industriellen Produktion auf dem Vormarsch. Forscher aus Klebstoffindustrie und Wissenschaft ermöglichen mit der Entwicklung moderner Klebstoffe immer gezieltere Anwendungen. Ob Windkraftverklebungen, Entkleben auf Knopfdruck oder Klebstoff aus nachwachsenden Rohstoffen: Die Vielseitigkeit der Fügetechnik Kleben macht sie zu einem wichtigen Faktor für die deutsche Wirtschaft.

Von Christoph Janik

Kreischende Möwen, salzige Meeresluft und vor allem: eine steife Brise. Für Bremerhaven ist Wind nicht nur ein allgegenwärtiges Wetterphänomen, sondern auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. In Deutschlands einziger Großstadt an der Nordsee haben sich neben verschiedenen Offshore-Windparkbetreibern diverse Institutionen rund um das Thema Windkraft angesiedelt. Dazu gehört auch das Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik (IWES), das hier einen der weltweit größten Prüf- und Teststände für Rotorblätter von Windkraftanlagen betreibt. Unter realitätsnahen Bedingungen werden die Anlagen dabei verschiedenen Testverfahren unterworfen. Windblätter sind im Betrieb enormen Kräften ausgesetzt – an der Blattspitze durch Geschwindigkeiten von bis zu 300 Kilometern pro Stunde. Im Rahmen des Testverfahrens werden sie deshalb zum Beispiel mit einem Gewicht nach unten gezogen, das vier voll beladenen 40-Tonnen-LKW entspricht. „Im Testhaus kann man dort zusehen, wie ein geklebtes Rotorblatt Kräften ausgesetzt wird, die größer sind als bei einem Jahrhundertsturm. Es ist kaum zu glauben, wie weit sich diese Teile durchbiegen lassen“, erzählt Dr. Thomas Engels. Er ist beim Düsseldorfer Konsumgüter- und Klebstoffhersteller Henkel Forschungsleiter für die Entwicklung polyurethanbasierter Klebstoff- und Matrixharzsysteme. Die Rotorblätter moderner Windkraftanlagen bestehen aus faserverstärkten Kunststoffen und werden bei der Montage miteinander verklebt. Bislang kommen dabei häufig Klebstoffe auf der Basis von Epoxidharzen zur Anwendung, die nach der Aushärtung hohe Festigkeiten erzielen. „Epoxi-Klebstoffe reagieren sehr schnell, setzen bei der Umsetzung aber viel Wärme frei. Dadurch können bei der Aushärtung Spannungsrisse entstehen“, erklärt Klebstoffentwickler Engels. Henkel hat deshalb einen Klebstoff zur Rotorblattverklebung auf Polyurethanbasis entwickelt, der bei der Aushärtung weniger Wärme freisetzt. „Dadurch wird die Klebnaht nicht so warm und beim Abkühlen des Rotorblattes sind kleinere Temperaturschritte möglich. Es entstehen also weniger Spannungen, was die Verlässlichkeit und Dauerhaftigkeit der Verklebung positiv beeinflusst“, hebt Engels hervor.



*Kleben ist aus dem Flugzeugbau als Füge-technik inzwischen kaum noch wegzudenken.
Foto: Airbus Group*

Widersprüchliche Anforderungen

Allerdings ist die Dauerhaftigkeit der Verklebung nicht die einzige Anforderung für einen Hochleistungsklebstoff im Windkraftanlagenbau. Thomas Engels verdeutlicht die Herausforderung für die Entwickler: „Zunächst müssen mehrere hundert Kilogramm Klebstoff auf so ein Windblatt aufgebracht werden, was natürlich eine gewisse Zeit dauert. Wenn es dann gefügt wird, muss es relativ schnell aushärten, weil man Produktionszeit gewinnen will.“ Dass solche Anforderungen für die chemische Zusammensetzung der Klebstoffe einen Spagat bedeuten, weiß auch Professor

Andreas Hartwig vom Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM) in Bremen zu berichten: „Das Ideal ist eine möglichst hohe Lagerstabilität des reaktiven Systems mit einer möglichst schnellen Durchhärtung bei möglichst milden Bedingungen. Aber diese Anforderungen widersprechen sich.“ Hartwig leitet am IFAM die Abteilung Klebstoffe und Polymerchemie, wo man beständig auf der Suche nach Wegen zur Auflösung dieser Widersprüche ist. „Dafür muss man die Chemie gleich mehrfach überlisten. Man wird das nie vollständig lösen können, aber man nähert sich in kleinen Schritten und mit vielen Tricks im-



mer weiter an“, beschreibt der Chemiker die Herausforderung.

Ein Ergebnis dieser Bemühungen ist ein Klebstoff, den Hartwig und seine Kollegen für einen Automobilzulieferer entwickelt haben. Dieser suchte nach einer Möglichkeit, Bolzen zu kleben, ohne in der Fertigung mit flüssigem Klebstoff hantieren zu müssen. Die IFAM-Forscher konnten ihm diesen Wunsch erfüllen, indem sie Harze und Härter mit unterschiedlichen Schmelzpunkten kombinierten. Der neue Bolzenklebstoff wird vor der Fertigung aufgeschmolzen und auf die Teile aufgetragen. Nach dem Abkühlen bildet er zunächst eine klebfreie, trockene Schicht. Die Bol-

zen lassen sich so problemlos transportieren und lagern. Beim Fügen der Bauteile in der Fertigung wird der Klebstoff dann auf eine deutlich höhere Temperatur erhitzt und härtet innerhalb weniger Sekunden aus. Lagerbeständigkeit und schnelle Reaktionszeit lassen sich so bis zu einem gewissen Grad vereinen. „Bei den Varianten mit einer Durchhärtung innerhalb weniger Sekunden erreichen wir noch keine Lagerbeständigkeit von mehreren Monaten. Im Moment sind wir im Bereich von Sekunden zu Wochen, was für einen Chemiker aber schon eine gigantische Spanne ist“, schildert Hartwig. Da der Klebstoff somit zwar lange, aber dennoch begrenzt haltbar ist,

haben die Wissenschaftler zusätzlich eine visuelle Zustandskontrolle integriert: Wenn der Klebstoff nicht mehr funktionsfähig ist, verändert er seine Farbe – es schaltet quasi eine Ampel um.

Fahrzeuge intelligent kleben

Dass gerade ein Automobilzulieferer den Wunsch nach einem solchen Klebstoff an das IFAM herangetragen hat, ist kein Zufall. Kleben als Füge-technik ist vor allem bei deutschen Automobilherstellern längst in den Fokus gerückt. Wie bei den Rotorblättern der Windkraftanlagen ist dabei das Thema Ermüdungsfestigkeit ein ►



Rotorblätter von modernen Windkraftanlagen werden bei der Endfertigung verklebt. Foto: Ove Arscholl – Nordex SE

wichtiger Treiber. Denn während bei den im traditionellen Automobilbau häufig verwendeten Punktschweißungen Kräfte nur punktuell in die Struktur eingeleitet werden, geschieht dies bei einer Verklebung in der Regel großflächiger. Dadurch lassen sich Strukturen mit höherer Dauerschwingfestigkeit erzeugen, die der Belastung durch den Fahrbetrieb entsprechend länger standhalten. Henkel-Entwickler Engels nennt noch einen weiteren

zentralen Grund für den Vormarsch des Klebens im Automobilbau: „Das Gewicht der Fahrzeuge ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen, weil man massiv in Sicherheit und Ausstattung investiert hat. Um dieser Gewichtszunahme entgegenzuwirken und Treibstoff und Emissionen zu reduzieren, setzen Hersteller heutzutage auf einen intelligenten Materialmix.“ Werden zum Beispiel Stahlbauteile durch leichteres Aluminium ersetzt, spart der

Hersteller an dieser Stelle Gewicht ein. Thomas Engels erläutert die Anforderungen, die dadurch entstehen: „Wenn ein Aluminiumdach auf ein Stahlprofil montiert werden soll, muss man die Unterschiede in der relativen Materialverschiebung beachten.“ Denn unterschiedliche Materialien dehnen sich bei Temperaturschwankungen unterschiedlich aus. „Dafür haben wir neue Multimaterial-Kleber, die nicht immer stärker und immer fester

kleben, sondern intelligenter aufgesetzt sind. Die bieten nur eine bestimmte Festigkeit, ermöglichen aber für diese Festigkeit viel mehr Relativverschiebung“, berichtet Engels. Auch bei den immer häufiger eingesetzten Kompositmaterialien wie Kohle- oder Glasfasergelegen sind Klebstoffe ein essenzieller Bestandteil.

Kleben als Wirtschaftsfaktor

Diese Flexibilität und Vielseitigkeit macht Kleben als Fügetechnik zu einem Wirtschaftsfaktor mit zunehmender Bedeutung. Der Industrieverband Klebstoffe geht davon aus, dass der Umsatz der Klebstoffbranche im Durchschnitt um zwei bis drei Prozent stärker wächst als das Bruttoinlandsprodukt. Mit einem Marktanteil von 18 Prozent sind die deutschen Klebstoffhersteller klarer Weltmarktführer. Durch Trends wie die Mischbauweise im Automobilbau verlagert sich das Gewicht dabei von den Allround-Klebstoffen zu Spezialprodukten: „Bereits heute sind Klebstoffprodukte zunehmend maßgeschneidert für bestimmte Anwendungen bei bestimmten Kunden. In Zukunft werden Systemlösungen wichtiger werden, bei denen die Funktionen verschiedener Produkte exakt aufeinander abgestimmt sein müssen, um das äußerste Leistungsmaximum herauszuholen“, prognostiziert Thomas Engels von Henkel. Bei der Herstellung eines Kompositbauteils kann eine solche Systemlösung dann beispielsweise von dem verwendeten Polyurethan-Harz über den Binder und das Trennmittel zur Bearbeitung des Carbonfasergeleges bis zum Reinigungs- oder Vorbehandlungsmittel und dem Klebstoff reichen, mit dem das Bauteil schließlich gefügt wird. In solchen und anderen Lösungen aus deutschen Laboren sieht IFAM-Forscher Andreas Hartwig ein gewisses Alleinstellungsmerkmal im internationalen Vergleich: „In amerikanischen Autos wird zum Beispiel bislang deutlich weniger geklebt, da ist noch großes Potenzial. Deutschland ist bei Klebstoffen sowohl bei den industriellen Anbietern als auch bei den Anwendern führend und verfügt zusätzlich über eine gute Forschungsinfrastruktur.“

Entkleben auf Knopfdruck

Innovationen wie das „Entkleben auf Knopfdruck“ könnten einen Beitrag dazu leisten, diese internationale Führungsposition weiter auszubauen. Mit dieser Technologie lassen sich geklebte Materialien so voneinander trennen, dass sie danach weiterverwendet werden können. Die Wissenschaftler des Fraunhofer IFAM in Bremen haben dafür ein Verfahren entwickelt, das auf möglichst praxistaugliche Randbedingungen zielt: Die Klebverbindung löst sich, wenn eine elektrische Gleichspannung von 48 Volt angelegt und die Klebstelle gleichzeitig auf 65 Grad Celsius erwärmt wird. Der Klebstoff lässt sich dann ohne Rückstände von den zuvor verklebten Materialien entfernen. Zur Anwendung kommen

„Um Kleben produktiv einzusetzen und Verbindungen mit hoher Qualität zu erzielen, muss man seine Prozesse, seine Stoffe und seine Produktionsumgebung gut kontrollieren.“

Andreas Hartwig vom Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM).

kann ein solches Verfahren zum Beispiel als Mittel zur Produktionsunterstützung: Werkstücke in der industriellen Fertigung können auf diese Weise vollflächig zur Bearbeitung fixiert werden, ohne dass dabei punktuelle Belastungen wie beim Schrauben entstehen. Bei einem anderen möglichen Anwendungsfeld des Debonding on Demand, dem Recycling, sieht Andreas Hartwig noch offene Fragen: „Eine Wertschöpfung durch Recycling entsteht erst am Lebensende eines Produktes, die Kosten für die Technik fallen aber am Lebensanfang, bei der Herstellung an. Außerdem müssen die entsprechenden Tools dafür vorhanden sein und dem Gegenstand muss sozusagen anzusehen sein, wie er auseinanderzunehmen ist.“

Prozesstechnik entscheidend

Gerade prozesstechnische Fragen spielen bei Klebstoffanwendungen generell eine wichtige Rolle. „Um Kleben produktiv einzusetzen und Verbindungen mit hoher Qualität zu erzielen, muss man seine Prozesse, seine Stoffe und seine Produktionsumgebung gut kon-

trollieren. Ohne die Prozesstechnik ist die Chemie hier nichts“, stellt Hartwig klar. Das Vorurteil, Kleben sei wegen dieser Anforderungen eine komplizierte Fügetechnik, lässt er nicht gelten: „Kleben ist nicht komplizierter als andere Verfahren, war aber in der Vergangenheit ein weitgehend regelfreier Raum. Und wenn jeder vor sich hin wurschtelt, gibt es natürlich auch Fehler.“ Seiner Spitzenposition in Sachen Klebstoff entsprechend hat Deutschland auch in diesem Bereich ein Vorreiterrolle übernommen: Mit der DIN 6701 „Kleben von Schienenfahrzeugen und -fahrzeugteilen“ wurde bereits 2006 eines der weltweit ersten umfassenden Regelwerke zur Qualitätssicherung in der Klebtechnik geschaffen. Das Eisenbahnbundesamt erklärte diese Qualitätsnorm zum verbindlichen Standard und schreibt damit vor, dass Firmen bei der klebtechnischen Herstellung und Reparatur von Schienenfahrzeugen für den Einsatz in Deutschland ihre Qualifikation und die Qualität ihrer Prozesse nachweisen müssen. Seit 2015 gibt es mit der DIN 2304 auch eine vergleichbare Norm für die allgemeine Industrie, deren Einhaltung aber freiwillig ist.

Im Hinblick auf die stattliche Zahl von rund 200.000 Klebstoffen, die derzeit nach Schätzungen kommerziell erhältlich sind, und die damit verbundene Vielfalt von Eigenschaften und prozesstechnischen Anforderungen, könnte eine solche Normierung mehr Transparenz für einen Markt bedeuten, der in der Zukunft noch heterogener werden dürfte. Denn der Trend zu mehr Nachhaltigkeit geht auch an der Klebstoffbranche nicht vorbei. Große Hersteller wie Henkel stellen diesen Aspekt bei ihren Produkten zunehmend in den Vordergrund und auch die wissenschaftliche Grundlagenforschung tüfelt bereits an neuen Prinzipien. Andreas Hartwig leitet seit Anfang September ein vom Bundeslandwirtschaftsministerium gefördertes Projekt. Es soll die Machbarkeit epoxidbasierter Klebstoffe zeigen, die zu mehr als 95 Prozent aus nachwachsenden Rohstoffen bestehen und ein Eigenschaftsprofil ähnlich dem konventioneller Klebstoffe haben. Hartwig ist überzeugt: „Kleben als Fügetechnik ist auf dem Vormarsch und das wird auch so weitergehen.“ ■

DEUTSCHER CHEMIE-PREIS KÖLN 2015

Transparente Personalarbeit

Köln



Anfang November 2015 wurde der Deutsche Chemie-Preis Köln 2015 verliehen. Vor rund 130 geladenen Gästen in der Industrie- und Handelskammer zu Köln wurde die Beiersdorf AG für ihre besonders vorbildliche Personalarbeit mit dem Preis ausgezeichnet. Der Beiersdorf-Personalvorstand Zhengrong Liu nahm die Auszeichnung gemeinsam mit dem Vorsitzenden der VAA-Werksgruppe Beiersdorf Dr. Andreas Albrod entgegen.



„Die VAA-Befindlichkeitsumfrage hat sich als Barometer für die Stimmungslage der Chemie-Führungskräfte etabliert“, so der 2. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab.



Als Grundlage für die Auswahl des Preisträgers dient die jährlich unter 6.000 Führungskräften in 23 Chemie- und Pharmaunternehmen durchgeführte VAA-Befindlichkeitsumfrage. In diesem Jahr führt die Beiersdorf AG das Gesamtranking mit deutlichem Abstand an. Auch in allen fünf Teilrankings – Strategie, Kultur, Arbeitsbedingungen, persönliche Befindlichkeit und Motivation – liegt Beiersdorf an erster Stelle.

„Ich danke der Jury für die Anerkennung und möchte diese Anerkennung an die Führungskräfte unseres Unternehmens weiterreichen. Nur durch das Engagement der Führungskräfte bestehen wir im Wettbewerb.“

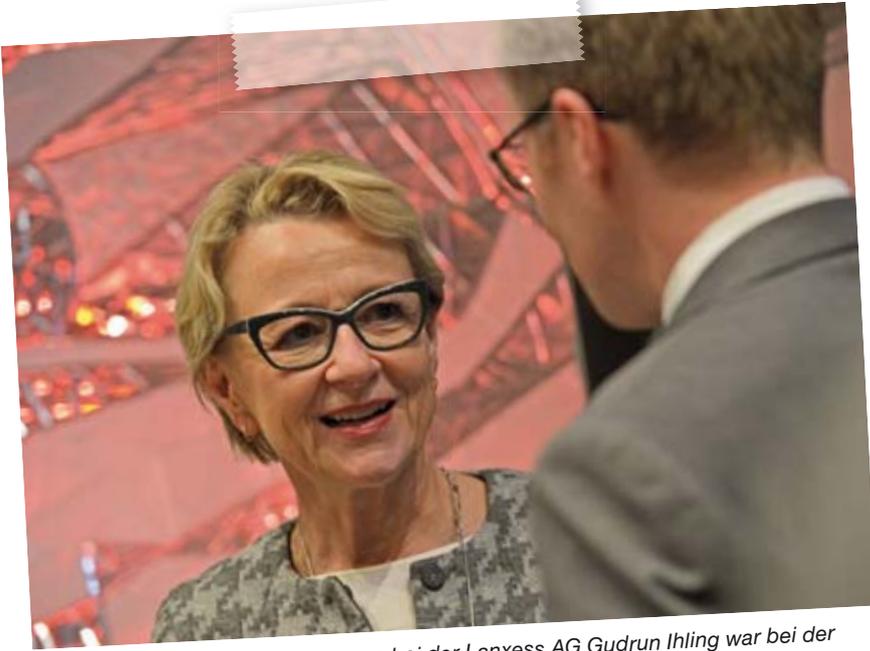
Der Personalvorstand der Beiersdorf AG Zhengrong Liu dankte der Jury für die Anerkennung.



In seiner Keynote warnte der Bundesvorsitzende der FDP Christian Lindner vor einer schleichenden Deindustrialisierung Deutschlands. Da andere Standorte attraktiver seien, investiere die deutsche chemische Industrie unterhalb des Abschreibungsniveaus. Fotos: Simone Leuschner – VAA



Beim Sektempfang vor der Preisverleihung am 3. November 2015 haben sich Studenten und Doktoranden mit etablierten Führungskräften aus Chemieunternehmen vernetzt.



Auch die Leiterin Human Resources bei der Lanxess AG Gudrun Ihling war bei der Verleihung des 8. Deutschen Chemie-Preises Köln zu Gast.



Dr. Engelbert Günster, ehemaliger Landesleiter beim Vorjahrespreisträger Boehringer Ingelheim Deutschland, hielt die Laudatio und lobte die Beiersdorf AG: „Dass sie ihre Führungskräfte richtig ‚pflegen‘, zeigen die beeindruckenden Ergebnisse der diesjährigen Befindlichkeitsumfrage.“



In seiner Dankesrede betonte der Personalvorstand der Beiersdorf AG Zhengrong Liu, dass die Auszeichnung in erster Linie den Führungskräften der Beiersdorf AG gehöre.



Zahlreiche Persönlichkeiten aus Unternehmen, Verbänden, Politik und Gesellschaft nutzen die Abendveranstaltung zum Erfahrungsaustausch und zum Networking.
Fotos: Simone Leuschner – VAA

VAA-SPENDENAKTION

Führungskraft im Flüchtlingslager

Sandbedeckte Zelte und einfache Wohncontainer soweit das Auge reicht: Das Flüchtlingslager Zaatari ist eine riesige Wüstenstadt im Norden Jordaniens. Ein Zufluchtsort für Menschen, die aus dem Nachbarland Syrien fliehen mussten. 80.000 Einwohner zählt das Lager heute, fast so viele wie das deutsche Marl im Ruhrgebiet. Kilian Kleinschmidt hat dieses Flüchtlingslager mit aufgebaut. Im Interview mit dem VAA Magazin erklärt der ehemalige UNHCR-Campmanager Kleinschmidt die Besonderheiten beim Management eines Flüchtlingslagers.



Kilian Kleinschmidt war 22 Jahre lang für das UN-Flüchtlingshilfswerk (UNHCR) rund um den Globus tätig, zuletzt als Leiter des Flüchtlingslagers Zaatari an der syrisch-jordanischen Grenze. Heute lebt er als Vorsitzender und Gründer der Organisation „Innovation and Planning Agency“ in Wien und berät die österreichische Bundesregierung in Flüchtlingsfragen. In seinem gerade erschienenen Buch „Weil es um die Menschen geht“ erzählt er von seinen Erfahrungen als Krisenhelfer. Foto: Jared J. Kohler – UNHCR



Zur Infrastruktur des Flüchtlingslagers Zaatari gehören inzwischen auch Krankenstationen, in denen Laboruntersuchungen durchgeführt werden können. Foto: Warrick Page – UNHCR

VAA Magazin: Das Flüchtlingslager Zaatari liegt unweit der syrischen Grenze. Wie wird der Ort für ein Flüchtlingslager in der Regel ausgewählt?

Kleinschmidt: Oft sind die Orte weit davon entfernt, die existierenden UNHCR-Kriterien zu erfüllen, denn Regierungen der Aufnahmeländer haben Angst, dass die entstehenden Lager zu nachhaltigen Siedlungen werden und die Flüchtlinge dann bleiben. So schafft man Ghettos mit wenigen Chancen, die letztendlich erst dann zu sozialen Hotspots werden. Oft sind es weit entlegene Gebiete mit sehr schweren Lebensbedingungen, wie zum Beispiel Wüsten, die zugewiesen werden. Sehr wichtig ist es sicherlich, nicht zu dicht an den Grenzen zu sein, denn es kommt immer wieder zu Unsicherheit und Zwischenfällen, wenn die Lager weniger als 50 Kilometer von den Grenzen entfernt sind.

VAA Magazin: Was sind dann die ersten Schritte, wenn ein Flüchtlingscamp errichtet wird?

Foto: UNO-Flüchtlingshilfe



Christine Andersen

ist verantwortlich für Unternehmenskooperationen bei der UNO-Flüchtlingshilfe in Bonn. Für Rückfragen zur aktuellen Spendenaktion „Führungskräfte für Flüchtlinge“ steht die Leiterin Leadership Giving per E-Mail unter andersen@uno-fluechtlingshilfe.de zur Verfügung.

Kleinschmidt: Natürlich geht es zunächst darum, die Grundbedürfnisse zu erfüllen: Man versucht, mindestens Grundunterkünfte, Wasser, sanitäre Einrichtungen, Gesundheit und Ernährung sicherzustellen. Das ist in abgelegenen Gebieten oft sehr schwierig und erfordert eine gewaltige Logistik, die das Ganze sehr teuer macht. Oft muss Wasser mit Tanklastwagen geliefert werden, das Abwasser wieder abgefahren werden. Manchmal muss die Logistik über Jahre aufrechterhalten werden, obwohl es ja einfacher und billiger wäre, in die Infrastruktur zu investieren. Es fehlt an den Genehmigungen, der Expertise und auch an der Finanzierung effektiver Systeme.

VAA Magazin: Was ist das Besondere an Zaatari?

Kleinschmidt: Die immense Größe des Camps, aber auch, wie es sich entwickelt hat. Jede Nacht kamen bis zu 3.000 neue Menschen an,

die wir versorgen mussten. Aus dem Chaos und dem Misstrauen der ersten zwei Jahre wurde eine Siedlung mit gegenwärtig 80.000 Menschen geschaffen, in der es innerhalb des Chaos der Krise und auch der notorischen Unterfinanzierung der Hilfe gelungen ist, so etwas wie einen Lebensraum zu schaffen.

VAA Magazin: Gibt es Teile des Campmanagements, die Flüchtlinge in Selbstverwaltung übernehmen?

Kleinschmidt: Flüchtlinge sollten so viel wie möglich in die Verwaltung eingebunden werden. Das passiert durch Komitees, in denen Verantwortung für verschiedene Bereiche übernommen wird, wie zum Beispiel bei der Bereitstellung von sanitären Anlagen oder sozialen Aktivitäten. Bis auf die Sicherheit und Amtshoheit könnten Flüchtlinge aber eigentlich alle Aspekte übernehmen, wenn sie dabei unterstützt und gecoacht werden. Das wäre nicht nur effektiver, sondern wäre auch eine gute Vorbereitung auf eine Rückkehr und den Wiederaufbau. Den Flüchtling nicht als Objekt, sondern als handlungsfähigen Menschen zu begreifen, ist essenziell bei der Flüchtlingshilfe.

VAA Magazin: Meinen Sie hier unter anderem die UNHCR-Hilfen, die über die tägliche Grundversorgung hinausgehen?

Kleinschmidt: Ja, das Konzept des *Beyond Survival* ist sehr wichtig, also eine Herangehensweise, bei der es nicht nur um das reine Überleben geht, sondern um die Anerkennung des Flüchtlings als Mensch, mit allen seinen Bedürfnissen. Wir müssen die Flüchtlinge seelisch auf eine mögliche Rückkehr vorbereiten. Sie brauchen eine Ausbildung, damit sie beim Wiederaufbau ihres Landes helfen können. Dazu muss natürlich wieder Vertrauen in das Funktionieren ziviler Verwaltungsstrukturen entstehen. Es gibt einen großen Bedarf, die kulturelle Identität zu fördern, soziale Aktivitäten zu unterstützen, wie zum Beispiel Sport. Das können sie – wie wir auch – in Eigenregie tun, brauchen aber oft Impulse.

VAA Magazin: Wenn sich Unternehmen für Flüchtlinge engagieren möchten, was können sie über das Spenden hinaus tun?

Kleinschmidt: Die Privatwirtschaft hat ein unglaubliches Know-how und Kapazitäten,

die natürlich in Lagern und aber auch in Gemeinden und Städten, die Flüchtlinge aufnehmen, sehr effektiv eingesetzt werden können. Ingenieure und Techniker können helfen, entsprechende Infrastruktur und Systeme zu entwickeln, beispielsweise bei der Abwasserentsorgung, der Müllbeseitigung und -verarbeitung und der Energieproduktion, insbesondere mit erneuerbaren Energien. Es braucht auch industrielle und landwirtschaftliche Entwicklung. Das können durchaus Investitionsprojekte sein, die durch Mischfinanzierungen möglich werden. Risikobereitschaft, aber natürlich auch Absicherung durch Garantien sind der Weg nach vorne. Aktuell begleite ich mit dem Projekt Switxboard genau diese Form der Zusammenarbeit mit Unternehmen. ■

Auf www.vaa.de/spendenaktion gibt es weitere Informationen zur Spendenaktion. Bankverbindung: UNO-Flüchtlingshilfe, Sparkasse KölnBonn, IBAN DE78370501980020008850, Kennwort „VAA“.

Die Haupteinkaufsstraße des Camps wird „Champs-Élysées“ genannt. Foto: jordimatas.net – UNHCR



WERKSGRUPPENVORSITZENDENTAGUNG 2015

AT-Interessen erfolgreich vertreten

Wie lässt sich das Engagement des Verbandes für außertarifliche Angestellte noch effektiver gestalten? Antworten gab es Mitte November auf der Werksgruppenvorsitzendentagung in Magdeburg. Im Fokus stand dabei die Strategie des Verbandes zur Vertretung der Interessen außertariflicher Angestellter.





Am Vorabend der Tagung diskutierten rund 100 Teilnehmer in einem Workshop über Optimierungsmöglichkeiten der AT-Interessenvertretung des VAA.



Zu Beginn des Workshops am 13. November 2015 ermutigte der 2. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab die Werkgruppenvorsitzenden, ihre Erwartungshaltung an den Verband offen und kritisch zu äußern.



Vertreter der VAA-Werkgruppen wie Alexandra Große von der Salutas Pharma GmbH haben im Rahmen des Workshops in zwei Untergruppen über aktuelle Probleme diskutiert und ihre Erwartungen an die VAA-Geschäftsführung formuliert.



Die Vorsitzende der Werkgruppe Bayer Berlin Dr. Sylvia Nikkho hat die Workshopteilnehmer über Strategien und Erfolge bei der AT-Interessenvertretung informiert. Auch die Werkgruppen Merck und Salutas Pharma haben dem Plenum ihre Werkgruppenarbeit vorgestellt. Fotos: Simone Leuschner – VAA



Für sein großes Engagement, unter anderem in der VAA-Kommission Hochschularbeit, wurde Dr. Günther Achhammer von der Werksgruppe BASF Ludwigshafen mit der Chemikerskulptur ausgezeichnet.



Professor Thomas Beisswenger von der Werksgruppe Industriepark Wolfgang in Hanau erhielt eine der beiden Chemikerskulpturen im Jahr 2015.



„Mit einem Bein fest verwurzelt in der Industrie – mit dem anderen in der Wissenschaft.“

In seiner Laudatio hob der 1. VAA-Vorsitzende Dr. Thomas Fischer Professor Thomas Beisswenger als lebenden Beweis dafür hervor, dass der Spagat zwischen Industrie und Wissenschaft gelingen kann.



Auf der Werksgruppenvorsitzendentagung am 14. November 2015 hat VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Ergebnisse des Workshops zur AT-Interessenvertretung vorgestellt.



In den Pausen haben sich die VAA-Mandatsträger auch über die Motive des VAA-Kalenders ausgetauscht. Fotos: Simone Leuschner – VAA



Foto: VAA

Ehemaliger VAA-Schatzmeister Hubertus Henckel verstorben

Mitte November ist der ehemalige Schatzmeister des VAA Hubertus Henckel in Köln verstorben. Henckel war seit 1971 Mitglied im VAA und in der VAA-Werksgruppe Leverkusen aktiv. In der Zeit von 1972 bis 1980 vertrat er den VAA im ULA-Direktorium. Von 1982 bis 1988 war der studierte Rechtswissenschaftler als Schatzmeister im VAA-Vorstand tätig. „Hubertus Henckel war ein Mensch, der sich während seines gesamten Berufslebens immer zum Wohle seiner Kollegen sowohl im Unternehmen als auch im VAA engagiert hat“, betrauerte VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch den Verlust. „Unser herzliches Beileid gilt seiner Familie und seinen Freunden.“

VORBILDICHE WERKSGRUPPENARBEIT

Werksgruppe sorgt für bessere Wahrnehmung

Ein Verband ist nur so stark wie seine Mitgliedschaft. Denn nur dank des ehrenamtlichen Engagements der Mitglieder und Mandatsträger in den rund 170 Werksgruppen kann der VAA eine effektive Interessenvertretung gewährleisten. Um das Fundament des Verbandes weiter zu stärken, ist eine moderne Werksgruppenarbeit nötig. So wie beim Spezialchemikalienhersteller Grace in Worms: Hier zeigen der Vorsitzende der örtlichen VAA-Werksgruppe Alexander Schmitt und seine Stellvertreterin Claudia Haug eindrucksvoll auf, welche konkreten, praktischen Vorteile VAA-Mitglieder von der Gründung einer Werksgruppe an ihrem Standort oder in ihrem Unternehmen haben.

Innerhalb von anderthalb Jahren hat es die VAA-Werksgruppe Grace Worms geschafft, ihre Mitgliederzahl mehr als zu verfünffachen: von zwölf auf über 60. Schon jetzt vertritt die Werksgruppe etwa 50 Prozent aller außertariflichen Angestellten am Standort Worms. Eine rasante Dynamik, die auch erfahrenen VAA-Aktivisten in Werksgruppen großer Konzerne Respekt abverlangt. Dabei gab es bei der Grace GmbH & Co. KG lange Jahre nur

VAA-Einzelmitglieder. Auch noch, als Alexander Schmitt vor einigen Jahren beim US-amerikanischen Spezialchemikalienhersteller angefangen hat. Den Ingenieur hat es überrascht, dass es für ein relativ großes Unternehmen mit mehreren Standorten in Deutschland keine eigene Werksgruppe gab: „Das kam mir etwas unnatürlich vor.“ So hat sich Schmitt gemeinsam mit seiner Kollegin Claudia Haug und mit Unterstützung der VAA-Geschäftsstelle in

Köln dazu entschlossen, eine Werksgruppe zu organisieren.

Der schnelle, starke Mitgliederzulauf hatte auch unternehmensbezogene Gründe, ist sich die Stellvertretende Werksgruppenvorsitzende Haug sicher. Da sei der Schutz durch den VAA natürlich hilfreich. „Die AT-Angestellten wollten ein eigenes Forum, eine eigene Gruppe, in der sie sich organisieren können und die sich auch gezielt auf AT-Belange ►



Bei der Grace GmbH & Co. KG am Standort Worms sind insgesamt rund 900 Mitarbeiter beschäftigt. Foto: Hans Schmidt, Merkur Flug – Grace



Zum Werksgruppenvorstand bei Grace Worms gehören Dr. Jürgen Knöll, Alexander Schmitt als Vorsitzender und Claudia Haug als Stellvertretende Vorsitzende. Foto: VAA.

spezialisiert“, ergänzt Alexander Schmitt. Bei Grace in der Forschung und Entwicklung für die Katalysatorenentwicklung zuständig, ist sich Schmitt der Bedeutung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Vertretern im tariflichen Bereich bewusst. So hat der Werksgruppenvorstand mittlerweile auch ein gutes Verhältnis mit dem Betriebsrat aufgebaut: „Der Betriebsrat arbeitet gern mit uns zusammen, informiert uns und fragt uns auch mal nach der Meinung.“

Aufseiten der Unternehmensleitung sieht es etwas differenzierter aus. Auf der einen Seite betrachten amerikanisch geführte Unternehmen wie Grace das Konzept der Mitbestimmung mit einer gewissen Skepsis und nehmen eine eher abwartende Haltung ein. „Auf der anderen Seite haben wir hier durchaus auch Manager, die der Mitbestimmung und AT-Organisation positiv gegenüberstehen“, weiß Schmitt zu berichten. „Die sind auch froh, Wünsche und Probleme von einem konkreten Ansprechpartner mitgeteilt zu bekommen.“ Man fühle sich durchaus von den Geschäftsführern gehört. Konkrete Erfolge gibt es ebenfalls zu vermelden, beispielsweise bei der Altersfreizeit ab 57 Jahren: „Wir haben dazu eine praktikable Lösung angeboten bekommen.“

Im VAA gibt es sowohl Standort- als auch Unternehmenswerkgruppen. Die Werksgruppe Grace Worms gehört trotz ihres regionalen Bezuges im Namen zu den letzteren und vertritt auch die anderen Grace-Standorte in Deutschland wie Düren, Essen, Lügde oder Norderstedt. Und das soll auch künftig so bleiben. Mit dem Standort Düren ist die Zusammenarbeit bereits sehr eng. „Die senden auch zu unseren Werksgruppensitzungen immer einen Vertreter, der die Anliegen und das Feedback der Mitglieder mitbringt“, so Schmitt. In dieser Richtung wolle man auch die Zusammenarbeit mit den anderen Standorten noch optimieren.

Was haben eigentlich die ehemaligen VAA-Einzelmitglieder konkret von der Arbeit der jungen Werksgruppe? Claudia Haug findet, dass sich viel verbessert habe: „Man kann sich jetzt viel besser untereinander austauschen. Man kann sich beraten, ohne gleich zur VAA-Geschäftsstelle zu gehen.“ Vor ihrer Zeit bei Grace war die Chemikerin jahrelang Mitglied in einer großen, bei Bayer angedockten Werksgruppe. „Nach meinem Wechsel zu Grace war der Unterschied zwischen dem Status eines Werksgruppen- und Einzelmitglieds schon sehr deutlich.“ Für

Haug, im Job als Manager Technical Customer Service Engineered Materials tätig, damals ein klarer Rückschritt. Als Werksgruppe werde man natürlich auch vom VAA selbst anders wahrgenommen. „Eine Werksgruppe sorgt für mehr Aufmerksamkeit.“

Natürlich nehme man beim VAA auch die Einzelmitglieder ernst, erklärt Alexander Schmitt, aber durch die Werksgruppen seien ganz andere Möglichkeiten gegeben: „Wir können uns über die Delegiertentagung und die Werksgruppenvorsitzendentagung viel besser einbringen, als es ein Einzelmitglied machen könnte. Wir können viel leichter Referenten hierhin einladen.“ Einem einzelnen VAA-Mitglied könne man diesen Komplettservice einfach nicht bieten. Außerdem haben viele Einzelmitglieder früher gedacht, sie seien die einzigen VAA-Mitglieder im Unternehmen. Schmitt führt fort: „Als Werksgruppe werden wir außerdem vom Unternehmen ganz anders wahrgenommen: nicht als ein Haufen einzelner ATs, sondern als kompakte Gruppe. Man hört uns besser zu und nimmt unsere Belange als Werksgruppe viel ernster.“

Fairerweise geben Haug und Schmitt unumwunden zu, dass viele Dinge bei Grace von

einzelnen Kollegen angestoßen wurden, die zum Teil gar keine VAA-Mitglieder waren. „Aber erst in der Bündelung durch die VAA-Werksgruppe ließen sich diese Anfänge gut koordinieren und finalisieren“, fasst Alexander Schmitt zusammen. Auch die Infoveranstaltungen vor Ort zum Kündigungsschutz und zur Unternehmensaufspaltung hätten viele Kollegen von den handfesten Vorteilen einer Werksgruppe überzeugt.

Erst durch die Stärkung der unternehmensinternen Organisation konnte die Werksgruppe den einzelnen VAA-Mitgliedern auch die individuellen Vorteile wie den VAA-Rechtsschutz nahebringen. „Übrigens haben mir sehr viele Kollegen gesagt, dass sie schon viel früher in den VAA eingetreten wären, wenn sie gewusst hätten, dass es so etwas gibt“, erklärt der Werksgruppenvorsitzende. Wenn VAA-Mitglieder ein Problem haben, können sie in Köln jederzeit anrufen und innerhalb von ein paar Stunden eine Antwort kriegen. „Die Juristen beim VAA reagieren so schnell, wie es kein Anwalt von einer anderen Gewerkschaft oder einer Versicherung tut“, hebt Schmitt hervor.

Etwa einmal im Monat trifft sich der Werksgruppenvorstand bei Grace Worms. „Wir telefonieren auch mehrmals in der Woche“, berichtet der Werksgruppenvorsitzende Schmitt. „Man muss sich des Zeitaufwands

zusätzlich zum Beruf bewusst sein, aber es macht auch Spaß.“ Am Anfang gebe es naturgemäß mehr zu tun, um die Werksgruppe aufzubauen. Das konnten durchaus auch mehrere Stunden pro Tag sein. „Aber im Normalfall hält sich das doch schon in Grenzen.“ Bislang gab es bei Grace eine reguläre Werksgruppenversammlung sowie eine Infoveranstaltung. „Wir wollen das ausweiten auf zwei Versammlungen pro Jahr und ein paar Vorträge zwischendurch.“ Einige der Veranstaltungen werden bewusst offen gestaltet, damit die Werksgruppe als VAA auch unter Nichtmitgliedern für mehr Wahrnehmung sorgt.

Rein in die Betriebsräte!

Aus Sicht der Werksgruppe Grace Worms sollte der VAA seine Betriebsratsarbeit weiter stärken. „Hier können wir als VAA sehr viel bewirken“, betont Alexander Schmitt. „Die Betreuung vonseiten der VAA-Geschäftsstelle ist hier richtig gut.“ Wäre nicht der Sprung in den Betriebsrat 2018 der nächste große Schritt auf der Werksgruppenagenda? Schmitt zögert keine Sekunde: „Das werden wir tun!“ Man habe auch schon geeignete Kandidaten, die sich aufstellen lassen wollen. Für die Klärung der genauen Vorgehensweise bleibe aber noch genug Zeit. Der Werksgruppenvorsitzende rechnet damit, den einen oder anderen Sitz zu gewinnen.

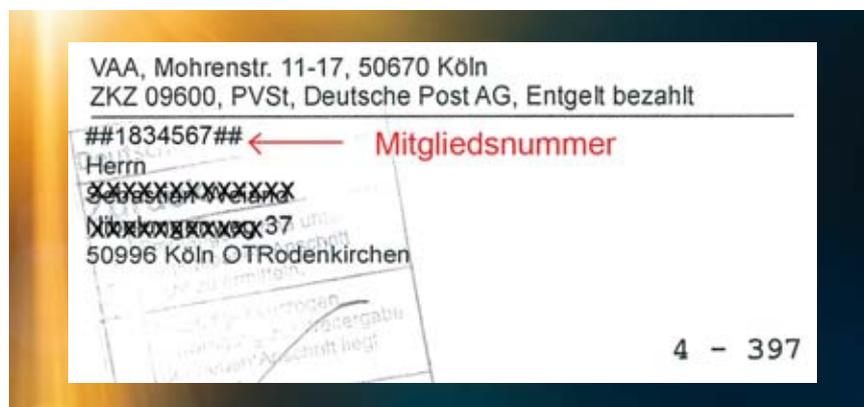
Im Industriegebiet im Norden von Worms hat das Team um Alexander Schmitt und Claudia Haug bei Grace in den letzten beiden Jahren echte Pionierarbeit geleistet. Gibt es da vielleicht ein paar nützliche Tipps aus erster Hand für weitere „Pioniere“ in anderen Unternehmen? Zunächst gehört natürlich Mut dazu, die Dinge überhaupt aktiv in die Hand zu nehmen: Man müsse schon selbst auf die Kollegen zugehen und das Thema ansprechen, weiß Haug zu berichten. „Man sollte auch so früh wie möglich mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung sprechen, um für konstruktive Unterstützung zu sorgen.“ Dies erleichtere später die Gespräche mit der Personalabteilung. Außerdem dürfe man sich nicht so sehr von den Anfangswiderständen beeindruckt lassen, meint Alexander Schmitt. Das sei ganz normal. „Auch wenn einzelne VAA-Mitglieder sich erst einmal nicht melden, sollte man nicht die Ruhe verlieren: Zur Gründungssitzung einer Werksgruppe kommen die meisten ganz bestimmt!“ ■

Ein ausführliches Interview mit Claudia Haug und Alexander Schmitt von Grace Worms finden eingeloggte VAA-Mitglieder auf MeinVAA unter mein.vaa.de.

Mitgliedsnummer vergessen? Etikett auf VAA Magazin gibt Auskunft!

Für VAA-Mitglieder ist es nützlich, die eigene Mitgliedsnummer zur Hand zu haben. So zum Beispiel beim Einloggen in die Mitgliederplattform MeinVAA, wenn etwa die automatische Speicherfunktion im Browser deaktiviert oder zurückgesetzt worden ist.

Hier hilft ein Blick aufs Adressticket auf dem Umschlag des VAA Magazins: Die siebenstellige Nummer links neben dem roten Pfeil ist die VAA-Mitgliedsnummer.



AUF SICHTSRÄTETAGUNG IN HAMBURG

Weltwirtschaft – quo vadis?

Wohin steuert die globalisierte Wirtschaft? Welche Probleme ergeben sich daraus für Mitglieder von Aufsichtsräten? Um Antworten zu finden, trafen sich Anfang Oktober rund 40 VAA-Aufsichtsräte zu ihrer Herbsttagung in Hamburg.



„Regeln sind dazu da, um eingehalten zu werden“, so äußerte sich Professor Reinhard Pöllath am ersten Tagungstag zum Thema Corporate Governance. In seinem Vortrag erklärte der Rechtsanwalt unter anderem die Aufgabe von Aufsichtsratsvorsitzenden im Wandel der Zeit. Pöllath selbst hat den Vorsitz der Aufsichtsräte bei der Beiersdorf AG und der maxingvest AG inne.



Referent am zweiten Tag der Aufsichtsrätetagung war Professor Stefan Kooths, Leiter des Prognosezentrums am Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel. Unter dem Motto „Quo vadis Weltwirtschaft?“ diskutierte Kooths mit den Tagungsteilnehmern die unterschiedlichen Problemfelder, die sich aus einer globalisierten Wirtschaft ergeben.



Als Tagungsleiter führte der Vorsitzende der VAA-Kommission Aufsichtsräte Dr. Wilfried Robers durch die Veranstaltung.



Im Rahmen der Aufsichtsrätetagung am 9. und 10. Oktober 2015 boten sich genug Gelegenheiten für einen Erfahrungsaustausch, etwa zwischen Dr. Mechthild Auge von der Merck KGaA und Christine Regitz von der SAP SE (v. l.). Fotos: Michael Rauhe – VAA

Limitierte Auflage – jetzt bestellen!

Der exklusiv für VAA-Mitglieder entworfene VAA-Kalender 2016 ist in einer limitierten Auflage von 400 Stück erschienen und nur über den VAA erhältlich. Für einen



Preis von 29 Euro (inklusive Mehrwertsteuer und Versandkosten) können VAA-Mitglieder den neuen Kalender „Chemie und Energie“ ab sofort direkt in der Geschäftsstelle des Führungskräfte Instituts (FKI) in Köln bestellen. Weitere Informationen zu Bestellvorgang und Bezahlung gibt es unter www.vaa.de/vaa-kalender.

VAA-KALENDER 2016

Ohne Chemie keine Energie

Wie gestalten sich Chemie und Energie im ästhetischen Zusammenspiel? Dies ist das künstlerische Leitmotiv des neuen VAA-Kalenders für das Jahr 2016, den der VAA in Zusammenarbeit mit Professor Dieter Schütz von der Akademie für Kommunikationsdesign in Köln entwickelt hat.

„Am Anfang war die Tat. Am Beginn des Jahres und der kalten Jahreszeit steht eine der unliebsamen Aufgaben. Ein einfacher kleiner Prozess. Salz auf Eis. Eine einfache physikalische Zustandsänderung, wenn Natriumchlorid die starre, kristalline Form des Wassers auflöst.“ Mit diesen poetisch

anmutenden Worten wird das Kalendermotiv für den Januar stimmungsvoll beschrieben. Aber viel mehr als auf Worte kommt es beim VAA-Kalender 2016 natürlich auf das Bild an: Was zählt, ist die gelungene grafische Visualisierung des Konzepts von „Chemie und Energie“.

In farblich sorgfältig aufeinander abgestimmten Kalenderblättern wird Monat für Monat jeweils ein Motiv aus dem chemisch-energetischen Zusammenhang von Natur, Mensch und Technik vorgestellt – von der Kraft des Magnetismus über die Strukturen von Hormonen bis hin zur Destillation von Alkohol oder zu Frostschutzmitteln. Auf hochwertigem Papier ge-

druckt spannt der VAA-Kalender den breiten Bogen von der Wissenschaft zur Kunst. Dabei fühlt sich der Mensch nicht nur als Betrachter, sondern auch als Anwender im Mittelpunkt der Wahrnehmung.

Künstlerisch koordiniert wurde die Entwicklung des neuen VAA-Kalenders von Professor Dieter Schütz von der Akademie für Kommunikationsdesign Köln (AKD). Die Konzeption und Gestaltung übernahm eine speziell eingerichtete AKD-Projektgruppe unter der Leitung von Christoph Emschermann und Pierre Toborowski. Vonseiten der VAA-Geschäftsstelle wurde das Projekt von VAA-Geschäftsführerin Ilga Möllenbrink betreut. ■

BIOTECHNOLOGIE

Programmierung des Lebens

Eine neue Niere aus der Petrischale? Oder wie wäre es mit einem Schnitzel aus der Retorte? Science Fiction? Nein – Life Sciences. Das Wissen um Lebewesen beschert derzeit rund 570 deutschen Biotechunternehmen einen wirtschaftlichen Aufbruch. Von der Medizin über die Industrie bis hin zur Landwirtschaft – die branchenübergreifende Einsatzvielfalt biotechnologischer Anwendungen und Produkte sichert den Vorsprung. Aber es muss nicht immer themenspezifisch zugehen: Rund 188 Unternehmen gehören zu den Dienstleistern und Zulieferern anderer Biotechfirmen. Zu dieser Sparte zählen auch Entwickler und Produzenten von Ausgangsstoffen, sprich von Molekülen und Zellen. Und die intensive Grundlagenforschung treibt diese Zahl weiter nach oben.

Seit Jahrtausenden haben Menschen Biotechnologie genutzt – wenn auch die meiste Zeit unbewusst. Zum Beispiel bei der Herstellung von Käse oder beim Bierbrauen. Erst mit dem Aufkommen der Mikrobiologie als Wissenschaft im 18. Jahrhundert, explizit mit der Entdeckung von Enzymen und Bakterien als Biokatalysatoren beziehungsweise Produzenten für medizinische Wirkstoffe, kam die Erkenntnis, die Zelle sei eine biologische Maschine. Und wenn dem so ist, kann jedes Zellmodul – seien es Gene oder Proteine – ersetzt, verändert oder miteinander kombiniert werden. Betrachtet man das Innere einer Zelle als eine Art Legosteine, lassen sich Grenzen durchbrechen, die der Einsatz nur einer Disziplin setzt.

Beispiele für eine vielversprechende Nutzung der Biotechnologie und Life Sciences lieferte Anfang Oktober 2015 das Messedoppel BIOTECHNICA und LABVOLUTION in Hannover.

Über 10.000 Fachbesucher haben die Biotechneuheiten von mehr als 400 Ausstellern aus der EU, Nordamerika und Asien begutachtet. Und eines steht fest: Es herrscht Goldgräberstimmung. Die Vielfalt an Innovationen ist derartig reich, dass so mancher Aussteller noch nicht weiß, welche Anwendungen und Kundenkreise mit den Entwicklungen überhaupt angesprochen werden können.

So geht es Alexander Beljaars, dem Geschäftsführer der I&L Biosystems GmbH: „Aber dann helfen uns unsere langjährige Erfahrung und unser dichtes Kundennetzwerk,

um auch kleine Marktsegmente zu finden, für welche genau dieses Produkt Vorteile bringen kann“, weiß Beljaars die Lösung. Als Beispiele für Geräte, die Kunden durch Innovationen neue Möglichkeiten bieten, zeigt er ein System für das Testen neuer Impfstoffe. Und so sieht der Fortschritt aus: Früher habe das Testen bis zu neun Tagen gedauert. Mit dem neuen Gerät erhalte man die Resultate schon nach 20 Minuten, so der Geschäftsführer.

Für Anwender aus dem Bereich Tissue Engineering bietet die I&L Biosystems GmbH eine Electrospinning-Anlage an. „Diese kann Fasern und Polymere, auch biologisch abbaubare, in komplexe dreidimensionale Strukturen weben“, erklärt Beljaars. Hierbei bestehe die Möglichkeit, auch die Nanostruktur des erzeugten Gewebes gezielt anzupassen und so zu optimieren, dass beispielsweise eine spätere Besiedlung mit Zellen vereinfacht wird.

Einen alltäglichen und praktischen Nutzen davon hätten Ärzte und Patienten, die auf ein Implantat angewiesen sind. Denn passend dazu stellt Beljaars einen Bioreaktor aus, der mit biaxialer Rotation Gewebezellen auf komplexen Trägermaterialien anwachsen lässt. Durch dauerhafte Bewegung der Kulturmedien können auch dreidimensionale Strukturen gleichmäßig von Zellen bewachsen werden. „Hiermit wäre das Erstellen von Implantaten aus patienteneigenen Zellen denkbar, wodurch Abstoßungsreaktionen minimiert werden können“, glaubt der niederländische Unternehmer.

Zellenzucht für die Zukunft

Bioreaktoren als Zuchtstätten für das Ausgangsmaterial sind im Kommen. Bisher findet die Kultivierung von Gewebe meist in Versuchsaufbauten aus verschiedenen, manuell zu bedienenden Apparaten statt. Hendrik Erfurth, Chief Technical Officer der OSPIN GmbH, weiß, wie aufwendig und fehleranfällig dieser Ansatz ist. Und er zeigt, dass es auch anders geht: „Wir bauen Bioreaktoren, die sowohl in der Größe als auch in der Menge skalierbar sind. Der Anwender kann sie auch gewebespezifisch anpassen.“ Der Bioreaktor wurde in Kooperation mit dem Fraunhofer-Insti-

tut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik IGB entwickelt. „In diesem Projekt wurden auch spezielle Pumpen entwickelt, die beliebige Pulsprofile in verschiedenen Gewebearten für Blutgefäße modulieren können“, ergänzt Erfurth.

Was am Fraunhofer IGB noch passiert, präsentierte auf der BIOTECHNICA 2015 Dr. Jan Hansmann. In den Bioreaktoren wird nämlich Gewebe hergestellt, um Tierversuche zu ersetzen und Implantate herzustellen. „Unser Gewebe basiert auf menschlichen Zellen. Dadurch sind Ergebnisse von Testungen mit diesen Modellsystemen viel leichter auf den Menschen übertragbar als Ergebnisse des Tierversuchs“, erläutert Hansmann. Am IGB ist man schon so weit, dass auch Gewebe mit Blutgefäßen hergestellt werden können. „Die meisten Modelle am Markt sind bislang relativ einfache Systeme ohne Blutgefäße. Wir haben dagegen eine Trägerstruktur entwickelt, die in der Lage ist, das Gewebe über eine Arterie und eine Vene mit Blut zu versorgen“, so der promovierte Ingenieur. Das Gewebe werde dann mit Zellkulturen versorgt und wachse. So können patientenspezifische Implantate wie etwa Luftröhren entstehen, die sich bereits operativ bewährt haben. Mit der Zeit ersetzt der Körper das implantierte Gewebe komplett.

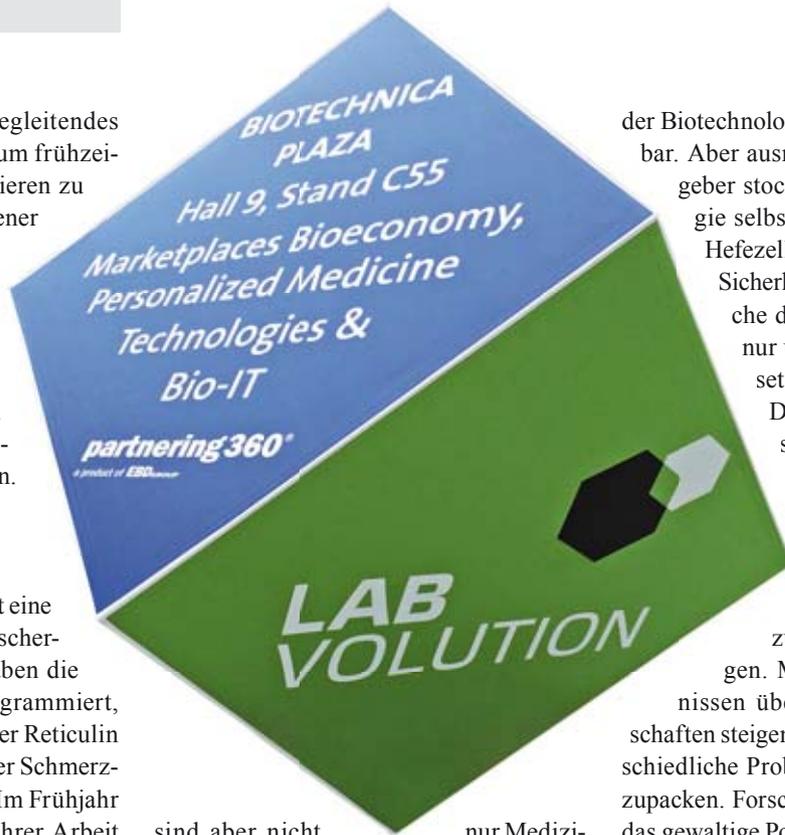
Gänzlich ohne tierische Komponenten geht es aber noch nicht: Die Trägerstruktur für die Spenderzellen besteht beispielsweise aus Schweinedünndarm, der von tierischen Zellen befreit ist. „Es wird aber auch vermehrt überschüssiges menschliches Gewebe verwendet – natürlich unter Einhaltung aller ethischen Vorgaben“, fügt Hansmann hinzu.

Ethik ist nicht nur ein großes Thema in der Biotechnologie, sondern auch eine Herausforderung. So eröffnen beispielsweise embryonale Stammzellen ungeahnte Möglichkeiten, weil sie wandelbar sind. Gleichzeitig ist deren Einsatz in vielen Ländern ethisch umstritten. Auch die „grüne“ Biotechnologie stößt in Europa an ihre Grenzen, was die geringe öffentliche Akzeptanz gentechnisch veränderter Pflanzen bezeugt. Es bedarf also ethischer Expertise im gesamten Problemfeld der Biotechnologie. ►

Gefragt sind nicht nur ein begleitendes Monitoring in der Forschung, um frühzeitig Entwicklungen prognostizieren zu können, sondern auch ein offener Umgang aller Akteure mit diesem Thema. Des Weiteren muss die Gesetzeslage kontinuierlich an Erfolge sowie Misserfolge angepasst werden, sodass Missbrauch und unkontrollierte Folgen rechtzeitig unterbunden werden können.

Ethik als Herausforderung

Wie dringend die Lage ist, zeigt eine kanadisch-amerikanische Forschergruppe: Die Bioingenieure haben die Zellen der Bierhefe so umprogrammiert, dass diese aus einfachem Zucker Reticulin herstellen – den Wirkstoff vieler Schmerzmittel, aber auch von Drogen. Im Frühjahr 2015 wurden die Ergebnisse ihrer Arbeit im Fachblatt *Nature Chemical Biology* veröffentlicht. Ein Segen für Patienten und Ärzte, die somit schneller an günstige Medikamente kommen könnten. An Opioiden



sind aber nicht nur Mediziner interessiert: Die gentechnisch veränderten Hefen machen die Herstellung von Heroin in der eigenen Küche möglich. Strenge Auflagen zur Nutzung

der Biotechnologien sind daher unabdingbar. Aber ausreichend? Wo der Gesetzgeber stockt, kann die Biotechnologie selbst eingreifen. Im Falle der Hefezellen bieten sich eingebaute Sicherheitsmechanismen an, welche die Mikroorganismen sich nur unter bestimmten Voraussetzungen vermehren lassen. Dazu zählt zum Beispiel ein seltenes Nährmedium.

Ungeachtet der Kontrollversen liefert Biotechnologie schon jetzt attraktive Lösungen für zukünftige Herausforderungen. Mit wachsenden Erkenntnissen über IT- und Naturwissenschaften steigen die Möglichkeiten, unterschiedliche Probleme interdisziplinär anzupacken. Forschung und Industrie haben das gewaltige Potenzial der Mikroorganismen erkannt. Und wo Medizin, Chemie oder Biologie allein nicht weiterkommen, kann die Biotechnologie einen entscheidenden Beitrag zum Fortschritt leisten. ■



Als einzige Messe bildet die BIOTECHNICA die gesamte Wertschöpfungskette der Biotechnologie ab – von der Grundlagenforschung bis hin zum fertigen Produkt. Im Bild: die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „BIOTEchnikum“. Foto: Rainer Jensen

Personalia aus der Chemie

HessenChemie: Meyer wird neuer Hauptgeschäftsführer

Zum 1. März 2016 übernimmt Dirk Meyer die Hauptgeschäftsführung des Arbeitgeberverbandes Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen (HessenChemie). Dies teilte der Vorstandsvorsitzende der HessenChemie Hartmut G. Erlinghagen mit. Als Geschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), für den er seit 2001 tätig ist, leitet der studierte Wirtschaftswissenschaftler Meyer derzeit die Ressorts Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Zuvor hat Dirk Meyer in verschiedenen Funktionen im Personalbereich der Deutschen Bahn gearbeitet.



Foto: HessenChemie

Currenta: Wagner folgt Waldi

Dr. Alexander Wagner ist zum 1. Oktober 2015 vom Kölner Spezialchemikalienhersteller Lanxess in die Geschäftsführung von Currenta gewechselt. Dort übernimmt der 45-Jährige unter anderem die Funktion des Arbeitsdirektors. Vorsitzender der Currenta-Geschäftsführung ist Günter Hilken. Alexander Wagner folgt Joachim Waldi, der zum selben Zeitpunkt bei Lanxess die Leitung der Group Function Production, Technology, Safety & Environment übernommen hat.

Seine berufliche Laufbahn begann Alexander Wagner im Jahr 2000 bei Bayer als Technischer Leiter einer Produktionsanlage für organische Zwischenprodukte in Krefeld-Uerdingen. Zwei Jahre später übernahm der studierte Verfahrenstechniker die technische Leitung mehrerer Vielstoffbetriebe im Bereich Feinchemie in Leverkusen, die ab 2004 zu Lanxess gehörten. Im Jahr 2006 wurde Wagner bei der damals gegründeten Saltigo Einkaufsleiter für Technik und Services. 2010 kam der gebürtige Braunschweiger zurück zu Lanxess als Leiter Technik im Aromatenverbund des Geschäftsbereiches für hochwertige Zwischenprodukte an den Standorten Leverkusen, Dormagen und Brunsbüttel. Seit 2013 verantwortet Wagner in dem Bereich das weltweite Geschäft für Benzylprodukte und anorganische Säuren.



Merck: Oschmann zum Vorsitzenden der Geschäftsleitung bestellt

Der Merck-Gesellschafterrat hat Stefan Oschmann mit dem Ende der Hauptversammlung am 29. April 2016 zum neuen Vorsitzenden der Geschäftsleitung und CEO der Merck KGaA bestellt. Der 58-jährige Oschmann tritt die Nachfolge von Karl-Ludwig Kley an, der nach dann neun Jahren an der Unternehmensspitze in den Ruhestand geht. Seit 2011 ist Stefan Oschmann Mitglied der Geschäftsleitung bei Merck und leitete zunächst das Pharmageschäft. Seit Anfang des Jahres 2015 ist er Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsleitung und Stellvertretender CEO, zuständig für Strategie und Innovation.

Vor seinem Wechsel zu Merck war Oschmann mehr als 20 Jahre für das US-Pharmaunternehmen MSD Merck Sharp & Dohme tätig. Außerdem ist der künftige Merck CEO Stefan Oschmann Präsident der IFPMA (International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations und Vizepräsident) und der EFPIA (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations).

Tesa: Schlegel legt Vorstandsvorsitz nieder

Thomas Schlegel wird zum 31. Januar 2016 den Vorsitz des Vorstands der Tesa nach mehr als sieben Jahren niederlegen und aus dem Unternehmen ausscheiden. Zu seinem Nachfolger bestellte der Aufsichtsrat Dr. Robert Gereke, bisher Vorstand des Industriegeschäfts im Unternehmen.

Gereke begann seine berufliche Laufbahn beim Automobilzulieferer Continental und wechselte 1993 zur damaligen Sparte von Beiersdorf. Der promovierte Chemiker war in unterschiedlichen leitenden Positionen der Forschung und Entwicklung, des Qualitätsmanagements sowie des industriellen Marketings tätig. Nach Ausgründung der Tesa als eigenständiges Tochterunternehmen des Beiersdorf-Konzerns 2001 übernahm er die Leitung des Industriegeschäfts, 2006 folgte die Berufung in den Vorstand.

Rekord für Wasserstoff aus Sonnenlicht

Auf dem Weg zu einer regenerativen Energieversorgung spielt Wasserstoff eine wichtige Rolle. Bislang lässt die Effizienz der Wasserstoffgewinnung aber noch zu wünschen übrig. Nun haben Wissenschaftler am Forschungszentrum Jülich eine Mehrfachsolarzelle aus Silizium entwickelt, die Wasserstoff nach dem Prinzip der künstlichen Photosynthese direkt aus Sonnenlicht erzeugt. Mit einem Gesamtwirkungsgrad von 9,5 Prozent konnten die Forscher die Effizienz entsprechender Module auf Siliziumbasis deutlich steigern – der bisherige Rekord lag bei 7,8 Prozent. Die Jülicher Mehrfachstapel-Solarzelle ist speziell auf die photoelektrochemische Wasserspaltung zugeschnitten. Außerdem lassen sich die Solarmodule relativ kostengünstig produzieren. Die Module bestehen aus mehreren übereinander gestapelten Zellen, die wiederum aus mehreren Schichten aufgebaut sind. Dadurch lässt sich das Lichtspektrum effizienter einfangen und die Spannung auf bis zu 2,8 Volt erhöhen. Auf diese Weise können statt Platin auch weniger edle Metalle wie Nickel als Katalysator eingesetzt werden, so das Forscherteam in der Zeitschrift *Energy & Environmental Science*. Den Tests zufolge lassen sich die Dünnschicht-Solarmodule effizient zur Erzeugung von Wasserstoff einsetzen – mit möglichen Gesamtwirkungsgraden von über zehn Prozent. Im nächsten Schritt sollen die Solarzellen auf größere Flächen skaliert werden.

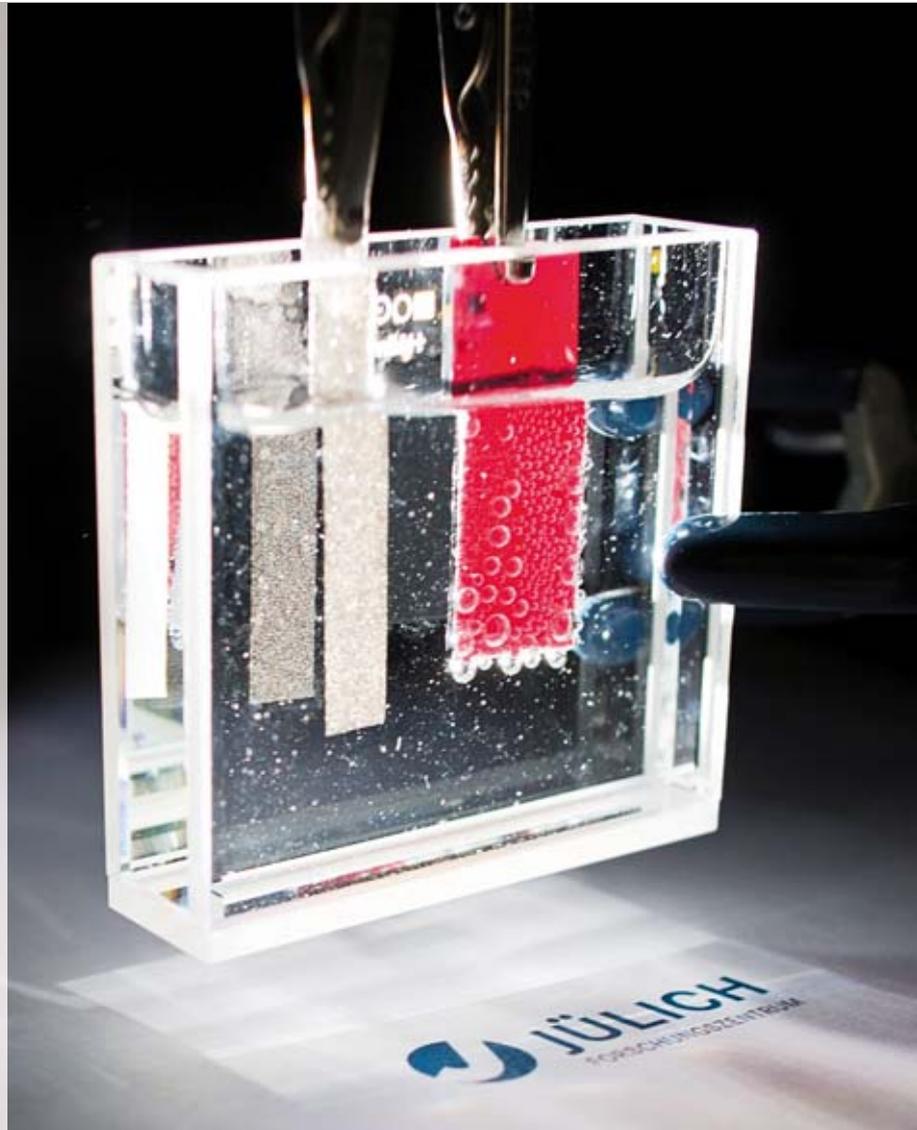


Foto: Jacqueline Henaux – Forschungszentrum Jülich

IAB-Studie: Industrie 4.0 bedroht Beschäftigung nur in Maßen

40 Prozent wird der Digitalisierungsgrad in der Industrie im Jahr 2025 betragen, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). In seinem Forschungsbericht „Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft“ analysiert das IAB anhand verschiedener modellbasierter Szenariorechnungen die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft. Laut IAB-Studie führt Industrie 4.0 sowohl zu einer Steigerung der volkswirtschaftlichen Gewinne und der Wertschöpfung als auch zu höheren Lohnsummen, weil sich die Anforderungen an die Fähig-

keiten und Kenntnisse der Arbeitskräfte ebenfalls erhöhen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass Industrie 4.0 den Strukturwandel hin zu einer stärker auf Dienstleistungen orientierten Gesellschaft weiter verstärken wird. Allerdings werde sich dadurch weniger die Anzahl der Erwerbstätigen, sondern vielmehr ihre Verteilung zwischen einzelnen Branchen und Berufen verändern. Die Studienautoren gehen von großen Arbeitskräftebewegungen aus: So sollen bis zum Jahr 2025 rund 920.000 Arbeitsplätze zwischen den Berufsfeldern umgeschichtet werden. Insgesamt gehen dem Industrie-4.0-Szenario zufolge etwa

60.000 Arbeitsplätze verloren. Besonders negativ vom Strukturwandel betroffen sein werden Berufe zur Steuerung und Wartung von Maschinen und Anlagen. Dagegen werden vor allem Berufsbilder im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sowie Berufe im IT-Bereich und im Bereich der Unternehmensberatung am stärksten von der Digitalisierung profitieren. Bezogen auf Qualifikationsstufen gewinnt der akademische Bereich – die wesentlichen Verluste treten im berufsbildenden Bereich sowie bei Niedrigqualifizierten auf. Einen Link zur vollständigen Studienauswertung gibt es in der E-Paper-Version des VAA Magazins auf www.vaa.de/vaamagazin.

VAA Campus nun auch bei Instagram

Seit November 2015 ist der VAA auch auf dem weltweit populärsten sozialen Netzwerk zum Teilen von Fotos und Videos Instagram vertreten. Über seine Facebook-Marke **VAA Campus**, die sich vor allem an Studenten, Doktoranden und webaffine Professionals richtet, wird der Verband nun auf www.instagram.com/vaa_campus aktiv „Bildpräsenz“ zeigen und damit sein bereits vorhandenes Social-Media-Portfolio weiter ausbauen.



Foto: DTTSP, Shutterstock

Studie zum Übergang in den Ruhestand

Mit dem Eintritt in den Ruhestand beginnt ein neuer Lebensabschnitt mit neuen Herausforderungen, viel Freizeit, aber zuweilen auch Zweifeln. Denn wer bis zum letzten Arbeitstag mit Volldampf im Job ist, hat nicht viel Zeit, sich Gedanken über die Zukunft zu machen. Deshalb wird der VAA Anfang 2016 seine pensionierten Mitglieder zu ihren Erfahrungen mit dem Übergang in den Ruhestand befragen. Die Umfrage wird von Professor Jürgen Deller vom Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie der Leuphana Universität Lüneburg wissenschaftlich begleitet. Sowohl den Arbeitgebern als auch der Politik werden die Umfrageergebnisse wichtige Schlussfolgerungen liefern, wie man einen flexibleren Karriereabend ermöglichen könnte. Im Anschluss an die Beantwortung der Fragen wird eine individuelle Rückmeldung zu einigen Antworten auf Fragestellungen wie der allgemeinen Zufriedenheit im Ruhestand, der Gemütslage sowie der Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse erteilt. Selbstverständlich wird die Umfrage anonymisiert durchgeführt. Weitere Informationen können per E-Mail an christian.lange@vaa.de erfragt werden.

Frauen in Führung: Netzwerk gegründet

Schon seit 1990 führt der VAA seine fünfjährige Chancengleichheitsumfrage durch. Die Ergebnisse dieser Umfragen zeigen deutlich: Im Laufe der Zeit hat es bei der Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte in der chemischen Industrie in Deutschland durchaus Veränderungen zum Positiven gegeben, aber es besteht weiterhin erhebliches Verbesserungspotenzial. Hierzu wird der VAA mit seiner neuen Netzwerkplattform „VAA Connect – Frauen in Führung“ einen weiteren Beitrag leisten. Ziel des Netzwerks ist, ein Forum für Erfahrungsaustausch und Networking zu bieten. Denn Frauennetzwerke können zu einem wichtigen Bestandteil für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen werden. Die Auftaktveranstaltung findet Anfang Februar 2016 statt – die Keynote hält Margret Suckale, Mitglied des Vorstands der BASF SE. Weitere Veranstaltungen sollen folgen.



Hofmann-Stipendien für Chemiestudenten

Für das Sommersemester 2016 können sich Bachelorstudenten der Chemie und angrenzender Gebiete für eines von insgesamt 20 Stipendien der August-Wilhelm-von-Hofmann-Stiftung in Höhe von 300 Euro pro Monat bewerben. Seit 2011 fördert die bei der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) eingerichtete Stiftung Studenten, die sich durch sehr gute Studienleistungen auszeichnen und in einer wirtschaftlich ungünstigen Lage befinden, mit einer Laufzeit von 18 beziehungsweise zwölf Monaten. Bis zum 1. Februar 2016 können Bewerbungen bei den jeweiligen GDCh-Ortsverbandsvorsitzenden oder den Sprechern der GDCh-JungChemikerForen eingereicht werden. Weitere Informationen zu den Stipendienbedingungen und zur Vorbereitung der Unterlagen gibt es unter www.gdch.de/hofmannstiftung.

Umfrage zur Chancengleichheit: Verlosungsgewinner stehen fest

Die Gewinner der Verlosung unter den Teilnehmern der VAA-Chancengleichheitsumfrage 2015 stehen fest: Einen Amazon-Gutschein im Wert von 500 Euro gewinnt das Los mit der Nummer 3365. Jeweils einen Amazon-Gutschein im Wert von 50 Euro erhalten die Umfrageteilnehmer mit den Losnummern 581, 2444, 2527, 5333 und 5878. Die Losnummern 398, 1303, 1930, 3307, 3489, 3844, 4193, 6080, 7633 und 7660 gewinnen jeweils einen Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro. Alle Gewinner werden gebeten, ihren Losabschnitt unter Angabe ihres Namens und ihrer VAA-Mitgliedsnummer an die VAA-Geschäftsstelle zu senden: VAA – Führungskräfte Chemie, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln.

Kongress zur Energieeffizienz

Klimaschutz bedeutet nicht nur den Ausbau erneuerbarer Energien, sondern auch den möglichst intelligenten Einsatz vorhandener Energie. Darin waren sich die Teilnehmer des dena-Energieeffizienzkongresses Mitte November in Berlin einig. Dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Deutschen Energie-Agentur (dena) Andreas Kuhlmann zufolge sei es deshalb richtig, dass in Deutschland die Energieeffizienz zum Kernziel der Energiewende erhoben wurde. Rund 65 Referenten und 700 Teilnehmer diskutierten beim dena-Kongress über die aktuellen energie- und klimapolitischen Herausforderungen. Im Mittelpunkt standen dabei Themen wie Digitalisierung, Energieeffizienzstrategien oder die praktische Umsetzung der Energiewende in den Unternehmen relevanter Branchen wie etwa Chemie und Energie. Im Rahmen des Kongresses wurden auch die Energy Efficiency Awards 2015 verliehen, unter anderem an den Infrastrukturbetreiber InfraLeuna für ein betriebsübergreifendes, optimiertes Mitteldruckdampfsystem. Mehr Informationen auf www.dena-kongress.de.



Foto: Ded Pixto – Fotolia

China bis 2030 größter Ölverbraucher

Bis 2030 wird China die USA als größten Erdölverbraucher ablösen und einen größeren Erdgasmarkt als die EU aufweisen. Dies prognostiziert die Internationale Energie-Agentur (IEA) in ihrem *World Energy Outlook 2015*. 2040 wird die Gesamtenergie nachfrage in China fast doppelt so hoch sein wie in den USA. Insgesamt stellt die IEA eine Trendwende zu kohlenstoffarmen Technologien fest, mahnt aber einen weiteren Effizienzanstieg im Industrie-, Gebäude- und Transportsektor an. Um der Klimaerwärmung entgegenzuwirken, fordert die IEA zudem einen Verzicht auf ineffiziente Kohlekraftwerke, eine Erhöhung der Investitionen in erneuerbare Energien und die Abschaffung von Subventionen für fossile Brennstoffe bis 2030. Einen Link zur Studie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

CSL Behring: Opper im Aufsichtsrat

Für den VAA gibt es einen weiteren Erfolg zu vermelden: Bei den Wahlen zum Aufsichtsrat bei der CSL Behring GmbH in Marburg ist Dr. Martin Opper erstmals ins Kontrollgremium des auf die Herstellung von Plasmaprodukten spezialisierten Unternehmens gewählt worden. Insgesamt verfügt der VAA damit über 63 Sitze in 44 mitbestimmten Unternehmen: 39 Vertreter der leitenden Angestellten, 15 Gewerkschaftssitze und nunmehr neun Arbeitnehmervertreter. Hinzu kommen zwei Sitze in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und vier Aufsichtsratsmitglieder in Unternehmen nach dem sogenannten Drittelbeteiligungsgesetz.

Einkommensumfrage: Start im Januar

Ab Januar 2016 geht die VAA-Einkommensumfrage in ihre nächste Runde: Alle im Berufsleben stehenden VAA-Mitglieder sind aufgerufen, sich bis zum 31. März 2016 an der jährlichen Gehaltsstudie zu beteiligen. Neben dem Juristischen Service gehört die Einkommensumfrage zu den wichtigsten Dienstleistungen des VAA. Um einen möglichst guten Rücklauf zu erzielen und die statistische Aussagekraft weiter zu verbessern, bittet der Verband alle angeschriebenen Mitglieder um rege Beteiligung. Selbstverständlich werden die Ergebnisse der Umfrage anonymisiert ausgewertet. Aufgrund der differenzierten Analyse verschiedener Einkommensbestandteile liefert die von Professor Christian Grund von der RWTH Aachen University wissenschaftlich begleitete Studie einen deutschlandweit einzigartigen, auf einer breiten Datenbasis fußenden Überblick über die Einkommensentwicklung bei außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Außerdem ermöglichen Längsschnittbetrachtungen empirisch gesicherte Aussagen zu Karriereentwicklungen sowie zu Veränderungen in der Verdienststruktur. Mit der Einkommensumfrage erhalten VAA-Mitglieder ein optimales Hilfsmittel für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen.

VAA-Betriebsräte besuchen BAG

Wie funktioniert der Arbeitsalltag im Herzen der obersten Arbeitsgerichtsbarkeit? Davon konnten sich Mitte Oktober rund 20 VAA-Mandatsträger ein eigenes Bild machen: Im Rahmen des VAA-Seminars für Betriebsräte haben sie die mündlichen Verhandlungen des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vor Ort in Erfurt mehrere Stunden live verfolgt. Unter anderem ist der Erste Senat für Fragen der betrieblichen Mitbestimmung zuständig. Außerdem haben die VAA-Betriebsräte während des dreitägigen Herbstseminars über Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Urteils- und Beschlussverfahrens, verschiedene betriebsverfassungs- und tarifvertragsrechtliche Fragen sowie ausgewählte Fragen des Betriebsübergangs unter Berücksichtigung der neueren BAG-Rechtsprechung diskutiert. Als Referent konnte mit Malte Creutzfeldt ebenfalls ein BAG-Richter gewonnen werden. In seiner Funktion als Stellvertretender Vorsitzender des Vierten Senats des BAG ist Creutzfeldt ein Experte für tarifrechtliche Angelegenheiten, die im Laufe des Seminars auch angesprochen wurden. Geleitet wurde das Betriebsräteseminar vom Stellvertretenden VAA-Hauptgeschäftsführer Manfred Franke, der die Betriebsratsarbeit vonseiten der VAA-Geschäftsstelle betreut.

Nanostrukturen bauen sich selbst

Künftig können sich metallische Nanostrukturen einfach selbst bauen und organisieren. Dazu haben Forscher am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) eine Methode entwickelt. Der Bottom-up-Ansatz erlaubt die gleichzeitige Herstellung von Strukturen auf der gesamten Fläche in sehr regelmäßigen Anordnungen und mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand. Um die Eigenschaften der Nanostrukturen zu verändern, können auch mehrere selbstorganisierende Materialien miteinander kombiniert werden – beispielsweise Kristalle, Polymere und Metalle.

Dabei beeinflusst die Ordnung der ersten Struktur die Bildung der jeweils folgenden. Durch eine solche Kombination entstehen besonders gleichmäßige Nanostrukturen und Muster. Im Bild wächst auf den Furchen eines Aluminiumoxidkristalls eine Copolymerschicht mit chemischen Domänen, auf denen sich wiederum Quantenpunkte aus Metall lagern.

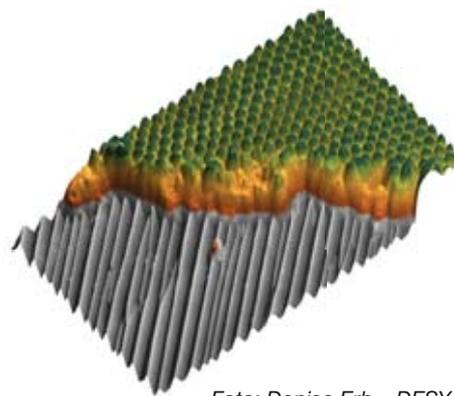


Foto: Denise Erb – DESY

DEMOGRAFIE

Talente 45plus fordern neue Perspektiven

Foto: bikeriderlondon – Shutterstock

In vielen Unternehmen ist der Beschäftigtenanteil in der Altersgruppe 45plus bereits heute hoch und wird in Zukunft weiter wachsen. Gerade in wissensintensiven Bereichen ist die Gestaltung dieser Karrierephase für die Unternehmen eine personalpolitische Herausforderung. Deshalb haben die Führungskräftevereinigung ULA und das Führungskräfte Institut (FKI) mit dem Umfragepanel Manager Monitor eine Studie der Unternehmensberatung Krähhberg Consulting unterstützt.

Aus der Umfrage ergeben sich drei zentrale Erkenntnisse. Zum einen sehen Talente 45plus in ihren Unternehmen keine Entwicklungsperspektive mehr. Die Frage nach der Wahrnehmung und Bewertung der Angebote für die Altersgruppe 45plus ergibt einen eindeutigen Negativausreißer. Nur 40 Prozent der Befragten sehen ihre Erwartungen an „Entwicklungswege und Entwicklungsperspektiven“ als erfüllt an (Summe der Antwortkategorien: „absolut erfüllt“, „erfüllt“, „eher erfüllt“). Das führt zu Unzufriedenheit in dieser stark wachsenden Beschäftigtenengruppe, die zudem einen großen Einflussfaktor in Unternehmen darstellt. Die Folge ist eine gebremste Entwicklungsfähigkeit von Unternehmen, besonders vor dem Hintergrund von Industrie 4.0 und Digitalisierung.

In den anderen Antwortkategorien liegt die Zufriedenheit bei 50 Prozent, unter anderem

über die gewährte Arbeitszeitflexibilität (74 Prozent), das Gesundheitsmanagement im Unternehmen (73 Prozent), den „gezielten Einsatz von Stärken und Potentialen“ (62 Prozent) sowie die Arbeitsortflexibilität (61 Prozent).

In einer weiteren Frage wurden personalpolitische Instrumente für eine gelungene Ausgestaltung der zweiten Karrierenhälfte zur Diskussion gestellt. Sie konnten auf einer sechsstufigen Skala zwischen „absolut attraktiv“ und „gar nicht attraktiv“ bewertet werden. Das Ergebnis zeigt eine klare Präferenz für Modelle, die auf eine Weitergabe von Wissen zielen und einen höheren Grad an Flexibilisierung ermöglichen.

Auf die höchste Zustimmung stieß die Antwortkategorie „Karrierewege 55plus“ (mit dem Schwerpunkt „Wissenstransfer“) sowie „Senior Experten Pools“. Jeweils 84 Prozent

sehen diese Instrumente als attraktiv an. 81 Prozent bewerten „interne Projektbörsen“ positiv, 79 Prozent den „agilen Verantwortungswechsel im Team“. Vereinbarungen über eine kürzere oder befristete Verweildauer in Führungspositionen stoßen mit 48 Prozent auf das geringste Interesse.

In Summe haben die Befragten also genau diejenigen Aspekte im Fokus, die Unternehmen am stärksten in ihrer zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit hemmen, nämlich geringe Kollaboration und ausgeprägtes „Silodenken“, ein schwaches Vertrauen und geringe Freiheitsgrade.

Flexible Arbeitszeitmodelle vorhanden, aber nicht genutzt

Zwei weitere Fragen zielten auf die Motivatoren und auf Hemmnisse für Modelle, die eine Arbeitszeitreduzierung sowie einen Abbau ►

von Führungsverantwortung kombinieren („Was wären Sie bereit, für die Verwirklichung Ihrer Wünsche im Hinblick auf die Karrierephase 45plus zu tun?“). Hier zeigt sich eine positive Motivationslage: Jeweils mehr als 80 Prozent der Befragten erklären sich bereit, Wissen stärker zu teilen, sich stärker im Unternehmen zu vernetzen, Sozialkompetenzen auszubauen oder eine Mentorenrolle zu übernehmen. Lediglich ein Standortwechsel oder die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit sind nur für eine Minderheit von knapp unter 40 Prozent eine attraktive Option.

Daneben beeinflussen auch materielle Aspekte die Attraktivität von Modellen mit einer Arbeitszeitreduzierung. Erstens, die Sicherung des Lebensstandards: 58 Prozent nennen die Furcht vor Gehalts- und Renteneinbußen als Grund, ein solches Angebot nicht anzunehmen. Auch die Furcht vor Unterforderung, einem Verlust an Freude an der Arbeit oder vor Stigmatisierung als „leistungsgemindert“

spielen ebenfalls eine Rolle, werden aber nur von 30 Prozent der Umfrageteilnehmer als Hindernis genannt. Es ergibt sich damit ein differenziertes Bild, das dem gängigen Klischee widerspricht, Führung in Teilzeit sei per se nicht möglich. Gerade in der Altersgruppe 45plus existiert offenbar eine Vielzahl unterschiedlicher individueller Barrieren, die gezielt adressiert werden sollten und können.

Insgesamt haben an der Umfrage 539 Personen teilgenommen (78 Prozent männlich, 22 Prozent weiblich). Die Alterstruktur der Befragten entspricht dem Zuschnitt und der Fragestellung der Umfrage: 38 Prozent sind zwischen 41 und 50 Jahren alt und 50 Prozent zwischen 51 und 60 Jahren. Leitende Angestellte bilden mit 59 Prozent die größte Arbeitnehmerkategorie, gefolgt von außertariflichen Angestellten (30 Prozent), Tarifangestellten (6 Prozent) und Vorstandsmitgliedern/Geschäftsführern (5 Prozent). Die am stärksten repräsentierten Branchen sind die

Bereiche Chemie (40 Prozent) sowie IT und Medien (20 Prozent) und Finanzdienstleistungen (9 Prozent). Bei einem Branchenvergleich ergibt sich hinsichtlich der Bewertung der vorhandenen Angebote an die Altersgruppe 45plus ein relativ homogenes Bild: Die höchsten Zufriedenheitswerte erzielen der Bereich IT und Medien. Weder bei der Rangfolge noch bei der Bewertung der möglichen Instrumente sind signifikante Unterschiede feststellbar.

Unter www.manager-monitor.de erscheint Mitte Dezember eine erweiterte Fassung dieses Artikels mit Grafiken zu allen Fragen. Eine detaillierte Interpretation der Ergebnisse sowie Handlungsansätze für Personalverantwortliche wird die Kräbberg Consulting GmbH im ersten Quartal 2016 vorlegen. Vorab steht Tabea Figura, Projektleiterin Talente 45plus, für Informationen oder bei Fragen per E-Mail an t.figura@kraehberg.de zur Verfügung. ■

Wie hoch ist Ihre Bereitschaft zu den folgenden Optionen, um persönliche Wünsche in Hinblick auf Ihre Karrierephase 45plus zu verwirklichen?

Mein Wissen stärker teilen als bisher (gegenüber Jüngeren, aber auch abteilungsübergreifend)



Mich stärker im Unternehmen vernetzen (neue Kontakte aufbauen)



Meine Sozialkompetenzen ausbauen



Mich zusätzlich fachlich qualifizieren



Mentoren-, Ausbilderaufgaben oder ähnliches übernehmen



Mich dem internen Wettbewerb stellen (zum Beispiel bei Bewerbung um Projektleitung oder ähnliches)



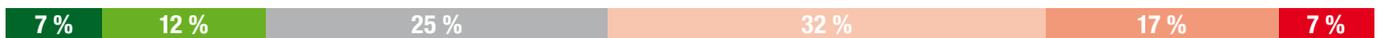
Bestehende Verantwortungen nur noch temporär oder rotierend wahrnehmen



Auf Führungs- und/oder Budgetverantwortung verzichten



Den Standort wechseln



Das Unternehmen wechseln oder mich selbständig machen



■ hoch ■ eher hoch ■ mittel ■ gering ■ gar keine ■ trifft nicht zu

Quelle: Manager Monitor. Grafik: ULA

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Ein Jahr in wenigen Tagen



Foto: ULA

Mit einer Schweigeminute für die Opfer der Terroranschläge am 13. November 2015 in Paris ist nur zwei Wochen später der 21. Weltklimagipfel mit 151 Staats- und Regierungschefs eröffnet worden. Frankreichs Präsident François Hollande sagte, dieser furchtbare Angriff zwinge die Welt, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Der Kampf gegen den Klimawandel sei dabei ebenso wichtig wie der Kampf gegen den Terror. Der globale Temperaturanstieg könne neue Konflikte auslösen und ganze Staaten destabilisieren. Hier in Paris gehe es auch um den Frieden, sagte er.

Paris war in diesen wenigen Tagen Ende November und Anfang Dezember die Hauptstadt der Welt. Nirgendwo sonst konzentrierten sich die Herausforderungen der Welt so sehr wie in dieser Stadt. Ist es übertrieben, von einem Wendepunkt zu sprechen, zu dem die Ereignisse von Paris die internationale Gemeinschaft geführt haben? Das wird man sehen. Die Voraussetzungen jedenfalls sind nicht schlecht, ja, sie sind sogar einzigartig. Im Vorfeld des Klimagipfels haben maßgebliche Autoritäten wie Papst Franziskus und Hunderte von Nobelpreisträgern und Akademien sowie die G7- und G20-Mitglieder sich mit deutlichen Worten für einen beschleunigten Ausstieg aus der Ära der fossilen Brennstoffe eingesetzt. Hunderte Milliarden US-Dollar werden aus dem alten Energiesektor abgezogen.

Länderübergreifende Allianzen versuchen auch, eine gemeinsame Linie im Kampf gegen den Terror zu finden. Die Einigung zwischen der EU und der Türkei in der Flüchtlingskrise darf man getrost zu diesen hoffnungsvollen Entwicklungen zählen. Die Zeit der folgenlosen Absichtserklärungen scheint vorbei zu sein. Wirklich? Oder ist es möglicherweise nur naiv anzunehmen, in Paris wären diese Zeichen der Zeit erkannt worden? Ist ein Klimagipfel, der hierzulande reflexartig die Wirtschaftsverbände wegen möglicher neuer Belastungen wieder spaltet, nur moralisches Theater? Ganz wie die angeblich breite Front, die Frankreich gegen den Terror schmieden will.

Allen Problemen zum Trotz wünsche ich Ihnen und Ihren Familien ein frohes Weihnachtsfest und ein hoffnungsvolles neues Jahr.

Herzlichst

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

NEUE PUBLIKATION

Politik in Zahlen

Stirbt das Normalarbeitsverhältnis aus? Zahlen Deutschlands Unternehmen die höchsten Energiepreise? Stagniert in Deutschland immer noch das Wachstum der Reallöhne? Diesen und 50 weiteren Fragen widmet sich die neue Publikation „Politik in Zahlen“, die in zweiter Auflage von der Führungskräftevereinigung ULA und dem Führungskräfteverband Chemie VAA verarbeitet wurde.

Die interaktive PDF-Datei kombiniert anschauliche Grafiken mit relevanten Hintergrundinformationen. ULA und VAA wollen einen eigenständigen Blickwinkel aus Sicht der Führungskräfte auf aktuelle Probleme werfen. Dafür wurden Daten und Informationen aus unterschiedlichen Quellen zusammengetragen – amtliche Statistiken, Veröffentlichungen wissenschaftlicher Institute oder anderer Verbände – und diese teilweise auch neu miteinander kombiniert.

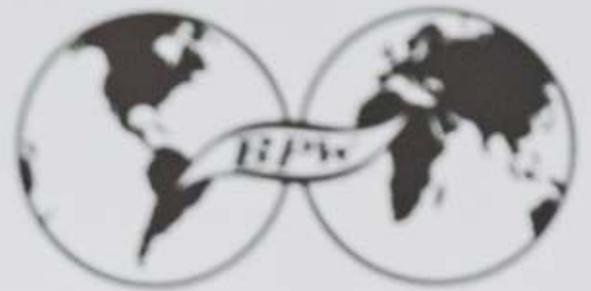
Mit der Veröffentlichung wollen ULA und VAA sowohl ein informatives Nachschlagewerk schaffen als auch neue Argumente für politische Diskussionen im Unternehmen sowie im privaten Bereich liefern.

Die Publikation gliedert sich in mehrere Kapitel:

- Industrie/Energie,
- Arbeitsmarkt/Mitbestimmung,
- Löhne/Einkommen,
- Steuern/Abgaben/Staatsausgaben,
- Soziales,
- Bildung,
- Chancengleichheit.

Aus dem letztgenannten Kapitel stammt auch die Grafik im Artikel zum Thema „Entgeltgleichheit“ auf Seite 38. Ab Mitte Dezember 2015 kann die Broschüre unter www.ula.de/broschueren abgerufen werden, ebenso auf der Website des VAA auf www.vaa.de/publikationen. ■

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig
beim Equal-Pay-Day-Auftaktforum.
Foto: Inga Haar – BPW Germany



BPW GERMANY

Equal
Pay

„ ... im Beruf,
in der Gesellschaft
auf allen Ebenen
an der Spitze.“

ENTGELTGLEICHHEIT

Faire Bezahlung: Warum verdienen Frauen weniger?

Haben Frauen beim Thema Entgeltgleichheit immer noch das Nachsehen? Dazu hat der ULA-Mitgliedsverband BPW Germany Anfang November das Equal-Pay-Day-Auftaktforum zur diesjährigen Kampagne „Berufe mit Zukunft. Was ist meine Arbeit wert?“ eingeläutet. Im Fokus der Veranstaltung in Berlin stand dabei die als *Gender Pay Gap* bezeichnete Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.

In Zeiten von Arbeiten 4.0, zunehmender Digitalisierung und Flexibilisierung ist eines der Grundprobleme des Arbeitslebens von Männern und Frauen noch nicht gelöst: Frauen verdienen weniger als Männer. Warum ist das im Jahr 2016 so? In kaum einem Land wird so wenig über Geld gesprochen wie in Deutschland. Fest steht, dass die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 Prozent beträgt. Auf das Kalenderjahr gerechnet sind das 79 Tage, die Frauen im Vergleich zu Männern ohne Bezahlung arbeiten.

Am 19. März 2016 findet der nächste *Equal Pay Day* statt. Dieser symbolische Tag – ähnlich dem „Tag des Steuerzahlers“ – wurde 2008 auf Initiative des ULA-Mitgliedsverbands Business and Professional Women (BPW) Germany e. V. erstmals in Deutschland durchgeführt. Inzwischen findet der *Equal Pay Day* in über 20 europäischen Ländern statt. Entstanden ist der Tag für gleiche Bezahlung in den USA. 1988 wurde die *Red Purse Campaign* als ein Sinnbild für die „roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen“ in Amerika initiiert. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf – und die roten Taschen wurden bundesweit zum Erkennungszeichen des *Equal Pay Day*. Ziel des Tages ist es, nicht nur auf den Gehaltsunterschied aufmerksam zu machen, sondern auch über die Ursachen des Lohnunterschieds aufzuklären.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend benennt als Gründe zum Beispiel die unterschiedliche Berufswahl, familienbedingte Erwerbsunterbrechung, die Beschäftigung in Minijobs oder die Unterrepräsentation in Führungspositio-

nen. Dabei ist es schwierig, die möglichen Ursachen getrennt zu betrachten. Hier ist eine gesamtgesellschaftliche Diskussion bezüglich Entgeltgleichheit und Beurteilung von Leistung notwendig. Die entscheidende Frage dabei ist, wie Arbeit zukünftig bewertet und die Bedingungen von Aufstieg und Karriere aussehen sollen. Fordern Frauen momentan grundsätzlich weniger Gehalt, weil sie es sich nicht zutrauen, ein bestimmtes Gehalt zu fordern, oder weil sie einfach nicht wissen, was sie fordern könnten?

Wenig Frauen in Führungspositionen

Für Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig ist die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen eine Frage der Gerechtigkeit. Frauen müssten darauf vertrauen können, dass sie fair bezahlt werden, ohne gleich das Gehalt der männlichen Kollegen zu erfragen. Die Sozialdemokratin kündigte auf dem Auftaktforum den nicht ganz unumstrittenen Entwurf für das Entgeltgleichheitsgesetz an, das durch Lohngerechtigkeit mehr Transparenz bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen ermöglichen möchte.

Ein mögliches Gesetz zur Entgeltgleichheit würde insbesondere Regelungen zur Transparenz beinhalten, also Offenlegungsverpflichtungen und Auskunftsrechte. Arbeitgeber warnen bereits vorsorglich vor Unruhe und Unfrieden in den Unternehmen. Ob dies berechtigt ist, kann derzeit nicht beurteilt werden: Ein Gesetzentwurf liegt noch nicht vor. Ein erster Vorstoß von Ministerin Manuela Schwesig wurde im Frühjahr 2015 durch Intervention der CDU/CSU-Fraktion gestoppt. Anfang

November 2015 kündigte Schwesig einen Entwurf „für die nächsten Wochen“ an.

Aus ULA-Sicht ist klar, dass sowohl eine unmittelbare als auch eine mittelbare Entgeltdiskriminierung rechtlich unzulässig und in keiner Weise zu rechtfertigen ist. Bereits bestehende gesetzliche Instrumente müssen daher konsequent angewendet werden, etwa die expliziten Diskriminierungsverbote oder die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über Beweiserleichterungen. Auch die betrieblichen Interessenvertretungen, Betriebsräte und Sprecherausschüsse haben sowohl die Pflicht als auch die Mittel, gegen eine Ungleichbehandlung vorzugehen. Ebenfalls notwendig ist eine kontinuierliche gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Bestimmte Faktoren für eine Ungleichheit beim Entgelt sind einer gesetzlichen Regelung nicht unmittelbar zugänglich, vor allem, wenn sie in Zusammenhang mit tatsächlichen oder wahrgenommenen Verhaltensunterschieden und Geschlechterrollen stehen.

Klaus Hurrelmann, Mitautor der Shell-Jugendstudie, verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass junge Frauen sich des Marktwerts ihrer hervorragenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse inzwischen voll bewusst seien. Dieses Selbstbewusstsein werde sich schon bald in der Forderung nach gleicher Bezahlung niederschlagen. Dem ist zuzustimmen: Schließlich ist bekannt, dass Chancengleichheit und faire Einkommensperspektiven sich positiv auf ein Unternehmen auswirken – insbesondere bei der Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften. ■

ALTERSVORSORGE

Weniger Pflichten für Arbeitgeber?

Die Systeme der betrieblichen Altersversorgung befinden sich unter finanziellem Druck. Aber auf absehbare Zeit gewährt die Bundesregierung den Unternehmen keine Entlastung. Offenbar bevorzugt sie einen anderen Weg, nämlich den einer Verringerung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber. Aus Sicht der ULA ein bedenklicher Kurs.

Zunächst betreffen sinkende Zinsen die betriebliche Altersversorgung wie jeden anderen Sparvorgang. Ein fixiertes Sparziel kann bei sinkenden Zinsen nur mit höheren Beiträgen erreicht werden. Eine Senkung zugesagter Leistungen ist im Betriebsrentenrecht nur unter engen Voraussetzungen möglich. Hinzu kommt für Unternehmen mit Pensionsrückstellungen ein steigender bilanzieller Aufwand. Das Handelsgesetzbuch schreibt für die Bemessung der Rückstellungen einen eng am Marktgeschehen orientierten Rechnungszins vor. Er wird als Durchschnittswert über die letzten sieben Jahre gebildet. Im Jahr 2010 betrug er 5,15 Prozent, Ende 2015 liegt er bei nur noch 3,82 Prozent und wird weiter sinken.

Demgegenüber ist der Rechnungszins im Steuerrecht seit Jahren gesetzlich bei sechs Prozent fixiert. Die Konsequenz: Aufwendungen für Arbeitgeber wachsen und schmälern die Erträge. Zugleich ist ein prozentual immer geringerer Anteil davon steuerlich berücksichtigungsfähig. Bis heute ist die Bundesregierung nicht bereit, etwas an dieser Zangenbewegung zu ändern. Mehrere politische Initiativen, die auf eine Absenkung des Rechnungszinses im Steuerrecht oder wenigstens auf eine Änderung der Berechnungsvorschriften für den HGB-Rechnungszins zielten, sind im Laufe des Jahres erfolglos geblieben. Eine Entlastung stellt die Bundesregierung den Arbeitgebern nur indirekt in Aussicht, vor allem in Bezug auf die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen für die Arbeitgeber.

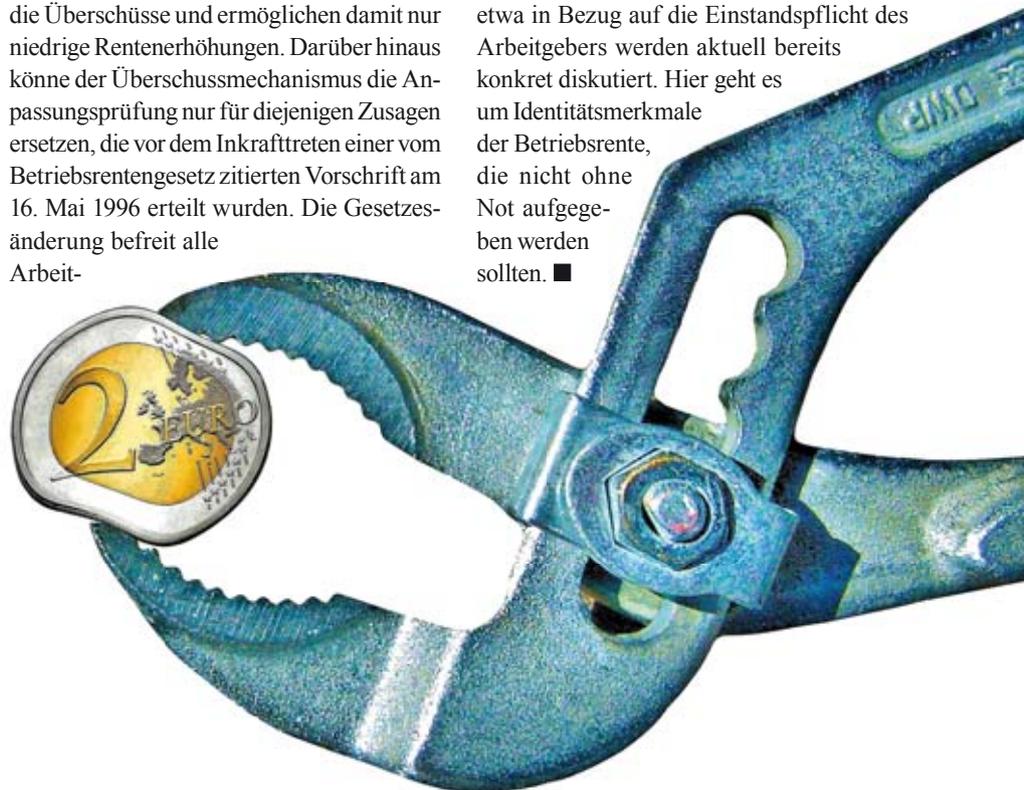
Voraussichtlich noch vor Ende des Jahres tritt eine erste Gesetzesänderung in Kraft: am Tag der Verkündung des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie – gegen den ausdrücklichen Protest der ULA. Betroffenen sind vor allem Firmenpensionskassen.

Für sie stellte sich in der Vergangenheit die Frage: Reicht eine Erhöhung der laufenden Renten aus Überschüssen der Pensionskasse aus? Oder hat der Arbeitgeber ergänzend alle drei Jahre zu prüfen, ob er – bei guter wirtschaftlicher Lage – eine Erhöhung entsprechend der Inflationsentwicklung sicherstellen muss?

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Jahr 2014 festgestellt, dass der Arbeitgeber nur dann von der „Anpassungsprüfungspflicht“ befreit wird, wenn der Rechnungszins der Pensionskasse nicht über dem üblichen Marktzins liegt. Hohe Zinsen verringern hingegen die Überschüsse und ermöglichen damit nur niedrige Rentenerhöhungen. Darüber hinaus könne der Überschussmechanismus die Anpassungsprüfung nur für diejenigen Zusagen ersetzen, die vor dem Inkrafttreten einer vom Betriebsrentengesetz zitierten Vorschrift am 16. Mai 1996 erteilt wurden. Die Gesetzesänderung befreit alle Arbeit-

geber ab sofort von der Anpassungsprüfungspflicht, auch rückwirkend für bestehende Zusagen. Einzige verbleibende Voraussetzung: Laufende Renten werden aus erwirtschafteten Überschüssen der Pensionskasse erhöht.

Die ULA hält einen derartigen rückwirkenden Eingriff in erworbene Ansprüche für rechtlich bedenklich und rechnet mit zahlreichen Klagen von Betroffenen. Auch politisch halten die Führungskräfte es für den falschen Weg, den Druck auf die Arbeitgeber allein durch eine Lockerung arbeitsrechtlicher Vorschriften abzubauen. Weitere Reformideen etwa in Bezug auf die Einstandspflicht des Arbeitgebers werden aktuell bereits konkret diskutiert. Hier geht es um Identitätsmerkmale der Betriebsrente, die nicht ohne Not aufgegeben werden sollten. ■



Starre Vorschriften im Steuer- und Bilanzrecht erzeugen für Arbeitgeber mit Pensionsrückstellungen eine problematische Zangenbewegung. Foto: Heiko Küverling – iStock



Ludger Ramme, ULA-Hauptgeschäftsführer und CEC-Präsident. Foto: CEC – European Managers

EUROPA

Neustart im Sozialen Dialog

Die Europäische Kommission unter Führung von Jean-Claude Juncker will den Sozialen Dialog stärken. Auf dem dreigliedrigen Sozialgipfel Mitte Oktober in Brüssel hatte nun ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme in seiner neuen Funktion als Präsident des Europäischen Führungskräfteverbandes CEC die Gelegenheit, aktuelle Aspekte aus Sicht der Führungskräfte vorzustellen.

Im Rahmen des Sozialen Dialogs können die anerkannten europäischen Sozialpartner, unter ihnen auch der Europäische Führungskräfteverband CEC – European Managers, zu bestimmten Themen eigenverantwortlich Richtlinienentwürfe aushandeln und diese dem Europäischen Parlament sowie dem Europäischen Rat zur Verabschiedung vorlegen. Mit seiner Initiative reagiert Kommissionspräsident Juncker auf von verschiedenen Seiten geäußerte Kritik, dass der Soziale Dialog in den letzten Jahren nur noch ein Schattendasein gefristet habe und weit hinter seine Möglichkeiten zurückgefallen sei.

Derzeit führt Luxemburgs Ministerpräsident

Xavier Bettel die EU-Troika an. Neben Jean-Claude Juncker nahm auch EU-Ratspräsident Donald Tusk am Gipfelgespräch teil. Während des Sozialgipfels, an dem neben den Repräsentanten der EU nur die Spitzenvertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften beteiligt waren, konzentrierte sich Ludger Ramme auf die Herausforderungen der digitalen Revolution und auf die notwendige europäische Solidarität zur Überwindung der Flüchtlingskrise. Dabei vertrat der CEC-Präsident und ULA-Hauptgeschäftsführer sowohl die CEC als auch Eurocadres, die gewerkschaftliche Führungskräfteorganisation des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB.

In seiner Ansprache betonte Ramme, dass

es von entscheidender Bedeutung für Europa sei, seine industrielle Basis zu erhalten und in manchen Ländern gar zurückzugewinnen. Dies könne am besten unter Ausnutzung der Integration von Digital- und Kommunikationstechnologien erreicht werden. Außerdem sprach sich Ludger Ramme für eine stringenter Beachtung des „Subsidiaritätsprinzips“ aus. Dabei sollten nur diejenigen Sachverhalte europäisch geregelt werden, die nicht auf staatlicher, regionaler oder kommunaler Ebene besser gelöst werden können. Dies gelte auch für den autonomen Sozialen Dialog, da die Sozialpartner bereits das entsprechende Know-how für maßgeschneiderte Abkommen besäßen. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: Africa Studio – Fotolia

VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung zahlt sich aus

Wer in verantwortlicher Position täglich Höchstleistungen bringt, hat nicht immer Zeit für die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten. Dennoch müssen gerade Führungskräfte stets am Ball bleiben. Hier schafft das Führungskräfte Institut (FKI) mit seinen Seminaren Abhilfe. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Zwölfzylinder im Kopf – Tuning fürs Hirn

Das menschliche Gehirn ist wie ein Motor – zwei Reihen mit je sechs Zylindern. Aber nur wenn beide Gehirnhälfte aktiv sind, kann man Höchstleistung bringen und gleichzeitig fit bleiben. Sportmediziner Dr. Friedhelm Erkens erklärt, wie dies funktioniert.

Wann? Am 11. Februar 2016.

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

Wirkungsvolle Taktiken für hartes Verhandeln

Für viele Führungskräfte gehören Verhandlungen zum Alltagsgeschäft, aber nur wenige wissen, mit welchen Verhandlungstaktiken man wirklich das Optimum herausholt. In diesem Training verrät und erläutert Referent Kai Braake die effektivsten Faktoren.

Wann? Am 23. Februar 2016.

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

Hartes Verhandeln – Stufe zwei

Wie lassen sich die eigene Schlagfertigkeit und das rhetorische Wirkungsrepertoire steigern? In Einzelgesprächen und konfrontativen Gruppendiskussionen verfeinert Verhandlungsspezialist Kai Braake Strategien und Taktiken für erfolgreiches Verhandeln.

Wann? Am 24. Februar 2016.

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



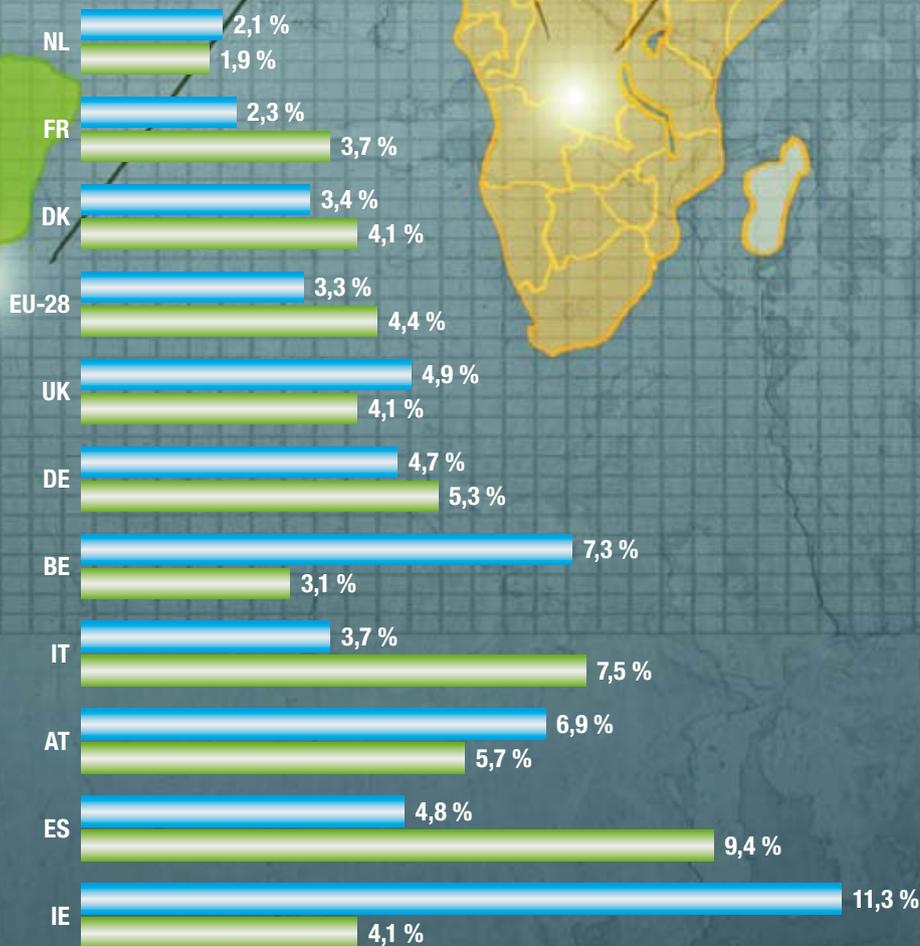
Manager
Monitor

Panel startet Anfang 2016 neu

Die in der Oktoberausgabe der ULA Nachrichten angekündigte Umfrage zum Thema „Arbeiten 4.0/Führung 4.0“ verzögert sich aus organisatorischen Gründen auf Anfang 2016. Thema der Umfrage: bereits eingetretene und erwartete Auswirkungen der Digitalisierung, Veränderungen in den Anforderungen an Fach- und Führungskräfte und ihre Erwartungen an eine gesetzgeberische Flankierung des Wandels. Die Umfrage soll das Panel Manager Monitor stärken und für die kommenden Jahre fit machen. Auch in Zukunft will die Führungskräftevereinigung ULA aktuellen Veränderungen im Arbeitsleben nachspüren und ihre politischen Positionen empirisch absichern. Denn interessante Umfrageergebnisse verschaffen den Führungskräften und ihren Verbänden Aufmerksamkeit und stärken ihr Image. Ziel ist die Erhöhung der Mitgliederzahl des Panels auf 2.000 und eine repräsentative Abbildung der Struktur der 15 ULA-Mitgliedsverbände. Schon heute können sich Interessierte unter www.manager-monitor.de registrieren und ihre Teilnahme sichern. ■

Arbeitsmarkt: Integration von Zuwanderern schleppend

In den letzten Jahren hat Deutschland in Europa rein zahlenmäßig die größte Zahl von Zuwanderern aufgenommen, sowohl aus EU-Staaten als auch aus Drittstaaten. Der prozentuale Anteil der Zuwanderer an allen Beschäftigten liegt derzeit aber weiterhin nur leicht über dem EU-Durchschnitt. Vor allem kleinere Staaten mit einer langen Zuwanderungstradition, aber auch Staaten, die wie Irland eng mit großen Nachbarstaaten verflochten sind, weisen prozentual betrachtet höhere Werte auf.



Zuwanderer in Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2013

■ aus EU-Staaten ■ aus Drittstaaten

Politik in Zahlen: Diese und weitere 50 aktuelle Grafiken sind in der neu erschienenen Online-Publikation von ULA und VAA „Politik in Zahlen“ zu finden. Die Publikation ist auf der Internetseite des VAA abrufbar im Bereich Presse/Publikationen und unter www.ula.de/broschueren.

LEONARDO-LERNPARTNERSCHAFT

Mehr Frauen in Führung bringen

Nach wie vor lässt der Anteil von Frauen in Führungspositionen europaweit stark zu wünschen übrig. Aus diesem Grund hat sich der VAA gemeinsam mit dem Führungskräfte Institut (FKI) aktiv am Leonardo-Projekt der Europäischen Union beteiligt und unter anderem einen Workshop für weibliche Führungskräfte entwickelt. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutern Projektleiter Dr. Andreas Bücker und VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch die Ergebnisse der Projektarbeit. Weitere Details zum Workshop finden sich auf der Website des Leonardo-Projektes unter www.workshop-wilp.eu.



Foto: lenets_tan – Fotolia

VAA Magazin: Wie hat der VAA die Idee zu einem Workshop für weibliche Führungskräfte entwickelt?

Kronisch: Gleichstellung und die Förderung von weiblichen Führungskräften in der Chemie in Deutschland ist ja seit vielen Jahren eines der Kernthemen des VAA. Der Verband hat daher bereits in der Vergangenheit eine ganze Reihe von Initiativen ergriffen, um insbesondere die weiblichen Mitglieder bei der Entwicklung ihrer Karriere zu unterstützen: von der Einsetzung der Kommission Diversity bis hin zur fünfjährigen Chancengleichheitsumfrage.

Ein zusätzlicher Impetus kam durch das von der Europäischen Kommission geförderte Projekt „Children – Care – Career“, das die FECCIA, der Europäische Führungskräfteverband Chemie, gemeinsam mit den europäischen Sozialpartnern in der Chemie und mit starker Unterstützung des VAA in den Jahren 2012 bis 2013 durchgeführt hat. Dr. Andreas Bücker, der dieses Projekt im Auftrag der Projektpartner mit entwickelt und geleitet hat, und ich haben auf Grundlage der tollen Ergebnisse überlegt, wie man diese eher wissenschaftlich erhobenen Ergebnisse praktisch umsetzen kann.

Bücker: Am Rande einer Veranstaltung in Brüssel kam dann die Idee auf, im Rahmen einer EU-geförderten Leonardo-Lernpartnerschaft zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ein praxisorientiertes Workshopformat zu entwickeln. Dieser Workshop – so unsere Vorstellung – sei ein geeignetes Format, weiblichen Führungskräften bei der Entwicklung ihrer Karriere zunächst einmal Mut zu geben, besseres Netzwerken zu ermöglichen, bei Entscheidungsprozessen zu helfen und vor allem die sehr stark vom jeweiligen Arbeitsklima abhängigen „weichen“ Faktoren offen anzusprechen.

VAA Magazin: Wie kam es dazu, das Thema auch mit anderen Chemie-Führungskräfteverbänden in Europa zu erarbeiten? Wie war die Reaktion?

Bücker: Das hatte zuallererst einen rein formalen Grund: Die Umsetzung einer Leonardo-Partnerschaft setzt die Teilnahme von nationalen Partnerinstitutionen aus



Dr. Andreas Bücker ist Geschäftsführer der Beratungsfirma Politicomm und hat sich auf die Entwicklung von europäischen und EU-geförderten Projekten sowie die politische Kommunikation mit den Brüsseler Institutionen spezialisiert. Foto: Politicomm

mindestens drei EU-28-Staaten voraus. Gerhard Kronisch und ich waren aber sehr dankbar für diese Bedingung, da wir uns einig waren, dass dieses Thema nur gewinnen kann, wenn man neben der nationalen, deutschen Brille auch die anderer europäischer Länder aufsetzt und die Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen dort mit einbindet. Das gegenseitige Lernen und Verstehen war eine willkommene Erweiterung für unser Vorhaben und hat sich im Nachhinein als einer der entscheidenden Punkte bei der Projektdurchführung erwiesen.

Kronisch: Als wir mit dem Vorschlag zu einer Leonardo-Partnerschaft auf unsere europäischen Partner zugegangen sind, haben wir sofort begeisterte Zustimmung erhalten. Das ist nicht zuletzt unserer guten Zusammenarbeit in der FECCIA sowie bei anderen Europa-Projekten geschuldet. So konnten wir ganz schnell die Chemie-Führungskräfteverbände aus Frankreich, CFCG Chimie, Großbritannien, AMPS, und Schweden, Ledarna, gewinnen und als weiteren Partner das FKI einbinden.

Uns war es wichtig, *good practices* mit den Teilnehmern aus diesen Ländern auszutauschen und zu verstehen: Wie ist die Situation weiblicher Führungskräfte bei Euch? Das ist ja auch für unsere Mitglieder im VAA interessant, da viele von ihnen während ihrer Karriere ja auch ins Ausland entsendet werden.

VAA Magazin: Wie hat die Partnerschaft funktioniert?

Kronisch: Im Mittelpunkt der 24-monatigen Partnerschaft stand der direkte Austausch. Aus diesem Grund haben wir im Schnitt alle drei Monate ein Arbeitstreffen in je einem der Partnerländer organisiert – acht insgesamt. Von jedem Partner haben zwei bis drei Vertreter teilgenommen, sodass wir immer eine Kerngruppe von mindestens zehn Teilnehmern hatten.

Gemeinsam haben wir dann Stück für Stück das Curriculum für den Workshop und seine Inhalte entwickelt. Wichtig war allen dabei, dass diese Inhalte sich an den tatsächlichen Umständen und Erfahrungen von Frauen bei der Entwicklung der eigenen Karriere als Führungskraft orientieren. Dazu haben wir einen Fragebogen entwickelt und an eine große Anzahl an weibliche Führungskräfte in den vier Ländern verschickt. Die persönlichen Erfahrungen interessierten uns vor allem, sodass wir beispielsweise gefragt haben: Was waren die Hindernisse oder Hilfen in der eigenen Karriere? Wie stark wurden Netzwerke genutzt? Gab es Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf? Welchen Rat würden Sie Ihrem jüngeren Ich geben?

Bücker: Die gleichen Fragen haben wir auch in persönlichen Gesprächen an weibliche Führungskräfte stellen können, die ►

VAA-Geschäftsführer
Gerhard Kronisch hat das
Konzept des Workshops für
weibliche Führungskräfte
gemeinsam mit dem
Leonardo-Projektleiter
Dr. Andreas Bücker
entwickelt. Foto: Simone
Leuschner – VAA



sich bereit erklärt hatten, zu unseren Arbeitstreffen zu kommen, um mit großer Offenheit Rede und Antwort zu stehen. Diese Interviews waren unglaublich beeindruckend und wir haben alle viel gelernt. Es hat sich gezeigt, wie vielschichtig die Probleme sind, mit denen Frauen auf dem Weg in Führungspositionen konfrontiert werden, und wie unterschiedlich die Reaktionen und der Umgang damit sein können. Das vor allem hat auf die Konzeption des Workshops großen Einfluss gehabt.

VAA Magazin: Welche Unterschiede gibt es in den vier teilnehmenden Ländern – und welche Gemeinsamkeiten?

Kronisch: Die Unterschiede liegen primär in der unterschiedlichen Arbeitskultur und in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sich sicherlich auch ein Stück weit gegenseitig bedingen. Es kam daher nicht überraschend, dass die Situation in Schweden für weibliche Führungskräfte positive Voraussetzungen bietet im Hinblick auf Elternzeitregelungen, Mutter- und Vaterschaftszeiten, Pflegezeiten et cetera als beispielsweise in Großbritannien. Auch die Förderungsleistungen innerhalb der Unternehmen, die gesamte Unternehmenskultur, ist eine andere, die sich auch auf die persönliche Wahrnehmung der eigenen Situation auswirkt.

Bei allen Unterschieden sind die Hauptfelder von Herausforderungen an Frauen bei

ihrem Karriereweg in der chemischen Industrie jedoch die gleichen: die Frage nach der feinen Balance von Karriere- und Familienplanung, das richtige Nutzen geeigneter Netzwerke, das Finden geeigneter Mentoren, die richtige Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, das Umgehen mit männlichen Vorurteilen. Das sind die Fragen, die wir in unserem Workshop adressieren.

Bücker: Ein Schlüssel ist dabei über alle nationalen Grenzen und Führungsebenen hinweg die Feststellung aller Teilnehmerinnen, dass sich Frauen bei der Selbstbeurteilung der eigenen Fähigkeiten kritischer sehen als Männer. Überspitzt formuliert: Bei der Ausschreibung einer Führungsposition bewerben sich Frauen nur, wenn sie glauben, nahezu alle Kriterien des Anforderungsprofils zu erfüllen, während Männer dies auch dann tun, wenn sie gerade mal einen Bruchteil dessen bieten können.

VAA Magazin: Wer kann und soll von dem Workshop profitieren?

Kronisch: Der von uns entwickelte Workshop soll vor allem ein Weiterbildungsangebot der Partnerverbände sein. Der VAA hat hier natürlich vor allem seine weiblichen Mitglieder im Blick, insbesondere, wenn sie am Anfang ihrer Karriere stehen. Unser Eindruck ist, dass es sehr hilft, sich so früh wie möglich mit den Fragen zu beschäftigen und dazu ein Forum zu nutzen,

auf dem das gemeinsam mit anderen Frauen geschehen kann, die sich in der gleichen Situation befinden.

Gleichzeitig bietet der VAA an, diesen Workshop auch inhouse gemeinsam mit der Personalabteilung in Unternehmen durchzuführen. Ich könnte mir vorstellen, dass in Zukunft die Unternehmen noch stärker als bisher dieses Thema bei ihrer Personalpolitik in den Mittelpunkt stellen werden. Und da kann und möchte der VAA gern mithelfen.

Bücker: Aus diesem Grund haben wir auch zwei leicht voneinander unterschiedliche Versionen des Workshopformats entwickelt – eines allein für den VAA und eines, das Unternehmen gemeinsam mit dem VAA nutzen können. In jedem Fall stehen neben dem Curriculum auch ein Handbuch für den Coach des Workshops sowie eine standardisierte Präsentation und umfangreiches Dokumentations- und Trainingsmaterial bereit, sodass das gesamte Workshoppaket unmittelbar zum Einsatz gebracht werden kann.

VAA Magazin: Sind denn auch Männer als Teilnehmer erwünscht?

Kronisch: Unbedingt! Viele der Karrierefragen, die im Workshop angerissen werden, sind für männliche Führungskräfte ebenso wichtig wie für weibliche. Darüber hinaus wird sich die Situation für Frauen schneller ändern, wenn männliche Kollegen erfahren, was genau die Probleme sind und wie sie von Frauen wahrgenommen werden – was umgekehrt natürlich genauso gilt. Gegenseitiges Verständnis ist eine Grundvoraussetzung bei allen Fragen eines nachhaltigen Diversity-Ansatzes.

Bücker: Darin kann ich nur zustimmen. Bei der Durchführung der Leonardo-Partnerschaft hat sich gezeigt, dass die männlichen Teilnehmer mindestens genauso viel gelernt haben wie die weiblichen – Gerhard Kronisch und mich explizit eingeschlossen. Das deckt sich auch mit dem Feedback, das wir bei zwei Probeworkshops im Juni 2015 bekommen haben – einer beim VAA in Köln, der andere bei AMPS in Manchester. Das Fazit: Männer sind als Teilnehmer nicht nur erwünscht – sie sind notwendig! ■

HOCHSCHULSYMPOSIUM IN MÜNCHEN

Uni der Zukunft denkt digital

Sind die Hochschulen von heute bereits fit für die digitale Zukunft? Sind die Universitäten in der Lage, die demografische Entwicklung zum eigenen Vorteil zu nutzen? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, haben sich Ende Oktober Hochschulrektoren und Universitätspräsidenten aus Deutschland und Europa auf dem XI. Hochschulsymposium in der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München versammelt. Unter dem Motto „Die Universität der Zukunft“ diskutierte die Hochschulprominenz gemeinsam mit Führungskräften aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft über die künftige Ausrichtung von Forschung und Lehre.

Zu den größten Herausforderungen für Hochschulen gehören zweifelsohne die demografische Entwicklung und die Digitalisierung. Darin waren sich alle der rund 300 Teilnehmer am von der Hanns Martin Schleyer-Stiftung und der Heinz Nixdorf Stiftung veranstalteten Hochschulsymposium einig. Aber auch die politischen und finanziellen Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Sowohl national als auch international stehen Universitäten und Fachhochschulen in einem immer stärkeren Wettbewerb zueinander – die Konkurrenz um Fördergelder und Studenten nimmt weiter zu. Wie umgehen mit dem steigenden Veränderungsdruck? Eine Möglichkeit bietet die Spezialisierung: Indem Nischen gesucht und gefunden werden, können sich Hochschulen voneinander abheben. Vor allem die Attraktivität kleinerer Universitäten werde auf diese Weise erhöht, betonte der Vizepräsident für den Bereich Studium an der LMU Professor Martin Wirsing.

Gerade für kleine Hochschulen bietet die Digitalisierung eine große Chance. Der Leiter des Wirtschaftsressorts der *Süddeutschen Zeitung* Dr. Marc Beise ergänzte: „Der Drang der Normalstudierenden in die Spitzenunis wird dadurch auch nachlassen.“ Nicht alle Universitäten können exzellent, aber sie müssen und können professionell sein, so der Vorsitzende des Wissenschaftsrates Professor Manfred Prenzel. Neben dem Ausbau von Kooperationen mit anderen, auch nichtuniversitären Forschungseinrichtungen sollten Hochschulen sich möglichst schnell mit dem Instrumentarium des digitalen Zeitalters vertraut machen. E-Learning-Angebote wie MOOCs

(*massive open online courses*) können künftig Standortnachteile kompensieren. Aber besteht nicht die Gefahr, dass Studenten durch E-Learning aus den Hörsälen vertrieben werden? Dies bezweifelt LMU-Professor Wirsing: „Unsere Bibliotheken füllen sich – nicht nur, weil die Studenten Bücher wälzen, sondern weil sie gemeinsam lernen wollen.“ Wirtschaftsjournalist Beise brachte es auf den Punkt: „Die Zukunft des Lernens ist digital – die Frage ist, wie sie gestaltet wird.“ Dem Rektor der Universität Zürich Professor Michael Hengartner zufolge ist hier die Kultur ausschlaggebend: Wenn man aufgeschlossen gegenüber Experimenten sei, werde auch mehr mit neuen Lehr- und Forschungsmethoden experimentiert.

Mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Universität der Zu-

kunft beschäftigte sich das Abschlussforum des XI. Hochschulsymposiums. Journalistin Ursula Weidenfeld – einigen VAA-Mitgliedern bereits als Moderatorin des VAA-Stiftungspreises 2015 und des diesjährigen ULA-Sprecherausschusstages bekannt – warf die Frage in den Raum, ob Universitäten und Fachhochschulen künftig die dualen Ausbildungssysteme kannelalisieren. Hier müsse man differenzieren, erklärte der Präsident der Universität Hamburg Professor Dieter Lenzen: „Das, was bei uns an Fachschulen stattfindet, gehört in anderen Ländern zur *higher education*.“ Auch der Leiter des ifo-Zentrums für Bildungsökonomie Professor Ludger Wößmann war sich sicher: „Wir werden es nicht schaffen, die Wirtschaft der Zukunft allein auf dem dualen System zu halten.“ Man brauche mehr Tertiärisierung, aber nicht unbedingt mehr Akademisierung.

Das Heil der Hochschulen liegt also im Dreiklang aus Digitalisierung, Differenzierung und Spezialisierung. „Die richtigen Studierenden müssen an die richtigen Orte kommen“, hob die Rektorin der Universität Leipzig Professorin Beate A. Schücking zum Abschluss hervor. Den Selektionsprozess gut zu gestalten und die Ressourcen besser zu nutzen, sei die wichtigste Aufgabe für die Universität der Zukunft. ■

Am 22. und 23. Oktober 2015 trafen sich rund 300 Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Verbänden auf dem XI. Hochschulsymposium an der Ludwig-Maximilians-Universität München.
Foto: VAA



HOCHSCHULVERANSTALTUNG IN GÖTTINGEN

Starthilfe ins Berufsleben

Welche Jobperspektiven haben Chemiestudenten von heute? Durchaus gute, wenn sie früh genug etwas dafür tun. Um den Berufseinstieg für junge Akademiker zu erleichtern, führt der VAA gemeinsam mit dem GDCh-JungChemikerForum regelmäßig Hochschulveranstaltungen durch. So auch Anfang November in Göttingen. Gemeinsam mit Führungskräften aus in der Region ansässigen Chemieunternehmen wurden zahlreiche Fragen zu Bewerbung, Anstellungsverträgen, Karrierechancen und Einkommensperspektiven in der Industrie diskutiert.



Wer schreibt, der bleibt: Um erfolgreich ins Berufsleben zu starten, sollte man sich noch während des Studiums auf die Bewerbung vorbereiten – möglichst noch vor der finalen Prüfungsphase.



Als Führungskraft aus der Industrie und Vorsitzender der VAA-Werksgruppe B. Braun Melsungen gab Dr. Martin Wolf den Teilnehmern der Hochschulveranstaltung wertvolle Tipps zum Bewerbungsprozess in Industrieunternehmen.



Zur Veranstaltung an der Georg-August-Universität Göttingen haben sich rund 45 Studenten der Chemie und der angrenzenden Fachbereiche versammelt.



Vonseiten der VAA-Geschäftsstelle betreut Christian Lange die Hochschularbeit des Verbandes. Der VAA-Jurist zeigte dabei auch die Vorteile der studentischen Doppelmitgliedschaft in VAA und GDCh auf.

„Mit dem Netzwerk des VAA können Bewerber schon vorab die richtigen Ansprechpartner finden und sich einen nützlichen Informationsvorsprung zum Unternehmen ihrer Wahl verschaffen.“

VAA-Jurist Christian Lange zu den Vorteilen des VAA-Bewerbungsnetzwerks.



Im Anschluss an die Hochschulveranstaltung nutzten die Göttinger Studenten die Möglichkeit zum Austausch mit Führungskräften wie Dr. Michael Fooker, Head of Technology & Innovations bei H.C. Starck und Stellvertretender Vorsitzender der VAA-Landesgruppe Niedersachsen. Fotos: Christian Malsch – VAA

Eifel Inside: Berufseinstiegsforum feiert gelungene Premiere

Welche Berufsbilder bieten Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie jungen Chemieabsolventen? Wesentlich mehr, als man auf den ersten Blick erwartet. Genau darum ging es vom 23. bis zum 25. Oktober 2015 auf dem Berufseinstiegsforum „Eifel Inside“. Veranstaltet vom Regionalforum Köln des GDCh-JungChemikerForums haben sich rund 45 Teilnehmer bei zahlreichen Vorträgen, Diskussionen und einem Workshop informiert. Das Konzept von „Eifel Inside“ hob sich dabei von herkömmlichen Jobmessen mit Expertenreferaten von der Stange ab, denn die dort vertretenen Unternehmen wurden allesamt von Berufsanfängern vorgestellt. Die Referenten kannten die Probleme und Fragen der Teilnehmer des Berufseinstiegsforums noch ganz genau aus eigener Erfahrung. Umgekehrt konnten sich die Studenten und Doktoranden viel besser mit den Vortragenden identifizieren. „Durch den geringen Altersunterschied war auch die Hemmschwelle, mit den Referenten in ein lockeres Gespräch zu kommen, sehr viel geringer“, berichtet das VAA-Mitglied Andrea Kuchenbuch vom Organisationsteam des Forums.

Beim Workshop mit der VAA-Bewerbungsexpertin Monika Puls-Rademacher wurden verschiedene Schwerpunkte in Kleingruppen erarbeitet: Wie liest man Stellenausschreibungen richtig? Wie optimiert man Anschreiben und Lebenslauf? Wie funktionieren Bewerbungsprozesse in der Industrie? Wie übernimmt man als junger Berufseinsteiger Verantwortung für ältere Labormitarbeiter? Außerdem hat die Diplom-Pädagogin und -Psychologin die Vorteile der studentischen VAA-GDCh-Doppelmitgliedschaft beim Berufseinstieg vorgestellt. „Alle Teilnehmer waren sehr zufrieden und konnten ihre Vorstellungen vom späteren Berufsleben konkretisieren“, so Andrea Kuchenbuch, die sich parallel in der VAA-Kommission Hochschularbeit engagiert. Den Teilnehmern sei klar geworden, dass die akademische Ausbildung zwar eine wichtige Rolle spiele, aber mit dem Berufseintritt neue Herausforderungen in den Vordergrund rücken. Aufgrund der positiven Resonanz wird „Eifel Inside“ künftig jedes Jahr stattfinden. ■

INTERVIEW MIT DR. TORSTEN GLINKE

Sonderzahlungen auch bei Stichtagsregelungen?

Immer wieder hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Wirksamkeit von Stichtagsregelungen im Zusammenhang mit Bonus- und anderen Sonderzahlungen befasst und diese immer wieder als unwirksam erachtet. Gleichwohl versuchen Unternehmen nach wie vor, ihre Mitarbeiter über solche Regelungen zu binden, weiß VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke zu berichten.

VAA Magazin: Jährliche Sonderzahlungen daran zu knüpfen, dass ein Mitarbeiter bis zu einem bestimmten Stichtag im Unternehmen tätig ist, war früher weit verbreitet. Hat das Bundesarbeitsgericht dem einen Riegel vorgeschoben?

Glinke: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der letzten Jahre ist sehr restriktiv. Das heißt, es ist für Unternehmen nur noch unter ganz engen Voraussetzungen möglich, zugesagte Sonderzahlungen wie Boni, Weihnachts- oder Urlaubsgeld zu verweigern, wenn der Mitarbeiter nicht bis zu einem bestimmten Stichtag im Unternehmen beschäftigt ist. Zwar haben die Unternehmen angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ein nachvollziehbares Interesse daran, ihre qualifizierten Führungskräfte auch auf diesem Wege zum Verbleib zu motivieren. Dem steht aber die in unserem Grundgesetz in Artikel 12 geschützte Berufsausübungsfreiheit jedes Einzelnen entgegen. Wir haben es also mit einem Spannungsfeld widerstreitender Interessen der Arbeitgeber einerseits und Arbeitnehmer andererseits zu tun.

VAA Magazin: Wie löst das BAG dieses Spannungsfeld auf?

Glinke: Entscheidend ist, wofür der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Sonderzahlung verspricht. Grundsätzlich kommen hier verschiedene Möglichkeiten in Betracht. So ist denkbar, dass der Arbeitgeber die Sonderzahlung ausschließlich für die Betriebstreue bis zu einem bestimmten Zeit-

punkt verspricht, der Mitarbeiter also für die Zahlung nichts weiter tun muss, als sich bis dahin in einem Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber zu befinden. In einem solchen Fall ist gegen die Wirksamkeit einer solchen Stichtagsregelung grundsätzlich nichts einzuwenden, jedenfalls dann nicht, wenn die Bedingungen klar und transparent sind.



VAA Magazin: Gibt es solche Zusagen eigentlich häufig?

Glinke: Nein, solche Zusagen sind die Ausnahme und spielen bei Boni, Weihnachts- oder Urlaubsgeld kaum eine Rolle.

VAA Magazin: Wo dann?

Glinke: Derartige Versprechen kommen häufiger bei Unternehmenskäufen oder Betriebsübergängen vor, bei denen einzelne Leistungsträger des veräußernden Unternehmens im Interesse des Erwerbers für

eine bestimmte Periode gehalten werden sollen, um etwa Abfluss von Know-how zu vermeiden oder Geschäftskontakte zu erhalten. Das Gros der Mitarbeiter wird dies aber nicht betreffen.

VAA Magazin: Wie sieht es dann bei Boni, Weihnachts- oder Urlaubsgeld aus?

Glinke: Differenzierter. Hier kommt es darauf an, ob die Sonderzahlung ausschließlich für die Betriebstreue bis zu einem bestimmten Stichtag versprochen wird oder auch als Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte Arbeitsleistung des Mitarbeiters. Ersteres dürfte kaum der Fall sein. Ich kenne jedenfalls keine solche rein an die Betriebstreue anknüpfende Zusage im Zusammenhang mit Boni, Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Dementsprechend haben meine Kollegen und ich in der beratenden und forensischen Praxis auch nur mit solchen Zusagen zu tun, bei denen – zumindest auch – die Arbeitsleistung des Mitarbeiters honoriert werden soll. Der klassische Fall ist der Bonus, der nicht nur an Unternehmens-, sondern auch an persönliche Ziele des Mitarbeiters anknüpft.

VAA Magazin: Gibt es trotz der restriktiven BAG-Rechtsprechung immer noch Fälle, in denen das Thema für die VAA-Juristen eine Rolle spielt?

Glinke: Ja, auch wenn die Rechtslage mittlerweile durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts recht klar ist. Sobald mit der Sonderzahlung zumindest auch Ar-



Karikatur: Calleri

beitsleistung vergütet werden soll, ist die Bindung an einen Stichtag grundsätzlich unzulässig.

VAA Magazin: Wo liegt dann das Problem?

Glinke: Der Streit entzündet sich meist an der Frage, welchen Zweck die Zusage der Sonderzahlung denn nun hatte. Sollte nur die Betriebstreue oder auch die Arbeitsleistung honoriert werden? Dies wird bei Erteilung der Zusage nicht immer explizit gesagt, weshalb es Spielraum für Interpretationen gibt. Die Gerichte müssen dann die Zusage auslegen, um ihren Zweck zu ermitteln. Hier haben Arbeitgeber und Mitarbeiter oft eine völlig konträre Sicht der Dinge.

VAA Magazin: Können Sie ein Beispiel nennen?

Glinke: Sogar ein ganz aktuelles aus einem

Rechtsstreit, den ich für ein VAA-Mitglied in diesem Jahr geführt habe: Es ging um eine Bonusregelung, die unternehmerische Ziele mit Teamzielen und individuellen Performancezielen multiplikativ verband. Wäre die Erreichung der Unternehmensziele „Null“ gewesen, hätte demnach selbst bei Topleistungen des Teams und des Mitarbeiters kein Bonus gezahlt werden müssen. Für die Mitarbeiter natürlich an sich schon eine sehr unglückliche Regelung. In unserem Fall bestand das Problem aber gar nicht darin, dass einer der Faktoren „Null“ betrug.

VAA Magazin: Sondern?

Glinke: Das Unternehmen meinte, dass sich allein schon aus der multiplikativen Verbindung der einzelnen Komponenten ergebe, dass nur die Betriebstreue und nicht auch die Leistung des Mitarbeiters honoriert werden solle. Denn, so das Unternehmen, es

gäbe ja schließlich keinen Bonus, wenn die Unternehmensziele nicht erreicht würden.

VAA Magazin: Würde nicht hierdurch die BAG-Rechtsprechung konterkariert?

Glinke: In der Tat eine steile These des Unternehmens. Aber immerhin konnte es damit das Arbeitsgericht in der ersten Instanz noch überzeugen. Das Landesarbeitsgericht hat dann aber im Berufungsverfahren klar gemacht, dass dies der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts völlig zuwiderlaufen würde.

VAA Magazin: Also nach wie vor eine spannende Materie.

Glinke: Auf jeden Fall. VAA-Mitglieder sollten sich deshalb trotz Stichtagsregelungen im Zweifel immer an einen Juristen des VAA wenden, um den konkreten Fall prüfen zu lassen. ■



Foto: Andrea Lehmkuhl – Fotolia

URTEIL

§ Nutzung des privaten PKW im Interesse des Arbeitgebers

Wenn ein Arbeitnehmer seinen privaten PKW im Interesse seines Arbeitgebers für dienstliche Fahrten einsetzt und dabei infolge eines Unfalls Zusatzkosten entstehen, kann der Arbeitgeber die vollständige Übernahme dieser Kosten unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden.

Eine im öffentlichen Dienst beschäftigte Arbeitnehmerin hatte auf Anweisung ihres Arbeitgebers ihren privaten PKW für Fahrten im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit genutzt und dafür eine Wegstreckenentschädigung von 30 Cent pro Kilometer erhalten. Dabei wurde das Fahrzeug von einem Dritten beschädigt. Der Arbeitgeber verwies die Arbeitnehmerin auf die Inanspruchnahme ihrer privaten Vollkaskoversicherung und lehnte die vollständige Übernahme der Reparaturkosten von Höhe von rund 1.900 Euro ab. Er erstattete ledig-

lich den sogenannten Beitragsschaden in Höhe von knapp 700 Euro, welcher der Arbeitnehmerin durch die Rückstufung im Versicherungstarif entstand, sowie den Selbstbehalt der Vollkaskoversicherung in Höhe von 300 Euro. Die Arbeitnehmerin machte daraufhin mit einer Zahlungsklage vor dem Arbeitsgericht den Differenzbetrag von knapp 900 Euro geltend. Sie verwies darauf, dass bei Arbeitnehmern ohne Vollkaskoversicherung derartige Schäden vollständig ersetzt würden.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht lehnten die Klage der Arbeitnehmerin ab (Urteil des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf vom 22. Oktober 2014, Aktenzeichen: 12 Sa 617/14). Das LAG stellte klar, dass Arbeitgeber nach § 670 BGB grundsätzlich verpflichtet sind, Unfallschäden an einem privaten PKW zu ersetzen, wenn das Fahr-

zeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurde. Das gelte allerdings nur, soweit der Arbeitnehmer zum Ausgleich möglicher Schäden nicht eine besondere Vergütung erhalte. Da nach dem für diesen Fall gültigen Reisekostengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen die Kilometerpauschale auch den Kostenbeitrag für eine Vollkaskoversicherung umfasst, war die Arbeitnehmerin aus Sicht der LAG-Richter verpflichtet, ihre Versicherung in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitgeber musste dementsprechend nur die restlichen Kosten übernehmen. Allerdings entschied das LAG, dass dazu neben dem Selbstbehalt und dem Beitragsschaden auch der nach der Reparatur verbleibende Wertverlust des Fahrzeugs sowie künftige Beitragsschäden gehören, die sich aus Beitragserhöhungen oder nach einem weiteren Schaden ergeben können. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Alles wird besser!

Während derzeit im Fernsehen langweilige Jahresrückblicke rauf und runter laufen, will ich einen Blick auf die wichtigsten Ereignisse 2016 werfen. Seien Sie, liebe Leser, diejenigen, die diese exklusiven Informationen zuerst erfahren. Eine absolut seriös recherchierte Vorausschau mit bisher geheimen Fakten aus gut unterrichteten Quellen.

Januar: Die CSU versucht nach ihren gescheiterten Prestigeprojekten Betreuungsgeld und Ausländermaut einen Neustart mit der sogenannten Betreuungsgeldmaut für Ausländer. Es handelt sich hierbei um ein Entgelt, welches Flüchtlinge unmittelbar nach Grenzübertritt auf bayerischen Waldwegen in eine Kasse des Vertrauens einwerfen müssen. Das Geld soll für die Betreuung von unverschuldet in Not geratene Bayern wie Franz Beckenbauer genutzt werden.
 Februar: Bei der Wahl des neuen FIFA-Präsidenten



gewinnt völlig überraschend der korruptionsfreie Ullrich Pöppel, Trainer der F-Jugend vom FSV Großdittmannsdorf. Eine neue Ära im Weltfußball beginnt.

März: Erneute vorgezogene Parlamentswahl in Griechenland. Begründung: Die letzte vorgezogene Parlamentswahl in Griechenland liegt schon wieder sechs Monate zurück.

April: Neues vom Großflughafen BER! Ein Eröffnungstermin wird bekanntgegeben. Noch in diesem Monat soll es soweit sein. Doch die Freude hält sich in Grenzen, denn es handelt sich lediglich um die Bekanntgabe der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.
 Mai: Beim Eurovision Song Contest in Stockholm belegt die für Deutschland angetretene Helene Fischer den letzten Platz. Der Grund: Plagiatsvorwürfe.

Sie trägt bei ihrem Auftritt einen Vollbart. Juni: In diesem Monat passiert nix. Die Tagesschau sendet jeden Abend für 15 Minuten ein Testbild.

Juli: Die NSA gibt bekannt, für das Abschalten des Internets und sämtlicher weltweiter Handynetze verantwortlich zu sein. In einer Pressekonferenz heißt es: Überwachung kann nur eingeschränkt werden, wenn auch die Kommunikation in ihre Schranken gewiesen wird.
 August: Weil 2016 unter anderem das Internationale Jahr der Kamele begangen wird, werden bei den Olympischen Sommerspielen in Rio im Reitsport sämtliche Pferde durch Kamele ersetzt und die Disziplinen Dressur, Springen und Vielseitigkeit auf dem Beachvolleyballareal ausgetragen.
 September: Bei der Eröffnung des 183. Oktoberfests braucht der Münchner Oberbürgermeister 500



Schläge für den Fassanstich. Mit dem Ausruf „Ozapft is glei“ geht er in die Geschichte ein. Später gibt er in einem SPIEGEL-Interview bekannt, dass er wegen des diesjährigen 500-Jahr-Jubiläums des bayerischen Reinheitsgebots extra mehrmals daneben geschlagen hat.

Oktober: Pegida feiert den dritten Geburtstag. Mittlerweile sind weit über die Hälfte der Pegida-Anhänger ehemalige Flüchtlinge, die sich extrem schnell integriert haben und nun auch dazugehören wollen. Der Vereinsvorsitzende Lutz Bachmann gerät unter Zugzwang und konvertiert zum Islam.
 November: Die Bild-Zeitung enthüllt zum 533. Geburtstag von Martin Luther, dass der die Bibel nicht selbst übersetzte, sondern einen Ghostwriter hatte. Dabei soll es sich um den Burggeist der Wartburg gehandelt haben.
 Dezember: Neues Beweismaterial im NSU-Prozess taucht auf. Beate Zschäpe gibt zu, im Auftrag des Bundesamts für Verfassungsschutz 2011 süße Katzenvideos ihrer Stubentiger auf YouTube hochgeladen zu haben, um sich als harmlos zu tarnen. ■



Ob Firmenjubiläum oder Betriebsfeier: Herr Lehmann ist selbstverständlich käuflich und auf Wunsch bestellbar: www.knabarett.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) –

Geistreicher Graf – vor 200 Jahren starb Jan Potocki

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.

Selbst unter den exzentrischen Charakteren des späten 18. und beginnenden 19. Jahrhunderts war er eine Ausnahmeerscheinung: Jan Graf Potocki, Diplomat, Historiker, Schriftsteller, Forschungsreisender. Vor 200 Jahren, am 2. Dezember 1815, starb er durch eigene Hand. Die Umstände seines Freitodes waren dabei ähnlich bizarr wie sein gesamtes Leben. Der Spross eines alten polnischen Adelsgeschlechts soll sich die silberne Zierkugel einer Zuckerschale oder eines Samowars – die Quellen legen sich da nicht ganz genau fest – so lange zurechtgeschliffen haben, bis sie in den Lauf seiner Pistole passte.

Warum sich Potocki im Alter von 54 Jahren ausgerechnet die Silberkugel gab, bietet Raum für weitere Spekulationen. Der Mann litt in seinen letzten Lebensjahren an Depressionen. Hielt er sich im Wahn für einen Vampir oder Werwolf? Diese untoten Wesen, so glaubte man damals, ließen sich nur auf zweierlei Weise zur Strecke bringen: mit einem durch das Herz gebohrten Holzpfehl – oder eben einer silbernen Kugel. Aberglaube, Alchemie und die durch das Zeitalter der Aufklärung motivierte rationale Suche nach dem Sinn des Lebens durchziehen jedenfalls auch Potockis bekanntestes Werk: den Roman „Die Handschrift von Saragossa“.

Naturwissenschaftlich interessierte Zeitgenossen können Teile der abenteuerlich komponierten Episoden rund um die Spanienreise der Hauptfigur Alphonse van Worden durchaus als munteren Galopp durch die Anfänge von Chemie, Medizin oder Biologie lesen. Etwa wenn sich ein

gewisser Doktor Sangre Moreno über die Ignoranz seiner Kollegen auslässt und seine eigenen Heilmethoden preist: „Sie haben es erlebt, dass ich die junge Lirias einzig durch die Wirkung einer glücklichen Mischung aus Phosphor und Antimon ge-



Jan Graf Potocki auf einem Ölgemälde.

Foto: Wikimedia Commons

rettet habe. Die Halbmetalle und ihre ausgeklügelten Verbindungen, das sind unsere machtvollen Heilmittel, mit denen sich alle Übel bekämpfen lassen, nicht aber die Wurzeln und Kräuter, die nur dazu gut sind, von meinen ehrenwerten Kollegen, diesen Eseln, abgefressen zu werden.“

Doch natürlich sind „Die Handschriften von Saragossa“, an denen Potocki fast zwei

Jahrzehnte herumdokterte – von 1797 bis zu seinem Tod – mehr als ein Sittengemälde der Forschungsgeschichte. Der Roman, dessen Originalmanuskript fatalerweise verloren ging und der deswegen mühsam aus Raubdrucken und einer polnischen Übersetzung – der Graf liebte, auf Französisch zu fabulieren – rekonstruiert wurde, ist nicht weniger als ein Meilenstein in der Literaturgeschichte. Die kunstvoll verschachtelte Erzählweise greift nach Ansicht von Experten den Werken eines Franz Kafka oder Jorge Luis Borges voraus – rund ein Jahrhundert, bevor diese beiden Literaten auf den Plan traten.

Daneben verfasste Potocki zahlreiche Berichte von seinen Reisen in die Türkei oder nach Ägypten. Viele dieser Gegenden waren dem breiten Publikum seinerzeit unbekannt. Seine akribisch notierten völkerkundlichen Beobachtungen setzten Maßstäbe. Ein Grund, weswegen der Forscher Heinrich Julius Klaproth (1783 – 1835) ein Archipel im Gelben Meer nach Potocki benannte, wie die Internet-Enzyklopädie Wikipedia vermerkt.

Die Bezeichnung konnte sich allerdings nicht durchsetzen – der Ruhm Potockis, der „nebenbei“ auch zu den ersten polnischen Ballonfahrern gehörte, ist heute verblasst. Seine Aufgeschlossenheit kann jedoch weiter ein Vorbild sein, auch für Naturwissenschaftler oder Führungskräfte. Über seine Erkundungen im Kaukasus und in China gab der Graf zu Protokoll: „Eines verspreche ich dem Leser: Die Augen niemals zu schließen.“ ■

Glückwünsche im Januar und Februar

zum 95. Geburtstag im Januar:

- Dr. Rudolf Wächter, Limburgerhof

zum 90. Geburtstag im Januar:

- Eberhard Bergmann, Frankfurt
- Dr. Wolfgang Kirsten, Radebeul
- Dr. Hans Prün, Limburgerhof
- Dr. Herbert Vilcsek, Weinheim

zum 85. Geburtstag im Januar:

- Dr. Hartmut Behringer, Erfstadt
- Dr. Günther Hahn, Emmendingen
- Jan F. Hoosemans, Bordelum
- Klaus Peter Hugk, Hamburg
- Dr. Heinrich Ihrig, Laudenbach
- Dr. Rudolf Johne, Königsbrunn
- Dr. Hans-Ewald Konermann, Troisdorf
- Bernhard Kuxdorf, Brühl
- Dr. Heinrich Pötter, Radebeul
- Dr. Hans-Georg Rey, Mannheim
- Ludwig Snella, Marl

zum 80. Geburtstag im Januar:

- Rainer Böhle, Raesfeld
- Dr. Peter Horst Engler, Frankenthal
- Dr. Guenther Goldbach, Dorsten
- Dr. Joachim Graessel, Krefeld
- Dr. Gerhard Grau, Limburgerhof
- Dr. Walter Knobloch, Bergisch Gladbach
- Dr. Rudolf Krueger, Weisenheim
- Dr. Hans-Joachim Luecking, Leverkusen
- Herbert Mahler, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Werner Mentzel, Köln
- Rudolf Mueller, Ludwigshafen
- Dr. Georg Neumair, Weisenheim
- Dr. Bernd Peltzer, Krefeld
- Dr. Gerhard Pforr, Ludwigshafen
- Dr. Hans Prillwitz, Rechberghausen
- Dr. Heinrich Tacheci, Oberursel
- Horst Tetzlaff, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Andreas Waltz, Frankenthal
- Dr. Walter-Wielant Wiersdorff, Mutterstadt

zum 75. Geburtstag im Januar:

- Hermann Arens, Lingen

- Heinz Auer, Neulussheim
- Dr. Klaus Broellos, Seeheim
- Hagen Elm, Oberhausen
- Horst Fech, Konz
- Dr. Dagmar Goebel, Radebeul
- Dr. Karl-Friedrich Jerchel, Krefeld
- Volker Kast, Ludwigshafen
- Jürgen Klischewski, Lohe Rickelshof
- Helmut Krahn, Langenfeld
- Dr. Friedrich-Johannes Kämmerer, Hochheim
- Norbert Laube, Bad Neuenahr
- Dr. Wulf Muenzner, Frankenthal
- Klaus Müller, Bad Neuenahr
- Hansjuergen Perau, Dessau
- Gerhard Schoenmann, Ludwigshafen
- Dr. Hermann Seitz, Stuttgart
- Wolfgang Sittig, Hofheim
- Dr. Ludwig Stephan, Halle
- Klaus Unterforsthuber, Dannstadt-Schuernheim
- Herbert Voss, Hochheim
- Winfried Zdrallek, Köln
- Dr. Klaus Zimmerschied, Wiesbaden

zum 95. Geburtstag im Februar:

- Heinz Dümling, Waltrop
- Gerhard Lorenz, Hannover
- Dr. Walter Rupp, Eberbach

zum 90. Geburtstag im Februar:

- Dr. Alfredo Daniel, Olivos (AR)
- Bartholomaeus Henning, Kelkheim
- Dr. Ludger Karns, Münster
- Karl Kassel, Bad Dürkheim
- Siegfried Neher, Krefeld
- Dr. Joachim Quade, Bochum

zum 85. Geburtstag im Februar:

- Günter Bretschneider, Bochum
- Wolfgang Engelhardt, Ludwigshafen
- Eckehard Goecke, Detmold
- Dr. Josef Gruber, Heidelberg
- Dr. Karlfried Keller, Frankfurt
- Dr. Jürgen Stratmann, Bruchsal
- Helmut Weinholz, Bobenheim

zum 80. Geburtstag im Februar:

- Werner Adam, Herne
- Dr. Gert Buerger, Mannheim
- Dr. Erika Christoph, Wentorf
- Dr. Heinz Fechner, Bünde
- Dr. Hans Gattner, Bad Nenndorf

- Dr. Gerhard H. Geiger, Donzdorf
- Dr. Reiner Hesse, Modautal-Ersthofen
- Dr. Ernst Hofmann, Bad Soden
- Dr. Helmut Kleimann, Leverkusen
- Harald Knecht, Pullach
- Helmut Koerner, Grünstadt
- Dr. Dieter Lauer, Heidelberg
- Dr. Heinrich Lohschelder, Burgwedel
- Paul Overhoff, Haltern a.S.
- Dr. Peter Panse, München
- Dr. Alfred Rhomberg, Igls (AT)
- Manfred Rossbach, Dorsten
- Guenter Schaefer, Schwedt
- Dr. Albrecht Schultz, Wuppertal
- Dr. Heinz Schweinsberg, Krefeld
- Dr. Peter-Rudolf Seidel, Köln
- Dr. Helmut Stegmann, Gladenbach
- Dr. Horst Strothenk, Hannover
- Dr. Richard Tröster, Haltern a.S.
- Hans-Dieter Zettler, Künzelsau

zum 75. Geburtstag im Februar:

- Dietmar Aichelmann, Rheinfelden
- Volker Albrecht, Bergisch Gladbach
- Georg Brand, Recklinghausen
- Adolf Busse, Bonndorf
- Dr. Hans Jürgen Dietrich, Worms
- Dr. Walter Führling, Halle (Saale)
- Peter Herrmann, Kurort Oybin
- Werner Holzhauser, Worms
- Dr. Guenther Hulzer, Dresden
- Dr. Hermann Jaggy, Karlsruhe
- Dr. Gerd Krome, Weisenheim
- Albrecht Nickold, Hamburg
- Dr. Hans-Dieter Pfeiffer, Bernburg
- Dr. Dieter Plieninger, Stuttgart
- Ulrich Poth, Münster
- Dieter Reinhardt, Bensheim
- Karl Reining, Kelkheim
- Dr. Klaus Scheib, Dannstadt-Schauernheim
- Dr. Helmut Schwarz, Ludwigshafen
- Dr. Peter Weber, Marl
- Karl Zill, Gersthofen

Nachträglich zum 80. Geburtstag im November:

- Otto Krenz, Marl
- Franz Striegel, Obernburg

Nachträglich zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Gerhard Henes, Leverkusen

Leserbriefe

Zum Editorial, Ausgabe Oktober 2015

Es ist lobenswert, dass der VAA sich für die UNO-Flüchtlingshilfe engagiert und er mag sich deshalb gern auch von unseren Politikern für diese Aktion loben lassen. Ich hoffe jedoch, dass solches Lob den VAA nicht davon abhält, bei den angekündigten „Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft über die Flüchtlingsproblematik“ eine offene und ehrliche Auseinandersetzung mit Fragen einzufordern, wie:

- Hat nicht die westliche Nahost-Politik und -Kriegsführung (insbesondere seit 2003) wesentlich zur Destabilisierung dieser Region beigetragen (vgl. zum Beispiel Peter Scholl-Latour in seinem Buch „Der Fluch der bösen Tat“) und warum beteiligen sich die Protagonisten dieser Tragödie (USA, Saudi-Arabien, aber auch England, Frankreich etc.) nicht beziehungsweise kaum an der Aufnahme der hieraus resultierenden Flüchtlingsströme?
- Inwieweit engagiert sich Saudi-Arabien, das sich aktiv an den Bürgerkriegen (Jemen, Syrien) beteiligt, das keine Bürgerkriegsflüchtlinge aufnimmt, das aber aus Sorge um deren Seelenheil 200 Moscheen in Deutschland bauen lassen will, für die UNO-Flüchtlingshilfe und sollte Deutschland nicht in Erwidung dieser großzügigen Geste und zur Förderung des interreligiösen Dialogs den Bau wenigstens einer christlichen Kirche und einer jüdischen Synagoge in Mekka, Medina oder auch Riad anbieten?
- Warum akzeptieren die meisten der in der EU Schutzsuchenden nur bestimmte Aufnahmeländer – vorrangig Deutschland?
- Was sind EU-Verträge (hier Schengen, Dublin-Regeln etc.) tatsächlich wert, wenn sie in der Realität doch nicht eingehalten werden?
- Wie wird den Befürchtungen unserer Sicherheitsbehörden hinsichtlich einer zunehmenden Terrorgefahr durch unkontrollierte Zuwanderung Rechnung getragen?
- Warum hat die Politik sich jahrelang nicht darum gekümmert, dass Asylverfahren vereinfacht und beschleunigt werden

Schreiben Sie uns!

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

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



und dass abgelehnte Bewerber konsequent in ihre Heimatländer rückgeführt werden?

- Warum behauptet die Bundesregierung bis heute wider besseres Wissen, dass die Kosten der Massenzuwanderung ohne Steuererhöhung oder zusätzliche Verschuldung bewältigt werden können?
- Warum wird eine grundsätzliche Reform der Asylpraxis im Rahmen von Grundgesetz und internationalem Recht, wie sie jetzt zum Beispiel auch der Staatsrechtler und ehemalige Bundesminister der Verteidigung Prof. Dr. Rupert Scholz (CDU) fordert, nicht in Angriff genommen?

Die verantwortlichen Politiker haben in der Frage der Bewältigung der Folgen einer unkontrollierten Zuwanderung jahrelang unverantwortlich und wählertäuschend herumtaktiert und tun dies bis heute. Zu letzterem Punkt zitiere ich beispielhaft aus einer Rede, die unsere derzeitige Bundeskanzlerin Angela Merkel am 1. Dezember 2003 auf dem 17. Parteitag der CDU in Leipzig gehalten hat: „Manche unserer Gegner können es sich nicht verkneifen, uns in der Zuwanderungsdiskussion in die rechtsextreme Ecke zu rücken, nur weil wir im Zusammenhang mit der Zuwanderung auf die Gefahr von Parallelgesellschaften aufmerksam machen. Das, liebe Freunde, ist der Gipfel der Verlogenheit, und eine solche Scheinheiligkeit wird vor den Menschen wie ein Kartenhaus in sich zusammenbrechen. Deshalb werden wir auch weiter eine geregelte Steuerung und Begrenzung von Zuwanderung fordern.“

Dr. Hans-Joachim Hölle, Rodenbach



**Die Redaktion
des VAA Magazins
wünscht
allen Lesern
frohe
Weihnachten
und ein
erfolgreiches
Jahr 2016!**

Personalia



Seit Oktober 2015 ist Pia Rau als Assistentin der Geschäftsführung in der Kölner VAA-Geschäftsstelle tätig. Zuvor hat die gelernte Werbe-kauffrau und Kommunikationswirtin in mittelständischen Unternehmen im Kölner Raum gearbeitet.



Einen weiteren Zuwachs vermeldet das Assistenzteam der Kölner VAA-Geschäftsstelle: Seit November 2015 ist Yagmur Sayan als Assistentin der Geschäftsführung tätig. Vorher war die Rechtsanwaltsfachangestellte mehrere Jahre in einer Kölner Anwaltskanzlei beschäftigt.



Auch der Juristische Service des VAA erhält Verstärkung: Seit November 2015 ist Pauline Rust als Mitarbeiterin der Geschäftsführung für den Verband tätig. In ihren bisherigen Tätigkeiten als Unternehmensjuristin hat die Rechtsanwältin unter anderem Personalabteilungen und Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen beraten. Zuletzt hat Rust als

Syndikusanwältin in einer Düsseldorfer Unternehmensberatung für betriebliche Altersversorgung gearbeitet.



Ebenfalls seit November 2015 verstärkt Rechtsanwalt Hinnerk Wolff als Geschäftsführer das Team der VAA-Juristen bei der Durchsetzung der Mitgliederinteressen mit dem Schwerpunkt AT-Interessenvertretung. Nach seinem juristischen Studium in Kiel und Passau war Wolff langjährig in Arbeitgeberverbänden der chemischen Industrie und zuletzt in Personalbereichen im DB-Konzern tätig.

Fotos: VAA

Termine

12.12.2015	Vorstandssitzung, Köln
09.01.2016	Vorstandssitzung, Köln
19.01.2016	ULA-Geschäftsführerkonferenz, Köln
20.01.2016	Kommission Betriebsräte, Köln
22.01.2016	Vorstandsklausur, Chieming
11.02.2016	FKI-Seminar „Zwölfzylinder im Kopf“, Köln
20.02.2016	Vorstandssitzung, Köln

VORSCHAU AUSGABE FEBRUAR

- **Spezial:**
Werkstoff mit Hochleistung
- **Verband:**
Statistik zum Jahreswechsel
- **Branche:**
Kongress für Vereinbarkeit

Impressum

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

Redaktionsleitung: Timur Slapke

Redaktion: Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion), Elena Zolototrubova; verantwortlich für die ULA Nachrichten: Wencke Jasper, Ludger Ramm, Andreas Zimmermann

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

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
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 1. Januar 2015.

Druckauflage: 28.000 (7/15); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH Public Relations, Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf



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

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



„WER HILFT MIR BEI FRAGEN ZUM ARBEITSRECHT?“

DIE EXPERTEN DES VAA!

www.vaa.de/rechtsberatung