

Ausgabe Oktober 2016

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Stoffkreisläufe miniaturisiert:

Labore auf Chips

Stiftungspreis verliehen:
Ehrungen für Forscher



Registrieren und sparen!

EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

Erhalten Sie besondere Rabatte
auf Reisen, Mode, Technik und vieles mehr
bei über **230 Top-Anbietern!**



1 Präsentations-
plattform aufrufen

2 Einmalige Registrierung unter der URL
<https://vaa.rahmenvereinbarungen.de>
mittels Firmen-E-Mail-Adresse

3 Sofort attraktive
Angebote wahrnehmen



Vom Labor ins Leben

Unaufhaltsam schreitet der technologische Fortschritt voran. Manchmal bringt er neue, zuvor unbekannte Risiken mit sich, oftmals jedoch eröffnet er dafür umso größere Chancen für effizientere und umweltfreundlichere Forschung und Produktion. So ist es mittlerweile möglich, ganze Organe, Stoffkreisläufe oder gar Organismen auf einem einzigen Chip nachzubilden. Komplexe Laborabläufe funktionieren heute auch im Westentaschenformat einwandfrei, für die es noch vor zehn Jahren großer, vor Technik besterender Räumlichkeiten bedurft hätte. Ob bei der Suche nach maßgeschneiderten Wirkstoffen in der Arzneimittelforschung oder bei der Optimierung chemischer Prozesse: Sogenannte Lab-on-a-Chip-Systeme sind kurz davor, ganze Industriebranchen zu revolutionieren. Aber wie wird die Laborwelt der Zukunft im Detail aussehen? Welche Technologien haben die besten Perspektiven, sich durchzusetzen? Einige interessante Antworten liefert das Spezial auf den Seiten acht bis 13.

An bahnbrechenden Technologien von morgen wird bereits heute kräftig getüftelt. An vorderster Front sind dabei fast immer auch Vertreter der jüngeren Wissenschaftlergeneration. Neugierige, wissensdurstige und schwungvolle Nachwuchsforscher mit einer gesunden Portion Idealismus, die schon häufig in ihren Master- und Diplomarbeiten, spätestens aber in ihren Dissertationen interessante Entdeckungen machen und beeindruckende Ergebnisse erzielen. Und dabei trotzdem genug Anknüpfungspunkte für eine zeitnahe industrielle Realisierung anbieten. Genau solche aufstrebenden akademischen Talente sind im Visier der VAA Stiftung, die jährlich aus einem breiten Pool interessanter Vorschläge mehrere herausragende Arbeiten auf dem Gebiet der Naturwissenschaften und der Verfahrenstechnik mit dem Stiftungspreis auszeichnet. In diesem Jahr sind vier neue Preisträger hinzugekommen – gekürt auf der Preisverleihung in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften Ende September in Berlin. Hier im Heft gibt es dazu einen Bericht auf den Seiten 14 und 15.

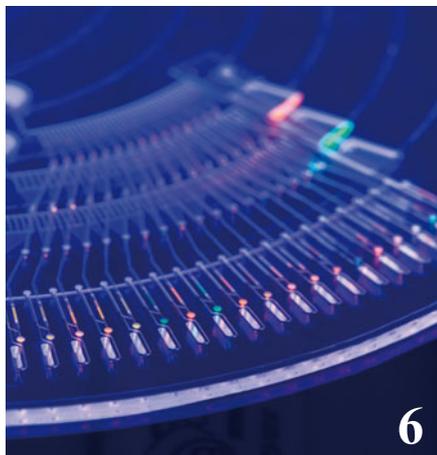
Sehr zu empfehlen ist an dieser Stelle auch das ausführliche Porträt eines weiteren VAA-Stiftungspreisträgers aus dem Jahr 2015 ab Seite 37. Neben seiner Forschung an innovativen Therapien und Impfstoffen liegt dem Wirkstoffwissenschaftler und jungen Familienvater, der mittlerweile als Senior Scientist bei einem Biotech-Start-up arbeitet, vor allem die Vereinbarkeit einer erfolgreichen Berufstätigkeit mit einem glücklichen Privatleben am Herzen. Und es funktioniert! Dies ist der beste Beweis, dass der Kulturwandel in der heutigen Arbeitswelt längst angekommen ist. Aber dennoch sind noch viele weitere Schritte nötig, um zu einer echten Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere zu kommen. Deswegen beschäftigen sich gleich drei Artikel der aktuellen Ausgabe mit diesem übergeordneten Thema: auf den Seiten 22 und 23 in der Rubrik Branche sowie in den ULA Nachrichten auf Seite 32. Denn das Leben ist erst dann wirklich lebenswert, wenn auch die Arbeit lebenswert ausgestaltet und an die Anforderungen einer modernen Gesellschaft angepasst wird. Dies versuchen wir auch im VAA: Wir möchten die Arbeitswelt für unsere Mitglieder verbessern und damit auch mehr Raum für Lebensqualität schaffen.



Gerhard Kronisch
VAA-Hauptgeschäftsführer



Foto: VAA



Chemie im Bild/ Spezial

06 **Chiplabor in Zahlen**

08 **Labore im Miniaturmaßstab**

VAA

14 **VAA Stiftung:**
Preisträger ausgezeichnet

16 **Kalender für 2017:**
Chemie und Innovation

17 **Befindlichkeitsumfrage:**
Daten korrigiert

18 **Tagung in Essen:**
VAA-Sprecherausschüsse
diskutieren über Führung

20 **Verbandskreditkarte:**
Antrag richtig stellen



Branche

21 **Personalia aus der Chemie**

22 **Erfolgsfaktor Familie:**
Netzwerktreffen in Köln

23 **Beschäftigte befragen:**
Leitfaden erschienen

23 **Business-Talk:**
Familienfreundlichkeit macht
Unternehmen attraktiver

Wirtschaft in Zahlen

24 **Reallohnentwicklung:**
Plus dank Mindestlohn



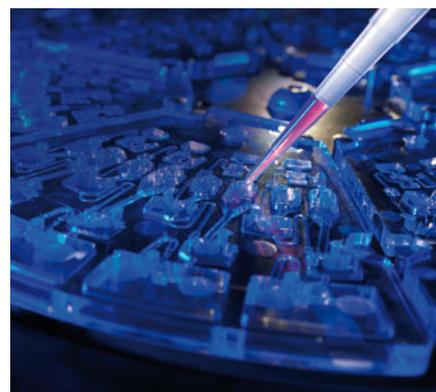
Meldungen

25 Atomkernsimulationen,
Quallenproteine als Sensoren,
Photokatalyse,
Wechsel in Werksgruppen

26 Metallverbindungen,
Enzyme auf Chips,
Vereinbarkeitsstudie,
Polymerelastizität

27 Pyridine herstellen,
Sonne zu Wasserstoff,
Anorganischer Halbleiter

28 Graphenflocken,
Kompass für Chemie,
Magnetrecycling,
Gutachten zur Familienpolitik



Coverfoto: Bernd Müller Fotografie



29

ULA Nachrichten

- 29 Manager Monitor:**
Defizite bei Personalentwicklung
- 31 Kommentar, ULA Intern**
- 32 Vereinbarkeit:**
Mehr Flexibilität nötig
- 33 Europa:**
Führungskräfte am Runden Tisch
- 34 Notizen aus Berlin:**
Aktuelle Entwicklungen zu Rente und Arbeit 4.0
- 36 Weiterbildung:**
Aktuelle Seminare
- 36 Sprecherausschusstag:**
Dokumentation erschienen

Porträt

- 37 Stiftungspreisträger:**
Dr. Philipp Beck im Fokus

Europa

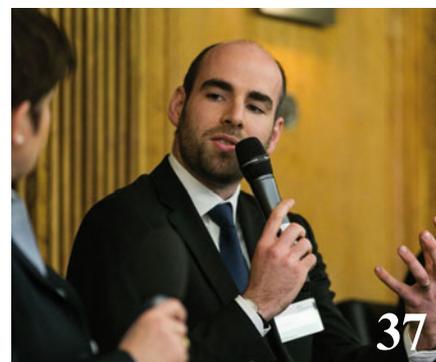
- 40 Mobilität und Mentoring:**
Konferenz in Wien
- 41 EU-Projekt:**
Suche nach Mentoren geht weiter

60plus

- 42 Übergang in den Ruhestand:**
Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam in der Pflicht
- 44 VAA-Pensionärsreise:**
Sonne tanken im Rheingau

Recht

- 46 VAA-Jurist im Gespräch:**
Vertragsgemäße Beschäftigung
- 48 Erben und Vererben:**
Enterbung nach Elternirrtum?
- 50 Urteil:**
Wirksamkeit der Verzichtserklärung



Lehmanns Destillat

- 52 Satirische Kolumne:**
Fabelhafte Phablets

Vermischtes

- 53 ChemieGeschichte(n):**
Gipfel der Physik
- 54 Glückwünsche**
- 56 Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 57 Leserbrief, Personalia**
- 58 Termine, Vorschau, Impressum**



20

Minuten und maximal bis zu zwei Stunden misst die Analyse-dauer anhand des molekulardiagnostischen Point-of-Care-Systems für patientennahe Diagnostik zur schnellen Identifizierung von antibiotikaresistenten Keimen. Ein klassisch kulturelles Verfahren hingegen dauert ein bis zwei Tage.

< 2

Kilogramm beträgt das Gewicht des tragbaren Lab-on-a-Chip-Systems. Dieser „LabChip“ – auch „Labor in der Westentasche“ genannt – ersetzt die Funktionalität eines voll ausgestatteten Analyselabors auf kleinstem Raum.

30

Mikrometer misst der feinste und dünnste Kanal eines Lab-on-a-Chip-Systems, durch den eine geschickte Steuerung von Flüssigkeiten auf der „Disk“ möglich ist. Damit zählen Mikrokanäle zu den kleinsten Bausteinen, die in den Kunststoff-Testträgern integriert sind. Zum Vergleich: Ein menschliches Haar misst 100 Mikrometer.

16

Trockenreagenzien und bis zu sechs Flüssigreagenzien können auf dem Lab-on-a-Chip-System von Hahn-Schickard bereits bei der Herstellung vorgelagert werden. Der Anwender muss nur noch die Patientenprobe manuell hinzugeben und die vollautomatische Analyse starten.

15.000

Todesfälle in Deutschland pro Jahr, resultierend aus 400.000 bis 900.000 Krankenhausinfektionen jährlich, können mit einer besseren Analytik potenziell vermieden werden. Die Analyse von Patientenproben direkt vor Ort umgeht den logistischen Aufwand, der bisher durch den Transport von Proben in ein Zentrallabor entsteht. Das sofort verfügbare Ergebnis ermöglicht eine zielgerichtete Antibiotikatherapie und hilft auf diese Weise, die Ausbreitung von Antibiotikaresistenzen durch unspezifischen Antibiotikaeinsatz zu verringern.

60

unterschiedliche Erreger beziehungsweise Antibiotikaresistenzen kann das Institut für Mikroanalyssysteme bei Hahn-Schickard mit einem Lab-on-a-Chip-System gleichzeitig analysieren. Der Forschungs- und Entwicklungsdienstleister aus Freiburg im Breisgau entwickelt fast ausschließlich Lab-on-a-Chip-Systeme und steht für industriennahe, anwendungsorientierte Forschung, Entwicklung und Fertigung in der Mikrosystemtechnik.

CHIPLABORE

Im Mikrokosmos der Chemie

Labore im Chipmaßstab verändern nicht nur den Medizinsektor maßgeblich, sondern ermöglichen auch neue Einblicke in die Welt der Chemieprozesse. Obwohl ihre Entwicklung erst am Anfang steht, könnten sich Lab-on-a-Chip-Systeme durch ihr Potenzial für die Qualität der medizinischen Versorgung, den Umweltschutz und die Effizienz von industriellen Produktionsprozessen zu einer der wichtigsten Technologien des 21. Jahrhunderts entwickeln.

Von Christoph Janik



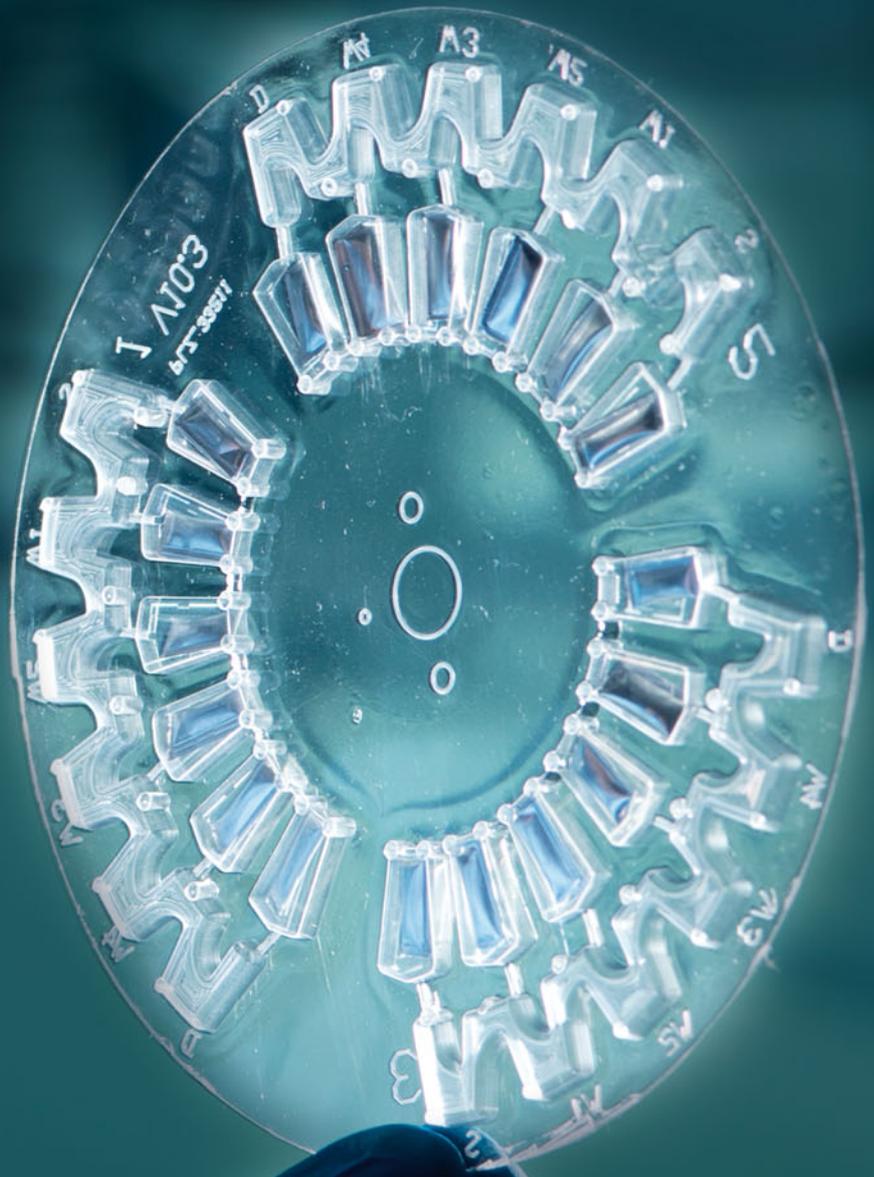
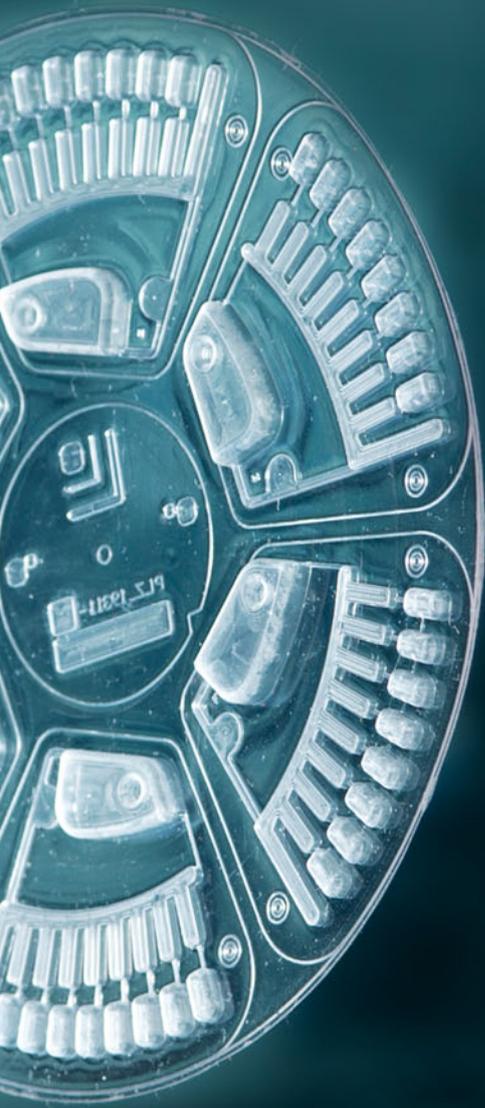


Foto: Hahn-Schickard – Bernd Müller Fotografie

Ein funktionstüchtiges Labor, geschrumpft auf die Größe eines Chips. Was vor einigen Jahren noch ohne Weiteres als Zukunftsvision aus einem Hollywood-Film durchgegangen wäre, ist inzwischen Realität – und eröffnet ein weites Feld an Einsatzmöglichkeiten. Chiplabore, auch Lab-on-a-Chip-Systeme oder kurz LOC-Systeme genannt, können Laboranalysen ohne großes Equipment in kurzer Zeit direkt dort bereitstellen, wo die sie gebraucht werden. Und gibt es eine Vielzahl von Fragestellungen, die vom schnellen Vor-Ort-Nachweis bestimmter diagnostischer Parameter profitieren können.

Ein besonders relevantes Beispiel ist der Schutz vor antibiotikaresistenten Krankheitserregern: In Deutschland infizieren sich jährlich zwischen 400.000 und 900.000 Menschen in Krankenhäusern zusätzlich mit Krankheitserregern. Dabei sind insbesondere Erreger, die gegen Antibiotika resistent geworden sind, schwer zu therapieren und einzudämmen. Die Folge sind Todesfälle, die mit einer besseren Analytik hätten vermieden werden können. Denn durch Eingangsscreenings können Patienten, die mit solchen multiresistenten Krankheitserregern besiedelt sind, schnell erkannt und isoliert werden. Für ein schnelles Vor-Ort-Screening gibt es jedoch bisher kaum geeignete technische Lösungsansätze. Das Mikrosystemtechnikunternehmen Hahn-Schickard entwickelt deshalb im Rahmen eines vom Bundesforschungsministerium geförderten Projektes unter dem Titel „NesDiag“ gemeinsam mit Kooperationspartnern wie der Uniklinik Freiburg eine mobile Analyseplattform (im Bild). Sie soll ein schnelles und mobiles Screening schon bei der Aufnahme in das Krankenhaus ermöglichen. Dafür soll die Diagnose vollständig automatisiert vor Ort erfolgen und die Ergebnisse innerhalb einer Stunde oder weniger am Einsatzort verfügbar sein. Zur Anwendung kommt dabei ein portables Gerät, in das ein Testträger etwa von der Größe einer CD – die sogenannte LabDisk – eingesetzt wird. Die LabDisk zählt zu den Mikrofluidiksystemen, weil für die Analyse nur kleinste Flüssigkeitsmengen benötigt werden.

Das Projekt ist ein Beispiel dafür, wie Laborstrukturen immer weiter verkleinert

werden und dabei ihre Funktionen beibehalten. Eine solche Miniaturisierung findet in der Mikroelektronik schon lange statt und hat so den Einsatz von Computersystemen in nahezu allen Lebensbereichen überhaupt erst ermöglicht. Auch Chiplabore wird wegen ihrer geringen Größe und der Möglichkeit, sie aufgrund des geringen Ressourceneinsatzes als „Wegwerfartikel“ zu konzipieren, ein großes Wachstumspotenzial für verschiedene Anwendungsgebiete zugesprochen – von der Arzneimittelentwicklung über die Mikroreaktionstechnik bis hin zum Einsatz in der Umweltüberwachung. Beim Kampf gegen die Verschmutzung der Weltmeere besteht ein zentrales Problem beispielsweise nach wie vor darin, dass der wirksame Nachweis der schädlichen Substanzen vor Ort sehr



Foto: Hahn-Schickard – Bernd Müller Fotografie

schwierig und aufwendig ist. Abhilfe könnten hier Chiplabore mit Biosensoren schaffen, die direkt im Wasser Kontaminationen messen und über automatisierte Systeme kommunizieren würden.

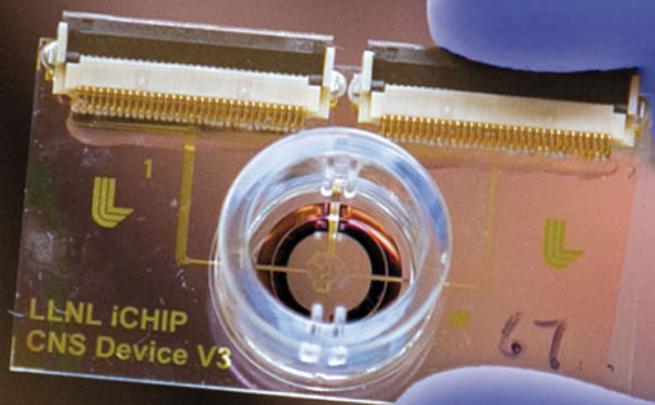
Besonders fortgeschritten sind die Überlegungen, Konzepte und Prototypen zur Anwendung von LOC-Systemen aber im Medizinbereich. So könnte ein flächendeckender Einsatz in Krankenhäusern zum Schutz vor antibiotikaresistenten Krankheitserregern nur ein erster Schritt sein. Chiplabore könnten mittelfristig auch in Arztpraxen eingesetzt werden: Der Hausarzt müsste eine entnommene Blutprobe dann nicht mehr ins Labor schicken und tage- oder wochenlang auf die Ergebnisse warten, sondern könnte die Analyse vor Ort ablau-

fen lassen und die Ergebnisse direkt mit dem Patienten besprechen. Für die Qualität der medizinischen Versorgung in den ärmeren und entlegeneren Teilen der Welt wäre die Möglichkeit, Krankheiten kostengünstig und dezentral mit der Einfachheit eines Schwangerschafts- und Blutzuckertests nachweisen zu können, natürlich noch wesentlich weitreichender. „Ein wichtiges Ziel bei solchen Systemen ist es, sowohl die Messeinheit als auch die Analyseeinheit so kompakt und anwendungsfreundlich wie möglich zu designen“, berichtet Sabrina Jahns vom Institut für Elektro- und Informationstechnik der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Im Rahmen ihrer Promotion hat die Wirtschaftsingenieurin einen Chip entwickelt, mit dessen Hilfe mehrere Krankheitserreger parallel in kleinsten Blutproben nachgewiesen werden können. „Das Blut wird auf dem Testchip gefiltert und in einer Sensorkammer mit nanostrukturierten Oberflächen durchleuchtet. Das Spektrum des Sensors reagiert empfindlich auf die Anbindung von Proteinen und die Intensitätsänderung bei der Durchleuchtung wird mit einem Kamerasystem aufgenommen“, erklärt die junge Wissenschaftlerin das Verfahren und beschreibt auch gleich die Hürden bei der Entwicklung solcher Systeme: „Eine zentrale Herausforderung bei Lab-on-a-Chip-Systemen besteht darin, dass die verschiedenen Komponenten so kompakt wie möglich sein sollen, aber dennoch miteinander funktionieren müssen. Und die Genauigkeit und Reproduzierbarkeit der Messergebnisse ist bei so kleinen Probenmengen ebenfalls eine Schwierigkeit.“

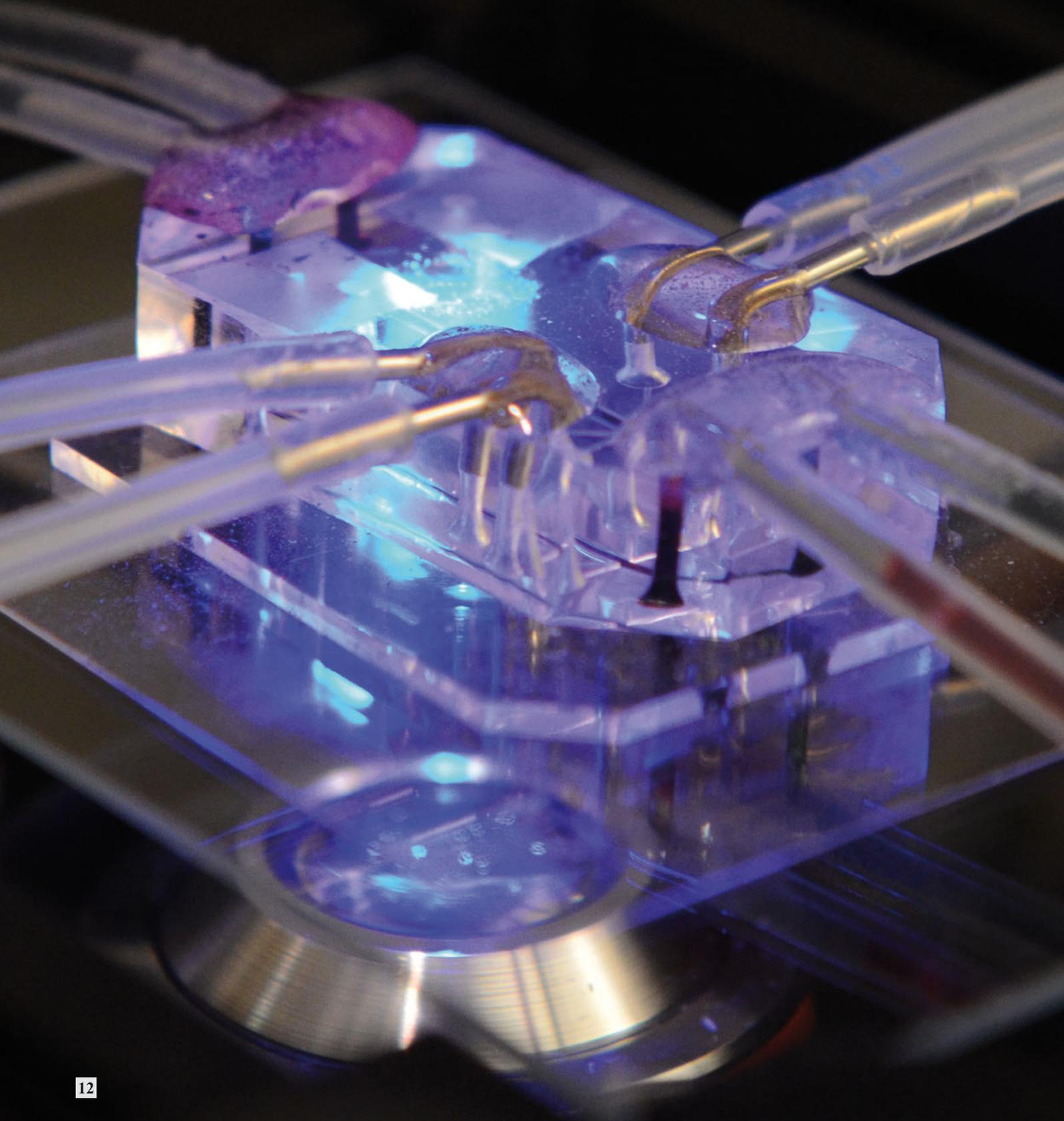
Chemische Chiplabore

Diese Herausforderung kennt auch Professor Detlev Belder vom Institut für Analytische Chemie der Universität Leipzig: „Wir müssen Proben von der Größe eines Nebeltropfens analysieren. Das macht die Analytik deutlich schwieriger, als wenn man ein ganzes Becherglas voll Lösung zur Verfügung hat.“ Belder erforscht die Möglichkeiten zur Miniaturisierung von chemischen Laborverfahren und ist sich sicher, dass darin ähnlich viel Potenzial steckt wie bei der Mikroprozessortechnik: „Computer sind nicht nur kleiner geworden, sondern können inzwischen auch viel mehr. ►

Forscher des Lawrence Livermore National Laboratory kombinieren mikrofluidische und mikroelektronische Bauteile, um auf einem „Human-on-a-chip-System“ den menschlichen Körper im Kleinformat nachzubauen. Das Minilabor könnte eingesetzt werden, um bei der Entwicklung neuer Medikamente die Auswirkungen auf den Menschen zu testen, und zur Vermeidung von Tierversuchen beitragen.
Foto: Julie Russell/LLNL



Am Wyss Institute der Harvard University arbeiten Wissenschaftler an der Entwicklung einer „Lung-on-a-chip“, die das mechanische und biochemische Verhalten der menschlichen Lunge nachahmt. Foto: Wyss Institute – Harvard University



Das versprechen wir uns auch für die Chemie: Dass die Labore nicht nur kleiner werden, sondern in Zukunft auch Sachen können, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen.“ Beim Einsatz von chemischen Chiplaboren geht es also weniger darum, die großen Destillationskolonnen in den Chemieparks zu ersetzen. Laut Belder steht vielmehr die Generierung von Wissen im Vordergrund: „Wir können mit solchen Systemen etwas über chemische Prozesse lernen, das mit anderen Systemen nicht möglich ist. Mit miniaturisierten chemischen Prozessen kann man sozusagen eine Reise in den Mikrokosmos der Chemie machen und den Molekülen bei der Arbeit zuschauen.“

Gemeinsam mit Kollegen von der Uni Marburg und dem Max-Planck-Institut für Kohlenforschung hat Belder beispielsweise eine Methode entwickelt, welche die Beobachtung eines Biokatalyseprozesses auf einem Mikrochip anstelle eines großen Bioreaktors ermöglicht. So konnten erstmals chemische Umwandlungen beobachtet werden, an denen nur wenige Zellen beteiligt sind. Denn während in einem Katalysatorbett Millionen von Partikeln aktiv sind, interessieren sich Belder und seine Kollegen für die Aktivität auf einer kleinteiligeren Ebene: „Eines unserer Ziele ist es, die Katalyse von einzelnen Partikeln zu verstehen. Wenn uns das gelingt, können wir vielleicht Katalysatoren entwickeln, die viel leistungsfähiger sind als heutige“, erklärt Belder. So könnten chemische Prozesse im großen Maßstab optimiert und neue Wirkungsmechanismen für Arzneistoffe entwickelt werden.

Dabei kommt ein weiterer Vorteil der winzigen Chemielabore zum Tragen: Bestimmte chemische Prozesse laufen im Mikromaßstab deutlich schneller ab als im Makromaßstab. Das gilt insbesondere für diffusionskontrollierte Prozesse, denen die Durchmischung des Stoffes für die Geschwindigkeit des Prozesses eine maßgebliche Rolle spielt. Detlev Belder

macht es anhand eines Beispiels greifbar: „Im Mikromaßstab kann man an einem Tag eine Anzahl von Experimenten durchführen, für die man im klassischen Maßstab Wochen und Monate brauchen würde. Dadurch lässt sich die Entdeckung und Entwicklung neuer Verfahren erheblich beschleunigen.“

Geringerer Ressourceneinsatz

Hinzu kommt, dass für die chemischen Reaktionen deutlich weniger Reagenzien und Lösungsmittel eingesetzt werden müssen, was die Arbeit nicht nur ökonomischer, sondern durch die geringeren Abfallmengen auch wesentlich ökologischer macht. Beim Umgang mit gefährlichen Substanzen – beispielsweise bei der Herstellung von Sprengstoffen – kann zu-



„Mit miniaturisierten chemischen Prozessen kann man sozusagen eine Reise in den Mikrokosmos der Chemie machen und den Molekülen bei der Arbeit zuschauen.“

Prof. Detlev Belder,
Institut für Analytische Chemie der Universität Leipzig.

dem eine parallele Produktion im Mikromaßstab aus Sicherheitsgründen sinnvoll sein.

Allerdings bringt die Arbeit im Mikromaßstab auch ganz eigene Hürden mit sich. Neben der grundsätzlichen Anforderung, geringste Mengen einer Substanz analysieren zu müssen, ist auch die exakte Steuerung der Prozesse anspruchsvoll: „In der Elektronik ist die Miniaturisierung wesentlich einfacher, weil da nur Elektronen hin und her geschickt werden müssen. In chemischen Chiplaboren geht es in der um Regel um Flüssigkeiten – und die sind deutlich schwieriger zu dirigieren“, erläutert Belder die Unterschiede. Nicht umsonst gibt es mit der Mikrofluidik eine Disziplin, die sich speziell mit dem Verhalten von Flüssigkeiten und Gasen auf kleinstem Raum beschäftigt. Denn hier sind andere physikalische Effekte von Bedeutung als im Makromaßstab – beispielsweise durch

das deutlich andere Verhältnis von Oberfläche zu Volumen und die mögliche Dominanz von Kapillarkräften und Oberflächenladungen über die Gravitation. Zudem können die haarfeinen Kanäle der chemischen Chiplabore leicht verstopfen, was wiederum den Einsatz mikrosystemtechnisch geeigneter Filter erfordert.

Bei der Realisierung chemischer Chiplabore kommt als Herausforderung hinzu, dass die meisten bislang entwickelten LOC-Technologien für bioanalytische Verfahren entwickelt wurden. LOC-Experte Belder verdeutlicht die Konsequenzen: „Diese Technologien basieren fast alle auf Fluoreszenz. Das ist in der Chemie nicht anwendbar, weil sich die spannenden Sachen, die wir in der Chemie sehen wollen, gar nicht mit Fluoreszenz-

Farbstoffen markieren lassen.“ Gleichzeitig gibt es in der klassischen Chemie durchaus eigene Miniaturisierungsbestrebungen, etwa im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der Durchflusschemie und den entsprechenden Produktionssystemen.

„Die weit fortgeschrittene, aber auf den Bioaspekt fokussierte LOC-Technologie auf dem Gebiet der Analytik einerseits und die Technologieentwicklung im Bereich der Synthesechemie andererseits laufen bislang weitgehend parallel ab“, berichtet Detlev Belder. Er koordiniert deshalb den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten interdisziplinären Forschungsverbund Integrierte chemische Mikrolaboratorien (In-CheM): „Unsere Forschergruppe bringt organische Chemiker, LOC-Technologen und Flow-Chemistry-Experten an einen Tisch. Der Dialog zwischen diesen Welten ist Gold wert, um Sachen, die auf anderen Gebieten schon erfolgreich sind, auch auf dem Gebiet der chemischen Mikroreaktionstechnik nutzbar zu machen“, so Belder. Am Ende des Projektes werden er und seine Kollegen mit Sicherheit einige neue Kapitel auf der Reise durch den Mikrokosmos der Chemie aufgeschlagen haben. ■

STIFTUNGSPREISTRÄGER GEKÜRT

Forschung für Fortschritt

Für ihre beeindruckenden Forschungsarbeiten sind vier Nachwuchswissenschaftler mit dem VAA-Stiftungspreis 2016 ausgezeichnet worden. Bereits zum zweiten Mal in Folge wurde der jeweils mit 3.000 Euro dotierte Preis in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften in Berlin verliehen. An der Preisverleihung Ende September 2016 nahmen zahlreiche Gäste aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft teil.



Ausgezeichnet wurden dieses Jahr vier Nachwuchswissenschaftler, die mit ihren Dissertationen einen klaren industriellen Anwendungsbezug herstellen konnten. Dr. Michael M. Lemberger, Dr. Christoph Hiller und Dr. Mirko Skiborowski (v. l.) konnten ihre Preise persönlich entgegennehmen. Der vierte Preisträger Dr. Sandro Heuke konnte nicht an der Veranstaltung teilnehmen.



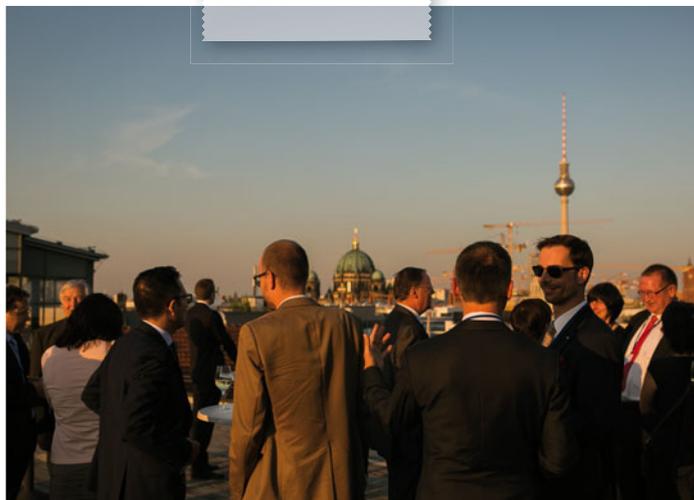
Dr. Christoph Hiller hat in Verfahrenstechnik im Arbeitskreis von Prof. Georg Fieg an der TU Hamburg-Harburg zur konkreten Anwendung von Trennwandkolonnen promoviert.



Vor der Preisverleihung haben die Preisträger ihre Forschungsgebiete vorgestellt. Moderiert wurde die offene Diskussionsrunde von der Wirtschafts- und Wissenschaftsjournalistin Dr. Ursula Weidenfeld (l.). Auf dem Podium diskutierte das Kuratoriumsmitglied der VAA Stiftung Dr. Thomas Martin mit (r.) den Stiftungspreisträgern. Dr. Mirko Skiborowski (2. v. r.) hat sich im Rahmen seiner Promotion am Lehrstuhl für Prozesstechnik der RWTH Aachen University bei Prof. Wolfgang Marquardt mit destillativen Trennverfahren von komplexen Stoffgemischen beschäftigt.



In seiner Ansprache legte der Parlamentarische Staatssekretär Stefan Müller die Notwendigkeit dar, Zukunftsthemen zu identifizieren und die Forschung darauf auszurichten: „Die chemische Industrie ist ein Innovationstreiber – und Chemie bleibt ein Wachstumsmarkt.“



Zum Ausklang der Veranstaltung am 27. September 2016 haben Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik die Gelegenheit zum Netzwerken über den Dächern von Berlin genutzt.

Insgesamt haben rund 50 Gäste an der Verleihung des Stiftungspreises teilgenommen. Mit ihrem Preis bringt sich die VAA Stiftung schon seit mehreren Jahren in den Dialog der Chemie- und Pharmabranche mit Wissenschaft und Gesellschaft ein.



*Dr. Michael M. Lemberger hat seine Dissertation über Kohlenstoff-Nanomaterialien als Biosensoren am Institut für Analytische Chemie, Chemo- und Biosensorik der Universität Regensburg unter Betreuung von Prof. Joachim Wegener fertiggestellt.
Fotos: Jens Gyarmaty – VAA*

VAA-KALENDER 2017

Chemie sorgt für Innovation

Chemie und Innovation – unter diesem Motto hat der Kölner Künstler und Kommunikationsdesigner Prof. Dieter Schütz für den VAA-Kalender 2017 erneut chemische und physikalische Vorgänge gekonnt ins Bild gesetzt.

Bilder von Wunderkerzen und Fußbällen, Flammenvorhängen und Tropfschaumhöhlen – farbenfroh und in Nahaufnahme illustriert der VAA-Kalender 2017 die Ergebnisse chemischer Reaktionen wie auch physikalische Phänomene. Innovationen stehen dabei im Fokus, zum Beispiel beim Schnitt durch den offiziellen Winterball der Fußball-Bundesliga, der Flugverhalten und Kontrolle des Spielgeräts in neue Dimensionen gehoben hat.

Auf hochwertigem Papier gedruckte Kalenderblätter begleiten den Betrachter wie in einer Choreografie durch das Jahr, laden zum Verweilen vor den zum Greifen nahen Objekten ein. Die ganze Vielfalt von Formen und Farben sowie die ungewohnten Perspektiven faszinieren immer wieder neu.

Künstlerisch koordiniert wurde die Entwicklung des VAA-Kalenders erneut durch Prof. Dieter Schütz von der Akademie für Kommunikationsdesign (AKD) in Köln. Die Konzeption und Gestaltung übernahm eine extra eingerichtete Projektgruppe unter der Leitung von Christoph Emschermann. Für den VAA begleitete Geschäftsführerin Ilga Möllenbrink aus der Geschäftsstelle Köln das Projekt.

Kalender ab Mitte November erhältlich

Der VAA-Kalender 2017 ist exklusiv für VAA-Mitglieder entworfen worden und wird in einer limitierten Auflage von 400

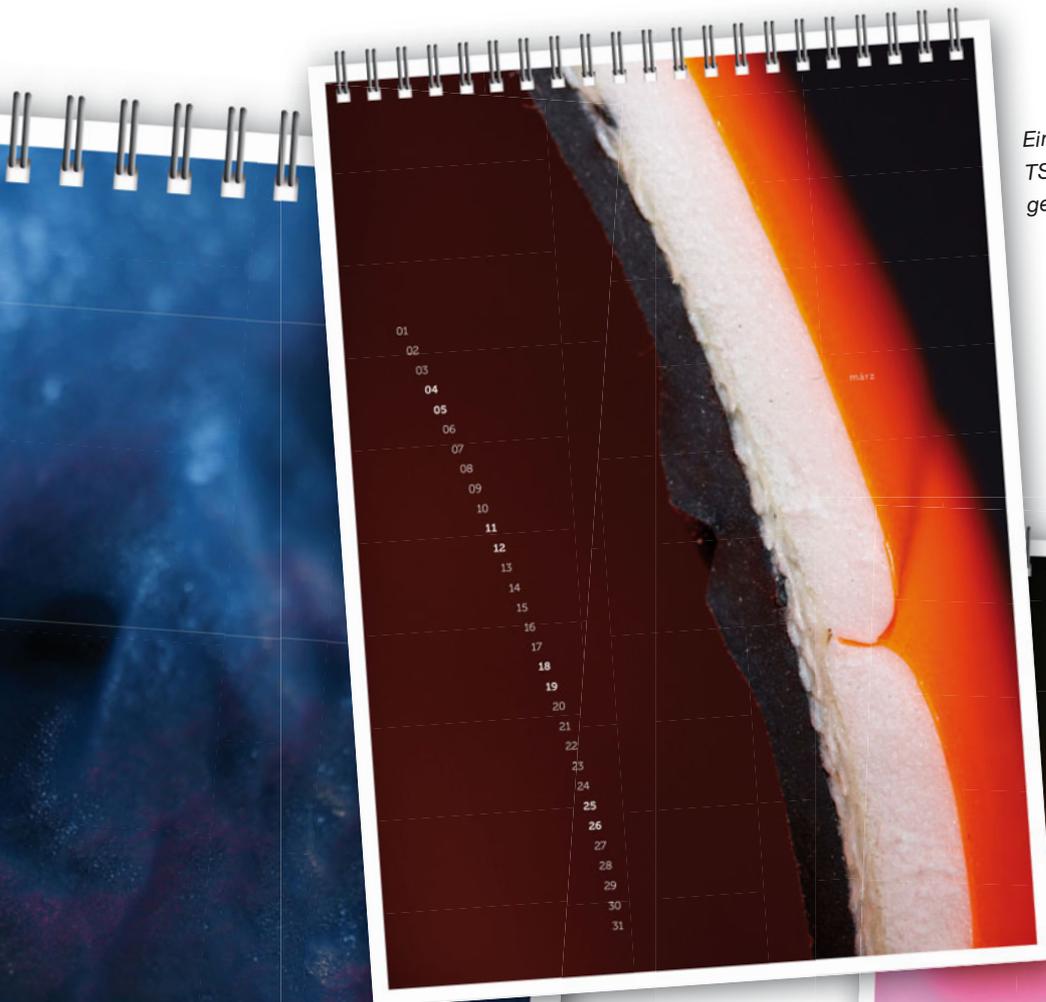


*Wunderkerze in Aktion:
Verbrennung von Magnesium
unter Wasser, eingefangen mit
einem Makroobjektiv.*

Stück erscheinen. Ab Mitte November wird der Kalender „Chemie & Innovation“ erhältlich sein – wie immer nur über den VAA. Für einen Preis von 29 Euro (inklusive Mehrwertsteuer und Versandkosten) können

VAA-Mitglieder den neuen Kalender direkt beim Führungskräfte Institut FKI in Köln bestellen. Weitere Informationen gibt es unter www.vaa.de/vaa-kalender oder per E-Mail an nadja.rasmussen@vaa.de. ■

Ein angeschnittener Fußball, der mit TSBE-Technik thermisch verklebt statt genäht ist.



Chemie & Innovation
2017

Aus der Schulchemie bekannter, blau eingefärbter Polyurethan-Schaum.



Typische rötliche Flammenfärbung von Lithium im Chromatografen. Die Lithiumflamme wurde im Schulungsraum von Covestro mit dem Leiter der Fortbildung bei Currenta Günther Cordier aufgenommen.

Befindlichkeitsumfrage 2016: Daten korrigiert

In der Augustausgabe des VAA Magazins waren im Artikel zur Befindlichkeitsumfrage 2016 auf Seite 17 durch einen technischen Fehler falsche Daten in der Grafik „Tops und Flops“ enthalten. Die Redaktion des VAA Magazins entschuldigt sich für diesen Fehler. Die korrekte Fassung der Grafik ist in der PDF-Ausgabe des August-Magazins auf www.vaa.de/vaamagazin zu finden.

Führungsaufgaben anpacken



Fotos: Maria Schulz – VAA

Wie gehen Führungskräfte mit schwierigen Mitarbeitern um? Was tun, wenn Manager zu Low Performern degradiert werden? Wie wehren sich Arbeitnehmer gegen als ungerecht empfundene Leistungsbewertungen? Antworten lieferten Expertenvorträge auf der diesjährigen VAA-Sprecherausschusstagung Ende September in Essen. Abgerundet wurde die zweitägige Veranstaltung durch Referate und Diskussionsbeiträge zum Vergleich der betrieblichen Altersversorgungssysteme in den Chemie- und Pharmaunternehmen sowie zur Versetzung von leitenden Angestellten.



Ein wichtiger Bestandteil von VAA-Tagungen ist der Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedern. Im Bild: Dr. Jacqueline Kusan-Bindels von der Werksgruppe Leverkusen im Gespräch mit Dr. Birgit Schwab von der Werksgruppe Wacker Burghausen.



Trainerin, Coach und Buchautorin Kathrein Lammert stellte den Sprecherausschussvertretern „Erfolgsfaktoren bei der Führung schwieriger Mitarbeiter“ vor. Praxistaugliche Tipps zur zielgerichteten Vorbereitung auf Kritikgespräche gab es gratis dazu.

„Es geht darum, Mitarbeiter nicht zu demotivieren.“

Referentin Kathrein Lammert zu den Grundregeln der erfolgreichen Mitarbeitermotivation am ersten Veranstaltungstag.



Über den „Mythos Authentizität“ sprach Management-Coach und Top-Speaker Rainer Niermeyer am zweiten Tag der Sprecherausschusstagung.
Fotos: Maria Schulz – VAA



Ernste Themen, lockere Atmosphäre: Insgesamt nahmen rund 50 Gäste an der VAA-Tagung der Sprecherausschüsse am 23. und 24. September 2016 in Essen teil.

Weitere Informationen und Tagungsfotos gibt es im E-Paper des VAA Magazins und in einem exklusiven Blogbeitrag auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de.



VAA-KREDITKARTE

Antragstellung leicht gemacht

Oft fragen VAA-Mitglieder in der VAA-Geschäftsstelle nach, wie die Verbandskreditkarte zu beantragen ist und warum alle Felder unbedingt vollständig ausgefüllt werden müssen. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert John Kames vom VAA-Kooperationspartner Advanzia Bank die wichtigsten Punkte.

VAA Magazin: Wie können VAA-Mitglieder eine Verbandskreditkarte beantragen?

Kames: Auf der VAA-Website ist auf der Unterseite „Verband/Kooperationen/VAA-MasterCard Gold“ ein Link für den Kartenantrag hinterlegt. Durch Anklicken wird der Antrag auf dem PC-Bildschirm aufgeblendet. Der Antrag liegt auf dem Server der Advanzia Bank und ist durch das sogenannte HTTPS-Verfahren geschützt. HTTPS wird zur Herstellung von Vertraulichkeit und Integrität in der Kommunikation zwischen dem Webserver der Bank und dem Webbrowser des VAA verwendet. Alle eingegebenen Angaben sind somit mittels Transportverschlüsselung abgesichert.

VAA Magazin: Warum muss man denn alle Zeilen vollständig ausfüllen?

Kames: Eine vollständige Eingabe der abgefragten Daten ist erforderlich, damit die Bank das hinterlegte Bewertungsprogramm – das Credit Scoring – vollständig ausfüllen kann. Das Bewertungsprogramm setzt sich aus den Angaben im Kartenantrag und der eingeholten Schufa-Auskunft zusammen. Mit dem Bewertungsprogramm wird letztlich auch der erste Verfügungsrahmen für die Verbandskreditkarte festgelegt. Fehlende Angaben wirken sich negativ bei der Errechnung des ersten Verfügungsrahmens aus. Bei der Frage nach Schulden ist auch eine Hypothek eine Verbindlichkeit und sollte entsprechend angekreuzt werden. Die Hypothek stellt aber ein positives Merkmal dar, da sie durch die Immoblie abgedeckt ist.

Nach drei bis vier Wochen wird dem Karteninhaber eine aus Sicherheitsgründen inaktive Verbandskreditkarte zugeschickt. Beigefügt ist auch eine Antwortkarte. Diese muss der Karteninhaber unterschreiben und der Bank zurückschicken. Nach etwa vier bis fünf Tagen wird die Karte von der Bank aktiv geschaltet. Es wird empfohlen, nach circa einer Woche die Verbandskreditkarte einmal als Zahlungsmittel einzusetzen. Damit sieht der Karteninhaber, dass die Karte aktiv ist. Sollte dies nicht der Fall sein, sollte das VAA-Mitglied direkt telefonischen Kontakt mit der Bank aufnehmen.

VAA Magazin: Wie wird denn die Partnerkarte beantragt?

Kames: Die Partnerkarte ist eine separate Karte, die nicht wie bei anderen Banken oder Sparkassen direkt mit der Hauptkarte verknüpft wird und die identische Kartennummer hat. Sie ist somit eine vollwertige

Einzelkarte, die zwar die gleichen Konditionen wie die Mitgliedskarte hat, aber über ein anderes Girokonto abgewickelt werden kann. Deshalb muss der gleiche Onlineantrag wie bei der Beantragung der Mitgliedskarte genommen werden. Das Feld Mitgliedsnummer bitte leer lassen. Den Antrag mit den Daten des Partners ausfüllen, bei Einkommen das Familieneinkommen eingeben, dann abschicken. Nach zwei bis drei Wochen wird die inaktive Karte zugeschickt. Beigefügt ist eine Antwortkarte, die der Partner unterschreiben und der Bank zurückschicken muss. Nach circa vier bis fünf Tagen wird die Karte aktiv geschaltet. Diese Vorgehensweise ist aus Sicherheitsgründen erforderlich.

VAA Magazin: Muss man seine alte Kreditkarte danach kündigen?

Kames: Nach Erhalt der Verbandskreditkarte kann die alte Kreditkarte gekündigt werden. Hierbei sind in der Regel keine Kündigungsfristen zu beachten. Die Kündigung sollte schriftlich erfolgen – mit dem Hinweis, dass die Kreditkarte bereits durchgeschnitten und vernichtet wurde. Es empfiehlt sich aber, die alte Kreditkarte für etwa drei Monate parallel zu behalten. Der Grund: Es ist anfänglich möglich, dass der erste Verfügungsrahmen der neuen Verbandskreditkarte nicht so hoch ist wie der Verfügungsrahmen der alten Kreditkarte von der Hausbank. Somit hätte man bei höheren Ausgaben wie zum Beispiel auf Reisen immer eine Zahlungsalternative. Bei regelmäßiger Nutzung der Verbandskreditkarte wird der Verfügungsrahmen sukzessiv angehoben und dürfte ausreichend sein, um alle Ausgaben zu begleichen. ■



Personalia aus der Chemie



VCI: Bock neuer Präsident

Ende September hat die Mitgliederversammlung des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) in Düsseldorf Dr. Kurt Bock zum Präsidenten gewählt. Bock ist Vorsitzender des Vorstands der BASF SE. Dem Präsidium und Vorstand des VCI gehört der studierte Betriebswirt seit Herbst 2011 an. Die Amtszeit hat am 24. September 2016 begonnen und währt satzungsgemäß zwei Jahre bis zur Mitgliederversammlung 2018. Als



Foto: BASF SE

Vizepräsidenten des VCI wurden der Vorstandsvorsitzende der Bayer AG Werner Baumann, der Vorstandsvorsitzende der Henkel AG & Co. KGaA Hans Van Bylen und der Vorstandsvorsitzende der Evonik Industries AG Dr. Klaus Engel gewählt. Der Präsident und die drei Vizepräsidenten bilden den VCI-Vorstand.

Symrise: Schaper und Parisot im Vorstand

Zum 1. Oktober 2016 wurden Heinrich Schaper und Dr. Jean-Yves Parisot in den Vorstand der Symrise AG berufen. Beide wurden zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren bestellt. Der gelernte Industriekaufmann Schaper war seit 2014 Leiter der Division Aromen global und führt als Vorstand den Geschäftsbereich Flavors. In gleicher Funktion führt Parisot den Geschäftsbereich Diana (Nutrition), den der studierte Veterinärmediziner bereits seit 2014 als Divisionsleiter verantwortete. Die beiden neuen Vorstände übernehmen die operative Verantwortung für das Segment Flavor & Nutrition. Zuvor führte der Vorstandsvorsitzende Dr. Heinz-Jürgen Bertram das Segment zusätzlich zu seiner Funktion als CEO. Darüber hinaus gehören dem Vorstand unverändert Olaf Klinger (Vorstand Finanzen) und Achim Daub (Vorstand Scent & Care) an. Die Erweiterung des Vorstands unterstützt die Strategie des in Holzminden ansässigen Duft- und Geschmacksstoffherstellers, die Marktposition im Bereich Flavor & Nutrition zielgerichtet auszubauen sowie die internationale Expansion des Segments und die Vernetzung von Kompetenzen im Konzern beschleunigt voranzutreiben.

Ramsay verlässt Syngenta

Wechsel im Vorstand von Syngenta: Ende September hat John Ramsay nach 32 Jahren beim Schweizer Agrotechnologie-Konzern und dessen Vorgängern das Unternehmen verlassen. Zuletzt hatte er seit 2007 als CFO fungiert und bis Juni dieses Jahres vorübergehend auch als CEO amtiert. Mark Patrick, der aktuelle Head of Commercial Finance, wird seine Nachfolge als CFO und Mitglied der Geschäftsleitung antreten. Ramsay wirkte im Laufe seiner Karriere in diversen Positionen mit steigender Führungsverantwortung innerhalb der Finanzabteilung.

Sanofi: Siewert im Aufsichtsrat

Der Vorsitzende der Geschäftsführung von Sanofi in Deutschland Dr. Martin Siewert wechselt in den Aufsichtsrat. Die weltweite Herstellung der Injektionsarzneimittel und Medizinprodukte bleibt in seiner Verantwortung. In seiner bisherigen Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung folgt ihm Clemens Kaiser nach. Kaiser gehört seit Januar 2016 dem Gremium an und hat dort die koordinierende Rolle des Country Chair inne. Außerdem repräsentiert er die Business Unit General Medicines. Für die Fertigung in Frankfurt am Main wurde Dr. Malte Greune neu in die Geschäftsführung bestellt. Er gehört dem Unternehmen seit 2012 an und verantwortet die Produktion von Sanofi am Standort. Peter Guenter, Mitglied des Vorstandes in Paris und verantwortlich für die globale Business Unit Diabetes & Herzkreislauf, gibt den Aufsichtsratsvorsitz ab, um sich auf seine globalen Aufgaben zu konzentrieren. Ihm folgt Philippe Luscan als Vorsitzender des Aufsichtsrats. Luscan ist ebenfalls globales Vorstandsmitglied und verantwortlich für die Produktion und Fertigung weltweit.

BASF: Wegner neuer Bereichsleiter

Dr. Christoph Wegner, derzeit Senior Vice President und Leiter der europäischen Geschäftseinheit für Amine, wird bei der BASF SE zum 1. Dezember 2016 als President die Leitung des Bereiches Information Services und Supply Chain Operations übernehmen. Wegner folgt auf Dr. Robert Blackburn, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt.



Kind auf dem Schoß, Laptop vor den Augen: Immer mehr Väter fordern für sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere ein. Wie diese konkret ausgestaltet werden kann, war eines der Themen beim Netzwerktreffen „Erfolgsfaktor Familie“ Anfang September in der IHK zu Köln. Foto: zinkevych – Fotolia

NETZWERK „ERFOLGSFAKTOR FAMILIE“

Vereinbarkeit fördern

Seit Ende 2015 ist der VAA Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das mit über 6.200 Mitgliedern bundesweit die größte Plattform für familienbewusste Unternehmen und Organisationen ist. Ziel aller Netzwerkteilnehmer, ob Großkonzern, Mittelständler oder gemeinnützige Organisation, ist die Schaffung einer echten Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere. Auch der VAA bringt sich aktiv in die Diskussion ein, so geschehen zuletzt Anfang September beim Netzwerktreffen in der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Köln.

Quer durch alle Branchen der Wirtschaft, in öffentlichen und kommunalen Einrichtungen sowie in Verbänden werden immer mehr Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit für die Mitarbeiter angeboten. Dies wurde auch von den rund 30 Teilnehmern des Kölner Netzwerktreffens bestätigt. Das Problem: Oft werden die vorhandenen Angebote nicht genutzt,

weil sie in den Beleg- und Mitarbeiter-schaften nur unzureichend kommuniziert werden. Im Kreis der Netzwerkmitglieder wurden dazu verschiedene Lösungsansätze diskutiert und vorgestellt, die einen wichtigen Punkt gemein hatten: Der Weg zur Familienfreundlichkeit führt über die Unternehmenskultur und die konkreten Vorgesetzten, egal auf welcher Hierarchie-

ebene. Denn flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle bringen nur wenig, wenn sie nicht von Führungskräften verstanden und vorgelebt werden.

Ähnliches gilt für Maßnahmen wie Elternzeit oder Elterngeld Plus, die von der Politik als zusätzliche Rahmenbedingungen geschaffen worden sind. Das Verständnis

der Vorgesetzten sollte dort, wo es noch unzureichend vorhanden ist, offensiv angesprochen und eingefordert werden – auch vonseiten der Väter. Im Rahmen eines kleinen Workshops wurden dazu konkrete Handlungsvorschläge erarbeitet. Dazu gehören neben einer besseren unternehmensinternen Kommunikation und dem Know-how-Austausch innerhalb regionaler, unternehmensübergreifender Netzwerke auch konkrete Schulungsangebote für Mitarbeiter zu den teilweise komplexen und mitunter schwer verständlichen familienpolitischen Fördermöglichkeiten. ■

Leitfaden für Beschäftigtenbefragungen erschienen

Auch Unternehmen aus der Chemie- und Pharmabranche sollten ihre Beschäftigten regelmäßig zum Stand der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere im Betrieb befragen. Hierzu liefert der „Leitfaden Beschäftigtenbefragung“ des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ praktische Beispiele und Tipps. In einer solchen Umfrage sollten vom Mitarbeiter bis zur Top-Führungskraft möglichst alle relevanten Ebenen erfasst werden. Um absolute Vertraulichkeit zu gewährleisten, sollte eine Beschäftigtenbefragung mit der nötigen Sensibilität und Sorgfalt angegangen werden. Der Leitfaden zeigt, wie man richtig vor- und nachbereitet, auswertet und befragt. Einen Link zum Leitfaden gibt es in der E-Paper-Version des VAA Magazins oder direkt auf der Website des Netzwerks unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

BUSINESS-TALK IN KÖLN

Familienfreundlichkeit als Attraktivitätsfaktor

Arbeiten bis zum Umfallen, ständig gereizt sein und nur noch wenig vom Leben haben? Gegen diese Vorstellung von einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Arbeit begehren immer mehr junge Menschen auf. Aber was macht Menschen eigentlich glücklich? „Soziale Beziehungen“, so die Antwort der Ministerin für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen Christine Kampmann beim Business-Talk „Familienfreundlichkeit als Attraktivitätsfaktor“ Ende August in Köln. „Deshalb sollten Unternehmen dafür sorgen, dass die Mitarbeiter ausreichend Zeit für soziale Beziehungen haben.“

Beim Business-Talk, der im Rahmen des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ im Ronda Business Club in Köln stattfand, hob die NRW-Familienministerin auch die zunehmende Bedeutung flexibler Teilzeitarbeitsmodelle hervor: „Teilzeitarbeit ist immer mehr eine Haltung, die mit Achtsamkeit für sich selbst und die eigene Familie zu tun hat.“ Zahlreiche Statistiken belegen, dass viele Mütter gern mehr arbeiten würden. Dazu Kampmann: „Auch viele Männer möchten eine bessere Balance zwischen Familie und Beruf. Aber der Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist immer noch groß.“ In der Podiumsdiskussion mit Unternehmensvertretern aus der Region betonte Christine Kampmann, dass die Politik dies nicht allein schaffen könne. Dazu gab es einen praktischen Tipp vom Leiter Zentrales Personalwesen der Ford Werke GmbH Dirk Lunken: „Man braucht das Rad nicht neu zu erfinden. Wir schämen uns als Per-

sonalabteilung nicht, nach Best-Practice-Beispielen in anderen Ländern zu suchen und das zu kopieren, was funktioniert.“

Aber selbst die flexibelsten Arbeitszeitmodelle sind die Tinte auf dem Papier nur dann wert, wenn sie vonseiten der Führungskräfte akzeptiert und vorgelebt werden. Gerade hier gebe es den Berichten der Diskussionsteilnehmer zufolge Fortschritte zu verzeichnen. „Auf der Abteilungsleitererebene haben wir durchaus Männer, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen“, so Ford-Personalleiter Dirk Lunken. Dieser Meinung schloss sich auch die Geschäftsführerin der Bäro GmbH & Co. KG Dr. Sandra von Möller an: „Ich kann mir Teilzeit in Führungspositionen absolut vorstellen.“ Allerdings mit einer kleinen Einschränkung: Teilzeit dürfe nicht drei Stunden pro Tag, sondern 30 Stunden pro Woche bedeuten. Die Vizepräsidentin der IHK

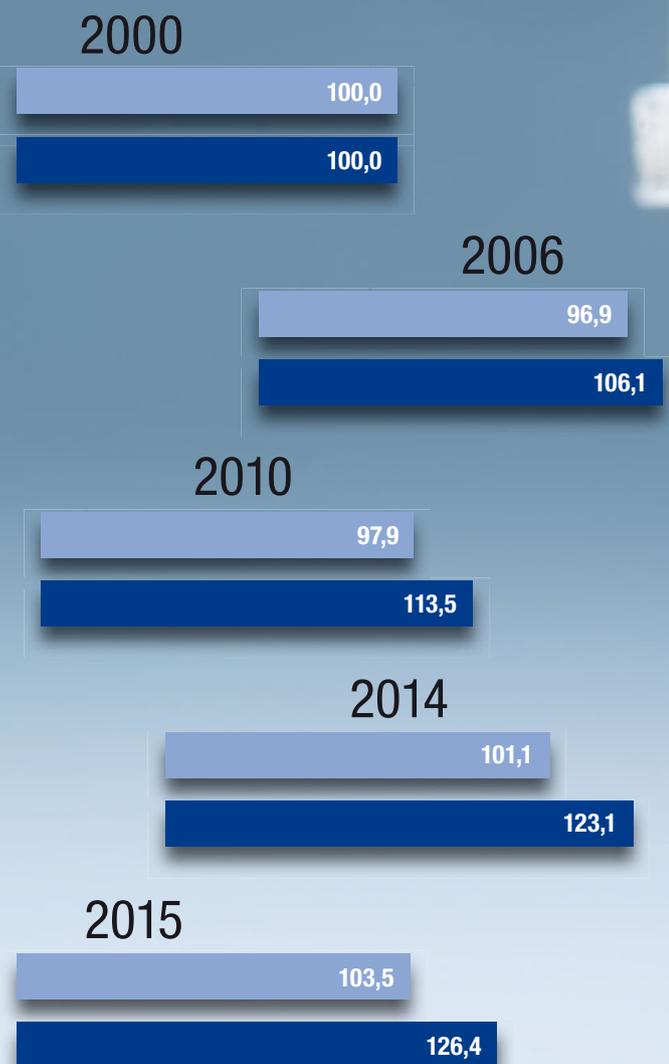
zu Köln ist selbst Mutter dreier Kinder und kennt die Probleme ihrer Mitarbeiter auch aus eigener Erfahrung.

Familienfreundlichkeit ist eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft: Während die Politik für die Schaffung passender Rahmenbedingungen verantwortlich ist, sind Unternehmen immer häufiger mit der konkreten Umsetzung familienfreundlicher Konzepte in der betrieblichen Praxis betraut. Dabei sollte sich der Vereinbarkeitsbegriff nicht allein auf die Perspektive der Kinder reduzieren: Denn zunehmend rückt auch die Pflege älterer Familienangehöriger in den Fokus. Dafür braucht es vor allem Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Die nordrhein-westfälische Familienministerin Kampmann brachte es auf den Punkt: „Führung sollte sich in Richtung einer Vertrauenskultur entwickeln.“ ■

REALLOHNENTWICKLUNG

Mindestlohn sorgt für deutliches Plus

Seit der Jahrtausendwende sind die als Reallöhne bezeichneten preisbereinigten Bruttomonatsverdienste in Deutschland nahezu konstant geblieben und bis 2010 sogar gesunken. Erst in den letzten Jahren waren wieder leichte Zuwächse zu verzeichnen. Während die Nominallöhne zwischen 2000 und 2014 um 26 Prozent zulegten, ergab sich bei den Reallöhnen ein Plus von dreieinhalb Prozent. Ursache für den deutlichen Anstieg im Jahr 2015 ist vor allem die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, von der vor allem Beschäftigte mit unterdurchschnittlichen Verdiensten profitieren konnten.



■ Reallohnindex (2000 = 100)
 ■ Nominallohnindex (2000 = 100)



Quelle: Statistisches Bundesamt. Foto: weyo – Fotolia

Atomkerne beinahe instabil

Was passiert im Inneren eines Atomkerns, wenn plötzlich andere Bedingungen herrschen? Mit dieser Frage haben sich neben der Universität Bonn das Forschungszentrum Jülich, die Ruhr-Universität Bochum und zwei US-amerikanische Hochschulen beschäftigt. In mehreren Computersimulationen haben die Forscher mit lokalen und nichtlokalen Wechselwirkungen von Protonen und Neutronen in zwei Alphateilchen experimentiert und dabei überraschende Erkenntnisse gewonnen: Das Mischungsverhältnis der Wechselwirkungen und die Größe des Kerns bestimmten demnach dessen Zustand, der vom gasförmigen zum flüssigen wechselte. Dies legt den Schluss nahe, dass unser Universum selbst bei kleinsten Veränderungen der Bindungsverhältnisse im Inneren der Atomkerne völlig anders aussehen könnte.



Foto: Alessandra Moretti – TUM

Quallenproteine als Biosensoren

Für die Erforschung von Erkrankungen wie Herzrhythmusstörungen spielen Stammzellmodelle eine immer wichtigere Rolle. An der Technischen Universität München (TUM) haben Wissenschaftler nun einen molekularen Sensor in die Zellen eingebaut, der sowohl das elektrische Potenzial der Stammzellen visualisiert als auch eine schnelle Identifizierung verschiedener Zelltypen ermöglicht. Zur Messung der elektrischen Zellaktivität wurden bislang oft Mikroelektroden genutzt. Mit dieser aufwendigen Methode können aber nur sehr wenige Herzzellen untersucht werden. Dagegen versehen die TUM-Wissenschaftler die Zellen mit biologischen Sensoren, die aus fluoreszierenden Proteinen von Tiefseequallen aufgebaut sind. Die DNA der Sensorproteine wird in die Herzzellen eingeschleust, woraufhin diese selbst die nötigen Proteine herstellen. Werden die so veränderten Herzzellen mit Licht in einer bestimmten Wellenlänge angeregt, leuchten sie in einer anderen Wellenlänge zurück. Die genaue Farbe des zurückgestrahlten Lichts hängt dabei von der Spannungsdifferenz zwischen Zellinnerem und Zelläußerem ab. Mit einer speziellen Kamera können die Münchner Kardiologen das Aktionspotenzial der einzelnen Zellen aufzeichnen und messen. Bereits heute kann das Forscherteam Hunderte Zellen pro Tag untersuchen. Prinzipiell ließe sich das Verfahren automatisieren und hochskalieren. Einen Link zur Originalstudie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Photokatalyse mit Diamant

Angesichts des weltweit steigenden Ausstoßes von Kohlendioxid (CO₂) wächst die Notwendigkeit, das Treibhausgas nutzbar zu machen. Deshalb ist ein vom Fraunhofer-Institut für Chemische Technologie und dem Institut für Mikrotechnik Mainz koordiniertes internationales Forscherteam darum bemüht, die natürliche Photosynthese in einem technischen System nachzuahmen. Im Rahmen des Projekts „CarbonCat“ soll ein Mikroreaktor entwickelt werden, der das CO₂ auf Basis von Diamant als Photokatalysator und mithilfe von LEDs in chemische C1-Bausteine wie Methanol umwandeln kann. Eine besondere Herausforderung stellt dabei die chemische Optimierung der katalytisch aktiven Oberflächen durch organische Bausteine dar. Auch die Wechselwirkung zwischen Lichtquelle und den Systemkomponenten soll im Projekt untersucht werden.

Wechsel an der Spitze in zwei VAA-Werksgruppen

In zwei VAA-Werksgruppen gibt es jeweils einen Wechsel an der Spitze des Werksgruppenvorstandes zu vermelden: Neuer Vorsitzender der Werksgruppe Celanese ist Dr. Hans Ulrich ter Meer, nachdem sein Vorgänger Jürgen Blumenstein das Amt zum 30. September 2016 abgegeben hatte. Bereits seit dem 20. Juni 2016 ist Dr. Thomas Futterer neuer Vorsitzender der Werksgruppe Chemische Fabrik Budenheim. Sein Vorgänger Klaus Endrich hatte das Amt zum 19. Juni 2016 abgegeben.



Foto Julia Siekmann – CAU Kiel

Metalle stabil verbinden

Metalle haben unterschiedlich beschaffene Oberflächen. Daher ist es nicht immer möglich, diese zu verbinden. Forscher der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel haben nun ein elektrochemisches Ätzverfahren entwickelt. Dabei wird die Metalloberfläche so aufgeraut, dass eine 3-D-Struktur entsteht. Ein verbindendes Polymer sorgt dafür, dass sich die Oberflächen der Metalle miteinander verhaken. Solche Verbindungen sind nicht nur wasserabweisend, sondern verfügen auch über eine erhöhte Biokompatibilität. In der Metallverarbeitung und Medizintechnik kommt das Verfahren für zahlreiche Anwendungen infrage.



Designenzyme auf Biochips

Als wichtige Grundlage für die Herstellung von Waschmitteln sind Enzyme unabdingbar. Damit sie wirken, müssen sie erst aktiviert werden. Bisher war dafür ein teurer künstlicher Katalysator vonnöten. Um den sogenannten Cofaktor überflüssig zu machen, haben Biochemiker der Universität Leipzig eine einzigartige Methode entwickelt: Das Forscherteam um Dr. Andrea Robitzki hat speziell designte Enzyme auf einem Biochip mit 96 Elektroden unter Strom gesetzt. Durch die Übertragung der Elektronen auf die Enzyme werden Letztere aktiviert und befeuern so die chemische Reaktion. Da der Biochip über 96 Elektroden verfügt, können die Forscher bis zu 96 verschiedene Enzyme gleichzeitig mit verschiedenen Substanzen in Verbindung bringen. Im Fokus der Wissenschaftler steht die industrielle Nutzung der maßgeschneiderten Enzyme. Die Grundlage dafür haben sie mit ihrer Studie geschaffen.

Roland-Berger-Studie: Vereinbarkeit bringt Rendite

Familienfreundlichkeit ist ein Win-win-Geschäft für Arbeitgeber und Beschäftigte. Dies bestätigt die Unternehmensberatung Roland Berger in einer für das Bundesfamilienministerium erstellten Studie. Wenn Unternehmen in mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren, profitieren die Mitarbeiter von mehr Zeit und Flexibilität. Gleichzeitig reduzieren die Unternehmen ihre Kosten und verbessern ihr Image. Dadurch erhöhe sich auch die Mitarbeitermotivation, was sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirke. Bereits heute könnten laut Roland-Berger-Berechnungen mit etablierten Maßnahmen wie festen Teilzeitmodellen, Homeoffice oder Betreuungsangeboten „Vereinbarkeitsrenditen“ von bis zu 25 Prozent erzielt werden. Kostenspareffekte ergeben sich etwa durch die Reduktion von Fehlzeiten oder die schnellere Rückkehr in den Beruf nach familienbedingten Auszeiten. Künftig seien durch eine weitere Modernisierung der Arbeitskultur sogar Renditen von bis zu 40 Prozent möglich. Einen Link zur Auswertung der „Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“ gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Elastizität von Polymeren: Fehler genau messbar

Wie elastisch Polymere sind, konnte man bislang nicht genau bestimmen. Denn lange Polymerketten weisen strukturelle Defekte auf, deren Auswirkung auf das Material ungewiss ist. Bereits 2012 haben Wissenschaftler am Massachusetts Institute of Technology (MIT) Polymerketten hergestellt, die an einer bestimmten Stelle durch Hydrolyse aufgebrochen werden können. Die Anzahl der Zerfallsprodukte gab an, wie viele Defekte ein Polymer gebildet hat. Nun haben die Forscher herausgefunden, wie ein einzelner Defekt die Elastizität eines Materials beeinflusst: Multipliziert man den Wert mit der Gesamtzahl der gemessenen Defekte, kennt man auch deren Gesamteinfluss auf die Elastizität.

25/70

Durchbruch bei Pyridinenherstellung

Pyridinen sind wichtige Synthesebausteine für die Arzneimittel- und Herbizidherstellung. Diese entstehen in der Reaktion zwischen Benzen und einem Stickstoffatom, der in der Verbindung die Stelle eines Kohlenstoffatoms einnimmt. Mit einer an der Universität Wien neu entwickelten Methode – der sogenannten Cycloaddition – lassen sich Pyridinen nun auch ohne Katalysatoren herstellen. Der Autor des neuartigen Verfahrens Nuno Maulide setzt auf die Selektivität. Zwei Bedingungen sind dabei wichtig: die Wahl der drei Substituenten sowie die richtige Reihenfolge und Ausrichtung. Auf diese Weise kann zum gegebenen Zeitpunkt nur ein bestimmter Reaktionspartner zum Kreis hinzustoßen. Die neu gebildete Zweiergruppe stellt in der Folge noch höhere Ansprüche an den dritten Reaktionspartner und selektiert genau, berichten die Studienautoren in der Fachzeitschrift *Angewandte Chemie*.

Anorganischer Halbleiter mit Doppelhelix



Foto: Andreas Battenberg – TUM

Wissenschaftler der Technischen Universität München (TUM) haben eine Doppelhelix-Struktur in einem anorganischen Material entdeckt. Dieser räumliche Aufbau ist vor allem als Träger der Erbinformation sowie für seine hohe Flexibilität und Stabilität bekannt. Das aus Zinn, Jod und Phosphor bestehende Halbleitermaterial verfügt ebenfalls über diese Eigenschaften. Genauso vielversprechend sind nach Ansicht der Forscher dessen Einsatzmöglichkeiten: von der Energiewandlung in Solarzellen oder thermoelektrischen Elementen über Photokatalysatoren und Sensoren bis hin zu optoelektronischen Bauelementen und Nanoelektronik.

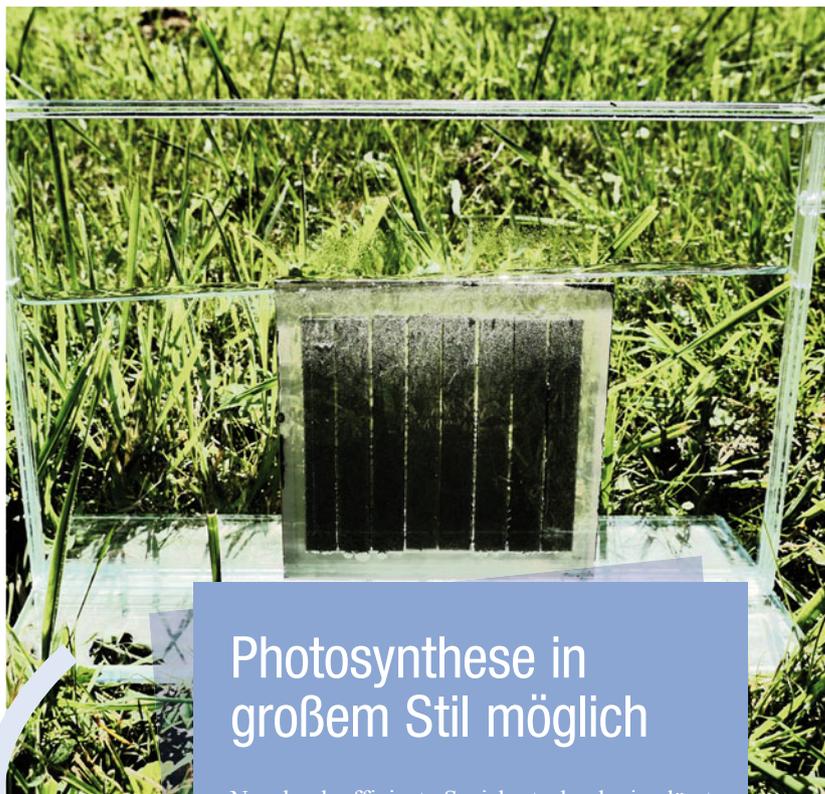


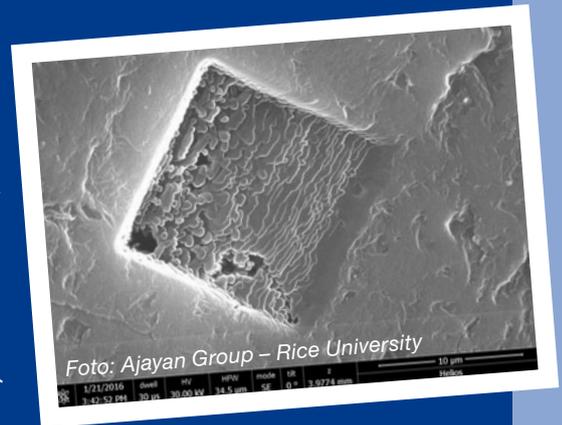
Foto: Forschungszentrum Jülich

Photosynthese in großem Stil möglich

Nur durch effiziente Speichertechnologien lässt sich die Unbeständigkeit regenerativer Energien bändigen. Abhilfe kann die photoelektrochemische Wasserspaltung schaffen. Als Speichermedium eignet sich der dabei entstehende Wasserstoff hervorragend. Im Labormaßstab wurde das Verfahren bereits getestet. Nun haben Wissenschaftler des Instituts für Energie- und Klimaforschung am Forschungszentrum Jülich ein entsprechendes industrietaugliches Bauelement entwickelt: Die 64 Quadratcentimeter große Basiseinheit ist kompakt, kostengünstig und besteht aus leicht verfügbaren Materialien. Dabei werden mehrere Solarzellen durch eine Lasertechnik miteinander verschaltet. So erreicht jede Einheit die für die Wasserstoffgewinnung nötige Spannung von 1,8 Volt. Das flexible Design erlaubt es zudem, das System beliebig zu erweitern. Während die Sonne-zu-Wasserstoff-Effizienz bei der natürlichen Photosynthese bei einem Prozent liegt, liefert der Prototyp der Jülicher Forscher bereits 3,9 Prozent. Ziel ist es, mit dem Hybridmaterial Perowskit die 14-Prozent-Marke zu knacken. Ein weiterer Pluspunkt: Die beiden Hauptkomponenten – der photovoltaische Teil, der Strom aus Sonnenenergie gewinnt, und der elektrochemische Teil, der diesen Strom zur Wasserspaltung einsetzt – können unabhängig voneinander optimiert werden. Darüber hinaus ist das System für jede Dünnschicht-Photovoltaik-Technologie anwendbar und eignet sich für verschiedene Elektrolysearten.

Graphen: Knochen aus Flocken

Mithilfe des „Spark Plasma Sinterns“ (SPS) – eines Verfahrens zur Verdichtung von pulverförmigen Materialien – ist es Wissenschaftlern der Rice University im texanischen Houston gelungen, Flocken aus Graphenoxid zu robusten Materialien zu verschmelzen. Diese könnten sich unter anderem für die Herstellung von Knochenimplantaten eignen, da sie mit ihren mechanischen Eigenschaften und ihrer Biokompatibilität dem bisher häufig eingesetzten Titan ähneln. Das Forscherteam ist überzeugt: Dank der angewandten Technik ist es möglich, innerhalb von Minuten extrem komplexe Formen aus Graphen herzustellen. Für die Sinterung braucht man nur eine hohe elektrische Spannung, welche die Graphenflocken aufheizt und zu einem Feststoff fusionieren lässt. Dieser ist zu 50 Prozent porös und hat die Hälfte der Graphit- sowie ein Viertel der Titandichte. Durch feste Bindungen zwischen den Schichten ist das Material gegen die Zersetzung im Wasser abgesichert. Und darauf lassen sich Zellen auch hervorragend züchten.



Chemie-Kompass sorgt für Durchblick

In Europa gehört die Chemiebranche zu den Innovationstreibern. Aber welche Unternehmen und Organisationen sind in Sachen Innovation eigentlich an vorderster Front? Einen guten Überblick bietet hier der Anfang September veröffentlichte „2nd Compass to Europe's Innovative Chemical Companies“ (ISBN 978-3-00-053894-0). Selbstverständlich ist auch der VAA mit einem eigenen Profil im Chemie-Kompass vertreten. Herausgegeben wurde das Nachschlagewerk vom auf die Branchen Biotech, Chemie, Nanotech und Pharma spezialisierten Beratungsunternehmen BCNP Consultants in einer Auflage von 5.000 Printexemplaren. Das entsprechende E-Book wird im November 2016 in allen gängigen Online-Bookstores erscheinen. Weitere Informationen gibt es auf www.chemistry-compass.eu.

Magnete effizienter recyceln

Wissenschaftler des Instituts für Technische Chemie an der Bergakademie Freiberg haben ein innovatives Recyclingverfahren für Magnete entwickelt. Vermischt mit Ammoniumchlorid werden gemahlene Altmagnete durch den freigesetzten Chlorwasserstoff in Metallchloride überführt. Diese lösen sich leicht in Wasser. Verglichen mit dem hydrometallurgischen Ansatz kommt das Recycling Seltener Erden dabei mit bedeutend geringerem Chemikalienbedarf und erheblich reduzierten Entsorgungsaufwand aus. Künftig wollen die Forscher mit dem Verfahren sowohl seltenerdhaltige Altmagnete als auch Leuchtstoffabfälle im zweistelligen Jahrestonnenmaßstab aufarbeiten.

Prognos-Gutachten zur Familienpolitik

Bis 2030 wird sich die sozioökonomische Situation von Familien deutlich verbessern, so der „Zukunftsreport Familie 2030“. Voraussetzung dafür: Die Familienpolitik müsse den Wünschen von Müttern und Vätern nach einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf besser entsprechen. Stimmen die Rahmenbedingungen, könnte das Haushaltseinkommen von Familien im Schnitt um 1.400 Euro steigen. Umgekehrt könnte die Zahl der armutsgefährdeten Eltern und Kinder um rund 470.000 Personen zurückgehen, die Zahl der Personen in Haushalten mit SGB-II-Bezügen sogar um rund 670.000. Bis zum Jahr 2030 könnten rund 790.000 Mütter mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Durch den Anstieg der Erwerbstätigenquote, des Erwerbsumfangs und des Arbeitsvolumens könnte sich das Bruttoinlandsprodukt um bis zu 70 Milliarden Euro erhöhen. Erstellt wurde das Gutachten von der Prognos AG in Kooperation mit dem Institut für Demoskopie Allensbach als Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik. Einen Link zur Studie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

MANAGER MONITOR

Training macht Überflieger

*Noch nicht alles super: Gute Führung braucht bessere Entwicklungsmaßnahmen.
Foto: Choreograph – iStock*

Weiterbildung und Personalentwicklung von Führungskräften findet derzeit in eher unstrukturierter und wenig formalisierter Form statt. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage des Führungskräftepanels „Manager Monitor“. Auch die Zufriedenheit und die Teilnahmequoten bewegen sich nur auf mittlerem Niveau.

Durchgeführt wurde die Manager-Monitor-Umfrage unter Mitgliedern zahlreicher ULA-Verbände und in Kooperation mit dem Berliner Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung (IQP). Beim IQP findet in den kommenden Wochen eine detaillierte wissenschaftliche Auswertung statt. Diese wird Aussagen über einzelne Teilnehmergruppen ermöglichen, differenziert nach Alter, Unternehmensgröße und Branche. Darüber wird in einer der kommenden Ausgaben der ULA-Nachrichten berichtet.

Die Umfrageergebnisse lassen für die Gesamtheit der Teilnehmer bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt einige Schlussfolgerungen zu. So nimmt eine Mehrzahl der Führungskräfte an Maßnahmen zur Personalentwicklung teil, die allerdings

eher selten stattfinden. Gefragt wurde dabei sowohl nach fachlichen als auch nach auf Soft Skills basierten Bildungsmaßnahmen ebenso wie nach Coachings oder Mentoringprogrammen.

Lediglich 17 Prozent der Umfrageteilnehmer haben in den letzten fünf Jahren fünf oder mehr Maßnahmen belegt, also im Durchschnitt mindestens eine pro Jahr. Bei sieben Prozent waren es vier, bei 14 Prozent drei, bei 18 Prozent zwei Maßnahmen und bei 22 Prozent eine Maßnahme. 18 Prozent haben in den letzten fünf Jahren überhaupt keine Maßnahme zur Personalentwicklung belegt.

Sowohl die Auswahl der besuchten Weiterbildungen als auch ihre spätere Evaluation laufen offenbar eher unstrukturiert ab. Bei

36 Prozent gab es keine vorherige individuelle Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs, 40 Prozent nennen die „eigene Einschätzung“ als Auswahlkriterium der Maßnahme. Potenzialanalysen wurden bei nur zwölf Prozent durchgeführt, andere Methoden nur bei drei Prozent.

Bei den Inhalten der Personalentwicklung spielen auf Soft Skills basierte Formate (Nennungen zwischen 25 und 53 Prozent) eine ungefähr ebenbürtige Rolle wie fachliche Weiterbildungen (43 Prozent – Mehrfachnennungen waren zugelassen). Coaching wurde von 24 Prozent und Mentoring nur von neun Prozent in Anspruch genommen. Die dominierenden Inhalte bei den angebotenen Soft-Skill-Seminaren sind Kommunikation (55 Prozent) und Konflikte (42 Prozent). ►

... waren hilfreich in Bezug auf meine Tätigkeit als Vorgesetzter.



... werden den vom Unternehmen an mich gestellten Anforderungen gerecht.



... waren auf meine persönliche Interessen abgestimmt.



... haben meine Stärken gefördert.



... wurden abgeleitet aus dem zukünftigen Bedarf der Organisation.



■ 5 (absolut) ■ 4 (eher) ■ 3 (teils/teils) ■ 2 (eher nicht) ■ 1 (gar nicht)

Antworten auf die Frage: „Die von mir durchlaufenen Personalentwicklungsmaßnahmen ...“. Quelle: Manager Monitor

Die mit den gleichen Antwortkategorien gestellte Frage nach dem von Führungskräften bei sich selbst wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf lässt interessante Rückschlüsse zu: Bei der Auswertung wurde eine Differenz aus den Prozentwerten für tatsächlich belegte Maßnahmen einerseits und gewünschten Maßnahmen andererseits gebildet. Ein positiver Wert wurde als Indiz für ein ausreichend breites Angebot, ein negativer Wert hingegen als Hinweis auf Defizite interpretiert.

Bei den Soft-Skill-Formaten sind diese Differenzwerte durchweg positiv. Das vorhandene Angebot scheint also auszureichen. Die größte Abweichung zwischen Nachfrage und Angebot gibt es im Bereich Kommunikation: 56 Prozent haben Maßnahmen belegt, aber nur 23 Prozent sehen hier noch (weiteren) Entwicklungsbedarf bei sich.

Defizit bei Coaching und Mentoren

Negative Differenzwerte und damit Hinweise auf Defizite gibt es bei Coaching- und Mentoringmaßnahmen. Eine Rolle dabei dürften auch die Kosten spielen. Tatsächlich verfügen 45 Prozent der Befragten über kein ausgewiesenes Budget für die Weiterentwicklung. 15 Prozent haben einen Etat von weniger als 1.000 Euro. Bei 21 Prozent beträgt das Budget 1.000 bis 2.000 Euro, bei 18 Prozent mehr. In seiner

Detailauswertung wird das IQP der Frage nachgehen, ob das Vorhandensein eines Budgets und dessen Höhe von der Hierarchieebene abhängt. Vorhandene Studien weisen auf Defizite vor allem in unteren Ebenen hin.

Eher durchwachsene Ergebnisse lieferte auch die Frage nach der Zufriedenheit mit den Maßnahmen: 55 Prozent der Teilnehmer geben an, die Personalentwicklungsmaßnahme sei „hilfreich für die Tätigkeit als Vorgesetzter“ gewesen. 52 Prozent sind der Auffassung, die Maßnahme werde den vom Unternehmen an sie gestellten Anforderungen (eher) gerecht. Weniger als die Hälfte ist der Meinung, dass die Programme auf persönliche Interessen abgestimmt gewesen seien oder die Stärken gefördert haben. Die negativsten Einschätzungen gibt es bei der Frage, ob die Maßnahmen aus dem künftigen Bedarf der Organisation abgeleitet gewesen seien (43 „eher nicht“ oder „gar nicht“). Offensichtlich sind sich Führungskräfte dessen bewusst, dass die Anforderungen an sie selbst in Zukunft steigen oder sich verändern werden. Die derzeit durchlaufenen Maßnahmen werden dem nicht gerecht.

In Bezug auf Weiterbildung und Personalentwicklung sind die Befragten jedoch mehrheitlich nicht prinzipiell skeptisch eingestellt, vor allem hinsichtlich einer

Weiterentwicklung ihrer Soft Skills. Danach befragt, ob man als Person mit Eignung zum Vorgesetzten „eher geboren“ werde oder ob man „das lernen“ könne, entfielen die meisten Antworten (27 Prozent) auf ein Mischungsverhältnis von 50 zu 50 Prozent. 33 Prozent halten die Befähigung zur Führung für eher erlernbar und 34 Prozent eher für eine Frage der Begabung.

Auf www.manager-monitor.de gibt es eine ausführliche Auswertung mit weiteren Grafiken. ■

Das IQP ist ein Spin-off des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Humboldt Universität zu Berlin. Dort forscht eine Gruppe von Wissenschaftlern um Prof. Jens Nachtwei zu Personalentwicklungsmaßnahmen bei Führungskräften. Die Arbeitsgruppe möchte sich ein Bild über den aktuellen Stand von Personalentwicklung im Managementbereich verschaffen. Ein weiteres Forschungsziel ist die Identifizierung von Faktoren, die den Transfer von Personalentwicklungsmaßnahmen in die Praxis bei Führungskräften begünstigen. Weitere Informationen gibt es auf www.iqp-germany.de.

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Betriebsrente lohnt sich!



Foto: ULA

Der Ruf der betrieblichen Altersversorgung hat gelitten: Die demografische Entwicklung, die Niedrigzinspolitik der EZB, EU-Bilanzierungsvorschriften und steuerliche Rahmenbedingungen in Deutschland haben dafür gesorgt, dass die Betriebsrente weiter unter Druck gerät. Besonders bei Führungskräften haben zahlreiche Eingriffe der Unternehmen in die Versorgungssysteme während der letzten 30 Jahre dafür gesorgt, dass der Versorgungsgrad für die Arbeitnehmer im Alter immer weiter abgesunken ist – trotz steigender Eigenbeteiligung.

Es gibt Möglichkeiten, diese Entwicklung wenigstens teilweise aufzufangen. Dazu gehören das Hinausschieben des Renteneintrittsalters oder auch das private Sparen von Alterskapital unabhängig vom Arbeitgeber. Die vorrangige Option für Führungskräfte sollte aber die Betriebsrente bleiben. Sie bietet immer noch viele Vorteile gegenüber rein privat finanzierten Systemen. Dabei sollte man wissen, wer die Betriebsrenten finanziert: zum einen die Arbeitgeber, zum anderen die Arbeitnehmer. Und der Teil, den der Arbeitgeber beisteuert, lohnt sich auf jeden Fall. Auch beim Arbeitnehmeranteil rechnet sich die Investition. Warum? Weil Unternehmen im Regelfall durch Kollektivverträge bessere Konditionen an den Kapitalmärkten erhalten als Privatpersonen und daher bessere Renditen erwirtschaften können.

Besonders attraktiv sind sogenannte Matching-Modelle: Für jeden Euro, den der Arbeitnehmer freiwillig in die betriebliche Altersversorgung einzahlt, gibt der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag dazu. Die sich daraus ergebenden Renditen sind auch mit risikoorientierten privaten Anlagen kaum zu übertreffen. Häufig ist das Matching auch nicht durch die Einkommenshöhe gedeckelt. Dieses Angebot nicht zu nutzen, wäre mehr als fahrlässig. Die Politik denkt derweil darüber nach, ob sie die Arbeitgeber noch stärker vom Anlagerisiko und dem sogenannten Langlebkeitsrisiko entlasten soll. Auch die ULA muss hier ihre Positionen prüfen. Was das Anlagerisiko angeht, so hat die Niedrigzinsphase verdeutlicht: Feste Garantien kosten Geld und Renditepotenzial. Mehr Risiko für den Arbeitnehmer muss daher nicht automatisch nachteilig sein. Anders bei der Langlebigkeit: Kaum etwas wird so unterschätzt wie die eigene Lebenserwartung und der Finanzbedarf im Alter. Daher ist sicherzustellen, dass wenigstens ein Teil der Betriebsrente lebenslang fließt. Sonst droht ein massiver Qualitätsverlust. Match as match can!

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

ULA INTERN

Aufruf zur Leserumfrage

Liefern die Veröffentlichungen der Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA ihren Lesern die Inhalte, die sie brauchen? Auf diese Frage bittet die ULA alle Leser der ULA Nachrichten sowie des Newsletters „kurz und bündig“ um Antwort.

Zur Teilnahme an der Umfrage sind auch die Leser des VAA Magazins eingeladen. Diese hatten zwar bereits im Sommer Gelegenheit, ihre Meinung zu den ULA Nachrichten in einer gesonderten Umfrage zu äußern, aber die aktuelle Umfrage ist eigenständig.

Sie will insbesondere die Frage beantworten, ob die Medien der ULA in ihrer Rolle als politischer Dachverband der Führungskräfte in Deutschland die jeweiligen Erwartungen ihrer unterschiedlichen Zielgruppen erfüllt. Zu diesen Gruppen zählen neben Mitgliedern aus den ULA-Mitgliedsverbänden auch Abgeordnete des Deutschen Bundestags und deren Mitarbeiter, Regierungsmitglieder und -beamte, hochrangige Vertreter und Fachabteilungen von Verbänden und Gewerkschaften sowie ausgewählte Journalisten und Wissenschaftler.

Unter www.ula.de/leserumfrage gelangen die Leser der ULA-Medien zur Umfrage. Die Beantwortung der Fragen nimmt maximal drei Minuten in Anspruch. Abonnenten des Newsletters „kurz und bündig“ erhalten Mitte Oktober eine gesonderte Einladung zu einer Kurzumfrage per E-Mail.

Wer den Newsletter „kurz und bündig“ kennenlernen oder abonnieren möchte, findet die jüngsten Newsletterausgaben sowie einen Link zum Anmeldeformular für ein selbstverständlich kostenloses und unverbindliches Abonnement unter www.ula.de/newsletter. ■

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND KARRIERE

Mehr Geld für Flexibilität?

Mit rund 9,2 Milliarden Euro ist der Etat des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend für das Jahr 2017 so groß wie nie zuvor. Der entsprechende Einzelplan 17 befindet sich in erster Lesung im Bundestag. Im Einzelplan ist verankert, dass Familien zukünftig mehr Geld insbesondere für die Kinderbetreuung bekommen sollen. Geht es nach der Führungskräftevereinigung ULA, ist dies auch dringend notwendig.

Trotz zunehmender Digitalisierung ist es für viele Eltern immer noch schwer, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren. Für eine moderne Gesellschaft ist sowohl dieser unerfüllte Wunsch nach persönlicher wie beruflicher Weiterentwicklung als auch der steigende Fachkräftemangel ein Handlungsauftrag. Eine höhere Erwerbstätigkeitsquote bei Frauen wäre in der Lage, das Arbeitsvolumen und das Bruttoinlandsprodukt Deutschlands deutlich zu erhöhen. Zahlreiche Studien deuten zudem einen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Arbeitnehmer und gesteigerter Produktivität an. Für Beschäftigte sind bei der Vereinbarkeit weniger Karriereaspekte als vielmehr „Gestaltungsspielräume bei der Wahl der Arbeitszeit“ entscheidend für das Privat- und Familienleben. Das legt eine Studie der berufundfamilie Service GmbH nahe. So ermögliche eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und ein umfassendes Angebot der Kinderbetreuung Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

Grund zur Zuversicht bietet der „Zukunftreport Familie 2030“ der Prognos AG. Der Report hebt hervor, dass der Anteil der Unternehmen, die vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen anbieten, sich bis 2030 steigern wird. Dieser Befund ist wenig überraschend. Schließlich wird Familienfreundlichkeit ein zunehmend wichtigerer Wettbewerbsfaktor, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Insbesondere die Digitalisierung bietet Chancen bei der Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit. Längst ist es kein Problem mehr, im Homeoffice zu arbeiten. So arbeiten im Vereinigten Königreich etwa 25 Prozent und in Schweden sogar 33 Prozent der Arbeitnehmer gewöhnlich oder manchmal von zu Hause aus. In Deutschland liegt diese Zahl aktuell noch bei zwölf Prozent. Damit Eltern und allen voran Frauen nicht durchs Karriereraster fallen, wenn sie ein Kind bekommen, bedarf es eines Wandels der Unternehmenskultur. Im Hinblick auf die tägliche Vollzeitpräsenz besteht Veränderungsbedarf in den Unternehmen. Dies

fordert auch die ULA. Tatsächlich wird immer noch mehr auf die Präsenz einzelner Mitarbeiter im Unternehmen geachtet, anstatt zu schauen, wie die Leistung des Mitarbeiters ist. Wahrscheinlich fehlt es in Deutschland aber noch an Vorbildern, die mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass man sich eben nicht für Familie oder Karriere entscheiden muss.

Unterstützung ist aus ULA-Sicht auch von der Politik notwendig. Unerlässlich auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit ist eine Familienpolitik, die den Ausbau und die Qualität der Kinderbetreuung fördert sowie Eltern in Elternzeit und im raschen Wiedereinstieg ins Berufsleben finanziell unterstützt. Letztendlich wird die Mischung aus staatlicher Unterstützung für Familien und individuellen, flexiblen Arbeitsmodellen sowie einer neuen Arbeitskultur entscheidend für eine gleichberechtigte Vereinbarung von Familie, Beruf und Karriere sein. Aktuell plant Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ein Gesetz, das Eltern eine Rückkehr auf eine Vollzeitstelle erleichtern soll. Aus ihrer Sicht könnte dadurch der „Teilzeitfalle“ begegnet werden. Bisher kann ein Arbeitnehmer nur die Reduzierung der Arbeitszeit in Deutschland gesetzlich verlangen.

Nach Meinung der ULA könnte zuerst die im Herbst anstehende Entscheidung im Bundestag über den Etat im Einzelplan 17 für das Jahr 2017 ein guter Anfang für Familien sein. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) Prof. Jutta Allmendinger betont, dass man in zehn Jahren das Hauptverdiener-Zuverdiener-Modell überwunden habe. Stattdessen werde die bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen annähernd gleich aufgeteilt. ■



Künftig sollte die Arbeitswelt mehr Raum für die Familie ermöglichen. Foto: drubig-photo – Fotolia



DIGITALISIERUNG IN EUROPA

Runder Tisch zur digitalen Führung

Führung der Zukunft muss auch digital funktionieren.

Foto: peshkova – Fotolia

Wie können die digitalen Kompetenzen der europäischen Arbeitnehmer in Zukunft verbessert werden? Dazu hat die „CEC – European Managers“ in ihrer Eigenschaft als einer der europäischen Sozialpartner Mitte September im Berlaymont in Brüssel an einer Diskussion teilgenommen.

Eingeladen zum Gespräch hatte der Europäische Kommissar für Digitale Wirtschaft und Gesellschaft Günther Oettinger. Der Kommissar forderte eine bessere Zusammenarbeit aller Beteiligten, um die Investitionen der EU-Mitgliedstaaten in die neuen Fähigkeiten zu fördern. Der Runde Tisch am 20. September 2016 war der Ausgangspunkt der neuen „Koalition der digitalen Fähigkeiten und Jobs“, die am 1. Dezember 2016 von Oettinger ins Leben gerufen werden wird.

Die Teilnehmer des Gesprächs, darunter die Spitzen der EU-Sozialpartner, sprachen über den Einfluss der digitalen Transformation auf ihre spezifischen Sektoren und Aktivitäten. CEC-Präsident Ludger Ramme wies für die Führungskräfte darauf hin, dass „Manager eine Schlüsselrolle spielen, wenn es darum geht, strategische Chancen der Digitalisierung zu identifizieren“. Gute Führung sei von wesentlicher Bedeutung, um die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu erleichtern

sowie Geschäftsmodelle und innovative Strategien in Europa zu entwickeln. „Die beste Führungskultur wird den globalen Wettbewerb für sich entscheiden“, so Ramme.

Mit der wachsenden Automatisierung und Integration von Informationstechnologien wird es eine Verschiebung in Richtung neuer Anforderungen geben, die eine an-

dere Art von Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen erfordern. Die digitale Transformation wird neue Möglichkeiten bringen. Führungskräfte werden die ersten sein, diese zu implementieren. Die CEC begrüßt den Runden Tisch als erste Gelegenheit, eine Diskussion über die Veränderung der Anforderungen an gute Führung im digitalen Zeitalter zu führen. ■

Führungskräfte in Europa – wer ist die CEC?

Die „CEC – European Managers“ ist die europäische Dachvereinigung der Führungskräfteverbände aus 15 EU-Mitgliedstaaten und vertritt rund eine Million Führungskräfte. Die Führungskräfte aus Deutschland werden in der CEC durch die Führungskräftevereinigung ULA vertreten. Die CEC ist einer von sechs von der Europäischen Kommission anerkannten und branchenübergreifenden Sozialpartnern. Für die Arbeitgeber sind BusinessEurope, CEEP und UEAPME, für die Arbeitnehmer der Europäische Gewerkschaftsbund, die CEC und Eurocadres am Dialog beteiligt. Im Sozialen Dialog der EU formuliert die unabhängige CEC die Anliegen der Führungskräfte. Darüber hinaus stärkt sie den Erfahrungsaustausch ihrer Mitglieder in Führungsfragen. Derzeit ist ULA-Hauptgeschäftsführer Ludger Ramme CEC-Präsident.

NOTIZEN AUS BERLIN

Rente und Arbeiten 4.0: Was tut sich vor der Wahl?

Rund ein Jahr vor der nächsten Bundestagswahl dauert die politische Diskussion zu vielen Reformfragen im Arbeits- und Sozialrecht noch an. Drei davon sind auch für Führungskräfte von besonderer Relevanz.

Reform der Betriebsrenten

Worum es geht: Kurz vor Redaktionsschluss haben sich Bundesarbeits- und Bundesfinanzministerium auf Eckpunkte einer umfassenden Reform der betrieblichen Altersversorgung geeinigt. Basis ist das sogenannte Sozialpartner-Modell. Versorgungszusagen auf Basis eines Tarifvertrags sollen es dem Arbeitgeber künftig ermöglichen, „reine Beitragszusagen“ auszusprechen. Seine Einstandspflicht entfielen. Diese greift derzeit, wenn eine Versorgungseinrichtung die zugesagte Leistung nicht oder nicht in voller Höhe erbringen kann. Außerdem sollen die Steuerfreibeträge für die Entgeltumwandlung steigen. Andere Punkte waren Ende Oktober noch offen. Dies gilt für eine mögliche Entlastung der Arbeitgeber bei der steuerrechtlichen Behandlung von Pensionsrückstellungen ebenso wie für das Konzept einer „Zielrente“. Dieses sieht vor, auf Garantien für eine Mindesthöhe der Betriebsrente zu verzichten und die Vorsorgebeiträge renditeorientierter anzulegen.

Betroffenheit von Führungskräften: Die ULA geht davon aus, dass Führungskräfte zunächst nur in geringem Umfang betroffen wären. Bei neuen Tarifverträgen zur Altersversorgung, die an den üblichen Gehaltstarifverträgen orientiert sind, wären sie nicht vom persönlichen Geltungsbereich erfasst. Auch eine „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ (eine durch Rechtsverordnung bewirkte Anwendung auf nicht tarifgebundene Unternehmen) würde daran nichts ändern. Möglich ist hingegen, dass Führungskräfte ohne einen Status als leitender Angestellter von Betriebsvereinbarungen erfasst werden, die

der Umsetzung eines Sozialpartnerrenten-Tarifvertrags im Betrieb dienen.

Auf individuelle Versorgungszusagen ist das Sozialpartner-Modell nicht anwendbar. Außerdem sind bestehende Zusagen und erworbene Ansprüche aufgrund der hohen, von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Standards wirksam vor Veränderungen geschützt. Sicher ist aber auch: Das Sozialpartner-Modell wird auch außerhalb seines Anwendungsbereichs den Trend zu stärker beitragsorientierten Modellen mit weniger Verpflichtungen für Arbeitgeber verstärken. Ein Referentenentwurf wird voraussichtlich Ende Oktober erstellt. Diesen wird die ULA prüfen und unter www.ula.de/stellungnahmen eine Bewertung veröffentlichen, sobald der Entwurf vorliegt.

Darüber hinaus prüft die Bundesregierung auch Reformen im Steuerrecht: höhere Freibeträge für Arbeitnehmer und eine günstigere steuerrechtliche Behandlung von Pensionsrückstellungen. Die ULA würde dies begrüßen. Aus ihrer Sicht besteht hier vorrangiger Handlungsbedarf.

Prognose: Das Sozialpartner-Modell ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit vielen Unwägbarkeiten verbunden. Trotzdem ist ein Kompromiss nicht auszuschließen. Die ULA schätzt die Wahrscheinlichkeit für einen Abschluss der Reform vor der Wahl auf unter 50 Prozent.

Flexibler Übergang in den Ruhestand

Worum es geht: Im September hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf ver-

abschiedet, der den gleitenden Übergang ins Erwerbsleben erleichtern soll. Die ULA hat bei einer Anhörung Stellung genommen und den Entwurf als halbherzig kritisiert. Zwar begrüßt sie, dass künftig keine monatsbezogenen Obergrenzen mehr, sondern eine Jahresobergrenze von 6.300 Euro gelten soll. Sie kritisiert aber, dass oberhalb dieser Grenze 40 Prozent der Einkünfte angerechnet werden sollen.

Das neue Recht würde zwar ein von der ULA seit Langem gefordertes System stufenloser Teilrenten schaffen. Bei hohen Hinzuverdiensten würden aber die Renten noch stärker gekürzt als im geltenden Recht. Darüber hinaus bleibt die administrative Ausgestaltung der Anrechnung komplex und intransparent. Von diesem Teil der Reform wird daher wohl keine Signalwirkung ausgehen.

Betroffenheit von Führungskräften: Führungskräfte hätten von einer mutigeren Version profitiert. Die auch in Zukunft einzig unproblematische Kombination, nämlich eine vorgezogene Rente mit Minijob, ist für sie uninteressant. Positiv ist immerhin, dass Bezieher einer vorgezogenen Rente künftig versicherungspflichtig in der Rentenversicherung bleiben. Gezahlte Beiträge werden dadurch rentensteigernd wirksam. Sogar nach Erreichen der Regelaltersgrenze soll es künftig möglich sein, weiterhin Beiträge zu zahlen.

Dahinter verbirgt sich ein grundlegendes Umdenken. Für das Verhältnis zwischen Arbeit und Rente gilt künftig nicht mehr der „Entweder-oder-Grundsatz“. Auch die Sowi-als-auch-Option“ soll attraktiver

ausgestaltet werden. Führungskräfte werden davon aber erst profitieren, wenn die restriktiven Hinzuverdienstgrenzen fallen.

Prognose: Das Kabinett war bei seinem Beschluss an die Vorgaben eines Kompromisses einer Koalitionsarbeitsgruppe gebunden. Daher geht die ULA davon aus, dass es in den parlamentarischen Beratungen nur noch zu marginalen Änderungen kommen wird. Von einer Verabschiedung des Gesetzes noch in diesem Jahr ist daher mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auszugehen.

Arbeiten 4.0

Worum es geht: Welche Effekte wird die Digitalisierung auf das Arbeitsleben und dessen Rechtsrahmen haben? Hilfestellung für die Politik hat im September der Deutsche Juristentag geleistet. Dort wurde ein Gutachten des Arbeitsrechtsprofessors Rüdiger Krause behandelt. Dessen Empfehlungen sind mit großer Mehrheit von den Teilnehmern verabschiedet worden – allerdings bei Nichtteilnahme der Juristen der Arbeitgeberverbände.

Im Arbeitszeitrecht liefert das Gutachten konkrete und sinnvolle Antworten auf die Frage, welche Flexibilisierungsoptionen der Gesetzgeber nutzen kann und sollte, um Wünsche von Arbeitnehmern nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Dazu gehören komplexe Fragen wie ein pragmatischer Umgang mit Unterbrechungen der mindestens elfstündigen Ruhezeit durch kurze E-Mails oder Telefonate in den Abendstunden. Das Gutachten untersucht außerdem, wie die eher statischen Begriffe „Betrieb“ und „Arbeitnehmer“ angesichts immer komplexer werdender Organisationsstrukturen und einer vermehrten Zusammenarbeit mit externen Partnern und arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen angepasst werden können. Weitere Informationen zu den Ergebnissen des Juristentags gibt es unter www.djt.de.

Betroffenheit von Führungskräften: Führungskräfte sind für die Erfüllung ihrer Aufgaben in besonderer Weise auf Flexibilität in räumlicher und zeitlicher Hinsicht angewiesen. Sie sind außerdem häufig in in-



Auch die Führungskräftevereinigung ULA fordert einen flexiblen Übergang in den Ruhestand. Der nun von der Regierung vorgelegte Gesetzentwurf lässt jedoch noch Verbesserungsbedarf erkennen. Foto: Ruslan Guzov – Shutterstock

ternationalen und unternehmensübergreifenden Organisationsstrukturen tätig. Von pragmatischen und gelungenen Reformen könnten sie besonders profitieren.

Prognose: Aus heutiger Sicht erscheint es unwahrscheinlich, dass es noch in dieser Legislaturperiode zu substanziellen Ände-

rungen im Arbeitszeitrecht oder erst recht beim Betriebs- oder Arbeitnehmerbegriff kommt. Der vor über einem Jahr vom Arbeitsministerium angestoßene Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ und das jetzt vorgelegte Gutachten haben aber eine wichtige Basis für die Arbeiten der künftigen Regierung ab dem Jahr 2017 gelegt. ■



Führungskräfte
Institut



VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

Foto: AdobeStock

AKTUELLE SEMINARE

Weiter bilden, weiter kommen

Führungskräfte übernehmen Verantwortung und müssen stets ihr volles Leistungspotenzial ausschöpfen. Dies gelingt nur, wenn die eigenen Fähigkeiten weiterentwickelt werden. Hier bietet das Führungskräfte Institut (FKI) maßgeschneiderte Seminare. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Überzeugender auftreten – immer und überall

Wie können Führungskräfte ihre Persönlichkeit einsetzen, um ihre Geschäftsziele noch besser zu erreichen? Indem sie an ihrer Rhetorik und ihrem Auftreten arbeiten. Wie es funktioniert, erläutert und trainiert Top-Speaker und Buchautor Peter A. Worel.

Wann? Am 10. November 2016.

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

Erfolgreich durchsetzen – mit eigenen Ideen zum Erfolg

Für viele Absolventen stellt der Wechsel von der Hochschule in die unternehmerische Praxis eine Herausforderung dar, der eine gezielte Vorbereitung erfordert. Wie man nach dem Studium erfolgreich in den Job einsteigt, erläutert Prof. Birgit Baum.

Wann? Am 16. November 2016.

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

Zwölfzylinder im Kopf – beide Gehirnhälften nutzen

Das Gehirn ist ein Motor: zwei Reihen mit je sechs Zylindern pro Gehirnhälfte. Aber nur wenn beide gleichmäßig aktiv sind, können Menschen dauerhaft Höchstleistungen abliefern und gleichzeitig gesund bleiben. Wie man den eigenen Zwölfzylinder aktiviert, zeigt der Orthopäde und Sportmediziner Dr. Friedhelm Erkens.

Wann? Am 1. Dezember 2016.

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

SPRECHERAUSSCHUSSTAG
BERLIN

Dokumentation zum Sprecherausschusstag frisch erschienen

Unter dem Motto „Arbeit 4.0“ haben am 1. und 2. Juni 2016 rund 100 Teilnehmer des ULA-Sprecherausschusstages in Berlin über Veränderungen in der Arbeitswelt unter dem Einfluss der Digitalisierung diskutiert. Ebenfalls auf der Agenda standen übergeordnete politische und wirtschaftliche Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort. Anfang Oktober 2016 ist nun die vollständige Dokumentation erschienen. Unter www.sprecherausschusstag.de steht eine Broschüre mit Kurzfassungen der Vorträge und Podiumsdiskussionen zum Abruf bereit. Dort sind auch kurze Ausschnitte aus den Vorträgen in Form von Audiodateien eingestellt. Der Termin des ULA-Sprecherausschusstages 2017 steht ebenfalls bereits fest: Die Veranstaltung findet vom 31. Mai bis zum 1. Juni 2017 in Berlin statt. Der Arbeitstitel der Veranstaltung lautet „Internationale Herausforderungen für den Standort Deutschland“. Detaillierte Informationen über das Programm werden Anfang 2017 auf der Veranstaltungsseite im Internet veröffentlicht.

STIFTUNGSPREISTRÄGER DR. PHILIPP BECK

Suche nach der magischen Pille

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

Von Elena Zolototrubova

Das urige Café im Münchener Westpark hat Dr. Philipp Beck als Interviewort ideal gewählt. Umgeben von viel Natur und fernab des Trubels der Großstadt. Nicht unweit von hier arbeitet und wohnt der gebürtige Eifelaner – die perfekte Mitte angesichts seines straffen Zeitplans.

Im Job ist der promovierte Chemiker auf der Suche nach einer „Zauberpille“. Egal ob Erb- oder Stoffwechselkrankheiten: Beck will Menschen helfen, sich von ihren gesundheitlichen Leiden zu befreien. Der-

zeit forscht er beim Biotech-Start-Up Ethris in München. Das 2009 gegründete Unternehmen hat sich auf Transkript-Therapie spezialisiert, also auf die Reparatur defekter Erbanlagen. „Ethris gehört zu einer Handvoll Firmen weltweit, die an therapeutischer Messenger-RNA, einer ganz neuen Arzneistoffklasse, forscht und diese auch herstellt“, erklärt Beck.

Gene steuern sämtliche Prozesse im Körper – mutiert ein Gen, kann es vielleicht schwere Krebserkrankungen verursa-

chen. Fehlt es von Geburt an, kann es zu Erbkrankheiten kommen. „Die Idee, defekte Gene durch korrekte Laborkopien des Erbgutmoleküls DNA zu ersetzen, ist nicht neu“, so Philipp Beck. Allerdings sei die Umsetzung fast unmöglich, weil die künstlichen Kopien oft selbst zu Ursachen für Krebserkrankungen werden. Doch man könne mit speziell aufbereiteten mRNA-Molekülen Zellen steuern, ohne dabei Schaden anzurichten. Fehlen Menschen bestimmte Enzyme, könnte man ihnen mRNA geben, die für dieses Enzym kodiert, sodass der Körper das fehlende Protein selbst produzieren kann. „In der Leber sorgen spezielle Enzyme dafür, Alkohol abzubauen“, bringt Beck als Beispiel an. „Wenn man sich also mRNA für dieses Enzym verabreicht, hat man für die nächsten zwölf bis 24 Stunden ein erhöhtes Level des für Alkoholabbau zuständigen Enzyms im Körper – was man damit macht, lassen wir mal offen“, amüsiert sich der junge Wissenschaftler. Salopp beschreibt Beck seine höchst komplexe Forschungstätigkeit, in der er sich unter anderem auf Lungenkrankheiten und Stoffwechselstörungen fokussiert. Als Senior Scientist ist Beck ►



Bei der Verleihung des VAA-Stiftungspreises 2015 in Berlin sprach Dr. Philipp Beck auch über Familienfreundlichkeit und eine gesunde Work-Life-Balance.
Foto: Jens Gyarmaty – VAA

verantwortlich für das Formulieren der mRNA: „Ich verpacke die Substanzen, damit sie angewendet werden können. Außerdem forsche ich daran, dass die mRNA nur in bestimmtes Gewebe kommt.“

Aufgewachsen ist Philipp Beck in Wershofen, einer kleinen Ortsgemeinde in der Eifel. „Außer viel Natur gab es dort nichts. Deswegen ging ich in Nordrhein-Westfalen auf das weit entfernte Gymnasium.“ Schon früh interessierte sich der wissbegierige Schüler für Biologie und wählte es als Leistungskurs – zusammen mit Erdkunde. Doch schnell stellte sich heraus, dass die Biologie ihm nicht alle Antworten auf seine Fragestellungen liefern konnte: „Ich wollte wissen, warum die Blutkörperchen Sauerstoff transportieren. Dieses klassische Bild im Biologiebuch hat mir nicht weitergeholfen. Antworten musste ich in der Chemie suchen.“ Philipp Beck erinnert sich: „Ich merkte, dass mich so etwas grundlegend interessiert. Deswegen habe ich mich für Molekularwissenschaften in Erlangen eingeschrieben.“ Dies sei die perfekte Mischung aus Biochemie und Chemie.

An der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg hat Beck seine Wissbegierde und nicht zuletzt seine Grundmotivation über die anfangs schlechten Noten hinweggetröstet. Sogar an einen Wechsel in einen anderen Studiengang habe er nachgedacht. „Die ersten Studienjahre waren schwer, aber ich habe die Zähne zusammengebissen und weitergemacht“, blickt der heutige Molekularexperte zurück.

Für die Masterarbeit hat Philipp Beck im Jahr 2009 den Schritt ins Ausland gewagt: „Auf die Auslandserfahrungen meiner Partnerin war ich immer ein wenig neidisch“, gibt er zu. „Das habe ich im Masterstudium endlich nachholen können.“ Es ging nach Wollongong in Australien, circa 80 Kilometer südlich von Sydney. Rückblickend betrachtet seien die dort gesammelten Erfahrungen unbezahlbar gewesen: „Ich habe sehr viele Freundschaften geschlossen, die ich auch heute noch pflege.“

Mit dem Master in der Tasche folgte Beck seiner Freundin – und jetzigen Ehefrau –

nach München. Vorerst ohne Promotionsstelle, aber mit positiver Einstellung und Motivation. Eines war ihm klar: Die Promotion sollte den roten Faden seiner bisherigen Forschungstätigkeit wieder aufnehmen. „Ich wollte auf jeden Fall wieder zurück in die Wirkstoffforschung.“ Mit einem Anruf am Lehrstuhl für Biochemie der Technischen Universität München traf Philipp Beck dann genau ins Schwarze: „Ich habe mit einer Postdoktorandin von Prof. Michael Groll telefoniert und habe gefragt, wer bei denen die ganze chemische Synthese macht“, berichtet er. „Purer Zufall: In dem Moment haben sie nach einem Chemiker gesucht.“

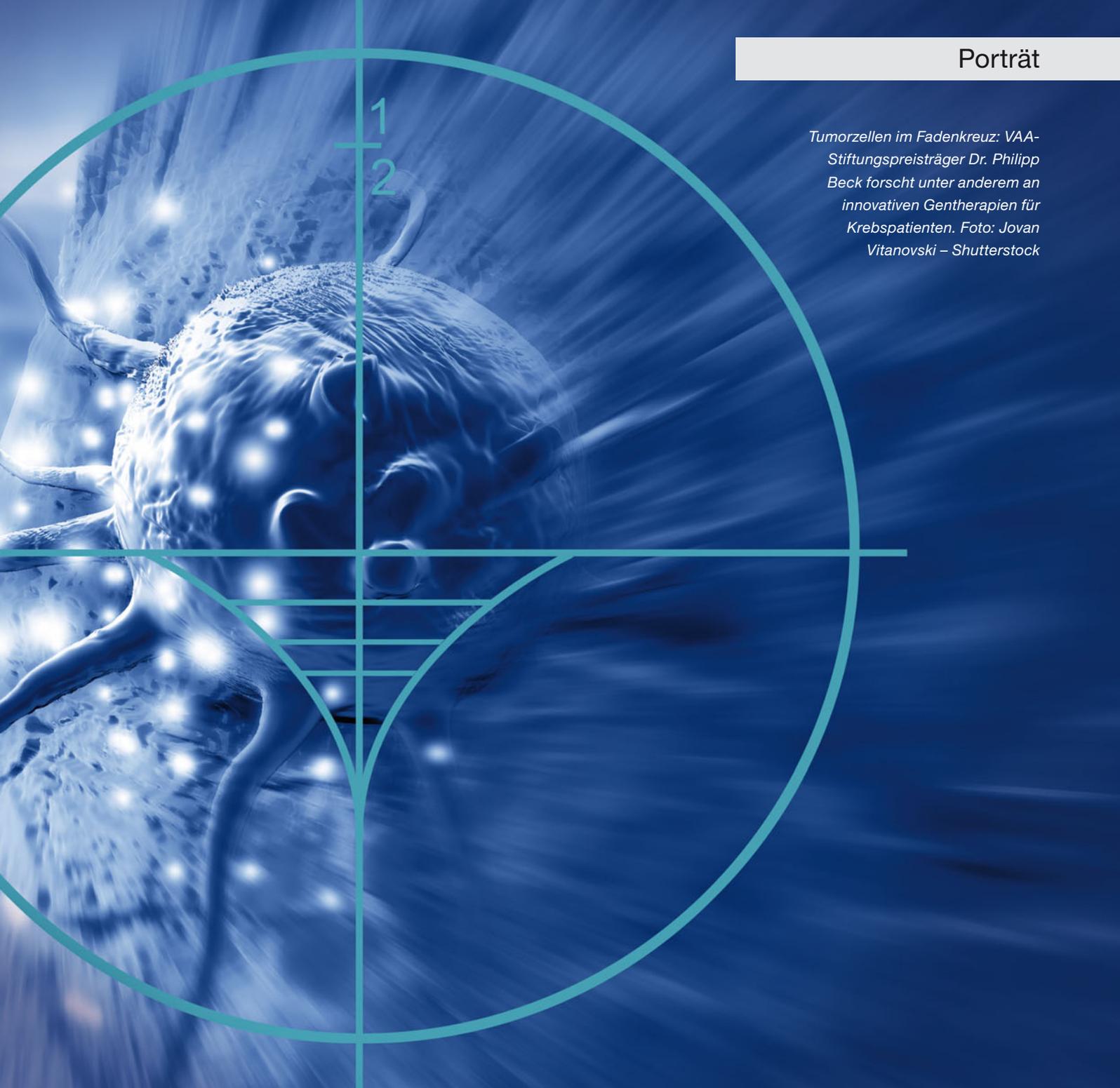
Für seine Dissertation wurde Beck im Oktober 2015 mit dem VAA-Stiftungspreis ausgezeichnet. Unter dem Titel „Discovery and Characterisation of Novel Proteasome Ligand Binding Sites“ beschreibt er die Entdeckung von drei neuartigen Proteasomliganden durch kristallographisches Screening. „Für die Entwicklung von Wirkstoffen gegen Krebs gibt es verschiedene Herangehensweisen.“ Mithilfe verschiedener biochemischer Assays – Experimenten – kann man herausfinden, ob eine Substanz gegen Krebs hilft oder nicht. Der Nachteil an solchen Assays: Im Reagenzglas beobachtet man viele Artefakte, sogenannte falsch-positive oder -negative Hits. „Oft werden sehr wirksame Moleküle übersehen, weil das Experiment dafür einfach nicht gemacht ist“, erklärt der 31-Jährige. In seiner Promotion hat er verschiedenste Substanzen mittels Proteinkristallstrukturanalyse neu evaluiert: „Ich habe die Substanzen direkt auf einen Enzymkristall gegeben und im Anschluss eine 3-D-Struktur davon erstellt.“ Auf diese Weise hat Beck den ersten Schritt, das biochemische Screening, umschifft und eben ein anderes Experiment als Erstes gemacht. „Dadurch waren viele Substanzen Teil des Screenings, die man mit dem ersten Assay gar nicht getestet hätte.“

Trotz eines wichtigen und zukunftsreichen Projektes auf dem Tisch nimmt sich der Stiftungspreisträger ausgiebig Zeit, um über seinen Lebensweg zu berichten. „Beweisen muss ich mir und der Welt

nichts, denn ich bin zufrieden mit meinem Arbeitgeber und den dort gebotenen Möglichkeiten“, sagt er stolz. „Eine gesunde Balance zwischen Beruf und Familie ist mir wichtig. Und das bietet mir Ethris allemal.“

Nicht nur beruflich, sondern auch privat ist Philipp Beck voll ausgelastet. „Hallo Papa“, hallt es eine Viertelstunde später aus einem vierstöckigen Gebäude. Ein kleines blondes Mädchen winkt euphorisch vom Balkon und freut sich sichtlich, ihren Papa zu sehen. Die ganze Nachbarschaft hat mitbekommen, dass Philipp Beck auf dem Weg nach Hause ist. „Die angenehmen Pflichten rufen schon nach mir“, grinst der junge Vater und verabschiedet sich in den wohlverdienten Feierabend. ■

Tumorzellen im Fadenkreuz: VAA-Stiftungspreisträger Dr. Philipp Beck forscht unter anderem an innovativen Gentherapien für Krebspatienten. Foto: Jovan Vitanovski – Shutterstock



Anzeige



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

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

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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

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

KONFERENZ IN WIEN

Mentoren gesucht!

Schon seit vielen Jahren ist die Jugendarbeitslosigkeit in den südlichen Mitgliedstaaten der EU alarmierend hoch. Zahlreiche hoch qualifizierte Absolventen finden entweder gar keine Arbeit oder oft Jobs, die nicht ihrem Qualifikationsprofil entsprechen. Dies gilt nicht nur für Geisteswissenschaftler, sondern auch für junge Naturwissenschaftler und Ingenieure. Gibt es Auswege aus der Krise, die mittelfristig eine existenzielle Gefahr für den durch die Schulden- und Flüchtlingsproblematik ohnehin auf eine harte Probe gestellten gesellschaftlichen Zusammenhalt in Europa darstellt? Ja. Durch die Aktivierung des Mobilitätspotenzials junger Fach- und Führungskräfte könnten europaweit Bedarfslücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen und gleichzeitig die Massenarbeitslosigkeit junger Menschen in Südeuropa bekämpft werden. Für mehr Mobilität braucht es aber auch funktionierende Mentoringprogramme. Genau dies war das Thema einer von der EU geförderten Konferenz zu Mobilität und Mentoring Anfang September in Wien. Organisiert wurde die dreitägige Veranstaltung vom Europäischen Führungskräfteverband Chemie FECCIA, den Europäischen Chemie-Arbeitgebern ECEG und dem Europäischen Gewerkschaftsbund industriAll.

In seiner Keynote am ersten Veranstaltungstag zeigte sich der Vorsitzende des Beschäftigungs- und Sozialausschusses im Europäischen Parlament von der Fraktion der Europäischen Vereinigten Linken Thomas Händel überzeugt, dass es mehr Europa brauche, um nicht das Vertrauen der jüngeren Generation zu verlieren.



Martha Isabel Rojas Pineda, Koordinatorin von EUROpean Employment Services (EURES) für Österreich, zeigte die Vorteile des Kooperationsnetzwerks EURES auf. EURES unterstützt Arbeitssuchende in ganz Europa, Jobs im Ausland zu finden.



Über die Umsetzung EU-weiter Arbeitnehmermobilität diskutierten zum Abschluss des ersten Konferenztages: Stefan Ladeburg, VAA-Geschäftsführer und Stellvertretender Generalsekretär der FECCIA, Martha Isabel Rojas Pineda von EURES Österreich, Moderator Andreas Bückler, Europaparlamentarier Thomas Händel, ECEG-Vertreterin Emma Argutytyan und der Vertreter der belgischen Industriegewerkschaft ACV-CSC BIE Jan Franco (v. l.). Fotos: Fotostudio interfoto



An der Konferenz vom 7. bis 9. September 2016 in der österreichischen Hauptstadt nahmen 110 Vertreter von Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften aus ganz Europa teil.



Dr. Andreas Bucker, Geschäftsführer des europäischen Beratungsunternehmens Politicomm und Koordinator des EU-Projekts „Mobility and Mentoring“, stellte das neue Mobilitäts- und Mentoring-Portal der europäischen Chemie-Sozialpartner zur Onlinevermittlung potenzieller Mentees und individuell passender Mentoren vor. Fotos: Fotostudio interfoto



„Kaum etwas ist wichtiger, als Neues zu wagen“, betonte FECCIA-Präsident Dr. Roland Leroux in seiner Begrüßungsrede. „Wir wollen unseren Beitrag als Führungskräfte in der Chemie und der Pharmazie dazu leisten.“

EU-Projekt der FECCIA: Wer will Mentor werden?

Ende 2015 hat der Europäische Führungskräfteverband Chemie FECCIA gemeinsam mit seinen europäischen Sozialpartnerorganisationen umfangreiche Fördermittel der Europäischen Kommission für ein strukturiertes Mobilitäts- und Mentoringprogramm erhalten. Im Rahmen des Projektes sollen nun gestandene Fach- und Führungskräfte in möglichst vielen EU-Mitgliedstaaten mit zugezogenen Absolventen und Nachwuchsführungskräften aus jeweils anderen Mitgliedstaaten zusammengeführt werden. Für die FECCIA, den europäischen Dachverband des VAA, läuft die Suche nach Mentoren weiter auf Hochtouren. Selbstverständlich kommen auch VAA-Mitglieder als Partner infrage: Wer bereit ist, sich ehrenamtlich zu engagieren und jungen Berufseinsteigern eine Einstiegshilfe zu bieten, kann sich gern per E-Mail melden – entweder direkt an die FECCIA unter info@feccia.org oder über den VAA unter info@vaa.de. Von den Erfahrungen der VAA-Mitglieder können junge Professionals aus dem Ausland in jeder Hinsicht profitieren, vom Kennenlernen des allgemeinen Gesellschaftslebens in Deutschland bis zur Integration in konkrete Abläufe der aufnehmenden Unternehmen. Auf www.mobilitymentoringportal.eu gibt es weitere Informationen zum Projekt.



*Kommunikation ist Trumpf: Der Übergang in den Ruhestand sollte sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer rechtzeitig besprochen und vorbereitet werden.
Foto: Stigur Karlsson – iStock*

ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

Pensionierung gemeinsam gestalten

Für viele Arbeitnehmer stellt der Übergang in den Ruhestand eine große Herausforderung dar. Wenn gesetzlich Rentenversicherte heute mit durchschnittlich 62 Jahren in den Ruhestand gehen, sind sie zuvor fast 45 Jahre lang erwerbstätig gewesen. Tatsächlich kann dieser Übergang sogar eine gravierende Veränderung des Lebens darstellen: Daraus kann eine diagnosefähige Anpassungsstörung erwachsen, die sich durch eine „depressive Reaktion oder eine Störung anderer Gefühle und des Sozialverhaltens“ ausdrückt. Darüber hinaus zeigen Untersuchungen, dass der Übergang in den Ruhestand mit einer Veränderung der Gesundheit, des Soziallebens und der individuellen Leistungsfähigkeit einhergehen kann.

Von Jan-Bennet Voltmer und Prof. Jürgen Deller

Im Rahmen der Studie unter sowohl noch erwerbstätigen als auch bereits pensionierten Mitgliedern des VAA wurde unter anderem das Erleben des eigenen Übergangs in den Ruhestand thematisiert. Die Wahrnehmung des Übergangs unterscheidet sich zwischen den bereits pensionierten und noch erwerbstätigen Befragten zum Teil deutlich.

Zeitpunkt der Pensionierung

Über zwei Drittel der Pensionäre empfangen ihren Pensionierungszeitpunkt als

langfristig vorhersehbar; bei den noch Erwerbstätigen war die Zustimmung mit etwa 60 Prozent sichtlich geringer. Darüber hinaus gab die Hälfte der Pensionäre im Rückblick an, ihr Pensionierungszeitpunkt sei für sie frei wählbar gewesen; bei den Erwerbstätigen erwartete dies lediglich ein Drittel der Befragten. Für etwa zwei Drittel der befragten Pensionäre entsprach der Pensionierungszeitpunkt sogar der eigenen Lebensplanung. Um dies zu erreichen, haben die Pensionäre die Planung ihrer Rente in die eigene Hand genommen: Beinahe die Hälfte der Befrag-

ten hat auf eigenen Wunsch ein Vorruhestandsangebot mit dem Arbeitgeber verhandelt. Doch auch die noch Erwerbstätigen sind diesbezüglich nicht untätig: Mehr als die Hälfte von ihnen plant für die Zukunft das Aushandeln eines solchen Angebotes.

Einfluss aufs Wohlbefinden

Tatsächlich hängt die wahrgenommene Selbstbestimmtheit bei der Planung des Pensionierungszeitpunktes positiv mit der Lebenszufriedenheit zusammen: Die Be-

fragten, für die der Pensionierungszeitpunkt eher der eigenen Lebensplanung entsprach, sind signifikant zufriedener, gesünder und fühlen sich arbeitsfähiger als diejenigen, für die der Pensionierungszeitpunkt weniger der eigenen Lebensplanung entsprach.

Auch in der Forschung zeigt sich ein positiver Einfluss frühzeitiger Planung auf den Übergang in den Ruhestand. Zusätzlich haben sich im Ruhestand weiterführende Aktivitäten, die an die im Berufsleben erworbenen und genutzten Fähigkeiten und Fertigkeiten anknüpfen, als förderlich für eine erfolgreiche Anpassung an den neuen Lebensabschnitt erwiesen. Für Unternehmen bietet sich hier eine Gelegenheit, ihren älteren Mitarbeitern den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Ein großer Teil der Befragten äußerte in der Befragung verschiedene Wünsche an den Arbeitgeber zur Vorbereitung auf den Ruhestand. Zwei Dinge wurden dabei mit großem Abstand am häufigsten genannt: Zum einen wünschten sich viele der Befragten eine längere Ausleitphase aus dem Beruf, zum Beispiel mit sukzessive reduzierter Arbeitszeit und Verantwortung. Zum anderen hätten sich viele Befragte über Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote des Arbeitgebers hinsichtlich der bevorstehenden Veränderungen und organisatorischer Rahmenbedingungen gefreut.

Mehr Selbstbestimmtheit vorteilhaft

Durch einen proaktiven Dialog über die gegenseitigen Erwartungen an das Ausscheiden aus dem aktiven Beruf und verschiedene Möglichkeiten zur Gestaltung des Übergangs könnten die angehenden Ruheständler von einer höher empfundenen Selbstbestimmtheit profitieren und so die potenziell negativen Folgen der Pensionierung abgemildert werden. Arbeitgeber wiederum würden allein durch entsprechende Gesprächsangebote ihren Mitarbeitern gegenüber die ebenfalls von vielen gewünschte Wertschätzung ausdrücken. Darüber hinaus könnten im Dialog verschiedene Möglichkeiten zur weiteren Zusammenarbeit ausgelotet werden, um wertvolles Wissen im Unternehmen zu halten und weitergeben zu können. ■



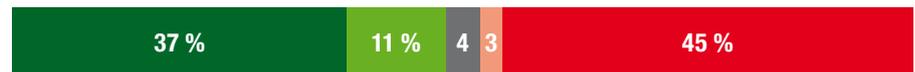
Erwerbstätige:

Ich möchte gerne ein Vorruhestandsangebot mit meinem Arbeitgeber aushandeln.



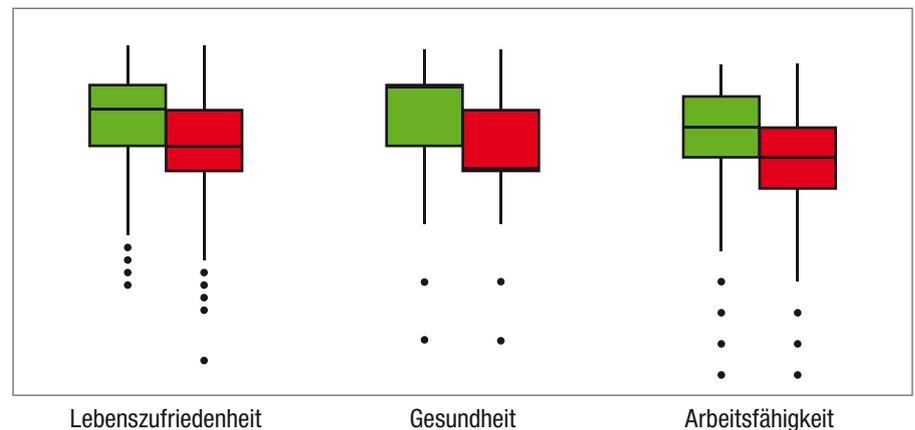
Pensionäre:

Auf eigenen Wunsch habe ich mit meinem Arbeitgeber einen Vorruhestand ausgehandelt



■ trifft völlig zu ■ trifft überwiegend zu ■ trifft mittelmäßig zu
 ■ trifft wenig zu ■ trifft gar nicht zu

Hohe Eigeninitiative bei der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand bei Pensionären und Erwerbstätigen. Grafiken: Leuphana Universität, VAA



Der Pensionierungszeitpunkt entsprach meiner Lebensplanung

■ hohe Zustimmung ■ geringe Zustimmung

Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit von der empfundenen Selbstbestimmtheit zwischen Lebensplanung und Pensionierungszeitpunkt.

VAA-PENSIONÄRSREISE 2016

Unterwegs im Rheingau

Im Spätsommer 2016 war wieder Reisezeit für die Pensionäre im VAA: Ziel war der Rheingau. Die VAA-Pensionärsreise fand zum 20. Mal statt und führte 90 Teilnehmer nach Bad Kreuznach und in den Rheingau. In seinem Reisebericht schildert Organisator Dr. Rudolf Fiedler seine Eindrücke von der Jubiläumsreise.

Von Dr. Rudolf Fiedler



An der VAA-Pensionärsreise in den Rheingau und an die Nahe nahmen 90 VAA-Mitglieder mit ihren Ehepartnern teil. Das Gruppenbild wurde vor dem Niederwalddenkmal bei Rüdesheim am Rhein aufgenommen. Foto: Dr. Rudolf Fiedler

„Allein das Jubiläum von 20 Veranstaltungen beweist, welch hohen Stellenwert die Pensionärsreise für den VAA genießt“, betonte VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch am Begrüßungsabend in Bad Kreuznach. Besonderes Lob erging dabei an Dr. Herbert Schulze, der bis 2015 die Reise 16-mal organisierte. Nach Kronischs Vortrag zum Ergebnis der VAA-Pensionärsbefragung stellte Christiane Subat, Mitarbeiterin bei Gesundheit und Tourismus Bad Kreuznach, die erstmals im 5. Jahrhundert vor Christus als keltische Siedlung erwähnte Stadt vor.

Am nächsten Tag brachten Busse die Reisetilnehmer in den Rheingau. Erste Station war die berühmte Wein-, Sekt- und Rosenstadt Eltville. Beim Rundgang durch die Altstadt erkundeten die VAA-Pensionäre zahlreiche historische Bauwerke und beschauliche Plätze. Beeindruckend erhebt sich das Wahrzeichen über die Stadt: die kurfürstliche Burg. In der Residenz der

Mainzer Erzbischöfe und Kurfürsten hat unter anderem der Erfinder der Druckkunst Johannes Gutenberg seine Spuren hinterlassen.

Anschließend ging es auf einen Rundgang durch das Kloster Eberbach. Im Mittelalter war das ehemalige Zisterzienserkloster Zentrum des Weinbaus im Rheingau. Die romanische Basilika mit ihren Seitenkapellen, die riesigen Aufenthalts- und Schlafräume der Mönche und Laienbrüder, der im 14. Jahrhundert umgestaltete Kapitelsaal sowie das noch erhaltene Hospital und der Bibliotheksbau haben die Teilnehmer nachhaltig begeistert.

Die Weiterfahrt führte über das Kloster Johannisberg zum Niederwalddenkmal oberhalb von Rüdesheim am Rhein. Dort bot sich ein imposanter und unvergesslicher Blick hinunter ins Rheintal bis nach Mainz. Anlass zum Bau des Denkmals war der Deutsch-Französische Krieg 1870/71 und

die anschließende Gründung des Deutschen Kaiserreichs. Zurück in Bad Kreuznach konnten sich die Reisetilnehmer am Abend im Historischen Rittersaal der Katzenburg beim Verkosten von Naheweinen und einem zünftigen Vesper erholen.

Beim Stadtrundgang am dritten Tag konnten die Teilnehmer in kleinen Gruppen unter Leitung sachkundiger Stadtführer viele interessante Punkte in Bad Kreuznach zu Fuß besichtigen, so zum Beispiel Gradieranlagen, Natur- und Hochwasserschutz, Brückenhäuser, historische Märkte und Gassen in der Altstadt.

Ihren Ausklang fand die Pensionärsreise am Abend im Brauwerk. Hier wurde im Rahmen der Reisebewertung auch das Reiseziel im Jahr 2017 abgefragt: Mit knapper Mehrheit entschieden sich die Teilnehmer für Wismar. Erfreulich war in diesem Jahr, dass viele neue Reisetilnehmer hinzukamen. ■



VAA MAGAZIN AUCH ALS E-PAPER!

NEBEN EINER GEDRUCKTEN AUSGABE GIBT ES DAS VAA MAGAZIN AUCH ALS E-PAPER! DAS E-PAPER LÄUFT IN ALLEN GÄNGIGEN BROWSERN UND IST ANGEREICHERT MIT ZAHLREICHEN EXTRAS WIE ZUSÄTZLICHEN BILDERGALERIEN SOWIE LINKS UND DOWNLOADS.

www.vaa.de/vaamagazin



INTERVIEW MIT STEFAN LADEBURG

Anrecht auf vertragsgemäße Beschäftigung

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern bewusst Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die ihrem Qualifikationsprofil überhaupt nicht entsprechen. Die klassische Versetzung von Führungskräften ins Archiv mag hier als Symbol für Kniffe stehen, die schon in den Bereich des gefühlten Mobbings stoßen. Aber wo genau ist eigentlich die Grenze des Erlaubten? Gibt es nicht tatsächlich von den betroffenen Mitarbeitern als minderwertig wahrgenommene Aufgaben, die aber durchaus zumutbar sind? VAA-Jurist Stefan Ladeburg erklärt im Interview mit dem VAA Magazin die Rechtslage.

VAA Magazin: Gibt es überhaupt so etwas wie minderwertige Tätigkeiten? Sind nicht alle Tätigkeitsprofile per se auch gestandenen Führungskräften zumutbar?

Ladeburg: Wenn Sie mich so fragen, dann hat natürlich jede Arbeit einen Sinn – abstrakt gesehen. Das Problem ist allerdings, dass in der Realität nicht jede Tätigkeitszuweisung auch mit sinnvollen Aufgaben verbunden ist. Und man muss ganz klar einschränken: Wenn ein hochqualifizierter Betriebsleiter plötzlich auf eine Sachbearbeiterstelle ins allseits berüchtigte Archiv versetzt werden soll, entspricht das in keiner Weise den ursprünglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Beschäftigungsbedingungen. Das geht überhaupt nicht. Das bedeutet nicht, dass ein Sachbearbeiter im Archiv einer sinnlosen Arbeit nachgeht, sondern dass der Betriebsleiter keine unter der hierarchischen und qualitativen Wertigkeit seiner Stelle liegenden Tätigkeiten annehmen muss. Kurzum: Der Arbeitgeber ist arbeitsrechtlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine vertragsgemäße Beschäftigung zu gewährleisten.

VAA Magazin: Und was passiert, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht bewusst nicht nachkommt?

Ladeburg: Dann bleibt dem Arbeitnehmer nichts anderes übrig, als Klage auf vertragsgemäße Beschäftigung zu erheben. Selbstverständlich kann man vorher in ei-



Foto: VAA

VAA-Jurist
Stefan
Ladeburg

nem klärenden Gespräch mit dem Arbeitgeber auf die vertragswidrige Beschäftigung hinweisen, aber in den seltensten Fällen liegen derartige Versetzungen Missverständnissen auf. Deshalb bleibt eigentlich nur der Klageweg, auch um in einem nicht selten folgenden Kündigungsschutzverfahren das ernsthafte Interesse an einer vertragsgemäßen Beschäftigung beim Arbeitgeber nachzuweisen.

Übrigens hat das Bundesarbeitsgericht schon vor über 60 Jahren den Anspruch des Arbeitnehmers auf vertragsgemäße Beschäftigung als eine der beiden Hauptleistungspflichten des Arbeitgebers definiert und diesen Anspruch sogar mit der elementaren Menschenwürde verknüpft. Die zweite Hauptleistungspflicht ist übrigens die Zahlung des Gehalts.

Die Menschenwürde des Arbeitnehmers darf natürlich nicht beeinträchtigt werden. Daraus folgt, dass ein Betriebsleiter mit

laufendem Arbeitsvertrag nicht einfach ins Archiv versetzt werden darf. Sie können als Arbeitgeber keinen Abteilungsleiter vertraglich zum Fegen auf dem Betriebshof einsetzen, auch wenn eine Tätigkeit an der frischen Luft vielleicht durchaus der Gesundheit förderlich wäre ... Scherz beiseite: Solche Brüche in den Anforderungsprofilen sind keinem Arbeitnehmer zumutbar, da ist die Rechtslage eindeutig. Wenn Arbeitgeber diese schmutzigen Tricks wider besseres Wissen immer wieder versuchen, erfüllt dies eindeutig den Tatbestand des Mobbings.

VAA Magazin: Aber kann es dem Arbeitnehmer nicht egal sein, welcher Tätigkeit er nachgeht, solange er dafür genauso gut bezahlt wird wie auf seiner früheren Stelle?

Ladeburg: Klares Nein! Auch das Gehalt ist mit einer bestimmten Qualität der Beschäftigung verknüpft. Wer mit dem Besen den Hof kehrt, benötigt eine andere Ausbildung und wird auch von vornherein anders bezahlt als ein Manager mit Führungsverantwortung. Bei einer krassen Differenz zwischen der Qualifikation des Arbeitnehmers und den tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen, also bei offensichtlich sehr geringwertiger Tätigkeit, hat der Arbeitnehmer sogar ein Leistungsverweigerungsrecht.

Ein schönes Beispiel ist hier der Fall eines gut verdienenden Bankmitarbeiters aus

dem Jahr 1999, der nach einer Änderungskündigung nur noch als Sachbearbeiter arbeiten sollte – für fast die Hälfte des bisherigen Salärs. Verständlicherweise erhob der Banker Klage und bekam vom zuständigen Landesarbeitsgericht logischerweise recht. Aber der Arbeitgeber hat die Unwirksamkeit der Änderungskündigung einfach ignoriert und den Arbeitnehmer sozusagen weggesperrt: Ohne Arbeitsaufgaben und in einem leeren Büro saß die Bank-Führungskraft nun da und drehte Däumchen. Da dies mit der Zeit langweilig wurde, hat der Mitarbeiter einfach Kreuzworträtsel gelöst und fing an, seine Kleidung im Büro zu bügeln.

VAA Magazin: Und wie lange hat er das ausgehalten?

Ladeburg: Irgendwann hat der Arbeitgeber ihm eine echte Tätigkeit zugewiesen, die allerdings weit unter dem von der Führungskraft gewohnten Anforderungsniveau lag. Der Arbeitnehmer hat sich geweigert, diese Tätigkeit anzunehmen, und ist einfach zu Hause geblieben, weil ihm die Arbeit offensichtlich sinnlos erschien. Genau das hatte der Arbeitgeber auch bezweckt. Denn nun gab es einen scheinbaren Grund für eine Abmahnung, gegen die der Banker natürlich vor Gericht zog. Das Ergebnis: Da es sich bei der neu zugewiesenen Tätigkeit um keine angemessene Tätigkeitszuweisung handelte, erklärte das Arbeitsgericht die Abmahnung für unwirksam. Arbeitnehmer müssen also immer vertragsgemäß beschäftigt werden.

VAA Magazin: Alles klar. Aber was ist eigentlich schlimm daran, einfach Geld fürs Nichtstun zu bekommen? Das klingt doch nach bezahltem Urlaub – das ganze Jahr lang.

Ladeburg: Wenn Arbeitnehmer zum Nichtstun gezwungen werden, hat dies nichts mit Urlaub zu tun, sondern beeinträchtigt die Position des Arbeitnehmers im Betrieb und letztlich in der gesamten Gesellschaft. Das BAG hat dies in seinem Urteil bereits am 10. November 1955 klar definiert: Das Arbeitsverhältnis ist demnach ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis, welches die ganze Person des Arbeitnehmers erfasse und des-



halb wesentlich sein Leben gestalten und seine Persönlichkeit bestimmen. Die Achtung und Anerkennung des Arbeitnehmers als Mensch beruht demnach nicht nur auf dem wirtschaftlichen Wert seiner Leistung sondern auch weitgehend darauf, wie er die ihm obliegenden Aufgaben erfüllt. Insoweit liegt in der Beschäftigung das Recht des Einzelnen auf Selbstverwirklichung.

Ein ganz wichtiger Punkt ist auch Wegfall der Qualifikation für den Arbeitnehmer: Wer sich nicht auf seinem angestammten Qualifikationsprofil betätigt, kann seine beruflichen Fähigkeiten nicht weiterentwickeln und sich dem Arbeitsmarkt in für sich und für potenzielle Konkurrenzunternehmen profitabler und produktiver Weise anbieten. Da helfen auch keine Bewerbungen auf andere Stellen aus dem besagten Archiv heraus. Wer möchte schon einen leitenden Angestellten einstellen, der lange Zeit auf dem Abstellgleis verbracht hat? Es bleibt dann immer etwas Negatives hängen am Image des Arbeitnehmers und seiner Attraktivität für andere Arbeitgeber. Da denkt sich doch jeder normale Personaler: Wenn der Bewerber derart degradiert wurde, kann doch mit der Leistung etwas nicht stimmen, Mobbing hin oder her.

VAA Magazin: Wie lange dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten denn bezahlt freistellen?

Ladeburg: Normalerweise nur nach Ausspruch der Kündigung für die Dauer der geltenden Kündigungsfrist.

VAA Magazin: Verstanden. Aber gibt es denn Grenzfälle, in denen die Rechtslage nicht so offensichtlich ist?

Ladeburg: Leider kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmer, die jahrelang große Bereiche mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern und einer großen Budgetverantwortung geleitet haben, von heute auf morgen versetzt werden. Dann sollen sie beispielsweise in einer Stabsfunktion, die – wie die vorherige Tätigkeit auch – ebenfalls direkt der Geschäftsführung unterstellt ist, nur noch unterstützt von einer Sekretärin „wichtige strategische Zukunftskonzepte“ entwickeln. Dabei kommt es selbstverständlich nie zu Gehaltseinbußen.

Es ist oft schwierig nachzuweisen, dass die vom Arbeitgeber jeweils immer als äußerst wichtig beschriebenen Zukunftsstrategien bloße Beschäftigungstherapie sind und der Arbeitnehmer lediglich kaltgestellt werden soll. Bei diesen Grenzfällen empfiehlt sich auch nicht eine Arbeitsverweigerung durch den Arbeitnehmer. Hier sollten betroffene Arbeitnehmer sofort die rechtliche Beratung beispielsweise durch die VAA-Juristen in Anspruch nehmen, um mittelfristig eine vernünftige Lösung zusammen mit dem Arbeitgeber zu suchen. ■

SERIE: ERBEN UND VERBEN

Irrtum der Eltern: Wann droht Enterbung?

Nach Abfassung eines Testaments können sich die Umstände ändern. Was ist zu tun, wenn das Testament aber in unveränderter Fassung geblieben ist? Wenn Erblasser sich im Irrtum über Dinge befunden haben, die für eine Erbeinsetzung oder eine Enterbung maßgeblich waren, kann im Erbrecht das Testament angefochten werden. Rechtsanwalt und Erbrechtsexperte Michael Bürger erklärt die wichtigsten Punkte, die es zu beachten gilt.



Foto: [photographie.eu](https://www.photographie.eu) – Fotolia

VAA Magazin: In weiten Teilen des deutschen Rechts gilt ein Motivirrtum als unbeachtlich. So muss etwa ein bestelltes Hochzeitskleid trotz geplatzter Hochzeit bezahlt werden. Wieso kommt es ausgerechnet im Erbrecht auf die persönlichen Hintergründe der Festlegungen in einem Testament an?

Bürger: Dies ist erstaunlich, hat im Bereich des Erbens aber seine Berechtigung. Denn entgegen dem allgemeinen Vertragsrecht unterliegt der Empfänger einer testamentarischen Erklärung keinem besonderen Vertrauensschutz.

Um ein Beispiel zu nennen: Wurde einem Kaufvertrag für ein Grundstück ein bestimmter Kaufpreis zugrunde gelegt, muss der Vertragspartner auf dessen Bestand vertrauen können, auch wenn etwa die Erwartung des Verkäufers unerfüllt bleibt, dass der Sohn des Käufers einmal seine Tochter heiratet. Derlei Erwartungen oder Hoffnungen können, wenn sie denn maßgebend für eine testamentarische Einsetzung gewesen sind, diejenigen zu einer Anfechtung des Testaments berechtigen, die dadurch einen Vorteil erhalten.

VAA Magazin: Und wer ist das genau?

Bürger: Das sind im Regelfall diejenigen gesetzlichen Erben, die ohne Vorhandensein des angegriffenen Testaments zum Zuge gekommen wären.

Ein weiteres Beispiel: Der verstorbene Vater hatte seine Tochter in der Erwartung eines weiterhin friedlichen und harmonischen Zusammenlebens mit ihr im selben Hause zur Erbin seines übrigen Vermögens eingesetzt. Diese hatte aber nach einem Streit das Haus verlassen und sich nicht weiter um den Vater gekümmert. In diesem Fall kann der lediglich mit seinem Pflichtteil bedachte Sohn das Testament des verstorbenen Vaters angreifen.

Dies gilt erst recht im Fall von Drohungen des Bedachten, mit denen der Erblasser zu der testamentarischen Bestimmung gedrängt wurde. Also beispielsweise bei der Drohung, einen Kranken

Foto: Kanzlei RA Bürger



Michael Bürger

ist Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Erbrecht. Im VAA-Netzwerk bietet die Kanzlei RA Bürger (Wallstraße 16, 40213 Düsseldorf) VAA-Mitgliedern und ihren Partnern erbrechtliche Beratung zu vergünstigten Konditionen an.

Tel. +49 221 2392300
Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de

hilflos und allein sterben zu lassen, wenn er nicht eine bestimmte Person als Erbe einsetze.

VAA Magazin: Führt denn solch ein Nachweis über einen Irrtum im Testament zu dessen vollständiger Aufhebung? Es könnten doch auch weitere Erben wie zum Beispiel Freunde eingesetzt sein, die mit dem Irrtum rein gar nichts zu tun haben.

Bürger: Dieser Einwand ist voll gerechtfertigt. Denn die Anfechtung muss nicht zwingend das ganze Testament erfassen. Angegriffen werden können auch nur bestimmte Verfügungen, zum Beispiel die Einsetzung einer bestimmten Person als Miterbe oder aber die Enterbung einer Person.

Soweit sich also ein Irrtum auf die Zuweisung eines Geldvermächtnisses zugunsten eines guten Bekannten nicht auswirkt, weil er mit dem Zerwürfnis mit einem der Kinder des Erblassers nichts zu tun hat, bleibt diese Verfügung von der Anfechtung des Testaments unberührt. Sie gilt also weiterhin fort.

Auch hier zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zum Vertragsrecht: Dort besteht der Grundsatz gemäß § 139 BGB, dass bei Unwirksamkeit eines Teils des

Vertrages der gesamte Vertrag nichtig ist. Natürlich nur, wenn davon auszugehen ist, dass der Vertrag ohne den nichtigen Teil nicht zustande gekommen wäre.

VAA Magazin: Welche Strategie schlägt denn derjenige Erbe ein, der an dem angefochtenen Testament unbedingt festhalten möchte?

Bürger: Im ersten Schritt wird er mit Nachdruck bestreiten, dass der Erblasser sich bei der Abfassung seines Testaments überhaupt in dem behaupteten Irrtum befunden hat. Im nächsten Schritt könnte er vorbringen: Selbst wenn es den Irrtum gegeben haben sollte oder sich die Dinge anders entwickelt haben, als vom Erblasser erwartet, sei dieser Irrtum des Erblassers nicht ausschlaggebend – bestimmend – für die Anordnungen im Testament gewesen. Denn der zur Anfechtung berechtigte Grund, so der Bundesgerichtshof in ständiger Rechtsprechung, muss der bewegende Grund für den letzten Willen gewesen sein.

Dieser ursächliche Zusammenhang fehlt dann, wenn der Erblasser trotz der irri- gen Vorstellung über bestimmte Umstände in der gleichen Weise testiert hätte. Wenn also die Erbeinsetzung der Tochter trotz des Streits, besser Medizin statt Sozialpädagogik zu studieren, nicht Anlass zur Enterbung gewesen wäre. Die Anfechtung kann aber erfolgreich verlaufen, wenn die Tochter nachweisen kann, dass zu einem späteren Zeitpunkt eine Versöhnung mit den Eltern stattgefunden hat.

Schließlich kann einer Anfechtung entgegengehalten werden, dass dem Erblasser die erhebliche Veränderung der bei Abfassung seines Testaments gegebenen Umstände durchaus bekannt war, er aber bewusst an den von ihm getroffenen Regelungen festhalten wollte. Dann müsste der Anfechtende wiederum darlegen, warum eine entsprechende Änderung des Testaments vergessen worden war oder warum es dem sparsamen Erblasser einfach zu teuer war, nochmals den Notar zwecks Änderung des Testaments aufzusuchen. ■

URTEIL

§ Klageverzicht: Wirksamkeit nur bei angemessener Gegenleistung



Eine Klageverzichtserklärung nach einer Kündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer für seinen Klageverzicht von seinem Arbeitgeber einen angemessenen Ausgleich erhält. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt.

Ein Arbeitnehmer hatte kurz nach der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abwicklungserklärung unterzeichnet, in der unter anderem ein Klageverzicht und die Erteilung eines guten Arbeitszeugnisses, jedoch keine finanzielle Abfindung vorgesehen waren. Noch innerhalb der Kündigungsfrist änderte der Arbeitnehmer seine Meinung und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht. Er werde durch die Vereinbarung unangemessen benachteiligt, weshalb diese unwirksam sei. Der Arbeitgeber vertrat dagegen die Auffassung, das vereinbarte Zeugnis stelle eine ausreichende Gegenleistung für den Klageverzicht dar. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage des Arbeitnehmers ab.

Das BAG entschied hingegen, dass der Arbeitnehmer nicht wirksam auf sein Recht zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet hat und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam war (Ur-

teil vom 24. September 2015, Aktenzeichen: 2 AZR 347/12). Die BAG-Richter betonten, dass ein Klageverzicht ohne eine kompensierende Gegenleistung des Arbeitgebers als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unwirksam ist. § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB lautet: Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Die vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungsbeurteilung zu erteilen, sei den Erfurter Richtern zufolge als Ausgleich für den Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage nicht geeignet, da der Arbeitnehmer ohnehin einen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis habe. Da keine andere Kompensation für den Klageverzicht vereinbart war, erklärte das BAG die Abwicklungsvereinbarung einschließlich des darin enthaltenen Klageverzichts für unwirksam. Dementsprechend hatte der Arbeitnehmer die Klagefrist gewahrt und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war nichtig.

Das BAG hat mit dem Urteil seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und konkretisiert. Vom Arbeitgeber vorformulierte Klageverzichtserklärungen – eine solche kam auch in diesem Fall zum Einsatz – müssen nach der BAG-Rechtsprechung den rechtlichen Anforderungen an Allgemeine Geschäftsbedingungen standhalten, die sonst den besonderen Schutz von Verbrauchern gegenüber Unternehmen sicherstellen. Erfüllt die Klageverzichtserklärung diese Anforderungen nicht, ist sie unwirksam. Im Zweifel können VAA-Mitglieder den Juristischen Service des VAA konsultieren. ■

Irak Nothilfe



UNO-Flüchtlingshilfe



jetzt spenden

IBAN: DE78 3705 0198 0020 0088 50
Sparkasse KölnBonn

BIC: COLSDE33

www.uno-fluechtlingshilfe.de

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Feuer und Flamme

Was dem deutschen VW-Fahrer sein Dieseltgate, ist dem südkoreanischen Handynarr sein Batterygate. Das ist schon Ironie des Schicksals: Da haben sich die Konstrukteure von Samsung die Mühe gemacht, das neue Galaxy Note 7 wasserfest zu designen, und dann geht das Teil in Flammen auf. Zumindest, wenn man es auflädt. Dann kann

sich der Akku überhitzen oder sogar explodieren und dann sind 850 Euro – ja, auch

der Preis ist heiß – futsch. Aber man kann sich ja nicht jedes Mal beim Ladevorgang mit einem Feuerlöscher neben das Smartphone stellen. Fluggesellschaften wie die Lufthansa haben jetzt die Benutzung des Phablets (so die korrekte technische Bezeichnung des Galaxy Note 7 – weil es ein großes Smartphone ist, also fast schon ein Tablet, aber eben doch noch ein Handy) verboten. Man darf es an Bord nicht in Betrieb nehmen. Auch nicht, wenn man der Stewardess versichert, es beim Aufla-

den in den Tomatensaft zu tauchen. Immerhin:

Das Galaxy Note 7 muss nicht am Boden bleiben und sein Dasein zwischen Nagelscheren, halbvollen Saftflaschen und Rasierschaum Dosen im Auffangkarton für Zurückgelassenes vor der Flughafensicherheitszone fristen.

Es ist schon absurd: Da heißt das Ding nun Galaxy, darf aber noch nicht einmal in der untersten Schicht der Erdatmosphäre zeigen, was es kann. Das ist alles andere als galaktisch. Samsung hatte im September weltweit alle rund 2,5 Millionen Besitzer aufgefordert, das gerade erst auf den Markt gebrachte Gerät nicht mehr zu benutzen, sondern schnellstmöglich auszuschalten und per Post zurückzuschicken. Dumm nur, dass weltweit Paketdienste den Transport der Handys in den von Samsung bereitgestellten Rücksendekartons verweigerten, weil seit April dieses Jahres der Versand von defekten Lithium-Ionen-Batterien ohne

*Erik Lehmann ist Kabarettist an der Herkuleskeule Dresden. Sein scharfzüngiges Kabarett brachte ihm unter anderem schon den ostdeutschen Kleinkunstpreis ein.
Foto: Hans-Ludwig Böhme*



spezielle Gefahrgutverpackung nicht mehr zulässig ist. Manchmal hat man das Timing einfach gegen sich.

Apropos Timing: Samsung wollte mit der Veröffentlichung des Galaxy Note 7 im August der Präsentation des neuen iPhone 7 im September zuvorkommen. Deswegen wurden der Zeitplan geändert und Lieferdeadlines verkürzt, unter anderem für die Zulieferer der Akkus. Und so kam es, dass bei manchen Modellen der Akku etwas größer war als das dafür vorgesehene Handygehäuse. Und schon gab es neben dem Termindruck auch Druck in der „Galaxy“ – und nicht nur Hobbyastronomen wissen, dass bei zu viel Druck im Kessel die Supernova kaum zu verhindern ist.

Übrigens: Die Bezeichnung „Galaxie“ stammt aus dem Altgriechischen und beruht auf einer antiken Sage, welche die Galaxis als „Milch der Göttermutter“ beschreibt. Aber seit Kurzem wissen wir, dass selbst die Milch vor Rückrufaktionen nicht mehr sicher ist.

Das neue Flaggschiff von Samsung stand von Anfang an unter einem schlechten Stern: Sicher, der Werbeclip mit Hollywoodstar Christoph Waltz ist sehr amüsant, aber der gute Mann hat doch schon in der Roman-Polański-Verfilmung von „Der Gott des Gemetzels“ sein Smartphone geschrotet. Ein schlechtes Omen. Man hätte es also ahnen können. ■



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

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 30. OKTOBER 1911

Solvay-Konferenz – Physik-Gipfel in Brüssel

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

Gleich hinter den Hochhäusern des Europaviertels in Brüssel liegt ein kleines Paradies. Der Parc Leopold wirkt mit seinem Weiher, den weiten Wiesen und alten Bäumen im Vergleich zu den Ungetümen aus Stahl, Beton und Glas, die ihn umgeben, ein wenig aus der Zeit gefallen. Das gilt auch für den Art-Nouveau-Bau inmitten des Parks. Die Bibliotheque Solvay, heute ein exquisiter Ort für Feiern und Präsentationen aller Art, gehört zu den Hinterlassenschaften des belgischen Chemieunternehmers Ernest Gaston Joseph Solvay, der von 1838 bis 1922 lebte.

Einen mindestens ebenso exquisiten Charakter haben jene Zusammenkünfte von Spitzenphysikern und -chemikern, die ebenfalls den Namen des Magnaten tragen. Vor 105 Jahren, vom 30. Oktober bis zum 4. November 1911, fand im Brüsseler Hotel Metropole die erste Solvay-Konferenz statt. Das Thema „Die Theorie der Strahlung und der Quanten“ legte die Latte direkt bei der Premiere hoch. Um nichts weniger als die fundamentalen Probleme der Physik sollte es auch bei den nachfolgenden Spitzentreffen gehen.

Die Idee dazu wurde maßgeblich vom deutschen Physiker und Chemiker Walther Nernst formuliert, der 1920 den Nobelpreis für seine Arbeiten in der Thermochemie erhalten sollte. In Solvay fand Nernst nicht nur einen potenten Geldgeber für das Projekt, sondern auch einen Unternehmer, der sich als Sohn eines Salzsiederei-Inhabers seinerseits von Kindesbeinen an für Experimente und wissenschaftliches Arbeiten begeistert hatte. Im Alter von 23 Jahren meldete Solvay sein erstes Patent auf die Gewinnung



Von Einstein bis Planck: die Teilnehmer an der ersten Solvay-Konferenz.
Foto: Benjamin Couprie – Wikimedia Commons

von Soda an, einen Grundstoff bei der Herstellung von Glas, Seife und Kunstdünger.

Hinzu kam bei den Initiatoren die Hoffnung, dass mit der Wahl des neutralen Belgien als Veranstaltungsort die auch in der Wissenschaft bereits vorhandenen nationalen Spannungen ausgeblendet werden konnten. Aus der Rückschau betrachtet deuteten diese bereits auf den Ausbruch des Ersten Weltkriegs vier Jahre später hin. Offenbar ging das Kalkül auf: Die Teilnehmerliste der Premiere liest sich wie ein Who's who der damaligen Spitzenforschung: Max Planck, Albert Einstein, Marie Curie und Ernest Rutherford folgten der Einladung Nernsts und Solvays. Nicht zuletzt eine geschickte PR-Arbeit machte die Früchte des Treffens einer interessierten Öffentlichkeit bekannt.

So war es nur eine Frage der Zeit, bis sich der „Physik-Gipfel“ als regelmäßige Veranstaltung etablierte. Legendär wurde bei-

spielsweise die fünfte Konferenz 1927, auf der Einstein und Niels Bohr über die neu formulierte Quantentheorie diskutierten. 17 der damals 29 Teilnehmer besaßen beziehungsweise erhielten später einen Nobelpreis. 1922 schloss sich den Konferenzen in Physik eine Zusammenkunft in Chemie an. Die erste unter Vorsitz des Briten William Jackson Pope trug den bescheidenen Titel „Fünf aktuelle Fragen“. In der Folgezeit widmete man sich etwa den Proteinen, der Struktur des Wassers oder den Quanteneffekten in Chemie und Biologie.

Mit den Jahren pendelte sich ein Dreijahresturnus ein: Im ersten Jahr fand die Solvay-Konferenz in Physik statt, nach einem Jahr Pause schließlich im dritten Jahr die Solvay-Konferenz in Chemie. Letztere findet in wenigen Tagen statt: vom 19. bis zum 22. Oktober 2016. Das Erbe von Ernest Solvay lebt also weiter und präsentiert sich im allerbesten Sinne nach wie vor auf der Höhe der Zeit. ■

Glückwünsche von September bis Dezember

Anmerkung der Redaktion: Leider gab es bei der Selektion der Geburtstage für die Augustausgabe einen bedauerlichen Programmierfehler, sodass die dort veröffentlichten Glückwünsche unzutreffend waren. Wir bitten, diesen Fehler zu entschuldigen. Aus diesem Grund finden die Leser in dieser Ausgabe zusätzlich zu den Geburtstagen im November und Dezember auch die korrigierten Glückwünsche für September und Oktober.

zum 95. Geburtstag im September:

- Dr. Hans Pirzer, Frankenthal
- Stefan Stefano, Bad Berleburg

zum 90. Geburtstag im September:

- Dr. Otto Klein, Ludwigshafen
- Joachim Zirkler, Frankfurt

zum 85. Geburtstag im September:

- Meinhard Bethe, Künzelsau
- Johann Biller, Gladbeck
- Dr. Dieter Dieterich, Blankenheim
- Kasimir von Dziembowski, Frankenthal
- Dr. Eberhard Grahn, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Klaus Hoeffler, Limburgerhof
- Guido von Loebenstein, Santiago de Chile
- Herbert Lorich, Nevez
- Reinhard Marks, Hamburg
- Dr. Josef Peterhans, Frankenthal
- Dr. Hans-Joachim Philipp, Ettlingen
- Robert Queck, Hürth
- Heinrich Romberg, Hamm
- Dr. Wolfram Schidlo, Hofheim
- Dr. Gerhard Zumach, Ansbach

zum 80. Geburtstag im September:

- Dipl.Ing. Gert Albert, Brunsbüttel
- Dr. Wolfgang Bartsch, Hohen Neuendorf
- Heinz Berbner, Moerlenbach

- Dr. Rudolf Bruessau, Frankenthal
- Dr. Helmut Bruns, Seeheim-Jugenheim
- Ludwig Ehlers, Langenfeld
- Dr. Klaus Flory, Leimen
- Dietmar Gerber, Bitterfeld-Wolfen
- Peter Grottke, Ludwigshafen
- Dr. Robert Heidhues, Neumünster
- Erich Imhof, Offenburg
- Reinhard Kuehn, Frankfurt
- Dr. Ludwig Lindner, Marl
- Dr. Kurt Maier, Holzminden
- Hermann Meisel, Kaarst
- Dr. Burkhard Menzel, Marl
- Gerhard Arthur Müller, Dorsten
- Johann Müller, Marl
- Dr. Hans-Hermann Neukaeter, Dormagen
- Ludwig-Michael Pohl, Hennef
- Siegfried Reinholz, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Manfred Rippe, Zeuthen
- Eberhard Roesing, Rastede
- Dr. Peter Stein, Glinde
- Gerhard Truemmelmeyer, Leichlingen
- Dr. Klaus Wanser, Nittendorf

zum 75. Geburtstag im September:

- Hans Georg Beiren, Waiblingen
- Oswald Berwanger, Marl
- Ulrich Blum, Marl
- Dr. Juergen Cramer, Überlingen
- Dr. Klaus de Haas, Worms
- Dr. Hans Franzel, Krefeld
- Manfred Wolfgang Hauff, Messel
- Helmut Jeltsch, Schwabach
- Bernat Jonas, El Jadida
- Eberhard Kern, Dortmund
- Peter Mueller, Eppstein
- Dipl.-Ing. Werner Oesterle, Bad Soden
- Werner Ogrzewalla, Dorsten
- Dr. Uwe Prange, Niederkassel
- Alfred Rasch, Kuerten
- Wolfgang Richter, Schwedt
- Dr. Klemens Schlüter, Leverkusen
- Bruno Schmeichel, Worms
- Timm Schmidt, Odenthal
- Peter Schneider-Scherffius, Mainz

- Dr. Klaus Seibold, Biebergemünd/Bieber
- Willi Wabel, Heidelberg

zum 90. Geburtstag im Oktober:

- Ulrich Depold, Troisdorf
- Dr. Wolfgang Fruhstorfer, Muehltal
- Dr. Wilhelm Hiemenz, Limburgerhof
- Dr. Walter Merk, Biberach
- Rudolf Pilger, Krefeld

zum 85. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Gunther Becker, Uelzen
- Ulrich Feldmann, Köln
- Dr. Ulrich Gotsmann, Frankfurt
- Norbert Hucke, Langenfeld
- Dr. Franz Georg Mietzner, Ludwigshafen
- Dr. Richard Palm, Ludwigshafen
- Prof. Dr. Hans Schnecko, Hanau
- Dr. Alfred Tebben, Brunsbüttel
- Norbert Wuenstel, Marl

zum 80. Geburtstag im Oktober:

- Wolfgang Baldofski, Sandersdorf-Brehna, Ortsteil Roitzsch
- Gernot Beiersdörfer, Langen
- Dr. Heinrich Boll, Marl
- Horst Buellesbach, Frankenthal
- Dr. Wolfgang Haebler, Odenthal
- Christoph Heinze, Burghausen
- Dr. Guenter Johannson, Darmstadt
- Dr. Artur Judat, Langenfeld
- Dr. Manfred Junga, Marburg
- Roland Kuhn, Frankenthal
- Dr. Ludwig Kuhnen, Marl
- Dieter Merckle, Mannheim
- Helmut Schmidt, Freising
- Dr. Jens Tiedemann, Erftstadt
- Dipl.-Chem. Siegfried Traue, Dessau-Roßlau
- Hans Zahn, Ilbesheim

zum 75. Geburtstag im Oktober:

- Burkhard Backhaus, Erftstadt
- Dr. Juergen Bauer, Hofheim
- Dr. Heinz Clausen, Ascheberg

- Dr. Udo Dinkeldein, Hemmingen
- Dr. Peter F. Kappus, Marburg
- Wolfgang Klaas, Dülmen
- Udo Köster, Ingelheim
- Dr. Hans-Klaus Kuebbeler, Swisttal
- Adolf Lambertz, Leverkusen
- Dipl.-Ing. FH Reinhold Meconi, Neuwied
- Dr. Gerold Mueller, Krefeld
- Dr. Christian Rietzel, Heidelberg
- Rüdiger de Salengre Drabbe, Königswinter
- Dr. August Schiller, Neuötting
- Dr. Thomas Schmidt, Haan
- Dieter Traeger, Reutlingen
- Udo Wilhelm, Marl

zum 90. Geburtstag im November:

- Dr. Martin Decker, Ludwigshafen
- Dr. Gerhard Schroeter, Marl
- Herbert Giegling, Königstein
- Siegbert Gorbach, Eppstein
- Fank Linz, Offenbach

zum 85. Geburtstag im November:

- Dr. Gerhard Wenzel, Wesseling
- Claus Fischer, Frankenthal
- Georg Stueber, Lamsbheim
- Karl Egetenmeier, Bad Hersfeld
- Dr. Walter Thomin, Krefeld
- Ewald Fischer, Hassloch
- Dr. Hans Helmut Steuernagel, Kelkheim
- Dr. Helmut Offenbartl, Stadtbergen
- Dr. Rudolf Fahnenstich, Mömbris
- Dr. Bernhard Senze, Merseburg
- Herbert Rudloff, Leverkusen
- Dr. Kurt-Dieter Dohmann, Darmstadt
- Otto Nienstedt, Hambühren

zum 80. Geburtstag im November:

- Anton Funke, Edesheim
- Eberhard Schumpelt, Ludwigshafen
- Dr. Klaus Creutzburg, Ingelheim
- Dieter Lägel, Bitterfeld-Wolfen
- Wolfgang Zeug, Dessau
- Heinrich Goldkamp, Braunschweig

- Werner Przygoda, Gladbeck
- Ruediger Dierke, Lingen
- Gerhard Eich, Glattbach
- Ruth Stein-Rojko, Solingen
- Dr. Fritz-Dietrich Keim, Hofheim
- Robert Montau, Konstanz
- Dr. Horst Bourvé, Worms
- Dr. Renato Martina, Meitingen
- Gerhard Emmer, Krefeld
- Dr. Georg Malamet, Nettetal

zum 75. Geburtstag im November:

- Dr. Joerg Bonnekesel, Limburgerhof
- Dr. Manfred Hampel, Neustadt
- Peter Mahlitz, Dessau
- Dr. Peter Hänßle, Haltern a.S.
- Walter Riebling, Hilden
- Ulf Palm, Hünxe
- Dr. Hans-Peter Eisele, Vaterstetten
- Elisabeth Kersten, Premnitz
- Reinhard Rischer, Greiz
- Dr. Hartmut Rokos, Berlin
- Heinrich Krebber, Wesel
- Dr. Michael Mueller, Bergisch Gladbach
- Dr. Ulrich Bollert, Bexbach
- Dr. Walter Schaefer, Leichlingen
- Dr. Gunter Heinrich, Leverkusen
- Dr. Manfred Lohner, Eltville
- Wilfried Schweikart, Moers
- Dr. Hans Militzer, Hofheim
- Joachim Wolf, Radebeul
- Dr. Eckhart Otto, Lahntal
- Heinz-Ferdinand Oppermann, Berlin

zum 95. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Klaus Winkelmann, Grenzach-Wyhlen

zum 90. Geburtstag im Dezember:

- Werner Jörg, Limburgerhof
- Dr. Joachim Kranz, Ludwigshafen
- Dr. Horst Michaud, Trostberg
- Dr. Konrad Probsthain, Gross-Umstadt

zum 85. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Herbert Schuster, Odenthal

- Emil Maier, Battenberg
- Ludwig Vogel, Frankenthal
- Manfred Zawacki, Dorsten
- Dr. Guenter Guse, Berlin
- Johann Martus, Floersheim
- Dr. Fritz Wintersberger, Illertissen
- Dr. Egon Kretzschmar, Dresden

zum 80. Geburtstag im Dezember:

- Albert Nikles, Ludwigshafen
- Egon Klapp, Neustadt an der Weinstraße
- Fritz Rateike, Lampertheim
- Dr. Guenter Baum, Ludwigshafen
- Norbert Hardardt, Marl
- Arno Remse, Marl
- Dr. Othmar Christ, Königstein
- Dr. Christoph Just, Niedernhausen
- Dr. Horst Dienemann, Halle
- Christian Giersberg, Celle

zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Franz Bock, Hofheim
- Eberhard Auer, Mutterstadt
- Rolf Windisch, Sandhausen
- Gerhard Luhmann, Essen
- Dr. Wilhelm Droste, Marl
- Gerd Hes, Recklinghausen
- Werner Zellermann, Marl
- Ulrich Krebbers, Xanten
- Ilse Stübinger- v. Olshausen, Frankenthal
- Dr. Georg Thirase, Berlin
- Dr. Bernhard Gilch, Karlsruhe
- Dr. Nikolaus Mathes, Wuppertal
- Horst Schubert, Kelkheim
- Prof. Dr. Bernd Fink, Leverkusen
- Dr. Ekkehard Frohberg, Köln
- Dr. Horst Schweimeir, Krefeld



Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Augustausgabe: Dr. Manfred Ritter, Werksgruppe BASF Ludwigshafen, Dr. Uwe Wagnitz, Werksgruppe Chemiapark Bitterfeld-Wolfen, und Alfred Huhs, Werksgruppe Huber Group. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. November 2016. Bereits nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail (redaktion@vaa.de), Fax (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Aral- oder Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

Eigenname von Polen	Welt-raum Nadel-loch		saure Speise-würze	bel-gischer Sän-ger	Sing-vo-gel		ugs.: in Mode Koran-kapitel		Teilgebiet eines Erd-teils	Tier-höhle salopp: Gespür			Vorleger, Abtreter	Umge-staltung	
		8			Verdacht					5				10	
			Wort-gefecht						latei-nisch: Recht			1	Stadt im Henne-gau (Belgien)		
feste Masse harten Gesteins	Gebirge auf Kreta				dänische Form von Agnes		Wein-ranke Stadt in Tirol						weib-liches Nutztier		
			soziales Umfeld ital.: zwei			12			franzö-sisch für Graf						
Abk.: Heraus-geber	Zaren-name		Fluss in Russland sich laut äußern				nicht über		Pferde-name bei Karl May				Fluss aus der Eifel	6	
süd-amerika-nischer Staat		2			Ges-ckmack weit unten					kleine Mahl-zeiten			folg-lich	Vorname der Autorin Blyton	
						7		Freibeu-ter (Mz.) Flächen-maß						9	
Anfänger	Berüh-rungs-verbod		Film von Alfred Hitch-cock		grund-legender Sinn		Hirschart (...wild)						großer Dorsch Fluss zur Aller		
ugs.: geziert									so lange, so weit				14	Abk.: Landes-kriminal-ant	
						3	europä-ischer Urein-wohner		Heldin der Tris-tan-sage						
Über-mittlung, Weiter-gabe	zweit-größter Fluss Südtirols		lustiger Spaß		13	osta-sia-tisches Rei-ter-volk		enge Straße					15	fünfter Monat des Jahres	
													4	Berg-werks-stollen (Mz.)	
									Zu-sammen-schluss						
landwirt-schaftliches Gebäude	schweiz. Stadt Vorge-setzter						Faultier		europ. Fußball-bund (Abk.)					Zweizahl	
bereits							Abk.: Umdre-hungen pro Min.								
Olpe-zufluss					Titelfigur bei Zola				Kyk-la-deninsel					franzö-sisch: eine	
dt. Sport-reporter (Rudi ...)							latei-nisch: im Jahre								
									Trans-port-gestell					11	
Abk.: Kraft-fahr-zeug			süd-deutsch: Nachen					ugs.: nein						Squash: Ball-wieder-holung	
Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Leserbriefe

Zu den Artikeln „Wissenschaft im Kochtopf“, „Frischer Duft aus dem Labor“ und „Aktien für Mitarbeiter“, Ausgabe August 2016

Heute will ich Ihnen ein „herzliches Dankeschön“ für die besonders gelungene und informative Ausgabe 8/16 mit ihren vielen abwechslungsreichen Themen schreiben. Klasse, denn so hat das Lesen noch mehr Freude gemacht.

Neben dem kurzweiligen Bericht über molekulare Küche, den auch meine Frau gern gelesen hat, habe ich mich über den Beitrag zum Preisträger Dr. Dörrich gefreut, und das auch aus Sicht eines Chemikers, der die innovativen Ideen gut nachvollziehen kann.

Erstaunlich ist die Aussage der ULA auf Seite 38 ff., dass sich relativ wenig Führungskräfte am Unternehmenskapital beteiligen. Die von Ihnen diskutierte Frage über die Steuerfreibeträge halte ich für eine „Scheindebatte“. Viel entscheidender ist die allgemeine Vorsorge für Einkommen (Dividenden, Zinsen). Egal, ob sofort oder fürs Alter.

Als Pensionär (BASF) plädiere ich gerade angesichts der derzeit minimalen Zuwachsraten der Pensionen sogar dafür, auch Pensionären Beteiligung an ihren Unternehmen zu ermöglichen. Natürlich kann ich das über den Aktienmarkt, aber mehr Freude machte es, wenn zum Beispiel die BASF (in meinem Fall) auch für ihre Pensionäre Offerten (Aktien, Anleihen) zu etwas günstigeren Konditionen anbieten würde.

Ich hoffe, Sie haben Gelegenheit, diesen Punkt in den Gremien des VAA und mit den Unternehmen zu diskutieren. Über ein diesbezügliches Feedback würde ich mich freuen.

Dr. Achim Ansmann, Erkrath

Zum Verbandsreisebüro Merkana

Als ich Anfang 2016 eine Hüftgelenk-Operation einschließlich stationärer Anschlussrehabilitation von drei Wochen hinter mir hatte, informierte mich mein bester Freund, dass es drei bis sechs Monate dauere, bis künstliches Gelenk und Knochen fest verbunden sind (Quelle: Magazin „Mobil“ der Deutschen Rheuma-Liga, Ausgabe 3/12). Daher nahm ich Kontakt zu Merkana Reisen, Remscheid, auf, um eine Reha-Reise nach Polen zu den bekannt günstigen Bedingungen zu buchen. Meine Wahl fiel auf das Kurzentrum Jantar, Dziwnów, früher Dievenow, wohin ich eine Testreise machen wollte. Als Indikationen gibt das Kurzentrum Jantar Erkrankungen der Atemwege, Bewegungsapparat und Rheuma an.

Da mein Hausarzt mir aufgrund der Indikation „Chronische Bronchitis“ seit 2001 empfiehlt, ins „Seeklima“ zu fahren, wollte ich auch das „Seeklima von Dziwnów“ testen. Am Vorabend der Rückfahrt erhielt ich eine Bescheinigung über die in elf Tagen auf Verordnung des Kurarztes durchgeführten 37 Anwendungen. Sie sind Bestandteil meiner privat finanzierten, ärztlich empfohlenen Reha und somit steuerlich absetzbar.

Da dieses Kurzentrum, in dem der Poolbereich den Gästen während einer bestimmten Tageszeit kostenlos zur Verfügung steht, meinen Erwartungen 100-prozentig entsprochen hat, würde ich mich freuen, wenn viele VAA-Mitglieder es zum Wohle ihrer Gesundheit besuchten.

Klaus-Peter Jurkat, Bergisch Gladbach

Zum Artikel „Sonnenofen auf der Erde?“, Ausgabe Juni 2016

Die hier in präziser und gut verständlicher Form dargestellten Ergebnisse zeigen das Erreichen einer neuen Qualität mit markanten Erfolgen bei der Kernfusion, zumal man in einigen Forschungsrichtungen längere Zeit den Eindruck einer Stagnation hatte. Ich bin der Ansicht, dass die erreichten Ergebnisse breitere Anerkennung und hohe materielle Förderung verdienen. Auch wenn das Prinzip funktioniert, muss man sich im Klaren sein, dass der schwierigere und aufwendigere Weg noch vor der Forschung liegt. Eine beschleunigte Entwicklung erscheint umso wichtiger, als die bisher eingeschlagenen Wege zur Energiewende bei allen Bemühungen und zweifellosen Erfolgen noch den befriedigenden Durchbruch nicht erreicht haben oder beachtliche Nachteile aufweisen. Die Nutzung von Ackerland für „Energiepflanzen“ oder Wäldern für die Windkraft wird beispielsweise bald an Grenzen stoßen. Wichtig wäre es auch, die Öffentlichkeit sehr klar darüber aufzuklären, dass diese Technologie kaum etwas mit der alten Kernspaltungstechnik zu tun hat und etwa „Supergaus“ hier unmöglich sind.

Wolfgang Jacob, Großräschen

Personalia



Seit Oktober 2016 ist Nadine Jakobs im Assistenzbereich der Kölner VAA-Geschäftsstelle tätig. Die gelernte Bankkauffrau hat zuvor als Kundenberaterin im Service bei verschiedenen Bankinstituten gearbeitet und wird beim VAA den Empfangsplatz mit ihrer ausgeprägten Servicekompetenz verstärken.



Ebenfalls im Oktober hat Gabriele Hochsattel ihre Tätigkeit als neue Mitarbeiterin des Assistenzteams der VAA-Geschäftsstelle aufgenommen. Die ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte verfügt über langjährige Berufserfahrung und hat zuletzt bei renommierten Versicherungsunternehmen gearbeitet.

Schreiben Sie uns!

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

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

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

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



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

genommen.

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

Termine

- 17.10.2016** Kommission Einkommen, Köln
- 19.–21.10.2016** Betriebsräteseminar, Berlin
- 10.11.2016** FKI-Seminar „Überzeugender auftreten“, Köln
- 11.–12.11.2016** Werksgruppenvorsitzendentagung, Nürnberg
- 11.11.2016** Landesgruppensitzungen Nordrhein und Westfalen, Nürnberg
- 16.11.2016** FKI-Seminar „Mit eigenen Ideen zum Erfolg“, Köln
- 21.11.2016** Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
- 01.12.2016** Kommission Betriebsräte, Mainz
- 01.12.2016** FKI-Seminar „Zwölfzylinder im Kopf“, Köln
- 05.12.2016** Kommission Einkommen, Köln
- 10.12.2016** Vorstandssitzung, Köln
- 13.12.2016** Kommission Hochschularbeit, Köln
- 14.01.2017** Vorstandssitzung, Köln
- 26.–27.01.2017** FECCIA-Workshop, Madrid
- 27.–28.01.2017** Vorstandsklausur, Berchtesgaden
- 18.02.2017** Vorstandssitzung, Köln
- 14.03.2017** FKI-Seminar „Aufgaben von Sprecherausschüssen“, Köln
- 16.03.2016** FKI-Seminar „Abfindungen effizient gestalten“, Köln
- 17.–18.03.2017** Betriebsrätekonferenz, Mainz
- 25.03.2017** Vorstands- und Beiratssitzung, Köln
- 29.–30.03.2017** FKI-Seminare „Hartes Verhandeln – Stufe 1 und 2“, Köln

VORSCHAU AUSGABE DEZEMBER

- **Spezial:**
Technologie für Lebensmittel
- **Deutscher Chemie-Preis Köln:**
Auszeichnung für Personalarbeit
- **Tagung in Nürnberg:**
Austausch für Werksgruppen

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; ULA Nachrichten: Klaus Bernhard Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, 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. +49 221 16001-29, redaktion@vaa.de
 Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 01.01.2015.

Druckauflage: 28.000 (2/16); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH PR-Kommunikation, Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf



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



Exklusive Vorteile für VAA-Mitglieder und deren Angehörige.

Setzen Sie Ihre Sorge an die Luft: Mit der Gothaer Berufsunfähigkeitsversicherung.

- Attraktive Beitragsvorteile
- Nur zwei Gesundheitsfragen
- Finanzielle Absicherung bei schweren Krankheiten eigener Kinder
- Beitragsnachlass für Familien mit Kindern

Hinweis: Diese Vorteile gelten für VAA-Mitglieder über die VAA Assekuranz Agentur GmbH.



Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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



„WER HILFT MIR BEI FRAGEN ZUM ARBEITSRECHT?“

DIE EXPERTEN DES VAA!

www.vaa.de/rechtsberatung