

August 2017

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Biokunststoffe im Einsatz:

Besser als ihr Ruf?

Befindlichkeit in Unternehmen:
Verbessert sich der Schnitt?





Führungskräfte
Chemie

Registrieren und sparen!

EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



1 Seite von corporate benefits
auf Mitgliederplattform
MeinVAA aufrufen

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

3 Sofort attraktive
Angebote wahrnehmen



Koalitionsfreiheit in Gefahr?

Mitte Juli 2017 hat das Bundesverfassungsgericht ein salomonisches Urteil gefällt, allerdings eines, dessen Nebenwirkungen noch nicht vollständig absehbar sind. Zwar erlaubt das Gericht nun einen Vorrang für Mehrheitsgewerkschaften. Aber die Interessen von Berufsgewerkschaften müssen ebenfalls angemessen berücksichtigt werden. Konkret: Grundrechtspositionen der Mitglieder kleiner Gewerkschaften müssen weitgehend geschont werden, so die Auflage der obersten Richter in Karlsruhe. Die vorgesehene Regelung zur Verdrängung der Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften sei restriktiv auszulegen, während das Recht zur Nachzeichnung des Tarifvertrages der größeren Gewerkschaft umfassend interpretiert werden müsse. Die Tarifeinheit wurde also auf dem Papier bestätigt, aber gleichzeitig eingeschränkt. Zu diesem Urteil gibt es hier im VAA Magazin auf Seite 47 einen klärenden Beitrag. Was bedeutet das nun konkret für uns? Faktisch nichts. Das Gesetz ist ein reiner Papiertiger. Die Arbeitsgerichte müssen entscheiden und interpretieren – wie bereits viele Jahre zuvor, bis das Bundesarbeitsgericht in Erfurt 2010 seine Rechtsprechung zur Tarifeinheit geändert hatte. Die erneute Kehrtwende in Karlsruhe wird die Koalitionsfreiheit nicht ernsthaft bedrohen, weil der Auftrag der Verfassungsrichter ambivalent und realitätsfern ist. Wie Prof. Ulrich Preis kürzlich in der *Neuen Juristischen Wochenschrift* treffend festgestellt hat, wird man auf betrieblicher Ebene vernünftige Lösungen finden müssen, da dieses Gesetz in der Praxis schwer anwendbar ist. Bisher ist es jedenfalls noch nie zu einer Klärung der Mitgliederstärke von Gewerkschaften in Unternehmen gekommen. Warum? Keine Gewerkschaft, vor allem keine große, sieht es gern, wenn ihr Organisationsgrad in den Betrieben bekannt wird. Da könnten mancherorts schnell Fragen zur tatsächlichen Machtfülle gestellt werden.



Foto: Maria Schulz – VAA

Aber diese Fragen stellen sich für den VAA nicht – und wir brauchen sie auch nicht zu fürchten. Weil wir wissen, dass wir eine kleine, aber starke Gewerkschaft mit einer klaren und einflussreichen Klientel sind. Wir sind die natürliche und seit Jahrzehnten etablierte Interessenvertretung der außertariflichen und leitenden Angestellten. Für diese Gruppe setzt sich unser Verband, unsere Gewerkschaft, mit Kraft und Kompetenz ein. Unsere Mitglieder und Mandatsträger sind mittendrin in den Betrieben – und dabei gleichzeitig mittendrin in der Verantwortung. Und das wird einer der wichtigsten Schlüssel für das erfolgreiche Abschneiden der VAA-Kandidaten bei den Betriebsratswahlen 2018 sein. Das Kampagnenmotto „Mitbestimmen. Mittendrin. VAA.“ bringt es auf den Punkt. Zum aktuellen Stand der Kampagne gibt es einen Bericht auf Seite 20.

Außertarifliche und leitende Angestellte sind ein wichtiger Faktor der Mitbestimmung. Und die Stimme der Führungskräfte wird in den Personalabteilungen deutlich wahrgenommen, was auch der Arbeitsdirektor der Lanxess AG Dr. Rainier van Roessel dem VAA Magazin im Interview auf den Seiten 24 bis 26 bestätigt. Der VAA kommt unter anderem durch die jährliche Befindlichkeitsumfrage zur Geltung, deren Ergebnisse hier im Heft auf den Seiten 14 bis 16 vorgestellt werden. Das Renommee der Befindlichkeitsumfrage zeigt einmal mehr: Mitbestimmung lohnt sich und zahlt sich aus – sowohl für den VAA als auch für die Unternehmen und ihre Mitarbeiter!

Rainer Nachtrab
1. Vorsitzender des VAA



6

Chemie im Bild/ Spezial

- 06 **Bioplastik in Zahlen**
- 08 **Alternative mit Zukunft**

VAA

- 14 **Befindlichkeitsumfrage:**
Neues Ranking, alte Spitze
- 17 **VAA connect:**
Veranstaltung bei Covestro
- 20 **Betriebsratswahlen 2018:**
Erfolgreiche Workshops
- 20 **Seminar für Betriebsräte:**
Informationen zum
Betriebsverfassungsrecht
- 21 **Werkgruppenarbeit:**
Merck nun mit über 1.000
Mitgliedern
- 21 **Neue Mitglieder im VAA:**
Interview mit Dr. Katharina
Bergmann



23



- 22 **Mitbestimmung:**
Rainer Nachtrab rückt
AT-Interessen in den Fokus

Branche

- 23 **Personalarbeit bei Lanxess:**
Interview mit Arbeitsdirektor
Dr. Rainier van Roessel
- 26 **Politisches Interview:**
Grünen-Chef Cem Özdemir
im Gespräch
- 28 **Personalia aus der Chemie**

Meldungen

- 29 Molekularmotor,
Gesundes Altern,
POWTECH-Messe
- 30 Austausch von Photonen,
Mitgliederzufriedenheit,
Studie zur Vereinbarkeit,
Smarte Fusionslegierungen
- 31 Schwimmfarneffekt,
Prognose von Zellzyklen,
GDCh-Statistik,
Aufsichtsratswahlergebnisse,
Chemie trifft Start-ups
- 32 Enzymstrukturanalyse,
MINT-Fachkräftemangel,
Werkgruppe Lanxess wächst,
Kohlenstoffnanoröhrchen



Coverfoto: Irish design – Shutterstock



42

ULA Nachrichten

- 33 **Politik:**
Parteiprogramme im Vergleich
- 35 **Kommentar,
Mitbestimmung**
- 36 **Steuer:**
Entlastung der Einkommen
- 37 **Arbeit:**
Wenig Dissens bei den Parteien
- 37 **ULA-Wahlpodium:**
Politiker im Industriepark Höchst
- 38 **Europa:**
Führungskräfte von morgen
- 39 **Gleichstellung:**
Berliner Erklärung 2017
- 40 **Weiterbildung:**
Aktuelle FKI-Seminare
- 40 **ULA-Sprecherausschusstag:**
Dokumentation ist online

Wirtschaft in Zahlen

- 41 **Umsatz in der Industrie:**
Chemie und Pharma über dem
Durchschnitt

Porträt

- 42 **Dr. Ulrike Esswein:**
Engagement und klare Linie

Recht

- 46 **Aktuelles Urteil:**
Bedenken zur Tarifeinheit
bestätigt
- 47 **Leitende Angestellte:**
Interview mit Christian Lange

Studium

- 50 **Hochschulveranstaltungen:**
Was tun nach dem Abschluss?

Europa

- 52 **Frankreichs Führungskräfte**
Malik Gueye ist neuer Präsident



46

Lehmanns Destillat

- 53 **Satirische Kolumne:**
Studien und Populismus

Vermischtes

- 54 **ChemieGeschichte(n):**
Patent aufs Grammophon
- 55 **Glückwünsche**
- 56 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 57 **Leserbriefe, Personalia**
- 58 **Termine, Vorschau,
Impressum**



50

1

Million Beschäftigte zählt die kunststoffverarbeitende Industrie derzeit in Westeuropa. Sie erwirtschaftet 135 Billionen Euro jährlich, beziffert eine Studie der Agentur Nachwachsende Rohstoffe. Angaben der IG BCE zufolge lag die Beschäftigtenzahl der Branche in Deutschland 2015 bei 267.229.

1,8

Millionen Tonnen beträgt der Anteil der Einwegverpackungen aus Kunststoff, darunter Folien, Beutel, Tragetaschen, Säcke oder Einweggeschirr, an den insgesamt 14 Millionen Tonnen Kunststoffverpackungen, die jährlich in Deutschland hergestellt werden. Diese Produkte zur hygienischen Verpackung der Lebensmittel könnten zum Teil auch aus Stärke oder Polylactiden gefertigt werden.

2,8

Milliarden Coffee-to-go-Becher im Jahr, 7,6 Millionen am Tag beziehungsweise 320.000 Stück pro Stunde werden in den Müll. Die Deutsche Umwelthilfe (DUH) weist darauf hin, dass für die Herstellung dieser Becher unter anderem 1,5 Milliarden Liter Wasser, 64 000 Tonnen Holz und 22.000 Tonnen Rohöl nötig sind. Laut der IK Industrievereinigung Kunststoffverpackungen liegt der Anteil für Kunststoffverpackungen am Gesamtterdölverbrauch bei 1,5 Prozent.

7,8

Millionen Tonnen könnten die weltweiten Produktionskapazitäten für Biokunststoffe im Jahr 2019 betragen, prognostiziert eine Studie des Instituts für Biokunststoffe und Bioverbundwerkstoffe (IfBB) und des nova-Instituts.

BIOKUNSTSTOFFE

Die missverstandene Alternative

Kunststoffe sind aus unserer Welt nicht wegzudenken, nicht zuletzt wegen der hohen Bandbreite an Einsatzmöglichkeiten: Von der viel gescholtenen Plastiktüte bis zum Hochleistungskunststoff in der industriellen Fertigung ist fast alles möglich. Kunststoffe aus fossilen Ausgangsmaterialien machen dabei zwar nach wie vor den Löwenanteil aus, bekommen aber zunehmend Konkurrenz durch biobasierte Polymere. Allerdings hat sich um die „Biokunststoffe“ eine lebhafte Diskussion entfaltet, die nicht zuletzt auf begrifflichen Ungenauigkeiten und Missverständnissen beruht.

Von Christoph Janik

Abbaubare Folien aus Biokunststoff können nach der Ernte eingepflügt werden, sodass nicht Hunderte von Quadratmetern Folie vom Feld geholt werden müssen.
Fotos: Ungnoikalookjeab – iStock, AirMedia – Shutterstock

Eine zentrale Einkaufsstraße in der Kölner Innenstadt. Eine große Einzelhandelskette hat hier vor wenigen Jahren ihren Vorzeigesupermarkt eröffnet. In der Gemüseabteilung wird alles, vom Apfel bis zur Zucchini, nach allen Regeln moderner Supermarktgestaltung geschickt beleuchtet, damit es möglichst frisch und gesund aussieht. Um ihr besonderes Einkaufserlebnis abzurunden, können die Kunden im Abschnitt für Gemüse aus konventioneller Landwirtschaft grüne Plastikbeutel von einer Rolle abreißen. Die bestehen laut Hinweisschild „zu 90 Prozent aus nachwachsenden Rohstoffen, sind zu 100 Prozent recycelbar und

haben eine ausgezeichnete CO₂-Bilanz.“ Wer in die Abteilung für Bioprodukte geht, bekommt sogar Plastikbeutel aus 100 Prozent nachwachsenden Rohstoffen angeboten, die natürlich ebenfalls recycelbar sind. Die dahinterstehende Botschaft des Einzelhändlers ist klar: Wer bei uns Gemüse kauft, bekommt nicht nur frische Ware, sondern kann sie auch im Plastikbeutel aus Biokunststoff mit nach Hause nehmen, ohne sein Gewissen gegenüber der Umwelt zu belasten.

Ob den Gemüsekäufern dieses Gefühl zu Recht vermittelt wird, ist allerdings umstritten. Diverse Umweltverbände kritisieren solche Hinweise medienwirksam als „Greenwashing“, weil Plastiktüten aus Biokunststoff in der Bilanz keineswegs umweltfreundlicher seien als solche aus konventionellen Kunststoffen. Dabei

lohnt sich zunächst ein genauerer Blick darauf, was eigentlich hinter dem Begriff „Biokunststoff“ steckt. Denn die Vor-

silbe „bio“ hat hier zwei Bedeutungen. Sie kann für biobasiert stehen, also für die Herstellung des Kunststoffs aus nachwachsenden Rohstoffen. Oder sie bezeichnet die biologische Abbaubarkeit des Kunststoffs. Und nicht jeder

Kunststoff aus nachwachsenden Rohstoffen ist biologisch abbaubar, genauso wie nicht alle biologisch abbaubaren Kunststoffe aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt werden müssen.

Weiter verkompliziert wird diese Gemengelage durch gesetzliche Vorgaben.

So schreibt die im europäischen Vergleich einzigartige deutsche Bioabfallverordnung vor, dass Biokunststoffe mindestens 50 Prozent nachwachsende Rohstoffe enthalten müssen, damit sie in der Biotonne landen dürfen. „Ein häufiges Missverständnis setzt biobasierte Rohstoffe und Bioabbaubarkeit gleich. Das ist ein sehr komplizierter Sachverhalt, der leider öffentlich und medial sehr oft in einen Topf geworfen wird, wodurch auch die Verwirrung sehr groß ist“, beklagt Michael von Ketteler. Er ist Senior Manager Innovation & Technology Policy bei der BASF und Geschäftsführer des Verbundes kompostierbare Produkte e. V. Der 2013 gegründete Verein fördert die getrennte Bioabfallsammlung, unter anderem durch den Einsatz kompostierbarer Bioabfallbeutel. „Wir setzen uns für den Einsatz kompostierbarer Kunststoffprodukte nur in den Fällen ein, wo dieser Einsatz auch wirklich sinnvoll ist. Eine kompostierbare Shampooflasche ergibt keinen Sinn, ein kompostierbarer Bioabfallbeutel zur Unterstützung der getrennten Bioabfallsammlung aber sehr wohl“, stellt von Ketteler klar. Er verweist auf eine Pilotkampagne der Abfallwirtschaftsbetriebe München, bei der zur Steigerung der Biorecyclingquote kostenlos kompostierbare Plastikbeutel an die Haushalte verteilt wurden. In der Folge stiegen Menge und Qualität des recycelten Bioabfalls deutlich an. Hintergrund für die Münchner Initiative ist die seit 2015 geltende Neufassung des Kreislaufwirtschaftsgesetzes. Sie regelt, dass alle Kommunen ihren Bürgern eine Möglichkeit anbieten müssen, Bioabfälle getrennt vom Restmüll zu entsorgen. Dadurch soll die Biorecyclingquote gesteigert werden. Denn bislang werden in Deutschland jedes Jahr rund fünf Millionen Tonnen Bioabfall in Müllverbrennungsanlagen verfeuert – statt im Rahmen des Biorecyclings wieder zu hochwertigem Kompost und damit Biodünger zu werden. „Es ist absoluter Unsinn, 70 Prozent Wasser zu verbrennen“, betont Michael von Ketteler mit Blick auf den Wasseranteil des Bioabfalls. „Wenn die Politik aber die Recyclingquote beim Bioabfall von heute im Schnitt 20 bis 30 Prozent auf 65 Prozent bringen will, reicht es nicht, nur eine Tonne hinzustellen. Man muss die Dinge verständlich machen und den Leuten gleichzeitig etwas an die Hand geben, ►



*Mit kompostierbaren Bioabfallbeuteln kann die Biorecyclingquote gesteigert werden.
Fotos: Aleksandra Suzi – Shutterstock,
Kwangmoo – Fotolia (rechts)*





» 30 Prozent

des verbrauchten Kunststoffs in Deutschland werden durch Recycling wieder stofflich nutzbar gemacht.

um es ihnen so einfach wie möglich zu machen“, fordert der BASF-Experte.

Mit Unterstützung der BASF haben einige Unternehmen des Verbundes einen kompostierbaren Bioabfallbeutel entwickelt, der aus einem Kunststoffkomposit hergestellt wird. Dieser Komposit besteht aus einem biologisch abbaubaren, teilweise biobasierten Basispolyester und mindestens einer weiteren biologisch abbaubaren und biobasierten Komponente. Michael von Ketteler benennt einen wesentlichen Vorteil des Produktes: „Das Material hat insbesondere bei der Feuchtigkeitsresistenz große Vorteile, die früher bei Bioplastikbeuteln häufig ein Problem war. Das hat dazu geführt, dass viele Leute keine feuchten Küchenabfälle damit entsorgen wollten und einen Standard-Plastikbeutel verwendet haben.“ In den Ergebnissen des Münchner Pilotprojektes

sieht von Ketteler ein zentrales Argument gegenüber den Vorbehalten einiger kommunaler Entsorgungsunternehmen gegen die Bioplastikbeutel: „Oft wird behauptet, dass durch abbaubare Bioplastikbeutel die Störstoffquote im Bioabfall steigen würde. Das ist ein Denkfehler, denn der Störstoffanteil geht durch den geringeren Anteil an nicht kompostierbaren Tüten sogar deutlich zurück.“

Ein vergleichbarer Ansatz steckt hinter der Idee, abbaubares Plastik für Lebensmittelverpackungen zu verwenden: Wer Lebensmittelreste und Verpackung nicht trennen muss, wird sie eher

in den Bioabfall werfen und damit zur Steigerung der Biorecyclingquote beitragen. Denkbar wären zum Beispiel kompostierbare Kaffeekapseln und Fast-Food-Verpackungen.

„Wir wollen keine weitere gesetzliche Regelung, sondern dass die Kommunen offen sind für innovative Hilfestellungen, die bei der Schließung des Wirtschaftskreislaufes helfen. Dann werden wir eine drastische Steigerung bei der Biorecyclingquote erleben“, ist von Ketteler zuversichtlich.

Auch Dr. Stephan Kabasci vom Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT sieht in diesem Ansatz eine sinnvolle Anwendung für bioabbaubare Kunststoffe: „Wenn solche Initiativen lokal und regional gut flankiert werden, kann dadurch die Menge der erfassten Bioabfälle gesteigert werden. ▶

Über das dadurch ausgelöste Nährstoffrecycling entstehen in der Gesamtheit ökologische Vorteile. Die Kompostierbarkeit des Kunststoffes ist dabei also eine gezielt genutzte Funktion des Materials im Gesamtsystem“, so der Fraunhofer-Experte. Kabasci leitet die Abteilung Biobasierte Kunststoffe bei Fraunhofer UMSICHT. Er kennt weitere Beispiele für den sinnvollen Einsatz biologisch abbaubarer Kunststoffe: „Ein wichtiger Anwendungsbereich sind Agrar-Mulchfolien, die Pflanzen nach der Aussaat gegen Unkraut schützen und die Wasserverdunstung aus dem Boden vermindern. Abbaubare Folien können nach der Ernte eingepflügt werden, sodass nicht hunderte von Quadratmetern Folie vom Feld geholt werden müssen.“

Kabasci und seine Kollegen erforschen derzeit zudem den Einsatz von Biokunststoffen in einem ähnlichen Anwendungsfeld, den Geotextilien. Das sind Gewebe oder feste Bahnen, die in Deutschland bei vielen Baumaßnahmen zu Geländemodellierung eingesetzt werden und verhindern, dass Böschungen abrutschen oder Unkraut durchwächst. Bislang bestehen Geotextilien sehr häufig aus fossilbasierten und nicht abbaubaren Kunststoffen, die in der Erde verbleiben, wenn sie ihren Zweck erfüllt haben. „Bei rein biobasierten Materialien besteht hingegen der Nachteil, dass die meist schon nach einem Jahr abgebaut sind. Die Pflanzen haben dann oft noch nicht so starke Wurzeln gebildet, dass die Gefahr eines Abrutschens der oberen Bodenschichten verhindert wird“, berichtet Kabasci. In einem Forschungsprojekt wollen die UMSICHT-Forscher deshalb Materialien entwickeln, die über drei bis fünf Jahre im Boden ihre festigende Funktion behalten, langfristig gesehen aber abgebaut werden. Aus Sicht von Stephan Kabasci gehen diese Beispiele in der öffentlichen Diskussion häufig unter: „Bei solchen Anwendungen ist Bioabbaubarkeit eine sehr wichtige Eigenschaft, die bei der Diskussion um Kunststoffe in der Umwelt stärkere Beachtung finden sollte.“

Biobasierte Alternativen

Etwas weniger kontrovers als bei der bioabbaubaren ist die öffentliche Diskussion bei den biobasierten Kunststoffen. Das

hat verschiedene Gründe. So räumen auch viele Biokunststoffkritiker ein, dass die Schonung der endlichen fossilen Rohstoffquellen sinnvoll und die entfallende Freisetzung von fossilem CO₂ bei der Herstellung der Kunststoffe ebenfalls ein Pluspunkt ist. Unbestrittene Vorteile haben biobasierte Materialien aber auch auf der Anwendungsseite. So werden zum Beispiel bei der Herstellung von Polyurethanweichschäumen häufig in geringen Anteilen pflanzenölbasierte Polyole als Komponenten verwendet, weil sie günstige Eigenschaften haben und vergleichsweise preisgünstig sind. „Die Pflanzenöle werden leicht chemisch modifiziert, sodass freie OH-Gruppen in den Molekülen vorhanden sind, die dann chemisch bei der Bildung des Polyurethanschaums reagieren. Dieses von der Natur vorgebaute Pflanzenölmolekül zu nehmen, ist da einfach technologisch sehr vorteilhaft“, erläutert Biokunststoffexperte Kabasci.

Neben Pflanzenölen und Cellulose sind vor allem Stärke und Zucker wichtige Ausgangsmaterialien für biobasierte Kunststoffe. Dabei können auch vollständig biobasierte Kunststoffmaterialien entstehen. „Ein brasilianisches Unternehmen stellt zum Beispiel in einer dreistufigen Prozesskette zuerst aus Zuckerrohr Bioethanol her, aus dem Bioethanol biobasiertes Ethylen und daraus biobasiertes Polyethylen. Alle Kohlenstoffmoleküle dieses Polyethylens sind dann letztlich aus Zuckerrohr entstanden“, so Stephan Kabasci. Bei einem anderen biobasierten Polymer spielt Zucker ebenfalls eine wichtige Rolle: Für die Herstellung von Polymilchsäure wird – meist aus Maisstärke – Zucker hergestellt, der von Mikroorganismen in Milchsäure umgewandelt wird. Die Milchsäure wird dann chemisch-technisch zu Polymilchsäure polymerisiert.

Dass auch biobasierte Kunststoffe nicht unumstritten sind, hat genau mit diesen Ausgangsmaterialien zu tun. Denn der Anbau von Pflanzen wie Mais und Zuckerrohr kann je nach Intensität der Bewirtschaftung negative Auswirkungen

auf Gewässer- und Luftqualität haben. Das trübt die positive Ökobilanz, die Biokunststoffe dank der im Vergleich zur konventionellen Kunststoffherstellung eingesparten Freisetzung von fossilem CO₂ aufweisen, teilweise wieder ein. Auch die Nutzung der Anbauflächen ist im Hinblick auf die Ernährung der Welt-



bevölkerung in der Diskussion. „Aktuell ist der genutzte Flächenanteil wegen der geringen Herstellungsmengen der Biokunststoffe noch sehr überschaubar. Aber wenn man wirklich alle Kunststoffe biobasiert herstellen würde, käme man nach Schätzungen heute auf zehn Prozent der Weltanbaufläche“, berichtet Ste-

phan Kabasci und verwahrt sich zugleich gegen eine isolierte Betrachtung solcher Werte: „Die weltweite Recyclingquote beim Kunststoff liegt derzeit im einstelligen Prozentbereich. Käme man auf das Maß wie in Deutschland und Europa von rund 30 Prozent stofflicher Nutzung oder besser darüber, wäre auch der Flächenbedarf wesentlich geringer, weil jedes Kilo recycelter Biokunststoffe vorn Flä-

che für den Neuanbau spart.“ Auch die Klimabilanz würde laut Stephan Kabasci von mehr Recycling profitieren: „Je öfter ein Produkt – egal ob fossilbasiert oder biobasiert – recycelt wird, desto besser ist in fast allen Fällen die Klimabilanz. Auch wenn man Sammlung, Aufbesserung und Reinigung berücksichtigt, zeigen Modellrechnungen für fast alle Polymere: Recycling ist aus energetischer Sicht und ökologischer Sicht günstiger als die Herstellung neuer Materialien.“

Recycling als Henne-Ei-Dilemma

Das Recycling von biobasierten Kunststoffen stößt derzeit allerdings noch an enge Grenzen. Unproblematisch ist es, wenn die chemische Struktur etablierter Kunststoffe ganz oder teilweise mit biobasierten Ausgangsmaterialien nachgebaut wird. So ist seit einigen Jahren eine teilbiobasierte Variante des Kunststoffes Polyethylenterephthalat (PET) auf dem Markt, bei der das Ausgangsmonomer Ethylenglycol aus Bioethanol hergestellt wird. Das zweite Ausgangsmonomer Terephthalsäure ist fossilbasiert. Stephan Kabasci benennt einen zentralen Vorteil dieses Kunststoffs: „Er entspricht chemisch genau der vollständig fossilbasierten Variante. Im Recycling können sie beliebige Mengen teilbiobasiertes PET mit Standard-PET mischen und durch die klassischen Recyclinganlagen schicken.“

Anders sieht es bei biobasierten Kunststoffen aus, deren chemische Zusammensetzung nicht der eines konventionellen fossilbasierten Polymers entspricht. Kabasci und seine Kollegen bei Fraunhofer UMSICHT haben in einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit vier anderen Instituten herausgefunden, dass sich technisch betrachtet auch rein biobasierte Kunststoffe wie Polymilchsäure recyceln lassen. Diese Polymere müssen dabei – gegebenenfalls unter Hinzugabe chemischer Zusätze – wieder extrudiert werden, um dem zwischenzeitlich stattgefundenen Kettenabbau entgegenzuwirken und die Polymerketten wieder zu verlängern. Dieser Teil ist laut UMSICHT-Forscher Kabasci unproblema-

tisch: „Das ist alles bekannte Prozesstechnik aus dem Recycling von konventionellen Kunststoffen, wie es heute schon gemacht wird. Der Knackpunkt besteht darin ist, die Biokunststoffe aus dem gemischten Kunststoffabfall sortenrein herauszufischen.“ Denn dafür ist eine eigene verfahrenstechnische Trennstufe in der Abfallsortierung notwendig. „Das lohnt sich wegen der derzeit geringen Mengen an Biokunststoffen nicht und wird deshalb nicht gemacht. Es ist einfach günstiger, das in die thermische Verwertung durchrutschen zu lassen“, beschreibt Kabasci das Problem.

Dass Biokunststoffe derzeit nur einen sehr geringen Anteil an der Gesamtkunststoffmenge ausmachen, hat neben der imageschädlichen Diskussion über Kompostierbarkeit und Klimabilanz vor allem etwas mit wirtschaftlichen Erwägungen zu tun. Der niedrige Ölpreis macht fossilbasierte Alternativen vergleichsweise günstig. „Im Moment sind biobasierte Kunststoffe im Schnitt etwa doppelt so teuer wie fossilbasierte. Als der Rohölpreis vor einigen Jahren über 100 US-Dollar pro Barrel lag, war dieser Faktor deutlich geringer, aber jetzt hat sich die Schere wieder ausgeweitet“, berichtet Stephan Kabasci. Außerdem können bei biobasierten Kunststoffen wegen der geringen Produktionskapazitäten nicht die skalenbedingten Kostenvorteile genutzt werden, die es bei der Massenproduktion konventioneller Kunststoffe gibt.

Ein Henne-Ei-Dilemma quasi. Was also könnte den Biokunststoffen zum Durchbruch verhelfen? In Deutschland und Europa gibt es öffentliche Fördermittel auf der Materialentwicklungsseite. In den USA geht der Staat einen anderen Weg. Im Rahmen des sogenannten „BioPreferred Program“ erhalten biobasierte Produkte bei der öffentlichen Beschaffung den Vorzug. Davon erhofft man sich einen Marktsog, der die Kapazitätsbeschränkungen bei Produktion und Recycling auflösen könnte. „Wie lange dieses Programm unter dem neuen US-Präsidenten noch Bestand hat, bleibt allerdings abzuwarten“, meint Stephan Kabasci und lacht. ■



*Abbaubare Kunststoffe für
Lebensmitteleinwegverpackungen:
Wer Lebensmittelreste und Verpackung nicht
trennen muss, wird sie eher in den Bioabfall
werfen und damit zur Steigerung der
Biorecyclingquote beitragen – so die Idee
dahinter. Fotos: whity2j – Shutterstock*

Foto: Covestro

BEFINDLICHKEITSUMFRAGE 2017

Schott und Covestro bleiben vorn

Die Bewertung der Personalpolitik durch die VAA-Mitglieder in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie hat sich 2017 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert. Das zeigt die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage unter mehr als 3.000 leitenden und außertariflichen Angestellten der Branche. Der Mainzer Glaskonzern Schott verteidigt dabei seine Spitzenposition im Ranking der Personalpolitik vor der erneut zweitplatzierten Bayer-Ausgründung Covestro.

Ebenfalls unverändert bleiben die Plätze drei und vier, die wieder der bayerische Chemiekonzern Wacker und der Life-Science-Riese Bayer belegen. Damit können die ersten vier Unternehmen im Ranking ihre Platzierung aus dem Vorjahr bestätigen. Bei Schott und Covestro fällt die Bewertung der Personalpolitik zudem nochmals deutlich besser aus als 2016. Dazu VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch: „Gute Personalpolitik ist keine Eintagsfliege, sondern zeichnet sich durch Weitsicht und Kontinuität aus. Die Ergebnisse zeigen, dass die Chemie-Führungskräfte ihre Arbeitgeber nach fundierten und konstanten Maßstäben bewerten.“

Die Durchschnittsnote der Unternehmen im Umfrageranking verbessert sich von 3,1 im Vorjahr auf 3,0 in diesem Jahr. Eine deutlich

höhere Platzierung als 2016 erreichen B. Braun Melsungen (von elf auf sieben), der Pharmakonzern Boehringer Ingelheim (von zwölf auf neun) und der deutsche Zweig des US-amerikanischen Chemiekonzerns Celanese (von 23 auf 19). Wesentlich schlechtere Noten als im Vorjahr vergeben die Führungskräfte beim Mineralölunternehmen Shell und beim Lackhersteller Axalta Coating Systems. Beide Unternehmen fallen im Ranking deutlich zurück.

Dauerproblem Personalentwicklung

Über alle Unternehmen hinweg gesehen wurde erneut die „Kenntnis der Strategie“ mit einer Durchschnittsnote von 2,2 am besten bewertet. Mit einer Note von 2,4 folgt die Frage nach dem Niveau der Sozialleistungen und mit 2,5 die Verkörperung per-

sönlicher Werte durch das Unternehmen. Am schlechtesten bewertet wurde dagegen – wie bereits in den Vorjahren – die „Personalentwicklung“ mit einer Durchschnittsnote von 3,9. Den vorletzten Platz im Ranking der Fragen teilen sich wie 2016 die Kategorien „Ehrlichkeit Zielvereinbarungen“ und „Kommunikation Karrierechancen“ mit jeweils einer 3,8. Offensichtlich gibt es in vielen Unternehmen strukturelle und andauernde Defizite in diesen Bereichen.

2017 wurde die jährliche VAA-Befindlichkeitsumfrage unter mehr als 3.000 außertariflichen und leitenden Angestellten zum insgesamt 16. Mal durchgeführt. Damit ist die Studie ein anerkanntes und unabhängiges Barometer für die Stimmung der Fach- und Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie. ■

Rang 2017	Unternehmen	Rang 2016	Veränderung Rang	Gesamtnote 2017	Gesamtnote 2016	Veränderung Note
1	Schott	1	→ 0	2,15	2,50	↑ 0,35
2	Covestro	2	→ 0	2,22	2,56	↑ 0,34
3	Wacker	3	→ 0	2,52	2,63	↑ 0,11
4	Bayer	4	→ 0	2,55	2,64	↔ 0,09
5	Beiersdorf	6	↗ 1	2,62	2,69	↗ 0,06
6	Symrise	8	↗ 2	2,73	2,85	↑ 0,12
7	B. Braun Melsungen	11	↑ 4	2,77	3,03	↑ 0,26
8	Roche Diagnostics	5	↓ -3	2,84	2,68	↓ -0,15
9	Boehringer Ingelheim	12	↑ 3	2,88	3,04	↑ 0,16
10	Merck	10	→ 0	2,92	2,98	↔ 0,06
11	Lanxess	13	↗ 2	2,92	3,11	↑ 0,19
12	Evonik	14	↗ 2	2,92	3,11	↑ 0,19
13	BASF	9	↓ -4	2,97	2,97	↔ 0,00
14	Solvay	15	↗ 1	3,01	3,24	↑ 0,23
15	Shell	7	↓ -8	3,16	2,84	↓ -0,32
16	Clariant	16	→ 0	3,19	3,32	↑ 0,13
17	LyondellBasell	20	↑ 3	3,49	3,71	↑ 0,22
18	Henkel	18	→ 0	3,50	3,50	↔ 0,00
19	Celanese	23	↑ 4	3,57	4,16	↑ 0,59
20	Daiichi Sankyo	21	↗ 1	3,67	3,89	↑ 0,22
21	Heraeus	22	↗ 1	3,79	4,04	↑ 0,26
22	Sanofi Aventis	19	↓ -3	3,86	3,67	↓ -0,19
23	Axalta Coating Systems	17	↓ -6	4,15	3,42	↓ -0,73
24	H.C. Starck	24	→ 0	4,19	4,23	↔ 0,04
Durchschnitt				2,96	3,07	↑ 0,11

Legende

■ Drei deutlichste Rang- und Notenverbesserungen

■ Drei deutlichste Rang- und Notenverschlechterungen

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

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

→ Keine Veränderung

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

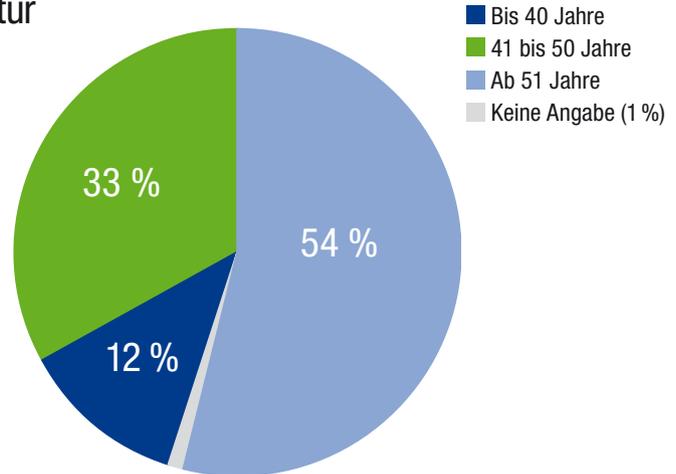
↓ Verschlechterung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)

Tops (👍) und Flops (👎)

Unternehmensranking 2017 2016

B. Braun Melsungen	7	11	👍
Boehringer Ingelheim	9	12	👍
LyondellBasell	17	20	👍
Celanese	19	23	👍
BASF	13	9	👎
Shell	15	7	👎
Axalta Coating Systems	23	17	👎

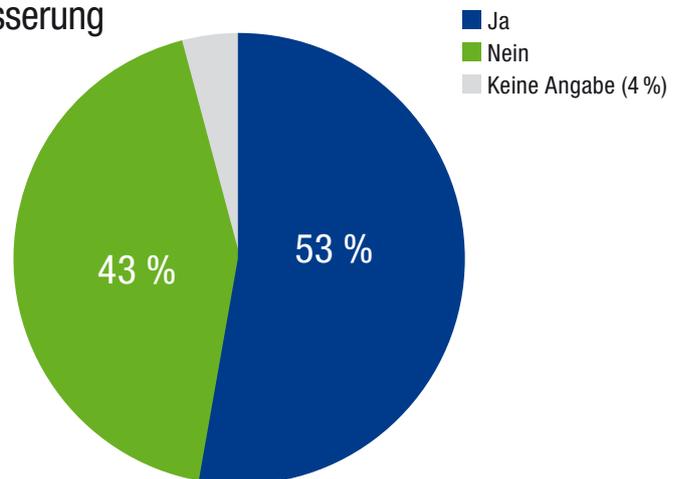
Altersstruktur



Datenbasis

Versandte Fragebögen	10.223
Zurückgesandte Fragebögen	3.400
33,3 % (Vorjahr: 31,6 %)	
Ausgewertete Fragebögen	3.372
33,0 % (Vorjahr: 31,1 %)	

Klimaverbesserung



Antworten auf die Frage: Wurden im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Verbesserung des Unternehmensklimas durchgeführt? Teilnehmer, die diese Frage mit „Ja“ beantworteten, gaben im Durchschnitt um sechs Notenzehntel bessere Bewertungen ab als Teilnehmer, die mit „Nein“ geantwortet haben.

Die Wertungen der einzelnen Unternehmen in den fünf Kategorien finden eingeloggte Mitglieder in der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter mein.vaa.de.



Die höchsten Rücklaufquoten

Lanxess	53,9 %
Axalta Coating Systems	49,5 %
Symrise	46,0 %
Schott	45,1 %
Solvay	42,5 %
Wacker	41,7 %
Clariant	41,1 %
Covestro	39,4 %
Sanofi Aventis	37,8 %
Henkel	37,6 %

Wertungen in den Kategorien

Kategorie (Mittelwerte)	2017	2016
Persönliche Befindlichkeit	2,68	2,83
Unternehmensstrategie	2,69	2,90
Unternehmenskultur	3,02	3,10
Motivation	3,05	3,13
Arbeitsbedingungen	3,17	3,24

Hinweis: Die Wertungen der einzelnen Unternehmen in den fünf Kategorien finden eingeloggte Mitglieder unter mein.vaa.de.

Frauen in Führungspositionen

Mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist eines der Ziele des 2016 ins Leben gerufenen und mittlerweile etablierten Netzwerks VAA connect. Zum Thema „Authentizität – Mythos oder Erfolgsgarant“ hat VAA connect am 12. Juni 2017 in die Baykomm nach Leverkusen geladen – und über 150 Teilnehmer sind gekommen. Auf hochkarätige Referenten folgte eine Podiumsdiskussion zum Thema „Frauen – Netzwerke – Karriere“. Moderiert wurde die Veranstaltung von der Businessstrainerin Dr. Julia Kropf.

AUTHENTIZITÄT – Mythos oder Erfolgsgarant?

VAA *Verband Angestellter Akademiker*





Die promovierte Arbeitssoziologin Dr. Julia Kropf hat als Moderatorin durch die mit 150 Gästen gut besuchte Veranstaltung geführt.



Für Susann-Stefanie Breitkopf, HR Germany Strategy & Policies bei der Covestro Deutschland AG, ist Authentizität die Basis guten Führungsverhaltens: Das Leben der Covestro-Unternehmenswerte erlaube, neugierig, mutig und vielfältig zu sein. Fotos: Simone Leuschner – VAA

MANAGEMENTBERATERIN DR. MARTINA I. MRONGA, FAEGIPAE

„Es ist ein Mythos, dass in Organisationen allein Leistung über den Erfolg entscheidet. Entscheidungen fallen ebenso durch ein gelungenes karrierebezogenes Selbstmanagement. Und hier spielt Authentizität eine große Rolle, aber Authentizität bedeutet vor allem Glaubwürdigkeit.“

Foto: Simone Leuschner – VAA



VAA connect – Plattform für Erfahrungsaustausch

Wie gelingt mehr Frauen der Aufstieg in Führungspositionen? Durch Kompetenz, Leistung und ein großes persönliches Netzwerk. Deshalb bietet VAA connect eine Plattform für Erfahrungsaustausch und unternehmensübergreifendes Netzwerken. Viele neue Kontakte zu interessanten Menschen aus verschiedenen Branchen und Regionen können die Karriere von weiblichen Führungskräften vorantreiben. Auf diesem Wege werden Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt und der Wissenstransfer ermöglicht. VAA connect bietet zahlreiche Veranstaltungen mit exzellenten Referenten zu Topthemen aus Beruf, Familie und Karriere an. Begleitend haben Teilnehmer die Möglichkeit, auf dem „Markt der Netzwerke“ Kontakte herzustellen und sich auszutauschen. VAA connect verbindet Netzwerke.

Weitere Bilder von der Veranstaltung gibt es in der E-Paper-Version des VAA Magazins.



Dr. Jacqueline Kušan-Bindels, Director Business Opportunities der Covestro Deutschland AG, erinnerte in ihrer Einführung an den Auftrag des Netzwerkes, Frauen auf dem Weg in Führungspositionen zu unterstützen.



Für Leadership Coach und Buchautor Rainer Niermeyer kann Authentizität im Berufsleben einfach nicht funktionieren, weil in einer Gesellschaft jeder seine Rolle zu übernehmen und zu spielen hat – auch im Beruf.



Ein reger Austausch fand in den Pausen auf dem „Markt der Netzwerke“ statt. Dort stellten sich Frauennetzwerke der einzelnen Unternehmen wie BASF, Bayer oder Beiersdorf vor.



Gäste und Referenten gingen bei der Veranstaltung der Frage nach, wie authentisch man im Berufsleben sein dürfe und welche Konsequenzen Authentizität am Arbeitsplatz habe.



Dr. Jacqueline Kušan-Bindels, Covestro Deutschland AG, Dr. Daniele Bruns, 2. Vorsitzende des VAA, Susann-Stefanie Breitkopf, Covestro Deutschland AG, und VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch nahmen an der Veranstaltung teil (v. l.). Fotos: Simone Leuschner – VAA

Weitere Informationen und Downloads zu den Vorträgen gibt es für eingeloggte VAA-Mitglieder auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter mein.vaa.de/vaa-connect.



BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

Workshops erfolgreich abgeschlossen

„Mitbestimmung. Mittendrin. VAA.“ Getreu dem VAA-Motto zu den Betriebsratswahlen 2018 haben sich zahlreiche Werksgruppen mitten ins kreative Getümmel geschmissen, um die konkrete Vorbereitung der Betriebsratswahlkampagne in Angriff zu nehmen. Mit Erfolg – denn in insgesamt 14 Workshops wurden Themen und Strategien diskutiert und individuell auf die Betriebe abgestimmt.

Ein Betriebsrat muss die Probleme der außertariflichen Angestellten verstehen und sich kompetent für AT-Interessen einsetzen. Dafür stehen die VAA-Kandidaten in den einzelnen Unternehmen. Für ihren Erfolg ist es essenziell, die konkreten betriebspolitischen Themen vor Ort zu kennen. „Nur so kann man die Wähler auch gezielt erreichen“, betont VAA-Geschäftsführer Thomas Spilke. Vonseiten der VAA-Geschäftsstelle koordiniert Spilke die Betriebsratswahlkampagne. In zehn Werksgruppenworkshops, darunter bei Merck, BASF, Bayer Berlin, B. Braun und Roche Diagnostics, wurden die wichtigsten Themen der Kampagne passgenau herausgearbeitet. „Ähnlich sind wir in den vier offenen Workshops vorgegangen, an denen sich Vertreter aus verschiedenen Werksgruppen und Unternehmen beteiligt haben“, ergänzt Spilke.

Bei der Konzeption und Durchführung der Workshops hat der VAA mit der auf Strategiethemata spezialisierten Agentur Stellwerk zusammengearbeitet. Bei allen Workshops hat Stellwerk-Geschäftsführer Axel Kühn die innere Überzeugung der VAA-Kandidaten gespürt, Mitbestimmung als eine konstruktive Form der Interessenvertretung zu entwickeln. „Die Menschen

wollen nicht einfach nur ideologisch gegen etwas eintreten, sondern ganz konkret nach Lösungen suchen.“

Die Workshops haben bestätigt, dass Wahlkämpfe in erster Linie innerbetrieblich geführt werden, findet „Stellwerker“ Kühn. „Kein Workshop war wie der andere. Zwar ähneln sich die grundlegenden Themen, aber die Lösungsansätze unterscheiden sich zum Teil deutlich voneinander.“ Unterstützt werden soll der individuelle, betriebsspezifische Ansatz durch die Kompetenz der VAA-Mitarbeiter in Köln und Berlin: Neben einem Website-Baukasten für Werksgruppen hilft die Geschäftsstelle unter anderem bei der Gestaltung von Flyern, Plakaten, Aufstellern und Giveaways.

Infoveranstaltungen zur Wahl

Um 2018 in möglichst vielen Betriebsräten mitbestimmen und mitgestalten zu können, bietet der VAA im Vorfeld der Betriebsratswahlen für alle Betriebsräte und potenzielle Wahlbewerber vier Informationsveranstaltungen zum Wahlverfahren und zur Betriebsratsarbeit an. Die Informationsveranstaltungen finden am 6. und 7. Oktober 2017 in Leipzig, am 27. und 28. Oktober

2017 in Bonn, am 3. und 4. November 2017 in Hannover und am 24. und 25. November 2017 in Mannheim statt. „Es geht bei den Infoveranstaltungen auch darum, VAA-Mitglieder für eine Mitarbeit im Betriebsrat zu gewinnen“, erläutert VAA-Geschäftsführer Spilke.

Während die große Wahlrunde erst 2018 startet, sind in einigen Unternehmen bereits Betriebsräte gewählt worden. Dabei konnten weitere VAA-Kandidaten Erfolge erzielen. So hat Dr. Martina Keller einen Sitz im Betriebsrat der Oxea GmbH gewonnen und ist dort zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt worden. In einer vorgezogenen Neuwahl des Standortbetriebsrats bei der Praxair Deutschland GmbH hat Dr. Stefan Stötzel ein Mandat errungen. Bei der Pfizer Deutschland GmbH in Berlin sind sechs VAA-Kandidaten in den 15-köpfigen Betriebsrat gewählt worden. Dort stellen die VAA-Mitglieder Dr. Richard Fiegen und Robert Farchmin jeweils den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden.

Thomas Spilke sieht darin einen tollen Ansporn für den weiteren Verlauf der Kampagne: „So kann es weitergehen. Nur wer wählt, bestimmt mit und ist mittendrin!“ ■

Seminar für Betriebsräte in Berlin: Betriebsverfassungsrecht im Blick

Welchen Einfluss hat die neuere Rechtsprechung auf das Betriebsverfassungsrecht? Konkrete Antworten lieferte Ende Juni ein Betriebsräteseminar des VAA in Berlin, an dem rund 25 Betriebsräte teilgenommen haben. Referiert hat der Vorsitzende Richter am

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Dr. Reinhard Schinz. Im Rahmen des Seminars, das von Rechtsanwalt Manfred Franke geleitet wurde, fand außerdem ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zu aktuellen Fragen der Betriebsratsarbeit statt.

WERKSGRUPPENARBEIT

Werksgruppe Merck nun über 1.000 Mitglieder stark

Im Frühjahr 2017 hat es in der VAA-Werksgruppe Merck einen besonderen Grund zum Feiern gegeben: Die Werksgruppe hat die Marke von 1.000 Mitgliedern geknackt. Anfang Juni wurde Dr. Katharina Bergmann auf einer Werksgruppenveranstaltung in Darmstadt offiziell begrüßt. Außerdem erklärte Unternehmensberater Jörg Rumpf den Teilnehmern der Veranstaltung, warum Führung den entscheidenden Unterschied im Erfolg von Organisationen ausmacht.

Ganz nagelneu ist das Willkommensgeschenk an Dr. Katharina Bergmann am 8. Juni 2017 nicht mehr gewesen. „Wir wollten nicht so lange warten, damit das neue iPad auch so schnell wie möglich zum Einsatz kommt“, lieferte die Vorsitzende der Werksgruppe Merck Dr. Mechthild Auge den Grund für den symbolischen Charakter der Geschenkübergabe. Ein Beleg für die zupackende und konstruktive Atmosphäre in der Werksgruppe. Gemeinsam mit den Kollegen des Werksgruppenvorstands sorgt Auge mit regelmäßigen Veranstaltungen für eine gute Präsenz im Unternehmen und bietet den Mitgliedern mit Vorträgen zu unterschiedlichen, aber stets relevanten Themen einen inhaltlichen Mehrwert.

Vonseiten der VAA-Geschäftsstelle äußerte VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch sein ausdrückliches Lob und seine Unterstützung für das Darmstädter Werksgruppenteam: „Merck gehört zu den aktivsten und erfolgreichsten Werksgruppen im Verband.“ Auch ließ es sich Kronisch nicht nehmen, das 1.000. Werksgruppenmitglied persönlich willkommen zu heißen und den rund 50 Teilnehmern anschließend die Prinzipien der Führungskultur beim VAA vorzustellen. Eine gute Führungskultur ist nicht nur in einem Verband wie dem VAA, sondern auch in einem Unternehmen wie Merck ausschlaggebend für den langfristigen Erfolg. Dies hat Unternehmensberater Jörg Rumpf von der Korn Ferry Hay Group in seinem Referat verdeutlicht. Rumpf war selbst jahrelang als Führungskraft in einem Pharmaunternehmen tätig und kennt die Industrie aus

Interview mit Dr. Katharina Bergmann

VAA Magazin: Warum sind Sie in den VAA eingetreten?

Bergmann: Ich war zu Beginn befristet im Unternehmen angestellt. Da habe ich Mechthild Auge im Betriebsrat kontaktiert, die dort ja insbesondere für außertarifliche Angestellte zuständig ist, um zu erfahren, welche Optionen ich habe. Ich habe mich durch sie wirklich gut beraten und vertreten gefühlt. Danach habe ich Infoveranstaltungen des VAA besucht und mir überlegt, Mitglied zu werden.

VAA Magazin: Was hat sie überzeugt?

Bergmann: Neben der guten Beratung durch Frau Auge auch der Rechtsschutz und die Rechtsberatung, zum Beispiel bei Arbeitszeugnissen. Das war für mich attraktiv. Seitdem ich Mitglied bin, bekomme ich auch die Informationen zu den externen Veranstaltungen und die gefallen mir auch sehr gut.

VAA Magazin: Wie sieht Ihre berufliche Laufbahn bei Merck aus?

Bergmann: Ursprünglich hatte ich bei Merck 2007 als externe Doktorandin angefangen. Nach meiner Promotion war ich befristet im Bereich Global Drug Safety angestellt und bin schließlich zum heutigen Global CMO Office gewechselt, das zum Bereich Global Medical Affairs & Global Patient Safety gehört. Schwerpunktmäßig habe ich mich dabei schon immer mit Erbitux beschäftigt.



VAA-Mitglied ist Katharina Bergmann seit Februar 2017. Foto: privat

erster Hand: „Bis zu 30 Prozent der Unterschiede im Ergebnis lassen sich aus dem Klima erklären, das die Führungskraft schafft.“ Durch effektive Führung könne man das Potenzial der Mitarbeiter am besten zur Entfaltung bringen und optimale Rahmenbedingungen für Bestleistungen ermöglichen.

Studien belegen, dass die von der direkten Führungskraft gezeigten Führungsstile das Organisationsklima zu mehr als 50 Prozent steuern. Dabei können Führungskräfte ihre

Mitarbeiter durch eine Reihe von Faktoren demotivieren. Neben mangelnder Klarheit, mangelnden Standards und mangelndem Commitment gehören auch fehlende Flexibilität, unzureichende Handlungsfreiheit und falsche Belohnungen dazu. „Man muss Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringen, sie konstruktiv kritisieren und für positive Leistungen loben“, schloss Jörg Rumpf und erinnerte die Teilnehmer an ihre eigene Verantwortung. „Die Führungskraft macht den Unterschied – und das sind Sie!“ ■

MITBESTIMMUNG

AT-Interessen stärker in den Fokus rücken

Im Mai 2017 ist auf der VAA-Delegiertentagung ein neuer Vorstand gewählt worden. Aus seiner Mitte hat der Vorstand Rainer Nachtrab von der Werksgruppe BASF Ludwigshafen zum neuen Vorsitzenden gekürt. Im Interview mit dem VAA Magazin spricht Nachtrab über neue Akzente beim künftigen strategischen Kurs des Verbandes und betont den Wert der Mitbestimmung für den Standort Deutschland. Außerdem erläutert der neue VAA-Vorsitzende, warum sich der VAA noch stärker als bisher bei der Interessenvertretung der außertariflichen Angestellten engagieren wird.

VAA Magazin: Wie sehen Sie die zukünftigen Herausforderungen für den Verband?

Nachtrab: Wir leben in einer bewegten, durchaus turbulenten, aber unglaublich spannenden Zeit. Es ist eine Zeit des Wandels, der auch vor einem Verband wie dem VAA nicht haltmacht. Es verschieben sich die Akzente weg vom klassischen Berufsverband hin zur aktiven gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Dieser Veränderungsprozess hat auch zu tun mit einer immer stärkeren Berücksichtigung der Interessen außertariflicher Angestellter.

VAA Magazin: Also weg vom Leitenden, hin zum AT-Angestellten?

Nachtrab: Nein. Die leitenden Angestellten sind und bleiben wichtig für den VAA – die Wichtigkeit des AT-Bereichs wird aber künftig weiter zunehmen, weil der Anteil an außertariflichen Mitarbeitern in den Unternehmen deutlich ansteigen wird. Dem müssen wir als kollektive und natürliche Interessenvertretung der AT-Mitarbeiter noch stärker Rechnung tragen, indem wir uns auf AT-Mitarbeiter und deren spezifische Themen fokussieren und die Möglichkeiten der Mitbestimmung stärker nutzen.

VAA Magazin: Wie genau?

Nachtrab: Wir werden unsere Gestaltungsmacht als Gewerkschaft und Sozialpartner noch aktiver ausüben, und zwar auf betrieblicher Ebene in den Betriebsräten und auf politischer Ebene. Was ist unser Ziel? Wir wollen mehr Sichtbarkeit als AT-Vertreter



Seit Mai 2017 ist Rainer Nachtrab 1. Vorsitzender des Verbandes. Im VAA-Vorstand engagiert sich der Diplomingenieur bereits seit 2004, von 2007 bis 2017 als 2. Vorsitzender.

Foto: Maria Schulz – VAA

bei Unternehmen, AT-Mitarbeitern und VAA-Mitgliedern. Und dazu brauchen wir neben unseren hauptamtlichen Mitarbeitern in Köln und Berlin unsere ehrenamtlichen Mandatsträger. Genau die prägen nämlich diese Sichtbarkeit und Reputation des VAA in den Betrieben vor Ort. Diese wollen wir stärker mobilisieren, damit der VAA auch weiterhin der anerkannte und authentische Vertreter der AT-Interessen aller Fach- und Führungskräfte bleibt.

VAA Magazin: Welche Rolle spielt die Mitbestimmung in der VAA-Strategie?

Nachtrab: Eine Schlüsselrolle! Sie ist der Dreh- und Angelpunkt des deutschen Erfolgsmodells der Sozialpartnerschaft schlechthin. Sie sorgt neben einer besseren Partizipation der Arbeitnehmer auch für eine höhere Identifikation der Mitarbeiter

mit ihren Unternehmen und beteiligt sie an der Gesamtverantwortung. Für uns als VAA ist Mitbestimmung die Basis für einen langfristig starken Wirtschaftsstandort Deutschland, weil sie sich auszahlt beim wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Hier setzen wir mit unserer Mobilisierungsstrategie an, indem wir die zahlreichen AT-Mitarbeiter überzeugen, an der Betriebsratswahl teilzunehmen. Denn AT-Angestellte brauchen ein Bewusstsein dafür, dass der Betriebsrat die zuständige Arbeitnehmervertretung für sie ist. Denn auf betrieblicher Ebene, durch den Betriebsrat, werden die betrieblichen Arbeitsbedingungen auch der AT-Mitarbeiter festgelegt. Nur wer wählt, bestimmt mit!

VAA Magazin: Die Bedeutung der Betriebsratswahlen ist klar. Aber wie sieht es mit den Sprecherausschüssen aus?

Nachtrab: Der Sprecherausschuss ist ganz klar die Vertretung der leitenden Angestellten. Sprecherausschüsse müssen auch künftig der zentrale Ansprechpartner für den Arbeitgeber sein, wenn es um die Leitenden geht! Indem wir uns auf AT-Angestellte fokussieren, dürfen und werden wir die Leitenden natürlich nicht vergessen. Außerdem ist es ja so, dass die Interessen der Leitenden sehr viele Gemeinsamkeiten mit denen der Außertariflichen haben. Deswegen sind für den VAA 2018 die Sprecherausschusswahlen gemeinsam mit den Betriebsratswahlen der wichtigste Schwerpunkt. Auch hier zählt: Wir brauchen mehr Mobilisierung! Denn nur eine hohe Wahlbeteiligung rechtfertigt die politische Legitimation des Sprecherausschusses. ■

INTERVIEW MIT DR. RAINIER VAN ROESSEL

Engagement kein Karrierehemmnis

Was braucht gute Führung? In erster Linie Respekt, Transparenz und Ehrlichkeit, wie der Arbeitsdirektor der Lanxess AG Dr. Rainier van Roessel im Interview mit dem VAA Magazin hervorhebt. Vor fünf Jahren hat sich das langjährige Lanxess-Vorstandsmitglied schon einmal mit dem VAA Magazin über Grundsätze erfolgreicher Personalarbeit und Mitarbeiterführung unterhalten. Seitdem ist viel passiert – auch im Ranking der VAA-Befindlichkeitsumfrage. Zeit für eine Bestandsaufnahme. Van Roessel betont im Gespräch den Wert der Mitbestimmung für mehr Akzeptanz und eine leichtere Kommunikation. Denn Mitbestimmung lebt vom Engagement, gerade auch auf Ebene der außertariflichen und leitenden Angestellten.

A portrait of Dr. Rainier van Roessel, a middle-aged man with short, light-colored hair, wearing glasses, a dark blue suit jacket, a white shirt, and a blue patterned tie. He is seated at a table, gesturing with his hands as if in conversation. The background is a blurred office setting with large windows.

*Lanxess-Vorstandsmitglied Dr. Rainier van Roessel ist als Arbeitsdirektor ein wichtiger Ansprechpartner für die VAA-Werksgruppe Lanxess und den Sprecherausschuss.
Foto: Maria Schulz – VAA*

VAA Magazin: Wie hat sich Personalpolitik bei Lanxess seit unserem letzten Interview vor fünf Jahren verändert?

Van Roessel: Wir hatten seit 2012 fünf sehr bewegende Jahre mit vielen Veränderungen. Aber wir haben die Dinge beibehalten, bei denen wir der Überzeugung waren, dass sie gut sind, und die auch in den Befragungen des VAA immer positiv belegt wurden. Zum Beispiel unser Vergütungssystem, das wir bei Lanxess an Tag eins eingeführt und seitdem auch nicht wesentlich geändert haben. Dahinter steht die Philosophie, dass wir sehr einfache Zielgrößen haben wollen, die leicht kommunizierbar sind und an denen sich alle im Unternehmen, vom Vorstand bis zum Auszubildenden, orientieren können.

VAA Magazin: Besonders deutlich hat sich in der aktuellen Befindlichkeitsumfrage die Bewertung der Zukunftsfähigkeit der Unternehmensstrategie entwickelt. Bei der Ausgestaltung der Sozialleistungen ist die Bewertung dagegen sogar etwas schlechter ausgefallen. Wie erklären Sie sich diese beiden Entwicklungen?

Van Roessel: Die guten Werte zur Unternehmensstrategie sind nachvollziehbar. Wir haben den Konzern seit 2014 strategisch neu ausgerichtet, sind profitabel und wieder auf Wachstumskurs. Und diese positive Perspektive ist wichtig für die Mitarbeiter. Was unsere Sozialleistungen anbetrifft: Da bewegen wir uns weiterhin auf einem hohen Niveau. Wir wissen aber aus

VAA Magazin: Sie haben die zurückliegende Krise in ihrem Unternehmen angesprochen. Welche Fähigkeiten braucht eine moderne Führungskraft, um nötige Umstrukturierungen oder Änderungen zu kommunizieren?

Van Roessel: Das hat viele Dimensionen. Die Grundlage ist unser Wertekanon. Nach der Krise 2013 haben wir den Wertekanon neu justiert und geschärft. Da stehen viele Dinge drin, die eigentlich selbstverständlich sind, wie etwa Respekt, Integrität und Vertrauen, die man sich aber immer wieder bewusst machen muss. Als Führungskräfte müssen wir einen vernünftigen Dialog mit den Mitarbeitern pflegen. Das heißt, sie mit Respekt zu behandeln und für Transparenz zu sorgen, damit man weiß, über was man redet. Da sind Offenheit und Ehrlichkeit von großer Bedeutung. Dinge benennen, die gut sind, aber auch Dinge, die nicht so gut laufen.

VAA Magazin: Das setzt aber ein gutes Vertrauensverhältnis mit Betriebsrat und Sprecherausschuss voraus.

Van Roessel: So ist es. Wenn wir mit dem Betriebsrat oder mit dem Sprecherausschuss Dinge vereinbaren, können wir uns aufeinander verlassen. Das war früher so, das ist heute so. Dadurch baut sich über die Jahre ein Vertrauensverhältnis auf. Wir mussten vor drei Jahren sehr viele schwierige Entscheidungen treffen. Wir haben umstrukturiert, wir haben weltweit rund 1.000 Stellen abgebaut. Das sind gravierende Einschnitte. Und das geht nur, indem man die Sachverhalte ehrlich darlegt und gemeinsam überlegt, wie man in einem vernünftigen, respektvollen Umgang Lösungen für Mitarbeiter findet, deren Stellen wegfallen. Heute kann ich sagen: Wir haben zusammen sehr kreative Lösungen gefunden, sodass am Ende des Tages zwar Stellen weggefallen sind, wir aber keine betriebsbedingten Kündigungen gebraucht haben.

VAA Magazin: Gibt es bei der Kommunikation von Unternehmensentscheidungen Unterschiede zwischen den Ländern?

Van Roessel: Es gibt natürlich in einigen Ländern Spezifika, die aber eher aus den rechtlichen Rahmenbedingungen herrühren. Zum Beispiel gibt es andere Mitbestimmungsstrukturen, wenn sie als Unternehmen Struk-



Am Gespräch in der Kölner Unternehmenszentrale hat auch der Vorsitzende der VAA-Werksgruppe Lanxess Dr. Hans-Dieter Gerriets teilgenommen. Foto: Maria Schulz – VAA

VAA Magazin: Woher wussten Sie, wie das bei der Belegschaft ankommt?

Van Roessel: Die VAA-Umfragen haben uns gezeigt, dass die Mitarbeiter und die leitenden Angestellten das auch so sehen. Wir haben dafür Höchstnoten bekommen. Ich bin sehr froh, dass wir das System beibehalten haben, denn es hat uns auch durch die Krise geführt. Es war zum Vorteil des Unternehmens. Es war aber genauso zum Vorteil der Mitarbeiter, denn jetzt, wo die Kurve wieder deutlich nach oben geht, profitieren sie davon. Die Mitarbeiter haben nach wie vor das Gefühl, dass wir alle an einem Strang ziehen und für dasselbe Ziel arbeiten – egal, in welcher Hierarchiestufe. Selbst in den Jahren, als wir in der Befindlichkeitsumfrage Positionen verloren haben, gehörte das Vergütungssystem stets zu unseren Stärken. Das zeigt auch die aktuelle Umfrage, bei der wir uns im Vergleich zum Vorjahr wieder verbessern konnten.

Rückmeldungen unserer Mitarbeiter, dass sie den Umfang der zahlreichen Sozialleistungen im Detail nicht immer wahrnehmen. Vieles wird als selbstverständlich angesehen, ist aber eine zusätzliche Leistung des Unternehmens, die zum Teil auch über das branchenübliche Niveau hinausgeht.

Darüber hinaus gehen wir auch innovative Wege: So haben wir eine sogenannte Mobilitätszulage eingeführt anstelle eines reinen Car-Leasing-Modells. Die Zulage kann entweder für das Leasing eines PKW genutzt oder aber ausgezahlt und zum Beispiel für andere Mobilitätsträger verwendet werden. Der Mitarbeiter kann so bestimmen, auf welche Weise er mobil ist. Damit tragen wir den individuellen Bedürfnissen Rechnung und bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie umweltbewusst zu verhalten.

turveränderungen herbeiführen wollen. Aber der erste Schritt ist immer, die Mitarbeiter mitzunehmen. Und das findet üblicherweise ohne rechtliche Vorgaben statt. Das hat mit dem angesprochenen Wertekanon zu tun.

Das Positive an der deutschen Mitbestimmung ist der partizipative Ansatz. Damit können wir die Arbeitnehmervertreter stärker in die Mitverantwortung nehmen. Das wird bei uns in der chemischen Industrie gut gelebt und erleichtert Kommunikation und Akzeptanz.

VAA Magazin: Wie schätzen Sie den Input der Führungskräfte ein, die letztlich die Vorstandsentscheidungen umsetzen müssen?

Van Roessel: Das ist von besonderer Bedeutung. Was wir mit unserem Wertekanon umschreiben, muss durch die Führungskräfte vorgelebt werden. Wenn es bei den Führungskräften schon nicht funktionieren würde, dann wäre es ganz schwer, Mitarbeiter in unteren Managementebenen oder im Tarifbereich zu überzeugen. Denn die schauen sehr genau, was „da oben“ passiert. Den Führungskräften kommt hier also eine ganz entscheidende Rolle zu. Genauso wichtig ist es, dass man gespiegelt bekommt, was wirklich in der Organisation passiert. Und da ist neben Betriebsrat und Gewerkschaft auch der Sprecherausschuss ein wichtiger Ratgeber.

VAA Magazin: Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich engagieren, werden nicht von jedem Vorstand positiv gesehen.

Van Roessel: Als Arbeitsdirektor weiß ich, dass es engagierte Mitarbeiter braucht, die sich etwa für die Betriebsratsarbeit, aber gerade auch im Bereich der leitenden Angestellten engagieren. Daran haben wir ein unternehmenseigenes Interesse und ich möchte, dass sich dieses Engagement positiv auswirkt. Das bedeutet, es darf kein Karrierehemmnis sein, wenn sich zum Beispiel jemand im Sprecherausschuss engagiert. Engagement vor Ort ist eben ein wichtiges Element für die deutsche Mitbestimmung. Es lebt davon, dass hier Engagement stattfindet.

VAA Magazin: Beim unserem letzten Gespräch haben wir auch über Ihre Aktivitäten in Sachen Diversity und Demografie gesprochen. Wie ist da Stand der Dinge?

Van Roessel: Nach wie vor gilt: Wir wollen den Anteil der Frauen in unserem Unternehmen und insbesondere in Führungspositionen weiter ausbauen und kommen dabei auch voran. Wir haben inzwischen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes fünf Frauen, das ist sicherlich noch ausbaufähig. Im Führungsbereich wollen wir bis zum Jahre 2020 einen Frauenanteil von 20 Prozent haben. Das haben wir in einer Selbstverpflichtung festgelegt und auch so kommuniziert. Wir tasten uns jetzt aktuell an die 17-Prozent-Marke heran. Bis 2020 ist es nicht mehr allzu lang, aber wir glauben, dass wir Schritt für Schritt diesem Ziel näherkommen. Wenn ich mir die Ebenen darunter anschau, sehe ich viele hoch qualifizierte Frauen mit entsprechendem Entwicklungspotenzial.



VAA Magazin: Was ist mit der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere?

Van Roessel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf war und ist von großer Bedeutung, und zwar inzwischen für Frauen genauso wie für Männer. Wir müssen diese Frage heutzutage klarer beantworten als früher, egal ob es darum geht, wie wir etwa Frauen in der Nachkinderzeit im Unternehmen halten oder jemandem die Pflege von Familienangehörigen ermöglichen. Wir haben ein entsprechendes Programm aufgesetzt, wo man dann Arbeitszeit reduzieren und später nachholen kann, finanziell aber nach wie vor eine solide Grundlage hat.

VAA Magazin: Und bei der Demografie?

Van Roessel: Die demografische Entwicklung ist für uns wie für alle großen Unternehmen durchaus eine Herausforderung. Bei uns werden in den nächsten Jahren dreistellige

Zahlen von Mitarbeitern in Rente gehen. Wir sind froh, dass wir inzwischen wieder mehr Jüngere im Unternehmen haben, aber auch Älteren die Möglichkeit bieten, länger in der entsprechenden Verantwortung zu bleiben. Wenn ich zehn Jahre zurückschau, hatten wir im Unternehmen fast keine Mitarbeiter im Alter von 60 plus. Das hat sich schon deutlich geändert. Nebenbei ist das ein Trend in der Industrie allgemein.

VAA Magazin: Wer unterstützt Sie bei der Aufarbeitung der Fakten?

Van Roessel: Wir haben bei uns im Unternehmen eine Demografieuntersuchung mit Führungskräften aus allen Bereichen durchgeführt. Denn so ein Projekt muss man mit denjenigen aufsetzen, die am meisten dazu sagen können. Und das sind die Führungskräfte, die mit diesen Themen konfrontiert sind. Da sind viele kreative Ideen entstanden. Wir haben unter anderem eine Teilzeittinitiative für Führungskräfte geschaffen, eine „Flexi-95-Regel“. Das heißt, man arbeitet fünf Prozent weniger und dafür gibt es auch weniger Geld. Die fünf Prozent Arbeitszeit werden in 13 freie Tage umgewandelt, weil man schlecht sagen kann, ich arbeite am Tag fünf Prozent weniger. Das hilft einem Angestellten nicht so wirklich. Aber wenn sie 13 Tage mehr freie Zeit im Jahr haben, die sie auch beliebig kombinieren können, ist das schon etwas. Das kommt Älteren entgegen, aber auch Jüngeren. Wenn etwa die Kinder sechs Wochen Sommerferien haben, man selber aber in dieser Zeit kaum drei Wochen frei bekommt, haben die Mitarbeiter mit so einer Lösung mehr Möglichkeiten.

VAA Magazin: Wie wurde das von den Führungskräften aufgenommen?

Van Roessel: Wir haben uns der Unterstützung des Sprecherausschusses versichert. Natürlich setzt das beiderseitige Freiwilligkeit voraus, es muss ja auch unternehmensseitig passen. Wir glauben: Wenn Führungskräfte erleben, dass so etwas möglich ist, dann werden sie auch eher bereit sein, so etwas in ihrem eigenen Bereich umzusetzen. Wir haben im vergangenen Jahr damit angefangen und derzeit machen rund 25 Führungskräfte von dem Programm Gebrauch. Das Interesse ist also da. ■

INTERVIEW MIT CEM ÖZDEMİR

Ökologische Transformation bietet Chancen für die Chemie

Welche Möglichkeiten bieten grüne Ideen für die künftige Ausrichtung der Chemie sein? Was wollen die Grünen für die Industrie tun? In seiner Interviewserie im Vorfeld der Bundestagswahlen 2017 hat das VAA Magazin den Bundesvorsitzenden und einen der beiden Spitzenkandidaten der Partei Bündnis 90/Die Grünen Cem Özdemir befragt. Darin spricht Özdemir unter anderem die Chancen einer ökologisch-sozialen Transformation für die Chemieindustrie an und nimmt offen zu den Wahlaussichten seiner Partei Stellung.

VAA Magazin: Die chemische Industrie ist eine der Stützen der deutschen Wirtschaft. Kaum eine Schlüsselfrage der Menschheit, von der Energieversorgung bis zum Klimawandel, kann ohne die Chemie gelöst werden. Dennoch ist das Image der Branche in der Öffentlichkeit eher schlecht. Woran liegt das aus Ihrer Sicht?

Özdemir: In den Fällen, wo das Image der Chemischen Industrie schlecht ist – was unseres Erachtens nicht durchgehend der Fall ist –, liegt das aus unserer Sicht in erster Linie daran, dass die chemische Industrie in der Vergangenheit nicht immer schnell genug auf neue ökologische und soziale Anforderungen und die Klimakrise reagiert hat. Das trifft zum Beispiel für Umweltunfälle im Großen – wie Bhopal, Seveso oder Rheinalarm – wie im Kleinen vor Ort zu.

Die chemische Industrie kann ihr Image aber schnell verbessern, wenn sie die Chancen der notwendigen ökologisch-sozialen Transformation nutzt. Hin zu einer energieeffizienteren Produktion auf Basis von erneuerbaren Energien und Rohstoffen, ein stärkerer Beitrag zu einer echten Kreislaufwirtschaft und Entwicklung von Produkten, die nicht mehr die Umwelt verschmutzen und den vorsorgenden Gesundheitsschutz stärker berücksichtigen. Auch das Problem mit der Plastikvermüllung unserer Meere muss die chemische Industrie ernsthaft und weltweit angehen und ihrer Verantwortung als Produzent gerecht werden.

VAA Magazin: Mit ausgesprochen proeuropäischen Ideen kann man offensichtlich wieder punkten, wie der Wahlsieg von Emmanuel Macron in Frankreich beweist. Inwieweit und auf welchen Feldern sind die Grünen bereit, Frankreich entgegenzukommen?

Özdemir: Wir wollen eine EU, die zusammenhält und solidarisch ist. Der deutsch-französische Motor ist Garant für den europäischen Zusammenhalt. Mit Präsident Macron gibt es die Chance, die nötige Handlungsfähigkeit der EU zu schaffen. In Ausnahmefällen kann eine Gruppe von Mitgliedstaaten vorangehen. Allerdings lehnen wir eine Spaltung der EU in einen Euro-Exklusiv-Club mit neuen Doppelstrukturen entschieden ab. Auch wir wollen den Euroraum vertiefen, aber klar innerhalb der EU-Verträge, mit den vorhandenen EU-Institutionen und offen für alle Mitgliedstaaten.

Wir setzen uns deshalb ein für einen Euro-Sonderausschuss innerhalb des EU-

Parlaments, einen Zukunftsfonds im EU-Haushalt für ökosoziale Investitionen, finanziert durch einen Steuerpakt, der ungerechtes Steuerdumping und -hinterziehung beendet und Millionen neuer, zukunftsfähiger Arbeitsplätze, vor allem für die junge Generation schafft. Ein starker EU-Kommissar, kontrolliert vom EU-Parlament, soll für die gesamte Wirtschafts- und Währungsunion zuständig sein.

VAA Magazin: Zwei Themen beherrschen die aktuelle europapolitische Agenda: Flüchtlings- und Schuldenkrise. Beide Themen haben die europaskeptischen Tendenzen in vielen Ländern erheblich verstärkt. Wie wollen Sie diese Fragen lösen?

Özdemir: Wir wollen die Flüchtlingsfrage lösen durch ein solidarisches Verteilungssystem, eine europäische Seenotrettung, sichere Fluchtwege und eine nachhaltige Bekämpfung von Fluchtursachen in Herkunftsstaaten durch fairen Handel. Wir treten ein für ein humanes Grenzregime, das Rechtssicherheit und das Vertrauen in den Schengenraum garantiert. Mit einem Einwanderungsgesetz wollen wir klare Regeln für Migration jenseits völkerrechtlicher Fluchtgründe schaffen.

Schulden lassen sich dauerhaft nur durch einen Dreiklang aus zukunftsfähigen Investitionen, Reformen und haushaltspolitischer Solidität abbauen. Der Abbau exzessiver Schulden braucht verbindliche

Für eingeloggte Mitglieder gibt es die vollständige Fassung des Interviews auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de**.



europäische Regeln, ein stärkeres Europäisches Semester gegen Ungleichgewichte, die Weiterentwicklung des Europäischen Stabilitätsmechanismus zu einem EU-Währungsfonds, kontrolliert vom EU-Parlament. Mit der Bekämpfung ungerechter Steuerpraktiken und -hinterziehung wollen wir die Einnahmeseite der EU für Investitionen stärken.

VAA Magazin: Für US-Präsident Donald Trump ist Klimaschutz nicht en vogue. Ist das mittlerweile auch in Deutschland so? Immerhin haben Sie Ihren Kohleausstiegsbeschluss aus dem Jahr 2016 für Ihr Wahlprogramm entschärft.

Özdemir: Ja, tatsächlich redet die Bundesregierung nur über Klimaschutz, handelt aber nicht. Es ist eine Katastrophe, dass die Treibhausgasemissionen in Deutschland seit acht Jahren stagnieren, obwohl sich die Zeitfenster, in denen die Klimakatastrophe noch abgewendet werden kann, immer mehr schließen. Die völlig falsche Antwort der Regierung Merkel darauf ist – weiter so.

Ganz anders bei uns: Klimaschutz hat absolute Priorität. Der angesprochene Kohlebeschluss zum Beispiel ist keine Entschärfung, sondern eine sinnvolle Anpassung und Weiterentwicklung der bestehenden Programmatik. 2030 muss Deutschland zugleich aus der Kohle ausgestiegen sein und den Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien erzeugen. Die 20 dreckigsten Kohlekraftwerke werden sofort abgeschaltet, damit die Klimaziele 2020 trotz Verzug überhaupt noch erreichbar sind. Denn für den Klimaschutz ist nicht entscheidend, ob das letzte Kraftwerk ein paar Jahre früher oder später abgeschaltet wird, sondern dass schnell die Hauptfracht an CO₂-Emissionen reduziert wird.

VAA Magazin: Die Wahl in Nordrhein-Westfalen ist für die Grünen gründlich danebengegangen. Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie daraus, zum Beispiel auf dem Gebiet der inneren Sicherheit?

Özdemir: In NRW haben wir unser Wahlziel nicht erreicht. Bei der Wahl in Schleswig-Holstein eine Woche vorher



Der Bundesvorsitzende der Partei Bündnis 90/Die Grünen Cem Özdemir tritt bei der Bundestagswahl 2018 gemeinsam mit Katrin Göring-Eckardt als Spitzenkandidat an.

Foto: Dominik Butzmann

haben wir ein gutes Ergebnis erreicht. Aber natürlich schauen wir auf die NRW-Wahl selbstkritisch zurück. Doch bei aller Selbstkritik gilt es aber festzuhalten, dass nicht wir das Innenministerium in NRW geleitet haben, sondern es ein SPD-Minister war. Menschen in Deutschland müssen sich sicher fühlen.

Wir Grüne werden bei der Bundestagswahl für eine Sicherheitspolitik kämpfen, die Bedrohungen ernst nimmt, aber mit Augenmaß und unter Wahrung der

Bürgerinnen- und Bürgerrechte reagiert. Wir sorgen dafür, dass die Polizei zur Erfüllung ihrer wachsenden Aufgaben gut ausgestattet ist, um effektiv schützen zu können. Wir stärken die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden. Wir setzen auf gezielte Überwachung statt massenhaften Ausspähens aller Bürgerinnen und Bürger. Wir stärken das Prinzip der Prävention als integraler Bestandteil der inneren Sicherheit. Dazu gehört auch, das Waffenrecht zu verschärfen. ■

Personalia aus der Chemie



HessenChemie: Große neuer Vorsitzender



Foto: B. Braun

Auf der Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes HessenChemie ist Prof. Heinz-Walter Große zum neuen Vorsitzenden gewählt worden. Der Vorstandsvorsitzende des Familienunternehmens B. Braun mit Sitz in Melsungen war bisher einer der beiden Stellvertreter. Er folgt auf Hartmut G. Erlinghagen, der nach seiner vierjährigen Amtszeit

nicht wieder zur Wahl stand. In seiner Antrittsrede kündigte Große an, dass die Chemiearbeitgeber in Hessen den Dialog mit der Politik im Zuge der Bundestags- und Landtagswahlen fortsetzen und weiter vertiefen werden. Anknüpfen wolle er an die Tradition der besonderen Sozialpartnerschaft in der Chemie, deren innovative und flexible Tarifverträge zu einem Markenzeichen geworden seien. Allerdings müsse sich diese Sozialpartnerschaft angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen und neuer Herausforderungen auch weiterentwickeln. Als Beispiel nannte er die Digitalisierung der Arbeitswelt. Im Rahmen der Mitgliederversammlung wurden Joachim Schwind von der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG und Bettina Buschhoff von der Procter & Gamble Service GmbH zu stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

VCI: Follmann neuer Vorsitzender des Ausschusses Selbständiger Unternehmer

Im Juni 2017 wurde Dr. Henrik Follmann, Geschäftsführender Gesellschafter der Follmann Chemie, zum neuen Vorsitzenden des Ausschusses Selbständiger Unternehmer im Verband der Chemischen Industrie (VCI) gewählt. Er folgt damit auf Reinhold von Eben-Worlée von Worlée-Chemie, der den Vorsitz nach zehn Jahren abgegeben hat. In seiner neuen Position wird Follmann der VCI-Geschäftsführung unter anderem die Meinung des Mittelstands zu Verbandsthemen vermitteln und zusammen mit dem Ausschuss Vorschläge erarbeiten, welche Themen aus Sicht mittelständischer Unternehmen in der Verbandsarbeit Berücksichtigung finden sollten. Ein zentrales Thema für den innovativen Mittelstand ist zum Beispiel die steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung, die sich in vielen europäischen Ländern bewährt hat.

Stada: Tjeenk Willink neuer Vorsitzender des Vorstandes

Anfang Juli 2017 hat der Aufsichtsrat von Stada Engelbert Coster Tjeenk Willink zum Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens ernannt. Die Aufgabe des Finanzvorstands hat Dr. Bernhard Düttmann übernommen. Sie ersetzen den bisherigen Vorstandsvorsitzenden Dr. Matthias Wiedenfels sowie den Vorstand für Finanzen, Marketing und Vertrieb Helmut Kraft, die dem Aufsichtsrat mitgeteilt haben, dass sie ihre Ämter aus persönlichen Gründen niederlegen. Neben der Aufgabe als Vorstandsvorsitzender wird Tjeenk Willink auch die Ressorts Marketing und Vertrieb verantworten.

Evonik: Min Chong verantwortet neues Geschäftsgebiet

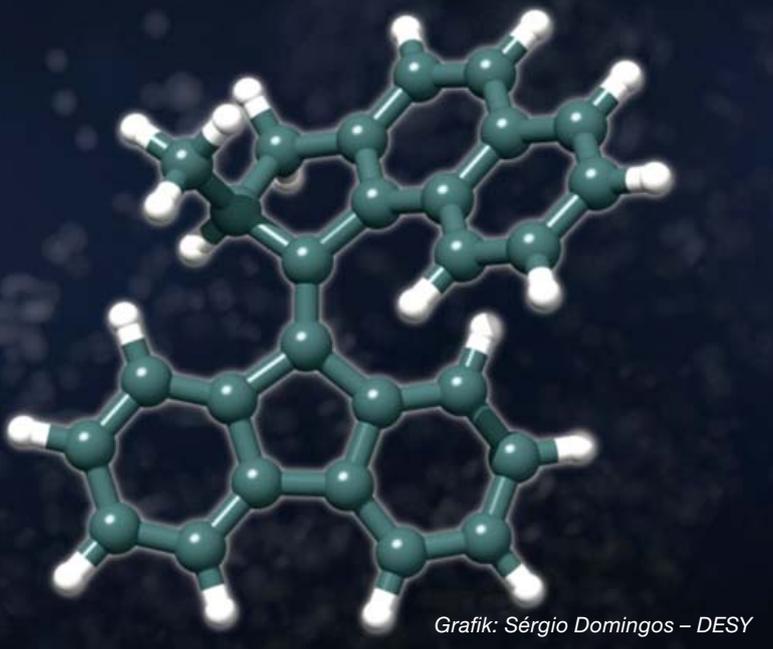
Evonik Industries hat zum 1. Juli seine Isophoron-Chemie und den Bereich Epoxy Curing Agents im neuen Geschäftsgebiet Crosslinkers zusammengeführt. Es ist Teil des Segments Resource Efficiency und hat weltweit insgesamt circa 1.000 Mitarbeiter. Produktionsanlagen existieren in Europa, Nordamerika und Asien. Verantwortet wird der neu gebildete Geschäftsbereich von Min Chong.

BP: Schempp übernimmt Geschäftsführung

Dr. Achim Schempp hat seit August 2017 den Vorsitz der Geschäftsführung der BP-Raffinerie Gelsenkirchen inne und damit Dr. Klaus Niemann abgelöst. Niemann stand seit Januar 2014 an der Spitze der zweitgrößten Raffinerie Deutschlands und ist nach seinem Ausscheiden bei BP in den Ruhestand gegangen. Schempp ist von Royal Dutch Shell zu BP gewechselt und hat zuletzt die Shell-Raffinerie in Scotford geleitet. Schempp verfügt über eine langjährige und internationale Expertise im Raffinerie- und Petrochemiesektor. Den deutschen Markt kennt er vor allem aus seiner Zeit als stellvertretender Werkleiter der Shell-Raffinerie in Köln-Wesseling. Auch der Standort Gelsenkirchen ist Schempp nicht unbekannt: In einer früheren Rolle beim Petrochemieunternehmen SABIC war er als Produktionsmanager am Standort Gelsenkirchen-Scholven in direkter Nachbarschaft der BP-Raffinerie tätig. Achim Schempp ist Diplomingenieur und hält einen Dokortitel in chemischer Verfahrenstechnik.

Molekularer Motor in Aktion beobachtet

Manchmal besteht ein Motor nur aus einem einzigen Molekül. Am Deutschen Elektronen-Synchrotron (DESY) haben Forscher nun eine solche Nanomaschine analysiert. Zusammengesetzt aus 27 Kohlenstoff- und 20 Wasserstoffatomen besitzt das Molekül einen Rotor und einen Stator, die mit einer Achse verbunden sind – ganz wie ein herkömmlicher makroskopischer Motor. Aktiviert durch Licht durchläuft der Molekularmotor eine Folge photochemischer und thermischer Schritte und vollführt eine halbe Drehung. Ein erneuter Auslöser lässt den Motor dann eine komplette Rotation vollenden, sodass er in seine Ausgangsposition zurückkehrt. Das Forscherteam hat seine Ergebnisse im Fachjournal *Angewandte Chemie* vorgestellt, das im E-Paper des VAA Magazins verlinkt ist.



Grafik: Sérgio Domingos – DESY

Gesundes Altern: Geist schlägt Körper

Für das Wohlbefinden im Alter sind vor allem psychosoziale Faktoren ausschlaggebend. Körperliche Beeinträchtigungen spielen dagegen eine eher untergeordnete Rolle, wie Wissenschaftler des Helmholtz Zentrums München und der Technischen Universität München herausgefunden haben. Vor allem Depressionen und Angststörungen hatten den stärksten Effekt auf das Wohlbefinden, gefolgt von einem niedrigen Einkommen und Schlafstörungen. Wenig Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der rund 3.600 Probanden mit einem Durchschnittsalter von 73 Jahren hatte eine schlechte körperliche Gesundheit. Bei Frauen erhöhte außerdem das Alleinleben die Wahrscheinlichkeit für ein niedriges Wohlbefinden deutlich. Nach Meinung der Münchner Forscher seien hohe Werte eines subjektiv empfundenen „Well-beings“ mit einem geringeren Mortalitätsrisiko verbunden. Ein Link zur englischsprachigen Studienauswertung ist im E-Paper des VAA Magazins verfügbar.

POWTECH zeigt Innovationen

In der Verfahrenstechnik, in der Analytik und im Handling von Pulver und Schüttgut gibt es jede Menge Innovationen. Diese werden vom 26. bis 28. September in Nürnberg auf der Messe POWTECH 2017 vorgestellt. Mit rund 900 Ausstellern gilt POWTECH weltweit als Leitmesse für innovative Pulver-, Granulat- und Schüttguttechnologien und bietet einen einzigartigen Überblick über verschiedene Branchen – von Pharma, Chemie und Lebensmittel über Glas, Keramik, Steine und Erden bis hin zu Umwelt und Recycling. Auf der Fachmesse können sich Produktionsleiter, Ingenieure und Verfahrenstechniker über zukunftsweisende Innovationen zum Zerkleinern, Sieben, Mischen, Fördern, Dosieren oder Granulieren sowie zu unterstützenden Technologien austauschen. Weitere Informationen gibt es unter www.powtech.de.



Foto: Frank Boxler – Nuernberg / Messe

Photonaustausch leicht gemacht

Kann man Licht auch „hochkonvertieren“? An der Rice University hat Elektro- und Computeringenieur Gururaj Naik (Foto) solch eine Methode zur Lichtkonvertierung entwickelt: Ersetzt man weniger energiereiche Photonen durch energiereichere Lichtteilchen, ändern sich auch die Lichtfrequenz und die Lichtfarbe. In winzigen Nanopylonen aus plasmonischen Metallpartikeln und halbleitenden Quantentöpfen werden die Lichtteilchen durch die Bestrahlung mit grünen Lasern „ausgetauscht“. Naiks Ansatz könnte beispielsweise zu effizienteren Solarzellen sowie zu neuen Therapiemöglichkeiten durch lichtaktivierte Nanopartikel führen. Im E-Paper des VAA Magazins ist die Originalstudie verlinkt.



Foto: Tommy LaVergne – Rice University

Wie zufrieden sind VAA-Mitglieder?

Vom 11. September bis zum 7. Oktober 2017 führt der VAA eine Umfrage zur Zufriedenheit seiner Mitglieder durch. Alle VAA-Mitglieder im Berufsleben und im Ruhestand erhalten in diesem Zeitraum per E-Mail die Einladung zu einem Onlinefragebogen. Mitglieder, die beim VAA keine E-Mail-Adresse hinterlegt haben, erhalten den Fragebogen per Post. Die Umfrage ist für die Geschäftsführung des VAA eine wichtige Grundlage für die weitere Ausrichtung der Verbandsarbeit. Sie bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um Teilnahme.

Studie: Vereinbarkeit aus Frauensicht

Wie stellen sich Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor? Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt Arbeitszeit- und Karrierewünsche aus weiblicher Sicht. Untersucht wurden auch Unterschiede in der geschlechterspezifischen Erwartungshaltung. So gehen Wunsch und Wirklichkeit bei Frauen viel deutlicher auseinander als bei Männern und hängen vom Haushaltskontext ab. Während Männer weitgehend bei ihrer Erwerbsbeteiligung und ihrem Erwerbsumfang bleiben, passen sich Frauen an die jeweilige Familienkonstellation an. Im E-Paper des VAA Magazins ist der IAB-Kurzbericht verlinkt.



Foto: Tobias Wegener – FZ Jülich

Smarte Legierungen für die Fusion

Zur Energiegewinnung durch die Kernfusion braucht es smarte Materialien. Denn die Innenwand künftiger Fusionsreaktoren ist extremen Wärmeflussdichten ausgesetzt. Hinzu kommen intensive Teilchen- und Neutronenflüsse, die zu Materialerosion und -defekten führen. Gemeinsam mit internationalen Kollegen haben Wissenschaftler am Forschungszentrum Jülich nun neuartige Materialalternativen entwickelt. Dabei handelt es sich um faserverstärkte Verbundwerkstoffe und smarte Legierungen aus Wolfram, Chrom und dem Leichtmetall Yttrium, die gegenüber reinem Wolfram eine etwa 100.000-fach reduzierte Oxidationsrate zeigen. Getestet wurden die neuen Legierungen in der linearen Plasmaanlage PSI-2 in Jülich. Einen Link zur in der Zeitschrift *Nuclear Materials and Energy* veröffentlichten Studie gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Effekt von Schwimmpflanzen auf Nanoröhrchen übertragen

Forscher der TU Darmstadt und der Universität Bonn haben Kohlenstoffnanoröhrchen so modifiziert, dass sie unter Wasser auf ihrer Oberfläche eine permanent eingeschlossene Luftschicht anlagern können. In der Natur ist diese Eigenschaft als Salvinia-Effekt bekannt und könnte künftig auch für technische Anwendungen interessant sein, beispielsweise für mikrofluidische Strukturen zur selektiven Gasadsorption innerhalb von strömenden Flüssigkeiten. Mechanisch und thermisch sind die nanostrukturierten Kohlenstoffmaterialien sehr stabil, hoch flexibel und trotzen auch harschen Umgebungsbedingungen. Ihre Oberflächen lassen sich gezielt chemisch verändern, um den Salvinia-Effekt zu erzielen. Seinen Namen verdankt der Effekt der als Salvinia bezeichneten Gattung der Schwimmpflanze. Die Ergebnisse wurden kürzlich in der Fachzeitschrift *Advanced Material Interfaces* publiziert und sind im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.



Grafik: AK Schneider

Zellzyklen auf einen Blick

Lässt sich das zukünftige Verhalten von Zellen vorhersagen? Mithilfe bioinformatischer Methoden kann dies gelingen. Biologen und Bioinformatiker der TU Dresden haben dazu einen neuartigen All-in-one-Zellzyklusreporter entwickelt. Durch ein einziges fluoreszierendes Protein lassen sich damit alle Zellzyklusstadien in wachsenden und sich teilenden Zellen erkennen. Darüber hinaus kann der Zellzyklusreporter diese Zellen von Zellen unterscheiden, die sich nicht mehr teilen und sich in einem Ruhezustand befinden. Zellen und ihre Tochterzellen können so in allen Stadien des Zellzyklus verfolgt werden. Dabei läuft dieser Prozess automatisch ab und erlaubt die parallele Analyse weiterer Faktoren wie etwa von Proteinen, die in Krebsarten erhöht vorkommen. Im E-Paper des VAA Magazins ist die englischsprachige Originalstudie verlinkt.

Chemie studieren: GDCh veröffentlicht neue Statistik

Im letzten Jahr sind die Anfängerzahlen in Chemiestudiengängen erstmals seit 2012 auf nunmehr 11.168 gesunken. Dies vermeldet die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer jährlichen Statistik der Chemiestudiengänge. Gleichzeitig sind die Absolventenzahlen für Master und Diplom in Chemie, Biochemie, Lebensmittelchemie sowie an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften gestiegen. 2016 vermeldeten die Hochschulen 2.484 Bachelor- und 2.297 Masterabsolventen sowie 2.028 Promovierte in Chemie. Die Promotionsdauer lag bei zirka vier Jahren. In Biochemie gab es 814 Bachelor- und 751 Masterabsolventen sowie 239 Promotionen. Fast alle Bachelorabsolventen an den Unis schlossen ein Masterstudium an – 83 Prozent der Masterabsolventen begannen eine Promotion. Im E-Paper des VAA Magazins ist die GDCh-Broschüre verlinkt.

83

Erfolg für VAA bei Aufsichtsratswahlen

Bei den Aufsichtsratswahlen der Bayer Business Services GmbH gibt es einen Erfolg für den VAA zu melden: So wurde Axel Benz als leitender Angestellter in den Aufsichtsrat wiedergewählt. Den Sitz des Leitenden beim über 5.500 Mitarbeiter starken Leverkusener Unternehmen, das als globales Kompetenzzentrum für integrierte Geschäftslösungen und unterstützende Geschäftsprozesse des Bayer-Gesamtkonzerns agiert, konnte Benz erstmals im Jahr 2012 gewinnen.

Kölner Chemie trifft Start-ups

Unter dem Motto „Start-up trifft Chemieindustrie – neue, digitale Geschäftsmodelle“ trafen am 13. Juli 2017 in der Universität Köln beim diesjährigen Kooperationstag des Chemienetzwerks ChemCologne Vertreter aufstrebender IT-Firmen und etablierter Chemieunternehmen aufeinander. Führungskräfte von Ineos, Shell, Evonik und Covestro stellten dabei unter anderem die Aktivitäten und Entwicklungen in den Unternehmen in Sachen Digitalisierung vor.



Enzymstruktur analysiert

Biochemiker der Universität Freiburg haben eine erste dreidimensionale Strukturanalyse der vanadiumhaltigen Variante des Enzyms Nitrogenase vorgestellt. In der Grafik dargestellt ist das katalytische Zentrum des Enzyms, ein Eisen-Vanadium-Cofaktor mit einem ungewöhnlichen Carbonat-Liganden. In der Natur ermöglicht das bakterielle Enzym die Bereitstellung von bioverfügbarem Stickstoff, ohne überschüssige Stickstoffverbindungen in die Umwelt abzugeben. Ziel der Forschergruppe um Prof. Oliver Einsle ist es, die Nitrogenase biotechnologisch nutzbar zu machen und dadurch eine Alternative zu aufwendigen großtechnischen chemischen Verfahren wie dem Haber-Bosch-Verfahren zur Verbindung von Stickstoff mit Wasserstoff zu Ammoniak zu eröffnen.

Grafik: Oliver Einsle

MINT-Kräfte gesucht

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) im Juni 2017 in allen Berufsgruppen gestiegen, so das MINT-Meter des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Deutschlandweit sind 440.000 MINT-Stellen zu besetzen, was einem Plus von 13,6 Prozent entspricht. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen im Vorjahresvergleich um 9,2 Prozent auf einen absoluten Tiefstand gesunken. Damit lag die MINT-Arbeitskräftelücke bei 257.000 Personen.

Chemtura wird zu Lanxess

Ende April 2017 hat der Kölner Spezialchemikalienkonzern Lanxess den Kauf der Chemtura AG abgeschlossen. Mitte Juli wurde die Eingliederung auch auf Verbandsebene nachvollzogen: Die Versammlung der VAA-Mitglieder der Lanxess Organometallics GmbH – ehemals Chemtura Organometallics – und der Lanxess OMS Holding GmbH am Standort Bergkamen hat beschlossen, sich von der VAA-Werksgruppe Bergkamen zu lösen, und ist der VAA-Werksgruppe Lanxess beigetreten. Damit ist Bergkamen der fünfte wichtige Standort in Deutschland, an dem die Werksgruppe Lanxess aktiv ist. Zum Sprecher der Werksgruppe für den Standort Bergkamen wurde Thomas Wehler berufen, der in die Arbeit des Werksgruppenvorstandes einbezogen wird.



Porine aus Nanoröhrchen

Porine aus Kohlenstoffnanoröhrchen können dabei helfen, die Wirkmechanismen von Membranproteinen zu entschlüsseln. Damit haben sich Wissenschaftler an der Lawrence Livermore National Laboratory mithilfe der Hochgeschwindigkeitsrasterkraftmikroskopie näher beschäftigt und biologische Abläufe in Lipidmembranen nachgestellt. Dabei hat das Forscherteam künstliche Membranporen aus Nanoröhrchen hergestellt. Proteine in Lipidmembranen sind ein fundamentaler Bestandteil verschiedenster biologischer Prozesse. Ihre Ergebnisse haben die Forscher in der Fachzeitschrift *Philosophical Transactions of the Royal Society B* vorgestellt.

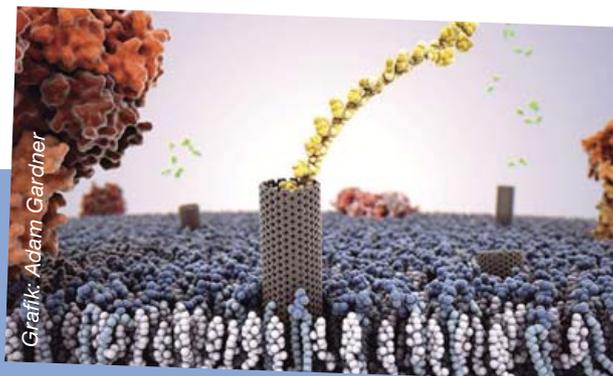




Foto: Thomas Trutschel, phototek.net – Deutscher Bundestag

BUNDESTAGSWAHL 2017

Wahlprogramme: Was wollen die Parteien?

Am 24. September 2017 wählen über 61 Millionen wahlberechtigte Bürger den 19. Deutschen Bundestag. Was planen die Parteien in der Arbeits-, Steuer- und Sozialpolitik? Welche Änderungen könnten sich für Führungskräfte ergeben? Unter www.ula.de/wahl-2017 werden die Programme im Detail unter die Lupe genommen und verglichen. Übersichtstabellen stehen als PDF-Download bereit.

In den letzten vier Jahren war die ULA als Interessenvertretung vor allem in der Rentenpolitik (Flexirente, Betriebsrentenstärkungsgesetz), im Arbeitsrecht (Diskussionsprozess zu Arbeiten 4.0) und in der Gleichstellungspolitik (Quote im Aufsichtsrat, Lohngerechtigkeit) gefragt. Im Steuerrecht blieben viele aus Sicht der ULA wichtige Reformen liegen, etwa die Abschaffung der „kalten Progression“ oder des Solidaritätszuschlags.

Auch die nächsten vier Jahre könnten in jedem dieser Politikfelder ereignisreich werden, denn viele Wahlprogramme der zur Bundestagswahl antretenden Parteien sehen zum Teil weitreichende Reformen vor. Unter www.ula.de/wahl-2017 hat die ULA daher einen systematischen Vergleich der Pläne von CDU/CSU, SPD, der Partei Die Linke, Bündnis 90/Die Grünen, der FDP sowie der AfD erstellt und veröffentlicht.

Schwerpunkt Sozialversicherung

Ein zentrales Wahlkampfthema im Bereich der Sozialpolitik ist das gesetzliche Rentenniveau. Nach geltendem Recht sollte es für einen „Standardrentner“ (45 Jahre Beitragszahlung zum Durchschnittsverdienst) zwischen 2004 und 2030 von 53 Prozent auf 43 Prozent sinken. 2017 liegt dieser Wert bei 48,2 Prozent, etwas höher als vor 13 Jahren prognostiziert. ►



Traditionell gehört die Sozialpolitik zu den am heißesten diskutierten Themen der Bundestagswahl. Bei der Finanzierung von Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung warten die Parteien mit unterschiedlichen Konzepten auf. Fotos: Butch, GoNeo – Fotolia

CDU/CSU plädieren dafür, das Rentenniveau bis 2030 planmäßig sinken zu lassen. Auch die FDP spricht sich gegen Eingriffe und sonstige Rentengarantien aus. SPD und Bündnis 90/Die Grünen wollen den Abwärtstrend stoppen und den aktuellen Wert einfrieren, während die Linke die Rückkehr zum Niveau von 53 Prozent anstrebt.

Die Vermeidung von Altersarmut ist laut CDU/CSU die Aufgabe von gesetzlicher Rente, Betriebsrente und privater Vorsorge. Drei Parteien wollen armutssichernde Komponenten in die Rentenversicherung integrieren: die SPD (Solidarrente mit einem Niveau von zehn Prozent über der Grundsicherung nach 35 Jahren Beitragszahlung, Kindererziehung oder Pflege), die Linke (1.050 Euro „solidarische Mindestrente“) und die Grünen, letztere ohne konkrete Angaben zum Niveau oder zur Wartezeit (Beitragszahlung, Kindererziehung oder Pflege im „größten Teil“ des Lebens). Die AfD will das Problem über einen Zuschlag zur Grundsicherung lösen, das FDP-Programm enthält keine Aussagen über Altersarmut.

Eine volle Gleichbehandlung von Kindererziehungszeiten vor und nach 1992, also einheitlich drei „Entgeltpunkte“, fordern Unionsparteien und die Linke.

Letztere fordert außerdem eine bessere Anerkennung von Ausbildungszeiten. Auch die AfD schlägt die bessere Honorierung des „doppelten Beitrags“ von Eltern zur Rentenversicherung vor. Verbesserungen bei Erwerbsminderungsrenten stellen CDU/CSU, FDP, SPD und Linke in Aussicht.

Die FDP plant die Aufnahme eines jahrgangsindividuellen Faktors in die Rentenformel. Dieser soll bei Rentenbeginn Änderungen bei der Lebenserwartung berücksichtigen. Die jüngsten Reformen im Betriebsrentenrecht (reine Beitragszusagen ohne Garantien) will sie auch auf nicht tarifgebundene Unternehmen erstrecken und die Informationslage über die gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorgeansprüche verbessern (trägerübergreifendes, „freiwilliges Vorsorgekonto“).

Bei der Finanzierung der gesetzlichen Renten (Beiträge, Steuern und deren Mischungsverhältnis) planen CDU/CSU offenbar keine Änderungen. Nach mehr Steuermitteln verlangen SPD, Grüne (zur Finanzierung der „Garantierrente“) und Linke (zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen wie Renten für Kin-

dererziehung). Letztere fordert außerdem eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze und eine „Abflachung“ von Rentenansprüchen aus Beiträgen oberhalb des Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze (dies wären 12.750 Euro). Hiervon wären viele Führungskräfte betroffen, auch im Bereich ihrer betrieblichen Altersversorgung und privaten Altersvorsorge, die auf der Annahme einer lediglich langsam, entsprechend der Lohnentwicklung steigenden Bemessungsgrenze beruhen.

Bemessungsgrenze kaum gefährdet

Höhere Bemessungsgrenzen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung fordert allein die Linke. Eine Entlastung der gesetzlich Versicherten durch Abschaffung der Zusatzbeiträge wollen neben der Linken auch die SPD, Grüne sowie die AfD. Zur Verbesserung der Finanzlage der Sozialversicherung plant die Linke außerdem Beiträge auf Kapitaleinkünfte und Aktiengewinne. Die AfD sieht hingegen in hohen Ausgaben für Migranten eines der Hauptprobleme der Sozialversicherung und fordert demnach Zuzugsbeschränkungen.

Unterschiede gibt es auch bei der Diskussion über die Reichweite der Rentenversicherungspflicht. SPD, Linke und Grüne streben eine „Erwerbstätigenversicherung“ an. SPD und Grünen wollen hier stufenweise vorgehen (Einbeziehung zuerst der nicht anderweitig versicherungspflichtigen Selbstständigen, Personen in Minijobs). Dabei stellen sie auch einen Vertrauensschutz für heute anderweitig Absicherte in Aussicht.

Im Bereich der Krankenversicherungspflicht treten SPD, Linke und Grüne für ein ähnliches Modell ein, nämlich eine „Bürgerversicherung“, in die langfristig alle heute nicht gesetzlich kranken- und pflegeversicherungspflichtigen Personen einbezogen werden sollen. Auch hier finden sich bei SPD und Grünen Aussagen über Vertrauensschutzregelungen für bereits heute Privatversicherte.

Eine vollständige Übersicht über weitere die Positionen im Bereich Soziales wurde unter www.ula.de/wahl-2017/soziales veröffentlicht. ■

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Wer wird die Wahl gewinnen?



Foto: ULA

Erinnerungen an 1998: Helmut Kohl gegen Gerhard Schröder. Nach 16 Jahren im Amt erschien die schwarzgelbe Koalition verbraucht und in manchen Bereichen rückständig. Sie wurde abgewählt. Erneut fordert ein Sozialdemokrat eine langjährige CDU-Regierungschefin heraus. Doch eine echte Wechselstimmung scheint, abgesehen von dem kurzen Schulz-Hype im Frühling, bisher nicht aufzukommen. Woran liegt das? Ist es die gute wirtschaftliche Lage oder wollen die Menschen in unsicheren Zeiten jemanden im Kanzleramt haben, der Ruhe und Stabilität ausstrahlt? Mag sein, doch diese Gründe allein dürften nicht ausschlaggebend sein. Auch die SPD hat einen politischen Anteil am aktuellen wirtschaftlichen Erfolg.

Die wiedererstartete und rührige FDP und die Grünen haben ebenfalls klare Positionen bezogen und werden, ganz wie die Linke, wahrscheinlich in den Bundestag einziehen. Vielleicht liegt der tiefere Grund für den Erfolg von Angela Merkel im Modernisierungskurs, den sie ihrer Partei seit 2005 zugemutet hat. Parteiinterne Kritiker sprechen von der Sozialdemokratisierung der Union. Zuletzt hat sie die letzte rote Linie für Wertkonservative überschritten: die Öffnung der Ehe für Homosexuelle. Die Union tritt heute für die Integration von Migranten und für Einwanderungsgesetz ein. Sie hat Kitas und Ganztagschulen ausgebaut, den Mindestlohn mitgetragen und Frauenquoten in Aufsichtsräten zugestimmt. Sie hat den Ausstieg aus der Atomenergie und der Braunkohle beschlossen und ist für den Ausbau erneuerbarer Energien.

Auch das Wahlprogramm schärft kaum das eigenständige Profil der Unionsparteien. Nicht einmal zur historischen Chance, gemeinsam mit Frankreich in Europa notwendige Fortschritte zu erzielen, findet man konkrete Aussagen. Während die Führungskräfte in Deutschland bereit sind, das aktuelle Zeitfenster für Reformen zu nutzen, hört man von Merkel dazu erstaunlich wenig. Ist die Wahl damit schon gelaufen? Nein. Donald Trump oder der Brexit haben gezeigt, wie schnell sich der Wind noch drehen kann. Viel wird von der Flüchtlingspolitik abhängen: 2015 hat sich Angela Merkel mit der Öffnung der Grenzen bei Rot-Grün unangreifbar gemacht. Erst als die Umfragergebnisse sanken, vollzog Merkel still und leise eine Kehrtwende: Es wurden Grenzkontrollen verstärkt, das Türkeiabkommen geschlossen und konsequenter abgeschoben. Trotzdem ist die Krise weiter ungelöst. Sie ist eine Jahrhundertaufgabe. Hier setzt Martin Schulz nun an. Zwar haben er und seine Partei die bisherige Politik mitgetragen. Doch wird sich in den letzten Wochen zeigen, ob das Thema genug Streitpotenzial hat, um für eine Wende zu sorgen.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

URTEIL

EuGH bestätigt Mitbestimmung

Die ULA begrüßt ein am 18. Juli 2017 ergangenes Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Mitbestimmung. Auslöser war die Klage eines Kleinaktionärs der TUI AG, der die Rechtmäßigkeit der Zusammensetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats bezweifelte. Auf Anfrage des Kammergerichts Berlin widmeten sich die europäischen Richter der Frage, ob der Ausschluss ausländischer Arbeitnehmer von den Aufsichtsratswahlen diskriminierend sei und ob der Verlust der aktiven und passiven Wählbarkeit die Freizügigkeit behindere. Sie kamen nun zu dem Ergebnis, dass beides nicht der Fall ist.

Schon früh hat die ULA die Klage als konstruiert und gegen die Mitbestimmung gerichtet beurteilt. Eine Öffnung wäre schon wegen des Territorialitätsprinzips, also wegen der Beschränkung des deutschen Gesellschafts- und Mitbestimmungsrechts auf deutsches Staatsgebiet, nicht möglich gewesen.

Eine unmittelbare Gefahr ist damit abgewendet. Es drohen aber bereits neue Risiken für die hiesige stakeholderorientierte Unternehmensverfassung mit plural besetzten Aufsichtsgremien unter Einschluss von Arbeitnehmervertretern. Die Europäische Kommission bereitet aktuell eine Überarbeitung ihrer vor über zehn Jahren durchgesetzten gesellschaftsrechtlichen Reformagenda vor. Sie will Hindernisse für Rechtsformwechsel, Sitzverlegungen, grenzüberschreitende Verschmelzungen oder Spaltungen abbauen.

Die ULA und ihr europäischer Dachverband CEC sprechen sich in ersten Stellungnahmen dafür aus, keine weiteren Reformen des Gesellschaftsrechts ohne bestandsschützende Regelungen für die Mitbestimmung zuzulassen. Mehr zum Thema unter www.ula.de/tag/eu-gesellschaftsrecht.

BUNDESTAGSWAHL 2017

Welche Einkommen werden bei der Steuer entlastet?

Ein gemeinsames Ziel eint alle Parteiprogramme im Bereich der Steuerpolitik: Die Entlastung mittlerer und unterer Einkommen.



Bei den Steuerkonzepten der politischen Parteien zur Bundestagswahl lohnt sich zum Teil ein genaues Nachrechnen, um die Unterschiede zwischen den Programmen zu erkennen.
Fotos: utah778 – iStock, GoNeo – Fotolia

SPD, Linke, Bündnis 90/Die Grünen und AfD fordern dafür jeweils eine Erhöhung des Grundfreibetrags. Ein weiterer Vorschlag taucht übereinstimmend bei CDU/CSU und SPD auf: Der Grenzsteuersatz von 42 Prozent soll in Steuerklasse I erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 60.000 Euro gelten (heute bereits ab 54.401 Euro). Nach dem Willen der SPD soll die Steuerprogression oberhalb von 60.000 Euro dann weiter auf 45 Prozent steigen (ab 76.000 Euro). Ohne konkrete Zahlen zu nennen, fordert die FDP eine „Rechtsverschiebung“ des Steuertarifs, die ebenfalls die Progression im mittleren Bereich abflachen würde. Zusätzlich will sie mit dynamischen Eckwerten im Steuertarif („Tarif auf Rädern“) die „kalte Progression“ dauerhaft beseitigen. Letzteres plant auch die AfD, die außerdem den linearen Tarif durch ein Stufensteuersystem ersetzen will.

Einen nicht quantifizierten „höheren Spitzensteuersatz“ ab 100.000 Euro fordern

Bündnis 90/Die Grünen, die Linke eine „Reichensteuer“ von 60 Prozent ab 260.000 Euro und 75 Prozent ab einer Million Euro Jahreseinkommen.

Den Solidaritätszuschlag wollen die Unionsparteien ab 2020 schrittweise abschaffen – die FDP bis 2019 komplett. Die SPD will zunächst nur die Schwelle anheben, ab welcher der Zuschlag erhoben wird. Sie liegt derzeit bei circa 1.400 Euro pro Monat in Steuerklasse I.

Eine Abschaffung der Abgeltungssteuer und die Besteuerung von Kapitaleinkünften zum individuellen Satz fordern Unionsparteien, SPD und Linke. Bei CDU/CSU findet sich der Vorbehalt eines „funktionierenden Informationsaustauschs“ der Finanzbehörden.

Bei den Plänen zur Besteuerung von Ehen und Familien gibt es ebenfalls Gemeinsam-

keiten: Einen Übergang zu einem Familiensplitting fordern SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Linke, bei der SPD mit Bestandsschutz für bestehende Ehe und bei den Grünen mit einem Wahlrecht für bereits Verheiratete zwischen alten und neuen System. Die AfD fordert das Familiensplitting als Ergänzung zum Ehegattensplitting.

Zugunsten von Kindern fordern CDU/CSU höhere Kinderfreibeträge, die SPD einen Kinderzuschlag zum Kindergeld für Geringverdiener, die Linke eine deutliche Erhöhung des Kindergelds. Am weitesten gehen die Grünen mit der Forderung nach einer Schaffung eines neuen Familienbudgets und einer einkommensunabhängigen Kindergrundsicherung.

Bei den wirtschaftspolitisch relevanten Fragen der Erbschaftsteuer und der Wiedereinführung einer Vermögensteuer sind die Unterschiede größer. CDU/CSU, FDP und AfD lehnen eine Vermögensteuer explizit ab. Die Linke (fünf Prozent oberhalb einer Million beziehungsweise fünf Millionen Betriebsvermögen) und Bündnis 90/Die Grünen („für Superreiche“) sind dafür. Die SPD schweigt sich hierzu aus.

Die Erbschaftsteuer wiederum soll nach dem Willen der AfD ganz abgeschafft werden. Demgegenüber wollen SPD, Linke und Bündnis 90/Die Grünen große Erbschaften stärker belasten, während die Programme der Unionsparteien und der FDP Verschärfungen explizit ausschließen.

Unter www.ula.de/wahl-2017/steuern wurde eine vollständige Übersicht über weitere Positionen der Parteien sowie der ULA zur Steuerpolitik veröffentlicht. ■

BUNDESTAGSWAHL 2017

Kaum Dissens im Arbeitsrecht



Arbeitsrecht und Arbeitspolitik bergen im aktuellen Wahlkampf nur wenig Zündstoff. Dies betrifft auch Themen, zu denen die Parteien früher stark abweichende Positionen bezogen haben wie etwa über Mitbestimmung oder den Kündigungsschutz.

In den Wahlprogrammen der politischen Parteien taucht der Kündigungsschutz nur noch punktuell auf, zum Beispiel in der Forderung der Partei Die Linke nach einem besseren Kündigungsschutz für Organe der Betriebsverfassung.

Zum Thema Mitbestimmung enthalten die Wahlprogramme von Union, FDP und AfD überhaupt keine Aussagen, also weder Forderungen nach einer Stärkung noch nach Einschnitten. SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke verlangen hingegen Verbesserungen. Aus ULA-Sicht besonders relevant sind die Forderungen zum Mitbestimmungsgesetz, das leitenden Angestellten im Rahmen der „paritätischen“ Aufsichtsratsmitbestimmung einen Sitz sichert. Hier treten SPD und Bündnis 90/Die Grünen dafür ein, das Gesetz bereits auf Kapitalgesellschaften mit 1.000 Arbeitnehmern anzuwenden (heute 2.000). Die Linke schlägt die Absenkung auf 100 Arbeitnehmer vor. Die ULA hält, auch aus Gründen der Akzeptanz des gesamten Mitbestimmungssystems, die aktuellen Grenzwerte für richtig bemessen.

SPD, Linke und Grüne sehen auch Bedarf für einen besseren Schutz von Betriebsräten sowie härtere Strafen für die Behinderung der Betriebsratsarbeit. Die SPD will neue Initiativrechte für Betriebsräte für die berufliche Bildung und Betriebsräte. Auch hier geht die Linke am weitesten und fordert, die Verpflichtung der Betriebsräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens abzuschaffen.

Fast alle Parteien wollen arbeitszeitrechtliche Regelungen flexibilisieren, erklärtermaßen auch zugunsten von Zeitautonomie und Zeitsouveränität der Arbeitnehmer. Die Ausnahme bildet die AfD, die sich wie bereits zur

Mitbestimmung zu diesem Thema nicht äußert. Ein Rückkehrrecht aus einer vom Arbeitnehmer beantragten Teilzeit in Vollzeit unterstützten nicht nur SPD, Grüne und Linke, sondern („in Absprache mit den Tarifpartnern“) auch die Unionsparteien. Ein entsprechender Reformvorstoß von Arbeitsministerin Andrea Nahles war noch im Frühjahr am Widerstand von CDU und CSU gescheitert.

SPD und Unionsparteien sind sich darin einig, dass Abweichungen von gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit vorrangig im Rahmen von Tarifverträgen geregelt werden sollten. Dies wirft Fragen auf für Führungskräfte, die weder tarifgebunden sind noch einen Status als leitende Angestellte haben, also dem Arbeitszeitgesetz auch in Zukunft unterliegen werden. Die FDP strebt eine weitgehende Aufhebung der Vorschriften über

die werktägliche Arbeitszeit sowie über Ruhezeiten ein. Im Übrigen setzt sie auf das Instrument von besser übertragbaren Langzeitkonten für eine flexible Verteilung der Arbeitszeit im gesamten Erwerbsverlauf.

Für eine freiere Wahl des Arbeitsorts sprechen sich SPD, Grüne und die Linke aus (Recht auf Homeoffice). Die FDP will faktische Hürden für eine Nutzung von Heimarbeitsplätzen durch eine Modernisierung und Entbürokratisierung von Arbeitsschutzvorschriften abbauen.

Eine vollständige Übersicht über weitere die Positionen im Bereich Arbeitspolitik (mit den Positionen zu weiteren Fragen wie Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerdatenschutz, Schutz vor psychischer Überlast) wurde unter www.ula.de/wahl-2017/arbeit veröffentlicht. ■



Bildung und Altersvorsorge standen im Mittelpunkt einer ULA-Podiumsdiskussion zur Bundestagswahl am 4. Juli 2017 im Industriepark Höchst. Es diskutieren (o. l. n. u. r.): Jörg Cezanne (Die Linke), Jessica Purkhardt (Bündnis 90/Die Grünen), Prof. Matthias Zimmer (MdB CDU), Klaus Bernhard Hofmann (ULA) als Moderator, Dr. Oliver Strank (SPD) und Katharina Schreiner (FDP). Unter www.ula.de/wahl-2017/podium gibt es einen ausführlichen Bericht. Fotos: Anke Kristina Schäfer. Icon: GoNeo – Fotolia

CEC-STUDIE

Ethisch und flexibel: Was muss die Führungskraft von morgen leisten?

Verantwortungsgefühl, stabile ethische Grundlagen, Flexibilität und Sozialkompetenz gehören zu den zentralen Erfolgskriterien von Führungskräften – nicht nur heute, sondern auch mit Blick auf künftige Herausforderungen durch Demografie und Digitalisierung.

Dies ist eines der zentralen Ergebnisse der Studie „Leadership of the Future“, die vom europäischen Dachverband der ULA „CEC – European Managers“ erstellt wurde. Sie beruht auf einer Onlinebefragung unter mehr als 1.400 Führungskräften aus 16 europäischen Staaten. Außerdem enthält sie eine Bestandsaufnahme der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion und entwickelt daraus eine (Arbeits-)Definition von Führung (*leadership*) und Führungskraft (*leader*).

Danach ist Leadership mehr als bloßes Management. Die entscheidenden Prozesskomponenten sind vielmehr vernetztes Denken, die Vernetzung von Personen und Ressourcen und vor allem Lernprozesse in Organisationen. Die Forschungsliteratur weist darauf hin, dass es weniger auf isolierte Maßnahmen ankommt, sondern auf deren Qualität. So ist etwa bei Fortbildungen die Einbettung in einen kontinuierlichen Zyklus entscheidend: Bewusste und genaue Überlegungen über den Bedarf und die Ziele zählen ebenso dazu wie eine gründliche Evaluation und die fortwährende Anpassung der Maßnahmen an die internen Organisationsprozesse.

Für eine Reihe von individuellen Führungskompetenzen wurde abgefragt, wie die Befragten ihr eigenes Können bewerten, wie wichtig dieses Merkmal ist und wie sich dessen Bedeutung in der Zukunft entwickeln wird. Bei den individuellen Fähigkeiten belegten zwei Fähigkeiten in al-

len drei Dimensionen Spitzenplätze, nämlich Verantwortungsgefühl, ethische Grundlagen sowie Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Führungskräfte sehen sich selbst also gut für die Zukunft gerüstet.

Kleinere Lücken im Vergleich der selbst eingeschätzten Fähigkeiten mit den Anforderungen, also dem Entwicklungspotenzial, sind nur bei Faktoren erkennbar, die als von geringer Bedeutung angesehen werden. Dazu gehören der Umgang mit Unsicherheit, das Denken in Alternativen und das Infragestellen eigener Annahmen.

Bei der Bewertung des Erfolgs der Unternehmen wurde nicht nur auf ökonomische

Kennziffern abgestellt: Es wurden auch zukunftsgerichtete Faktoren wie die strategische Positionierung, das Wohlbefinden der Belegschaft, die Innovationsfähigkeit und das Ansehen bei relevanten Stakeholdern (Kunden, Arbeitnehmer, Gesellschaft) mit zur Bewertung gestellt.

Auf Basis der von Teilnehmern selbst eingeschätzten Fähigkeiten und Stärken ihrer eigenen Person beziehungsweise ihres Unternehmens wurden mehrere Hypothesen statistisch getestet und überwiegend für zutreffend befunden: Erstens, Führungskompetenzen in relevanten Bereichen führen zu mehr Führungserfolg. Zweitens, eine Vernetzung von Wissen und Personen hat einen statistisch starken und signifikanten positiven Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg, unter anderem des Unternehmens.

Eine weitere Hypothese, dass es neben emotionalen und sozialen Kompetenzen auch auf eine ausgewogene Mischung mehrerer Fähigkeiten wie kognitive Fähigkeiten und Handlungskompetenzen ankommt, konnte nur teilweise belegt werden. Vor allem soziale Kompetenzen waren demnach entscheidend für den individuellen Erfolg und bestätigten damit psychologische Erkenntnisse zur sozialen Intelligenz.

Die ausführliche Auswertung wurde unter www.cec-manager.org/leadership-survey veröffentlicht. ■



GLEICHSTELLUNG

Frauenverbände fordern Gleichberechtigung

Fast 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts haben sich 17 Frauenverbände zu einem Bündnis zusammengeschlossen, um ihre Forderungen zu bündeln. Die daraus entstandene „Berliner Erklärung 2017“ richtet sich pünktlich zur Bundestagswahl an die politischen Parteien in Deutschland. Mit dabei sind drei Mitgliedsorganisationen der ULA: EAF Berlin, BPW Germany und EWMD Germany.

Im Grundsatz setzen sich die Unterzeichnerinnen für weitere Schritte bei der Gleichberechtigung von Frauen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ein. Auch nach 70 Jahren Gleichberechtigungsanspruch im Grundgesetz bestehen weiterhin Nachteile für Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Weil dem Bündnis die Gleichstellung zu langsam vorankommt, adressieren sie konkrete Vorschläge an die Politik.

Drei zentrale Forderungen stehen in der Berliner Erklärung im Mittelpunkt: gleiche Teilhabe, gleiche Bezahlung sowie Verbindlichkeit, Transparenz und Monitoring von Gleichstellungspolitik. Im Einzelnen bedeutet das eine paritätische Teilhabe, nicht nur in den Aufsichtsräten und operativen Führungsebenen in Unternehmen, sondern auch in den Parlamenten. In den Bereichen Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft wird zudem eine paritätische Besetzung der jeweiligen Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien gefordert. Das Entgelttransparenzgesetz sei ein erster Schritt in die richtige Richtung. Dennoch wünschen sich die Frauenverbände weitergehende gesetzliche Regelungen und Prüfverfahren zur geschlechterdifferenzierten Entgeltanalyse in allen Betrieben mit Betriebsratspflicht. In der Bundesregierung ist die Gleichstellung zwar bereits als „durchgängiges Leitprinzip“ festgeschrieben. Jedoch sehen die Verbände noch Defizite in der Umsetzung und sprechen sich für eine verbindliche Anwendung aus.

Bei der Vorstellung der Erklärung Ende Mai erhielten die Unterstützerinnen überwiegend positives Feedback von den Spitzen-



Beim Streben nach einer erfolgreichen Gleichstellung von Frauen und Männern wird nach wie vor hart um die richtigen Konzepte gerungen. Foto: pathdoc – Fotolia

vertreterinnen und Spitzenvertretern von CDU/CSU, SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP und den Linken. Lediglich die AfD hat sich nicht mit dem Bündnis getroffen und kündigte an, in schriftlicher Form zum Forderungskatalog Stellung zu nehmen.

Für die Führungskräftevereinigung ULA ist die Erklärung der 17 führenden Frauenverbände mit gemeinsamen Forderungen ein positives Zeichen für die nächste Legislaturperiode. Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen sowie generell die Förderung von Diversity müssen immer wieder thematisiert und von der Politik eingefordert werden. Chancengleichheit in Gesellschaft und Berufsleben ist den Mitgliedsverbänden der ULA ein Anliegen. Dazu gehört fraglos die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es eine Vielzahl an Instrumenten.

Die ULA hat im Jahr 2015 die Quote im Aufsichtsrat begrüßt und auch die Verpflichtung großer Unternehmen, Ziele für die operativen Führungsebenen aufzustellen und über deren Erreichung zu berichten. Dieser zweite Mechanismus war bewusst und richtigerweise „weicher“ als eine gesetzliche Quote. Sollte er sich nun als unwirksam herausstellen, ist es aus ULA-Sicht grundsätzlich legitim, nach der Wahl über quantitative Anforderungen an die Ziele zu diskutieren (die 17 Frauenverbände fordern jetzt 30 Prozent als Mindestziel).

Aus Sicht der ULA ist es aber vor allem wichtig, frühzeitig mit der Förderung von Gleichstellung und Diversity zu beginnen. Schon bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen kann ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis das Fundament für mehr Frauen in Führungspositionen setzen. ■



Führungskräfte
Institut



VON
FÜHRUNGSKRÄFTEN
EMPFOHLEN

Foto: REDPIXEL – Fotolia

AKTUELLE SEMINARE

Karriere fördern durch Weiterbildung

Führungskräfte müssen sich regelmäßig weiterbilden, um fachlich auf der Höhe zu bleiben und ihre Soft Skills zu entwickeln. Dazu bietet das Führungskräfte Institut (FKI) spezielle Seminare an. Die Anmeldung erfolgt online auf www.fki-online.de.

Wirkungsvolle Taktiken für harte Verhandlungen

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Der erfahrene Verhandlungsspezialist Kai Braake trainiert mit den Seminarteilnehmern Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen.

Wann? Am 5. September 2017.

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

Hartes Verhandeln – Stufe zwei

Neben einer gut durchdachten Verhandlungsstrategie entscheiden auch rhetorisch-dialektische Fertigkeiten über den Verhandlungserfolg. In diesem Seminar erweitern die Teilnehmer ihr rhetorisches Wirkungsrepertoire, um auch in herausfordernden Situationen zu bestehen.

Wann? Am 6. September 2017.

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

Durchführung von Sprecherausschüssen

Im Frühjahr 2018 finden die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Das Seminar richtet sich an die Verantwortlichen für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen. Rechtsanwalt Christian Lange erläutert den komplexen Wahlprozess.

Wann? Am 28. September sowie am 14. November 2017.

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

ULA-SPRECHERAUSSCHUSSTAG
BERLIN

Sprecherausschusstag: Dokumentation nun online

Eine Dokumentation des ULA-Sprecherausschusstags, der am 31. Mai und 1. Juni 2017 in Berlin stattgefunden hat, ist Mitte August online unter www.ula.de/spa-tag-2017 erschienen. Dort abrufbar sind Zusammenfassungen der Vorträge sowie Audio-dateien mit kurzen Auszügen aus den Vorträgen. Schwerpunkte des ersten Tages waren die Zukunft Europas angesichts der andauernden Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die Situation in Frankreich nach der Wahl Emmanuel Macrons zum Präsidenten. Ein weiterer Vortrag widmete sich aktuellen EU-rechtlichen Herausforderungen für die Mitbestimmung. Der zweite Veranstaltungstag beleuchtete unterschiedliche Facetten von „Führung und Internationalisierung“. Die Vortragsthemen reichten von Afrika als Wirtschafts- und Investitionsstandort über das Management von Auslandsentsendungen bis hin zur Zusammenarbeit in virtuellen Teams. Auch im Jahr 2018 wird ein ULA-Sprecherausschusstag stattfinden – aufgrund der Neuwahl der Sprecherausschüsse im Frühjahr voraussichtlich im Juni 2018. Das genaue Datum und die Themenschwerpunkte wird die ULA bis Ende des Jahres mitteilen.

UMSATZENTWICKLUNG IN DER INDUSTRIE

Chemie und Pharma über dem Durchschnitt

Pro beschäftigtem Arbeitnehmer hat sich der Umsatz in der chemisch-pharmazeutischen Industrie seit 2008 insgesamt dynamischer entwickelt als im verarbeiteten Gewerbe insgesamt. Allerdings ist dieser Vorsprung in den letzten Jahren immer kleiner geworden.



Legende

- Chemisch-pharmazeutische Industrie
- Verarbeitendes Gewerbe

Quellen: Statistisches Bundesamt, Verband der Chemischen Industrie, eigene Berechnungen, Indexwerte (2008 = 100), Foto: puckillustrations – Fotolia

DR. ULRIKE ESSWEIN,
WERKSGRUPPE BASF

Klare Linie

Wer sind eigentlich die konkreten Menschen, die das Verbandsleben mitgestalten? Was motiviert sie zum ehrenamtlichen Engagement? Diese Porträtreihe beleuchtet die Erlebnisse, Erfahrungen und Hindernisse einzelner VAA-Mitglieder. Sie ergründet ihre Geschichten und begleitet sie im Berufsalltag. In dieser Ausgabe: Dr. Ulrike Esswein.

Von Elena Zolototrubova



Zielsicher, motiviert und aufgeschlossen – diese Attribute sind Dr. Ulrike Esswein zuzuschreiben. Mit einer klaren Vorstellung geht sie durchs Leben: Chemie oder Mathematik? Natürlich Chemie! Kinder oder Karriere? Natürlich beides! Die diplomierte Chemikerin weiß, was sie will, und zwar von Anfang an. Ulrike Esswein ist Mitglied in einer der größten VAA-Werksgruppen: BASF Ludwigshafen. Die Gefahr, in der Masse unterzugehen, droht der Aktivistin nicht. Noch vor ihrer Mitgliedschaft im VAA hat sich Esswein im Unternehmen für die Belange der Kolle-

gen engagiert. Dies hat sich mit ihrem Eintritt in den Verband nicht geändert, sondern verstärkt: „Ich bin jemand, der gern mitarbeitet.“ Kräftig mischt sie beim Gestalten des Verbandslebens mit – nicht ohne Grund wurde sie Ende November 2016 mit der Chemikerskulptur ausgezeichnet.

Bis dahin hat Esswein einen spannenden Weg zurückgelegt. Bedingt durch die berufliche Tätigkeit ihres Vaters ist die Familie sehr viel in Baden-Württemberg umhergereist: „Ich war auf drei verschie-

denen Grundschulen“, erinnert sich die gebürtige Heidelbergerin an ihre Kindheit. Schmunzelnd ergänzt sie: „Zum Glück war ich nur an einem einzigen Gymnasium.“ Dort fand sie ihre Begeisterung für naturwissenschaftliche Fächer: Mathematik sei immer das absolute Lieblingsfach gewesen. Es hat sie interessiert und fasziniert, aber vor allem hatte sie Spaß daran, knifflige Aufgaben zu lösen. Auch von der Chemie wurde sie schon damals in den Bann gezogen. Was ihr an der schulischen Chemie jedoch fehlte, war „die Chemie des Lebens“ – Sachen, die Menschen in ihrem alltäglichen Leben begleiten, wie beispielsweise Farbstoffe, Kunststoffe oder Wasch- und Reinigungsmittel.

Somit traf Ulrike Esswein zunächst die Entscheidung für ein Mathematikstudium mit Nebenfach Chemie. Zum Studium ging es zurück ins malerische Heidelberg an die Ruprecht-Karls-Universität: „Dort habe ich ganz schnell gemerkt, dass meine Liebe mehr der Chemie gehört“, lacht Esswein. Die Tiefe und Vielschichtigkeit der Kerninhalte in der Chemie, deren Unterteilung in verschiedene ►

*Für ihr außerordentliches ehrenamtliches Engagement ist BASF-Betriebsrätin Dr. Ulrike Esswein 2016 mit der VAA-Chemikerskulptur ausgezeichnet worden.
Foto: Simone Leuschner – VAA*

Schwerpunkte und die gegenseitige Überschneidung lösten große Faszination bei der jungen Studentin aus: „Besonders spannend waren die verschiedenen Perspektiven, mit denen man an chemische Fragestellungen herangehen kann.“ So wurde aus dem Neben- ein Hauptfach – trotzdem sollte Mathematik nicht ganz vom Curriculum verschwinden: „Mathe konnte ich nicht einfach aufgeben!“

Als ambitioniertes Ziel hatte sich die Chemikerin ein Doppelstudium vorgenommen. „Das war zwar heftig, aber die Überlegung war, einen vollwertigen Abschluss in der Mathematik, das Erste Staatsexamen, zu machen und mich danach komplett auf die Chemie zu konzentrieren“, erinnert sie sich. Was Esswein an der Mathematik am meisten interessiert hat, war Anwendungsmathematik. „Durch das Doppelstudium konnte ich mir den Luxus erlauben, aus der Mathematik die Sachen herauszuziehen, die mir Spaß machten.“

Dazu gehörten beispielsweise mathematische Logik, Numerik und Funktionentheorie – die Bestandteile, die heute an Informatik angedockt sind. Eine Mischung, die es ihr erlaubte, 1986 schnell bei der BASF einzusteigen.

Mit der Promotion in der Tasche ging es auf den Arbeitsmarkt. Klar war: Industrie soll es sein. Kein verstaubtes Labor, sondern eine interaktive Position. „Damals war es gar nicht so üblich, dass Frauen in die Industrie gingen“, blickt Esswein stolz zurück. „Und Frauen und Forschung war auch nicht die Regel.“ Die BASF hat eine Chemikerin mit mathematischem Hintergrund für die wissenschaftliche Informationsabteilung gesucht: „Die Stelle war für mich gemacht!“

Heute „Scientific Information“ genannt, versorgt die Abteilung global die komplette BASF mit technischen, naturwissen-

schaftlichen, regulatorischen und Patent-Informationen. „Wir bekommen Anfragen und Aufträge mit Informationsanforderungen von Kollegen der unterschiedlichsten Abteilungen – von der Ideenfindung bis zur Produktregistrierung“, erklärt sie. „Es wird viel diskutiert und beraten, um dann eine maßgeschneiderte Informationslösung zur Verfügung stellen zu können.“ Vereinfacht ausgedrückt, spezifiziert Ulrike Esswein eine Anforderung, sucht nach den notwendigen Informationen, analysiert diese und stellt die Ergebnisse ihren Klienten in elektronischer Form zur Verfügung.

Kinder und Karriere

Auf der Position hat Esswein vier Jahre gearbeitet – bis zur Geburt ihres ersten Kindes. Kinderbetreuung war früher generell ein großes Problem gewesen, aber zu kündigen und auszuschneiden ist für

„praktischeren Sachen“ wie Waschmittelinhaltsstoffen beschäftigt. 1997 kehrte die Chemikerin als Information Professional für den Bereich Pflanzenschutz wieder zurück ins Unternehmen – in Teilzeit.

Ihr soziales Engagement hat die mittlerweile zweifache Mutter in einem VAA-Arbeitskreis entdeckt, in den eine Kollegin sie mitgenommen hatte. Dabei ging es darum, bessere Rahmenbedingungen rund um die Kinderbetreuung zu erarbeiten. Einige Zeit später, wurde die Kita „LU-Kids“ gegründet: „Da habe ich zum ersten Mal gesehen, wie wichtig auch eine politische Mitarbeit und Mitgestaltung im Unternehmen ist“, betont die Chemikerin. Esswein war aber schon immer der „Klassensprecher-Typ“: eine Person, an die man sich vertrauensvoll wendet, wenn man Probleme hat, und von der man weiß, dass sie sich einsetzen wird. Kein Wunder, dass sie von ihren Kollegen gebeten wurde, eine besondere Position einzunehmen:

„Ich lies mich als Vertrauensfrau wählen.“ Um besser auf die Bedürfnisse der Angestellten bei der BASF einzugehen, hat der Betriebsrat „verlängerte Arme“ eingeführt – betriebliche Vertrauensleute in den Abteilungen. „Das ist, glaube ich, einmalig in der Chemischen Industrie“, berichtet Esswein.

Als Chemikerin analysiert sie Probleme und Fragestellungen mit naturwissenschaftlicher Präzision. Daher war ihr klar, dass sie für ihre neue Position ein gewisses juristisches Verständnis und auch einen starken Partner brauchte: „Da gab es für mich nur den VAA“, lacht die leidenschaftliche Betriebsrätin.

Klare Linien ziehen sich durch das private und berufliche Leben von Dr. Ulrike Esswein. Den Einstieg bei der BASF vor rund 30 Jahren bereut Esswein keinesfalls. Auch nicht den beim VAA gut 15 Jahre später: „Ich habe von Anfang an ein Gebiet gefunden – das war meins!“ ■



„Durch das Doppelstudium konnte ich mir den Luxus erlauben, aus der Mathematik die Sachen herauszuziehen, die mir Spaß machten.“

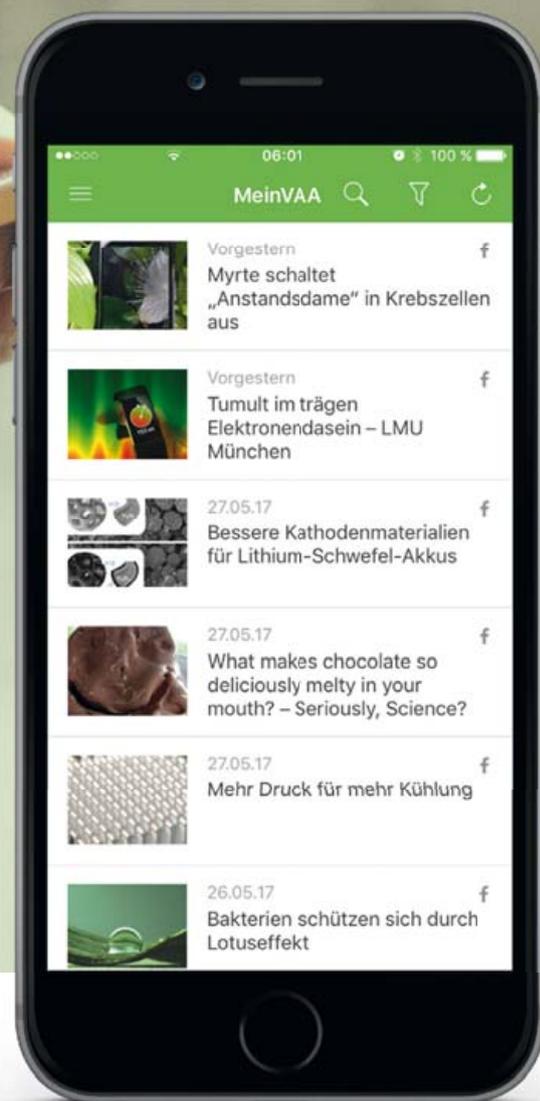
Dr. Ulrike Esswein hatte ihre Liebe zur Chemie im Studium entdeckt und kurzerhand beschlossen, aus ihrem Nebenfach ein Hauptfach zu machen.



Esswein nie in Frage gekommen: „Profiziert habe ich vom damals frisch eingeführten Eltern-und-Kind-Programm. Ich konnte mich bis zum Eintritt des ersten Kindes ins zweite Schuljahr mit Wiedereinstellungsgarantie beurlauben lassen.“ Das galt damals als relativ fortschrittlich. Aber komplett wollte sich die junge Mutter nicht von der Arbeit lösen. Während dieser Zeit arbeitete sie als freie Mitarbeiterin weiter für das Unternehmen: „Ich habe Aufarbeitungen und Informationsanalysen von zu Hause gemacht. Und bin immer im Kontakt geblieben mit den Kollegen – das war wichtig.“ Esswein hat sich mit den unterschiedlichsten Themen von metallorganischer Katalyse bis hin zu



ALLE NEWS IN EINER APP



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

www.vaa.de

URTEIL

§ Bundesverfassungsgericht bestätigt Bedenken des VAA zur Tarifeinheit

In seinem Urteil zum Tarifeinheitsgesetz hat das Bundesverfassungsgericht die Bedenken des VAA bestätigt. Die Verfassungsrichter in Karlsruhe verpflichten den Gesetzgeber, das Gesetz bis zum 31. Dezember 2018 so neu zu regeln, dass die Rechte kleinerer Gewerkschaften im Fall einer Verdrängung ihrer Tarifverträge besser gewahrt werden.

In seiner derzeitigen Fassung stellt das Tarifeinheitsgesetz eine Bedrohung für die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit dar. Darauf hat der VAA bereits in früheren Stellungnahmen anlässlich des Gesetzgebungsverfahrens hingewiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat das Gesetz nun zwar für als grundsätzlich mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt, dabei aber an wesentlichen Punkten Einschränkungen vorgenommen.

Die Karlsruher Verfassungsrichter entschieden, dass Grundrechtspositionen der Mitglieder von kleinen Minderheitsgewerkschaften

möglichst weitgehend geschont werden müssen. Deshalb sei die vorgesehene Regelung zur Verdrängung der Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften restriktiv auszulegen, während das Recht zur Nachzeichnung des Tarifvertrages der größeren Gewerkschaft umfassend erweiternd interpretiert werden müsse. Dazu VAA-Geschäftsführer Stefan Ladeburg, der bereits als Sachverständiger an der Verhandlung in Karlsruhe teilgenommen hat: „Das Bundesverfassungsgericht hat unsere Bedenken gegen das Gesetz bestätigt und dem Gesetzgeber aufgegeben, beim Schutz kleinerer Gewerkschaften nachzubessern.“

Als Führungskräfteverband und Berufsgewerkschaft hat sich der VAA stets für eine verantwortungsvolle Tarifpolitik mit einer starken und konstruktiven Sozialpartnerschaft eingesetzt. „Dies wird auch in Zukunft so bleiben“, hebt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch hervor. Eine maßvoll gestaltete Tarifpluralität, wie sie sich in der chemisch-pharmazeutischen Industrie seit Jahrzehnten bewährt habe, sei ein echtes sozialpartnerschaftliches Erfolgsmodell.

Im E-Paper des VAA Magazins ist der vollständige Urteilstext verlinkt. ■



INTERVIEW MIT CHRISTIAN LANGE

Leitend oder nicht leitend – das ist hier die Frage!

Der Anteil der leitenden Angestellten im Verhältnis zur gesamten Mitarbeiterzahl variiert von Unternehmen zu Unternehmen. Unter welchen Voraussetzungen wird man leitender Angestellter und was ändert sich für den einzelnen Angestellten, wenn er als Leitender einzustufen ist? Hierüber hat das VAA Magazin mit dem VAA-Juristen Christian Lange gesprochen.

VAA Magazin: Bekanntlich definieren Juristen gern, bevor sie qualifizierte Antworten geben. Wie wird denn der leitende Angestellte definiert?

Lange: Tatsächlich wird in der Juristerei viel herumdefiniert. Einen großen Teil des juristischen Studiums lernt man Definitionen für Begriffe auswendig, die sich eigentlich von selbst erklären. Die gesetzliche Definition des leitenden Angestellten ist aber alles andere als überflüssig, denn sie ist ein Maßstab, ob jemand als leitender Angestellter anzusehen ist. Man findet sie in § 5 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Zwei von drei Kriterien werden dort konkret benannt. Demnach ist leitender Angestellter, wer Arbeitnehmer selbständig einstellen und entlassen darf oder Generalvollmacht beziehungsweise Prokura besitzt.

VAA Magazin: Das liegt doch selten vor.

Lange: Richtig. Einstellungen und Entlassungen müssen nach dieser Definition unabhängig von Weisungen eines Vorgesetzten erfolgen. In nahezu jedem Unternehmen gibt es aber klare Berichtslinien und regelmäßig die Einbeziehung der Personalabteilung, sodass der einzelne leitende Angestellte diese Befugnis nicht selbständig ausüben kann. Sofern eine Generalvollmacht oder Prokura vorliegt, muss davon regelmäßig Gebrauch gemacht werden. Der bloße Eintrag in das Handelsregister ist nicht ausreichend. Die Definition in § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz geht aber noch weiter: Es gibt ein drittes Kriterium. Demnach ist derjenige leitend, der regelmäßig Aufgaben wahrnimmt,

die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind. Hierbei muss der leitende Angestellte auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse zurückgreifen. Die von dem Leitenden getroffenen Entscheidungen müssen, so wird im Gesetzestext weiter aufgeführt, im Wesentlichen frei von Weisungen getroffen werden. Oder aber der Leitende bereitet eine Entscheidung so umfangreich vor, dass er diese maßgeblich beeinflusst.

VAA Magazin: Somit sind die Aufgaben des leitenden Angestellten entscheidend?

Lange: Darauf läuft es hinaus. Ergänzend gilt auch noch § 5 Absatz 4 Betriebsverfassungsgesetz: Falls man trotz bedeutender Aufgaben des Arbeitnehmers noch Zweifel hat, ob jemand als Leitender anzusehen ist, blickt man auf die letzte Betriebsrats-, Sprecherausschuss- und Aufsichtsratswahl zurück. Wenn der Betroffene zum Beispiel an der Wahl des Sprecherausschusses teilnahm, kann dies in Zweifelsfällen für den Status des leitenden Angestellten sprechen. Weitere Ansatzpunkte sind die Leitungsebene, auf welcher der Arbeitnehmer tätig ist, und das Gehalt. Schließlich ist ein Arbeitnehmer den Leiten-

den zuzuordnen, wenn dies in einer gerichtlichen Entscheidung festgehalten wurde. Dies dürfte aber äußerst selten vorkommen.

VAA Magazin: Eine sehr komplexe Definition. Wie wird dies in der Praxis umgesetzt?

Lange: Die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an den Status des Leitenden. Viele Entscheidungen existieren hierzu zwar nicht, aber in den wenigen vorhandenen Urteilen oder Beschlüssen erkennt man den strengen Maßstab. So hat das Bundesarbeitsgericht zum Beispiel einen Chefarzt als nicht leitend angesehen, weil er Entscheidungsbefugnis nur bei ärztlichen Fragestellungen innehatte. Es fehlte nach Auffassung der Richter an der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

VAA Magazin: In der Industrie dürfte eher eine unternehmerische Entscheidungsfreiheit gegeben sein als bei einem Chefarzt ...

Lange: Sicherlich. In der Chemieindustrie existieren Grundsätze zur Abgrenzung der leitenden Angestellten, auch Friedenspapier genannt. Speziell für diese Branche haben sich die Sozialpartner von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, also BAVC, IG BCE und VAA, auf Abgrenzungskriterien verständigt. Demnach ist davon auszugehen, dass Prokuristen regelmäßig als leitend anzusehen sind.

Entscheidend sind darüber hinaus die Funktionsmerkmale Sachverantwortung, Personalverantwortung und die Oberbegriffe Wissen und Denkleistung. Der typische leitende Angestellte in der chemischen Industrie ►

Christian Lange
VAA-Jurist



Foto: VAA



hat eine fundierte wissenschaftliche Ausbildung, eine darauf aufbauende Berufserfahrung und kann mit diesem Know-how komplexe Probleme lösen oder schwierige Entscheidungen vorbereiten. Sofern aufgrund dieser Vorbereitungen die nächsthöhere Hierarchieebene an dem Entscheidungsvor-

schlag nicht vorbeikommt, spricht dies für den Status des leitenden Angestellten.

VAA Magazin: Welche Bedeutung hat das Friedenspapier?

Lange: Dem Friedenspapier kommt durchaus

materiell-rechtliche Bedeutung zu, weil es Ausfluss der Normsetzungskompetenz der Sozialpartner auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen ist. Die Sozialpartner können jedoch nicht mit rechtlich verbindlicher Wirkung festlegen, wer leitender Angestellter ist. Diese Frage bestimmt sich allein nach dem



Gesetz. Es ist aber zu beachten: Das Friedenspapier berücksichtigt die Besonderheiten der Chemieindustrie. Nehmen wir als Beispiel den Betriebsleiter: Unter hoher Verantwortung für Belegschaft und Anlagen wird die Produktion und Verfahrensentwicklung betrieben, flankiert durch besondere Erfordernisse des Umweltschutzes und den starken Innovationsdruck, unter dem diese Branche steht. Dass man unter diesen Voraussetzungen von Aufgaben sprechen kann, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind, liegt auf der Hand.

dernisse des Umweltschutzes und den starken Innovationsdruck, unter dem diese Branche steht. Dass man unter diesen Voraussetzungen von Aufgaben sprechen kann, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind, liegt auf der Hand.

VAA Magazin: Welche Bedeutung hat das Ernennungsschreiben des Arbeitgebers, in dem mitgeteilt wird, dass man zum leitenden Angestellten ernannt wird?

Lange: Rein rechtlich ist dieses Schreiben unbedeutend, es kommt auf die oben genannten Kriterien an. Aber natürlich kann ein derartiges Schreiben praktische Bedeutung haben, denn einzelne besondere Konditionen, die der Arbeitgeber nur für Leitende anbietet, stehen dann dem Betroffenen zur Verfügung.

VAA Magazin: Gibt es denn tatsächlich große Unterschiede bei den Leistungen, die Arbeitgeber nur Leitenden bietet?

Lange: In einigen Unternehmen durchaus. Beispiele sind ein höheres Bonusvolumen für Leitende, die Berechtigung zur Nutzung eines Dienstwagens oder bessere Konditionen bei der betrieblichen Altersversorgung.

VAA Magazin: Gibt es rechtliche Auswirkungen, wenn man leitender Angestellter ist?

Lange: Ja! Am bedeutendsten ist die fehlende Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes. Da diese Regelungen für Leitende nicht gelten, könnte man sarkastisch festhalten: Leitende dürfen rund um die Uhr arbeiten.

VAA Magazin: Wie sieht es mit dem Kündigungsschutz für leitende Angestellte aus? Sind Leitende leichter kündbar?

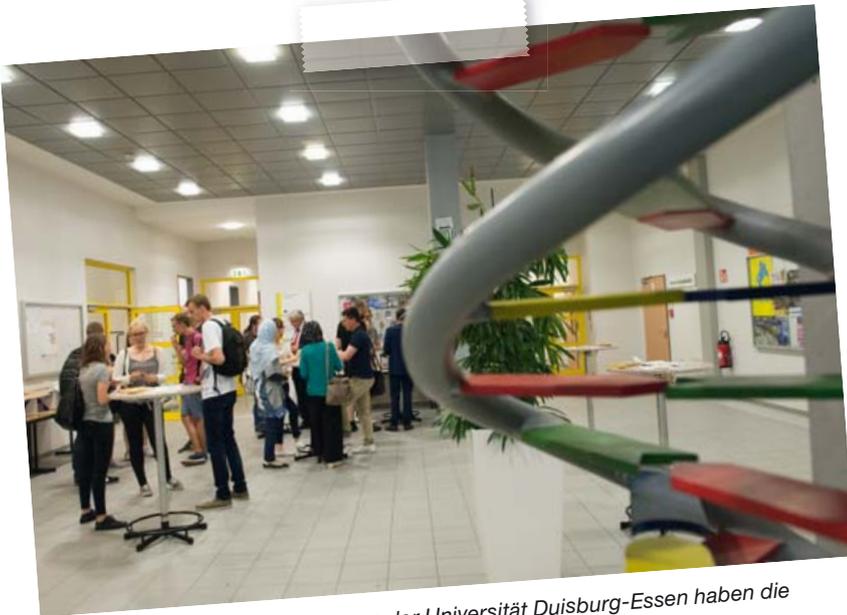
Lange: Nein, der Kündigungsschutz hängt nicht vom LA-Status ab. Nur dann, wenn der Leitende selbständig einstellen oder entlassen kann, kommt es zu einer Einschränkung des Kündigungsschutzes. Das Arbeitsverhältnis kann in diesen Fällen durch einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers beendet werden.

Das Bundesarbeitsgericht stellt aber sehr hohe Anforderungen an die Einstellungs- beziehungsweise Entlassungsbefugnis. Sie darf nicht nur auf dem Papier existieren, sie muss vielmehr einen bedeutenden Anteil am gesamten Aufgabenspektrum des leitenden Angestellten einnehmen. Im Ergebnis dürfte es daher kaum leitende Angestellte geben, die einen eingeschränkten Kündigungsschutz genießen. ■

HOCHSCHULVERANSTALTUNGEN IN MARBURG, MÜNCHEN, PADERBORN UND DUISBURG-ESSEN

Irgendwann kommt der Tag X

Was macht man, wenn man den Abschluss in der Tasche hat? Auf der Suche nach Antworten hat der VAA gemeinsam mit der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) an den Universitäten Marburg, München, Paderborn und Duisburg-Essen Hochschulveranstaltungen durchgeführt. Im Sommer haben engagierte VAA-Mitglieder Absolventen und Doktoranden Einblicke in mögliche Berufsfelder von Chemikern gegeben.



Bei der Hochschulveranstaltung an der Universität Duisburg-Essen haben die VAA-Mitglieder Martin Kubessa und Dr. Wilfried Robers von Evonik den Berufsanfängern geraten, möglichst früh mit der Stellensuche zu beginnen.
Fotos: Simone Leuschner – VAA



Zurzeit macht Viktoria Turzynski ihren Bachelor in Water Science an der Universität Duisburg-Essen: „Die Veranstaltung hat mir gezeigt, dass ich den Masterabschluss und wahrscheinlich auch die Promotion anstreben sollte, um gleichwertige Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben wie meine Mitstreiter.“

DR. CHRISTIAN HERB, WERKSGRUPPE B. BRAUN MELSUNGEN

„Als Chemiker ist man sehr flexibel: Man eignet sich ein gutes Rüstzeug an und kann sich später im Beruf sehr vielseitig weiterentwickeln – ob als Experte oder im Linienmanagement.“

Foto: privat





Bei der Hochschulveranstaltung an der TU München gab Dr. Carsten Gaebert von Wacker nützliche Tipps zum Berufseinstieg in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Foto: Andreas Gebert – VAA



„Interessant und wichtig fand ich die Informationen zum Gehalt“, so der Sprecher des JungChemikerForums Duisburg-Essen Marcus Hildebrandt. „Es ist sinnvoll zu wissen, was man im Anschreiben angeben sollte, um nicht übers Ziel hinauszuschießen.“ Foto: Simone Leuschner – VAA



Während des Ausklangs der Veranstaltung in Essen holten sich die Studenten in ungezwungener Atmosphäre nützliche Hinweise zur Bewerbungsphase von den Industrieexperten Robers und Kubessa ab. Foto: Simone Leuschner – VAA



In Paderborn nahmen rund 20 Studenten an der Hochschulveranstaltung im Juli teil. Foto: Christoph Janik – VAA

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
- ▶ CheMento – das Mentoring Programm der GDCh für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Bewerbungseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

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



FÜHRUNGSKRÄFTE IN FRANKREICH

Malik Gueye neuer Präsident der CFE-CGC Chimie

Rund 200 Delegierte kamen Mitte Mai im französischen Deauville zusammen, um auf dem 36. Kongress des französischen Verbandes der Chemie-Führungskräfte CFE-CGC Chimie Malik Gueye zum neuen Vorsitzenden ihres Verbandes zu wählen. Zur Wahl stand der insgesamt neunköpfige Vorstand.

CFE-CGC steht für *Confédération française de l'encadrement – confédération des cadres*. Die *Fédération Chimie* der CFE-CGC entspricht dem deutschen VAA. Sie hat 7.000 Mitglieder und feiert 2018 ihren 70. Geburtstag. Damit ist sie der fünftgrößte Verband innerhalb der CFE-CGC mit insgesamt 160.000 Mitgliedern. Ihr gehören Manager aus den Bereichen Chemie, Pharmazie, Gummi, Kunststoffe, Glas, Textil und Keramik an.

Der neue Präsident der Chemie-Führungskräfte Malik Gueye ist 60 Jahre alt, verheiratet und Leiter Qualität-Finance bei Henkel France. Seit 1995 hat der vierfache Familienvater alle Stationen des gewerkschaftlichen Engagements bei Henkel durchlaufen. Mittlerweile ist Gueye Mitglied des Europäischen Betriebsrates. Seit 2011 amtiert er ebenfalls als Präsident der Gewerkschaft der Manager der chemischen Industrie SNCC (*Syndicat national des cadres des industries chimiques*), die ein weiterer Mitgliedsverband der CFE-CGC ist.

Gueye folgt auf Philippe Jaeger, der 14 Jahre lang die *Fédération Chimie* führte und nicht mehr zur Wahl antrat. Jaegers Verdienste insbesondere um die deutsch-französische Zusammenarbeit der Führungskräfte wurden in Deauville auch vom Präsidenten des Europäischen Führungskräfteverbandes Chemie FECCIA Dr. Roland Leroux gewürdigt. Das VAA-Vorstandsmitglied Leroux ist außerdem Präsident der Führungskräftevereinigung ULA. ■



Malik Gueye ist der neue Präsident des französischen Führungskräfteverbandes CFE-CGC Chimie. Foto: Véronique Biarnaix, CFE Energies – Tweetiz

ANZEIGE

**WENN NIEMAND MEHR ÜBER
INHAFTIERTE JOURNALISTEN
IN DER TÜRKEI SCHREIBT, SIND
DANN ALLE WIEDER FREI?**

REPORTER OHNE GRENZEN E.V. • WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE • SPENDenkonto: BANK fÜR Sozialarbeit und Jugendberufshilfe

**REPORTER
OHNE GRENZEN**
Für Reporter ohne Grenzen

HERR LEHMANN HAT DAS WORT

Studienreif!

Bloß gut, dass wir die Bertelsmann Stiftung haben, denn die sorgt mit ihren Studien immer wieder für Gesprächsstoff. So wurde erst kürzlich eine Studie zum Thema Populismus in Deutschland veröffentlicht. Und das Ergebnis war vielsagend: Es gibt in Deutschland durchaus einige Populisten, die aber gar nicht so populistisch sind. Aha! Denn Deutschlands Populisten, immerhin 29,2 Prozent der Befragten, hätten moderate und weniger radikale Ansichten und würden zu 85 Prozent die Demokratie als politisches System unterstützen. Dazu zählen wahrscheinlich sogenannte „Reichsbürger“, die zwar ihren Müll trennen und jeden Samstag bei der staatlichen Lotterie ihren Tippschein abgeben, sich aber weigern, Parkknöllchen zu bezahlen, aber wiederum bei drohender Zwangsvollstreckung mit Platzpatronen in der Schreckschusspistole auf die Beamten losgehen. Oder es handelt sich um Facebook-Freunde von Björn Höcke, die aber auch gern einen Döner essen, solange da deutscher Senf mit drauf ist.

Wie populistisch die Deutschen aber nun wirklich sind, werden wohl erst der heiße Wahlkampf und das Ergebnis der Bundestagswahl zeigen. Aber wie ich uns Deutsche kenne, wird es wohl eine neue Große Koalition geben. Denn der Deutsche ist, bei allem Murren, doch ein Gewohnheitstier. Der Deutsche fährt auf Sicht und will wenig Veränderung. Revolution sollen die anderen machen. Selbst die Linksradiكالen aus Hamburg mussten sich zum G-20-Gipfel den wütenden Mob aus Südeuropa importieren, damit mal etwas in Flammen aufgeht. Dummerweise war es dann der eigene Kiez. Aber sei's drum! Die Bertelsmann-Studie kommt jedenfalls zum Ergebnis, es handele sich bei den Befragten mit populistischen Einstellungen wohl eher um enttäuschte Demokraten, als um radikale Feinde der Demokratie. Tja, und wer sich schon einmal etwas intensiver mit wissenschaftlicher Arbeit auseinandergesetzt hat, der weiß, dass erstens die Ergebnisse der meisten Studien oft schon vorher feststehen, zweitens bei zwar richtiger Me-

thodik und Durchführung schlussendlich leider oft die völlig falschen Schlüsse gezogen werden und man drittens nie außer Acht lassen sollte, dass der Ausgang einer Studie stark davon abhängt, wer sie finanziert hat.

Dabei gibt es wirklich interessante Studien: Im Jahr 2004 fanden deutsche Forscher heraus, dass in der Nähe von Giftmüllverbrennungsanlagen doppelt so häufig Zwillingsgeburten stattfinden wie in unbelasteten Regionen. Also: Wer das mit dem Viele-Kinder-Kriegen nicht in die Länge ziehen will, sollte mit der Partnerin nicht im Allgäu oder an der Küste einen Wellnessurlaub buchen, sondern große Schlote ausfindig machen, um dort die Zelte aufzuschlagen, und natürlich vorm Koitus noch einmal tief durchatmen. Amerikanische Statistiker fanden 2003 nach der Auswertung von knapp 6.000 Patientendaten heraus, dass eine Brustkrebserkrankung vor einem Herzinfarkt schützen kann. Na bitte! Das ist pure Mathematik: Minus mal Minus ergibt Plus! Apropos Plus-Minus: Wussten Sie, dass fast jedes Säugetier um die 21 Sekunden braucht, um seine Blase zu entleeren? Oder dass ein Stockenten-Weibchen umso größere Eier legt, je gelber der Schnabel des Stockenten-Männchens ist, mit dem es sich gepaart hat? Sehen Sie, wieder etwas gelernt!

Natürlich eignen sich Studien auch hervorragend, um bisherige Irrglauben zu beseitigen. Zum Beispiel, dass TV-Konsum dumm macht. Falsch! Richtig ist: Fernsehen kann tödlich enden! Das hat eine australische Studie ergeben. Denn der Bewegungsmangel erhöhe das Risiko einer Herzkreislaufkrankung um 18 Prozent je Stunde Glotze anschalten. Und es kommt noch verrückter. Verkehrsunfälle, die in Deutschland in den vergangenen Jahren immer wieder unter den Top Ten der häufigsten Todesursachen standen, werden völlig überbewertet. Wie eine britische Studie nun herausfand, ist Autofahren nicht lebensgefährlich, sondern es macht dumm! Denn das Ergebnis der Studie lautet: Menschen, die regelmäßig mehr als zwei



Stunden mit dem Auto fahren, werden in ihrer Intelligenz beeinträchtigt. Wahnsinn!

Wer jetzt noch beim Autofahren fern sieht und in der Nähe einer Giftmüllverbrennungsanlage anhält, um innerhalb von 21 Sekunden die Blase zu entleeren, kann bei der Weiterfahrt an zunehmender Dummheit sterben, senkt aber höchstwahrscheinlich das Herzinfarktrisiko bei populistischen, zwillingsgebärenden, gelbschnäbligen Stockenten mit großen Eiern. Muss nicht, aber kann! Vielleicht macht sich jemand die Mühe und erforscht alles im Rahmen einer Studie?



Erik Lehmann ist Kabarettist an der Herkuleskeule Dresden. Sein scharfzüngiges Kabarett brachte ihm unter anderem den ostdeutschen Kleinkunstpreis ein. Foto: Robert Jentzsch



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

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 26. SEPTEMBER 1887

Berliner aus Hannover lässt runde Sache patentieren

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



Hier steckt Musik drin – und Emil Berliners Erfindergeist: Tonarm mit Stahl-nadel und Membran auf einer Schellackplatte. Foto: Holger Ellgaard – Wikimedia Commons

Vom „Flaschenspüler“ im Chiemelabor von Constantin Fahlberg zum Erfinder von Weltrang und wohlhabenden Unternehmer. Das klingt ein wenig wie der amerikanische Traum „vom Tellerwäscher zum Millionär“. Tatsächlich begann die Karriere des gebürtigen Hannoveraners Emil Berliner in den USA. Doch der Tüftler blieb zeitlebens ein Pendler zwischen Alter und Neuer Welt. Den Grundstock für seine finanzielle Unabhängigkeit legte er mit einer verbesserten Mikrofonkonstruktion für das gerade erst von Alexander Graham Bell entwickelte Telefon. Die Patentanmeldung Berliners sicherte Bell sich für die stolze Summe von 50.000 US-Dollar.

In die Geschichte ging Berliner jedoch als Erfinder des Grammophons ein. Das Patent auf die Apparatur, die Töne aufnehmen und wiedergeben konnte, reichte er vor 130 Jahren, am 26. September 1887, in den USA ein. Die für den Betrieb des Grammophons notwendigen scheibenförmigen Tonträger nannte er Schallplatten. Sie sollten rund 100 Jahre lang, bis in das digitale Zeitalter hinein, das Musikgeschäft prägen.

Über die Herstellung der ersten Schallplatten heißt es in der Internetenzyklopädie Wikipedia, dass eine Stahl-nadel die mechanischen Schwingungen „schneckenförmig in eine dick mit Ruß überzogene Glasplatte“ einritzte. Nachdem der Ruß gehärtet war, fertigte Berliner ein sogenanntes Zink-Positiv an und von diesem wiederum ein Negativ der Platte, „das als Stempel zur Pressung beliebig vieler Positive genutzt werden konnte“.

Anfangs wurden meist Zelluloid und Hartgummi für die Pressungen genutzt; wohl 1897 griff Berliner auf eine Pressmasse aus Schieferpulver, Baumwollflock und Schellack zurück. Die „Schellackplatte“ erwies sich als wesentlich haltbarer als ihre Vorgänger und ermöglichte letzten Endes den Siegeszug von Berliners Erfindung. Die Sache hatte allerdings einen kleinen Haken: Das Naturprodukt Schellack, die harzigen Ausscheidungen der Lackschildlaus, war immer noch vergleichsweise teuer. Abhilfe schuf schließlich der synthetische Kunststoff Polyvinylchlorid.

Die erste langspielende Scheibe aus Vinyl kam 1930 in den USA auf den Markt. Diesen bedeutenden Schritt allerdings erlebte Berliner schon nicht mehr mit – ein Jahr zuvor verstarb er in Washington. Doch die Bilanz bis zu seinem Ableben liest sich bereits eindrucksvoll: Gründung der Deutschen Gram-mophon GmbH 1898, Verlegung des US-Unternehmens nach Kanada im Jahr 1900, wo die „Hunde-Marke“ den später weltberühmten Slogan „His Master’s Voice“ erhält, Produktion der ersten doppelseitigen Platten 1904.

Anfangs noch als Spielzeug belächelt, entwickelten sich die Tonträger alsbald zum führenden Medium für Musik, von klassisch bis zum damals modernen Jazz. Auch das lässt sich anhand der Chronik der „Emil-Berliner-Studios“ in Berlin nachvollziehen. 1902 entstehen die ersten sechs Aufnahmen mit dem noch jungen Tenor Enrico Caruso; schon 1906 stehen in der Grammophon-Fabrik in Hannover 200 Pressen, die täglich 36.000 Platten produzieren können. 1913, kurz vor Ausbruch des Ersten Weltkriegs, spielt zum ersten Mal ein voll besetztes Orchester, die Berliner Philharmoniker unter Arthur Nikisch, für die Deutsche Gram-mophon Gesellschaft eine Aufnahme ein – Beethovens Fünfte.

Die Schallplatte, immer wieder totgesagt, lebt auch heute noch weiter. Die Scheibe dreht sich auf den Plattentellern von Nostalgikern ebenso wie von DJs. Und ältere Semester, die sich beim leisen Kratzen der Nadel über die Rillen in ihre Kindheit zurückversetzt fühlen, werden Berliner beipflichten, der einst zu Protokoll gab: „Dieses Tonbild wird eine ständige Erinnerung sein.“ ■



im September
und Oktober 2017

Herzlichen Glückwunsch!

zum 90. Geburtstag im September:

- Dr. Rudolf Koch, Ludwigshafen
- Heinz Quirder, Düsseldorf
- Dr. Ferdinand Griess,
Bergisch Gladbach

zum 85. Geburtstag im September:

- Gerhard Raymann, Waghausel
- Wolfgang Dornack, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Gunther Fischer, Leipzig
- Lidy von Emden, Berlin
- Dr. Gerhard Franz, Marl
- Dr. Hans-Malte Rombrecht, Lemfoerde
- Karl-Heinz Liess, Hürth
- Magnus Schwan, Idstein
- Fritz K. Boetker, Sexau
- Dr. Wolfgang Oberhoff, Krefeld
- Helmut Wagner, Meerbusch
- Wolfgang Klinger, Burgkirchen

zum 80. Geburtstag im September:

- Werner Stein, Pforzheim
- Dr. Walter Herrmann, Ludwigshafen
- Georg Hornung, Ingolstadt
- Dr. Peter Reuter, Mannheim
- Dr. Herwig Olbrich, Oer-Erkenschwick
- Werner Pfeiffer, Marl
- Dr. Gottfried Reuter, Troisdorf
- Friedhelm Finke, Leverkusen
- Dr. Karl-Friedrich Gülich, Frankfurt
- Dr. Wolfgang Grob, Haan
- Dr. Wolfried Wenneis, Mannheim
- Gerhard Bommersheim, Liederbach
- Horst Kretzschmar, Kelkheim
- Alfred Leineweber, Hürth
- Dr. Manfred Unger, Schlangenbad
- Dr. Klaus Alberti, Leverkusen
- Wolfram von Langenthal, Pulheim
- Heinrich Luyken, Dormagen
- Dr. Rainer Muecke, Burgkirchen

zum 75. Geburtstag im September:

- Hansjoerg Baumann, Zwingenberg
- Karl-Heinz Bolwin, Bobenheim
- Arthur Brunner, Ludwigshafen
- Dr. Harald Schwentker, Weisenheim

- Dieter Tiedtke, Sandersdorf
- Dr. Ralf Mießen, Dormagen
- Dr. Dieter Oppelt, Burscheid
- Dr. Ulf-Armin Schaper, Krefeld
- Matthias Abendroth, Bad Camberg
- Manfred Hoepfner, Leverkusen
- Dr. Michael Walkowiak, Leverkusen
- Dr. Friedrich Bosslet, Schriesheim
- Dr. Michael Ewers, Gross-Gerau
- Michael Theus, Teningen
- Werner Stuhmann, Haan
- Dr. Erhard-Guenther Hoffmann,
Ratingen
- Dr. Diego Theumann, Ludwigshafen

zum 90. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Ernst Brodkorb,
Neustadt an der Weinstraße
- Josef Hartmann, Mannheim
- Horst Neumann, Kelkheim

zum 85. Geburtstag im Oktober:

- Kurt Dobmeier, Ludwigshafen
- Dr. Lothar Schwiegl, Viernheim
- Dr. Martin Kruehl, Marl
- Dr. Joachim Gleisberg, Wehrheim
- Kurt Polowczyk, Saterland-Bollingen
- Leo Schupmehl, Liederbach
- Heinz Girmes, Kaarst
- Dr. Hermann Trüb, Leverkusen
- Dietmar Franke, Alpen
- Peter Jung, Radebeul

zum 80. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Henning Kroesche, Bad Dürkheim
- Dr. Manfred Ritter, Ludwigshafen
- Dr. Rolf Spaenig, Frankenthal
- Manfred Taeuber, Bobbau
- Dr. Michael Haussmann, Marl
- Dr. Winfried Wunderlich, Rossdorf
- Dr. Horst Engelmann, Augsburg
- Helmut Raab, Schwalbach
- Horst Poetsch, Bad Dürrenberg
- Dr. Ulrich Geffarth, Marburg
- Peter Dethloff, Radebeul
- Juergen Baessler, Dortmund

zum 75. Geburtstag im Oktober:

- Dr. Johann Ruppert, Neustadt
- Dr. Barbara Muehe, Berlin
- Dr. Kristine Zibergs-Gottstein, Passau
- Dr. Klaus Annen, Münster
- Hans-Jürgen Kapschak,
Recklinghausen
- Peter Reitsamer, Waldkraiburg
- Dr. Peter Koppitz, Freiburg
- Dr. Andreas Johnsen, Griesheim
- Dr. Wolfgang Rathscheck, Bad Soden
- Dr. Reiner Hoepcke, Kleve
- Dr. Hans-Jörg Schaeffer, Frechen
- Lothar Tänzer, Refrath
- Dr. Wolfgang Seebach, Sinsheim
- Gerda Schnell, Stolberg
- Dr. Wolfram Binder, Rodenbach
- Dr. Reinhard Wagner, Wiesbaden
- Guenter Cimienga, Herten
- Wolfgang Bissling, Duisburg
- Renate Berger, Dresden
- Rolf Sattler, Haan
- Dr. Manfred Leupold,
Bergisch Gladbach
- Peter-Josef Macharey, Krefeld

nachträglich zum 75. Geburtstag im Juli:

- Joachim Fehr, Eschwege

Fehlt Ihr Geburtstag, der einer Kollegin oder eines Kollegen? Dann melden Sie sich bitte bei uns. Der Grund für ein solches Problem: In unserer Mitgliederdatenbank wurde nicht immer das komplette Geburtsdatum erfasst, sondern in manchen Fällen nur das Geburtsjahr – das vor der Jahrtausendwende verwendete Datenprogramm sah nur die Erfassung des Geburtsjahres vor. Wir freuen uns daher über jede Rückmeldung, damit wir Ihre Daten korrigieren und die Glückwünsche nachholen können!

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Juniausgabe: Dr. Heide Dongus, Werksgruppe MSD, Jörg Reynen, Werksgruppe Industriepark Wolfgang, und Dr. Helmut Schwarz, Werksgruppe BASF Ludwigshafen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. September 2017. 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.

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

Hühner- vögel	nichts als	Blüten- saft	begehr- ter Film- preis	Körper- ertüch- tigung	süd- deutsch: Straßen- junge	Klagelied	engl. Autor (George ..., † 1950)	fette Flüssig- keit	be- hutsam	land- schaft- lich: Mädchen			
höchster Berg der Pyrenäen (Pic de ...)				lateini- sche Vorsilbe: vor			Vorn. des Schrift- stellers Dahl (†)						
arabi- sches Händler- viertel		Kfz.-Z. Slo- wenien			osteuro- päische Völker- gruppe				Western- legende (Wyatt ..., † 1929)				
		Zauber	Garten- blume heftige Erregung			Fußball- stoß Fitness- training				1			
veraltet: Auf- sichts- führer	Abwand- lung selten	3			einerlei	2		Abk.: Tangens Holzspit- ter (Mz.)					
				Vorn. der Autorin Heiden- reich	Vorname von Bohr			schwei- zerisch für Alm		Kykla- deninsel			
Stadt und Provinz in Nord- italien	nieder- deutsch: Klaus	modernes digitales Netz (Abk.)	Lederbe- arbeiter Gebirgs- kamm				Kose- name des Vaters						
ring- förmiges Gebäck					Eisen- bahn- fahrzeug (Kurzw.)	Schmuck- stein Freispre- chung			Schwanz- lurch				
Schreib- brett in der Schule	Titelfigur bei Ibsen	Zart-, Fein- gefühl	Fleisch- gericht Party				Helden- gedicht Ruhm, Ansehen						
					Imker- sprache: Insekten- volk			Perso- nen- aufzug		Vorn. der Sängerin Fitz- gerald			
Musik- stück	11			geistliche Amts- tracht	Spaß- vogel (Mz.)								
gärender Wein- most	Hengst „Kara Ben Nemsis“	Mainzel- män- chen	Stadt in Japan Abk.: zur Zeit			Alle- rzufluss	be- geisterter Anhänger		franzö- sisches Karten- spiel				
		10			Torheit, Albern- heit	Bestand- teil des Bestecks	9						
Vorn. des Dichters Morgen- stern	Kurzwort für einen Kragen- pullover	leben, bestehen	7	feines Rauleder Watvogel			Aleuten- insel Spann- kraft						
					6	Mensch im Alter von 13 - 19 Jahren		Endung von Text- dateien		japa- nische Währung			
ital. Re- gisieur (Federico ..., † 1993)	dt. Kom- ponist (Werner ..., † 1983)	poln. Autor (Stanis- law ..., †)	Kfz.-Z. Bitter- feld			Kfz.-Z. Irland		englisch: Versuch					
				Vorn. des Komikers Tognazzi († 1990)	4		große Beile			5			
Tal in Schott- land	8		Wasser- strudel		derzeit			Abk.: tenuto					
Vorname der Basinger		Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Leserbriefe

Zum Artikel: „Chemiegeschichte(n)“, Ausgabe Juni 2017

Schon vor 1967 wurden Dopingfälle bekannt, auch im Radsport. So starb 1960 bei den Olympischen Spielen in Rom der dänische Radrennfahrer Knud Jensen indirekt an Roniacol-Doping, auch wenn sein Sturz auf der Strecke die unmittelbare Todesursache war.

Wolfram Beier, Essenheim

Zum VAA Magazin allgemein:

Ich stelle fest, dass dieses [Magazin] sich mehr und mehr zu einem politisch korrekten Magazin mit abnehmenden Lesewert entwickelt. Kontroverse Themen scheint es aus VAA-Sicht nicht mehr zu geben, zu denen angesichts des riesigen technischen und naturwissenschaftlichen Wissens der Mitglieder Stellung bezogen werden könnte. So etwas brauche ich nicht; ich finde die Informationen aus anderen Quellen.

Dr. Ulrich Steiner, Erkrath

ANZEIGE



VAA dankt Manfred Franke

vertretende VAA-Hauptgeschäftsführer Manfred Franke in den Ruhestand verabschiedet. Der aus Wolfsburg stammende Rechtsanwalt war seit August 1991 beim VAA und hat den größten Teil seines Berufslebens in der Geschäftsführung verbracht. Beim VAA hat Franke unter anderem die Betriebsratsarbeit betreut. „Manfred Franke war als Ansprechpartner für die VAA-Mitglieder in den Betriebsräten hoch geschätzt und hat die Betriebsratsmitglieder und Kandidaten stets kompetent beraten“, würdigt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch seinen Kollegen. So habe Franke die erfolgreichen Kampagnen 2010 und 2014 verantwortet und sei maßgeblich an der Ausweitung der Mandate beteiligt gewesen. Der Ausbau des Seminarangebotes für Betriebsräte mit hochkarätigen Refe-

Zum 30. Juni 2017 hat sich der Stell-

renten sind ebenfalls auf Frankes Initiative zurückzuführen. Außerdem hat der strategisch versierte VAA-Jurist die Aufsichtsratsarbeit des VAA koordiniert und hochwertige Seminare sowie Tagungen für Aufsichtsräte organisiert. Dabei kamen dem begeisterten Freizeitfußballer und Familienmenschen unter anderem seine tiefen Kenntnisse der komplexen Wahlvorschriften und sein Gespür für den richtigen Umgang mit Menschen zugute. Nicht nur zu Betriebsrats- und Aufsichtsratsfragen, sondern auch zu wichtigen Zukunftsfragen hat Manfred Franke den VAA-Vorstand zuverlässig beraten. „Während seines langjährigen Engagements für den VAA hat sich Franke als ein Mann der Tat und der klaren Worte gezeigt und dabei immer das Wohl der VAA-Mitglieder im Auge gehabt“, resümiert Kronisch im Namen der Mitarbeiter und Mitglieder des Verbandes. „Der Verband ist Manfred Franke zu großem Dank verpflichtet.“



POWTECH 2017

WORLD-LEADING TRADE FAIR
NÜRNBERG, GERMANY

26. – 28.9.2017

CHEMIE 
**IHRE BRANCHE. IHRE MESSE.
IHRE MÖGLICHKEITEN.**

HANDLING UND CHARAKTERISIERUNG VON PULVERN, GRANULATEN
UND SCHÜTTGÜTERN – NEUE IMPULSE FÜR SCHLÜSSELTECHNOLOGIEN.
ERLEBEN SIE DIE DYNAMIK DER POWTECH.



POWTECH.DE

IDEELLE TRÄGER



NÜRNBERG MESSE

Schreiben Sie uns!

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

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

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

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



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

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

Termine 2017

- 31.08.** Kommission Betriebsräte, Mainz
- 05.09. – 06.09.** FKI-Seminare „Hartes Verhandeln – Stufen 1 und 2“, Köln
- 09.09.** Vorstandssitzung, Köln
- 12.09.** Kommission betriebliche Altersversorgung, Köln
- 19.09.** Kommission Hochschularbeit, Köln
- 20.09. – 22.09.** FECCIA-Konferenz, Lissabon
- 22.09.** Kommission Sprecherausschüsse, Weimar
- 22.09. – 23.09.** VAA-Sprecherausschussskonferenz, Weimar
- 26.09.** FKI-Seminar „Motivationsturbo in der Führung“, Köln
- 28.09.** FKI-Seminar „Durchführung von Sprecherausschussswahlen“, Köln
- 06.10. – 07.10.** Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018, Leipzig
- 12.10.** FKI-Seminar „Career Excellence Model“, Köln
- 13.10. – 14.10.** Tagung für Aufsichtsräte, Bonn
- 18.10.** FKI-Seminar „Biostrukturanalyse“, Köln
- 20.10. – 21.10.** VAA-Führungskreis, Ludwigshafen
- 27.10. – 28.10.** Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018, Bonn
- 03.11. – 04.11.** Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018, Hannover
- 10.11.** Vorstandssitzung, Heidelberg
- 10.11. – 11.11.** VAA-Jahreskonferenz, Heidelberg
- 14.11.** FKI-Seminar „Durchführung von Sprecherausschussswahlen“, Köln
- 24.11.** Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018, Mannheim

VORSCHAU AUSGABE OKTOBER

- **Spezial:**
Fortschritt bei Supraleitern
- **Verband:**
Einkommen von Führungskräften
- **Europa:**
Konferenz für Mentoren

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, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11–17, 50670 Köln, Tel. +49 221 16001-29, redaktion@vaa.de

Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. September 2016.

Druckauflage: 28.000 (2/16); **Erscheinungsweise:** sechsmal 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 Werbebroschüren. Im VAA Magazin wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich beide Geschlechter gemeint.



Exklusive Vorteile für
VAA-Mitglieder und
deren Angehörige.

Setzen Sie Ihre Sorgen einfach vor die Tür: Mit der Gothaer Risikolebensversicherung.

- Attraktive Beitragsvorteile
- Nur 2 Gesundheitsfragen
- Beitragsvorteile für Familien mit Kindern
- Startphase mit verminderten Anfangsbeiträgen möglich

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

Gothaer

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



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

