

Oktober 2017

VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Supraleiter:

Strom auf der Überholspur

Führung:

Evonik-Chef im Interview



Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



- 1 Präsentationsplattform aufrufen
- 2 Einmalige Registrierung unter der URL <https://vaa.rahmenvereinbarungen.de> mittels Firmen E-Mail-Adresse
- 3 Sofort attraktive Angebote wahrnehmen



Zukunft steht zur Wahl

Für einen hitzigen Herbstbeginn hat die Bundestagswahl gesorgt. Während draußen das Laub von den Bäumen segelt, werden drinnen von den politischen Parteien tonnenweise Positionen und Papiere verfasst – und zum Teil wieder geschreddert. Die Beratungsräume in den Parteizentralen dürften stickig vor Spannung sein. Am Ende des noch langen Verhandlungsweges bleibt zu hoffen, dass im Ergebnis möglichst auf kleinteilige Lösungsansätze verzichtet wird. Denn vor lauter Krisen, ob in der weiter schwelenden Flüchtlingsfrage oder der volatilen außenpolitischen Lage, drohen andere große Herausforderungen wie die Digitalisierung oder die Energiewende in den Hintergrund zu geraten. Dazu gibt es in den ULA Nachrichten auf Seite 33 einen lesenswerten Kommentar des ULA-Präsidenten Dr. Roland Leroux.



Foto: VAA

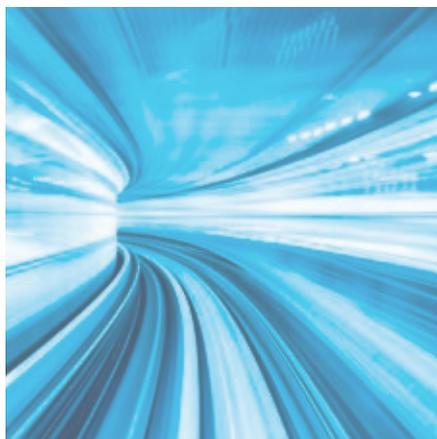
Gerade in der Energiepolitik ist die künftige Ausrichtung immer noch strittig. Dabei hat unter anderem die Netzinfrastruktur in den kommenden Jahren einen gewaltigen Investitions- und Modernisierungsbedarf. Innovative Technologien können dazu beitragen, diesen Bedarf zu decken. Wäre vielleicht auch der Einsatz von Supraleiterkabeln im Stromnetz eine gute Wahl? Durchaus, weil die Supraleitertechnologie eine Effizienztechnologie ist und Energie und Ressourcen gut zu nutzen weiß. In Essen wurde beispielsweise ein Hochspannungskabel durch ein supraleitendes Mittelspannungskabel ersetzt, das aber die gleiche Leistungsübertragung ermöglicht. So spart man sich die Transformatoren und Umspanneinrichtungen in der Innenstadt, die ebenfalls Platz wegnehmen und Geld kosten. Im Spezial auf den Seiten acht bis 13 wird dieses Thema intensiv beleuchtet.

Ebenfalls in Essen ist mit Evonik Industries ein großes und wichtiges Chemieunternehmen ansässig, das außerdem über eine starke VAA-Werksgruppe verfügt. Auch in Sachen Mitbestimmung kann sich der Konzern sehen lassen. Grund genug, den neuen Vorstandsvorsitzenden von Evonik Christian Kullmann einmal genauer über die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und den Sprecherausschüssen zu befragen. Im Interview auf den Seiten 22 bis 24 spricht Kullmann außerdem über seine Vorstellungen von Führung und Unternehmenskultur. Diese kann nämlich nur gedeihen, wenn auch der Austausch mit den Führungskräften funktioniert.

Für einen erfolgreichen und fruchtbaren Austausch war auf der VAA-Sprecherausschussskonferenz in Weimar definitiv gesorgt, wie der Bericht auf den Seiten 16 und 17 zeigt. Es wurden viele Diskussionen geführt, aber auch neue Impulse gesetzt, beispielsweise über das Zusammenspiel aus Mitarbeiterführung und Motivation. Daraus können die VAA-Mandatsträger in den Sprecherausschüssen für ihre alltägliche Arbeit schöpfen. Nicht zuletzt waren Wahlen ein wichtiges Thema der Konferenz – und zwar nicht die vergangenen zum Bundestag, sondern die kommenden Sprecherausschusswahlen, die 2018 in den Unternehmen stattfinden und gründlich vorbereitet werden wollen. Der Verband unterstützt seine Kandidaten mit aller Kraft. Hier kommt es vor allem auf eine hohe Wahlbeteiligung an.

Wer die Wahl hat, hat die Qual – im politischen Zusammenhang mag dies vielleicht gelten, nicht aber im betrieblichen. Denn neben den Sprecherausschüssen werden im nächsten Jahr auch die Betriebsräte neu gewählt. Hier hat sich bei der VAA-Kampagne wieder einiges getan, nachzulesen auf Seite 18. Man kann nicht oft genug daran erinnern: Wer in seinem Betrieb mitbestimmen und mitgestalten will, muss wählen! Mitbestimmen. Mittendrin. VAA.

Gerhard Kronisch
Hauptgeschäftsführer des VAA



8

Chemie im Bild/ Spezial

- 06 **Supraleiter in Zahlen**
- 08 **Strom ohne Widerstand**

VAA

- 14 **Einkommen:**
Auf der Spur des Gender Pay Gaps
- 16 **Konferenz in Weimar:**
Sprecherausschüsse gestalten aktiv mit
- 18 **Mitbestimmung:**
Websitebaukasten für Betriebsratswahlkampagne
- 19 **Tarifeinheit:**
Arbeitsrichter sind gefordert
- 20 **Prof. Wolfgang Hromadka:**
Einsatz für leitende Angestellte



22



Branche

- 22 **Führung bei Evonik:**
Interview mit Vorstandschef Christian Kullmann
- 25 **Jubiläum der GDCh:**
Festakt in Berlin
- 26 **Personalia aus der Chemie**

Meldungen

- 27 **Diamantreibung, Arbeitsqualität, MINT für Kitafachkräfte**
- 28 **Mitarbeiter als Aktionäre, Gewerkschaftsprobleme, Digitalisierung für Aufsichtsräte**
- 29 **VAA-Jahrbuch 2017, Alzheimerfibrillen, Beitragsbestätigung, Katalysatorhotspots**
- 30 **In-vitro-Fleisch, WoMen-Netzwerk, Rohstoffe aus Pilzen**



Coverfoto: nadla – iStock



31

ULA Nachrichten

- 31 **Manager Monitor:**
Folgen der Dieselaffäre
- 33 **Kommentar,
Mitbestimmung**
- 34 **Gesundheit:**
Zukunft der Privatversicherung
- 36 **EU-Gesellschaftsrecht:**
Mitbestimmung in Gefahr?
- 37 **Arbeit:**
Mehr Vereinbarkeit dank neuer App
- 38 **Weiterbildung:**
Aktuelle FKI-Seminare
- 38 **Umfragen:**
Panel für Führungskräfte

Wirtschaft in Zahlen

- 39 **Arbeitszufriedenheit:**
Beim Gehalt geht mehr

Porträt

- 40 **Gesundheitsmanagement:**
Axel Markens ist kreativ

Recht

- 43 **Urteil:**
Befristung älterer Arbeitnehmer
- 44 **Erben und Vererben:**
Abfindung für
Pflichtteilverzicht?
- 45 **Juristischer Service:**
Missverständnisse beim
Vorruehstand

Europa

- 48 **Mobilität und Mentoring:**
Abschlusskonferenz
in Lissabon

60plus

- 49 **Pensionärsreise:**
Zwischen Lübeck und Wismar



40

- 50 **Aktives Ehrenamt:**
Experteneinsatz in Jordanien
- 51 **Senior Experten Service:**
Zusammenarbeit weltweit

Lehmanns Destillat

- 52 **Satirische Kolumne:**
Slang mit Augenzwinkern

Vermischtes

- 54 **ChemieGeschichte(n):**
Geburtstag von Marie Curie
- 55 **Glückwünsche**
- 56 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 58 **Leserbriefe, Personalia,
Termine, Vorschau,
Impressum**



48

$\text{GaBa}_2\text{Cu}_3\text{O}_7$

lautet die chemische Formel der supraleitenden Schicht dieses hochoberflächensupraleitenden (HTS) Bandleiters, der nach Angabe des Herstellers Theva aktuell in einer Länge von mehreren 100 Metern pro Tag hergestellt werden kann.

800

Ampere Strom können mit dem Supraleiterband von Theva praktisch verlustfrei transportiert werden – im Vergleich zu Kupfer ist dies mehr als die zweihundertfache Menge an Strom durch denselben Querschnitt.

-271,96

Grad Celsius (1,19 Kelvin) beträgt die sogenannte Sprungtemperatur bei Aluminium, bei der es zum Supraleiter wird. Der Übergang vom leitenden zu einem supraleitenden Material geht in einem sehr engen Temperaturintervall vonstatten.

Circa 150

Mikrometer umfasst der gesamte Leiterquerschnitt des Theva-Bandes – die eigentliche HTS-Schicht des Bandleiters beträgt lediglich drei bis fünf Mikrometer. Einsatz finden derartige Bandleiter in der Energietechnik, etwa in Stromkabeln oder Generatorspulen.

**Mehr
als 1.000**

supraleitende Legierungen und Verbindungen sind der Wissenschaft inzwischen bekannt. Daneben gibt es etwa 30 supraleitenden Elemente.

FORTSCHRITT BEI SUPRALEITERN

Freie Fahrt für Strom

Wie lässt sich Strom ressourcenschonend und effizient übertragen? Mithilfe von Supraleiterkabeln. Denn Supraleitermaterialien leiten Strom nahezu ohne Widerstand und haben eine viel höhere Stromtragefähigkeit als Kupfer, das in herkömmlichen Stromkabeln verarbeitet wird. Bei Supraleitung handelt es sich um einen Phasenübergang im System der elektrischen Ladungsträger: Während in einem Metall im normalleitenden Zustand die Elektronen frei herumschwirren können, bewegen sie sich unterhalb des Übergangs bei einer Sprungtemperatur als korreliertes System. Supraleiter sind daher an keine Materialklasse gekoppelt, aber aufwendig in der Herstellung. Noch vor wenigen Jahrzehnten galten sie als rein wissenschaftliches Interessengebiet – für technische Anwendungen kaum realisierbar. Dies hat sich in den letzten Jahren geändert: Das Interesse an der Technologie vonseiten der Produzenten, Investoren und Energieunternehmen steigt – am Markt tut sich immer mehr. Und durch die Energiewende und die Elektromobilität eröffnen sich zahlreiche neue Chancen.

Von Timur Slapke

Wer an einem verregneten, diesigen Spätsommertag durch Essen spaziert, kann den Hauch der Geschichte des Ruhrpotts förmlich atmen – es scheint, als pumpe das alte Herz aus Kohle und Stahl immerfort weiter. Auch die massiv gebauten Geschäftshochhäuser im Südviertel geben unmissverständlich zu erkennen: Hier ist Industrie zu Hause. Hier haben Großunternehmen wie Evonik, RWE, Hochtief oder innogy ihren Sitz. Doch wie so oft täuscht der erste Eindruck. Denn Essen befindet sich mittendrin im großen Strukturwandel, weg vom alten Maloche-Moloch und hin zur grünsten Stadt in Nordrhein-Westfalen. Mittlerweile gilt die Stadt sogar als Vorbild. Nicht umsonst wurde Essen von der Europäischen Kommission vor zwei Jahren zur „Grünen Hauptstadt Europas – Essen 2017“ ausgerufen.

Den Weg zur grünen Vorzeigestadt geebnet hat nicht zuletzt ein technologisches Leuchtturmprojekt zur Verlegung eines Zehn-Kilovolt-Hochtemperatursupraleiterkabels ins städtische Stromnetz. Am Projekt „AmpaCity“ ist neben dem Projektträger Jülich, dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Kabelhersteller Nexans das Essener Energieversorgungsunternehmen innogy als Konsortialführer beteiligt. 43 Prozent der Projektgesamtkosten von insgesamt knapp 14 Millionen Euro hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie beigesteuert. „Ein ganz entscheidender Vorteil der HTS-Technologie ist die Möglichkeit, im Innenstadtbereich einen Teil der 110-kV-Infrastruktur durch supraleitende 10-kV-Technik zu ersetzen“, erklärt Dr. Frank Merschel von innogy. Denn Supraleitung ermögliche eine immens hohe Stromtragfähigkeit auf kleinen Querschnitten. „Wir kommen mit wesentlich weniger Raum und kompakterer Technik auf das gleiche Ergebnis.“ So könnten laut KIT-Analysen in Essen bei einem Komplettumstieg auf Supraleiterkabel vier von zehn Umspannanlagen entfallen.

„Ein üblicher Kupferleiter hat eine Tragfähigkeit von ungefähr zehn Ampere pro Quadratmillimeter – ein Supraleiter dagegen 10.000“, zeigt sich der studierte Hochspannungstechniker und promovierte

Elektroingenieur Merschel begeistert. „In der Praxis ist es etwas weniger, aber das Größenverhältnis stimmt.“ Der 62-Jährige arbeitet derzeit im Bereich Neue Technologien und leitet das Projekt AmpaCity. Davor hat sich Frank Merschel unter anderem als Experte für Kabeltechnik bewiesen. „So ein 10-kV-Supraleiterkabel leitet Strom für 40 Millionen Watt. Mit einem Supraleiterkabel kann eine Kleinstadt versorgt werden.“

Seit dem Projektstart im Jahr 2011 lief bei AmpaCity praktisch alles wie am Schnürchen. „Unsere Vorbereitung und Projektplanung war sehr präzise und detailliert“, berichtet Frank Merschel. Bei der Erarbeitung einer dem Projekt vorgeschalteten Machbarkeitsstudie war das KIT federführend. In der Studie wurde die Integrierbarkeit des Supraleiterkabels ins Essener Stromnetz geprüft und zunächst in der Theorie gezeigt. Es wurde viel gerechnet und simuliert, bis es an die praktische Umsetzung ging. „Alles hat tadellos funktioniert, sodass wir just in time ans Netz gegangen sind“, so Merschel weiter. „Der Tiefbau lief von April bis September 2013. Mit dem Einbau der Komponenten haben wir im September begonnen.“ Schon im Dezember 2013 wurde zum ersten Mal versuchsweise der „Knopf zur Inbetriebnahme“ gedrückt. Bis auf ein paar Nachjustierungen bei der Kühlanlage und wenigen Systemoptimierungen gab es auch keine Probleme beim mittlerweile mehr als dreieinhalbjährigen Praxisbetrieb.

„Mit unserem Projekt haben wir nun die technische Machbarkeit der Technologie eindrucksvoll nachgewiesen“, ist innogy-Ingenieur Frank Merschel stolz auf die Ergebnisse. Nun geht es an den Nachweis der wirtschaftlichen Machbarkeit. Da liege der Ball vor allem bei den Herstellern von Kabeln und Kühltechnik. „Wir haben bei den Supraleitern ein bisschen das Henne-Ei-Prinzip: Um eine Infrastruktur mit Supraleitern aufzubauen, brauchen wir natürlich auch mehr Hersteller im Bereich der Supraleitung.“ Dazu gehören Unternehmen wie die zur BASF gehörende Deutsche Nanoschicht GmbH und die Theva GmbH. Beide sind mittlerweile in die Produktion supraleitender Tapes eingestiegen.

Zukunftsmusik im Industriemaßstab

In Ismaning, einer ruhigen Vorstadt nordöstlich von München, werden solche supraleitenden Beschichtungen produziert. „2015 haben wir hier am Standort die Pilotfertigung in Betrieb genommen, die auch weiter wächst“, erklärt Theva-Geschäftsführer Dr. Werner Prusseit. „Die Produktionslinie läuft im Industriemaßstab, hat aber noch keine Riesenkapazität: Wir können im Jahr Material für mehrere Kilometer Kabel herstellen – einige Hundert Meter Supraleiterdraht pro Tag.“ Eine gelungene Demonstration, dass man solche komplexen Materialien nicht nur im Labormaßstab, sondern mit hoher Ausbeute auch mit industrietauglichen und automatisierten Anlagen im 24-Stunden-Betrieb herstellen kann. Das Wichtigste aus Prusseits Sicht: Die Prozesstechnik müsse robust sein und Qualität liefern, auch wenn kein Labortüftler an den Schraubchen dreht. „Es muss im Grunde laufen wie beim Brötchenbacken – die Rezepte müssen möglichst einfach umgesetzt werden können.“

Bis die Rezepte bei Theva reif genug fürs „Brötchenbacken“ waren, hat es allerdings um die 15 Jahre Entwicklungsarbeit gebraucht. „Zugute ist uns gekommen, dass wir uns von Anfang an auch um den Anlagenbau gekümmert haben und sowohl die Komponenten als auch die Maschinen bauen können“, stellt Prusseit heraus. Die Technologie selbst basiert auf einem physikalischen Verfahren. „Bei den chemischen Verfahren arbeitet man mit Beschichtungstechniken, die sich auf den ersten Blick sehr leicht skalieren lassen“, erklärt der studierte Physiker die Unterschiede. „Metallorganische Verbindungen werden mit einfachen Mitteln hoher Materialnutzung auf eine Folie aufgetragen und in Öfen umgewandelt. Dabei ist die Verweilzeit im Ofen vorgegeben.“ Zur Skalierung könne man den Ofen in die Länge oder in die Breite ziehen. Bei physikalischen Verfahren ist dies schwieriger, weil man aus einzelnen Quellen verdampft, die im Vakuum stehen. Dabei hat jede Quelle eine bestimmte Charakteristik, weswegen auf einer breiten Folie Inhomogenitäten entstehen würden. Prusseit führt aus: „Wir arbeiten deshalb mit schmalen Bändern ▶



Für die effiziente Produktion von Hochtemperatur-Supraleitern hat die Deutsche Nanoschicht GmbH, ein Unternehmen der BASF-Gruppe, ein einzigartiges Verfahren entwickelt: Dabei werden in einem kontinuierlichen Prozess mithilfe chemischer Lösungsabscheidung sehr dünne Schichten eines supraleitenden Materials auf ein Metallband gebracht. Das Verfahren erfordert weder ein Vakuum und noch eine Reinraumumgebung, wodurch sich ein entscheidender Vorteil bei den Herstellkosten der supraleitenden Drähte ergibt. Foto: BASF

von zwölf Millimetern, die wir zur Homogenisierung in vielen parallelen Bahnen durchwickeln und über eine große Fläche fahren. So schwankt die Schichtdicke nicht und die Qualität stimmt.“

Welche Vorteile hat die bei Theva entwickelte Technik? „Wir können relativ dicke Supraleiterfilme wachsen lassen, bis zu sechs Mikrometer dick“, antwortet Werner Prusseit. Typischerweise seien die Schichten drei Mikrometer dick. „Zum Vergleich: Mit dem chemischen Verfahren arbeitet man mit einem bis anderthalb Mikrometern Dicke.“ Absolut gesehen könne man dadurch sehr hohe Ströme transportieren. So habe man auf den zwölf Millimeter breiten Bändern schon über 1.000 Ampere erreicht. „Wir können dadurch Material mit sehr hoher Performance erzeugen“, so der Theva-Geschäftsführer. „Um die Performance zu steigern, muss man lediglich die Supraleiterschicht dicker machen – alle anderen Kosten wie etwa für das Substrat bleiben gleich.“

Im Fokus stehen nun die weitere Kostensenkung und die Skalierung des Verfahrens. „Das ist der Schlüssel, um den breiten Markt zu öffnen“ so Prusseit. „Wir brauchen noch in etwa eine Kostensenkung um den Faktor fünf, um den Kupferpreis für die gleiche Transportmenge Strom zu erreichen.“ Die Kosten für das eingesetzte Rohmaterial sind dabei sehr gering. „Die Hauptkosten sind Fertigungskosten – und die skalieren mit der Menge.“ Neben seiner unternehmerischen Tätigkeit ist Werner Prusseit außerdem Vorstandsvorsitzender des Interessenverbandes Supraleitung (iv-Supra). Der Verband ist 2006 gegründet worden, um die Kommunikation weiter zu fördern und die Anliegen der Unternehmen gegenüber öffentlichen Geldgebern zu vermitteln. „Es findet sehr viel Austausch in der Branche statt“, findet der Vorsitzende. Doch auch mit Partnern aus der Forschung arbeite man intensiv zusammen. „Wir schauen dorthin, wo eine interessante Infrastruktur gegeben ist.“

Supraleitung bei Raumtemperatur?

Für eine ausgezeichnete Infrastruktur ist am Max-Planck-Institut (MPI) für Chemie in Mainz gesorgt. Hier wird ebenfalls mit



Anders als bei chemischen Verfahren wird in der Supraleiterfertigung bei Theva Schicht um Schicht aufgebracht. Die Methode lässt sich dadurch sehr gut steuern: Fremdphasen und Defekte werden überwacht und einfach eingeschlossen, sodass die Oberfläche sauber bleibt und gute Wachstumsbedingungen bietet. Foto: Studio Tasca – Theva

Hochdruck an Supraleitern geforscht – und zwar sprichwörtlich. Der Leiter der Arbeitsgruppe für Hochdruck-Chemie und -Physik Dr. Mikhail Eremets betreibt echte Grundlagenforschung. Zurzeit sind die technischen Anwendungsmöglichkeiten noch in weiter Ferne, sie klingen aber vom Prinzip sehr vielversprechend: „Metallischer Wasserstoff müsste theoretisch supraleitend sein – und zwar nicht nur als Hochtemperatur-Supraleiter, sondern sogar bei Raumtemperatur.“ Für Eremets gehört das Streben nach metallischem Wasserstoff zu einem der wichtigsten und reizvollsten Ziele in der Physik. „Mit Fug und Recht wird dies auch als eine Art Heiliger Gral der Hochdruckphysik bezeichnet.“

Wieso Wasserstoff? Weil es sich dem Physiker mit weißrussischen Wurzeln zufolge um ein besonderes Element handelt: „Man hat nur ein Proton und ein Elektron. Schafft man daraus ein Kristallgitter, erhält man ein Metall – in der Theorie.“ Andere Theorien besagen, dass Wasserstoff zu einem flüssigen Supraleiter werden kann. „Man hätte dann Supraleitung und Suprafluidität in einem.“ Der Nachweis der Supraleitung beim Wasserstoff wäre

also ein echter wissenschaftlicher Durchbruch. „Aber es ist sehr schwierig“, gibt Mikhail Eremets unumwunden zu.

In der Theorie wurde metallischer Wasserstoff bereits 1935 vorausgesagt. Seitdem sind zahlreiche weitere erarbeitet und verfeinert worden. „Experimentell hat sich bislang noch keine Theorie bestätigt – dabei sind die im Experiment genutzten Drücke immer weiter gestiegen“, erzählt Eremets. Mit steigendem Druck steigen auch die Anforderungen an die Experimente. „Denn trotz seiner scheinbar einfachen Struktur muss man bei Wasserstoff beim Experimentieren mit einer Menge Quanteneffekten rechnen.“ Bereits früher haben Wissenschaftler die Entdeckung verkündet, die dem Mainzer Forscher nun gelungen ist, allerdings fehlte es dort an der experimentellen Reproduzierbarkeit. „Unsere Erkenntnisse sind zwar sehr anspruchsvoll, aber reproduzierbar“, betont Mikhail Eremets. Entscheidend sei die richtige Messung des Drucks. „Dies wurde jüngst auch durch zwei andere Forschergruppen bestätigt und auf dem Dokumentenserver www.arxiv.org mit eigenen Studien veröffentlicht.“ Experimente und ►

theoretische Berechnungen spornen sich gegenseitig an.

Mit seiner Forschergruppe hat Mikhaïl Eremets bereits die Supraleitung von Silanen nachweisen können. „Das sind Hydride, also wasserstoffreiche Materialien, die ähnliche Eigenschaften wie Wasserstoff aufweisen.“ Untersucht wurde auch H_2S – Schwefelwasserstoff. Hier haben die Mainzer Wissenschaftler Supraleitung bei einer sogenannten Sprungtemperatur von 50 Kelvin berechnet und entdeckt. Dies entspricht minus 223,15 Grad Celsius und ist für sich genommen noch kein besonders außergewöhnliches Resultat – viele Materialien werden unterhalb einer bestimmten Temperatur supraleitend. „Eher zufällig haben wir in einem Experiment den Druck anders angelegt und plötzlich einen Sprung bei der Supraleitung auf 200 Kelvin gemessen.“ 200 Kelvin – minus 73,15 Grad Celsius – waren dann doch überraschend. Warum kam es zu dieser enormen Differenz? Eremets erklärt: „Wir haben herausgefunden, dass sich H_2S -Moleküle unter bestimmten Umständen in H_3S plus S zusammensetzen können. Das wurde bis dato auch von der Theorie übersehen und verändert natürlich die Eigenschaften.“

Für seine wissenschaftlichen Arbeiten wurde Mikhaïl Eremets Mitte August auf der Konferenz der Internationalen Vereinigung zur Förderung der Hochdruckwissenschaft und -technologie (AIRAPT) mit dem Bridgman Award ausgezeichnet. Der Preis gehört zu den angesehensten in den Hochdruckwissenschaften. Für den Physiker, der am Moskauer Institut für Ingenieurwissenschaften und Physik studiert und später viele Jahre in Japan und den USA geforscht hat, ist dies eine besondere Auszeichnung. Zu Recht, denn Eremets' Team arbeitet immer am Anschlag. „Ich vergleiche den Aufbau eines Experiments gern mit dem Start einer Rakete: Eine winzige Ungenauigkeit bei einem einzigen Parameter kann zum Fehlstart führen. Es braucht viel Zeit und Konzentration für die Vorbereitung der Experimente, die wir hier komplett selbst in unseren Laboren aufbauen und durchführen.“

Dabei hat Eremets auch zahlreiche technische Entwicklungen vorangetrieben. Nicht umsonst sieht es in seinem Büro am MPI aus wie bei einem Tüftler – unzählige selbstgebaute Hochdruckkammern liegen sorgsam ausgebreitet auf den Tischen. In den Laboren der Arbeitsgruppe legt Mikhaïl Eremets immer gern selbst Hand an, ob bei der Vermessung von Kammern oder dem Schleifen von Diamanten. Eremets' handwerkliches Geschick hat auch mit seiner Herkunft zu tun: „In Russland sind die Bedingungen für die Wissenschaft sicherlich nicht so ideal wie in Deutschland, Japan oder den USA. Dafür legen die Forscher dort sehr viel Erfindungsreichtum und Improvisationstalent an den Tag und haben oft einen frischen Blick auf die Dinge.“ Am Max-Planck-Institut fühlt sich der Vollblutforscher rundum wohl und hat hervorragende Bedingungen. Dennoch: „Es muss eines zum anderen kommen – gutes

oder neu gebaut werden. Prusseit weiß: „Für eine zügige Realisierung ist die Akzeptanz in der Bevölkerung sehr wichtig – hier punkten Supraleiter durch ihre minimale Umweltbeeinflussung.“ Supraleitende Kabel können sogar das Austreten elektromagnetischer Felder verhindern. Frank Merschel von innogy ergänzt: „Zudem sind die Kabel thermisch isoliert und geben keine Wärme an den Erdboden ab.“ Herkömmliche Kabel können dagegen außen bis zu 70 Grad Celsius heiß werden.

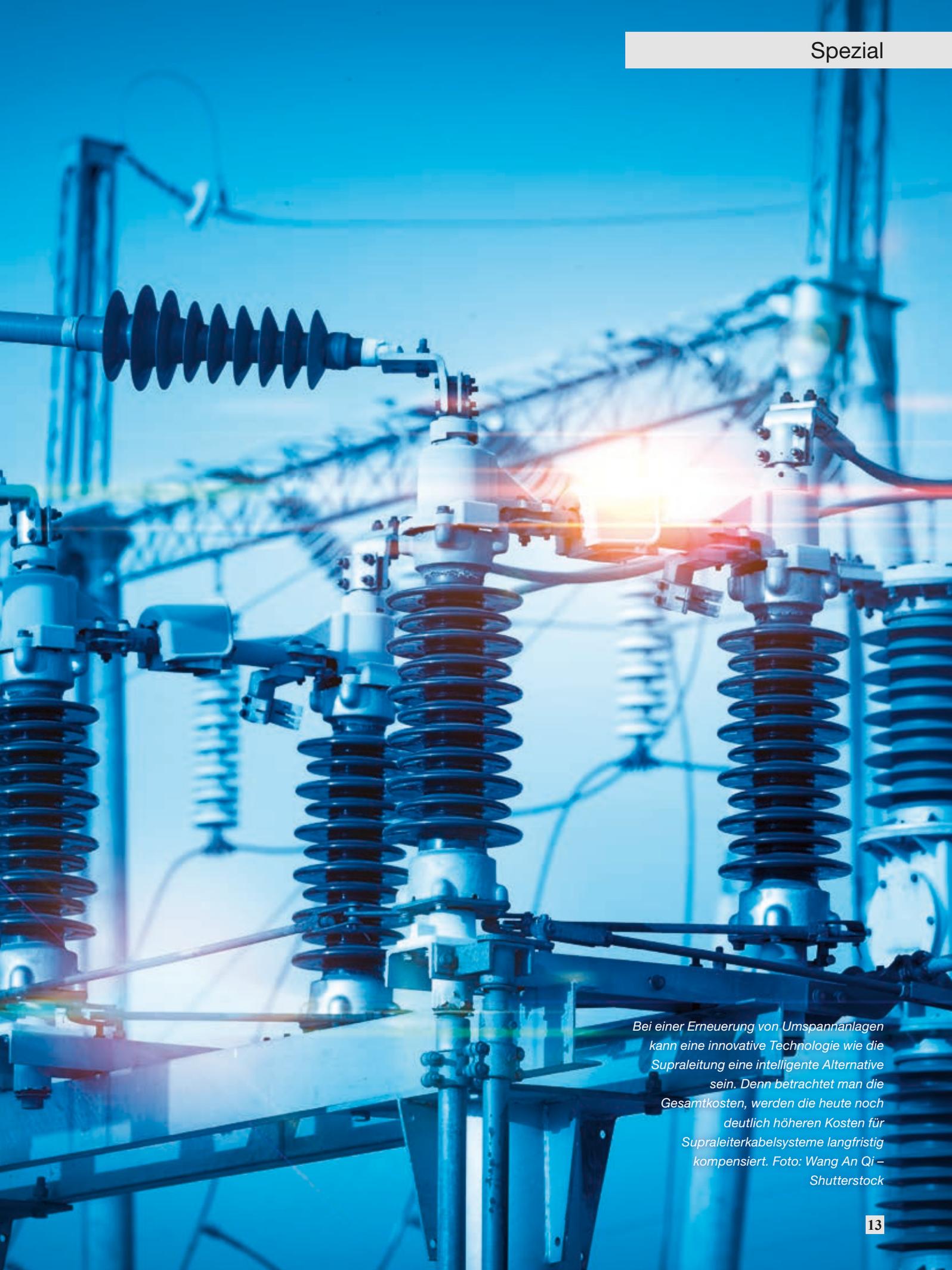
„Supraleiter leiten nicht nur Strom ohne Widerstand, sie könnten gleichzeitig den Widerstand in der Gesellschaft gegen neue elektrische Infrastruktur verringern“, betont Theva-Geschäftsführer Prusseit. Ein Punkt, der auch dem Energiedienstleister innogy bei AmpaCity sehr wichtig ist. „Um Vorbehalte gegenüber der Supraleitertechnologie aus der Bevölkerung gar nicht erst entstehen zu lassen, sind wir sehr früh und sehr transparent an die Öffentlichkeit gegangen“, berichtet innogy-Projektleiter Merschel. „Wir haben Bürgerinformationsveranstaltungen und Pressekonferenzen durchgeführt.“ Erfreulicherweise war die Resonanz sehr positiv. „Auch aus der Kommunal-, Landes- und Bundespolitik gab es vonseiten aller Parteien Rückenwind.“

Projekte wie AmpaCity dienen als Impulsgeber. In Europa und den USA planen bereits zwei weitere Netzbetreiber die Installation supraleitender Kabelsysteme. Dabei galten Supraleiter noch 1987 als rein akademische Spielerei ohne technische Zukunft. Damals wurden Dr. Johannes Georg Bednorz und Prof. Karl Alexander Müller gerade für die Entdeckung von Hochtemperatur-Supraleitung bei Lanthan-Barium-Kupferoxid mit dem Nobelpreis für Physik ausgezeichnet. Frank Merschel erinnert sich: „Für mich ist das gefühlt noch gar nicht so lange her. Hieran sieht man, wie schnell der Fortschritt tatsächlich vorangeht.“ Mittlerweile hat sich ivSupra-Ehrenmitglied Bednorz sowohl bei AmpaCity in Essen als auch bei Theva in Ismaning persönlich von der Umsetzung einer ehemals utopisch anmutenden Technologie überzeugt. ■

»» **1911**
wurde Supraleitung erstmals bei Experimenten mit flüssigem Helium entdeckt.
 ««

Ausgangsmaterial in Form guter synthetischer Diamanten, eine gute Bearbeitung der Diamanten, gute Hochdruckkammern und hohe Drücke.“ Nur so kann die Herausforderung gelingen, Supraleitung im Wasserstoff irgendwann vielleicht auch bei Raumtemperatur nachzuweisen.

Supraleitung ist eine ernst zu nehmende und verheißungsvolle Technologie. „Denn künftig muss Strom flexibler verfügbar sein und auch die Netze müssen selbst Lastflussumkehr verkraften“, ist sich Werner Prusseit sicher. „Die ganze Ladeinfrastruktur für Elektroautos ist noch nicht existent und wird für ganz neue Lasten im Netz sorgen.“ Schon in den nächsten beiden Jahrzehnten müssen in den Stromnetzen viele Anlagen und Leitungen erneuert



Bei einer Erneuerung von Umspannanlagen kann eine innovative Technologie wie die Supraleitung eine intelligente Alternative sein. Denn betrachtet man die Gesamtkosten, werden die heute noch deutlich höheren Kosten für Supraleiterkabelsysteme langfristig kompensiert. Foto: Wang An Qi – Shutterstock

EINKOMMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

Karriererepausen bestimmen Gender Pay Gap

Zwischen Frauen und Männern scheint in Deutschland eine Gehaltslücke zu klaffen. So lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2016 laut Statistischem Bundesamt bei 21 Prozent – und ist erstmals seit 2010 um einen Prozentpunkt gesunken. Der um die strukturellen Unterschiede bereinigte Gender Pay Gap ist zwar deutlich geringer, beträgt aber immerhin noch sechs Prozent. Welche Gründe gibt es für den Gehaltsunterschied? Lässt sich der Gender Pay Gap auch so einfach auf die chemisch-pharmazeutische Industrie übertragen? Hier liefern die Daten der VAA-Umfragen zum Einkommen und zur Chancengleichheit interessante Antworten.



Zum Gender Pay Gap gibt es mittlerweile zahlreiche wissenschaftliche und statistische Analysen. Für den Bereich der außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie verfügt der VAA mit seiner jährlichen Einkommensumfrage über eine deutschlandweit einzigartige, wissenschaftlich fundierte Studie zum Einkommen von Fach- und Führungskräften und ihren Erwerbsbiografien. Prof. Christian Grund, der am Lehrstuhl für Personal der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der RWTH Aachen lehrt, gewährleistet die wissenschaftliche Belastbarkeit. Oberflächlich betrachtet liegt der unbereinigte Gender Pay Gap in der VAA-Einkommensumfrage in einer ähnlichen Größenordnung wie beim Statistischen Bundesamt. Interessant ist, dass die Gehaltsentwicklung bei Frauen und Männern in der VAA-Studie zunächst nahezu identisch verläuft. Erst ab dem 13. Berufsjahr geht die Schere langsam auseinander. Nach rund 30 Berufsjahren liegen die Gesamteinkom-

men der Frauen um etwa 15 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern.

Worauf ist der Einkommensunterschied in den höheren Berufsjahren zurückzuführen? „Etwa 85 Prozent des unbereinigten Gender Pay Gaps lassen sich mit individuellen und stellenspezifischen Strukturunterschieden erklären“, erläutert RWTH-Wissenschaftler Grund. „Der bereinigte Gender Pay Gap liegt bezogen auf die Daten der VAA-Einkommensumfrage bei drei Prozent.“ Dieser Wert ergibt sich bei Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden individuellen und jobbezogenen Charakteristika inklusive Karriereunterbrechungen, Betriebszugehörigkeitsdauer und Unterschieden in der Art der Ausbildung. Vor einer undifferenzierten Betrachtung des Gender Pay Gaps warnt auch der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab: „Es ist eine Binsenweisheit: Man darf den Gender Pay Gap nicht unbereinigt stehenlassen. Man muss ihn vielmehr individuell auf die verschiedenen Parame-



ter herunterbrechen, um einen aussagekräftigen Vergleich sicherzustellen.“

Die Ursachen für die Einkommenslücke liegen tiefer: „Nach wie vor ist der Frauenanteil in oberen Führungsebenen niedrig“, erklärt Nachtrab. „Die Beschäftigungsquote von Frauen in Großunternehmen ist ebenfalls gering.“ Den Ergebnissen der letzten VAA-Chancengleichheitsumfrage zufolge zeigt sich der Geschlechterunterschied besonders bei höheren Funktionen wie Bereichsleitung, Geschäftsführung oder Vorstand: Nur 3,7 Prozent der Frauen üben solche Tätigkeiten aus, gegenüber 8,8 Prozent bei den Männern. Bedeutend sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern auch bei der Teilzeitarbeit: Denn 22 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, aber nur 3,7 Prozent der Männer. Dabei liegt die durchschnittliche Dauer der Teilzeit bei den Frauen bei 6,4 Jahren, bei den Männern bei nur 2,5 Jahren. Ähnliches gilt für die Teilzeit in Elternzeit: 78 Prozent der Frauen, aber nur 36 Prozent der Männer in Teilzeit arbeiten in Elternzeit.



Gehaltseinbußen durch Erwerbsunterbrechungen

Christian Grund von der RWTH Aachen spricht deshalb neben einem Gender Pay Gap auch von einem „Interruption Gap“, einer Lücke, die auf Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen ist. Frauen unterbrechen ihre Karriere im Schnitt häufiger und länger als Männer, was einen Großteil des Gender Pay Gaps erklärt. „Wir haben aber herausgefunden, dass Väter zwar seltener Elternzeit in Anspruch nehmen, aber wenn sie es tun, ihre Gehaltslücke zu durchgängig Beschäftigten deutlich ausgeprägter ausfällt als bei Frauen.“

Es gibt also einen klaren Zusammenhang zwischen Kindererziehungszeiten und der Entwicklung des Einkommens. „Wer seine Karriere unterbrechen muss, erleidet Gehaltseinbußen im weiteren Karriereverlauf“, resümiert Rainer Nachtrab. „Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer.“ Worauf es ankommt, ist eine Verbesserung der Betreuungssituation – ob bei der Kindererziehung oder der Pflege älterer Angehöriger. Nachtrab betont: „Wir brauchen nicht nur mehr Kitaplätze, sondern Kitaplätze mit einer qualitativ hochwertigen Betreuung zu passenden Betreuungszeiten, die auch für Akademiker mit Fulltime-Jobs geeignet sind.“ Viele Unternehmen haben die Zeichen der Zeit bereits erkannt und nutzen Kindergärten als knallhartes Rekrutierungsargument. „Aber wir sind noch weit weg von einer echten Vereinbarkeit, die nicht nur Familie und Beruf, sondern auch Familie und Karriere einbezieht“, so der VAA-Vorsitzende weiter.

Beim Zusammenspiel zwischen Erwerbsleben und Familie ist die Präsenzkultur am Arbeitsplatz nach wie vor ein Hindernis. „Gerade wir als Führungskräfte müssen dafür Sorge tragen, dass in den Unternehmen mehr flexible und mobile Arbeitsmodelle angeboten und vorgelebt werden“, führt Rainer Nachtrab aus. Denn die Grundsteine der Karriereentwicklung von Akademikern werden im Alter zwischen 29 und 37 Jahren gelegt. „In dieser Spanne werden die Mitarbeiter für künftige Führungspositionen identifiziert. Müssen Karrieren hier länger unterbrochen werden, aus welchen Gründen auch immer, sind Einkommenslücken unausweichlich.“ ■

Die ausführlichen Auswertungen der letzten VAA-Einkommensumfragen finden eingeloggte Mitglieder auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter mein.vaa.de.





Fotos: Daniela König – VAA

SPRECHERAUSSCHUSSKONFERENZ IN WEIMAR

Motiviert mitbestimmen

Wie können Führungskräfte das große Spielfeld der Motivation effizient bespielen? Welche Bedeutung hat die Mitbestimmung für die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen? Welche Rolle fällt den Arbeitnehmervertretern beim Betriebsrentenstärkungsgesetz zu? Für Mitglieder der Sprecherausschüsse aus den Reihen des VAA gab es Mitte September auf der VAA-Sprecherausschussskonferenz in Weimar konkrete Antworten. Außerdem haben sich die rund 50 Konferenzteilnehmer über die im nächsten Jahr anstehenden Sprecherausschusswahlen und die aktuelle Rechtsprechung für leitende Angestellte informiert.



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

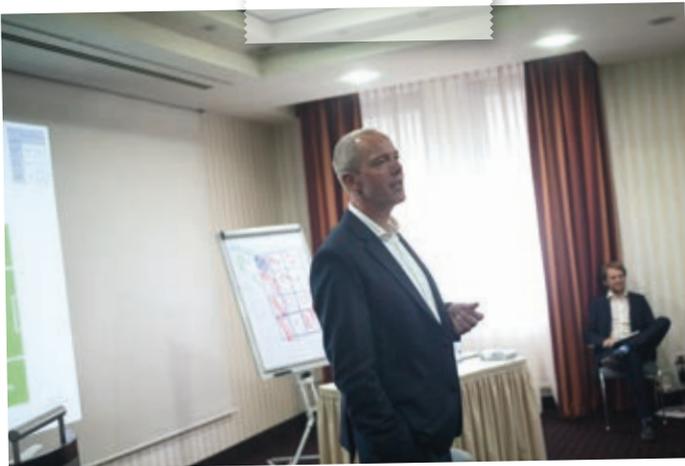


Stärkt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz die Betriebsrente oder täuscht der Name über den Inhalt des Gesetzes? Michael Mostert, Gewerkschaftssekretär in der Abteilung Tarifrecht, Tarifgestaltung bei der IG BCE, erläuterte das neue Gesetz aus Sicht des VAA-Sozialpartners. Nach Meinung des Altersvorsorgeexperten könnten die Regelungen dazu führen, dass mehr Arbeitnehmer als bisher in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung kommen.

DR. DANIELE BRUNS, 2. VORSITZENDE DES VAA

„Was zeichnet gute Führung aus? Hier kommen unsere Kompetenzen als Sprecherausschussmitglieder ins Spiel. Das ist unser tagtägliches Geschäft in der Interessenvertretung leitender Angestellter. Hier wollen wir als VAA für eine bessere Mitbestimmung sorgen.“

Foto: Maria Schulz – VAA



Als erster Referent hat Rainer Niermeyer die VAA-Sprecherausschusskonferenz 2017 eröffnet. Der Top-Speaker und Management-Coach hat die Grenzen externer Motivatoren und Chancen absoluter Eigenverantwortlichkeit aufgezeigt.



An der VAA-Sprecherausschusskonferenz am 22. und 23. September 2017 haben rund 50 Sprecherausschussmitglieder aus den Reihen des VAA teilgenommen. Außerdem waren Vertreter von Partnerorganisationen wie dem Verband Fach- und Führungskräfte (VFF) zu Gast.
Fotos: Daniela König – VAA



Über wertschätzende Führung hat Peter Holzer die Teilnehmer aufgeklärt. Der Coach für Führungsfragen sprach über den Spagat zwischen Incentivierung und echtem Commitment, zwischen gestiegenen Anforderungen und sinnhafter Arbeit, zwischen finanziellem Erfolg und Menschlichkeit im Business.

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





MITBESTIMMUNG

Betriebsratswahlen 2018: Kampagne nimmt Fahrt auf

Im Frühjahr und Sommer haben die VAA-Kandidaten für die Betriebsratswahlen 2018 in zahlreichen Workshops betriebspolitische Positionen und auf ihre Unternehmen zugeschnittene Wahlstrategien herausgearbeitet. Nun geht es an die konkrete Vorbereitung der Wahlen. Hilfestellung bieten dabei unter anderem ein Kampagnenlogo, ein neuer Flyer und ein Websitebaukasten für die Werksgruppen.

„Mit dem neuen Kampagnenflyer wollen wir das Bewusstsein dafür schaffen, dass Betriebsratswahlen gerade auch die außertariflichen Angestellten etwas angehen“, erklärt VAA-Geschäftsführer Thomas Spilke die stärkere Fokussierung auf AT-spezifische Themen. Im gefalteten Flyer werden die Kernaussagen der VAA-Wahlkampagne optisch ansprechend zusammengefasst. „Einen Clou gibt es noch“, ergänzt Spilke. „Der Innenteil des Flyers ist ausgebreitet auch als Plakat nutzbar.“ Thomas Spilke koordiniert die Kampagne vonseiten der VAA-Geschäftsführung. Gut platziert auf dem Flyer ist auch das neu ausgearbeitete Logo der VAA-Betriebsratswahlkampagne.

Wie geht es weiter? In drei Infoveranstaltungen – am 6. und 7. Oktober in Leipzig, am 27. und 28. Oktober in Bonn und am 24. und 25. November in Mannheim – werden den insgesamt 65 Teilnehmern die Rechte und Pflichten des Betriebsrats noch einmal detailliert erläutert und das Wahlverfahren erklärt. Zusätzlich gibt es konkrete Tipps zur Wahlkampfpraxis von derzeit aktiven Betriebsratsmitgliedern aus den Reihen des VAA. Zu den zentralen Anliegen der gesamten Kampagne gehört nicht zuletzt die Aktivierung und Mobilisierung des Wählerpotenzials. „Denn nur diejenigen, die zur Wahl gehen, können tatsächlich mitbestimmen und mittendrin sein“, so Thomas Spilke.

Seinen Werksgruppen kann der VAA bei Bedarf eine öffentlich zugängliche Werksgruppenwebsite zur Verfügung stellen. VAA-Mitarbeiter Christoph Janik erläutert: „Die fertigen Seiten werden unter einfachen Webadressen erreichbar sein und den Betriebsratskandidaten die Möglichkeit geben, im Wahlkampf auf eine entsprechende Onlinepräsenz zu verweisen.“ Die einzelnen Inhaltselemente der jeweiligen „Onlinevisitenkarte“ sind als Baukastensystem konzipiert, also modular und vollständig individualisierbar.

In der VAA-Geschäftsstelle ist Janik für die Betreuung des Websitebaukastens zuständig. „Kerninhalte der Werksgruppenseiten können zum Beispiel die Vorstellung der Werksgruppe und der BR-Kandidaten, die Positionierung zu konkreten betriebspolitischen Themen oder Hinweise zu den Wahlmodalitäten sein.“ Die Werksgruppen und die Betriebsratskandidaten können damit selbst entscheiden, welche Elemente sie unter welchem Titel nutzen möchten.

Erstellt werden die Webseiten durch die VAA-Geschäftsstelle. Die Werksgruppen müssen lediglich die Texte und Bilder zur Verfügung stellen. Wer Interesse an der Erstellung einer Werksgruppenseite hat, kann sich per E-Mail an Christoph Janik unter christoph.janik@vaa.de wenden. ■



A portrait of Prof. Wolfgang Hromadka, an elderly man with white hair and glasses, wearing a dark suit, a light blue shirt, and a striped tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a plain, light-colored wall.

TARIFEINHEIT IN DER PRAXIS

Viel Arbeit für Arbeitsrichter

In den 1950er Jahren hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Grundsatz der Tarifeinheit aufgestellt, wonach in einem Betrieb im selben Geltungsbereich nur ein Tarifvertrag gelten sollte. Nach jahrzehntelanger Praxis mit branchenspezifischen, gelebten Unterschieden, wie etwa in der Chemie, hat der Vierte Senat des BAG diesen Grundsatz im Jahr 2010 aufgegeben. Daraufhin hat der Gesetzgeber mit dem Tarifeinheitengesetz versucht, die Tarifeinheit wiederherzustellen, nicht zuletzt auf die gemeinsame Initiative von BDA und DGB hin. In seinem jüngsten Urteil zum Tarifeinheitengesetz hat nun auch das Bundesverfassungsgericht die Bedenken des VAA bestätigt. Dem Urteil der Verfassungsrichter zufolge muss der Gesetzgeber das Gesetz nachbessern, damit die Interessen kleinerer Gewerkschaften im Fall einer Verdrängung ihrer Tarifverträge besser gewahrt werden. In einem Gastbeitrag für das VAA Magazin erläutert der renommierte Passauer Arbeitsrechtsexperte Prof. Wolfgang Hromadka die Hintergründe des Urteils.

Von Prof. Wolfgang Hromadka

Niederlage für Berufsgewerkschaften?

„Niederlage für Berufsgewerkschaften“ – so der Titel der *FAZ* vom 12. Juli 2017 zu ihrem Bericht über das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zum Tarifeinheitsgesetz. „Nicht nachvollziehbar“, „Zwangstarifeinheit“ und die Ankündigung einer Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte waren die ersten Reaktionen von Vertretern kleinerer Gewerkschaften. Sie wussten sich eins mit zwei der acht Richter, die das Gesetz in einem abweichenden Votum für verfassungswidrig hielten.

Richtig ist, dass die Richter das Tarifeinheitsgesetz nicht verworfen haben. Sie erteilten dem Gesetz aber auch nicht uneingeschränkt ihren Segen. Das zeigt schon die Kostenverteilung: vier zu eins. Ihr Spruch lautet „ja, aber“. Arbeitsgerichte und Gesetzgeber erhielten Anweisung, das Gesetz minderheitsgewerkschaftsfreundlich auszulegen beziehungsweise nachzubessern. Da das Gericht sein Diktum aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz und damit aus der Verfassung herleitet, droht als Strafe für – tatsächliche oder vermeintliche – Zuwiderhandlungen ein weiterer Prozess vor dem BVerfG.

War das Tarifeinheitsgesetz nötig?

Der VAA und sein Vorgänger, der Bund angestellter Chemiker und Ingenieure (Budaci), schließen seit 1920 regelmäßig Tarifverträge für ihre Mitglieder, ohne dass es zu den Un-

zuträglichkeiten gekommen wäre, die 2015 zum Tarifeinheitsgesetz geführt haben. Weder haben ihre Mitglieder für einen dieser Tarifverträge gestreikt noch bestand Gefahr, dass die Sozialpolitik der Unternehmen Schaden nahm. Das änderte sich erst mit den Auseinandersetzungen zwischen GDL und Bahn in den Jahren nach 2003. Der Grund ist einfach: VAA, Marburger Bund, Vereinigung Cockpit schließen Tarifverträge für Mitarbeiter ab, denen die Unternehmen aufgrund ihrer herausgehobenen Tätigkeit ohnedies besondere Arbeitsbedingungen gewähren, während die Tätigkeit etwa der Lokführer sozusagen im Gemenge liegt. Lokführer sind in dieselbe Tarifgruppe eingestuft wie die Handwerker, eine Stufe über den Busfahrern. Wenn die Lokführer nun, wie seinerzeit gefordert, höher eingruppiert werden wollten, dann hätte das zwar dem früheren Berufsbild entsprochen – Handwerker plus –, aber nicht mehr dem heutigen. Der Lokführerberuf ist zu einem Anlernberuf geworden. Eine Höherstufung hätte eine sachgerechte Entgeltpolitik konterkariert.

Fazit: Man muss, auch wenn das vielleicht politisch nicht korrekt klingt, zwischen Gewerkschaften unterscheiden, die Arbeitnehmer mit besonderen, insbesondere höherwertigen Arbeitsbedingungen vertreten, und solchen, die lediglich ihre berufsständischen Interessen besser durchsetzen wollen. Das Tarifeinheitsgesetz „verdankt“ seinen Ursprung letzteren. Erstere können auch künftig im AT-Bereich allein oder gemeinsam mit ande-

ren Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder wahrnehmen. Das Gesetz steht dem nicht entgegen. Es zielt nicht, wie der Name suggeriert, auf Tarifeinheit im Betrieb, verhindert werden sollen nur kollidierende Tarifverträge. Die Branchengewerkschaften sollten diesen Gewerkschaften – im eigenen Interesse – den entsprechenden Spielraum lassen, und der Gesetzgeber wäre gut beraten, sie zumindest durch eine Sollvorschrift dazu anzuhalten.

Minderheitsgewerkschaftsfreundliche Auslegung und Nachbesserung

Die Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit durch das Tarifeinheitsgesetz – so das Bundesverfassungsgericht – „wiegen schwer“. Sie sind aber bei „verfassungsrechtlich gebotener restriktiver Auslegung“ zumutbar. „Teils ist die einschränkende Auslegung und Handhabung für sich genommen verfassungsrechtlich geboten. Im Übrigen hat der Senat für die Beurteilung der Zumutbarkeit eine restriktive Auslegung der angegriffenen Regelungen zugrunde gelegt, die als solche nicht von Verfassungs wegen geboten ist. Soweit die Fachgerichte hier zu anderen Ergebnissen kommen, haben diese die Zumutbarkeit der Regelungen auch in ihrer Gesamtbelastung im Blick auf Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz zu berücksichtigen.“ Im Klartext: Teils nimmt das BVerfG selbst eine verfassungsgemäße Auslegung vor, teils überlässt es sie den Arbeitsgerichten, gibt ihnen aber die Mahnung mit auf den Weg zu prüfen, ob eine für sich unbedenkliche Regelung im Zusammenwirken mit anderen nicht doch verfassungswidrig ist. Die armen Arbeitsrichter!

Das BVerfG beschließt seine Gebrauchsanweisung mit einem Rüffel für den Gesetzgeber: „Soweit Regelungen zum Berufsgruppenschutz fehlen, bedarf es der gesetzlichen Nachbesserung.“ Auch unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich geforderten Auslegungs- und Handhabungsmaßgaben sei das Gesetz unverhältnismäßig, weil es „keine Schutzvorkehrungen gegen eine einseitige Vernachlässigung der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen durch die jeweilige Mehrheitsgewerkschaft“ vorsehe. In der Tat könnte man sich eine stärkere Einbeziehung der Minderheitsgewerkschaften in die Verhandlungen mit der Mehrheitsge-

Hromadka zeigt Einsatz für Mitbestimmung



Foto: privat

Prof. Wolfgang Hromadka ist entpflichteter Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht an der Universität Passau, Gastprofessor an der Karls-Universität zu Prag und Begründer des jährlich stattfindenden Passauer Arbeitsrechtssymposiums. In seiner beruflichen und akademischen Laufbahn hat sich Hromadka stets für die betriebliche Mitbestimmung der leitenden Angestellten eingesetzt. Dabei kam ihm unter anderem seine jahrelange Erfahrung als leitender Angestellter in der Industrie zugute. Hromadka hat maßgeblichen Anteil an der Durchsetzung des Sprecherausschussgesetzes im Jahr 1988. Für sein Engagement für die deutsch-tschechischen Beziehungen wurde dem Träger der Goldenen Ehrennadel des VAA 2013 das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse verliehen.

werkschaft vorstellen. Dennoch darf das Gesetz bis zum 31. Dezember 2018 angewendet werden, „wenn plausibel dargelegt werden kann, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, ernsthaft und wirksam ... berücksichtigt hat.“ Das sei insbesondere anzunehmen, wenn diese Berufsgruppen in einem bestimmten Maße in der Mehrheitsgewerkschaft organisiert sind oder wenn ihnen in deren Satzung ein hinreichender Einfluss eingeräumt ist. Und wenn nicht? Dann muss der nicht beneidenswerte Richter prüfen, ob ihre Interessen trotzdem „ernsthaft und wirksam“ berücksichtigt wurden. Woher er den Maßstab nehmen soll, bleibt offen. Bisher galt eine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen als unerlaubter Eingriff in die Tarifautonomie.

Streikrecht für Minderheitsgewerkschaften?

In der Begründung zum Tarifeinheitsgesetz finden sich zwei Aussagen zum Streikrecht. Zum einen: „Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern nicht das Arbeitskämpfrecht.“ Gleichzeitig suggeriert der Text aber, dass Streiks um einen nicht anwendbaren Tarifvertrag unverhältnismäßig (und damit rechtswidrig) sein könnten. Der Gesetzgeber übersah dabei eine Kleinigkeit: Nach dem Tarifeinheitsgesetz sind Tarifverträge von Minderheitsgewerkschaften nicht unwirksam, sondern sie werden nur verdrängt; die Minderheitsgewerkschaften können verlangen, dass die Bedingungen aus den Tarifverträgen der Mehrheitsgewerkschaft auch für ihre Mitglieder gelten (sogenannte Nachzeichnung). Wenn sie dazu aber einen Tarifvertrag brauchen, dann müssen sie ihn auch erstreiken können. Ob sie davon Gebrauch machen, ob sie ihre Mitglieder für einen Tarifvertrag, dessen Bedingungen über Bezugnahme Klauseln im Zweifel ohnedies gelten, überhaupt mobilisieren können, ist eine andere Frage.

Damit bleibt es bei dem Hauptproblem, nämlich dass es weiter Streiks geben kann, die auf dem Rücken der Allgemeinheit ausgetragen werden – Lokführer, Piloten, Ärzte – oder die der Durchsetzung überzogener Forderungen dienen. Der Vierte Senat hatte gemeint, hier müsse der Gesetzgeber ansetzen. Wie wahr! Nur: Dazu bedürfte es einer Lady Thatcher. ■


BYK
Additives & Instruments


ECKART
Effect Pigments


ELANTAS
Electrical Insulation


ACTEGA
Coatings & Sealants



WIR SIND
+ MITARBEITER
UNTERNEHMER

Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

Bei ALTANA entwickeln wir die Spezialchemie der Zukunft und verändern die Welt von morgen. Deshalb fördern wir Menschen, die vorausdenken. Sie finden bei uns alle Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung. Und noch mehr: Eine von Innovationsgeist und Unternehmertum geprägte Atmosphäre, in der wir unsere Ideen im offenen Austausch zur Perfektion bringen. Eine Kultur der Zusammenarbeit, in der alle Mitarbeiter eingeladen sind, unternehmerische Ideen einzubringen. Möchten Sie Ihr Leben um dieses entscheidende Plus bereichern?

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Wirtschaftswissenschaftler/in oder Wirtschaftsingenieur/in:
www.altana.jobs



INTERVIEW MIT CHRISTIAN KULLMANN

Kein Kurs ohne Ziel

Wer in der Chemieindustrie langfristig erfolgreich sein will, braucht neben innovativen Ideen vor allem eine gute Unternehmenskultur. Dies hebt der Evonik-Vorstandsvorsitzende Christian Kullmann im Interview mit dem VAA Magazin hervor. Der Topmanager erläutert dabei auch, warum der Erfolg des Unternehmens maßgeblich vom Erfolg und der Wertschätzung seiner Führungskräfte abhängig ist. Außerdem spricht sich Kullmann für klare und verbindliche Regeln beim Freihandel aus, die fairen Wettbewerb sichern, für Akzeptanz sorgen und die Teilnahme aller ermöglichen.

VAA Magazin: In der aktuellen Befindlichkeitsumfrage des VAA hat sich Evonik leicht gesteigert, ist aber immer noch im Mittelfeld zu verorten. Wie haben Sie die Ergebnisse aufgenommen?

Kullmann: In der Umfrage von 2017 haben wir im Vergleich zum Vorjahr bei allen großen Themen besser abgeschnitten und um zwei Plätze zugelegt. Besonders deutlich ist die hohe Wertschätzung für unsere Strategie. Das ist wichtig und das freut mich sehr. Denn wichtig ist: Kein Kurs ohne Ziel. Und das haben wir bei Evonik. Zudem zeigen sich unsere Führungskräfte hoch motiviert und arbeiten sehr gern bei Evonik. Das ist ebenfalls gut, und genau das erwarte ich auch von einer Führungskraft, die Verantwortung für unser Unternehmen trägt.

VAA Magazin: Zwar hat sich die Note zur Strategie im Vergleich zu 2016 deutlich verbessert, aber bei der Frage nach der Zuverlässigkeit und der Langfristigkeit der Strategie liegt Evonik noch unter dem Durchschnitt und bei der Ausgewogenheit der Interessen von Anteilseignern und der Arbeitnehmer gibt es nach wie vor einen Knick. Wie lässt er sich aus Ihrer Sicht erklären?

Kullmann: Unsere Strategie des profitablen Wachstums haben wir doch erst im Frühjahr dieses Jahres vorgestellt! Sie ist im

Unternehmen ebenso positiv aufgenommen worden wie außerhalb, etwa am Kapitalmarkt. Wie zuverlässig wir diese Strategie langfristig umsetzen können, lässt sich doch nach wenigen Monaten noch nicht bewerten. Sie sollten uns dazu besser im nächsten und übernächsten Jahr fragen, wenn sich die ersten Erfolge messen lassen.

jahreswerte sogar übertroffen. Doch das Bessere ist der Feind des Guten und im regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitern werden wir natürlich weiter versuchen, unsere Regelungen den aktuellen Entwicklungen und Bedürfnissen anzupassen. Aber genauso wichtig ist auch, dass wir uns diese Qualität von Solidarität auch in Zukunft leisten können müssen.

„Meine Tür steht jedem, der ein Anliegen hat, offen. Und wer mich persönlich nicht erreicht, kann mir gern eine E-Mail schreiben. Zugleich hängt der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich vom Erfolg unserer Führungskräfte ab. Sie sind nah an den Themen, nah am Kunden und nah an unseren Mitarbeitern.“

Christian Kullmann, Vorstandsvorsitzender von Evonik.

Zu einer angeblich mangelnden Ausgewogenheit der Interessen kann ich keine Interpretation liefern. Dies entspricht nicht meiner Wahrnehmung und deckt sich auch nicht mit dem, was ich aus dem Unternehmen höre.

VAA Magazin: Die Frage nach dem Niveau der Sozialleistungen wurde bei Evonik etwas schlechter bewertet als im Vorjahr. Dies ist überraschend, da es gegen den allgemeinen Trend in diesem Jahr geht. Warum?

Kullmann: Bei diesem Thema liegt Evonik im Vergleich zu den anderen Unternehmen ziemlich gut, im obersten Drittel. Zudem haben wir bei zentralen Punkten wie Arbeitsbelastung, Zufriedenheit mit der Bezahlung und Personalentwicklung die Vor-

Ziele von Evonik darstellen. Durch welche Maßnahmen bringen Sie die Führungskräfte in die gewünschte Richtung?

Kullmann: Ich suche den Dialog und den Diskurs für und um die beste Lösung. Meine Tür steht jedem, der ein Anliegen hat, offen. Und wer mich persönlich nicht erreicht, kann mir gern eine E-Mail schreiben. Zugleich hängt der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich vom Erfolg unserer Führungskräfte ab. Sie sind nah an den Themen, nah am Kunden und nah an unseren Mitarbeitern. Auch sie müssen mit gutem Beispiel voran gehen, müssen Verantwortung übernehmen, Entscheidungen treffen und diese dann auch umsetzen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, vernünftige Risiken einzugehen und aus Fehlern zu lernen. Die Tat zählt!

Was wir nicht brauchen, sind Vorschriften, die unsere Handlungsfreiheit unnötig einschränken und Entscheidungsprozesse schier endlos verzögern. Wir wollen zukünftig unternehmerischer und erfolgsorientierter handeln. Weniger Bürokratie wird uns da sicher gut tun.

VAA Magazin: Sie fordern mehr „Agilität“ und Unternehmertum von Ihren Führungskräften. Heißt das, dass Sie jetzt Ernst machen mit der Holdingstruktur?

Kullmann: Die ersten zwei Jahre haben wir gebraucht, um uns in der neuen Unternehmensstruktur zurechtzufinden und die unterschiedlichen Rollen zu definieren. Wir gehen jetzt konsequent den nächsten Schritt. Wir werden dem Geschäft noch mehr Verantwortung geben und die Rolle des Corporate Centers als Steuerungs- und Kontrollinstanz weiter schärfen. Als erste Maßnahme haben wir die Leiter der vier Segmente in den erweiterten Vorstand berufen und so den Stellenwert der operativ Verantwortlichen weiter aufgewertet.

Für die Zukunft gilt: Der Konzern gibt die Leitplanken vor und die Geschäfte bewegen sich weitgehend selbstständig innerhalb dieser Leitplanken. Doppelstrukturen, die wir jetzt noch haben, werden wir beseitigen und unser Handeln und den Umgang miteinander auf das Ergebnis ausrichten: klar, kooperativ und konsequent. Von unseren Führungskräften wünsche ich mir, dass sie künftig mehr Mut haben, kreativ zu sein, Entscheidungen zu treffen und sich auch trauen, Risiken einzugehen.

Dazu brauchen wir eine Kultur, die Fehler akzeptiert und als Chance begreift.

VAA Magazin: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuss an den Evonik-Standorten ein und welche Bedeutung hat für Sie die VAA-Werksgruppe als Ansprechpartner für die Belange der außertariflichen und leitenden Angestellten?

Kullmann: Ich schätze Betriebsrat und Gesamtsprecherausschuss als konstruktive und kritische Partner auf Augenhöhe. Ich nehme mir die Zeit, die Dinge mit den

Vertretern der unterschiedlichen Mitarbeitergruppen offen zu diskutieren. Und ich brauche gute Argumente, um sie zu überzeugen. Dafür habe ich hinterher aber auch eine Lösung, die von allen mitgetragen wird und auf die ich mich verlassen kann. Gerade in Zeiten der Veränderung ist das sehr wertvoll.

VAA Magazin: Werden Mitarbeiter bei Evonik, die sich ehrenamtlich engagieren oder engagieren wollen, von der Unternehmensleitung eher geduldet oder gefördert?

Kullmann: Ich habe großen Respekt für jeden unserer Mitarbeiter, der sich dafür einsetzt, dass unsere Welt ein bisschen besser wird. Egal, ob er das im Großen oder im Kleinen tut. Wo es geht, schafft das Unternehmen Freiräume für Mitarbeiter, die sich gesellschaftlich engagieren.

VAA Magazin: Was tut Evonik für mehr Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere – nicht zuletzt im Bereich ►



Seit Mai 2017 ist Christian Kullmann Vorsitzender des Vorstandes der Evonik Industries AG. Zuvor war der studierte Wirtschaftshistoriker viele Jahre in verantwortlichen Positionen beim Essener Chemiekonzern tätig. So hat Kullmann unter anderem unter anderem die Ressorts Strategie und M&A sowie den Zentralbereich Kommunikation & Vorstandsbüro geleitet. Foto: Frank Preuß – Evonik



Neben Christian Kullmann (rechts) saßen auch VAA-Vorstandsmitglied Dr. Thomas Sauer (Mitte) und der Redaktionsleiter des VAA Magazins Timur Slapke beim Interview mit am Tisch. Foto: Frank Preuß – Evonik

der Führungskräfte? Gibt es bei den Arbeitszeitmodellen spezielle Angebote für Mitarbeiter, die ältere Angehörige pflegen wollen?

Kullmann: Für uns ist es wichtig, den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu bieten, das zu ihren Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen passt. Dazu gehört ein breites Spektrum an flexiblen Arbeitszeitmodellen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und bei der Pflege naher Angehöriger. Letzteres gewinnt ganz klar an Bedeutung, übrigens nicht nur in Deutschland, und ist bei Evonik klar geregelt. Dabei gehen unsere Regelungen hier deutlich über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. Weltweit bieten wir mehr als 90 Prozent unserer Mitarbeiter Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

VAA Magazin: Wie geht man bei Evonik mit der Herausforderung um, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?

Kullmann: Aus meiner Sicht ist Vielfalt ein Schlüssel für unternehmerischen Erfolg. Denn Vielfalt hilft uns, Kreativität zu fördern, Neues auszuprobieren und unsere Kunden besser zu verstehen. Mehr Frauen in Führungspositionen zu

bringen, ist für uns dabei einer von mehreren wichtigen Faktoren. Seit dem vergangenen Jahr ist Diversity auch organisatorisch fest im Topmanagement von Evonik verankert.

VAA Magazin: Die Chemie muss sich dem Megatrend der Digitalisierung stellen. Welche Konzepte gibt es bei Evonik für die Umsetzung von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0? Wirkt sich das nicht auch auf Ihre Führungsinitiative aus?

Kullmann: Evonik hat auf dem Gebiet der Digitalisierung 100 Millionen Euro bereitgestellt, mit denen wir unsere Position in der digitalen Welt weiterentwickeln wollen. Der Fokus liegt dabei auf neuen Ge-

schäftsmodellen, Lösungen und Services für Kunden und der Qualifizierung der Mitarbeiter. Die Digitalisierung wird die Art, wie wir arbeiten, grundlegend verändern. Bei Evonik gehen wir diese Herausforderungen mit Schwung an. Hierzu haben wir eine eigene Tochtergesellschaft gegründet: In der Evonik Digital GmbH arbeitet ein Team aus rund 20 Experten verschiedener Fachrichtungen zusammen. Dieses Team hat den Freiraum, schnell und flexibel auch ungewöhnliche Ideen umzusetzen.

VAA Magazin: In der Bevölkerung wächst die Globalisierungsskepsis und die Kritik am Freihandel. Wie geht ein global agierendes Unternehmen wie Evonik damit um?

Kullmann: Als Unternehmen lebt Evonik vom weltweiten Austausch von Waren und Ideen. Globale Wertschöpfungsketten und offene Handelssysteme sind eine wesentliche Voraussetzung für Wachstum und Wohlstand. Wichtig, auch für die Akzeptanz, sind klare und verbindliche Regeln, die fairen Wettbewerb sichern und eine Teilnahme aller ermöglichen. Wer diese Zusammenhänge leugnet, gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land. ■

Die vollständige Fassung des Interviews mit Christian Kullmann gibt es für eingeloggte VAA-Mitglieder auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de**.

150 JAHRE GDCh

Dem Leben verpflichtet

Im September hat die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) ihren 150. Geburtstag gefeiert und zahlreiche Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft sind gekommen, um zu gratulieren. Auch der VAA war in Berlin zugegen – sowohl beim Festakt im Konzerthaus am Gendarmenmarkt als auch beim hochkarätig besetzten Wissenschaftsforum Chemie.

Vom 10. bis 14. September 2017 hat die GDCh nicht nur das Wissenschaftsforum Chemie, sondern auch ein exzellent besetztes und vielseitiges „ChemieFest“ veranstaltet. „Chemie ist dem Leben verpflichtet“, so GDCh-Präsidentin Prof. Thisbe K. Lindhorst (im Bild) in ihrer Ansprache auf der Eröffnungsfeier im Konzerthaus Berlin am Gendarmenmarkt. Chemisches Wissen solle für ein gutes Ergebnis angewendet werden. Damit war der Ton für die Feier gesetzt. Bundesforschungsministerin Johanna Wanka hat die Glückwünsche der Bundesregierung überbracht. Zahlreiche Gratulationen aus dem Ausland dokumentierten den internationalen Auftritt der Chemie. Den musikalischen Rahmen bot die neue Philharmonie.

Höhepunkt des Eröffnungstages war die Verleihung des Primo-Levi-Preises an den amerikanischen Wissenschaftler und Nobelpreisträger Roald Hoffmann. Dieser Preis wird an Wissenschaftler der Chemie und Nachbardisziplinen vergeben, die sich besonders für Menschenrechtsfragen engagieren und so den Dialog zwischen Chemie und Gesellschaft fördern. Hoffmann wurde für den Einsatz für die Einhaltung ethischer Grundsätze in der Chemie gewürdigt.

Auf dem Festsymposium der angewandten Chemie präsentierte die GDCh Forschung und Wissenschaft auf höchstem Niveau. Vier Nobelpreisträger und zahlreiche Forscher stellten ihre neuesten Forschungen vor und diskutierten anschließend mit Publikum und Schülern. FAZ-Herausgeber Jürgen Kaube sprach von der Chemie als einer wissenschaftlichen Disziplin, die Denkmöglichkeiten, eine Sicht auf die Welt und eine Art verwirkliche, sie zu analysieren. Er ging der Frage nach, wie Wissenschaftspolitik Forschung über große Themensetzungen zu steuern versuche: „Wissenschaft ist aber nicht nur Dienstleister unserer Zivilisation. Sie ist vielmehr ein Träger dieser Zivilisation, weil sie die Institutionalisierung von Lernbereitschaft darstellt.“

Interessante berufliche Perspektiven hat eine Jobbörse vermittelt. In einem neuen Format brachte die GDCh den Teilnehmern das Thema Wertedenken in der Chemie nahe. Ausgehend von der These, dass eine zukunftssträchtige Orientierung für die Chemie mehr erfordere als reine Vermehrung von Wissen und Gewinn, stieß die GDCh auf dem Symposium „Experiment Zukunft“ die Reflexion über das eigenen Handeln an.



Foto: Christian Augustin – GDCh

Anspruch der Chemie als wissenschaftliche Disziplin und Industriezweig ist und bleibt, dass sie bei der Lösung globaler Probleme und bei der Gestaltung der Zukunft einen wesentlichen Beitrag leisten kann. Auf den Gebieten Gesundheit, Ernährung, Bildung und Frieden ging es um Rolle und Verantwortung der Chemie. Begleitet wurde das GDCh-Jubiläum durch zahlreiche Nebenevents und Ausstellungen. So ging es in der Satellitenveranstaltung zum GDCh-Wissenschaftsforum am 15. September 2017 „To Think the Unthinkable“ um die Frage, wie in der Zukunft geforscht werden wird und wie die Rahmenbedingungen gestaltet sein müssen, damit kreatives und exzellentes Denken möglich bleibt. ■

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
- ▶ Bewerbungsseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

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

150 Jahre
 GDCh

Personalia aus der Chemie



Bayer: Wolfgang Nickl neuer Finanzvorstand



Foto: Bayer

Der Aufsichtsrat von Bayer hat Wolfgang Nickl zum 26. April 2018 in den Vorstand berufen. Der 48-Jährige soll am 1. Juni 2018 die Nachfolge von Johannes Dietsch (55) als Finanzvorstand antreten. Nickl übernahm im Jahr 2000 den Posten des Finanzvorstands beim IT-Unternehmen Converge in den USA. 2002 kehrte er zu Western Digital zurück, wo er bereits 1995 angefangen hatte. Dort durchlief er verschiedene Funktionen mit wachsender Verantwortung im Bereich Finanzen und war einige Jahre für die Worldwide Business Operations zuständig, bis er 2010 zum Chief Financial Officer befördert wurde. Im Dezember 2013 kam Wolfgang Nickl zu ASML in den Niederlanden und wurde dort zum Executive Vice President und Chief Financial Officer ernannt.

Merck: Heidi Fagerholm übernimmt Leitung von Advanced Technologies

Zum 15. November 2017 wird Heidi Fagerholm bei Merck die Leitung der Geschäftseinheit Advanced Technologies innerhalb des Unternehmensbereichs Performance Materials übernehmen. Fagerholm kommt vom Chemieunternehmen Kemira, das Kunden wasserintensiver Branchen bedient. Sie bekleidet dort aktuell die Funktion als Chief Technology Officer und ist außerdem Mitglied der Geschäftsleitung.

Novartis: Vasant Narasimhan folgt auf Joseph Jimenez

Überraschend hat Novartis-Chef Joseph Jimenez (57) angekündigt, seinen Vorstandsposten Anfang Februar 2018 an den bisherigen Entwicklungschef Vasant Narasimhan (41) abzugeben. Sowohl aus beruflicher als auch aus persönlicher Sicht sei es der richtige Zeitpunkt, die Führung des Unternehmens abzugeben, so Jimenez, der seit acht Jahren an der Spitze des Unternehmens steht. Sein Nachfolger Narasimhan hat an der Harvard Medical School Medizin studiert. Außerdem verfügt er über einen Masterabschluss in Public Policy und über einen Bachelor in Biologie. Seit 2005 arbeitet Narasimhan für Novartis.

Neue Segmentleiter bei Covestro

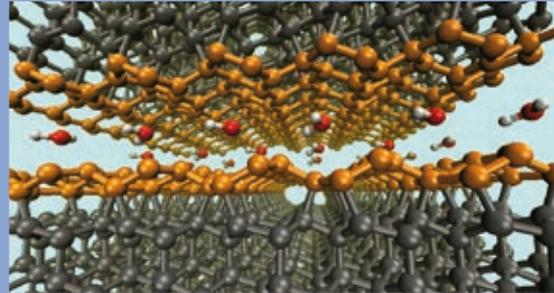
Dr. Markus Steilemann, seit April 2017 als Chief Commercial Officer im Covestro-Vorstand für Innovation, Marketing und Vertrieb verantwortlich, gibt die Leitung des Segments Polyurethanes ab, die er seit Anfang 2016 innehatte. Im kommenden Jahr soll er als Nachfolger von Patrick Thomas die Position des Vorstandsvorsitzenden (CEO) von Covestro antreten. Neuer Leiter des Segments Polyurethanes wird Daniel Meyer, der seit 2011 Leiter des Bereichs Coatings, Adhesives, Specialties war. Auf ihn folgt Michael Friede, der bisher von Frankreich aus das globale Elastomergeschäft des Unternehmens verantwortete.

Evonik: Matthias Hau neuer Präsident für Osteuropa

Seit 1. September 2017 hat Matthias Hau bei Evonik als Präsident der Region Osteuropa die Weiterentwicklung des Geschäfts in den osteuropäischen Märkten sowie die Steuerung übergeordneter Aspekte für die Standorte in Gesamteuropa übernommen. Er folgt auf Thomas Müller, der seit 2011 als Präsident der Region Europa die Aktivitäten für die Region leitete und nun in den Ruhestand gegangen ist. Hau kam 1982 im Rahmen einer Ausbildung bei der ehemaligen Degussa zu Evonik, bevor er ein kaufmännisches Traineeprogramm in Deutschland und England durchlief. Nachdem Hau ab 2012 als Leiter der Business Line Agrochemicals & Polymer Additives bei Performance Materials fungierte, übernahm er 2016 die Verantwortung für ein konzernweites Vertriebsprogramm.

Wasser mindert Reibung auf Diamant

Beschichtungen aus Diamant helfen, die Reibung und den Verschleiß auf Schneidwerkzeugen, Lagern und Dichtungen zu reduzieren. Dabei vermindert Wasser die Reibung erheblich. Warum, war bislang nicht vollständig klar. Nun haben das Fraunhofer-Institut für Werkstoffmechanik IWM und das Institut für Physik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg mit einer Simulation neue Erklärungen für das Reibungsverhalten von Diamantoberflächen unter Wasserzugabe geliefert: Neben der bereits bekannten Passivierung der Oberflächen mithilfe der Wasserspaltung spielt auch eine aromatische Passivierung mithilfe der Pandey-Rekonstruktion eine wichtige Rolle. Spuren von Wasser führen dadurch zu einer ultraniedrigen Reibung, indem sie eine Amorphisierung der Diamantoberfläche verhindern. Damit wird der Weg zu einer nanoskaligen Steuerung von Kohlenstoffoberflächen und zur Entwicklung neuer Schmierstoffe frei. Im Fachjournal *Physical Review Letters* wurden die Studienergebnisse veröffentlicht – im E-Paper des VAA Magazins gibt es einen Link dazu.



Grafik: Fraunhofer IWM

Was zeichnet gute Arbeit aus? Studie gibt Antworten!

2016 haben 11,4 Prozent der Vollzeiterwerbstätigen in Deutschland angegeben, gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Bei Arbeitnehmern in Leitungs- und Führungspositionen betrug der Anteil sogar 34,8 Prozent. Dies geht aus der Broschüre „Qualität der Arbeit – Geld verdienen und was sonst noch zählt“ hervor, die das Statistische Bundesamt im September 2017 veröffentlicht hat. Grundsätzlich werden die Arbeitszeiten mit zunehmendem Alter länger. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass Führungskräfte eher in höheren Altersgruppen zu finden sind. In der Studie werden die qualitativen Aspekte der Arbeit in sieben Dimensionen wie beispielsweise Arbeitssicherheit, Einkommen, Arbeitszeit, oder Motivation abgebildet. Diese Dimensionen werden wiederum in rund 30 ausgewählten Kennzahlen dargestellt. Zu den wichtigsten Quellen der Untersuchung gehört die in den Mikrozensus integrierte Arbeitskräfteerhebung. Die vollständige Broschüre ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.

Naturwissenschaften helfen Fachkräften in Kitas

Wenn Erzieher in Kindertageseinrichtungen naturwissenschaftliche Fortbildungen besuchen, steigern sie ihre fachlichen und didaktischen Kenntnisse und können ihr Wissen den Kindern besser vermitteln. Auch die Lernfreude und das Interesse der Kitakinder an Naturwissenschaften erhöhen sich dadurch messbar, so das Ergebnis zweier interdisziplinärer Parallelstudien zur Wirkung früher naturwissenschaftlicher Weiterbildung auf Fachkräfte und Kinder. Außerdem hat eine der Forschergruppen herausgefunden, dass sich naturwissenschaftliche Bildung positiv auf die Sprachfähigkeiten von Kindern auswirkt. Denn pädagogisches Personal, das zuvor an Fortbildungen teilgenommen hat, sorgt für sprachlich anregendere Lerngelegenheiten. Weitere Informationen zum Hintergrund der beiden noch laufenden Studien sind im E-Paper des VAA Magazins verlinkt. Die Veröffentlichung der Abschlussberichte ist für den Sommer 2018 geplant.



Foto: Christoph Wehrer – Stiftung Haus der kleinen Forscher

Mitarbeiteraktionäre von Evonik ausgezeichnet

Für seine innovativen Konzepte im Personalbereich ist der Mitarbeiteraktionärsverein Evonik (MAV Evonik) mit dem Praktikerpreis der Wolfgang-Hromadka-Stiftung ausgezeichnet worden. Verliehen wurde der Preis Ende Juni auf dem 31. Passauer Arbeitsrechtssymposium „Mitbestimmung 4.0“. Nach Meinung der Stiftung können Mitarbeiter durch gemeinsame Stimmrechtsausübung für einen dritten Weg der Mitbestimmung sorgen, der in Zeiten verstärkter Kaufaktivitäten aus dem Ausland einen „mitarbeiterbasierten Ankeraktionär“ immer wichtiger werden lasse. Bislang sind in Deutschland Mitarbeiteraktionärsvereine nicht weit verbreitet. Entgegengenommen wurde der Praktikerpreis vom Vorstandsvorsitzenden des MAV Prof. Thomas Beisswenger. Das VAA-Mitglied betonte das Anliegen des Vereins, „die Beteiligungsquote der Mitarbeiter am Mitarbeiteraktienprogramm zu fördern, bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen zu unterstützen und Mitarbeiterkapitalbeteiligung als langfristige, rentierliche Säule der Zukunftssicherung zu positionieren“. Gegründet wurde der MAV Evonik 2016 in Essen auf Initiative von Mitgliedern des Betriebsrats und des Sprecherausschusses. Im Mai 2017 ist der MAV-Vorsitzende Beisswenger mit einem Wortbeitrag auf der Evonik-Hauptversammlung aufgetreten (Foto). Dort hat der Verein auch erstmals die ihm übertragenen Stimmrechte ausgeübt.



Foto: MAV Evonik

Gewerkschaften haben ernstes Nachwuchsproblem

Gewerkschaften in Europa haben große Probleme bei der Gewinnung neuer Mitglieder. Dies zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf Datenbasis des 16 Länder umfassenden European Social Surveys. Demnach hat 2014 der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten im Vergleich zu 2002 in fast allen Ländern abgenommen, mit Ausnahme von Belgien und Spanien. Nach Meinung der Studienautoren gelinge es den Gewerkschaften nur schwer, junge Mitglieder anzuwerben. Daher seien die älteren Arbeitnehmer überrepräsentiert. In Deutschland sind nur 15 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder zwischen 16 und 30 Jahre alt, obwohl diese Altersgruppe fast ein Viertel aller Arbeitnehmer stellt. Insgesamt variiert der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich und reicht von lediglich fünf Prozent in Ungarn bis zu 69 Prozent in Dänemark. Deutschland liegt mit 16 Prozent noch im Mittelfeld. Laut IW müssen die Gewerkschaften nun versuchen, die unterrepräsentierten Personengruppen gezielter anzusprechen. Der VAA wehrt sich dagegen erfolgreich gegen den gewerkschaftlichen Trend: So ist die Mitgliederzahl von 27.388 im Jahr 2002 auf 28.956 Ende 2016 gestiegen. Das Durchschnittsalter im Verband ist im selben Zeitraum sogar von 53 Jahren auf rund 51 Jahre gesunken. Im E-Paper des VAA Magazins ist die Auswertung der IW-Studie verlinkt.

15%



Digitale Transformation – Pflicht oder Kür für den Aufsichtsrat?

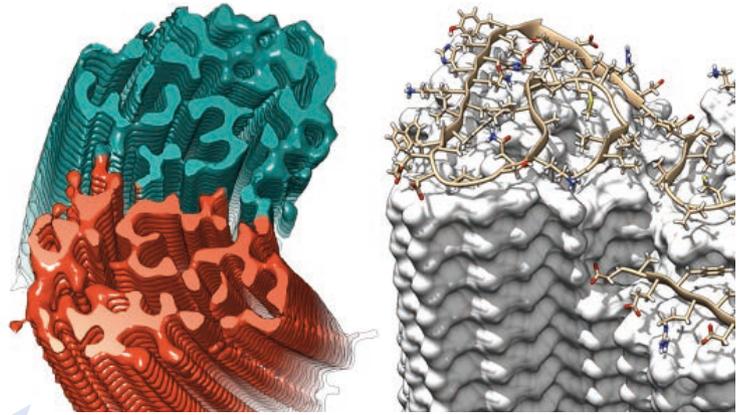
Mitte Oktober war VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch zu Gast auf dem 6. Frankfurter Aufsichtsratstag des Arbeitskreises deutscher Aufsichtsrat (AdAR). Der VAA ist Mitglied im AdAR. Gemeinsam mit Marc Tüngler, AdAR-Vorstand und Hauptgeschäftsführer der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz, Prof. Harald Eichsteller von der Hochschule der Medien und Simone Menne, Aufsichtsrätin bei BMW und der Deutsche Post DHL Group, diskutierte Kronisch über den Einfluss der Digitalisierung auf die Aufsichtsratsarbeit.

VAA-Jahrbuch erscheint im Oktober

Unter dem Titel „Führung in der Arbeitswelt von morgen“ erscheint im Oktober das VAA-Jahrbuch 2017. Mit fundiert recherchierten Artikeln und Analysen sowie Gastbeiträgen von Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft beleuchtet das VAA-Jahrbuch die Frage, wie Digitalisierung und Wertewandel die Arbeitswelt verändern und wie eine dazu passende Führungskultur aussehen kann. Das 80 Seiten starke Jahrbuch kann als Printversion mit hochwertigem Hardcoverumschlag bei der VAA-Geschäftsstelle auf Anfrage bestellt werden. Alternativ steht das Jahrbuch unter www.vaa.de/presse/publikationen zum freien Download bereit.

VAA-Beitragsbestätigung auch online abrufbar

Ihren Mitgliedsbeitrag können sowohl berufstätige als auch pensionierte VAA-Mitglieder von der Steuer absetzen. Wie dies genau funktioniert, erläutert eine Meldung in der Juniausgabe des VAA Magazins. Normalerweise verlangen die Finanzämter dafür keinen gesonderten Beitragsnachweis – ein Kontoauszug reicht völlig aus. Falls jedoch Auszüge im Einzelfall beanstandet werden sollten, können sich VAA-Mitglieder nun auch auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de/service eine offizielle Beitragsbestätigung herunterladen: Einfach im Bereich „Service“ in der rechten Menüleiste auf „Beitragsbestätigung“ klicken – und schon stehen die Bescheinigungen der letzten drei Jahre als PDF zur Verfügung.



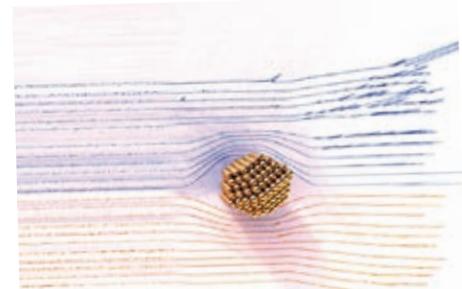
Grafik: Gunnar Schröder – Forschungszentrum Jülich/HHU Düsseldorf

Alzheimer: Struktur von Fibrille entschlüsselt

Eiweißablagerungen im Gehirn gelten als zentrales Kennzeichen der Alzheimer-Krankheit und bestehen hauptsächlich aus Fasern des körpereigenen Proteins Amyloid-beta (A β). Nun hat ein deutsch-niederländisches Wissenschaftlerteam mithilfe der Kryoelektronenmikroskopie ein atomgenaues Modell vorgestellt, das bislang unbekannte strukturelle Details dieser Amyloid-Fibrillen zeigt. Damit lassen sich viele Fragen zum Wachstum der schädlichen Ablagerungen und zur Wirkung genetischer Risikofaktoren erklären. Das Bild zeigt einen Querschnitt durch die Fibrille, in dem die stufenweise überlappende Anordnung der A β -Proteine deutlich wird. Im E-Paper des VAA Magazins ist die in der Zeitschrift *Science* veröffentlichte Originalstudie verlinkt.

Auch Katalysatoren haben Hotspots

An der Technischen Universität München konnten Forscher erstmals die Aktivität von heterogenen Katalysatoren während einer chemischen Reaktion detailgetreu visualisieren. Den Messungen zufolge hat die Oberflächenstruktur einen großen Einfluss auf die Katalysatoraktivität. Im Bild sind die aktiven Zentren eines Katalysators in der Auswertung des Tunnelstroms dargestellt. In heterogenen Katalysatoren finden chemische Reaktionen an der Grenzfläche zwischen Feststoff und Flüssigkeit beziehungsweise Gas statt. Sie werden unter anderem bei der elektrolytischen Gewinnung von Wasserstoff oder bei der Reinigung von Autoabgasen eingesetzt. Die im Fachjournal *Nature* veröffentlichte Studie ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.



Grafik: Christoph Hohmann – NIM

Schnitzel aus der Petrischale dank In-vitro-Fleisch?

Um als Steak oder Schnitzel auf dem Teller zu landen, müssen Tiere geschlachtet werden. Weltweit steigt die Nachfrage nach Fleisch, gleichzeitig wachsen in Deutschland die Bedenken hinsichtlich der Folgen der Massentierhaltung für die Umwelt. Einen Ausweg könnte In-vitro-Fleisch bieten. Inwieweit im Labor gezüchtetes tierisches Muskelgewebe als gesellschaftlich akzeptierte Alternative taugt, haben nun Forscher vom Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie untersucht. Anhand von Inter-

views und partizipativen Verfahren wurden Experten aus Wissenschaft und Systemgastronomie befragt. Auch Umwelt- und Tierrechtsorganisationen sowie ökologische und konventionelle Anbauverbände nahmen Stellung. Laut ITAS-Studie sieht die Mehrheit der Befragten im In-vitro-Fleisch nur eine von vielen möglichen Alternativen zur konventionellen Fleischproduktion. Auf Widerstand stößt Laborfleisch vor allem bei Akteuren, die eine generelle Reduktion des Fleischkonsums und den ökologischen Umbau der Landwirtschaft anstreben.



WoMen-Netzwerk: Cyberangriffe abwehren

Mit der digitalen Transformation verändert sich auch die IT-Infrastruktur in den Unternehmen. Durch die zunehmende Vernetzung von Systemen und Anwendungen wachsen auch die Sicherheitsrisiken kontinuierlich. Welche Gefahren drohen durch kriminelle Angreifer? Wie lässt sich die Sicherheit von Plattformen, Anwendungen und Daten in der Cloud gewährleisten? Antworten und Anregungen lieferte am 18. September 2017 eine Veranstaltung des WoMen-Netzwerks in Frankfurt am Main. Referent Bernd König, Executive Advisory Evangelist Cyber Security von T-Systems, klärte die gut 40 Teilnehmer in der Kameha Suite unter anderem über das Darknet auf. Der ehemalige Bundeswehroffizier war in seiner Laufbahn auch mit speziellen Hochsicherheitsaufgaben im „Elektronischen Kampf“ vertraut. Wortgewandt und kompetent erläuterte König notwendige Gegenmaßnahmen zur Abwehr von Cyberangriffen. Das WoMen-Netzwerk ist eine Kooperation des Führungskräfte Instituts (FKI), der Deutschen Telekom AG, des Managementnetzwerks der Deutschen Telekom AG syntra und der Continental AG. Es verfolgt einen Mixed-Leadership-Ansatz und lädt Frauen wie Männer zu seinen Veranstaltungen ein.

Nachwachsende Baustoffe aus Pilz und Bambus

Aus dem Wurzelwerk von Pilzen lassen sich leichte, gut isolierende und nachwachsende Baustoffe für die Architektur der Zukunft herstellen. Nun haben Wissenschaftler des Karlsruher Instituts für Technologie und der ETH Zürich eine selbsttragende Struktur aus Pilzmyzelium und Bambus entwickelt. Die Geometrie des sogenannten MycoTrees wurde mithilfe grafischer Statik in 3-D optimiert. Um die einzelnen Bausteine herzustellen, haben die Forscher den als „Glänzenden Lackporling“ bekannten Pilz verwendet und das Pilzgewebe mit Holzspänen oder anderen pflanzlichen Abfällen vermischt. Anschließend wurde auf einer Farm in Indonesien innerhalb weniger Tage eine dichte, schwammähnliche Substanz aus miteinander verflochtenen Zellfäden geschaffen. Diese Masse lässt sich in fast jede Form füllen, wo sie sich über einige Tage weiter verdichtet. Abschließend wird sie getrocknet, um das Wachstum zu stoppen und den Pilz abzutöten.

FOLGEN DER DIESELAFFÄRE

Suche nach dem richtigen Motor

Es herrscht viel Bewegung in der Automobilindustrie, einer der zentralen Leitbranchen der deutschen Wirtschaft. Zur Diskussion um überhöhte Emissionswerte hat das Umfragepanel Manager Monitor ein Meinungsbild eingeholt. Demnach sprechen sich Führungskräfte in Deutschland für eine Förderung moderner Antriebstechnologien wie etwa der Brennstoffzelle aus. Allgemein ist der Verbrennungsmotor aus Sicht der Umfrageteilnehmer aber noch nicht ohne Weiteres zu ersetzen.



Foto: Ingo Bartussek – Fotolia



Fahrverbote für Dieselfahrzeuge?

Führungskräfte in Deutschland lehnen harte Reaktionen vonseiten des Gesetzgebers zurzeit mehrheitlich ab.

Foto: Thomas Reimer – Fotolia

Entscheidungssträger in Wirtschaft und Politik haben sich die Aufgabe gestellt, binnen kurzer Frist strategische Weichenstellungen für die Zukunft zu treffen. Dabei ist die technologische Entwicklung noch mitten im Fluss und ihre künftige Richtung auch für Experten schwer prognostizierbar. Aufgrund der hohen übergeordneten Bedeutung hat die Führungskräftevereinigung ULA, die Führungskräfte aus allen Bereichen der deutschen Wirtschaft vertritt, sich dieses Themas angenommen. Mitte September hat sie ihre Mitglieder über das Panel „Manager Monitor“ befragt.

An der Befragung nahmen 320 Personen teil, davon 80 Prozent aus Industriebranchen wie der chemischen Industrie, anderen Industriebranchen und der Energieerzeugung. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass Führungskräfte auf kurze Sicht harte gesetzgeberische Reaktionen mehrheitlich ablehnen. Verkaufs- und Zulassungsverbote werden für Autos mit Verbrennungsmotoren nur von einer Minderheit befürwortet. Dies gilt sowohl mittelfristig (ab 2030: 22 Prozent) als auch langfristig (ab 2040: 35 Prozent). Ähnlich niedrig liegt die Zustimmung zu Fahrverboten in Innenstädten für Fahrzeuge, welche die Euronorm 6 nicht erfüllen: nämlich bei 30 Prozent.

Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte tritt für zusätzliche Kaufanreize für Autos mit nicht-fossilem Antrieb (54 Prozent) sowie, eher überraschend, ein EU-weites Tempolimit auf Autobahnen (48 Prozent) ein. Mehrheitlich befürwortet werden eine Besteuerung von Dienstwagen anhand von Emissionswerten (62 Prozent), mehr staatliche Investitionen für den Aufbau einer effektiven Ladeinfrastruktur (72 Prozent) sowie effektivere Kontrollen über die Einhaltung von Vorschriften über den Flottenverbrauch von Fahrzeugen (79 Prozent).

Weitere Fragen widmeten sich Prognosen über künftige Entwicklungen bei den Antriebstechnologien von Kraftfahrzeugen. Zwar wurde der Qualifikationshintergrund der Teilnehmer nicht abgefragt, aber in ULA-Verbänden sind traditionell Personen mit technisch-naturwissenschaftlichem Hintergrund deutlich überrepräsentiert. Technisches Grundlagenwissen kann daher bei der Mehrzahl der Teilnehmer unterstellt werden.

Verbrennungsmotor nicht ohne Weiteres ersetzbar

Um eine allgemeine Einschätzung gebeten, zeigt sich, dass 80 Prozent der Auffassung sind, der Verbrennungsmotor sei nicht ohne Weiteres ersetzbar (53 Prozent: trifft zu, 27 Prozent: trifft eher zu). Viele Befragte sorgen sich aber offenbar um die wirtschaftlichen Konsequenzen einer Abkehr vom „Verbrenner“. 64 Prozent der Panelmitglieder fürchten, dass Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet sein werden, sollte es dazu kommen.

Insgesamt 63 Prozent der Umfrageteilnehmer sind der Auffassung, dass die deutsche Automobilbranche ihre Wettbewerbsposition unabhängig von den künftigen Entwicklungen in der Antriebsfrage verteidigen kann. Doch ist der Anteil von Befragten, welche die zweite von vier Antwortkategorien („trifft eher zu“) gewählt haben, mit 44 Prozent relativ hoch. Weitere 25 Prozent haben die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt. Dies lässt den Schluss zu, dass Sorgen um negative wirtschaftliche Konsequenzen für die deutsche Wirtschaft durchaus latent vorhanden sind.

Förderung von Brennstoffzelle und Elektromotoren favorisiert

Auf welche Antriebstechnologie sollten Wirtschaft und Politik ihre künftigen Forschungs- und Förderungsaktivitäten konzentrieren? Bei den Befragten liegt die Brennstoffzelle (88 Prozent) sogar noch knapp vor dem Elektroantrieb (87 Prozent). Dies ist ein deutlicher Kontrast zur politischen Diskussion, wo sich der Eindruck einer Vorfestlegung auf die Elektromobilität als „die“ Zukunftstechnologie förmlich aufdrängt.

Erdgasmotoren als weitere fossile Variante und Methanolmotoren halten jeweils knapp 50 Prozent für förderwürdig. Andere Verbrennungsmotoren scheinen aus Sicht der Befragten hingegen ihr Potenzial weitgehend ausgereizt zu haben. Bei der Beurteilung der Förderwürdigkeit liegt der Benzinmotor bei den Befragten mit 17 Prozent überraschenderweise hinter dem Dieselmotor (20 Prozent).

Aktive staatliche Förderung neuer Technologien gewünscht

Eine letzte Frage beschäftigte sich mit den konkreten Erwartungen der Führungskräfte an die Politik. Hier ergibt sich eindeutiges Bild: Ein „Nichtstun“, also eine komplette Zurückhaltung, wird nur von zehn Prozent unterstützt. Ein „Eingraben“ ist für die Mehrzahl der Befragten ebenso wenig eine gangbare Option. Lediglich zehn Prozent befürworten eine aktive Industriepolitik im Sinne einer Verteidigung des Status quo. Auch ein passiver oder nur reaktiver Politikansatz, der sich auf eine Begleitung eines möglichen Strukturwandels mit Instrumenten der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik beschränken würde, findet mit 34 Prozent keine mehrheitliche Zustimmung. Hingegen erwarten fast alle Befragten (90 Prozent) eine aktive Förderung neuer Technologien durch die Regierung.

Aus Sicht der Führungskräfte zeichnet sich hier eine wichtige Priorität und eine der vorrangigen Aufgaben für den am 24. September 2017 neu gewählten Bundestag und die künftige Bundesregierung ab. Die ULA wird diese Diskussion in den kommenden Monaten kontinuierlich begleiten. ■

KOMMENTAR VON DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Wandel und Umbrüche



Foto: ULA

Die Union hat es noch einmal geschafft. Sie wurde stärkste Partei im neuen Bundestag und wird wohl mit Angela Merkel die Kanzlerin stellen. Und doch ist dieses Ergebnis für die Unionsparteien kein Grund zu ungezügelter Freude. Zu hoch sind ihre Verluste, zu herausfordernd werden aller Wahrscheinlichkeit nach die Koalitionsverhandlungen werden, zu groß erscheint der Spagat zwischen gesellschaftspolitischen Erfordernissen der Zukunft und der Erwartungshaltung vieler Bürger, der Kelch der Veränderungen werde an ihnen ohne Anstrengungen vorübergehen. Anders lässt sich der Erfolg der in sich zerrissenen AfD kaum erklären. Flüchtlinge verschwinden ja nicht einfach dadurch, dass man Grenzen

schließt. Der Euro wird nicht dadurch gerettet, dass man Griechenland herauswirft. Donald Trump nicht dadurch wirkungsvoll begegnet, dass man sich hinter nationale Grenzen flüchtet. Die außenpolitischen Probleme nicht dadurch gelöst, dass man einer vermeintlich besseren Vergangenheit im nationalen Schrebergarten hinterher trauert.

Zusehends schwinden in Deutschland die politischen Bindekräfte der Volksparteien: Die SPD steht am Abgrund, und man kann ihr im Sinne staatspolitischer Verantwortung nur wünschen, dass sie sich in der Opposition tatsächlich wieder erholt. Immerhin wird sie die Oppositionsrolle nicht der AfD überlassen, deren Spitzenkandidat Volk, Land und deftige Worte zurückholen will und sie damit schon zu seiner persönlichen Jagdbeute erklärt hat. Wahrscheinlich stimmt es, dass Union und SPD mit einer offeneren Diskussion und besseren Erklärungen nicht nur über Flüchtlinge, sondern auch über die Herausforderungen der Zukunft besser gefahren wären und die AfD kleiner gehalten hätten. Die FDP, deren Wiedereinzug in den Bundestag ein wenig für den sonstigen Wahlausgang entschädigt, hat mit ihren klaren Aussagen zu Wirtschaft, Digitalisierung und Bildung gepunktet. Die Grünen mit den Themen Klima, Umweltschutz und Europa sowie Die Linke mit ihren Traditionsthemen ebenso.

Viel spricht dafür, dass der Wandel tiefer geht und die Umbrüche größer sind, als kleinteilige Lösungsansätze vermuten lassen. Bankenwelt, Raumfahrt, Energie-, Ernährungsindustrie, Wasser- und Rohstoffversorgung stehen vor großen Veränderungen. Die Realität der Informationstechnologie in der Wirtschaft und die Digitalisierung auf allen Ebenen lassen erahnen, welche schöpferischen Zerstörungen in der Wirtschaftswelt noch bevorstehen. Die Volksparteien müssen klare Orientierung geben, tatsächliche Verantwortung übernehmen und auf internationaler Ebene sogar über sich selbst hinauswachsen. Der Wähler scheint das zu wittern und zu wünschen.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN

Wahlen 2018 jetzt vorbereiten

Zwar ist die Bundestagswahl abgeschlossen, aber die nächsten für Arbeitnehmer wichtigen Wahlen zeichnen sich bereits ab: Im Frühjahr 2018 werden in zahlreichen Unternehmen die Betriebsräte und die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten neu gewählt.

Besonders im Fokus der Führungskräftevereinigung ULA stehen die Sprecherausschusswahlen. Sie finden zum achten Mal seit der Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes im Jahr 1988 statt.

Politisch steht die ULA voll hinter der betrieblichen Mitbestimmung. Auch leitende Angestellte profitieren von einer gewählten Vertretung. Sprecherausschüsse bündeln und stärken ihre Interessen in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Angelegenheiten. Die gemeinsame Interessenvertretung stellt die notwendige arbeitsrechtliche Gleichbehandlung sicher und ist dadurch auch ökonomisch effizient.

Zahlreiche Personen aus den ULA-Mitgliedsverbänden beteiligen sich aktiv an diesen Wahlen, sowohl als Kandidaten als auch als Wahlvorstände. Daher bietet das Führungskräfte Institut (FKI) neben der politischen Unterstützung durch die ULA auch praktische Hilfe für ein Gelingen der Wahlen an.

So wurden im September 2017 die Musterformulare für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen in modernisierter Form veröffentlicht. Eine vollständige Sammlung aller Formulare, Aushänge und Wahlunterlagen, ergänzt um einen elektronischen Fristenkalender, navigiert diese onlinebasierte Lösung die Wahlverantwortlichen Schritt für Schritt durch alle Stadien der Wahlen.

Weitergehende Informationen gibt es online unter www.spa-wahlen.de. ■

GESUNDHEIT

Privat versichert – was tun bei steigenden Beiträgen?

Privat Krankenversicherte können sich nach der Bundestagswahl auf stabile Rahmenbedingungen in den nächsten vier Jahren einstellen. Auch nach der jüngsten Bundestagswahl haben SPD, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen, die in ihren Wahlprogrammen eine Ablösung des dualen Systems mit einem Nebeneinander von gesetzlicher und privater Krankenversicherung gefordert haben, zusammen keine parlamentarische Mehrheit.

Ein anderes Thema, das eine wachsende Zahl von Privatversicherten umtreibt, wird aber aktuell bleiben: die Reaktionsmöglichkeiten auf Beitragserhöhungen. Auf den ersten Blick ist bei den durchschnittlichen Monatsbeiträgen in der privaten Krankenvollversicherung nur ein moderater Aufwärtstrend zu erkennen. Laut Bundesregierung stiegen sie zwischen 2008 und 2014 von 207

Euro auf 237 Euro (2,3 Prozent pro Jahr). Aktuellere Zahlen liegen nicht vor. Erste Anzeichen deuten aber darauf hin, dass die Niedrigzinsphase zu einem beschleunigten Beitragsanstieg geführt hat. Im Jahr 2016 lag die Durchschnittsverzinsung von Altersrückstellungen nur noch knapp über dem langjährigen Höchstrechnungszins von 3,5 Prozent.

Insbesondere ältere Versicherte in einzelnen Tarifen wurden in den letzten Jahren mit hohen Steigerungen konfrontiert. Extrembeispiele mit Erhöhungen von fast 40 Prozent in einem Jahr haben ein lebhaftes Medienecho gefunden und auch bei den nicht unmittelbar betroffenen Privatversicherten für Verunsicherung gesorgt. Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversi-



Foto: momius – Fotolia

cherung ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. Für über 55-Jährige ist sie ganz ausgeschlossen.

Privatversicherte sind Beitragssteigerungen dennoch nicht schutzlos ausgeliefert. Sie haben das Recht, kostenfrei in einen anderen Tarif ihres Versicherers zu wechseln. Versicherer sind verpflichtet, günstigere Tarife zu nennen. Zahlreiche Versicherungen bieten dafür „Tarifwechselleitfäden“ als konkrete Entscheidungshilfe an. Viele Versicherte kennen diese Rechte aber nicht und selbst, wenn dies der Fall ist, sind sie von der Situation offenbar zumeist überfordert. Die große Vielzahl von Tarifen mit jeweils unterschiedlichen Leistungen schaffen jedenfalls eine komplexe Entscheidungssituation. Welche bislang abgesicherten Leistungen gehen vielleicht verloren? Welche Leistungen kommen durch einen Tarifwechsel vielleicht sogar neu hinzu? Werden diese Leistungen noch benötigt oder sind sie entbehrlich?

Dies mag ein Grund dafür sein, dass nur sehr wenige Versicherte von der Wechselmöglichkeit tatsächlich Gebrauch machen. Verbraucherschutzverbände haben in den letzten Jahren immer wieder moniert, dass Versicherungsunternehmen bei Kundenanfragen inhaltlich reagieren. Erhalten Versicherte einen Alternativvorschlag, ist es für sie schwierig, dessen Güte zu beurteilen. Klar ist, dass Versicherer von sich aus keinen ökonomischen Anreiz haben, einen gleichwertigen oder gar besseren Versicherungsschutz zu einem niedrigeren Beitrag anzubieten.

Auch die gesetzlich definierten Tarifvarianten, die bestimmten Versicherten einen Rechtsanspruch auf einen erschwinglichen Versicherungsschutz verschaffen können, stoßen kaum auf Resonanz. Dies betrifft zum einen den Standard- und den Basistarif. Diese bieten einen Leistungskatalog entsprechend der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie dürfen maximal so teuer sein wie der Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung (rund 440 Euro pro Monat für einen Versicherten mit Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss). Häufig wird dieser Kostenrahmen auch ausgeschöpft, sodass die Tarife eher unattraktiv sind. Dies mag erklären, dass derzeit nur

75.000 der 8,5 Millionen Privatversicherten dort abgesichert sind. Im für Versicherte mit Zahlungsschwierigkeiten geschaffenen Notlagentarif sind es rund 115.000 Personen.

Anfang 2016 haben die Versicherungsunternehmen auf die andauernde politische Diskussion reagiert. Über ihren Branchenverband wurden Leitlinien „für einen transparenteren und kundenfreundlicheren Tarifwechsel“ in Kraft gesetzt. Diese sollen den vorrangigen Beratungsauftrag der Unternehmen stärken.

Gute Beratung hilft weiter

In Situationen, in denen die Gespräche mit der eigenen Versicherung nicht zum gewünschten Ergebnis geführt haben, kann eine weitere Option in Betracht kommen: eine professionelle Beratung gegen Honorar. In einer groben Einteilung lassen sich drei unterschiedliche Varianten unterscheiden: Beratungen oder gegen ein Pauschalhonorar. In der dritten Variante ist die Erstberatung kostenlos, die Vergütung erfolgt dann aber in Form einer einmaligen prozentualen Beteiligung an der erzielten Beitragsersparnis. Hier liegen die Honorare im Bereich von 60 bis 100 Prozent der Jahresersparnis.

Versicherungsberater einerseits und Versicherungsvermittler oder Makler andererseits sind in der Praxis nicht immer leicht

zu unterscheiden. Echte Versicherungsberatung ist eine Rechtsberatung, konkret eine versicherungsmathematische und versicherungsrechtliche Beratung. Für diese Tätigkeit schreibt die Gewerbeordnung die wirtschaftliche Unabhängigkeit des Beraters vor. Er darf ausschließlich Honorare von den beratenen Personen, aber keine Provisionen oder sonstige Vergütungen von Versicherungsunternehmen entgegennehmen.

Dennoch müssen Versicherte auch bei der Honorarberatung Sorgfalt bei der Auswahl der neuen Tarifangebote walten lassen. Auf das Risiko, eine Beitragsersparnis durch den Verzicht auf die Absicherung eigentlich benötigter Leistungen zu erkaufen, wurde bereits hingewiesen. Transparente und vollständige Vergleiche der Leistungskataloge des alten und der neuen, infrage kommenden Tarife sind daher ein wesentliches Gütekriterium für eine seriöse Beratung.

Ähnliches gilt für eine Beitragsersparnis, die im Wesentlichen auf einer Erhöhung der Selbstbehalte beruht. Kunden sollten darauf achten, dass dieser Effekt bei der Honorarberechnung herausgerechnet wird. Des Weiteren nehmen Verbraucherschutzorganisationen und deren Magazine wie zum Beispiel *Finanztest* die Anbieter regelmäßig unter die Lupe und können so wertvolle Hilfe dabei leisten, die Spreu vom Weizen zu trennen. ■



Foto: ferkelraggae – Fotolia

REFORM DES EU-GESELLSCHAFTSRECHTS

Mitbestimmung im EU-Fokus

Auch nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs, das im Juni 2017 die deutsche Unternehmensmitbestimmung für europarechtskonform erklärte, gibt es keinen Anlass zur Sorglosigkeit. Dies macht eine aktuelle Konsultation der Europäischen Kommission über weitere Reformen im Gesellschaftsrecht deutlich.

In ihren Antworten haben die ULA und ihr europäischer Dachverband „CEC – European Managers“ in Bezug auf das EU-Gesellschaftsrecht (*company law package*) gefordert, dass die Arbeitnehmermitbestimmung integraler Bestandteil aller gesellschaftsrechtlichen Reformdiskussionen bleiben muss. Beide sprechen sich für verbindliche Mindeststandards über die Arbeitnehmerbeteiligung aus. Diese sollen für alle – auch künftige – europäische Rechtsformen gelten. Dies soll dem Risiko von Optimierungsstrategien zur Mitbestimmungsvermeidung oder zur Reduzierung eines bereits erreichten Mitbestimmungsniveaus entgegenwirken.

Die letzte große Reform auf EU-Ebene liegt rund fünfzehn Jahre zurück. Sie sollte die rechtlichen Ausgangsbedingungen für europäische Unternehmen angleichen, das Funktionieren des Binnenmarktes verbessern und die Niederlassungsfreiheit stärken. Zentrale Ergebnisse dieses „Aktions-

plans“ waren Verordnungen über die Europäische Aktiengesellschaft (*Societas Europaea – SE*) und die Europäische Genossenschaft. Beide wurden um arbeitsrechtliche Richtlinien über die Mitbestimmung ergänzt. Sie sehen vor, dass Modalitäten der Mitbestimmung im Vorfeld des Rechtsformwechsels von Arbeitnehmervertretern und Unternehmensleitung ausgehandelt werden (Verhandlungslösung). Der Status quo vor dem Rechtsformwechsel wird dabei unter bestimmten Voraussetzungen (Mindestprozentsatz von Arbeitnehmern, denen Verluste an Mitbestimmungsrechten drohen) durch eine Auffangregelung geschützt. Dieses Prinzip wurde später auf eine Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen übertragen.

Nicht zustande kam bis heute eine ebenfalls geplante Sitzverlegungsrichtlinie. Sie hätte besondere Herausforderungen für einen Schutz der Mitbestimmung mit sich gebracht. Zu den ungelösten Streitfragen

zählt, ob Verwaltungssitz und Satzungssitz, also der registergerichtliche Sitz, nach einer Sitzverlegung auseinanderfallen dürfen. ULA und CEC lehnen dies ab. Sie fordern außerdem seit Jahren Verbesserungen des Bestandsschutzes. Im deutschen Recht schützt diese zwar die paritätische Mitbestimmung wirksam, nicht aber den Einzelsitz des leitenden Angestellten.

Die von der Europäischen Kommission im Mai 2017 veröffentlichte Konsultationsdrucksache erwähnt die Arbeitnehmermitbestimmung nur am Rande. Die Fragen an die Konsultationsteilnehmer konzentrieren sich stark auf praktische Hindernisse für die Niederlassungsfreiheit. Als einen der weiteren Anlässe nennt die Kommission die Digitalisierung. Daher gibt es weitere Fragen über Möglichkeiten der Beschleunigung und Vereinfachung registergerichtlicher Prozeduren.

Für die Konsultation war die Generaldirektion für Justiz und Verbraucher und nicht die mit Mitbestimmungsfragen besser vertraute Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales und Integration zuständig. Aus Sicht von ULA und CEC kann dieser Umstand die Einseitigkeit des Vorstoßes nur teilweise erklären. Gerade in dieser wichtigen Frage ist es unverzichtbar, dass die Kommission ihren Ankündigungen, das soziale Profil der EU zu schärfen, Taten folgen lässt und Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung konsequent in einem Zusammenhang denkt und behandelt.

Mit konkreten Reformvorschlägen ist frühestens im Jahr 2018 zu rechnen. Bis dahin werden ULA und CEC ihre Forderungen nach Mindeststandards konkretisieren und die weitere Diskussion im Auge behalten. Unter www.ula.de/eu-gesellschaftsrecht gibt es weitere Details. ■



Bei der Diskussion um das EU-Gesellschaftsrecht ist aus Sicht der Führungskräfte nach wie vor Vorsicht geboten, wenn es um Unternehmensmitbestimmung geht. Foto: nmann77 – Fotolia

VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND KARRIERE

Neue App für familienfreundliche Unternehmen

Ob Dienstreise, Kitaschließtag oder ein krankes Kind – die Koordination von beruflichen Terminen und Kinderbetreuung ist aufwendig und kostet Eltern und Unternehmen Zeit und Geld. Nun wurde eine App entwickelt, mit deren Hilfe berufstätige Eltern den Abstimmungsaufwand für Kinderbetreuung während der Arbeitszeit um 30 Prozent reduzieren können. Ein interessantes Tool insbesondere für Führungskräfte in der Familienphase, denen im Alltag viel Flexibilität zwischen Kindern und Karriere abverlangt wird.

Statistischen Analysen zufolge kostet die Koordination von Kinderbetreuung per WhatsApp während der Arbeitszeit Unternehmen durchschnittlich 1.280 Euro im Jahr pro Mitarbeiter. Einen Ausweg bietet die neue App „DigiSitter“.

Als „Software-as-a-Service-Angebot“ für Unternehmen kombiniert DigiSitter eine mobile App für berufstätige Eltern mit einem Dashboard für die Personalabteilung. Die App erlaubt Eltern Kinderbetreuung rund um die Uhr – auf einen Blick und einen Klick statt der bisherigen zeitraubenden Koordination zwischen Kalender, WhatsApp, Telefon und To-do-Liste. Die App vernetzt Eltern mit ausgewählten Familienmitgliedern, Freunden und Babysittern – dem sogenannten A-Team.

DigiSitter funktioniert wie ein smartes Doodle für die Kinderbetreuung. Eine Kalenderansicht zeigt: Welches Zeitfenster wird von wem abgedeckt? Wann muss Betreuung organisiert werden? Direkt aus der App heraus können Anfragen um Unterstützung an das Netzwerk verschickt werden, die Rückmeldungen erscheinen dann im Kalender. Wenn gewünscht, ist außerdem eine Synchronisierung mit dem Kalender der Eltern möglich.

Ein Monitoring der Vereinbarkeit und Interaktion mit den beschäftigten Eltern wird über das HR-Dashboard ermöglicht. Über ein Content-Management-System können Informationen für berufstätige Eltern und bestehende Angebote im Unternehmen zielgerichtet an Eltern in unterschiedlichen Lebensphasen kommuniziert werden. Über die DigiSitter-App können auch Beschäftigte ohne Intranetzugang und in Elternzeit erreicht werden. Zusätzlich können die beschäftigten Eltern Kinderbetreuung kurzfristig digital buchen.



Als zweifache Mutter ist für die DigiSitter-Gründerin Dr. Katharina Schiederig die Vereinbarkeit von Familie und Karriere eine Herzensangelegenheit. Foto: Amin Akhtar

Entwickelt wurde die App von einem jungen Berliner Start-up. Die Gründerin Dr. Katharina Schiederig ist selbst Mutter von zwei Kindern: „Ich habe schon länger nach digitalen Tools gesucht, um meine Termine als Trainerin und Unternehmensberaterin für den ULA-Mitgliedsverband ‚EAF Berlin – Diversity in Leadership‘ besser abzustimmen.“ Als Leiterin des Projekts „Flexship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte“ befragte Schiederig 2015/16 gemeinsam mit der ULA im Führungskräftemonitor gut 800 Führungskräfte zu ihren Erfahrungen und Anliegen. Auch diese Studie bestätigte, dass Teamkommunikation und Terminabstimmung zentrale Erfolgsfaktoren sind: Dies war schließlich der Startschuss zu DigiSitter.

Gemeinsam mit zwei Softwareentwicklern machte sich Katharina Schiederig auf den Weg. Eine wichtige Unterstützung war die Förderung durch den „Vodafone Institute Accelerator for Female Empowerment F-LANE“, dem ersten europäischen Programm für Tech-Gründerinnen mit Sitz in Berlin. Aktuell sucht DigiSitter nach innovativen Unternehmen, um die Software mit Partnern in der Pilotphase zu testen. Weitere Informationen gibt es unter www.digisitter.com. ■



Führungskräfte
Institut



Foto: contrastwerkstatt – Fotolia

WEITERBILDUNG

Sprungbrett für die Karriereentwicklung

Gerade Mitarbeiter mit Führungsverantwortung müssen dafür sorgen, auch selbst auf der Höhe zu bleiben und sich weiterzubilden. Hierfür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) Seminare an. Die Anmeldung erfolgt online unter www.fki-online.de.

Abfindungen effizient gestalten

Wer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte erörtern Optimierungsmaßnahmen.

Wann? Am 7. November 2017.

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

Durchführung von Sprecherausschusswahlen

Im Frühjahr 2018 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Rechtsanwalt Christian Lange erklärt den komplexen Wahlprozess und die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung.

Wann? Am 14. November 2017.

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

Code der Mimik – erfolgreich führen

Als Bühne der menschlichen Gefühle spielt sich die Mimik größtenteils unbewusst ab. Dennoch sind nirgendwo sonst die Emotionen so deutlich ablesbar. Wie man richtig hinsieht, deutet und agiert, erläutert Mimikresonanztrainer Martin Poetsch.

Wann? Am 21. November 2017.

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



Manager
Monitor

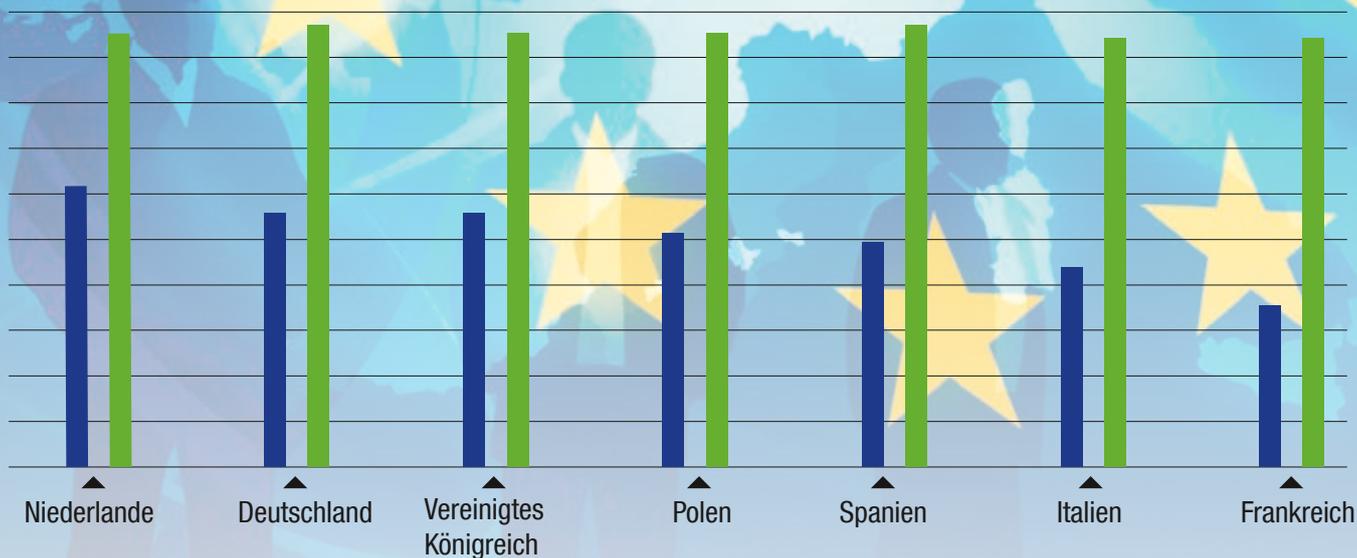
Umfragepanel als Stimme der Führungskräfte

Das Umfragepanel „Manager Monitor“ des Führungskräfte Instituts (FKI) ist ein wichtiges Instrument für eine starke Wahrnehmung von Führungskräfteinteressen in der Öffentlichkeit, Wirtschaft und Politik. Denn die Umfrageergebnisse werden regelmäßig von relevanten Wirtschaftsmedien verwertet. Wer ist Mitglied im Panel? Rund 1.500 Personen aus allen Mitgliedsverbänden der Führungskräftevereinigung ULA. Knapp zehn Prozent von ihnen sind in ihren Unternehmen als Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglieder, rund 50 Prozent als leitende Angestellte und 40 Prozent als außertarifliche Angestellte oder Fachkräfte tätig. So ergibt sich ein repräsentatives Abbild der in ULA-Verbänden vertretenen Führungsebenen. Das Panel deckt auch eine Vielzahl unterschiedlicher Branchen von der Chemie über die Volkswirte bis hin zur Automobilindustrie ab. Um die Medienpräsenz und die Repräsentativität des Manager Monitors weiter zu erhöhen, sind neue Mitglieder stets willkommen. Die Anmeldung erfolgt online auf www.manager-monitor.de und ist jederzeit kündbar. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung der Umfrageergebnisse anonym.

ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nachholbedarf beim Gehalt

Fast neun von zehn Beschäftigten in der Europäischen Union sind mit ihrem Job zufrieden. Deutschland liegt dabei mit 88 Prozent leicht über dem europaweiten Durchschnitt. Das geht aus einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) auf Basis von Zahlen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hervor. Nachholbedarf bei der Zufriedenheit gibt es allerdings in Sachen Gehalt: In Deutschland ist nur etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer zufrieden mit dem eigenen Gehalt, in Frankreich nur rund ein Drittel.



Legende

- Anteil der Beschäftigten, die 2015 mit ihrer Arbeit zufrieden waren
- Anteil der Beschäftigten, die 2015 mit ihrem Gehalt zufrieden waren

Quelle: IWD, Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foto: Julien Eichinger – Fotolia

AXEL MARKENS, VAA-LANDESGRUPPE NORDRHEIN

Mehr Kreativität hinter die Werkstore lassen

Erst die Mitglieder erfüllen einen Verband wie den VAA mit Leben. Dabei handelt es sich um Menschen mit zum Teil sehr verschiedenen Berufen und unterschiedlichen Lebenswegen. Deshalb stellt das VAA Magazin regelmäßig VAA-Mitglieder vor, die etwas zu erzählen haben. Dieses Mal: Axel Markens, der viele Jahre die Unternehmenskommunikation der Sachtleben Chemie und ihrer Nachfolgeunternehmen verantwortet hat. Markens ist Einzelmitglied in der VAA-Landesgruppe Nordrhein und hat einen ganz eigenen Ansatz entwickelt, um auf das betriebliche Gesundheitsmanagement aufmerksam zu machen: Kunst.

Von Timur Slapke

An einem weiten Maisfeld zur einen Seite und einem dichten Streifen hoher Eichen zur anderen, am Rande einer kleinen Einfamilienhaussiedlung im ruhigen Moers, liegt die Künstlerwerkstatt von Axel Markens. Mitten in einem Idyll. Im Inneren des mit Efeu bewachsenen Hauses, das von einem großen, grünen Garten umgeben ist, fühlt man sich wohl. Konzentriert sitzt Markens am Tisch und malt.

„Ich arbeite manchmal nur mit Farbe, manchmal wiederum konturiere ich einzelne Elemente, um sie deutlicher hervorzuheben“, erklärt Axel Markens sein Künstlerhandwerk. „Dafür arbeite ich dann mit Finelinern, Buntstiften und selten mit Acryl.“ Mehr als 40 Bilder aus seiner aktuellen Serie hat Markens bereits gemalt. „Außerdem habe ich noch kartonweise ältere Arbeiten.“ Inspiriert sind seine neueren Bilder unter anderem von James Rizzi, der in seinen Werken auch dreidimensional arbeitet. „Meine Bilder sind klein und konstruiert, ähnlich wie Bilder aus einem Rasterelektronenmikroskop – was ich aber erst später in der Chemie festgestellt habe.“

Gezeichnet und gemalt hat Axel Markens schon immer. „Früher war es einfach nur zum Spaß. Dann habe ich im Laufe des Berufslebens entdeckt, dass mich das Malen so richtig entspannt.“ Und Entspannung war für Markens in seiner Zeit als leitender Angestellter eines großen Chemieunternehmens,

das im Laufe der Zeit so einige Eigentümer und Namen gewechselt hat, sehr wichtig. „Wenn ich mich an den Tisch setze und anfange, die Bilder zu konstruieren, bin ich in einer ganz eigenen Welt gefangen“, schildert Markens mit Begeisterung. „Für mich ist das immer eine echte Auszeit: Mit einem halben Millimeter Farbe fängt die Freude an!“ Das könne auch für andere Menschen inspirierend sein, findet der gebürtige Moerser. „Kreativität darf vor dem Werkstor nicht haltmachen!“

Durch Bilder eröffnen sich neue Möglichkeiten. „Das hat auch einiges mit betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun“, ist sich der 60-Jährige sicher. „Entspannung durch kreative Entfaltung.“ Die Visualisierung dieser Entspannung etwa durch Ausstellungen in Unternehmen könnte ein Vehikel sein, um gesundheitliche Themen im Betrieb zu begleiten. „Das haben wir auch in unserem Unternehmen einige Male so gemacht.“ Viele Chemieunternehmen haben exquisit einggerichtete Empfangshallen – auch dort könnten meditative Bilder als Inspiration für Entspannung und Gesundheit ausgestellt werden.

In der Chemie hat Axel Markens von 1989 bis Januar 2017 ununterbrochen gearbeitet. „Ich konnte Anfang 1989 als Mitarbeiter der Sachtleben-Unternehmenskommunikation meine Erfahrungen aus der Kunst-, Kultur- und Medienwelt in ein für mich völlig neues Umfeld der Chemie einbringen. Ein Jahr da-

rauf bin ich meinem Chef als Leiter der Unternehmenskommunikation gefolgt.“ 2004 ist das Unternehmen zunächst von einem Private-Equity-Unternehmen übernommen und später als Rockwood Specialties an die Börse gebracht worden. 2014 wurde die Sachtleben-Gruppe schließlich an den US-Konzern Huntsman verkauft. „Unser Unternehmen hatte damals rund 2.500 Mitarbeiter an drei Produktionsstandorten und 800 Millionen Euro Umsatz“, gibt Markens zu Protokoll. „Das war eine spannende Zeit, in der ich mich in meiner Tätigkeit auch kreativ ausleben konnte.“ Man müsse die Kreativität der Mitarbeiter nutzen, und zwar auf unterschiedliche Weise. „Denn jeder lebt Kreativität auf seine eigene Art aus: Manche malen, manche bauen Modelle, manche machen Musik.“

Zur Musik hat der bekennende Bluesfan ein ganz besonderes, persönliches Verhältnis, das noch aus seiner „vorchemischen“ Zeit stammt. „Von 1980 bis 1985 habe ich gemeinsam mit einem Bekannten aus Moers ein Jazzfestival organisiert.“ Zusammen hat das Duo dann auch gleich bei dem eigenen Label namens Moers Music Schallplatten produziert. „1981 habe ich sogar eine der ersten Rap-Platten mit ‚Luther Thomas and Diz-zazz‘ produziert“, erinnert sich Markens mit einem Lächeln. „Luther Thomas war damals Kult – ein Avantgarde-Jazzler und renommierter Saxophonist.“ Die Platte hat Musikproduzent Markens übrigens in New York ►



Schon sein ganzes Leben lang ist Axel Markens vom Malen fasziniert. In seiner heimischen Künstlerwerkstatt in Moers hat er eine Vielzahl kleinformatiger, meditativer Bilder fertiggestellt. Aus Markens' Sicht kann Kunst auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement ein Element zur Förderung psychischer Gesundheit sein. Axel Markens ist Einzelmitglied in der VAA-Landesgruppe Nordrhein und befindet sich in einer Phase der beruflichen Neuorientierung. Der Blues- und Kunstliebhaber ist ein gewiefter Kommunikator und kann aus einem reichhaltigen Erfahrungsschatz schöpfen. Für Anfragen steht der Künstler per E-Mail an axel@markens.de zur Verfügung.
Foto: Angelika Barth



Fotos: Angelika Barth

produziert. „Ich saß neben dem Tontechniker hinter dem Mischpult in der Regie und wir haben zusammen überlegt, wie der Sound sein sollte.“ Das Studio befand sich direkt unter der legendären Disco „Studio 54“.

Cash in den Stiefeln

Für Axel Markens waren die Achtziger eine verrückte Zeit. New York war in dieser Zeit nicht besonders sicher. „Manchmal hatte ich lange Westernstiefel an. Um die Beine waren jeweils 5.000 Dollar gebunden, damit wir am Ende des Tages die Musiker in Cash bezahlen konnten.“ In seiner Musikkarriere war Markens gemeinsam mit Bands auf Tourneen und hat sogar mit Bobby McFerrin zusammengearbeitet, der Jahre später mit „Don't Worry Be Happy“ einen Welthit landete.

Ende der 1970er Jahre hatte sich Axel Markens auch professionell mit dem Medium Film auseinandergesetzt und eine weitere Ausbildung als Filmkaufmann abgeschlossen. „Danach bin ich bei einem Filmunternehmen in Duisburg gelandet. Der Produzent war damals sehr bekannt in Deutschland und hatte einen großen Film an der Angel: ‚Die Ehe der Maria Braun‘ von Rainer Werner Fassbinder, unter anderem mit Hanna Schygulla, Klaus Löwitsch und Ivan Desny.“ Für diesen Film hat Markens die PR gemacht. Ob Film oder Musik: Aus Moers ging es für Markens in die Metropolen dieser

Welt – und wieder zurück. „All diese Erfahrungen sind mir später in meinem Chemieleben zugute gekommen, auch bei der Planung von größeren und kleineren Veranstaltungen.“

Jahre später hat Markens' Kommunikationsteam bei Sachtleben kreative Messestände aufgezogen und viele ungewöhnliche PR-Aktionen erdacht. „Unter anderem haben wir 1999 für unsere Werkfeuerwehr das kleinste Feuerwehrauto der Welt erfunden“, berichtet Axel Markens stolz. Es war ein umgebauter, aber voll funktionsfähiger Feuerwehr-Smart. Wie kam es dazu? „Damals waren wir Teil der Dynamit Nobel AG, die ihrerseits Zulieferer für Smart gewesen ist.“ Der Verkauf der Smarts sei anfangs eher schleppend gelaufen, weil sich Mobilitätskonzepte noch nicht so richtig als Idee bei den Verbrauchern eingenistet hatten. „Durch unsere Aktion konnten wir weltweit jede Menge Presse anlocken – Fernsehen, Radiostationen, Zeitungen“, erzählt Markens. „Es war ein Baustein, um den Smart ins Gespräch zu bringen.“

Erst relativ spät auf seinem bewegten Lebensweg, im Jahr 2014, ist Axel Markens schließlich in den VAA eingetreten. „Eine Zeit, in der ich bereits über neue berufliche Perspektiven nachgedacht habe. Anfang dieses Jahres haben sich dann unsere Wege zwischen mir und meinem bisherigen Arbeitgeber endgültig getrennt.“ Dabei hat ihm auch die Beratung durch den Juristi-

schen Service des VAA sehr geholfen. Markens bereut diesen Schritt keineswegs, er ist bereit für neue Herausforderungen.

Mitbestimmung auf Augenhöhe

In seiner aktiven Chemiezeit hat sich Axel Markens auch im Sprecherausschuss engagiert und saß vorher viele Jahre als Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat. Für seine Tätigkeit in diesem Gremium hat Markens von der Unternehmensleitung durchaus Unterstützung erfahren. „Es war immer spannend, wenn ich bei Aufsichtsratssitzungen mit meinem Chef zusammenkam und dann nicht ich, sondern er mir berichten musste, was er so getan hat.“ Axel Markens kann sich ein herzhaftes Lachen nicht verkneifen. Sein Vorgesetzter war sich allerdings auch des Nutzens dieses Gremiums bewusst gewesen: „Wir waren ja in direktem Kontakt mit seinem Vorgesetzten und haben Konzernentscheidungen mitgestalten können.“ Der Aufsichtsratsvorsitzende sei zwar Amerikaner gewesen, habe aber die deutsche Mitbestimmung gekannt und geschätzt. „Er wusste, dass es hilfreich ist, in guten wie in schlechten Zeiten konstruktiv mit der Arbeitnehmerbank zusammenzuarbeiten.“

Arbeit geht leichter von der Hand, wenn Mitarbeiter sich entfalten können. „So ein kleines Bild, 15 mal 15 Zentimeter, braucht vier bis fünf Abende a vier bis fünf Stunden“, erläutert Axel Markens. Selbst in Stresszeiten und 60-Stunden-Wochen hat er im Monat häufig zwei Bilder gestaltet – und damit für einen kreativen Ausgleich gesorgt. Deswegen sei es wichtig, wenn auch Führungskräfte echte Impulse geben und zeigen, was Unternehmen für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun können. „Es gibt in den Unternehmen viele engagierte Hobbyköche, Maler, Fotografen und Musiker, deren Talente verborgen sind. In ihrem Arbeitsleben mögen die Menschen manchmal nur standardisierte Tätigkeiten ausführen, in ihrem privaten Leben können sie aber äußerst kreativ sein.“ Diese Kreativität und Begeisterung gelte es, ins Arbeitsleben zu transferieren. In der Tat sind Kollegen und Vorgesetzte in ihrer Begeisterung für ihre Hobbys vollkommen gleich – das schafft neue Verbindungen und öffnet Augen. Ähnlich wie es die Bilder von Axel Markens tun. ■

URTEIL



BAG: Befristungen bei älteren Arbeitnehmern können unwirksam sein

Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen im Rahmen von speziell vereinbarten Altersgrenzenregelungen können unzulässig sein, wenn Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht haben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt.

Im konkreten Fall war eine 1953 geborene Arbeitnehmerin bei einem Unternehmen und dessen Vorläufern seit 1987 durchgängig beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiterin. Dem ursprünglichen Arbeitsvertrag zufolge sollte das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats enden, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet. 2003 stellte der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung für sogenannte leitende Führungskräfte um. Das Versorgungssystem sah vor, dass der Versorgungsbeitrag in Form von Kapitalbausteinen auf einem Versorgungskonto dokumentiert und im Versorgungsfall in verschiedenen Formen ausbezahlt werden kann. Zugleich konnten die Beschäftigten einen Anspruch auf das Versorgungsguthaben als vorzeitige Altersleistung erwerben, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aber vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze endete.

In der Folge bot das Unternehmen neu eingestellten und ernannten leitenden Führungskräften grundsätzlich nur noch auf das 60. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge an. Den bis dahin unbefristet beschäftigten Leitenden bot der Arbeitgeber an, mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf der Grundlage eines speziellen „Konzepts 60+“ auszuscheiden. Die Änderungsvereinbarung enthielt unter anderem eine einmalige Kapitalzahlung zur Überbrückung der Zeit bis zum Renteneintritt. Die Leitenden wurden Ende 2002 schriftlich über die bestehenden Programme informiert. Im Dezember 2005 unterschrieb die betreffende Arbeitnehmerin das Angebot. Acht Jahre später, nachdem das Arbeitsverhältnis gemäß der neuen Befristung en-

dete, hat die Arbeitnehmerin Klage erhoben. Ihrer Auffassung nach war die in der Änderungsvereinbarung enthaltene Befristung unwirksam. So sei die im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarte Regelaltersgrenze von 65 Jahren nicht wirksam durch das „Konzept 60+“ abgeändert worden. Es sei unklar, welche Altersgrenze gelte. Hinzu komme, dass der Betriebsrat nicht an der Ausarbeitung der Änderungsvereinbarung beteiligt gewesen sei. Auch liege ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen Alters gemäß § 7 Abs. 2 AGG vor.

Die Klage auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen ist von den zuständigen Arbeitsgerichten in den Vorinstanzen jeweils abgewiesen worden. In der Revision folgte das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch weitgehend der Argumentation der Klägerin. Es hob die vorherigen Entscheidungen der Arbeitsgerichte auf und gab der Befristungskontrollklage statt: Das Arbeitsverhältnis ist durch die im Änderungsvertrag vereinbarte Befristung

nicht beendet worden. Nach Meinung der Erfurter Richter stellt der Änderungsvertrag keinen Aufhebungsvertrag dar, da er nicht auf die möglichst frühzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelegt gewesen sei. Immerhin war die Arbeitnehmerin noch acht Jahre beim Unternehmen angestellt. Laut BAG war der Änderungsvertrag samt Befristung zudem nicht auf den Wunsch der Arbeitnehmerin, sondern den des Unternehmens zurückzuführen. Auch die lange Bedenkzeit von über zwei Jahren, die der Klägerin eingeräumt wurde, ändere nichts daran, dass die Befristung in erster Linie im Interesse des Unternehmens lag, um Planungssicherheit für die Umsetzung des „Konzepts 60+“ zu erhalten. Allein aus dem durch die Unterschrift dokumentierten Einverständnis mit dem befristeten Vertragsschluss könne nicht auf einen entsprechenden Wunsch geschlossen werden, der eine zeitlich begrenzte Beschäftigung sachlich rechtfertigt: Die zwingenden Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes stehen dem entgegen. ■



Foto: sepy – Fotolia

SERIE: ERBEN UND VERERBEN

Abfindung für Verzicht auf künftigen Pflichtteil?

Durch einen Erbschaftsvertrag ist es möglich, dass die künftigen gesetzlichen Erben eine vorgezogene Auseinandersetzung der zu erwartenden Erbschaft durchführen. Dies wollten auch drei Brüder, die ihrem weiteren Bruder eine Abfindung dafür zusagten, dass er auf die Geltendmachung seines künftigen Pflichtteilsanspruchs verzichte. Der Bundesfinanzhof hat seine bisherige Rechtsprechung nun geändert, wie Erbrechtsexperte Michael Bürger im Interview mit dem VAA Magazin berichtet. Künftig ist danach zu unterscheiden, ob der Verzicht bereits zu Lebzeiten oder erst nach dem Tod des Erblassers vereinbart wurde.

VAA Magazin: Worin besteht die Änderung der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs nun konkret?

Bürger: Ausgangspunkt ist eine Vereinbarung der drei Brüder mit ihrem weiteren Bruder im Jahr 2006. Demnach sollte jeder von ihnen 150.000 Euro an den letzteren dafür zahlen, dass er im Falle einer Enterbung durch die Mutter auf die Geltendmachung seines Pflichtteilsanspruchs verzichtet. Der zugrunde liegende Erbschaftsvertrag wurde wirksam vor einem Notar geschlossen. In solchen Fallkonstellationen vertrat der Bundesfinanzhof bisher eine Auffassung zugunsten des auf seinen Pflichtteilsanspruch verzichtenden Erben: Der Besteuerung war das Verhältnis zwischen dem Verzichtenden und dem späteren Erblasser zugrunde zu legen, hier der Mutter. Danach wäre von einem steuerlichen Freibetrag gemäß der zwischen Eltern und Kindern anzuwendenden Steuerklasse I auszugehen gewesen. Dieser Freibetrag machte im Jahr 2006 den Betrag von 205.000 Euro aus – heute 400.000 Euro!

Mit seinem Urteil vom 10. Mai 2017 hat sich der Bundesfinanzhof auf den Standpunkt gestellt, dass es sich bei der Zahlung der drei Brüder an den vierten Bruder um eine Zuwendung zwischen Geschwistern handelt. Dies gilt sowohl hinsichtlich des darauf anzuwendenden Freibetrags von 10.300 Euro, der heute 20.000 Euro entspricht, als auch des anzuwendenden Steuerersatzes für den über den Freibetrag hinausgehenden Geldbetrag.

VAA Magazin: Das klingt doch gut. Es wird exakt berücksichtigt, von welchem Familienmitglied die Abfindung geleistet wurde.

Bürger: Richtig, nur stellte sich der Bundesfinanzhof bislang in seiner wertenden Betrachtung – ebenso nachvollziehbar – auf einen anderen Standpunkt: Wenn es sich um den Nachlass eines Elternteils handelte, sollte für denjenigen, der dem Pflichtteilverzicht zustimmt, der für ihn günstigere Steuerfreibetrag gelten, der zu den Eltern besteht. Außerdem stützte der Bundesfinanzhof seine bisherige Rechtsprechung im Wesentlichen darauf, dass es keinen Unterschied machen sollte, ob der Verzicht auf den Pflichtteilsanspruch gegen Zahlung einer Abfindung vor dem Tode des Erblassers oder erst nach seinem Tode gegenüber den übrigen Erben erfolgte. In der zukünftigen Gestaltung von Erbschaftsverträgen dieses Inhalts wird

also darauf zu achten sein, dass sie erst nach dem Tode des Erblassers geschlossen werden.

VAA Magazin: Wie wird denn künftig vorgegangen?

Bürger: Wenn bereits vor dem Tode eines Elternteils Klarheit über den Pflichtteilsanspruch eines Kindes bestehen soll, mit dem Streit zu erwarten ist, dann bleibt der Pflichtteilverzichtungsvertrag unmittelbar zwischen dem Elternteil und dem betreffenden Kind. Hier findet die Zahlung der Abfindung unmittelbar in diesem Verhältnis statt, sodass die Anwendung der Steuerklasse I zweifelsfrei gegeben ist. Damit geht auch ein Steuerfreibetrag von 400.000 Euro einher, und zwar vonseiten jedes einzelnen Elternteils.

VAA Magazin: Was bedeutet das jetzt für die Praxis?

Bürger: In der Praxis liegen bei der Umsetzung eines Pflichtteilverzichtungsvertrags auf beiden Seiten die Nerven oftmals blank. Denn es handelt sich typischerweise um den Umgang mit einem Kind, das sich von der Familie bereits erheblich entfernt hat. Hinzu kommt, dass derjenige, der sich auf den Pflichtteilverzicht einlassen soll, erhebliches Interesse an Informationen über die aktuellen finanziellen Verhältnisse der Eltern hat, um sich mit der von dort angebotenen Abfindung nicht zu billig abspesen zu lassen. Allein das Argument, dass schnelles Geld gutes Geld sei, reicht nicht immer aus. ■

Michael Bürger

Rechtsanwalt

✉ Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de

☎ +49 211 2392300

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



Foto: Kanzlei RA Bürger



Karikatur: Calleri

INTERVIEW MIT STEPHAN GILOW

Vorruhestand ... oder nicht?

Viele Unternehmen, auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, bieten älteren Arbeitnehmern sogenannte Vorruhestandsregelungen an, um die Arbeitsverhältnisse vorzeitig zu beenden. VAA-Jurist Stephan Gilow erläutert im Interview mit dem VAA Magazin, warum manche Vorruhestandsregelungen zu Missverständnissen führen und welche Nachteile daraus entstehen können.

VAA Magazin: Wann handelt es sich um eine Vorruhestandsregelung?

Gilow: Der Begriff der Vorruhestandsregelung als solcher ist gesetzlich nicht definiert. Üblicherweise versteht man dar-

unter eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, durch die das Arbeitsverhältnis mit einem älteren, regelmäßig rentennahen Arbeitnehmer vorzeitig, also vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen

Rentenversicherung beendet wird – ein Aufhebungsvertrag. Dabei werden Regelungen getroffen, durch die dem Arbeitnehmer durch sein vorzeitiges Ausscheiden entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgeglichen beziehungsweise ►



Karikatur: Calleri

abgemildert werden sollen. Dem Arbeitnehmer soll durch die Vorruhestandsregelung eine Brücke vom aktiven Arbeitsleben in den Ruhestand gebaut werden.

VAA Magazin: Gehört also auch die Altersteilzeit dazu?

Gilow: Auch bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine Form des Vorruhestands. Die Altersteilzeit ist dabei zwar im Altersteilzeitgesetz gesetzlich definiert. Letztlich stellt sie aber nur einen Unterfall des Vorruhestands dar.

VAA Magazin: Welche wirtschaftlichen Nachteile sind mit dem vorzeitigen Austritt verbunden?

Gilow: Zunächst einmal verdient der betreffende Arbeitnehmer nach seinem Aus-

scheiden kein Gehalt mehr – ein offensichtlicher wie gravierender wirtschaftlicher Nachteil. Sofern bei dem Arbeitgeber ein System der betrieblichen Altersversorgung besteht, entwickeln sich die diesbezüglichen Anwartschaften des Arbeitnehmers nicht fort. In der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen Nachteile. Bezieht der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden vorzeitig Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung, muss er nicht unerhebliche Abschläge in Kauf nehmen. Derartige Abschlagsregelungen sind auch in vielen betrieblichen Versorgungsregelungen vorgesehen.

Auch wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende seines Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld beziehen möchte, muss er im Verhältnis zu seinen bisheri-

gen Bezügen erhebliche Einschnitte in Kauf nehmen. Dabei muss er ohnehin davon ausgehen, aufgrund des Abschlusses der Vorruhestandsregelung eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe auferlegt zu bekommen. Eine solche führt zum Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs für die Dauer von zwölf Wochen. Zudem kürzt sich der Bezugszeitraum um ein Viertel.

Im Zusammenhang mit den Folgen einer Vorruhestandsregelung sollte der Arbeitnehmer nicht nur die wirtschaftlichen, sondern auch die privaten Konsequenzen bedenken und sein Leben entsprechend einrichten. Diesbezüglich verweise ich auf die VAA-Broschüre „Übergang in den Ruhestand“.

VAA Magazin: Welche Regelungen werden getroffen, um die mit dem vorzeiti-

gen Übergang in den Ruhestand verbundenen Nachteile auszugleichen?

Gilow: Die Bandbreite der in Frage kommenden und in der Praxis anzutreffenden Regelungen ist sehr groß. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die Vorruhestandsvereinbarungen naturgemäß mit rentennahen Arbeitnehmern abgeschlossen werden, sodass bei der Vertragsgestaltung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung mit ins Kalkül gezogen werden. Für bestimmte Übergangszeiten – idealerweise bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze – erhält der Arbeitnehmer dann häufig Aufstockungsleistungen auf einen zu vereinbarenden Prozentsatz seines bisherigen Gehaltes, häufig zwischen 60 bis 80 Prozent. Arbeitslosengeld wird von Arbeitgebern heutzutage regelmäßig nicht mehr auf solche Übergangszahlungen angerechnet. Teilweise werden diese Übergangsgelder nicht allein vom Arbeitgeber, sondern auch vom Arbeitnehmer finanziert – etwa über Langzeitkonten. Die Nachteile in der betrieblichen Altersversorgung oder auch der gesetzlichen Rente beziehungsweise berufsständischen Versorgung werden häufig abgemildert oder gar beseitigt.

VAA Magazin: Wodurch?

Gilow: Die Differenz zwischen den bis zur Vollendung der Regelrentenalters erreichbaren vollen Altersleistungen und den aufgrund des vorzeitigen Bezugs verminderten Leistungen wird durch Einmalzahlungen oder weitere Direktzusagen auf betriebliche Altersversorgung – gegebenenfalls teilweise – ausgeglichen. In jedem Fall ist aber es erforderlich, dass sich ein Arbeitnehmer vor Abschluss einer solchen Vereinbarung juristisch, etwa durch VAA-Juristen, und auch steuerlich beraten lässt.

VAA Magazin: Das BAG hat im Januar in einem konkreten Fall über die Unwirksamkeit einer Vorruhestandsregelung entschieden. Die betreffende Arbeitnehmerin war somit über das mit dem Arbeitgeber vereinbarte Enddatum hinaus zu beschäftigen. Hat diese Entscheidung grundsätzliche Relevanz für derartige Vereinbarungen?

Gilow: Nicht unbedingt. Stark verkürzt ausgedrückt hat das BAG entschieden, dass eine Vereinbarung, durch die das Arbeitsverhältnis erst nach Jahren beendet werden soll, kein Aufhebungsvertrag ist, sondern eine nachträgliche Befristung darstellt. Da die Befristung in dem konkreten Fall nicht durch einen Sachgrund gedeckt war und ein zunächst unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht nachträglich durch eine sachgrundlose Befristung beendet werden kann, wurde die Vereinbarung für unwirksam erklärt.

Die uns im Rahmen der Rechtsberatung vorgelegten Aufhebungs- beziehungsweise Vorruhestandsverträge sehen aber die Beendigung regelmäßig nicht erst nach einigen Jahren, sondern regelmäßig unter Beachtung der jeweils einschlägigen Kündigungsfrist vor.

VAA Magazin: Wann handelt es sich nach den Maßstäben des BAG um eine Befristung und nicht um die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses?

Gilow: Ein Aufhebungsvertrag liegt demnach dann vor, wenn die Vereinbarung ihrem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist. Dies ist der Fall, wenn sich die Parteien bei der Wahl des Beendigungszeitpunktes an der Kündigungsfrist orientieren. Zudem enthält eine Aufhebungsvereinbarung Regelungen, wie sie üblicherweise im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses getroffen werden, zum Beispiel Freistellung, Abfindung, Urlaubsregelungen et cetera. Von einer Befristung ist demnach auszugehen, wenn sich die Parteien ohne solche Regelungen auf einen Beendigungszeitpunkt verständigen, bei dem die

geltende Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschritten wird. In dem vom BAG entschiedenen Fall einigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in knapp acht Jahren nach Vertragsschluss.

VAA Magazin: Spielt es keine Rolle, dass für die Arbeitnehmerin in dem Vertrag vorteilhafte Regelungen vorgesehen waren und sie sich selbst für die Annahme des Angebotes entschieden hat?

Gilow: Doch, es spielt eine Rolle, führt in dem vorliegenden Fall jedoch nicht dazu, dass die Vereinbarung wirksam ist. Das BAG hat sich mit dieser Frage vor dem Hintergrund auseinandergesetzt, dass gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Sachgrund für eine Befristung auch der ausdrückliche Wunsch des Arbeitnehmers in Betracht kommt. Ein Sachgrund hätte zur Wirksamkeit der Vereinbarung geführt. Allein die Unterzeichnung des Vertrages lässt das BAG für das Vorliegen eines solchen Wunsches allerdings nicht ausreichen. Entscheidend ist die Frage, ob der Arbeitnehmer den Vertrag nicht unterschrieben hätte, wenn er unbefristet gewesen wäre.

Die Vorinstanz – das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – hatte ebenso wie das Arbeitsgericht Stuttgart noch entschieden, dass die Vereinbarung wirksam sei. Da die Klägerin den Vertrag erst nach zweijähriger Abwägung unterzeichnet hatte, sei von einem Wunsch der Arbeitnehmerin auszugehen, das Arbeitsverhältnis zu befristen. Auch wenn es sich formal um eine bloße Annahme des vom Arbeitgeber unterbreiteten Angebotes gehandelt habe, werde nach einem solch erheblichen Zeitablauf aus der Reaktion eine Aktion des Arbeitnehmers.

Dem hat das BAG jedoch ausdrücklich widersprochen. Auch wenn ein Arbeitnehmer sich nach reiflicher und langwieriger Überlegung zur Annahme des mit Vergünstigungen versehenen Befristungsangebotes entscheidet, führt dies nicht zu einem als Sachgrund anzusehenden Wunsch des Arbeitnehmers. ■

Stephan Gilow

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

KONFERENZ IN LISSABON

Mentoring fördert Mobilität

In einigen Ländern Europas ist die Arbeitslosigkeit jüngerer Menschen ein enormes Problem, auch bei hochqualifizierten Fach- und Führungskräften. Durch die Bereitschaft zur Mobilität können sich jedoch Türen zu den europaweiten Arbeitsmärkten öffnen. Dafür sind Mentoren wichtig, die den jungen Mentees zur Seite gestellt werden. Mit einem von der EU geförderten Projekt und dem dazugehörigen Portal zur Onlinevermittlung von Mentees und Mentoren hat der Europäische Führungskräfteverband Chemie (FECCIA) gemeinsam mit den Europäischen Chemie-Arbeitgebern (ECEG) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (industriAll) nun eine Mentoringplattform geschaffen. So erhalten junge Akademiker die Chance, in ihr europäisches Wahlhland hineinzuschnuppern. Ab Ende des Jahres geht das Portal online – und die Arbeit der Mentoren kann beginnen.



„Viele Stationen meines Berufslebens haben im Ausland stattgefunden und ich wünschte ich hätte Mentoren gehabt“, betonte Vorsitzende des European Young Chemists' Network (EYCN) Dr. Alice Soldà. Genau hier setzt das Mentoringprojekt an und hilft weiter.



„Um die Karriereleiter hochzuklettern, bedarf es heutzutage zweier wichtiger Faktoren: Mobilität und ein Mentoringssystem“, so Projektkoordinator Dr. Andreas Bucker.



An der Abschlusskonferenz des Projektes „Mobility and Mentoring“ vom 20. bis 22. September 2017 in Lissabon haben rund 100 Mentoren und Mentees sowie Vertreter der Europäischen Chemie-Sozialpartner teilgenommen. Fotos: Nuno Patricio – Splento

PENSIONÄRSREISE 2017

Zwischen zwei Hansestädten – Pensionäre unterwegs

Am letzten Augustwochenende hat es für die VAA-Pensionäre geheißen: Koffer packen! Denn die traditionelle Pensionärsreise stand an und durfte nicht verpasst werden. Ziel war die Hanse- und Welterbestadt Wismar. In seinem Reisebericht schildert der Organisator Dr. Rudolf Fiedler seine Eindrücke von der Reise.

Von Dr. Rudolf Fiedler

VAA-Geschäftsführer Christian Lange überbrachte die Grüße von Vorstand und Geschäftsführung. In seiner kurzen Ansprache hob Lange die Bedeutung einer solchen Reise hervor, die als fester Bestandteil im Veranstaltungskalender des VAA nicht mehr wegzudenken ist – schon gar nicht aus Sicht der Pensionäre.

Wie wichtig auch die Mitgliedschaft als Pensionär im VAA ist, schilderte der VAA-Jurist am Beispiel der Betriebsrente. In einigen Unternehmen ist die Berechnung der Erhöhung der Betriebsrente falsch und zum Nachteil der Pensionäre erfolgt. Die entsprechenden Korrekturen hat der VAA für die Pensionäre erfolgreich erstritten. Im Anschluss stellte Gästeführer Hinrich Siedenschnur die Hansestadt Wismar vor, die erstmals im Jahr 1229 urkundlich erwähnt wurde. Insbesondere die sechs monumentalen Backsteinkirchen sind Zeugnis der berühmten Sakralarchitektur der Hansestädte im südlichen Ostseeraum. Mit Ende des Dreißigjährigen Krieges fiel Wismar 1648 an Schweden, das 1803 per 100-jährigem Pfandvertrag Wismar an den Großherzog von Mecklenburg zurückgab. Als 1903 das Königreich Schweden auf die Einlösung des Pfandes verzichtete, wurde Wismar endgültig dem Herzogtum Wismar eingegliedert.

Am zweiten Tag brachten Busse die Reisetilnehmer nach Lübeck – ebenfalls eine Hanse- und UNESCO-Welterbestadt. Dort erlebten die VAA-Pensionäre – begleitet von vier Stadtführern – eine kombinierte Stadtrundfahrt mit anschließendem Stadtspaziergang. Lübeck, 1242 gegründet, war damals eine fast vollständig von Wasser umgebene

Halbinsel zwischen Trave und Wakenitz – heute erleben die Besucher diese als Altstadt.

Auf der Rundfahrt konnten die Teilnehmer erste Eindrücke gewinnen. Der anschließende Stadtrundgang führte – wie könnte es anders sein – zum Holstentor, dem Wahrzeichen der Stadt, mit dem daneben befindlichen Salzspeicher. In der Straße Große Petersgrube wird der filigrane Wiederaufbau der im Krieg zerstörten Häuser besonders sichtbar – wunderschöne, restaurierte Fassaden, welche die verschiedensten zeitlichen Epochen und architektonischen Stile wiedergeben. Weiter ging es zum Marktplatz und zum Rathaus. Nach dem Mittagessen blieb genug individuelle Zeit, um zum Beispiel vom Turm der Petrikirche einen wunderschönen Blick auf die Stadt – bis hin zur Ostsee – zu genießen. Das berühmteste Lübecker Naschwerk – Niederegger Marzipan – gehörte natürlich als Mitbringsel ins Reisegepäck. So sind die Pensionäre mit vielen interessanten Eindrücken nach Wismar zu-

rückgekehrt. Am Abend erwartete die Reisetilnehmer eine romantische abendliche Schifffahrt in die Wismar Bucht bis zur Insel Poel.

Beim Stadtrundgang am dritten Tag konnten die Teilnehmer unter der Leitung von sehr engagierten und kompetenten Stadtführern Wismar aus verschiedenen Perspektiven sehr lebendig erleben. Ob den Rückblick – aufgezeigt in den Ausstellungen im Ratskeller und im Welterbehaus – oder die Besichtigung von Kirchen: Überall ist die Wiedergestaltung der Stadt, besonders nach der Wende, mehr als sichtbar.

Ihren Ausklang fand die Pensionärsreise am Abend mit einem Buffet im Tagungshotel. Hier wurde im Rahmen der Reisebewertung auch das Reiseziel im Jahr 2018 abgefragt: Mit deutlicher Mehrheit entschieden sich die Teilnehmer für Würzburg. Erfreulich auch in diesem Jahr, dass einige neue Reisetilnehmer hinzukamen. ■



Auf der VAA-Pensionärsreise 2017 haben die Teilnehmer die beiden Hansestädte Wismar und Lübeck besichtigt. Nächstes Jahr geht es nach Würzburg. Foto: privat



Blick auf die jordanische Hauptstadt Amman. Foto: Sylvain – Fotolia

EHRENAMT IM RUHESTAND

Senioren als Experten: Einsatz in Jordanien

Nach dem Übergang in den Ruhestand haben viele Menschen oft auf einen Schlag mehr Zeit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Durch die Kooperation des VAA mit dem Senior Experten Service (SES) können VAA-Mitglieder nun auch ihr berufliches Know-how aktiv weitergeben. Diese Möglichkeit hat Dr. Rolf Göbel von der VAA-Werksgruppe Industriepark Wolfgang genutzt: Angespornt durch einen Artikel in der Februar Ausgabe des VAA Magazins hat der Chemiker mit dem SES Kontakt aufgenommen und war von Anfang Juli bis Mitte August beim ersten SES-Projekt in Jordanien dabei.

Heiße Wüstenwinde sind in Amman keine Seltenheit – 40 Grad Celsius im Schatten sogar Standard. Zumindest in den Sommermonaten, als Dr. Rolf Göbel in der Hauptstadt des Haschemitischen Königreichs Jordanien als Senior Experte des SES im Einsatz war. „In den sechs Wochen hatten wir wirklich nur Sonnenschein, der jedoch wegen der Luftfeuchtigkeit von unter 15 Prozent zu ertragen war.“ Trotzdem sei dies natürlich ein Kontrast zum heimischen Alzenau bei Aschaffenburg gewesen. Zunächst hatte Göbel Bedenken wegen der Sicherheitslage im Nahen Osten. „Doch dann habe ich sehr schnell gemerkt, dass Jordanien ein sehr sicheres und äußerst gastfreundliches Land ist.“ Nicht zu Unrecht werde Jordanien manchmal als die Schweiz des Nahen Ostens beschrieben. „Religion ist hier allgegenwärtig, aber ich habe den Islam in Jordanien als eine sehr friedvolle, respektierende und wertschätzende Religion kennengelernt.“ Außerdem seien die sehr zahlreichen Flüchtlinge aus den Nachbarländern Syrien und Irak vorbildlich akzeptiert und integriert worden, findet Rolf Göbel.

Seit 27 Jahren ist Göbel Mitglied im VAA. Von 2011 bis 2016 war er Mitglied im Gesamtsprecherausschuss von Evonik. „2016 habe ich mich für die Altersteilzeit entschieden.“ Den Vorruhestand hat der 64-Jährige bewusst gewählt. „Beruflich kürzer zu treten, heißt in meinem Fall auch, mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement zu haben.“ So ist Rolf Göbel beispielsweise Schöffe am Landgericht Aschaffenburg und außerdem als Coach bei der Bildungsinitiative „busi-

ness@school“ aktiv. Was hat den frischgebackenen Pensionär schließlich zu einem Engagement als Senior Experte bewogen? Den entscheidenden Impuls hatte ein Artikel in der Februar Ausgabe des VAA Magazins gegeben. „Nach einem langen und erfolgreichen Berufsleben war ich dankbar für die Möglichkeit, der Gesellschaft etwas zurückzugeben“, erklärt Göbel. Als Senior Experte leiste man nicht nur aktive globale Entwicklungshilfe, sondern komme auch in den Genuss unvergesslicher kultureller Erlebnisse. „Eine echte Win-win-Situation – sowohl für mich als Senior Experten als auch für den Auftraggeber.“

Bei Göbels Auftraggeber handelte es sich um ein privat geführtes jordanisches Chemieunternehmen mit 77 Mitarbeitern. „Die Firma

produziert Agrochemikalien und Arzneimittel für die Tiermedizin“, so Rolf Göbel. Konkret ging es um die Durchführung eines Zertifizierungsprojektes: „Das Management vor Ort war hoch motiviert und fest entschlossen, endlich ein EU-GMP-gerechtes Qualitätsmanagement einzuführen.“ Mit GMP werden einheitliche Regeln zur Guten Herstellungspraxis bezeichnet (*good manufacturing practice*). Keine zwei Tage hat es jedoch gedauert, bis Göbel seinen neuen Kollegen reinen Wein einschenken musste: „Das Unternehmen wollte im Penthouse arbeiten, jedoch ohne dass der Keller ausreichend stabil war.“ Schritt für Schritt galt es nun, die Mitarbeiter von der richtigen Qualitätsphilosophie und ihrer Umsetzung zu überzeugen. „Ich habe Workshops moderiert und regelmäßige Besprechungen im Management und in den Abteilungen eingeführt“, berichtet Rolf Göbel. Überzeugung statt Missionierung war sein Leitsatz. „Ich bin nach dem Prinzip verfahren: Wenn jemand Hunger hat, gib ihm nicht gleich Fisch, sondern lehre ihn zu fischen“, erläutert der Chemiker. Die gesamte Belegschaft der Firma habe dabei eine große Offenheit an den Tag gelegt und war bereit, die neuen „Management Skills“ zu übernehmen.

In seiner neuen Rolle hat sich Rolf Göbel sehr wohl gefühlt. Der begeisterte Mountainbiker ist sofort in die lange Distanz gegangen und hat Ausdauer bewiesen: „Ich habe viele vertrauliche, individuelle Gespräche mit dem Management und der Geschäftsführung geführt.“ Zu den Höhepunkten gehörte eine Betriebsversammlung: „Vor 69 Teilnehmern haben wir die neue Strategie vorgestellt und gemeinsam diskutiert.“ Das für die Firmenführung bis dato unbekannte Veranstaltungsformat hat sich als voller Erfolg erwiesen.

Für Göbel ist die Zeit wie im Flug vergangen, was nicht zuletzt an der Kultur lag. „Von der Felsenstadt Petra über die Taufstätte von Jesus am Jordan bis zum Toten Meer konnte ich großartige Orte sehen.“ Am Ende seines Einsatzes in Amman haben ihn auch seine beiden Kinder für fünf Tage besucht. „Außerdem war ich zu einer jordanischen Hochzeit einer Arbeitskollegin eingeladen – mit rund 300 Gästen war das ein Erlebnis wie aus Tausendundeiner Nacht.“

Was hat Rolf Göbel von seinem Aufenthalt in Jordanien mitgenommen? „Ich habe als



SES-Experte Dr. Rolf Göbel (Mitte) war für anderthalb Monate als Senior Experte für den SES in Jordanien tätig. Seit 1990 ist der studierte Chemiker Mitglied im VAA. Foto: Rolf Göbel

Senior Experte sehr große Wertschätzung empfangen. Es war ein richtig gutes Gefühl, meine Erfahrung sinnstiftend einzubringen.“ Wie alle Senior Experten des SES war Göbel auf ehrenamtlicher Basis tätig: „Alle Ausgaben wie Flug, Unterkunft, und Verpflegung wurden vom SES beziehungsweise vom Auftraggeber übernommen. Ich selbst bekam ein Taschengeld in Höhe von zehn Jordanischen Dinar pro Tag.“ Die Vorbereitung und Organisation der Reise sei vonseiten des SES absolut vorbildlich gelaufen. Für Rückfragen stand ein SES-Repräsentant in Amman zur Verfügung.

Auch als Pensionäre können VAA-Mitglieder noch viel bewegen. Rolf Göbel ist ein

gutes Beispiel dafür. „Ich bin gebeten worden, noch einmal für sechs Wochen nach Jordanien zu kommen, um das Qualitätsmanagement wirklich nachhaltig zu implementieren.“ Von Ende Dezember 2017 bis Anfang Februar 2018 geht es zum zweiten Mal nach Amman. Andere Pensionäre ermutigt Göbel zum Engagement: „Ich würde ich es jederzeit wieder machen und freue mich bereits auf neue SES-Projekte, auch in anderen Ländern.“

Interessierten VAA-Mitgliedern steht Rolf Göbel als Ansprechpartner per E-Mail an rolf.goebel@gmx.net zur Verfügung. Weitere Informationen zur Tätigkeit als Senior Experte gibt es beim SES unter www.ses-bonn.de. ■

Senior Experten Service – verankert in der Wirtschaft

Der Senior Experten Service (SES) ist eine Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit mit Sitz in Bonn. Bundesweit wird der SES von 15 Büros und international von 180 Repräsentanten in 90 Ländern vertreten. Seit seiner Gründung im Jahre 1983 hat der SES über 40.000 ehrenamtliche Einsätze in 160 Ländern durchgeführt. Träger des SES sind die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft: der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Finanzielle Unterstützung erhält der SES von der öffentlichen und der privaten Hand: vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und von zahlreichen unternehmensnahen Stiftungen.

Kontakt:

Senior Experten Service (SES)
Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit
Gemeinnützige Gesellschaft
Buschstraße 2
53113 Bonn

+49 228 260900

ses@ses-bonn.de

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Was für 1 Deutsch



„An und Pfirsich ist das Lebem trotz auch wenns mahl Problene vong Rückschlege her giebt 1 gute Sache. Deshalb lass dein Kopf nie in Sand hengen!“ Als Kabarettist bin ich, aus beruflichen Gründen, ein Freund der Sprache. Das gesprochene oder eben geschriebene Wort ist mein Arbeitsmittel, mein Handwerk, meine Kunstform, ja – ganz pathetisch gesprochen – meine Waffe. Und so kommt es in letzter Zeit immer wieder vor, dass mich nach einem Kabarettabend Zuschauer im Theaterfoyer nicht nur mit Witzen, lustigen Sprüchen und dialektspezifischen Leckerbissen beglücken, sondern immer öfter auch gefordert wird, der Kabarettist solle doch auf der Bühne ein Machtwort gegen all jene aussprechen, die allzu oft,

ja fast schon inflationär, die immer selben Wörter nutzen würden, obwohl sie keinerlei Mehrwert haben. „Quasi“ ist so ein gern gewähltes Füllwort, oder „eigentlich“, „tatsächlich“, „nämlich“, „sozusagen“ oder auch „gewissermaßen“. Achten Sie einmal darauf, wenn so ein predigender, allwissender, belehrender Ton aufgelegt wird, dann werden meist eh schon sinnentleerte Vorträge gern mit diesen Blähwörtern aufgehübscht. „Mitunter“, „zunehmend“, „ein Stück weit“ auch von Kabarettisten.

Umso erstaunter war ich, als diesen Sommer das Internetphänomen der „Vong-Sprache“ auftauchte (siehe oben). Ein Trend, der mir aufgrund seiner satirischen Metaebene durchaus gefällt, obwohl er nur Blödelei ist. Aber ist es nicht die Aufgabe eines Kabarettisten, auch in so mancher Blödelei einen gesellschaftskritischen Ton anzuschlagen? Und genau das macht „Vong“, denn es entstand, als dessen Erfinder krank im Bett lag, die Facebookseite zur gesundheitlichen Erbauung auf dem Tablet geöffnet hatte und gerade anfangen wollte, sich über die unzähligen Grammatik-, Rechtschreib-, Tipp- und Schusselfehler der nimmermüden Kurztextverfasser aufzuregen und kurzerhand entschied, dem Schlendrian etwas entgegenzusetzen.

Und so war die Idee geboren, möglichst „fielle Feeler im einen texd einzubaun“, damit auch der letzte Legastheniker merken muss, das „da wass nicht stimd“. Schnell noch drei wiederkehrende Leit motive erfunden: die Ziffer „1“ als Ersatz für „eins“, „eine“ oder „einen“; ab und an das „n“ durch ein „m“ austauschen und die Floskel „vong ... her“, die Bezugswörter durch ähnliche und

damit überflüssige Information ergänzt etablieren (zum Beispiel: „Regen is nass, vong Wasser her!“). Fertig ist der Internethype! Sinnloser Quatsch? Nun, die Experten sind sich uneins, denn aus dem anfänglichen Spaß wurde ein omnipräsenter Trend im Internet und das Stilmittel beschäftigt mittlerweile Fachleute und Wissenschaftler, die bei „vong ... her“ von einer „Zirkumposition“ sprechen. Auch der Duden beobachtet das Phänomen aufmerksam und durchaus offen – postete sogar den Spruch: „Man muss immer auf korrekte Rechtschreibung 8ten. Vong Grammatik her.“ Und erhielt begeisterte Reaktionen im Netz. Auch die Werbeindustrie erkannte den Zeitgeist und so „vongte“ die Sparkasse mit dem Werbespruch: „Wenn man 1 gute Bank hat vong Vorsorge her.“

„Sprachspielerei ist etwas, das kreativ ist und nur funktioniert, weil die eigentlichen Regeln gefestigt sind“, umschreibt die Linguistin Konstanze Marx vom Institut für Deutsche Sprache ihre Begeisterung für „Vong“. Bleibt abzuwarten, ob dieser Jugendtrend sich weiter verbreitet oder ob ihn dasselbe Schicksal ereilt, wie Pokémon Go, den Fidget Spinner oder die SPD-Umfragewerte Anfang des Jahres. Mich jedenfalls hat „Vong“ überzeugt, denn als Kabarettist „bim ich beruflich, also vong der Arbeit her, ein Freund der Sprache“. Und deswegen jetzt noch ein guter Witz auf Vong: „Ich komme umgeschminkt zung der Arbeit. Scheff: ‚Gehem si lieber nach Hause sie sehengar nit gut aus.‘ – Halo, i bims krankgeschriebem wegem hässlichkeit. Lol!“ Das ist doch lustig, vong Humor her! ■



*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.

Veranstalter: **cav**



cav
**Innovations
 FORUM**

Chemieproduktion 5.0

5. Dezember 2017
 Industriepark Höchst
 Alte Färberei, Frankfurt

**Zukunftsthemen für die chemische
 und pharmazeutische Industrie**

**Es erwarten Sie Vorträge von Referenten
 renommierter Unternehmen.
 Sie beschäftigen sich mit folgenden Themen:**

- Energie- und ressourceneffiziente Prozesse und Anlagen
- Smarte und vernetzte Produktion
- Prozessautomatisierung
- Modulare Anlagen

**Profitieren Sie vom Networking mit Kollegen und
 sichern Sie sich einen wertvollen Informationsvorsprung.**



Infos und Anmeldung unter:
www.innovationsforum-chemieproduktion.de

Fragen? – Ihr Kontakt
 Tatjana Sellenthin, tatjana.sellenthin@konradin.de

Wir empfehlen eine frühzeitige Anmeldung,
 da die Anzahl der Plätze begrenzt ist.

**Jetzt
 anmelden!**

In guter Gesellschaft – unsere Partner 2017 (Stand August 2017)



CHEMIEGESCHICHTE(N) – 7. NOVEMBER 1867

Marie Curie: Wissenschaft und Widerstände

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

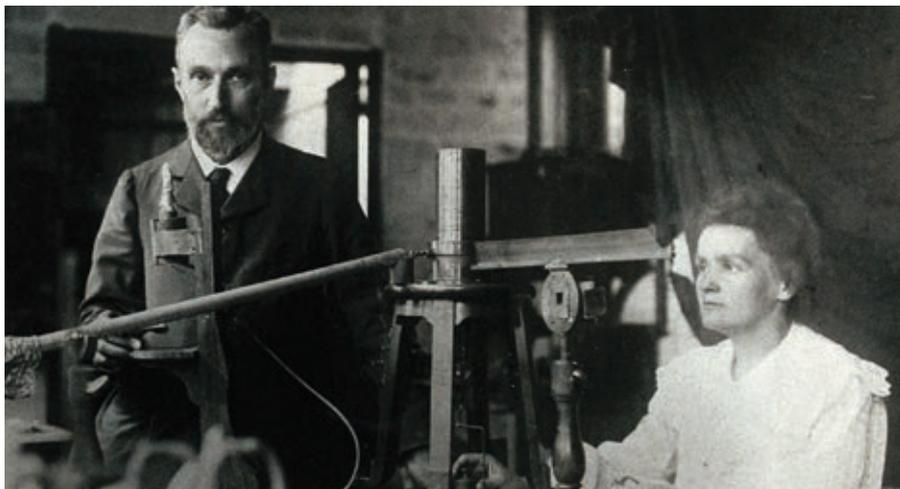
Bis heute ist sie die einzige Frau, die zweimal mit einem Nobelpreis ausgezeichnet wurde, dem für Physik 1903 und dem für Chemie 1911. Neben ihrem Kollegen Linus Pauling ist sie die bislang einzige Person, die den Preis in unterschiedlichen Gebieten erhielt. Sie war 1906 die erste Frau, die an der Sorbonne in Paris lehrte. Ein chemisches Element trägt ihren Namen – ebenso wie eine 1951 in der Antarktis entdeckte Insel. Marie Curie, geboren als Maria Salomea Skłodowska vor 150 Jahren am 7. November 1867 in Warschau, ist eine jener Überfiguren, die das Bild der modernen Naturwissenschaften geprägt haben. Eine Untersuchung über die Magnetisierung von gehärtetem Stahl war 1897 ihre erste wissenschaftliche Veröffentlichung. Bahnbrechend wurden ihre Forschungen zu radioaktiven Strahlungen, die sie zunächst zusammen mit ihrem Mann Pierre Curie vorantrieb. Sie entdeckte die Elemente Radium und Polonium. Die von ihrer Tochter Eve zusammengestellte Liste ihrer Auszeichnungen erstreckt sich über sieben Seiten. Immer noch gilt Curie als Vorbild für den

weiblichen Chemienachwuchs. So wies der Verband der Chemischen Industrie (VCI) 2011 anlässlich des 100. Jahrestages der Verleihung des Chemienobelpreises an Marie Curie darauf hin, dass immer mehr Frauen in die Fußstapfen der weltberühmten Wissenschaftlerin treten. Laut der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) sind hierzulande inzwischen rund 40 Prozent der Studienanfänger weiblich – undenkbar zu Zeiten von Curie. Ihr wissenschaftliches Werk ist immens. Dafür musste Marie Curie zahlreiche Widerstände aus dem Weg räumen.

Früh zeigen sich die besonderen Begabungen der Tochter eines Lehrerehepaares aus polnischem Landadel. Weil in ihrer Heimat Polen keine Frauen zum Studium zugelassen sind, verdingt sie sich zunächst als Privat- und Hauslehrerin. 1891 siedelt sie nach Paris über und schreibt sich dort an der Sorbonne ein – als eine von 23 Studentinnen an der naturwissenschaftlichen Fakultät. Das Studium schließt sie mit Bestnoten ab, hat aber trotzdem Schwierigkei-

ten, eine Anstellung zu finden. Stattdessen setzt sie die Zusammenarbeit mit Pierre Curie fort, den sie 1895 heiratet. Bald interessieren sich die Medien für das Paar, schreiben mit leicht anzüglichem Unterton über eine „Idylle im Physiklabor“, welche die Welt noch nicht gesehen habe. Die Beziehung zwischen Marie und Pierre endet dramatisch: mit Pierres Unfalltod 1906. Marie überwindet nur mühsam diesen Schlag. Einige Jahre später verliebt sie sich in Paul Langevin, einen Schüler Pierres. Weil der verheiratet ist, weitet sich das Ganze zu einem Skandal aus, der „Langevin-Affäre“. Marie Curie wird vor allem von der rechtsgerichteten Presse als „Fremde“ und „Emanze“ beschimpft. Ihr zweiter Vorname Salomea gibt Anlass zu üblen antisemitischen Verleumdungen. Ihr Leben lang wird Marie Curie diese Schmähungen nicht vergessen.

Doch auch in der Wissenschaft werden ihr allen Erfolgen zum Trotz immer wieder Steine in den Weg gelegt: Als erste Frau soll sie Mitglied der Académie des sciences werden. Aber ihre Kandidatur scheidet – erst ein halbes Jahrhundert nach dieser Episode wird sich die Akademie auch für Frauen öffnen. Und obwohl sie Anfang der 1920er Jahre in den USA begeistert empfangen wird, verweigert ihr die renommierte Harvard University die Ehrendoktorwürde. Seit 1906 habe Curie „nichts Wichtiges“ mehr geleistet. Unterdessen hat die Wissenschaftlerin immer wieder mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen. Curie stirbt am 4. Juli 1934 in einem Sanatorium in Savoyen, mutmaßlich an den Folgen ihres dauernden Umgangs mit radioaktiven Elementen. Ihre wissenschaftlichen Verdienste bleiben. Das 1944 entdeckte Element Curium, Nummer 96 im Periodensystem, trägt ihren Namen. ■



Pierre und Marie Curie in ihrem Labor. Foto: Wikimedia Commons



im November und
Dezember 2017

Herzlichen Glückwunsch!

zum 95. Geburtstag im November:

- Dr. Karlheinz Riggert, Badenweiler
- Dr. Fred Koppernock, Darmstadt

zum 90. Geburtstag im November:

- Dr. Dieter Blum, Speyer
- Egbert Rudolph, Ludwigshafen
- Dr. Ulrich Baumann, Lübeck
- Dr. Gerhard Haschka, Germering
- Dr. Ernst Bankmann, Kelkheim
- Dr. Wolfgang Bender, Burscheid

zum 85. Geburtstag im November:

- Manfred Guertler, Mannheim
- Dr. Heinrich Hartmann, Speyer
- Dr. Artur Maschke, Bergkamen
- Dr. Franz-Josef Kuhn, Ingelheim
- Gerhard Woche, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Ingrid Froehlich-Specht, Ingelheim
- Dr. Artur Botta, Krefeld
- Dr. Guenter Gleitsmann, Krefeld

zum 80. Geburtstag im November:

- Dr. Dieter Lauer, Hemmingen
- Dr. Hans-Helmut Daucher, Ludwigshafen
- Wolfgang Hesse, Limburgerhof
- Horst-Walter Dörge, Brunsbüttel
- Frans Huybrechts, De Haan
- Dr. Helmut Kehr, Schermbeck
- Friedrich-W. Thuener, Castrop-Rauxel
- Eike-Friedrich Bunk, Trostberg
- Dr. Paul Thamm, Taufkirchen
- Wilfried Ahrens, Bad Fallingbostal
- Hans Birkenbeil, Liederbach
- Dr. Hans Kohl, Königstein
- Dr. Manfred Herberz, Griesheim
- Heribert Kurtenbach, Haan

zum 75. Geburtstag im November:

- Dr. Wolfgang Koernig, Leimen
- Michael Lapp, Schwarzheide
- Dr. Hans Schroeer, Dormagen
- Walter Ziegler, Velden
- Dr. Hanns Henning Bössler, Darmstadt

- Reiner Rettel, Dessau
- Peter Schmidt, Leipzig
- Joachim-Heinrich Krohn, Bomlitz
- Dr. Reinhard Orth, Leipzig
- Richard Haemel, Kuerten
- Dr. Heinrich Koenigshofen, Bergisch Gladbach
- Prof. Wolfgang Pannhorst, Mainz
- Dr. Bernhard Schiele, Burghausen

zum 95. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Klaus Kiepert, Marktheidenfeld

zum 90. Geburtstag im Dezember:

- Horst Castrischer, Niederkassel
- Klaus Schneider, Marl
- Gustav Adolf Goelzen, Nürnberg
- Dr. Herrard von Lamprecht, Heidelberg
- Dr. Heinz Köller, Krefeld

zum 85. Geburtstag im Dezember:

- Heinz Hochadel, Mannheim
- Dr. Guenter Steinhoff, Ludwigshafen
- Dr. Guenter Roscher, Kelkheim
- Wolfram Dürbeck, München
- Dr. Albrecht Beck, Schwalbach
- Ulrich Fietz, Trittau
- Wolfgang Vogel, Ingolstadt
- Dr. Peter Haasemann, Kastl

zum 80. Geburtstag im Dezember:

- Friedrich Herrmann, Wuppertal
- Dr. Roland Schelle, Dessau
- Joseph Donauer, Troisdorf
- Hans-Jürgen Ahrens, Eckernförde
- Dr. Joerg Pollok, Saarbrücken-Ensheim
- Dr. Joachim Behnke, Amorbach
- Dr. Elli Steigner, Ottweiler
- Dr. Dieter Bormann, Kelkheim
- Dr. Luigi Matteuzzi, Bad Vilbel
- Dr. Hartmut Pietsch, Hofheim
- Harry Baum, Tueddern
- Dr. Helmut Waldmann, Nideggen-Wöllersheim
- Prof. Erhard Schnurr, Hirschberg

- Anneliese Kohaut, Garmisch-Partenkirchen
- Dr. Manfred Gallus, Konstanz
- Bruno Korth, Krefeld
- Hartmut Voigt, Königstein
- Dr. Poldi Winkler, München

zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Ulrich Schiefer, Bensheim
- Walter Salm, Stewede-Oppendorf
- Dr. Werner Ertel, Wuppertal
- Armin Stanke, Marl
- Ulrich Klimmek, Reken
- Christian Block, Premnitz
- Thomas Wittig, Merseburg
- Dr. Barbara Grzempa, Bonn
- Wolfgang Martiny, Oberkirch
- Heinz-Juergen Petrusch, Wiesbaden
- Guenther Maiberger, Wiesbaden
- Dr. Hans-Juergen Bieder, Roedermark
- Lutz Sielaff, Niedernhausen
- Dr. Wolfgang Rambold, Krefeld
- Guenther Herndl, Winhöring

Nachträglich zum 80. Geburtstag im September/Oktober:

- Dr. Klaus Pflieger, Wesseling

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 Augustausgabe: Rainer Pogga, Werksgruppe Industriepark Walsrode, Dr. Gundolf Goethel, Werksgruppe BP Gelsenkirchen, und Georg Bombeck, Werksgruppe Leverkusen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. November 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.

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

Kurzform für Schiedsrichter	Gehörorgan salopp: gelassen		Brauch	Fluss bei Grenoble	Langkornreis		Inn-zufluss		lösen, bewältigen	Kirchenbau nun, jetzt		Becken mit sprudelndem Wasser	auf frischer Tat erwischen		
					Rabenvogel, Bergkrähe										
			ost-deutsch: Spieglelei						kölnisch: zugezogener Kölner			germanische Gottheit			
gehoben: Schutzort	ital.: drei Kurort in England			Regenbogenhaut des Auges		Insel der Hebriden				freundlicher Hinweis					
			Brücke in Venedig	Siegespokal					latein-amerikanischer Tanz						
Priestergewand	Pflanzenkost		seltenes Erdmetall			Gehstütze		englische Koseform für Mutter			ugs.: Schwung				
			Furcht												
Verkehrshindernis				Weltreligion	Rheinzufluss				Vorn. der Dressurreiterin Werth		weißer Siedler in Südafrika		Klebeband		
								Expresszusteller							
								Turngeräte							
Gebisspflegemittel	Märchenfigur („Ali ...“)		Zeichentinte		Vorname des Skidolids Epple		Abk.: Ribonukleinsäure				Reitersoldat schrullig, verrückt				
Einschränkungen									veraltet: Aussehen, Haltung			Vorn. des Filmstars West († 1990)	Ort auf Ameland (Niederlande)		
								statt-dessen							
türk. Republikgründer (Kemal ...)	kleiner Sprung		Nähgegenstände		Landschaft um Straßburg		Wintersportgeräte					Kfz-Z. Vechta	Getriebe-teil		
									positive Elektrode						
ohne Hoffnung auf Erfolg	Ledernähgerät		Überstürzung			Sänger von „Diana“ (Paul ...)		ohne Ausnahme					Winter-sportort im Oberengadin		
zu Fuß (per ...)					Hafenstadt im Jemen					deutsche TV-Moderatorin (Nazan ...)					
förmliche Anrede				Vorn. von Krimiautor Dahl				Kurort im Spessart (Bad ...)				französisch: Freund			
Insel bei New York (... Island)						kurz für Krafrtrad				Verwandter					
nordländischer Hirsch				Metallsplitter				Bergkette in den Albula-Alpen				kurz: in das			
Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

**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 IBAN: DE26 1009 0000 5667 7770 80 - BIC: BEVODEBB

**REPORTER
OHNE GRENZEN**
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

Leserbriefe

Zum Artikel: „Chemie im Bild“,
Ausgabe August 2017

In Ihrer Ausgabe vom August 2017 berichten Sie in Bezugnahme auf eine Studie der Agentur Nachwachsende Rohstoffe auf Seite sechs weiß auf grün, dass in Westeuropa eine Million Beschäftigte in der Kunststoffverarbeitenden Industrie jährlich sensationelle (meine persönliche Bewertung) 135 Billionen Euro erwirtschaften. Auf die deutschen Betriebe entfielen demnach 36 Billionen Euro, geht man von dem zu er rechnenden Durchschnittswert von 135 Millionen Euro pro Beschäftigten aus.

Ich halte es geradezu für eine patriotische Pflicht des VAA, seinen Einfluss in dieser Branche dahingehend geltend zu machen, sie zu einer einmaligen Spende von zwei Billionen Euro zugunsten des Gemeinwessens in Deutschland zu veranlassen. Bund, Ländern, Gemeinden und Sozialkassen wären dann mit einem Schlag schuldenfrei.

Peter Schmitt, Leipzig

VORSCHAU AUSGABE DEZEMBER

- **Personalarbeit:**
Deutscher Chemie-Preis Köln
- **Verband:**
Jahreskonferenz in Heidelberg
- **ChemieGeschichte(n):**
Rum im Topf

Personalia



Foto: privat

Seit dem 15. September 2017 verstärkt Sarah Köppe den Assistenzbereich des VAA-Büros Berlin. Die ausgebildete Rechtsanwaltsfachangestellte verfügt über langjährige Berufserfahrung und war zuvor in verschiedenen Kanzleien tätig. Köppe ist außerdem sozial engagiert und beteiligt sich aktiv in der Kinder- und Jugendsuchtprävention. In ihrer neuen Aufgabe beim VAA folgt Sarah Köppe auf Solveig Lipsdorf, die Mitte August 2017 aus dem VAA ausgeschieden ist, um sich neuen Herausforderungen in einem neuen Berufsfeld zu widmen.

Termine 2017

- 13.10. – 14.10.** Tagung der Aufsichtsräte, Bonn
- 18.10.** Sitzung der Kommission Führung, Köln
- 18.10.** Verleihung des Deutschen Chemie-Preises Köln 2017, Köln
- 20.10. – 21.10.** VAA-Führungskreis, Ludwigshafen
- 25.10.** 4. Kongress der Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialrechtstage der Zeppelin Universität, Berlin
- 27.10. – 28.10.** Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018, Bonn
- 10.11.** Vorstandssitzung, Heidelberg
- 10.11.** Sitzungen der Landesgruppen Nordrhein und Westfalen, Heidelberg
- 11.11.** VAA-Jahreskonferenz, Heidelberg

Schreiben Sie uns

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

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



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; **Korrektur:** 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

