

April 2020

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte



**KEINEN
PLAN B?**

Fokus auf Zukunft:

Wirtschaft transformiert

Entwicklung wegen Corona:
Delegiertentagung verschoben

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



System unter Stress

Selten hat die moderne Welt eine Krise erlebt, die sich derart einschneidend in die Arbeits- und Lebensumgebung der Menschen gebrannt hat wie die Coronakrise. Im Kampf gegen die Ausbreitung der durch das neuartige Coronavirus ausgelösten COVID-19-Pandemie ist innerhalb kürzester Zeit der gewohnte Lauf der Dinge auf den Kopf gestellt worden. Denn ein Virus kennt keine Grenzen. Es kennt auch keine politischen und wirtschaftlichen Systemunterschiede. Ein Virus braucht einzig und allein einen Wirt, um zu überleben und sich zu reproduzieren. Und ist der Mensch erst einmal als Wirt gefunden worden, wird es schwierig, den Erreger wieder loszuwerden. Mit der Gesundheit des einzelnen „Wirtes“ steht und fällt am Ende auch die gesamte Wirtschaft – zumindest für einen gewissen Zeitraum.



Foto: VAA

Durch die gegenwärtige Ausnahmesituation werden nicht nur die Gesundheitssysteme weltweit – ob entwickelt oder nicht, scheint im Auge des Sturms keine Rolle zu spielen – einem einzigartigen Stresstest unterzogen. Auch dem heutigen, globalisierten und in interaktiver Permanenz auf Hochtouren laufenden Wirtschaftssystem sind die Systemgrenzen schnell und hart aufgezeigt worden. Inmitten eines noch viel tiefgreifenderen Stresstests befinden sich die freiheitlich-demokratischen Gesellschaften etwa in Europa. Hier wird in einem notwendigen und schmerzhaften Experiment auf Sicht gefahren – in der Hoffnung, dass Menschlichkeit, Verantwortung und Solidarität nicht niederen Instinkten zum Opfer fallen. Diese Instinkte treten immer dann zum Vorschein, wenn die eigene Existenz auf dem Spiel steht. Rücksicht ist im Eifer des Gefechts oft das erste Opfer – und das Gefecht fängt leider schon an der Supermarktkasse an.

Wie soll es weitergehen? Stand die Wirtschaft trotz jahrelangen Booms nicht bereits durch den Klimawandel vor einer enormen Herausforderung? Corona ist am ehesten als Katalysator der Transformation zu begreifen. Genau mit dieser Transformation der Wirtschaft unter Berücksichtigung des ökologisch-sozialen Faktors beschäftigt sich auch das Spezial auf den Seiten acht bis 15. In diesem Zusammenhang wird klar, dass die Menschheit es hier nicht mit einem weiteren „Schwarzen Schwan“ zu tun hat. Viel treffender ist hier der von der US-Autorin Michele Wucker geprägte Begriff des „Grauen Nashorns“. Damit sind Gefahren gemeint, die lange bekannt sind, aber ignoriert werden. Und dazu gehören Pandemien genauso wie der Klimawandel. Aus jeder Krise müssen die richtigen Lehren gezogen werden, um gestärkt aus ihr hervorzugehen. Am Ende könnte die Gesellschaft positiv „immunisiert“ werden für die Gegenmaßnahmen im Kampf gegen die nächste Pandemie, die sicherlich kommen wird.

Während das ganze System weltweit unter Stress steht, fragen sich Arbeitnehmer in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie zu Recht, wie es weitergeht. Sie fragen sich auch, wie der VAA – die Interessenvertretung für außertarifliche und leitende Angestellte – ihnen in dieser Situation helfen kann. Zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf den Verband sowie auf die arbeitsrechtliche und tarifliche Situation gibt es in dieser Ausgabe des VAA Magazins weiterführende Artikel auf den Seiten 16, 17 und 18. So viel vorweg: Der VAA ist auch weiter für seine Mitglieder da! Eingeschränkte Bewegungsfreiheit wird kompensiert durch flexible Arbeitsmodelle, ob in Unternehmen oder eben in unserem Verband. Das Wichtigste zum Schluss: Allen Lesern wünsche ich viel Kraft und Gesundheit! Gemeinsam und mit Rücksicht auf die Mitmenschen lässt sich jede Krise meistern.

Rainer Nachtrab
1. Vorsitzender des VAA

VAA MAGAZIN

—
**April
2020**

Lieferkette im Bild

06 Wertschöpfung und Logistik

Spezial

08 Transformation der
Marktwirtschaft



VAA

- 16 **Coronapandemie:**
VAA weiter im Einsatz
- 16 **Arbeitsverhältnis:**
Ausnahmesituation durch COVID-19
- 18 **Sozialpartnerschaft:**
Öffnungsklausel vereinbart
- 18 **Veranstaltungen und Corona:**
Verschiebung von Delegiertentagung
und Vorstandswahlen
- 19 **Community stärken:**
Begeisterung bei Beiersdorf
- 22 **Mitgliederwerbung:**
Bester Werber 2019 gekürt



Branche

- 24 **Netzwerk:**
4. European Chemistry Partnering
- 26 **Personalia aus der Chemie**

Meldungen



- 27 **Alkohol am Arbeitsplatz,**
Wechsel bei Heraeus,
Reiserücktritt wegen Corona
- 28 **Hochschulveranstaltung,**
Befindlichkeitsumfrage,
Zellteilung,
Zuckerstrukturen
- 29 **Chip als Neuronetz,**
Rechtsbroschüre auf Englisch,
Recycling in Europa,
KI und Personalarbeit,
Ablagerung bei Alzheimer
- 30 **Wasserstoff fürs Leben,**
Werks- und Landesgruppen,
Erfolgsfaktor Stolz,
Community bei Clariant Süd

ULA Nachrichten



- 31 **Chancengleichheit:**
Positionspapier von BDA und ULA
- 32 **Kommentar, ULA Intern**
- 34 **Netzwerk:**
Luftfahrt in der Krise
- 36 **Führung:**
Bedingungen zum Verzweifeln
- 37 **Bad Leadership:**
Wurzel allen Übels
- 38 **Führungskräfte Institut:**
Aktuelle Seminare
- 38 **EU-Projekt der CEC**

Wirtschaft in Zahlen

- 39 **Arbeitszeit:**
Welche Branchen liegen vorn?

Recht

- 40 **Interview mit Ilga Möllenbrink:**
Trennungen vom Arbeitgeber
- 43 **Urteil:**
Lohnfortzahlung bei Krankheiten

60plus

- 44 **VAA-Pensionärsreise 2020:**
Absage wegen COVID-19

Lehmans Destillat

- 45 **Satirische Kolumne:**
Landleben in Quarantäne

Vermischtes

- 46 **ChemieGeschichte(n):**
Erfindung des Wasserklosetts
- 48 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 49 **Glückwünsche**
- 50 **Feedback, Wiedersehen**
Termine, Vorschau, Impressum

Coverfoto: Ildo Frazao – iStock. Montage:
VAA

5 Abschnitte

beschreiben den Prozess einer Wertschöpfungskette in einem Unternehmen, die durchlaufen werden, bis ein Produkt fertig hergestellt und am Markt verkauft ist: interne Logistik, Produktion, externe Logistik, Marketing sowie Verkauf und Service. In der Chemieindustrie ist diese Kette meist sehr komplex: Sie reicht von der Umwandlung der Rohstoffe bis hin zum Vertrieb des fertigen Produkts.

25.000 Direktlieferanten

aus knapp 110 Ländern beliefern das Unternehmen Beiersdorf an 17 Produktionsstandorten in den vier geografischen Hauptregionen Europa, Nord- und Südamerika, Naher Osten und Afrika sowie Asien-Pazifik mit Rohstoffen, Verpackungsmaterialien und anderen Gütern oder erbringen Dienstleistungen.

7 Prozent

weniger pro Tonne strebt der Henkel-Konzern an Emissionen aus dem Transport seiner Produkte bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2015 an. Das Unternehmen sieht die Verantwortung der Wertschöpfungskette in der Optimierung seiner Transport- und Logistikprozesse. 2019 gliederten sich die Logistik- und Transportwege in Luftverkehr (ein Prozent), Eisenbahn (acht Prozent) Schifffahrt (23 Prozent) und LKW (69 Prozent).

923 Arzneimittel

und Medizinprodukte, erfasst nach PZN-Nummern, konnte Sanofi im Jahr 2019 in deutschen Krankenhäusern und Apotheken bereitstellen. Das französische Unternehmen hat weltweit mehr als 100.000 Beschäftigte, davon arbeiten annähernd 9.000 in Deutschland.

30 Milliarden

Euro investierte die BASF als globaler Chemiekonzern mit rund 118.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von 59 Milliarden Euro im Jahr 2019 für seine Produkte und Dienstleistungen: von der Rohrleitung bis zum Dienstwagen, vom Frachtcontainer bis zum Flugticket, von Naphtha bis zu Ethanol.



Foto: Orbon Alija – iStock

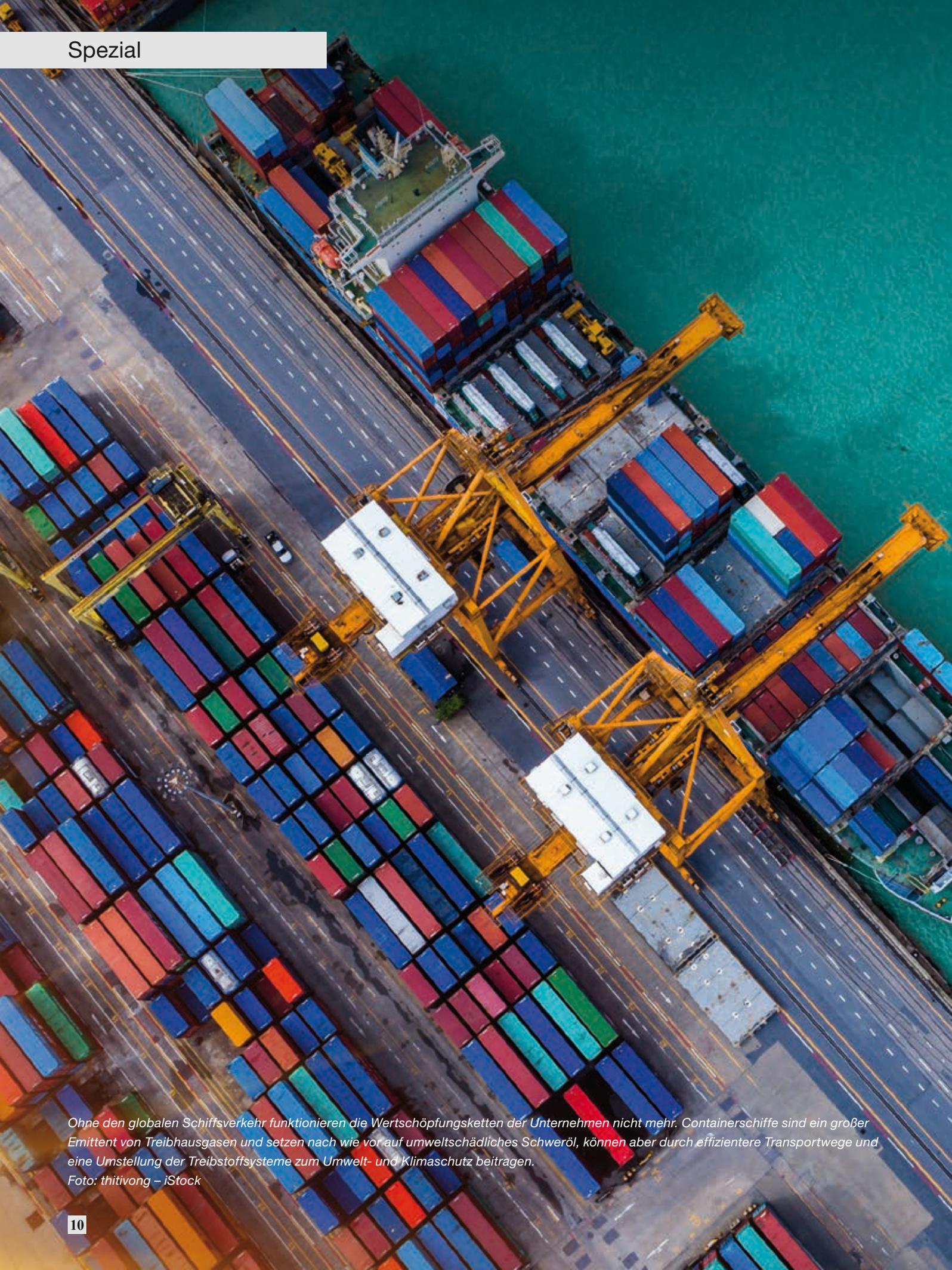


ZUKUNFT DER MARKTWIRTSCHAFT

Die ökologische Transformation hat begonnen

Von Klaus Bernhard Hofmann

Das Thema dieses Spezial war lange vor dem Ausbruch der Coronakrise geplant. Damals konnten wir nicht wissen, dass dieses Virus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gehörig in Aufruhr oder gar in Angst versetzen würde. Es zeigte auf für uns ungewohnte, drastische Weise zum einen die Gefahr, die von ihm für Leib und Leben ausgeht. Aber es zeigte viel mehr.



Ohne den globalen Schiffsverkehr funktionieren die Wertschöpfungsketten der Unternehmen nicht mehr. Containerschiffe sind ein großer Emittent von Treibhausgasen und setzen nach wie vor auf umweltschädliches Schweröl, können aber durch effizientere Transportwege und eine Umstellung der Treibstoffsysteme zum Umwelt- und Klimaschutz beitragen.

Foto: thitivong – iStock

Man kann dieses neuartige Coronavirus ganz sicher nicht mit der ökologischen Krise vergleichen. Damit kein Missverständnis entsteht: Es gibt nicht einen einzigen wissenschaftlichen Hinweis, dass die Ökokrise das Ausbrechen der Coronapandemie hervorgerufen oder begünstigt hätte. Ein Virus, das grippeähnliche Krankheiten schwereren oder leichteren Grades mit teils lebensbedrohlichen Folgen hervorruft, ist etwas Anderes als die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen durch die Art und Weise unseres Produzierens und Konsumierens, die uns seit Jahren und mit zunehmender Geschwindigkeit begleitet.

Wieso aber Corona an dieser Stelle erwähnen? Aus verschiedenen Gründen. Bei der Bewältigung der Umweltkrise sieht Roy Scranton die größte Gefahr darin, dass unser Verstand es nicht schafft, mit dieser Entwicklung umzugehen. In unserer Fantasie beginne die Apokalypse immer mit einem Ereignis, dem Start eines neuen Waffensystems, einem Krieg, einer Hungersnot. Nun aber hätten wir kein globales „Ereignis“, das den Klimawandel real werden ließe und uns zwänge, unser Verhalten zu ändern. Die Klimaapokalypse habe keinen Anfang und kein Ende, nach dem die Überlebenden ihre Welt wiederaufbauen könnten. Hans Joachim Schellnhuber spricht von einem „Meteoriteneinschlag in Zeitlupe“. Pessimistisch schlussfolgert Scranton, dass wir „wahrscheinlich kein globales Ereignis erleben werden, das den Klimawandel ‚real‘ werden lässt und uns zwingt, unser Verhalten zu ändern“.

Das ist beim Coronavirus anders. Es ist real. Der Ausbruch hat einen Anfang. Und hoffentlich ein baldiges Ende. Das ist ein erster, mar-

kanter Unterschied zur Klimakrise. Corona hat die Weltgemeinschaft aufgerüttelt und die Politik hellwach gemacht. Die ganze Bandbreite menschlichen Reaktionsvermögens wurde sichtbar. Auf der Arbeitsebene sah man alles, zunächst zögerlich in Gang kommend, dann aber immer stärker werdend. Man sah großes Engagement bei der Erforschung der Ursachen, einen heftigen Kampf gegen seine Ausbreitung, eine intensive Suche nach dem geeigneten Impfstoff. Corona rief positive und negative Reaktionen hervor, die vom Egoismus Einzelner und von Staaten bis hin zur grenzüberschreitenden Solidarität reichten. Ähnliche Reaktionen gibt es auch in Klimafragen, aber die Intensität ist anders. Hängt das damit zusammen, dass man glaubt, man habe mehr Zeit?

„Würden wir die Klimakrise halb so ernst nehmen wie die Coronakrise, wäre uns geholfen“, sagt Luisa Neubauer, Kopf der Fridays-for-Future-Bewegung in Deutschland. Und schöpft deswegen Hoffnung. Der weltweite Ausbruch beweise, „dass es anders gehen kann“. Die Botschaft, die auch andere Klimaaktivisten in diesen Tagen aussenden, lautet: So wie die Gesellschaft ihren Lebensstil zum Schutz der besonders von Corona gefährdeten Risikogruppe älterer Menschen ändert, müsste es eine dauerhafte Verhaltensänderung in Sachen Klimaschutz zugunsten der Jungen geben, welche die Folgen der Erderwärmung am stärksten zu spüren bekommen. Wir werden sehen. Ob Corona dem Kampf gegen den Klimawandel nutzt, ist noch lange nicht ausgemacht. Da kann man geteilter Meinung sein. Richtig aber ist, dass Corona ein Weckruf ist. Ein Aufruf an die Politik, zu handeln. Was die Klimakrise nicht schaffte, gelingt vielleicht dem Virus: die Politik wieder gestärkt auf das Spielfeld des Handelns zu schicken. Zu sehr war sie in Dämmer Schlaf versunken, zu sehr in pragmatischem Gewusel verloren. Schaut man sich die politischen Parteien, nicht nur in Deutschland, sondern

in Europa an, hat man das Gefühl von verbreitetem Fatalismus. Ausnahme Frankreich.

Diese Entwicklung begann 1989. Dazu später mehr. Auf dem Gebiet der Bekämpfung des Klimawandels hat sich die Politik gar von der Wirtschaft überholen lassen, vielleicht, weil es bis heute keine demokratische Mehrheit für eine ernsthafte Klimapolitik gibt. Aber ein mächtiges Gefühl hat das Virus und die dadurch ausgelösten Börsencrashes geschafft: Es geht um die Wurst.

Menschen in den Mittelpunkt

Man müsse den Menschen in den Mittelpunkt stellen, hat Wirtschaftsminister Peter Altmeier mit Blick auf Corona gesagt. Wie wahr und wie selbstverständlich. Allerdings lässt sein Satz, Solidarität als individuelle Entscheidung zu verstehen, die Antwort auf die Frage offen, ob das denn klappen kann, wenn es im Falle der Coronakrise die Menschen freiwillig nicht einmal hinbekommen, angesichts der Epidemie Bars und Partys zu meiden und zu Hause zu bleiben. Das kann man auch auf die Klimakrise übertragen, nämlich dann, wenn man die Stimmen hört, die Folgen des menschengemachten Klimawandel verharmlosen oder gar leugnen.

In der Dezemberausgabe 2019 des VAA Magazins wurde im Beitrag „Schönheit der Herausforderung“ die Frage thematisiert, wie man den Herausforderungen in der Klima- und Umweltkrise am besten begegnen könne. Es wurden unterschiedliche Stimmen zitiert, warum es so schwer sei, diesen Wandel umzusetzen, ja sogar die Notwendigkeit des Wandels überhaupt anzuerkennen. Weltuntergänge, Epidemien, Krisen und Zusammenbrüche gehören seit den apokalyptischen Reitern der biblischen Offenbarung zur Grundausstattung der menschlichen Entwicklung. Weder Pest noch spanische Grippe noch Corona noch Hungersnöte, weder Weltkriege noch Börsenzusammenbrüche hätten das Überleben der Menschheit bisher bedroht. Und Überbevölkerung, Ressourcenverbrauch, Umweltzerstörung und Regenwaldabholzung würden an grundsätzlichen positiven Vorankommen der Menschheit nichts ändern. ►

Nur die wenigsten Autoren sprechen ganz offen vom Verschwinden des Menschen als Ergebnis des Klimawandels und der Artenzerstörung. Nicht alle zitieren den Untergang von Zivilisationen. Die meisten vermeiden sichere Aussagen über das Ende der Entwicklung oder beschränken sich wie der Informatikprofessor Franz Josef Rademacher auf die Aussage, der Mensch würde schon irgendwie und irgendwo überleben. Aber es werde einfach „hässlich“, wenn wir so weitermachen wie bisher. Da liegt die verführerische Frage nahe: Warum und wie eine Ordnung, ein System ändern, das für die meisten gut funktioniert? Auf Deutschland bezogen war und ist das System der freien und sozialen Marktwirtschaft ein Erfolgsmodell ohne Gleichen. Die Soziale Marktwirtschaft versöhnte die Deutschen mit dem Kapitalismus und den Kapitalismus mit der Demokratie, kann man nicht nur bei der Konrad-Adenauer-Stiftung lesen. Warum sich auf einen neuen Weg zu mehr Nachhaltigkeit aufmachen, der zwangsläufig Opfer erfordert? Warum also eine sozialökologische Modernisierung einfordern, deren Chancen, die Unbezähmbarkeit der Erde und des Menschen einzuhegen, ohnehin eher gering sind?

Zum einen, weil Erfolge der Vergangenheit keine Garantie für eine erfolgreiche Zukunft sind. Zum anderen, weil die Fakten klar sind. Die wissenschaftlichen Grundlagen des Klimawandels werden von der überwältigenden Mehrheit der Forscher und Akteure anerkannt und sprechen eine eindeutige Sprache. Es ist nicht mehr zu verdrängen, dass die bisherige Art von Produktion und Konsum die Grundlagen von Freiheit und Wohlstand untergräbt. Klimawandel, der rapide Verlust biologischer Vielfalt, die Vermittlung der Meere und der Verlust fruchtbarer Böden sind grelle Warnzeichen.

Warum geht der Kampf gegen den Klimawandel und das Artensterben anders als im Fall des Coronavirus nur so langsam voran? Die Politik hat an Gestaltungskraft und an Akzeptanz in der Bürgerschaft an Bedeutung verloren. Um den Abstieg zu ermesen, ist ein Blick in die 80er Jahre hilfreich. Manche werden sich noch an die großen gesellschaftspolitischen Diskussionen der damaligen Zeit erinnern. Als die Partei der Grünen entstand und der Widerstand gegen den Nachrüstungsbeschluss der NATO zu großen Mas-

sendemonstrationen führte. Als die politische Nachfolgegeneration der 68er die etablierten Parteien vor sich hertrieb. Als es große öffentliche Diskussionen über Wertewandel und das Verhältnis von Wirtschaft und Umwelt gab.

Die politische Diskussion erfasste die gesamte Gesellschaft auf eine andere Art als heute. Sieht man heute die Greta Thunbergs und die Lisa Neubauers der Fridays-for-Future-Bewegung, kommen einem fast die Tränen angesichts der liebevollen Harmlosigkeit und des braven Fügens in demokratische Spielregeln. Was für ein Ausbruch an politischer Emotion in den Siebzigern und Achtzigern. Hunderttausende im Bonner Hofgarten gegen die Nachrüstung, eine Außerparlamentarische Opposition (APO), die ihren parlamentarischen Arm in den Grünen fand. Petra Kelly und Gert Bastian waren Leitfiguren, deren Vorläufer die 68er waren, Rudi Dutschke oder gar Fritz Teufel. Das führte im schrecklichen Extremfall bis zur Roten Armee Fraktion (RAF) und den Morden im Deutschen Herbst. Auch die außenpolitischen Veränderungen waren grundstürzender Art, sei es nun der Untergang der Sowjetunion oder die deutsche Wiedervereinigung oder der Vertrag von Maastricht. Damals führte die Politik die Welt.

Der frühere Staatssekretär im Bundesumweltministerium Michael Müller glaubt, mit dem Sozialismus sei der ideologische Gegner des Jahrhunderts verschwunden, und damit die politische Auseinandersetzung. Der Untergang der Sowjetunion machte sichtbar, dass aus dem vorwiegend politisch definierten Systemwettbewerb ein vorwiegend ökonomisch definierter Standortwettbewerb wurde. Wirtschaft und Finanzwelt übernahmen das Ruder. Zwar erschütterte die Finanzkrise von 2008 den Glauben an die Gestaltungskraft des Marktes, aber niemand setzte ein neues Paradigma an seine Stelle. Müller dazu: „Politik und Gesellschaft hatten Schwierigkeiten, Zusammenhänge in diesen Zeiten zu erkennen. Daher wird die aktuelle Diskussion in der Politik von Pragmatikern bestimmt.“

Gleichzeitig wuchs in Wissenschaft und Gesellschaft seit den 80er Jahren kontinuierlich das Bewusstsein für die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen. Die Grünen

verkörperten dieses Bewusstsein im Parlament. Sukzessive nahm das Umweltbewusstsein zu: Umweltkatastrophen wie Tschernobyl und später Fukushima beschleunigten die Entwicklung. Die Staatengemeinschaft beschäftigte sich mit ökologischen Grundsatzfragen. Zugleich thematisierte man neben der Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen zunehmend auch die wachsende soziale Ungleichheit und weltweite Armut. Doch blieben viele politische Initiativen auf die nationale Ebene und auf verschiedene Aspekte von Klimafragen oder Umweltschutz beschränkt. Natürlich gab es Gesetze zum Ausbau der erneuerbaren Energien, zur Reduktion von CO₂, zur Steigerung der Effizienz. Sie gab es auch auf europäischer Ebene.

Doch fehlten eine profunde ethische Begründung und eine klare Zielbeschreibung für einen umfassenden Ansatz einer ökosozialen Modernisierung. Es gab keine Wegbeschreibung für das, was manche eine Vierte Industrielle Revolution nennen. Zwar fehlte es nicht an Druck auf die Regierungen, einschlägige Gesetze zu machen und Anreize für grüne Initiativen zu entwickeln. Aber es gab keinen Aufruf zu einer ganz neuen Art politischer Bewegung und keine Forderung, die „Geschichte des Lebens auf der Erde und ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen“, wie es Jeremy Rifkin formuliert.

Schließlich nahmen sich zwei große Institutionen des Themas in umfassender Art und Weise an. Und von Anfang an ging es ihnen um beides: um die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen, aber auch um weltweite Armut und wachsende soziale Ungleichheit. Papst Franziskus wie die Vereinten Nationen drängten auf eine umfassende Problemanalyse und eine neue Idee des Fortschritts. Im Mai 2015 erblickte die päpstliche Enzyklika „Laudato si“ das Licht der Welt und im September 2015 folgten die Vereinten Nationen. Sie veröffentlichten die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ und formulierten 17 globale Nachhaltigkeitsziele. Die internationale Staatengemeinschaft dokumentierte damit ihren Willen, gemeinsam die Grundlagen für eine nachhaltige Entwicklung aller Staaten zu schaffen.

Kernfragen werden dort gestellt. Welcher ist der richtige Weg nachhaltiger Entwicklung? In welchem politischen System kann er ►



Der weltweite Luftverkehr hat schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima, ist aber ein Kernelement der modernen Wirtschaft. Flughäfen und Fluggesellschaften gehören nun zu den am stärksten von der Coronakrise betroffenen Unternehmen.

Foto: chinaface – iStock

am besten umgesetzt werden? Welche Wirtschaftsordnung ist die am besten geeignete? Ist Wachstum gut oder schlecht für die Rettung der Welt? Die Frage, auf die noch immer unterschiedliche Antworten gegeben werden. Ohne Zweifel haben gerade die Länder der Dritten Welt durch Wirtschaftswachstum und Globalisierung die größten Fortschritte bei der Bekämpfung von Armut und Klimaschäden erreicht. Und doch ist Wachstum an sich nicht immer eine hinreichende Bedingung für die Beseitigung der Probleme. Denn es schafft neue mit der Zerstörung der Umwelt und der Vernichtung der Rohstoffe. So postulieren das die Vertreter der Postwachstumsbewegung.

Viele Experten wie Silke Helfrich, Johan Rockström oder Otmar Edenhofer thematisieren diese Frage. Sie haben Verständnis für wachstumskritische Positionen. Sie sehen Grenzen des Wachstums zum Beispiel bei der Landnutzung, beim Ressourcenverbrauch, beim Artenverlust oder beim Klimawandel. Aber sie schreiben auch, dass man ohne Wachstum nicht Armut und Hunger überwinden, sauberes Wasser und Energie, bessere Bildung und wirtschaftliche Entwicklung für alle Länder in der Welt erreichen kann. Und es spricht einiges dafür, um die Sachverständigengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“ der deutschen Bischofskonferenz zu zitieren, dass eine notwendige Verbesserung der Emissionseffizienz bei einer dynamischeren und innovativeren Wirtschaft leichter möglich wäre als bei einer schrumpfenden oder stagnierenden Wirtschaft. Es muss also um ein Wirtschaftswachstum gehen, das ökologische und soziale Folgen nicht ausklammert. Gibt es ein Wachstum, das die Kosten die Produktion und Konsum erzeugen, nicht auf Dritte abwälzt, auch nicht auf nachfolgende Generationen? Gibt es ein ökonomisches Rezept gegen den Klimawandel?

Kapitalismus als Retter?

An diesen Rezepten haben sich viele Denker im Westen versucht. Zwei prominente Ökonomen aus den USA sollen stellvertretend für alle zitiert werden. Der eine, Andrew McAfee, schwört auf die Stärke des Kapitalismus, der andere, Jeremy Rifkin, setzt auf die Kraft der Gemeinschaft. Klimakrise als Solidaritätsstifter. „Während einer Naturkatastrophe

kommt die Gemeinde zusammen und man hilft sich gegenseitig.“ Die *Handelsblatt*-Autoren Christoph Kapalschinski und Sebastian Matthes haben sich intensiv mit den beiden beschäftigt. Dazu ihre Ausführungen: In seinem jüngsten, 2019 erschienenen Buch stellt Rifkin einen globalen Green New Deal vor. Dieser Deal ist ein kühner ökonomischer Plan, mit dem er den aktuellen Umbau der Wirtschaft erreichen will. Der sei mit den ökonomischen Klassikern nicht mehr erklärbar. Seine These ist, dass der klassische Kapitalismus durch etwas Neues abgelöst würde. Dabei zitiert er den Wandel der Automobilindustrie zu „Mobilitätsdienstleistern, die ihren Kunden ständigen Zugang zum Verkehr versprechen, statt ihnen alle paar Jahre ein neues Auto zu verkaufen“. Er entwirft ein umfassendes Szenario, wie aus der fossilen, die Zukunft zerstörenden Welt eine neue, grüne werden kann, in der das Leben kohlenstofffrei, die E-Mobilität autonom, die klimaefizienten Gebäude vernetzt und die Ökolandwirtschaft smart sind.

Die Voraussetzungen in allen Sektoren seien durch den Staat zu schaffen, das Geld dafür sei allerdings privat zu mobilisieren. Rifkin weist darauf hin, dass Massen von Anlegern weltweit nach neuen Investitionsmöglichkeiten suchten, nachdem fossile Energien zum Portfoliorisiko geworden seien. Er schätzt, dass die fossil befeuerte Zivilisation um 2028 kollabiert. Als Investoren der Energiewende führt er die mächtigen Pensionskassen ins Feld. Die Idee hat Charme: Der Kapitalismus würde von den Arbeitnehmern gerettet. Er fordert die Aufhebung von Schuldengrenzen für grüne Infrastruktur und die Ausgabe von Ökoanleihen durch Staaten.

Andrew McAfee setzt stärker als Rifkin auf die Kraft des Kapitalismus und auf noch mehr Wachstum. Aber ein anderes Wachstum, das weniger Ressourcen verbraucht („*more from less*“). Die Wirtschaft dematerialisiere sich, für eine höhere Wirtschaftsleistung sei immer weniger Materialeinsatz nötig. In Industrieländern sinke der Einsatz von Metallen und Kohle – bei gleichzeitig höherem Bruttoinlandsprodukt. Kapitalismus, technischer Fortschritt, verantwortlich handelnde Regierungen und öffentliche Beteiligung sind die Treiber der ökologischen Transformation. Allerdings setzt er auf gesellschaftlich gewollte Regulierung. Die füh-

re dann die Unternehmen zu Effizienzprogrammen. Das Pathos von Rifkin ist ihm ein Gräuel. Wo Rifkin gegen Gentechnik und extrem teure Atomkraft argumentiert, sieht McAfee beide als legitime Klimaschutzinstrumente. „Was ist die drängendere Frage für künftige Generationen: ein bisschen Atom-müll oder ein überhitzter Planet?“

Auch wenn beide glauben, dass der Klimawandel noch zu bewältigen sei, durchzieht gelegentlich Pessimismus das Buch von Rifkin. Denn er beziffert die Zeitspanne, in dem sein Plan umgesetzt werden muss, auf zwanzig Jahre. Zwanzig Jahre, „um unsere Auslöschung zu verhindern“ und die ökologische Wende gelingen müsse. Das ist mehr als sportlich. Aber er hat Hoffnung. Rifkin findet sie bei den Jungen. Er begrüßt die Schulstreiks und Protestaktionen der Fridays-for-Future-Bewegung. Für ihn sind sie die Chance, dass sich „zum ersten Mal weltweit zwei Generationen, die Generation Z und die Millennials, als bedrohte Arten sehen“. Er will der Graswurzelbewegung bei der Entwicklung ihrer grünen kohlenstofffreien Infrastrukturen helfen, nicht nur um dem Klimawandel zu begegnen, sondern auch, um eine gerechtere und humane Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen. Er fordert für sie die schnelle Übernahme von politischer Verantwortung.

Wer treibt die sozialökologische Modernisierung voran? Wenn es zutrifft, dass seit der Epochenwende von 1989 die Politik an Gestaltungskraft zugunsten der Wirtschaft verloren hat, dann wird man dafür Beispiele finden müssen. Viele Unternehmen und Industrien hatten sich des Themas der ökologischen Modernisierung angenommen, vor allem Telekommunikationskonzerne, Stromversorger, Verkehrs- und Logistikunternehmen, der Bau- und Immobiliensektor, Smart Farming und die Unternehmen aus den Biowissenschaften. Viele von ihnen haben Nachhaltigkeitsprogramme aufgelegt.

Auch die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland macht Tempo auf dem Weg zur Treibhausgasneutralität. Bayer verfolgt einen umfassenden Ansatz. Das Unternehmen strebt nicht nur an, bis 2030 klimaneutral zu sein, sondern leistet seinen Beitrag im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Es will darüber hinaus bis 2030 100 Millionen

Kleinbauern in Ländern mit geringen und mittleren Einkommen unterstützen, indem sie Zugang zu Innovationen, Wissen und Partnerschaften erhalten. Die BASF will mehr erneuerbare Energien zukaufen und neue, CO₂-arme Produktionstechnologien entwickeln. Covestro, einer der Spitzenreiter auf dem Weg zu nachhaltiger Produktion weltweit, bewertet alle Lieferanten, für die mehr als 100.000 Euro pro Jahr getätigt werden, und verlangt, dass sie den Nachhaltigkeitsforderungen entsprechen.

Der Verband der Chemischen Industrie (VCI) und der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) haben den Aufbau der Plattform „Chemistry4Climate“ beschlossen, die von beiden Organisationen betrieben wird. Die Plattform ist die erste von der Wirtschaft getriebene Klimaallianz für eine ganze Branche. Ihr Ziel ist es, die nationalen deutschen Klima- und Energievorgaben ebenso zu erreichen wie jene des „Green Deals“ der Europäischen Kommission unter Ursula von der Leyen. Dazu sollen Unternehmen, Umweltverbände, Gewerkschaften, Verbraucherschützer, die Politik, die Energieerzeuger und Netzbetreiber sowie andere Akteure gemeinsam die Grundsteine für die Dekarbonisierung des riesigen Industriezweiges legen.

Wachstum neu vermessen

Johannes Wallacher ist ein deutscher Ökonom und Philosoph sowie seit 2011 Präsident der Hochschule für Philosophie München. Er beginnt seinen Artikel „Wachstum neu vermessen“ über die Notwendigkeit einer sozialökologischen Modernisierung mit einer unmissverständlichen Feststellung, die aus „Laudato si“ und der Agenda 2030 der UN gefiltert sind: „Die zentralen Herausforderungen unserer Zeit, die weltweite Armut, wachsende soziale Ungleichheiten und die Zerstörung unserer natürlichen Lebensgrundlagen, sind eng miteinander verknüpft und können daher nur gemeinsam gelöst werden.“ Um eine sozialökologische Trans-

formation voranzubringen, zählt er eine Reihe von Handlungsfeldern auf. Er spricht von Klimaschutz und Dekarbonisierung, von einem sektorübergreifenden, einheitlichen CO₂-Preis für alle Aktivitäten, die Treibhausgas freisetzen, sowie vom Abbau der ökonomisch und ökologisch schädlichen Subventionen für Kohle, Flugbenzin und Dieselmotoren. Es geht um Klimaabgaben beim Im- oder Export von Waren. Für ihn wie für viele andere ist die Minderung der externen Effekte beim Auto-, Schiffs- und Flugverkehr durch eine angemessene Bepreisung des



Foto: airdone - iStock

Energie- und Schadstoffverbrauchs von Bedeutung. Auch den ressourcenschonenden Flächenverbrauch spricht er an.

Diese Forderungen findet man natürlich auch bei anderen. Erwähnenswert in seiner Argumentation erscheint daher vor allem sein Hinweis, dass die notwendige Transformation dann einfacher zu erreichen sei, wenn sie von einem Bewusstseinswandel vorbereitet und mitgetragen wird. „Ein Bewusstsein wie bei Corona“, sagt Luisa Neubauer. Die Reflexionen über das rechte Maß ist wichtig und soll dazu beitragen, Produktionsweisen von Unternehmen und Lebensstile wie Konsummuster einer hohen Zahl von Bürgern zu verändern.

Die Wirtschaft scheint auf dem Weg zu sein. Die Politik folgt ihr, bleibt aber seltsam reserviert. Auf dem Weg zu größerer Nachhaltigkeit hat sie viele Dinge nicht nur angestoßen, sondern auch entschieden. Ausstieg aus

der Atomenergie, Ausbau erneuerbarer Energien, Klimaziele, Verminderung der Treibhausgas um 85 Prozent bis zum Jahr 2050. Sie unterstützt das Pariser Klimaabkommen und macht sich für den Erhalt der Regenwälder stark. Es passiert also etwas. Und dennoch bleibt der Eindruck von Halbherzigkeit oder Lethargie. War und ist sie sich ihrer eigenen Gestaltungskraft nicht mehr sicher? Ist es der Umbruch im Parteiensystem? Sind es die Herausforderungen von Globalisierung und Digitalisierung?

Zu diesem Zeitpunkt schlug die Coronakrise wie eine Bombe in diese Gemengelage ein.

Unerwartet, heftig und mit unüberschaubaren Konsequenzen. Sie löste eine Stunde der Wahrheit an den Börsen aus, deren Auswirkungen noch nicht überschaubar sind. Für eine Zeit wird der Coronavirus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Geiselschaft nehmen. Für viele ist er eine menschliche Tragödie. Er wird, wenn es ganz schlimm kommt, an den Börsen katastrophale Wirkung entfalten. Möglich, dass wir dann

nicht mehr von der sozialökologischen Transformation sprechen, weil wir dann ganz andere Sorgen haben. Das ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht erkennbar. Erkennbar aber ist, dass die Menschen wach sind. Er wird einen ungeheuren Schub an neuer Solidarität auslösen. Er schärft das Bewusstsein für Veränderungen. Die Menschen sehen hin und hören zu. Nicht nur der Politik, aber eben auch ihr.

Und so ist der verblüffendste „Kollateralschaden“ der Corona- und der Börsenkrise, dass die Politik als Spielmacher auf das Spielfeld zurückgekommen ist. Politik verstanden in einem breiten Sinne, der auch Graswurzelbewegungen und große Institutionen umfasst. Nur über sie werden Coronakrise und Börsenkrise in den Griff zu bekommen sein. Und nur über sie wird die sozialökologische Transformation ins Werk gesetzt werden können. ■

COVID-19-PANDEMIE

VAA weiter für Mitglieder da!

Im Kampf gegen die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie halten sich auch die Mitarbeiter der VAA-Geschäftsstelle und des VAA-Büros Berlin an die zurzeit gültigen behördlichen Anordnungen und Empfehlungen. Für seine Mitglieder steht der VAA in gewohnter Weise und ohne jede Einschränkung zur Verfügung.

Es wird alles dafür getan, um die Ausbreitung des neuartigen Coronavirus einzudämmen. „Das Wichtigste vorweg: VAA-Mitglieder können den Juristischen Service und die weiteren Dienstleistungen des Verbandes jederzeit in Anspruch nehmen“, versichert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Der VAA bietet weiterhin in vollem Umfang Rechtsberatung an und gewährt selbstverständlich Rechtsschutz.“

Die Geschäftsführung und der Vorstand des Verbandes befinden sich in enger Abstimmung miteinander, um zeitnah auf aktuelle Entwicklungen rund um COVID-19 reagieren zu können. „Das ehrenamtliche Engagement der VAA-Mit-

glieder in den Gremien wird, wo es geht, auf den virtuellen Raum verlegt“, erklärt Kronisch. Anstehende Präsenzveranstaltungen und Sitzungen sind entweder abgesagt worden oder werden online durchgeführt.

Dienstreisen und persönliche Gespräche der VAA-Mitarbeiter werden in nächster Zeit ebenfalls auf das Nötigste zurückgefahren, um Infektionen mit dem Coronaerreger zu verhindern. „Wir haben alle nötigen Maßnahmen ergriffen, um flexible Arbeitsmodelle wie eine verstärkte Tätigkeit der VAA-Mitarbeiter aus dem Homeoffice gewährleisten zu können“, betont VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch. „Unsere Workflows funktionieren einwandfrei – unsere Organisation ist ein-

satzfähig und belastbar.“ Bis auf Weiteres könne der Betrieb in Deutschlands größtem Führungskräfteverband ohne Abstriche aufrechterhalten werden.

VAA-Praxistipp: VAA-Mitglieder können sich jederzeit telefonisch an die VAA-Geschäftsstelle und das VAA-Büro Berlin wenden. Beratungstermine können sowohl telefonisch als auch online wahrgenommen werden. Sollte aus bestimmten Gründen ein persönliches Erscheinen vor Ort erforderlich werden, beispielsweise bei Vertretungen vor Gericht, wird auch dies von den VAA-Juristen abgedeckt, sofern vonseiten der Behörden keine anderweitigen Anordnungen erlassen werden. ■

Was gilt arbeitsrechtlich?

Das neuartige Coronavirus und die von ihm ausgelöste Krankheit COVID-19 hat Deutschland in den letzten Wochen mit voller Wucht erreicht. Wie wirkt sich diese Ausnahmesituation auf das Arbeitsverhältnis aus? VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch erklärt, was arbeitsrechtlich gilt.

Wenn Arbeitnehmer an COVID-19 erkranken, gelten die Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Das heißt: Jemand, der erkrankt ist, muss wie bei jeder anderen Erkrankung auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung zuhause bleiben? „Die Angst, sich anzustecken, ist verständlich“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Trotzdem ist es ar-

beitsrechtlich so, dass der Arbeitnehmer das allgemeine Lebensrisiko trägt, beispielsweise auf der Fahrt zum Arbeitsplatz, zu einem Termin oder durch Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt zu sein.“ Aus bloßer Angst vor einer Ansteckung dürfen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht verweigern, so der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Der Arbeitnehmer bleibt so lange zur Arbeitsleistung verpflichtet,

bis die deutschen Gesundheitsbehörden offiziell etwas anderes anordnen.“

Für den Fall, dass Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten dürfen, gilt Kronisch zufolge: „Gerade jetzt dürfen sie ihre Arbeitsleistung nach Absprache vom Homeoffice aus erbringen.“ Arbeitgeber sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, mögliche Ansteckungen der übrigen Belegschaft zu verhindern, beispielsweise durch Hygienemaßnahmen.



Foto: ArtistGNDphotography – iStock

Werden behördenseitig Quarantänemaßnahmen angeordnet, wie in den letzten Wochen in allen Bundesländern geschehen, müssen Arbeitgeber ebenso wie bei einer Erkrankung für die Dauer von sechs Wochen das Gehalt zahlen. Kronisch ergänzt: „Wobei der Arbeitgeber die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet bekommt.“ Ab der siebten Woche müssen die Arbeitnehmer selbst eine auf die Höhe des Krankengeldes beschränkte Verdienstaufwandsentschädigung beantragen.

Sofern Kinder von Arbeitnehmern erkrankt sind, gelten die allgemeinen Regelungen. Anders sieht es aus, wenn aufgrund einer Schließung der Kita, der Schule oder des Kinderhorts die Betreuung des Kindes nicht gesichert ist, ohne dass ein Kind tatsächlich krank ist. „In Bezug auf Kinderbetreuung gibt es im Arbeitsrecht auch im Falle einer Epidemie keine Sonderregelung“, gibt VAA-Rechtsexperte Gerhard Kronisch zu bedenken. „Gibt es für den Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit, die Betreuung seines Kindes zu gewährleisten, kommt in den Grenzen des § 616 BGB zur Entlohnung bei vorübergehender Verhinderung eine Entgeltfortzahlung in Betracht.“ Allerdings sei diese Vorschrift in vielen Arbeitsverträgen ausgeschlossen.

Die Frage, ob Mitarbeiter trotz des Coronavirus auf Dienstreise geschickt werden können, lässt sich nicht abschließend beantworten. Kronisch dazu: „Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Beinhaltet dies auch Auslandsreisen, besteht kein Recht auf Verweigerung.“ Etwas anderes gelte nur dann, wenn das Auswärtige Amt eine offizielle Reiseverwarnung ausgesprochen hat oder es entsprechende Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gibt. „Arbeitgeber sollten jedoch beachten, dass man hinsichtlich

Auslandsreisen in bestimmte Gebiete mit den Mitarbeitern nach Möglichkeit eine einvernehmliche Regelung treffen sollte.“ Für Tagungen, Seminare und Schulungen, wie sie beispielsweise auch vom VAA angeboten werden, hatten viele Arbeitgeber schon vor der Quarantäne ein Teilnahmeverbot verhängt. Hier gilt es insbesondere, die behördenseitigen Anordnungen weiter zu verfolgen und zu beachten.

Was gilt für Betriebsräte und Sprecherausschüsse?

„Noch ein Wort zur Betriebsrats- und Sprecherausschussarbeit“, erklärt Gerhard Kronisch. „Als VAA sprechen wir uns schon seit Langem dafür aus, sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Sprecherausschussgesetz die Möglichkeit von Onlinesitzungen und vor allem auch von Onlinebeschlussfassungen vorzusehen – und in einem weiteren Schritt auch Onlinewahlen zu ermöglichen.“ Leider sieht das geltende Gesetz all dies nicht vor. Es fordert die Anwesenheit der Betriebsrats- beziehungsweise Sprecherausschussmitglieder, und zwar die Anwesenheit an einem Ort. „Beschlüsse können weder fernmündlich noch im Umlaufverfahren gefasst werden. Lediglich Vorbesprechungen oder Beratungen sind im Rahmen einer Telefon- oder Videokonferenz möglich.“

Hier bedarf es aus Sicht des VAA dringend einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des Sprecherausschussgesetzes. Wenn entgegen der geltenden Rechtslage Beschlüsse gleichwohl im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen gefasst werden, bewegen sich die Gremien hierbei in einem Graubereich, den es zu vermeiden gilt. Kronisch erläutert: „Wenn zum Beispiel der Betriebsrat im Rahmen einer Anhörung zu einer Versetzung den ablehnenden Beschluss per Telefon- oder Videokonferenz fasst, führt

dies zur Unwirksamkeit des Widerspruches und damit gilt die Zustimmung des Gremiums als erteilt.“ Der Arbeitgeber könnte so die personelle Maßnahme trotz des Widerspruches berechtigterweise durchführen. So weit die Rechtslage in normalen Zeiten.

BMAS erkennt Ausnahmesituation an

Allerdings handelt es sich bei der COVID-19-Pandemie um eine absolute Ausnahmesituation. Dies hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 20. März 2020 in einer Ministererklärung ausdrücklich bestätigt. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil appelliert darin an die Arbeitgeber und Betriebsräte, möglichst schnelle und pragmatische Lösungen zu finden. In der aktuellen Lage, „wenn beispielsweise die Teilnahme an einer Präsenzsitzung zu Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Betriebsratsmitglieder führt oder wegen behördlicher Anordnungen nicht möglich ist“, sei auch die Teilnahme an einer Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz einschließlich WebEx oder Skype zulässig. Heil weiter: „Dies gilt sowohl für die Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder als auch eine virtuelle Betriebsratssitzung. Die Beschlüsse, die in einer solchen Sitzung gefasst werden, sind nach unserer Auffassung wirksam.“

Weil es eine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste in solch einem Fall nicht geben kann, sollte die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden bestätigt werden, zum Beispiel per E-Mail. Zu beachten ist jedoch: Auch bei einer Video- oder Telefonkonferenz muss der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt bleiben – unberechtigte Dritte dürfen nicht an der Sitzung teilnehmen. „Nach unserer Auffassung gilt alles, was in der Ministererklärung steht, auch für Sprecherausschüsse“, ergänzt Kronisch. ■



Foto: Baona – iStock

SOZIALPARTNERSCHAFT IN ZEITEN VON CORONA

BAVC und VAA vereinbaren Öffnungsklausel

Aus Anlass der durch die COVID-19-Pandemie verursachten konjunkturellen Einbrüche in der Auftrags- und Ertragslage vieler Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der VAA eine Öffnungsklausel zu § 5 des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vereinbart.

Der Klausel zufolge „kann zur Erreichung einer unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden“, sofern die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich mache. Die Regelung gilt rückwirkend ab 1. März 2020 und ist bis zum 31. Dezember 2020 befristet. „Die Sozialpartner in der Chemie tun alles in ihrer Kraft Stehende, um die Ausbreitung der

durch das neuartige Coronavirus verursachten COVID-19-Pandemie einzudämmen“, betont VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. Dazu gehöre selbstverständlich, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer und Führungskräfte Verantwortung übernehmen, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Die Öffnungsklausel gibt den Unternehmen die nötige Flexibilität für schnelle und notwendige Reaktionen auf die konjunkturelle

Entwicklung. „Wir sind davon überzeugt, dass wir am Ende gestärkt aus der Krise kommen“, so Kronisch. „Unser Akademiker-Manteltarifvertrag in der jetzigen Fassung gilt bereits seit 1976 und hat sich auch in Krisenzeiten stets bewährt.“

Allgemeine Informationen zur Kurzarbeit für außertarifliche und leitende Angestellte enthalten die auf der VAA-Website zum Download verfügbaren [VAA-Informationen „Kurzarbeit“](#). ■

Delegiertentagung und Vorstandswahlen auf Herbst 2020 verschoben

Auf der VAA-Delegiertentagung 2020 wird satzungsgemäß ein neuer VAA-Vorstand gewählt. Ursprünglich sollte die Tagung am 8. und 9. Mai in Bad Neuenahr stattfinden. Im Zuge der Entwicklungen rund um die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie in Deutschland und Europa wird die Delegiertentagung zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt. Gemäß der bei Drucklegung des

VAA Magazins gültigen Vorstandsentscheidung findet die Tagung am 29. und 30. Oktober 2020 statt. Tagungsort bleibt Bad Neuenahr. Da der 31. Oktober in einigen Bundesländern ein Feiertag ist, beginnt die Tagung am Donnerstag. Dagegen fällt die VAA-Jahreskonferenz aus. Die Vorstellung der Kandidaten für die Vorstandswahlen erfolgt in der Augustausgabe des VAA Magazins.

COMMUNITY STÄRKEN BEI BEIERSDORF

Begeisterung durch Leidenschaft

Schon seit vielen Jahren gehört die VAA-Werksgruppe Beiersdorf zu den aktivsten Werksgruppen im Verband. In den letzten zwei Jahren haben die Hamburger aber noch eine Schippe draufgelegt und sich zu den absoluten Best-Practice-Beispielen in der ehrenamtlichen Community-Arbeit entwickelt. Wie dies gelungen ist? Das verraten Prof. Manuela Rousseau, Vorsitzende der Werksgruppe Beiersdorf und Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende, Katja Bühl, Managerin Real Estate HH Maintenance and Projects und Mitglied im Werksgruppenvorstand, und Claudia Steikert, Global Category Managerin Procurement im Unternehmen und für das Marketing in der Werksgruppenarbeit mit verantwortlich, im Interview mit dem VAA Magazin.

VAA Magazin: Wie haben Sie es hinbekommen, die Sichtbarkeit der VAA-Community in Ihrem Unternehmen noch einmal deutlich zu erhöhen?

Rousseau: Nachdem die Kollegen aus der VAA-Geschäftsstelle und dem Büro Berlin uns vor etwa zwei Jahren vom geplanten Projekt „Community stärken“ in den großen Werksgruppen erzählt haben, waren wir sofort Feuer und Flamme und wollten mitmachen. Wir haben uns im Werksgruppenvorstand überlegt, wer bei uns für ein solches Engagement infrage kommt und dann fand sich eine Gruppe.

Bühl: Wir haben schon im Zuge der letzten Betriebsratswahl zahlreiche Themen identifiziert, bei denen wir uns als VAA klar positionieren, und auch Talksheets erarbeitet, um als Community auch an einem Strang zu ziehen. Diese Inhalte wollten wir auch nach der Betriebsratswahl nutzen, um dranzubleiben. Wir haben uns mit unseren Mitgliedern getroffen und offen ausgetauscht. Daraus haben sich dann Teams gebildet, mit denen wir in der Community arbeiten.

VAA Magazin: Wie ging die Themenfindung vonstatten?

Steikert: Je nach Expertise unserer einzelnen Stakeholder haben wir uns in den Teams zusammengesetzt und Kernthemen identifiziert. Zum einen die Identität des VAA: Wer sind wir? In welchen Gre-

mien sind wir vertreten? Was zeichnet uns aus? Zum anderen die Erhöhung der Sichtbarkeit: Wie können wir welche Themen spielen, um Aufmerksamkeit zu generieren. Dazu haben wir einen Ideen-speicher aufgesetzt und einen Zeitstrahl verfasst. So konnten wir immer wieder über Veranstaltungen und Treffen Zeichen setzen. Dazu gehören beispielsweise Willkommenspakete für neue Mitglieder, gemeinsames Kaffeetrinken und regelmäßige Treffen der Werksgruppe. In einem weiteren Workshop haben wir One-Pager erarbeitet, um einen roten Faden für das weitere Vorgehen zu haben.

Bühl: Wir nutzen das, um zu sehen, welche Formate und welche Themen wir am besten bespielen. Beispielsweise laufen außer in Krisenzeiten klassische Infoveranstaltungen eher schlecht. Man muss dann schon zusätzlich den Netzwerkcharakter hineinbringen, um unsere Mitglieder zu begeistern. Menschen engagieren sich nicht aus reinem Selbstzweck, sondern sie wollen sich austauschen und einen Wissensvorsprung erhalten.

VAA Magazin: Wie schwer ist es für Sie, Mitglieder zu mobilisieren und ein Wir-Gefühl zu schaffen? ►

Katja Bühl
ist Managerin Real Estate HH Maintenance and Projects bei Beiersdorf und Mitglied im Werksgruppenvorstand.
Foto: Beiersdorf





Claudia Steikert
ist Global Category
Managerin
Procurement bei
Beiersdorf und in
der Werksgruppe
mit verantwortlich
für das Marketing.
Foto: Beiersdorf

Rousseau: Uns ist es gelungen, für unsere Community Marketing voranzubringen. Begegnungen und persönlicher Austausch sind sehr wichtig. Außerdem ist die Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit relevant sowie das Bedienen des Bedürfnisses der Menschen, sich einzubringen. Das heißt, eine aktive Einbindung zu ermöglichen.

Dass wir Vorbilder wie Katja Bühl und Claudia Steikert gefunden haben, die beide eine jüngere Generation vertreten, hat Signalcharakter. Beide sind in verantwortlichen Positionen tätig und leben Vereinbarkeit von Familie und Karriere vor. Es ist eine Riesenleistung, hier noch zusätzlich ehrenamtliche Aufgaben zu übernehmen. Darauf bin ich sehr stolz.

VAA Magazin: Wie setzen Sie das Marketing denn um?

Rousseau: Alle unsere Mitglieder sind dazu angehalten, nach Interessenten zu suchen. Wir haben gemeinsam mit den Vertretern unserer Tochterfirmen einen regelmäßigen Jour fixe einmal im Monat und wir wissen alle, dass wir Gemeinschaft leben und uns gegenseitig unterstützen.

Wir haben dafür gesorgt, dass aktive Werksgruppenmitglieder VAA-Visiten-

karten bekommen oder immer auch aktuelles VAA-Infomaterial für Interessierte griffbereit haben. Neue Mitglieder begrüßen wir schriftlich und laden sie auf einen Kaffee ein. Manchmal verschenken wir auch Gutscheine aus der Mitglieder-werben-Mitglieder-Aktion. Das ist kein Muss. Bei Interesse können neue Mitglieder bei unseren Jour fixes oder an unseren gemeinsamen Lunchterminen teilnehmen.

Bühl: Dazu gehört auch, dass wir mit Vertretern aus der Community bei jeder Betriebsversammlung an einem VAA-Infostand Präsenz zeigen. Wir haben gute Laune und unterhalten uns mit allen Kollegen und Interessenten.

VAA Magazin: Was antworten Sie den Kollegen, die danach fragen, warum sie überhaupt zum VAA kommen sollen?

Steikert: Dafür haben wir eben jenen One-Pager erarbeitet, der explizit aus der Perspektive „What’s in for me?“ spricht. Wir sind eine starke Gemeinschaft, und zwar deutschlandweit, wir können uns gemeinsam viel schneller mit interessanten Kollegen vernetzen und wir haben natürlich eine kompetente Rechtsberatung im Rücken. Ein weiterer Punkt: Wer sich über die betriebliche Mitbestimmung engagiert, kann einiges im Unter-

nehmen bewegen und bekommt Infos zu vielen berufsrelevanten Themen, welche sie unmittelbar betreffen. Das alles sind harte Argumente, die den einen oder anderen interessieren und auch motivieren, den VAA kennenzulernen.

Bühl: Nicht zu unterschätzen ist auch der Wissensvorsprung, den wir unseren Mitgliedern bieten. Ein Beispiel: Beiersdorf plant einen neuen Campus. Dazu haben wir eine Sonderveranstaltung geboten, auf der wir dann Informationen aus erster Hand erhalten haben, und zwar früher als andere Mitarbeiter.

Rousseau: Dazu gehören auch externe Veranstaltungen wie Besichtigungen der Elbphilharmonie oder der Tchibo-Rösterei. Hier ist das Interesse immer besonders groß.

Bühl: Auch bei den gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Werksgruppen der Region, etwa mit Aurubis, rennen uns unsere Mitglieder sprichwörtlich die Bude ein. Über die Landesgruppe Nord halten wir immer den Kontakt mit den anderen Werksgruppen.

VAA Magazin: Welche betriebspolitischen Themen besetzen Sie bei Beiersdorf?

Steikert: Hier haben wir die Themen bei der letzten Betriebsratswahl bereits identifiziert und ausgebaut. Dazu gehören Karriereentwicklung, Gehaltsverhandlungen, Arbeitszeit und natürlich Diversity. In diesen Themenblöcken haben wir uns mit Kernteams zusammengesetzt und dazu kurze, knackige Sätze formuliert, die wir aber auch je nach Bedarf aktualisieren.

Bühl: Das kann man mit einem Wahlprogramm vergleichen. So wissen die Mitarbeiter genau, wer hinter dem VAA steht und was wir zu bestimmten Themen zu sagen haben.

Rousseau: Zu den wichtigsten Themen im Moment gehört beispielsweise die Pflegeversicherung, bei der die IG BCE die AT-Mitarbeiter bewusst ausgeschlossen hat. Hier läuft unsere Meinungsbildung noch, wie wir unser Unternehmen

davon überzeugen können, dies auch für AT-Mitarbeiter auf freiwilliger Basis anzubieten.

Bühl: Auch das Thema Performance Management ist zurzeit aktuell. Da hat es kürzlich einen Wechsel gegeben – weg von individuellen Zielen, hin zum Unternehmensziel.

Steikert: Beim Thema Diversity ist Beiersdorf natürlich stark, aber wir versuchen auch hier mehr dafür zu tun, Frauen in Führungspositionen im Tandem zu besetzen. Familie und Karriere zu vereinen und anderen Kolleginnen Perspektiven zu eröffnen, ist eines unserer großen Ziele.

Rousseau: In der Tat ist Jobsharing in Führung ein großes Thema bei uns. Da wünschen wir uns durchaus mehr Männer, die mitmachen. Bislang sind es überwiegend Frauen. Hier kann ich auf ein Statement unseres CEOs zum Weltfrauentag hinweisen, der sich dazu bekannt hat, möglichst jede zweite Führungsposition mit einer Frau zu besetzen.

VAA Magazin: Welche Tipps und Tricks für andere VAA-Werkgruppen haben Sie in Bezug auf die Stärkung der Community?

Steikert: Mehr Austausch, mehr Sichtbarkeit und einen Blick über den Tellerrand des Unternehmens wagen. Man sollte sich als Werkgruppe ruhig häufiger mit der VAA-Community anderer Unternehmen austauschen. So können wir gemeinsame Ansätze zu unseren Themen finden und Brücken bauen.



Prof. Manuela Rousseau
ist Vorsitzende der
Werkgruppe Beiersdorf und Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende.
Foto: Beiersdorf

Bühl: Über den Wissenstransfer innerhalb des VAA sollte im rechtlich geschützten Raum der Austausch noch mehr gefördert werden.

Rousseau: Dieser Austausch findet zurzeit oft nur auf spezifischen VAA-Veranstaltungen wie Betriebsrätekonferenzen oder Aufsichtsrätetagungen statt. Hier sollte gremienübergreifend und werkgruppenübergreifend noch eine größere Plattform geschaffen werden.

Unser Erfolgsfaktor ist die aktive Einbindung unserer Mitglieder. Hier schauen wir, wer von uns in welchen Gremien aktiv ist oder dafür infrage kommt. Wir nehmen jüngere Kollegen mit zu Ta-

gungen und Sitzungen, um ihnen zu zeigen, dass sich Mitarbeit lohnt.

Steikert: Wenn die Mitglieder merken, dass sie sich austauschen und einbringen können, erfahren sie auch das Potenzial der Gemeinschaft. Networking und Kommunikation sind das A und O, gerade in der Generation „Digital“. Wir müssen als VAA auch da alle Kanäle bedienen und fancy sein. *Fit for the next generation.*

Rousseau: Augustinus sagte: Nur wer selbst brennt, kann andere begeistern. Unsere Mitglieder spüren, dass wir für unsere Themen brennen und niemandem etwas vormachen. Wir sind mit Leidenschaft dabei und können so Einfluss nehmen. ■

ANZEIGE

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

1	2	3
D	A	S

1	2	3	4	5	6	7	8
K	A	R	R	I	E	R	E

1	2	3	4	5	6
P	O	R	T	A	L

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

- ▶ Stellenmarkt – Online und in den *Nachrichten aus der Chemie*
- ▶ Publikationen rund um die Karriere
- ▶ CheMento – das Mentoring Programm der GDCh für chemische Nachwuchskräfte
- ▶ Bewerbungsseminare und –workshops
- ▶ Jobbörsen und Vorträge
- ▶ Gehaltsumfrage

GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

MITGLIEDER WERBEN MITGLIEDER

Beste Werber 2019: Wer steht an der Spitze?

Wie kann es VAA-Werksgruppen gelingen, ihre Interessenvertretung nachhaltig zu verbessern? Indem sie die Sichtbarkeit der VAA-Community in den Unternehmen erhöhen. Wie dies geht, haben die Vertreterinnen der Werksgruppe Beiersdorf auf den Seiten 19 bis 21 erklärt. Ein weiterer wichtiger Faktor ist auch die Werbung und Gewinnung neuer VAA-Mitglieder. Im vergangenen Jahr hat Dr. Hans-Dieter Gerriets, Vorsitzender der VAA-Werksgruppe Lanxess, die meisten Neumitglieder für den Verband geworben. Schon seit vielen Jahren gehört der passionierte Volleyball-Fan zu den engagiertesten Ehrenamtlern im VAA. Im Interview mit dem VAA Magazin erklärt der Lanxess-Konzernsprecherausschussvorsitzende, wie es ihm gelingt, neue Kollegen anzusprechen und für eine VAA-Mitgliedschaft zu gewinnen.



VAA Magazin: Wie schaffen Sie es Jahr für Jahr, so viele Menschen für eine Mitgliedschaft im VAA zu begeistern?

Gerriets: Also bevor ich in Pension gehe, müssen wir im Verband unbedingt noch die 30.000-Mitglieder-Marke knacken! Dafür gebe ich Gas. Aber im Ernst: Vieles ist leichter geworden, nachdem wir uns bei Lanxess 2014 zu einer eigenen unternehmensspezifischen Werksgruppe zusammengeschlossen haben. Vorher waren wir über die verschiedenen Werksgruppen Leverkusen, Uerdingen, Dormagen und Mannheim verteilt. Später kam noch Bergkamen dazu. Als Vorsitzender der Werksgruppe Uerdingen hatte ich das schon länger gepusht, dass unsere VAA-Community endlich unserer Corporate Identity entspricht.

Als Werksgruppe Lanxess haben wir nun einen guten Überblick über unsere Mitglieder im Unternehmen. Im März haben wir dann das 600. Mitglied begrüßen dürfen und sind damit nicht zu groß und nicht zu klein. So ist es mir möglich, regelmäßig durch meine Mitgliederdaten und Listen zu gehen, auf die ich über MeinVAA zugreifen kann, und verschaffe mir so einen

Überblick. Zudem haben wir in der Werksgruppe eine Unterorganisation mit Gruppensprechern geschaffen, in denen die Mitglieder über Bereiche geclustert sind.

Ein weiterer Punkt: Als Sprecherausschussvorsitzender bin ich Arbeitnehmervertreter – genau wie die Kollegen, die in anderen Unternehmen für den VAA im Betriebsrat sitzen. In dieser Funktion gehe ich im Allgemeinen nicht zu den Kollegen, sondern die Kollegen kommen selbst auf mich zu und bitten mich um Unterstützung bei der Lösung ihrer arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Ob Altersvorsorge, Einkommensaspekte, Versetzungen oder Umstrukturierungen – die Themen sind wirklich mannigfaltig und hier nicht vollständig genannt. Ich bin also nicht der sprichwörtliche Drücker, sondern die Kollegen drücken mir hier sozusagen selbst die Tür ein.

Wenn die Kollegen sich mit ihren Themen an mich wenden, habe ich über die Mitgliederliste den Überblick, ob sie bereits dem VAA angehören oder nicht. Im Beratungsgespräch kommt man ja fast zwangsläufig auf unseren Führungskräfteverband zu sprechen. Spätestens zum Ende weise ich auf die zusätzlichen Vorteile einer VAA-Mitgliedschaft hin. Ob nun der Juristische Service oder der Gehalts-Check, mit dem VAA-Mitglieder direkt sehen können, ob ihr Einkommen

sich in den üblichen Gehaltsbändern der Branche bewegt oder nicht: Jedes Nichtmitglied, das zu mir kommt, kann durch eine Mitgliedschaft im VAA nur gewinnen. Zu jedem Thema im Arbeitsleben bietet der VAA ja Unterstützung an.

VAA Magazin: Wie sieht es denn aus, wenn sich außertarifliche Mitarbeiter, die keine leitenden Angestellten sind, an sie wenden?

Gerriets: Als Sprecherausschuss bin ich für diese Kollegen nicht zuständig. Diese gehören ganz klar in den Betreuungsbereich des Betriebsrates. In diesen Fällen setze ich aber den VAA-Hut auf und helfe ihnen als VAA-Werksgruppenvorsitzender, denn immerhin gut ein Drittel unserer Mitglieder sind keine leitenden Angestellten. Das muss man dann schon innerlich sauber trennen. Nichtmitgliedern empfehle ich nach dieser Erstberatung die Mitgliedschaft, wenn sie die Notwendigkeit weiterer Unterstützung sehen, nur so habe ich gewissermaßen eine Legitimation.

VAA Magazin: Haben Sie vielleicht ein paar Tipps auf Lager für Ihre Kollegen aus anderen Werksgruppen?

Gerriets: Zunächst einmal sollte man sich als Arbeitnehmervertreter einen Überblick darüber verschaffen, wer denn

überhaupt VAA-Mitglied ist. Nur so können auch potenzielle Mitglieder erkannt und gezielt angesprochen werden. Was ebenfalls hilfreich ist, sind Werksgruppenflyer, die mit unternehmensspezifischen Infos und konkreten Gesichtern der Ansprechpartner vor Ort aufwarten können. Bei der Erstellung dieser Flyer bieten die hauptamtlichen Kollegen aus der VAA-Geschäftsstelle gern ihre Unterstützung an. Diese Flyer stehen zum Beispiel bei mir immer auf dem Besprechungstisch.

Des Weiteren laden wir als Sprecherausschuss zu unseren Vollversammlungen der leitenden Angestellten immer alle Führungskräfte mit ein. Seit 2018 bieten wir auch Teilnahmen über Webex an – das hat die Teilnahmequote der Kollegen gerade an anderen Standorten deutlich erhöht. Wir haben damit bei der letzten Versammlung insgesamt gut 300 Kolleginnen und Kollegen erreicht. Bei diesen Versammlungen berichtet der Sprecherausschuss regelmäßig über die Ergebnisse der VAA-Befindlichkeitsumfrage und der VAA-Einkommensumfrage. So werden indirekt die Vorteile des VAA herübergebracht.

Ein vierter Punkt: Wenn Kollegen befördert werden und damit neu als leitende Angestellte festgestellt werden, laden wir sie als Sprecherausschuss zu einer kleinen Veranstaltung ein, um sich gegenseitig kennenzulernen, aber auch um sie über verschiedene rechtliche Punkte dieser Statusänderung aufzuklären. Auch hier bieten sich Gelegenheiten, am Ende eines Infonachmittags die Vorteile der VAA-Mitgliedschaft einstreuen zu lassen.

Nicht alle Punkte lassen sich vielleicht für die VAA-Betriebsratskollegen in anderen Unternehmen eins zu eins umsetzen, aber man kann auf jeden Fall regelmäßige Veranstaltungen auch als Werksgruppe anbieten, zu der wir gelegentlich auch gezielt Nichtmitglieder als Gäste einladen. Je mehr Angebote man den Mitgliedern als Werksgruppe macht, desto besser bezieht man sie zudem auch ins ehrenamtliche Engagement ein.

VAA Magazin: Wie ist Ihre Erfolgsquote?

Gerriets: Ganz grob: Ich schätze, von rund 100 angesprochenen Kollegen treten circa ein Dutzend in den VAA ein. Da ist sicher noch Luft nach oben, aber angesichts auch eigener zeitlicher Ressourcen finde ich diese Erfolgsquote durchaus vorzeigbar. ■



Illustration: Calleri.
Grafik und Foto: VAA

Beste Werber 2019

Rang	Name	Werksgruppe	geworbene Mitglieder
1	Dr. Hans-Dieter Gerriets	Lanxess	10
2	Dr. Thomas Elsner	Leverkusen	8
2	Dr. Ortrud Steinführ	Bayer Berlin	8
3	Dr. Carsten Gaebert	Wacker München	7
3	Martin Kubessa	Chemiepark Marl	7
3	Dr. Michael K. Reuter	Sanofi-Aventis Deutschland	7

4. EUROPEAN CHEMISTRY PARTNERING

Katalysator für Innovation

Dass sich Speed Dating und Technologie hervorragend ergänzen – und dabei nicht zwangsläufig mit der bei Jüngeren beliebten Dating-App Tinder zu tun haben –, beweist das European Chemistry Partnering (ECP). Ende Februar fand in Frankfurt am Main bereits die vierte Ausgabe eines der wichtigsten Netzwerkevents für die Chemie-, Pharma- und Biotech-Branche in Deutschland statt. Mehrere hundert Unternehmer, Innovatoren und Unternehmensvertreter kamen zusammen, um Produktinnovationen, Entwicklungspotenziale und Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft zu diskutieren. Organisiert wurde die Veranstaltung von einem VAA-Mitglied: Dr. Holger Bengs, Geschäftsführer von BCNP Consultants und leidenschaftlicher Netzwerker.

„Wir müssen mehr Innovationen aus dem Vorhandenen schöpfen“, fordert ECP-Initiator Dr. Holger Bengs. „Die hohe Diversität des ECP bringt die Impulse, die wir brauchen, wenn wir Nachhaltigkeit ernst nehmen und Folgegenerationen etwas überlassen wollen, dass sich lohnt.“ Offen spricht Bengs auch die aktuellen gesellschaftlichen und

ersetzt. Bei der Lösung dieser Umweltherausforderungen spielt die Innovation durch die Chemie eine zentrale Rolle.“

Mehr als 1.300 im Vorfeld vereinbarte Partnering-Gespräche sowie etliche Unternehmensworkshops und Präsentationen im Ausstellungsbereich des Kap Europa Congress

„Die Chancen des ECP werden in großen Unternehmen noch sehr unterschätzt“, findet Holger Bengs. „Es ist eine inspirierende internationale Chemie-Community, die sich über den Veranstaltungstag hinaus vernetzt und Wirkung entfaltet.“ Insbesondere für Berufsanfänger sei dies ein echtes Incentive: „Denn sie müssen die Chemiewende maß-

„WIR MÜSSEN MEHR INNOVATIONEN AUS DEM VORHANDENEN SCHÖPFEN: DIE HOHE DIVERSITÄT DES ECP BRINGT DIE IMPULSE, DIE WIR BRAUCHEN, WENN WIR NACHHALTIGKEIT ERNST NEHMEN UND FOLGEGENERATIONEN ETWAS ÜBERLASSEN WOLLEN, DASS SICH LOHNT.“

Dr. Holger Bengs, Erfinder des European Chemistry Partnerings, Chemie-Netzwerker und VAA-Mitglied.

konjunkturellen Herausforderungen an: „Unser Partnering ist gerade jetzt ein praktischer Katalysator zur Krisenbewältigung.“

In seiner Keynote hat Fernando J. Gómez, Head of Chemicals and Materials am Weltwirtschaftsforum in Davos, die Transformation der Wirtschaft mit dem Häuten einer Zwiebel verglichen – mit vielen verschiedenen Schichten von sozioökonomischen Systemen über die einzelnen Branchen bis zur individuellen Führungskraft, die alle miteinander zusammenhängen. Beim Schälen dieser Zwiebel können durchaus Tränen fließen. Außerdem betonte Gómez die Notwendigkeit globaler Kooperation angesichts der künftigen Nachhaltigkeits Herausforderungen und der daraus abgeleiteten 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. „Von 2007 bis 2020 haben Umwelt- und Klimarisiken die Finanzwirtschaft als größten und entscheidenden Risikofaktor im Wirtschaftssystem

Centers an der Messe Frankfurt am Main haben den inhaltlichen Input für die Veranstaltung geliefert. Mit insgesamt 650 Teilnehmern aus 27 Nationen war wie in den Vorjahren für eine intensive und zupackende, aber zugleich offene und produktive Arbeitsatmosphäre gesorgt.

Wie geht es weiter mit der Netzwerkveranstaltung, die sich innerhalb weniger Jahre zu einer der ersten Networking-Adressen in Chemie, Pharma und Biotech etabliert hat?

geblich gestalten und in wenigen Jahren verantworten.“ Auch aus diesem Grund gab es auf dem ECP erstmals eine „ECP Job Exchange“. Hier hatten Absolventen die Möglichkeit, direkt mit Start-ups, aber auch mittelständischen und großen Unternehmen in Kontakt zu treten.

In der abschließenden Diskussion haben hochrangige Branchenvertreter die Zukunft des Finanzökosystems angesprochen und den Fokus auf Nachhaltigkeit gesetzt. Bengs zeigt sich optimistisch: „Gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten ist es wichtig, dass große Unternehmen wie auch Start-ups vorangehen, um nachhaltiges Wirtschaften zu erreichen.“ Das persönliche Kennenlernen bilde hier eine vertrauensvolle Basis für Offenheit, Kooperationsbereitschaft und den Willen zum gemeinsamen Erfolg. Das 5. European Chemistry Partnering findet am 23. Februar 2021 in Frankfurt am Main statt. ■

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



Nicht fehlen durfte das Markenzeichen des ECP-Erfinders Dr. Holger Bengs: die orange Krawatte. Bengs ist Geschäftsführer von BCNP Consultants und langjähriges Mitglied im VAA.



Bei der vierten Ausgabe des ECP am 27. Februar 2020 in Frankfurt am Main waren insgesamt 650 Teilnehmer aus 27 Ländern dabei. Insgesamt haben auf dem Netzwerkevent über 1.300 Partnerings stattgefunden.



In seiner Keynote unterstrich Fernando J. Gómez, Leiter des Programms für die Chemie- und Materialindustrie beim Weltwirtschaftsforum, die Notwendigkeit globaler Kooperation.



Bereits im Vorfeld der Veranstaltung konnten 20-minütige Partnering-Gespräche zwischen Innovatoren, Industrievertretern und Start-up-Unternehmern vereinbart werden. Fotos: ECP



Personalia aus der Chemie



Bayer: Bijoy Sagar neuer Leiter IT



Foto: Bayer

Bijoy Sagar (50) wird zum 1. Juni 2020 neuer Leiter IT und Digitale Transformation bei Bayer. Daniel Hartert (61) beendet seine aktive Konzernkarriere und verlässt das Unternehmen nach zwölf Jahren. Sagar kommt vom US-Medizintechnikunternehmen Stryker, wo er als Chief Digital Technology Officer auch Mitglied des Executive Teams war. Dort hat er die Digitalstrategie des Unternehmens entwickelt und umgesetzt sowie die globale IT verantwortet. Er arbeitet seit 2014 für Stryker und verfügt über 20 Jahre Erfahrung in der Gesundheits- und Chemiebranche. Zuvor arbeitete Sagar für die Pharma- und Biotechunternehmen Millennium Pharmaceuticals, Amgen und Eli Lilly & Company sowie Merck. Bei Merck hat er unter anderem auch berufliche Erfahrung in der Schweiz und Deutschland gesammelt. Studiert hat der US-Amerikaner Wissenschaftsforschung an der Universität von Mumbai und an der Northeastern University in Boston.

Wacker Chemie: Vertrag von Tobias Ohler bis 2025 verlängert

Der Aufsichtsrat der Wacker Chemie hat den Finanzvorstand Tobias Ohler (49) für weitere fünf Jahre in seinem Amt bestätigt. Der aktuelle Vertrag von Ohler, der dem Vorstand seit 2013 angehört, läuft noch bis zum 31. Dezember 2020. Ohler studierte Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsingenieurwesen in Frankreich, Deutschland und Australien und hat an der Universität Oldenburg im Bereich Volkswirtschaftslehre promoviert. Nach seinem Studium arbeitete er von 1997 bis 2004 als Berater bei McKinsey. In die Wacker Chemie trat Ohler im Jahr 2005 als Leiter des Konzerncontrollings ein. 2008 übernahm er die Leitung des Zentralbereichs Rohstoffeinkauf, 2010 wurde er in den Vorstand der Siltronic berufen. Mitglied des Wacker-Vorstands ist Tobias Ohler seit Januar 2013.

Symrise: Michael König neues Aufsichtsratsmitglied

Michael König (56), Vorstandsvorsitzender von Elkem, ist neues Mitglied des Aufsichtsrats der Symrise. Das Amtsgericht Hildesheim hat Michael König mit Wirkung zum 15. Januar 2020 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt. Er wird sich auf der Hauptversammlung am 6. Mai 2020 den Aktionären zur Wahl stellen. Er nimmt den Sitz von Thomas Rabe (54) ein, der sein Aufsichtsratsmandat auf eigenen Wunsch und im besten Einvernehmen am 31. Dezember 2019 niedergelegt hat. Michael König ist Vorstandsvorsitzender der börsennotierten Gesellschaft Elkem, einem Anbieter von siliziumbasierten Hochleistungsmaterialien mit Sitz in Oslo.

Kullmann neuer VCI-Präsident

Ende März 2020 ist der Evonik-Vorstandsvorsitzende Christian Kullmann zum neuen Präsidenten des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) ernannt worden. Er tritt die Nachfolge von Hans Van Bylen an. Zugleich hat das VCI-Präsidium den Vorstandsvorsitzenden von Covestro Dr. Markus Steilemann zum Vizepräsidenten bestellt. Wegen der Coronapandemie erfolgten die Beschlüsse durch ein schriftliches Umlaufverfahren im Präsidium. Die Nachwahlen durch die Mitgliederversammlung sind für September in Düsseldorf geplant.

Alkohol am Arbeitsplatz? VAA-Vlog gibt Antworten!

Wann ist Alkohol im Betrieb erlaubt? Wie viel darf bei Feiern auf der Arbeit getrunken werden? Gelten Ausnahmen, beispielsweise zu Karneval oder wenn der Chef einlädt? In der zehnten Ausgabe des VAA-Videoblogs „Alles, was recht ist!“ – aufgenommen Ende Februar 2020 an Weiberfastnacht in Köln – erläutert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch alles Wissenswerte zu einem kontroversen Thema. In für juristische Laien verständlicher Sprache äußert sich der erfahrene Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht auch zu kritischen Punkten wie Abmahnungen, Kündigungen sowie dem Umgang mit alkoholkranken Mitarbeitern und der Vorbildfunktion von Führungskräften. Eingestellt ist der Vlogbeitrag auf dem YouTube-Kanal des VAA und der Seite „VAA Campus“ auf Facebook.



Screenshot: VAA

Wechsel bei Heraeus: Skowski folgt auf Schullerus

Anfang 2020 ist das langjährige Betriebsratsmitglied des Heraeus Gemeinschaftsbetriebes Gerhard Schullerus in den Ruhestand gegangen. Zuletzt war Schullerus (in der Bildmitte) Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Zu seinem Nachfolger ist mit Volker Skowski (im Bild rechts) erneut ein VAA-Mitglied gewählt worden. Außerdem hat mit Dr. Oliver Pompe (im Bild links) ein weiteres VAA-Mitglied einen Sitz im Betriebsrat inne. Schullerus hat neben seinem Betriebsratsengagement auch in der VAA-Werksgruppe Heraeus erheblich zu ihrer erfolgreichen Weiterentwicklung in den letzten Jahren beigetragen, würdigt Skowski seinen Vorgänger: „Gerhard Schullerus hat dort nicht nur deutliche Akzente zur Vertretung der AT-Mitglieder gesetzt: Auch hat er besonders jüngere VAA-Mitglieder zur aktiven Mitarbeit motiviert.“



Foto: VAA

Corona: Was gilt beim Reiserücktritt?

Wegen der COVID-19-Pandemie fallen zahlreiche Reisen aus. Der VAA-Kooperationspartner Advanzia Bank informiert die Inhaber einer VAA-MasterCard Gold, dass die in der Kreditkarte inkludierte Reiserücktrittversicherung die Stornierungskosten in diesem Fall nicht übernimmt. Grund dafür: Reiserücktrittversicherungen kommen in der Regel nicht für Ausfälle durch unvermeidbare außergewöhnliche Umstände auf. Die Ausbreitung des neuartigen Coronavirus gilt als solch „außergewöhnlicher Umstand“. Bei einem Flugausfall aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne werden die Reisekosten jedoch voll zurückerstattet. Wird ein Flug aber trotz einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes durchgeführt, ist eine kostenfreie Stornierung oft nicht möglich. In jedem Fall empfiehlt es sich, die Fluggesellschaft und den Veranstalter umgehend zu kontaktieren. Klassische Pauschalreisen können dagegen je nach Zeitpunkt und Kurzfristigkeit meist problemlos storniert werden.

Hochschulveranstaltung in Marburg

Rund 50 Studenten und Doktoranden der Chemiestudiengänge an der Philipps-Universität Marburg haben sich Mitte Februar auf der gemeinsam mit dem örtlichen JungChemikerForum der GDCh durchgeführten Hochschulveranstaltung über Karriereperspektiven in der Chemieindustrie informiert. VAA-Juristin Pauline Rust hat unter anderem zu den Besonderheiten des Bewerbungsverfahrens in der Branche referiert. Auch VAA-Mitglieder aus den Unternehmen waren vor Ort, beispielsweise Dr. Christian Herb und Dr. Christine Janas von B. Braun Melsungen (im Bild). Janas war es wichtig, insbesondere Frauen Mut zu machen, ihren Weg zu gehen. Sie selbst sei ein Beispiel dafür, dass es möglich ist, Familie und Beruf gut unter einen Hut zu bekommen.



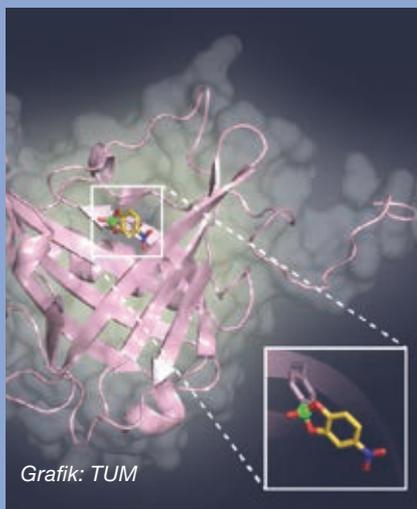
Foto: VAA

Befindlichkeitsumfrage startet

Ab dem 20. April läuft die VAA-Befindlichkeitsumfrage 2020. Noch bis zum 15. Mai haben VAA-Mitglieder aus 23 Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Auf Basis der Antworten wird ein Ranking erstellt, das zunächst den Werksgruppenvorsitzenden der teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Anschluss durch den VAA veröffentlicht wird. Für die Aussagekraft der Umfrage ist eine möglichst hohe Teilnehmerzahl wichtig. Der VAA bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um ihre Teilnahme.

Neue Form der Zellteilung entdeckt

Biophysiker der Universität Potsdam und der Universität Politècnica de Catalunya haben eine neue Form der Zellteilung entdeckt. Diese wird durch Proteinwellen im Inneren von Zellen ausgelöst, berichtet das Team im Fachjournal *PNAS* (verlinkt im E-Paper des VAA Magazins). Die Forscher haben in Zellen einer Amöbe dynamische Veränderungen im Zytoskelett beobachtet. Unter bestimmten Bedingungen können sich Ansammlungen von Zytoskelettproteinen in Form einer Welle durch die Zelle bewegen. Gelangt eine solche Proteinwelle an den Zellrand, drückt sie die zellumgebende Membran nach außen. Die so hervorgerufene Verformung führt schließlich dazu, dass sich eine Tochterzelle in der Größe der Filamentwelle abtrennt.



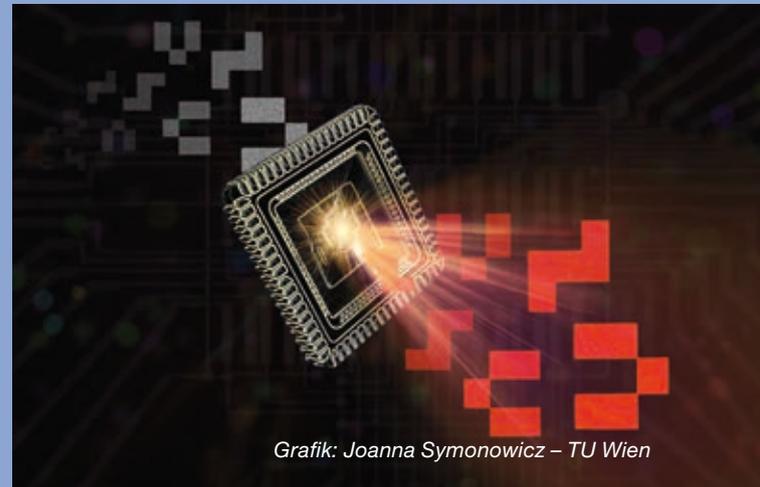
Grafik: TUM

Zuckerstrukturen auf Viren blockieren

Bei einer Virusinfektion gelangen Viren in den Organismus, vermehren sich in den Körperzellen und setzen sich oft gezielt auf die Zuckerstrukturen der Zellen ihres Wirtes. Alternativ haben sie ihrerseits charakteristische Zuckerstrukturen auf ihrer Oberfläche. Wissenschaftler am Lehrstuhl für Biologische Chemie an der Technischen Universität München haben nun ein neuartiges Proteinreagenz zur Erkennung biologischer Zuckerstrukturen entwickelt, das die Ausbreitung einer Erkrankung im Körper blockieren kann, wenn es an die Strukturen einer Zelle oder eines Erregers andockt. In der Abbildung links ist ein zuckerartiger Ligand (gelb) zu sehen, der an die Borsäuregruppe (grün) in der Tasche des Bindeproteins (pink) bindet. Im E-Paper des VAA Magazins ist die Studie aus der Zeitschrift *ChemBioChem* verlinkt.

Chipsensor mit Neuronet – Objekterkennung in Nanosekunden

Aus einem speziellen 2-D-Material haben Wissenschaftler der TU Wien einen Bildsensor entwickelt, der darauf trainiert werden kann, bestimmte Objekte innerhalb von Nanosekunden zu erkennen. Dabei ist der Chip selbst ein lernfähiges, künstliches neuronales Netz. Auf diese Weise müssen die Daten gar nicht erst ausgelesen und von einem Computer verarbeitet werden: Der auf Photodetektoren aus Wolframdiselenid basierte Sensorchip gibt Auskunft darüber, was er gerade sieht. Das ultradünne Material besteht aus drei Atomschichten, berichten die Wiener Forscher in der Zeitschrift *Nature*. Die einzelnen Detektoren des Kamerasystems sind alle mit einer kleinen Zahl von Ausgangelementen verbunden, die das Ergebnis der Objekterkennung liefern. Im Chip lässt sich die Empfindlichkeit jedes einzelnen Detektorelements gezielt mit einem Computerprogramm einstellen. So wird das neuronale Netz konfiguriert – mit stärkeren und schwächeren Verbindungen.



Grafik: Joanna Symonowicz – TU Wien

Rechtsbroschüre zum Kündigungsrecht nun auf Englisch

Im Dezember 2019 hat der VAA seine Rechtsbroschüre „Kündigungsrecht“ neu aufgelegt. Darin wird das in Deutschland sehr komplexe und zum Teil unübersichtliche Rechtsgebiet ausführlich, aber trotzdem verständlich erläutert. Die behandelten Themen reichen von Kündigungsarten über die Besonderheiten von Aufhebungsverträgen bis zu den Mitbestimmungsrechten von Betriebsrat und Sprecherausschuss. Auf Initiative der VAA-Arbeitsgruppe Expats ist diese Rechtsbroschüre nun auch in englischer Sprache unter dem Titel „Rights of Termination“ veröffentlicht worden und steht in der „Expat-Toolbox“ auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de zum Download bereit.

Recycling in der EU: Deutschland im oberen Drittel

Zu wie viel Prozent wird der Materialbedarf für neue Produktion in der EU aus Recycling gedeckt? In den Jahren 2010 bis 2017 hat Deutschland seine Nutzungsrate wiederverwendbarer Stoffe lediglich minimal von 11,0 auf 11,6 Prozent gesteigert, berichtet das EU-Statistikamt Eurostat. Dies entspricht in etwa der über alle 27 EU-Mitgliedstaaten gerechneten Recyclingmaterialquote, die von 10,7 auf 11,2 Prozent gestiegen ist. Am höchsten waren die Quoten 2017 in den Niederlanden (29,9 Prozent), Frankreich (18,6 Prozent) und Belgien (17,8 Prozent), am niedrigsten in Irland (1,6 Prozent), Rumänien und Portugal (beide 1,8 Prozent). Am meisten als Recyclingmaterial verwertet wurden Erze (21,8 Prozent), nichtmetallische Mineralien (14,7 Prozent – einschließlich Glas) sowie Biomasse (8,7 Prozent – einschließlich Papier, Holz, Gewebe).

11,6%

Personalarbeit: Schränkt KI Mitbestimmung ein?

Wie wirkt sich Künstliche Intelligenz auf die Mitbestimmung aus? Um Arbeitnehmer vor den Möglichkeiten und dem Kontrollpotenzial von KI-Software mit selbstlernenden Algorithmen zu schützen, ist ein Ausbau bestehender Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte durch den Gesetzgeber unumgänglich. Dies fordert ein Rechtsgutachten der Frankfurt University of Applied Sciences im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts von AlgorithmWatch. Einen Link dazu gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

Tau-Ablagerung bei Alzheimer

Bei der Alzheimer-Erkrankung entstehen aus dem eigentlich nützlichen, zellstabilisierenden Protein Tau schädliche Ablagerungen. Chemiker der Universität Konstanz haben gemeinsam mit Kollegen der Universität Utrecht einen überraschenden biochemischen Mechanismus aufgedeckt, in dem ein Helferprotein eine ungewöhnliche Rolle spielt. Das betreffende Chaperon sorgt für eine Öffnung der Büroklammer-Formation von Tau, indem es die „Bügel“ nach außen klappt. Die vollständige Studie ist auf dem Wissenschaftsserver *bioRxiv* eingestellt. Einen Link gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

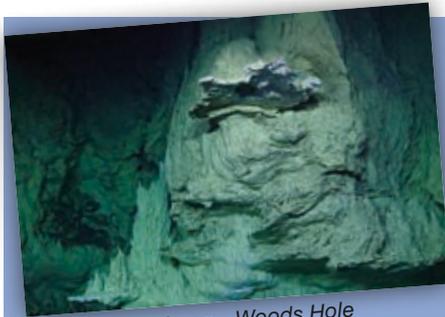


Foto: Susan Lang – Woods Hole Oceanographic Institution

Wasserstoff als Treibstoff des Lebens

Noch heute treiben chemische Reaktionen, die durch Minerale an hydrothermalen Tiefseequellen katalysiert werden, den Stoffwechsel primitivster Lebensformen an. Als Teil eines internationalen Teams haben Chemiker der Universität Düsseldorf herausgefunden, dass Wasserstoff der Schlüssel für die biochemischen Prozesse am Anfang des Lebens war. Im *Journal Nature Ecology & Evolution* berichten die Forscher, dass die Grundbausteine von allein im Labor entstehen, wenn man Wasserstoff und Kohlendioxid in Gegenwart einfacher Mineralien unter hydrothermalen Bedingungen reagieren lässt.

Personalia aus den Werks- und Landesgruppen

Im Februar ist bei der VAA-Werksgruppe Schott ein neuer Vorstand gewählt worden. Neuer Vorsitzender ist Dr. Bernd Ederer. Sein Stellvertreter ist Manfred Miehe, der auch im Aufsichtsrat und im Sprecherausschuss der Schott AG sitzt. Zu den weiteren Mitgliedern des Werksgruppenvorstandes gehören die Betriebsratsmitglieder Dr. Frank Karetta und Ingo Turley sowie Dr. Roland Leroux, ULA-Präsident, Vorsitzender des Schott-Sprecherausschusses und VAA-Vorstandsmitglied. Einen neuen Vorstand hat auch die Werksgruppe Solvay Hannover: Zur Vorsitzenden ist Anja Pischtiak gewählt worden, zu ihrem Stellvertreter Christian Gröber. Außerdem hat die Werksgruppe Mylan Healthcare Dr. Katrin PAGES als neue Vorsitzende sowie Dr. Kirsten Forst und Dr. Matthias Olbert als ihre Stellvertreter gewählt. In der Werksgruppe Sanofi-Aventis Deutschland sind Dr. Reinhold Anders zum neuen Werksgruppenvorsitzenden und Dr. Horst Blum zu seinem Stellvertreter gewählt worden. Schriftführerin der Werksgruppe am Standort Frankfurt-Höchst ist Dr. Eva Borchert. Die Werksgruppe BASF Coatings hat ebenfalls einen neuen Vorsitzenden gewählt: Dr. Josef Rademacher hat das Amt von Alfred Wolcke übernommen. Seit dem 1. April 2020 hat auch die VAA-Landesgruppe Bayern einen neuen Vorstand: Gewählt wurden Dr. Carsten Gaebert von der Werksgruppe Wacker München als Vorsitzender, Dr. Antje van Aubel von der Werksgruppe Daiichi Sankyo als 1. Stellvertreterin und Dr. Bernhard Holzmüller von der Werksgruppe 3M Kempten zum 2. Stellvertreter.

Psychologie der Herausforderung: Stolz als Erfolgsfaktor

Wer Aufgaben meistert, erlebt positive Emotionen. Dabei hängt das Gefühlsleben davon ab, inwieweit Menschen davon überzeugt sind, für Ereignisse selbst verantwortlich zu sein. Dies haben Wissenschaftler der Universität zu Lübeck in einer Studie gezeigt. Einer Analyse der in Experimenten mit jungen Erwachsenen erhobenen MRT-Daten zufolge führen Gewinne, wahrgenommene Kontrolle und das Erleben von Stolz zu einer erhöhten Aktivität in Teilen des ventromedialen präfrontalen Kortex der Großhirnrinde. Die gleichzeitige Verarbeitung des Erfolges und der eigenen Wirksamkeit könne laut den Studienautoren Menschen helfen, ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln. Das Empfinden von Stolz trage dazu bei, dass Menschen herausfordernde Umgebungen aufsuchen, die sie als kontrollierbar empfinden. Umgekehrt seien diejenigen, die mehr Stolz erlebten, auch eher bereit, auf Geld zu verzichten, um eine kontrollierbare Aufgabe zu spielen. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im *Journal Nature Communications* veröffentlichte Originalstudie verlinkt.

Community stärken bei Clariant Süd

Anfang Februar 2020 hat sich die VAA-Werksgruppe Clariant Süd in Moosburg versammelt, um über die Stärkung der VAA-Community im Unternehmen zu diskutieren. Die rund 25 Werksgruppenmitglieder aus verschiedenen Clariant-Betriebsstätten wie beispielsweise Moosburg und München haben beschlossen, künftig Vortragsveranstaltungen auch per Videokonferenz anzubieten. So will die über unterschiedliche Standorte in Bayern verteilte Werksgruppe ihren Mitgliedern die Beteiligung erleichtern und das ehrenamtliche Engagement schmackhaft machen. Des Weiteren referierte VAA-Jurist Christian Lange über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzungen sowie die vom VAA durchgeführte Umfrage zur Arbeitszeit. Im Anschluss haben sich die Teilnehmer der Versammlung auch über die Verbesserung der Zusammenarbeit von Betriebsrat, Sprecherausschuss und Unternehmensleitung ausgetauscht.

ERSTES GEMEINSAMES POSITIONSPAPIER VON BDA UND ULA

Erfolg darf keine Frage des Geschlechts sein

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA haben den Equal Pay Day am 17. März 2020 zum Anlass genommen, ihr erstes gemeinsames Positionspapier zu veröffentlichen. Beide Verbände sprechen sich gegenüber dem *Handelsblatt* dafür aus, dass Chancengleichheit auf dem gesamten Karriereweg Teil der Unternehmenskultur werden muss, etwa durch flexible Arbeitszeitgestaltung oder Jobsharing. „Qualifikation und Leistung sollten die bestimmenden Faktoren für Führungspositionen bleiben“, erklärt Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. ULA-Präsident Dr. Roland Leroux betont, dass traditionelle Rollenbilder immer noch tief in den Köpfen verankert seien. Zu einem Umdenken können Gesellschaft und Politik, aber auch Unternehmen beitragen. Gerade Führungskräfte sollen hier eine Vorbildfunktion einnehmen. Die Führungskräftevereinigung ULA arbeitet kontinuierlich an den Themen Chancengleichheit und Diversity gemeinsam mit den Mitgliedsverbänden in ihrer ULA-Arbeitsgruppe Diversity.



Foto: Gutzemberg – iStock

BDA und ULA wollen dazu beitragen, dass Männer und Frauen auf ihren Karrierewegen dieselben Voraussetzungen haben, indem die Rahmenbedingungen von der Berufswahl bis zur Führungsposition geschlechtsneutral und familienfreundlicher gestaltet und damit alle Potenziale gleichermaßen genutzt werden. Hier ein Auszug aus dem Papier:

In der Gesellschaft ist die traditionelle Aufteilung von Beruf und Familie immer noch vorherrschend, wenn auch nicht mehr dogmatisch: Männer sind überwiegend in Vollzeitbeschäftigung tätig, Frauen setzen oftmals nach der Geburt eines Kindes aufgrund von Elternzeit länger aus. Viele Frauen arbeiten in der Elternzeit höchstens in Teilzeit und nehmen anschließend häufig keine Vollzeitbeschäftigung mehr auf. Eine nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen wird nur dann gelingen, wenn sich diese Rollenmuster ändern.

Eine Herausforderung für die durchgängige Erwerbstätigkeit von Frauen bleibt der Bereich der Fürsorgearbeit. Die Betreuung von Kindern und Pflege von An-

gehörigen wird trotz mancher Veränderungen weiter vornehmlich von Frauen wahrgenommen. Die nach wie vor bestehenden Kapazitätsengpässe in der Kinderbetreuung und bei der Pflege wirken daher als gravierendes Beschäftigungs- und Karrierehindernis für Frauen.

Die Kommunen müssen für den Ausbau der Betreuungskapazitäten in der Kinderbetreuung und mehr qualitativ hochwertige Ganztagschulen sorgen. Es müssen vor allem vor dem Hintergrund eines enormen Fachkräftemangels auf dem Gebiet der Kinderbetreuung Lösungen entwickelt werden, wie mehr Erzieher für diese Arbeit begeistert und potenzielle Bewerber für diesen Beruf interessiert werden können. In der konzertierten Aktion Pflege wurde mit Unterstützung der Arbeitgeber eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen vereinbart, wie Fachkräfte in der Fürsorge und Betreuung von Pflegebedürftigen bessergestellt werden können. Diese gilt es nun umzusetzen.

Politik und Unternehmen müssen Rahmenbedingungen bieten, um die Verein-

barkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur steigen Motivation, Leistungsbereitschaft und die Zufriedenheit aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Hierzu gibt es zahlreiche Best-Practice-Beispiele von Unternehmen, die genau das bereits umgesetzt haben. Alle gesellschaftlichen Akteure sollten dazu beitragen, dass Frauen sich stärker im Berufsleben einbringen können und dadurch auch die Möglichkeit eines Aufstiegs in eine Führungsposition haben.

Was befördert den Wandel?

Trotz vieler positiver Entwicklungen ist die Chancengleichheit von Frauen kein Selbstläufer. Um Frauen gleiche Chancen und Teilhabe zu ermöglichen, braucht es nach Ansicht von ULA und BDA mehr Engagement aller Akteure. Nicht hilfreich sind dabei vermeintliche Gegensätze wie Staat versus Wirtschaft oder Arbeit versus Familie.

Arbeitgeber und Führungskräfte wollen ein gesellschaftliches Klima, in dem Rollenbilder die Berufswahl und die Lebensläufe nicht vorherbestimmen oder verengen, in dem Fürsorgearbeit nicht vorrangig zulasten von Frauen geht – und Mädchen und Frauen selbstbewusst Leistung erbringen und Teilhabe einfordern. Ziel muss es sein, die Kinderbetreuungsinfrastruktur und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit so zu gestalten, dass es allen Menschen, die dies wünschen, möglich ist, einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Erwerbstätigkeit bei gleichen Karrieremöglichkeiten nachzugehen.

Vielfältige Rollenbilder müssen in der Öffentlichkeit sichtbar sein. Es ist Aufgabe von allen – Unternehmen, Politik, Schule, Medien und Familie –, Klischees und Rollen zu hinterfragen, um alle benötigten Potenziale für die Gestaltung der Zukunft zu aktivieren.

Das Positionspapier von BDA und ULA im vollen Wortlaut ist auf der ULA-Website unter www.ula.de einzusehen. ■



Chancengleichheit braucht ein gesellschaftliches Klima, in dem Frauen selbstbewusst Leistung erbringen und Teilhabe einfordern. Foto: FluxFactory – iStock

DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

Führung in Zeiten der Pandemie

COVID-19 hat die Weltgemeinschaft aufgerüttelt und die Politik hellwach gemacht. Es ist deutlich geworden, dass auch die wirtschaftlichen Konsequenzen langfristig und massiv sein werden. Noch ist nicht absehbar, wie tiefgreifend diese Folgen sind. Denn

beinahe täglich müssen wir neue Einschätzungen verarbeiten. Wird nach Corona nichts mehr so sein wie zuvor? Das liest man häufig. Doch ist die Annahme, dass nach dem Ende der Pandemie alles anders werde, eher Vermutung als gesicherte Erkenntnis. Die ganze Bandbreite menschlichen Verhaltens wird sich ja nicht ändern. Wir erleben täglich, dass Unternehmen gezwungen sind, auf Sicht zu fahren. Meetings und Versammlungen werden abgesagt oder online durchgeführt, Zeiten im Homeoffice verlängert und Dienstreisen finden praktisch nicht mehr statt. Die Coronakrise verändert das Arbeits- und Sozialverhalten. Die Unsicherheit in den Zeiten, die wir schon vorher als volatil erfahren haben, ist nochmals gewachsen. Die „VUCA-Welt“ hat ein Gesicht bekommen.



Foto: ULA

Wir Führungskräfte sind nun gefordert, unseren Mitarbeitern Orientierung, Halt und mehr Sicherheit zu geben.

Das wird in Zeiten des „Social Distancing“ vor allem

über den elektronischen Weg erfolgen. Der kostet Zeit, die wir aber brauchen, um gemeinsam neue Routinen zu entwickeln. Wichtigste Voraussetzung ist dabei das Erhalten von Vertrauen. Das fördert man am besten, wenn die Führungskräfte das Zusammengehörigkeitsgefühl des Teams, aber auch die individuellen Fähigkeiten der Teammitglieder stärken und mit gutem Beispiel vorangehen. Das Ziel, ein Team eigenständig agierender Mitarbeiter zu führen, war immer schon zentrales Anliegen von „Leadership“. Nun wird dieses Ziel noch wichtiger und unerlässlich. Führungskräfte, die sich schon in der Vergangenheit im operativen Geschäft auf „Führung zur Eigenständigkeit“ und damit auf ihr Team verlassen konnten, ernten nun die Früchte.

Die realen Bedrohungen sorgen verständlicherweise bei vielen Mitarbeitern für Angst- und Unsicherheitszustände. Verstärkt werden diese durch die Maßnahmen zur Begrenzung der Virusausbreitung. Das gewohnte berufliche Leben ändert sich und das gesellschaftliche Leben kommt praktisch zum Erliegen. Die Zeit zum Nachdenken wächst. Sollte im Ergebnis die Empathie steigen und der Mensch zunehmend in den Mittelpunkt gestellt werden, können davon alle profitieren. Ein großes Lob sei den Kolleginnen und Kollegen in den medizinischen Diensten für ihren unermüdlichen Einsatz gezollt. Sie zeigen täglich, dass auch die digitale Technik natürliche Grenzen hat.

Jhr
Roland Leroux

Dr. Roland Leroux

ULA-VERANSTALTUNGEN

Absage wegen Coronavirus

Zum ihrem Bedauern musste die Vereinigung der deutschen Führungskräfte ULA durch die Entwicklungen rund um die COVID-19-Pandemie ihre für den 24. März 2020 vorgesehene Mixed-Leadership-Konferenz – veranstaltet von der ULA und von Bayer – sowie den für den 13. und 14. Mai 2020 vorgesehenen ULA-Sprecherausschusstag und das traditionelle ULA-Frühlingsfest in der italienischen Botschaft in Berlin aufgrund der aktuellen Situation absagen.

Die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts sowie der Bundesregierung für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus und größeren Veranstaltungen haben die Führungskräftevereinigung zu diesem Schritt veranlasst. Der Gesundheitsschutz der Gäste und Mitwirkenden hat für die ULA oberste Priorität.

Die bereits über 170 Anmeldungen haben die ULA darin bestärkt, dass Mixed Leadership in Bezug auf Künstliche Intelligenz als Thema nicht an Attraktivität verliert. Alle Mitwirkenden freuen sich auf einen neuen Veranstaltungstermin, der gemeinsam mit Bayer geplant wird.

Die Führungskräftevereinigung ULA bedankt sich herzlich bei allen Menschen, die an der Vorbereitung dieser Veranstaltung sowie der Konzeption der weiteren Konferenzen mitgewirkt haben. Der nächste Sprecherausschusstag und das Frühlingsfest werden voraussichtlich am 19. und 20. Mai 2021 ausgerichtet. ■

SPRECHERAUSSCHUSSTAG
UND FRÜHLINGSFEST
FINDEN 2020 NICHT STATT!

AUSWIRKUNGEN DER CORONAPANDEMIE

Luftfahrt am Scheideweg

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie stellt Deutschland und die deutsche Wirtschaft vor eine beispiellose Herausforderung in Friedenszeiten. Zu den Branchen, die am stärksten von den Verwerfungen betroffen ist, zählt die Luftfahrtindustrie. Die ULA Nachrichten haben den Präsidenten des ULA-Mitgliedsverbands Vereinigung Cockpit Markus Wahl gefragt, wie die rund 10.000 VC-Mitglieder die Krise bestmöglich bewältigen können.

ULA Nachrichten: Die Luftfahrt steht weitgehend still. Wie sieht heute Ihr Alltag aus?

Wahl: Aktuell führen unsere Kolleginnen und Kollegen Hunderte von Rückholflügen für gestrandete Urlauber aus aller Welt

durch. Dies stellt allerdings nur einen Bruchteil des üblicherweise abgewickelten touristischen Verkehrs dar. Der Großteil der Passagierflotten ist momentan am Boden. Nur noch ein rudimentärer Restflugplan mit eher kleinen Maschinen wird abgearbeitet.

Anders sieht es bei der Luftfracht aus: Im Bereich medizinischer Versorgungsgüter und anderer wichtiger Produkte besteht gerade jetzt der Bedarf nach schneller Logistik und einem funktionierenden Luftverkehr. Die Kolleginnen und Kollegen arbei-



An den Flughäfen in Deutschland heben nur noch wenige Flugzeuge ab. Der Passagierluftverkehr ist durch die Coronapandemie praktisch zum Erliegen gekommen. Foto: Pinterazzi – iStock

ten hier an der Belastungsgrenze. Verschärft wird die Situation zusätzlich durch restriktivere Einreisebestimmungen für die Crews und die gesundheitlichen Gefahren in vielen Zielländern.

Unsere Arbeit als Berufsverband und Gewerkschaft findet momentan über digitalisierte Arbeitsprozesse aus dem Homeoffice statt. Natürlich sind die notwendigen Verhandlungen mit den Arbeitgebern, zum Beispiel zum Kurzarbeitergeld, per Videokonferenz deutlich schwieriger als in einer Face-to-face-Situation. Gerade jetzt, wo der wirtschaftliche Druck auf die Unternehmen Kompromisse ungleich schwerer macht.

ULA Nachrichten: Auf das Fliegen können wir doch verzichten – oder etwa nicht?

Wahl: Die Luftfahrt ist ein riesiger Arbeitgeber in Deutschland. Direkt und indirekt finden hier über 800.000 Menschen ihren Job. Allein lokal sind mit einem Kurzstreckenflugzeug 40 Arbeitsplätze und mit einem Langstreckenflugzeug 120 Arbeitsplätze verbunden. Welche Auswirkungen die Krise mittel- und langfristig haben wird, können wir heute natürlich nicht genau abschätzen. Klar ist aber, dass gerade für eine Exportnation wie Deutschland der Luftverkehr ein essenzieller Bestandteil unserer wirtschaftlichen Stellung im In- und Ausland ist.

ULA Nachrichten: Was bedeutet das Grounding für die Piloten konkret?

Wahl: In der kompletten Branche und bei allen Airlines steht nun für mindestens einige Wochen Kurzarbeit an. Bei den aktuellen Regelungen zum Kurzarbeitergeld in Deutschland bedeutet dies harte Einschnitte für die Mitarbeiter. Hinzu kommt bei unserem Berufsstand die Notwendigkeit, die eigene Lizenz zu erhalten. Dies geht nur über den Nachweis ausreichender Flugstunden und Landungen, Simulatortrainings und medizinischer Überprüfungen. Dies alles ist zurzeit nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Für das Hochfahren des Luftverkehrs nach dem Grounding wird dies eine besondere Herausforderung darstellen. Insbesondere deshalb, weil Lizenzen weltweit gültig sind und anerkannt werden müssen.

ULA Nachrichten: Welche Anforderungen stellt die neue Situation an Führungskräfte?

Wahl: Die Kapitäne eines Flugs sind für ihre Crews verantwortlich. Der Kontakt gerade im Cockpit lässt sich nicht auf zwei Meter erhöhen und die Ausstattung mit geeigneter Schutzausrüstung stößt auch bei uns an ihre Grenzen. Trotz solcher Rahmenbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung müssen wir einen kühlen Kopf bewahren, um genauso sicher zu fliegen wie sonst auch.

Für uns als Verband ist die momentane Arbeitsbelastung eine besondere Herausforderung. Mit allen Fluggesellschaften, die Mitarbeiter in Deutschland beschäftigen, müssen gleichzeitig Tarifverhandlungen zum Kurzarbeitergeld geführt werden – eine noch nie da gewesene Situation. Interne Abstimmungsprozesse kosten Zeit, müssen aber gerade jetzt schnell gehen. Hier dennoch den richtigen Weg zwischen Geschwindigkeit und Genauigkeit zu finden, ist nicht immer einfach.

ULA Nachrichten: Was ist ihre Forderung an die Politik?

Wahl: Wir brauchen kurzfristige Maßnahmen und Hilfen, die entsprechend hoch ausfallen. Ein Kurzarbeitergeld von 60 beziehungsweise 67 Prozent reicht nicht aus, wenn wir über mehrere Monate sprechen. Hier erwarten wir dringend von der Politik eine Nachbesserung, ähnlich wie in Österreich oder den Niederlanden. Eine entsprechende Aufstockung ist nicht nur für die Sicherung vieler Existenzen unerlässlich, sondern auch schlichtweg notwendig, um am Ende der Krise genug motiviertes Personal zu haben, mit dem der Luftverkehr wieder hochgefahren werden kann.

Die Luftfahrt ist im Personenverkehr unersetzlich und nicht nur im Warenverkehr systemrelevant. Luftfahrtunternehmen im eigenen Land tragen einen entscheidenden Anteil dazu bei, Unabhängigkeit und Autonomie der eigenen Wirtschaft zu sichern. Länder ohne eigene Airlines sind von ausländischen Verkehren abhängig und können leicht unter Druck gesetzt werden.

Es muss daher ureigenes Interesse der Politik sein, die deutschen Luftverkehrsunternehmen mit ihren unterschiedlich aufgestellten Flugbetrieben zu sichern. Die aktuell geltenden Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie treffen den Luftverkehr in besonders harter Weise. Uns ist klar, dass diese Maßnahmen so lange gelten müssen, wie sie zur Eindämmung der Pandemie zwingend notwendig sind. Hier muss in kurzen Zeitabständen von einer bis zwei Wochen das Lagebild genau analysiert werden. Es ist wichtig, jede einzelne Einschränkung mit einem Ablauf- oder Prüfdatum zu versehen, sonst wird es extrem schwierig, eine Entscheidung für die Wiederaufnahme des Luftverkehrs zu finden.

Für den Zeitraum nach der Krise müssen die Steuern und Gebühren und insbesondere ihre Systematik der Berechnung auf den Prüfstand. Nach den aktuellen Regelungen müssten zum Beispiel die diesjährigen Verluste bei der Flugsicherung durch höhere Gebühren im nächsten Jahr ausgeglichen werden. Bei einer Verdopplung oder gar Vervierfachung der Start- und Landeentgelte wäre eine Wiederaufnahme des Luftverkehrs fast unmöglich. Dass eine Erhöhung der Luftverkehrssteuer in der jetzigen Situation wirtschaftlich unverantwortbar ist, muss, glaube ich, im Detail gar nicht mehr erläutert werden.

Der Politik muss klar sein: Es geht nicht nur um einzelne Unternehmen im Luftverkehr. Es geht um eine ganze systemrelevante Branche. Wir hoffen das Beste und tun unser Möglichstes. ■

Markus Wahl
Vereinigung Cockpit

Markus Wahl ist aktiver Pilot und Präsident des ULA-Mitgliedsverbandes Vereinigung Cockpit.



Foto: Vereinigung Cockpit

FÜHRUNGSKRÄFTE-RADAR

Schlechte Bedingungen lassen (ver-)zweifeln

Von Prof. Guido Möllering

Ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland sind verunsichert. Es gilt, Unklarheit, Bürokratie und Frust abzubauen, um engagierte Führung wieder zu ermöglichen.

Eine repräsentative Befragung unter knapp 1.000 Führungskräften in Deutschland durch die Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung an der Universität Witten/Herdecke hat ergeben, dass 30 Prozent der Befragten in hohem Maße Führungszweifel aufweisen (siehe Grafik). 21,4 Prozent glauben, den eigenen Ansprüchen an eine Führungskraft nicht gerecht zu werden, und 25,6 Prozent stimmen der Aussage zu, mehr zu einer Gruppe beizutragen, wenn sie von jemand anderem geführt werden, anstatt selbst zu führen. So sind sich 23,4 Prozent nicht sicher, ob ihnen Führung liegt, und 25,6 Prozent empfinden ihre Führungsverantwortung als Belastung.

Warum sind Führungszweifel ein Problem?

Die Studie bestätigt dabei auch, dass Führungskräfte viel dazu beitragen können, ob ein Team, eine Abteilung oder ganze Betriebe erfolgreich sind. Zweifeln sie, ob sie

überhaupt führen können und wollen, dann sind sie weniger engagiert und erreichen weniger positive Wirkungen. Das wiederum wäre ein gravierendes Problem für Unternehmen, weil es dann weniger Verbesserungen in der Produktivität, Kreativität und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Positive Führungswirkungen sind nicht allein von persönlichen Eigenschaften oder Kompetenzen der Führungskräfte, sondern vor allem von günstigen Bedingungen in deren Arbeitsumfeld abhängig.

Was lässt Führungskräfte (ver-)zweifeln?

Führungszweifel gibt es auf alle Ebenen, Erfahrungsstufen, bei Männern wie Frauen und in allen Branchen. Sie sind bei Jüngeren (Generation Y, geboren nach 1980) stärker als bei Älteren (vor allem den Baby Boomern, geboren zwischen 1946 und 1964). Insgesamt besteht ein stark signifikanter Zusammenhang zwischen Führungszweifeln und schlechten Bedingungen wie Unklarheit und Bürokratie

„von oben“ sowie einer negativen Wahrnehmung der eigenen Mitarbeiter „unten“. Frustrationsspiralen, in denen sich Führende und Geführte immer weiter demotivieren, verstärken die Zweifel. Da Führungskräfte ja auch selbst noch jemanden „über sich“ haben, erleben sie die Frustrationsdynamik womöglich gleich doppelt. So fragen sich viele: Will ich überhaupt noch Führungskraft sein?

Prof. Guido Möllering
Universität Witten/Herdecke

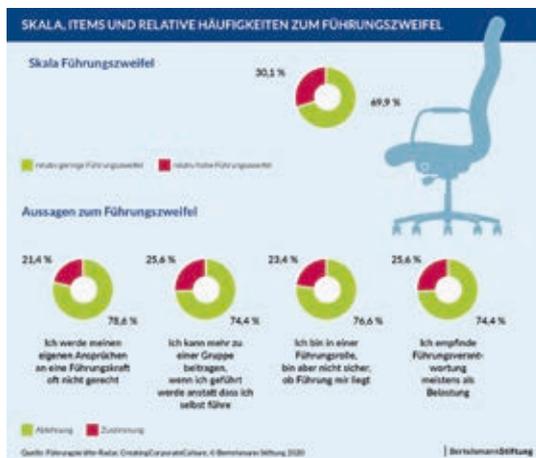
Prof. Guido Möllering ist Direktor und Lehrstuhlinhaber am Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung der Universität Witten/Herdecke. Unter <https://tinyurl.com/fk-radar2019> stehen weitere Ergebnisse des Führungskräfte-Radars 2019 kostenlos zur Verfügung.



Foto: Kay Gropp

Wie kann man Führungskräfte wieder (be-)stärken?

Die Studie warnt davor, zweifelnde Führungskräfte einfach als ungeeignet einzustufen und sie entsprechend ersetzen zu wollen. Vielmehr muss durch Reflexionsgespräche, Coachings und Weiterbildung direkt an den Ursachen der Frustration gearbeitet werden. Übergreifend gilt es, die allgemeine Führungskultur im Unternehmen zu hinterfragen, allzu heroische Vorstellungen von Leadership abzulegen und die Führungsverantwortung mehr zu teilen, was insbesondere den Bedürfnissen jüngerer Führungskräfte entsprechen würde. Die aktuelle Coronakrise bietet unerwartet Raum, Führungsbedingungen zu reflektieren und beim „Neustart“ die Gelegenheit zu nutzen, Führung anders zu gestalten, damit Engagement und Motivation bei allen zurückkehren. ■



FÜHRUNG

Bad Leadership – ein Grundproblem der Zeit

Von Prof. Jürgen Weibler

„Bad Leadership“ ist Alltag. Studien diagnostizieren Vorgesetzte direkt (zum Beispiel Druck) oder indirekt (zum Beispiel Betriebsklima) immer wieder als „Kündigungsgrund Nummer eins“. Ebenso zeigen sie aber auch: Viele Chefs hadern mit ihrer Rolle und leiden regelrecht aufgrund ihrer Funktion. Bad Leadership ist somit nicht weniger als ein Grundproblem in nahezu allen Organisationen, das zu negieren sich aus ethischen, aber auch aus ökonomischen Gründen verbietet.

Bad Leadership – was ist darunter zu verstehen? Wir unterscheiden zwei bedeutsame Spielarten eines Bad Leadership. Einerseits diejenige, die intuitiv üblicherweise hiermit verbunden wird: feindselig-aggressive Verhaltensweisen von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitern – und zwar nicht nur hin und wieder, sozusagen an schlechten Tagen, sondern gewohnheitsmäßig und andauernd. Die Fachliteratur spricht mit Blick auf diese relativ offensichtliche Ausprägung schlechter Führung von „Abusive Supervision“.

Bad Leadership vollzieht sich andererseits aber auch weniger offensichtlich und kann eine gewisse Zeit durchaus als gute Führung erscheinen. Sprich: Sie kann absolut freundlich, höflich und wertschätzend daherkommen – und dennoch ist sie schlecht, wenn sie kaum mehr als geschickte Verführung ist, die den Mitarbeiter über die Zeit zugunsten der Führungskraft übervorteilt. Neben destruktiven Führungsmitteln gibt es somit auch destruktive Führungsziele, die dann vorliegen, wenn Führung systematisch Gewinner und Verlierer produziert. Der Begriff der „Ausbeuterischen Führung“ bringt diese „Win-lose-Problematik“ gut auf den Punkt.

Wie ist das Phänomen zu erklären?

Bad Leadership ist im ersten Zugriff selbstredend auf einen „Bad Leader“ zu-

rückzuführen. Überaus populär ist zur näheren Bestimmung eines negativen Führungscharakters die sogenannte Dunkle Triade der Persönlichkeit, bestehend aus Narzissten, Machiavellisten und Psychopathen.

Bad Leadership erklärt sich aber auch anders. So kann beispielsweise ein „Good Leader“ aufgrund äußerer Einflüsse zunehmend „bad“ werden (zum Beispiel befeuert durch Anreiz- und Vergütungssysteme).

Dies bedeutet dann aber auch: Zum Verständnis der Bad-Leadership-Problematik ist es erforderlich, von der Person des Bad Leaders abzusehen und die Bedeutung der Führungssituation (zum Beispiel enormer Leistungs- und Erfolgsdruck, unrealistische Zielvorgaben, eine Kultur der Profitmaximierung um jeden Preis) anzuerkennen.

Last but not least gilt es schließlich, die verschiedenen Beiträge der Geführten zur Entstehung sowie zum Fortbestand einer schlechten Führung nicht zu übersehen.

Wie kann dem Problem begegnet werden?

Die personenbezogene Strategie lautet hier salopp gesprochen: „Die Schlechten raus und die Guten rein.“ Diese Strategie ist allerdings nur begrenzt zielführend, wenn

parallel nicht auch die situationsbedingten Ursachen einer schlechten Führung anerkannt und angegangen werden.

Insofern gilt: Wer dem Bad-Leadership-Phänomen effektiv begegnen will, der sollte nicht nur unethische Führungskräfte konsequent sanktionieren und verantwortungsbewusste Führungspersönlichkeiten (be-)fördern, sondern auch die bestehenden Strukturen und Kulturen problembezogen reflektieren – und wo nötig modifizieren. ■

Prof. Jürgen Weibler

Fernuniversität Hagen

✉ juergen.weibler@fernuni-hagen.de

☎ +49 2331 987-4908

Prof. Jürgen Weibler ist ordentlicher Professor für Betriebswirtschaftslehre an der FernUniversität in Hagen. Er gilt als einer „der renommiertesten deutschen Experten in Sachen Mitarbeiterführung“ (*WirtschaftsWoche Online*) und ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der ULA. Unter www.leadership-insiders.de gibt es weitere Informationen.



Foto: Kenzo Volkmann



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: kate_sept2004 - iStock

AKTUELLE SEMINARE

Karriereschub für den Sommer

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie werden an dieser Stelle Seminare des Führungskräfte Instituts (FKI) ab Juni 2020 angekündigt. Aktuelle Informationen zu Terminverschiebungen gibt es auf www.fki-online.de.

Souverän präsentieren, Wirkung erhöhen

Wie lässt sich die eigene Kommunikation effizienter gestalten? In diesem Training mit Rollenspielen und Videofeedbacks vermittelt Top-Speaker und Autor Peter A. Worel den Teilnehmern das Rüstzeug, um souveräner, überzeugender und stimmiger aufzutreten.
Wann? Am 4. Juni 2020.

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

Resilienz stärken, Krisen bewältigen

Wie können Führungskräfte unter Stressbedingungen mental stark und gesund bleiben? In diesem Seminar erläutert die Referentin Dr. med. Ulrike Gotthardt, Strategischer Business Coach sowie Ärztin für Psychiatrie und Hypnotherapie, das Resilienzkonzept.
Wann? Am 16. Juni 2020.

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

Arbeitsrecht für Vorgesetzte

Führungskräfte müssen sowohl sozial kompetent als auch juristisch korrekt agieren – gerade in schwierigen Situationen. Die Fachanwälte für Arbeitsrecht Gerhard Kronisch und Christian Lange vermitteln das arbeitsrechtliche Know-how für eine gute Mitarbeiterführung.
Wann? Am 24. Juni 2020.

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

Bewerbungsphase für neues EU-Projekt gestartet

Der Dachverband der europäischen Führungskräfteverbände CEC European Managers veranstaltet vom 2. bis 4. September 2020 ein Pilotseminar zur Integration von Nachhaltigkeit in die Führung. Von den 20 Teilnehmerslots stehen der ULA acht Plätze zur Verfügung. Die Vergabe der Plätze erfolgt nach bestimmten Kriterien. Ideale Kandidaten sind Führungsnachwuchskräfte aus unterschiedlichen Branchen, die sich für die Frage interessieren, wie das Thema nachhaltige Führung besser in den Unternehmensalltag integriert werden kann und wie sich dadurch die Anforderungen an Führung verändern. Die Bewerbung insbesondere von Frauen wird begrüßt. Weitere Teilnehmer kommen aus Deutschland, Frankreich und anderen EU-Mitgliedstaaten. Die Seminarsprache ist Englisch. Die Teilnahme ist kostenlos und die Reisekosten werden erstattet. Bewerbungen bitte formlos und auf Englisch mit einer kurzen Angabe zur Motivation per E-Mail an die Adresse ramme@cec-managers.org senden. Ob eine Bewerbung erfolgreich war, erfahren die Kandidaten spätestens bis zum 1. Juli. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Nach Bewerbungsschluss wird auch der Standort für das Seminar in Deutschland bekanntgegeben. Das provisorische Seminarprogramm findet sich unter www.cec-managers.org. ■

WOCHENARBEITSZEIT

Handwerk und Industrie liegen vorn

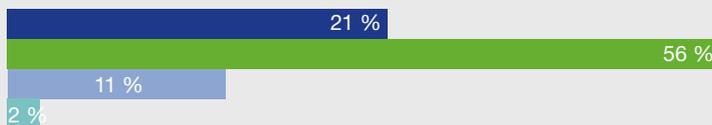
Bei einer Befragung von Erwerbstätigen aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen geben Arbeitnehmer aus Handwerk und Industrie die längsten tatsächlichen Wochenarbeitszeiten an. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten aus diesen Bereichen arbeiten demnach zwischen 40 und 47 Stunden pro Woche, weitere 16 Prozent im Handwerk und elf Prozent in der Industrie kommen auf 48 bis 59 Stunden pro Wochen. Für die Erhebung wurden rund 20.000 Erwerbstätige befragt.

Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Öffentlicher Dienst



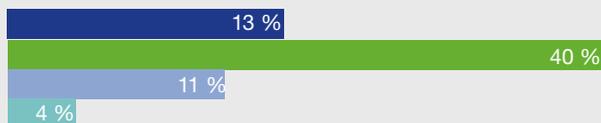
Industrie



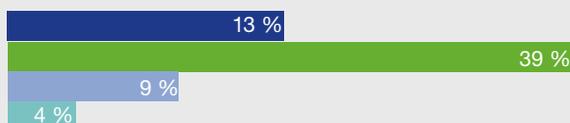
Handwerk



Dienstleistung



Anderer Bereich



Legende

- 35 bis 39 Stunden
- 40 bis 47 Stunden
- 48 bis 59 Stunden
- 60 und mehr Stunden

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Illustration: Vecteezy. Grafik: VAA

INTERVIEW MIT ILGA MÖLLENBRINK

Was tun, wenn der Arbeitgeber sich trennen möchte?

Sehr häufig begleiten die VAA-Juristen im Rahmen der Rechtsberatung Trennungsprozesse: von der fristlosen über die ordentliche Kündigung bis hin zum Aufhebungsvertrag. Ob der Hintergrund in Umstrukturierungen liegt, Leistungsmängeln oder einem Fehlverhalten ist einerlei, am Ende steht die Trennung. Bestenfalls mit einer guten Abfindung, erläutert VAA-Juristin Ilga Möllenbrink im Interview mit dem VAA Magazin.

LASSEN SIE MICH IHNEN EIN ANGEBOT MACHEN, HERR DR. MÜLLER, DAS SIE NICHT ABLEHNEN KÖNNEN.



Karikatur: Calleri

VAA Magazin: Die VAA-Juristen betreuen vielfältige Trennungsprozesse. Wie muss man sich das als VAA-Mitglied vorstellen?

Möllenbrink: Bestenfalls meldet sich das VAA-Mitglied frühzeitig. Gibt es Umstrukturierungen in seinem Bereich und könnte die Funktion entfallen, gilt es, Augen und Ohren offenzuhalten, um möglichst viele Informationen aus dem Unternehmen zu generieren und sich sogleich mit einem VAA-Juristen in Verbindung zu setzen. Gleiches gilt für erfolgte Abmahnungen, etwaiges Fehlverhalten, Compliance-Verstöße oder ähnliche Situationen.



VAA Magazin: Bei einer Kündigung vertritt der VAA-Jurist das Mitglied im Kündigungsschutzprozess. Wie läuft die Beratung bei freiwilligen Vereinbarungen ab?

Möllenbrink: Die erste Frage, die ich dem Mitglied stelle, ist, ob er überhaupt aus dem Unternehmen ausscheiden möchte.

VAA Magazin: Gibt es denn eine Wahl?

Möllenbrink: Natürlich. Ein Aufhebungsvertrag beinhaltet grundsätzlich ein Angebot, das der Betroffene annehmen oder ablehnen kann. Das ist leider vielen Mitgliedern nicht bewusst und natürlich erstaunt diese Frage zunächst.

VAA Magazin: Wie erläutern Sie den Mitgliedern diese Frage?

Möllenbrink: Der Anstellungsvertrag beinhaltet nicht nur Rechte und Pflichten für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber. Dieser muss nicht nur das vereinbarte Gehalt zahlen, sondern dem Arbeitnehmer eine vertragsgemäße Beschäftigung zuweisen. Ist die Funktion entfallen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine neue Aufgabe zu suchen. Leider wissen das die Arbeitnehmer nicht – und der Arbeitgeber klärt sie natürlich nicht auf.

VAA Magazin: Muss denn der Arbeitnehmer sich mit jeder anderen Funktion zufriedengeben?

Möllenbrink: Nein. In beinahe jedem Anstellungsvertrag befindet sich ein sogenannter Versetzungsvorbehalt, der sinngemäß besagt, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine andere gleichwertige Tätigkeit zuweisen kann, wenn es erforderlich ist. Diese Ausgestaltung des Direktionsrechts gibt dem Arbeitgeber nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, eine gleichwertige Funktion auf gleicher Hierarchieebene und bei gleicher Bezahlung zuzuweisen.

VAA Magazin: Wie sieht die Praxis diesbezüglich aus?

Möllenbrink: Leider machen sich die meisten Unternehmen nicht die Mühe, eine adäquate Beschäftigung zu suchen und

anzubieten. Eine Trennung gegen Geld ist für sie oft einfacher.

VAA Magazin: Wie sieht das weitere Vorgehen aus?

Möllenbrink: Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass man an einer Weiterbeschäftigung interessiert ist. Und gerade ältere Arbeitnehmer sollten klarmachen, dass sie sich vorgestellt haben, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten. Sodann sollte der Mitarbeiter den Trennungsprozess nicht forcieren, sondern sich passiv verhalten und nicht auf den Arbeitgeber zugehen und nachfragen. Es gilt, Zeit zu gewinnen.

VAA Magazin: In etwa nach dem Motto „Zeit ist Geld“?

Möllenbrink: Ja, genau. Je länger der Trennungsprozess hinausgezögert wird, desto länger besteht das Anstellungsverhältnis und das Beendigungsdatum wird hinausgeschoben, Monats- oder Quartalsgrenzen werden überschritten.

VAA Magazin: Sind Kündigungsfristen eigentlich auch in Aufhebungsverträgen einzuhalten?

Möllenbrink: Ein klares Ja. Sollte davon abgewichen werden, kommt es zu Problemen bei der Bundesagentur für Arbeit. Im schlechtesten Fall gibt es neben einer Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und gleichzeitiger Zahlung einer Abfindung ein Ruhen des Arbeitslosengeldes.

VAA Magazin: Es geht bei einem solchen Aufhebungsvertrag also nicht nur darum, eine möglichst hohe Abfindung auszuhandeln?

Möllenbrink: Es sind viele verschiedene Faktoren in einem Aufhebungsvertrag zu prüfen und zu berücksichtigen.

VAA Magazin: Auf welche Punkte ist hier hinzuweisen?

Möllenbrink: Bei einer kurzen Betriebszugehörigkeit ist keine hohe Abfindung zu erzielen, sodass es sinnvoll sein kann, ►

eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses über die eigentliche Kündigungsfrist hinaus anzustreben, um mehr Zeit für die Suche einer neuen Beschäftigung zu haben. Das Arbeitsverhältnis ist ordnungsgemäß abzuwickeln. Das heißt: Es sollte festgehalten werden, dass nicht nur das Gehalt gezahlt wird, sondern auch eine Regelung zum Bonus aufgenommen wird.

VAA Magazin: Was empfehlen Sie hier?

Möllenbrink: Die Auszahlung des Bonus im Jahr des Ausscheidens ist zu regeln, sodass auch bei einer unwiderruflichen Freistellung eine gegebenenfalls anteilige Auszahlung auf der Basis einer 100-prozentigen Zielerreichung erfolgt. Ein Dienstwagen muss bis zum Beendigungszeitpunkt zur Verfügung gestellt werden und es ist eine Regelung über die betriebliche Altersversorgung aufzunehmen.

VAA Magazin: Was empfehlen Sie darüber hinaus?

Möllenbrink: Bei Zahlung einer Abfindung ist auch ein Steuerberater einzubeziehen, der sich mit Abfindungszahlungen auskennt, um eine möglichst steueroptimierte Auszahlung zu erreichen. Der Kooperationspartner des VAA – Steuerberater Lutz Runte – ist hier ein versierter Ansprechpartner.

Darüber hinaus ist eine sogenannte Fluchtklausel aufzunehmen, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, vorzeitig aus dem Anstellungsverhältnis auszuscheiden, um flexibel auf den Arbeitsmarkt reagieren zu können. Die ausstehenden Monatsgehälter sollten dann zu 100 Prozent abfindungserhöhend ausbezahlt werden.

VAA Magazin: Ist eine Outplacement-Beratung eigentlich immer sinnvoll?

Möllenbrink: Um bei der Stellensuche zügig voranzukommen, ist eine Outplacement-Beratung in der Regel sinn-

Ilga Möllenbrink

VAA-Juristin

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

voll. Die Bewerbungsunterlagen werden den aktuellen Gepflogenheiten angepasst, es gibt eine berufliche Standortbestimmung des Arbeitnehmers und es gibt eine gezielte Vorbereitung der Bewerbungsgespräche.

VAA Magazin: Was ist im Hinblick auf die Bundesagentur für Arbeit zu beachten?

Möllenbrink: Bei einem Aufhebungsvertrag ist in der Regel mit einer Sperrzeit zu rechnen, wenn der Arbeitnehmer keinen wichtigen Grund hat, diesen abzuschließen. Es besteht die Möglichkeit, diese zu vermeiden, wenn der Arbeitgeber zum gleichen Zeitpunkt unter Einhaltung der Kündigungsfrist aus dringenden betrieblichen Gründen gekündigt hätte. Der VAA-Jurist unterstützt hier mit der passenden Formulierung, soweit diese im Einzelfall möglich ist.

Wird der Vertrag aus berechtigten gesundheitlichen Gründen abgeschlossen, kann ebenfalls eine Sperrzeit vermieden werden. Hier ist jedoch immer eine Klärung im Einzelfall vorzunehmen.

VAA Magazin: Gibt es noch weitere mögliche Sanktionen vonseiten der Bundesagentur für Arbeit?

Möllenbrink: Zunächst hat der Arbeitnehmer immer darauf zu achten, dass er sich rechtzeitig, das heißt unverzüglich bei Kenntnis des Eintritts der Arbeitslosigkeit, spätestens jedoch drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, persönlich bei der Arbeitsagentur am Wohnort meldet. Versäumt er dies, erhält er eine Sperrzeit wegen verspäteter Meldung.

Schließlich kann es noch zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldes kommen, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten und eine Abfindung gezahlt wird. In der Regel werden die Leistungen erst dann gezahlt, wenn die Kündigungsfrist abgelaufen ist. Bestenfalls sollte daher die Kündigungsfrist immer eingehalten werden, insbesondere weil der Betroffene während des Ruhens des Arbeitslosengeldes nicht über die Bundesagentur für Arbeit kranken- und rentenversichert ist. Dies muss er dann selbst bezahlen.

VAA Magazin: Können Sie noch weitere Tipps für einen Aufhebungsvertrag geben?

Möllenbrink: Manche Unternehmen übernehmen bei einer Sperrzeit die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit. Es sollte nicht versäumt werden, zu prüfen, ob ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot besteht, Ansprüche auf Erfindervergütung festzuhalten sind, etwaige Arbeitgeberdarlehen zurückzuzahlen sind und ob noch ausstehende Reisekosten und Spesen geltend gemacht werden müssen, um alle diese Ansprüche aus einer in der Regel vereinbarten Erledigungsklausel auszunehmen. ■



Auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de steht eingeloggten VAA-Mitgliedern im Bereich „Service“ unter „Publikationen“ die neu aufgelegte Rechtsbroschüre „Kündigungsrecht“ zum freien Download zur Verfügung.

URTEIL

§ BAG bestätigt: keine Lohnfortzahlung bei neuer Erkrankung

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundlegend beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Diesen sogenannten Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil bestätigt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht demnach nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

Eine Arbeitnehmerin war infolge eines psychischen Leidens für längere Zeit arbeitsunfähig geworden. In den ersten sechs Wochen leistete ihr Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, im Anschluss bezog die Arbeitnehmerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte Krankengeld. Am letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit stellte ihr ein anderer Arzt wegen einer für den nächsten Tag geplanten Operation eine neue Krankenschreibung aus. Diese dauerte rund sechs Wochen, in denen die Arbeitnehmerin weder Geld vom Arbeitgeber noch Krankengeld einer Krankenkasse erhielt. Sie klagte vor dem Arbeitsgericht gegen den Arbeitgeber, weil dieser aus ihrer Sicht für die zweite Phase der Arbeitsunfähigkeit zu einer erneuten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet gewesen wäre. Die

Arbeitnehmerin verwies darauf, dass ihre Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung am 18. Mai 2017 geendet habe und sie ab dem 19. Mai 2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen sei. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht lehnten die Klage ab. Im Dezember 2019 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Rechtsauffassung der Vorinstanzen bestätigt (Urteil vom 11. Dezember 2019, Aktenzeichen 5 AZR 505/18).

Die BAG-Richter stellten klar, dass ein Arbeitnehmer, der krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und bei dem sich in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit anschließt, im Streitfall beweisen muss, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Ein-

tritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Im vorliegenden Fall konnte bei der Vernehmung der behandelnden Ärzte der Arbeitnehmerin vor dem Landesarbeitsgericht jedoch nicht festgestellt werden, dass kein einheitlicher Verhinderungsfall vorlag. Dies gelte umso mehr, weil die Beweisaufnahme ergab, dass die Arbeitnehmerin bei der Feststellung der ersten Arbeitsunfähigkeitsphase durch den behandelnden Arzt gar nicht untersucht worden war.

Arbeitnehmer, bei denen mehrere längerfristige Arbeitsunfähigkeitsphasen absehbar sind, sollten sich gründlich mit den Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vertraut machen. Andernfalls können empfindliche finanzielle Einschnitte drohen. ■



Foto: gorodenkoff – iStock

PENSIONÄRSREISE 2020

Absage wegen Coronapandemie

2020 sollte die VAA-Pensionärsreise ihre Teilnehmer nach Heidelberg führen. Aufgrund der außergewöhnlichen Entwicklungen rund um die durch das neuartige Coronavirus verursachte COVID-19-Pandemie sieht sich der Organisator Dr. Rudolf Fiedler gezwungen, die Reise abzusagen.

ANZEIGE



Corona-Nothilfe weltweit Jetzt spenden!

Das Coronavirus verändert alles. In Deutschland und auf der ganzen Welt. Die Menschen in den ärmsten Ländern trifft es besonders hart. Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Mit Hygienekits, Medikamenten und sauberem Trinkwasser. Helfen Sie uns, Leben zu retten. **Jetzt mit Ihrer Spende!**



Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30
Online spenden unter: www.Aktion-Deutschland-Hilft.de



**Aktion
Deutschland Hilft**
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

Die für das vorletzte Augustwochenende vorgesehene Reise abzusagen, fällt Dr. Rudolf Fiedler äußerst schwer. „Die Absage ist aber unvermeidbar. Wir alle gehören jener Altersgruppe an, die besonders gefährdet ist und des besonderen Schutzes bedarf.“ Alle Schutz- und Vorsorgemaßnahmen der Bundes- und Landesregierungen, die gemeinsam mit den Experten des Robert-Koch-Instituts angeordnet wurden, dienen dem Schutz der Bürger sowie der Eindämmung der Virusausbreitung. Sie sind daher strikt zu beachten.

Niemand unter den Experten und Virologen konnte zum Zeitpunkt der Drucklegung des VAA Magazins eine seriöse Angabe machen, wie sich die Situation zum Zeitpunkt des Reiseterrmins darstellen würde. „Es entspräche nicht meinem Verantwortungsgefühl Ihnen gegenüber, die Reise hier anzukündigen, um sie in letzter Minute zu stornieren“, wendet sich Fiedler an die Teilnehmer der Pensionärsreise. „Auch haben meine Vertragspartner im Hotel, in den Restaurants und der Tourismusbehörde einen Anspruch auf frühzeitige Information über die Stornierungen.“

Rudolf Fiedler erklärt, dass momentan unglaublich viel von allen Menschen abgefordert werde. Die Solidarität in der Zivilgesellschaft sei aber erfreulich spür- und greifbar. „Auf die diesjährige Pensionärsreise zu verzichten, erachte ich auch als unseren solidarischen Beitrag in dieser schweren Zeit. Ich würde mich freuen, wenn wir dann 2021 die Reise nach Heidelberg nachholen können und uns dort bei bester Gesundheit wiedersehen würden.“

Reiseorganisator Rudolf Fiedler wünscht allen Teilnehmern und Interessenten Gesundheit und Geduld: „Bleiben Sie gesund, ertragen Sie geduldig die momentanen persönlichen Einschränkungen, besonders bei der Minimierung der persönlichen sozialen Kontakte.“ Es sei schön, dass es Telefon, Internet oder WhatsApp gibt, um miteinander in Kontakt zu bleiben. ■

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Quarantäne auf dem Land

Ich mach's kurz! Aus gegebenem Anlass. Corona, dieser hinterhältige Kommunisten-Virus, hat uns alle fest im Griff. Weltweit. Gleichmacherei wohin man schaut. Jeder ist betroffen. Tom Hanks, Johannes B. Kerner, Frau Müller vom Wiesenweg 15 – die haben sich alle schon infiziert. Ob arm, ob reich, ob Mann, ob Frau – es wird uns alle treffen. Selbst das NATO-Manöver „Defender 2020“ vor Russlands Grenzen, die größte Truppenübung des westlichen Militärbündnisses seit 25 Jahren, muss jetzt massiv abrüsten. Statt der 20.000 geplanten US-Soldaten sind nur noch 5.500 dabei und die Teilnehmerzahl dieser Vereinsversammlung sinkt damit auf insgesamt 22.000. Das war's dann mit der Abschreckung gegenüber Putin. Der hat sich jetzt sowieso den Chefessel im Kreml bis 2036 gesichert. Und bei so einem Häufchen NATO-Soldaten, da hustet der Russe uns was.

Aber in Zeiten wie diesen sind 22.000 Veranstaltungsteilnehmer schon eine Nummer. Dabei wird doch allerorts gedeckelt, was Massenzusammenkünfte angeht. Wir dürfen nur noch zu zweit auf der Straße herumlaufen und die NATO feiert eine riesen Coronaparty. Das ist ungerecht! Es wundert fast, dass noch keiner auf die Idee kam, den Flüchtlingsandrang an Griechenlands Grenzen mit dem allgemeinen Versammlungsverbot zu stoppen. Auch Flüchtlingslager auf Lesbos ließen sich so schnell und diskussionslos auflösen. Aber weil die Außengrenzen durch den türkischen Präsidenten kurz wieder durchlässig wurden, mussten schnell die innereuropäischen Grenzen hochgezogen werden. Corona sei Dank! Freut sich der Osteuropäer. Bei uns sind nun schon seit einer gefühlten Ewigkeit die Kitas und Schulen ge-

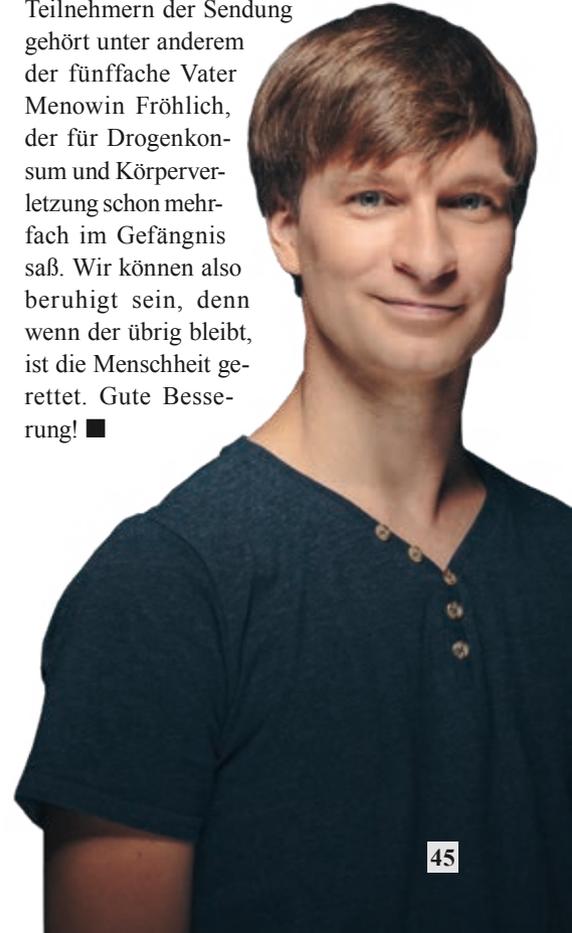
schlossen. Der Horror vieler Eltern wurde wahr. Einen Monat lang täglich die eigenen Kinder betreuen. Rund um die Uhr! So muss sich die Vorhölle anfühlen. Das hat Nerven gekostet und manchen Kinderwunsch wurde nachträglich als große Dummheit entlarvt.

Nach fast sechswöchiger Quarantäne in chinesischen Millionenstädten sollen dort die Anträge auf Scheidungen enorm angestiegen sein. Auch die häusliche Gewalt erfuhr eine Renaissance. Statistische Erhebungen für unsere Breitengrade fehlen noch. Experten gehen aber davon aus, dass die Selbstmordrate, aufgrund von staatlich erzwungener Familienzusammenführung, höher liegen dürfte als die Mortalitätsrate durch COVID-19. Wir werden es wohl nie erfahren. Aber die Frage bleibt, wohin mit den Plagen, wenn die Schulen noch länger dicht bleiben? In den 40er Jahren gab es die Kinderlandverschickung, um die Kleinen vor den Bombenangriffen fern zu halten. Und ich kann bestätigen: Auf dem Land, wo ich wohne, in dörflicher Provinz, scheint man vor Pandemien relativ sicher zu sein. Der Sicherheitsabstand zum nächsten Mitmenschen kann im ländlichen Raum bis zu drei Kilometer betragen und Abstandsregeln kennt man hier eigentlich nur von Windkrafträdern. Aber Dörfer befinden sich seit jeher unter Quarantäne, weil es kaum ein Dörfner je wirklich herauschafft aus dem Kuhkaff, und auch selten einer von außerhalb reinkommt. Zudem wohne ich im tiefsten Osten. Hier spricht man Sächsisch. Eine Tröpfcheninfektion ist dank des Dialekts nahezu ausgeschlossen. „Midd weejischen Gonnsonandn und eener scheenen Schbraachmelodie neigd dor Saggse ni zum Spuggen.“ Kein Wunder, dass man in Bayern mit rollendem „R“ oder im



Rheinischen mit Wörtern wie „Pittermännchen“, „Piesepampel“ oder „Ett kütt“ zu hohen Infektionsraten beiträgt.

Es gibt in NRW eigentlich nur noch einen sicheren Ort, um dem Coronavirus zu entkommen. Das in Köln angesiedelte kleine Areal des SAT-1-Big-Brother-Camps. Seit dem 6. Februar lebt dort ein knappes Dutzend junger Menschen, die von der Außenwelt völlig abgeschnitten sind. Die haben lange vom Verlauf der Pandemie nix mitbekommen und vielleicht sind sie am Ende die einzigen Überlebenden. Zu den prominenten Teilnehmern der Sendung gehört unter anderem der fünffache Vater Menowin Fröhlich, der für Drogenkonsum und Körperverletzung schon mehrfach im Gefängnis saß. Wir können also beruhigt sein, denn wenn der übrig bleibt, ist die Menschheit gerettet. Gute Besserung! ■



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

Mit seinen verschiedenen Kabarettprogrammen reist der Dresdner Kabarettist Erik Lehmann quer durch Deutschland und hat auch schon den ein oder anderen Kleinkunstpreis gewonnen.

Foto: Robert Jentzsch

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 3. MAI 1775

Alexander Cumming – Erfinder des Wasserklosetts

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.

Vor 245 Jahren hat ein Londoner Uhrmacher eine epochale Wende eingeläutet. Da, wo empfindliche Geister früher die Nase rümpfen mussten, verhinderte nun ein S-förmiges, mit Wasser gefülltes Abflussrohr das Allerschlimmste. Mit seinem am 3. Mai 1775 patentierten Wasserklosett fing Alexander Cumming einen Großteil der üblen Gerüche ab, die üblicherweise bei der Verdauung entstehen.

Die Geschichte von Cumming und seinem WC begann allerdings nicht bei null. Schon Ende des 16. Jahrhunderts soll sein Landsmann John Harrington eine ähnliche Vorrichtung für die Verrichtung der Notdurft erdacht haben. Und auf die Beseitigung von Exkrementen mithilfe der Kraft des Wassers verstanden sich bereits die alten Römer. Abwasserkanäle, die Kloaken, zeugen mancherorts noch von dieser zivilisatorischen und hygienischen Errungenschaft.

Aus heutiger Sicht kaum verständlich: Das Prinzip hatte es schwer, sich durchzusetzen. „Cacator cave malum! Aut si contempseris, habes Jovem iratum!“ – „Hüte Dich, auf die Straße zu kacken! Sonst wird Jupiters Zorn dich treffen!“ – lautete frei übersetzt eine Inschrift an einer römischen Latrine. Und auch Cummings Zeitgenossen gaben lange dem Nachtopf und dem Plumpsklo den Vorzug. Was freilich auch eine Frage des Geldes gewesen sein mag.

Die ersten modernen WCs wurden zu- meist in adeligen Behausungen einge-

baut. Beispielsweise 1860 auf Schloss Ehrenburg in Coburg – angeblich für die britische Königin Victoria, deren Ehemann Albert aus dem Hause Sachsen-Coburg und Gotha stammte.

Nach anfänglich zögerlicher Verbreitung hat sich die Familie der WCs und ihrer Artverwandten jedoch erstaunlich schnell entwickelt. Experten unterscheiden zwischen

Tief- und Flachspülern. Hinzu kommt die bis weit in die 1990er Jahre hinein unter anderem auf Campingplätzen in Frankreich verbreitete Hocktoilette, ein eher unbequemes Modell.

Man macht viel durch – manchmal zu viel, weswegen die Chemie ins Spiel kommt. Ein vertrauter Anblick auf Großbaustellen und bei Open-Air-Konzerten sind die sogenannten Dixiklos. Formaldehyd, Glutaraldehyd oder Ammoniumverbindungen sollen die oft frequentierten und gar nicht mehr so stillen „Örtchen“ desinfizieren, die Fäkalien werden in einem Tank gesammelt.

Wasser spielt bei diesen Modellen nur noch eine Nebenrolle – im Gegensatz zum Abwasser. Denn die Entsorgung der Tankinhalte aus den Chemietoiletten ist ein eher lästiges Geschäft. Umweltfreundlich präsentieren sich dagegen Trocken- oder Komposttoiletten. Hier werden die Exkremente in mit Rindenmulch oder Stroh gefüllten Behältern kompostiert. Diese Toiletten kommen ganz und gar ohne Wasser aus. Viele nützliche Erfindungen, die einen großen Mangel nicht überdecken können: Immer noch haben viel zu viele Menschen auf der Welt überhaupt keinen Zugang zu einem WC – egal welcher Art. Daran erinnert jedes Jahr am 19. November der Welttoilettag der Vereinten Nationen. Ein neuer Alexander Cumming müsste her, um diesen Missstand abzuschaffen. ■



So schaut's aus: ein Tiefspüler im Querschnitt.
Foto: Reinhard Dietrich – Wikimedia Commons

Neu ab
2020

GDCh-VAA-Doppelmitgliedschaft für Berufseinsteiger



GESELLSCHAFT
DEUTSCHER CHEMIKER



Führungskräfte
Chemie

- **Kompetenz**
- **Kontakte**
- **Kooperationen**

VAA-Berufsanfänger und ordentliche GDCh-Jungmitglieder profitieren beim Wechsel zur Doppelmitgliedschaft vom Leistungsspektrum beider Organisationen zu besonderen Konditionen: zwei Jahre 100 Euro und danach nur 200 Euro pro Jahr.



Es gibt viele gute Gründe dabei zu sein:
www.vaa.de/gdch

www.gdch.de
www.vaa.de

Miträtseln und gewinnen

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Februarausgabe: Beate Scheidemantel, Einzelmitglied Landesgruppe Südwest, Dr. Peter Raig, Einzelmitglied Landesgruppe Hessen, und Dr. Axel Ruhland, Werksgruppe Leverkusen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Mai 2020. 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.

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

franz. Erzähler (Honoré de ... †)	Kurzform v. Ulrich lat.: im Jahre	Hirschart (...wild) Buchstabe	Stadt nördlich von Neapel	schadhafte Stellen	farbige Naturerscheinung	veraltet: Schlafplatz	Abk.: Rechtsverordnung	Abk.: im eigentlichen Sinne	amerikanischer Bundesstaat	feierlich. Dienstversprechen				
				Insektenfresser			Bratsche ital.: Abend							
zu keiner Zeit		4			Treibstoff				Spaß (engl.)					
Ziel beim Schießsport	Titelfigur bei Ibsen		Gebetschlusswort	Werkzeug Seezeichen		3	ugs.: sanft, zärtlich							
					Warhezufluss in Polen		Zuruf an Pferde	Kfz-Z. Russland		7				
Wundmal	Unmodernes	Kartenspiel Kurzform v. Albert		Hochschulen (Kurzwort)	indischer Priester									
		6		ugs.: Juni vollständig			Stelle Ballettmitglied	Kleidungsstück		Kurzform von Magdalene				
Ausdehnungen					erster Vorname von Lessing									
Falschmeldung in der Presse	Heiligenbilder der Ostkirche		ugs.: necken, foppen	amerik. Filmstar (Richard ...)	Muse der Lyrik Fabelwesen			US-Staat am Eriesee		Kurzform von Gregory				
				8				Lied (engl.)						
kurze Übersicht				nicht reich	Spielkarte	genauer, eingehend								
nach unten	Song von John Lennon	Vorn. des Astronauten Merbold	ugs.: Krawall Stadt im Iran				ostafrikanischer Staat	Kfz-Z. Fürstentum		mieten, pachten				
					Singvogel	gutes Ergebnis Sinnesorgane				9				
Vorname des Filmstars Gibson		1	Mutter der Nibelungenkönige	laute Warnung Dienstgrad				Zeichen-trickfilm („... und Stroh“)		dt. Autor (Thomas ... † 1955)				
Lieferung größerer Mengen					medizinischer Hilfsberuf (Abk.)		Wallfahrtsort in Tirol							
stören, abhalten	französisch: Name	Mannschaften Speichermedium				Vorsilbe: mit, zusammen		Staat in Nordamerika (Abk.)						
			5		Kurzform von Eduard		2	kleine Büchsen mit Deckel						
Monatsname (Abk.)			behände, lebhaft			US-Geheimdienst (Abk.)		Fluss in Österreich						
Stadt an der Ems					Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8	9



im Mai
und Juni 2020

Herzlichen Glückwunsch!

zum 100. Geburtstag im Mai:

- Margaret Herb, Heidelberg

zum 95. Geburtstag im Mai:

- Prof. Eduard Schmäing, Ludwigshafen
- Dr. Heinz Weber, Grünstadt

zum 90. Geburtstag im Mai:

- Dr. Wolfgang Liebe, Limburgerhof
- Erich Mickel, Worms
- Dr. Heinz Nohe, Meckenheim
- Dr. Helmut Ohse, Dormagen
- Dr. Heinz Uhlenbrauck, Dormagen

zum 85. Geburtstag im Mai:

- Friedrich Dauer, Neuhausen
- Herbert Gutsche, Gerolsheim
- Dr. Hans-Joachim Klocke, Frankenthal
- Joachim Platz, Neustadt
- Heinrich Stecher, Halle
- Günter Zachaeus, Bitterfeld-Wolfen
- Dr. Karl-Heinz Prell, Marl
- Dr. Klaus-Dieter Müller, Hofheim
- Dr. Friedemann Mueller, Neuss
- Dr. Willi Bermel, Jülich
- Ina-Maria Rauch, Rosenheim
- Dr. Hans-Heinrich Neumann, Wiesloch
- Dr. Hans-Wolfram Fehlhaber, Lübeck-Travemünde
- Dr. Erich Satter, Preding
- Walter Stamm, Ettlingen
- Dr. Christian Bäder, Kronberg
- Friedrich-Robert Müller, Wiesbaden
- Dr. Heinz Artus, Bobingen

zum 80. Geburtstag im Mai:

- Dr. Peter Pässler, Neustadt
- Dr. Ernst Schaffner, Frankenthal
- Dr. Klaus Dieter Schomann, Frankfurt am Main
- Fritz Wellhoener, Hirschberg
- Helmut Wunschmann, Brühl
- Dr. Norbert Schenk, Marne
- Uwe Biering, Bitterfeld-Wolfen, Ortsteil Wolfen
- Vaclav Klein, Witten
- Dr. Karl-Peter Müller, Marl
- Dr. Ingo Venn, Recklinghausen
- Hugo Baer, Hochheim

- Dietrich Tiepelmann, Bad Dürkheim
- Dr. Günter Stephan, Charlotte, North Carolina, USA
- Christian Kath, Celle
- Dr. Dieter W. Jung, Hilden
- Dr. Hans-Udo Friedrich, Friedrichsdorf
- Wolfgang Amblank, Troisdorf
- Dr. Eike Begemann, Garbsen

zum 75. Geburtstag im Mai:

- Georg Groos, Dannstadt-Schauernheim
- Karl Reinhard Jeck, Ladenburg
- Dr. Jürgen Sadlowski, Speyer
- Heinrich Kanschik, Borken
- Dr. Karl Heinz Heier, Frankfurt
- Rolf-Dietmar Viehöver, Monheim am Rhein
- Dr. Johannes Breyer, Lübeck

zum 95. Geburtstag im Juni:

- Dr. Günther Illmann, Diessen

zum 90. Geburtstag im Juni:

- Wolf-Asmus von Selchow, Ludwigshafen
- Josef Lindemann, Marl
- Dr. Roland Dietrich, Wiesbaden
- Dr. Friedrich-Karl Frorath, Hürth
- Dr. Walther Cohnen, Köln

zum 85. Geburtstag im Juni:

- Manfred Eulitz, Ludwigshafen
- Hans Groener, Limburgerhof
- Hans-Dieter Schauer, Burgdorf
- Dr. Helmut Franz, Biberach
- Dr. Jörg Frenzel, Harrislee
- Hans-Joachim Hassler, Leinfelden-Echterdingen
- Dr. Günter Mienkina, Osnabrück
- Dr. Ernst Joachim Stark, Großhansdorf
- Dr. Wolfgang-P. Gaenzler, Darmstadt
- Dr. Gerhard Wolniczak, Böhlen
- Emil Graumann, Leichlingen
- Dr. Jakob Lötzbeyer, Bruchköbel
- Dr. Richard Riedel, Bad Waldsee

zum 80. Geburtstag im Juni:

- Heinrich Schliefer, Sevetal

- Eckard Raddatz, Biebesheim
- Siegfried Schorm, Bitterfeld-Wolfen
- Rudi Gand, Gescher
- Dr. Erich Haug, Pulheim
- Dr. Heinz Mönch, Brühl
- Prof. Karl-Peter Wanczek, Langwedel
- Klaus Ehmann, Nackenheim
- Bernd Klebsch, Minfeld
- Rolf-Roman Wanner, Ingelheim
- Friedemann Schlageter, Murg
- Dr. Jan Daneke, Eltville
- Prof. Hansjörg Urbach, Kronberg
- Dr. Eckhard de Cleur, Duisburg

zum 75. Geburtstag im Juni:

- Harald Weber, Ludwigshafen
- Dr. Jochen Rudolph, Dorsten
- Dr. Ping-Hong Tse, Krefeld
- Günter Werner, Neu-Anspach
- Dr. Meinhard Aits, Fürth
- Erdmuth Schöngarth, Bremen
- Dr. Bruenhilde Zeller, Zell am Moos

nachträglich zum 85. Geburtstag
im Januar:

- Hans-Joachim Schubert, Wörth

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!

Schreiben Sie uns!

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

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

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

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



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

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

Alte Kollegen neu gefunden mit dem VAA

Angestoßen durch die Rubrik „Herzlichen Glückwunsch!“ im VAA Magazin haben sich zwei Kollegen wiedergefunden, die sich zuvor seit zwei Jahrzehnten aus den Augen verloren hatten: Im Dezember 2019 hat das VAA Magazin Dr. Herbert Kuckertz zum 85. Geburtstag im Januar 2020 gratuliert. Daraufhin konnte sein ehemaliger Kollege Hansjörg Hey nach Weiterleitung eines Glückwunsches durch den VAA den Kontakt wiederherstellen. Im Februar fand schließlich das erste Treffen seit mehr als 20 Jahren statt.

Termine 2020

Aufgrund der derzeitigen Situation im Zuge der Bemühungen um die Eindämmung der COVID-19-Pandemie in Deutschland war zum Zeitpunkt der Drucklegung des VAA Magazins nicht absehbar, welche der geplanten Termine des VAA und des Führungskräfte Instituts (FKI) für das Jahr 2020 abgesagt, welche online durchgeführt und welche Termine zu einem späteren Zeitpunkt in Zukunft verschoben oder nachgeholt werden können.

Aktuelle Informationen zu Veranstaltungen, Sitzungen, Seminaren und Tagungen finden sich online unter www.vaa.de und auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de.

VORSCHAU AUSGABE JUNI

- Coronapandemie: Aktuelle Entwicklungen
- Einkommensumfrage: Erste Ergebnisse
- ChemieGeschichte(n): Historische Konferenz

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.

Chefredaktion: Timur Slapke.

Redaktion: Ina Brocksieper (Grafikredaktion), Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion); ULA Nachrichten: Klaus Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, Michael Schweizer.

Schlussredaktion: Timur Slapke; **Korrektorat:** Sandra Blomenkamp.

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. August 2017.

Druckauflage: 27.000 (1/19); **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 alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.

„JEDER VIERTE WIRD BERUFSUNFÄHIG.*
ICH WEISS, DASS ES DIESEN VIERTEN
WIRKLICH GIBT.“

Samuel Koch, Schauspieler



Die BU Protect Berufsunfähigkeitsversicherung

#jedervierte sein heißt finanziell: Das Einkommen fällt irgendwann weg, die Kosten bleiben. Setzen Sie auf finanzielle Sicherheit mit der Berufsunfähigkeitsversicherung der Bayerischen. Samuel Koch hatte vor seinem Unfall nicht vorgesorgt, legt die BU PROTECT aber jedem ans Herz. Denn er weiß auch: Das Leben geht weiter, als man denkt.

Vorteile für VAA-Mitglieder

- günstigere Beiträge
- nur 3 Gesundheitsfragen

* Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2014 / Laut Statistik muss jeder vierte(!) Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig seinen Beruf aufgeben oder ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

 **die Bayerische**
Versichert nach dem Reinheitsgebot

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



ALLE NEWS IN EINER APP

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

