

VAA Magazin

Interessenvertretung · Juristischer Service · Publikationen · Bildung · Netzwerk

Bioökonomie:

Sprit aus Stroh

Preis an LANXESS:
Vertrauen aus Prinzip

Vorsorge:
Rente aus Betrieb

**VAA-Jahrbuch
erschienen**



**Achtung Männer:
Jetzt bis zu 10 % Unisex-Vorteil
bei BU und bis zu 30 %
Unisex-Vorteil bei Pflege sichern!**

VOLKSWOHL BUND
VERSICHERUNGEN

Im Pflegefall optimal versorgt sein:

Jetzt maßgeschneiderten Schutz zu attraktiven Prämien
und ausgezeichneten Bedingungen vereinbaren!



Exklusive
Sonderkonditionen
für VAA-Mitglieder!

Lebensabsicherung

www.volkswohl-bund.de

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

Postanschrift: Postfach 2080, 50210 Frechen · Tel. 02234 9632850 · Fax 02234 9632855 · info@vaa-assekuranz.de

SPEZIAL

- 06 **Bioökonomie**
Technologie für Tank und Teller

VAA

- 11 **Interview mit Dr. Rainier van Roessel**
Im permanenten Dialog
- 14 **Kölner Chemie-Preis 2012**
LANXESS vorbildlich
- 16 **Symposium in Ludwigshafen**
Führen im Wandel der Generationen
- 19 **Veranstaltung im Industriepark Wolfgang**
Chemie in China

ARBEITSLEBEN HEUTE

- 20 **Interview mit Minister Andreas Storm**
Rollenbilder modernisieren

EUROPA

- 24 **Interview mit FECCIA-Präsident Dr. Philippe Jaeger**
Familien steuerlich entlasten

MELDUNGEN

- 26 **Neuer Schwung für schlaffe Stimmen**

ULA NACHRICHTEN

- 29 **Ringeln um Rentenreform**
Gerecht verteilt?

BRANCHE

- 40 **Meerwasserentsalzung**
Mehr Wert fürs Wasser

RECHT

- 46 **Interview mit Thomas Spilke**
Unfallversicherung: Vorsicht Falle!
- 48 **Aktuelle Urteile**
Gutes Zeugnis – Indiz für Diskriminierung?

VERMISCHTES

- 50 **Rätsel**
- 51 **ChemieGeschichte(n)**
- 52 **Glückwünsche/Impressum/Vorschau**
- 53 **Leserbriefe/Termine**



Coverfoto: Uschi Dreilucker – pixelio.de



Sonnenlicht statt Kupfersalze: An der Universität Regensburg haben Wissenschaftler eine neue Methode entwickelt, um aromatische Verbindungen herzustellen. So können künftig sichtbares Licht und einfache organische Farbstoffe die teuren und umweltschädlichen Kupfersalze bei der hier abgebildeten Photokatalyse ersetzen. Ganz schön helle: Denn die auf diese Weise gewonnenen aromatischen Verbindungen gehören zu den wichtigsten chemischen Rohstoffen. Foto: Johannes Beutler/Universität Regensburg

Betriebsrente bringt es

Mit der Zukunft ist schlecht zu rechnen. Aber gut Politik zu machen. In die Zukunft hinein entwerfen wir Wünsche und Pläne. Vor ihr fürchten wir uns – etwa vor Armut im Alter. Die Arbeitsministerin von der Leyen hat es erneut geschafft, dieses zukunfts offene Wesen des Menschen für ihre politische Agenda zu nutzen.

Zuschussrente, danach ruft von der Leyen. Solidarrente, das will die SPD. Beide Seiten wollen etwas für die Ärmsten tun. Von der Leyen aus Beitragsmitteln die Rente aufstocken. Die SPD will Steuerzuschüsse leisten, damit künftige Mini-Renten nicht zum Gang zum Sozialamt zwingen.

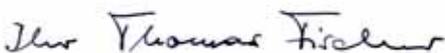
„Wer nach einem langen Arbeitsleben ...“, so lautet beidseits die Rechtfertigungsklausel. Doch die, deren Beitragsmittel oder Steuerzahlungen für die Zuschüsse nach den Plänen verwendet werden, haben oft ein viel kürzeres Arbeitsleben gehabt!

Keine Bange: Das heißt nicht, Verantwortung für das Problem wegzuschieben. Es heißt aber wohl, dass man nicht beliebig mit dem Prinzip der gesetzlichen Rente als getreuem Spiegel des erarbeiteten Lebensstandards brechen kann. Gibt man diese Idee auf, kommt die Rente nach Kassenlage.

Es gibt ja kein Orakel, das die richtige Höhe der Mindestrente im Alter bekannt gibt. Regelmäßig vor den Bundestagswahlen könnte künftig die Regierung auf die Idee kommen, die wachsende Zahl der wählenden Rentner gnädig zu stimmen und den Mindestrentensatz anheben. Umgekehrt könnte der Finanzminister nach jedem Kassensturz den Antrag einbringen, den Satz wieder zu senken. Von Rente nach Kassenstand hat keiner etwas. Heutige Beitragszahler verlieren den Glauben, Rentner den Mut. Leistungsträger verabschieden sich womöglich gleich ganz.

Positiv an der Debatte ist allerdings ein ganz anderer Punkt: Wenn die Erwerbsbiografien tatsächlich immer stärkeren Brüchen ausgesetzt sind, wenn das „Riestern“, das heißt auf Kapitalmärkten erwirtschaftete Renditen, eben den Marktschwankungen ausgesetzt sind, dann lohnt es sich, den besonderen Charme der altbekannten Betriebsrente neu zu entdecken.

Hier ist die Schicksalsgemeinschaft viel konkreter: Die im Unternehmen nachwachsenden Belegschaften wollen ihre Arbeitsplätze behalten und profitieren vom Kapitalstock, den die aus dem Erwerbsleben geschiedenen Alterskohorten erwirtschaften konnten. Das ist durchaus eine stabile, soziale Grundlage. Deshalb: Der Gedanke, Betriebsrenten zur durchgängigen Regel zu machen, von der man sich schon bewusst mit einem „Opt-out“ verabschieden muss, hat Einiges für sich.



Dr. Thomas Fischer



Foto: VAA

BIOÖKONOMIE

Technologie für Tank und Teller

Die Weltbevölkerung wächst, das Klima verändert sich, Nahrungsmittel und fossile Rohstoffe werden knapper. Antworten auf diese globalen Herausforderungen soll die Bioökonomie liefern. Keine leichte Aufgabe, zumal auch nachwachsende Rohstoffe nicht beliebig verfügbar sind. Deutschland will deshalb zum Vorreiter bei der möglichst effizienten Nutzung von Biomasse werden.

Von Christoph Janik





Anfang Juli in der niederbayrischen Region Gäuboden: Goldgelb leuchtet der Weizen kurz vor der Ernte auf den Feldern der Kornkammer Bayerns. Mittendrin, im Industriegebiet Straubing-Sand, steht eine neue Demonstrationsanlage der Clariant. Ihr Zweck: das „Gold“ von den Feldern zu sunliquid, einem Biokraftstoff der zweiten Generation, zu verflüssigen. Er soll Rohölprodukten Konkurrenz machen und die Abhängigkeit vom „schwarzen Gold“ verringern.

Sprit aus Stroh. Was klingt wie eine moderne Version Grimmscher Märchenfantasie, ist tatsächlich das Ergebnis eines mehrjährigen Forschungsprojektes. Prof. Andre Koltermann leitet das Biotech & Renewables Center bei Clariant. Er erinnert sich genau an die Gründe, die 2006 den Ausschlag zur Umsetzung des sunliquid-Projektes gaben: „Wir haben damals analysiert, wie sich unsere Märkte in Zukunft entwickeln werden. Zum einen hatten wir erlebt, dass in einigen unserer Geschäftsbereiche ab und zu ein Stück in die Biotechnologie abgewandert ist. Zum anderen war klar, dass sich die Ölproduktion und damit der Grundstoff der chemischen und der Mineralölindustrie absehbar einem Produktionsmaximum nähert und dass man rechtzeitig für Alternativen sorgen muss.“

Die Demonstrationsanlage in Straubing wurde im Juli 2012 eröffnet. Sie soll zeigen, ob die im Labor bereits gelungene Verwandlung von Stroh und anderen Agrarreststoffen zu Bioethanol der zweiten Generation auch bei einer Maßstabvergrößerung um mehrere 10er-Potenzen funktioniert. „Eine gute ingenieurmäßige Entwicklung geht nicht direkt vom Labor- in den Produktionsmaßstab, das sind einfach zu große Risiken. Die Demonstrationsanlage ist der Schritt, bei dem wir erstmalig Apparate einsetzen können, die später auch in Produktionsanlagen zur Anwendung kommen“, erklärt Koltermann.

Tank oder Teller?

Der letzte Schritt zur vollständigen Marktreife läuft also, gutes Timing ist dem Stroh-Sprit-Projekt indes bereits jetzt zu bescheiden. Denn als die Nahrungsmittelpreise an den Weltmärkten in diesem Sommer auf Allzeit-Höchstwerte kletterten, befeuerte

das die Diskussion über den Konflikt zwischen Tank und Teller. Darf man Nahrungsmittel als Biokraftstoff in den Tank füllen, während in Entwicklungsländern Hunger herrscht? An deutschen Tankstellen werden derzeit die Benzinsorten E5 und E10 angeboten, die fünf beziehungsweise zehn Prozent Bioethanol enthalten. Diese Biokraftstoffe der ersten Generation werden aus Ernten gewonnen, die auch zu Nahrungsmitteln verarbeitet werden könnten. Etwa drei Tonnen Weizen für eine Tonne Bioethanol zum Beispiel. Der massiven Kritik vieler Umweltverbände am erst im vergangenen Jahr eingeführten E10 schloss sich Ende August auch Bundesentwicklungsminister Dirk Niebel mit der Forderung nach einem Verkaufsstopp an.

In Deutschland werden nur auf rund zwei Prozent der Ackerfläche Pflanzen für die Bioethanol-Produktion angebaut, der Einfluss auf den Weltmarktpreis von Agrarrohstoffen ist nach Ansicht von Experten sehr gering. Doch der Konflikt zwischen Tank und Teller bleibt im Grundsatz solange vorhanden, wie Nahrungsmittel oder andere Feldfrüchte wie Raps zu Biokraftstoffen umgewandelt werden. Zwar ist die Gesamtmenge landwirtschaftlich angebaute Biomasse – im Unterschied zum Erdöl – potenziell unbegrenzt, weil die Pflanzen immer wieder nachwachsen. Doch geeignete Anbauflächen sind begrenzt – und damit auch die Menge an Biomasse, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums nachhaltig erwirtschaftet werden kann.

Die Europäische Kommission plant inzwischen eine radikale Kehrtwende bei ihrer Biokraftstoff-Politik. Bislang ist die Förderung von Biokraftstoffen fester Bestandteil der Strategie zur Erreichung der EU-Klimaschutzziele, denn Biokraftstoffe sollen bei Herstellung und Verbrauch weniger klimaschädliches CO₂ erzeugen als normaler Kraftstoff. Nach einer europäischen Richtlinie sind alle Mitgliedsstaaten bis 2020 verpflichtet, zehn Prozent des Verkehrstreibstoffes aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen. Die Einführung von E10 in Deutschland war genau dieser Vorgabe geschuldet. Inzwischen sind jedoch mehrere von der Kommission in Auftrag gegebene Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass vor allem Biodiesel aus Palmöl, Sojabohnen

Foto: IGB



Prof. Dr. Thomas Hirth

ist Leiter des Instituts für Grenzflächenverfahrenstechnik an der Universität Stuttgart und Leiter des Fraunhofer-Instituts für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik. Er war bis zum Sommer 2012 Mitglied im BioÖkonomie-Rat der Bundesregierung.

Foto: Clariant



Prof. Dr. Andre Koltermann

ist Leiter des Biotech & Renewables Centers der Clariant Produkte (Deutschland) GmbH in München. Er ist Mitglied im Vorstand bei BIO Deutschland, dem Branchenverband der Biotechnologie-Industrie.

und Raps deutlich weniger klimafreundlich ist als angenommen. Die EU-Kommission plant deshalb in einem aktuellen Gesetzentwurf, ab 2020 nur noch Biokraftstoffe zu fördern, die nachweislich zu einer deutlichen Senkung der Treibhausgasemissionen beitragen und nicht aus Rohstoffen hergestellt werden, die für Nahrungsmittel genutzt werden. Auch eine Begrenzung der Beimischungsquote auf fünf Prozent für Biokraftstoffe aus Stärke, Zucker und Ölsaaten ist im Gespräch. Zurück zu E5 also. Die restlichen fünf Prozent zur Erreichung des EU-Ziels von 10 Prozent nachwachsenden Rohstoffen im Transportsektor sollen größtenteils mit Biokraftstoffen der zweiten Generation erreicht werden, wobei eine höhere Anrechnung im Vergleich zu klassischen Biokraftstoffen vorgeschlagen wird. Sollte dieser Vorschlag nach der Beratung durch die EU-Mitgliedsstaaten und das EU-Parlament so umgesetzt werden, könnte er die Biokraftstoff-Branche kräftig durcheinander wirbeln.

Für den Bioethanol aus Straubing dürften die neuen Anforderungen der Kommission kein Hindernis sein. Stroh spielt für die Nahrungsmittelproduktion keine unmittelbare Rolle und auch die Klimaschutz-Vorgabe dürfte kaum zum Problem werden: „Wir stellen unser Ethanol energieautark her und brauchen keine fossile Energie für die Produktion. Damit ist dieser Ethanol zu 95 Prozent CO₂-neutral, die fünf Prozent entfallen auf die Logistik“, erläutert Andre Koltermann.

Genug Stroh?

Doch lässt sich mit Stroh überhaupt Bioethanol in nennenswerter Größenordnung produzieren? Koltermann ist zuversichtlich: „Eine Besonderheit an unserem Verfahren ist die hohe Ausbeute. Wir haben einen Fermentationsorganismus entwickelt, mit dem wir im Vergleich zur klassischen Gärung 50 Prozent mehr Ethanol herausbekommen und erzeugen so aus 4,5 Tonnen Stroh eine Tonne Ethanol.“

Wie viel Stroh in Deutschland auf diese Weise nachhaltig genutzt werden könnte, ist allerdings bislang nicht eindeutig geklärt. Eine aktuelle Studie der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina schätzt die Menge auf lediglich drei Millionen Tonnen pro Jahr, weil von den anfallenden 20 Millionen Tonnen Getreidestroh 13 Millionen für die Humusbildung auf den Feldern und vier Millionen als Streu in der Tierhaltung benötigt würden. Bei Clariant rechnet man anders: „In der Leopoldina-Studie wurde im Prinzip das aktuelle Verhalten der Landwirte berücksichtigt und die pflügen derzeit deutlich mehr unter als notwendig wäre. Die von uns herangezogenen Studien haben im Dauerversuch gezeigt, dass unter Einhaltung der Bodenqualität ja nach klimatischen Bedingungen und Fruchtfolgen ein deutlich höheres Strohpotenzial zur Verfügung steht“, so Koltermann. Auch die Thüringer Landesanstalt für Landwirtschaft setzt die verfügbare Strohmenge in einer 2011 erstellten

Expertise mit bis zu 13 Millionen Tonnen deutlich höher an als die Leopoldina. Der Finanzdienstleister Bloomberg hat in einer Studie im Auftrag des Biotech-Unternehmens Novozymes und des Chemiekonzerns DSM sogar errechnet, dass bis 2020 bis zu 62 Prozent des Benzinverbrauchs in Europa durch Bioethanol der zweiten Generation ersetzt werden könnten.

Der Weg zur biobasierten Ökonomie

Nachwachsende Rohstoffe sollen jedoch nicht nur Energie für den Straßenverkehr liefern. Um die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern zu verringern und die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, wird in Deutschland vor allem die Nutzung von Bioenergie bei der Wärme- und Stromerzeugung vorangetrieben, unter anderem mit dem Erneuerbare-Energien-Gesetz. Insgesamt gehen derzeit mehr als 85 Prozent der in Deutschland angebaute nachwachsenden Rohstoffe – also aller land- und forstwirtschaftlich erzeugten Produkte, die nicht als Nahrungsmittel verwendet werden – in die energetische Nutzung. Zumindest so lange, bis leistungsfähige Speichertechnologien entwickelt sind, dürfte Biomasse in der Energiewirtschaft eine wichtige Rolle spielen.

Doch die Endlichkeit fossiler Rohstoffe stellt nicht nur für die Energieversorgung der Zukunft eine Herausforderung dar. Die Zahl der Produkte in der modernen Gesellschaft, bei deren Herstellung Erdöl eine Rolle spielt, ist nahezu endlos. Nicht zuletzt dank deutscher Technologie: „Deutschland war beim Rohstoffwandel immer führend, viele Prozesse im Bereich der Erdölverarbeitung wurden hier entwickelt. Es muss unser Anspruch sein, auch beim nächsten Rohstoffwandel wieder vorne mit dabei zu sein“, konstatiert Prof. Thomas Hirth. Er ist Leiter des Fraunhofer-Instituts für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik in Stuttgart und war bis zum Sommer 2012 Mitglied im BioÖkonomie-Rat. Dieses Expertengremium hat 2010 im Auftrag der Bundesregierung ein umfassendes Gutachten über die Potenziale und Herausforderungen einer ganzen Branche vorgelegt. Denn rund um die Nutzung von Biomasse ist unter dem Begriff Bioökonomie



ein eigener Wirtschaftszweig entstanden. Dazu zählen alle wirtschaftlichen Sektoren, die biologische Ressourcen produzieren, be- und verarbeiten oder in irgendeiner Form nutzen. Unter diese weit gefasste Definition fallen sowohl traditionelle Wirtschaftsbe- reiche wie die Forst- und Landwirtschaft und der Lebensmittelhandel als auch ver- hältnismäßig neue Disziplinen wie die in- dustrielle Biotechnologie, in der Andre Koltermann und seine Kollegen zu Hause sind. Bereits 2009 bezifferte die EU-Kom- mission die Zahl der Arbeitsplätze in der europäischen Bioökonomie auf mehr als 22 Millionen und den Umsatz auf mehr als 1,7 Billionen Euro. Seitdem wächst die Branche im zweistelligen Prozent-Bereich.

Die chemische Industrie spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie liefert über die Pflanzenzüchtung einen essenziellen Bei- trag zur Maximierung der Ernteerträge. Vor allem aber setzt die Chemie inzwischen zu mehr als 13 Prozent nachwachsende Roh- stoffe bei der Herstellung ihrer Produkte ein. Die wichtigste Quelle für die Herstellung organischer Verbindungen – und damit für Kunststoffe, Klebstoffe, Reinigungs- und Lösungsmittel, Farben, Lacke und viele weitere Produktbereiche – sind allerdings nach wie vor fossile Rohstoffe. 2010 ging fast jede sechste Tonne des in Deutschland verbrauchten Erdöls in die stoffliche Nutzung durch die chemische Industrie. Die Her- stellung organischer Verbindungen setzt kohlen- stoffhaltige Rohstoffe voraus. Dazu gehört Erdöl – die einzige erneuerbare Kohlenstoff- quelle bilden allerdings nachwachsende Rohstoffe. Sie werden derzeit vor allem dort genutzt, wo technische oder ökonomische Vorteile gegenüber fossilen Einsatzstoffen bestehen. Zum Beispiel bei der Herstellung von Ceramiden: Diese Substanz aus der

Gruppe der Fette sorgt dafür, dass die menschliche Haut nicht austrocknet und steht bei Hautcremes der gehobenen Preis- klasse oft auf der Zutatenliste. Lange galt die Herstellung als aufwendig und teuer, in- zwischen ist sie dank eines biotechnologi- schen Verfahrens mithilfe einer speziellen Hefeart möglich.

Eine andere Chemie

„Die chemische Industrie in Deutschland ist beim Einsatz nachwachsender Rohstoffe weltweit federführend“, hebt Thomas Hirth hervor. „Und da ist noch großes Potenzial. Wenn wir in der Lage sind, die heutigen Bausteine der Chemie biobasiert herzustellen, werden wir sicherlich schnell noch mehr biobasierte Produkte haben.“ Wie beim Stroh-Ethanol ist aber zunächst erheblicher Forschungsaufwand notwendig, um technisch ausgereifte und wirtschaftlich konkurrenzfähige Verfahren zu etablieren: „Die Verwendung von Biomasse setzt stabile und rohstofftolerante Konversionsver- fahren voraus, denn die Rohstoff-Variabilität ist wesentlich größer als bei fossilen Roh- stoffen“, so Hirth. „Wir brauchen andere Katalysatoren, andere Prozesse. Eigentlich brauchen wir eine andere Chemie.“

In der 2010 von der Bundesregierung veröffentlichten „Nationalen Forschungs- strategie BioÖkonomie 2030“ heißt es dazu: „Forschung und Innovation legen die Grund- lagen für einen Strukturwandel von einer erdöl- zu einer biobasierten Industrie.“ Ein Ziel der Forschungsstrategie ist die mög- lichst effiziente Nutzung der vorhandenen Biomasse durch sogenannte Bioraffinerien. In Analogie zur petrochemischen Raffinerie setzt das Konzept darauf, Biomasse durch

die Integration unterschiedlicher Verfahren möglichst vollständig für die Erzeugung verschiedener Produkte und Zwischen- produkte wie Chemikalien, Werkstoffe und Bioenergie zu nutzen. Bioraffinerien sollen unter anderem Nutzungskonkurrenzen re- duzieren, indem sie eine Kaskadennutzung der Biomasse erleichtern. Dabei wird ein Biorohstoff beispielsweise zunächst stoff- lich und im Anschluss energetisch genutzt. Gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie hat das Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik Anfang Oktober in Leuna eine Pilotanlage für eine solche Bioraffinerie in Betrieb ge- nommen. „Wir entwickeln dort neue Auf- schlussverfahren, um aus Holz die einzelnen chemischen Komponenten zu gewinnen“, be- richtet Institutsleiter Thomas Hirth. „Zusam- men mit Chemieunternehmen wie Bayer Technologies, Wacker Chemie, Evonik, Tam- minco und Linde sowie Partnern aus der Wissenschaft wollen wir in der Pilotanlage die Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit der biotechnologischen Prozesse prüfen.“ Dabei spielt nicht nur eine Rolle, ob die Her- stellung bestimmter Produkte aus Biomasse überhaupt technisch machbar ist. Eine we- sentliche Herausforderung besteht auch dar- in, die komplex vernetzten und historisch gewachsenen Strukturen der Erdölchemie in angepasster Form auf nachwachsende Rohstoffe zu übertragen.

Dass sich die Forscher in Leuna gerade für die möglichst vielseitige Einsetzbarkeit von Holz als Biorohstoff interessieren, ist durchaus kein Zufall. Denn Holz ist noch vor Biomasse aus landwirtschaftlichem Anbau der wichtigste nachwachsende Rohstoff in Europa. Allein in Deutschland ist rund ein Drittel der Staatsfläche – etwa elf Millionen Hektar – mit Wald bedeckt. Pro Hektar





Spielzeug aus Biomasse: Auch Kunststoffe können biobasiert – zum Beispiel aus Maisstärke – hergestellt werden. Foto: Wikimedia – Achim Raschka

Waldfläche wachsen jedes Jahr im Durchschnitt mehr als zehn Kubikmeter Holz nach. Im Bundesgebiet entsteht also pro Sekunde ein Holzwürfel mit einer Kantenlänge von mehr als eineinhalb Metern. Und die Waldfläche in Deutschland nimmt weiter zu, weil mehr Holz nachwächst als eingeschlagen wird. Derzeit werden nach Angaben des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) 60 bis 70 Prozent der in der Chemie genutzten nachwachsenden Rohstoffe importiert. Vorhandene Potenziale wie den Rohstoff Holz mit Konzepten wie der Bioraffinerie voll zu nutzen, könnte für Deutschland ein wichtiger Schritt zu einer stärkeren Selbstversorgung mit nachwachsenden Rohstoffen sein. Trotzdem wird Europa aus Sicht des VCI auch in Zukunft in erheblichem Maße von Rohstoffimporten abhängig bleiben, weil viele Regionen in Asien oder Südamerika durch große Agrarflächen und optimale klimatische Bedingungen deutliche Standortvorteile bei der Produktion nachwachsender Rohstoffe haben.

Erfolgsrezept Spezialisierung

Die begrenzte Verfügbarkeit von Biomasse in Deutschland thematisiert auch der Bio-ÖkonomieRat in seinem Gutachten und empfiehlt eine Konzentration auf die sogenannten High Value/Low Volume-Segmente der Bioökonomie. Diese Segmente – zu denen vor allem Biochemikalien gehören – haben zwar im Verhältnis zu anderen biobasierten Produkten ein geringeres Marktvolumen, erzielen aber höhere spezifische Marktpreise. „Das ist konsistent mit der Entwicklung, die sich in Deutschland auch im Bereich der Erdöl-Chemikalien abzeichnet. „Wenn sie sich anschauen, womit sich die deutschen Chemieunternehmen heute beschäftigen, geht die Entwicklung doch immer mehr hin zu Spezialprodukten“, meint Prof. Thomas Hirth. „Um mit unserer starken verfahrenstechnischen Industriepunkten zu können, brauchen wir am Standort Deutschland aber auch Demonstrationsanlagen für relativ einfache Produkte, die dann global vermarktet werden können.“

Damit Deutschland in der Bioökonomie tatsächlich eine Vorreiterrolle einnehmen kann, hält Hirth einen systematischen Ansatz für notwendig: „Derzeit wird an vielen einzelnen Punkten gearbeitet.

In Zukunft wird es wichtig sein, dass mehr konzertierte Aktionen stattfinden und wir die Bioökonomie im System aufstellen.“ Der BioÖkonomieRat hat dafür in seinem Gutachten neben einer verstärkten Forschungsförderung auch verlässliche rechtliche Rahmenbedingungen und den Abbau vorhandener Innovationshürden als Voraussetzung benannt. Das sieht auch Clariant-Forschungsleiter Andre Koltermann so: „Wir haben in Deutschland gute Akzente gesetzt, aber die Implementierung muss noch besser werden. Zwischen Forschung und Kommerzialisierung klafft eine große Lücke, sodass wir Produkte nicht in den Markt bekommen. Wir brauchen zuverlässige politische Rahmenbedingungen, zum Beispiel eine Verlängerung der Energiesteuerbefreiung bei Biokraftstoffen aus Reststoffen über 2015 hinaus.“ Und als persönlichen Kommentar fügt er hinzu: „Die Akzeptanz in der Gesellschaft für nachhaltiges Wirtschaften ist ja generell vorhanden. Es muss aber auch klar sein, dass die Transformation von fossilen zu nachwachsenden Rohstoffen zunächst Geld kostet und sicherlich eine generationsübergreifende Aufgabe sein wird.“ Für diese Aufgabe wünscht sich Koltermann mehr gesellschaftliches Selbstbewusstsein: „Es existiert derzeit noch kein Bauplan, weil das noch nie jemand gemacht hat. Daher finde ich, dass man mit etwas mehr Mut, etwas mehr Offenheit und auch etwas mehr Stolz herangehen kann, wenn sich Deutschland an diese Herkules-Aufgabe für unsere und künftige Generationen macht.“ Das Straubinger Stadtmarketing im Gäuboden scheint diesen Appell bereits verinnerlicht zu haben: Dort präsentiert man sich selbstbewusst als „Region der nachwachsenden Rohstoffe“.

Holz ist noch vor Biomasse aus landwirtschaftlichem Anbau der wichtigste nachwachsende Rohstoff in Europa. Foto: Rainer Sturm – pixelio.de



INTERVIEW MIT DR. RAINIER VAN ROESSEL

Im permanenten Dialog

LANXESS hat im Ranking der VAA-Befindlichkeitsumfrage erstmals Platz drei erreicht. Unmittelbar nach der Abspaltung von Bayer hatte das Unternehmen vor sieben Jahren noch einen der hintersten Plätze eingenommen. Die Personalpolitik des Unternehmens ist stetig und kontinuierlich besser geworden. So sehen das die befragten Führungskräfte: Deshalb geht der Kölner Chemie-Preis im Jahr 2012 an die LANXESS AG. Das VAA Magazin wollte vom Mitglied des Vorstandes und Arbeitsdirektor Dr. Rainier van Roessel wissen, wie er sich die guten Noten erklärt und ob er die leise Kritik zwischen den Zeilen auch wahrnimmt.



VAA Magazin: LANXESS zeigt seit Jahren eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung in der Befindlichkeitsumfrage. Dabei sticht das Bonussystem mit auffallend guten Bewertungen hervor.

Van Roessel: Auf unser Bonussystem sind wir stolz. Wir wollen das System einfach halten. Das EBITDA ist die entscheidende Größe. Und zwar für alle vom Vorstand bis zur untersten Tarifgruppe. Entwickelt sich das Unternehmen gut, nimmt jeder Mitarbeiter daran teil.

Wir kommen auf sehr wettbewerbsfähige variable Bezüge. Sind die Rahmenbedingungen für das Unternehmen schwierig, fallen die Bonuszahlungen für alle niedriger oder im Extremfall ganz aus. So trägt jeder zur Stabilisierung des Unternehmens bei. Das nenne ich gelebte Solidarität.

Bei uns werden zwar individuelle Zielsetzungen festgelegt, aber sie sind nicht unmittelbar entgeltrelevant. Komplexe Zielssysteme mit mathematisch berechenbaren Größen können eine Scheinobjektivität schaffen. Der Vorgesetzte, der bei uns ein zusätzliches Budget zur Honorierung der individuellen Leistung erhält, hat natürlich dadurch einiges an Verantwortung. Aber die Vorgesetzten gehen unserer Erfahrung nach sehr gut damit um.

VAA Magazin: Ihr Vorgehen bei der Vergütung entspricht nicht dem Trend zu immer komplexeren Personalbeurteilungs- und Zielvereinbarungssystemen. Würden Sie ihr System weiterempfehlen?

Van Roessel: Wir können feststellen, dass unser System extrem erfolgreich ist, extrem unterstützend. Natürlich kann es Diskussionen geben, Systeme messbarer, gerechter zu machen, aber das müssen andere für ihr jeweiliges Unternehmen entscheiden. Wir denken, wir können es als vorbildhaft betrachten und freuen uns über die gute Bewertung.

*Im Gespräch mit dem VAA Magazin erläutert LANXESS-Vorstandsmitglied und -Arbeitsdirektor Dr. Rainier van Roessel die Vorzüge eines einfachen und klaren Bonussystems.
Foto: LANXESS AG*

VAA Magazin: Nicht so gut bewertet wurde die Personalentwicklung. Wie erklären sie sich das?

Van Roessel: Sie müssen bitte sehen, wo wir nach der Abspaltung vom Bayer-Konzern standen. Wir wollten mit sehr flachen Hierarchien beginnen. Es gab wenig Aufstiegspotenzial und wir mussten unsere Personalentwicklungsinstrumente erst aufbauen. Ich erkenne, dass wir im Bereich des Mittleren Managements noch einen gewissen Nachholbedarf haben. Daran werden wir weiter arbeiten, um die Personalentwicklung in Zukunft noch zu stärken. Gleichzeitig müssen wir die immer wichtiger werdende Rekrutierung neuer Akademiker verstärkt in den Blick nehmen. Ebenso das Thema Diversity & Inclusion, das bei uns immer stärkere Bedeutung erlangt und das wir zum Gegenstand einer Vorstandsinitiative gemacht haben.

VAA Magazin: Zum Stichwort Diversity & Inclusion: Eine Facette dieses Themas ist auch der demografische Wandel, also das Zusammenarbeiten älterer und jüngerer Mitarbeiter.

Van Roessel: Ja, wir möchten die Erfahrung älterer Mitarbeiter länger nutzen und werden entsprechende Rahmenbedingungen dafür schaffen: mehr Flexibilität – verbessertes Gesundheitsmanagement. Wir haben dazu beispielsweise das X Care-Programm aufgelegt. Was ist etwa, wenn in Zukunft verstärkt die Frage der Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger an uns herangetragen wird? Darüber hinaus müssen wir die Arbeitsmöglichkeiten jenseits der Grenze von 60 Jahren verbessern.

VAA Magazin: Ist dieser Schwenk, den Sie beschreiben, in der Praxis wirklich schon angekommen? Wir erleben im juristischen Service des Verbandes, dass immer noch Altersteilzeitlösungen angefragt werden.

Van Roessel: Altersteilzeit ist ja inzwischen bereits eher negativ belegt. Der fließende Übergang funktioniert nicht. Es kommt zu Blockmodellen. Das ist dann eher eine Farce am Ende des Tages.

VAA Magazin: Die Gretchenfrage lautet dann aber, wenn Sie von gleitenden Übergängen

sprechen: Ist Führung teilbar? Kann man – zugespitzt – als Halbtagskraft führen?

Van Roessel: Das stellt uns bei der gegenwärtig noch häufig anzutreffenden Präsenzkultur vor große Herausforderungen. Aber traditionelle Ansätze sind zu überdenken. Was macht eine erfahrene 60-jährige Führungskraft: noch genau dasselbe wie mit 50?

VAA Magazin: Geht dann nicht das Zeitfenster in rund fünf bis zehn Jahren zu, um diesen kulturellen Wandel zu schaffen?

Van Roessel: Sie sagen, dass sich das Zeitfenster für den Wandel schließt. Zutreffend ist jedenfalls, dass wir in absehbarer Zeit vor enormen Pensionierungswellen stehen und daher Konzepte formulieren müssen, wie auch im Management länger gearbeitet werden kann.

VAA Magazin: Es existieren Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen zum Thema Demografie: Welchen Einfluss haben Sozialpartnervereinbarungen auf die Unternehmenspolitik? Wie setzen Sie sie konkret um?

Van Roessel: Für LANXESS spielen sie eine große Rolle. Wir haben sehr positive Erfahrungen mit den Arbeitnehmervertretern gemacht, seien es die Sprecherausschüsse der Leitenden, seien es die Betriebsräte, die IG BCE, der VAA, der BAVC und der VCI. Viele Lösungsansätze resultierten aus diesen Anregungen.

VAA Magazin: Könnten Sie Beispiele nennen?

Van Roessel: Nehmen Sie die Krise 2009. Das war eine große Herausforderung, die wir nur dank unserer exzellenten Zusammenarbeit gemeistert haben. Das war eine Hilfe der Arbeitnehmer für das Unternehmen in Höhe von weltweit rund 100 Millionen Euro. Mit einer besonders hohen Bonuszahlung für 2010 haben wir uns dafür bedankt und die Hilfe damit teilweise wieder zurückgezahlt. Es gibt zahlreiche sozialpartnerschaftliche Ansätze. Ich kann es aufgrund meiner Erfahrungen in Belgien gut vergleichen. Ich denke, die Basis der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter hier in Deutschland ist einmalig.



VAA Magazin: Kennen Sie also Beispiele, in denen Sie als Unternehmensleitung in eine Verhandlung hineingegangen sind, aufgrund der Beratungen Ihre Position geändert haben, vielleicht zunächst gar nicht einmal in vollem Umfang vom Kompromiss überzeugt waren, zum Schluss aber doch erkennen konnten: Es war gut, vielleicht sogar besser!

Van Roessel: Nicht unbedingt in der harten Qualität, in der Sie das jetzt beschreiben. Das liegt allerdings daran, dass wir uns die personalpolitischen Lösungen ja nicht im stillen Kämmerlein ausdenken und dann überraschend auf die Arbeitnehmervertretungen zugehen – Arbeitnehmervertretungen



Dr. Rainier van Roessel diskutiert mit dem Vorsitzenden des LANXESS-Konzernsprecherausschusses Dr. Rudolf Fauss und VAA-Geschäftsführer Dr. Martin Kraushaar über die Ergebnisse der VAA-Befindlichkeitsumfrage. Foto: LANXESS AG

gen, ich betone den Plural. Nein: Wir stehen ja in permanentem Dialog, das ist gewissermaßen eine fortwährende gemeinsame Arbeit. Das heißt aber dann auch, dass dadurch gemeinsam Verantwortung getragen werden muss.

Ich bin wirklich davon überzeugt, dass das, was mit dem Betriebsverfassungsgesetz beziehungsweise dem Sprecherausschussgesetz an Vertrauenskultur geschaffen wurde, sehr wertvoll ist. Wie wir es leben, so gibt es das kaum an anderer Stelle in der Industrie. Diese Verantwortung zu übernehmen, ist zugleich eine echte Herausforderung für die Arbeitnehmerseite. Das kann ich, wie gesagt, aufgrund meiner Erfahrung in Belgien sehr

gut beurteilen. Deshalb sage ich mit voller Überzeugung: Die Arbeitnehmermitbestimmung in der Betriebsverfassung ist keine Belastung, sondern regelmäßig eine Bereicherung um gute Ideen.

VAA Magazin: Zum Abschluss noch ein anderes Thema: Gehört der Linienverantwortung oder der Projektarbeit die Zukunft bei der Unternehmensorganisation und wie stehen Sie zu Expertenlaufbahnen?

Van Roessel: Die klare Linienverantwortung hat Zukunft! Wir wollen in unserem Unternehmen Matrixstrukturen so wenig wie möglich anwenden. Das passt zu dem Ansatz in der Vergütungspolitik: Keep it simple!

Aber: Um das Unternehmen voran zu bringen, brauchen wir Projektarbeit. Projektarbeit ist ein ganz wichtiges Instrument auch der Personalentwicklung. Projektarbeit kann dazu dienen, im Sinne von Diversity & Inclusion Mitarbeiter unterschiedlichster Herkunft einzubinden.

Was die Expertenlaufbahn angeht, so haben wir den Senior Group Scientist eingeführt. Wir versuchen, diesen Spitzenforschern gegenüber mit dem Titel zusätzliche Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken und gewähren einen Gehaltsaufschlag. Es muss nicht jeder eine Managementkarriere machen. Aber wir knüpfen diese Form der Anerkennung an klare Kriterien.

VERLEIHUNG KÖLNER CHEMIE-PREIS

Personalarbeit: LANXESS vorbildlich

Der Kölner Chemie-Preis 2012 geht an die LANXESS AG. Mit diesem Preis zeichnet der VAA jedes Jahr ein Unternehmen der chemischen Industrie für besonders vorbildliche und langfristig erfolgreiche Personalarbeit aus.

Die Entscheidung der Jury erfolgte auf Grundlage der jährlich unter 6.000 Führungskräften in 25 Chemie- und Pharmaunternehmen durchgeführten Befindlichkeitsumfrage. LANXESS weist bei der Platzierung im Ranking eine beeindruckend stetige Entwicklung nach oben vor und erreichte in diesem Jahr erstmals die TOP 3. Besonders positiv bewerteten die LANXESS-Führungskräfte ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere das Bonussystem – in anderen Unternehmen oft ein Zankapfel.

Die Preisverleihung fand am 14. September in der Industrie- und Handelskammer zu Köln statt. Rainer Nachtrab, 2. Vorsitzender des VAA, betonte: „Angesichts

des zunehmenden Fachkräftemangels wird es für die Unternehmen immer wichtiger, sich beim Kampf um die besten Köpfe als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.“ Der Kölner Chemie-Preis sei hierfür ein wichtiger Indikator, da die Mitarbeiter selbst die Personalarbeit ihres Unternehmens bewerten, so Nachtrab weiter. „Der Preis ist damit Ausdruck der Wertschätzung, welche die Führungskräfte ihrem Arbeitgeber entgegenbringen.“

Dr. Rainier van Roessel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor der LANXESS AG, nahm den Preis für den Konzern entgegen. „Ich freue mich sehr über die Auszeichnung für LANXESS und bin stolz, dass es uns in nur sieben Jahren ge-

lungen ist, uns vom letzten Platz kontinuierlich nach vorne zu arbeiten.“ Dieses hervorragende Resultat zeige, dass die Integrationsarbeit nun Früchte trage, so van Roessel weiter. „Unser Führungsteam honoriert den Weg, den wir gemeinsam gehen.“

Hans-Carsten Hansen, President Human Resources des Vorjahrespreisträgers BASF SE, hob in seiner Laudatio die Vertrauenskultur in der Personalarbeit der LANXESS AG hervor: „Sie setzen auf Eigenständigkeit und Miteinander, auf gestandene Persönlichkeiten und bilaterale Beziehungen, darauf, Versprochenes einzuhalten, und versuchen nicht etwa, die Zukunft von Personalarbeit über Formalien, Vorschriften und den hundertsten Kodex zu gestalten.“ Bei LANXESS



Verleihung des Kölner Chemie-Preises 2012 an die LANXESS AG: Ulf Reichardt, Hauptgeschäftsführer IHK zu Köln, Zhengrong Liu, Personalchef LANXESS AG, Elfi Scho-Antwerpes, Bürgermeisterin der Stadt Köln, Dr. Rainier van Roessel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor LANXESS AG, Rainer Nachtrab, 2. VAA-Vorsitzender, Hans-Carsten Hansen, President Human Resources BASF SE, und Gerhard Kronisch, VAA-Hauptgeschäftsführer (v. l.). Foto: Friederike C. Schaab, www.fazit-design.com



Preisübergabe: Dr. Rainier van Roesel, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor der LANXESS AG, nimmt den Preis von Rainer Nachtrab, 2. VAA-Vorsitzender, entgegen. Hans-Carsten Hansen, President Human Resources des Vorjahrespreisträgers BASF SE, hielt die Laudatio auf LANXESS (v. l.).

sei es gelungen, das Unternehmen in Zeiten der Veränderung und des Umbruchs mit guter Personalarbeit auf festen Grund zu stellen. „Sie haben es geschafft, eine zufriedene und damit motivierte und leistungsfähige Führungsmannschaft aufzubauen und bei LANXESS an Bord zu haben. Ihnen gebührt dafür die Anerkennung nicht nur des VAA, sondern der Personaler der gesamten Branche“, so Hansen weiter.

Die Kölner Bürgermeisterin Elfi Schöntwepes unterstrich in ihrem Grußwort die Bedeutung guter Personalarbeit: „Die Ressource Personal ist für die Zukunft des Industriestandortes Deutschland besonders

wichtig, gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.“

Ulf Reichardt, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Köln, rief dazu auf, die zentrale Position der Industrie in der deutschen Wirtschaft zu bewahren und weiter auszubauen: „Wir alle sind gefordert, uns für bessere Rahmenbedingungen und ein besseres Image der Industrie einzusetzen. Eine gesunde Industrieentwicklung ist die Basis für Beschäftigung und Wohlstand.“

Mehr auf  PINKO

Weitere Informationen und Fotos der Preisverleihung stehen für eingeloggte Mitglieder auf PINKO bereit.





SYMPOSIUM IN LUDWIGSHAFEN

Führen im Wandel der Generationen

„Das ist eine echte Herausforderung!“ – mit diesem Ausruf begann der BASF-Vorstandsvorsitzende Dr. Kurt Bock seinen Impulsvortrag auf einem Symposium in Ludwigshafen. Dazu eingeladen hatte der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten der BASF SE. Der Sprecherausschussvorsitzende Rainer Nachtrab freute sich: „Sie sind zahlreich gekommen. Das zeigt: Wir liegen mit dem Thema richtig!“ Um allen interessierten Führungskräften Platz zu bieten, fand die Veranstaltung in einer großen Halle auf dem BASF-Werksgelände statt. Nicht nur der große Andrang sprach für sich. Vor allem die ausdrückliche Aufmunterung der BASF-Arbeitsdirektorin Margret Suckale bei ihrem Schlusswort unterstrich die Bedeutung: „Das ist eine sehr gute Veranstaltung, sie sollte wiederholt werden!“

In seinem Vortrag setzte sich Kurt Bock mit den Erwartungen der Mitarbeiter an die Führungskräfte auseinander. Die können je nach kulturellem Hintergrund deutlich unterschiedlich ausfallen. Bock zeigte sich erfreut darüber, dass es der BASF im Jahr 2012 gelungen sei, in der VAA-Befindlichkeitsumfrage den ersten Platz zu belegen. Er machte deutlich: „Wir wollen auch in Zukunft an der Spitze bleiben!“

Um dies in unternehmerischer Hinsicht zu tun, sei dem Vorstand klar, dass der Schlüssel zum Erfolg Innovationen seien. Einen Rohstoffkostenvorteil habe man eben in Deutschland nicht. Damit schnitt er die Notwendigkeit wachsender Internationalisierung gerade auch der Forschung an. Einen Widerspruch zwischen Globalisierung und einem Schwerpunkt der Forschung und Entwicklung in Deutschland mochte er daraus aber nicht ableiten. Auf die skeptische Frage, wie nachhaltige Unternehmensentwicklung und

kurzfristige Renditeerwartungen zusammenpassen, positionierte er sich klar: „Wir haben im Vorstand keine Diskussion, ob wir Forschungsmittel für Wachstumsfelder wegen kurzfristig positiver Effekte für die Ertragslage reduzieren sollen.“

BASF-Vorstandsmitglied Margret Suckale erkannte beim Thema „Führen im Wandel der Generationen“ einen erheblichen Paradigmenwechsel. Dass Führung inspirierend und einladend sein solle, von Empathie und Respekt geprägt, hätte man sich doch früher gar nicht vorstellen können, so die BASF-Arbeitsdirektorin. „Es wurde damals mehr heroisiert“, sagte sie in der Rückschau, um heiter den Gegenpunkt der Gegenwart zu markieren: „Ich finde, Führen macht heute mehr Spaß als vor 20 Jahren.“

Auf die Frage, ob es die perfekte Führungskraft gebe, gab es ein entschiedenes, spontanes „Nein!“ als Antwort. Das passe

sehr gut zu ihrem Credo, so Suckale: Ein selbstreflexiver Führungsstil sei die notwendige Reaktion auf einen sich grundlegend wandelnden Arbeitsmarkt. Qualifizierte Mitarbeiter seien knapp und wüssten um ihren Wert. Mit der Anekdote über den stets in gleichfaden, blauen Zwirn gewandeten Mitarbeiter einer Hamburger Bank brachte sie den Wandel von der Uniformität zur Individualisierung auf den Punkt: „Heute heißt es doch: Soll doch die Firma den Anzug wechseln, ich wechsele meinen Aufzug jedenfalls nicht. Eher suche ich mir eine andere Firma.“

Unter der Moderation der Journalistin und TV-Moderatorin Karin Ludwig diskutierten Prof. Dr. Heike Bruch von der Universität St. Gallen, Dr. Ulrich Althausen vom Beratungsinstitut hr.quadrat aus Argenthal, Prof. Dr. Jürgen Deller von der Universität Lüneburg und Dr. Klaus Jürgen Dehner vom Institut für BioLogik in Eppelheim gemeinsam mit Margret Suckale.



Im Anschluss an den Impulsvortrag des BASF-Vorstandsvorsitzenden Dr. Kurt Bock (rechts) diskutierten Dr. Wolfgang Egel-Hess (links) und Dr. Wolfgang Mattmann (Mitte), beide Mitglieder des Sprecherausschusses der BASF SE und Organisatoren der Veranstaltung, mit dem Plenum. Fotos: BASF SE

Zuvor hatte Bruch in ihrem Vortrag den Unterschied zwischen sehr regelförmiger, sogenannter transaktionaler Führung und der transformationalen Führung hervorgehoben. Sie setzte sich sehr dafür ein, diesen stark von Vertrauen und von Vorleben geprägten Führungsstil anzuwenden. Althaus betonte, wie sehr sich die unterschiedlichen kulturellen Prägungen und Sozialisationserfahrungen auf die Zusammenarbeit der Generationen in Großunternehmen auswirkten.

Deller zeigte die möglichen Ansätze auf, um Erwerbsquoten zu steigern: Neben dem früheren Berufseintritt, der Zuwanderung, der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen müsse zudem das Erwerbsleben verlängert werden. Darüber hinaus be-

fasste er sich insbesondere mit dem Phänomen der „Silver Workers“, also derjenigen, die auch im eigentlich erreichten Ruhestand weiterhin einem Beruf nachgehen – vornehmlich mit der Motivation, Wertschätzung und Zufriedenheit zu erlangen.

Sowohl Bruch als auch Deller hoben in ihren Referaten jeweils den Unterschied zwischen fluider und kristalliner Intelligenz hervor: Dem Erfahrungswissen einerseits und der raschen Auffassungsgabe und Anpassungsfähigkeit andererseits. Ist flinkes Einfinden in Neues eher eine Eigenschaft der jüngeren Menschen, so können Ältere besser Kurs halten, auch wenn der Wind ins Gesicht weht. Gerade das mache sie für Unternehmen wertvoll.

Dehner argumentierte auf Basis der Grundlagen und der biologischen Ausstattung des Menschen. Dabei stellte er die Bindungsformel ins Zentrum seiner Gedanken zum Beziehungsmanagement. Wenn durchaus kritische Auseinandersetzungen auf der dadurch jedoch nicht erschütterten Basis von Vertrauen und Wertschätzung stattfänden, seien sie in der Lage, Bindungen zu vertiefen. Allerdings habe der Mensch emotionale Limits. Eigentlich sei es ihm mit seinen emotionalen Fähigkeiten und Begrenzungen nur möglich, sich maximal auf rund ein Dutzend Personen in dieser intensiven Weise einzulassen. Diese Grenzen würden aber von Organisationsstrukturen großer Unternehmen regelmäßig missachtet.

Sprecherausschüsse tagen

Interessiert verfolgten die rund 60 Sprecherausschussmitglieder und Gäste die Vorträge auf der Sprecherausschusstagung in Bremen. Zu Beginn stellte Prof. Katrin Hansen von der Westfälischen Hochschule ein Konzept zum Diversity Management in Unternehmen vor. Des Weiteren referierten VAA-Juristen zur rechtlichen Situation um die Einstufung des leitenden Angestellten sowie zur Taktik und zum Ablauf bei Kündigungen aus verhaltens- und personenbedingten Gründen. Der 2. Vorsitzende des VAA und BASF-Sprecherausschussvorsitzende Rainer Nachtrab präsentierte die Sprecherausschussarbeit bei der BASF SE. Foto: VAA



VAA-KALENDER 2013

Chemie und Genuss

Zum siebten Mal bietet der VAA seinen Mitgliedern einen exklusiven Kunstkalender an, der unter Leitung von Professor Guido Ludes vom Fachbereich Gestaltung der Hochschule RheinMain realisiert wurde. Zwei Studierende des Studiengangs Kommunikationsdesign haben die zwölf Motive zum Thema „Chemie und Genuss“ entwickelt.

Von Parya Madjzoub und Tanja Hofmann

Mit dem neuen VAA-Kalender tauchen wir in eine Welt ein, in der Genuss mit sinnlicher Wahrnehmung verknüpft wird. Wir zeigen und beschreiben in einer affirmativen Weise, dass Genuss ohne Chemie undenkbar ist. Welche Glücksgefühle werden bei uns ausgelöst, wenn wir in unterschiedlichen Räumen Genusssituationen empfinden? Jeder von uns nimmt das bewusst oder unbewusst wahr, doch die Zusammenhänge mit den chemischen „Hintergründen“ bleiben dabei mehr oder weniger im Unklaren. Wir haben uns entschieden, verschiedene Protagonisten in künstlerischen Interieurs agieren zu lassen. Die formale Bildsprache des Kalenders spielt dabei eine entscheidende Rolle: „Combined Graphic“ nennt sich der neue Trend. Dabei werden die „Umgebungen“ analog und dreidimensional in Miniaturdimension extra für das Fotoshooting hergestellt. Die jeweiligen Protagonisten beziehungsweise „Genießer“ wurden dann von der Illustratorin entworfen und





Parya Madjzoub und Tanja Hofmann studieren Kommunikationsdesign an der Hochschule RheinMain. Fotos: privat



digital eingearbeitet. Es ist sehr wichtig, dass das Haptische richtig zur Geltung kommt, damit man sich in die Genusswelten hineinversetzen kann. Auch Professor Guido Ludes, der Combined Graphic erfolgreich in seine Wiesbadener Lehre integriert hat, ist begeistert von dieser Mischung aus analogen und digitalen Bildwelten.

Wie gewohnt ist der Kalender in einer hochwertigen Qualität realisiert worden. Zusätzlich erfahren die jeweiligen Kalenderblätter durch ausgewählte Lackpartien eine ästhetische Aufwertung. Das auf der linken Seite abgebildete Foto zeigt einen Ausschnitt aus dem Kalenderblatt des Monats August.



Der Kalender (Format: 650 mm hoch, 480 mm breit) wurde exklusiv für VAA-Mitglieder entworfen. Die Ausgabe ist

limitiert und in dieser Form nicht im Handel erhältlich. Mitglieder können den neuen VAA Kalender „Chemie und Genuss“ ab sofort direkt bestellen unter: VAA Services GmbH, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln. Der Preis beträgt 29 Euro (inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten) und kann unter Angabe der Mitgliedsnummer und des Stichworts „Kalender“ auf das Konto der VAA Services GmbH überwiesen werden: Sparkasse KölnBonn, BLZ: 37050198, Konto-Nr. 151442951. Nach Gutschrift des Betrags werden die bestellten Kalender ab 15. November 2012 versendet.

Mehr Informationen unter: www.vaa-services.de.



Foto: Evonik

VERANSTALTUNG IM INDUSTRIEPARK WOLFGANG

Chemieⁱⁿ China

Auf Einladung der VAA-Landesgruppe Hessen und der VAA-Werksgruppe Industriepark Wolfgang sprach Dr. Dahai Yu, Vorstandsmitglied der Evonik Industries AG, am Standort Hanau unter dem Titel „Chemie in China“ über die Chancen und Herausforderungen im Reich der Mitte.

Vor mehr als 150 Gästen aus Hanau und anderen hessischen Chemiestandorten beleuchtete Yu bei der Veranstaltung am 13. September die Chancen und Risiken des chinesischen Marktes: „China bietet große Marktchancen und hervorragende Talente“, so Yu. Jedoch stellten sich schnell verändernde regulatorische Bedingungen und auch das Thema Compliance eine Herausforderung für internationale Konzerne dar.

Yu, im Evonik-Vorstand zuständig für das Segment Specialty Materials und die Region Asien, hob die Rolle des asiatischen Marktes als Haupttreiber des weltweiten

Wachstums im Bereich Spezialchemikalien hervor. Mit Blick auf die vielfältigen Aktivitäten des Unternehmens in der Region stellte er klar: „Evonik ist in Europa beheimatet. Um auf lange Sicht unser Unternehmen zu stärken, müssen wir aber eine zweite Heimat in Asien entwickeln“. Es sei wichtig, nah an den Kunden und Märkten vor Ort zu sein.

In der anschließenden Diskussionsrunde auf das zuletzt leicht abgeschwächte Wachstum des chinesischen Bruttoinlandsproduktes angesprochen, plädierte Yu für eine vorausschauende Perspektive:

„Unternehmen müssen auch in unsicheren Zeiten langfristige Strategien aufbauen, die zwar nicht dogmatisch verfolgt, aber auch nicht durch Unsicherheit ausgebremst werden dürfen.“ Zudem sei die Abschwächung des Wachstums in China vor allem den Entwicklungen in Europa und den USA geschuldet. Als Gastgeber freute sich Dr. Martin Bewersdorf, Mitglied des VAA-Vorstandes und Sprecherausschussvorsitzender am Standort Hanau, über die zahlreichen Fragen und Wortbeiträge: „Nicht zuletzt die abschließende Diskussion hat gezeigt, dass wir ein relevantes Thema aufgegriffen haben.“



Andreas Storm ist Minister für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes und Träger der Goldenen Ehrennadel des VAA.

INTERVIEW MIT MINISTER ANDREAS STORM

Rollenbilder modernisieren

Andreas Storm, Minister für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes, spricht im Interview mit dem VAA Magazin über verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie, eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Orientierung an modernen Altersbildern.

VAA Magazin: Die VAA-Umfrage zur Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Führungskräften zeigt, dass Kinder nach wie vor einen viel größeren Einfluss auf Karrieren von Frauen haben, als dies bei Männern der Fall ist. Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht entscheidend für eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie?

Storm: Sicherlich gibt es in unserer Gesellschaft auch heute noch feste Vorstellungen von dem, was als männlich und weiblich gilt. Aber andererseits stellen wir auch fest, dass sich diese Werte wandeln. Diesen Prozess gilt es zu begleiten und zu unterstützen und die Rollenbilder zu modernisieren. Starre Vorstellungen lassen zu wenig Anpassungsmöglichkeiten an die heutigen vielfältigen Lebensverhältnisse zu. Selbstverständlich müssen wir natürlich auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Elterngeld, der Ausbau der Kinderbetreuung sowie Verbesserungen für Pflegenden sind nur einige erfolgreiche Schritte, die hier zu nennen wären.

VAA Magazin: Gleichzeitig haben wir festgestellt, dass die Unternehmen in den letzten Jahren weitreichende Möglichkeiten zu flexiblen Arbeitszeitformen geschaffen haben und sich zu einer familienorientierten Personalpolitik bekennen. Macht es sich die Politik nicht zu einfach, indem sie die Hauptlast auf die Unternehmen schiebt?

Storm: Ich sehe die Hauptlast keineswegs bei den Unternehmen, aber natürlich tragen

auch die Unternehmen Verantwortung dafür, dass es Frauen und Männern möglich ist, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Hier ist in der Tat in den letzten Jahren bereits viel geschehen, auch mit Unterstützung der Politik. Zu nennen wäre in erster Linie die Initiative des Bundesfamilienministeriums „Erfolgsfaktor Familie“, aber auch zahlreiche regionale Anstrengungen wie beispielsweise unsere „Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland“, die Unternehmen bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen berät und unterstützt. Die Verbesserung der Vereinbarkeit liegt im Übrigen auch im Interesse der Unternehmen selbst, denn Globalisierung und soziodemografische Entwicklung haben bereits jetzt zu Engpässen bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte geführt. Spektakuläre Redewendungen wie die des weltweiten „fight for talents“ machen deutlich, dass die Wirtschaft auf die gut gebildeten und hochmotivierten Frauen nicht mehr verzichten kann. Und Fachkräfte machen ihre Entscheidung für einen Arbeitgeber zunehmend davon abhängig, ob er die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

VAA Magazin: Wie kann der Anteil von Frauen in Führungspositionen gesteigert werden und welche Schranken gibt es hier noch?

Storm: Neuere Untersuchungen stellen fest, dass sich Frauen seit der Jahrtausendwende deutlich häufiger als Führungskräfte in Unternehmen durchsetzen konnten. Sie zeigen aber auch, dass diese Entwicklung sich in den vergangenen Jahren stark verlangsamt hat und der Anteil von Frau-

en in Führungspositionen in der Privatwirtschaft derzeit bei rund 27 Prozent stagniert. Vor allem in großen Unternehmen liegt der Anteil leider noch meist deutlich im einstelligen Prozentbereich. Insgesamt muss man daher leider feststellen, dass dies bei Weitem nicht dem Anteil vorhandener hochqualifizierter Frauen entspricht, was im Grundsatz leider auch für den Bereich der öffentlichen Hand gilt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Versuche, den Anteil weiblicher Führungskräfte mittels freiwilliger Vereinbarungen zu erhöhen, kaum und wenn, nur sehr langsam greifen. Daher befürworte ich eine gesetzliche Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen mit einem verbindlichen Zeitplan, klaren Zielquoten, Verantwortlichkeiten und auch Sanktionsmöglichkeiten. Viele europäische Länder haben uns längst vorgemacht, dass entsprechende gesetzliche Regelungen in relativ kurzer Zeit greifen.

VAA Magazin: Werden nicht auch die jungen Väter, die gern Elternzeit nehmen würden, diskriminiert, weil dieses Rollenbild in der Gesellschaft nach wie vor wenig verankert ist? Brauchen wir alle mehr Mut, neue Rollenbilder zu setzen?

Storm: Ich denke, dass wir vor allem den Mut brauchen, konsequent den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass es in Zukunft auch für junge Väter „normal“ ist, dass sie die vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit der Elternzeit auch nutzen.



Foto: Gene Chutka – iStockphoto

Dazu gehört natürlich auch dass, die Gesellschaft sich von den jahrzehntlang in den Köpfen verfestigten traditionellen Rollenbildern weiter löst und noch offener wird für neue Rollenbilder, die vom Gedanken der Gleichberechtigung geleitet sind. Letztendlich muss die Aufgabenverteilung innerhalb der Ehegemeinschaft aber auch eine gleichberechtigte und freie Entscheidung zwischen den Ehepartnern selbst sein.

Politik kann und muss diesen Prozess dadurch unterstützen, dass sie weitere Maßnahmen ergreift, die zum einen das Berufsspektrum junger Frauen erweitern und Entgeltgerechtigkeit herstellen sowie zum anderen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Ehepartner verbessern.

Natürlich ist es aber auch eine Frage der Unternehmenskultur, ob Väter, die El-

ternzeit nehmen und auch später nicht rund um die Uhr verfügbar sind, weil sie Familienpflichten wahrnehmen wollen, nicht tatsächlich um ihre Karrierechancen fürchten müssen. Ich würde mir wünschen, dass auch Unternehmen die Verantwortung von Vätern für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stärker zu ihrem Thema machen.

VAA Magazin: Um dem demografischen Wandel effektiv entgegenzuwirken, müssen ältere Arbeitnehmer länger und bewusster in das Arbeitsleben eingebunden werden. Wie sollten „Aktives Altern“ und „Age Management“ ausgestaltet werden und worin liegen hier die größten Herausforderungen?

Storm: Der demografische Wandel verändert immer erkennbarer unsere Arbeitswelt. Ältere Belegschaften und insgesamt

weniger Erwerbspersonen gehören zu den wesentlichen Kennzeichen. Es gilt daher, aktives und gesundes Altern zu fördern, zum Beispiel durch eine konsequente Orientierung der Unternehmenskultur an modernen Altersbildern, die von den Kompetenzen älterer Menschen ausgehen und auf die Stärken älterer Menschen in altersgemischten Teams setzen.

Unternehmen sollten zum Beispiel verstärkt Präventionsangebote und gezielte Trainingsprogramme anbieten, um die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten und deren Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld und der Organisation der Arbeitsabläufe zu fördern. Auch passende Möglichkeiten zur Weiterbildung in Verbindung mit einem Angebot an familienfreundlichen Work-Life-Balance-Konzepten tragen erheblich zur Zufriedenheit bei, weil die starre Abfolge der Lebensphasen Ausbildung, Arbeit und Ruhestand entzerrt wird.

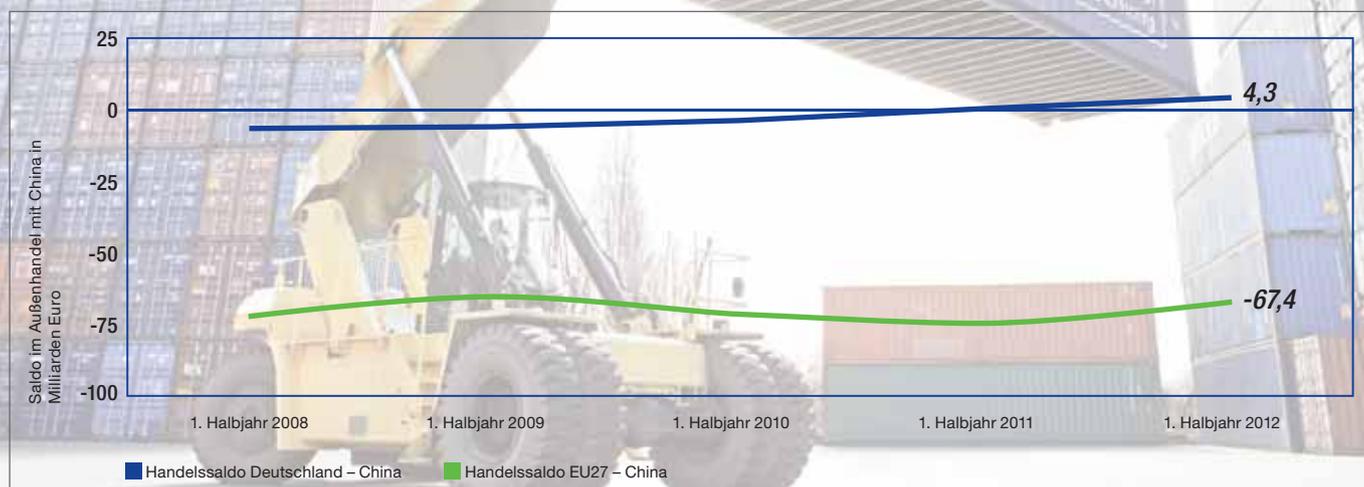
VAA Magazin: In einer gemeinsamen Initiative der Länder fordern Sie, die Renterrücklagen derzeit nicht abzuschmelzen, sondern zugunsten einer echten Generationen Reserve auszubauen. Wie sollte diese ausgestaltet sein?

Storm: Aufgrund der demografischen Entwicklung stehen wir in der gesetzlichen Rentenversicherung in den nächsten Jahren vor einem deutlichen Ausgabeanstieg. Es wäre absurd, wenn wir jetzt die Rücklagen, die durch die gute Arbeitsmarktentwicklung entstanden sind, fast restlos abbauen, um kurzfristig den Beitragssatz auf den niedrigsten Stand seit Mitte der 90er Jahre zu senken. Dann stünden wir schon mittelfristig wieder vor erheblichen Finanzierungsproblemen. Eine nachhaltige Rentenfinanzierung sieht aber anders aus. Wir fordern daher, die Beitragsentwicklung und die Rücklagenentwicklung insgesamt in den Blick zu nehmen. Das Ziel muss sein, bis zum Beginn des nächsten Jahrzehnts Stabilität bei den Rentenfinanzen hinzubekommen. Und diese Stabilität muss Vorrang haben vor dem Wunsch nach kurzfristigen deutlichen Entlastungen, der zu einem Jo-Jo-Effekt und mittelfristig wieder zu deutlich stärkeren Belastungen führt.

HANDEL MIT CHINA

Rote Zahlen, schwarze Zahlen

Die Staaten der Europäischen Union verzeichneten im ersten Halbjahr 2012 im Handel mit China ein Außenhandelsdefizit von mehr als 67 Milliarden Euro. Das hat die europäische Statistikbehörde Eurostat anlässlich des 15. EU-China-Gipfels im September mitgeteilt. Als einziger EU-Mitgliedsstaat kann Deutschland einen Überschuss im Außenhandel mit China vorweisen: Die deutschen Ausfuhren nach China übersteigen die deutschen Ausfuhren aus China im ersten Halbjahr 2012 um mehr als vier Milliarden Euro.



Quelle: Eurostat; Foto: thomaslerchphoto – Fotolia

Zwischenruf

Begeisterter Realismus!

Die Container-Schiffe aus China, in Hamburg gelöscht, dampfen mit hochwertigen Waren wieder zurück! Ein historischer Wendepunkt in den Außenhandelsbeziehungen der Bundesrepublik mit China. Die deutsche Industrie muss im chinesischen Markt um ihrer Zukunft willen präsent sein. Während sich Europa in der Krise eher auf sich selbst zurückzieht, gilt das (noch) nicht für Deutschland. Dadurch entstehen hohe Erwartungen auf beiden Seiten: Die EU-Nachbarn erwarten aufgrund der Wirtschaftskraft Deutschlands beharrlichen Rettungseinsatz, sträuben sich bisweilen gegen die Äußerung ebenso klarer Mitwirkungserwartungen in

umgekehrter Richtung. Außerhalb Europas herrscht mitunter eine ähnliche Wahrnehmung vor: Deutschland möge in der Eurokrise den Fels in der Brandung abgeben. Ob das gelingt?

Noch immer gelten zwei geflügelte Worte: „Europa hat in der Welt keine Telefonnummer!“ und „Deutschland ist zu groß für Europa und zu klein für die Welt!“. Die Wirtschaft wird die Chancen trotz der Krise finden. Unterdessen muss die Politik erklären, was und warum sie es in Europa rettet. Dass dies gelegentlicher Mahnungen aus Karlsruhe bedarf, gehört zum stabilen politischen System in



Foto: VAA

Dr. Martin Kraushaar

VAA-Geschäftsführer Politik & Kommunikation

Deutschland. Begeisterter Realismus in europäischen Dingen ist allemal belastbar. In realitätsverlorener Begeisterung für ein Ideal auszubrechen, wäre dagegen gefährlich; alle Ideale fahren zu lassen, wiederum noch bedenklicher.

PINKO-UMFRAGE ZU FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bisher kein Karriere-Push

Immer mehr Unternehmen wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen mit gezielten Förderprogrammen und selbst gesetzten Zielmarken steigern. Doch welchen Einfluss auf die eigene Karriere erwarten Führungskräfte angesichts dieser Maßnahmen? Mit dieser Frage hat sich das *manager magazin* an den Deutschen Führungskräfteverband ULA und den VAA gewandt.



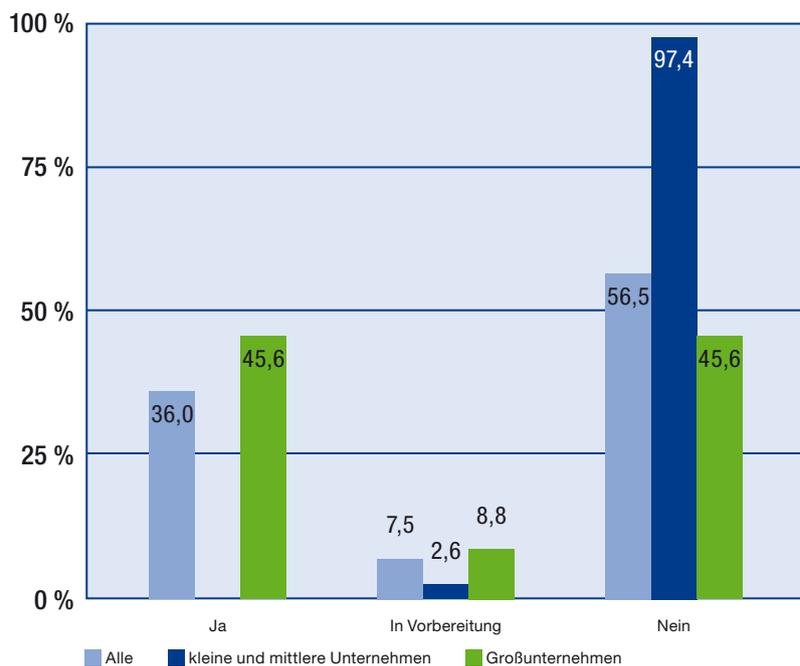
Bereits zum zweiten Mal hat der VAA für das *manager magazin* eine Kurzumfrage unter seinen Mitgliedern via PINKO durchgeführt. Thema: Frauen in Führungspositionen. Die Ergebnisse wurden in dem Artikel „Mann über Board“ der September-Ausgabe des *manager magazins* veröffentlicht. Darin wird die VAA-Umfrage an mehreren Stellen zitiert. Zum wiederholten Male konnte der Verband durch die neue Möglichkeit, per PINKO schnell und zielgenau ein Stimmungsbild einzuholen, mit der Wirtschaftszeitschrift zusammenarbeiten.

Und dies auch dank der guten Beteiligung der VAA-Mitglieder. Obwohl die Umfrage aufgrund der Redaktionsfrist nur fünf Tage freigeschaltet war, haben sich über 370 VAA-Mitglieder beteiligt, davon knapp 30 Prozent Frauen.

Die Umfrage zeigt, dass weibliche Führungskräfte keinen Einfluss der Frauenförderprogramme auf die eigene Karriere sehen. Dazu Gerhard Kronisch, VAA-Hauptgeschäftsführer: „Es ist bemerkenswert, dass über 60 Prozent der weiblichen Führungskräfte von den Frauenförderungsmaßnahmen keinen Einfluss auf die eigene Karriere erwartet. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nur Personen geantwortet haben, in deren Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen wurden.“

Nur 37 Prozent der weiblichen Führungskräfte rechnen mit einer leicht posi-

Sind Ihnen aus Ihrem Unternehmen Selbstverpflichtungserklärungen oder andere gezielte Maßnahmen für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bekannt?



tiven Auswirkung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. 2 Prozent schätzen den künftigen Einfluss als stark positiv für die eigene berufliche Entwicklung ein. Bei den Männern dreht sich das Bild: Rund 30 Prozent rechnen mit einem leicht negativen Einfluss auf die eigene Karriere, knapp 20 Prozent schätzen diesen als stark negativ ein.

Die Fördermaßnahmen zielen insbesondere darauf ab, den Frauenanteil in der obersten und mittleren Führungsebene zu steigern. Hier setzen die Unternehmen bei der Personalentwicklung an: 62 Prozent der

befragten Führungskräfte geben an, dass in ihrem Unternehmen Fördermaßnahmen für weibliche Führungskräfte beschlossen wurden. Dabei hat die Unternehmensgröße entscheidenden Einfluss darauf, ob es bereits konkrete Maßnahmen gibt oder diese in Vorbereitung sind. Rund 46 Prozent der Führungskräfte in großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern geben an, dass es bereits Selbstverpflichtungserklärungen oder gezielte Programme gibt. Hinzu kommen 9 Prozent, bei deren Unternehmen diese in Vorbereitung sind. Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen geben dies nur zu rund 3 Prozent an.



REFORM DES EINKOMMENSSTEUERRECHTS

Familien steuerlich entlasten

In Deutschland wird über eine familienfreundliche Reform des Einkommenssteuerrechts diskutiert. In Frankreich wurde das sogenannte Familiensplitting bereits 1945 eingeführt. Das VAA Magazin sprach mit Dr. Philippe Jaeger, Vorsitzender des französischen Schwesternverbandes CFE-CGC Chimie, über die Erfahrungen, Auswirkungen und möglichen Reformen dieser steuerlichen Entlastung von Familien.

VAA Magazin: Wie funktioniert das Familiensplitting?

Jaeger: Beim Familiensplitting orientiert sich die Höhe der zu zahlenden Einkommensteuer an der Zahl der in einem Haushalt lebenden Personen. Ein „Teil“ ist die

Zahl, durch die das zusammengefasste zu versteuernde Einkommen beider Partner geteilt wird, bevor die Einkommensteuer berechnet wird. Ein Ehepaar oder eine eingetragene Lebensgemeinschaft verfügt über 2 Teile. Mit dem ersten unterhaltsberechtigten Kind kommt es auf 2,5 Teile, mit zwei

Kindern auf 3. Jedes weitere Kind wird mit einem Teil berechnet, so dass eine Familie mit drei Kindern 4 Teile zählt. Durch die Anwendung dieses Quotienten, der das zu versteuernde Einkommen pro Kopf der Familie aufteilt, ergibt sich besonders mit steigendem Einkommen und höherer Kinder-

Beim französischen System des „Familiensplittings“ orientiert sich die Höhe der zu zahlenden Einkommensteuer an der Zahl der in einem Haushalt lebenden Personen. So soll die besondere finanzielle Belastung von Familien besonders berücksichtigt werden.
Foto: Fotolia – Monkey Business



zahl eine deutliche Minderung der Einkommensteuer. So wird die besondere finanzielle Belastung von Familien berücksichtigt.

VAA Magazin: Was heißt das in konkreten Zahlen?

Jaeger: Ein Paar mit einem Einkommen von 50.000 Euro und zwei Kindern zahlt eine Einkommensteuer in Höhe von 2.283 Euro. Bei drei Kindern wäre eine Steuer von 1.163 Euro zu entrichten. Das System des Familiensplittings erlaubt es diesem Paar also, 1.120 Euro für die zusätzlichen finanziellen Belastungen „einzusparen“.

VAA Magazin: Gibt es in Frankreich Bedenken, dass diese Form des Splittings Einkommen von unten nach oben verteilt?

Jaeger: Einige Steuerexperten sind der Meinung, dass dieses System ungerecht sei, da es eher die reichen als die armen Familien begünstigt. Sie schlagen eine Abkehr vom Familiensplitting vor, zugunsten eines einheitlichen Pauschalabzugs jeder einzuberechnenden Person, unabhängig vom Einkommen. In der Tat fällt die absolute steuerliche Entlastung pro Kind bei den höheren Einkommen deutlich stärker aus.

Wir befürchten aber, dass dieser Pauschalabzug zunächst einmal sehr limitiert wäre und anschließend im Laufe der Zeit nicht angepasst würde. Langfristig gesehen wären dann die Fach- und Führungskräfte die Hauptverlierer einer solchen Reform.

VAA Magazin: Welche Wirkung auf die Geburtenrate und die Familienförderung im Allgemeinen misst man in Frankreich dem Familiensplitting bei?

Jaeger: Mit einer Geburtenrate von 2,0 Kindern pro Frau im vergangenen Jahr steht Frankreich deutlich vor Großbritannien (1,66), Spanien (1,43), Deutschland (1,4) und Italien (1,31). Aber das Familiensplitting ist nur ein Teil der französischen Familienpolitik.

Die Familienförderung besteht in erster Linie aus dem Kindergeld, der Beihilfe zum Schuljahresbeginn und den Wohnungsbeihilfen. Außerdem gibt es Krippen sowie kostenlose Kindergartenplätze für Kinder ab drei Jahren.

Doch die gute französische Position lässt sich nicht nur durch diese Maßnahmen erklären. So haben die USA beispielsweise eine Geburtenrate von 2,06, zeichnen sich jedoch durch eine verschwindend geringe Familienförderung aus. In den nor-

Foto: CFE-CGC Chimie



Dr. Philippe Jaeger

ist Vorsitzender des Verbandes CFE-CGC Chimie. Der Ingenieur und diplomierte Chemiker arbeitet bei Rhodia. Jaeger ist Mitglied im Comité Directeur des Europäischen Führungskräfteverbandes Chemie FECCIA.

dischen Ländern liegt die Geburtenrate hingegen unter 2, obwohl die Familienförderung sehr großzügig angelegt ist. Die Entscheidung für Kinder hängt also nicht nur von den familiären Unterstützungsleistungen des Staates ab.

VAA Magazin: Wie steht die CFE-CGC Chimie zum Familiensplitting und familienfreundlicher Steuerpolitik?

Jaeger: Die CFE-CGC Chimie betont, dass dank des Familiensplittings die Kosten, die durch die Geburt eines Kindes für den Haushalt entstehen, wirklich anerkannt werden. Das Familiensplitting ermöglicht es Familien mit Kindern, einen ähnlichen Lebensstandard zu führen wie Haushalte mit vergleichbarem Einkommen ohne Kinder. Es findet eine „horizontale“ Umverteilung zwischen Familien mit Kindern und denen ohne Kinder statt. Gleichzeitig wird die „vertikale“ Solidarität zwischen einkommensstarken und -schwachen Haushalten gewährleistet.



Neuer Schwung für schlaffe Stimmen

Forscher am Massachusetts Institute of Technology (MIT) haben ein Material entwickelt, das die gleichen Eigenschaften besitzt wie menschliche Stimmbänder. Dadurch können die Auswirkungen vernarbter oder verletzter Stimmbänder auf die Stimme deutlich gelindert werden. Als Ausgangsstoff diente dem Team um den Chemieingenieur Robert Langer das in der Kosmetikindustrie häufig verwendete Polymer Polyethylenglycol (PEG). Durch Veränderungen der Struktur und Molekularbindung ist es den Wissenschaftlern gelungen, die Viskoelastizität des Stoffes zu kontrollieren und den jeweiligen Charakteristika individueller Stimmbänder anzupassen. Das als PEG30 bezeichnete Material reagiert auf ausströmende Luft: Es wird unter die Stimmlippen Schleimhaut injiziert und erzeugt so eine weitere Zwischenschicht. Diese ist mit ihren zusätzlichen Vibrationen – und in Kombination mit den natürlichen Stimmbändern – in der Lage, stimmliche Verzerrungen auszugleichen. Die Behandlung müsste etwa alle sechs Monate wiederholt werden, da das Polymergel mit der Zeit abgebaut wird. PEG30 heile zwar keine Stimmbandverletzungen, betont MIT-Professor Langer, trage aber zur stimmlichen Wiederherstellung bei.

Foto: olly – Fotolia

Emissionshandel: EU und Australien vereinen Systeme

Australien und die EU haben sich auf eine schrittweise Anbindung ihrer Emissionshandelssysteme geeinigt. So können sich australische Unternehmen ab 2015 CO₂-Zertifikate aus der EU anrechnen lassen – spätestens ab Juli 2018 soll der Emissionshandel schließlich in beide Richtungen möglich sein.

Bei der Fusion dieser beiden nach dem Cap-and-Trade-Schema funktionierenden Emissionshandelssysteme handelt es sich um das erste marktwirtschaftlich-klimapolitische Instrument im interkontinentalen Maßstab. Zu diesem Zweck werden von

australischer Seite Anpassungen im 2011 nach jahrelangen politischen Diskussionen errichteten Handelsregime vorgenommen: So soll beispielsweise auf die nach dem Clean Energy Legislation Amendment Act von 2012 (CELA Act) ursprünglich vorgesehene Festlegung eines Mindestpreises pro Zertifikat verzichtet werden. Des Weiteren wird eine neue Untergrenze bezüglich der Anwendung handelbarer Kyoto-Einheiten eingeführt.

Während Firmen in Australien bereits jetzt Zertifikate im Rahmen des EU-Emissionshandels (EU-ETS) zur späteren

Anrechnung erwerben dürfen, wird die Europäische Kommission zunächst um ein Verhandlungsmandat zur vollständigen Vernetzung der beiden Systeme bitten. Dagegen sollen die Vertragsmodalitäten zur Registrierung der Interimslösung – die Verknüpfung des australisch-europäischen Emissionshandels – schon bis Mitte nächsten Jahres abgeschlossen werden. Für Industrieunternehmen in Europa und Australien bedeutet die Erweiterung des EU-Emissionshandels auf einen weiteren wichtigen Wachstumsmarkt mehr Planungssicherheit bei Investitionen in den Klimaschutz und ökonomische Flexibilität.

Patente: einfachere Anmeldung, höhere Recherchegebühr

Die Bundesregierung will den Aufwand bei der Anmeldung gewerblicher Schutzrechte reduzieren. In einem entsprechenden Gesetzentwurf wird eine „praxisgerechte Optimierung der Verfahrensabläufe beim Deutschen Patent- und Markenamt“ angekündigt. Außerdem sollen Anpassungen im Gebrauchsmuster-, Marken-, Patentkosten-, Halbleiterschutz- und Geschmacksmustergesetz sowie im Gesetz über internationale Patentübereinkommen vorgenommen werden. Eine Einführung oder Erweiterung von Informationspflichten für Unternehmen ist nicht vorgesehen. Die Kosten für die Anpassung der Verfahrensabläufe in Höhe von 500.000 Euro sollen durch eine Anhebung der Recherchegebühr von derzeit 50 auf 300 Euro pro Recherche finanziert werden. Gleichzeitig rechnet die Regierung durch die Umstellung auf elektronische Akteneinsicht mit einer jährlichen Kostenersparnis von 450.000 Euro für die Wirtschaft.

Geldanlage in Krisenzeiten

Wird der Euro das Jahr in seiner aktuellen Form überleben? Mit dieser Frage begann Joerg Lamberty von der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung seinen Vortrag bei der VAA-Werksgruppe Henkel. Dabei erklärte Lamberty die angehäuften Risiken des Euroraumes und wie man sich als Anleger absichern könne. Er betonte, dass die früher gemachten Handlungsempfehlungen nach wie vor gültig seien. Anhand konkreter Beispiele mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Anlagehorizonten erläuterte der Vermögensexperte, wie seine Empfehlungen in der Praxis umgesetzt werden können. Generell sei kurzfristig weiter mit erheblichen Turbulenzen zu rechnen: Daher empfiehlt er derzeit weiterhin, Risiken zu meiden und bei der sicherheitsorientierten Anlagestrategie die Geduld zu bewahren. Die Unterlagen zum Vortrag können bei Joerg Lamberty (jl@fvp-gmbh.de) angefragt werden.

VAA-Jahrbuch zur Energiewende erschienen

Unter dem Titel „Herausforderung Energiewende“ wurde im September das VAA-Jahrbuch 2012 veröffentlicht. In dieser neuen Publikationsreihe beleuchtet der VAA jedes Jahr ein gesellschafts- und verbandsrelevantes Thema anhand von fundiert recherchierten, journalistischen Artikeln und Analysen sowie Gastbeiträgen von Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft. Das 80 Seiten starke Jahrbuch kann als Printversion mit hochwertigem Hardcover-Umschlag auf Anfrage bei der Geschäftsstelle Köln bestellt werden.



Industrieanlagen: Seveso-III-Richtlinie in Kraft

Künftig sollen EU-Bürger, die in unmittelbarer Nähe großer Industrieanlagen wohnen, besser über eventuelle Risiken informiert werden. Dies ist das Ziel der seit dem 13. August gültigen sogenannten Seveso-III-Richtlinie der EU. Die neue, auf der 1996 in Kraft getretenen „Richtlinie zur Beherrschung der Gefahren bei schweren Unfällen mit gefährlichen Stoffen“ basierende Regelung erfasst etwa zehntausend ortsfeste Industrieanlagen. Betroffen sind vor allem die Bereiche Chemie, Petrochemie und Metallaufbereitung sowie Lagerstätten großer Mengen gefährlicher Stoffe. In Zukunft müssen öffentliche Informationen über mögliche Gefahren elektronisch bereitgestellt werden. Darüber hinaus sind die Anlagenbetreiber in der Pflicht, die Alarmauslösung im Falle eines Unfalles und entsprechende Verhaltensregeln für die Bevölkerung darzulegen. Für den Neubau von Anlagen in der Nähe bestehender Betriebe wird zudem ein geeigneter Sicherheitsabstand eingeführt. Des Weiteren wurden mit der Aktualisierung der nach dem Giftunfall von Seveso im Jahr 1976 benannten Richtlinie die Verfahrensvorschriften für die öffentliche Anhörung zu Vorhaben, Plänen und Programmen verschärft.

Treibstoff im Tank – Bakterien sei Dank

Tank oder Teller? Diese Frage muss sich nicht zwangsläufig stellen: Denn ein genetisch verändertes Bakterium ist in der Lage, Kohlenstoff und Abfall in Treibstoff umzuwandeln. Wissenschaftler am Massachusetts Institute of Technology (MIT) haben die Gene der Mikroorganismen namens *Ralstonia eutropha* manipuliert, sodass die stäbchenförmigen Einzeller aus der Familie der Burkholderiaceae Isobutanol produzieren. Letzteres gehört zur Gruppe der Alkanole und kann unter anderem als Treibstoff eingesetzt werden. In ihrer natürlichen Form wandeln die Mikroorganismen Kohlenstoff aus ihrer Umgebung in eine Art Bioplastik-Polymer um, das in seinen Eigenschaften vielen ölbasierten Kunststoffen ähnelt. Ausgelöst werde dieser Prozess durch eine Verknappung der aus Nitraten oder Phosphaten bestehenden natürlichen Nahrungsquellen der Bakterien, erläutert das aus Biologen und Chemikern bestehende Team. Durch einige genetische Modifikationen sei es gelungen, *Ralstonia eutropha* umzuprogrammieren. Mit Hochdruck arbeiten die MIT-Forscher zurzeit an der Gewöhnung des Bakteriums an Kohlendioxid, um es schließlich für die Isobutanolproduktion mit CO₂-Emissionen zu füttern. Nur wenige weitere Änderungen seien nötig, damit auch andere Kohlenstoffquellen wie Agrar- oder kommunale Abfälle genutzt werden können. Kraftstoff aus CO₂ und Müll böte zahlreiche Vorteile gegenüber der herkömmlichen, gesellschaftlich und ethisch umstrittenen Form der Ethanolgewinnung, so die Forscher.

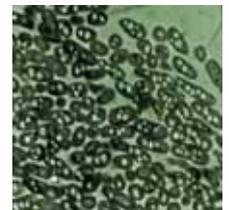


Foto: Christopher Brigham

Nachrichten aus Forum F3



Ilhan Akkus, Geschäftsführer
Forum F3. Foto: F3

Türöffner zum Erfolg

Sind Rhetorik, Körpersprache, Kleidung und Etikette stimmig, ist eine positive Resonanz vorprogrammiert. Das „persönliche Wirken“ in Verbindung mit Selbst- und Fremdwahrnehmung war Thema der Vortragsveranstaltung „Türöffner zum Erfolg: Wie Sie bei Gesprächspartnern und Kunden überzeugender auftreten“ am 20. September in Köln. Referent Peter Worel zeigte professionelle Techniken und Kniffe kombiniert mit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen: „Entscheidend in der Praxis ist, wie das ‚Was‘ kommuniziert. Dies lehren uns die Erkenntnisse der Hirnforschung. Sie zeigen uns, dass Menschen überwiegend unbewusst entscheiden und im Unterbewusstsein Unstimmigkeiten im Auftreten Ihres Gegenübers blitzschnell registrieren.“ Um ein überzeugendes Auftreten zu erreichen oder die vorhandenen Fähigkeiten zu verbessern, sei es wichtig, das Zusammenspiel der einzelnen Facetten der „Türöffner zum Erfolg“ individuell abgestimmt zu verfeinern“, betont Worel.

Weiterer Termin

20.11.2012 in Frankfurt a. M.:

Kommunikationsrevolution Social Media – Kundengewinnung und Kundenbindung im Web 2.0

Referent: Michael Ehlers, Experte-Member im Club 55, Buchautor „Kommunikationsrevolution Social Media“

Professor Walter Simmler verstorben

Der VAA trauert um sein verdientes Mitglied Prof. Walter Simmler, der am 29. August im Alter von 84 Jahren verstorben ist. Prof. Simmler war 55 Jahre lang Mitglied im Verband, in den er nach Abschluss seines Studiums der Chemie und der Betriebswirtschaft gleich zu Beginn seiner langen und erfolgreichen Karriere bei der Bayer AG eingetreten ist. Zum Wohle sowohl des Verbandes als auch seines Unternehmens hat sich der Träger der Goldenen Ehrennadel als VAA-Werksgruppenvorsitzender in Leverkusen sowie als Vorsitzender des Sprecherausschusses Leverkusen, des Gesamtsprecherausschusses und des Konzernsprecherausschusses der Bayer AG aktiv eingesetzt. 1985 wurde Walter Simmler als Vertreter der leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat der Bayer AG gewählt.

Von 1978 bis 1984 engagierte sich der langjährige Vorsitzende des Arbeitskreises Industrierecht auch im VAA-Vorstand. Unter seiner Ägide wurde die erfolgreiche

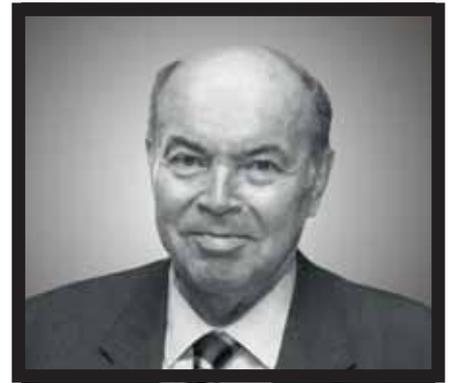


Foto: VAA

VAA-Broschürenreihe „Rechtsgrundlagen für Führungskräfte in der chemischen Industrie“ aufgelegt. Ob in Gesprächen mit wissenschaftlichen oder industriellen Verbänden: Prof. Simmler hat sich stets für den VAA stark gemacht und seine fachliche Kompetenz in den gesellschaftlichen Dialog eingebracht. Sein Engagement für den Verband hat Walter Simmler auch nach seiner Pensionierung unermüdlich fortgesetzt.

Regierung plant Zusatzindikator für Industrie

Zur besseren Einschätzung der Konjunktur plant die Bundesregierung eine Erweiterung der monatlichen Konjunkturindikatoren um das Merkmal „Auftragsbestand“. Bisher seien in den Statistiken nur die neu erteilten Aufträge gemeldet, heißt es in der Begründung des Gesetzentwurfs. Stornierungen würden nur im Auftragsbestand wirksam, könnten aber ein Indiz für eine Konjunkturabschwächung liefern. Von den Plänen betroffen sind etwa 13.300 Unternehmen des Produzierenden Gewerbes. Während die Regierung nur von geringen Mehrbelastungen spricht, stuft der Bundesrat in einer Stellungnahme die Einführung des zusätzlichen Indikators als gravierende zusätzliche Belastung für Betriebe und Statistikämter ein, die den potenziellen Informationsgewinn keinesfalls rechtfertige.

Werksgruppe Chemiepark Marl: 20. Jahrestreffen der Pensionäre

Am 5. Dezember findet in Marl das 20. Jahrestreffen der Pensionäre der VAA-Werksgruppe Chemiepark Marl statt. Im Mittelpunkt steht ein Vortrag über die aktuelle Situation der Evonik Industries AG in Essen von Thomas Wessel, Mitglied des Vorstands und Evonik-Arbeitsdirektor. Des Weiteren wird der Vorstand des Pensionärskreises über die Aktivitäten der Pensionäre im vergangenen Jahr berichten und einen Ausblick auf das kommende Jahr geben.

Einladungen zu diesem Treffen werden bis Ende Oktober versandt. Wer keine Einladung erhalten hat, möge sich bitte an Ulrich Finkmann (Tel.: 02365 33563) oder Manfred Roßbach (Tel.: 02362 41544) wenden. Weitere Informationen zu den Aktivitäten des Marler Pensionärskreises sind im Internet unter www.iwt-vaa-marl.de zu finden.

ALTERSVORSORGE

Gerecht verteilt?



Gegen die von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen geplante armutsfeste Zuschussrente für langfristig gesetzlich Rentenversicherte gibt es anhaltenden politischen Widerstand. Nun hat sich die rentenpolitische Debatte auch auf die Betriebsrente und die private Vorsorge ausgeweitet.

Foto: Machine Headz – iStockphoto

Maßgeblichen Anteil daran hat ein Reformpapier, das von einer Arbeitsgruppe um SPD-Vorsitzenden Sigmar Gabriel veröffentlicht wurde. Neben eigenen Empfehlungen für armutsfestere gesetzliche Renten enthält es Vorschläge für einen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung. Ende September kündigte Kanzlerin Merkel an, mit eigenen Vorschlägen zur kapitalgedeckten Vorsorge nachzulegen. Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt diese Entwicklung: Er fordert eine Reform aus einem Guss, die insbesondere die Betriebsrente nachhaltig stärkt.

Reformvorschläge im Vergleich

In Bezug auf die gesetzliche Rente ähneln sich die Vorschläge des Arbeitsministeriums (Zuschussrente) und der SPD (Solidarrente) stark. Beide sehen eine Aufstockung niedriger gesetzlicher Renten von Personen mit langen Versicherungs- und Beitragszeiten auf 850 Euro pro Monat vor – rund 190

Euro mehr als in der Grundsicherung für bedürftige Rentner vorgesehen. Voraussetzung für einen Anspruch ist in beiden Modellen eine Mindestzahl von 30 Pflicht- und 40 Versicherungsjahren. Bei der Zuschussrente kommt noch eine Mindestdauer von Beiträgen zu einer betrieblichen oder privaten Vorsorgemaßnahme hinzu. Übereinstimmend wollen Arbeitsministerium und SPD auf eine strenge Bedürftigkeitsprüfung und eine Anrechnung von Vermögen verzichten. Im Modell der Zuschussrente sollen lediglich die Renteneinkommen von (Ehe-)Partnern angerechnet werden.

Ein wichtiger Unterschied besteht in der Finanzierung: Während das SPD-Modell eine Finanzierung aus Steuern vorsieht, soll die Zuschussrente überwiegend aus Beitragsmitteln finanziert werden. Gegen die damit verbundene Umverteilung von Versicherungsbeiträgen haben neben dem Deutschen Führungskräfteverband auch die Arbeitgeberverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund und eine Vielzahl von Renten-

experten protestiert. Nach ULA-Auffassung ist eine Steuerfinanzierung die vorzuziehende Finanzierungsvariante. In der Tendenz schwächt aber auch eine komplette Steuerfinanzierung das Versicherungsprinzip und erhöht das Risiko staatlicher Eingriffe in die durch eigene Leistungen erworbenen Rechte und Ansprüche der Versicherten.

Betriebsrente stärken

Das SPD-Papier fordert eine deutliche Stärkung der Betriebsrente. Der Dotierungsrahmen für die steuerfreie Entgeltumwandlung soll von vier auf sechs Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht werden: 2013 würde somit der steuerfrei umwandelbare Betrag von 2.688 auf 4.038 Euro steigen.

„Semiobligatorisch“ soll ein automatisch vom Lohn einbehaltener Eigenbeitrag des Arbeitnehmers in Höhe von zwei Prozent sein, gegen den der Arbeitnehmer Wi-



Zehn Jahre nach der Riester-Reform gilt unverändert: Die gesetzliche Rente allein reicht nicht aus. Mehr betriebliche und private Vorsorge tun not. Foto: fovito – Fotolia

derspruch einlegen kann („Opting out“). Die restlichen vier Prozent sollen alternativ vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer genutzt werden, wobei eine Arbeitgeberbeteiligung freiwillig bleiben soll. Im Gegenzug sollen auf unterhalb der Bemessungsgrenze umgewandeltes Entgelt wieder Sozialbeiträge erhoben werden.

Bedenken ernst nehmen

Seit ihrem Bestehen hat die Koalition noch keinen echten Beitrag zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung geleistet. Daher ist das klare Bekenntnis der SPD zur zweiten Säule der Altersvorsorge zu begrüßen – in ihrem Papier ist sogar die Rede von einem „Vorrang“ der Betriebsrente vor der Riester-Rente. Es gibt jedoch auch Punkte, die auf Bedenken stoßen:

■ **Opting Out:** Freiwilligkeit und weite Gestaltungsspielräume der Sozialpartner sind tragende Grundsätze der Betriebsrente – mehr noch als bei der privaten Vorsorge. Obligatorische Elemente könnten zum Einfallstor für eine schädliche staatliche (Über-)Regulierung werden.

■ **Beitragspflicht auf Entgeltumwandlung:** Die steuer- und beitragsfreie Entgeltumwandlung hatte einen beträchtlichen Anteil an Zuwächsen im Bereich der Betriebsrente. Eine Schmälerung dieses finanziellen Anreizes droht diesen Erfolg zunichte zu machen.

■ **Freiwillige Zusatzbeiträge:** Kleineren und mittleren Unternehmen soll ermöglicht werden, alternativ zu den bekannten Formen der Betriebsrente freiwillige Zusatzbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung zu zahlen. Dieser Vorschlag, der sich in ähnlicher Form auch im Entwurf des Arbeitsministeriums findet, käme einem echten Systembruch gleich. Die betriebliche Altersversorgung sollte in den Händen der Arbeitgeber und der von ihnen beauftragten privaten oder gemeinsam mit den Arbeitnehmern verwalteten Versorgungseinrichtungen verbleiben.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes gehört die Betriebsrente bei der aktuellen Reform unbedingt mit auf den Verhandlungstisch. In den letzten Jahren haben Verbände und Experten wiederholt fundierte Vorschläge zur Stärkung der Betriebsrente veröffentlicht. Diese Chance nicht zu nutzen, wäre ein schweres Versäumnis.

Geplante Reformen bei Riester

Eine anhaltende Negativberichterstattung über hohe Abschluss- und Verwaltungskosten hat mittlerweile spürbare Effekte erzeugt. So herrscht beim Wachstum der Zahl neuer Riester-Verträge praktisch Stillstand. Hinzu kommen die Auswirkungen sinkender Kapitalmarktzinsen. Zweifel an der Erfüllbarkeit vergangener Leistungsgarantien werden laut; daneben

wächst die Furcht vieler Sparer vor einer Auszehrung ihrer Vorsorgeanwartschaften durch Inflation.

Darauf hat die Regierung reagiert und einen weiteren Gesetzentwurf angekündigt. Geplant sind unter anderem Kostenobergrenzen für den Vertragsabschluss und einen Anbieterwechsel sowie eine höhere Beteiligung der Versicherten an den Überschüssen. Sogenannte standardisierte Produktinformationsblätter sollen die Vergleichbarkeit der Angebote erhöhen. Die SPD hat zu diesem Vorhaben grundsätzlich Zustimmung signalisiert und kündigt in ihrem Papier eigene Vorschläge an.

Sicherer Hafen gesetzliche Rente?

Im Kern hält der Deutsche Führungskräfteverband diese Überlegungen für richtig. Damit ist keine pauschale Schuldzuweisung an die Adresse der Versicherungswirtschaft verbunden. Vielmehr könnte eine maßvolle Verschärfung der bestehenden Regelungen dazu beitragen, das bei einigen Versicherten bereits erschütterte, aber dringend benötigte Vertrauen in die kapitalgedeckte Altersvorsorge wieder zu stärken.

Angesichts der Diskussionen um die Zuschuss- oder Solidarrente und der infolge der Finanz- und Schuldenkrise stark sinkenden Kapitalmarktzinsen verklärt eine wachsende Zahl von Politikern die gesetzliche Rente als „sicheren Hafen“. Rufe nach einer rentenpolitischen Wende „Zurück zur gesetzlichen Rente“ werden lauter. Völlig unbeachtet dabei bleibt aber die Tatsache, dass auch gesetzliche Rentensysteme nicht krisenresistent sind. Die auf Druck der internationalen Gläubiger durchgesetzten Rentenkürzungen in Griechenland oder Portugal belegen dies in drastischer Weise.

Regierung und Opposition sollten sich auf den breiten, parteiübergreifenden Konsens besinnen, auf dem bereits die Riester-Reform von 2002 beruhte. Eine nachhaltig stabile Rentenversicherung erfordert weiterhin die umlagefinanzierte Rentenversicherung, aber zugleich auch einen deutlichen Ausbau der kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung.

KOMMENTAR DR. WOLFGANG BRUCKMANN, PRÄSIDENT

Transparenz statt Nebelkerzen

Nun ist das Thema Altersarmut wieder einmal in der politischen Debatte angekommen. Die Argumente in der Diskussion sind nicht neu: Auch jahrzehntelange Arbeit reiche nicht aus, um sich im Alter einen bescheidenen Lebensstandard leisten zu können. Die Zahlen, mit denen diese Prognose gestützt wird, lassen Zweifel zu, vor allem aber ist das skizzierte Bild verzerrt. Die Höhe unserer gesetzlichen Renten wird nicht nur von der Zahl der Beitragsjahre und der Höhe der Beiträge bestimmt, sondern auch vom Verhältnis der Beitragszahler zu den Rentnern. Bekanntlich hat sich der von Konrad Adenauer geprägte Satz „Kinder bekommen die Leute von alleine“ (mit Unterschieden im Detail) für alle modernen Gesellschaften mittlerweile relativiert.



Dr. Wolfgang Bruckmann

Schuldzuweisungen führen in dieser Lage nicht weiter. Vorrang hat die Suche nach Lösungen, die einzelne Gruppen nicht überfordern und die keine Nebelkerzen zünden, sondern die Lage ehrlich und transparent darstellen. Die geplante Zuschussrente wird dem gleich doppelt nicht gerecht. Ich bin der festen Auffassung: Altersarmut für Versicherte ohne geschlossenen Versicherungsverlauf muss ein gesamtgesellschaftliches Thema bleiben und darf keines der Rentenversicherung werden. Sie ist nur aus Steuermitteln finanziert vorstellbar, nicht wie derzeit geplant vorwiegend aus Beitragsmitteln. Eine einseitige Belastung der Beitragszahler wäre unsystematisch und ungerecht. Sie erweckt auch den falschen Eindruck, die gesetzliche Rentenversicherung könne allein auf Dauer genügend Mittel bereitstellen, um – bei einer „richtigen“ Verteilung – allen eine auskömmliche Rente zu bieten. Tatsächlich aber ist der demografische Trend so mächtig, dass selbst eine bestmögliche Entwicklung bei Einkommensniveau und Beschäftigtenzahlen die Erosion der Finanzierungsbasis allenfalls verlangsamen aber nicht abwenden kann.

Die zweite wichtige Schlussfolgerung muss daher lauten: mehr private und betriebliche Vorsorge für alle Versicherten. Dabei sollte meines Erachtens auch das Prinzip der Freiwilligkeit bei der ergänzenden Altersvorsorge überdacht werden. Zehn Jahre nach der Riester-Reform liegt der Anteil der Rentenversicherten, die weder einen Riester-Vertrag abgeschlossen noch Anspruch auf eine Betriebsrente haben, bei 40 Prozent. Vielleicht wäre ein Obligatorium mit ausreichenden Befreiungstatbeständen, insbesondere ein Nachweis einer ausreichenden Betriebsrente oder eine selbst genutzte Immobilie, nun das richtige Mittel. Je früher wir in diesen Fragen die richtigen Weichen stellen, umso größer ist die Chance, die Fernwirkungen sinkender Geburtenraten und löchriger Lebensläufe zu bewältigen.

Herzlichst Ihr

Wolfgang Bruckmann

MANAGER MONITOR

Ihre Meinung ist gefragt!

Unter der Adresse www.manager-monitor.de führt das Führungskräfte Institut (FKI) alle zwei Monate Onlinebefragungen unter den rund 1.000 Teilnehmern eines repräsentativen Umfragepanels aus den Mitgliedern der Verbandsgruppe durch.

Die Umfrageergebnisse werden regelmäßig in Wirtschaftsmagazinen und in überregionalen Tageszeitungen zitiert. Sie beeinflussen das Bild der Fach- und Führungskräfte in der Öffentlichkeit und stärken die Arbeit des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA als politische Interessenvertretung aller Führungskräfte.

In der August-Ausgabe des *manager magazins* wurde über eine weitere Umfrage des Manager-Monitor-Panels berichtet. Zum Thema alternative Karrierewege wurde mit der zugespitzten Fragestellung „Lohnt es sich heute noch Chef zu werden?“ berichtet. Derzeit laufen Gespräche mit der Bertelsmann Stiftung über eine gemeinsame Umfrage zum Thema „Unternehmenskultur“, die voraussichtlich Mitte Oktober starten soll.

Werden auch Sie Mitglied dieses Panels! Je aktueller das Panel, desto aussagekräftiger die Ergebnisse. Durch eine Anmeldung im Panel können Sie selbst unmittelbar den politischen Einfluss der Führungskräfte stärken.

Panelmitglieder erhalten maximal sechsmal im Jahr per E-Mail Einladungen zu Onlineumfragen. Die Fragenkataloge sind präzise, knapp und nehmen damit Rücksicht auf die zeitliche Beanspruchung als Führungskraft. Die Auswertung erfolgt selbstverständlich anonym: Es werden keine Daten an Dritte weitergegeben. Eine Abmeldung aus dem Panel ist jederzeit möglich.

Informieren Sie sich und melden Sie sich an unter www.manager-monitor.de.

STEUERN UND ABGABEN AUF VERMÖGEN

Jeder schießt auf seinen Kuchen

Schon vor seiner Veröffentlichung sorgt der vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung für Schlagzeilen. Koalitionsintern gibt es unterschiedliche Auslegungsansätze. Seit 2001 erscheinen die Berichte einmal pro Legislaturperiode. Inhaltlich breit angelegt analysieren sie das Thema Armut aus zahlreichen Blickwinkeln.

Beherrscht wird die öffentliche Debatte jedoch von der Frage nach der Verteilung von Vermögen und Einkommen. Bestimmte Indikatoren spielen hier eine wichtige Rolle:

Einkommensspreizung

Nach Erkenntnissen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) haben im Zeitraum zwischen 2000 und 2010 die unteren 50 Prozent der Einkommensbezieher reale Einkommensverluste hinnehmen müssen. Davon mit einer Ein-

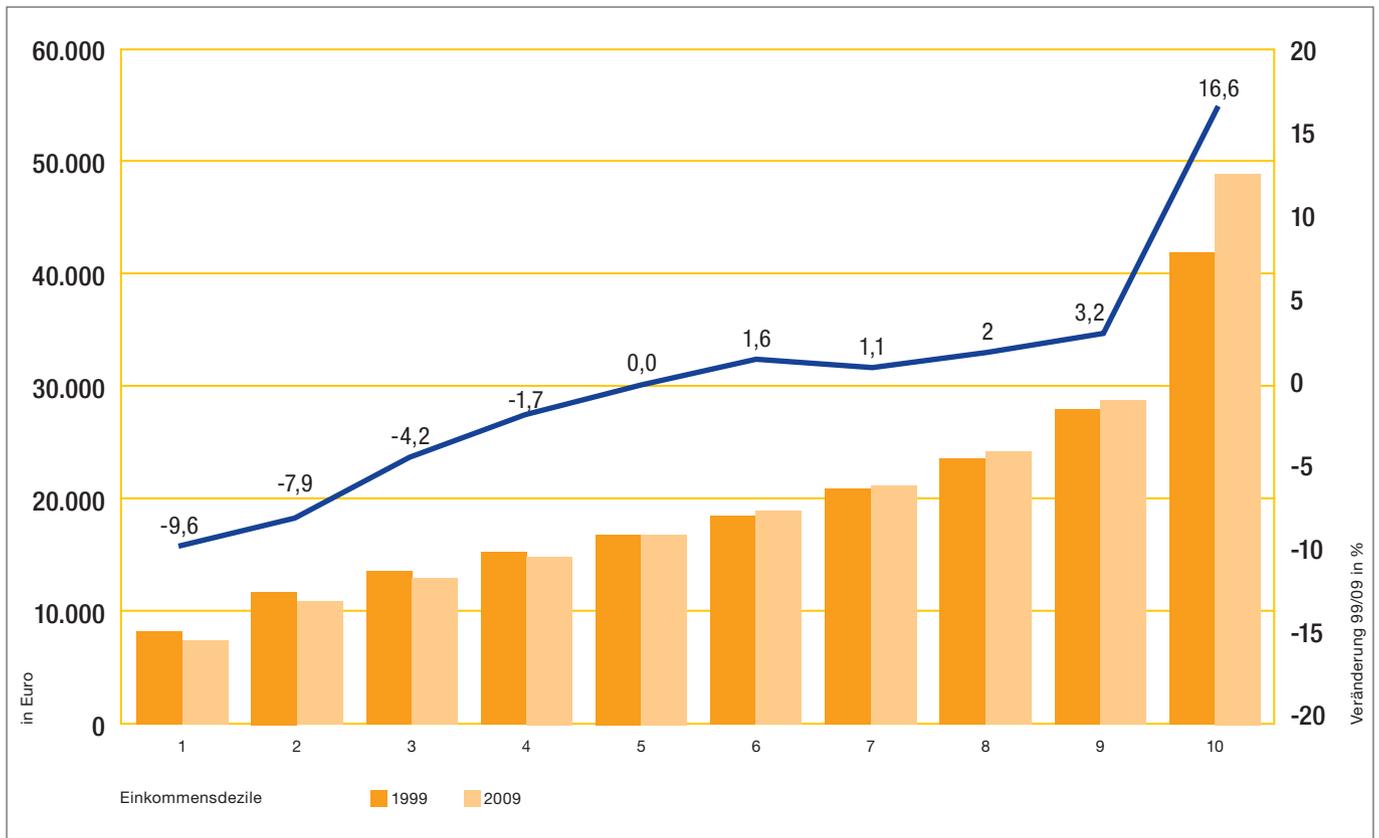
buße von 10,3 Prozent am stärksten betroffen sind die untersten zehn Prozent. Dagegen verzeichneten die obersten zehn Prozent die höchsten Zuwächse.

Anteil der Einkommensschwachen

Im gleichen Zeitraum verzeichnet das DIW einen Anstieg des Anteils der Arbeitnehmer mit einem Einkommen von 70 Prozent oder weniger des mittleren Einkommens (Medianwert) von 17,8 Prozent auf 22,9 Prozent.



*Wer bekommt die größten Stücke vom Kuchen? Statistische Belege über eine zunehmende Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen befeuern die Debatte um höhere Einkommenssteuern und eine Vermögensabgabe.
Foto: Maria Lanznaster – pixelio.de*



Die Einkommensschere ging im letzten Jahrzehnt weiter auseinander. Berechnungen und Grafik: Markus M. Grabka, DIW Berlin 2011

Konzentration des Nettovermögens

Entfielen 2000 noch 57,9 Prozent der Nettovermögen (definiert als Immobilienvermögen, Finanzvermögen und Betriebsvermögen, abzüglich der Verbindlichkeiten und ohne Berücksichtigung von Ansparungen auf Altersvorsorge) auf die obersten zehn Prozent der erwachsenen Bevölkerung, lag dieser Wert im Jahr 2010 bei 61,1 Prozent.

Bei der Deutung dieser Zahlen sind sowohl politische als auch wissenschaftliche Aspekte zu beachten. Hinweise zur Beantwortung der politischen Frage, wie viel Ungleichheit gesellschaftlich akzeptabel ist, liefert ein internationaler Vergleich: In der Gruppe der OECD-Staaten liegt die Ungleichverteilung von Vermögen und Einkommen in Deutschland immer noch auf einem (knapp) unterdurchschnittlichen Niveau. Allerdings gibt es auch Belege dafür, dass die Geschwindigkeit, mit der die Ungleichheit zuletzt zugenommen hat, überdurchschnittlich hoch ist.

Aus methodischer Sicht wird aber der Vorwurf laut, die Diskussion werde mit verzerrten Zahlen geführt. So kritisiert der Berliner Politologe Klaus Schröder, dass bei den Einkommensdaten Veränderungen bei der Haushaltszusammensetzung (mehr Ältere, Alleinlebende und Alleinerziehende mit Kind) nicht ausreichend berücksichtigt würden. Auch sei die häufig praktizierte Ausklammerung der Rentenansprüche aus Statistiken über die Vermögensverteilung irreführend.

Zu dieser Frage gibt es eine weitere Studie des DIW, das ansonsten in der Diskussion als Befürworter einer stärkeren Vermögensbesteuerung auftritt. Darin kamen die Wirtschaftswissenschaftler zum Ergebnis, dass Rentenanwartschaften die Ungleichverteilung um rund 20 Prozent „dämpfen“. Dies mag ein geringer Effekt sein, der dennoch aufschlussreich ist. Denn diese Differenzierung findet in anderen DIW-Veröffentlichungen und auch in der öffentlichen Debatte kaum Beachtung. Hier dominieren die Angaben mit

den als dramatisch bezeichneten Werten zur Ungleichverteilung von Vermögen.

Balance muss stimmen

Zur politischen Diskussion hat auch der Deutsche Führungskräfteverband ULA Stellung bezogen: Die Balance zwischen Leistung und Besteuerung muss stimmen. Sonderopfer ergeben keinen Sinn, wenn sie die Leistungsträger im Land demotivieren. Eine nationale Wiedereinführung der Vermögenssteuer oder eine einmalige Vermögensabgabe ist wegen der drohenden Ausweichreaktionen kein geeigneter Ansatz, um finanzielle Belastungen aus der Finanz- und Schuldenkrise zu bewältigen. Daher ist die Frage einer Vermögensbesteuerung mindestens europaweit zu lösen.

Interessant dürften auch die Erfahrungen sein, die derzeit mit der drastisch verschärften Besteuerung großer Einkommen und Vermögen in Frankreich gemacht werden.

UNISEX-TARIFE

21. Dezember: Keine Panik!

Nicht nur Weltuntergangspropheten fiebern dem 21. Dezember entgegen, einem Tag der Zeitenwende, zumindest nach dem alten Maya-Kalender: Auch die Versicherungswirtschaft wirbt mit diesem Datum, denn nur bis zu diesem Tag können Risikoversicherungen mit geschlechtsbezogenen Tarifen abgeschlossen werden.

*Eine Versicherung gegen einen von Apokalyptikern vorhergesagten Weltuntergang am 21. Dezember 2012 gibt es nicht, wohl aber die Empfehlung vieler Versicherungen, bis zu diesem Zeitpunkt einen Vertrag abzuschließen, um geschlechtsbezogene Vorteile zu wahren.
Foto: Mopic – Fotolia*

Auslöser der Umstellung auf Unisex-Tarife ist ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem März letzten Jahres (Az. C 236/09), das sich mit einer Bestimmung aus der EU-Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen befasste und eine Berücksichtigung des Geschlechts bei Versicherungstarifen zuließ. Voraussetzung war bisher, dass die Ungleichbehandlung auf „relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten“ beruht und das Geschlecht „für die Risikobewertung ein bestimmender Faktor“ ist. In dieser Regelung sah der EuGH jedoch einen Widerspruch zu den in der EU-Grundrechtecharta verankerten Prinzipien der Nichtdiskriminierung und der Gleichheit der Geschlechter und erklärte sie mit Wirkung ab dem 21. Dezember 2012 für unwirksam.

Nur Auswirkungen auf neue Verträge

Die bis zum 21. Dezember abgeschlossenen Verträge sind vom Zwang zu Unisex-Tarifen nicht betroffen. Daher versuchen die Werbekampagnen vieler Versicherungsgesellschaften aktuell einen Torchluss-Effekt zu erzeugen. Je nach Versicherungsart könnte sich für Männer und

Frauen ein Abschluss eines bestimmten Vertrages vor dem Stichtag lohnen, um unisex-bedingten Beitragssteigerungen zuvor zu kommen.

Beitragssteigerungen für Männer und Beitragssenkungen für Frauen ergeben sich (in der Mehrzahl aller Fälle) bei privaten Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherungen, privaten Krankenversicherungen und privaten Pflegeversicherungen. Niedrigere Beiträge für Männer und höhere Beiträge für Frauen ergeben sich im Regelfall bei Risikolebensversicherungen sowie (in abgeschwächter Form) bei KFZ-Haftpflichtversicherungen. Bei anderen Versicherungsarten wie Unfallversicherungen sind generalisierbare Aussagen nicht ohne Weiteres möglich.

Versicherungsbedarf prüfen

Im ersten Schritt sollten Versicherte sich stets fragen, ob die angestrebte Versicherung in der individuellen Lebenssituation tatsächlich notwendig ist. Zu den Versicherungen, auf die kein Arbeitnehmer verzichten sollte, zählt etwa eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Auch private Rentenversicherungen sind, ergänzend zu einer gut dotierten Betriebsrente, ebenfalls fast

immer empfehlenswert. Bei Risikolebensversicherungen oder Unfallversicherungen kommt es hingegen mehr auf die individuellen Umstände an: Müssen Unterhaltspflichten oder eine Eigenheimfinanzierung abgesichert werden?

Fällt schließlich die Entscheidung zugunsten eines Abschlusses aus, sollte noch Zeit für einen gründlichen Vergleich von Preisen und Konditionen bleiben. Fachzeitschriften, Verbraucherschützer oder unabhängige Makler können hier Orientierung geben.

Betriebsrenten kaum betroffen

Betriebsrenten sind von den Änderungen mehrheitlich nicht unmittelbar betroffen. Mit Ausnahme der Direktversicherung gelten für sie andere EU-rechtliche Vorschriften, für die es bislang keine vergleichbare Rechtsprechung des EuGH gibt. In der Praxis dominiert bei betrieblichen Versorgungssystemen aber bereits jetzt das Unisex-Prinzip. Wo es noch geschlechtsbezogene Unterschiede gibt, könnte es auf mittlere Sicht ebenfalls Anpassungsbedarf geben – aber keinen vergleichbaren Zeitdruck wie bei der am 21. Dezember vollzogenen Umstellung auf Unisex-Tarife.

GASTBEITRAG VON LUTZ DECKWERTH UND BERT LEHWALD

Alle Probleme sind Kommunikationsprobleme

Nur wer erfolgreich kommuniziert, löst Probleme und Konflikte. Kommunikation ist auf den ersten Blick so einfach. Da sind ein Sender, eine Botschaft und ein Empfänger. Der Sender verschlüsselt seine Botschaft, wie er glaubt, in erkennbare Wörter und Sätze. Und der Empfänger muss diese wahrnehmbaren Zeichen nur entschlüsseln.

Zwei Drittel der Botschaft werden in Form von Gesten, Körperhaltung, Mimik, Betonung oder Sprachmelodie übertragen. Bis zu 90 Prozent der Botschaft werden von mehr oder minder deutlich erkennbaren Gesten begleitet. Aber ein und derselbe Satz kann eine völlig andere Botschaft übertragen, weil bei der Übersetzung der Nachricht der Empfänger diese falsch decodiert. Er versteht sie anders, als der Sender sie gemeint hat.

Sender und Empfänger sind zudem emotional geprägt, besitzen unterschiedlich ausgebildete Sinnesorgane, mit denen sie eine Botschaft aufnehmen. Jeder hat in seinem Gehirn Filter, die ihm sagen, was an der Botschaft wichtig ist. Das Gehirn koppelt zudem jede Botschaft mit einer Vielzahl von Erinnerungen, Erfahrungen, Gefühlen und Werten.

Falsche und fehlende Kommunikation

Der Austausch zwischen Sender und Empfänger ist einer der komplexesten und wichtigsten Prozesse. Und nicht immer beherrschen wir diesen Prozess. Eltern und Kinder reden aneinander vorbei, wenn sie einander nicht zuhören. So leben sie quasi in zwei getrennten Welten. Auch Paare können in einer lautlosen Beziehung leben, wenn sie sich nichts mehr zu sagen haben.

Ähnliches trifft auch auf monologisierende, selbstherrliche Führungskräfte zu. Sie werden zu Totengräbern jeglicher

Einsatzfreude von Mitarbeitern, wenn sie in ihrer Kommunikation lieber werten als wertschätzen und so die Welt in oben und unten teilen.

Kommunikation von Führungskräften

Eine Führungskraft, die erfolgreich kommuniziert, hat große Chancen, dass seine Mitarbeiter hochmotiviert das Richtige tun. Nach der Gallup-Studie 2012 hat sich fast jeder vierte Mitarbeiter innerlich vom Unternehmen abgekoppelt. Der Schaden für die Wirtschaft: 124 Milliarden im Jahr (Gallup). Marko Rink, Strategic Consultant bei Gallup, sieht als Ursache ein Führungsproblem: „Die meisten verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihre Führungskraft!“ (Quelle: Hans Evert, Welt Online). Interpretation, Urteil, Argument und Konflikt – diesen Kommunikationsalltag muss eine Führungskraft erst einmal bestehen. Die häufigsten Fragen: Wer ist schuld? Wer hat recht?

Erfolgreich kommunizieren

Drei wesentliche Aspekte entscheiden über den Erfolg der Kommunikation in einem Unternehmen: Empathie, Authentizität und Feedback. Der „Chef“ kann sich empathisch in den Mitarbeiter hineinversetzen, dessen Motive verstehen und diese im Arbeitsprozess berücksichtigen. Ein authentischer „Chef“ ist derjenige, der er ist und nicht derjenige, der er glauben sein zu müssen. Er ist ein verlässlicher Ansprechpartner, der gerade heraus und zielgerichtet kommuniziert. Er gibt den Mitarbeitern individuelles Feedback und verteilt Wertschätzung statt Wertungen. Auf beiden Seiten der Kommunikation (Sender und Empfänger) geht es darum, den eigenen Bedürfnissen und Werten sowie denen des anderen mehr Aufmerksamkeit zu schenken und sich für sie einzusetzen, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu stärken und zur Lebensqualität am Arbeitsplatz beizutragen. Diesen Wandel in der Kommunikation kann man erlernen.



Bert Lehwald und Lutz Deckwerth (v. l.) sind die Referenten des Seminars „Das praxisorientierte Kommunikationstraining für Führungskräfte“, das vom Führungskräfte Institut (FKI) am 31. Januar 2013 in Berlin durchgeführt wird. Eine ausführliche Vorstellung der Inhalte sowie Anmeldeinformationen finden sich unter www.fki-online.de.
Foto: www.pro-units.de



Foto: Benjamin Thorn – pixelio.de

MANAGEMENT

Mit Sicherheit Karriere machen!

In mehreren Seminaren für Führungskräfte sind im Herbst 2012 noch Plätze frei.

Weitere Informationen und Details zur Anmeldung unter www.fki-online.de.



Hartes Verhandeln – wirkungsvolle Taktiken

Bei Verhandlungen gilt es stets das optimale Ergebnis herauszuholen. Aber welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung wirklich? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Dieses Training richtet sich an Führungskräfte, die Verhandlungen erfolgreich, schnell und effektiv meistern möchten. Referent Kai Braake besitzt langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist und trainiert Taktiken für die Praxis.

Innovationen erfolgreich managen

Innovationen sichern den Erfolg von Unternehmen, sofern sie vom Markt akzeptiert werden. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, gemeinsam mit ihren Teams die richtigen Ideen zu generieren und zu realisieren. Gleichzeitig sind Innovationen mit hohen Risiken und großem Aufwand verbunden. Das Seminar vermittelt die theoretischen Grundlagen, das notwendige Handwerkszeug und bietet Raum für praktische Übungen.

Erfolgreiche Präsentationsstrategien für Führungskräfte

Wer das Know-how für den Aufbau und die Strukturierung von Präsentationen erlangt und um die persönliche Wirkung weiß, gewinnt Sicherheit im Umgang mit dem Publikum. Dieses Seminar befasst sich mit der Struktur erfolgreicher Präsentationen und gibt Tipps zum zielgruppenorientierten Aufbau und Einsatz der Körpersprache. Außerdem zeigt es hilfreiche Gesprächstechniken im Umgang mit kritischem Publikum auf: Wie geht man mit Einwänden um, entschärft „Killerphrasen“? Das Training besteht aus praxisnahen Übungen, Probepräsentationen, Kleingruppenarbeit und Diskussionseinheiten.

Neue Webseite online!

Attraktiv, informativ, alles auf einen Blick – so präsentiert sich das Führungskräfte Institut (FKI) seit Ende August im Internet. Die Kernthemen befinden sich nun direkt auf der Startseite in der Hauptnavigation. Dadurch bekommt der Internetbesucher schneller einen Überblick und findet die gesuchten Informationen mit wenigen Klicks. Es lohnt sich, einmal durch die verschiedenen Bereiche zu klicken!



VERSICHERUNGSPFLICHT FÜR STUDENTEN

Keine Befreiung bei Folgestudium

Nach einer Entscheidung des GKV-Spitzenverbandes gilt die Befreiung für Studenten von der Krankenversicherungspflicht nicht mehr für ein weiteres, zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommenes Studium. In Zukunft gilt eine studienbedingte Befreiung von der Versicherungspflicht nicht mehr automatisch für ein später aufgenommenes Studium, sofern kein nahtloser Anschluss eines Folgestudiums an das bereits abgeschlossene besteht. Werkstudenten bleiben von der Änderung der Rechtsauffassung ausgenommen.

Mit diesem Beschluss ändert der GKV-Spitzenverband, dem alle gesetzlichen Krankenkassen (GKV) in Deutschland angehören, seine Rechtsauffassung maßgeblich. Bisher wirkte die Befreiung von der Versicherungspflicht auch auf ein zu einem späteren Zeitpunkt neu aufgenommenes Studium fort, unabhängig vom zeitlichen Abstand zwischen den Studiengängen. Nunmehr tritt mit dem erneuten Beginn eines Studiums die Versicherungspflicht zur Krankenversicherung ein, die jedoch gleichzeitig eine erneute Befreiung von eben dieser Pflicht ermöglicht – und damit eine Wahlmöglichkeit zwischen der gesetzlichen und privaten Krankenversicherung.

Grundsätzlich sind ehemalige Studenten im Falle der Aufnahme eines Folgestudiums also nicht mehr von der Versicherungspflicht gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V befreit. Allerdings gibt es Ausnahmen: Wird ein neues Studium direkt im Anschluss an das abgeschlossene beziehungsweise abgebrochene Erststudium begonnen, besteht die grundsätzliche Versicherungspflicht mit der Pflichtbefreiungsoption für Studenten unverändert fort. Gleiches gilt bei einer Unterbrechung von höchstens einem Monat zwischen den verschiedenen Studiengängen, sofern in der Zwischenzeit keinen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten nachgegangen wird.



Neues Plakat:
Dein Zuhause
im VAA!

Nicht ganz quadratisch, aber trotzdem praktisch und gut: das neue Plakat für Studenten im VAA! Hochschulreferenten, Werksgruppenmitglieder und studentische Mitglieder können sich das VAA-Poster bequem in elektronischer Form von der VAA-Webseite herunterladen oder aber die Printversion bei der Geschäftsstelle unter der Telefonnummer 0221 160010 sowie per E-Mail an stephan.gilow@vaa.de anfordern.

Änderung gilt ab Oktober

Die Änderung der Rechtsauffassung des GKV-Spitzenverbandes ist spätestens für neue Zeiten der Versicherungspflicht ab Beginn des Wintersemesters 2012/13 zu beachten. Bereits laufende Befreiungen von der Krankenversicherungspflicht bleiben unberührt, können jedoch auf Antrag betroffener Studenten schon vor dem Start des nächsten Semesters angepasst werden.

Für Werkstudenten und deren Arbeitgeber ändert sich durch die Neuauslegung der Pflichtbefreiung für Studenten versicherungsrechtlich nichts; das sogenannte Werkstudentenprivileg gilt unvermindert weiter. Bei einer anderweitigen versicherungspflichtigen Tätigkeit wird die Befreiung lediglich unterbrochen, wenn der Immatrikulationsstatus durchgehend aufrecht erhalten wurde.

Künftig gilt: Wer sich nach Beendigung des Erststudiums im späteren Verlauf des Lebens noch einmal dazu entschließt, in Hochschulbibliotheken für ein neues, weiteres Studium zu büffeln, ist nicht mehr automatisch von der Versicherungspflicht zur Krankenversicherung befreit. Foto: Peter Winandy





1. FRANKFURTER AUFSICHTSRATSTAG

Sitz des Leitenden keine Verhandlungsmasse

„Interessenvertretung vs. Kompetenz“ – eine provozierende Fragestellung, die unter der Leitung von Prof. Barbara Grunewald von der Universität zu Köln im Rahmen einer Podiumsdiskussion auf dem 1. Frankfurter Aufsichtsratstags diskutiert wurde. Mit dabei auch VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch, der die besondere Rolle des leitenden Angestellten im Aufsichtsrat hervorhob.

Geladen zur Premiere des Frankfurter Aufsichtsratstags am 7. September hatte der Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat (AdAR). Eröffnet wurde die mit über 100 Teilnehmern gut besuchte Veranstaltung von Klaus-Peter Müller. Der Vorsitzende der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) stellte die neuesten Änderungen des DCGK vom 15. Mai 2012 vor und gab einen Ausblick auf die künftige Arbeit der Kommission.

Im Anschluss referierte Klaus-Heiner Lehne, Mitglied des Europäischen Parlamentes (EP) und Vorsitzender des EP-Rechtsausschusses, zur Corporate Governance in Europa. Eine Außenansicht auf die deutsche Corporate-Governance-Situ-

ation aus österreichischer Sicht lieferte schließlich Prof. Peter Doralt von der Wirtschaftsuniversität Wien.

VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch betonte im Zuge der folgenden Podiumsdiskussion, dass Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich dem Unternehmenswohl verpflichtet seien. „Partikularinteressen bestimmter Gruppen dürfen nur eine untergeordnete Rolle spielen“, so Kronisch. Er hob an dieser Stelle die besondere Qualifikation des leitenden Angestellten für die Aufsichtsratsarbeit hervor, der sich insbesondere durch ein hohes Fachwissen, durch internes Organisationswissen, durch Produkt- und Technologiewissen, aber auch durch Wissen über Humanressourcen im Unternehmen auszeichne. Dies sei unter

anderem durch die Studie „Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat“ von Prof. Ulrich Jürgens vom Wissenschaftszentrum Berlin belegt. Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Deutschen Aktieninstituts (DAI), stimmte dem VAA-Hauptgeschäftsführer insoweit zu, als dass sie aus eigener Aufsichtsratsstätigkeit die besondere Rolle und hohe Qualifikation des Leitenden im Aufsichtsrat zu schätzen wisse. Ebenfalls an der Diskussion beteiligten sich Dietmar Hexel, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), und Prof. Jürgen Thömmes von der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW).

Gerhard Kronisch brachte seine Befürchtung zum Ausdruck, dass der Leiten-

Links: Auf dem Podium wies VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch auf die Bedeutung des Leitenden als fachlich kompetenter und exzellenter Unternehmenskenner hin. Foto: Deutsche Börse

Der Vorsitzende der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex Klaus-Peter Müller eröffnete den 1. Frankfurter Aufsichtsratstag mit einem Vortrag zur Kommissionsarbeit und zu den neuesten Änderungen am Kodex. Foto: Deutsche Börse

de Angestellte im Rahmen von SE-Gründungen zur Verhandlungsmasse werde. Zumindest die SE-Gründungen in der chemischen Industrie hätten dazu geführt, dass der Leitende Angestellte nicht mehr im Aufsichtsrat vertreten sei. Damit ginge ein erheblicher Kompetenzverlust einher, den sich kein Aufsichtsrat leisten sollte.

VAA-Aufsichtsratsmitglieder aus dem Publikum, allen voran der Vorsitzende der VAA-Kommission Aufsichtsräte Dr. Wilfried Robers, bestätigten mit kompetenten Diskussionsbeiträgen die wichtige Rolle des Leitenden im Aufsichtsrat. In diesem Zusammenhang rückte Robers die besondere Qualifikation des leitenden Angestellten in den Fokus: Als geborener Generalist unter den Unternehmenskontrolleuren sei dieser unverzichtbar.

In seinem Vortrag zur Aufsichtsrats- und Vorstandsvergütung im Lichte guter Corporate Governance stellte Christian Strenger, unter anderem Aufsichtsratsmitglied bei DWS Investment GmbH und Evonik Industries AG, seine Überlegungen zu möglichen Begrenzungen sowohl der Aufsichtsrats- als auch der Vorstandsvergütung vor. Ohne Obergrenzen konkret zu beziffern oder gar zu fordern, machte er deutlich, dass es eine Reihe von Fragen zu Vergütungsaspekten der Vorstands- und Aufsichtsrats-tätigkeit gibt, über die zwingend neu nachgedacht werden müsse.



AdAR-Bibliothek: Freier Zugang für VAA-Mitglieder!

VAA und AdAR kooperieren seit Anfang 2012. Dabei versteht sich der Arbeitskreis deutscher Aufsichtsrat als unabhängige und dauerhafte Institution für die vom Deutschen Corporate Governance Kodex geforderte stetige Aus- und Weiterbildung von Aufsichtsräten, die zugleich einen Beitrag zur Fortentwicklung der Inhalte bietet. Als Teil eines Netzwerkes professioneller Partner aus Praxis, Lehre, Beratung und Politik bietet AdAR seinen Mitgliedern unter anderem eine Online-Bibliothek für die Aufsichtsratsarbeit, veröffentlicht

regelmäßig vertiefende Fachbeiträge zu aktuellen Themen der Aufsichtsratsarbeit und gibt zudem die Zeitschrift BOARD heraus. Dank der Kooperation haben VAA-Mitglieder in den Aufsichtsräten der chemischen Industrie Zugang zu allen AdAR-Veröffentlichungen.





MEERWASSERENTSALZUNG

Mehr Wert fürs Wasser

Was haben Babywindeln, Soßenbinder und wetterfeste Jacken mit Photovoltaik, Solarthermie oder Umkehrosmose zu tun? Nicht viel, möchte man meinen. Und doch haben all diese Produkte und Technologien beim Thema Meerwasserentsalzung ein Wörtchen mitzureden. Vor allem in wasserarmen Regionen unseres Planeten wird diese Option für die Frischwassergewinnung zunehmend wichtiger. Mehr noch: Bei einer von verschiedenen Wissenschaftlern prognostizierten Verdopplung des globalen Wasserverbrauchs bis zur Jahrhundertmitte werden in nicht allzu ferner Zukunft insgesamt zwei Milliarden Menschen in 48 Ländern von Wasserknappheit bedroht sein. Doch auch heute ist das Problem vielerorts akut: Derzeit haben über 900 Millionen Menschen keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser. Höchste Zeit für innovative, energieeffiziente und ressourcenschonende Ansätze zur Wasseraufbereitung.

Von Timur Slapke

„Stellen Sie sich einen Soßenbinder vor, nur sehr viel leistungsstärker.“ Bei der Erläuterung der Funktionsweise seines Superabsorbers ist Manfred Wilhelm vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ganz in seinem Element. „Durch das elektrische Feld und die Entropieelastizität werden die Wassermoleküle gebunden und quasi festgemacht.“ Die Absorberpolymere seien geradezu gierig auf das Wasser, erklärt der Professor am Institut für Technische Chemie und Polymerchemie. Energisch und wortgewandt garniert er seine Ausführungen mit zahlreichen wissenschaftlichen Begriffen und Details. Mit einem einfachen Schulexperiment veranschaulicht Wilhelm das Prinzip: Ein Tütchen des Wunderpulvers in einen Becher Wasser eingerührt, kurz gerührt – und innerhalb einer Minute quillt das Wasser zu einer gallertartigen, festen Masse. Der Absorber funktioniert ähnlich wie bei normalen Babywindeln: „Nur kehren wir das Ganze um und quetschen das Wasser aus der Polymerstruktur wieder heraus.“ Gesagt, getan: Ein bisschen Kochsalz in den Becher geschüttet – kurz darauf verflüssigt sich das vorher vom Absorber gebundene Wasser wieder. Beeindruckend. Doch worum geht es bei diesem Experiment im Kern? Letztlich um die Aufbereitung ungenießbaren Meerwassers zu trinkfertigem Frischwasser.

Trinkwasser = Ressource

Wasser ist ein Rohstoff, der im immer knapper und wertvoller wird. Ende August ha-

ben Experten auf der Weltwasserwoche in Stockholm vor einem Anstieg des globalen Trinkwasserbedarfs bis 2030 um 40 Prozent gewarnt. Während die Weltbevölkerung bis 2050 um weitere drei Milliarden Menschen wachsen werde, sei laut aktuellem Bericht des Stockholm International Water Institute das Potenzial für neues Farmland und neue Wasserquellen in weiten Teilen der Welt schon jetzt praktisch ausgeschöpft. Während viele Länder – etwa in der Sahelzone – von Dürre und Trockenheit betroffen sind, droht Küstenregionen eine Versalzung des Grundwassers. Gigantische Entsalzungsanlagen zur Trinkwassergewinnung, wie sie beispielsweise in den ölfreudigen Golfstaaten aus dem sandigen Wüstenboden sprießen, schaffen keine Abhilfe. Im Gegenteil: Da nach der Wasseraufbereitung das hochkonzentrierte Wasser – genannt Sole – zusammen mit Chemikalien zurück ins Meer geführt wird, erhöht sich langfristig auch die natürliche Salzkonzentration der küstennahen Meeresteile, mit negativen Folgen für Flora, Fauna und Grundwasser, das wiederum immer weiter ins Landesinnere hinein versalzt.

Salz spielt eine besondere Rolle in der ungewöhnlichen Idee zur Meerwasserentsalzung von KIT-Professor Manfred Wilhelm. Das kleine Absorberexperiment zeigt: Salz hat Auswirkungen auf die Mechanik. Umgekehrt müsse also auch die Mechanik Auswirkungen auf den Salzgehalt haben, betont Wilhelm, dem der ursprüngliche Einfall beim Wickeln seiner Tochter kam. „Das ist der Grundgedanke der Invertierbarkeit.“

Laut UN-Weltwasserentwicklungsbericht braucht ein Erdenbürger allein für die Erfüllung der Grundbedürfnisse 20 bis 50 Liter sauberen Wassers pro Tag. Foto links: Mörk

Zum Bau der modular erweiterbaren Entsalzungsanlagen von Mörk werden größtenteils lokal verfügbare Materialien benutzt. Foto: Mörk





Durch den Einsatz eines Superabsorbers kann man Polymere quellen lassen. So entsteht ein Hydrogel, aus dem entsalztes Wasser wieder herausgepresst werden kann. Foto: PKM – KIT



Prof. Dr. Manfred Wilhelm mit dem Modell einer Superabsorberkugel, wie sie auch in Windeln verwendet wird. Foto: PKM – KIT

Man könne die Polymere quellen lassen und ausquetschen so oft man wolle. „Wir machen hier Gleichgewichtsthermodynamik.“ Zunächst bindet ein Superabsorber das Meerwasser in einem Hydrogel – das Polymer mit dem gebundenen Wasser. Anschließend wird aus dem Hydrogel entsalztes Wasser wieder herausgepresst. „Wir schaffen in einem Durchgang etwa 40 Prozent Abreicherung – für Trinkwasser müsste man unter ein Gramm Salz pro Liter“, ergänzt Johannes Höpfner, wissenschaftlicher Mitarbeiter in Wilhelms Forschergruppe Polymere Materialien. Der Effekt sei hier ein relativer. Je nach Wasserbeschaffenheit brauche man drei bis fünf Durchläufe.

Höpfner obliegt die technische Umsetzung. Im Rahmen seiner Promotion ist er nun schon seit drei Jahren in das von der Heinrich-Böll-Stiftung und der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt eingebunden. Um den Effekt sichtbar und messbar zu machen sowie gezielt Polyelektrolyte zu synthetisieren, hat er eine spezielle Presse konstruiert: In der Mitte das Hydrogel und an beiden Seiten zwei Siebe, die Druck ausüben. Dahinter wird das Wasser abgeleitet. Zusätzlich sind an der Anlage Sensoren befestigt. Zum einen werde dort der aufgewendete Druck gemessen, schildert der Doktorand, der bereits seine Diplomarbeit zu diesem Thema geschrieben hat. „Dann messen wir den Abstand, der uns sagt, wie viel Milliliter Lösung pro Zeiteinheit produziert werden. Als Letztes messen wir natürlich auch den Salzgehalt am Auslass im produzierten Wasser.“ Das Gute: Der Apparat funktioniert. Wilhelm und

Höpfner unterstreichen jedoch beide, dass es sich dabei vornehmlich um Grundlagenforschung handele. Trotzdem – oder gerade deshalb – verfolgen nicht wenige Industrieunternehmen das KIT-Konzept mit großem Interesse.

Kompakt, klein & energieautark

Nur 60 Kilometer südöstlich vom badischen Karlsruhe gelegen, aber schon fest im schwäbischen Kernland verwurzelt, wird beim mittelständischen Bauunternehmen Mörk im beschaulichen Leonberg ein anderer Ansatz verfolgt. Innerhalb von gut zweieinhalb Jahren ist hier ein Projekt zur Produktion kleiner und autarker Meerwasserentsalzungsanlagen für wasserarme Küstenregionen auf die Beine gestellt worden – vom Reißbrett bis zur praktischen Umsetzung. Von der Unternehmensleitung um Martin Brezger wurde Johannes Puy damit betraut, die Sparte Mörk Water Solutions aufzubauen. Als Business Unit Manager verantwortet er das Konzept der komplett mit Photovoltaik und Windenergie betriebenen Anlagen.

Für das Traditionsunternehmen ist der Aufbau neuer Standbeine abseits des klassischen Baubereichs ein logischer Schritt, findet Puy. Die kleinen Entsalzungsanlagen waren schließlich die passende Nische in einem Markt, in dem es noch nicht viele erfolgreiche Konzepte gibt. „Wir wollten ein Produkt, das nachhaltig und langlebig ist, vor Ort Jobs schafft und in einer entlegenen Region funktioniert; ein Produkt, das nicht

verkauft und dann wieder nach zwei Jahren stillsteht, weil Menschen nicht wissen, wie man es wartet.“ Ganz bewusst sind Ausbildung, Service und Support in das Gesamtprodukt einbezogen. Im Rahmen eines Förderprojektes der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) wurde eine Öffentlich-Private Partnerschaft in Tansania aufgelegt. Vor Ort wird dabei ein regionaler Servicepartner aufgebaut, der später den Kundensupport übernimmt. „Dieser Servicepartner wiederum trainiert auch die Menschen, die direkt an der Anlage stehen und täglich damit arbeiten“, erläutert Johannes Puy.

Das Herzstück der Mörk-Desalin-Anlagen ist das gewickelte, aus einzelnen Membrantaschen bestehende Membranmodul. Mit hohem Druck wird in einem Brunnen vorgefiltertes Meerwasser durch diese Taschen gepresst, wodurch es gereinigt wird. Puy präzisiert: „Ein Teil des Wassers durchdringt die Membran, fließt in diese Taschen hinein und wird im zentralen Rohr gesammelt.“ Dieses von allen Viren, Bakterien und Salzen gereinigte Permeat – das Trinkwasser – wird in einen Trinkwasserspeicher, das aufkonzentrierte Wasser zurück ins Meer geleitet. Das Besondere an dem auf Umkehrosiose basierenden Verfahren ist die geringe Rückgewinnungsrate. „Dadurch haben wir eine sehr geringe Aufkonzentration, die einen kaum bemerkbaren Unterschied im Konzentrationsverhältnis zum Meerwasser macht“, so Puy. Bei größeren Entsalzungsanlagen werden dagegen etwa 50 Prozent des Wassers entsalzt, während die übrigen 50 Prozent als Sole mit entsprechend höherer Salzkonzentration zurück ins Meer geführt werden – mit negativen Folgen für die Umwelt und das Grundwasser.

Kirschen als Vorbild

Die Membran selbst besteht aus einer hauchdünnen, vom Chemieunternehmen Dow Chemical hergestellten Polyamid-Kunststoffschicht (PA), die durch eine etwas dickere Unterstützungsschicht gestützt wird. Dazwischen sitzt von beiden Seiten ein Abstandhalter, wodurch sich das Trinkwasser in den Membrantaschen sammeln kann. Je höher die Salzkonzentration im Wasser, des-

to höher auch der zu überwindende osmotische Druck. Johannes Puy, der noch als Masterstudent an einem Innovationsworkshop bei Mörk teilnahm und seitdem das Projekt entscheidend mitgestaltete, bringt es auf den Punkt: „Bei Kirschen ist das ja ein ähnliches Prinzip: Die Außenhaut ist praktisch eine semipermeable Membran, inwendig hat das Wasser eine höhere Salzkonzentration als außen. Wenn es dann regnet, zieht die Kirsche das Wasser durch die Membran hindurch, um die Konzentration auszugleichen, weshalb die Kirsche irgendwann platzt.“ Den Osmoseeffekt mache man sich zunutze und drehe ihn einfach um.

Effizienz durch Erneuerbare

Herkömmliche Umkehrosioseanlagen sind nur bis zu einer gewissen Grenze rentabel, da der aufzubauende Druck mit zunehmendem Salzgehalt steigt – und damit auch der Energieverbrauch. Mörk Water Solutions hat dieses Problem clever umschifft: Denn durch die erneuerbare Energierückgewinnungseinheit bleibt der Gesamtprozess trotzdem effizient. „Unsere Effizienzquote liegt bei vier Kilowattstunden pro Kubikmeter erzeugtem Trinkwasser, was vergleichbar mit Großanlagen ist“, stellt Puy heraus. Zudem habe man alle Faktoren wie Wartungskosten, Abschreibungen und Zinsen bereits in der Investitionssumme inbegriffen und so kalkuliert, dass die Preise über zehn Jahre gesehen stabil bleiben. So könne man den Wasserpreis sehr genau vorausberechnen, so Puy. „Wir kalkulieren dabei bewusst konservativ über zehn Jahre, obwohl die Anlage auf eine Lebenszeit von zwanzig Jahren ausgelegt ist.“

Doch wieso wird das Trinkwasser in von Armut geprägten Regionen überhaupt verkauft? Dies gehörte von Anfang an zum Konzept, erläutert Johannes Puy, denn nur, wenn man das Wasser verkaufe, werde es entsprechend wertgeschätzt. „Auch bei Entwicklungshilfeprojekten muss irgendwo das Wasser oder die Anlage zu einem angemessenen Preis verkauft werden. Nur wenn das Wasser einen Wert hat, wird es entsprechend genutzt.“ Wichtig sei dabei, die Anlagen den kulturellen Gegebenheiten anzupassen und die Akzeptanz der Bevölkerung zu fördern. Alle Anspruchsgruppen müssen



eingebunden sein, von der einfachen Bevölkerung vor Ort über den Bürgermeister bis hin zur Regionalregierung in Sansibar und zum Ministerium. „Wir haben versucht, mit allen zu reden und alle in das Projekt mit einzubeziehen und so die Unterstützung zu sichern“, erklärt Puy das Vorgehen. Mit Erfolg: So gab es weit weniger Probleme als bei anderen, vergleichbaren Projekten.

Aus Leonberg geht es auf nach Freiburg. Auch in der sonnigsten Stadt Deutschlands wird kräftig an neuen Konzepten zur Meerwasserentsalzung getüftelt. Passend zum grünen Image der Schwarzwaldmetropole hat das Fraunhofer-Institut für Solare Energiesysteme ISE seinen Sitz im Breisgau. Hier forscht Joachim Koschikowski an innovativen Möglichkeiten der dezentralen Wasseraufbereitung. Gemeinsam mit seinem Team setzt der Doktor der Ingenieurwissenschaften auf eine noch etwas exotische Technologie, die Membrandestillation. Gekoppelt mit Photovoltaik und Solarthermie eigne sich dieses Verfahren aufgrund seiner Eigenschaften sehr gut für die Meerwasserentsalzung, stellt Koschikowski fest. Gerade bei kleinen Systemen, die nicht immer konstant durchlaufen könnten, biete es verschiedene Vorteile.

Membran ≠ Membran

Wie bei der Umkehrosiose gibt es auch bei der Membrandestillation ein Modul mit einer von zwei Wasserkanälen umgebenen Membran. Dennoch sind beide Systeme grundverschieden. Zum einen sei die Mem-

Foto: Fraunhofer ISE



Dr.-Ing.
Joachim
Koschikowski

ist Teamleiter Dezentrale Wasseraufbereitung im Bereich Solarthermie und Optik am Fraunhofer ISE.

bran porös und etwa dreimal so groß wie die Umkehrosmembran, erläutert Koschikowski, der bereits während seines Maschinenbaustudiums mit dem Fraunhofer ISE zusammengearbeitet hat. Zum anderen sei sie hydrophob, also wasserabweisend: „Dadurch zieht sich das Wasser aufgrund seiner hohen Oberflächenspannung an einer Pore einfach zusammen, statt diese zu benetzen.“ An der Membranoberfläche am Salzwasserkanal werden Wassermoleküle herausgelöst, die schließlich salzfrei durch die Membran-

poren in einen Reinwasserkanal laufen. Dies funktioniert wie in der Dusche, erklärt Koschikowski: „Man hat die warme Dusche, macht das Fenster auf, draußen ist es kalt und der Wasserdampf zieht auf dem schnellsten Weg durchs Fenster ins Kalte.“ Über die Temperaturdifferenz wird eine Wasserdampfpartialdruckdifferenz angelegt, die das Wasser durch die Membran hindurch zieht. Der Vorteil: Man braucht überhaupt keinen Druck auf die Membran auszuüben, sondern nur den Druck, um das Wasser durch die Kanäle strömen zu lassen.

Solarthermie hält die kleinen, kompakten Anlagen am Laufen. Für eine bessere Energiezufuhr wurde eine Wärmerückgewinnung in die Entsalzungsanlagen eingebaut. „Die Wärme, die auf der einen Seite für die Verdampfung eingesetzt wird, kann teilweise auf der anderen Seite wieder genutzt werden“, so Joachim Koschikowski. Zusätzlich brauche man für die Pumpen, die das Wasser zirkulieren lassen, noch Strom, der mit Photovoltaik erzeugt werde.

Interessant ist auch das Material, aus dem die Membran gefertigt ist: Polytetra-

fluorethylen (PTFE), besser bekannt unter dem Namen Teflon. Genau das Material also, das in wetterfesten Jacken oder Bratpfannen verwendet wird. „Das Material für die Membran stellen wir nicht selbst her, sondern kaufen es bei verschiedenen Herstellern“, erzählt Koschikowski. Was die gesamte Membrandestillationseinheit angeht, sei man schon in einem vorkommerziellen Stadium. Anfragen aus der Industrie gebe es ebenfalls viele. Getestet werden die Anlagen des Fraunhofer ISE unter anderem im trockenen Norden Namibias, wo Wasserprobleme an der Tagesordnung sind. Auch hier ist man bemüht, die lokale Bevölkerung in die Projekte zu integrieren.

Kein Patentrezept

Entsalzungsanlagen sind allerdings kein Allheilmittel. Sie ergeben nur dann einen Sinn, wenn die eingesetzte Energie zu großen Teilen oder vollständig erneuerbar erzeugt wird. Joachim Koschikowski bestätigt: „Meerwasserentsalzung ist fast immer die Notlösung und die schlechteste Option, weil es mit Abstand die energieintensivste ist und den größten Eingriff in die vorhandenen Ressourcen vornimmt.“ Betrachte man das Wachstum der Entsalzungsbranche aber realistisch, so sei sie nicht mehr wegzudenken. Koschikowski dazu: „Im Moment liegen wir global bei rund 80 Millionen Tageskubikmetern Wasser, 2016 werden es laut Prognosen 130 Millionen sein, die in Entsalzungsanlagen produziert werden.“

Ob in Karlsruhe, Leonberg oder Freiburg: Die unterschiedlichen Ansätze zeigen ressourcenschonende Alternativen auf. Doch zur Lösung des globalen Versorgungsproblems ist eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen nötig. Am wichtigsten: Zunächst muss ein Bewusstsein geschaffen werden, dass auch Trinkwasser eine begrenzte Ressource ist.



Auf der Vulkaninsel Pantelleria steht eine der ISE-Pilotanlagen. Foto: Fraunhofer ISE

Mehr auf  PINKO

Eingeloggten Mitgliedern stehen die Interviews zum Thema in voller Länge als PINKO-Artikel zur Verfügung.

SERIE: ERBEN UND VERERBEN

Testierfähig trotz schwerer Krankheit

Wenn in Lebensgemeinschaften der eine Partner kurz vor seinem Tod den anderen Lebenspartner zu seinem Alleinerben bestimmt, wollen Familienangehörige dies oft nicht wahrhaben. Doch allein der Umstand, dass sich der Erblasser im fortgeschrittenen Stadium einer Krebserkrankung befunden hat, bietet noch keinen konkreten Anhaltspunkt, an dessen Testierfähigkeit zu zweifeln.



*Ernste Erkrankungen schließen die Testierfähigkeit des Erblassers nicht aus. Er muss jedoch fähig sein, die Tragweite der Anordnungen im Blick zu behalten.
Foto: Techniker Krankenkasse*

Ausgangsfall

In den letzten Jahren vor seinem Tod lebte Karl-Friedrich B. mit seiner Lebensgefährtin Annegret K. (Namen geändert) zusammen. Sieben Tage vor seinem Ableben errichtete er in seinem Haus ein notarielles Testament und setzte seine Lebensgefährtin zu seiner Alleinerbin ein. Seine Schwestern schloss er von jeder Erbfolge aus. Diese hielten das notarielle Testament für unwirksam. Das Nachlassgericht war von der Testierfähigkeit des Erblassers auch aufgrund einer entsprechenden Stellungnahme des beurkundenden Notars überzeugt. Es sah keinen Anlass dazu, ein psychiatrisches Sachverständigengutachten erstellen zu lassen.

Anforderungen an Testierfähigkeit

Die wirksame Errichtung eines Testaments setzt voraus, dass der Testierende die Vorstellung hat, dass er ein Testament errichtet und welchen Inhalt die darin enthaltenen letztwilligen Verfügungen aufweisen. Er muss in der Lage sein, sich ein klares Urteil darüber zu bilden, welche Tragweite seine Anordnungen haben, insbesondere welche Wirkungen sie auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Betroffenen ausüben. Dies umfasst auch die Gründe, die für und gegen die einzelnen Anordnungen sprechen. Zwar muss der Testierende frei von Einflüssen Dritter handeln können. Das schließt aber nicht aus, dass er Anregungen Dritter aufnimmt, beispielsweise die seines Lebenspartners, und

Foto: Kanzlei Bürger



Michael Bürger

ist Rechtsanwalt mit Schwerpunkt Erbrecht. Im VAA-Netzwerk bietet er Verbandsmitgliedern und ihren Partnern seit über fünf Jahren die erbrechtliche Beratung zu vergünstigten Konditionen an.

Kanzlei-Ra-Buerger@t-online.de

sie kraft seines eigenen Willens in seiner letztwilligen Verfügung umsetzt.

Entscheidung des OLG Bamberg

Im Ausgangsfall hat der vom Oberlandesgericht (OLG) Bamberg befragte Hausarzt mitgeteilt, dass der Erblasser zum Zeitpunkt der Testamenterrichtung zwar nicht mehr selbstständig Nahrung aufnehmen können, stark abgenommen habe und stark geschwächt gewesen sei. Aufgrund des fortgeschrittenen Krebsstadiums habe er sich auch sicherlich in einem psychischen Ausnahmezustand befunden. Die von ihm eingenommenen Medikamente hätten jedoch keinen Einfluss auf die geistigen Fähigkeiten gehabt. Zu keinem Zeitpunkt sei er wegen Verwirrheitszuständen, Nachlassens der geistigen Fähigkeit oder demenzieller Entwicklung auffällig gewesen. Damit hat das OLG die Beschwerde der beiden Schwestern des Verstorbenen zurückgewiesen. Auch wenn die Lebensgefährtin naturgemäß ein entsprechendes wirtschaftliches Interesse an ihrer Erbeinsetzung hatte, unterscheide sich dies in keiner Weise vom Durchschnittsfall der inzwischen häufig anzutreffenden nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Darin kann die – häufig von den Partnern gewünschte – erbrechtliche Absicherung der Partnerin beziehungsweise des Partners nur im Wege eines Testaments erreicht werden (Beschluss des OLG Bamberg vom 18. Juni 2012, Az. 6 W 20/12).

INTERVIEW MIT THOMAS SPILKE

Unfallversicherung: Vorsicht Falle!

Arbeitnehmer sind durch die gesetzliche Unfallversicherung auch auf dem Weg zur Arbeit und zurück geschützt. Dabei gibt es aber auch Fallstricke, welche die Haftung der gesetzlichen Unfallversicherung entfallen lassen. VAA-Jurist Thomas Spilke zeigt, an welchen Stellen die gesetzliche Unfallversicherung nicht greift.

VAA Magazin: Die gesetzliche Unfallversicherung betrifft jeden Arbeitnehmer: Welche Fälle sind eigentlich in diesem Zweig der Sozialversicherung geregelt?

Spilke: Bei der gesetzlichen Unfallversicherung, die im Sozialgesetzbuch VII geregelt ist, handelt es sich um eine echte Unfallversicherung der Beschäftigten, die für sie von den Unternehmern – und zwar auf deren Rechnung – durchgeführt wird. Die Aufgaben der Berufsgenossenschaften sind zum einen die Prävention, also die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, und zum anderen, wenn doch solche eintreten, die Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten.

VAA Magazin: Welche Leistungen können denn im Fall der Fälle von der Berufsgenossenschaft übernommen werden?

Spilke: Zunächst einmal tritt die Unfallversicherung anstelle der Krankenversicherung für die unmittelbare Heilbehandlung und die Wiederherstellung der Gesundheit durch Rehabilitationsverfahren ein – also Kuren und ähnliches. Darüber hinaus ist die Unfallversicherung auch für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig, die dazu dienen, den Versicherten einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Berufsleben zu sichern. Dazu gehören konkrete Hilfen am Arbeitsplatz, aber auch zum Beispiel Umschulungsmaßnahmen.

VAA Magazin: Werden auch Geldleistungen gewährt?

Spilke: Ja, da wäre zunächst das Verletzten-geld. Dieses tritt bei Arbeitsunfällen an die Stelle des Krankengeldes in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ist also ein Versicherter infolge des Arbeitsunfalles arbeitsunfähig und die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers nach sechs Wochen entfallen, hat der Versicherte Anspruch auf Verletztengeld. Das Verletztengeld wird im Wesentlichen nach den gleichen Grundsätzen berechnet, wie das Krankengeld. Allerdings beträgt das Verletztengeld 80 Prozent des Regelentgelts statt 70 Prozent beim Krankengeld. Insofern ist es also schon wichtig, dass ein Arbeitsunfall auch als solcher anerkannt wird.

VAA Magazin: Gibt es noch weitere Unterschiede zur gesetzlichen Krankenversicherung?

Spilke: Ein weiterer Unterschied ist, dass die gesetzliche Unfallversicherung auch unter Umständen Renten bezahlt, wenn die Verletzungen durch den Arbeitsunfall die Minderung oder den Verlust der Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers zur Folge haben. Voraussetzung ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit von gewisser Dauer ist. Sie muss mindestens über die 26. Woche nach dem Arbeitsunfall hinaus andauern. Außerdem muss sie von gewisser Schwere sein. Dazu wird gemessen, wie hoch die Erwerbsfähigkeit des Verletzten gemindert ist. Erst wenn eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 Prozent gegeben ist, wird eine Verletztenrente gewährt. Die Höhe der Verletztenrente richtet sich nach dem Jahresarbeitsverdienst und dem Grad der Erwerbsminderung. Ist die Erwerbsfähigkeit



VAA-Jurist
Thomas
Spilke

vollständig verloren gegangen, erhalten Verletzte als Vollrente zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes.

VAA Magazin: Klar ist: All diese Leistungen werden bei Unfällen auf der Arbeitsstelle beziehungsweise im Büro selbst gewährt. Aber wo liegen die Tücken im System?

Spilke: Die Tücken liegen wie immer im Detail. So ist schon die Frage, ob überhaupt ein Unfall vorliegt, nicht immer klar. Stürzt beispielsweise ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, so liegt dann kein Unfall vor, wenn der Sturz durch einen Kollaps oder einen Anfall einer schon vorher vorhandenen Krankheit bewirkt wird. Probleme liegen auch oft im Zusammenhang zwischen der vermeintlichen Unfallfolge und dem Unfallereignis.

So ist es im VAA-Rechtsschutz zum Beispiel zu einem Verfahren gekommen, weil nach einem Sturz auf dem Betriebsgelände eine Schulterverletzung nicht anerkannt wurde, da die zuständige Berufsgenossenschaft der Meinung war, dass die Verletzung bei der Schilderung des Unfallherganges durch den Gestürzten nicht Folge des Sturzes sein könne. Hier mussten erst aufwendige ärztliche Gutachten im Nachhinein belegen, dass die beklagten Verletzungen, die vorher nicht da waren, auch tatsächlich Folge des Unfalls waren. Die Mehrzahl der Streitigkeiten auf diesem Gebiet dreht sich um die sogenannte Kausalität zwischen dem Unfall und den Verletzungsfolgen.

VAA Magazin: Gibt es noch weitere klassische Problemfelder?



Grafik: Retzlaff

Spilke: Oh ja, jede Menge. Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung werden ja auch bei Berufskrankheiten gewährt. Welche Berufskrankheiten anerkannt werden, ist in einem Katalog geregelt. Ist etwa eine Schwerhörigkeit eingetreten, so ist genau geregelt, wann eine Schwerhörigkeit tatsächlich berufsbedingt ist, also welcher Lärm am Arbeitsplatz zu welcher Schädigungsfolge führen kann. Ein weiteres Problemfeld sind auch regelmäßig die Wegeunfälle.

VAA Magazin: Ein Wegeunfall ist ein solcher, den der Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeitsstätte oder zurück erleidet.

Spilke: Genau! Hier gibt es eine geradezu uferlose Rechtsprechung, die immer dann schwierig wird, wenn der Versicherte möglicherweise Umwege einlegt oder eine Pause macht, tankt etc. Entscheidend ist dabei, dass der Weg, den der Versicherte zurücklegt, wesentlich dazu dient, den Ort der Tätigkeit oder nach Beendigung der Tätigkeit die eigene Wohnung oder einen anderen Endpunkt des Weges von dem Ort der Tätigkeit zu erreichen. Es war zum Beispiel lange umstritten, wann der Weg zur Arbeit überhaupt beginnt. Letztlich ist festgesetzt worden, dass dies mit dem Durchschreiten

der Haustür der Fall ist. Stolpert man also noch vor der eigenen Haustür, so liegt kein Wegeunfall vor, erfolgt der Sturz einen Meter nach der eigenen Haustür, ist ein Wegeunfall gegeben.

Versichert ist immer der direkte Weg von und nach dem Ort der Tätigkeit, unabhängig davon, welches Verkehrsmittel der Versicherte benutzt. Wird zwischendurch der direkte Weg unterbrochen, etwa um einzukaufen, wird auch der Versicherungsschutz unterbrochen und lebt wieder auf, sobald der Versicherte den direkten Weg fortsetzt. Die Fallgestaltungen sind hier unendlich.

VAA Magazin: Gibt es aus dem VAA-Rechtsschutz noch weitere Fälle, in der Haftung der gesetzlichen Unfallversicherung problematisch war?

Spilke: Ein Fall hat mich besonders beschäftigt, weil das Ergebnis eigentlich unverständlich ist. Es ist gesetzlich besonders geregelt, dass der „Abweg“, um Kinder in die Kita, in den Kindergarten oder die Schule zu bringen, trotzdem versichert ist. Das heißt, der Gesetzgeber hat hier den eigentlichen Umweg unter besonderen Schutz gestellt. Passiert also ein Unfall auf diesem Weg, erhält

der Versicherte alle Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung, obwohl er nicht auf dem direkten Weg zur Arbeit war.

Nun passierte es aber, dass ein VAA-Mitglied nicht auf dem Weg zum Kindergarten stürzte, sondern auf der Treppe im Kindergarten. Da der Gesetzgeber das Abgeben des Kindes ja gerade unter besonderen Schutz gestellt hatte, konnte ich mir nicht vorstellen, dass der Vorgang des Abgebens des Kindes selbst nicht geschützt sein sollte. Die ständige Rechtsprechung sieht das anders: Es wird argumentiert, dass der gesetzliche Unfallversicherungsschutz mit Betreten der Kita unterbrochen wird und erst wieder auflebt, wenn der Kindergarten wieder verlassen wird und damit der Weg zur Arbeit oder nach Hause wieder angetreten wird. Für das VAA-Mitglied hatte dies weitreichende Folgen, denn der Sturz auf der Treppe der Kita bedeutete zum einen geringeres Krankengeld statt höherem Verletzengeld und zum anderen, dass eine Rente bei einem Dauerschaden nicht gezahlt wird, da ein Unfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung gar nicht vorlag. Zynischerweise müsste man also allen Eltern empfehlen, das Kind direkt an der Kitaschwelle abzugeben und die Kita bloß nicht zu betreten.

URTEILE

Gutes Zeugnis als Indiz für Diskriminierung

Eine falsche Auskunft über die Gründe für die Nichtverlängerung eines Zeitvertrags kann eine Diskriminierung vermuten lassen. Wenn der Arbeitgeber seine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer begründet, muss diese Auskunft zutreffen. Zu diesem Urteil kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil Az. 8 AZR 364/11). Eine nachweisliche Falschauskunft über die Ablehnungsgründe kann eine Diskriminierung vermuten lassen.

Im Streitfall ging es um eine türkischstämmige Verwaltungsangestellte, die bei

ihrem Arbeitgeber zwei Jahre lang befristet beschäftigt war. Als der Vertrag nicht verlängert wurde, fühlte sich die Arbeitnehmerin wegen ihrer Herkunft diskriminiert. Sie bat per Anwaltsschreiben um Erläuterung der Gründe für diese Entscheidung und machte zugleich Schadensersatz und Entschädigung geltend. Der Arbeitgeber widersprach, lehnte aber weitere Begründungen ab.

Die Angestellte klagte auf Entschädigung, weil sie ethnisch diskriminiert wor-

den sei. Der Arbeitgeber verteidigte sich mit dem Argument, das Arbeitsverhältnis sei wegen „nicht genügender Arbeitsleistung“ nicht fortgeführt worden. In ihrem Arbeitszeugnis beurteilte er ihre Leistung hingegen mit „zu unserer vollsten Zufriedenheit“. Nachdem das Arbeitsgericht Mainz die Klage abgewiesen hatte (Az. 1 Ca 218/10) gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz ihr statt, weil es eine Diskriminierung als gegeben ansah (Az. 9 SA 678/10). Ein wesentliches Diskriminierungsindiz sah das LAG darin, dass der Arbeitgeber der Angestellten trotz Aufforderung keine Auskunft über die Gründe erteilt hatte, die für die Nichtübernahme maßgeblich waren.

Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber Revision vor dem BAG ein. Das höchste deutsche Arbeitsgericht hat das LAG-Urteil nun aufgehoben, den Fall jedoch dorthin zurückverwiesen. Das LAG wird dabei aufzuklären haben, so die Richter, ob die Arbeitgeberauskünfte über die Gründe für die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses möglicherweise falsch waren oder im Widerspruch zu dem sonstigen Verhalten des Arbeitgebers standen. Möglicherweise sei ja auch das positive Zeugnis falsch – oder, im Umkehrschluss, die im Prozess vorgebrachte Begründung, eine Entfristung sei wegen der Leistungsmängel der Angestellten nicht möglich gewesen.

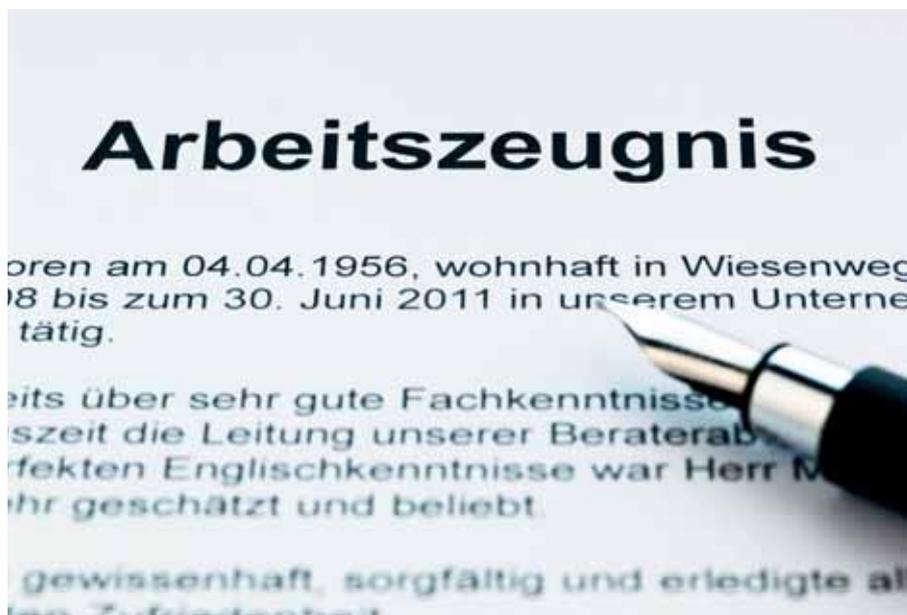


Foto: Gina Sanders – Fotolia

67 Jahre: Regelaltersgrenze kann auch bei Betriebsrenten greifen

Betriebsrenten müssen unter bestimmten Voraussetzungen erst mit 67 Jahren gezahlt werden, und zwar selbst dann, wenn die Versorgungsordnung für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem kürzlich veröffentlichten Urteil entschieden.

Entsprechende Regelungen in Versorgungsordnungen seien laut BAG regelmäßig dahin auszulegen, dass mit der festgeschriebenen Altersgrenze von 65 Jahren keine eigenständige Altersgrenze festgeschrieben wurde, sondern die jeweils gültige Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint ist. Die ge-

setzliche Regelaltersgrenze wurde 2007 nach über 90 Jahren durch das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 65 sukzessiv auf bis zu 67 Jahre angehoben.

Die Entscheidung der obersten Arbeitsrichter ist aus Sicht des VAA wenig

überraschend. So hat das BAG schon früher entschieden, dass Altersgrenzen in Arbeitsverträgen, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet, so auszulegen sind, dass auch darunter die jeweils gültige Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verstehen und nicht am Wortlaut der Regelung festzuhalten ist.

Entgegen manchen Darstellungen in Medien ist diese Entscheidung aber keineswegs für alle Betriebsrentner nachteilig. Diejenigen, die ohnehin bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten, haben keine Einbußen zu erwarten. Bei der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente können finanzielle Nachteile entstehen, diese hängen aber vom Einzelfall und dem konkreten Inhalt der Versorgungszusage ab.

Der VAA-Praxistipp lautet daher: Betriebsrentenanwärter sollten sich vom Arbeitgeber regelmäßig ihre Anwartschaften



Bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Betriebsrente drohen Nachteile. Foto: Michael Zapf

bezogen auf ihr individuelles Renteneintrittsalter berechnen lassen und sich – sofern sie dies in Erwägung ziehen – auch über die finanziellen Einbußen im Falle der vor-

zeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente informieren. Denn nur wer sich dessen bewusst ist, kann im Bedarfsfall anderweitig für das Alter vorsorgen.

Benachteiligung im Bewerbungsverfahren ohne Stellenbesetzung

Wer bei der Besetzung einer Stelle diskriminiert wird, kann auch dann Anspruch auf eine Entschädigung wegen Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben, wenn die Stelle nicht besetzt wurde. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Ein Unternehmen hatte in einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht. Ein 53-jähriger Arbeitnehmer hatte sich auf die Stellen beworben, war aber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Das Unternehmen führte zwar Vorstellungsgespräche, besetzte die Stellen jedoch nicht. Dennoch klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht und verlangte eine Entschädigung, weil er wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden sei. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) wiesen die Klage ab. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer jedoch

Recht und verwies die Sache zurück an das LAG. Laut BAG hätte das LAG die Klage nicht mit der Begründung abweisen dürfen, eine Benachteiligung nach dem AGG scheide schon deshalb aus, weil kein anderer Be-

werber eingestellt wurde. Aus Sicht des BAG kommt eine Entschädigung in Betracht, wenn die Stelle aus diskriminierenden Gründen nicht besetzt wird, obwohl ein geeigneter Bewerber zur Verfügung gestanden hat.

DR. THOMAS MENG

Kompetent und gut beraten

„In einer dringenden Angelegenheit wurde ich vom juristischen Service des VAA kompetent und gut beraten. Innerhalb kürzester Zeit wurde eine komplette Vertragsprüfung vorgenommen. Des Weiteren sind alternative Formulierungsvorschläge geliefert worden, die mir sehr weitergeholfen haben. Nicht nur dank des schnellen Rechtsbeistands fühle ich mich im VAA sicher aufgehoben.“



Dr. Thomas Meng ist Mitglied im VAA. Foto: privat

Dr. Thomas Meng

Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der August-Ausgabe: Heinrich Stecher, Werksgruppe BSL Olefinverbund, Dr. Harald Moers, Einzelmitglied Hessen, und Dr. Dennis Troegel, Werksgruppe Wacker. Die Lösung lautet „Essigsäure“. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. November 2012. Bereits nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Internetseite 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 (0221 160016) oder Post an die Kölner VAA-Geschäftsstelle (Mohrenstr. 11–17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Benzin- oder Buchgutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

vier-sitzige Kutsche	Edelgas	Ver-weise erteilen	franzö-sisch: drei	Kölner Fast-nachts-ruf	mexika-nische Münze	gr. Phi-losoph („... in der Tonne“)	im Ge-dächtnis be-wahren	Abk.: Straße	besitz-anzei-gendes Fürwort	Erdteil			
Harmonie der Be-wegung				Ge-sangs-stück			Laub-baum						
italie-nische Form von Adolf	8	Erdgöt-tin bei Richard Wagner	5		englisch: Nacht			10	Falke-n-vögel	7			
				Verkehrsmittel Comi-c-figur			Mittel-loser						
Zeichen zum Spiel-beginn		6			behände, lebhaft			grie-chische Vorsilbe: gleich					
Vorname Atatürks	Vorname des Kinostars Streep	europ. Welt-raum-behörde		europ. Fußball-bund (Abk.)	dt. Renn-fahrer (Sebas-tian ...)				Sitz-wasch-becken				
			philipp. Insel Not-ausgang			früher für Russe		oriental. Mantel Gruß der Seeleute					
Fabel-name des Fuchses				ohne Inhalt	Oper von Verdi US-Staat					erster dt. Reichs-präsident			
Treue gegen-über dem Staat	ugs.: Vorteil, günstige Lage	nicht innen	Körper	Faden-ende englisch: Träne		nord-deutsch: Werg			4				
						Vorn. des Komikers Tognazzi († 1990)		Wurfspiel					
gefälsch-te Bank-note				englisch: Alter		kleine Nägel Ost-afrikaner							
Stadt im Sauer-land	3	franz. Autorin (Anais ... † 1977)		dän. Stadt Fluss in Irland		schneller Jagd-hund	veraltet: Aus-sehen, Haltung		dt. Soul-sänger (Xavier ...)				
			1		Hafen von Edin-burgh	gepackt, ergriffen							
gleich-sam		Vor-gesetzte		Fluss zur Donau zunächst		Haupt-stadt von Lettland		2		friesisch für: Gertrud			
tropi-scher Baum				nicht bunt									
Fluss in Frank-reich	Lauf-vogel	Kurzform v. Albert Gebirge i. Marokko			EDV: Datei-namens-endung		Ab-schieds-wort						
			Plätze im Parla-ment			Ge-wichts-einheiten (Kurz-w.)		9					
Scheit-tum				Land-wirt-schafts-gerät			Fluss in Nord-chile (Rio ...)						
Schreie			Lösung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CHEMIEGESCHICHTE(N)

Der Mann hinter Darwin: Thomas Henry Huxley

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

Füße scharren, leises Murmeln liegt in der Luft, hin und wieder ist ein Räuspern zu vernehmen. Plötzlich herrscht gespannte Stille. Im gleichen Moment tritt ein hochgewachsener Mann im gepflegten Anzug vor den gut gefüllten Hörsaal in der Londoner Jermyn Street. „Als es meine Pflicht war, darüber nachzudenken, welchen Gegenstand ich für die sechs Vorlesungen wählen sollte, die ich jetzt das Vergnügen haben werde, Ihnen zu halten, fiel es mir ein, dass ich nichts Besseres tun könne, als Ihnen die Grundidee eines seit einigen Jahren so sehr gepriesenen und ebenso sehr verachteten Buchs in das rechte Licht, oder, um bescheidener zu reden, in dasjenige zu setzen, das ich für das rechte halte – ich meine Herrn Darwins Buch ‚Über den Ursprung der Arten‘.“

So beginnt der erste Satz der sechs Vorlesungen „Über unsere Kenntnis von den Ursachen der Erscheinungen in der organischen Natur“ des englischen Biologen Thomas Henry Huxley. Gestartet vor 150 Jahren, am 10. November 1862, wird diese Vortragsreihe, die sich in erster Linie an bildungshungrige Angehörige der britischen Arbeiterklasse richtet, Geschichte schreiben. Nicht zuletzt dem Engagement Huxleys ist es nämlich zu verdanken, dass sich die Evolutionstheorie seines Landsmannes Charles Darwin (1809–1882) erfolgreich in der Wissenschaft behauptete. Auch wenn fundamentalreligiöse Kritiker damals wie heute immer wieder Zweifel daran anmelden.

Was aber zeichnet den Mann hinter Darwin aus, der selbst eine glänzende Karriere

als Gelehrter erlebte? Bildungshungrig war auch er, obschon nicht aus der Arbeiterklasse stammend, sondern aus der Mittelschicht. Weil jedoch der Vater George seinen Job als Mathematiklehrer frühzeitig verlor, musste Thomas nach nur zwei Jahren die Schule wieder verlassen. Der später in seiner britischen Heimat als Bildungsorganisator, Genie und glänzender Stilist verehrte Forscher brachte sich die Grundlagen seines Wissens selbst bei. Dazu gehörten die Sprachen Deutsch, Latein und Griechisch, ebenso das Zeichnen und Basiskenntnisse in Medizin, die er bei zweien seiner Schwäger verfeinerte.

Die Fachwelt wurde auf den ehrgeizigen Youngster im Anschluss an eine Expedition mit der HMS Rattlesnake aufmerksam. An Bord der „Klapperschlange“ bereiste der gerade 21-Jährige ab 1846 vier Jahre lang die Gewässer zwischen Australien und Papua-Neuguinea und kam mit einer Fülle an zoologischen Erkenntnissen wieder. Später wandte er sich der Paläontologie zu und wies nach, dass der Urvogel Archäopteryx, und damit auch dessen heute lebenden Nachfahren, von kleinen fleischfressenden Dinosauriern abstammen.

Wen wundert es, dass Darwins Evolutionstheorie 1859 bei Huxley auf offene Ohren stieß? Mehr noch, er wurde zu einem ihrer wichtigsten Verteidiger. „Darwins Bulldogge“ biss dort zu, wo sie Verrat an der Wissenschaft witterte. So knöpfte sich Huxley 1860 in der berühmten Evolutionsdebatte im Universitätsmuseum von Oxford den anglikanischen Bischof Samuel



Thomas Henry Huxley: ein entschiedener Verfechter der Evolutionstheorie. Foto: Wikipedia

Wilberforce (1805–1873) vor. Als dieser ihn fragte, ob er über seinen Großvater oder seine Großmutter vom Affen abstamme, soll Huxley entgegnet haben, er schäme sich nicht, einen Affen unter seinen Vorfahren zu haben, wohl aber mit einem Mann verwandt zu sein, der seine großen Talente damit vergeude, die Wahrheit zu verdunkeln.

Doch Huxley beließ es nicht bei Polemik, sondern versuchte, die Lehre Darwins auch einem breiten Publikum verständlich zu machen: In seinen berühmten Vorlesungen an der Jermyn Street und einprägsamen Kurzgeschichten. Hoch geehrt starb er 1895 in Eastbourne. Sein literarisches und naturwissenschaftliches Talent vererbte er innerhalb seiner Familie. Der Schriftsteller Aldous Huxley („Brave New World“) sowie dessen Brüder Julian, erster UNESCO-Generaldirektor, und der Humanmediziner Andrew Fielding sind Enkel des großen Biologen. So gesehen eine Art erfolgreicher Evolution im Privaten.

Glückwünsche im November und Dezember

zum 95. Geburtstag im November:

- Dr. Bela Falkai, Hannover

zum 90. Geburtstag im November:

- Dr. Hans Hansmann, Tornesch
- Dr. Fred Koppernock, Darmstadt
- Dr. Karlheinz Riggert, Badenweiler

zum 85. Geburtstag im November:

- Dr. Ernst Bankmann, Kelkheim
- Dr. Ulrich Baumann, Lübeck
- Dr. Wolfgang Bender, Burscheid
- Dr. Dieter Blum, Limburgerhof
- Dr. Gerhard Haschka, Germering
- Dr. Ernst Hofmann, Ludwigshafen
- Dr. Egbert Rudolph, Ludwigshafen
- Otto Schwab, Liederbach

zum 80. Geburtstag im November:

- Dr. Artur Botta, Krefeld
- Dr. Ingrid Fröhlich-Specht, Ingelheim
- Dr. Günter Gleitsmann, Krefeld
- Manfred Gürtler, Mannheim
- Dr. Heinrich Hartmann, Speyer
- Dr. Franz-Josef Kuhn, Ingelheim
- Dr. Artur Maschke, Bergkamen
- Dr. Karl Maurer, Speyer
- Gerhard Woche, Bitterfeld-Wolfen

zum 75. Geburtstag im November:

- Wilfried Ahrens, Bad Fallingbostel
- Hans Birkenbeil, Liederbach
- Eike-Friedrich Bunk, Trostberg
- Dr. Hans-Helmut Daucher, Ludwigshafen
- Helmut Daut, Weisenheim
- Peter Deppe, Wachenheim
- Rolf Döring, Nottuln
- Horst-Walter Dörge, Potsdam
- Dr. Manfred Herber, Griesheim
- Wolfgang Hesse, Limburgerhof
- Frans Huybrechts, Marl

- Dr. Helmut Kehr, Schermbeck
- Dr. Hans Kohl, Königstein
- Heribert Kurtenbach, Haan
- Dr. Dieter Lauer, Hemmingen
- Konrad Pelz, Bergisch Gladbach
- Dr. Iwo Schaffelhofer, Burghausen
- Dr. Lutz Sewöster, Niedernhausen
- Dr. Paul Thamm, Taufkirchen
- Friedrich-W. Thüner, Castrop-Rauxel

zum 90. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Hanspeter Dust, Bergisch Gladbach
- Dr. Klaus Kiepert, Marktheidenfeld
- Gustav Kindler, Einhausen

zum 85. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Rolf Brockmann, Langenfeld
- Wolfgang Bültermann, Dormagen
- Horst Castrischer, Niederkassel
- Wolfgang Fettköther, Seelze
- Gustav Adolf Götzen, Nürnberg
- Alfred Heil, Frankfurt
- Dr. Heinz Köller, Krefeld
- Dr. Herrad von Lamprecht, Heidelberg
- Walter Pollwein, Mühldorf
- Klaus Schneider, Marl

zum 80. Geburtstag im Dezember:

- Dr. Albrecht Beck, Schwalbach
- Dr. Oskar Büchner, Dudenhofen
- Wolfram Dürbeck, München
- Ulrich Fietz, Trittau
- Dr. Peter Haasermann, Kastl
- Horst Hempel, Wiesbaden
- Dr. Erika Henseleit, Bad Überkingen
- Heinz Hochadel, Mannheim
- Dr. Eberhard Marx, Halle
- Dr. Günter Roscher, Kelkheim
- Karl Heinz Stahl, Ludwigshafen
- Dr. Günter Steinhoff, Ludwigshafen
- Wolfgang Vogel, Ingolstadt

zum 75. Geburtstag im Dezember:

- Hans-Jürgen Ahrens, Eckenförde
- Harry Baum, Tüddern
- Dr. Joachim Behnke, Amorbach
- Dr. Dieter Bormann, Kelkheim
- Hans-A. Borst, Waldkirch
- Joseph Donauer, Troisdorf
- Helmut Fischer, Dorsten
- Dr. Manfred Gallus, Konstanz
- Friedrich Herrmann, Wuppertal
- Dr. Eberhard Hägel, Icking
- Anneliese Kohaut, Garmisch-Partenkirchen
- Bruno Korth, Krefeld
- Dr. Luigi Matteuzzi, Bad Vilbel
- Dr. Hartmut Pietsch, Hofheim
- Dr. Jörg Pollok, Blankenbach
- Dr. Roland Schelle, Dessau
- Prof. Dr. Erhard Schnurr, Hirschberg
- Dr. Lothar Schulz, Eppstein
- Dr. Elli Steigner, Ottweiler
- Hartmut Voigt, Königstein
- Dr. Helmut Waldmann, Nideggen-Wöllersheim
- Dr. Poldi Winkler, München

Nachträglich zum 75. Geburtstag im Juli:

- Klaus-Detlef Voigt, Kelkheim

Nachträglich zum 75. Geburtstag im August:

- Horst Böhme, Frankfurt

Nachträglich zum 95. Geburtstag im September:

- Dr. Hans Schmaeh, München

Nachträglich zum 75. Geburtstag im September:

- Dr. Klaus Alberti, Leverkusen

Impressum

Herausgeber: Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 160010, Fax 0221 160016, info@vaa.de, www.vaa.de
Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsleitung: Dr. Martin Kraushaar, Timur Slapke

Redaktion: Stephanie Alt, Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel; verantwortlich für die ULA Nachrichten: Ludger Ramme, Andreas Zimmermann

Redaktionsbeirat: Thomas Dülberg, Dr. Thomas Fischer, Gerhard Kronisch

Anzeiger: Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. 0221 16001-29, ursula.statz@vaa.de
Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste von 01.01.2012.

Druckauflage: 27.500 (12/11); **Erscheinungsweise:** 6-mal jährlich

Gestaltung: Dülberg & Brendel GmbH Kommunikation, Düsseldorf

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf

Die Redaktion des VAA Magazins weist darauf hin, dass in namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Inhalte und Ansichten nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Werbeproschüren.



VORSCHAU DEZEMBER-AUSGABE

- Seveso-III-Richtlinie
- Werkgruppenvorsitzendentagung
- Beurteilungssysteme

Leserbriefe

VAA Magazin, Februar 2011

Zur übergeleiteten Altersversorgung der technischen Intelligenz

Das VAA Magazin vom Februar 2011 informierte im Abschnitt Recht unter dem Titel „Vom Platzen einer leeren Hülle“, dass der 5. Senat des Bundessozialgerichtes die bisherige Handhabung der übergeleiteten Altersversorgung der technischen Intelligenz grundsätzlich bekräftigt und die von der Deutschen Rentenversicherung Bund mit der erfundenen „Stichtagsregelung“ vorgenommenen Einschränkungen scharf verurteilt hat. Zur überfälligen Korrektur des mit dem Fehltrail vom 12.06.2001 vom BSG vorgenommenen Ausschlusses der Chemiker und Naturwissenschaftler erklärte der Autor, dass der VAA nach wie vor auf die offene gesetzliche Regelung durch den Bundestag orientiert. Grundlage hierfür sind die seit September 2002 anliegende Sammelpetition der Betroffenen, die seither vorgenommenen eindeutigen Beweisführungen und die seit dieser Zeit erfolgten zahllosen Kontakte mit vielen zuständigen Abgeordneten des Bundestages. Unserer Internet-

plattform www.intelligenzrente.org sind Stand, Beweisführungen und wichtige Sachverhalte zu entnehmen.

Doch die gemäß Koalitionsvereinbarung vorgesehene Gesetzgebung zur Ostrentenan gleichung, kommt offensichtlich aufgrund der stagnierenden Einkommensentwicklung in dieser Legislaturperiode nicht zustande. Unser Anliegen droht nach nunmehr über zehn Jahren der biologischen Selbsterledigung überlassen zu werden. Zur Lösung in dieser Legislaturperiode ist erforderlich, dass die gesetzliche Regelung als ergänzende Einzelmaßnahme zum AAÜG (Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz) in den Bundestag eingebracht und verabschiedet wird, bestenfalls zeitlich koordiniert mit anderen anstehenden Rentengesetzen.

Wir appellieren an die zuständigen Bundestagsabgeordneten, vor allem an den Staatssekretär und Ostbeauftragten, Herrn MdB Dr. Bergner, endlich die erforderliche Gesetzesvorlage in den Bundestag einzubringen, um die entsprechende gesetzliche

Regelung herbeizuführen. Wir appellieren zugleich an die Ministerpräsidenten vor allem der neuen Länder, unser Petitionsbegehren zu befürworten und zu unterstützen. Sachsen-Anhalts Sozialminister Norbert Bischoff hat nach Gesprächen mit Vertretern der Betroffenen erklärt, um die Bereitschaft für eine entsprechende Bundsratsinitiative bei den Sozialministern der anderen neuen Bundesländern nachzusuchen. Eine Bundsratsinitiative zu unserem Anliegen würde die Einbringung der Gesetzesvorlage sehr unterstützen. Wir möchten den VAA bitten, unser Petitionsbegehren unter den veränderten Bedingungen ohne Zeitverzug weiter dahingehend aktiv zu unterstützen, dass bis zum Ende der jetzigen Legislaturperiode 2013 endlich eine Lösung erreicht wird.

*Für die Betroffenen:
Dr. Jürgen Richter, Dresden,
DC Siegfried Traue, Dessau,
Dr. Anton Tille, Halle/Saale*

Termine

19.10.2012	Kommission Pensionäre, Köln
19.10.2012	Kommission Internet, Köln
20.10.2012	Vorstandssitzung, Köln
23.–25.10.2012	Betriebsräte-Seminar, Erfurt
25.10.2012	Kommission Diversity, Frankfurt
25.10.2012	Sitzung Landesgruppe Südwest, Ludwigshafen
31.10.2012	Sitzung Landesgruppe Hessen, Hofheim
09.11.2012	Vorstandssitzung, Fulda
09.11.2012	Sitzungen Landesgruppen Nordrhein, Westfalen, Niedersachsen/Bremen, Mitte/Ost, Fulda
09.–10.11.2012	Werkgruppenvorsitzendentagung, Fulda
15.–16.11.2012	ULA-Klausurtagung, Berlin
22.11.2012	Kommission Betriebsräte, Mainz
26.–28.11.2012	Betriebsräte-Seminar, Mainz
27.11.2012	ULA-Arbeitskreis Führungsfragen, Köln
28.11.2012	Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
04.12.2012	ULA, Sozialpolitischer Ausschuss, Köln
10.12.2012	Kommission Hochschularbeit, Köln
15.12.2012	Vorstandssitzung, Köln

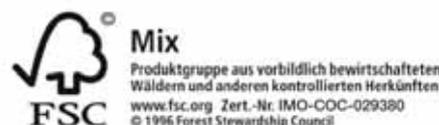
Schreiben Sie uns

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

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



Bitte das Print CO₂-Zertifikat einfügen.





Getreu dem Motto:
„DIE WELT gehört denen, die das Führungskräfte Netzwerk stärken!“

FORUM FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE (FORUM F3)

Jahresabo DIE WELT: Exklusiv für VAA-Mitglieder

Wer als VAA-Mitglied ein Mitglied für den VAA-Partnerverband Forum Fach- und Führungskräfte (Forum F3) wirbt, erhält als Dankeschön ein Jahresabonnement der Tageszeitung DIE WELT im Wert von 515 Euro.

Das Forum Fach- und Führungskräfte (Forum F3) ist das Netzwerk für Fach- und Führungskräfte in Deutschland außerhalb der chemischen Industrie. Seit 2009 bietet der VAA-Partnerverband Forum F3 seinen Mitgliedern wertvolle Kontaktmöglichkeiten über alle Branchen hinweg, einen umfassenden juristischen Service nach bewährtem VAA-Standard sowie maßgeschneiderte Seminare und zahlreiche attraktive Mehrwerte. Außerdem ist Forum-F3-Mitgliedern eine starke politische Interessenvertretung unter dem Dach des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA garantiert.

Netzwerk stärken, DIE WELT lesen

Getreu dem Motto „DIE WELT gehört denen, die das Führungskräfte Netzwerk stärken“

gibt es nun ein besonderes Angebot für alle VAA-Mitglieder, die ein neues Forum-F3-Vollmitglied werben: Ein ganzes Jahr lang gibt es die Tageszeitung DIE WELT frei Haus geliefert – an sechs Tagen in der Woche. Das Werbebeitrittsformular finden Sie auf der nächsten Seite.

Doch DIE WELT ist nicht genug: Denn Werber eines neuen Forum-F3-Mitglieds haben die Auswahl. Neben dem DIE-WELT-Jahresabonnement im Wert von 515 Euro gibt es für VAA-Mitglieder alternativ eine „Cash-Prämie“ in Höhe von 96 Euro bei Vollmitgliedern beziehungsweise 48 Euro bei Berufseinsteigern. Darüber hinaus verlost Forum F3 zusätzlich unter allen VAA-Werbern eine exklusive Sprachreise nach Malta im Wert von 2.400 Euro.

Foto: VAA



Dr. Thomas Fischer

„Forum F3 ist der Partnerverband des VAA für alle Führungskräfte außerhalb der Chemie. Empfehlen Sie deshalb Forum F3 weiter. Ob Sie für den VAA oder für Forum F3 Mitglieder werben: Eine Prämie ist Ihnen dabei sicher!“

Dr. Thomas Fischer ist 1. Vorsitzender des VAA.

Forum F3 ist ein Netzwerk für Fach- und Führungskräfte außerhalb der chemischen Industrie und bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.



Die drei wichtigsten Gründe für einen Beitritt zum Führungskräfte-Netzwerk Forum F3:

■ Größtes Führungskräfte-Netzwerk Deutschlands mit über 50.000 Mitgliedern

Exklusives Leistungspaket mit maßgeschneiderten Seminaren, Vortragsveranstaltungen und Podiumsdiskussionen zu Themen aus Wirtschaft, Karriere, Politik, Recht und Kultur

■ Qualifizierter juristischer Service

Beratung und gerichtliche Vertretung auf VAA-Niveau durch erfahrene Arbeitsrechtler in allen Berufsbelangen. Unsere Juristen beraten auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten)

■ Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte in Deutschland

Interessenvertretung in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament – sowohl in Berlin als auch in Brüssel



Ich trete bei, auf Empfehlung von:

Name, Vorname _____ Mitgliedsnummer des Werbers _____

Straße, Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____

Persönliche Angaben

Titel _____ Name, Vorname _____ Geburtsdatum _____

Straße, Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____

Telefon _____ Telefax _____ E-Mail _____

Berufliche Angaben

Arbeitgeber _____ Funktion _____ Abteilung _____

Straße, Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____

Telefon _____ Telefax _____ E-Mail _____

Organvertreter einer juristischen Person ja nein

Ich bin widerruflich damit einverstanden, dass der Verband meine Angaben zu verbandsinternen Zwecken verwendet. Die Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geschützt, nicht an Dritte weitergegeben und nicht zu Werbezwecken genutzt.

Ich bezahle per Bankeinzug Einzugsermächtigung:

Bank _____ BLZ _____ Konto-Nr. _____

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, den Jahresbeitrag von meinem Konto durch Lastschrift einzuziehen.

Ich bezahle per Rechnung

Datum _____ Unterschrift _____

Forum F3 · Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln · Telefon: 0221 1600190; Telefax: 0221 160016; E-Mail: koeln@forum-f3.de
Der Jahresbeitrag für Vollmitglieder im Forum F3 beträgt 192 Euro (als Werbungskosten absetzbar).
Berufsanfänger zahlen den halben Jahresbeitrag (96 Euro). Studenten sind beitragsfrei.



Führungskräfte
Chemie

Dein Studium in **Holland**
Dein Master in den **USA**
Dein Praktikum in **China**
Dein Berufseinstieg in **Deutschland**
Dein Zuhause im VAA



Foto: Kurhan - Fotolia.com



Klicke auf unserer
Seite auf „Gefällt mir“

Mitglied sein im VAA:



Interessenvertretung



Publikationen



Netzwerk



Juristischer Service



Bildung



Politik

Herzlich willkommen! www.vaa.de