

April 2018

# VAA Magazin

Zeitschrift für Führungskräfte in der Chemie

Recycling:

## Schatzsuche in der Stadt

Branche:

Bayer-Vorstand im Gespräch



# Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



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



# Neue Verlässlichkeit durch neue Kreisläufe?

Wunder geschehen, auch in Deutschland. Im Ergebnis zwar wenig überraschend, haben sich nun die bei der gefühlt zu lange zurückliegenden Bundestagswahl stark gerupften politischen Parteien der Mitte für eine dritte Auflage der Großen Koalition entschlossen. Für die Wirtschaft ist dies eine Entscheidung, die für verlässliche politische Rahmenbedingungen sorgen soll. Ob diese Erwartungen erfüllt oder die Ressourcen der eigentlich wider ihren Willen zur Hochzeit gezwungenen Partner doch früher erschöpft sein werden, steht auf einem anderen Blatt. Über die Perspektiven der GroKo 3.0 berichten die ULA Nachrichten auf den Seiten 27 bis 29. Im Arbeitsrecht plant die Koalition übrigens ebenfalls Neues. Die Details erläutert VAA-Jurist Stefan Ladeburg auf den Seiten 36 bis 38. Auch abseits der üblicherweise im medialen Fokus stehenden gesellschaftlichen Herausforderungen gibt es für die neue Bundesregierung eine Menge zu tun. Zwar ist der zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum größer geworden, doch statt sich um ernsthafte Lösungen etwa bei der Haushaltskonsolidierung zu bemühen, sollen Probleme kurzfristig mit der Bereitstellung von frischem Geld übertüncht werden, ohne sie langfristig zu lösen.



Foto: VAA

In Sachen Innovation und Technologie braucht es dagegen wirklich dringend mehr Investitionen und eine bessere digitale Infrastruktur. Doch selbst die innovativsten Technologien und Produkte nützen am Ende wenig, wenn es an den dafür nötigen elementaren Rohstoffen mangelt. Dies ist eine nicht zu unterschätzende Gefahr. Beispielsweise ist der Großteil der für die Produktion von Lithium-Ionen-Batterien wichtigen Kobaltreserven in politisch eher als instabil einzuschätzenden Ländern konzentriert. Dazu gibt es hier im Heft eine Kurzmeldung auf Seite 24. In der Gesamtbilanz betrachtet darf man die zum Teil katastrophalen sozialen Bedingungen bei der Rohstoffförderung und die starke Umweltbelastung bei der Batterieherstellung nicht vergessen, ganz zu schweigen von der derzeit fehlenden Infrastruktur für Elektromobilität. Rund vier Fünftel der gegenwärtig genutzten Kobaltkomponenten werden in China weiterverarbeitet. Erst Mitte März hat der chinesische Batteriehersteller GEM mit dem weltgrößten Rohstoffhändler Glencore einen Deal zur Abnahme eines Drittels der gesamten in den nächsten drei Jahren von Glencore gehandelten Kobaltmenge abgeschlossen. Gerade angesichts drohender Handelsturbulenzen zwischen den USA, der EU und China sind dies keine optimalen Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung in den Industrieländern. Ob beabsichtigt oder als Kollateralschaden in globalen Handelsscharmützeln: Auch die Chemieindustrie in Deutschland könnte dadurch in Geiselschaft genommen und nicht unerheblich in Mitleidenschaft gezogen werden. Verlässlichkeit ist für global agierende Unternehmen ein sehr hohes Gut, das leider zurzeit immer knapper zu werden scheint.

Um die künftige Innovationsfähigkeit nicht aufs Spiel zu setzen, bedarf es neben verlässlichen Partnern einer breiten Aufstellung bei der Ressourcenverarbeitung. Hier setzt das Prinzip der Kreislaufwirtschaft an: Denn je mehr Rohstoffe aus alten Produktionsgütern wiederverwertet werden, desto niedriger wird die Abhängigkeit von Primärrohstoffen. Genau damit beschäftigt sich das Spezial im aktuellen VAA Magazin auf den Seiten acht bis 13. Analysen zufolge könnte beispielsweise die Hälfte der von der deutschen Chemiebranche eingesetzten fossilen Rohstoffe wiederverwertet und in den Stoff- und Produktionskreislauf zurückgeführt werden. Es gilt also mehr denn je, neue Kreisläufe zu schaffen, um sich aus zu eng abgesteckten Rahmen zu befreien. Nur wer vorausschauend und proaktiv handelt, kann sich auch in Zukunft auf eine dynamische Entwicklung verlassen.

Rainer Nachtrab  
1. Vorsitzender des VAA

# VAA MAGAZIN

—  
**April**  
2018

## Chemie im Bild

06 **Recycling  
in Zahlen**

## Spezial

08 **Urbane Rohstoffgewinnung**



## VAA

14 **Neue Umfrage:**  
VAA-Mitglieder sind zufrieden

17 **Betriebsratswahlen:**  
Halbzeit bei der Wahlzeit

## Branche

18 **Bayer im Fokus:**  
Interview mit Dr. Hartmut Klusik

22 **Personalia aus der Chemie**

## Meldungen

23 **Biokatalysatoren,  
Digitale Bildung,  
Datenschutz**

24 **Proteinbindung,  
Gender Pay Gap,  
Rohstoffengpass**

25 **European Chemistry Partnering,  
VAA connect,  
Braunes Fett,  
Befindlichkeitsumfrage**

26 **Polymerspaghetti,  
Neues aus den Werksgruppen,  
WoMen-Netzwerk Rhein-Main,  
Zellimmortalisierung,  
Besuch bei den Katalytikern**



## Wirtschaft in Zahlen

- 35 **Wissenskapital:**  
Industrie investiert am meisten

## 60plus

- 44 **Pensionärsreise 2018:**  
Reiseziel steht fest

## ULA Nachrichten

- 27 **Bundesregierung:**  
Alte Gesichter, neuer Versuch
- 29 **Kommentar, ULA Intern**
- 30 **Chancengleichheit:**  
Sexuelle Orientierung im Büro



- 32 **Vereinbarkeit:**  
Chancen von Coworking nutzen
- 34 **Weiterbildung:**  
Aktuelle Seminare des FKI
- 34 **Europa:**  
Kongress der CEC

## Recht

- 36 **Arbeitsrecht:**  
Was plant die Große Koalition?
- 39 **Aktuelles Urteil:**  
Mindestlohn und Bereitschaftsdienst
- 40 **Pensionskassenrente:**  
Interview mit Dr. Ingeborg Axler
- 42 **Datenschutzrecht:**  
Auswirkungen der neuen  
EU-Verordnung



## Steuern

- 46 **Abfindungen:**  
Steuern sparen durch  
clevere Gestaltung

## Lehmanns Destillat

- 48 **Satirische Kolumne:**  
Vertrauenssache

## Vermischtes

- 50 **ChemieGeschichte(n):**  
Ist die Erde hohl?
- 51 **Glückwünsche**
- 52 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 54 **Nachruf, Feedback, Termine,  
Vorschau, Impressum**

Coverfoto: DedMityay – Fotolia

## 30 Milligramm

reines Gold sind nach Berechnungen des Öko-Instituts in einem durchschnittlichen Smartphone verbaut. Eine Tonne Golderz enthält im Durchschnitt ein bis fünf Gramm reines Gold. Für den Goldanteil eines Smartphones müssen also zwischen sechs und 30 Kilogramm Golderz gewonnen und verarbeitet werden.

## Fast 100 Prozent

beträgt nach Angaben der Bundesanstalt für Geowissenschaft und Rohstoffe der Importanteil in Deutschland bei fast allen Metallerzen.

## 800 Meter

lang wären die Kanten des Betonquaders, der die jedes Jahr in Deutschland verbleibende Materialmenge von 1,3 Milliarden Tonnen repräsentiert. Das hat das Umweltbundesamt berechnet.

## Bis zu 30 Jahre

können vergehen, bis das in PKW-Felgen verbaute Aluminium wieder freigesetzt wird und dem Recyclingkreislauf zur Verfügung steht.

## 32 Milliarden Euro

wurden laut Bundesverband der deutschen Entsorgungs-, Wasser und Rohstoffwirtschaft im Jahr 2016 im Marktsegment Recycling umgesetzt.

URBAN MINING

# Recycling für Fortgeschrittene

Recycling ist seit Jahrzehnten ein wachsender Wirtschaftszweig. Aber was geschieht eigentlich mit den Materialien, die in der Vergangenheit nicht wiederverwertet wurden. Der Ansatz des Urban Mining betrachtet dieses Materiallager als attraktive Mine für Rohstoffe, deren Abbau Importabhängigkeiten mindern, Umweltschonung realisieren und Wertschöpfung im Inland generieren könnte. Das ist allerdings mit einigen Herausforderungen verbunden.

Von Christoph Janik





8.335 Zeilen lang ist der Koalitionsvertrag, in dem CDU/CSU und SPD am 12. März 2018 die Grundlagen ihrer „recycelten“ Großen Koalition festgelegt haben. Auf 27 dieser Zeilen im Abschnitt „Verantwortungsvoller Umgang mit unseren Ressourcen“ hat dabei auch ein Thema Platz gefunden, das auf der politischen Agenda vieler Staaten an Bedeutung gewinnt: die Kreislaufwirtschaft. So hat die Europäische Kommission bereits im Dezember 2015 einen „Aktionsplan Kreislaufwirtschaft“ vorgelegt, der unter anderem eine verbindliche Beschränkung der Deponierung von Abfällen auf höchstens zehn Prozent der Gesamtabfälle bis 2030 vorsah. Auch China hat in seinem Fünfjahresplan für die Jahre 2016 bis 2020 erste Aspekte der Kreislaufwirtschaft aufgenommen.

Natürlich ist die Idee, in Produkten eingesetzte Materialien zumindest teilweise wiederzuverwenden, so alt wie die Menschheit selbst. In der modernen Weltwirtschaft gibt

es gerade für fortgeschrittene Industrienationen allerdings handfeste Gründe, sich diesem Prinzip vermehrt zuzuwenden: Je mehr sogenannte Sekundärrohstoffe aus der Wiederverwertung bei der Produktion neuer Güter eingesetzt werden, desto niedriger ist der Bedarf an Rohstoffen, die aus Primärquellen wie Bergbau neu gewonnen werden müssen. Dadurch werden nicht nur Umweltressourcen geschont, Abfallmengen verringert und der zur Gewinnung der Primärrohstoffe notwendige Energieaufwand reduziert. Neben diesen ökologischen stehen vielmehr auch wirtschaftliche Erwägungen: So findet beispielsweise in Deutschland kein nennenswerter Bergbau für Metallerze mehr statt, entsprechend hoch ist die Importabhängigkeit für die Metallerzeugung. Noch wichtiger ist dieser Aspekt bei kritischen Technologiemetallen wie Neodym und Dysprosium, für die nicht nur große Importabhängigkeiten bestehen, sondern deren Produktion auch wirtschaftsstrategisch auf wenige Länder konzentriert ist.

Die Folge sind hohe Preisvolatilitäten und – im Falle steigender Bedarfe – Rohstoffknappheiten. Hinzu kommt, dass durch eine Verlagerung von Rohstoffimporten hin zur Nutzung von Sekundärrohstoffen Wertschöpfung ins Inland verlagert werden kann. Nach Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) ist die Sekundärrohstoffbranche der wachstumsstärkste Wirtschaftssektor in Deutschland. Der Jahresumsatz aller Branchen der Kreislaufwirtschaft lag 2016 nach Zahlen des Verbandes der Kreislauf- und Ressourcenwirtschaft BDE bei 70 Milliarden Euro.

Auch die deutsche Chemieindustrie lenkt ihre Aufmerksamkeit vermehrt auf das Thema Kreislaufwirtschaft. In einer umfangreichen Studie im Auftrag des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) kommt die Unternehmensberatung Deloitte zu dem Ergebnis, dass man die Hälfte der von der deutschen Chemie eingesetzten fossilen Rohstoffe im Sinne einer zirkulären Wirt-



*Gemischte Bau- und Abbruchabfälle zu recyceln, stellt eine Herausforderung dar.  
Foto: Gundolf Renze – Fotolia*

schaft im Kreis führen könnte. Damit wäre ein wesentlicher Beitrag sowohl zur Ressourcenschonung als auch zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen möglich.

## Der offene Kreislauf

Das Prinzip der Kreislaufwirtschaft basiert allerdings darauf, dass für möglichst viele Produkte geschlossene Recyclingkreisläufe existieren, bei denen die eingesetzten Materialien bestmöglich wiederverwertet werden. „Derzeit werden rund 16 Prozent unseres weltweiten Primärrohstoffbedarfes durch Sekundärrohstoffe gedeckt. Das ist eine ganze Menge, immerhin werden somit fast 500 Millionen Tonnen an Primärrohstoffen pro Jahr geschont. Wir sind aber weit von den 100 Prozent und damit einem sogenannten Closed Loop entfernt“, berichtet Felix Müller, Experte für Stoffkreisläufe beim Umweltbundesamt (UBA). Weil aber auch die noch nicht wiederverwerteten Materialien Teil der menschengemachten Um-

welt bleiben, sitzt die Menschheit auf einem riesigen Materiallager, insbesondere hoch industrialisierte Länder wie Deutschland. „Durch die großen anthropogenen Lager in unserer gebauten Umwelt – zum Beispiel in unseren Maschinenparks, technischen Infrastrukturen und Leitungssystemen –, haben wir eine große Menge an Materialien akkumuliert“, so Müller. Auch auf deutschen Deponien lagern immense Materialbestände. Und der Materialberg wächst weiter: Für das Jahr 2010 hat das UBA einen Nettobestandszuwachs in Höhe von circa 820 Millionen Tonnen an Material ermittelt, das entspricht einem Anstieg des anthropogenen Lagers um etwa zehn Tonnen pro Bundesbürger binnen eines Jahres.

## Menschlicher Lebensraum als Mine

Längst nicht alles davon kommt für die Verwertung durch die Sekundärrohstoffwirtschaft in Betracht, weil beispielsweise auch Materialien für landschaftsgestaltende Erdbaumaßnahmen verwendet werden. Dennoch stellt das anthropogene Lager einen wahren Rohstoffschatz dar, den es zu heben gilt. Mit dieser Aufgabe beschäftigt sich das sogenannte Urban Mining. Im Unterschied zur konventionellen Abfallwirtschaft, die sich vor allem den laufenden Stoffströmen zuwendet, geht es beim Urban Mining auch um die systematische Erfassung, also das Aufsuchen und die Erkundung sowie die Erschließung und Ausbeutung von anthropogenen Lagerstätten zur Gewinnung von Sekundärrohstoffen und deren Aufbereitung aus dem gesamten menschlichen Lebensraum. Die wörtliche Übersetzung als städtischer Bergbau greift dabei zu kurz, weil es um den gesamten Materialbestand in der technisch gemachten Umwelt geht.

Im Vergleich zum konventionellen Bergbau kann das Urban Mining in bestimmten Bereichen Vorteile ausspielen: „Häufig sind in den Reststoffen unserer modernen Lebensweise erheblich größere Konzentrationen an Wertstoffen enthalten als sie in natürlich vorkommenden Erzen vorliegen. In einer Tonne ausgedienter Smartphones stecken 50 Gramm Gold, wohingegen in natürlich vorkommendem Golderz selbst in den ergiebigen Goldminen nur fünf Gramm je Tonne enthalten sind“, erläutert Dr. Gert Homm. Er leitet die Abteilung Urban Mining der

Fraunhofer-Projektgruppe für Wertstoffkreisläufe und Ressourcenstrategie IWKS, die zum Fraunhofer-Institut für Silicatforschung (ISC) in Würzburg gehört. Hinzu kommt, dass durch die Nutzung von Sekundärrohstoffvorkommen aus mehr oder weniger dicht besiedelten urbanen Lebensräumen die Transportentfernungen zwischen der Rohstoffquelle und dem Ort, wo der Rohstoff benötigt wird, häufig wesentlich geringer sind als im konventionellen Bergbau. Neben dem ohnehin positiven Einfluss auf die Umwelt durch die Ressourcenschonung und die Reduktion der Abfallmengen kann auch dieser Aspekt als Vorteil des Urban Minings gesehen werden.

## Das Informationsdefizit

Anders sieht es bei der Information darüber aus, wo welche Rohstoffe zu finden sind. Zwar ist die Exploration auch im konventionellen Bergbau teilweise sehr aufwendig. Allerdings gibt es etablierte Verfahren, die sich teilweise über Jahrzehnte oder sogar Jahrhunderte bewährt haben. Für die Rohstofflager in der technischen Umwelt gibt es dafür nur erste Ansätze. UBA-Experte Müller benennt die Herausforderung: „Wir benötigen Instrumente, um bessere Informationen über die Beschaffenheit unserer Güter zu erlangen und so das aus dem anthropogenen Lager herausholen zu können, was technisch und ökologisch möglich ist. Man kann sich das zum Beispiel für Bauwerke in Form von Material- oder Bauwerkspässen vorstellen.“ In einem solchen Materialpass könnte dokumentiert werden, welche Baustoffe in welcher Menge und Qualität wo in einem Bauwerk eingesetzt wurden und welche Anforderungen für eine recyclinggerechte Dekonstruktion bestehen. So könnte bereits bei der Planung und dem Bau von Gebäuden und technischen Anlagen festgelegt werden, inwieweit die Materialien Jahrzehnte später wieder recycelt werden können. Noch sind Materialpässe die Ausnahme, aber durch eine flächendeckende Anwendung auf alle Neubauten könnte nach Berechnungen des UBA bis 2050 fast ein Viertel aller Wohngebäude kartiert sein.

Ähnliche Herausforderungen bestehen laut Felix Müller bei Produkten: „Bislang werden die Dinge beim Produktrecycling am Ende vielfach zerlegt und aufgebrochen, ▶



um dann mit Detektionstechniken zu schauen, was eigentlich drin ist. So lässt sich mit größeren Fraktionen umgehen, bei kleineren und wichtigen Fraktionen wie zum Beispiel kritischen Technologiemetallen muss man dagegen vorher wissen, wo man suchen muss.“ Andernfalls drohen durch die technischen Verluste ungeeigneter Zerkleinerungsverfahren oder den hohen Energieaufwand bei der metallurgischen Bearbeitung wirtschaftliche und ökologische Nachteile. Wirtschaftschemiker Müller sieht hier technologischen Nachholbedarf: „Wir müssen für die Stoffvielfalt, die wir in den komplexen Produkten um uns herum geschaffen haben, entsprechende Trenn- und Sortierverfahren finden. Nur so können wir bestimmte Fraktionen getrennt halten und in spezifische Verwertungskanäle lenken, um die Wertstoffe herauszuholen und Schadstoffe auszuschleusen.“

Einen wichtigen Beitrag dazu könnten Entwicklungen im Rahmen der Digitalisie-

rung leisten. Wenn Produkte Informationen über ihre Beschaffenheit digital mitbringen würden, könnten sich Verwertungsverfahren diese Produkte zielgerichtet herausnehmen und dann einen bestimmten Prozess abarbeiten. Sie zerlegen und in bestimmte Gruppen sortieren, damit sie wieder richtig recycelt werden können. Denn für geschlossene Kreisläufe im Sinne einer Kreislaufwirtschaft ist nicht nur wichtig, dass Rohstoffe wiederverwertet werden, sondern auch, dass sie bei gleichbleibender Qualität in den Kreislauf zurückfließen.

### Win-win durch Aufbereitung

Die Information über den Fundort der Sekundärrohstoffe und eine Sortierung der Stoffströme allein reicht jedoch nicht aus. Damit Urban Mining zum einem tragfähigen Ansatz werden kann, müssen auch die Aufbereitungsverfahren auf eine möglichst effiziente Wiederverwertung der Sekundärrohstoffe ausgerichtet sein. In seiner Abteilung der Fraunhofer-Projektgruppe

IWKS beschäftigt sich Gert Homm mit solchen Verfahren für mineralische Nebenprodukte, die beispielsweise bei der Herstellung von Metallen entstehen. „Diese Nebenprodukte fallen in großen Mengen an, allein bei der Aluminiumproduktion sind das weltweit 200 Millionen Tonnen Rotschlämme pro Jahr. Und sie sind oft Senken für Metalle, sowohl Schwer- als auch Edelmetalle“, beschreibt Homm die Ausgangsmaterialien für seine Forschungsarbeit. Der Physiker macht es an einem konkreten Beispiel fest: „Bei der Herstellung von Stahl wird Zink als Rostschutz aufgebracht, der sich beim erneuten Einschmelzen – also beim Recycling – in der Entstaubungsanlage des Stahlwerks niederschlägt. Dieser Staub enthält neben Zink auch noch sehr viel Eisen, das man natürlich für die Herstellung des neuen Stahls nutzen könnte, wenn die hohen Zinkgehalte des Staubes nicht den Prozess vergiften würden.“ Das Problem: Mit herkömmlichen Laugungsverfahren lassen sich die Phasen, in denen sich das Zink an-



reichert, nur sehr schwer knacken. Die Forscher beschreiben deshalb einen anderen Weg: „Wir entwickeln ein mechanisch-chemisches Verfahren, in dem wir die Phasen in einem Hochenergiemahlprozess zerstören, um anschließend das Zink selektiv herauszulaugen. Das Eisen bleibt im Feststoff zurück und das Zink landet in der Lösung, die zum Beispiel in der Zinkelektrolyse in einer Zinkhütte verwendet werden kann“, so Homm. Eine Win-win-Situation, denn es entsteht nicht nur neues Ausgangsmaterial für die Stahl- und Zinkherstellung, sondern es entfallen auch hohe Kosten, die sonst für die Deponierung der mit dem Schwermetall Zink belasteten Stäube anfallen würden. „Im großtechnischen Maßstab könnte man die Anlagen dann so dimensionieren, dass sie nicht nur mit den produzierten Abfällen einer Schmelze zurechtkommen, sondern dank gewisser Überkapazitäten auch eventuell vorhandene Deponien abbauen könnten“, stellt Homm heraus. Solche Verfahren würden also nicht nur Lücken in Stoffkreisläufen

schließen und damit die Entstehung einer effizienteren Kreislaufwirtschaft begünstigen, sondern auch zur Nutzbarmachung des angewachsenen anthropogenen Materiallagers beitragen.

### Deutschland als Rohstoffproduzent

Felix Müller vom UBA wagt einen Blick in die Zukunft: „Deutschland könnte durch Urban Mining ein relevanter Produzent von Rohstoffen – vor allem Metallen – werden, die wir hier lange nicht mehr oder noch nie gewonnen haben. Das wäre ein Paradigmenwechsel.“ Eine Voraussetzung dafür sieht der Wirtschaftschemiker in einer stärkeren Produktverantwortung der Hersteller: „Es wäre wünschenswert, dass diejenigen, die Produkte in den Verkehr bringen, bessere Verwertungskonzepte für diese Produkte vorstellen. Das kann sich auch auf die Finanzierung intelligenter Logistik und effektiverer Behandlungsverfahren erstrecken oder eine erfüllte Rücknahmepflicht mit hohen selektiven Ver-

wertungsquoten, wie es sie bei Elektrogeräten teilweise schon gibt.“ Dem Ansatz des Design-for-Recycling steht allerdings der des Design-for-Performance gegenüber. So verweist die VCI-Studie zur Kreislaufwirtschaft darauf, dass die höhere Effizienz einer Windkraftanlage sowohl die Nachteile des höheren Energieverbrauchs bei der Herstellung eines komplexen Verbundwerkstoffs kompensieren könnte als auch die Tatsache, dass dieser nicht optimal recycelt werden kann.

Fest steht: Auch die derzeit im Rahmen der Energiewende im großen Maßstab neu errichteten technischen Anlagen werden irgendwann das Ende ihrer Lebensdauer erreichen. Die Fähigkeit, die verbauten Rohstoffe – insbesondere Sondermetalle mit brisanter Versorgungslage – dann bestmöglich zurückzugewinnen und mit effizienten Technologien wiederzuverwerten, könnte sich für die Zukunftsfestigkeit des Industrielandes Deutschland als essenziell erweisen. ■

*Rotschlamm ist ein Abfallprodukt, das bei der Gewinnung von Aluminiumoxid anfällt. Dieses ist wiederum ein Zwischenprodukt bei der Aluminiumherstellung. Rotschlamm wird derzeit vor allem für die Zement- und Stahlproduktion wiederverwertet.*

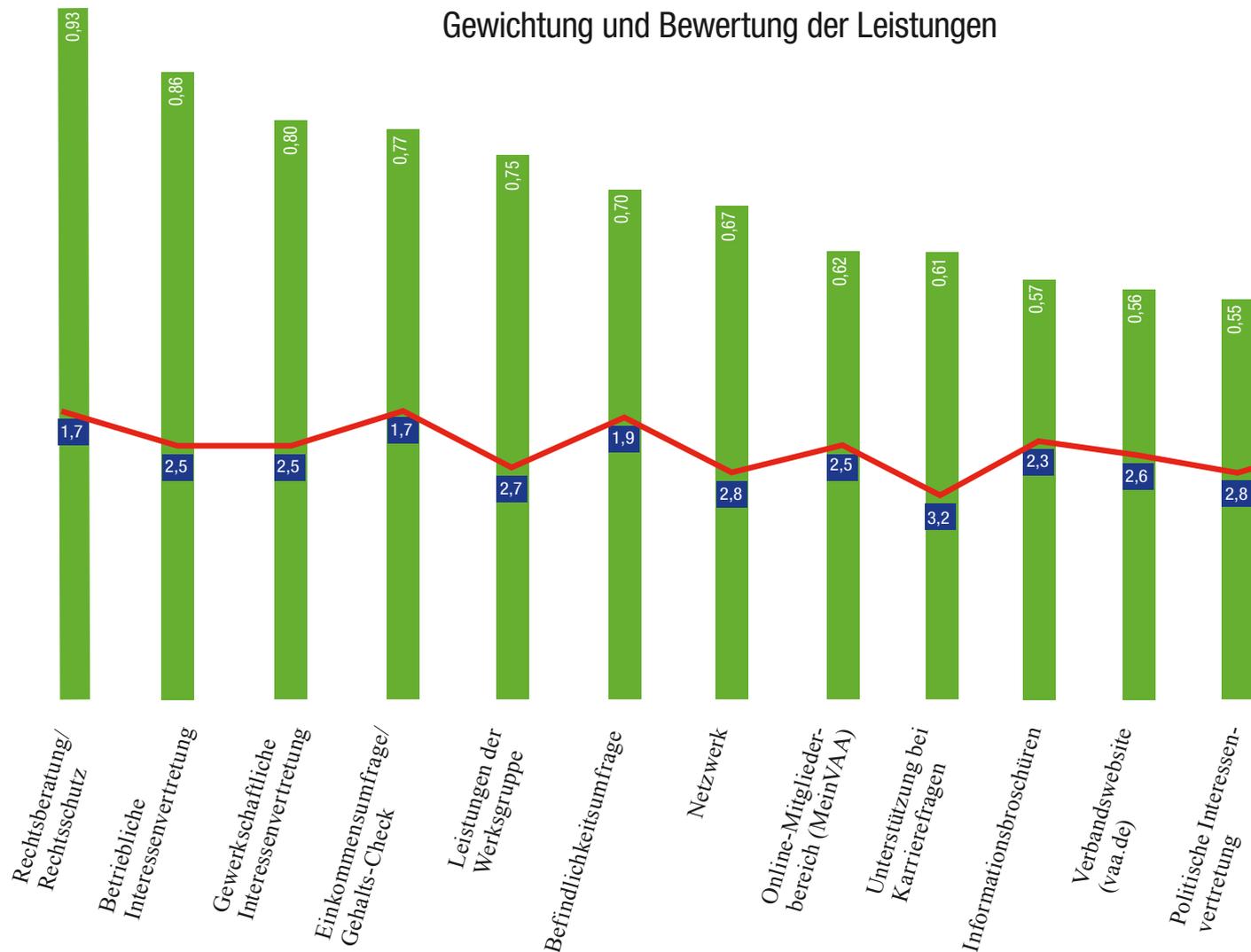
*Foto: Peter Gudella – Shutterstock*

## MITGLIEDERBEFRAGUNG

# Hohe Zufriedenheit

Eine im Herbst vergangenen Jahres vom VAA durchgeführte Umfrage unter allen im Berufsleben stehenden und im Ruhestand befindlichen Mitglieder zeigt: Die VAA-Mitglieder sind mit ihrem Verband sehr zufrieden. Kernleistungen wie die Rechtsberatung und der Rechtsschutz sowie die Einkommensumfrage werden von den Mitgliedern nicht nur als sehr wichtig eingeschätzt, sondern auch sehr gut bewertet.

Gewichtung und Bewertung der Leistungen



Fast vier Fünftel der Befragungsteilnehmer bewerteten das Verbandimage als sehr gut oder gut. Foto: Robert Kneschke – Fotolia

BYK ECKART ELANTAS ACTEGA

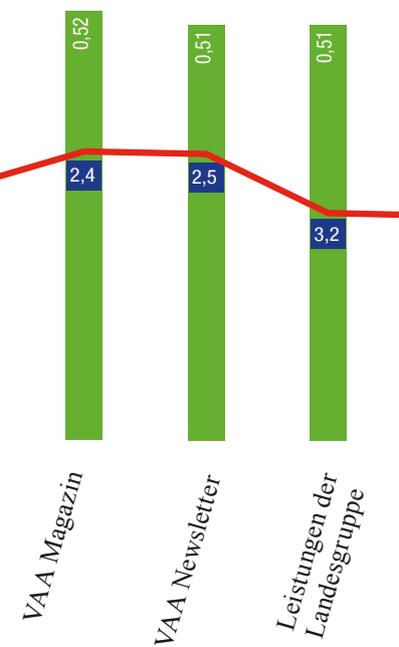
WIR SIND  
 + UNTERNEHMER  
 KLIMA-  
 SCHÜTZER

## Ihr Karriereplus in der Spezialchemie

Bei ALTANA entwickeln wir die Spezialchemie der Zukunft und verändern die Welt von morgen. Deshalb fördern wir Menschen, die vorausdenken. Sie finden bei uns alle Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung. Und noch mehr: Eine von Innovationsgeist und Unternehmertum geprägte Atmosphäre, in der wir unsere Ideen im offenen Austausch zur Perfektion bringen. Eine Kultur der Zusammenarbeit, in der sich jeder Einzelne als Botschafter für mehr Nachhaltigkeit versteht und sich leidenschaftlich für einen besseren Klimaschutz einsetzt. Möchten Sie Ihr Leben um dieses entscheidende Plus bereichern?

Entdecken Sie Ihre Entfaltungsmöglichkeiten als Spezialist/in der Fachrichtung Chemie, Wirtschaftschemie, Lack-, Kunststoff- oder Chemieingenieurwesen:

[www.altana.jobs](http://www.altana.jobs)



### Legende

- Gewichtungsdurchschnitt
- Bewertungsdurchschnitt



**ALTANA**

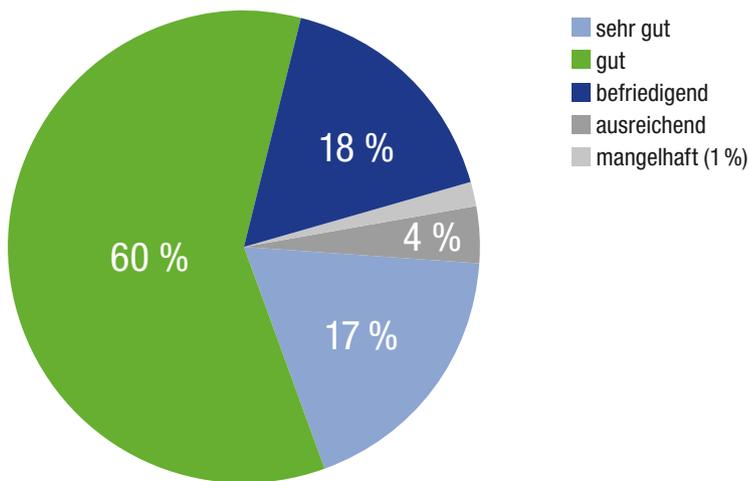
Fast vier Fünftel der insgesamt 3.650 Umfrageteilnehmer (Rücklaufquote: 15,6 Prozent) haben das Verbandimage als sehr gut oder gut bewertet. Damit hat sich die durchschnittliche Bewertung auf der Schulnotenskala bei dieser Frage im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2007 von 2,5 auf 2,1 verbessert. Die Umfrage ergab zudem, dass neun von zehn Befragten den VAA weiterempfehlen wür-

den. Dieser hohen Weiterempfehlungsquote kommt eine große Bedeutung zu, weil die Werbung durch Kollegen mit Abstand der wichtigste Grund für den Beitritt zum VAA ist: Zwei Drittel der VAA-Mitglieder gaben an, dass eine solche Empfehlung bei ihrem Beitritt eine Rolle gespielt hat.

Aus dem breiten Leistungsspektrum des VAA erhielt der Punkt „Rechtsberatung

und Rechtsschutz“ nicht nur die höchste Durchschnittsgewichtung (93 Prozent), sondern auch die beste Bewertung (1,7 auf der Schulnotenskala). Auch die Einkommensumfrage in Kombination mit dem Gehalts-Check (Schulnote: 1,7) und die Befindlichkeitsumfrage (Schulnote: 1,9) wurden von den teilnehmenden VAA-Mitgliedern mit sehr guten Bewertungen bedacht.

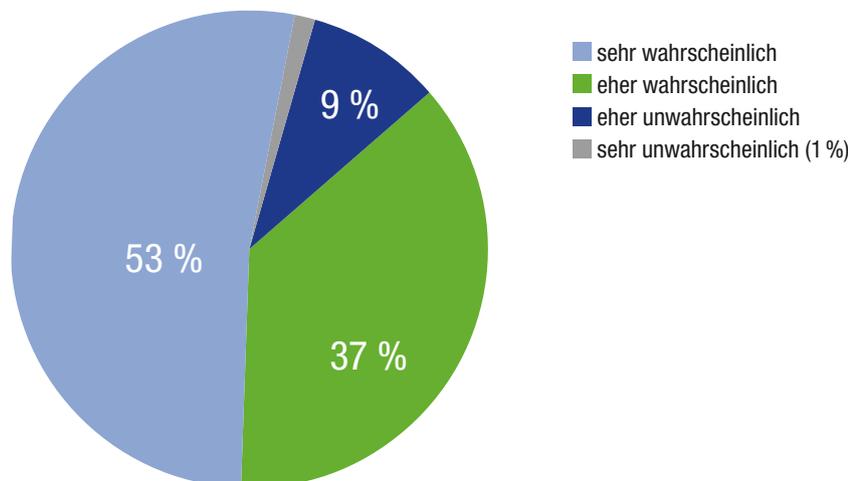
### Wie bewerten Sie das Verbandimage des VAA insgesamt?



Bei der betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebsrat und Sprecherausschuss sowie der gewerkschaftlichen Interessenvertretung durch Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen fielen Bewertung und Gewichtung dagegen ein Stück weit auseinander: Sie wurden als sehr wichtig eingeschätzt, aber nur mit der Durchschnittsnote 2,5 bewertet. VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch betrachtet dieses Ergebnis als klaren Handlungsauftrag für den Verband: „Für den VAA ergibt sich damit die Aufgabe, die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu stärken und die Werksgruppen dabei zu unterstützen, auch die betriebliche Interessenvertretung auszubauen.“

Eine gesonderte Auswertung nach dem Nutzungsverhalten der befragten Mitglieder ergab, dass die Nutzung einer Verbandsleistung deren Bewertung in aller Regel verbessert und dadurch auch die Zufriedenheit mit dem VAA insgesamt steigert.

### Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie den VAA einem Kollegen empfehlen?



Verglichen mit der letzten, 2007 durchgeführten Mitgliederzufriedenheitsumfrage wurden die Mitgliederbetreuung, die Zuverlässigkeit, die Zukunftsorientierung und die Transparenz des VAA ebenso besser bewertet wie die Kompetenz seiner ehrenamtlichen und hauptamtlichen Repräsentanten.

Die Pensionäre im VAA beurteilten das Leistungsangebot des Verbandes im Vergleich zu den beruflich aktiven Mitgliedern etwas besser. Insbesondere die politische Interessenvertretung und das VAA Magazin wurden von dieser Gruppe als wichtiger eingestuft und auch deutlich besser bewertet als von den aktiven Mitgliedern. ■



*Treffsicher und das Ziel stets im Blick: In zahlreichen Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche engagieren sich VAA-Kandidaten mit vorbildlichem Einsatz, zum Beispiel Dr. Michael Friedrich (links) und Dr. Jan Glauder von der Werksgruppe Sanofi-Aventis Deutschland.*

*Foto: Moritz Leick – VAA*

## BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

# VAA liegt voll im Soll

**In einigen Chemie- und Pharmaunternehmen sind die Betriebsratswahlen bereits vorbei, in manchen wird gerade gewählt und in anderen wiederum ist die Kampagne noch in vollem Gange. Rund die Hälfte der Wahlen ist nun vorüber – Grund genug für eine kurze Zwischenbilanz. Insgesamt läuft für die Kandidaten des VAA alles nach Plan: Die Wahlflotte hält Kurs auf Erfolg.**

Bei den Betriebsratswahlen konnten in zahlreichen Unternehmen Erfolge erzielt werden. Zum Redaktionsschluss des VAA Magazins Ende März haben 93 Kandidaten Betriebsratsmandate errungen. „Wir liegen voll im Soll“, weiß VAA-Geschäftsführer Thomas Spilke zu berichten. „Stand jetzt hat der VAA in den allermeisten Unternehmen, in denen seine Kandidaten antreten, die vorhandenen Sitze verteidigt.“ Spilke koordiniert die Betriebsratswahlkampagne vonseiten der VAA-Geschäftsstelle. „In manchen Betrieben konnten wir sogar noch leicht hinzugewinnen. Ich bin sehr zuversichtlich, dass sich diese Entwicklung auch für die zweite Hälfte der Wahlzeit bestätigen wird.“ Woher die Zuversicht? „Im Vergleich zu den vorherigen Betriebsratswahlkampagnen ist die Unterstützung für die Werksgruppen durch die hauptamtlichen VAA-Mitarbeiter in der Geschäftsstelle und im VAA-Büro Berlin erheblich ausgebaut worden“, unterstreicht VAA-Geschäftsführer Hinnerk Wolff. Gemeinsam mit Spilke ist er in vielen Betrieben vor Ort unterwegs gewesen und hat auch mehrere der innerbetrieblichen Workshops für Werksgruppen betreut, die mithilfe externer Kommunikationsprofis durchgeführt

wurden. So konnten die Kandidaten eigene, speziell auf ihre betriebspezifischen Themen zugeschnittene Positionen ausarbeiten. Wolff führt fort: „Das Feedback aus den Werksgruppen hat uns auch in der Geschäftsstelle entscheidende Erkenntnisse für die zukünftige Zusammenarbeit mit den Mandatsträgern vor Ort erbracht. Die Zeit und Mühe haben sich allein schon deshalb gelohnt, und zwar unabhängig von der finalen Mandatzahl.“ Denn jetzt sei der VAA noch viel näher dran an den Problemen der Mitarbeiter in den Betrieben.

Neben der Einrichtung einer zentralen Sammelstelle für alle erarbeiteten Materialien wie Texte, Flyer, Plakate oder Give-aways sind bislang Printprodukte für 14 Werksgruppen erstellt worden. „Die Nachfrage aus den Werksgruppen war höher als jemals zuvor“, erklärt Thomas Spilke. Von den traditionellen Kugelschreibern, Haftnotizen und Ansteckern sind diesmal auch Taschentücher, Brillenputztücher und sogar grüne Fruchtgummifrösche zum Einsatz gekommen. Auch den modularen Websitebaukasten nutzen bereits sieben Werksgruppen. Spilke

sieht die VAA-Kandidaten gut gerüstet für den Endspurt: „Jetzt gilt es, den Schwung mitzunehmen in den Frühling und genauso engagiert weiterzuarbeiten wie in den ersten drei Monaten.“ Hinnerk Wolff pflichtet bei: „Vielen Dank an die engagierten Kandidatinnen und Kandidaten mit ihren Werksgruppen. Aber wo noch Wahlen anstehen, müssen die Wähler weiter mobilisiert werden. Jedem Mitarbeiter soll klar werden, besonders den außertariflichen, dass nur diejenigen mitbestimmen, die zur Wahl gehen.“ Warum wählen wichtig ist, zeigt auch ein Kurzvideo, das zur Kampagne gedreht wurde und auf dem VAA-YouTube-Kanal eingestellt ist. Weitere Informationen und Videos zur Kampagne gibt es unter [www.vaa.de/brw2018](http://www.vaa.de/brw2018). ■

**MITBESTIMMEN  
MITTENDRIN**



INTERVIEW MIT DR. HARTMUT KLUSIK

# Vertrauensvolles Miteinander zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft

Die Bayer AG blickt auf eine 150-jährige Unternehmensgeschichte zurück und pflegt traditionell ein kooperatives Verhältnis zu den Gremien der betrieblichen Interessenvertretung. Im Interview mit dem VAA Magazin spricht Dr. Hartmut Klusik, Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor der Bayer AG, über die Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Sprecherausschuss, regionale Kulturunterschiede in einem globalen Unternehmen und darüber, ob Naturwissenschaftler auch gute Kaufleute sind.

**VAA Magazin:** Haben Sie sich damals zu Beginn Ihres Chemiestudiums schon vorstellen können, Ihre berufliche Karriere bei der Bayer AG zu machen oder war das ein offenes Feld?

**Klusik:** Es war in der Tat ein ganz offenes Feld. Nach dem Ende meines Studiums wurde ich 1993 an der Philipps-Universität Marburg auf dem Gebiet der Organischen Chemie promoviert. Ich habe mich dann bei allen großen Chemieunternehmen beworben und habe mir alle anschaut. Interessanterweise, und das war dann doch Zufall, sprach mich eine kleine Firma in Norddeutschland an, die Firma Wolff Walzrode, die damals eine Tochter von Bayer war und sich mit Cellulosechemie beschäftigte. Diese Herausforderung reizte mich. Nach sechs Jahren wechselte ich in die Kunstdarmproduktion, danach kam der Wechsel in die Produktion von Cellulose. Anschließend schlug man mir eine Aufgabe im Pflanzenschutz bei Bayer in Brasilien vor, die ich für kurze Zeit übernahm, bevor ich für vier Jahre in die USA nach Kansas City wechselte, ebenfalls im Pflanzenschutz. Darauf folgten vier Jahre in Australien, wo ich eine produzierende Gesellschaft geführt habe. Danach ging es nach Dormagen. Schließlich ist es beim Rheinland geblieben. Als gebürtiger Hesse komme ich mittlerweile mit meinem Kölschen Umfeld ganz gut zurecht.

**VAA Magazin:** Seit 2016 gehören Sie dem Konzernvorstand der Bayer AG an. Ist es nicht ungewöhnlich, dass Sie Technologie und Personal zusammen verantworten? Technologie umfasst auch Digitalisierung, und das allein ist ein großes Thema.

**Klusik:** Ja und nein. Es gibt Unternehmen, die haben eine reine HR-Funktion, und es gibt welche, die haben Kombinationen, wie wir sie haben. Wie auch immer die Unternehmen sich aufstellen, wichtig ist vor allem die enge Beziehung zu den Mitarbeitern. Wir haben knapp 100.000 Beschäftigte bei Bayer. Sie sind das Wichtigste für unser Unternehmen. Ihr Einsatz und ihre Leistungsfähigkeit machen den Unterschied aus.

**VAA Magazin:** Was ist für Sie die größte personalpolitische Herausforderung?

**Klusik:** Es geht uns grundsätzlich darum, ein Klima zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen, sich entfalten, wachsen und einbringen können. Sie müssen Anerkennung finden für ihre Leistung.

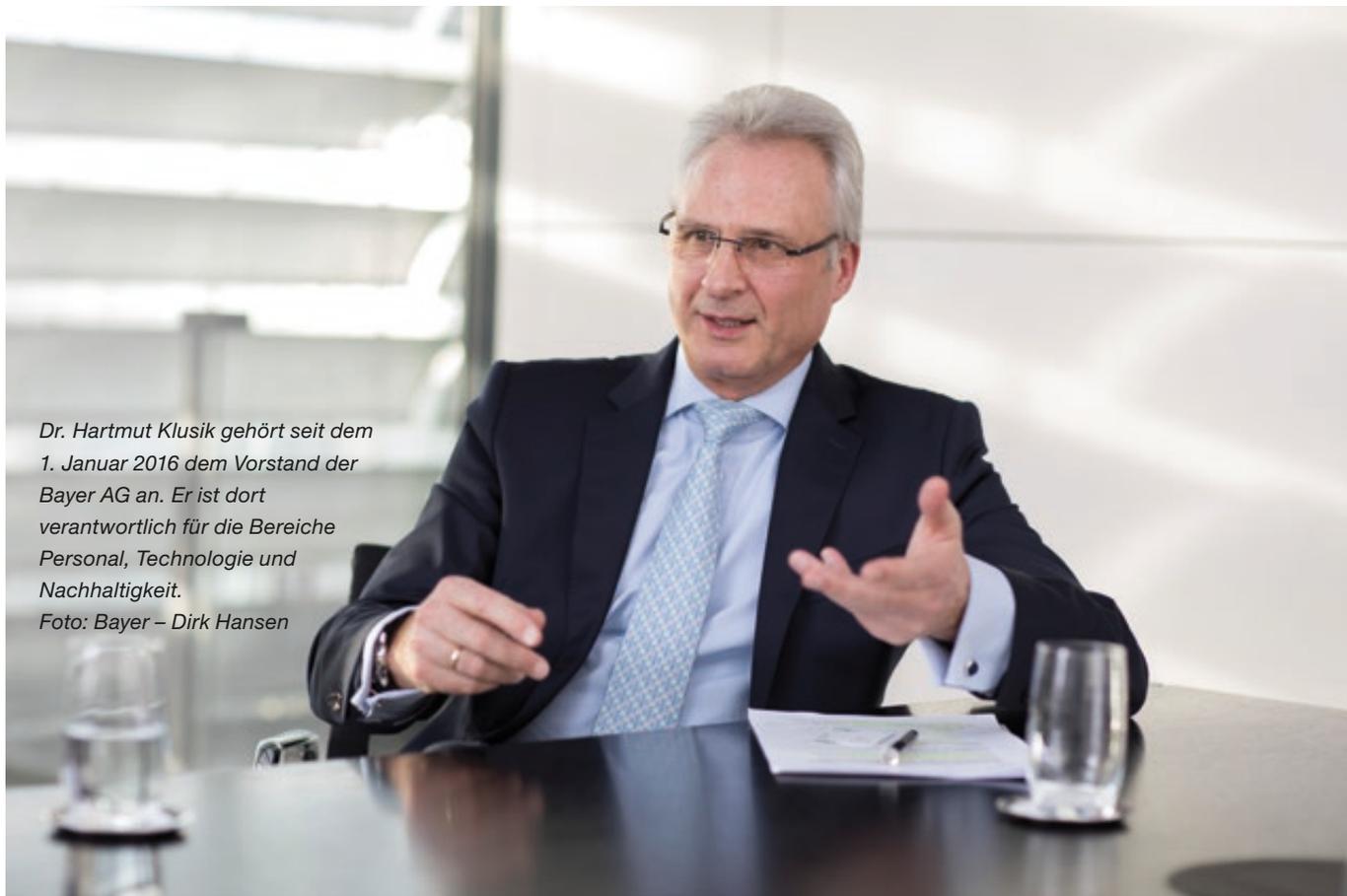
**VAA Magazin:** Gibt es in einem so großen Unternehmen wie der Bayer AG eine Personalpolitik aus einem Guss, die weltweit und überall gleichermaßen umgesetzt

wird, oder gibt es regionale Unterschiede in Personalpolitik und Personalführung, zum Beispiel zwischen den USA und Deutschland?

**Klusik:** Natürlich gibt es kulturelle Unterschiede im täglichen Leben zwischen den USA und Deutschland. Doch für uns ist wichtig, dass Werte, zentrale Verhaltensweisen und wichtige personalpolitische Regelungen weltweit einheitlich gelten und angewendet werden. Unsere LIFE-Werte zum Beispiel – abgeleitet von Leadership, Integrität, Flexibilität und Effizienz – sind universal und gelten im gesamten Unternehmen, in jeder unserer Organisationen. Sie sind der Kompass für alle unsere Beschäftigten. Gerade in den letzten Jahren, in denen es sehr viele Veränderungen im Unternehmen gab, waren diese Grundwerte wichtig. Sie machen klar, wofür Bayer steht. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter nicht vergessen, für wen sie da sind, nämlich für die Patienten, Landwirte und unsere übrigen Kunden. Und wichtig ist auch, dass Organisationen nicht isoliert für sich arbeiten, sondern sich als Teil eines großen Ganzen verstehen.

**VAA Magazin:** Wie wichtig sind Ihnen dabei Innovationen?

**Klusik:** Innovation steht im Mittelpunkt



Dr. Hartmut Klusik gehört seit dem 1. Januar 2016 dem Vorstand der Bayer AG an. Er ist dort verantwortlich für die Bereiche Personal, Technologie und Nachhaltigkeit.  
Foto: Bayer – Dirk Hansen

unserer Strategie und unserer Kultur. Im Großen ist es die Innovation, neue Moleküle zu finden und damit beispielsweise neue Behandlungsmethoden zu ermöglichen für Krankheiten, für die es heute noch keine Mittel gibt. Im Kleinen geht es aber auch um interne Prozessabläufe und Verfahrensoptimierung.

Innovation im Großen und im Kleinen sollte stets die gesamte Organisation beschäftigen. Es ist nicht nur die Aufgabe des Forschers, sondern es ist eine Aufgabe für jeden Mitarbeiter, Dinge infrage zu stellen und auf der Suche nach besseren Lösungen auch mal zu experimentieren. Denn jeder Mitarbeiter trägt jeden Tag dazu bei, dass Bayer ein bisschen besser wird, ob das nun in Indonesien, China, den USA oder Leverkusen ist.

**VAA Magazin:** Sind Innovatoren oder Naturwissenschaftler, die aus der Chemie kommen, gleichzeitig auch gute Kaufleute? Oder sind das zwei Welten, die sich immer noch ausschließen, so wie das ja häufig noch gesehen wird?

**Klusik:** Dass das eine das andere ausschließt, dass manch einer also ein guter Forscher, aber ein schlechter Kaufmann ist, kann im Einzelfall durchaus sein. Aber es gibt viele gute Forscher, die auch

## DR. HARTMUT KLUSIK, VORSTANDSMITGLIED UND ARBEITSDIREKTOR DER BAYER AG

*„Es gibt wahrscheinlich wenige Unternehmen, die noch konstruktiver und vertrauensvoller mit Betriebsrat und Sprecherausschuss zusammenarbeiten als wir bei Bayer.“*

gute Kaufleute geworden sind. Die Geschichte von Bayer ist dafür ein hervorragendes Beispiel: Es begann mit innovativen Farbstoffen, aus deren Erlösen weitere Forschungen finanziert und neue Tätigkeitsfelder erschlossen wurden. Für uns ist Innovation bis heute nur dann eine solche, wenn sie Werte schafft. Eine Innovation, für die niemand bereit ist, etwas zu geben, ist vielleicht eine tolle technische Lösung, aber keine echte Innovation, weil sie keiner wirklich braucht

oder haben will. Unsere Forschung und die daraus hervorgehenden Produkte sollen Menschen auf der ganzen Welt ein besseres Leben ermöglichen. Dazu brauchen wir in unserem Unternehmen sehr

kreative Köpfe, deren Leidenschaft darauf gerichtet ist, innovative Lösungen für die großen Herausforderungen

der Menschheit wie Krankheit und Hunger zu entwickeln.

**VAA Magazin:** Bekommen Sie noch genug gute Leute oder ist der Fachkräftemangel für Sie ein Thema?

**Klusik:** Wir bekommen noch immer genügend hervorragende Mitarbeiter, sowohl für die Ausbildung als auch im akademischen Bereich. Bayer ist auch als Arbeitgebermarke weltweit sehr attraktiv, ►

denn wir haben uns bei unseren Zielgruppen über viele Jahre einen hervorragenden Ruf erarbeitet. So gehören wir laut dem jährlichen Arbeitgeberranking des *Focus* auch im Jahr 2018 zu den drei besten Arbeitgebern Deutschlands. In unserer Branche „Chemie und Pharma“ wurden wir erneut zum besten Arbeitgeber des Landes gewählt. Im Vorjahr war Bayer sogar Gesamtsieger dieses viel beachteten Rankings.

Das hohe Ansehen von Bayer als Arbeitgeber schlägt sich auch in den Zahlen nieder. Für die rund 750 Ausbildungsplätze, die wir im vergangenen Sommer bundesweit vergeben haben, erhielten wir gegen den allgemeinen Trend mehr als 17.800 Bewerbungen – so viele wie noch nie. Das zeigt, wie attraktiv wir gerade auch für junge Menschen sind. Doch wir ruhen uns auf dem großen Zuspruch nicht aus, sondern wollen uns als Unternehmen und Arbeitgeber weiter verbessern. Dazu machen wir regelmäßige interne Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit. Auch die Ergebnisse der jährlichen VAA-Umfrage schauen wir uns intensiv an.

**VAA Magazin:** Was erwarten Sie von neu eingestellten Akademikern und Führungskräften?

**Klusik:** Die Eintrittskarte für Bayer ist immer, dass man gut ist in dem, was man kann. Bewerber sollten sich also auf dem Gebiet, in dem sie bei uns arbeiten möchten, sehr gut auskennen und das durch entsprechende Abschlüsse und Berufserfahrung nachweisen können. Danach schauen wir uns die Persönlichkeit der Bewerber an: Ist es jemand, der zu uns passt, der gemeinsam mit uns etwas bewegen will? Wir suchen Menschen, die bereit sind, Dinge auch mal anders zu machen. Daneben legen wir großen Wert auf das Entwicklungspotenzial unserer Beschäftigten. Bleibt zum Beispiel ein Ingenieur bei uns sein Leben lang Ingenieur? Vielleicht ja, aber vielleicht entwickelt er sich aus der technischen Ingenieursarbeit in eine breiter angelegte Füh-

ungsposition, in der er Strategien für seinen Geschäftsbereich entwickelt. Lern- und Entwicklungsbereitschaft sind für uns ganz wichtig, wir suchen Menschen, die ihren Horizont erweitern wollen und können. Wir wollen Möglichkeiten schaffen, dass jeder in diesem Unternehmen sein individuelles Potenzial optimal entfalten kann. Das ist der primäre Anspruch.

**VAA Magazin:** Sind Sie der Meinung, dass ehrenamtliches Engagement förderlich für das Unternehmensklima ist?

**Klusik:** Ja, denn wer sich ehrenamtlich engagiert – sei es in der Kommunalpolitik, im Sport oder in anderen Bereichen – übernimmt Verantwortung und ist bereit, für andere einzustehen. Diese wertvollen Eigenschaften und Führungsqualitäten zeigen die Menschen dann meist auch am Arbeitsplatz. Deshalb fördern wir als Unternehmen das ehrenamtliche Engagement von Beschäftigten auf vielfältige Weise – zuletzt während der Flüchtlingskrise, als wir mit einer großzügigen Freistellungsregelung den ehrenamtlichen Einsatz von bundesweit knapp 100 Mitarbeitern ermöglichten. Dieses Beispiel verdeutlicht auch sehr gut unseren Anspruch als sozial und ethisch verantwortlich handelnder *corporate citizen*, der die Grundlage für die Förderung des Ehrenamtes bei Bayer ist.

**VAA Magazin:** Wie erleben Sie eigentlich die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Sprecherausschüs-

sen, deren Mitglieder sich ja auch als Mitarbeiter ehrenamtlich engagieren?

**Klusik:** Es gibt wahrscheinlich wenige Unternehmen, die noch konstruktiver und vertrauensvoller mit Betriebsrat und Sprecherausschuss zusammenarbeiten als wir bei Bayer. Es ist ein über Jahre gewachsenes vertrauensvolles Geben und Nehmen. Ich glaube, diese partnerschaftliche Atmosphäre hat dazu beigetragen, dass Bayer das geworden ist, was es heute ist. Insbesondere, wenn wir die letzten 15 Jahre anschauen und sehen, welche Veränderungen der Konzern durchlebt hat. Diese Transformation ist nur deshalb so reibungslos gelungen, weil wir frühzeitig die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, aber auch mit den Sprecherausschüssen gesucht haben. Wir bei Bayer wollen anstehende Herausforderungen stets gemeinschaftlich angehen. Das konstruktive Zusammenspiel mit der Arbeitnehmervertretung ermöglichte es uns immer wieder, den Konzern an veränderte Gegebenheiten anzupassen und damit zukunftsfähig zu machen.

**VAA Magazin:** Als VAA setzen wir uns auch auf europäischer Ebene für das deutsche Modell der Mitbestimmung ein. Ist das deutsche System der Mitbestimmung aus Ihrer Sicht vorbildhaft für andere Länder?

**Klusik:** Ein gelebtes vertrauensvolles Miteinander zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft ist eine entscheidende Voraussetzung, um gemeinsam wirtschaftliche Ziele zu erreichen. Und ich glaube, dass unser deutsches System uns hier gut unterstützt. In diesem Zusammenleben sehen wir einen Mehrwert, wenn beide Parteien den Willen und die Absicht haben, das Unternehmen gemeinschaftlich zu gestalten. Diesen bewährten Ansatz haben wir mit dem Bayer Europa Forum schon Anfang der neunziger Jahre auf die europäischen Länder übertragen, in denen wir tätig sind. Damit ist es uns gelungen, wichtige Elemente der deutschen Mitbestimmung wie regelmäßige



Fotos: Bayer – Dirk Hansen

Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter auch auf europäischer Ebene anzuwenden. Denn für uns ist wichtig, dass man die Menschen mitnimmt, für die man verantwortlich ist.

**VAA Magazin:** Was tut Bayer für eine bessere Balance von Frauen und Männern im Management?

**Klusik:** Eine größere Ausgewogenheit von Kulturen und Geschlechtern im Management ist nach unserer Überzeugung entscheidend für die künftige Wettbewerbsfähigkeit von Bayer in einer zunehmend globalisierten Welt. Denn indem wir die Vielfalt – und damit auch den Frauenanteil – im Management erhöhen, stärken wir zugleich grundlegende Erfolgsfaktoren wie Innovationsfähigkeit, Talentgewinnung und Kundenverständnis. Deshalb haben wir uns schon 2010 freiwillig das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen der Vertragsstufe 2 und darüber von damals 21 Prozent bis Ende 2015 in Richtung 30 Prozent zu entwickeln. Das haben wir geschafft.

Jetzt haben wir uns für die Zeit bis 2020 das Ziel gesetzt, diesen Anteil auf konzernweit 35 Prozent zu erhöhen – aktuell sind wir bei über 32 Prozent. Bei Bayer gilt der Grundsatz, dass stets die am besten geeignete Person einen Job bekommen soll. Um dabei die nötige Ausgewogenheit sicherzustellen, haben wir personalseitig verschiedene Maßnahmen implementiert, um unsere Führungskräfte dabei zu unterstützen, Mitarbeiter geschlechts- und kulturübergreifend optimal zu rekrutieren und zu halten, zu fördern und zu befördern. So sorgen wir zum Beispiel für gemischte Interviewpartner.

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter zudem für *unconscious bias*. Diese unbewussten Vorurteile hat jeder von uns, aber sie werden dann ein Problem, wenn man sich ihrer nicht bewusst ist und durch sie eine zu schnelle, rein intuitive Entscheidung trifft. Wir glauben, mit diesen und weiteren Maßnahmen für echte Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Unternehmen sorgen zu können – die Auszeichnung mit dem Prä-



VAA-Vorstandsmitglied Ruth Kessler und VAA-Pressesprecher Klaus Hofmann sprachen mit Hartmut Klusik über die Personalpolitik der Bayer AG.

dikat „Höchste Fairness im Job“ in einer jüngst veröffentlichten Studie zu Fairness am Arbeitsplatz bestätigt uns darin. Dieses Anliegen verfolgen wir in der Initiative „Chefsache“ übrigens auch auf gesellschaftlicher Ebene.

**VAA Magazin:** Die Vereinbarkeit von Familie, Berufe und Karriere ist ein wichtiger Bestandteil moderner Personalpolitik, auch weil die jüngeren Generationen ausweislich verschiedener Untersuchungen sehr viel Wert darauf legen. Was können Sie Führungskräften auf diesem Gebiet bieten?

**Klusik:** Eine ganze Menge: Wir bieten unseren Beschäftigten in Deutschland aktuell rund 500 Betreuungsplätze in unternehmenseigenen Kindertagesstätten an – hier in Leverkusen kommen im Herbst noch einmal 50 weitere Plätze hinzu. Über das Angebot an eigenen Kindertagesstätten hinaus bietet Bayer allen Mitarbeitern ein kostenloses Serviceangebot, das sie in allen Fragen der Kinderbetreuung berät und unterstützt.

Ein ähnliches kostenloses Beratungsangebot bieten wir auch Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Diesen bietet Bayer darüber hinaus viele zeitliche Freiräume. Und alle unsere Beschäftigten profitieren natürlich von unseren flexiblen Arbeitszeitmodellen, die durch die neuen Möglichkeiten für mobiles Arbeiten von zuhause oder unterwegs nochmal deutlich ausgeweitet wurden.

Vielleicht noch ein Wort zum Thema Karriere. Für mich war immer wichtig, dass der – bildlich gesprochen – Bus für die Karriere immer zweimal vorbeikommt. Das heißt, es gibt Lebensphasen, in denen man bestimmte Dinge einfach nicht machen kann, und darauf nehmen wir als Unternehmen auch Rücksicht. Aber die Karriereentwicklung ist heute mit Anfang vierzig nicht automatisch abgeschlossen; es bestehen auch später noch Möglichkeiten, weitere berufliche Schritte zu machen. Das gilt für Männer und Frauen gleichermaßen.

**VAA Magazin:** Zum Abschluss in Blick in die Politik. Was erwarten Sie von der neuen Bundesregierung?

**Klusik:** Wir brauchen gute Rahmenbedingungen für Innovation, für Wissenschaft, für Forschung. Deutschland muss wieder führend in so wichtigen Innovationsfeldern wie Biotechnologie, Digitalisierung, Automatisierung und Gesundheit werden. Der aktuelle Koalitionsvertrag vernachlässigt leider diese Felder und setzt hingegen erneut auf sozialpolitische Verteilung. Hinzu kommt für uns: Die Beurteilung und Zulassung neuer Produkte und Technologien darf nicht politisiert werden – sie muss auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse erfolgen. Und wir brauchen eine steuerliche Forschungsförderung, die forschende Unternehmen für ihre Innovationsanstrengungen belohnt. Auch Investitionen in Bildung und der Ausbau der digitalen Infrastruktur sind nach unserer Auffassung dringend erforderlich. ■

# Personalia aus der Chemie



## VCI: Hans Van Bylen als Nachfolger von Kurt Bock nominiert



Foto: Henkel AG & Co. KGaA

Das Präsidium des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) hat den Vorstandsvorsitzenden von Henkel Hans Van Bylen als Kandidaten für die nächste Präsidentschaft nominiert. Van Bylen gehört derzeit als Vizepräsident dem VCI-Vorstand an. Die Wahl des Präsidenten findet in der VCI-Mitgliederversammlung am 27. September 2018 in Ludwigshafen statt. Die Präsidentschaft im Chemieverband währt satzungsgemäß zwei Jahre. Der amtierende VCI-Präsident Kurt Bock, der nach dem 4. Mai 2018 als Vorsitzender des Vorstandes der BASF ausscheidet, wird die Führung des Chemieverbandes gemäß Präsidiumsbeschluss bis zur Mitgliederversammlung im September dieses Jahres fortsetzen. Außerdem hat das VCI-Präsidium den Bayer-Vorstandsvorsitzenden Werner Baumann zur Wiederwahl als Vizepräsident vorgeschlagen. Zusätzlich hat das Leitungsgremium des Verbandes Martin Bruder Müller, der mit Ablauf der Hauptversammlung am 4. Mai 2018 den Vorsitz des Vorstandes der BASF übernimmt, für die Neuwahl zum Vizepräsidenten nominiert. Auch diese Wahlen finden auf der VCI-Mitgliederversammlung im Herbst 2018 statt.

Die Wahl des Präsidenten findet in der VCI-Mitgliederversammlung am 27. September 2018 in Ludwigshafen statt. Die Präsidentschaft im Chemieverband währt satzungsgemäß zwei Jahre. Der amtierende VCI-Präsident Kurt Bock, der nach dem 4. Mai 2018 als Vorsitzender des Vorstandes der BASF ausscheidet, wird die Führung des Chemieverbandes gemäß Präsidiumsbeschluss bis zur Mitgliederversammlung im September dieses Jahres fortsetzen. Außerdem hat das VCI-Präsidium den Bayer-Vorstandsvorsitzenden Werner Baumann zur Wiederwahl als Vizepräsident vorgeschlagen. Zusätzlich hat das Leitungsgremium des Verbandes Martin Bruder Müller, der mit Ablauf der Hauptversammlung am 4. Mai 2018 den Vorsitz des Vorstandes der BASF übernimmt, für die Neuwahl zum Vizepräsidenten nominiert. Auch diese Wahlen finden auf der VCI-Mitgliederversammlung im Herbst 2018 statt.

## Evonik: Werner Müller zum Ehrenvorsitzenden erklärt

Der Aufsichtsrat von Evonik hat Werner Müller in seiner Sitzung am 5. März 2018 einstimmig zu seinem Ehrenvorsitzenden gewählt. Damit folgt der Aufsichtsrat einer Anregung des Vorstandes von Evonik und würdigt mit der Wahl ausdrücklich die herausragenden Verdienste Müllers um das Unternehmen. Werner Müller hat Evonik gegründet und geleitet.

## Wacker: Auguste Willems bis 2023 im Vorstand

Der Aufsichtsrat der Wacker Chemie hat das Vorstandsmitglied Auguste Willems für weitere fünf Jahre in seinem Amt bestätigt. Der Biowissenschaftler hat seine berufliche Karriere bei Henkel begonnen, wo er unterschiedliche Funktionen im Vertrieb und Marketing ausübte. Anschließend war er mehrere Jahre in Indonesien und in den USA in Funktionen mit operativer Gesamtverantwortung tätig. Nach Abspaltung der Spezialchemieaktivitäten von Henkel bekleidete Willems ab dem Jahr 2002 bei Cognis die Funktion des Group Vice President Functional Products und war Mitglied des Corporate Executive Committee von Cognis. In den Vorstand der Wacker Chemie wurde Willems im Januar 2006 berufen.

## Lanxess: Matthias Wolfgruber neuer Aufsichtsratschef

Mitte Mai steht bei Lanxess ein Wechsel an der Spitze des Aufsichtsrats bevor: Der amtierende Aufsichtsratsvorsitzende Rolf Stomberg beendet sein Mandat als Mitglied und Vorsitzender des Aufsichtsrats nach Ablauf der Hauptversammlung. Stomberg hat bereits bei seiner Wiederwahl angekündigt, die Neuausrichtung von Lanxess zu begleiten, aber nicht über die volle Wahlperiode zu amtierenden. Als seinen Nachfolger im Amt des Aufsichtsratsvorsitzenden hat Stomberg Matthias L. Wolfgruber vorgeschlagen. Der promovierte Chemiker und ehemalige Altana-Vorstandsvorsitzende gehört dem Kontrollgremium als Vertreter der Aktionäre seit 2015 an. Die Wahl des neuen Vorsitzenden erfolgt durch den Aufsichtsrat in dessen konstituierender, erster Sitzung im Anschluss an die Hauptversammlung im Mai 2018. Als neues Mitglied soll die Diplom-Volkswirtin Pamela Knapp in den Aufsichtsrat nachrücken. Sie war zuletzt Finanzvorstand beim börsennotierten Marktforschungsunternehmen GfK in Nürnberg. Davor war sie in verschiedenen Führungspositionen im Siemens-Konzern tätig.

## GEA Group: Jürgen Oleas gibt Vorstandsvorsitz ab

Der langjährige Vorstandsvorsitzende der GEA Group Jürgen Oleas hat den Vorsitzenden des Aufsichtsrats Helmut Perlet informiert, dass er für eine Verlängerung seiner Amtszeit über den 31. Dezember 2019 hinaus nicht zur Verfügung steht. Um einen zügigen Generationswechsel einzuleiten, will Oleas auch aus dem Vorstand ausscheiden.

## Biokatalysatoren aus lichtaktiven Mikroalgen

In Badeseen können photosynthetisch aktive Mikroalgen für trübes Wasser sorgen. Doch in der Chemie lassen sich mithilfe von Cyanobakterien und Licht enzymatische Reaktionen beschleunigen. Dies macht sich das EU-Projekt „PhotoBioCat“ zunutze, um die biokatalytische Herstellung von Chemikalien nachhaltiger zu gestalten. Mit an Bord sind Biotechnologen und Chemiker der TU Graz und der Karl-Franzens-Universität Graz. Im Projekt untersuchen die Wissenschaftler, ob Cyanobakterien als Biokatalysatoren für lichtgetriebene biotechnologische Anwendungen in einer Reihe industriell relevanter Modellreaktionen infrage kommen. So werden Chemikalien für Polymere, Kosmetika und Medikamente zunehmend biotechnologisch hergestellt. Bisher müssen die als Reaktionsbeschleuniger eingesetzten Enzyme allerdings mit Reduktionsäquivalenten angetrieben werden. Dabei handelt es sich um sehr komplexe Moleküle, die sich nur teuer synthetisieren lassen. Cyanobakterien hingegen betreiben Photosynthese. Werden Enzyme genetisch in die für Menschen harmlosen Cyanobakterienstämme eingeschleust, treiben sie dank ihrer katalytischen Funktion die chemische Reaktion an – das teure Reduktionsäquivalent wird damit überflüssig. Das im Rahmen des EU-Horizont-2020-Programms „Marie Skłodowska Curie Actions – European Joint Doctorates“ mit rund drei Millionen Euro geförderte Projekt ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.



Foto: Helmut Lunghammer – TU Graz

## Positionspapier „Digitale Bildung“ von BAVC und VCI

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband der Chemischen Industrie (VCI) haben ein gemeinsames Positionspapier zur Digitalen Bildung veröffentlicht. Darin fordern die beiden Chemieorganisationen unter anderem die Vermittlung von digitalen Grundkompetenzen an weiterführenden Schulen, die Verankerung von digital- und informationstechnischen Inhalten in den Curricula der Hochschulausbildung von Chemikern, Chemieingenieuren und Lebenswissenschaftlern sowie eine zügige Umsetzung des Digitalpaktes zur Förderung von Schulen und Hochschulen.

## Änderungen im Datenschutz: Infoveranstaltung im IPH

Ab dem 25. Mai 2018 ist die vor zwei Jahren in Kraft getretene Europäische Datenschutzgrundverordnung anzuwenden. Welche Auswirkungen werden die neuen Datenschutzregelungen auf Beschäftigungsverhältnisse haben? Welche Rechte hat der Einzelne, wenn seine Daten genutzt werden? Auf diese und weitere Fragen wird Chris-

tian Lange, VAA-Jurist und Datenschutzbeauftragter des Verbandes, in seinem Vortrag am 25. April 2018 im Industriepark Frankfurt-Höchst eingehen (16:00 Uhr, G 836, Konferenzraum 2. Etage, R 206). Um eine Anmeldung auf der VAA-Mitgliederplattform MeinVAA oder per E-Mail an [klemens.minn@minn-web.de](mailto:klemens.minn@minn-web.de) wird gebeten.

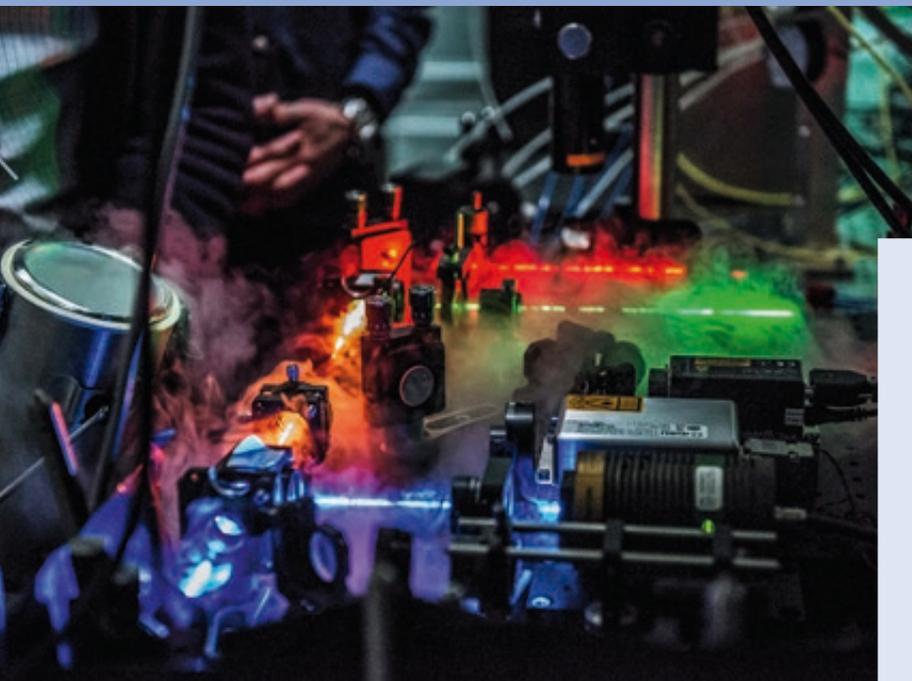


Foto: Christoph Schumacher – dunkelweiss

## Neues Prinzip der Proteinbindung entdeckt

Ein bisher unerkanntes Prinzip, wie Proteine miteinander interagieren und sich Zellen organisieren, haben Biochemiker der Universität Zürich (UZH) entdeckt. Dabei bilden zwei Eiweiße ohne jegliche Struktur durch ihre entgegengesetzte Ladung einen enorm fest bindenden Komplex. Normalerweise binden zwei Proteine, indem Bereiche ihrer dreidimensionalen Form exakt zueinander passen. Gemeinsam mit Kollegen aus Dänemark und den USA haben die Wissenschaftler mithilfe der Einzelmolekül-Fluoreszenz-Spektroskopie (Foto) das vermutlich weit verbreitete Bindungsprinzip visualisiert. Eines der Proteine, das Histon H1, ist für die Verpackung der DNA in Form von Chromosomen zuständig. Sein Bindungspartner Prothymosin  $\alpha$  agiert als Shuttle, der das Histon auf der DNA deponiert beziehungsweise wieder davon entfernt. Dieser Prozess bestimmt, ob die Gene auf einer bestimmten DNA-Region abgelesen werden können oder nicht. Nach Angabe der Forscher ist die Bindungsstärke der beiden unstrukturierten Proteine aufgrund der elektrostatischen Anziehung um ein Vielfaches höher als bei herkömmlichen Eiweißbindungen. Die Dimension der ursprünglich ausgedehnten, unstrukturierten Proteinketten werde kompakter, sobald die beiden Bindungspartner aufeinandertreffen und einen Komplex bilden. Im E-Paper des VAA Magazins ist ein kleines Video zur Interaktion unstrukturierter Proteine verlinkt.

## Frauen zufriedener trotz Gender Pay Gap

Noch immer beträgt die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland 16 Prozent, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) im März festgestellt hat. Doch diesem sogenannten Gender Pay Gap zum Trotz empfinden Frauen ihren Verdienst häufig als gerechter als Männer in einem vergleichbaren beruflichen Umfeld. Dies zeigt nun erstmals eine repräsentative Untersuchung auf Datenbasis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am DIW. Ein wesentlicher Grund ist eine immer noch weitgehend in typische Männer- und Frauenberufe unterteilte Arbeitswelt. Denn sobald Frauen in Berufen arbeiten, in denen mindestens die Hälfte der Beschäftigten Männer waren, bewerten sie ihre Einkommen als genauso gerecht oder ungerecht wie ihre männlichen Kollegen in einer vergleichbaren Position. Im E-Paper des VAA Magazins ist die englischsprachige Originalstudie verlinkt.

# 16%

## Droht ein Engpass bei Lithium und Kobalt?

Bereits 2050 könnten die für Lithium-Ionen-Batterien essenziellen Rohstoffe Lithium und Kobalt knapp werden, warnt das Helmholtz-Institut Ulm (HIU). In einer Analyse haben die Ulmer Forscher für verschiedene Batterieanwendungen gezeigt, dass der Preisanstieg und die Knappheit von Kobalt wahrscheinlich auftreten werden. Die Nachfrage durch Batterien könnte zweimal so hoch sein wie die heute identifizierten Kobaltreserven. Im Gegensatz dazu seien die bisher identifizierten Lithiumreserven zwar ausreichend, aber die Produktion müsse stark hochskaliert werden, um die zukünftige Nachfrage zu decken. Beide Elementreserven weisen zudem eine starke geografische Konzentration auf und befinden sich in Ländern, die als politisch weniger stabil eingestuft werden. Deswegen sei es den Studienautoren zufolge wichtig, auf die Entwicklung kobaltfreier Energiespeichermaterialien und Post-Lithium-Technologien zu setzen, denn diese basieren auf unkritischen Elementen wie Natrium oder Magnesium sowie Zink, Kalzium und Aluminium. So könnte der Ressourcendruck verringert und langfristig umgangen werden. Einen Link zur Originalauswertung in der Zeitschrift *Nature Reviews Materials* gibt es im E-Paper des VAA Magazins.

## Zweites European Chemistry Partnering in Frankfurt

Entscheidungsträger aus 30 Nationen, rund 70 kleine und mittelständische Chemieunternehmen sowie Start-ups haben am 23. Februar 2018 an der zweiten European-Chemistry-Partnering-Konferenz in Frankfurt am Main teilgenommen. Ziel der von BCNP Consultants und der IHK Hessen organisierten Veranstaltung ist die Förderung des internationalen Erfahrungsaustauschs auf dem Gebiet: Kreative Köpfe, Visionäre, Entscheider und Finanzierer werden als Geschäftspartner zusammengebracht. Im Mittelpunkt der Konferenz standen neben Pitchvorträgen zu neuen Geschäftsideen und -modellen auch Vorträge hochrangiger Experten und Diskussionen. Für den VAA mit vor Ort waren VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch (im Bild rechts) und der Vorsitzende der VAA-Landesgruppe Hessen Dr. Klemens Minn.



Foto: VAA

## VAA connect in Hamburg

Am 28. Mai 2018 findet von 10:30 bis 17:00 Uhr die nächste Veranstaltung des Frauennetzwerks „VAA connect“ in Hamburg statt. Im Beiersdorf Auditorium in der Tropowitzstraße 17 erwarten die Teilnehmer erneut mehrere Topreferenten mit Topthemen zu den vielfältigen Trends der Arbeitswelt. Auch aktives Netzwerken beim „Markt der Netzwerke“ steht wieder auf dem Programm. Auf [www.vaa.de/vaa-connect](http://www.vaa.de/vaa-connect) gibt es weitere Informationen zum Netzwerk.



## Braunes Fett unter der Laserlupe

Vom weißen Fettgewebe, das vor allem als körpereigener Energiespeicher fungiert, unterscheidet sich das braune Fett dadurch, dass es Energie aus Kohlenhydraten und den weißen Fettdepots verbrennt. Diese metabolische Aktivität ist daher interessant für die Entwicklung neuer Therapien gegen Krankheiten wie Adipositas oder Diabetes. Mit einer von Wissenschaftlern der TU München entwickelten nichtinvasiven Methode lässt sich die Wirkung des braunen Fettgewebes im Stoffwechsel nun einfacher am Menschen überprüfen. Mithilfe der Multispektralen Optoakustischen Tomografie (MSOT) konnten die Forscher eine Beziehung zwischen der lokalen metabolischen Aktivität des Gewebes und den Veränderungen der Sauerstoffsättigung des roten Blutfarbstoffes Hämoglobin nachweisen. Das Verfahren könnte das Verständnis von Stoffwechselfvorgängen nicht nur bei Patienten, sondern auch bei gesunden Menschen revolutionieren. Die im Fachjournal *Cell Metabolism* veröffentlichte Studie ist im E-Paper des VAA Magazins verlinkt.

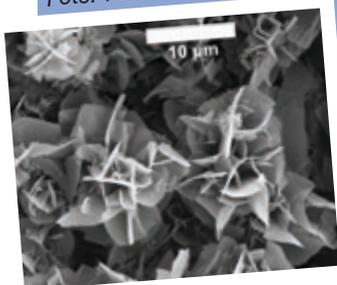
## Befindlichkeitsumfrage gestartet

Seit dem 9. April läuft die VAA-Befindlichkeitsumfrage 2018. Bis zum 4. Mai haben VAA-Mitglieder aus 24 Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Auf Basis der Antworten wird ein Ranking erstellt, das zunächst den Werksgrup-

penvorsitzenden der teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Anschluss durch den VAA veröffentlicht wird. Für die Aussagekraft der Umfrage ist eine möglichst hohe Teilnehmerzahl wichtig. Der VAA bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um ihre Teilnahme.

## Polymerspaghetti für mehr Stabilität

Foto: TU Wien/IMC/Unterlass



Materialchemikern der TU Wien ist es gelungen, Minikristalle aus speziellen Hochleistungsmaterialien herzustellen, mit denen man die Eigenschaften von Plastikverbundwerkstoffen deutlich verbessern kann. Das Syntheseverfahren ist umweltschonender als herkömmliche Methoden. „Bei unserer hydrothermalen Polymerisation bil-

den sich geordnete Polymerbündel, ähnlich wie die ungekochten Spaghetti, die man frisch aus der Packung nimmt“, erläutert Dr. Miriam Unterlass. Dadurch entstehen zwischenmolekulare Bindungen zwischen den Polymeren. So bilden sich gegenüber thermischer, mechanischer und chemischer Belastung sehr widerstandsfähige Kristalle.

## Wechsel in Werks- und Landesgruppen

Anfang 2018 hat es in einigen VAA-Werks- und -Landesgruppen Wechsel an der Spitze gegeben. So ist Dr. Matthias Meyer neuer Vorsitzender der Werksgruppe BASF Lampertheim. Meyer hat das Amt von Guido Wehmeier übernommen. Einen neuen Vorsitzenden hat mit Thomas Brinkmann auch die Werksgruppe Covestro Brunsbüttel. Brinkmanns Vorgänger war Gerhard Moormann. In der Werksgruppe Catalent in Eberbach ist Josef Zillig neuer Vorsitzender und Nachfolger von Thomas Hartnagel. Seit Januar ist Dr. Maren Buhk neue Vorsitzende der Werksgruppe Axalta Coating Systems in Wuppertal. Buhk hat Mario Medri abgelöst. In der Werksgruppe Chemiestandort Krefeld tritt Sven Greifzu als Vorsitzender die Nachfolge von Kerstin Oberhaus an. Neuer Vorsitzender der Landesgruppe Westfalen ist Udo Filipp von der Werksgruppe Evonik Goldschmidt Essen, der auf Dr. Wilfried Robers folgt.

## WoMen-Netzwerk besticht mit Etikette

Signalisiert Körpersprache dasselbe, was Worte vermitteln sollen? Wie viel zählt der erste Eindruck einer Person? Welche Rolle spielt auf die Situation abgestimmte Kleidung? Beim Vortrag des branchenübergreifenden Netzwerkes „WoMen Rhein-Main“ Anfang März hat Management-Trainer Peter Worel gezeigt, wie man durch Körpersprache, Rhetorik, Etikette und Kleidung andere Menschen „öffnen“ kann. Die rund 80 Teilnehmer bekamen im Crashkurs diverse Expertentipps, um in der nächsten Besprechung oder im Bewerbungsgespräch überzeugend aufzutreten. WoMen Rhein-Main folgt dem Mixed-Leadership-Anspruch. Zu den mehrmals im Jahr stattfindenden Netzwerktreffen werden sowohl Frauen als auch Männer eingeladen.

## Unsterbliche Zellen für neue Wirkstoffe

Ist es möglich, Zellen aus praktisch jedem Gewebe zu vermehren und dabei die gewebetypischen Eigenschaften auch in der Petrischale zu bewahren? In einer Zusammenarbeit des Helmholtz-Zentrums für Infektionsforschung (HZI) in Braunschweig und der InSCREENeX GmbH, einer HZI-Ausgründung, haben Wissenschaftler eine solche Technologie zur Immortalisierung von Zellkulturen entwickelt. Damit können gezielte Wirkstofftests und -screenings auch an organspezifischen Zellen durchgeführt werden. Mit geringem Aufwand lassen sich dabei patientenspezifische Testsysteme für die personalisierte Medizin etablieren. Im Bild dargestellt sind glatte, immortalisierte Muskelzellen, die beispielsweise die Kontraktion von Blutgefäßen, Atemwegen oder des Darmtrakts regulieren. Im E-Paper des VAA Magazins ist die im Fachjournal *Nature Communications* veröffentlichte Originalstudie verlinkt.

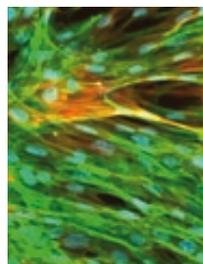


Foto: HZI/Tobias May

## 51. Jahrestreffen Deutscher Katalytiker in Weimar

Mitte März hat in Weimar das 51. Jahrestreffen Deutscher Katalytiker stattgefunden. Dort sind über 600 Experten aus Universitäten, Forschungseinrichtungen und der Industrie zusammengekommen, um den wissenschaftlichen Fortschritt in der Katalyse zu präsentieren und mit Fachleuten und Kollegen zu diskutieren. Außerdem ergänzten renommierte Plenarsprecher aus Europa und den USA das Programm. Besonderes Augenmerk wurde auch auf junge Wissenschaftler gelegt, die Erfahrungen sammeln, ihre wissenschaftlichen Ergebnisse präsentieren oder an zahlreichen Karriereworkshops teilnehmen konnten. Vonseiten des VAA nahm VAA-Geschäftsführer Stephan Gilow, der auch die Hochschularbeit des Verbandes betreut, an der Veranstaltung teil.



*Auf geht's in die dritte GroKo in vier Legislaturperioden.  
Foto: Achim Melde – Deutscher Bundestag*

DURCHBRUCH BEI REGIERUNGSBILDUNG

# Alte Gesichter, neuer Versuch: Große Koalition 3.0

**Mehr als fünf Monate nach der Bundestagswahl hat die SPD doch mit überraschend großer Mehrheit den Weg zu einer neuen Großen Koalition freigemacht. 66 Prozent der SPD-Mitglieder stimmten nach kontroverser innerparteilicher Debatte einer Fortsetzung des Bündnisses mit der Union unter Bundeskanzlerin Angela Merkel zu.**

Damit konnte die längste Regierungsbildung in der Geschichte der Bundesrepublik mit der dritten Wiederwahl Angela Merkels und der Vereidigung des Kabinetts abgeschlossen werden. Das Votum wurde nicht nur in SPD und Union, sondern auch in Teilen der Opposition und

bei den europäischen Bündnispartnern Deutschlands mit Erleichterung aufgenommen.

Die Wirtschaftsverbände drängten zu entschlossenem und raschem Handeln nach der monatelangen Hängepartie.

Auch die ULA hatte immer wieder ihrer Forderung nach einer raschen Regierungsbildung Ausdruck verliehen. Die neue Bundesregierung solle, so ULA-Präsident Roland Leroux, mehr Marktwirtschaft wagen und die Bürger für technologischen Fortschritt ►



*Langersehnt, kurz angedeutet, schnell verweht: Frischer Wind wird im Kanzleramt wohl auch künftig eher selten Einzug erhalten. Stattdessen wird die dritte Auflage der Großen Koalition versuchen, mit sprödem Charme für Stabilität zu sorgen. Foto: Burkhard Kuster – Fotolia*

begeistern, indem sie die dringend notwendigen Rahmenbedingungen schafft. Sozialer wie wirtschaftlicher Fortschritt müsse durch wirksame Reformen ermöglicht und von allen erarbeitet werden – und entstände nicht durch noch stärkeres Umverteilen. Kritisch sah Leroux insbesondere die geplanten Mehrkosten in der Rentenpolitik und die möglicherweise verfassungswidrige Abschmelzung des Solidaritätszuschlages unter Diskriminierung der Leistungsträger.

Der Koalitionsvertrag greift nach Ansicht des ULA-Präsidenten zwar bei wichtigen Themen wie der Digitalisierung zu kurz und schießt gerade bei sozialpolitischen Vorhaben weit übers Ziel hinaus. Aber er sei besser als noch mehr Unsicherheit durch Neuwahlen oder eine Minderheitsregierung. Die rasche Bildung einer neuen Regierung ist aus Sicht der Führungskräfte ein gutes Zeichen für Europa und die

Welt. Das Ja der SPD-Mitglieder war zwar von fast allen Insidern erwartet worden, ein Restzweifel blieb aber bis zum Schluss. Ein Nein hätte wahrscheinlich zu einer Neuwahl geführt und die ohnehin schwer angeschlagene SPD ins Chaos gestürzt.

Angela Merkel steht nun vor der vierten Kanzlerschaft und ihrer dritten Großen Koalition seit 2005. „Ich gratuliere der SPD zu diesem klaren Ergebnis und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit zum Wohle unseres Landes“, twitterte die CDU im Namen der Parteichefin. CSU-Chef Horst Seehofer, der nun als Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat von München nach Berlin gewechselt ist, sagte der dpa, das SPD-Votum sei „eine gute Grundlage für eine stabile Bundesregierung“. Es gebe „jetzt alle Chancen für die weitere Erneuerung Deutschlands

und einen neuen gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land“.

Größte Oppositionspartei im Bundestag ist die Alternative für Deutschland (AfD). Die Fraktionsvorsitzende Alice Weidel bezeichnete die SPD als „neuen Kanzlerwahlverein“. Kritik kam auch von der Linken: Fraktionschef Dietmar Bartsch twitterte, Union und SPD ließen „die brennenden sozialen Fragen in unserem Land unbeantwortet“.

Von der Vorsitzenden der Partei Bündnis 90/ Die Grünen Annalena Baerbock kam eine gemischte Reaktion. Es sei gut, „dass die politische Hängepartie endlich vorbei ist“, twitterte sie. Leerstellen einer neuen Großen Koalition wie bei den Themen Klima, Pflege und Kinderarmut müssten aus dem Parlament heraus gefüllt werden. FDP-Chef Christian Lindner schrieb, seine Partei freue sich nun „auf smarte Oppositionsarbeit“. ■

KOMMENTAR DR. ROLAND LEROUX, ULA-PRÄSIDENT

# Endlich!

Noch nie hat sich die Bildung einer neuen Regierung als so zäh erwiesen wie nach den Bundestagswahlen vom 24. September 2017. Diese Ungewissheit bei den politischen Rahmenbedingungen für Deutschland lähmte notwendige Veränderungs-

prozesse. Zwar verdeckt die derzeit gute wirtschaftliche Lage noch, dass es einen Reformstau gibt. Und doch ist den Entscheidungsträgern in Wirtschaft und Gesellschaft klar, dass politische Initiative in vielen Feldern gefordert ist: Wir brauchen einen Kurswechsel zu mehr Investitionen und Innovationen und wir benötigen dringend eine signifikante Optimierung der digitalen Infrastruktur.



Foto: ULA

Die große Mehrheit derer, die sich mit den wirtschaftlichen Grundlagen des Wohlstands auskennen, wissen, dass mehr Sicherheit, Teilhabe und Wohlstand nicht durch noch stärkeres Umverteilen entstehen. Wir brauchen die längst überfällige steuerliche Entlastung

der Leistungsträger. Sozialer wie wirtschaftlicher Fortschritt muss durch wirksame Reformen ermöglicht und von uns allen erarbeitet werden.

Union und SPD haben zwar im Koalitionsvertrag eine Reihe industriepolitischer Kernforderungen aufgegriffen. So zum Beispiel bei Bildung und Wissenschaft oder Digitalisierung und Verkehrsinfrastruktur. Auch fehlt nicht das Bekenntnis zum Erhalt der geschlossenen Wertschöpfungsketten von der energieintensiven Grundstoffindustrie bis zur Herstellung von Hightechprodukten. Für entscheidende Impulse in der Energie- und Innovationspolitik sind aber leider nur halbherzige Maßnahmen vorgesehen.

So sollte eine steuerliche Forschungsförderung für alle Unternehmen unabhängig von der Größe gelten, um ihre Innovationskraft zu stärken. Eine Beschränkung auf den Mittelstand kann nur der Einstieg sein. Auch die Energiewende darf sich nicht allein im schnelleren Zubau neuer Windräder und Solarflächen erschöpfen: Ihre Finanzierung ist neu zu justieren, um endlich eine Kostenbremse für die Verbraucher zu erreichen. Nicht zuletzt muss das Niveau der Unternehmenssteuern angepasst werden. Es ist im internationalen Vergleich – besonders vor dem Hintergrund der Steuerreform in den USA – nicht mehr wettbewerbsfähig.

Auch im Jahr 2018 gilt, dass noch mehr Reglementierung und Bürokratie keine neuen Kräfte in der Gesellschaft freisetzen können. Stattdessen sollte die neue Regierung mehr Marktwirtschaft wagen und alle Bürger für technologischen Fortschritt begeistern. Dann werden wir die Herausforderungen erfolgreich in Deutschland gestalten können.

*Ihr  
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

ULA INTERN

## Leroux spricht mit Schauf

Seit dem 18. November 2017 ist Prof. Malcolm Schauf nicht nur Präsident des Bundesverbandes Deutscher Volks- und Betriebswirte (bdvb), sondern in dieser Eigenschaft zugleich auch Vizepräsident der Führungskräftevereinigung ULA. Ihr gehört der bdvb als kooperierendes Mitglied an.

Mit circa 8.000 Mitgliedern, die einen wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss innehaben oder anstreben, ist der 1901 gegründete bdvb der größte Verband von Wirtschaftswissenschaftlern im deutschsprachigen Raum. Malcolm Schauf ist Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der FOM Hochschule Düsseldorf, außerdem Direktor des Rhein-Ruhr-Institutes für angewandte Mittelstandsforschung und selbstständiger Managementberater.

Mit dem ULA-Präsidenten Dr. Roland Leroux traf Schauf am 7. Februar 2018 zu einem Gespräch zusammen, das auf der ULA-Website zu finden ist. Themen waren unter anderem Aufgaben und Verantwortung der Führungskräfte in der ULA, Digitale Führung und die Veränderungen, die beispielsweise die Industrie 4.0 mit sich bringt. Leroux unterstrich, dass der Materialeinsatz in künftigen Produktionsprozessen massiv zurückgehen, Recycling und Elektromobilität hingegen an Bedeutung gewinnen werden. Beide stimmten in der Befürchtung überein, dass eine Große Koalition zur Trägheit neigen könne und dass die Notwendigkeit einer Energieversorgung durch erneuerbare Energien bestehe. Schauf sieht hier die Aufgabe von Verbänden, aufzuklären, zu versachlichen und den Finger in die Wunde zu legen. ■

**bdvb**  
Das Netzwerk für Ökonomen

CHANCENGLEICHHEIT

# Sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz

**Etwa zehn Prozent der Bevölkerung in Deutschland identifiziert sich als homo-, bi- oder transsexuell. Aber hat sexuelle Orientierung auch am Arbeitsplatz Relevanz? Unbedingt, findet Gastautorin Sarah Barber. Als promovierte Ingenieurin mit mehrjähriger internationaler Erfahrung als Führungskraft in Forschung, Lehre und Industrie weiß Barber, wovon sie spricht.**

*Ist sexuelle Orientierung nur in der Freizeit relevant? Mitnichten, auch bei der Arbeit spielt sie eine wichtige Rolle. Foto: Dusan Manic – iStock*

Was Ihre Leute im Schlafzimmer tun, müssen sie am Arbeitsplatz nicht diskutieren. Das stimmt. Damit sind wir aber auch schon beim Thema: Denn die sexuelle Orientierung wird häufig auf Sex reduziert.

## Sexuelle Orientierung ist mehr als Sex

Homosexuell, bisexuell oder heterosexuell zu sein, bedeutet aber nicht nur, mit einer Person des gleichen oder des anderen Geschlechts zu schlafen. Sondern auch zusammen zu kochen, zusammen etwas zu unternehmen, sich zu streiten, zusammen alt zu werden. Kurz: das Leben miteinander zu teilen.

„Was hast Du am Wochenende gemacht?“, „Warum bist Du nach Zürich gezogen?“, „Ist dein Mann Schweizer?“ – Jeder Mensch hat das Recht, solche einfachen Fragen beantworten zu können, ohne zuerst innezuhalten und abzuwägen: „Wird meine Antwort einen negativen Einfluss auf meine Karriere ha-

ben?“ Trotzdem müssen Millionen von Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell oder transgener (LGBT) identifizieren, Tag für Tag immer wieder abschätzen, ob ihre Antwort vielleicht ihrer beruflichen Laufbahn schaden könnte.

Normalerweise finden sie hierfür keine Antwort – jedenfalls nicht mit hundertprozentiger Sicherheit. Was tun sie also? Sie erwidern Phrasen wie ...

- „Wir waren im Kino“ – ohne das „Wir“ zu spezifizieren.
- „Ich bin ins Tessin gefahren“, „Es hat mir gefallen“ – obwohl sie zu zweit dort waren.
- „... mit meinem Schatz“ – anstatt „... mit meiner Partnerin“.

Menschen, die sich als LGBT identifizieren, sind oft Experten darin, ihre Sprache zu verbiegen, um das Geschlecht ihres Partners zu verheimlichen. Sogar die Mutigsten verber-

gen die Existenz oder das Geschlecht ihres Partners in bestimmten Situationen – zum Beispiel bei Vorstellungsgesprächen.

## Das Vermeidungsspiel

Wenn Sie sich noch nicht vorstellen können, wie anstrengend dieses Vermeidungsspiel sein kann, probieren Sie es selbst aus. Ich lade Sie dazu ein, für einen Monat das Geschlecht Ihres Partners (oder des besten Kollegen, ihres Kindes oder ihres Hundes) vor Ihren Arbeitskollegen zu verheimlichen. Wahrscheinlich wird es Ihnen am Anfang leichtfallen. Mit der Zeit wird es aber schwieriger.

Ihre Mitmenschen stellen mehr und mehr Fragen, sie wollen Bilder sehen, wollen Sie besser kennenlernen. Sie können es aber nicht zulassen! Sie müssen immer wieder Ausreden finden. Sie ziehen sich zurück. Sie vermeiden Kontakt und gehen nicht mehr zum gemeinsamen Mittagessen. Plötzlich merken Sie, dass Sie auf das Feierabendbier

nicht mehr eingeladen werden. Vertraute Beziehungen aufzubauen, ist jedoch nicht nur für den Erfolg einer Organisation unerlässlich, sondern auch ein menschliches Grundbedürfnis.

## Die erste Begegnung entscheidet

Das Entscheidende ist die erste Begegnung mit einer Person am Arbeitsplatz, mit der man noch nicht gesprochen hat. Wenn eine LGBT-Person es schafft, beim ersten Treffen ihre Angst zu überwinden und entspannt zu antworten, etwa mit „Eigentlich, meine Frau ...“, ist die Situation meist schon in trockenen Tüchern. Es wird kein großes Ding daraus gemacht und meistens geht die Sache positiv aus. Aber: Sobald ein kleiner Teil von einem denkt „Vielleicht könnte meine Antwort einen negativen Einfluss auf meine Karriere haben“, dann wird es zu einem großen Ding. Das große Ding ist immer da und wird immer größer. Irgendwann wird das große Ding so groß, dass man nicht mehr weitermachen kann: Entweder die betroffene Person „outet“ sich unter Stress („Ich muss Dir etwas erzählen ... und es ist ein großes Ding, worüber ich Dich seit Monaten ANGELOGEN habe“) oder sie leidet so stark darunter, dass dies auch zu Konsequenzen wie Erkrankungen (zum Beispiel Burnout) oder Kündigungen führen kann.

Können Sie sich nun vorstellen, dass eine solche Situation die Performance und Motivation Ihrer Leute beeinflussen könnte?

## Wie viele Menschen sind betroffen?

Auch heutzutage möchte nicht jeder in Umfragen die Wahrheit über seine sexuelle Orientierung preisgeben. Eine Umfrage der Dalia Research vom August 2016 mit 11.754 Menschen in der EU zeigte unter anderem folgendes:

- Der Anteil der Menschen, die angeben, dass sie sich als LGBT identifizieren, liegt zwischen 7,4 Prozent (Deutschland) und 1,5 Prozent (Ungarn).
- Bei den 14- bis 29-Jährigen liegt dieser Anteil deutlich höher. Vor allem in Spanien (14 Prozent), im Vereinigten Königreich (12,3 Prozent) und in Deutschland (11,2 Prozent).

Andere Studien zeigen ähnliche Ergebnisse. Die meisten gehen von einem Anteil von etwa zehn Prozent aus.

Was bedeuten diese Zahlen für Ihre Organisation? Gehen wir von einer Schätzung von zehn Prozent aus – das wären in einer Firma mit 30.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrscheinlich etwa 3.000 Menschen, die sich als LGBT identifizieren. Es ist natürlich schwer abzuschätzen, wie viele von diesen Leuten das „Vermeidungsspiel“ spielen und unnötig leiden – aber wahrscheinlich sind es mehr, als Sie denken.

## Was können Sie tun?

Geben Sie Ihren Leuten die hundertprozentige Sicherheit, die sie brauchen. Es ist von größter Bedeutung, das Bewusstsein für LGBT-Themen in Unternehmen aktiv zu schärfen. Sie müssen ganz deutlich machen, dass Sie offen sind, die Thematik anzugehen. Es reicht nicht, Hochglanzbroschüren drucken zu lassen und Unternehmensrichtlinien zu definieren – Sie müssen die Akzeptanz in jeder Organisationseinheit bewusst leben. Ihre Führungskräfte müssen offen und kompetent mit ihren Teams über das Thema sprechen – und dabei aktiv ihre Unterstützung anbieten.

Wie geht das, wenn Führungskräften ein Wissensinput fehlt oder diese sich bei der Thematik nicht ganz wohl fühlen? Ich schlage den folgenden Prozess vor, in dem Sie zu-

### Sarah Barber

ist selbstständige promovierte Ingenieurin und ISO-zertifizierter Coach in Zürich. Ihre Coaching-Tätigkeiten fokussiert Barber auf Menschen mit einem wissenschaftlich-technischen Hintergrund und bietet diverse Team-Workshops für Unternehmen an, unter anderem zum Umgang mit LGBT-Themen.



Foto: Studioline  
Photography

erst das Thema in der Unternehmensleitung behandeln (Schritte eins bis drei) und danach Ihren Führungskräften ermöglichen, dieses in ihren Teams anzugehen (Schritte vier bis sechs).

In beiden Teilen führen Sie eine Standortbestimmung, eine Aufklärung und eine Definition von Schwerpunktthemen oder Maßnahmen durch. Sie haben die Möglichkeit, für die Begleitung des Prozesses sowie für die Aufklärung externe Unterstützung ins Boot zu holen – oder lassen Sie einige Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in diesem Bereich weiterbilden. ■

*Dieser Artikel ist zuerst bei [hrtoday.ch](http://hrtoday.ch) erschienen.*

## Sechs Schritte zu einem professionellen Umgang mit LGBT-Themen

- 1. Standortbestimmung der Führungskräfte**  
Was wissen sie schon? Was ist ihre Meinung und Erfahrung mit dem Thema?
- 2. Aufklärung der Führungskräfte**  
Begriffe und Definitionen, rechtliche und soziale Situationen, Q&A mit LGBT-Personen
- 3. Definition von Schwerpunktthemen**  
Welche Schwerpunktthemen sollen an die Teammitglieder weitergegeben werden?
- 4. Standortbestimmung der Teammitglieder**  
Was wissen sie schon? Was ist ihre Meinung und Erfahrung mit dem Thema?
- 5. Aufklärung der Teammitglieder**  
Diskussion der Schwerpunktthemen, Begriffe und Definitionen, rechtliche und soziale Situationen, Q&A mit LGBT-Personen
- 6. Definition von Maßnahmen**  
Entwicklung von Lösungen und Maßnahmen im Team

VEREINBARKEIT AM ARBEITSPLATZ

# Durch Coworking werden Führungskräfte zu Vorbildern

Ohne eine echte Partnerschaftlichkeit kann die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere nicht gelebt werden. Nicht nur bezogen auf den Lebenspartner, sondern auch auf das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Aber wie beeinflusst das Arbeitsumfeld die Aushandlungsprozesse in Familien? Was erwarten Eltern von ihren Vorgesetzten, wenn es um die Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben geht? Dies ist das große Thema einer neuen Studie der Expertencommunity „Families@Work“.

Befragt wurden rund 900 berufstätige Eltern in Deutschland. Die Umfrageteilnehmer haben angegeben, in einer Partnerschaft auf Augenhöhe zu leben. Auf die Frage, was Menschen mit Kindern von ihren Führungskräften erwarten, herrscht bei Männern und Frauen Einigkeit: 65 beziehungsweise 64 Prozent wünschen sich, dass Familie nicht mehr als Störfaktor gesehen wird.

Auch die Wertschätzung der eigenen Situation und des Einsatzes ist für Eltern zentral. 44 Prozent der Väter gaben zudem an, dass sie sich mehr Offenheit ihrer Vorgesetzten

für eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit wünschen – also weg von der Zweimonatselternzeit und hin zu einer gleichen Aufteilung zwischen den Partnern. Gleichzeitig ist die Hemmschwelle bei den Vätern nach wie vor groß, mehr als zwei Monate Elternzeit zu nehmen: Rund 45 Prozent der Befragten haben Angst vor den Konsequenzen.

Ein Grund dafür könnte in fehlenden Vorbildern im Unternehmen liegen. So gaben nur zwei Prozent der Männer an, sich beim Thema Vereinbarkeit an männlichen Führungskräften orientieren zu können. Auch

den eigenen Vater nannten gerade einmal neun Prozent. Mit 60 Prozent orientiert sich der Großteil der befragten Männer an der eigenen Partnerin. Die Hälfte der Männer zeigt sich grundsätzlich offen für sämtliche Möglichkeiten der Elternzeitaufteilung. Bemerkenswert ist die Tatsache vor allem deshalb, weil 40 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmer selbst in leitenden Positionen tätig sind.

## Flexibel arbeiten mit Kind

Was würde Eltern am meisten helfen? In Bezug auf ihr Arbeitsumfeld sind dies vor



*Lassen sich Kinder mit der Karriere vereinbaren? Allzu oft hängt dies noch vom Wohlwollen der Vorgesetzten ab. Einen möglichen Ausweg aus dem Betreuungsdilemma bietet Coworking – Kinderbetreuung am Arbeitsplatz inklusive.  
Foto: pixalot – iStock*

allem flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung. Hier bieten sogenannte „Coworking Spaces“ einen interessanten Ansatz: Unternehmensübergreifend stellen diese Spaces Arbeitsplätze und die notwendige Infrastruktur zeitlich befristet zur Verfügung und ermöglichen die Bildung einer Gemeinschaft. Durch die Nutzung von Coworking-Modellen können auch Führungskräfte ihrer Vorbildrolle besser gerecht werden.

Wie das Coworking-Prinzip in der Praxis umgesetzt werden kann, zeigt beispielsweise das Getränkeunternehmen Coca-Cola

Company mit der Initiative „Flexibel arbeiten mit Kind“. Das Unternehmen hat eine Kooperation mit dem Berliner Coworking Space „juggleHUB“ geschlossen: Bei Bedarf können Mitarbeiter nicht nur Arbeitsplätze und die komplette Büroinfrastruktur des Spaces, sondern auch die flexible Kinderbetreuung vor Ort nutzen. Besonders bei Kitaschließzeiten wird das Angebot gern genutzt.

Als Pilotprojekt im April 2017 gestartet, hat Coca-Cola die Zusammenarbeit bis auf Weiteres verlängert. „Den Mitarbeitern ist die Erleichterung regelrecht ins Gesicht geschrie-

ben, wenn sie bei uns durch die Tür kommen“, erklärt juggleHUB-Mitgründerin Katja Thiede. „Genau das wollten wir erreichen: Einen Ort schaffen, der Eltern den Druck nimmt und an dem sie Arbeit und Familie ganz entspannt kombinieren können.“

Weitere Informationen finden Unternehmen, die sich für ein Coworking-Pilotprojekt interessieren, unter [www.jugglehub.de](http://www.jugglehub.de) unternehmen. Ansprechpartnerin ist Katja Thiede. Details zur Families@Work-Studie können unter [info@familiesatwork.de](mailto:info@familiesatwork.de) angefragt werden. Ansprechpartner ist Volker Baisch. ■



Führungskräfte  
Institut



Foto: Robert Kneschke – Fotolia

## WEITERBILDUNG

# Zweiter Frühling für die Karriere

**Auch Führungskräfte müssen sich regelmäßig weiterbilden, um ihr Know-how zu erweitern und zu verfeinern. Dafür bietet das Führungskräfte Institut (FKI) maßgeschneiderte Seminare an. Die Anmeldung erfolgt auf [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de).**

## Abfindungen effizient gestalten

Wenn Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Wie es funktioniert, erläutern Finanzexpertin Marion Lamberty, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch und Steuerberater Lutz Runte.

**Wann?** Am 17. April 2018.

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

## Aufgaben von Sprecherausschüssen

Mitgliedern von Sprecherausschüssen wird in diesem Seminar ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten der Sprecherausschussarbeit vermittelt. Referenten sind Rechtsanwältin Dr. Svenja Deich und Rechtsanwalt Gerhard Kronisch.

**Wann?** Am 21. Juni 2018.

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

## Politisches Agieren für Führungskräfte

Wodurch entstehen Meinungen? Wie beeinflussen Meinungen Entscheidungen? Wie diese Mechanismen funktionieren, wo die Fallstricke lauern und womit man den eigenen Methodenkoffer anreichern kann, vermittelt Kommunikationscoach Kathrin Zabel.

**Wann?** Am 11. Juli 2018.

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



## CEC-Kongress in Mainz

Am 24. und 25. Mai 2018 veranstaltet der Europäische Führungskräfteverband „CEC – European Managers“ den alle drei Jahre stattfindenden Wahlkongress. Dieses Jahr sind knapp 100 Delegierte aus 15 europäischen Ländern in der rheinland-pfälzischen Landeshauptstadt Mainz eingeladen. Die CEC vertritt über ihre nationalen und sektoralen Mitgliedsverbände knapp eine Million Führungskräfte in ganz Europa. Sie ist einer von sechs branchenübergreifenden Sozialpartnern der Europäischen Kommission und versteht sich als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deutsches Mitglied in der CEC ist die ULA, die sich auch 2018 wieder für das Amt des CEC-Präsidenten bewirbt. Auf dieser Konferenz wird es unter anderem um die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt gehen. Experten werden mit Europaabgeordneten und Delegierten diskutieren. Die ULA wird durch alle ULA-Mitgliedsverbände repräsentiert sein. Ziel ist es, den europäischen Partnern das Bild einer starken und vielfältigen ULA zu vermitteln. Der Mainzer Oberbürgermeister wird die Delegierten begrüßen. Die Abendveranstaltung des 24. Mai findet im Museum für Antike Schifffahrt unweit des Römischen Theaters statt.

HÖHERE PRODUKTIVITÄT DANK WISSENSKAPITAL

# Industrie investiert Löwenanteil

Investitionen in wissensbasiertes Kapital wie Forschung und Entwicklung oder Softwarelösungen erhöhen nicht nur die Produktivität, sondern machen Investitionen in klassische Güter wie Maschinen und Gebäude auch effektiver. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Den Löwenanteil der Bruttoinvestitionen in wissensbasiertes Kapital von 46 Prozent trugen 2015 in Deutschland die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, also der Industrie und des Handwerks.



**46%**  
Verarbeitendes  
Gewerbe



**10%**  
Freiberufliche  
Dienstleistungen



**8%**  
Information und  
Kommunikation



**7%**  
Handel



**6%**  
Finanzdienst-  
leistungen



**5%**  
Erziehung und  
Unterricht



**3%**  
Gesundheits-  
und Sozialwesen



**15%**  
Sonstiges

Quelle: DIW Berlin

Foto: gerasimov174 – Fotolia



INTERVIEW MIT STEFAN LADEBURG

# Was bringt der Koalitionsvertrag im Arbeitsrecht?

Am 12. März 2018 haben CDU, CSU und SPD den Koalitionsvertrag für die neue Bundesregierung unterzeichnet. VAA-Jurist Stefan Ladeburg erläutert, welche Neuerungen im Arbeitsrecht in der neuen Legislaturperiode zu erwarten sind.



Karikatur: Calleri

**VAA Magazin:** Welche arbeitsrechtlichen Neuregelungen enthält der Koalitionsvertrag?

**Ladeburg:** Zunächst soll die Dauer der sachgrundlosen Befristung, die bisher für 24 Monate zulässig war, auf maximal 18 Monate verkürzt werden. Bis zu dieser Dauer soll auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich sein. Insofern wurde das Werkzeug der sachgrundlosen Befristung nicht – wie ursprünglich von der SPD und auch dem DGB gefordert – ab-

geschafft, jedoch stark eingeschränkt.

**VAA Magazin:** Gibt es weitere Einschränkungen im Befristungsrecht?

**Ladeburg:** Ja, es wurde darüber hinaus eine Höchstquote für sachgrundlose Befristungen eingeführt. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristeten. Bei Überschreiten dieser Höchstquote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Ar-

beitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.

**VAA Magazin:** Wird sich denn auch bei den Befristungen mit Sachgrund etwas ändern?

**Ladeburg:** Auch hier wird es eine Einschränkung geben. Eine Befristung mit Sachgrund soll künftig nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitnehmer bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Dies stellt eine Maßnahme gegen Kettenbefristungen dar, die in der Vergangenheit teilweise mit Sachgrund über sehr lange Zeiträume geführt worden sind. Es gab bisher keine gesetzliche Regelung, wonach die Gesamtdauer der Befristung und die Zahl der aufeinanderfolgenden Verträge begrenzt waren. Teilweise kam es zu Befristungsketten von zehn und mehr Jahren.

**VAA Magazin:** Gibt es auch Ausnahmen von dieser Fünfjahresregelung?

**Ladeburg:** Ja, alle Manager von Bundesliga-Clubs dürfen weiterhin ruhig schlafen. Für Künstler und Fußballer soll es weiterhin die Möglichkeit auch länger befristeter Arbeitsverträge geben. Hier haben die Koalitionspartner anerkannt, dass nach fünf Jahren zwischen Profifußballern und Vereinen kein unbefristeter Arbeitsvertrag entstehen soll. Es ist zu beachten, dass auf die Höchstdauer von fünf Jahren jedoch bei allen anderen Arbeitnehmern auch ein erfolgter Verleih im Wege der Arbeitnehmerüberlassung angerechnet wird. Hier ist ein neues befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.

**VAA Magazin:** Gibt es weitere Neuerungen?

**Ladeburg:** Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. Damit kehren befristete Arbeitnehmer nach Ablauf des Befristungszeitraums automatisch wieder in Vollzeit zurück. Während des Befristungszeitraums besteht jedoch kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit. Darüber hinaus gilt der neue Teilzeitanpruch nur für ►

Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Weiterhin wird für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeitern eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, wonach lediglich einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern ein Anspruch auf befristete Teilzeit gewährt werden muss. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag auf befristete Teilzeit ablehnen.

**VAA Magazin:** In den letzten Monaten gab es wiederholt Diskussionen darüber, inwieweit das Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß ist. Gibt es auch hierzu Regelungen?

**Ladeburg:** Es soll eine Tariföffnungsklausel in das Arbeitszeitgesetz eingeführt werden und darüber sollen sogenannte Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen geschaffen werden, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Aufgrund von Tarifverträgen soll dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden können. In der chemischen Industrie finden sich insoweit auch

schon erste Ansätze im für die neuen Bundesländer vereinbarten sogenannten Potsdamer Modell, das auch durch Tarifvertrag betriebliche Regelungen bezüglich flexibler Arbeitszeiten ermöglicht.

**VAA Magazin:** Gibt es weitere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit?

**Ladeburg:** Die Regelungen für Arbeit auf Abruf sollen verschärft werden. Es soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Haben die Parteien keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, so gilt bei der Arbeit auf Abruf künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart statt wie bisher von zehn Stunden. Darüber hinaus soll im Krankheitsfall und an Feiertagen der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate verpflichtende Grundlage werden.

**VAA Magazin:** Wann werden diese Regelungen in Kraft treten?

**Ladeburg:** Anders als häufig dargestellt und

öffentlich wahrgenommen entfaltet ein Koalitionsvertrag natürlich keinerlei bindende Außenwirkung. Sämtliche Vereinbarungen des Koalitionsvertrages müssen erst in Gesetzgebungsverfahren in arbeitsrechtliche Gesetze umgesetzt werden. Die Erfahrung in der Vergangenheit hat gezeigt, dass es hierbei teilweise auch noch zu Abänderungen des im Koalitionsvertrag vereinbarten Inhalts kommen kann. Es wurden in der Vergangenheit auch nicht immer sämtliche Vereinbarungen aus Koalitionsverträgen tatsächlich in der laufenden Legislaturperiode umgesetzt. Insofern ist abzuwarten, wie die endgültigen gesetzlichen Regelungen auf Grundlage des Koalitionsvertrages aussehen werden. ■

## Stefan Ladeburg

VAA-Jurist

✉ [rechtsberatung@vaa.de](mailto:rechtsberatung@vaa.de)

☎ +49 30 3069840



Foto: VAA

ANZEIGE

# Irak Nothilfe

 **UNO-Flüchtlingshilfe**

**jetzt spenden**  
IBAN: DE78 3705 0198 0020 0088 50  
Sparkasse KölnBonn  
BIC: COLSDE33  
[www.uno-fluechtlingshilfe.de](http://www.uno-fluechtlingshilfe.de)

©UNHCR/S.Baldwin

## URTEIL



## BAG: Mindestlohn für Bereitschaftsdienst?

**Erhält ein Arbeitnehmer für „Vollarbeit“ eine deutlich über dem Mindestlohn liegende Vergütung, darf danach das Entgelt für Bereitschaftszeiten auch unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, wenn der Mindestlohn in der monatlichen Summe von Vollarbeit und Bereitschaftszeiten erreicht wird. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.**

Ein Arbeitnehmer hatte zwischen Januar und September 2015 zusätzlich zu seiner wöchentlichen vertraglichen Regelarbeitszeit von 38,5 Stunden insgesamt mehr als 318 Stunden Bereitschaftsarbeit geleistet. Nach dem für sein Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertrag konnte die Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche verlängert werden, wenn davon mindestens drei Stunden täglich als Arbeitsbereitschaft zu leisten waren. Weiterhin sah der Tarifvertrag vor, dass für Bereitschaftsdienste Zuschläge in Höhe von 25 Prozent des üblichen Stundenlohnes gezahlt wurden, ansonsten aber mit dem Entgelt auch die verlängerte Arbeitszeit von bis zu 48 Wochenstunden abgegolten sein sollte. Der Arbeitnehmer klagte vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns für die 318 geleisteten Stunden Bereitschaftsdienst. Nach seiner Auffassung war die Klausel des Tarifvertrages zur Abgeltung der erweiterten Wochenarbeitszeit mit dem Grundentgelt nebst Zulage durch das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 un-

wirksam geworden. Mit seinem Gehalt werde nur noch seine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden vergütet. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage des Arbeitnehmers ab.

Inzwischen hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) gegen den Arbeitnehmer entschieden (Urteil vom 17. Oktober 2017, Aktenzeichen: 5 AZR 591/16). Die BAG-Richter bestätigten in ihrem Urteil zwar den grundsätzlichen Anspruch auf Erhalt des gesetzlichen Mindestlohnes für Bereitschaftszeiten. Gleichzeitig verwiesen sie aber darauf, dass der klagende Arbeitnehmer selbst bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Wochenstunden bereits durch sein monatliches Grundentgelt ohne Bereitschaftszulage in Höhe von 2.446 Euro einen Stundenlohn oberhalb des gesetzlichen Mindestlohnes erhalten habe. Die Regelung des Tarifvertrages, nach der mit dem Entgelt auch die verlängerte Arbeitszeit von bis zu 48 Wochenstunden abgegolten sein sollte, ist laut BAG wirksam. Denn

das Mindestlohngesetz sehe eine Unwirksamkeit nur für Vergütungsregelungen vor, durch die der gesetzliche Mindestlohnanspruch begrenzt wird. Für Fälle, in denen die vertragliche Vergütung den Mindestlohn unterschreitet, sei im Mindestlohngesetz hingegen ein Anspruch auf die Zahlung der entsprechenden Differenz vorgesehen. Da der klagende Arbeitnehmer durch die gemeinsame Betrachtung von Vollarbeit und Bereitschaftsdienst jedoch einen Stundenlohn oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns erhalten hatte, stand ihm auch keine Differenzzahlung zu.

Bereitschaftsdienst ist grundsätzlich entlohnungspflichtig. Das BAG hält mit seiner Entscheidung aber an seiner bisherigen Rechtsprechung fest: Erhält ein Arbeitnehmer für „Vollarbeit“ eine deutlich über dem Mindestlohn liegende Vergütung, darf danach das Entgelt für Bereitschaftszeiten auch unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, wenn der Mindestlohn in der monatlichen Summe von Vollarbeit und Bereitschaftszeiten erreicht wird. ■

ANZEIGE



1	2	3
D	A	S

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

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

für Chemie und Life Sciences

### Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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



INTERVIEW MIT DR. INGEBORG AXLER

# Pensionskassenrente und Insolvenzsicherung

Seit Juni 2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) in einer Vielzahl von Verfahren entschieden, dass Arbeitgeber auf Ausgleich der Differenzen haften, wenn Pensionskassen die ursprünglich zugesagten Renten herabsetzen. Nun muss der Europäische Gerichtshof (EuGH) entscheiden, ob auch der Pensionsversicherungsverein (PSV) einzutreten hat, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Insolvenz nicht mehr in der Lage ist, die Ausgleichsansprüche zu erfüllen. VAA-Kooperationspartnerin Dr. Ingeborg Axler von der Fachanwaltskanzlei BJBK berichtet im Interview mit dem VAA Magazin über den von ihr vertretenen Fall.



*Dr. Ingeborg Axler (Fachwältin für Arbeitsrecht) ist Partnerin der Kanzlei BJBK Rechtsanwälte in Köln, wo sie mit Rechtsanwalt Helge Boelsen (Fachanwalt für Familienrecht und Fachanwalt für Strafrecht, im Bild rechts) und Rechtsanwalt Frank Jumpertz (Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Sozialrecht) zusammenarbeitet. Foto: BJBK*

**VAA Magazin:** Worum geht es in dem von Ihnen vertretenen Verfahren? Muss der Pensionsversicherungsverein als gesetzlich vorgesehene Insolvenzsicherung nicht immer leisten, wenn ein Arbeitgeber in die Insol-

venz geht und die Betriebsrente nicht mehr zahlen kann?

**Axler:** Nein, dies ist gesetzlich so leider nicht vorgesehen. Der PSV haftet in den gesetz-

lich vorgesehen Fällen, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Insolvenz eine unmittelbar aus seinem eigenen Vermögen zu erfüllende Zusage – also eine Direktzusage – nicht erfüllen kann oder wenn der Arbeit-

geber die betriebliche Altersversorgung über eine Lebensversicherung durchführt und diese zulasten des Arbeitnehmers beliehen oder verpfändet hat. Die Fälle der Eintrittspflicht des PSV sind im Gesetz genau beschrieben. Von der Pensionskassenrente ist dort leider keine Rede, da der Gesetzgeber davon ausging, dass Pensionskassen, die ja der Versicherungsaufsicht durch die BaFin unterliegen, nicht insolvent werden können.

**VAA Magazin:** Ist die Pensionskasse für die deutsche Wirtschaft denn insolvent?

**Axler:** Nein, sie erzielt zwischenzeitlich wieder Gewinne. Sie befand sich jedoch im Jahr 2002 am Rande der Insolvenz. Hätte die Mitgliederversammlung nicht am 27. Juni 2003 beschlossen, alle Renten um 1,4 Prozent jährlich zu reduzieren, wäre sie damals überschuldet gewesen. Der Leistungsherabsetzungsbeschluss gilt für alle damaligen, derzeitigen und zukünftigen Rentner, die bis zum 31. Dezember 2001 Anwartschaften erworben haben. Die Renten werden jährlich herabgesetzt, wobei der Prozentsatz zwischenzeitlich nicht mehr bei 1,4 Prozent liegt, sondern je nach Lebensalter „nur“ noch 1,2 Prozent oder weniger beträgt. Diese Leistungsherabsetzung erfolgt jedoch lebenslanglich. In den bisher vor dem BAG geführten Verfahren ging es stets um die Ausgleichspflicht des Arbeitgebers für diese Leistungsherabsetzungen. Das BAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber die Leistungsherabsetzungen ausgleichen muss, soweit es sich um eine Zusage der betrieblichen Altersversorgung handelt. Erstmals wurden nun Ansprüche gegen den PSV geltend gemacht.

**VAA Magazin:** Wie kommt das Verfahren nun zum Europäischen Gerichtshof?

**Axler:** In den Verfahren vor dem BAG ging es um einen Arbeitnehmer, der seine PKDW-Rente seit dem Jahr 2000 bezog. Ab 2003 wurde die Rente jährlich zum 01. Juli herabgesetzt, wobei die Reduzierung bis 2013 bereits fast 85 Euro monatlich betrug. Der Arbeitgeber glich die Leistungsherabsetzungen aus, bis er in Insolvenz fiel. Der PSV weigerte sich, die Zahlungen des Arbeitgebers zu übernehmen, mit der Begründung, er sei für Pensionskassenrenten nicht

einstandspflichtig. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Köln haben wir jedoch gewonnen. Das BAG hat nun am 20. Februar 2018 entschieden, dass der PSV nach den geltenden gesetzlichen Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nicht für die Ausgleichsleistung einzustehen habe, da die Pensionskassenzusage als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung nicht unter die Insolvenzversicherung des § 7 BetrAVG falle.

**VAA Magazin:** Was hat nun der EuGH damit zu tun?

**Axler:** Das BAG hat die Klage am 20. Februar 2018 nicht abgewiesen, sondern dem EuGH ein sogenanntes Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt. Nach Artikel 8 der Europäischen Richtlinie 2008/94/EG vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers haben die Mitgliedstaaten der EU sicherzustellen, dass Renten und Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesetzlich geschützt sind. Das BAG stellt nun fest, dass dieser deutsche Schutz nach § 7 BetrAVG nicht umfassend ist. Die Einstandspflicht des Arbeitnehmers aus § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG für Leistungsherabsetzungen der Pensionskasse ist gerade von der deutschen Insolvenzversicherung nicht erfasst. Jetzt muss der EuGH entscheiden, ob dies zulässig ist oder gegen europäisches Recht verstößt.

**VAA Magazin:** Ist das denn nicht offenkundig, wenn Ausgleichsansprüche aus der Herabsetzung von Pensionskassenrenten nicht insolvenzgesichert sind?

**Axler:** Eigentlich sollte man das meinen. Der EuGH hat aber im April 2013 entschieden, dass nach der Richtlinie ein wesentlicher Teil der betrieblichen Altersversorgung nicht ungesichert bleiben darf, jedenfalls die Hälfte der betrieblichen Altersversorgung müsse insolvenzgesichert sein. Im November 2016 hat er in einem anderen Verfahren entschieden, dass an einem bestimmten Prozentsatz nicht festzuhalten sei, ein Verlust in Höhe von sieben Euro in der Monatsrente aber jedenfalls hinzunehmen sei. Da im vorliegenden Verfahren der

Verlust bis 2017 bei fast 90 Euro monatlich liegt, kann man jetzt nicht genau sagen, ob es sich um einen wesentlichen Teil der betrieblichen Altersversorgung handelt, der ungesichert bleibt. Nach meiner Auffassung handelt es sich um einen erheblichen Teil der betrieblichen Altersversorgung und einen Verlust, der sich lebenslanglich jedes Jahr vergrößert.

**VAA Magazin:** Wenn der EuGH zu dem Ergebnis käme, dass die im Betriebsrentengesetz geregelte deutsche Insolvenzversicherung durch den PSV unzureichend ist und gegen die EU Richtlinien verstößt, bekäme dann der Kläger sein Geld vom PSV? Oder müsste der Gesetzgeber erst das Gesetz ändern?

**Axler:** Diese Frage stellt das BAG auch dem EuGH. Wenn der deutsche Gesetzgeber die Richtlinie nur unzulänglich in das deutsche Gesetz umgesetzt hat, könnte der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Anspruch aus Artikel 8 der Richtlinie 2008/94/EG gegen den PSV haben, sofern es sich bei diesem um eine Behörde – also eine öffentlich-rechtliche Einrichtung – handelt. Auch dies ist aber nicht ganz eindeutig, weil der PSV eigentlich ein Verein ist, also eine Person des Privatrechts, andererseits aber öffentliche Aufgaben erfüllt und die Befugnisse einer Verwaltungsbehörde hat. Auch dies ist also eine spannende Frage.

**VAA Magazin:** Wann wird der EuGH diese Frage entscheiden?

**Axler:** Das ist noch nicht absehbar. Wenn der EuGH die Rechtsfrage entschieden hat, wird das Revisionsverfahren vor dem BAG fortgesetzt. Diesbezüglich muss man sich also leider in Geduld üben. ■

**Dr. Ingeborg Axler**

BJBK

✉ [Kanzlei@bjbk.de](mailto:Kanzlei@bjbk.de)

☎ +49 221 340710



Foto: BJBK



Foto: sdecoret – Fotolia

## NEUES DATENSCHUTZRECHT

# Besserer Schutz der persönlichen Daten?

„Die Zeit drängt!“ oder „Endspurt bis zur Umsetzung“ – mit diesen Worten wird aktuell in vielen Veröffentlichungen zum neuen Datenschutzrecht auf die Dringlichkeit des Themas hingewiesen. Hintergrund ist, dass ab dem 25. Mai 2018 die am 24. Mai 2016 in Kraft getretene Europäische Datenschutzgrundverordnung anzuwenden ist. Christian Lange, VAA-Jurist und Datenschutzbeauftragter des Verbandes, erläutert die Auswirkungen der neuen Rechtslage.

Aufgrund der neuen Datenschutzgrundverordnung gelten einheitliche Datenschutzregelungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Ab dem 25. Mai 2018 wird auch das neue Bundesdatenschutzgesetz in Kraft treten. Für große Aufregung sorgt vor

allem, dass zukünftig Datenverstöße massiv sanktioniert werden können: Während bislang Bußgelder von maximal 300.000 Euro pro Fall verhängt werden konnten, was in der Praxis meistens auf Beträge zwischen 5.000 und 10.000 Euro hinauslief, kann der

Höchstbetrag nun bis zu vier Prozent des weltweit erzielten Vorjahresumsatzes betragen oder bis zu 20 Millionen Euro pro Fall – je nachdem, welche Summe höher liegt. Dementsprechend könnten die tatsächlich zu zahlenden Bußgelder drastisch ansteigen.



## Mehr Rechte für Betroffene

Neben der Erhöhung von Bußgeldern gibt es auch inhaltlich einige Ergänzungen im Vergleich zum bisherigen Bundesdatenschutzgesetz, die einerseits das Recht der Betroffenen stärken und andererseits der Anpassung an das Internetzeitalter dienen. In diesem Zusammenhang wird das Recht gestärkt, Informationen leichter wieder löschen zu lassen („Recht auf Vergessenwerden“). Wenn die Betroffenen nicht möchten, dass ihre Daten weiterverarbeitet werden, und es keine legitimen Gründe für deren Speicherung gibt, müssen die Daten gelöscht werden. Zugleich müssen bei einer Veröffentlichung der Daten andere Stellen, welche die Daten verarbeiten, von dem Löschwunsch beziehungsweise der Löschverpflichtung informiert werden. Neben den Daten und Datenkopien müssen auch Links auf die Daten gelöscht werden.

Das neu eingeführte Recht auf Datenportabilität soll es Nutzern von sozialen Netzwerken und E-Mail-Diensten erlauben, ihre Profile zu einem Konkurrenten zu übertragen. Die Nutzer haben einen Anspruch, ihre personenbezogenen Daten in einem „strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren“ Format vom bisherigen Anbieter zu erhalten. Zudem können sie verlangen, dass der Anbieter ihre Daten – beispielsweise Chatverläufe, empfangene E-Mails oder Bilder – an den neuen Anbieter überträgt. Ergänzt werden diese neuen Regelungen durch erweiterte Transparenz- und Informationspflichten der Unternehmen, die einen stärkeren Datenschutz als Ziel haben.

## Was ändert sich für Arbeitnehmer?

Neben dem neuen europäischen Datenschutzrecht ändert sich die Rechtslage auch durch die Reform des Bundesdatenschutzgesetzes durch den deutschen Gesetzgeber. Es stellt nunmehr eine Ergänzung des Europäischen Rechts dar. Prominenteste Ergänzung sind einige Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, die sich im ebenfalls ab 25. Mai 2018 gültigen neuen § 26 Bundesdatenschutzgesetz wiederfinden.

Entscheidende Regelungen blieben hierbei aber unverändert. Die Frage, wann ein Arbeitgeber bei Verdacht von Straftaten zum Beispiel durch Videotechnik überwacht werden kann oder ein Zugriff auf seinen Dienstrechner erfolgt, orientiert sich an engen Maßstäben. Arbeitgeber müssen nachweisen können, dass es keine weniger einschneidenden Maßnahmen zur Aufdeckung einer Straftat gibt und dass das schutzwürdige Interesse des Arbeitneh-

mers nicht überwiegt. Art und Ausmaß dürfen im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sein.

Anschaulich wird dies durch einen erst vor Kurzem durch das Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall: Ein Arbeitgeber hatte bei den Rechnern von sämtlichen Arbeitnehmern eine Software installiert, die alle Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Screenshots fertigte. Hierdurch kam heraus, dass ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit für eigene Zwecke ein Computerspiel programmierte und in erheblichem Umfang E-Mail-Verkehr für das Logistikunternehmen seines Vaters abwickelte. Das Bundesarbeitsgericht sah durch die umfassende Überwachung der Arbeitnehmer ohne konkrete Verdachtsituation einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und hat aus diesem Grund die Datenauswertungen des Arbeitgebers nicht für eine fristlose Kündigung zugelassen, im Ergebnis somit die fristlose Kündigung als unwirksam angesehen.

## Datenschutz und Mitbestimmung

In mitbestimmten Betrieben regeln Betriebs- und Sprecherausschussvereinbarungen vielfach die Rechte und Pflichten der Beschäftigten. Hierbei kann sich schnell ein Bezug zum Datenschutz der Beschäftigten ergeben. Ein klassisches Beispiel ist eine kollektive Regelung zur E-Mail- und Internetnutzung. Wie im bisherigen Recht können datenschutzrelevante Regelungen im Beschäftigungsverhältnis durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Im neuen § 26 BDSG heißt es, dass sich durch Gesetze, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Erlaubnis zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis ergeben kann. Sprecherausschussvereinbarungen, wenn auch nicht explizit erwähnt, fallen dem Sinn und Zweck nach unter diese Regelung. Es ist kein Grund ersichtlich, warum diese anders zu behandeln wäre als Betriebsvereinbarungen.

Als Fazit ist festzuhalten, dass die neuen Regelungen im Datenschutz theoretisch für mehr Schutz sorgen können. Wie Unternehmen dies praktisch umsetzen, bleibt spannend. ■

### Christian Lange

VAA-Jurist und Datenschutzbeauftragter

✉ [rechtsberatung@vaa.de](mailto:rechtsberatung@vaa.de)

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

PENSIONÄRSREISE 2018

# Das Maindreieck lädt ein

**Die kommende VAA-Pensionärsreise führt die Teilnehmer nach Würzburg. Organisiert wird die Reise von Dr. Rudolf Fiedler. Eingeladen sind sowohl VAA-Pensionäre als auch im Berufsleben stehende Mitglieder, vor allem die pensionsnahen Jahrgänge.**

*Von Dr. Rudolf Fiedler*

Anders als in den letzten Jahren findet die Reise in diesem Jahr am ersten Septemberwochenende statt – und zwar vom 2. bis 5. September 2018. Die Gastgeberstadt beherbergt ebenfalls – wie die in den letzten Jahren besuchten Städte Wismar und Lübeck – eine UNESCO-Welterbestätte, nämlich Residenz und Hofgarten. Außerdem hat Würzburg neben Dom und Domschatz, Universität auch Marienfeste, Weinberge und vieles mehr zu bieten.

Das Tagungshotel wird das relativ zentral gelegene Maritim Hotel (Pleichertorstraße 5, 97070 Würzburg, Telefon: +49 931 3053-854, E-Mail: [meeting.wur@maritim.de](mailto:meeting.wur@maritim.de)). Ansprechpartnerin ist Nina Ritter vom Veranstaltungssekretariat. Im Maritim wird auch der Begrüßungsabend stattfinden. Für den Montagvormittag ist der Besuch der Festung und des dort angesiedelten Museums für Franken geplant. Anschließend gibt es ein Mittagessen im Burgrestaurant. Danach wird ein Bus die Teilnehmer zur Besichtigung der Welterbestätte Residenz und Hofgarten fahren. Abends können die Reisetilnehmer bei einer romantischen Flussschiffahrt auf dem Main entspannen – begleitet von einem frisch

an Bord zubereitetem Buffet. Am Dienstag nach dem Frühstück steht eine Stadtbesichtigung in zwei bis drei Gruppen an. Eine Gruppe kann als barrierefreie Gruppe starten, sofern sich entsprechend Interessenten melden. Nach der Stadtführung haben die Teilnehmer freie Zeit, um sich noch weitere Sehenswürdigkeiten anzusehen, einfach nur zu shoppen oder die Freizeit zu genießen. Am Abend wird traditionell der Abschiedsabend gefeiert. Hierzu ist die Reisegruppe zu Gast in einem der historischen Würzburger Spitzenweingüter – dem Bürgerhospital zum Heiligen Geist.

Die VAA-Pensionärsreise 2018 kostet 365 Euro pro Person im Doppelzimmer und 495 Euro pro Person im Einzelzimmer. In den Kosten inbegriffen sind die Übernachtungen (inklusive Frühstück), der Sektempfang, das Abendessen am Begrüßungsabend, alle gemeinsamen Veranstaltungen wie die Führungen, die Schifffahrt inklusive Buffet und der Abschlussabend. Individuelle Kosten: die Getränke, das Mittagessen im Burgrestaurant und Entnahmen aus der Minibar. Parkplätze befinden sich in der Tiefgarage des Congress Centrums neben dem Hotel.

Zwei wichtige Informationen: Das Hotel bietet maximal drei bis vier zusätzliche Übernachtungen zu den für die Gruppe ausgehandelten günstigen Konditionen an. So können die Reisetilnehmer die Möglichkeit nutzen, je nach Interessenschwerpunkt weitere Besichtigungsziele zu planen. Auch sollten die Teilnehmer festes Schuhwerk einpacken, da dies bei der Besichtigung der Festung benötigt wird: Die Wege führen teilweise über Kopfsteinpflaster.

Bis zum 31. Mai 2018 erfolgt die Anmeldung bei Dr. Rudolf Fiedler (Stettiner Straße 6, 50321 Brühl, Tel. +49 2232 22221, E-Mail: [dr\\_rudolf.fiedler@arcor.de](mailto:dr_rudolf.fiedler@arcor.de)). Der Organisator bittet darum, nach Möglichkeit die dem VAA Magazin beiliegende Anmeldekarte zu verwenden. Da auch in diesem Jahr die Teilnehmerzahl begrenzt ist, werden Interessenten nach dem Eingangsdatum ihrer Anmeldung berücksichtigt. Mit der Reisebestätigung erfolgt eine Zahlungsaufforderung. Einen Monat vor Reisebeginn erhalten die Teilnehmer Unterlagen mit weiteren Einzelheiten. ■



Foto: Samuel G. – pixelio.de



# VAA MAGAZIN AUCH ALS E-PAPER!

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

[www.vaa.de/vaamagazin](http://www.vaa.de/vaamagazin)



## ABFINDUNGEN

# Hohe Steuerersparnis durch intelligente Gestaltung

**Abfindungen, die beim Ausscheiden aus einem Unternehmen gezahlt werden, können durch die sogenannte Fünftelregelung steuerlich ganz erheblich begünstigt sein. Um diese Chance auf hohe Steuerersparnisse nicht zu verpassen, sollten die steuerlichen Besonderheiten schon bei den Vertragsverhandlungen berücksichtigt werden. Denn zu diesem Zeitpunkt können die Voraussetzungen für intelligente Gestaltungen und Optimierungsmöglichkeiten noch eingefügt werden. Kluge Vertragsgestaltung und gestaltende Investitionen sollten ineinandergreifen.**

Von Marion Lamberty und Lutz Runte



Foto: Unclesam – Fotolia

Bei Erhalt einer Abfindung kann sich durch geschickte Gestaltung ein extrem hoher Steuerhebel ergeben, weil das Finanzamt die auf die Abfindung entfallenden Steuern mithilfe der Fünftelregelung ermittelt. Es errechnet den Steuersatz auf die Abfindung dabei so, als wäre nur ein Fünftel der Abfindung zu versteuern. Der sich hierbei ergebende, geringere Steuersatz ist auf die gesamte Entschädigung anzuwenden. Je geringer die normalen Einkünfte sind, die neben der Abfindung noch anfallen, umso geringer ist der Steuersatz auf das Fünftel. Sinken die Einkünfte, die das Finanzamt zusätzlich zur Abfindung berücksichtigt, auf Null, so wird für die Abfindung quasi der fünffache Grundfreibetrag gewährt und die Wirkung der Begünstigung ist am größten.

Die Wirkung der Einkünfte, die neben der Abfindung zu versteuern sind, ist dabei ex-

trem: So zahlt beispielsweise ein Verheirateter auf eine Abfindung in Höhe von 300.000 Euro „nur“ 53.850 Euro Einkommensteuer (18 Prozent). Sind aber neben der Abfindung 110.000 Euro normal zu versteuernde Einkünfte zu berücksichtigen, erhöht sich die Einkommensteuerbelastung der Abfindung auf den Spitzensteuersatz von 42 Prozent und beträgt 126.000 Euro. Darüber hinaus lösen die 110.000 Euro Normaleinkünfte selbst auch noch eine eigene Einkommensteuerbelastung von 28.798 Euro aus. In der Summe beträgt die durch die 110.000 Euro zusätzlich verursachte Steuerlast, unter Einbeziehung des Solidaritätszuschlages und der Kirchensteuer, ganz erstaunliche 115.586 Euro. Diesen „schädlichen“ Normaleinkünften kann vorab durch Regelungen im Aufhebungsvertrag und im Nachhinein durch geschickte Investitionen entgegengesteuert werden. Am besten greifen beide Strategien ineinander. Aus einem

breiten Katalog möglicher Gestaltungsmaßnahmen sollte dabei für jeden Fall passgenau eine individuelle Lösungsstrategie entwickelt werden.

## Sachverhaltsgestaltung im Rahmen des Aufhebungsvertrages

Um die Abfindung in einem Kalenderjahr zu „isolieren“, wird häufig vereinbart, dass die Abfindung nicht im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt wird, in dem ja oft noch hohe Gehälter fließen, sondern im finanziell schwächeren Folgejahr. Einen anderen Weg kann eine im Vertrag vereinbarte sogenannte „Fluchtklausel“ bieten. Sie ermöglicht es dem Arbeitnehmer das Ende des Dienstverhältnisses freiwillig vorzuziehen und die dadurch frei werdenden „steuerschädlichen“ Gehälter zusätzlich als Abfindung zu vereinnahmen. Dies ist ein in der Regel auch für den

Arbeitgeber vorteilhaftes Vorgehen, da dieser anteilig Sozialversicherungsbeiträge spart. Allerdings sollte der Betroffene dabei die Nachteile, die sich insbesondere im Bereich der Altersvorsorge ergeben, nicht vergessen.

### Gestaltung durch Investitionen

Verbleiben nach der Vertragsgestaltung neben der Abfindung doch noch Normaleinkünfte, ist deren Ausgleich durch Investitionen in steuerlich abzugsfähige Ausgaben in aller Regel sehr sinnvoll. Wie im unten dargestellten Zahlenbeispiel ist es häufig sogar so, dass die daraus resultierende Steuerersparnis höher ist als die Ausgabe selbst.

Wenn die Investitionsentscheidung zudem dazu führt, dass der Betroffene das eingezahlte Geld später in Form einer Rente zurückerhält, profitiert er sogar doppelt. Eine Einmalzahlung in eine sogenannte Basis-(Rürup-)Rentenversicherung ist ein solches Gestaltungsinstrument. In eine Rürup-Police können Verheiratete im Jahr 2018 bis zu 47.424 Euro steuerbegünstigt fürs Alter anlegen, Ledige die Hälfte. Hiervon können in diesem Jahr 86 Prozent als Sonderausgaben abgezogen werden. Zwar vermindert sich der Betrag um die eventuell entrichteten Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung, dennoch bleibt in den meisten Fällen reichlich Gestaltungspotenzial.

Im oben skizzierten Fall konnte der Betroffene erreichen, dass die Abfindung im Folgejahr ausgezahlt wird, in dem er keine laufenden Bezüge mehr erhält. Grundsätzlich eine clevere Strategie, da die Fünftelregelung in diesem Jahr eine bessere Wirkung entfaltet. Leider wurde der Bonus für das Jahr 2017 in Höhe von 30.000 Euro nicht – wie angestrebt – als pauschaler Abschlag im Dezember 2017, sondern erst nach exakter Berechnung im März 2018 ausgezahlt. Wenn man erkennt, dass die Steuerbelastung durch diesen Bonus bei rund 47.000 Euro liegt, ist die Freude über die Sonderzahlung gering. Als rettender Hebel bietet sich die einmalige Zahlung von 33.637 Euro in eine Rürup-Police an (siehe Tabelle). Das Ergebnis: Das Finanzamt spendiert nicht nur die Einmalprämie für die lebenslange Zusatzrente von monatlich fast 150 Euro, sondern auch noch gut 13.000 Euro zur freien Verwendung!

Neben dem im Beispiel genannten Bonus nehmen auch andere Einkünfte oder Ausgaben Einfluss auf die Gestaltung. So wirken sich beispielsweise Einkünfte des Ehepartners, Renten, Mieteinnahmen oder das Arbeitslosengeld nachteilig aus, während Renovierungskosten, vorausgezahlte Krankenversicherungsbeiträge, Unterhaltszahlungen oder auch die Kirchensteuer in dem Sonderjahr besonders gut helfen. All diese Einflussfaktoren sollten in einer Prognoserechnung berücksichtigt werden, welche die Effekte der Gestaltungsmaßnahmen aufzeigt.

### Spektakuläre Effekte möglich

Die Abfindungssituation ist für den Betroffenen immer eine persönliche Son-

dersituation. Damit neben den Sorgen um die weitere Karriere oder die Unsicherheit durch den erzwungenen Übergang in den frühzeitigen Ruhestand nicht noch überhöhte finanzielle Abzüge zu verkraften sind, sollte daher genau gerechnet werden. In unserem Beispiel konnten durch eine intelligente Gestaltung mehr als 80.000 Euro an Steuern gespart werden. Die Effekte einer strategischen Gestaltung können demnach spektakulär sein.

Erfahrungsgemäß ist es in der persönlichen Sondersituation sehr sinnvoll, die steuerliche Prognoserechnung des Abfindungsjahres um eine langfristige und umfassende Finanzplanung zu ergänzen. ■

Veranlagung 2018		Steuerliche Wirkung
Bonus	30.000 €	2.430 €
Abfindung	300.000 €	105.729 €
Steuerlast		108.159 €
„Rürup-Optimierung“		
Rürup-Beitrag	-33.637 €	
Steuerlast nach „Rürup-Optimierung“		61.235 €
Steuerersparnis		46.924 €

#### Marion Lamberty

Bankkauffrau und Diplom-Kauffrau

✉ [ml@fvp-gmbh.de](mailto:ml@fvp-gmbh.de)

ist geschäftsführende Gesellschafterin der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln und Kooperationspartnerin des VAA. Sie berät Anleger bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Vermögensanlage. Ihr Spezialgebiet ist die strategische Gestaltung bei Abfindungen sowie die konkrete Umsetzung.



Foto: FVP

#### Lutz Runte

Diplom-Kaufmann und Steuerberater

✉ [runte@runte-partner.de](mailto:runte@runte-partner.de)

ist seit über zwanzig Jahren selbstständig als Partner der Steuerberatung Runte & Partner PartG mbB in Köln tätig und Kooperationspartner des VAA. Dadurch, dass er jährlich über 100 Abfindungsfälle steuerlich gestaltet, verfügt er über außergewöhnlich umfangreiche Erfahrungen in dieser Sondersituation.



Foto: Runte & Partner

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

# Vertrauenssache

Na endlich! Nun haben wir wieder eine be-  
rerkundete Kanzlerin. Gott sei's gedankt! Die  
Gewissheit, dass nun alle Ministerpöstchen  
verteilt sind, gibt ein Gefühl von Sicherheit  
und Wohlbefinden. Denn als politischer Ka-  
baretist, das gebe ich offen zu, braucht es ein  
klares Feindbild, sonst kann man nicht arbei-  
ten. Glauben Sie also keinem Kabarettisten,  
der Ihnen vorgaukelt, er würde sich nicht am  
politischen Personal abarbeiten, sondern nur  
den Menschen im Lande den Spiegel vorhal-  
ten wollen. Als seien Politiker nicht auch ir-  
gendwie Menschen!

Natürlich verteilt der politische Ka-  
baretist genüsslich seine Schelte  
über die da oben. Das will  
das Publikum doch auch  
hören. Und der bes-  
serverdienende, mün-  
dige Bürger gönnt sich  
eine Eintrittskarte,  
plus einem Gläschen  
Sekt und Canapés mit  
Bärlauchdressing, tritt  
ein in den mit rotem  
Plüsch ausgestaffierten  
Saal des Kabaretttheaters  
und beklatscht bereitwil-  
lig den deklamierenden  
Künstler auf der Bühne,



der so schön austeilen kann und sich diebisch  
freut, dass Horst Seehofer jetzt dem „Hei-  
matmuseum“ vorsteht. Köstlich! Dann noch  
schnell ein Witzchen über Dorothee Bär, die  
aus Seehofers Team berufene Staatsministe-  
rin für Digitalisierung, die in ihrer Antritts-  
rede im neuen Bundestag von selbstfliegen-  
den Flugtaxi erzählt.

Autonome, digital geleitete Flugtaxi! Und  
das in einem Land, das noch nicht einmal ein  
annähernd flächendeckendes Handynet  
sein Eigen nennen kann. Wegen teils hundert  
Jahre alter Kupfertelefonkabel steht nur gut  
zwölf Prozent aller Festnetzkunden das  
schnelle Breitbandinternet zur Verfügung,  
das ihnen vertraglich zugesichert wird. Im  
Mobilfunk sind es 1,6 Prozent, denen das  
Wunder einer zufriedenstellenden Netzab-  
deckung vergönnt ist. Und so fährt der Deut-  
sche durch zigtausende Funklöcher, durch  
die man also bald fliegen wird, wie Frau Bär  
so visionär phantasiert. Auf die Turbulenzen  
mit dem Flugtaxi darf man sich jetzt schon  
freuen und die CSU-Staatsministerin getrost  
als digitale, bayerische Problem-Bäarin be-  
zeichnen.

Eine erst kürzlich von der Nürnberger Ge-  
sellschaft für Konsumforschung veröffent-  
lichte Studie über vertrauenswürdige Be-  
rufgruppen ergab, dass 89 Prozent der  
Bundesbürger Ärzten vertrauen und 87 Pro-  
zent der Zunft der Apotheker. Erschütternd!  
Einem Volk im gefühlten Wachkoma, das  
lieber die *Apotheken Umschau* liest, muss  
man als Kabarettist nicht den Spiegel vor-  
halten, sondern vorlesen. Übrigens: 46 Pro-  
zent der Befragten vertrauen Schauspielern,  
zu denen ich als Kabarettist ja auch gehöre.  
Der Wert liegt aber nur deshalb bei 46 Pro-



zent, weil Dr. Eckart von Hirschhausen mit  
seiner unbestrittenen Doppelkompetenz als  
Arzt und Kabarettist die Quote deutlich  
nach oben treibt. Als Schlusslicht der Stu-  
die, mit 14 Prozent, tendiert das Vertrauen  
der Bürgerinnen und Bürger in Politiker, die  
damit in einem statistisch nahezu nicht  
mehr nachweisbaren Bereich liegen. Selbst  
Versicherungsvertreter bringen es noch auf  
satte 23 Prozent Vertrauensbasis.

Und so fällt es nicht leicht, als Bürger Ver-  
trauen neu zu gewinnen oder als Kabaret-  
tist sein Feindbild zu überdenken, wenn  
eine bundespolitische Koryphäe wie unser  
neuer Gesundheitsminister Jens Spahn mit  
ketzerischen Äußerungen fast Trumpsches  
Niveau erreicht, wenn er sagt, Hartz IV  
bedeute nicht Armut, sondern sei die Ant-  
wort der Solidargemeinschaft auf Armut.  
Mit einem monatlichen Grundgehalt von  
15.311 Euro als Bundesminister kann man  
sich so eine Spitze schon mal leisten. Aber  
dann muss man sich auch nicht wundern,  
wenn man von einer alleinerziehenden  
Hartz-IV-Empfängerin per Petition dazu  
eingeladen wird, einen Monat lang vom  
Hartz-IV-Grundregelsatz, also 416 Euro,  
zu leben.

Im April will Jens Spahn die alleinerziehen-  
de Mutter treffen. Vielleicht nimmt er die He-  
rausforderung der von ihr gestarteten Petiti-  
on ja an. Dann heißt es für den Gesundheits-  
minister: gut einteilen und bloß nicht krank  
werden. Die jüngste Grippewelle ist ja gera-  
de überstanden und vielleicht heißt die nächs-  
te Influenza dann „Spahnische Grippe“. ■

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



Ob Firmenjubiläum  
oder Betriebsfeier:  
Herr Lehmann ist  
selbstverständlich  
käuflich und auf  
Wunsch bestellbar:  
[www.knabarett.de](http://www.knabarett.de).

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



REPORTER OHNE GRENZEN E.V. - [WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE](http://WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE)  
SPENDENKONTO IBAN: DE26 1009 0000 5667 7770 80 - BIC: BEVODEBB

**REPORTER  
OHNE GRENZEN**  
FÜR INFORMATIONSFREIHEIT

CHEMIEGESCHICHTE(N) – 10. APRIL 1818

# „Newton des Westens“ erklärt Erde zum Hohlkörper

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

Die Vorstellung ist nicht uncharmant: Die Erde besteht in ihrem Inneren nicht etwa aus einer Metalllegierung aus Eisen und Nickel – sondern ist hauptsächlich hohl. An ihren beiden Polen befinden sich Einfallslöcher zu einer unterirdischen zweiten Ebene, einer Art Paradies mit grünen Auen und wilden Tieren. Was nach schräger Science Fiction klingt, war John Cleve Symmes' junior heiliger Ernst. Vor 200 Jahren, am 10. April 1818, trat er mit einer Erklärung zu seiner Theorie der hohlen Erde an die Öffentlichkeit. Er sei bereit, den Hohlraum zu erkunden, „wenn die Welt mich unterstützt und mir bei der Unternehmung hilft“.

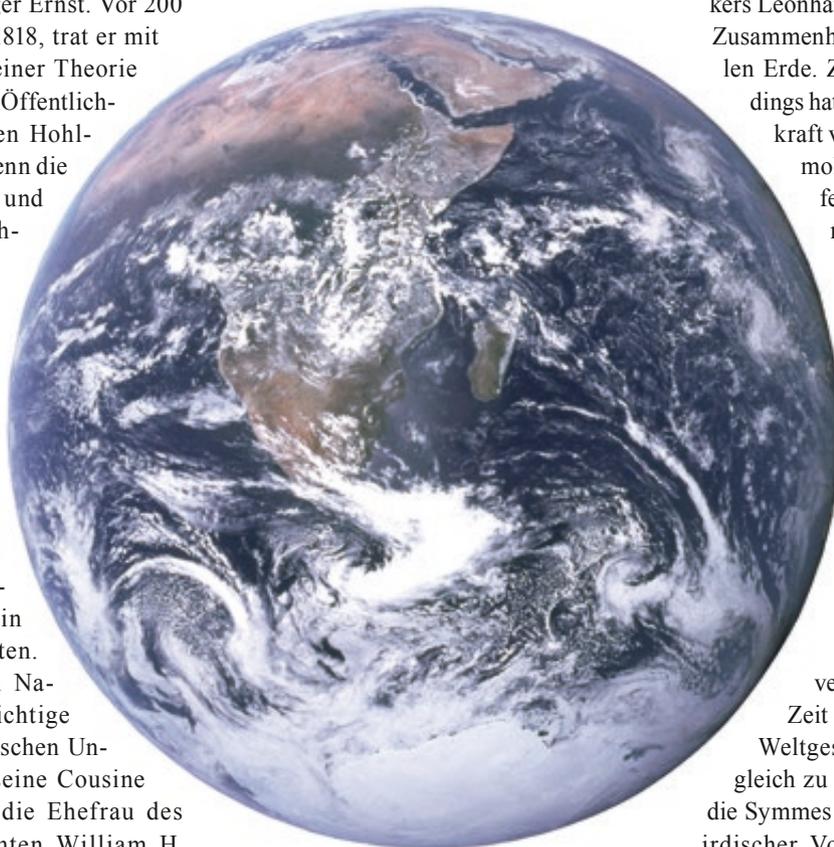
Seine Botschaft sandte Symmes nach eigener Darstellung an Wissenschaftler und Politiker in aller Welt. Der Überzeugungstäter und Amateurforscher entstammte einer einflussreichen Familie in den Vereinigten Staaten. Sein Onkel gleichen Namens spielte eine wichtige Rolle beim amerikanischen Unabhängigkeitskrieg, seine Cousine Anna Harrison war die Ehefrau des neunten US-Präsidenten William H. Harrison. John Cleve Symmes selbst versuchte sich nach seiner Zeit bei der Armee als Händler, mit allerdings nur mäßigem Erfolg.

Stattdessen faszinierte ihn die Beobachtung von Himmelskörpern – und die Theorie der hohlen Erde. Von seinen Anhängern als „Newton des Westens“ gefeiert, sorgte *the man with the hole at the pole* („der Mann mit dem Loch am Pol“) bei Fachleuten eher für Stirnrunzeln und beim gemeinen Publikum für Heiterkeit. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wirkten Symmes' Überlegungen aus

der Zeit gefallen, wie sich sein Sohn Americus später erinnerte. Der Ex-Militär kam streng genommen gut einhundert Jahre zu spät: Der britische Astronom Edmond Halley hatte 1692 als Erster eine solche Theorie vorgelegt und sich dabei auf Berechnungen von Isaac Newton gestützt.

Auch der Name des Schweizer Mathematikers Leonhard Euler fällt immer wieder in Zusammenhang mit der Theorie der hohlen Erde. Zu Symmes' Lebzeiten allerdings hatte die Idee merklich an Strahlkraft verloren, auch wenn erste seismologische Hinweise auf einen festen Erdkern erst 1906 aufkamen. Die Vorstellung wanderte zunächst ab in literarische Sphären. Das Motiv findet sich beispielsweise bei Edgar Allan Poe oder in Jules Vernes „Reise zum Mittelpunkt der Erde“.

Heute ist die hohle Erde bestenfalls ein Fall für absurde Verschwörungstheorien im Netz. So sollen sich seit Ende des Zweiten Weltkriegs im Erdinnern Nazis versteckt halten, die von Zeit zu Zeit mit „Reichsflugscheiben“ ins Weltgeschehen eingreifen. Im Vergleich zu den lieblichen Landschaften, die Symmes dort vermutete, eher eine Art irdischer Vorhölle. Der Hobbyforscher selbst blieb offenbar bis zu seinem Tode 1829 von seiner Theorie überzeugt. Seinen Grabstein in Hamilton, Ohio, ziert eine Erdkugel mit einem Loch am Pol. ■



Der blaue Planet – doch nur ein Hohlkörper?  
Foto: NASA/Apollo 17 – Wikimedia Commons



im Mai und  
Juni 2018

# Herzlichen Glückwunsch!

zum 95. Geburtstag im Mai:

- Dr. Paul Brückner, Rastede

zum 90. Geburtstag im Mai:

- Aribert Krug, Achern
- Dr. Wolfgang Reuter, Biberach
- Dr. Waldemar Heckmann, Neustadt
- Dr. Gebhard Dahlhausen, Kronberg
- Gert Wieners, Bonn
- Dr. Rolf Freudenberg, Bernburg

zum 85. Geburtstag im Mai:

- Friedrich Loeffler, Weinheim
- Jutta Brandau, Scharbeutz
- Werner Wittersheim, Darmstadt
- Eugen Frey, Veitshoechheim
- Reinhard Wolf, Schwarzenbek
- Friedhelm Mueller, Duisburg
- Dr. Gerhard Schneider, Heilbronn
- Dr. Heinrich von Keitz, Stolberg
- Heinz Koslowski, Hofheim
- Dr. Arnold Schindler, Frankfurt
- Dr. Wilhelm Mayrhofer, Dormagen
- Gerhard Rees, Marburg
- Dr. Horst Meyer, Krefeld

zum 80. Geburtstag im Mai:

- Dr. Peter Braune, Bad Kreuznach
- Dr. Volker Ladenberger, Schwetzingen
- Dr. Bernd Leutner, Frankenthal
- Dr. Horst Schmidt, Weyher
- Dr. Friedrich Sommermann, Kehl
- Günther Landwehr, Marl
- Horst Vennemann, St. Augustin
- Dr. Ralf Krueger, Garbsen
- Klaus Lemser, Rheinfelden
- Klaus Bebenroth, Premnitz
- Dr. Karl-Friedrich Elshoff, Laroque-des-Albères
- Prof. Manfred Heckle, Heidelberg
- Dieter Hachenberger, Burgwedel
- Ulrich Mosig, Dormagen
- Dr. Helmut Fiege, Leverkusen
- Edmund Hoffmann, Hannover
- Dr. Josef Bach, Stadtbergen
- Ernst-Hermann Sauer, Burghausen
- Guenther Graf von Spreti, Bochum

zum 75. Geburtstag im Mai:

- Hans-Horst Mayer, Speyer
- Dr. Werner Streit, Bobenheim
- Volker Lutz, Stuttgart
- Paul-Gerhard Thiele, Schwarzheide
- Dr. Dietrich Fleischer, Darmstadt
- Dr. Klaus Matthias Diedrich, Hamburg

- Dr. Bernhard Stützel, Marl
- Dr. Tilman Siegfried Wagner, Wiesbaden
- Winfried Gehrke, Pulheim
- Rudolf Entrup, Coesfeld
- Gerd Winter, Niedernhausen
- Dr. Goetz Berndt, Berlin
- Dr. Karl-Heinrich Schnier, Ahrensburg
- Ulrich Quandt, Berlin
- Dr. Hans-Gerd Lehmann, Marburg
- Frank Buettner, Guatemala City
- Dr. Peter-A. Gottschalk, Köln
- Hanns-Jochen Ruschel, Rheinstetten
- Dr. Dietrich Gantz, Bad Soden
- Dr. Wulf Merkel, Idstein
- Dr. Rainer Müller, Bretinig
- Ortwin Jahnke, Brunsbek, Ortsteil Papendorf

zum 90. Geburtstag im Juni:

- Dr. Albrecht Kerckow, Wachenheim
- Dr. Herwig Beck, Frankfurt
- Dr. Dieter Düwel, Dänischenhagen
- Horst Lorke, Liederbach
- Dr. Werner Rosenberg, Rossdorf

zum 85. Geburtstag im Juni:

- Dr. Heinz Schulz, Potsdam
- Dr. Horst Hedden, Haltern am See
- Dr. Hans-Ferdi Jennihsen, Wassenberg
- Dr. Dieter Greiber, Wuppertal
- Dr. Uwe Landt, Frankfurt
- Dr. Horst Grundmann, Grub am Forst
- Kurt Westphal, Gantenbeck
- Dr. Elli Rauscher, München
- Wolfram Mascus, Wiesbaden
- Dr. Heinz Börnert, Dessau-Roßlau
- Gisbert Westphal, Solingen
- Klaus Hopfer, Dortmund

zum 80. Geburtstag im Juni:

- Dr. Hans-Achim Böwing, Berlin
- Karl Faessler, Lambsheim
- Manfred Schmidt, Birkenau
- Udo Steinhoff, Ludwigshafen
- Dr. Rolf Darskus, Gau-Algesheim
- Dr. Peter Eckardt, Hofheim
- Joachim Steinbiß, Dessau
- Joachim Kurtz, Kronberg
- Dr. Rolf Wirthwein, Brühl
- Ingelore Wiesner, Königstein
- Dr. Herbert Richter, Seefeld, Ortsteil Hechendorf
- Dr. Gerhard Kolaczinski, Viersen

- Dr. Hermann Schroedter, Erftstadt
- Dr. Hans Wagner, Heidelberg-Kirchheim
- Dr. Klaus-Joachim Riedel, Essen
- Dr. Manfred Engelmann, Burgkirchen

zum 75. Geburtstag im Juni:

- Dr. Karl Gschwind, Buxheim
- Gunter Eipper, Ludwigshafen
- Eckhard Hetzel, Bobenheim-Roxheim
- Dr. Hans-Joachim Opgenorth, Deidesheim
- Michael Blasko, Heitersheim
- Dr. Reinhard Haehn, Vilsheim
- Dr. Hartmut Hammer, Köln
- Dr. Wilfried Wächter, Bergisch Gladbach
- Dr. Friedhelm Bartnik, Düsseldorf
- Hermann Peters, Bergisch Gladbach
- Hans-Stefan Pfeiffer, Solingen
- Hans-Ulrich Pfensig, Wesseling
- Dr. Gunter Buxbaum, Krefeld
- Helmut Heinz, Duisburg
- Herman Kohl, Dortmund

nachträglich zum 80. Geburtstag im März:

- Dr. Klaus Jansson, Hofheim

nachträglich zum 75. Geburtstag im März:

- Dr. Gerhard Beck, Frankfurt am Main

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

# Raten Sie mal

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Februarausgabe: Inge Kückhoven, Werksgruppe Jenapharm, Jasmin Haile, Werksgruppe BASF Ludwigshafen, und Dr. Hans D. J. Müller, Werksgruppe Merck. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Mai 2018. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail ([redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de)), Fax (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Aral- oder Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

nicht links			Spielkartenfarbe Folge, Reihe		arabisch: Sohn		einen Text erfassen	Gebiet in Nordost- frankreich		Gelenk des Beines	Schiffs- zubehör		Kurzform von Ulrich		italie- nische Gast- stätte	Staaten bilden- des Insekt
arktische Raubtiere	5						7			rechter Neben- fluss des Nils						
					Körper- partie		Hauptort von Osttirol	6			3		Spiel- leitung		8	Ge- schichts- epoche
Kanten, Winkel (Mz.)		himmel- blau		Korb zum Fisch- fang						dt. Kaba- rettist (Oliver ...)			Vorname von Des- cartes			
Wirbel- sturm in Ostasien							Schutz- hüllen			Betrieb der Textil- industrie						
				Teil des Buches		Speisen- der							Steppen- tiere Kern, Zentrum			
Friedens- organi- sation (Abk.)	Vorn. der Schau- spielerin Wussow	10	kurze Werbe- filme							britische Soul- sängerin („25“)		volks- tümlich: Katze				
Schrei- ben						russi- scher Brannt- wein		Börsen- papier							Katzen- fuß	Ge- sichts- haut- farbe
			zweiter Vorname von Poe	9	Hebe- vor- richtung				4		pein- liches Gefühl		luxem- burgisch für Peter			
Kleinbus		griechi- sche Mönchs- republik						negati- ves Ele- mentar- teilchen		Bolzen, Dübel (Mz.)						2
					Mundart		Titelfigur bei Lewis Carroll						griechi- sche Vorsilbe: außen		Titelfigur bei Shake- speare	
veralteter Name der Weiß- pappel		Vorfahr			Heiligen- bild der Ost- kirche					Zeit des Jung- seins		englische Schul- stadt				
Binnen- staat in Ostafrika							Gestalt, Geschöpf		Stoff- jacke							
					Erfri- schungs- getränk (Kurzw.)	Frage- wort					11	skandi- navisch: zum Wohl!		kleines Insekt		Islam: Glaube
Näh- mittel	Ferienort in der Türkei		aus- knobeln Schwei- gen						Segeltau		einge- legtes Hühner- produkt					
kleine Garnelen						1			eiter Mann				Gebirgs- weide			
						proben					schweiz. West- alpen- massiv					
latei- nisch: Wein		Süd- spitze Amerikas (Kap ...)						Vorbild, Schwarm					Kfz-Z. Sonne- berg			
Lebens- bund					<b>Lösung:</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11



© REUTERS

# Flüchtlingsdrama Syrien

## Jetzt spenden!

Über 18 Mio. Menschen sind auf humanitäre Hilfe angewiesen. Zwei Drittel der Flüchtlinge sind Frauen und Kinder! Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Gemeinsam, schnell und koordiniert. Helfen Sie den Menschen - mit Ihrer Spende!

 Spendenkonto (IBAN): DE62 3702 0500 0000 1020 30, Stichwort Syrien  
Jetzt Förderer werden unter: [www.Aktion-Deutschland-Hilft.de](http://www.Aktion-Deutschland-Hilft.de)



 **Aktion  
Deutschland Hilft**  
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

## VAA trauert um Dr. Werner Seifert

Am 9. März 2018 ist Dr. Werner Seifert verstorben. Der 1942 geborene Chemiker gehörte jahrzehntelang zu den engagiertesten Mitgliedern in der Werksgruppe Leverkusen, die zu den größten VAA-Werksgruppen zählt. „Vor allem in der Werbung neuer Mitglieder konnte Seifert über viele Jahre Spitzenresultate erzielen“, hebt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch hervor. 2005 wurde Werner Seifert,

der zwischen 2004 und 2014 aktiv in der VAA-Kommission 60plus mitgewirkt hat, mit der Chemikerskulptur ausgezeichnet. Auch an zahlreichen Verbandstagungen hat sich Seifert als Delegierter beteiligt. „Unser Verband trauert um ein von Arbeits- und Verbandskollegen sehr geschätztes und äußerst verdientes Mitglied“, betont Kronisch. „Unser Mitgefühl gilt der Familie und den Freunden von Dr. Werner Seifert.“

## Schreiben Sie uns!

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

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



## Termine 2018

- 13.04. – 14.04.** Tagung für Aufsichtsräte, Nürnberg
- 17.04.** FKI-Seminar „Abfindungen effizient gestalten“, Köln
- 20.04.** Kommission Sprecherausschüsse, Köln
- 20.04.** Kommission Führung, Köln
- 21.04.** Vorstandssitzung, Köln
- 23.04.** Kommission Einkommen, Köln
- 24.04.** Hochschulveranstaltung, Erlangen
- 04.05.** Vorstandssitzung, Wiesbaden
- 04.05. – 05.05.** Delegiertentagung, Wiesbaden
- 15.05.** FKI-Seminar „Jahresabschluss und Unternehmenskennzahlen“, Köln
- 28.05.** VAA connect, Hamburg
- 06.06.** ULA-Frühlingsfest, Berlin
- 06.06. – 07.06.** ULA-Sprecherausschusstag, Berlin
- 11.06.** Kommission Einkommen, Köln
- 12.06.** Kommission Hochschularbeit, Köln
- 20.06. – 22.06.** Betriebsrätekonferenz, Mainz
- 21.06.** FKI-Seminar „Aufgaben von Sprecherausschüssen“, Köln
- 29.06. – 30.06.** Vorstandssitzung und Klausurtagung, Hildesheim
- 02.07.** Kommission Führung, Frankfurt
- 11.07.** FKI-Seminar „Meinung macht Entscheidung“, Köln
- 08.09.** Vorstandssitzung, Berlin

## VORSCHAU AUSGABE JUNI

- **Spezial:**  
Chemikalien aus der Hütte
- **Verband:**  
Einkommen unter der Lupe
- **Mitbestimmung:**  
Aufsichtsräte bei der Tagung

## Impressum

**Verlag:** Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. +49 221 160010, Fax +49 221 160016, [info@vaa.de](mailto:info@vaa.de), [www.vaa.de](http://www.vaa.de). Der Bezug des VAA Magazins ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

**Redaktionsleitung:** Timur Slapke.

**Redaktion:** Christoph Janik, Ursula Statz-Kriegel, Simone Leuschner (Bildredaktion), Elena Zolotrubova; ULA Nachrichten: Klaus Bernhard Hofmann, Wencke Jasper, Ludger Ramme, Timur Slapke.

**Schlussredaktion:** Timur Slapke; **Korrektorat:** Sandra Blumenkamp, Timur Slapke.

**Redaktionsbeirat:** Thomas Dülberg, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab.

**Anzeigen:** Ursula Statz-Kriegel, Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln, Tel. +49 221 16001-29, [redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de). Es gilt die aktuelle Anzeigenpreisliste vom 1. September 2016.

**Druckauflage:** 28.000 (4/17); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

**Gestaltung:** Dülberg & Brendel GmbH PR-Kommunikation, Düsseldorf.

**Druck:** Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf.



In namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Ansichten geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Werbebroschüren. Im VAA Magazin wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter gemeint.



Exklusive Vorteile für  
VAA-Mitglieder und  
deren Angehörige.

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

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

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



Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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



# ALLE NEWS IN EINER APP

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

