

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

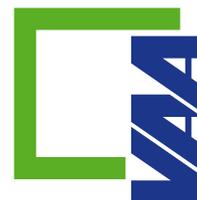


Datenspeicher in der Chemie:

Booster für die Blockchain?

Frauen in Führungspositionen:
Mehrheit für die Quote

Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



1 Präsentations-
plattform aufrufen

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

3 Sofort attraktive
Angebote wahrnehmen



Zeichen der Zukunft erkennen und setzen

Um gut ins neue Jahr zu starten, ist in Zeiten wie diesen viel Optimismus nötig. Dies mag angesichts erneut verschärfter Lockdownregelungen, eines etwas holprigen Impfstarts und neuer Virusmutanten schwerfallen. Doch es hilft ungemein, einen positiven Erwartungshorizont zu behalten und nicht in negative Dauerschleifen zu verfallen. Deshalb richten auch wir im VAA den Blick stets nach vorn.

Zu den guten Nachrichten gehört beispielsweise, dass die Frauenanteile in den Spitzengremien der Großunternehmen in Deutschland im vergangenen Jahr weiter gestiegen sind. Dies berichtet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in seinem „Managerinnen-Barometer“. Die Dynamik wird durch die Einführung einer gesetzlichen Quotenregelung für Vorstände sicherlich noch an Fahrt gewinnen. Und einer solchen Quote stehen viele VAA-Mitglieder ebenfalls aufgeschlossen gegenüber. Mehr zur aktuellen VAA-Umfrage gibt es auf Seite 17. So viel vorweg: Die Zustimmung fällt bei Männern und Frauen zwar unterschiedlich stark aus, aber insgesamt gibt es mehrheitlich positive Reaktionen. Daher ist das geplante Gesetz aus Sicht des VAA-Vorstandes ein Schritt in die richtige Richtung.

Richtungsweisend ist auch das neue Positionspapier des VAA-Dachverbandes ULA, das ein klares Zeichen gegen Sexismus im Arbeitsleben setzt. Hierüber berichten die ULA Nachrichten auf den Seiten 36 und 37. Anknüpfend an die Diskussion um Geschlechterquoten gilt es, Vorurteile gegenüber Frauen konsequent aus dem Weg zu räumen und das gesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung in Beruf, Karriere und Gesellschaft weiter zu schärfen.

An einem schärferen Profil wird der VAA in diesem Jahr arbeiten, denn im ersten Halbjahr 2022 stehen die nächsten Betriebsratswahlen in den Chemie- und Pharmaunternehmen an. Einen arbeitsrechtlichen Auftakt zur Kampagne gibt es in der Rubrik Recht auf den Seiten 40 bis 42 mit einem Exkurs in die Rechte von Betriebsräten. Als Akademikergewerkschaft und natürliche Interessenvertretung der außertariflichen und leitenden Angestellten sind wir mit unseren Mandatsträgern in den Betriebsräten und Sprecherausschüssen ein unverzichtbarer Teil der Mitbestimmung in Deutschland. Für den Erfolg dieses Modells wird sich der VAA mit aller Kraft einsetzen.



Foto: VAA

A handwritten signature in black ink, reading "Rainer Nachtrab". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Rainer Nachtrab

1. Vorsitzender des VAA

VAA MAGAZIN

—

Februar 2021

6 BLOCKCHAIN IM BILD

Technologie in Zahlen

8 SPEZIAL

Blockchain in der Chemie



Foto: Igor Kutyaev – iStock
Coverfoto: monsitj – iStock

Inhalt

VAA

- 14 **Wahlen zum Vorstand:**
Vorstellung der Kandidaten
- 17 **VAA-Umfrage:**
Mehrheit für Geschlechterquote
- 18 **Jahresstatistik 2020:**
Mitgliederentwicklung im Pandemiejahr
- 20 **VAA-Exzellenzpreis:**
Auszeichnung für Nachwuchsforscher
- 22 **VAA Stiftung:**
Wechsel im Kuratorium
- 23 **Community stärken:**
Onlineveranstaltungen gehen weiter
- 23 **Mitgliederwerbeaktion:**
Gutscheine für Gewinner

MANAGEMENT

- 24 **Karriere:**
Networking auf Distanz

BRANCHE

- 26 **Personalien aus der Chemie**

MELDUNGEN

- 27 **Resistenz für Reis**
Trapezform für Silizium
Speed Dating fürs Business
- 28 **Werksgruppennews**
Dienstwagenbroschüre
Tresterethanol
Wissenstransferhemmnis
- 29 **Hochschulveranstaltung**
Graphenkondensator
Anstellungsverträge
Outplacement
- 30 **Betriebsräte auf Telegram**
Einkommensumfrage bis März
Riechtraining nach Corona
Veranstaltung für Berufsanfänger

ULA NACHRICHTEN

- 31 **Digitale Mitbestimmung:**
Betriebsräte und Sprecherausschüsse
- 33 **Kommentar:**
Neuer Schwung mit Laschet?
- 33 **ULA Intern:**
Seeheimer Kreis im Gespräch
- 34 **Steuern:**
Vermögensabgabe auf dem Prüfstand
- 36 **Sexismus:**
ULA veröffentlicht Positionspapier
- 38 **Weiterbildung:**
Aktuelle FKI-Seminare
- 38 **Mixed Leadership:**
Konferenz zu Künstlicher Intelligenz

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 39 **Wertschöpfung:**
Industriestandort bleibt stark

RECHT

- 40 **Interview mit Thomas Spilke:**
Rechte von Betriebsräten
- 43 **Erben und Vererben:**
Vorteil durch Pflichtteil?
- 46 **Juristischer Service**
Neue Schwerpunkte durch Corona
- 48 **Urteil:**
Klage nach Wunschkündigung?

LEHMANNS DESTILLAT

- 49 **Satirische Kolumne:**
Ein Virus hat Geburtstag

VERMISCHTES

- 50 **ChemieGeschichte(n):**
Cocktail nach Pückler-Art
- 51 **Glückwünsche**
- 52 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 53 **Nachruf auf Heinrich Pötter,**
Übergang in den Ruhestand
- 54 **Feedback, Termine,**
Vorschau, Impressum

Rund 35

Unternehmen aus Handel, Industrie, Logistik, IT, Verbänden, Wissenschaft und der Gründerszene haben sich im Jahr 2018 unter dem Dach von GS1 Germany zusammengefunden, um die Blockchaintechnologie auf Herz und Nieren zu prüfen – mit echten Daten, echten Mitarbeitern und echten Lieferketten. Im Fokus ihres Pilotprojekts stand der Palettentauschprozess zwischen Handel, Logistik und Industrie. Das gemeinsame Ziel lautete, über Blockchain zu lernen und das Wissen zu teilen.

6 Milliarden

Mal werden EAN-Barcodes – kurz für European Article Number – des Anbieters GS1 Germany täglich weltweit gescannt. Sie sind mittlerweile universeller Standard im globalen Handel und in über 20 Industriebranchen die globale Sprache für effiziente sowie sichere Geschäftsprozesse – mit Gültigkeit über Unternehmensgrenzen und Kontingente hinweg. EAN-Codes finden sich auf allen Produkten innerhalb einer Lieferkette. Sie beinhalten einen Länderpräfix, die Artikelnummer sowie am Schluss eine Prüfziffer.

Über 500

Millionen Europaletten sind europaweit im Umlauf. Ihr Wert: mindestens 2,5 Milliarden Euro. Logistik und Transport kosten die Unternehmen viel Geld. Pro Jahr fallen auf eine Palette etwa fünf Umläufe und Umlaufkosten von rund 3,80 Euro pro Palette an – und lassen die Prozesskosten insgesamt auf 9,5 Milliarden Euro schnellen. Etwa ein Viertel der Kosten entsteht dabei allein im administrativen Bereich, denn dokumentiert wird jede Ladung bislang auf einem Palettenschein aus Papier, gegliedert nach Anzahl, Art und Güte der Ladungsträger.

17 Testanwender

an 20 Lagerstandorten konnten in einem Praxistest mit echter Ware und echten Paletten beweisen, dass die im GS1-Pilotprojekt erarbeitete Anwendung und damit der transparente Palettentausch funktioniert. In der technischen Belastungsprüfung des nach Angaben von GS1 Germany bundesweit größten unternehmensübergreifenden Praxistests mit der Blockchain wurden 3.600 Tauschvorgänge pro Stunde – etwa 90.000 Tauschvorgänge pro Tag – innerhalb eines dezentralen Netzwerks aus 13 Knoten bei unterschiedlichen Projektteilnehmern erfolgreich simuliert. Eine digitale Abwicklung des Palettentauschs per Blockchain scheint also möglich zu sein.

Etwa 10

Megabyte notwendiger Festplattenplatz pro 1.000 Tauschvorgänge, also bei 3.600 Tauschvorgängen pro Stunde bis zu 200 Gigabyte pro Jahr, sind ein überschaubarer Wert für die Notwendigkeit an Speicherplatz, wenn es darum geht, mit großen Datenmengen zu arbeiten. Das ist die Bilanz des Praxistests im Pilotprojekt „Ladungsträger mit Blockchain“ von GS1 Germany.

19 Unternehmen

aus Handel, Konsumgüterindustrie, Logistik und IT arbeiten seit 2020 daran, gemeinsam mit GS1 Germany im Folgeprojekt „Block4Log“ eine marktreife Lösung zu entwickeln, um eine neutrale, offene und ausdrücklich nicht gewinnorientierte Blockchaininfrastruktur zu betreiben. Initial soll der Ladungsträgertausch sein. 2021 wird sich zeigen, ob ein aus dem Zusammenschluss an Anwendern ein echtes Konsortium zum Betrieb einer solchen Plattform wachsen kann. Als manipulationssichere dezentrale Technologie unterstützt die Blockchain unternehmensübergreifende Kooperationen in Netzwerken.

Foto: blackred – iStock

BLOCK 0x12e5a749

BLOCK 0x5ca

BLOCKCHAIN IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Der etwas andere Datenspeicher

Von Christoph Janik

In den vergangenen Monaten erreichte die Kryptowährung Bitcoin mehrfach neue Höchststände und schaffte es damit – trotz mangelnden Coronabezugs – in die Wirtschaftsmeldungen. Die Technologiebasis für Bitcoin und andere Kryptowährungen bildet die sogenannte Blockchain. Kann dieser verteilte Datenspeicher als Technologie auch für Anwendungen jenseits digitaler Finanztransaktionen eingesetzt werden? Für die chemisch-pharmazeutische Industrie gibt es in dieser Hinsicht jedenfalls sehr konkrete Ideen.

Als kurz nach Weihnachten in Deutschland die ersten Impfungen gegen COVID-19 verteilt wurden, verfolgte die Öffentlichkeit das Schicksal einzelner Lieferungen sehr aufmerksam. Entsprechend groß war die Aufregung, als wegen einer Panne in der Kühlkette im bayerischen Oberfranken die Befürchtung aufkam, die dorthin gelieferten Impfdosen könnten unbrauchbar sein. Die Daten des Kontrollgerätes, das die Temperatur der Lieferung überwachte, waren offenbar nicht eindeutig. Die Zweifel ließen sich nicht endgültig ausräumen und so wurde die Charge des kostbaren Impfstoffes zurückgehalten, der Impfstart in zahlreichen oberfränkischen Städten und Landkreisen verzögerte sich. Hätten die Landkreise mit Sicherheit gewusst, dass der Impfstoff jederzeit richtig gekühlt wurde, hätte er wie geplant eingesetzt werden

können. Aber wie verschafft man sich in so einer Situation Sicherheit über das Geschehene? Schließlich haben die beteiligten Akteure ganz unterschiedliche Interessen: Das Transportunternehmen möchte nachweisen können, dass es keinen Fehler gemacht hat. Die Landkreise als Abnehmer des Impfstoffes möchten diesen gern verwenden, aber auch kein Risiko mit einem möglicherweise nicht mehr wirksamen Vakzin eingehen. Ein entscheidender Vorteil könnte in solchen Fällen ein manipulationssicherer Datenspeicher sein, dessen Informationen alle Beteiligten vertrauen.

Genau so ein Datenspeicher bildet die technische Grundlage für eine Entwicklung, die am 27. Dezember 2020 – dem Tag des verzögerten Impfstarts in Oberfranken – ebenfalls durch die Presse

33A197716A931001BE45C7710011
F065713206F5590BF34121076616

Foto: matejmo – iStock

52b89

BLOCK 0x57a2c371

ging: Die Kryptowährung Bitcoin realisierte einen neuen Höchststand von damals knapp über 28.000 US-Dollar. Hinter Bitcoin und anderen Kryptowährungen steht die sogenannte Blockchain-technologie, die in Zukunft auch zur Anwendung kommen könnte, wenn Fragen zum richtigen Transport einer Impfstoffcharge zu klären sind. Denn vereinfacht gesagt ist eine Blockchain nichts anderes als eine dezentral organisierte und besonders manipulationssichere Datenbank, in der Informationen gespeichert werden. Das können – wie im Fall der Kryptowährungen – monetäre Transaktionsdaten sein. Aber auch ganz andere Daten – wie die Messergebnisse aus einem Temperatursensor.

Zum Schlüssel für die erfolgreiche Etablierung der Kryptowährungen wurde die Blockchain durch ihre hohe Manipulationssicherheit. Denn damit Nutzer einer Währung vertrauen, die nicht durch eine staatliche Zentralbank abgesichert wird, muss sichergestellt sein, dass Transaktionen nur vom jeweiligen Eigentümer einer Währungseinheit vorgenommen werden können und diese nicht mehrfach ausgegeben wird. Im Fall der Kryptowährungen wird deshalb jede Transaktion als Datenblock mithilfe kryptografischer Verfahren

mit einer digitalen Signatur versehen und in einer öffentlichen Datenbank – der Blockchain – aufgezeichnet. Weil dabei jeder Datenblock auf die einzigartige kryptografische Identität seines Vorgängers Bezug nimmt, führt jegliche Veränderung eines Blocks im Nachhinein zu einem Bruch dieser Kette. Eine unbemerkte Manipulation ist praktisch ausgeschlossen. Als bildlicher Vergleich wird dafür oft das Hauptbuch in der Buchhaltung herangezogen, bei dem ebenso Seiten hinzugefügt, aber nicht unbemerkt herausgerissen werden können.

Allerdings könnte so ein verschlüsseltes digitales Hauptbuch durch eine manipulierte Kopie ersetzt werden. Ihre hohe Manipulationssicherheit erreicht die Blockchain deshalb erst durch einen zweiten Schritt: Die Verteilung vollständiger und aktueller Kopien der Datenbank über alle Nutzer des Netzwerks. Bei Änderungen der Daten entscheidet ein sogenannter Konsensmechanismus, welche Version der Datenbank die richtige ist und verteilt diese an die Nutzer. Weil dieser Algorithmus nicht von einer Partei des Netzwerks allein übernommen werden kann, entsteht auf diese Weise eine sichere Datenbank. Wegen der dezentralen Speicherung werden die ►

BFF12FF D9 20 00 333A 7716
E7433 E23D 00 FA 53 18 06



Foto: matejmo – iStock

Blockchain und artverwandte Ansätze in Anlehnung an den englischen Begriff für das Hauptbuch („Ledger“) auch als „Distributed Ledger Technology“ (DLT) bezeichnet.

Die kluge Lieferkette

Die hohe Sicherheit und das damit verbundene Vertrauen in die Richtigkeit der Daten macht die Blockchain auch für Anwendungen jenseits der Kryptowährungen interessant: Das Beispiel der Impfstoffpanne in Oberfranken zeigt, wie wichtig die Unbestreitbarkeit einer gespeicherten Information sein kann. Anders als die monetären Transaktionsda-

ten, die bei den Kryptowährungen untrennbar mit der Blockchain verbunden sind, müssen für andere Anwendungen allerdings erst Informationen aus der realen Welt – also beispielsweise Temperaturmessungen einer Impfstofflieferung – als Daten in die Blockchain gelangen. „Die Anbindung der Blockchain an reale Ergebnisse ist inzwischen eine gut verstandene und praktizierte Technik“, erklärt Dr. Markus Stulle von der Unternehmensberatung Deloitte. Er und seine Kollegen haben die Verwendbarkeit der Blockchaintechnologie analysiert, auch für den Chemie- und Pharmabereich. „Wie bei jeder neuen Technologie gab es auch bei der Blockchain anfangs einen

Hype und man dachte, bis zu 60 oder 70 Prozent der Informatikanwendungsfälle würden in Zukunft blockchainbasiert sein,“ so Stulle. „Dieser Hype ist schon lange vorbei und wir betrachten Blockchain inzwischen als künftige Standardtechnologie für vielleicht zwei bis drei Prozent der Anwendungen.“ Zum Beispiel die Digitalisierung von Informationen entlang einer Lieferkette: „Digitales Supply-Chain-Management gehört zu diesen zwei bis drei Prozent. In der Wertschöpfungskette wird man sich in Zukunft ohne die Blockchain schwertun“, ist der promovierte Ingenieur überzeugt. So könnten „intelligente“ Paletten oder andere smarte Ladungsträger Informatio-



“ *In der Wertschöpfungskette wird man sich in Zukunft ohne die Blockchain schwertun.* ”

Dr. Markus Stulle, Deloitte

nen zu Standorten, Zeitstempel, Temperaturen oder Transportbedingungen für die auf ihnen befindlichen Lieferungen erfassen und per Blockchain für alle Beteiligten dezentral und fälschungssicher dokumentieren. „Wenn ein Produkt, das gekühlt werden muss, auf die Reise geht, kann man einen Sensor anbringen, der die aktuelle Temperatur in die Blockchain pulst“, erläutert Markus Stulle. Ob ein Impfstoff jederzeit richtig gekühlt wurde, wäre also schnell und mit hoher Sicherheit festzustellen.

Bei pharmazeutischen Produkten kann mit einem solchen Ansatz zudem leichter gegen Fälschungen vorgegangen werden.

Auch eine Verfolgung von Nachhaltigkeitskriterien für ein Produkt wäre auf diese Weise möglich. Indem man die verwendeten Rohstoffe oder Prozesse entlang der Lieferkette in der Blockchain hinterlegt, könnten Produkte, die beispielsweise besondere Anforderungen hinsichtlich Klimaschutz oder anderweitiger Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, den Nachweis über diesen Mehrwert direkt mit sich führen. Konsumenten könnten sich einfach und schnell Gewissheit darüber verschaffen, dass ein Produkt diesen Mehrwert – der gegebenenfalls auch einen höheren Preis rechtfertigt – wirklich besitzt. Markus Stulle illustriert die Idee am Beispiel einer Ein-

kaufssituation im Supermarkt: „Ich könnte dann den QR-Code auf einer Bio-Gurke scannen und mein Smartphone würde mir anhand einer Blockchaintechologie sagen können, dass diese Gurke wirklich von einem Biohof in der Nähe stammt. Da wäre mein Vertrauen größer, als wenn diese Information aus einer Datenbank käme, die der Supermarkt betreibt oder dessen größter Kunde der Supermarktkonzern ist.“ Die andauernde und bislang noch nicht gelöste Diskussion über breit akzeptierte Nachhaltigkeitskennzeichnungen für Lebensmittel zeigt, dass in diesem Bereich durchaus ein Bedarf besteht. Auch für die chemische Industrie sind Überlegungen in dieser ►

Richtung bereits weit fortgeschritten. So arbeitet das niederländische Start-up Circularise in Kooperation mit Werkstoffherstellern wie Covestro und Domo Chemicals an einer Blockchainlösung für die Lebenszyklusverfolgung von Kunststoffen, die unter anderem den Nachweis der enthaltenen Recyclingmengen ermöglichen soll. Ziel ist die Etablierung eines Standards, der ohne eine übermächtige Kontrollbehörde auskommt und allen Teilnehmern gleiche Rechte einräumt.

Intermediäre überflüssig?

Dass der Austausch der Daten bei einer Blockchain nicht über eine zentrale Stelle läuft, der die Transaktionsteilnehmer vertrauen müssen, wird so also zum Vorteil. Und es ist neben der Manipulations-

satz von Blockchaintechnologie durch Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche sieht Hahn durchaus Potenzial: „Als B2B-Unternehmen haben wir natürlich viele Geschäftsprozesse, die organisationsübergreifend sind und revisionssicher sein sollen. Und dafür eignet sich der Blockchainansatz.“ Hahn und seine Kollegen bei Evonik setzen sich deshalb intensiv mit der Verwendung von Blockchaintechnologie für die sogenannte bidirektionale Verrechnung auseinander, also der Abwicklung von wechselseitigen Forderungen oder Verbindlichkeiten zwischen Geschäftspartnern. „Als Unternehmen haben wir in unserer Branche häufig mehrere Hüte auf, weil wir zum Beispiel einmal Lieferant sind und dann wieder Abnehmer. Da gibt es eine Vielzahl von Fällen, in denen man einen Forderungsausgleich

ternehmen mit hohem bidirektionalem Handelsvolumen die Verrechnung ihrer gegenseitigen Forderungen auf der Blockchain dokumentieren und dann nur noch – zum Beispiel einmal monatlich – die Gesamtdifferenz ausgleichen.

Weil so viel Automatisierung ein hohes Maß an Sicherheit über die Richtigkeit und Nachvollziehbarkeit der automatisierten Abläufe voraussetzt, kommt der Blockchain dabei eine Schlüsselrolle zu. Allerdings kommen die von Kryptowährungen genutzten öffentlichen Blockchains, die grundsätzlich für jedermann und größtenteils auch anonym nutzbar sind, für die Abwicklung von solchen Transaktionen kaum in Betracht. Denn Unternehmen wollen ihre Aktivitäten in aller Regel nicht jedem frei zugänglich machen – auch nicht in verschlüsselter Form. Dafür kommen eher genehmigungsbasierte Blockchains in Betracht, die im Gegensatz zu den öffentlichen Varianten nur einer bestimmten Gruppe von Nutzern – zum Beispiel einem Unternehmenskonsortium – zur Verfügung stehen. „Diese privaten Blockchains sind im B2B-Bereich eher relevant, weil sich die Partner oft sowieso kennen“, erklärt Henrik Hahn. „Das heißt: Da geht es weniger um Vertrauen als um Nachverfolgbarkeit, Dokumentation, Integrität und Transparenz.“ Er verweist auf das Beispiel kollaborativer Forschungstätigkeiten: „Wenn man in unserer Branche unternehmensübergreifend forscht und entwickelt, stellt sich oft die Frage, wer im Sinne der Nutzungsrechte was bekommt, wenn zum Beispiel Patente entstehen. Über einen Smart Contract könnte von vornherein festgelegt werden, wer am Ende des Tages was vom Kuchen bekommt.“

Digitaler Euro statt Bitcoin & Co?

Um die Vorteile der zunehmenden Digitalisierung von Handelsprozessen, Geschäftsmodellen und Arbeitsabläufen nutzen zu können, muss auch die geldseitige Abwicklung der Transaktionen in die neuen

Prozesse integriert werden. Unter anderem deshalb erwägt die Europäische Zentralbank die Einführung eines Digitalen Euros, der Kryptowährungen wie Bitcoin in Zukunft Konkurrenz machen könnte.

sicherheit ein zweiter Schlüsselfaktor für den Erfolg der Kryptowährungen. Denn bei konventionellen Währungen erfüllen Banken diese Mittlerrolle, Kryptowährungen können hingegen auf diese Intermediäre verzichten. Das entzieht sie allerdings weitestgehend der staatlichen Kontrolle und hat dazu geführt, dass sie auch als Zahlungsmittel für illegale Transaktionen – zum Beispiel im sogenannten Darknet oder bei erpresserischen Cyberattacken – zum Einsatz kommen. „Man kann fast sagen, dass die Popularität von Kryptowährungen wie Bitcoin ein Stück weit der Wahrnehmung der Relevanz der Thematik Blockchain für geschäftliche Zwecke geschadet hat“, meint Henrik Hahn, der als Chief Digital Officer (CDO) bei Evonik und Geschäftsführer der Evonik Digital GmbH das Thema für den Essener Spezialchemiekonzern verfolgt. „Auf jeden Fall hat sie den Blick darauf verstellt.“ Für den Ein-

auch über eine Blockchaintechnologie sehr effizient abbilden kann,“ so Hahn.

Kluge Kontrakte

Damit zwei Unternehmen ihre Forderungen gegenseitig ohne Zeitverzug und mit automatischer Rechnungszuordnung und Buchführung verrechnen können, lassen sich sogenannte Smart Contracts einsetzen. Dafür werden „Wenn-Dann-Bedingungen“ als Programmcode in die Datenblöcke einer Blockchain gespeichert, die bei einem bestimmten Ereignis automatisch einen oder mehrere Folgeschritte auslösen. Wird beispielsweise anhand einer blockchaingestützten Lieferkette ein Wareneingang dokumentiert, kann anhand des Zeitstempels geprüft werden, ob die Ware termingerecht geliefert wurde und gegebenenfalls automatisch eine Rechnung erstellt werden. Ein Smart Contract kann also viel Bürokratie einsparen, wenn zwei Un-

Blockchain als Klimakiller?

Trotz solch vielversprechender Ansätze findet man allerdings bislang – mehr als zehn Jahre nach der Veröffentlichung der Bitcoin-Blockchain – kaum Anwendungsbeispiele im Unternehmensbereich, die über den Pilotstatus hinausgehen. Teilweise werden als Grund dafür die technischen Nachteile angeführt, die den Vorteilen der Blockchain gegenüberstehen. So benötigt eine Blockchain während ihres Bestehens zunehmend mehr Speicherplatz, weil keine Daten gelöscht wer-

Die Kandidaten stellen sich vor

Bereits im Frühjahr 2020 hätte auf der VAA-Delegiertentagung ein neuer VAA-Vorstand gewählt werden sollen. Wegen der COVID-19-Pandemie ist die Tagung zunächst verschoben und schließlich gestrichen worden. Der bis zur Verschärfung des Lockdowns gültige Plan war, dass sich die VAA-Delegierten am 7. Mai 2021 in Frankfurt am Main in Präsenz treffen. Durch die gegenwärtige Entwicklung des pandemischen Geschehens ist eine planmäßige Umsetzung dieses Vorhabens jedoch sehr unwahrscheinlich. Mitte Februar entscheidet der Vorstand über die Art und Weise der Durchführung der Tagung und den Modus der Vorstandswahlen. Fest steht: Insgesamt neun Kandidaten stellen sich auf einer gemeinsamen Vorschlagsliste des Vorstandes zur Wahl und bewerben sich für sieben Plätze. Nicht mehr antreten wird die 2. VAA-Vorsitzende Dr. Daniele Bruns, die mittlerweile aus dem Berufsleben ausgeschieden ist. Gemäß VAA-Wahlordnung steht jeder VAA-Landesgruppe das Recht zu, den Kandidatenvorschlag des Vorstandes bis zum 31. März 2021 um einen weiteren Kandidaten zu ergänzen. Die Vorstellung der Kandidaten erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.



Dr. Monika Brink

Persönlich: Geboren 1965

Beruflich: Diplom-Chemikerin

AT-Mitarbeiterin bei Boehringer Ingelheim

Im VAA: Werksgruppenvorsitzende

Boehringer Ingelheim Ingelheim seit 2019

Werksgruppenvorsitzende MSD Animal

Health Deutschland von 2007 bis 2010

Mitinitiatorin des Netzwerks VAA connect

Vorsitzende der Kommission Diversity

von 2011 bis 2016

Preisträgerin Chemikerskulptur 2006

(heute Ehrenamtspreis)



Dr. Roland Fornika

Persönlich: Geboren 1967

Beruflich: Diplom-Chemiker

Technology Management Bulk & Application
Monomers bei der Röhm GmbH

Mandate im Unternehmen: Vorsitzender
des Sprecherausschusses für die Standorte
Darmstadt, Weiterstadt, Wörth, Hanau,
Wesseling und des

Gesamtsprecherausschusses der Röhm GmbH
Mitglied im Aufsichtsrat der Röhm GmbH
(LA-Sitz)

Im VAA: Mitglied im Werksgruppenvorstand
Röhm seit 2021
Werksgruppenvorsitzender Evonik Wesseling
von 2012 bis 2020



Dr. Christoph Gürtler

Persönlich: Geboren 1967

Beruflich: Diplom-Chemiker

Leiter Neue Katalytische Verfahren

Covestro Deutschland AG

Mandate im Unternehmen: Mitglied des
Sprecherausschusses der Covestro Deutschland AG

Im VAA: Im Verbandsvorstand seit 2017



Ruth Kessler

Persönlich: Geboren 1972

Beruflich: Diplom-Ingenieurin

Head of Risk Management CapEx Projects der Bayer AG

Mandate im Unternehmen: Stellvertretende

Vorsitzende des Sprecherausschusses der Bayer AG
LEV/MON

Vorsitzende des Arbeitskreises Kommunikation im
Konzernsprecherausschuss der Bayer AG

Im VAA: Mitglied im Werksgruppenvorstand Leverkusen

Im Verbandsvorstand seit 2017

Schatzmeisterin seit 2017



Rainer Nachtrab

Persönlich: Geboren 1957

Beruflich: Diplom-Ingenieur

Director Engineering Europe

Project Engineering Infrastructure, Utilities & Tankfarms
bei der BASF SE

Mandate im Unternehmen: Vorsitzender des
Sprecherausschusses der BASF SE

Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der BASF

Vertreter der leitenden Angestellten im BASF Europa Betriebsrat

Im VAA: Mitglied im Werksgruppenvorstand BASF Ludwigshafen seit 1993

Im Verbandsvorstand seit 2004

1. Vorsitzender seit 2017

2. Vorsitzender von 2007 bis 2017



Dr. Dietmar Oeter

Persönlich: Geboren 1966

Beruflich: Diplom-Chemiker

Leiter Corporate Quality Assurance
bei der Merck KGaA

Mandate im Unternehmen:

Vorsitzender des Sprecherausschusses der
Merck KGaA

Mitglied im Aufsichtsrat der Merck KGaA
(LA-Sitz)

Im VAA: Mitglied der Kommission
Sprecherausschüsse seit 2010



Dr. Birgit Schwab

Persönlich: Geboren 1972

Beruflich: Diplom-Biologin

Leiterin Quality Wacker Biosolutions
bei der Wacker Chemie AG

Mandate im Unternehmen: Vorsitzende des
Sprecherausschusses Werk Burghausen
Mitglied im Aufsichtsrat der Wacker Chemie AG
(LA-Sitz)

Im VAA: Werksgruppenvorsitzende
Wacker Burghausen seit 2008
Landesgruppenvorsitzende Bayern
von 2011 bis 2020
Engagiert im Netzwerk VAA connect



Dr. Thomas Sauer

Persönlich: Geboren 1961

Beruflich: Diplom-Chemiker

Vice President Evonik Industries AG

Mandate im Unternehmen: Vorsitzender des
Gesamtsprecherausschusses der Evonik Industries AG
Vorsitzender des Sprecherausschusses des
Gemeinschaftsbetriebs Hanau-Wolfgang
Mitglied im Aufsichtsrat der Evonik Industries AG
(LA-Sitz)

Im VAA: Im Verbandsvorstand seit 2017
Vizepräsident der ULA und der FECCIA seit 2018



Dr. Martin Wolf

Persönlich: Geboren 1960

Beruflich: Diplom-Trophologe

B. Braun Melsungen AG

Mandate im Unternehmen:
freigestelltes Betriebsratsmitglied
seit 2014

Im VAA: Werksgruppenvorsitzender
B. Braun Melsungen seit 2000
Mitglied der Kommission Betriebsräte
seit 2016

Mehrheit sieht Frauenquote positiv

Ende 2020 hat die Große Koalition den Gesetzgebungsprozess für das Zweite Führungspositionengesetz auf den Weg gebracht, mit dem erstmals eine gesetzlich verbindliche Quotenregelung für Unternehmensvorstände eingeführt werden soll. In Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern müsste demnach künftig mindestens ein Mitglied eine Frau sein. Der VAA hat seine Mitglieder im Dezember 2020 nach ihrer Meinung zu einer Quotenregelung gefragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele VAA-Mitglieder die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote von 30 Prozent für Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Aktiengesellschaften begrüßen würden und auch einer entsprechenden Quotenregelung für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes aufgeschlossen gegenüberstehen. 29 Prozent der mehr als 1.600 Umfrageteilnehmer aus dem Kreis der VAA-Mitgliedschaft – 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer – würden die Einführung einer solchen Quote demnach sehr positiv bewerten, weitere 24 Prozent eher positiv. Auch eine Frauenquote für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes wird von der Mehrheit in gleicher Weise befürwortet. Eher negativ sehen die Frauenquote 18 Prozent der Befragten, 13 Prozent fänden sie sehr negativ.

Die Zustimmung zu einer gesetzlichen Frauenquote fällt bei Männern und Frauen

erwartungsgemäß unterschiedlich stark aus. Mehr als 70 Prozent der Frauen sehen die Quote positiv, bei den Männern sind es etwas mehr als ein Drittel (37 Prozent). Einen eindeutigen Alterstrend gibt es dagegen nicht: Die Zustimmungquote liegt bei den Teilnehmern im Alter bis 30 Jahre sowie bei den 41- bis 50-Jährigen mit rund 50 Prozent am niedrigsten. In allen anderen Altersgruppen ist die Zustimmung größer. Auch im Hinblick auf Hierarchieebenen, denen die Befragten angehören, folgen die Ergebnisse keiner eindeutigen Richtung. So fällt die Einschätzung der Quote auf der untersten Stufe (tarifnahe außertarifliche Angestellte) und auf der zweithöchsten Stufe (obere Führungskräfte) positiver aus als bei den hierarchisch dazwischenstehenden leitenden Angestellten sowie den Mitgliedern von Vorständen und Geschäftsführungen.

„Die VAA-Mitglieder blicken differen-

ziert, aber insgesamt mehrheitlich positiv auf eine gesetzliche Frauenquote“, so der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab. „Auch aus Sicht des VAA-Vorstandes ist das geplante Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung.“ Ruth Kessler, Mitglied des VAA-Vorstandes und Schatzmeisterin des Verbandes, fügt hinzu: „Eine Quotenregelung hat als Instrument sicherlich gewisse Defizite. Aber ein Blick auf die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den vergangenen Jahrzehnten zeigt, dass diese Maßnahme offenbar notwendig ist, um eine spürbare Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmensvorständen zu erreichen.“ Die Unternehmen seien gefordert, eine entsprechende Kultur auch in den Führungsebenen unterhalb des Vorstandes konsequent zu leben, um eine kontinuierliche Personalentwicklung weiblicher Führungskräfte bis in die Vorstandsebene sicherzustellen. ■



Foto: Rawpixel.com – Shutterstock

Licht und Schatten im Pandemiejahr

2020 ist die Zahl der Austritte aus dem VAA zurückgegangen. Im von der Coronapandemie geprägten Jahr hat es allerdings auch weniger Eintritte gegeben.

Auch in der Mitgliederentwicklung des VAA schlagen sich die Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie nieder. So ist die Zahl der neu eingetretenen Mitglieder 2020 zurückgegangen – erstmals seit 2015. Für VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch liegt der Grund auf der Hand: „Die persönliche Ansprache durch Kollegen ist nach wie vor der wichtigste Weg in den VAA. Diese Form der Mitgliederwerbung war 2020 leider deutlich erschwert.“ Denn viele Arbeitnehmer mussten über weite Teile des Jahres im Homeoffice arbeiten. „Sie konnten nicht von Angesicht zu Angesicht mit ihren Kollegen sprechen und die Kontakte auf dem Flur, in der Kaffeeküche und beim Essen fehlten“, so Kronisch. Mit verschiedenen gezielten Mitgliederwerbungs-

tionen konnte der dadurch entstandene Rückgang an Neuzugängen jedoch deutlich begrenzt werden. Für den Verlauf des neuen Jahres ist Kronisch zuversichtlich: „Wir sind sicher, dass die Beitrittszahlen spätestens nach der Rückkehr der Mitarbeiter aus Homeoffice wieder spürbar ansteigen werden.“

Erfreulicherweise sank 2020 auch die Zahl der Austritte aus dem Verband. „Die Coronapandemie hat auch in unserer Branche erhebliche Unsicherheit ausgelöst und in solchen Zeiten wissen viele Mitglieder die Informationen und die zusätzliche Sicherheit durch den Juristischen Service des VAA zu schätzen“, so Kronisch dazu. Der Rückgang der Austritte ist aus seiner Sicht auch darauf zu-

rückzuführen, dass die ehrenamtlichen und hauptamtlichen VAA-Vertreter die Sichtbarkeit des Verbandes in den Werksgruppen trotz der Coroneinschränkungen durch zahlreiche Onlineveranstaltungen aufrechterhalten und teilweise sogar ausbauen konnten.

Ungeachtet der Coroneffekte ist der Anteil der jungen Mitglieder weiter gestiegen: Am Jahresende 2020 waren 18 Prozent der beruflich aktiven VAA-Mitglieder jünger als 41 Jahre. Nach wie vor stehen mehr als zwei Drittel der VAA-Mitglieder im Berufsleben, der Anteil der Pensionäre ist ebenfalls stabil und liegt weiterhin bei 18 Prozent. Der Anteil der Frauen in der Mitgliedschaft beträgt wie im Vorjahr 22 Prozent. ■



Foto: Henrik5000 – iStock

Sei schneller als ein Tsunami.

Rette Leben mit Deiner Spende.

Gemeinsam vorsorgen. Besser helfen.

Aktion Deutschland Hilft ist das starke Bündnis deutscher Hilfsorganisationen. Gemeinsam helfen wir nach großen Katastrophen. Und Katastrophenvorsorge verhindert Leid, noch bevor es geschieht.



Der Katastrophe immer eine Spende voraus!

Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30

Werde jetzt Förderer: www.Aktion-Deutschland-Hilft.de



**Aktion
Deutschland Hilft**
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen



 VAA Stiftung

Preisverleihung

Was Chemie voran
sind beste Verbindungen

FORSCHUNG FÜR INNOVATION

VAA Stiftung kürt Exzellenzpreisträger 2020

Anfang Dezember 2020 sind Dr. Patrick Lott und Dr. Lukas Reisky mit dem Exzellenzpreis der VAA Stiftung ausgezeichnet worden. Ausschlaggebend für die Auswahl der Preisträger war der industrielle Anwendungsbezug ihrer beeindruckenden Forschungsergebnisse. Mit der VAA Stiftung bringt sich der VAA in den Dialog der chemisch-pharmazeutischen Industrie mit Wissenschaft und Gesellschaft ein.

Gekürt wurden zwei mit der Bestnote „summa cum laude“ ausgezeichnete Dissertationen aus dem Bereich der Chemie. Coronabedingt ist die Verleihung des mit jeweils 5.000 Euro pro Preisträger dotierten Exzellenzpreises der VAA Stiftung in einem kleinen Rahmen in Köln erfolgt.

„Ich freue mich über diese Auszeichnung und hoffe, dass dies auch andere junge Wissenschaftler dazu ermutigt, den Spagat zwischen Grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung zu wagen“, so Dr. Lukas Reisky. Nach dem Studium der Biologie an der RWTH Aachen und einem Auslandssemester am Imperial

College in London fertigte Reisky seine Masterarbeit bei der Bayer Technology Services experimentell an. Im November 2015 begann er seine Dissertation am Institut für Biochemie der Universität Greifswald, die er bereits im Dezember 2018 erfolgreich abschloss. Seit März 2019 ist Reisky bei der Covestro AG in

tung

ung

treibt,
ungen



Foto: Maria Schulz – VAA

Leverkusen als Experte für Enzymtechnologie tätig. Im Rahmen seiner Dissertation hat er Enzyme untersucht, die am Abbau komplexer Kohlenhydrate beteiligt sind. Diese Polysaccharide werden von marinen Makroalgen produziert. Seine Ergebnisse erlauben es nun, die bislang wenig erschlossene Ressource der Algenzucker stofflich zu nutzen.

„Es ist natürlich großartig, wenn die eigene, vorwiegend im akademischen Umfeld geleistete Forschungsarbeit auch im industriellen Umfeld Anklang findet und auf diese Weise realer Fortschritt möglich wird“, sagt Dr. Patrick Lott. „Die Auszeichnung mit dem VAA-Exzellenzpreis unterstreicht, dass die Tendenz hin zu nachhaltigen Technologien in der Gesellschaft und der chemischen Industrie gleichermaßen von zentraler Bedeutung ist. Ich empfinde den Preis als zusätzliche Motivation, mich auch künftig in der Erforschung und Entwicklung von kli-

mafreundlichen Mobilitäts- und Energiekonzepten zu engagieren.“ Nach dem Chemiestudium promovierte Lott drei Jahre am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und sammelte während eines Forschungsaufenthaltes an der University of Houston (Texas, USA) internationale Erfahrung. Aktuell forscht er als Senior Scientist gemeinsam mit seinem Team am KIT an Technologien zur Emissionsreduktion von Schadstoffen und Treibhausgasen, was langfristig zur Etablierung eines emissionsfreien und nachhaltigen Energiesystems beitragen soll. In seiner preisgekrönten Dissertation hat er sich mit unverbranntem und umweltschädlichem Methan beschäftigt, das von Erdgasmotoren ausgestoßen wird. Der effiziente Umsatz dieser Emissionen stellt die letzte Hürde für einen breiteren umweltfreundlichen Einsatz von Erdgasmotoren für mobile und stationäre Anwendungen dar. Diese zu überwinden, ist das Ziel der Abgasnach-

behandlung mithilfe palladiumbasierter Methanoxidationskatalysatoren, deren Einsatz und Wirkung Lott untersuchte.

In seiner Würdigung der Preisträger betonte VAA-Vorstandsmitglied Dr. Christoph Gürtler den Willen der Chemie-Führungskräfte, naturwissenschaftlich-technische Innovationen systematisch zu fördern. „Dafür haben wir die VAA Stiftung ins Leben gerufen, die hervorragende junge Wissenschaftler auszeichnet.“ Gürtler arbeitet bei der Covestro AG als Head of Catalysis and Technology Incubation. „In unserer wissensbasierten Gesellschaft kann die wissenschaftliche und technologische Spitzenstellung der deutschen Industrie nur dank anwendungsbezogener Innovationen gesichert bleiben“, unterstrich auch der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab. ■

Dr. Lukas Reisky, VAA-Exzellenzpreisträger und Experte für Enzymtechnologie bei Covestro

„Ich freue mich über diese Auszeichnung und hoffe, dass dies auch andere junge Wissenschaftler dazu ermutigt, den Spagat zwischen Grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung zu wagen.“



Foto: Maria Schulz – VAA

Dr. Patrick Lott, VAA-Exzellenzpreisträger und Senior Scientist am Karlsruher Institut für Technologie

„Die Auszeichnung mit dem VAA-Exzellenzpreis unterstreicht, dass die Tendenz hin zu nachhaltigen Technologien in der Gesellschaft und der chemischen Industrie gleichermaßen von zentraler Bedeutung ist.“



Fotos: Maria Schulz – VAA

Wechsel im Stiftungskuratorium: Jupke und Fischer folgen auf Messmer

Im Januar 2021 hat der VAA-Vorstand den Leiter des Lehrstuhls für Fluidverfahrenstechnik an der Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen University Prof. Andreas Jupke und den Ehrenvor-

Foto: Maria Schulz – VAA



sitzenden des VAA Dr. Thomas Fischer ins Kuratorium der VAA Stiftung berufen. Die neuen Mitglieder im Stiftungskuratorium folgen auf Dr. Karlheinz Messmer (im Bild), der dem Kuratorium seit seiner Konstituierung im Jahr 2012 vorsah. Nach fast einem Jahrzehnt des erfolgreichen Engagements für die VAA Stiftung hat sich Messmer, der wie Thomas Fischer außerdem Ehrenvorsitzender und ehemaliger 1. Vorsitzender des VAA ist, im Alter von 76 Jahren auf eigenen Wunsch aus dem Gremium zurückgezogen.

Mit dem Universitätsprofessor Andreas Jupke wird das Stiftungskuratorium in seiner wissenschaftlichen Expertise weiter gestärkt. Seine Forschungsschwerpunkte liegen auf Aufreinigungsstrategien für biotechnologische Prozesse sowie innovativen Ansätzen zur Intensivierung von Extraktionsprozessen. Außerdem verfügt der studierte Chemiker und promovierte Prozessingenieur über einschlägige Erfahrungen in der industriellen Forschung. Als bestens im Verband und in der Branche vernetzter Akteur sorgt auch der langjährige 1. Vorsitzende des VAA Thomas Fischer für einen zusätzlichen Schub beim Ausbau des Dialogs zwischen Industrie, Wissenschaft und Gesellschaft.

Dem Kuratorium der VAA Stiftung als Mitglieder erhalten bleiben Prof. Stefan Buchholz, Leiter der strategischen Forschungs- und Entwicklungseinheit Creavis Technologies & Innovation bei Evonik Industries und Honorarprofessor an der Universität Stuttgart, Prof. Ralf Dohrn, Leitender Angestellter bei Bayer Technology Services und Honorarprofessor an der TU Hamburg, Prof. Wolfram Koch, Geschäftsführer der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), sowie Prof. Thomas Martin, Leitender Angestellter bei der Dottikon ES AG und Honorarprofessor an der Universität Konstanz. ■

Zwischen Homeoffice, Lockdown und Feiertagen

Ende letzten Jahres haben noch während der vom „Lockdown light“ geprägten Vorweihnachtszeit in mehreren VAA-Werksgruppen Onlineveranstaltungen stattgefunden. Nach dem coronabedingt eher stillen Jahreswechsel geht die Arbeit zur Stärkung in den VAA-Communitys Anfang 2021 weiter.

Anfang Dezember hat die VAA-Werksgruppe Grace Worms eine Anwaltsprechstunde durchgeführt. Dort hat VAA-Jurist Hinnerk Wolff online unter anderem Fragen der gut 20 Teilnehmer rund ums Thema Homeoffice beantwortet. „Vor allem fehlende Abgrenzungen zwischen häuslicher Telearbeit und mobiler Telearbeit können mitunter zu Interpretationsschwierigkeiten mit zum Teil recht einseitiger Auslegung vonseiten der Unternehmen führen“, erläutert Wolff. Des Weiteren sei über Beurteilungsgespräche gesprochen worden. Gerade in US-geführten Unternehmen könne es bei der Verantwortungskompetenz zwischen deutschen und amerikanischen Vorgesetzten für die zu be-

urteilenden Mitarbeiter zu Schwierigkeiten kommen. „Das Einzige, was hier helfen könnte, ist die Durchsetzung des Betriebsrats für die Schaffung eines AT-Vergütungs- und Beurteilungssystems im Unternehmen.“ Auch künftig will die Werksgruppe das Sprechstundenformat anbieten und auch Mitarbeiter am Standort Düren einbeziehen.

Zuvor hat im November 2020 ein Onlinevortrag zur Sicherheit von Betriebsrenten stattgefunden, in dem die VAA-Juristen Dr. Torsten Glinke und Christian Lange rechtliche Hintergründe, Fallbeispiele aus der VAA-Praxis und die Vorteile einer Mitgliedschaft für Pensionäre erläutert haben. An der Veranstaltung haben ins-

gesamt 114 Mitglieder aus den VAA-Werksgruppen Evonik Marl und Evonik Hanau teilgenommen. Moderiert hat der Vorsitzende der VAA-Kommission 60plus Prof. Thomas Beisswenger. Aus den Reihen der Kommission waren außerdem VAA-Vorstandsmitglied Dr. Thomas Sauer und Dr. Wilfried Robers dabei, die das Onlineseminar als sehr informativ bewertet haben. Das Format wurde nicht nur aus ihrer Sicht als gelungen bewertet. Insbesondere die hohe Teilnehmerzahl sei erfreulich, so Robers. „Ebenso hervorzuheben ist die Tatsache, dass auch Pensionäre teilgenommen haben, die schon über 15 Jahre in Rente sind.“ Gerade diese VAA-Mitglieder könne man durch Onlineveranstaltungen viel besser erreichen. ■

Mitgliederwerbeaktion: Gewinner stehen fest!

„Hier kannst Du was erleben“ – so das Motto der Mitgliederwerbeaktion des VAA in seinen Communitys, die im vierten Quartal 2020 durchgeführt wurde. Ziel war es, das Engagement der VAA-Mitglieder in den Werks- und Landesgruppen mit einem Jochen-Schweizer-Erlebnisticket im Wert von 350 Euro zu honorieren. Nun stehen die Gewinner der Verlosung in den verschiedenen Lostöpfen der VAA-Communitys fest:

Thomas Franz, BASF Ludwigshafen
 Dr. Barbara Gansewendt, Bayer Elberfeld
 Jens Hachtel, Leverkusen
 Prof. Manuela Rousseau, Beiersdorf
 Frank Pohlmann, Roche Diagnostics Mannheim
 Dr. Claus Wallerius, Roche Diagnostics Penzberg
 Dr. Martin Wolf, B. Braun Melsungen
 Stephan Leufke, Chemiepark Marl
 Dr. Sebastian Roos, Industriepark Wolfgang
 Dr. Daniel Rupprecht, Merck

Dr. Jens Röttig, Bayer Berlin
 Dr. Axel Düker, Clariant Süd
 Gennadij Heidel, BASF Schwarzheide
 Dr. Bernd Pfaffenberger, Sanofi-Aventis Deutschland
 Dr. Anja Jelinek, CSL Behring
 Volker Skowski, Heraeus
 Dr. Hans-Dieter Gerriets, Lanxess
 Dr. Moritz Gadermann, Axalta Coating Systems
 Dr. Sandra Bonus, Einzelmitglied Südwest
 Moritz Schwind, studentisches Mitglied



Wie die Krise zum Karriere-Booster wird



Homeoffice, Videokonferenzen, Remote Work, Kurzarbeit: Diese und noch viele weitere Schlagworte spiegeln wider, was die Coronapandemie mit der Arbeitswelt gemacht hat. Nicht nur die Unternehmen, sondern vor allem auch die einzelnen Mitarbeiter selbst standen und stehen vor enormen Herausforderungen, um diese Krise so effizient wie möglich zu meistern.

In dieser für alle Seiten besonderen Zeit erscheint ein Investment in die eigene Karriere auf den ersten Blick eher riskant – einen sicheren Job zu haben, ist schließlich in unsicheren Zeiten Gold wert. Doch eine gezielte Suche nach der nächsten Karriereoption muss keineswegs ein Risiko sein, sondern ein Schritt nach vorn in eine erfolgreiche Zukunft. Insbesondere für diejenigen, die sich Arbeitsmarkt- und Karriereexperten an ihre Seite holen. Zum Beispiel eine Standortbestimmung und Definition von Zielunternehmen oder die Optimierung der Bewerbungsunterlagen mit einem Berater, der den Bedarf der Unternehmen sowie die Zugangswege in den Arbeitsmarkt genau kennt, können den entscheidenden Vorteil bei der Karriereentwicklung und Jobsuche bringen.

Die Erfahrung des vergangenen Jahres hat gezeigt, dass der Arbeitsmarkt trotz der wirtschaftlichen Unwägbarkeiten keineswegs stillsteht. Ausgebuchte Webinare zum Thema „Berufliche Neuorientierung in der Coronakrise“ zeigen, dass das Thema Jobwechsel auch in der Krise einen sehr hohen Stellenwert hat. „Wir konnten in diesem Jahr zahlreiche Klienten bei ihren erfolgreichen beruflichen Neuorientierungen begleiten“, berichtet

Mario Konzack, Director Sales West bei von Rundstedt in Köln. „Vor allem Quereinsteiger, Selbstständige mit einer guten, realisierbaren Geschäftsidee und Menschen, die sich neu erfinden wollen, haben insbesondere in der Krisensituation sehr gute Chancen für einen beruflichen Neuanfang.“

Gleichwohl hat die Krise auch Veränderungen mit sich gebracht. Wer sich 2020 auf Jobsuche begeben hat, wird festgestellt haben, dass sich der Rahmen des gesamten Bewerbungsprozesses geändert hat. Auch die Art und Weise, wie Jobs gesucht und vermittelt werden und welche beruflichen Ziele man sich setzt, haben sich verändert. Das Stichwort lautet: Networking auf Distanz. Gerade hier liegt einer der zentralen Bausteine für einen gelungenen Berufswechsel und –einstieg in Krisenzeiten. Die Pflege und der Ausbau des eigenen Netzwerks via Telefon, E-Mail, Xing oder LinkedIn sind in der aktuellen Situation äußerst wichtig, um für einen bevorstehenden Berufswechsel – sei es aufgrund von Kündigung oder aus eigener Initiative – optimal vorbereitet zu sein.

Die Krise macht es einem leicht, sichtbar zu werden. Wer jetzt Veränderungswillen signalisiert, wird im Bewerbungspro-

zess eher berücksichtigt – da schlichtweg die Konkurrenz an Menschen, die sich ebenfalls auf Jobsuche begeben, vergleichsweise klein ist.

Wer sein Netzwerk im Blick behält und es aktiv pflegt und ausbaut, kann die Krise mit einem kompetenten Berater an seiner Seite nutzen, um seine Karriere weiterzuentwickeln und sich vielleicht auch in völlig neue Richtungen zu verändern. Die Krise bietet ungeahnte Chancen – wenn man sie richtig nutzt, kann sie zum wahren Karriere-Booster werden. Weitere Informationen unter www.rundstedt.de. ■

Sophia von Rundstedt

Von Rundstedt & Partner

Sophia von Rundstedt ist Geschäftsführerin der Outplacement-Beratung Von Rundstedt & Partner und Kooperationspartnerin des VAA. Die Volljuristin ist außerdem Mitglied im Verband „Die Familienunternehmer – ASU“ und engagiert sich bei den „Working Moms“ für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere.



Foto: Von Rundstedt & Partner



Fünf Minuten Kaffeepause...

...und dabei den wöchentlichen Newsletter von CHEManager studieren. Effizienter und entspannter können sich Strategen und Entscheider der Chemiebranche nicht informieren!

Auf **CHEManager.com** finden Sie tagesaktuelle Nachrichten, informative Expertenartikel, exklusive Interviews und wichtige Brancheninformationen aus den Themengebieten Märkte & Unternehmen, Strategie & Management, Chemie & Life Sciences, Forschung & Innovation, Personal & Karriere, Anlagenbau, Prozesstechnik & Automatisierung, Standorte & Services, Chemiedistribution, Logistik & Supply Chain sowie Querschnittsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Klimaschutz.

Jetzt ganz einfach kostenlos registrieren:
<http://www.chemanager-online.com/newsletter>



<https://bit.ly/3icWheF>



Personalia aus der Chemie

Bayer beruft Sarena Lin in den Vorstand

Sarena Lin (50) wurde zum 1. Februar 2021 in den Vorstand von Bayer berufen. Lin verantwortet als Chief Transformation and Talent Officer die Bereiche Personal, Strategie sowie Business Consulting und hat darüber hinaus die Funktion der Arbeitsdirektorin übernommen. Lin kommt von Elanco Animal Health, wo sie zuvor als Mitglied des Executive Committee für die Bereiche Transformation and Technology zuständig war. Zuvor arbeitete sie in leitenden Positionen unter anderem bei McKinsey und Cargill. Lin wurde in Taipei (Taiwan) geboren. Sie studierte Informatik an der Harvard University in Boston und graduierte mit einem Bachelorabschluss. Einen MBA in Strategie und einen Masterabschluss in Internationalen Beziehungen erwarb sie an der Yale University in New Haven.

Clariant ernennt Conrad Keijzer zum CEO

Clariant hat zum 1. Januar 2021 die CEO-Position mit Conrad Keijzer (52) neu besetzt. Bisher dahin führte Ex-CEO Hariolf Kottmann das Schweizer Spezialchemieunternehmen als Executive Chairman ad interim, der nun auf seine Position als Präsident des Verwaltungsrats zurückgekehrt ist. Keijzer war zuletzt CEO des französischen Chemieunternehmens Imerys und zuvor CEO der Performance Coatings Division und Mitglied des Executive Committee bei AkzoNobel.

Wacker beruft Christian Hartel zum künftigen Vorstandschef

Rudolf Staudigl (66), Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie, wird mit Ablauf der kommenden Hauptversammlung, die für den 12. Mai 2021 geplant ist, in den Ruhestand treten. Zu seinem Nachfolger hat der Aufsichtsrat Christian Hartel (49) berufen, der dem Vorstand des Unternehmens bereits seit 2015 angehört. Zum gleichen Zeitpunkt rückt Angela Wörl (53) als Arbeitsdirektorin in den Konzernvorstand auf. Wörl leitet gegenwärtig bei Wacker den Zentralbereich Personal.

BASF: Melanie Maas-Brunner in den Vorstand berufen



Foto: BASF

Der BASF-Aufsichtsrat hat Dr. Melanie Maas-Brunner (52) mit Wirkung zum 1. Februar 2021 als Mitglied des Vorstands bestellt. Maas-Brunner ist seit 1997 bei der BASF und leitete seit 2017 den Unternehmensbereich Nutrition & Health. Im Vorstand hat sie die Position als Chief Technology Officer inne. Ab Juni wird sie zudem von Michael Heinz (56) die Aufgaben in den Bereichen European Site & Verbund Management, Global Engineering Services und Corporate Environmental Protection, Health & Safety sowie die Rolle als Arbeitsdirektorin der BASF übernehmen. Heinz wird dann die bisherigen Aufgaben von Wayne T. Smith in Nordamerika übernehmen, der zum 31. Mai aus dem Vorstand ausscheidet.

Katja Borghaus wird neue Personalleiterin bei Lanxess

Spätestens am 1. Juli 2021 wird Katja Borghaus die Leitung des globalen Konzernbereichs Human Resources bei Lanxess übernehmen. Die 51-Jährige kommt von der Aramark Holding Deutschland. Dort ist sie seit 2011 als Geschäftsführerin verantwortlich für die Bereiche Personal, Arbeitssicherheit, Hygiene und Qualität. 2016 erhielt sie zusätzlich die Personalverantwortung für die Region Kontinentaleuropa. Die bisherige Leiterin der Personalabteilung Katja Conner hatte das Unternehmen zum 1. November 2020 auf eigenen Wunsch verlassen.

Resistenz für Reis

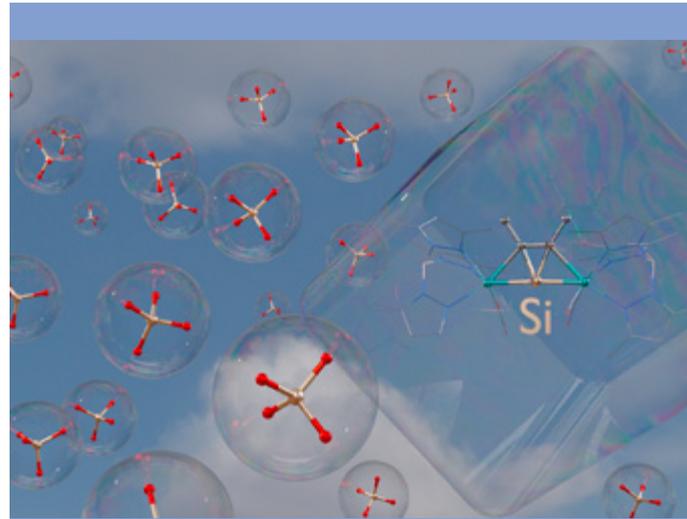


Foto: Mengcen Wang

Für rund die Hälfte der Weltbevölkerung ist Reis das Hauptnahrungsmittel. Das Problem: Der Anbau der Reis-pflanze ist sehr wasserintensiv und wird bedroht durch Dürren und den Klimawandel. Eine internationale Forschungsgruppe unter Beteiligung der TU Graz, der Hokkaido University in Sapporo sowie der Universitäten Zhejiang (Hangzhou) und Nanjing in China haben nun ein Bakterium im Sameninneren identifiziert, das zur vollständigen Resistenz gegen ein bestimmtes Pathogen führen kann und auf natürliche Weise von einer Pflanzengeneration auf die andere übertragen wird. Die im Fachjournal *Nature Plants* veröffentlichten Erkenntnisse bieten nach Ansicht der Wissenschaftler eine neue Basis, um biologische Pflanzenschutzmittel zu entwickeln und zusätzlich von Pflanzenpathogenen gebildete Biotoxine zu reduzieren.

European Chemistry Partnering: Networking im Onlineformat

Wenn Start-ups auf Investoren treffen, etablierte Industrieunternehmen neue Nischen entdecken und Multiplikatoren aus Wissenschaft und Fachpresse aufeinandertreffen, ist es wieder Zeit für das European Chemistry Partnering (ECP). Vom 24. bis zum 26. Februar 2021 findet das außergewöhnliche Business-Speed-Dating-Format bereits zum fünften Mal statt – in Coronazeiten jedoch komplett im Onlineformat, wie bereits der ECP Summer Summit im September 2020. Im Mittelpunkt des ECP steht der Austausch im Sinne einer nachhaltigen Ausrichtung der Wirtschaft, die über fachliche und kulturelle Grenzen hinausgeht. Hier kommen Experten aus Chemie, Pharma, Biotechnologie oder Nanotechnologie zusammen, um neue Chancen zu entdecken und Innovationen voranzutreiben. Initiiert und organisiert wird die Veranstaltung vom VAA-Mitglied Dr. Holger Bengs. Der Geschäftsführer von BCNP Consultants und Mitbegründer der blockchainbasierten Internetplattform ipOcean, auf der Ideen, Geschäftsmodelle und Innovationen ausgetauscht werden können, gehört seit Langem zu den eifrigsten Netzwerkern der Branche.



Grafik: Jens Rump – Universität Bonn

Ungewöhnliches Silizium: Trapez statt Tetraeder

In der Regel geht Silizium vier Bindungen zu anderen Atomen ein und es bildet sich ein Tetraeder. Dabei sitzt das Siliziumatom im Zentrum und seine Bindungspartner befinden sich an den Ecken, weil diese Anordnung energetisch am günstigsten ist. Chemiker der Universität Bonn haben kürzlich siliziumhaltige Moleküle aufgebaut, die so ungewöhnlich sind wie beispielsweise eine würfelförmige Seifenblase. Denn in den synthetisierten Molekülen bilden die vier Liganden keinen Tetraeder, sondern ein verzerrtes Quadrat – ein Trapez. Zusammen mit dem Silizium liegen sie in einer Ebene. Dennoch sind die Verbindungen so stabil, dass sie sich in Flaschen füllen und problemlos wochenlang aufbewahren lassen. Im Fachmagazin *Journal of the American Chemical Society* berichten die Bonner Wissenschaftler, dass sie über diese ungewöhnliche Stabilität selbst überrascht waren. Dem Grund kamen sie durch eine Modellierung der Moleküle am Computer auf die Spur: So gingen die Liganden auch untereinander Bindungen ein und bilden ein festes Gerüst. Dieses scheint den Forschern zufolge so stark zu sein, dass es ein „Umschnappen“ der Trapezanordnung zu einem Tetraeder komplett verhindert.

Neues aus den Werksgruppen

Neuer Vorsitzender der VAA-Werksgruppe SDO Rheinland Raffinerie ist Jörg Cramer. Beim Schmierstoffhersteller Rhenus Lub hat sich eine neue VAA-Werksgruppe gegründet: Gleichberechtigte Sprecher sind Dr. Udo Quotschalla und Dr. Marco Pfeiffer. Aufgeteilt hat sich Werksgruppe Evonik Methacrylate: Vorsitzender bei Evonik Darmstadt ist Dr. Joachim Carl, Vorsitzender bei Röhm ist Dr. Roland Fornika (zum Druckzeitpunkt kommissarisch).

Dienstwagen: VAA-Informationen auf neuestem Stand

Im Bereich der außertariflichen und leitenden Angestellten spielt das Thema Dienstwagen nach wie vor eine wichtige Rolle. Damit sind im konkreten Fall oft zahlreiche Fragen verbunden: Wie funktioniert die Finanzierung eines Dienstwagens über die Gehaltsumwandlung? Was zahlt der Arbeitgeber bei der Sonderausstattung? Was passiert in Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit? Welche steuerlichen Aspekte gilt es zu beachten? Antworten und Tipps gibt die auf den neuesten Stand gebrachte Fassung der Infobroschüre „Der Dienstwagen“ aus der Publikationsreihe VAA-Informationen. Auf der Mitgliederplattform MeinVAA steht die Broschüre eingeloggten VAA-Mitgliedern zum freien Download zur Verfügung.



Foto: mockups-design.com

Ethanol aus Apfelabfall



Foto: S. Jachalke – TU Bergakademie Freiberg

In Deutschland werden Reststoffe aus der Apfelsaftproduktion bisher meist zu Tierfutter verarbeitet. Doch aus sogenanntem Apfeltrester – gemeint sind feste Bestandteile aus Stielen, Kernen, Fruchtfleisch und Schalen, die nach dem Pressen der Äpfel übrigbleiben – können neben Ethanol auch Essig- und Zitronensäure gewonnen werden. Chemiker der TU Bergakademie Freiberg haben nun ein optimiertes Verfahren entwickelt, um Ethanol mit einem Alkoholgehalt von bis zu sechs Prozent herzustellen – bisherige Methoden erreichen lediglich bis zu 4,7 Prozent. Dafür wurde ein alternativer Enzymkomplex eingesetzt, der aus dem Mikroorganismus *Penicillium verruculosum* gewonnen wird. Dieser Cellulasekomplex spaltet die langkettigen Zuckermoleküle in Einfachzucker. Werden diese Zucker mithilfe von Hefe vergärt und die wasserhaltige Lösung destilliert, erhält man das Bioethanol in der gewünschten Konzentration. Im Vergleich zu den bisher eingesetzten Biokatalysatoren hat sich der neue Komplex als besonders robust gegenüber Störfaktoren der Reaktion herausgestellt. Erschienen ist die Originalstudie in der Fachzeitschrift *Chemie Ingenieur Technik*.

Altersdiskriminierung hemmt Wissenstransfer

Für den Erfolg von Unternehmen ist die Erfahrung älterer Mitarbeiter eine maßgebliche Ressource. Doch ältere Beschäftigte, die sich wegen ihres Alters diskriminiert fühlen und aufgrund negativer Erlebnisse ein zu geringes Zutrauen in die eigene Kompetenz haben, teilen ihre Kenntnisse seltener mit jüngeren Kollegen. Dies haben Arbeits- und Organisationspsychologen der Justus-Liebig-Universität Gießen in einer Studie belegt, die im *European Journal of Work and Organizational Psychology* publiziert wurde. Den Wissenschaftlern zufolge verändere Diskriminierung das Verhalten der Betroffenen: Ältere Beschäftigte verinnerlichen das negative soziale Urteil anderer kognitiv und fühlen sich weniger sicher, ihr Fachwissen mit Jüngeren zu teilen. Dies bedeute letztendlich, dass wertvolles Wissen verloren gehe und jüngere Beschäftigte sich nicht weiterentwickeln könnten.

Hochschulveranstaltung im Dezember

Wie sollten Bewerbungsunterlagen aussehen, um die Erfolgchancen von Kandidaten zu steigern? Welchen Sinn ergeben Praktika während des Studiums? Welche Bedeutung hat die Fachrichtung für die Karriere? Antworten hat es Anfang Dezember 2020 auf der gemeinsam mit dem GDCh-JungChemikerForum der Universität Würzburg organisierten Onlineveranstaltung für Studenten und Doktoranden der Chemiestudiengänge gegeben. Dr. Carsten Gaebert, Vorsitzender der VAA-Landesgruppe Bayern und der VAA-Werksgruppe Wacker München, und VAA-Juristin Pauline Rust haben die gut 70 Teilnehmer – vertreten waren alle Semester – über Karrierechancen in der chemischen Industrie informiert. Als Repräsentantin der Pharmasparte war außerdem Dr. Antje van Aubel von der VAA-Werksgruppe Daiichi Sankyo dabei, um auf themenrelevante Nachfragen im Chat zu antworten. Dr. Hans-Georg Weinig, Leiter der Abteilung Bildung, Karriere und Wissenschaft bei der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), hat ebenfalls einen Vortrag gehalten. Die GDCh ist ein langjähriger Schlüsselpartner bei der Hochschularbeit: VAA und GDCh bieten ihren studentischen Mitgliedern eine Doppelmitgliedschaft an. Aus einer Blitzumfrage unter den Veranstaltungsteilnehmern ging hervor, dass 43 Prozent den VAA über die GDCh kennengelernt haben.



Anstellungsverträge: Infobroschüre aktualisiert

Auf dem Arbeitsvertrag basiert ein jedes Arbeitsverhältnis, auch bei außertariflichen und leitenden Angestellten. Dieser Vertrag begleitet Arbeitnehmer während ihrer gesamten Betriebszugehörigkeit. In den letzten Jahren sind einige lange Zeit übliche Vertragsklauseln durch die Rechtsprechung für unwirksam erklärt worden. Deshalb hat der Juristische Service des VAA seine VAA-Informationen zu Anstellungsverträgen aktualisiert und neu gestaltet. Sie zeigen, welche Punkte beim Abschluss eines Arbeitsvertrages wichtig sind, und liefern im Anhang Formulierungsbeispiele zu wichtigen regelungsbedürftigen Fragen. Neben zahlreichen weiteren Broschüren steht die Infobroschüre „Anstellungsverträge“ eingeloggt den VAA-Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA zum freien Download zur Verfügung. Die Broschüre richtet sich sowohl an Führungskräfte und Professionals als auch an Führungsnachwuchskräfte und akademisch gebildete Berufsanfänger.

Superkondensator auf Graphenbasis

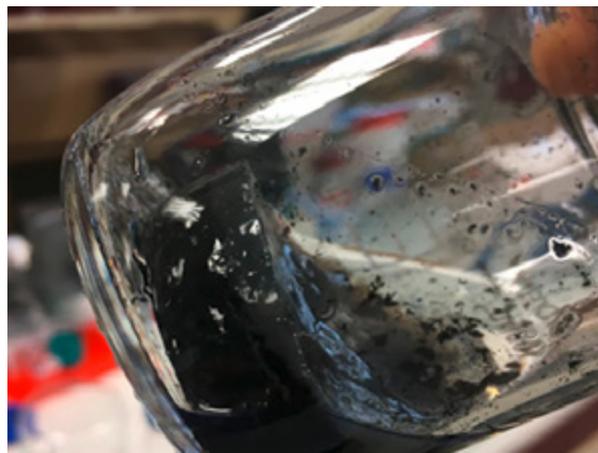


Foto: Dr. Jayaramulu Kolleboyina – IITJ

Anders als Batterien können Superkondensatoren große Energiemengen sehr schnell speichern und ebenso schnell wieder abgeben. Problematisch ist jedoch ihre geringe Energiedichte. Während Lithium-Ionen-Akkus bis zu 265 Wattstunden pro Kilogramm erreichen, liefern Superkondensatoren bisher lediglich ein Zehntel davon. Nun haben Chemiker der TU München ein neuartiges und hocheffizientes Graphen-Hybridmaterial für Superkondensatoren entwickelt, das als positive Elektrode im Energiespeicher dient und mit einer schon bewährten, auf Titan und Kohlenstoff basierenden negativen Elektrode kombiniert wird. Der neue Speicher erzielt damit eine Energiedichte von bis zu 73 Wattstunden pro Kilogramm, was in etwa der Energiedichte eines Nickel-Metallhydrid Akkus entspricht, und leistet mit seiner Leistungsdichte von 16 Kilowatt pro Kilogramm zudem deutlich mehr als die meisten anderen Superkondensatoren. Entscheidend für die Leistungsfähigkeit des Materials ist die Kombination der nanostrukturierten metallorganischen Gerüstverbindung mit der leitfähigen Graphensäure, berichten die Forscher in der Fachzeitschrift *Advanced Materials*. Die schwarze Farbe der Graphen-Hybride im Bild zeigt eine hohe Elektronenmobilität an.

Steuerbefreiung für Outplacement

Bisher mussten Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber finanzierte Outplacement-Beratung als geldwerten Vorteil versteuern. Im Jahressteuergesetz 2020 wurde nun beschlossen, dass diese Leistung für ausscheidende Mitarbeiter nicht mehr steuerpflichtig ist. Dies gilt rückwirkend für alle Beratungen ab dem 1. Januar 2020. Aus Sicht des VAA-Kooperationspartners Kienbaum ist die Steuerbefreiung eine enorme Erleichterung für Unternehmen, die sich fair und wertschätzend von Arbeitnehmern trennen wollen.



VAA-Betriebsräte jetzt auf Telegram

Für im VAA organisierte Betriebsratsmitglieder ist auch der unternehmensübergreifende Austausch untereinander für die tägliche Arbeit in ihren Gremien wichtig, gerade im Hinblick auf die Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2022. Deshalb ist vor Kurzem die Gruppe „Betriebsratsarbeit im VAA“ bei Telegram eingerichtet worden. Dort können die Mitglieder miteinander chatten und bei Bedarf Informationen austauschen, um noch mehr vom VAA-Betriebsratsnetzwerk zu profitieren. Zugang zur privaten VAA-Gruppe erhalten ausschließlich VAA-Mitglieder mit Betriebsratsmandaten und die hauptamtlichen Betreuer vonseiten des VAA. Anders als öffentliche Gruppen sind private Gruppen nicht durch die Telegram-Suche zu finden. Sämtliche Gruppeninhalte werden für Nichtmitglieder von Ende zu Ende verschlüsselt. Telegram ist ein Messengerdienst, den unter anderem Organisationen wie der Deutsche Betriebsrätetag und die IG BCE nutzen. Er ist eine immer beliebtere Alternative zum Facebook-Messengerdienst WhatsApp und bietet eine ähnlich gute Funktionalität und Benutzerfreundlichkeit. Wer als VAA-Mitglied ein Betriebsratsmandat innehat und der Gruppe beitreten möchte, kann sich per E-Mail an info@vaa.de melden, um einen Einladungslink zu erhalten.

Einkommensumfrage läuft noch bis Ende März 2021

Anfang Februar 2021 sind die ersten Fragebögen für die aktuelle Einkommensumfrage versandt worden. Um die statistische Aussagekraft weiter zu steigern, können sich im Berufsleben stehende VAA-Mitglieder noch bis Ende März an der von der RWTH Aachen wissenschaftlich begleiteten Studie beteiligen. Die Umfrage liefert den umfangreichsten und präzisesten Überblick über die Gehaltsentwicklung bei Fach- und Führungskräften in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, unter anderem gegliedert nach Berufsjahren, Karrierestufen und Unternehmensarten. Die Umfragedaten bilden die Grundlage für den VAA-Gehalts-Check, der exklusiv für VAA-Mitglieder auf der Mitgliederplattform MeinVAA abrufbar ist.

Training für die Nase

Seit Ausbruch der Coronapandemie erhält das Riechen eine besondere Bedeutung. Denn wer den Geruchssinn verliert, könnte an COVID-19 erkrankt sein. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass durch das SARS-CoV-2-Virus Zellen des olfaktorischen Epithels im oberen Bereich der Nasenhöhle geschädigt werden – manchmal auch dauerhaft. Wissenschaftler der Karl-Franzens-Universität Graz und der Medizinischen Universität Graz arbeiten deshalb an einer Langzeitstudie, in der Riechtraining und Mikrobiomforschung kombiniert werden. Erste Ergebnisse haben gezeigt, dass gezieltes tägliches Training des Geruchssinns Riechstörungen verbessert. MRT-Untersuchungen haben außerdem belegt, dass dadurch die mit dem Riechen assoziierten Netzwerke im Gehirn zum Teil wiederhergestellt werden. Coronabedingt ist die Auswertung der Studiendaten verzögert und zum Zeitpunkt der Drucklegung des VAA Magazins noch im Gange. Ein Fernziel der Grazer Forscher ist, eventuell vorhandene Schlüsselmikroorganismen ausfindig zu machen. Diese könnten die Nasenfunktion positiv beeinflussen oder zumindest als Biomarker bestimmte Therapieformen ermöglichen.

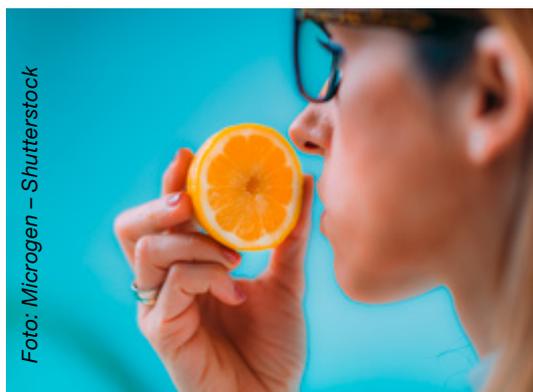


Foto: Microgen – Shutterstock

Onlineveranstaltung für Berufsanfänger

Vom Labor ins strategische Marketing oder doch lieber weiter in der Forschung bleiben? Gerade die ersten Berufsjahre in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind von Veränderungen sowie von Möglichkeiten zum Um- und Aufstieg auf der Karriereleiter geprägt. Doch wie erkennen junge Professionals Chancen am besten? Dazu haben die VAA-Juristen Pauline Rust und Christian Lange in einer Onlineveranstaltung für Berufseinsteiger Anfang Dezember 2020 Tipps und Hintergrundinformationen über die Branchenpraxis gegeben. Für die rund 80 Teilnehmer war bereits weitgehend klar, dass die in den Studienjahren gelernte Theorie in der Arbeitswelt oft nur eine untergeordnete Rolle spielt. Im Fokus der Veranstaltung standen Fragen zum Homeoffice sowie zur Einkommens- und Karriereentwicklung. Deutlich ist außerdem geworden, dass der VAA mit seinem breit gefächerten Netzwerk über die Communitys in den Unternehmen hinweg gerade für die Karriere zahlreiche nützliche Kontakte bietet.



Foto: Giggsy25 – Shutterstock

DIGITALISIERUNG

Vorfahrt für die digitale Mitbestimmung?

Kurz vor Weihnachten hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte vorgelegt. Die ULA sieht in der Mitbestimmung einen entscheidenden Faktor für den Erfolg des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Sie unterstützt daher die grundsätzliche Zielsetzung des Betriebsrätestärkungsgesetzes, die Gründung und Wahlen von Betriebsräten zu erleichtern. Auch für Führungskräfte ist das neue Gesetz relevant. Dieses kann Sprecherausschüssen dauerhaft den Weg für Beratungen und Beschlussfassungen in Video- und Telefonkonferenzen ebnen. Das BMAS kommt damit einer Kernforderung der ULA nach. Ob das gesamte Gesetzespaket in der Großen Koalition auf Zustimmung trifft, wird sich voraussichtlich bis März entscheiden.

Die ULA setzt sich mit einer breiten Initiative dafür ein, die Chancen der Digitalisierung für die Arbeit der Arbeitnehmervertreter und die Möglichkeit zu Onlinewahlen gewinnbringend zu nutzen. Dies gilt umso mehr für die Mitbestimmung der leitenden Angestellten. Mit Blick auf die erfolgreiche und seit Jahrzehnten etablierte Einbindung der Führungskräfte in die betriebliche Mitbestimmung über die Sprecherausschüsse hat die ULA in ihrer Stellungnahme angeregt, umfassender von ei-

nem Gesetz zur „Stärkung der Mitbestimmung“ zu sprechen.

„Als politische Stimme der Führungskräfte in Deutschland sieht sich die ULA als Partner in der deutschen Mitbestimmungslandschaft“, so ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. „Zur Betriebsverfassung zählen auch die parallel zu den Betriebsräten gewählten Sprecherausschüsse als Vertretungen der leitenden Angestellten.“ Mit dem Sprecherausschussgesetz als wichtigem Teil der Mitbestim-

mung sei es erfolgreich gelungen, Arbeitnehmer in den oberen Führungsebenen großer Unternehmen in das System der kollektiven Interessenvertretung und in den sozialen Dialog einzubeziehen.

Um die ersten Erfahrungen der Führungskräfte mit diesen digitalen Optionen zu erheben, hat die ULA in Kooperation mit Prof. Isabell Welp und Dr. Theresa Trefers vom Lehrstuhl für Strategie und Organisation der Technischen Universität München im Zeitraum Oktober bis ►



Foto: BigTunaOnline – Shutterstock

November 2020 eine erste Befragung unter rund 150 leitenden Angestellten und deren Teams zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt, das Führungsverhalten und die betriebliche Mitbestimmung durchgeführt. Mit 95 Prozent befürwortete eine klare Mehrheit der Befragten eine Fortführung der digitalen Beratungs- und Beschlussfassungsmöglichkeiten für Sprecherausschüsse. Die Teilnehmer der Umfrage stimmten mehrheitlich der Aussage zu, dass die neuen Möglichkeiten die Mitbestimmung stärken und die Arbeit der Sprecherausschüsse vereinfachen. Gleichzeitig sprachen sich die Führungskräfte deutlich dafür aus, dass die Möglichkeit zum persönlichen Austausch von gewählten Arbeitnehmervertretern nicht durch die Unternehmen behindert oder eingeschränkt werden dürfe.

Dabei ist die besondere Situation zu berücksichtigen, dass bei einem Konzern-, Gesamt- oder Unternehmenssprecherausschuss die jeweiligen Mitglieder in der Regel an verschiedenen Standorten arbeiten. Für Sitzungen müssen die für diese ehrenamtliche Tätigkeit nicht freigestellten Vertreter der Führungskräfte oft quer durch Deutschland reisen. Vor diesem Hintergrund begrüßt die ULA grundsätzlich die Intention des Referentenentwurfs, Sprecherausschüssen durch Anpassung des § 12 des SprAuG zu ermöglichen, unbefristet unter ausschließlich selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung Sitzungen im Format von Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen.

Die ULA wirbt ferner dafür, über den bisherigen Referentenentwurf hinaus die Chancen der Digitalisierung noch konsequenter zur Stärkung der Mitbestimmung zu nutzen. Hierzu sollten im Rahmen eines Experimentierraums für Sprecherausschüsse Onlinewahlen ermöglicht werden. Es ist zu erwarten, dass hierfür in absehbarer Zeit Softwarelösungen zur Verfügung stehen, die für die hohen Anforderungen an allgemeine Wahlen zertifiziert sind. Es gilt, jetzt den Weg für eine begrenzte Gruppe zu gestalten, um anhand dieser Erfahrungen zu gewinnen. Ebenso sollte die Durchführung der Versammlung der leitenden Angestellten gemäß § 15 SprAuG optional digital ermöglicht werden. Diese soll nach dem Gesetz einmal im Jahr in den jeweiligen Unternehmen stattfinden. Zu der Versammlung ist der Arbeitgeber einzuladen. Die erste Praxiserfahrung aus der Zeit der Coronapandemie zeigt, dass die temporär ermöglichte Onlinedurchführung eine deutlich höhere Beteiligungsquote mit sich brachte.

Die Unternehmen in den von der ULA vertretenen Branchen sind faire und anerkannte Partner in der Mitbestimmung. Gleichwohl sieht die ULA die Herausforderungen, den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in allen Branchen bei der Gründung einer Arbeitnehmervertretung zu verbessern. Die ebenfalls vom BMAS vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat erscheinen hierfür ein möglicher Weg zu sein.

Ebenfalls Teil des Gesetzesvorhabens ist die Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit durch Anpassung des § 87 Absatz 1 Nr. 14 des Betriebsverfassungsgesetzes. Ursprünglich war eine Ausweitung der Mitbestimmung auch bei der „Einführung“ mobiler Arbeit angedacht. Das BMAS geht davon aus, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden. Für Führungskräfte ist mobiles Arbeiten schon seit jeher alltäglich. Anforderungen und Aufgaben sind für diese oftmals so zugeschnitten, dass mobiles Arbeiten eine Voraussetzung ist, diese erfolgreich zu bewältigen. Wichtig für die Akzeptanz wird sein, dass die Regulierung der Betriebsparteien nicht über das Ziel hinausschießt. Zu dieser Themenstellung hat die ULA bereits zum Referentenentwurf des BMAS für ein Mobile-Arbeit-Gesetz umfassend Stellung bezogen.

Roland Leroux mahnt: „Entscheidend ist, dass die Große Koalition die neuen Regelungen jetzt auch tatsächlich verabschiedet. Es gilt, das Gute aus der Pandemie zu bewahren und die neu gewonnenen Erfahrungen und Freiräume noch in dieser Legislaturperiode zu nutzen.“ Hierfür bleibe nur wenig Zeit. Die ULA werde sich im Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern weiterhin für eine praxisnahe Ausgestaltung der geplanten gesetzlichen Rahmenbedingungen einsetzen. Alle aktuellen ULA-Stellungnahmen sind online unter www.ula.de zu finden. ■

Aufbruch?

Die CDU hat gewählt und sich für den Mann entschieden, dem sie die größte Fähigkeit zur Integration der Flügel und die besten Chancen auf einen Wahlsieg im Herbst zutraut. Auch wenn der notorisch unterschätzte Armin Laschet sich gegen Friedrich Merz durchgesetzt hat, ist damit der Kampf um die politische Richtung der CDU noch lange nicht entschieden. Es wäre eine Vereinfachung, von nur zwei Lagern zu sprechen. Dazu gibt es zu viele Überlappungen zwischen dem stärker



Foto: ULA

ordnungspolitisch ausgerichteten, teils wertkonservativen Lager und dem stärker sozialpolitisch definierten, eher sozialliberalen Lager. Auch würde diese Einteilung bei der Beschreibung der künftigen Herausforderungen viel zu kurz greifen. Die Positionierung Europas zwischen den USA und China, der Kampf gegen die Folgen des Klimawandels, Digitalisierung und Globalisierung, aber auch das Eintreten für Diversity und eine generationengerechte Gesellschaft sind eminente politische und nicht nur wirtschaftspolitische Fragen. Themen, die das Zeug haben, die vollständige Aufmerksamkeit des neuen CDU-Vorsitzenden in Anspruch zu nehmen. Doch hilft die Unterscheidung zwischen dem Merz- und dem Merkel-Lager bei der Definition der unmittelbar bevorstehenden

innerparteilichen Aufgaben des Armin Laschet. Er muss die Richtungen zusammenführen, denn ohne eine geschlossene Union ist ein erfolgreicher Bundestagswahlkampf nicht möglich. Dabei geht es gar nicht mehr um die Einbindung der Person Merz mit dem Talent, über kontroverse Äußerungen die eigenen Chancen zu reduzieren, sondern um die stärkere Berücksichtigung nachhaltiger wirtschaftspolitischer Ideen. Es geht darum, sich wieder mehr auf Ordnungspolitik zu besinnen, Infrastruktur und Unternehmertum zu fördern, Deutschland für die Bewältigung der Pandemiekosten fit zu machen und auf eine herausfordernde digitale Zukunft vorzubereiten. Viel wäre schon gewonnen, wenn neue Sozialleistungen in Zukunft nur durch den Umbau des Sozialsystems möglich würden und nicht mehr nur durch neue Schulden.

Laschet hat in Nordrhein-Westfalen bewiesen, dass er der FDP nähersteht als den Grünen. Er könnte diese Sympathien zu einer liberaleren Wirtschaftspolitik stärker in den Vordergrund stellen, die gerade von der mittelständischen Wirtschaft immer wieder eingefordert wird – bei gleichzeitigem Plädoyer für eine offene und nachhaltige Gesellschaft, um die junge Generation, die Start-ups und die urbane Intelligenz anzusprechen. Leicht wird es nicht. Er muss führen und gestalten wollen und nicht den Eindruck erwecken dürfen, er stehe nur für eine Fortsetzung des bisherigen Kurses. Völlig abwenden kann er sich allerdings auch nicht von der Kanzlerin, die immer noch die beliebteste Politikerin des Landes ist. Spannend bleibt ebenso, wer schließlich der Kanzlerkandidat der Union wird.

*Jhr
Roland Leroux*

Dr. Roland Leroux

ULA-Sprecherausschusstag
voraussichtlich am
23./24. Juni 2021

Dialog mit Seeheimer Kreis

Anfang Dezember 2020 haben sich die Führungskräfteverbände mit dem Co-Sprecher des Seeheimer Kreises Dirk Wiese im Rahmen des ULA-Politik-Dialogs beraten. Im Mittelpunkt des guten Austausches mit dem Stellvertretenden Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion standen Fragen zur Zukunft des Industriestandortes, der digitalen Mitbestimmung und eines fairen Steuersystems. Die Führungskräfte konnten dabei ihre Erfahrungen aus der unternehmerischen Praxis direkt einbringen. So wurde betont, dass die erst zum 1. Juli 2021 geplante Erhöhung der Freibeträge für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung für viele Unternehmen zu spät komme, um ihr Potenzial noch für das kommende Jahr zu entfalten. Mit Blick auf die geplante Regulierung der mobilen Arbeit bekräftigten die Teilnehmer, dass hier weniger mehr sei. Die Politik solle die konkrete Homeofficeausgestaltung – soweit möglich – den Tarifpartnern überlassen. In vielen Unternehmen gebe es positive Erfahrungen, gemeinsam Lösungen zu finden.

Mitte Januar 2021 hat sich außerdem die Arbeitsgruppe Rentenpolitik mit der Reform der Riesterreife befasst. Eigentlich steht diese noch in dieser Legislatur auf der politischen Agenda. Allerdings droht die verbleibende Zeit knapp zu werden. Jetzt liegt es an der SPD, die notwendige Reform dieses wichtigen Bausteins der Altersvorsorge voranzutreiben. Cvetelina Todorova, Abteilungsdirektorin beim Fondsverband BVI, zeigte die Perspektive der Fondsverwalter sowie die möglichen Auswirkungen eines Scheiterns der Reform auf alle drei Säulen der Altersvorsorge anschaulich auf. Ein notwendiger Beitrag der Anbieter bestehe darin, zu mehr Übersichtlichkeit der Produkte, einem Kostendeckel und der Senkung der Beitragsgarantie beizutragen. Einigkeit bestand unter den Führungskräften darin, dass privatwirtschaftliche Lösungen stets Staatseingriffen vorgezogen werden sollten. ■



INTERVIEW MIT PROF. GABRIEL FELBERMAYR

„Steuererhöhungen in der Rezession sind kontraproduktiv“

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Neuverschuldung des Bundes für 2020 und 2021 wurden jüngst Rufe nach der Einführung einer Vermögensteuer zur Finanzierung der Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen Folgen laut. Das Gutachten „Finanzierungsoptionen für die zusätzliche Staatsverschuldung durch die Coronakrise: Ist eine Vermögensabgabe zweckmäßig?“ des Instituts für Weltwirtschaft (IfW) im Auftrag von Haus & Grund kommt zu einem klaren Ergebnis. Im Interview erläutert Prof. Gabriel Felbermayr, Präsident des IfW und Studienautor, warum er eine Vermögensabgabe nicht für sinnvoll hält.

ULA Nachrichten: Wie groß ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Krise?

Felbermayr: Das zweite Quartal 2020 war wirtschaftlich verheerend. Es ist die größte Krise seit der Wende. Die neuen Lockdownmaßnahmen ab November in der zweiten Welle haben die Erholung verzögert. Allerdings haben wir im vergangenen Sommer auch gesehen: Sobald die

Maßnahmen gelockert werden, springt die Wirtschaftsleistung wieder sehr schnell und kräftig an. Die Nettoneuverschuldung des Bundes lag 2020 bei fünf Prozent; in diesem Jahr wird sie wahrscheinlich bei vier Prozent liegen. Das ist immer noch überschaubar. Andere europäische Staaten erreichen diese Verschuldung auch ganz ohne eine Krise. Natürlich ist es richtig, dass der Staat Maßnahmen ergreift, um

die Folgen der Coronakrise zu mildern. Aber: Eine Vermögensteuer ist in dieser Situation nicht das richtige Instrument.

Welche Bedeutung hat die Ausgangssituation der öffentlichen Haushalte für die Bewältigung der aktuellen Krise?

Wir erwarten, dass das Defizit 2022 auf 1,8 Prozent sinken wird, sofern der er-



Foto: ArminStautBerlin – iStock

wartete Aufschwung in der Mitte dieses Jahres eintritt. Wie sich die Lage heute darstellt, sind die Belastungen für den Staat zwar hoch, aber nicht dramatisch. Dafür sorgen unter anderem die historisch niedrigen Zinsen. Bei Einhaltung der Schuldenbremse muss der Staat zur Tilgung der wegen Corona neu aufgenommenen Schulden voraussichtlich jeweils einen einstelligen Milliardenbetrag für die nächsten 20 Jahre aufbringen. Das ist auch den sprudelnden Steuereinnahmen der vergangenen Jahre zu verdanken, dank derer sich der Staat Verschuldungspolster aufbauen konnte. Angesichts dieser Belastungen sind weder Steuererhöhungen noch eine Vermögensabgabe nötig, lediglich die Rückkehr zu Haushaltsdisziplin und Konsolidierungsmaßnahmen in geringem Umfang.

Warum ist eine Vermögensabgabe nicht sinnvoll?

Grundsätzlich sind Steuererhöhungen in Rezessionsphasen kontraproduktiv, weil sie den Wirtschaftsaufschwung bremsen. Vor allem eine Vermögenssteuer ist hier ineffizient, da sie zu Vermeidungs-

reaktionen führt. Konkret heißt das, dass größere Unternehmen oft Möglichkeiten finden, ihr Vermögen ins Ausland zu schaffen. Kleine private Vermieter haben diese Möglichkeit nicht. Eine solche Abgabe kann sie besonders hart treffen, denkt man zum Beispiel an Rentner, die mit einer Immobilie ihre finanzielle Alterssicherung bestreiten, oder Eigentümer, die als Soloselbstständige Einkommensverluste in der Coronakrise hinnehmen mussten.

Außerdem ist der Immobilienwert kein guter Indikator für Vermögen. Auf dem Papier haben Immobilien in den vergangenen Jahren teils kräftig an Wert zugelegt. Das nutzt aber beispielsweise keinem Eigentümer, der als Selbstnutzer in seiner Immobilie lebt. Nicht zuletzt würde die Frage, wie das Vermögen eigentlich ermittelt werden soll, nicht nur strittig sein, sondern auch einen enormen bürokratischen Aufwand darstellen.

Welche Hürden sprechen gegen eine einmalige Sonderabgabe?

Durch eine einmalige Vermögensabga-

be können zwar gewisse Ausweichreaktionen vermieden werden, doch bereits die Diskussion über die Einführung einer solchen Abgabe führt zu unerwünschten Reaktionen wie Kapitalflucht oder einer Portfolioumschichtung hin zu Anlageformen, die von der Besteuerung aufgenommen sind.

Welche Alternativen hat der Staat?

Es gibt bessere Wege, die Folgen der Coronakrise abzumildern, ohne den Mittelstand weiter zu belasten. Eine Konsolidierung des Staatshaushaltes sollte besser über die Ausgabenseite als über die Einnahmenseite erfolgen. Infrage kommen moderate Kürzung der Staatsausgaben an der einen oder anderen Stelle, eine Reform der Sozialversicherungssysteme und ein Abbau von gesamtwirtschaftlich nicht sinnvollen Subventionen. Auf der Einnahmenseite sollten Steuerschlupflöcher gestopft und widersprüchliche Steuervergünstigungen gestrichen werden. ■

Unter <https://t1p.de/coronasteuer> ist die gesamte Studie zu finden.

Nein zu Sexismus!

Leider ist Sexismus im Arbeitsleben immer noch weit verbreitet. Auf Initiative der Arbeitsgruppe Diversity hat die Führungskräftevereinigung ULA ein Positionspapier zu diesem Thema erstellt. Damit möchte die ULA das Thema offen ansprechen und auch Wege aufzeigen, um sexistische Verhaltensweisen am Arbeitsplatz aufzuzeigen und zu überwinden. Gerade weil diese in unterschiedlichen Facetten auftreten und individuell unterschiedlich bewertet werden, ist diese Thematik nicht immer einfach und bedarf einer offenen Ansprache.

„Wir müssen über Sexismus aufklären und ihn weiterhin bekämpfen“, erklärt ULA-Präsident Dr. Roland Leroux. „Viele Menschen wissen gar nicht, was alles zu Sexismus gehört und was man in Unternehmen dagegen tun kann.“ Das fange zum Beispiel bei einer Top-down-Kommunikation „Nein zu Sexismus“ an, sollte aber auch Diversityseminare als Bestandteil einer Unterneh-

leidigung. Denn viele Verhaltensweisen oder Argumentationen werden heutzutage in Teilen noch als üblich angesehen. Traditionelle Rollenbilder und geschlechterstereotypische Umgangsweisen sind weiterhin tief verankert und tragen dazu bei, dass eigenes Verhalten nicht weiter hinterfragt wird und die andere Person negativ oder abwertend beurteilt wird.

“ *Wir müssen über Sexismus aufklären und ihn weiterhin bekämpfen.*

ULA-Präsident Dr. Roland Leroux

mensstrategie beinhalten. Die ULA möchte mit ihrem Papier das Bewusstsein aller schärfen. Darauf aufbauende Veröffentlichungen und Aktionen werden von der ULA-Arbeitsgruppe Diversity initiiert.

Auszug aus dem Positionspapier:

Noch immer sind Vorurteile und Diskriminierungen, die auf das Geschlecht und/oder die sexuelle Orientierung bezogen sind, gesamtgesellschaftlich weit verbreitet. Dies kann sich gegen jedes Geschlecht richten, jedoch sind oft Frauen betroffen.

Vielen Menschen fällt dabei gar nicht auf, dass sie individuelle Grenzen überschreiten. Was für den einen ein witziger Spruch ist, ist für andere eine Be-

leidigung. Oft ist es auch eine Art der Machtausübung innerhalb einer Organisation, in der ein bestimmter Status ein Verhalten vermeintlich legitimiert. Wenn etwa Frauen regelmäßig Aufgaben übernehmen sollen, für die sie überqualifiziert sind, sie nicht ernst genommen werden oder ihnen anderweitig vermittelt wird, dass ihre Arbeit und Expertise nicht im gleichen Maße zählen wie die ihrer männlichen Kollegen, dann schadet das nicht nur der einzelnen Kollegin, sondern dem Arbeitsklima insgesamt.

Abwertende Sprüche und Witze, ungleiche Arbeitsbedingungen wie beispielsweise die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in gleichwertigen Positionen und im schlimmsten Fall auch Straftaten wie körperliche Übergriffe (se-

xuelle Belästigung) sind allesamt Ausdrucksweisen von Sexismus. Sexismus verschränkt sich häufig mit Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit.

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. In Deutschland existieren rechtliche Rahmenbedingungen, auf die Betroffene und Verantwortliche in Organisationen zur Wahrung eines respektvollen Umgangs miteinander zurückgreifen können.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt vor, dass Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12 ff. AGG). Seit 2006 ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben, dass Worte auch sexuelle Belästigung sein können. ■





Foto: Mediaphotos – iStock

Position der Führungskräfte

- Etablierung von positiven „Role Models“ (Vorbildern), die für Gleichstellung, Respekt und kritisches Denken stehen
- Schaffung einer respektvollen Arbeitskultur
- Keine Duldung von Sprüchen und Witzen, die abwertend gegenüber anderen Personen sind
- Bei Fehlverhalten direktes Einschreiten als Führungsaufgabe: auf das Fehlverhalten aufmerksam machen und nicht schweigend abwarten, sondern das Gespräch suchen und Konsequenzen ziehen
- Keine Toleranz von sexueller Belästigung – sie ist eine Straftat und daher meldepflichtig
- Sexismus kann nicht nur im Arbeitsumfeld betrachtet werden, sondern ist auch ein gesamtgesellschaftliches Problem

Empfehlungen der Führungskräfte an Unternehmen

- Top-down-Kommunikation „Nein zu Sexismus“
- „Code of Conduct“ (Verhaltenskodex), der auch Richtlinien zum Thema Sexismus enthält
- Regelmäßige verpflichtende Seminare für alle Mitarbeiter zum Thema Diversity müssen das Thema Sexismus beinhalten: Was ist Sexismus? Wie ist die Selbst- und wie die Fremdwahrnehmung?
- Einrichtung und Kommunikation leicht zugänglicher, unabhängiger Anlaufstellen oder Vertrauenspersonen für Beratungen bei sexueller Belästigung
- Unternehmen sind in der Pflicht, klare HR-Richtlinien aufzustellen, woran sich Führungskräfte bezüglich des Umgangs mit Opfern und Tätern bei sexueller Belästigung orientieren können
- Grenzen achten: Mentoringprogramme für Nachwuchsführungskräfte im Rahmen von Diversity



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Kate Kultsevych – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Karriere fördern auch im Homeoffice

Aufgrund der COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen auch 2021 in Form von Webseminaren und Onlinetrainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Von Mensch zu Mensch im Onlinemeeting

 25. Februar 2021  Online als 90-minütiges Live-Online-Training

Onlinemeetings und Livecalls führen einige schon länger durch, für andere sind sie eine Neuerung der Coronazeit. Was zeichnet richtig gute Onlinebesprechungen aus? New-Work-Expertin Katrin Neuendorf gibt den Trainingsteilnehmern Tipps, wie Meetings besser durchgeführt werden und somit effektivere Ergebnisse liefern können.

Soziale Nähe bei physischer Distanz

 4. März 2021  Online als 90-minütiges Live-Online-Training

Immer häufiger arbeiten Menschen online zusammen. Dennoch kommt es dringender denn je auch auf den menschlichen Faktor und das Verständnis füreinander an. In diesem Seminar erläutert Katrin Neuendorf, Expertin für moderne Arbeitsformen, wie man mit einfachen Mitteln soziale Nähe im Team auch über Onlinetools herstellen kann.

Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen

 10. März 2021  Online als zweistündiges Live-Webseminar

Konflikte sind ein Teil des Lebens, beruflich wie privat. Gerade Veränderungsprozesse sind für Konfliktsituationen prädestiniert. Sie zu verdrängen und unter den Teppich zu kehren, ist keine gute Idee. In diesem Workshop erläutert Michael Fridrich verschiedene Konfliktformen sowie Methoden der konsensorientierten Konfliktbewältigung.

Konferenz zu Arbeit und KI

Ursprünglich hätte die 5. Mixed-Leadership-Konferenz der ULA schon am 24. März 2020 unter dem Motto „Gemischte Teams – Erfolgsfaktor für Wandel und Innovation“ bei Bayer in Berlin stattfinden sollen. Nun wird sie als digitale Konferenz am 8. Juni 2021 nachgeholt. Warum „Mixed Leadership“? Die ULA ist überzeugt davon, dass sich Teilhabe und Gleichberechtigung im Beruf am besten realisieren lassen, wenn Männer und Frauen gemeinsam die Veränderungen initiieren und begleiten. Um ein Zeichen zu setzen, richtet die ULA regelmäßig mit einem Kooperationspartner eine Konferenz dazu aus. Gemeinsam mit der Bayer AG als Gastgeberin stehen in diesem Jahr gemischte Teams und deren Erfolg in Bezug auf Künstliche Intelligenz im Fokus. Neben interessanten Vorträgen aus der Wirtschaft ist ein prominent besetztes politisches Panel mit Vertretern von CDU, SPD, FDP sowie der Parteien Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen geplant. Zwischen den Programmpunkten werden die Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich auf dem digitalen Marktplatz der Netzwerke auszutauschen und über die verschiedenen Netzwerke zu informieren. Nähere Informationen werden rechtzeitig auf www.ula.de veröffentlicht.

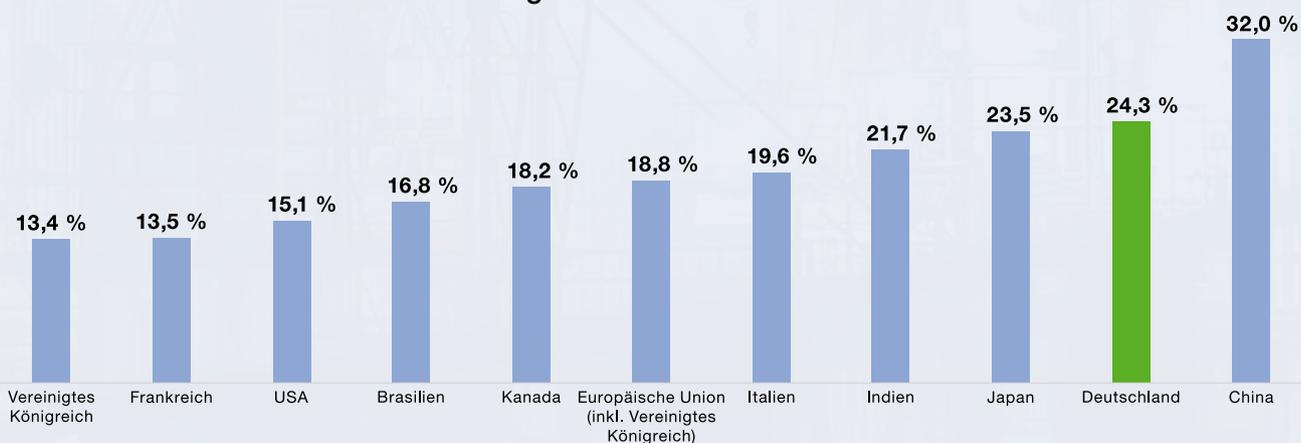
WERTSCHÖPFUNGSANTEIL DER INDUSTRIE IM GLOBALEN VERGLEICH

Deutschland bleibt Industrieland

Foto: KentaroSakashita – iStock

Der hohe Anteil an industrieller Wertschöpfung hat Deutschland bereits bei der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2008 und 2009 geholfen, die Krisenfolgen schnell zu überwinden. Auch in der Coronakrise zeigt sich: Die Industrieproduktion kann sich verhältnismäßig gut auf die Einschränkungen einstellen und wird so zum stabilisierenden Element der Konjunktur. Es zahlt sich also einmal mehr aus, dass Deutschland mit fast einem Viertel der Wertschöpfung, das auf den industriellen Sektor einschließlich der Energieerzeugung entfällt, im internationalen Vergleich unter den weit entwickelten Industrienationen eine Spitzenposition einnimmt. Von den zehn größten Volkswirtschaften der Welt weist lediglich China einen höheren Anteil industrieller Wertschöpfung auf.

Anteil der Industrie inklusive des Energiesektors am BIP



Quelle: OECD (Werte für 2019; USA und Japan: Werte für 2018; Indien, Kanada und Brasilien: Werte für 2017)



Karikatur: Calleri

INTERVIEW MIT THOMAS SPILKE

Was dürfen Betriebsräte?

„Betriebsräte kümmern sich nur um Schichtpläne und Schmutzzulagen, sind aber für außertarifliche Angestellte uninteressant“ – diesen Satz hört man leider immer noch viel zu oft. Denn gerade für AT-Angestellte regeln Betriebsräte mit innerbetrieblichen Vereinbarungen unter anderem Gehaltssysteme, Bonusbedingungen und sogar alles zum Thema Arbeitszeit. VAA-Jurist Thomas Spilke zeigt in Beispielen aus der aktuellen Rechtsprechung, wo Betriebsräte überall mitbestimmen – und wo die Mitbestimmung an ihre Grenzen stößt.



VAA Magazin: In welchen Themenbereichen ist der Betriebsrat aktuell gefragt?

Spilke: Der Betriebsrat war zuletzt insbesondere in allen Fragen direkt beteiligt, die der innerbetrieblichen Pandemiebewältigung dienten. Teilweise waren Vertreter der Betriebsräte direkt in den Krisenstäben eingebunden, weil sie beim Gesundheitsschutz und der allgemeinen Ordnung im Betrieb in der Mitbestimmung sind. Aber auch die Einführung von Kurzarbeit betrifft direkt die Mitbestim-

mungsrechte des Betriebsrates. Hier wurden 2020 zum Teil unter maßgeblicher Mitwirkung von VAA-Mitgliedern sehr gute Regelungen geschaffen.

Abgesehen von diesen hoffentlich irgendwann überwundenen Sonderthemen: Bei welchen Zukunftsfragen ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Zum Beispiel in Fragen rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat im Mai 2020

geurteilt, dass dem Betriebsrat bei der Mitbestimmung bei Einstellungen voller Zugriff auf eine Software zu gewähren ist, die der Arbeitgeber im Bewerbermanagement nutzte. Neben zahlreichen anderen Funktionen verfügte das Tool auch über eine Chatfunktion. Um die Chats zu lesen und zu verfolgen, bedarf es eines Leserechts, welches der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht einräumen wollte. Der Betriebsrat verweigerte im Ergebnis erfolgreich die Zustimmung zu einer konkreten Einstellung mit dem Argument, die Anhörung sei fehlerhaft, weil ihm der Zugriff auf die Chatfunktion gefehlt habe.

Dabei bekommt der Betriebsrat zwangsläufig Einblick in sensible Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ist das denn zulässig?

Solange der Betriebsrat auf der Grundlage seines gesetzlichen Auftrags handelt, ist das datenschutzrechtlich zulässig. Allerdings muss insoweit ein Zugriffsrecht des Betriebsrates auch verhältnismäßig und erforderlich sein, um den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates zu dienen. Wenn das nicht der Fall ist, sind unter Umständen Betriebsvereinbarungen für unwirksam zu erklären, wie jüngst in einem Fall beim LAG Düsseldorf geschehen.

Was war passiert?

In einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung von ►

Thomas Spilke

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

elektronischen Personalakten war vereinbart worden, dass der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates und der jeweilige örtliche Vorsitzende des Betriebsrates permanenten Zugriff auf alle Personalakten haben sollte. Das ging dem LAG zu weit. Ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer sei ein derart weites Einsichtsrecht nicht mehr geeignet und erforderlich, um die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen.

Zum Teil beauftragt der Gesetzgeber aber auch die Betriebsräte zur Einsichtnahme in sensible Daten.

Ja, zum Beispiel im Entgelttransparenzgesetz. Hier hat ein Ausschuss des Betriebsrates das Recht, die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten einzusehen und auszuwerten, um die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu fördern. In einem solchen Fall hat das Bundesarbeitsgericht allerdings festgestellt: Das Einsichtsrecht besteht dann nicht, wenn der Arbeitgeber es generell übernommen hat, die Auskunftsverlangen der Beschäftigten selbst zu erfüllen, was nach dem Gesetz auch möglich ist.

Ein Fall hat im vergangenen Jahr besonderes Aufsehen erregt, weil das Bundesarbeitsgericht geradezu demokratiefeindlich zu sein schien. Laut einem Urteil vom 28. Juli 2020 darf das Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig gemacht werden, dass ein bestimmter Prozentsatz der betroffenen Arbeitnehmer dieser Betriebsvereinbarung schriftlich

zustimmt. Warum darf ein Betriebsrat so etwas nicht vereinbaren?

Es ging hier um eine Betriebsvereinbarung – kurz BV – zur variablen Vergütung. Möglicherweise wollte der Betriebsrat hier nicht Fakten schaffen, ohne die Belegschaft zu beteiligen – im BAG-Beschluss wurde das nicht näher ausgeführt. Dann klagte der Betriebsrat selbst auf Nichtigkeit dieser BV. Das BAG musste dann erst einmal entscheiden, dass der klagende Betriebsrat tatsächlich die Nichtigkeit der von ihm selbst verhandelten und mit dem Arbeitgeber vereinbarten BV beantragen dürfe, und gab ihm Recht, dass die gesamte BV unwirksam sei. Das BAG wörtlich: „Eine Betriebsvereinbarung gestaltet unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der ihr unterworfenen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis. Der Betriebsrat ist als Repräsentant der Belegschaft vom Willen und von Weisungen der Arbeitnehmer unabhängig. Er erfüllt seine gesetzlichen Pflichten selbstständig.“

Das oberste Arbeitsgericht will also keine direkte Demokratie im Betrieb durch Einzelabstimmungen.

Das wäre auch kaum durchführbar. Wenn der Betriebsrat zu jedem seiner Entscheidungen erst das Votum der Beschäftigten einholen würde, kommt niemand mehr zum Arbeiten. Das BAG hat meines Erachtens Recht: Der Demokratie ist mit den Wahlen zum Betriebsrat Genüge getan. Deswegen ist es auch so wichtig, bei den Betriebsratswahlen alle vier Jahre seine Stimme abzugeben, um die Zusammensetzung des Betriebsrates zu beeinflussen.

Zu den zentralen Themen der letzten Jahre gehörten die Versuche von Betriebsräten, die gesundheitliche Belastung der Belegschaft durch zeitliche

Überbelastung einzudämmen. Können Betriebsräte hier mitreden?

Das ist definitiv der Fall. Überstunden sind mitbestimmungspflichtig! Das gilt, wenn der Arbeitgeber Überstunden anordnet, und genauso, wenn er sie einfach duldet. Das regelt § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Verhält sich der Arbeitgeber mitbestimmungswidrig, kann der Betriebsrat Unterlassung verlangen.

Wann ist denn von einer Duldung von Überstunden auszugehen?

Das Dulden von Überstunden durch den Arbeitgeber ist laut Bundesarbeitsgericht durch Unterlassen von gebotenen Gegenmaßnahmen gekennzeichnet. Die Erfurter Richter haben dabei in einem Beschluss vom Beschluss vom 28. Juli 2020 drei Fallgruppen gebildet: Der Arbeitgeber bleibt in Kenntnis der Überstundenleistungen durch Arbeitnehmer untätig und nimmt diese über einen längeren Zeitraum hin, so der erste Fall, oder wenn Monat für Monat eine Vielzahl von Arbeitnehmern immer wieder in erheblichem Maße Überarbeit leistet und der Arbeitgeber diese Stunden „entgegennimmt und bezahlt“, so der zweite Fall. In der dritten Fallgruppe bedingen es betrieblich-organisatorische Gründe, dass Arbeitnehmer häufig über das mitbestimmt festgelegte Schichtende hinaus arbeiten und diese Mehrarbeit „angenommen und vergütet“ wird.

Kann der Betriebsrat also immer dann einschreiten?

Wenn der Arbeitgeber Überstunden leisten lässt, ohne dafür die explizite Zustimmung des Betriebsrates beziehungsweise die Erlaubnis der Einigungsstelle zu haben, dann verletzt der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Das gilt auch dann, wenn Arbeitnehmer freiwillig Überstunden leisten. ■



Auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter mein.vaa.de stehen für eingeloggte VAA-Mitglieder zahlreiche Infobroschüren zu arbeitsrechtlichen Themen zum Download bereit.

Pflichtteil – Nachteil oder Vorteil?

Von Gert Grey

Eines ist sicher: der Erbfall. Aber was ist daran sicher – das Erbe oder zumindest der Pflichtteil? Betroffene empfinden das „Setzen auf den Pflichtteil“ zuweilen als Benachteiligung, sehen den anderen als bevorzugt an. Stimmt dies? Wo liegt der Unterschied zwischen Erbe und Pflichtteil? Ist der Pflichtteil einfach nur weniger?

Der Pflichtteil ist „begriffsjuristisch“ gesprochen kein echter Anteil am Erbe. Er ist nicht einmal ein kleines Erbe. Er ist etwas anderes: nämlich ein Zahlungsanspruch gegen denjenigen, der tatsächlich Erbe geworden ist. Was bedeutet dieser Unterschied im richtigen Leben? Beispiel: Nach dem Tod des letzten Elternteils befinden sich im Nachlass neben Grundbesitz auch antike Möbel und eine Bildersammlung. Das Testament sagt unter anderem: „Unser Sohn bekommt seinen Pflichtteil.“ Der Sohn ist Künstler und liebte die Sammlung schon zu Lebzeiten. Die Tochter ist Bankkauffrau und möchte den gesamten Nachlass verkaufen. Das Verhältnis der beiden ist gespannt, da der Bruder sich aus Sicht der Tochter um nichts gekümmert hat. Kann der Sohn wenigstens einen Pflichtanteil an Bildern herausnehmen?

Erbe und Pflichtteil sind – anders als Umgangssprache – rechtlich klar zu unterscheiden. Der Erbe ist der universale Rechtsnachfolger des Verstorbenen. Er oder sie tritt in alle vermögensrechtlichen Rechte und Pflichten des Verstorbenen ein. Was dem Verstorbenen gehörte, gehört mit dem Erbfall dem Erben. Was der Verstorbene schuldete, schuldet mit dem Erbfall der Erbe. All dies geschieht ohne Mitwirken oder auch nur Wissen des Erben. Allein der Tod löst diese Rechtsfolgen aus, ob wir es wollen oder nicht, ob wir es wissen oder nicht. Der Erbe rückt im Augenblick des Todes in die Position des Erblassers ein. Eine andere Frage ist, ob dies auch auf Dauer so

bleibt. Diese Überlegung betrifft die etwaige Ausschlagung eines Erbes und ist ein anderes Thema. Konkret bedeutet eben beschriebene Universalnachfolge: Besaß der Verstorbene Grundbesitz oder einen Anteil daran, so gehört der Grundbesitz oder der Anteil jetzt dem Erben. Besaß er eine Bildersammlung, so ist mit dem Erbfall die Tochter Alleineigentümerin. Diese Rechtsfolge tritt gesetzlich zwingend ein und betrifft ganz und gar jeden Gegenstand, der dem Verstorbenen gehörte oder mitgehörte.

Anders erlebt dies der enterbte Pflichtteilsberechtigte. Ihm wird nichts vererbt und ihm gehört nichts vom Erbe. Und zwar ganz und gar nichts. Ihm gehört nicht einmal nur ein kleiner Pflichtanteil an den einzelnen Gegenständen. Er bleibt außen vor. Dies gilt im Guten wie im Bösen. Denn andererseits schuldet er auch niemandem etwas, nur weil der Erblasser es schuldete. Der Pflichtteil ist

nur ein Zahlungsanspruch gegen den Erben. Wie hoch dieser Zahlungsanspruch ist, hängt von der Erbquote und dem Wert des Nachlasses ab.

Die Erbquote richtet sich gesetzlich nach der Abstammung. Abkömmlinge, sprich rechtliche oder angenommene Kinder, erben nach Köpfen. Vorliegend hätte der Sohn somit neben seiner Schwester eine Hälfte des Vermögens geerbt. Der Pflichtteil ist eine gesetzlich vorgeschriebene wirtschaftliche Mindestbeteiligung und beläuft sich in der Höhe rechnerisch auf die Hälfte des Wertes der gesetzlichen Quote. Im Beispiel somit auf ein Viertel. Die Pflichtteilszahlung müsste vorliegend also genauso hoch sein, wie ein Viertel des Erbes wert ist.

Der Weg zum Pflichtteil

Der Pflichtteilsberechtigte ist anders als der Erbe nicht bereits mit dem Erbfall am Erbe beteiligt. Er muss seinen Anspruch erst geltend machen. Ohne Geltendmachung passiert nichts. Der Erbe muss insbesondere nicht auf den Pflichtteilsberechtigten zukommen. Er kann warten, bis der Pflichtteilsberechtigte sich meldet. Wie sollte dieser vorgehen? Oft höre ich: „Ich will nur, was mir zusteht.“ Dieser durchaus richtige Ansatz bedeutet: Zur korrekten Bezifferung des Pflichtteils ist der Wert des Nachlasses zu ermitteln. Da der Pflichtteilsberechtigte oft nichts oder nur wenig Konkretes über das Vermögen des Erblassers weiß, kann er Auskunft und Wertermittlung vom Erben verlangen. ►

Gert Grey

Kanzlei Grey & Grundhoff

Gert Grey ist Rechtsanwalt, Mediator, Fachanwalt für Erbrecht sowie Testamentsvollstrecker und Nachlasspfleger und seit 2020 Kooperationspartner des VAA.



Foto: Doreen Kühn

Der Pflichtteilsberechtigte fordert den Erben daher auf, ihm Auskunft zu erteilen, und zwar konkret: ein geordnetes, nachvollziehbares Verzeichnis zu erstellen, aus dem der Bestand des Nachlasses erkannt werden kann. Anders gesagt: Im Verzeichnis muss alles aufgenommen sein, was vererbt wurde, und zwar so, dass man es verstehen kann. Auf dieses Verzeichnis soll der Berechtigte sich verlassen können. Hat der Pflichtteilsberechtigte Zweifel daran, kann er vom Erben die eidesstattliche Versicherung fordern, das Verzeichnis sei vollständig und richtig. Wird der Erbe hiernach bei einer Lüge erwischt, droht ihm Strafverfolgung. Der Pflichtteilsbe-

rechtigte kann auch verlangen, dass dieses Verzeichnis durch einen Notar erstellt wird. Hierdurch wird das Verzeichnis regelmäßig nachvollziehbarer. Ob es auch richtiger wird, hängt davon ab, dass der Erbe dem Notar alles offenbart.

Nicht selten kennt man zwar die Gegenstände, nicht aber deren Wert. Gehört Grundbesitz zum Nachlass, schätzt der Erbe ihn oft erheblich geringer, als der Pflichtteilsberechtigte es erwartet. Können sich die Beteiligten nicht einigen, kann der Pflichtteilsberechtigte eine neutrale Wertermittlung durch ein Sachverständigengutachten verlangen. Auch

bei Dingen, die vorher nicht gehandelt wurden, siehe die Kunstsammlung im Fall, sind Gutachten nicht selten. Der Erbe beauftragt den Gutachter und bezahlt ihn. Die Ergebnisse sind also mit Vorsicht zu genießen. Entstandene Kosten werden als Verbindlichkeiten vom Nachlasswert wieder abgezogen.

Angewandt auf das Beispiel zeigt sich, dass die Erbin, hier die Tochter, allein bestimmen kann, was mit dem Nachlass geschieht. Der Pflichtteilsberechtigte hat keinerlei Stimmrecht, Mitspracherecht oder Möglichkeiten, unmittelbar mitzuwirken. Er kann nicht verhindern, dass die



Foto: iStock

von ihm geschätzte Kunstsammlung verkauft oder sogar zerstört wird, wenn die Erbin dies will – egal aus welchem Motiv. Er kann lediglich verlangen, dass objektiv und neutral bewertet wird. Maßgeblich sind dabei der Zustand und der Wert zum Zeitpunkt des Erbfalls. Der vom Sachverständigen ermittelte Preis bildet die Grundlage seines Zahlungsanspruchs. Schätzt der Gutachter die Bilder als wirtschaftlich fast wertlos ein, bedeutet dies für den Berechtigten eine entsprechend niedrige Zahlung.

Hier zeigt sich der größte Nachteil des Pflichtteils: Gerade bei Gegenständen, die zwar wirtschaftlich kaum zu verwerten sind, gleichwohl aber für die Beteiligten hohe emotionale Erinnerungswerte haben, führt der Pflichtteil zur Enttäuschung. Der Berechtigte kommt ohne freiwillige Zustimmung des Erben nicht an die Gegenstände heran; er wird mit einer „wertlosen“ Zahlung abgefunden.

Umgekehrt kann die Zahlung des Pflichtteils den Erben in größte Schwierigkeiten bringen. Wenn beispielsweise der Nachlass nur aus selbst bewohntem Grundbesitz besteht, aber keine flüssigen Mittel zur Verfügung stehen. Der Erbe muss am wirtschaftlichen Wert bemessen zahlen, ob er kann oder nicht. Notfalls muss das Objekt beliehen werden. Bei älteren Beteiligten kann schon dies schwierig werden. Schlimmstenfalls ist zu verkaufen, nur um vom Erlös den Pflichtteil zu zahlen. Der ursprüngliche Gedanke der Eltern, einen Gegenstand ungeteilt in der Familie zu erhalten, ist torpediert.

Die rein rechtliche Bewertung und Anspruchsstellung greift daher häufig zu kurz. Sie geht nicht selten an den Interessen der Beteiligten vorbei. Die Beteiligten sind gut beraten, wenn sie mit dem Ziel einer Verständigung eine Lösung suchen, die sich an dem orientiert, was sie wirklich wollen. Dieser optimistische Ansatz ist auch anwendbar, wenn das Testament in Verbindung mit der gesetzlichen Umsetzung zunächst eine andere Richtung vorgibt.

Auf den Fall angewandt bedeutet dies, dass der Sohn vielleicht doch Zugriff auf die Bilder bekommt, er sich aber im Ge-

genzug einen höheren wirtschaftlichen Wert anrechnen lässt. Im Fall des teuren Grundbesitzes öffnen sich Lösungen hin zu Duldungen, Stundungen oder ähnlichem. Sehr viel geht, wenn die Beteiligten sich öffnen und verständigen.

Keine Pflichten, nur Rechte

Aus der Erbenstellung ergeben sich unmittelbar Rechte und Pflichten. Der Erbe muss sich um alles kümmern, ihn treffen die Verwaltungspflichten. Wer Grundbesitz erbt, erbt auch dessen Lasten, die Steuer- und Versicherungspflichten. Er muss sich um Instandhaltung oder Reparaturen kümmern. Der Pflichtteilsberechtigte hat mit all dem nichts zu tun. Er darf nicht, aber er braucht sich auch um nichts zu kümmern. Er lehnt sich entspannt zurück und verlangt nur Auskunft, Wertermittlung und die daran bemessene Zahlung.

Der Erbe hat – nach Annahme des Erbes – keine Wahl. Er muss sich um das Erbe kümmern. Und sei es nur, dass er sich um den Verkauf kümmert. Der Pflichtteilsberechtigte hat die Wahl. Wenn er gar nichts möchte, steht ihm dies frei. Er muss keinen Anspruch geltend machen. Er kann es. Er hat drei Jahre Zeit, sich zu entscheiden. Erst danach droht die Verjährung. Diese Freiheit ist Folge der Enterbung, wobei er sich diese freilich nicht aussuchen konnte. Die Medaille hat zwei Seiten.

Jeder für sich – immer für alle

Mehrere Erben bilden eine Erbengemeinschaft. Diese Zwangsgemeinschaft muss sich abstimmen. Sie handelt in allen wichtigen Fragen nur einstimmig. Diskussionen über das Ob und gegebenenfalls das Wie von Maßnahmen sind oft zeitraubend und ermüdend. Nicht selten führen sie zu internen Konflikten, bis hin zur Zerrüttung der Gemeinschaft. Allein handeln darf ein Miterbe im Regelfall nicht – und wenn, dann mit Wirkung für alle. Der Pflichtteilsberechtigte hat diese Probleme nicht. Selbst wenn es mehrere Berechtigte gibt, kann jeder autonom und unabhängig von den anderen entscheiden. Abstimmungen der Berechtigten untereinander sind nicht erforderlich. Jeder kann vorgehen, wie er es für richtig

hält. Jeder kann eigene und unabhängige Lösungen mit den Erben suchen.

Ein Erbe kann durchaus werthaltig sein, gleichwohl den Erben nicht reich im Sinne von „liquide“ machen. Ist das Vermögen in wertvollem Grundbesitz gebunden, empfinden die Begünstigten dies bei aller Wertschätzung auch als Belastung, da nicht selten laufende finanzielle Verpflichtungen bestehen, die schwer zu stemmen sind. Liquidität im Sinne von frei verfügbarem Vermögen ist nicht sofort, sondern erst später zu erwarten. Den Pflichtteilsberechtigten braucht dies nicht zu kümmern. Er beansprucht jetzt und hier eine Zahlung. Sein Ziel ist Cash – und er bekommt genau dies, sogar zusätzlich Zinsen seit der ersten Aufforderung. Oft kann er es daher gut verschmerzen, dass der Zahlungsanspruch sich wirtschaftlich nur auf die Hälfte des gesetzlichen Erbteils beschränkt.

Zuweilen versuchen die Beteiligten, den zu erwartenden Anspruch schon zu Lebzeiten dadurch zu schmälern, dass bereits vor dem Erbfall Vermögen übertragen wird. Sie schenken sich zu Lebzeiten „arm“. Diese Übertragungen, meist zumindest gemischte Schenkungen, sind zunächst einmal möglich. Das Gesetz schützt allerdings vor einer Aushöhlung des Pflichtteils. In einem Zeitfenster von zehn Jahren vor dem Erbfall werden Schenkungen schlicht so behandelt, als ob sie noch da wären. Man nennt dies Pflichtteilsergänzung. Diese Fiktion schmilzt Jahr für Jahr um zehn Prozent. Beispiel: wird drei Jahre vor dem Tod geschenkt, fließen 70 Prozent des Wertes in die Berechnung zugunsten des Pflichtteilsberechtigten. Sind zehn Jahre oder mehr vergangen, wird nichts mehr ergänzt. Bei Grundstückübertragungen mit Nießbrauchsvorbehalt oder Schenkungen unter Eheleuten beginnt die Frist nicht zu laufen. Hier kann nur durch geschickte Gestaltung das Ziel erreicht werden.

Der Pflichtteil ist keineswegs nur immer ein Nachteil. Je nach Sichtweise und Umsetzung können die Vorteile sogar überwiegen. Nicht zuletzt kann er bewusst eingesetzt werden, um Erbschaftsteuer zu sparen – doch dies ist ein anderes Thema. Wie so oft kommt es darauf an, was man daraus macht. ■

Statistik zur Rechtsberatung: Corona setzt Akzente neu

Zu den wichtigsten Dienstleistungen, die der VAA seinen Mitgliedern als Deutschlands größter Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft bietet, gehört der Juristische Service. Denn dieser geht deutlich über den Leistungsumfang üblicher Rechtsschutzversicherungen hinaus. Im außergewöhnlichen Pandemiejahr 2020 ist die Zahl der Rechtsberatungen gegenüber 2019 um rund 500 auf insgesamt 4.000 gestiegen. Bedingt durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie fällt auch die Themengewichtung bei den Beratungs- und Rechtsschutzfällen anders aus als in den Vorjahren.

„Im besonderen Fokus standen 2020 Rechtsberatungen rund um Kurzarbeit und Homeoffice“, berichtet VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Bedingt durch die Coronakrise haben unsere Mitglieder sich beispielsweise zum Versicherungsschutz im Homeoffice oder zu Fragen der Arbeitszeit bei der Heimarbeit beraten lassen.“ Dies habe zwar in den letzten Jahren auch schon zu Beratungsbedarf geführt, aber nicht so massiv. „Hier scheint die Pandemie tatsächlich als Katalysator des Wandels zu einer neuen Arbeitswelt zu wirken.“ Die Chemie- und Pharmaunternehmen seien besser durch die Krise gekommen als andere, aber die Arbeitnehmer bekämen sie trotzdem deutlich zu spüren. Häufig haben die VAA-Juristen in der Geschäftsstelle Köln und im VAA-Büro mit Betriebsvereinbarungen und Sprecherausschussvereinbarungen zu Kurzarbeit und Homeoffice zu tun gehabt. „Hier sind wir arbeitsrechtlich mittendrin im Umbruch“, so Kronisch. „Oft werden Vereinbarungen nach dem Trial-by-Fire-Prinzip geschlossen und halten einer rechtlichen Prüfung

im Nachhinein nicht immer stand.“ Hier zahle sich aus, dass der VAA mit seiner Expertise einen guten Überblick darüber habe, was geht und was nicht.

Im Zusammenhang mit der Coronapandemie sind außerdem Rechtsberatungen und Rechtsschutzfälle aktuell, in denen es um Kündigungen, Aufhebungsverträge und Abfindungen geht. „Dies allerdings gehörte auch in Zeiten vor Corona zum Standardrepertoire unserer Rechtsanwälte und Fachanwälte in Köln und Berlin“, betont Kronisch. Zum Team des Juristischen Service beim VAA gehören Thomas Spilke, Catharina Einbacher, Christian Lange, Ilga Möllenbrink, Gerhard Kronisch, Dr. Torsten Glinke, Hinnerk Wolff, Pauline Rust, Stefan Ladeburg und Stephan Gilow (im Bild von links nach rechts). Die VAA-Juristen haben jahrelange Erfahrung in der Branche. Kronisch ergänzt: „Außerdem kennt sich unser Team ausgezeichnet mit den besonderen Anforderungen außertariflicher und leitender Angestellter aus – ein echtes Alleinstellungsmerkmal, wenn

man den VAA-Service mit der Beratungspraxis zahlreicher anderer gewerkschaftlicher Organisationen vergleicht.“

Trotz der deutlich gestiegenen Zahl der Rechtsberatungen, zu denen beispielsweise die telefonische oder persönliche Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen gehört, ist die Zahl der offiziellen Beistandsfälle für VAA-Mitglieder gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber mit gut 350 weitgehend konstant geblieben. Ebenfalls nur minimal unter dem Vorjahresniveau bewegt sich die Zahl der Rechtsschutzfälle – damit sind die Vertretungen vor Gericht gemeint – mit etwas über 240. Warum gibt es überhaupt diese Diskrepanz zwischen Rechtsberatung, Rechtsbeistand und Rechtsschutz? Gerhard Kronisch erläutert. „In den allermeisten Fällen schalten wir uns in Konflikten sehr früh ein, um in Verhandlungen mit den Arbeitgebern das optimale Ergebnis für unsere Mitglieder herauszuholen.“ Der beste Gerichtsprozess sei für viele Mandanten derjenige, den man nicht erst führen müsse. ■



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

Samuel Koch, Schauspieler

Die BU Protect Berufsunfähigkeitsversicherung

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

Vorteile für VAA-Mitglieder

- günstigere Beiträge
- nur 3 Gesundheitsfragen

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

 **die Bayerische**
Versichert nach dem Reinheitsgebot

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:

VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA

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



URTEIL

Wunschkündigung: Spätere Klage treuwidrig?

Der mündlich geäußerte Wunsch eines Arbeitnehmers, gekündigt zu werden, macht weder eine nach erhaltener Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage treuwidrig noch rechtfertigt er einen arbeitgeberseitig gestellten Auflösungsantrag. Dies hat das Hessische Landesarbeitsgericht in einem Urteil klargestellt.

Foto: Fizkes – Shutterstock

Ein Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer gekündigt. Der Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, die Kündigung sei sozialwidrig und wehrte sich dagegen erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage. Im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht verwies der Arbeitgeber wie schon im Verfahren vor dem Arbeitsgericht darauf, dass es sich um eine Wunschkündigung durch den Kläger selbst gehandelt habe. Nachdem ein Vorgesetzter dem Arbeitnehmer einen begehrteten Urlaub nicht genehmigt habe, sei dieser nach reiflicher Überlegung gegen Feierabend mit der Bitte um Kündigung des Arbeitsverhältnisses an den Vorgesetzten herangetreten. Der Arbeitgeber berief sich deshalb auf die Grundsätze von Treu und Glauben. Es sei rechtsmissbräuchlich, wenn sich der Arbeitnehmer auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung berufe, obwohl er selbst den Ausspruch der Kündigung gewünscht habe. Der Arbeitgeber beantragte deshalb, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und die Klage abzuweisen. Hilfsweise beantragte er, das Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindung aufzulösen, weil der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess hinsichtlich der Ereignisse, die der Kündigung vorausgegangen waren, falsche Tatsachen

behauptet habe und eine vertrauensvolle Mitarbeit nicht mehr zu erwarten sei.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts in vollem Umfang und wies folgerichtig auch den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag des Arbeitgebers zurück (Urteil vom 9. Dezember 2019, Aktenzeichen: 16 Sa 839/19). Die LAG-Richter stellten klar, dass ein mündlich geäußertes Wunsch des Arbeitnehmers, gekündigt zu werden, einem – rechtlich unwirksamen – Vorausverzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gleichkäme.

Zudem verweist das LAG mit Blick auf das Schriftformerfordernis im Kündigungsrecht auf einen sogenannten Wertungswiderspruch: Würde man den Wunsch, gekündigt zu werden, als Klagehindernis akzeptieren, wäre der Arbeitnehmer bei einem mündlich geäußerten Wunsch nach einer Kündigung weniger geschützt als bei einer von ihm selbst ausgesprochenen Kündigung. Im Hinblick auf den vom Arbeitgeber hilfsweise gestellten Auflösungsantrag entschied das LAG ebenfalls im Sinne des Arbeitnehmers. Es seien keine Gründe erkennbar, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere

Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht erwarten lassen. Insbesondere der Vorwurf des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer habe die Kündigung selbst veranlasst und dann in rechtsmissbräuchlicher Weise angegriffen, treffe gerade nicht zu, weil die Kündigungsschutzklage rechtlich nicht zu beanstanden war. ■

VAA-Praxistipp

Eine Eigenkündigung eines Arbeitnehmers kann sozialrechtlich nachteilig sein, weil die Agentur für Arbeit in diesem Fall eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld verhängen kann. Deshalb kommt es mitunter zu sogenannten Wunschkündigungen, bei denen Arbeitnehmer um den Ausspruch einer Kündigung durch Arbeitgeber bitten und versprechen, sich dagegen nicht vor dem Arbeitsgericht zur Wehr zu setzen. Das Urteil des LAG zeigt, dass der mündlich geäußerte Wunsch eines Arbeitnehmers rechtlich keine Rolle spielt und daher der Arbeitgeber das alleinige arbeitsrechtliche Risiko trägt, wenn er einem solchen Wunsch entspricht.

Happy Birthday!

Alles Gute, liebes Coronavirus! Und das meine ich wirklich nicht zynisch. Nein, ich meine es ernst. Ich bin als mittlerweile schon länger zwangsbeurlaubter Kleinkünstler und inzwischen ganz passabler und ehrenamtlich tätiger Homeschooling-Lehrender und nach wie vor überzeugter Mit-Coronaleugnern-immer-noch-Redender an einem Punkt angelangt, an dem ich bereitwillig Frieden schließen möchte. Und da kann man auch einmal zum Geburtstag gratulieren – von ganzem Herzen (an der Stelle bin ich froh, dass es nicht „aus tiefster Lunge“ heißt). Schon seit Langem versucht uns mein absoluter Lieblingsvirologe – und auch das meine ich wieder ganz ohne Ironie – Hendrik Streeck begreiflich zu machen, dass wir Menschen uns damit abfinden müssen, dass Du, liebes Coronavirus, uns noch einige Zeit lang ein treuer Begleiter sein wirst. Also treu im Sinne von penetrant anhänglich. Aber ich will nicht murren. Ich will versöhnen! Denn Du kannst ja auch nix dafür, dass es so gekommen ist, wie es jetzt ist. Du willst uns ja nicht umbringen. Also, nicht wirklich. Du bist bloß ein Virus, das uns Menschen als Wirt benutzt. So wie es seit Jahrhunderten viele andere Viren vor Dir auch getan haben und uns – ja, da ist sich die Wissenschaft einig – in Symbiose zu dem gemacht hat, was wir Menschen heute sind: größtenteils widerstandsfähig. Du hast einfach eine Gelegenheit genutzt, um voranzukommen, Dich weiter zu entwickeln. Wer sollte es Dir verübeln? Ich? Ach, komm! Wer bin ich? Wer sind wir? Klar, die Krone der Schöpfung. So sehen wir Menschen uns gern (hochmütig, wie wir sind). Aber Du, liebes Coronavirus, hast uns eines Besseren belehrt. Du lässt uns ein wenig demütig werden. Wenn wir, neben all unserem tagtäglichen Gemaule und unseren meist überbewerteten Erste-Welt-Problemen, einen kurzen Moment Zeit dafür finden, in uns zu gehen und anzuerkennen, dass unsere Macht Grenzen hat.

Also noch einmal: Alles Gute! Denn bei uns, in Deutschland, hattest Du vor Kur-



zem Deinen ersten Geburtstag. Den wir nicht gebührend feiern konnten. Die große Party musste ausfallen, wegen Corona – ja, Deinetwegen! Ich weiß, Du bist natürlich schon etwas älter als eins. Immerhin war Dir bereits irgendwann zwischen dem 6. Oktober und 11. Dezember 2019 der Sprung auf den Menschen gelungen. „Gelungen“! Hm, kann man das im Zusammenhang mit COVID-19 so sagen? Ja doch, ich denke schon – das trifft's. Wann also genau Dein Geburtstag war, wird wohl immer ein Rätsel bleiben. Aber hey, Du bist mittlerweile so berühmt wie ein Hollywoodstar. Und bei denen nimmt man es mit dem exakten Geburtsdatum oft auch nicht so genau. Und wenn wir ganz ehrlich sind, gibt es Dich in Deiner Urform schon seit 1966, als Dich die britische Virologin June Almeida entdeckte und mit einem elektronenmikroskopischen Bild als grob kugelförmiges Virus mit einem Kranz blütenblattartiger Fortsätze, die an eine Sonnenkorona erinnern und Dir Deinen Namen gaben, sichtbar machte.

Und das ist es: Blütenblattartige Corona! Das erinnert mich an meine fleißigen, Blütenstaub sammelnden Bienen, die jetzt zur Winterruhe auch so etwas wie einen Lockdown haben und im Stock ausharren, bis der Frühling kommt. Doch solange der Winter anhält, wird es im Bienenvolk immer wieder Verluste geben. Verursacht durch einen kleinen Parasiten, der auf der Biene haftet: die Varroamilbe. Deren Biss löst Infektionskrankheiten aus und die Lebensspanne einer befallenen Biene wird deutlich verkürzt. Na, fällt uns da eine Parallele auf? Wem das noch nicht reicht, dem sei gesagt, dass sich die Varroamilbe seit den sechziger Jahren von Asien aus weltweit verbreitet hat. Varroa ist für die Bienen also ungefähr das, was für uns Menschen Corona ist. Und während die Östliche Honigbiene, die seit Jahrtausenden mit der Varroamilbe leben muss, eine Toleranz entwickelt hat und nur milde geschädigt wird, versuchen Imker, die Westliche Honigbiene mit Ameisensäure-Verdunstung, Oxalsäure-Beträufelung, Milchsäure-Behandlung und vielem mehr zu schützen und massenhaftes Bienensterben zu verhindern. Der Erfolg ist durchwachsen und natürlich lassen sich die Milben reduzieren, aber ganz los werden wir sie wohl nie. Und vielleicht ist genau das die Erkenntnis, die wir Menschen mit Blick auf Corona von den Bienen lernen müssen: Was einmal da ist, geht so schnell nicht wieder weg. Und genau deswegen noch einmal für uns alle: Alles Gute! ■

*Mit seinen verschiedenen Kabarettprogrammen reist der Dresdner Kabarettist Erik Lehmann quer durch Deutschland und hat auch schon diverse Preise gewonnen. Unter dem Pseudonym Uwe Wallisch vertreibt der passionierte Hobbyimker zudem seinen eigenen Honig. Auf der Website www.knabarett.de ist Lehmann jederzeit käuflich und bestellbar. Honig gibt es auf uwes-landhonig.de.
Foto: Robert Jentzsch*

Cocktail für eine Leiche

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.

Auch nach seinem Ableben war der Fürst noch für eine Überraschung gut. Die Bestattung hatte Hermann von Pückler-Muskau bis ins Detail geregelt. Seine sterbliche Hülle solle chemisch aufgelöst werden: das Herz in einer mit Schwefelsäure gefüllten Glasphiole, den restlichen Körper in einem Metallsarg unter Beimengung von Ätznatron, Ätzkali und Ätzkalk. Ein Cocktail für eine Leiche! Der Exzentriker aus der Lausitz, gestorben vor 150 Jahren auf Schloss Branitz in Cottbus, blieb seinem Ruf treu – bis zuletzt.

Vom französischen Kaiser Napoleon beinahe als Verräter erschossen, mit dem Ballon über Berlin geschwebt, durch halb Europa und Nordafrika gereist und als bereits in Ehren ergrauter Teilnehmer am Deutschen Krieg zwischen Preußen und Österreich 1866 die Schlacht bei Königgrätz verschlafen: Nachgeborene müssen aufpassen, dass sie sich in den zahlreichen überraschenden Wenden und Windungen des Pücklerschen Lebensweges nicht vollends verlieren.

Ein bisschen ist das so wie in den vom Fürsten angelegten Landschaftsparks, von denen der in Muskau an der Lausitzer Neiße beiderseits der deutsch-polnischen Grenze gelegen der bedeutendste ist. Endlos kann der Besucher durch die zum UNESCO-Welterbe gehörenden 800 Hektar großen Anlage streifen, die den gestaltungswilligen Adligen beinahe in den Ruin trieb. Pückler ließ ausgewachsene Bäume versetzen, künstliche Wasserläufe anlegen und suchte per Annonce einen bezahlten Eremiten, der sich in einer zu dem Areal gehörenden Einsiedelei niederlassen sollte.

Seine Vorstellungen von einem idealen Park schrieb Pückler 1834 in seinen „An-



Foto: Wikimedia Commons

deutungen über Landschaftsgärtnerei“ nieder – noch heute ein Standardwerk. Als Schriftsteller konnte der Fürst vor allem mit den „Briefen eines Verstorbenen“ reüssieren, in denen er „schonungslos und geistreich“, wie es heißt, die englische Gesellschaft sezierte. Unter anderen Johann Wolfgang von Goethe mochte das.

Eine weitere große Leidenschaft Pücklers war das Reisen. Bereits als junger Mensch wanderte er durch die Schweiz, Frankreich und Italien. Später zog es ihn nach Nordafrika – von Algerien bis in den Sudan. Gern zelebrierte er den großen Auftritt. Sein Motto: „Bei mir heißt es nicht: Was werden die Leute davon sagen? Sondern: Werden auch die Leute etwas davon sagen?“

Neben einem weit gespannten Bekanntheitskreis von Karl Friedrich Schinkel bis Heinrich Heine umgab er sich mit exotischen und ungewöhnlichen Charakteren. Der Kleinwüchsige Wilhelm Heinrich Masser gehörte als langjähriger Sekretär, Bibliothekar und Haushofmeister zum Inventar. Auf dem Sklavenmarkt in Kairo kaufte Pückler die minderjährige Machbuba, die ihn auf dem Rückweg nach Muskau begleitete und dort bis zu ihrem frühen Tod als seine Mätresse lebte. Später dann stellte der Fürst zeitweilig den norwegischen Schnellläufer Ernst Mensen ein, der als Kurier zwischen Berlin und Schloss Branitz fungierte.

Dort betätigte sich der Fürst nach dem Verkauf von Muskau abermals als Landschaftsgärtner. Hier errichtete er in einem Teich jene Pyramide, den Tumulus, unter der er später beerdigt zu werden wünschte. Am 4. Februar 1871 war es soweit. „Er stirbt, wie er es gewünscht hat, „schmerzlos, ruhig und mit Grazie“, schreibt Heinz Ohlf, der mit seiner Biografie „Der grüne Fürst“ das Leben Pücklers auf äußerst unterhaltsame Weise nachgezeichnet hat.

Dabei rückt Ohlf auch eine Geschichte gerade, die wohl auf immer und ewig mit dem Namen Fürst Pücklers verbunden bleibt: Die nach ihm benannte Eisspezialität geht auf einen Cottbusser Konditor zurück, „der bat, den erlauchten Namen für seine Erfindung verwenden zu dürfen“. Unterstellt man, dass auch Kochen und Backen letzten Endes chemische Prozesse sind, so zieht sich tatsächlich eine feine naturwissenschaftliche Note durch das ebenso unsterbliche wie abenteuerliche Leben und Nachleben Pücklers. ■

Geburtstage im März und April 2021



im März

95 Jahre

Dr. Ernst Reichold, Krefeld

90 Jahre

Dr. Walter Haltrich, Edingen-Neckarhausen
Gerd Sothmann, Ludwigshafen
Dr. Eberhard Blanck, Marl
Dr. Herbert Gendriesch, Dormagen

85 Jahre

Wolfgang Bruck, Hemsbach
Dr. Jozsef Gerendas, Neustadt
Robert Kegel, Frankenthal
Jochen Wilfried Stuck, Frankenthal
Karl-Heinrich Ullrich, Harthausen
Heinrich Kiefer, Obernburg
Hans Exner, Köln
Dr. Helmut Klimmek, Krefeld
Hermann Josef Kremer, Dormagen
Klaus Ross, Darmstadt
Dr. Theodor Benecke, München
Dr. Jürgen Schmitt, Augsburg
Dr. Hartmut Kindt, Hohenstein
Dr. Rudolf Legler, Bad König
Werner Höhnke, Neumünster
Dr. Wilfried Bepler, Troisdorf
Dr. Wolfgang Funke, Frankfurt
Dr. Helmut Vollmann, Ulm
Dr. Horst Lohde, Radolfzell

80 Jahre

Jürgen Carle, Ludwigshafen
Dr. Klaus Gieselberg, Laumersheim
Frank Moeller, Beindersheim
Lothar Feistel, Delitzsch
Dr. Volkbert Bade, Essen
Dr. Radu Bordeianu, Marl
Konrad Döpelheuer, Dorsten
Friedhelm Gerbig, Haltern am See
Peter Wilhelm Kühlem, Köln
Günther Hummel, Bochum
Dr. Peter Orth, Herten
Dr. Niels Spannhake, Karben
Gerhard Reiner, Hildesheim

Heinz Liebscher, Fulpmes
Bernd Hahn, Oberursel
Hans van Elsen, Roermond
Dr. Wolfgang Sauerteig, Leverkusen
Dr. Hans-F. Kühnle, Weinheim
Karl-Friedrich Wolff, Erftstadt

75 Jahre

Knut Winkelhahn, Wuppertal
Dr. Wolf-Rüdiger Bias, Wachenheim
Dr. Fritz Preugschat, Neustadt
Dr. Günter Schädel, Mannheim
Reinhard Bartels, Bergkamen
Dr. Werner Döhler, Landau
Dr. Hans-Georg Reineremann, Gladbeck
Kaisli Kaipainen-Reiter, Putzbrunn
Dr. Hans Nüßlein, Langenfeld
Dr. Jürgen Hofmann, Bad Orb
Hartwig Gernoth, Viernheim

im April

95 Jahre

Dr. Walter J. G. Fichtl, Kaarst
Kurt Erdmann, Lamsheim
Dr. Friedrich Zeppernick, Köln

90 Jahre

Dr. Hubertus Queins, Friedelsheim
Dr. Gerhard Markert, Ober-Ramstadt
Dr. Josef Hartenstein, Hilden
Kurt Strack, Kelkheim
Dr. Gerhard Horn, Berlin
Karl-Heinz Dietz, Krefeld
Rolf Eberle, Heidelberg

85 Jahre

Wolf-Dieter Stege, Limburgerhof
Dr. Dieter Wolf, Grünstadt
Dr. Helmut Biere, Berlin
Dr. Hans Joachim Panoch, Haltern am See
Dr. Hans Reisinger, Mainz
Dr. Heinz-Werner Voges, Dorsten
Bernd Fabricius, Dorsten

Dr. Günter-Martin Beilstein, Dormagen
Heinz Burchartz, Willich
Dr. Gerd Brinkmann, Schwalbach
Rudolf Demmig, Heidenrod
Ralf Möhle, Ortenburg
Dr. Günther Hartwich, Dormagen
Franz Corr, Ludwigshafen

80 Jahre

Ulrich von Dreyse, Krefeld
Dr. Gerhard Hamprecht, Weinheim
Roland Regier, Dannenfels
Dr. Volker Schumacher, Frankenthal
Uwe-Peter Dammann, Detmold
Dr. Günter Sextro, Wiesbaden
Dr. Reinhard Hellmig, Erding
Max Gaubil, Muelheim
Dr. H.-Michael Fischler, Krefeld
Gerd Winter, Essen
Roland Edelmann, Rheinfelden
Dr. Rainer Panenka, Brühl
Dr. Gerhard Fries, Wahlitz
Dr. Volker Binder, Gelnhausen
Klaus Eichendorf, Bad Soden
Dr. Wilhelm Goyert, Leverkusen
Dr. Helmut Lill, Wielenbach
Dr. Walter Schaffer, Dresden
Dr. Ulrich Goetze, Burghausen
Dr. Wolf-Rüdiger Janert, Köln

75 Jahre

Ulrich Völker, Rauenberg
Dr. Dietmar Holoda, Schwarzheide
Wolfgang Konrad, Marl
Dr. Georg Elsner, Hürth
Dr. Johannes Lange, Norderstedt
Reinhardt Lohse, Oberhausen
Dr. Hildegard Kuß, Dresden
Dr. Gert Bauer, Haan

nachträglich

im Februar

85 Jahre

Dr. Hans Gattner, Bad Nenndorf

Miträtseln und gewinnen

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Dezemberausgabe: Dr. Klaus-Juergen Retzlav, Werksgruppe Bayer Berlin, Brigitte Riechmann, Landesgruppe Südwest, und Heinz Meder, Werksgruppe Roche Diagnostics Mannheim. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. März 2021. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudoku-Rätsels wird ebenfalls im Internet eingestellt. Bitte Rückmeldungen per E-Mail (redaktion@vaa.de), Fax (+49 221 160016) oder Post an die VAA-Geschäftsstelle Köln (Mohrenstraße 11 – 17, 50670 Köln) senden. Unter den richtigen Einsendungen werden drei Gewinner gezogen, die jeweils einen Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

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

Wäscherei		Gebetschlusswort	ebene Vierecke		Wasserpflanze	Gegenteil von oben		Insel-europäer		Schuppenkriechtier	Staatenbildendes Insekt		Stadt in Frankreich		Hochschulabschluss	Südstaat der USA
englischer Adelstitel					Staat in Südamerika								tatsächlicher Bestand (Kurzw.)			
Song von John Lennon						10		falsch		Bodenwischer		9			italienisch: Liebe	
frisch gefallener Schnee					Küchengefäß		landschaftlich: Bienen						nachlässig Märchenfigur		1	
Flagge			scharfe Kurve							Gottesbote			Hauptstadt von Italien (ital.)			
blaßes Grün		Begeisterung					abzüglich		Arktisbewohner (Mz.)							
Flagge			Insel der Balearen		Gesichtsausdruck								englischer Sagenkönig	Testfragepunkt		Vorname des Musikers Sedaka
Scharvogel		ehem. Berliner Sender (Abk.)	sehr eng verbunden						Röstvorrichtung		größter Erdteil		3			
Zeche, Bergwerk				2	Schlitten fahren		Be-schluss								lateinisch: Gott	
matt, stumpf	Lacküberzug		paariges Körperorgan		veraltet: bäuerlich					Kirchenlied			kurz für Eduard in höherem Maße			8
Flagge								ugs.: verstanden		ugs.: dickes Kind						
lateinischer Name für Asien					veraltet: Einsicht		franz. „Stadt des Parfüms“							Giftschlangen		Lebensgemeinschaft
Vierteljahr		mit Ausnahme von	Vorn. der Schauspielerinnen Zellweger				Weinort in Kalifornien		munter, flink		kalte Knoblauchsoße		Beinkleidung rasch, hastig			
Flagge															Riese im französischen Märchen	
französisch: Straße	5				höchste Stadt Siziliens				kölnisch: zugezogener Kölner				Klang	7		
Lebewesen	Europäische Zentralbank		volkstümlicher Beinamen Guevaras	nordische Unterwelt		Frisur mit stark gekrausten Locken				4	einfaches Bett					
Flagge									Fels, Schiefer				scheues Waldtier			
Teile des Fußes						Name Attilas in der Edda					Art, Gattung					
Chansonsänger (Jacques ... † 1978)																
					Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

VAA trauert um Dr. Heinrich Pötter

Im Dezember 2020 ist Dr. Heinrich Pötter im Alter von 89 Jahren verstorben. Im Januar 2021 hätte der Träger der Goldenen Ehrennadel des VAA, der in den neunziger Jahren lange Jahre im VAA-Vorstand aktiv war, seinen 90. Geburtstag gefeiert. „Dr. Heinrich Pötter gehört zu den Architekten und Gründern des Verbandes der Führungskräfte der Chemischen Industrie in der DDR im Mai 1990“, erinnert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch an die Verdienste Pötters um die Interessenvertretung der Akademiker während und nach der Wendezeit. „Um ein Zitat von Heinrich Pötter aufzugreifen: Vor 30 Jahren haben Führungskräfte aus Ost und West die Chancen der politischen Wende in der DDR genutzt und mit beispiellosem Einsatz ihren Teil zum Gelingen der Einheit Deutschlands beigetragen“, betont Kronisch. „Für sein leidenschaftliches und großes Engagement unter anderem um die Vorbereitung und Gründung des VFCl gebührt ihm unser aller Dank.“ Im Namen des gesamten Verbandes spricht Gerhard Kronisch sein Beileid aus: „Unsere stille Anteilnahme und unser Mitgefühl gilt den Angehörigen, Freunden und der Familie von Dr. Heinrich Pötter.“



60PLUS

Übergang in den Ruhestand: Broschüre in neuem Gewand

Mit dem Abschied aus dem Erwerbsleben beginnt für die meisten Menschen ein neuer Lebensabschnitt, der mit mehr Freiheit und Freizeit, aber auch mit neuen Herausforderungen verbunden ist. Denn wer bis zum letzten Arbeitstag im Job aufgegangen ist, hat oft wenig Zeit, sich Gedanken über die Zukunft zu machen. Hinzu kommt: Der Eintritt in den Ruhestand erfolgt häufig eher als erwartet, etwa durch Frühpensionierungen aufgrund von Umstrukturierungen in den Unternehmen. Dazu hat die VAA-Kommission 60plus im Jahr 2013 die Infobroschüre „Übergang in den Ruhestand“ konzipiert, die mit Best-Practice-Beispielen aus den Erfahrungen der Mitglieder angereicht war.

Im Dezember 2020 ist die Broschüre neu gestaltet und um einige zusätzliche Beiträge ergänzt worden. Darin berichten bereits pensionierte VAA-Mitglieder wie beispielsweise der Vorsitzende der Kommission 60plus und passionierte Triathlet Prof. Thomas Beisswenger, wie sie ihren neuen Lebensabschnitt gestalten. Vom Sport über das Studium im Alter und die Beschäftigung mit neuen Medien bis hin zum ehrenamtlichen Engagement werden zahlreiche Möglichkeiten aufgeführt, im besten Alter aktiv zu bleiben. Außerdem bietet die Broschüre eine ausführliche Darstellung zur Finanz- und Vermögensplanung sowie umfassende Ausführungen zu Steuern im Ruhestand.

Auf der Mitgliederplattform MeinVAA steht die Infobroschüre im Servicebereich zum Download zur Verfügung. ■



Schreiben Sie uns!

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

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

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

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



bitten jedoch um Ihr Verständnis, dass aus Platzgründen nicht jeder Leserbrief veröffentlicht werden kann. Die Redaktion des VAA Magazins behält sich daher vor, Leserbriefe gegebenenfalls zu kürzen und eine Auswahl zu treffen. Es sei Ihnen aber versichert: Jeder Brief wird von der Redaktion gelesen, ausgewertet und zu Herzen genommen. Ob positiv oder negativ: Wir sind dankbar für Ihr Feedback! ■

Termine im Winter und Frühjahr 2021

- 19.02. Vorstandssitzung, online
- 19.02. FKI-Seminar „Prioritäten setzen und umsetzen“, online
- 22.02. Kommission Einkommen, online
- 23.02. FKI-Seminar „Mitwirkungsrechte von Sprecherausschüssen“, online
- 25.02. FKI-Seminar „Von Mensch zu Mensch im Onlinemeeting“, online
- 02.03. Kommission Betriebliche Altersversorgung, online
- 04.03. FKI-Seminar „Soziale Nähe bei physischer Distanz“, online
- 10.03. FKI-Seminar „Konflikte erkennen und erfolgreich bewältigen“, online
- 13.03. Vorstands- und Beiratssitzung, online
- 16.03. FKI-Seminar „Souverän präsentieren und auftreten“, online
- 19.03. Aufsichtsrätetagung, online
- 19.03. FKI-Seminar „Informationsflut im Griff“, online
- 22.03. FKI-Seminar „Namen, Daten, Fakten – jederzeit parat“, online

Aufgrund des verschärften Lockdowns und des immer noch offenen Lockerungshorizontes im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie war zum Zeitpunkt der Drucklegung des VAA Magazins nicht absehbar, welche Termine des VAA und des Führungskräfte Instituts (FKI) in Präsenz abgehalten werden können. Dies gilt auch für den genauen Durchführungsweg der VAA-Delegiertentagung. Aktuelle Informationen zu Veranstaltungen, Sitzungen und Seminaren finden sich unter www.vaa.de und auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de.



Vorschau Ausgabe April

- ➔ **Spezial:**
Forschung mit Hochdruck
- ➔ **VAA:**
Erfolg durch Werbung
- ➔ **Branche:**
Topmanager im Interview

Impressum

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

Chefredaktion: Timur Slapke.

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

Schlussredaktion und Korrektorat: Timur Slapke.

Redaktionsbeirat: Stephan Gilow, Gerhard Kronisch, Rainer Nachtrab.

Anzeigen: Ursula Statz-Kriegel, redaktion@vaa.de (VAA); Rohat Akarcay, r.akarcay@koellen.de (Koellen Druck+Verlag). Es gilt die Anzeigenpreisliste vom Oktober 2020.

Druckauflage: 26.000 (1/20); **Erscheinungsweise:** sechsmal jährlich.

Gestaltung und Layout: Ina Brocksieper.

Druck: Köllen Druck+Verlag, Bonn-Buschdorf.



In namentlich gekennzeichneten Gastbeiträgen und Leserbriefen geäußerte Ansichten geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Gleiches gilt für dem VAA Magazin beigelegte Werbebroschüren.

Im VAA Magazin wird aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit das generische Maskulinum verwendet. Damit sind jedoch grundsätzlich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.



Foto: Violeta Stoimenova – iStock

SOZIALE NÄHE BEI PHYSISCHER DISTANZ

Wie geht virtuelles Teambuilding?

Anmeldung
www.fki-online.de

Mit Teammitgliedern im Homeoffice oder verteilt in verschiedenen Ländern: Plötzlich arbeiten Menschen über Distanz zusammen und vermisse den sozialen Kontakt. **Wie stellt man soziale Nähe im Team her?**

**Onlineseminar am 04.03.2021 exklusiv für VAA-Mitglieder
199 Euro (statt 299 Euro) zuzüglich 19 Prozent Umsatzsteuer**

In Führung gehen!

Kooperationspartner





ALLE NEWS IN EINER APP

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

