

Dezember 2021

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte



Quanten im Computer:

Cooler mit Qubits

Engagement im Ehrenamt:
Konferenz in Köln

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



Quantensprung in kleinen Schritten

Kurz vor dem Ausklang des zweiten Pandemiejahres spitzt sich die Lage in Deutschland erneut zu. Probleme, die noch vor Kurzem überwunden zu sein schienen, treten erneut mit voller Wucht zutage. Einmal mehr wird der gesellschaftliche Zusammenhalt auf eine harte Probe gestellt – trotz der enormen Fortschritte zuvor, etwa bei der Impfstoffentwicklung in einem für die Arzneimittelforschung atemberaubenden Tempo. Dieser Fortschritt ist trotz der schwierigen vierten Coronawelle ein Zeugnis der Resilienz und Lösungskompetenz, die Wissenschaft und forschende Unternehmen an den Tag gelegt haben.

Einen regelrechten Quantensprung hat es in den letzten anderthalb Jahren auch in vielen Bereichen des Arbeitslebens gegeben. Flexible Arbeitsmodelle haben endgültig ihren Weg aus den HR-Hochglanzbroschüren in den betrieblichen Alltag gefunden – New Work wird vom bloßen Trendbegriff zu einer Voraussetzung der modernen Unternehmenswelt. Manchmal braucht es den Ruck durch externe Schocks, um einen großen Schritt nach vorn zu machen.

Auch beim VAA geht es voran – in großen wie in kleinen Schritten. 2021 ist ein neuer Vorstand gewählt worden, der bereits viele Dinge neu angestoßen hat und bereit ist, neue Wege zu gehen. Mit den Auswirkungen der Coronapandemie haben sich die VAA-Mitglieder in den Communitys zurechtgefunden. Dies zeigt der Austausch auf der VAA-Jahreskonferenz Anfang November. Näheres dazu gibt es auf den Seiten 16 bis 21 nachzulesen. Diskutiert wurde unter anderem über die künftigen Herausforderungen für die Chemie- und Pharmaindustrie durch die Energiewende und die Dekarbonisierung.

Apropos Zukunftsfähigkeit: Chemie und Pharma sind darauf angewiesen, dass komplexe Moleküle mit erwünschten Eigenschaften für verschiedene Prozesse zur Verfügung stehen. Für die numerische Molekülsimulation werden heute schon KI-Algorithmen genutzt. Doch irgendwann werden hier selbst Supercomputer an ihre Grenzen stoßen. Eine Alternative könnten Quantencomputer bieten, die Quantenzustände zum Rechnen nutzen. Dazu gibt es auf den Seiten sechs bis 15 ein Spezial. Man ist vom sprichwörtlichen Quantensprung zwar noch etwas entfernt, aber die Fortschritte stimmen optimistisch.

In diesem Sinne wünscht der VAA allen Leserinnen und Lesern Zuversicht und Gesundheit fürs nächste Jahr!



Foto: VAA

Stephan Gilow

Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA MAGAZIN

—

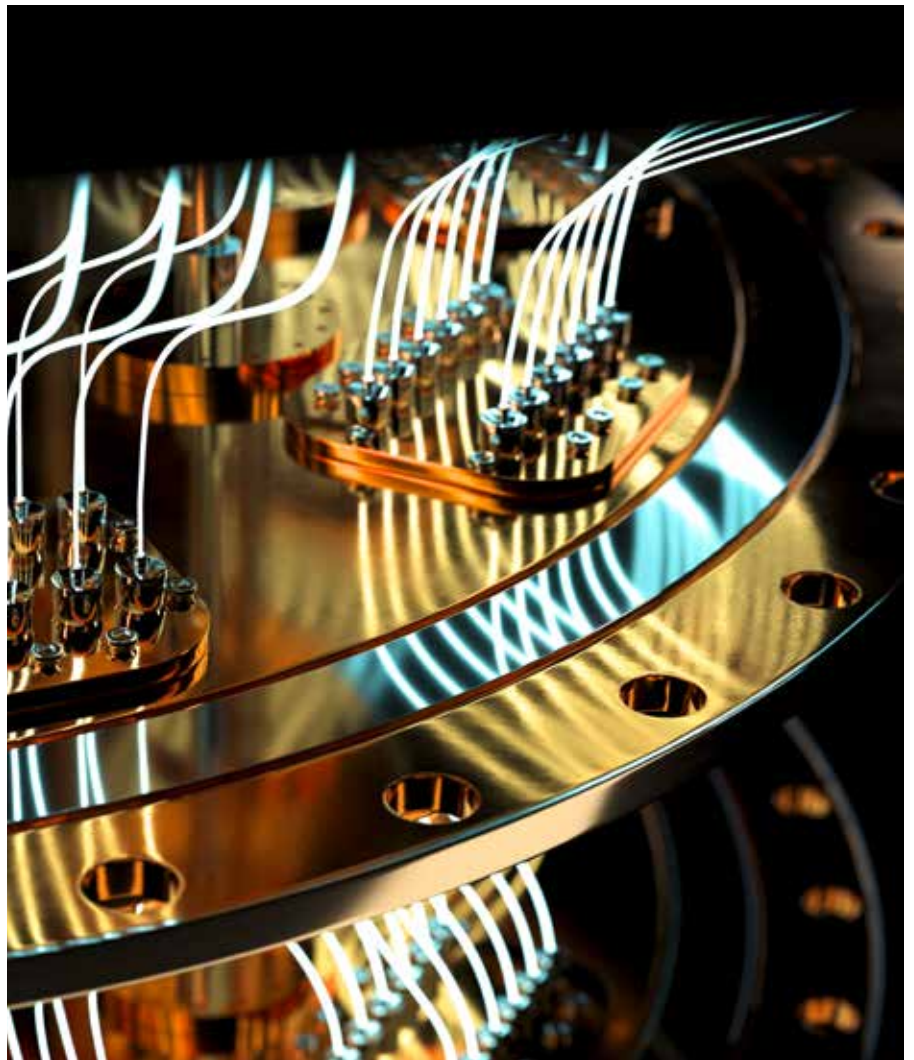
Dezember 2021

6 CHEMIE IM BILD

Quantencomputer in Zahlen

8 SPEZIAL

Wie Qubits die Chemie erobern



Coverfoto und Foto: Bartłomiej K. Wroblewski – Shutterstock

Inhalt

VAA

- 16 **VAA-Jahreskonferenz:**
Kampagnenvorbereitung und
persönlicher Austausch in Köln
- 20 **VAA Stiftung:**
Exzellenzpreisträger auf der
Jahreskonferenz ausgezeichnet
- 22 **Aufsichtsrätetagung:**
Über die Chinastrategie zu Compliance
- 23 **Community stärken:**
Aktivitäten auf breiter Front verstärkt
- 24 **VAA-Einkommensumfrage:**
Interview mit Dr. Hans-Dieter Gerriets
und Prof. Christian Grund

BRANCHE

- 26 **Deutscher Chemie-Preis:**
Schott holt Titel zum dritten Mal
- 28 **Sozialpartnerschaft:**
Veranstaltung von BAVC und VAA
zu Diversity und Führung
- 29 **Forschungsstandort:**
Boehringer Ingelheim mit
eigener Universität
- 30 **Kooperation mit GDCh:**
Neues Fortbildungsprogramm aufgelegt
- 31 **Karriere:**
Coaching für den Nachwuchs
- 32 **Personalien aus der Chemie**

MELDUNGEN

- 33 **Sprecherausschussseminare**
Aerographen
Betriebsrätetag
Böckler-Studie
- 34 **Work-Life-Balance**
Hochschulveranstaltung
Brennstoffumwandlung
European Chemistry Partnering
- 35 **Toolbox für Betriebsratswahlen**
Onlineseminar mit DECHEMA YOUNG
Kongress der IG BCE
Superkräfte im WoMen-Netzwerk
- 36 **Wechsel in Werks- und Landesgruppen**
VAA connect mit Claudia Kleinert
Werksgruppenarbeit im Onlineformat
Flüssigkeit für Grenzflächeneffekte

ULA NACHRICHTEN

- 37 **Netzwerk:**
ULA-Sprecherausschusstag in Berlin
- 41 **Kommentar:**
Was Glasgow erreicht hat
- 41 **Europa:**
CEC-Jubiläum in Lyon
- 42 **Führung:**
ULA-Studie mit Prof. Jürgen Weibler
- 44 **Weiterbildung:**
Aktuelle Seminare des
Führungskräfte Instituts
- 44 **Terminvorschau:**
Anmeldung zu digitalen Dialogen

WIRTSCHAFT IN ZAHLEN

- 45 **Verarbeitendes Gewerbe:**
Spuren der Lieferengpässe

RECHT

- 46 **Interview mit Dr. Torsten Glinke:**
Was gilt bei Mindestjahresbezügen
für Akademiker?
- 50 **Urteil:**
Altersgrenze bei Betriebsrente

LEHMANN'S DESTILLAT

- 51 **Satirische Kolumne:**
Klimagipfel aufs Korn genommen

VERMISCHTES

- 52 **ChemieGeschichte(n):**
Gründung der Leopoldina
- 53 **Glückwünsche**
- 54 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 55 **Leserbriefe**
- 58 **Feedback, Termine, Vorschau,
Impressum**

Im späten 20. Jahrhundert

war die Beobachtung und Kontrolle makroskopischer Quantenkohärenz in supraleitenden Schaltkreisen eine wichtige Entdeckung in der Festkörperphysik und ermöglichte die Implementierung von supraleitenden Qubits, erklären die Doktoranden des Walther-Meißner-Instituts (WMI) Malay Singh, Ivan Tsitsilin und Max Werninghaus. Die von Prof. Stefan Filipp geleitete Quantencomputer-Gruppe am WMI beschäftigt sich mit der Verbesserung der Eigenschaften supraleitender Qubits und darauf basierend mit der Realisierung von Quantencomputer-Demonstratoren mit supraleitenden Qubits.

2 klassische Zustände

können in einem Quantencomputer durch ein Qubit repräsentiert werden. Quantencomputer können die Superpositionseigenschaft eines Quantensystems ausnutzen, um gleichzeitig die Ein- und Aus-Zustände darzustellen, sodass Operationen – oder Vorgänge – auf beiden Zuständen zugleich durchgeführt werden können. Wenn man n Qubits betrachte, so die Forscher der Quantencomputer-Gruppe am Walther-Meißner-Institut, bedeute dies: Diese n Qubits können Informationen speichern und verarbeiten, für die zwei hoch n klassische Bits erforderlich sind. Ein Quantencomputer mit 50 Qubits kann also die gleiche Information darstellen wie zwei hoch 50, das heißt zehn hoch 15 klassische Bits.

Foto: Kai Neunert – BAdW



100 bis 500 Mikrometer

misst jedes supraleitende Qubit. Supraleitende Qubits sind eine der vielversprechendsten Hardwareplattformen für den Aufbau eines Quantencomputers, erklären die Wissenschaftler aus der Gruppe von Prof. Stefan Filipp am WMI. Die Qubits bestehen aus winzigen elektrischen Schaltkreisen, die wiederum aus supraleitendem Material bestehen. Die Größe eines supraleitenden Chips, der mehrere supraleitende Qubits enthält, liegt bei einigen Quadratmillimetern. Normalerweise sind Quanteneigenschaften in mikroskopischen Teilchen wie Atomen, Molekülen oder Elektronen zu finden. Im Vergleich zu diesen Teilchen sind supraleitende Qubits makroskopische Objekte mit recht großen Abmessungen. Sie ermöglichen dennoch kohärente Quantenzustände, was vor allem auf die besonderen Eigenschaften der sogenannten Josephson-Junction zurückzuführen ist.

minus 273,15 Grad Celsius

beträgt die „Betriebstemperatur“ eines Quantencomputers. Diese Temperatur kann den Quantencomputerexperten am WMI zufolge als zufällige Schwingungen und elektromagnetische Strahlung im System betrachtet werden, welche die empfindlichen Quantenzustände zerstören können. Das Walther-Meißner-Institut der Bayerischen Akademie der Wissenschaften ist führend in der Physik der kondensierten Materie bei tiefen Temperaturen. Um Quanteneffekte zu erhalten, müssen die Qubit-Chips unter einen bestimmten Schwellenwert abgekühlt werden, der durch die Energiedifferenz der Qubit-Zustände definiert ist. In der Regel liegt die Temperatur also knapp über dem absoluten Nullpunkt.

Vorsprung durch Quanten

Von Timur Slapke

Gerade erst im November 2021 hat eine Meldung für Furore in der Presse gesorgt: Mit seinem halbleiterbasierten Quantenprozessor Eagle hat der IT-Konzern IBM aus den USA eine Art Schallmauer durchbrochen. Denn der neue Quantenchip arbeitet mit 127 Qubits und hat damit erstmals die 100-Qubit-Schwelle überschritten. Bei Qubits – kurz für Quantenbits – handelt es sich um die Grundeinheiten des Quantenrechnens. Der Unterschied zu klassischen Prozessoren: Während Bits immer nur einen der beiden Zustände „null“ oder „eins“ einnehmen können, nehmen Qubits, die mit ihren verschränkten Zuständen den Grundlagen der Quantenmechanik folgen, beide gleichzeitig ein. Damit haben Quantencomputer das Potenzial, die Leistungen herkömmlicher Supercomputer exponentiell zu übertreffen. Doch wie sieht es mit den Anwendungsmöglichkeiten des noch im Moonshot-Bereich angesiedelten „Quantencomputings“ in der klassischen Industrie aus? Sind die Chemieunternehmen in Deutschland gut für die neue Zukunftstechnologie aufgestellt? Anknüpfungspunkte gibt es durchaus: Gehört doch die Quantenchemie schon seit sehr langer Zeit zum Brot-und-Butter-Geschäft der Chemiebranche.

Gemessen am Tempo des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts ist die Disziplin der Quantenchemie praktisch schon steinalt. „Sie ist ein Ergebnis der Quantentheorie von vor fast 100 Jahren“, erklärt Dr. Horst Weiß von der BASF SE. Der Vice President Knowledge Innovation & Solutions im Bereich Global Digital Services ist selbst Quantenchemiker und hat zuvor in der Materialforschung des Ludwigshafener Chemiekonzerns einige wissenschaftliche Modellierungsgruppen mit aufgebaut. „Eigentlich kennen wir alle Grundgleichungen zur Quantenmechanik, wozu auch die Schrödingergleichung gehört.“ Mit Qubits sei man nun nah dran an der Lösung dieser lange bekannten Grundgleichung. „Wir beschäftigen uns bisher alle mit Näherungsverfahren, um diese Gleichung zu lösen. Mit der Übertragung auf die Qubits könnte man die bisherigen kombinatorischen Probleme elegant lösen.“

Dazu ein kurzer Exkurs in die Grundzüge der Quantenmechanik: Dort werden alle Messgrößen als Erwartungswert formuliert. „Es ist also immer ein Mittelungsprozess“, beschreibt Weiß das Prinzip. „Auch die Energie, die man scheinbar genau misst, ist nur ein Mittelwert, der am Ende auch der wahrscheinlichste Wert ist.“ Je mehr Messungen durchgeführt werden, desto genauer die Mittelung. „Qubits sind aber quantenmechanische Objekte, die nach den Regeln der Quantenmechanik in einer Superposition verschränkt werden können und mit denen man Rechenoperationen durchführen kann“, fasst Horst Weiß zusammen.

Es gibt nur ein Problem: Qubits muss man makroskopisch überprüfen. „Wir operieren mit quantenmechanischen Objekten, aber kontrollieren sie ingenieurmäßig auf makroskopischem Le-

vel. Das ist Hightech vom Feinsten.“ Mit dem Thema High Performance Computing hat sich Weiß bereits in seiner Doktorarbeit beschäftigt. Mit Quantencomputing kam er das erste Mal 1998 in Berührung. „Nur habe ich nicht geglaubt, dass es irgendwann auch für meine Arbeit relevant werden sollte.“ Das änderte sich aber vor gut sechs Jahren. Das war genau die Zeit, als der damals noch als Google firmierende Techgigant Alphabet und IBM ihre quantenchemischen Rechnungen auf Quantencomputern publiziert haben. Weiß war 2020 auch im Expertenrat der Bundesregierung und hat an der Roadmap zum Quantencomputing mitgearbeitet.

Seit Juni 2021 engagiert sich die BASF gemeinsam mit neun anderen DAX-40-Konzernen in einem Konsortium mit dem Namen Quantum Technology and Application Consortium – kurz QUTAC. ►

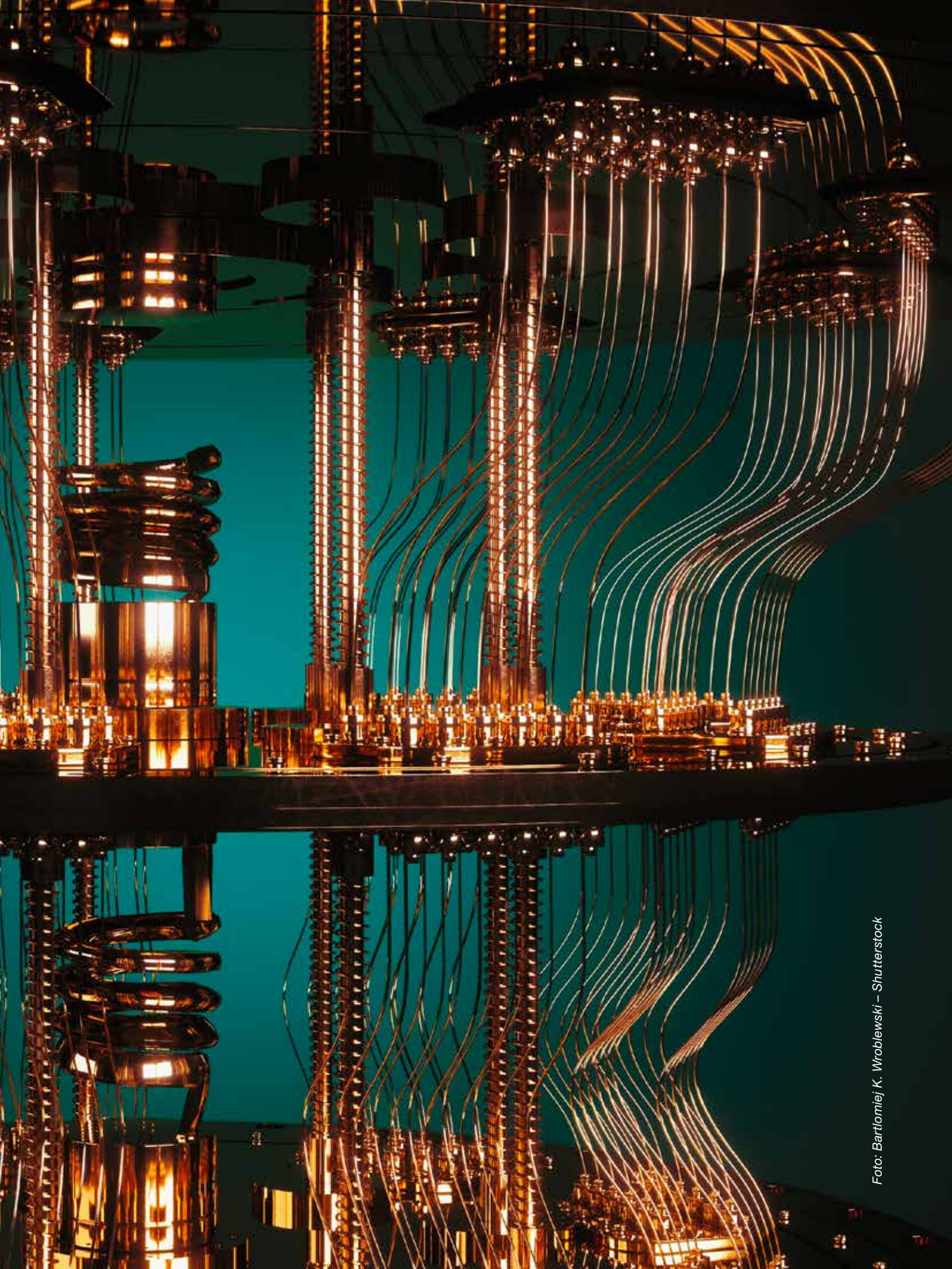


Foto: Bartłomiej K. Wroblewski – Shutterstock



Vonseiten der Chemie- und Pharmabranche sind Merck und Boehringer Ingelheim ebenfalls dabei. Horst Weiß ist Mitglied im Steering Committee. „Wir haben festgestellt, dass die Industrie in Deutschland im Bereich des Quantencomputings nicht so aktiv ist wie die Unternehmen in den USA. Unser Interesse liegt im Anwendungsbereich und deswegen haben wir uns zusammengeschlossen.“

Kräfte bündeln im Konsortium

Bei QUTAC handelt es sich um ein transparentes Arbeitskonsortium mit echten Arbeitsgruppen, die sich offen austauschen und gemeinsam Kompetenzen aufbauen. „Es ist definitiv keine Quatschbude“, so BASF-Quantenforscher Weiß. Dies bestätigt auch Dr. Philipp Harbach von der Merck KGaA aus Darmstadt. „Bei QUTAC decken wir die komplette Anwendung von Quantencomputing branchenübergreifend ab und können mit unseren neuen Partnern gemeinsam Anwendungen explorieren und entwickeln.“ Harbach leitet den Bereich Digital Chemistry bei Merck. Ähnlich wie Horst Weiß hat sich der Theoretische

Merck mit. Das VAA-Mitglied ist im Innovation Incubator tätig, der als Matrixstruktur zum IT-R&D-Healthcare-Bereich zählt. Der Biophysiker ist neuen Technologien auf der Spur und analysiert diese auf ihren Wert für potenzielle Anwendungen im Unternehmen. Einen Vorteil von QUTAC sieht Ehmer im guten Querschnitt über den Absatzmarkt in Deutschland: „Wenn wir hier gemeinsam Standards und Anwendungsmöglichkeiten formulieren, hat das auch ein ganz anderes Gewicht, als wenn jedes Unternehmen für sich allein exploriert.“ Das sei auch wichtig gegenüber den Herstellern von Quantencomputern, um Entwicklungsrichtungen mit zu beeinflussen. „Wir steuern lieber gemeinsam, als das zu nehmen, was wir allein kriegen können.“

Die Zusammenarbeit in einem Konsortium wie QUTAC – sowohl Merck als auch die BASF sind noch in vielen anderen Quantencomputingprojekten involviert – erläutert Philipp Harbach an einem Beispiel: „Wir nehmen uns ein konkretes Businessproblem, beispielsweise gesellschaftliche Fragen nach grünem Wasserstoff oder Batterietechnik, und brechen es so herunter, damit es mit der

det Philipp Harbach. „Aber viele der potenziellen Anwendungen, die zurzeit untersucht werden, existieren bereits auf klassischen Computern und erzeugen Gewinn. Diese sind für uns essenziell.“ Quantenchemie sei ein richtiges „Arbeitspferd“, das jeder nutze. „Die Frage ist hier nicht, ob der Quantencomputer diese Anwendungen ermöglicht, sondern wie er sie verbessert. Unsere Aufgabe ist, die Größe dieses Unterschieds zu erkennen.“ Dieser Unterschied wird in der Fachpresse gern auch „Quantum Advantage“ oder „Quantum Supremacy“ genannt.

Harbachs Kollege Thomas Ehmer vergleicht die Problematik mit „neuen Supertools“, die auf den Markt kommen. Es stelle sich immer die Frage, wofür diese Tools gebraucht werden und was sie am Ende bringen. „Wie der Pathologe Ron Weinstein sagte: ‚A fool with a tool is still a fool.‘ Am Beispiel Magnet als Supertool kann man ganz gut erklären, was passiert, wenn man von der Toolseite kommt und nach Anwendungen sucht, die auch noch wertsteigernd sein sollen.“ So sei zum Beispiel bei der Suche nach einer Anwendung eines Magneten „irgendwo in der Küche“ auf den ersten Blick nicht viel zu erkennen, bis man entdecke, dass man eventuell einen Induktionsherd bauen kann. „Dieser erfüllt zwar dann nicht notwendigerweise den ursprünglichen Hauptzweck für den Koch, nämlich leckeres Essen herzustellen, aber immerhin werden die Töpfe schnell warm.“ Gleichzeitig gelte es dann aber auch, den Mehrwert zu erkennen, denn den gleichen Effekt erzielt man auch mit einem Gasherd. „Und der Mehrwert in diesem Falle wäre vielleicht, dass kein offenes Feuer in der Küche notwendig ist.“ Es kommt also immer auf das Ziel und die Umstände an, welche Anwendung wofür geeignet ist. Was bringt der Quantencomputer gegenüber klassischen Rechnern, wenn es irgendwann richtig großflächig einsetzbare Quantencomputer gibt? Diese Fragen sollten Unternehmen beantworten können, um konkrete Ideen zu entwickeln.

Zwischen Soft- und Hardware

Bei der Analyse der Möglichkeiten ist es wichtig, scharf zwischen der Anwendung und der Hardware zu trennen: ►

“Die Frage ist hier nicht, ob der Quantencomputer diese Anwendungen ermöglicht, sondern wie er sie verbessert. Unsere Aufgabe ist, die Größe dieses Unterschieds zu erkennen.“

Dr. Philipp Harbach, Leiter des Bereichs Digital Chemistry bei der Merck KGaA.

Chemiker bereits im Studium mit der Quantenmechanik beschäftigt. „Wir haben alle das gleiche Problem: Wir sind noch dermaßen präkompetitiv in dieser Technologie unterwegs, dass wir gemeinsam einfach stärker sind.“

Harbachs Kollege Dr. Thomas Ehmer mischt ebenfalls in der 100 Köpfe starken Quantum Computing Interest Group bei

Entwicklung der Quantentechnologie und Software in Einklang gebracht werden kann. Gleichzeitig muss die Anwendung skalierbar sein.“

Tatsächlich steht und fällt das Disruptionspotenzial des Quantencomputings mit der konkreten Anwendungsfähigkeit. „Quantencomputer haben durchaus das Zeug dazu, disruptiv zu wirken“, fin-

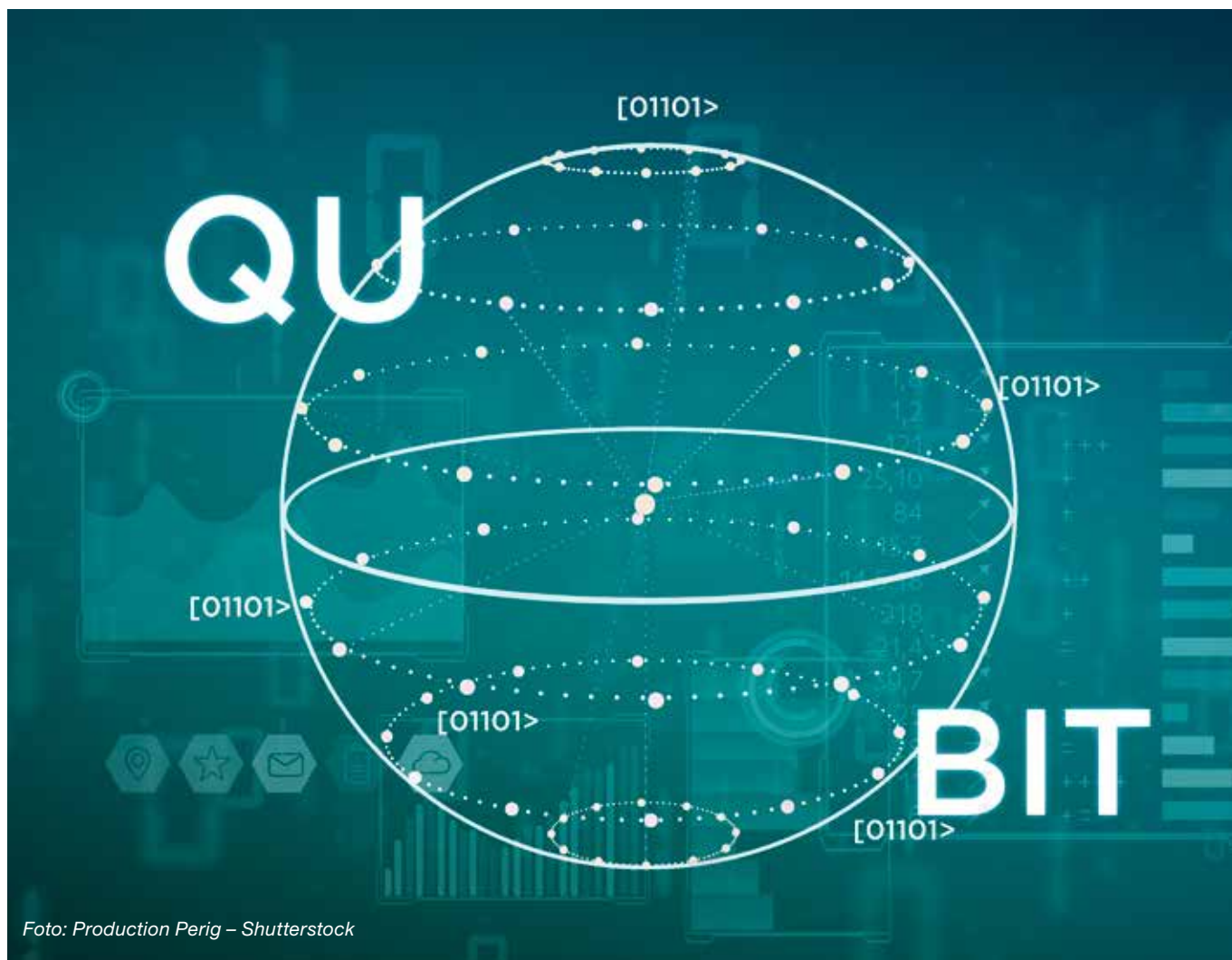


Foto: Production Perig – Shutterstock

Denn alle Anwendungen in der Chemie- und Pharmaindustrie laufen auch auf klassischen Computern. Der Quantencomputer soll die Prozesse vielmehr verbessern. Das dies am Ende auch gelingen wird, ist sich Horst Weiß von der BASF sicher: „In der Chemie ist das ein No-Brainer: Wenn Sie exakt rechnen können, können Sie Energien exakt rechnen. Wenn Sie Energien exakt rechnen können, können Sie auch die Kinetik von Prozessen exakt rechnen. Wenn Sie die Kinetik und Thermodynamik exakt rechnen können, können Sie am Ende Prozesse besser auslegen und optimieren.“ Man könne auch Screenings optimieren und damit die Zahl der Experimente auf ein Minimum reduzieren. Das brächte ganz klare wirtschaftliche Vorteile mit sich. „Wenn ich nicht 1.000 Polymere synthetisieren muss, um eine ideale Formulierung zu bekommen, ist das ein enormer Vorteil. Mit der Qualität der Simulations-

verfahren steigt dann auch der Realismus der Modelle – hier setzen wir mit dem Quantencomputing an.“

Ein anderes Beispiel nennt Horst Weiß für die Quantenchemie: „Ich kann zwar heute aufschreiben, wie ich die Schrödingergleichung exakt löse, bloß dann komme ich in eine exponentielle Rechenzeitabhängigkeit.“ Warum? „Weil ich dafür alle Möglichkeiten durchrechnen muss, die Elektronen zu besetzen – die unterschiedlichen Orbitale und Zustände.“ Das gehe einfach nicht exakt, weswegen man mit Näherungsverfahren arbeite. „In manchen Fällen gehen diese Näherungen eben schief. Wer genaue Ergebnisse haben will, muss also möglichst exakt rechnen.“ Und exaktes Rechnen braucht einen höheren Aufwand. „Das wirkliche Versprechen hinter dem Quantencomputing sind die Algorithmen und die

Skalierung. Wenn ich auf einem herkömmlichen Supercomputer Monate für eine Berechnung eines Problems brauche, wäre man mit einem funktionsfähigen Quantencomputer in ein paar Stunden fertig.“

Über 150 mögliche Anwendungsfelder für Quantencomputing hat die BASF eruiert und dafür einen Wachstumsplan aufgestellt. Zwar wisse man nicht, wann der Durchbruch kommt, so Weiß, doch man bereite sich schon jetzt dynamisch auf den kommenden Bedarf vor. Bei Merck geht man die Herausforderung ähnlich an: „Nehmen wir das Beispiel Wirkstoffentwicklung. Hier prüfen wir für jeden einzelnen Prozessschritt, ob beispielsweise ein Molekül, ein sogenanntes Active Pharmaceutical Ingredient, mit einem bestimmten Protein interagiert und ob dies auf einem Quantencomputer genauer oder schneller laufen kann.“



Die Quantenverschränkung ist eine Eigenschaft von Quantenzuständen, für die es kein klassisches Analogon gibt. Mathematisch gesehen bedeutet sie: Wenn bestimmte Qubits einen gemeinsamen Zustand haben, der verschränkt ist, kann dieser Zustand nicht als eine

Kombination einzelner Qubit-Zustände betrachtet werden. Ein solcher verschränkter Zustand weist Korrelationen zwischen den einzelnen Qubit-Zuständen auf, die stärker sind, als es die klassische Physik erlauben würde. Eine Folge dieser Eigenschaft ist: Wenn zwei Qubits verschränkt sind, liefert die Kenntnis des Zustands des einen Qubits Informationen über das andere Qubit – selbst wenn sie sehr weit voneinander entfernt sind. Die Verschränkung ist die wichtigste Ressource, die Qubits bieten können, klassische Bits aber nicht. Sie ist von entscheidender Bedeutung für Quantenberechnungen und Kommunikationsprotokolle, die im Vergleich zu ihren klassischen Gegenständen bessere Ergebnisse versprechen.

Quelle: Forschungsgruppe Quantum Computing and Information Processing von Prof. Stefan Filipp am Walther-Meißner-Institut

*In klassischen Computern kann es nur einen Zustand geben: eins oder null – an oder aus. Qubits hingegen können diese Zustände gleichzeitig einnehmen und dadurch Operationen ermöglichen, die mit klassischen Bits nicht möglich sind.
Foto: Skynavin – Shutterstock*

Der potenzielle Effizienzgewinn ist also die Beschleunigung – möglicherweise starke Beschleunigung – von verschiedenen Prozessen auf dem Produktentwicklungszyklus. Doch von der Interaktion eines Proteins mit einem Molekül bis zu einem fertigen Medikament ist es ein langer Weg. „Am Schluss unserer Entwicklungskette steht oftmals irgendein Material – Chemikalien oder Wirkstoffe, die wir skaliert haben“, berichtet

Merck-Quantenexperte Harbach. „Wenn wir jetzt mit dem Quantencomputer etwa die klinischen Phasen stark beschleunigen könnten, dann müssen wir auch verstehen, warum und wie. Wir identifizieren Prozesse und Probleme, die man mathematisch formulieren kann.“ Teilweise sei dies gar nicht möglich, weil man die Parameter überhaupt nicht kennt. „Dann hilft mir auch der beste Algorithmus und der schnellste Computer nicht weiter.“

Aus Sicht der QUTAC-Mitstreiter Harbach und Weiß bieten vor allen Dingen die Prozessoptimierung und die Quantenchemie die vielversprechendsten Ansatzpunkte für den Einsatz des Quantencomputings. Formulierungen mit kombinatorischen Berechnungen kommen ebenso als Einsatzgebiet infrage wie die Materialforschung – etwa bei der Katalyse von Batteriematerialien. Nicht zu vergessen das Feld der Künstlichen Intelligenz, zu dem auch das Maschinelle Lernen gehört. Das VAA Magazin hatte diesem Thema im August 2018 ein Spezial gewidmet. Der Quantencomputer könnte auch hier die Berechnungen beschleunigen.

Für industrielle Anwendungen braucht es aber skalierbare, robuste und ►



verlässliche Hardware. Und trotz der Fortschritte in den Laboren bei Alphabet und IBM gibt es diese einfach noch nicht. „Die Güte der Qubits ist nach wie vor schlecht“, stellt QUTAC-Steering-Committee-Mitglied Horst Weiß fest. „Sie sind sehr anfällig für Fluktuationen und externe Störungen.“ „Wir haben das einmal abgeschätzt: Für kleinere Probleme bräuchten wir beispielsweise zehn hoch sieben Zwei-Qubit-Gatteroperationen – heute kommen wir aber nur auf 100 bis 1.000, bevor das System instabil wird. In den letzten zwei bis drei Jahren ist es nicht signifikant besser geworden.“

Rechenleistung mit Rauschfaktor

Die Hardware, die heute existiert und auch in nächster Zeit noch existieren wird, nennt sich NISQ – auf Englisch: *noisy intermediate scale quantum*. „Das sind zu wenige Qubits, die auch noch richtig rauschen und noch nicht so recht anwendungsfähig sind“, berichtet Merck-Experte Philipp Harbach. „Wenn ich Zugang zum gegenwärtig besten Quantencomputer habe und damit nur Rauschen erzeugen kann, ist das nicht sinnvoll.“ Zurzeit werden Produkte angeboten und verkauft, ohne die Technologien dafür zu haben. „Eine Technologie ohne Mehrwert bringt aber nichts.“ Thomas Ehmer ergänzt: „Ist der Service vor dem Produkt da und fehlt die Infrastruktur, hilft es nicht weiter.“ Für zuverlässige Berechnungen brauche man in der Regel weit über 100 oder 1.000 sogenannte Logische Qubits, also rauschfrei und fehlerkorrigiert. „Und um ein solches logisches Qubit zu erhalten, benötigt man je nach Verfahren und Güte etwa 100 bis 10.000 physische Qubits.“ Von denen gibt es – Stand November 2021 – die 127 von IBM. Das bedeutet: Die komplette Infrastruktur vom Chip über die Steuerung bis zur Kühlung muss massiv skaliert werden, etwa um den Faktor 10.000. Ehmer weiter: „Im Falle der supraleitenden Qubits muss das Ganze bei zehn Millikelvin mit flüssigem Helium quasi am absoluten Nullpunkt passieren, was auch fundamental neue Anforderungen an Kühlsysteme stellt.“

Doch ein Übermaß an Pessimismus ist beim Thema Quantencomputer nicht angebracht. „Die Frage, ob wir das



2019 hat IBM den ersten kommerziellen Quantencomputer mit 20 Qubits vorgestellt.
Foto: Boykov – Shutterstock

technisch hinkriegen mit einem anwendungsfähigen Quantencomputer, ist für mich wirklich eine Frage nach dem Wann, nicht nach dem Ob“, betont BASF-Quantenchemiker Horst Weiß. „Je mehr Qubits die Hersteller haben, desto besser wird die Fehlerkorrektur.“ Glaubt man beispielsweise dem Unternehmen PsiQuantum, soll es bereits 2025 einen Quantencomputer mit einer Million fehlerkorrigierter Qubits geben. Mithilfe der Photonentechnologie soll gemeinsam mit dem frisch an die Börse gegangenen Chiphersteller GlobalFoundries ein skalierter Quantenchip produziert werden. „Es sind so viele große Spieler auf dem Markt“, führt Weiß fort, „dass ich davon ausgehe, vor 2030 einen

Quantencomputer mit einer Million Qubits zu sehen“. Offen bleibe, welche Algorithmen auf einem solchen Quantencomputer tatsächlich einen exponentiellen Speed-up liefern.

Deswegen engagieren sich Branchenriesen wie die BASF und Merck in Projekten und Konsortien wie QUTAC. „Wenn sich Risiken auftun, können wir gemeinsam besser reagieren“, nennt Philipp Harbach die Vorteile des konzertierten Vorgehens. „Wir müssen nicht zehn Jahre warten, bis die Technologie weiter ist, sondern können jetzt proaktiv vorgehen.“ Zumal die Frage nach dem realistischen Zeithorizont eben nicht realistisch zu beantworten sei. „Aber ich bin optimistisch, dass wir in ein paar Jahren zumindest Nischenanwendungen haben werden, die wir quantentechnologisch bespielen.“

Harbachs Kollege im Konsortium Horst Weiß sieht das größte Risiko darin, dass Deutschland und Europa die Quantenwelle nicht mitreiten. „Wir brauchen die nötigen Kompetenzen und auch eine resiliente Forschungs- und Produktionskette. Der Technologietransfer von der exzellenten Grundlagenforschung zum industriellen Produkt ist der kritische Punkt.“ In Sachen Quantencomputer ist es deshalb gerade für etablierte Industrieunternehmen entscheidend, möglichst viele Informationen für potenzielle Einsatzmöglichkeiten zu gewinnen. Es wird nicht umsonst viel Zeit und Geld investiert, um die neue Zukunftstechnologie genau zu verstehen und gut gerüstet zu sein. ■

127 Qubits

liegen dem neuen
Quantenprozessor Eagle von
IBM Quantum zugrunde.



Foto: Bartłomiej K. Wroblewski – Shutterstock

Zwischen Wahlkampf und Klimaschutz

Nach einer pandemiebedingten Pause hat Anfang November 2021 die zweitägige VAA-Jahreskonferenz in Präsenz stattgefunden – noch kurz vor der schnellen und deutlichen Verschärfung der Coronalage. Bei der Konferenz in Köln galten jedoch das 2-G-Modell sowie die

strengen Hygieneauflagen des Tagungshotels. Inhaltlich standen am 5. November, dem ersten Veranstaltungstag, Best-Practice-Beispiele aus dem Betriebsratswahlkampf und der Sprecherausschussarbeit auf dem Programm. Am zweiten Konferenztag haben sich die VAA-Mitglieder unter anderem mit der Defossilisierung sowie den Herausforderungen der Energiewende und des Klimawandels beschäftigt. Festlich wurde es ebenfalls: Im Rahmen der Jahreskonferenz sind sowohl der VAA-Exzellenzpreis als auch der VAA-Ehrenamtspreis verliehen worden.



In ihrer Begrüßung betonte die 1. VAA-Vorsitzende Dr. Birgit Schwab die Bedeutung des Engagements in den VAA-Werksgruppen vor Ort.

Foto: VAA



Im Beisein der VAA-Schatzmeisterin Ruth Kessler (oben links) ist Dr. Thomas Elsner von der VAA-Werksgruppe Leverkusen mit dem VAA-Ehrenamtspreis ausgezeichnet worden. Im Bild links: Dr. Jörg Rothermel vom Verband der Chemischen Industrie hat zu den Herausforderungen der Energie- und Klimapolitik referiert.
Fotos: VAA



“Der Green Deal hat 2021 zum Jahr der Energie- und Klimapolitik gemacht.”

Dr. Jörg Rothermel, Verband der Chemischen Industrie.



Fotos: VAA

89 Personen
haben 2021 an der
VAA-Jahreskonferenz
in Köln teilgenommen.

Auch die Mitglieder des im Mai 2021 gewählten VAA-Vorstands (im Bild oben links) haben sich auf der Konferenz getroffen. Im Bild unten: Dr. Andreas Förster, Hauptgeschäftsführer der DECHEMA, gemeinsam mit dem 2. VAA-Vorsitzenden Dr. Christoph Gürtler und VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow (von links).



ZU HAUSE ESSEN. WIE IM GOURMET- RESTAURANT.



MITGLIEDER
WERBEN,
GUTSCHEIN
GEWINNEN!

MITGLIEDER WERBEN ZAHLT SICH AUS:
MIT EINEM GOURMET-MENÜ VON
STARCHEFBX IM WERT VON 300 EURO.



www.vaa.de/werbeaktion

Die Werbeaktion gilt für den Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2021. Unter allen Mitgliedern, die in diesem Zeitraum ein Neumitglied werben, wird ein Gourmet-Menü von StarchefBox im Wert von 300 Euro verlost. Für jedes geworbene Neumitglied nimmt man mit einem Los teil.



Fotos: VAA

VAA-JAHRESKONFERENZ 2021

VAA Stiftung kürt Exzellenzpreisträger 2021

Am 5. November 2021 sind in Köln die jungen Wissenschaftler Dr. Dominik Bongartz, Dr. Robert Giessmann und Dr. Patrick Wilde mit dem Exzellenzpreis der VAA Stiftung ausgezeichnet worden. Ausschlaggebend für die Auswahl der Preisträger war auch in diesem Jahr der besondere industrielle Anwendungsbezug ihrer Forschungsergebnisse.

Gekürt wurden drei mit Bestnoten ausgezeichnete Dissertationen aus den Bereichen Systemverfahrenstechnik (RWTH Aachen), der Prozesswissenschaften (TU Berlin) sowie der Chemie und Biochemie (Ruhr-Universität Bochum). Die Verleihung des mit jeweils 5.000 Euro pro Preisträger dotierten Exzellenzpreises der VAA Stiftung erfolgte im Rahmen der VAA-Jahreskonferenz in Köln. Mit der VAA Stiftung bringt sich der VAA in den Dialog der chemisch-pharmazeutischen Industrie mit Wissenschaft und Gesellschaft ein.

Nach Studium des Maschinenbaus an der RWTH Aachen und am Massachusetts In-

stitute of Technology beendete Dr. Dominik Bongartz 2020 seine Promotion über die globale Optimierung für Prozessdesign und die optimale Weiterverarbeitung von Wasserstoff zu Kraftstoffen aus Power-to-Fuel-Prozessen. Seine Forschungen ermöglichten ihm, auf den Hochleistungsrechnern der RWTH einen neuen Prozess zur Herstellung von Dimethoxymethan hinsichtlich der Energieeffizienz global zu optimieren. Bongartz, der schon in zahlreichen namhaften internationalen Publikationen veröffentlicht hat und auf internationalen Konferenzen seine Forschungsergebnisse vorstellen konnte, leistet mit seiner Forschung einen we-

sentlichen Beitrag zur Erreichung der ambitionierten Klimaschutzziele im Verkehrssektor. Insbesondere für Nordrhein-Westfalen als Bundesland mit der höchsten Dichte an Chemieparken und Raffinerien ist die Weiterverarbeitung von Wasserstoff zu Kraftstoffen eine wichtige Zukunftstechnologie.

Dr. Robert Giessmann konzentrierte sich in seiner Arbeit an der TU Berlin auf die enzymatische Produktion von Feinchemikalien (Nukleosidanaloga), die auch für die COVID-19-Behandlung bedeutend sind. Seine außergewöhnlichen Ergebnisse erreichte Giessmann durch einen in-

terdisziplinären Ansatz: Seine Ergebnisse beruhen nicht nur auf den Methoden der Biochemie, sondern auch auf den Bereichen der physikalischen und analytischen Chemie, der Enzymologie, der Modellierung und der Bioverfahrenstechnik. Mit seinen Methoden sind nur zwei schnell durchzuführende Experimente und eine einfache Formel nötig, um Vorhersagen über die Ausbeute von enzymatischen Kaskadenreaktionen zu treffen

unter Labor- als auch unter Industriebedingungen. Der Zusammenhang zwischen Struktur und Aktivität eines Elektrokatalysators muss verstanden werden, bevor neue Materialien zur industriellen Anwendung in Betracht gezogen werden können, die eine gesteigerte ökonomische Effizienz in der Industrie ermöglichen. Auch seine Arbeit hat gesellschaftliche Relevanz. Für die Wasserstoffinitiative des Bundesministeriums für Bildung und

Dr. Thomas Fischer, Vorsitzender des Kuratoriums der VAA Stiftung

„Mit der VAA Stiftung sorgen wir schon seit einigen Jahren dafür, dass der Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft weiter vorangetrieben wird – und zwar besonders im Hinblick auf unsere Branche: Chemie und Pharma. Mit der VAA Stiftung sorgen wir aber auch dafür, dass der VAA, der die Bezeichnung ‚Akademiker‘ ja schon in seinem Namen verankert hat, den direkten Draht zur Wissenschaft weiter ausbaut.“



Foto: VAA



und darauf aufbauend wesentlich verbesserte Prozesse zu implementieren. Auch Giessmann veröffentlichte seine Ergebnisse schon in international namhaften Publikationen und machte die von ihm geschriebene Software und die erhobenen Daten öffentlich frei zugänglich.

In seiner ebenfalls herausragenden Dissertation an der Ruhr-Universität Bochum beschäftigte sich Dr. Patrick Wilde mit der Rolle von Elektrokatalysatoren bei Energieumwandlungsreaktionen sowohl

Forschung werden die Elektrokatalyse und die Entwicklung geeigneter Katalysatoren eine tragende Rolle spielen. Wilde hat wie die beiden anderen Preisträger in namhaften Zeitschriften publiziert.

In seiner Würdigung der Preisträger betonte der Vorsitzende des Stiftungskuratoriums Dr. Thomas Fischer: „In einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft kann die wissenschaftliche und technologische Spitzenstellung der deutschen Industrie nur dank anwendungsbezogener Innova-

tationen gesichert bleiben.“ Die VAA Stiftung fördere daher systematisch Arbeiten auf den Gebieten von Chemie und Pharma, die naturwissenschaftlich-technische und industriell anwendbare Innovationen hervorbringe. Ihr Ziel ist, dass Deutschland auch in Zukunft ein wissenschafts- und technologiefreundliches Industrieland bleibt. Gleichzeitig geht es der Stiftung gerade in diesen Jahren darum, Wege aufzuzeigen, wie dies auf eine nachhaltige Art und Weise gelingt. ■

ANZEIGE

$2R_2OH \xrightarrow{H_2SO_4}$
 $0,693$
 $t_{1/2}$

| | | | | | | | | | | | | | | | | |---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---| | 1 | D | 2 | A | 3 | S | | | | | | | | | | | | 1 | K | 2 | A | 3 | R | 4 | R | 5 | I | 6 | E | 7 | R | 8 | E | | 1 | P | 2 | O | 3 | R | 4 | T | 5 | A | 6 | L | | | | |

für Chemie und Life Sciences

Von Chemikern für Chemiker

Nutzen Sie das Netzwerk der GDCh:

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



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

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

Zwischen China und Compliance

Ende Oktober 2021 haben die VAA-Aufsichtsräte aus verschiedenen Chemie- und Pharmaunternehmen in Heidelberg getagt. Schwerpunktthemen waren der Umgang mit China und Compliancefragen. Der international tätige Rechtsanwalt und Unternehmer Richard Hoffmann, Vorstandsmitglied von Ecovis International und Dozent an der SRH Heidelberg, lieferte Erfahrungsberichte und Hintergrundinformationen für eine erfolgreiche Chinastrategie. Anhand der Entwicklungen um Evergrande, Energieengpässe in China und neuen Gesetze zum Corporate-Social-Credit-System sowie des neuen chinesischen Datenschutzgesetzes hat Hoffmann die Wirkung Chinas dargelegt. Prof. Julia Hansch von der Dualen Hochschule Baden-Württemberg hat zum Thema „Compliance, Prüfungsausschuss und Kontrolle durch den Aufsichtsrat“ referiert und in Workshops mit den gut 25 Tagungsgästen diskutiert.



Prof. Julia Hansch (unten), ist Expertin für Spedition, Transport und Logistik an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim. Links im Bild: die Vorsitzende der VAA-Kommission Aufsichtsräte Prof. Manuela Rousseau und VAA-Vorstandsmitglied Dr. Roland Fornika. Fotos: ARTIS-Uli Deck – VAA



Ehren- und Hauptamt mit gutem Zusammenspiel

In zahlreichen VAA-Communitys laufen zum Ende des Jahres die Vorbereitungen auf die Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen 2022 auf Hochtouren. Doch es ist auch neben der Kampagnenplanung viel passiert, um die Werksgruppen in den Unternehmen und an den Standorten zu stärken. Von BASF Ludwigshafen und Beiersdorf über Leverkusen, Marl und Lanxess bis zu Roche Diagnostics und Sanofi sind die jeweiligen Betreuer aus der VAA-Geschäftsstelle Köln und dem Berliner Büro häufig unterwegs gewesen – im digitalen Raum, aber auch in Präsenz.

Mitte November 2021 hat die VAA-Werksgruppe B. Braun Melsungen eine zwei-stündige Betriebsratswahlaufaktveranstaltung in einem externen Raum mit rund 25 Personen in Präsenz durchgeführt. Laut VAA-Vorstandsmitglied Dr. Martin Wolf, zugleich Vorsitzender der Werksgruppe, habe sich bereits eine große Anzahl von VAA-Mitgliedern bereit-erklärt, die Liste mit dem Namen „Mit-tendrin & anders“ zu unterstützen und sich als Wahlbewerber zur Verfügung zu stellen. Positiv sei, dass in letzter Zeit vonseiten der Geschäftsleitung eine grö-ßere Bereitschaft wahrnehmbar ist, sich mit den für außertarifliche Angestellte relevanten Themen zu befassen und dazu auch mit der VAA-Werksgruppe zu dis-kutieren. Es bestehe aber nach wie vor ein gewisser Wettbewerb mit der IG BCE vor Ort, wie auch die Interessen der AT-Beschäftigten effektiv vertreten werden können. Am besten werde dies nach Auf-fassung von Wolf im Schulterschluss bei-der Gewerkschaften gelingen.

Auf der Jahresversammlung der Werksgruppe Heraeus im November hat Werks-gruppenvorstandsmitglied Volker Skow-ski, der auch Stellvertretender Betriebs-ratsvorsitzender eines der beiden großen Gemeinschaftsbetriebe ist, ebenfalls die Aktivitäten zur Vorbereitung der Be-triebsratswahlen vorgestellt. Zuvor schil-derte der Vorsitzende der Geschäftsfüh-rung der Heraeus Group Jan Rinnert die Geschäftsentwicklung des Unternehmens und beantwortete Fragen der insgesamt 75 Teilnehmer, unter anderem nach kon-kreten Maßnahmen zur Weiterentwick-

lung der Attraktivität von Heraeus als Arbeitgeber oder einer gruppenübergrei-fenden Personalentwicklung für Füh-rungskräfte. Dazu VAA-Geschäftsführer Hinnerk Wolff, der das Projekt „Commu-nity stärken“ vonseiten der VAA-Ge-schäftsstelle koordiniert: „Jan Rinnert hat angeboten, den Dialog mit der VAA-Werksgruppe fortzusetzen.“ Im internen Teil der Versammlung mit 60 Teilneh-mern wies der Werksgruppenvorsitzen-

“*Am Ende kommt es immer darauf an, die VAA-Mitglieder vor Ort mitzunehmen und zum Mitgestalten zu motivieren.*“

Hinnerk Wolff, VAA-Geschäftsführer.

de Dr. Sebastian Fritzsche außerdem auf die positive Mitgliederentwicklung hin.

Workshops zur Betriebsratswahlkampa-gne haben 2021 unter anderem bei der BASF Ludwigshafen, bei Beiersdorf, Merck, Roche Diagnostics in Mannheim und Penzberg sowie bei Sanofi stattge-funden. In vielen Communitys wie Bayer Elberfeld, Chemiepark Marl, BASF Schwarzheide, Clariant Rhein-Main so-

wie in den Werksgruppen Leverkusen, Industriepark Wolfgang und Lanxess standen zudem betriebspolitische The-men auf dem Plan. „Auch wenn häufig übergreifende Schwerpunkte wie Ho-meoffice, Arbeitszeit und andere corona-bedingte Fragen im Vordergrund standen, gab es immer wieder auch den Bedarf nach maßgeschneiderten Vorträgen für spezifische Probleme an den Standorten“, berichtet der VAA-Community-Projekt-verantwortliche Wolff. Ein Beispiel dafür seien die online durchgeführten An-waltssprechstunden bei Grace. „Es kom-men zwei bis drei konkrete Themen auf den Tisch, die relevant für die VAA-Mit-glieder im Unternehmen sind, und wer-den dann abgearbeitet.“ Bei Grace hat VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gi-low Ende November auf der hybriden Be-triebsversammlung Akzente gesetzt und die Unterstützung der Community vor Ort durch die VAA-Geschäftsstelle betont.

Insgesamt sei das Engagement in den Communitys 2021 trotz der nach wie vor gegebenen Herausforderungen durch die Pandemie verstärkt worden, so Hinnerk Wolff. „Das Zusammenspiel zwischen Geschäftsstelle und den Werksgruppen funktioniert gut und lässt auf eine wei-tere Intensivierung im nächsten Jahr hof-fen – auch unabhängig von der Entwick-lung des Coronageschehens.“ Ob digital oder in Präsenz: Je häufiger man mitei-nander im Austausch sei, desto besser die Resultate. „Am Ende kommt es immer darauf an, die VAA-Mitglieder vor Ort mitzunehmen und zum Mitgestalten zu motivieren.“ ■

Schnellere Teilnahme am einzigartigen Gehaltsvergleich

Zu den wichtigsten VAA-Leistungen gehören die VAA-Einkommensumfrage und der mit ihren Daten gespeiste VAA-Gehaltscheck. Dr. Hans-Dieter Gerriets, Vorsitzender der VAA-Kommission Einkommen, und Prof. Christian Grund, dessen Lehrstuhl an der RWTH Aachen die Umfrage wissenschaftlich begleitet, erläutern im Interview mit dem VAA Magazin, warum die Teilnahme an der Umfrage künftig noch einfacher wird.



Dr. Hans-Dieter Gerriets, Lanxess. Foto: VAA

VAA Magazin: Herr Gerriets, die VAA-Einkommensumfrage gehört zu den zentralen Leistungen des VAA. Worin besteht ihr konkreter Nutzen?

Gerriets: VAA-Mitglieder finden im Mitgliederbereich der VAA-Website den VAA-Gehalts-Check, in dem die Daten aus der jeweils aktuellen Einkommensumfrage des Verbandes hinterlegt sind. Mit Eingaben wie zum Beispiel der Anzahl der Berufsjahre, der Hierarchiestufe, des Funktionsbereiches oder der Unternehmensgröße kann man dort in verschiedenen Charts nachschauen, wo man selbst mit seinem Gehalt im Vergleich zur Gesamtheit der VAA-Mitglieder mit vergleichbaren Parametern steht. Das interessierte Mitglied kann

also schnell überprüfen, ob die eigenen Bezüge marktkonform sind.

Für die Mandatsträger im Verband, also für die Vorsitzenden der Werksgruppen oder der Sprecherausschüsse, erstellt die Arbeitsgruppe um Prof. Grund Auswertungen, welche die Einkommenssituation der großen Chemie- und Pharmaunternehmen in anonymisierter Form vergleichend gegenüberstellt. Zum Beispiel nutze ich eine solche Grafik in der Argumentation gegenüber unserer HR-Abteilung, um eventuelle Diskrepanzen der firmenspezifischen Vergütungssituation gegenüber unseren Peers darzustellen.

Regelmäßig ist ein solches Bild auch Teil der Information, die ich als Vorsitzender

des Sprecherausschusses in der jährlichen Vollversammlung der leitenden Angestellten präsentiere.

Man sieht: Die Datenerhebung über den Fragebogen kann in mehrfacher Art und Weise ein wichtiges Instrument sein, für jeden Einzelnen als auch für das Kollektiv.

Herr Grund, was macht die Daten aus der Einkommensumfrage so besonders?

Grund: Für die Einmaligkeit der VAA-Einkommensumfrage spielen mehrere Komponenten eine Rolle. Erstens der abgefragte Detailgrad bezüglich des Einkommens und der Einkommenskomponenten. Das Zweite ist die Verknüpfung mit den Jobmerkmalen, die gerade die Validität und Güte des von Herrn Gerriets erwähnten Gehalts-Checks und der Auswertungen ausmachen. Das wird nach meinem Eindruck von vielen HR-Abteilungen auch gut angenommen, denn die Angebote von externen Anbietern wie Personalberatern können mit der Qualität der VAA-Einkommensumfrage in aller Regel nicht mithalten, insbesondere auch vor dem Hintergrund des dritten Punktes: Das ist der Längsschnittcharakter der Umfrage, mit dem wir auch Einkommensentwicklungen aufzeigen können. Beispielsweise wird das nach der nächsten Umfrage verstärkt für die Auswirkungen der Coronakrise möglich sein,

wo wir analysieren können: Wie schlägt das durch? Sind vielleicht nur bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder bestimmte Einkommenskomponenten wie Bonuszahlungen betroffen?

Sie haben schon angesprochen, dass die Einkommensumfrage auch auf aktuelle Entwicklungen wie Corona reagiert, dazu gab es schon in diesem Jahr eine zusätzliche Frage. Welche Änderungen wird es beim nächsten Fragebogen geben?

Grund: Wir haben die Umfrage deutlich verändert und dabei die Fragenblöcke neu sortiert. Die Fragen zum Einkommen selbst, um die es bei der Umfrage ja vor allem geht, stehen in Zukunft am Anfang. Und der Fragebogen wurde deutlich gekürzt und gestrafft, sodass sich die Ausfülldauer deutlich reduzieren sollte. Wichtig für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist, dass wir die Reihenfolge der Fragen innerhalb der einzelnen Blöcke beibehalten haben, sodass man sich da nicht umstellen muss. Für die Auswertung ist relevant, dass wir die einzelnen Fragen identisch gehalten haben, sodass die Analyse über die Jahre hinweg weiterhin möglich ist und keine inhaltlichen Brüche entstehen.

Warum hat sich die VAA-Kommission Einkommen für diese Veränderung des Fragebogens entschieden?

Gerriets: Als Mitglieder der Kommission Einkommen bekommen wir bei Tagungen und Konferenzen von Mandatsträgern aus anderen Werksgruppen natürlich Feedback zur Einkommensumfrage. In der Vergangenheit wurden wir zum Beispiel oft gefragt, ob wir den Fragebogen nicht zusätzlich zur Papierversion auch online anbieten können. Diesen Wunsch haben wir vor drei Jahren umgesetzt und das wird auch sehr gut angenommen. Ein anderer Punkt, der immer wieder genannt wird, ist die Länge und die Komplexität des Fragebogens. Auch dieses Feedback nehmen wir natürlich auf und haben den Fragebogen deshalb deutlich verschlankt und neu strukturiert. Denn wir wollen natürlich, dass so viele VAA-Mitglieder wie möglich an der Umfrage teilnehmen und dazu kann eine kürzere Bearbeitungsdauer sicherlich einen Beitrag leisten.

Warum ist eine möglichst hohe Zahl von zurückgesendeten Fragebögen so wichtig?

Grund: Zunächst einmal möchte ich an dieser Stelle den vielen Tausend VAA-Mitgliedern danken, die sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten an der Umfrage beteiligt haben. Allein in diesem Jahr waren es wieder mehr als 5.000. Und es zählt tatsächlich jede Teilnahme, um die Aussagekraft zu erhöhen und die Einmaligkeit der Umfrage zu erhalten. Einerseits geht es um die Repräsentativität der Auswertungen für die Branche, aber vor allem für die einzelnen Werksgruppen beziehungsweise Unternehmen. Letztlich muss die Anwendbarkeit statistischer Verfahren sichergestellt sein. Das ist beim Kollektiv von mehreren Tausend Teilnehmerinnen und Teilnehmern kein Problem. Aber bei der Auswertung von Teilgruppen – zum Beispiel Jüngere mit weniger als fünf Berufsjahren oder ein einzelnes Unternehmen – kommt es dann darauf an, auch dort genug Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu haben, um diese Teilauswertungen durchführen zu können.

Die Kommission trägt diesem Ziel mit der stetigen Überarbeitung des Fragebogens Rechnung. Was können denn die Werksgruppen tun, um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen?

Gerriets: Wenn man sich die sehr unterschiedlichen Rücklaufquoten der Werksgruppen anschaut, zeigt das deutlich, dass der Fragebogen allein nicht der alles entscheidende Hebel ist. Denn die Mitglieder in bestimmten Werksgruppen sind ja nicht systematisch schlauer oder fleißiger als diejenigen in anderen Werksgruppen. Natürlich sollte der einzelne potenzielle Teilnehmer vom Nutzen der Umfrage überzeugt sein, aber auch besonders die Werksgruppenvorsitzenden unserer VAA-Communitys sind gefordert. Sie müssen ihre Mitglieder direkt ansprechen. In größeren Werksgruppen kann man das auch über eine Unterstruktur machen, so wie wir das bei Lanxess organisiert haben. Ich kommuniziere über die knapp 20 Gruppensprecher in die VAA-Mitgliedschaft, die wiederum ihrerseits die Mitglieder in ihrer Untergruppe ansprechen. Das hat aber während der Pandemie aus nachvollziehbaren Gründen weniger gut geklappt, weil die persönliche An-



Prof. Christian Grund, RWTH Aachen University. Foto: RWTH

sprache häufig weggefallen ist. Zum Beispiel ist die Rücklaufquote bei der VAA-Befindlichkeitsumfrage etwas gesunken, was zeigt, wie wichtig diese Form der Ansprache ist. Darüber hinaus erstellen wir – wie andere Werksgruppen auch – ein Begleitschreiben als Ausfüllhilfe, wo wir die spezifischen Charakteristika unseres Unternehmens für die Umfrage schon vorgeben. Zum Beispiel: Wenn ich Management Grade A, B oder C bin, welche Hierarchiestufe muss ich dann im Fragebogen ankreuzen. Wenn man den Mitgliedern, zum Beispiel auf der jährlichen Werksgruppen-Versammlung, noch die vorhin angesprochen unternehmensspezifischen Auswertungen präsentiert, erkennen die Kolleginnen und Kollegen wie wichtig jeder einzelner Fragebogen ist, da diese Aussagen nun nicht mehr auf 5.000 Fragebögen im gesamten VAA, sondern eher auf 80 oder 100 Antworten fußen, was dann viele zusätzlich motiviert. ■



Das vollständige Interview können eingeloggte VAA-Mitglieder auf **MeinVAA** lesen. Dort steht auch der VAA-Gehalts-Check zur Verfügung.



DEUTSCHER CHEMIE-PREIS 2021

Schott AG nun dreimaliger Chemie-Preisträger

Zum dritten Mal nach 2016 und 2019 ist die Schott AG aus Mainz mit dem Deutschen Chemie-Preis des VAA ausgezeichnet worden. Auf der Verleihung beim Vorjahressieger Boehringer Ingelheim in Ingelheim hat Schott-CEO Dr. Frank Heinrich den Preis persönlich entgegengenommen.

Aus Sicht der Jury des VAA sei es in diesem Jahr eine einfache Entscheidung gewesen, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. „In der diesjährigen VAA-Befindlichkeitsumfrage steht Schott mit deutlichem Vorsprung an der Spitze – und zwar sowohl im Gesamtranking als auch im Zusatzranking zur Personalpolitik während der Coronakrise.“ Nehme man die exzellente Langzeitperformance

des Mainzer Glaskonzerns in der Umfrage über die letzten Jahre hinzu, ergebe sich ein eindeutiges Bild. „Die Schott AG zeigt, wie gute Personalarbeit funktioniert und dass diese auch von den Fach- und Führungskräften honoriert wird.“

Auch in diesem Jahr hat die Verleihung des Deutschen Chemie-Preises beim Vorjahresspreisträger Boehringer Ingelheim

stattgefunden – coronabedingt in einem kleinen Kreis. Vonseiten des VAA hat VAA-Vorstandsmitglied Dr. Monika Brink, die Fachkraft beim Ingelheimer Pharmaunternehmen ist, dem Vorsitzenden des Vorstandes der Schott AG Dr. Frank Heinrich gratuliert: „Schott ist seiner Verantwortung und den vielfältigen Herausforderungen im vergangenen Jahr in beeindruckender Weise gerecht



ebenfalls dreimaligen Preisträger Boehringer Ingelheim aufgeschlossen.

Den Chemie-Preis verleiht der VAA bereits seit 2008. Grundlage für die Entscheidung ist die VAA-Befindlichkeitsumfrage, die jährlich unter 7.000 Fach- und Führungskräften in den größten 23 Chemie- und Pharmaunternehmen in Deutschland durchgeführt wird. ■



geworden. Mit Flexibilität und Augenmaß haben Sie gezeigt, wie man ein Unternehmen durch schwierige Zeiten führt.“

Die Laudatio auf den nunmehr dreimaligen Preisträger hielt Dr. Sabine Nikolaus, Landesleiterin Boehringer Ingelheim Deutschland: „Schott steht für Innovation und Inspiration, und das auf dauerhaft hohem Niveau. Das zeigt sich auch im Engagement für Nachhaltigkeit und Vielfalt im Unternehmen; die Mitarbeitenden stehen im Zentrum der Unternehmensstrategie. Diese bemerkenswerte wie wertschätzende Unternehmenskultur hat den Deutschen Chemie-Preis wieder nach Mainz geholt.“

In seiner Dankesrede betonte Schott-CEO Heinrich: „Wir haben vor einigen Jahren einige Projekte zur Veränderung der Unternehmenskultur eingeleitet, die vor allem auf mehr Wachstum ausgerichtet waren. Die Umfragewerte zeigen, dass sich diese Arbeit auszahlt.“ Mit seiner dritten Auszeichnung hat Schott nun zum



An der Verleihung des Deutschen Chemie-Preises 2021 in Ingelheim haben Dr. Sabine Nikolaus, Landesleiterin Boehringer Ingelheim Deutschland, VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow, VAA-Vorstandsmitglied Dr. Monika Brink und Schott-CEO Dr. Frank Heinrich teilgenommen (von links nach rechts). Fotos: Frank Daum – Boehringer

BAVC und VAA diskutieren über Diversity und Führung

Gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hat der VAA Anfang Oktober 2021 eine digitale Veranstaltung zu Führung und Diversity durchgeführt. Unter dem Titel „Vielfalt und Führung als Schlüsselfaktoren der Zukunft“ ging es darum, auf Ebene der Sozialpartner, aber auch direkt in den einzelnen Unternehmen neue Chancen zu erkennen, vorhandene Potenziale zu heben und Ressourcen besser auszuschöpfen.

Nach Grußworten des BAVC-Hauptgeschäftsführers Dr. Klaus-Peter Stiller und der 1. VAA-Vorsitzenden Dr. Birgit Schwab hat Strategieberater Peter Piepenburg die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Themenfeldes Diversity und Führung erläutert. Dabei wurde deutlich, dass Diversity längst keine Frage der „politischen Korrektheit“ mehr ist, sondern tatsächlich einen harten Investmentfaktor darstellt. Piepenburg wies auf Studien hin, die belegen, dass gelebte Diversity die Wahrscheinlichkeit eines langfristig steigenden Aktienwertes um ein Viertel steigert. 33 Prozent der Unternehmen seien zudem profitabler mit einem kulturell und ethnisch vielfältigen Management. Des Weiteren können gemischt zusammengesetzte Teams innovativere und kreativere Lösungen für Probleme hervorbringen als homogene Gruppen – und damit schneller und effizienter auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren.

Um die Umsetzung auf betrieblicher Ebene ging es anschließend in den Best-Practice-Erfahrungsberichten von Denise Hottmann, Leiterin des Center of Expertise Diversity & Inclusion Germany bei Boehringer Ingelheim, und dem Vorstandsmitglied der „Charta der Vielfalt“ Frank Rusko, der zugleich Diversity & Inclusion Lead GSA/DACH bei Sanofi ist. In ihren Vorträgen gingen Hottmann und Rusko unter anderem auf unbewusste Vorannahmen (*unconscious bias*) ein und formulierten fünf Fragen für eine inklusive Arbeitskultur.

Einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt rückte schließlich Katja Rejl von der Merck KGaA in den Fokus der rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Die Vorsitzende der VAA-Kommission Führung hat das Verständnis von Führungsrollen und die Bedeutung des Mindsets als Fundament von Diversity beleuchtet. Dabei ging Rejl unter anderem auf das Zusammentreffen klassischer Führungsstile und dem mo-

dernen, flexiblen Führungsverständnis in einer agilen Arbeitswelt ein – und erläuterte das Thema praxisnah auch anhand eigener Erfahrungen. Ihre wichtigsten Ratschläge lauten: Multiperspektiven lernen und bewusst kreative Lösungen nutzen, Verschiedenheit wertschätzen und Chancengleichheit fördern.

Was sollte passieren, damit Worte in Hochglanzbroschüren auch tatsächlich in der Breite umgesetzt werden? „Um den anstehenden Generationswechsel in den kommenden Jahren effizient zu meistern, müssen wir Führungskräfte uns wieder auf alte Skills zurückbesinnen und eine starke Kreativität beim Lösen von Führungsthemen anwenden“, zog Rejl ein positives Resümee der Veranstaltung. „Nur so können wir die Vielfalt der Belegschaft wertschätzend in der Teamkomposition einsetzen. Das Lösen unbewusster Voreingenommenheiten ist dabei viel bedeutsamer, als es noch in der Vergangenheit war.“ ■



Foto: privat

Katja Rejl, Vorsitzende der VAA-Kommission Führung und Senior Executive bei der Merck KGaA

„Wir verabschieden uns von den klassischen Führungsstilen und werden uns in einer extrem dynamischen, gleichberechtigten und bunten Welt wiederfinden, mit einem ganz anderen Hierarchiebewusstsein, als es noch vor zehn und mehr Jahren der Fall war.“



Auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** stehen eingeloggten VAA-Mitgliedern sowohl die Folien als auch die Aufzeichnung der Veranstaltung zum Download bereit.

Boehringer Ingelheim eröffnet eigene Universität

Eine besondere Investition in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten hat das Ingelheimer Pharmaunternehmen **Boehringer Ingelheim** an den Start gebracht. Seit Ende September 2021 werden an der neuen **University of Medicine Excellence (UME)** hochqualifizierte Fachleute für klinische Entwicklung und medizinische Angelegenheiten ausgebildet. Das Ziel des Unternehmens ist sowohl die Beschleunigung des Fortschritts in der Pipeline als auch die Verbesserung der Lebensqualität der Patienten.

Für das maßgeschneiderte Eröffnungsprogramm unter dem Titel „Accelerate“ hat sich **Boehringer Ingelheim** mit der **Harvard Medical School (HMS)** eine Ausbildungsleitung von Weltrenommee gesichert. Für die Vision der **University of Medicine Excellence** der richtige Partner: Denn am Ende soll damit die Weiterentwicklung medizinischer Innovationen zu lebensrettenden Behandlungen für Patienten schneller als bisher gelingen. „Mit der Gründung der Universität investiert BI in seine Pipeline, aber auch in seine Mitarbeiter“, betont der Leiter der UME **Guido Scholze**. Das Programm solle sie dazu befähigen, als Führungskräfte zu wachsen und ihre Fähigkeiten im spezifischen Kontext des Unternehmens anzuwenden. „Dadurch bringen sie uns dem Ziel näher, bei der Entwicklung von Medikamenten in Zukunft die Branchenführung in Sachen Geschwindigkeit und Wertschöpfung zu übernehmen.“

Auch für das VAA-Vorstandsmitglied **Dr. Monika Brink**, selbst als außertarifliche Mitarbeiterin beim Ingelheimer Pharmaunternehmen tätig, lohnt sich die Investition in das Humankapital der Belegschaft: „Wir finden, dass dies wirklich eine tolle Entwicklung hinsichtlich des Talentmanagements und der Personalentwicklung ist.“ Gerade in der Befindlichkeitsumfrage des VAA sei dies trotz des traditionell guten Abschneidens von **Boehringer** immer auch einer der kritischen Punkte. „Bei der konsequenten Weiterbildung zu hochqualifizierten Expertinnen und Experten anzusetzen, sorgt für eine Win-



Guido Scholze (links) ist Global Head of UME, Nancy Oezbek und Owen Lewis sind beide Global Senior Managers der University of Medicine Excellence. Foto: UME

win-Situation für das Unternehmen und die Beschäftigten.“

Konkret richtet sich das Angebot der Universität an alle Beschäftigten in den verschiedenen globalen und lokalen Disziplinen der Medizin, die unbefristet angestellt sind. Am bereits laufenden 18-monatigen Eröffnungsprogramm nehmen insgesamt 1.000 One-Medicine-Angestellte teil. Scholze zufolge sei dies eine einzigartige Gelegenheit, um von den Besten zu lernen. „Ich glaube nicht, dass es bei BI in der Vergangenheit schon einmal etwas Ähnliches gegeben hat.“ Der Fokus des Programms liegt auf der auf Geschwindigkeit und Wertschöpfung, um die klinische Entwicklung zu beschleunigen und den Wert für Patienten und Gesellschaft zu erhöhen.

Auf der Suche nach einer Einrichtung für sein Vorhaben hatte **Boehringer Ingel-**

heim ein Pitchverfahren ausgerichtet. Teilgenommen haben sowohl medizinische Universitäten als auch Weiterbildungseinrichtungen. „Harvard stach von Anfang an heraus“, so Scholze. „Dort haben sie wirklich verstanden, an welchem Punkt der Transformation unsere Branche derzeit steht. Außerdem haben sie erkannt, dass wissenschaftlicher und klinischer Fortschritt in der Medizin nicht nur an Universitäten, sondern auch in Gesundheitsunternehmen wie BI stattfindet.“

Ein weiterer Pluspunkt war die Tatsache, dass **Harvard** bereits über ein Programm zur Ausbildung von Führungskräften innerhalb der medizinischen Fakultät verfügte. „Es ist sehr selten, dass eine medizinische Universität ein Programm anbietet, das sich speziell an Leute aus der Branche richtet.“ ■

GDCh.academy aufgelegt

Als „GDCh.academy“ ist das Fortbildungsprogramm der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) für 2022 vollständig digital erschienen. Die gedruckte Broschüre wurde ganz im Sinne der GDCh-Digitalstrategie und des Klimaschutzes eingestellt.

Die GDCh.academy bietet einen anwenderfreundlichen Überblick über alle Fortbildungskurse der GDCh im Jahr 2022. Zu jedem Kurs gibt es neben den Rahmeninformationen wie Kursthema, Veranstaltungszeitraum, Veranstaltungsort und Kursleitung auch vertiefende Informationen. Zielsetzung und Inhalte der Fortbildungen werden detailliert beschrieben und die empfohlene Zielgruppe umrissen.

Im kommenden Jahr bietet die GDCh wieder viele Möglichkeiten, sich fachlich, beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Das Angebot 2022 besteht aus rund 50 Kursen in elf Fachgebieten. Neben Fortbildungen zu klassischen Chemiethemen wie Synthesemethoden

und lebensmittelchemischen Fragestellungen finden beispielsweise auch Kurse zu Qualitätssicherung sowie modernen Methoden und Verfahren statt. In allen Kursen profitieren die Teilnehmer von Referenten mit hoher Erfahrung und Kompetenz. Zusätzlich zu den Präsenzkursen werden weiterhin auch digitale Kurse angeboten, sodass für jeden Lernertyp gesorgt ist.

Mit der Umstellung von der Broschüre zur GDCh.academy wird die Umwelt geschützt – allein rund 15 Tonnen Papier können so eingespart werden. Außerdem reagiert einer der zentralen und wichtigsten Kooperationspartner des VAA auf die sich ändernden Bedürfnisse der Fortbildungswilligen.

Neben zahlreichen Einzelkursen werden 2022 auch die bewährten GDCh-Fachprogramme wie „Geprüfter Wirtschaftschemiker (GDCh)“ und „Geprüfter Qualitätsexperte GxP (GDCh)“ angeboten. Zusätzlich wird das neue Fachprogramm „Geprüfter Notfallmanager (GDCh)“ zum ersten Mal angeboten. Im Fachprogramm werden Vorbereitungs-, Reaktions- beziehungsweise Lösungsmöglichkeiten dargestellt, um in Notfallsituationen innerhalb kürzester Zeit adäquate Maßnahmen einleiten zu können. Man lernt, wie Unternehmen, Vorgesetzte und Mitarbeiter im Ernstfall handlungsfähig bleiben können.

Weitere Informationen finden sich online unter <https://gdch.academy>. ■



Kurse

Fachprogramme

Inhouse-Kurse

Kooperation

Services

Kursleitung

Über uns

Nach Namen suchen...



Hoch hinaus mit der GDCh.academy

Die GDCh bietet Ihnen anspruchsvolle, stets aktuelle Kursinhalte und effiziente Konzepte.

Kursübersicht

Fachprogramme

Inhouse-Kurse



Screenshot: GDCh

Coaching für Nachwuchsführungskräfte – eine gute Investition?

Von Birgit Engelmann

Digitalisierung, Transformation, Future Skills: Welche Kompetenzen sind zukünftig relevant und wie stelle ich mich und meinen Verantwortungsbereich im Unternehmen für die Zukunft auf? Wie kann und möchte ich meine zukünftige Führungsrolle ausfüllen? Der nächste Schritt in der Karriere ist häufig mit vielen Themen, aber auch Erwartungen an ein reibungsloses Gelingen verknüpft. Und diejenigen, die diesen Entwicklungsprozess bereits durchlaufen haben und in den Genuss eines erfahrenen Sparringspartners kamen, mit dem sie diese Fragen diskutieren konnten, wissen es noch heute sehr zu schätzen: Stolperfallen identifiziert und verdeckte Interessen von Stakeholdern im Blick zu haben sowie einen Methodenkoffer an die Hand zu bekommen, den eigenen Handlungsspielraum erhöht zu haben.

Ergibt also Coaching als Vorbereitung auf eine Führungsrolle Sinn? Braucht es das? Da ich selbst seit 30 Jahren als Beraterin und Coach mit Führungskräften und Topmanagern zusammenarbeite, sage ich aus dieser Erfahrung: absolut. Und erkläre Ihnen auch direkt warum.

In der Führungsverantwortung wird sich vieles verändern. Sie werden nicht mehr nur an Ihrer Leistung gemessen, sondern auch daran, wie geschickt Sie kommunizieren, mit wem Sie sprechen, für wen Sie sichtbar sind, in welchen Arbeitskreisen oder Projekten Sie präsent sind. Und wie machen Sie das? Wie sehr berücksichtigen Sie „Hidden Agendas“? Erkennen, wie Sie durch Ihr eigenes Handeln den Kompetenzbereich der Kolleginnen und Kollegen touchieren, haben ein Gespür für verdeckte Informationen. Das Managen dieser Komplexität wird neben Ihrer Tagesarbeit einen relevanten Anteil für eine erfolgreiche Positionierung einnehmen.

Befindet sich Ihr Unternehmen in der Transformation? Dann wird wichtig, wie Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen, Denkmuster aufbrechen, eine Idee vom Zielbild geben und gemeinsam den Weg in die Zukunft gehen.

Waren Sie bislang selbst Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Team und überneh-

men jetzt die Leitung? Spannend für Sie, welches Rollenverständnis Sie entwickeln, wie Sie in Ihrer neuen Verantwortung Ihren bisherigen Peers Ihren Mehrwert vergegenwärtigen und gleichzeitig den guten Kontakt zu Ihren Kolleginnen und Kollegen nicht abreißen lassen.

Das sind aus meiner Erfahrung die wesentlichen Stolperfallen:

- Eine Fokussierung auf die Daten und Fakten – Zwischentöne und Befindlichkeiten werden wenig berücksichtigt; ich bin mir meines eigenen Kommunikationsstils und dessen, was ich damit auslöse, nicht bewusst; mir

fehlt ein Spektrum an Möglichkeiten in der Gesprächssteuerung, mir sind Zusammenhänge von Gesprächsebenen und Auswirkung auf die Leistung und Eigenverantwortung meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht transparent.

- Ich konzentriere mich, getrieben durch die Vielzahl der Anforderungen, mehr auf das Managen meines Verantwortungsbereichs, gebe dem Aspekt Leadership zu wenig Raum und nutze damit zu wenig die Potenziale meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Konfliktsituationen, denen ich nicht mit Argumenten begegnen kann, weiche ich aus oder spreche sie zu spät an, weil für mich Konflikte negativ belegt sind und mir die Tools fehlen, auch mit eskalierenden Situationen umzugehen.

Coaching als Vorbereitung auf eine Führungsaufgabe sowie eine Begleitung in der ersten Zeit bieten Ihnen die Möglichkeit, ein Rollenverständnis zu entwickeln sowie den Methodenkoffer zu bestücken. Dies sensibilisiert Sie für die anstehenden Anforderungen und ermöglicht eine komfortablere Steuerung der jeweiligen Situationen als ohne dieses Sparring. ■

Birgit Engelmann

Personalberatung – Outplacement

Birgit Engelmann ist Beratungsleiterin bei von Rundstedt in der Niederlassung Köln/Bonn, DBVC-zertifizierter Coach, Wirtschaftsmediatorin und Diplom-Psychologin. Von Rundstedt ist ein Kooperationspartner des VAA in Karrierefragen.

Foto: von Rundstedt





Personalia aus der Chemie

Bayer: Rodrigo Santos folgt auf Liam Condon

Ab 2022 wird Rodrigo Santos Mitglied des Vorstands der Bayer AG und Leiter der Division Crop Science. Das beschloss der Aufsichtsrat des Unternehmens. Der 48-Jährige folgt auf Liam Condon, der den Aufsichtsrat um Auflösung seines bis Ende 2023 laufenden Vertrags zum 31. Dezember 2021 gebeten hatte. Condon wird Karrieremöglichkeiten außerhalb von Bayer verfolgen. Santos ist derzeit als Chief Operating Officer der Division Crop Science für die globale kaufmännische Leitung des Agrargeschäfts zuständig. Nach der Übernahme von Monsanto 2018 leitete er das Crop-Science-Geschäft in Lateinamerika. Santos ist brasilianischer Staatsbürger und seit über 23 Jahren für das Unternehmen in Brasilien, den USA und Osteuropa tätig, vor allem in den Bereichen Vertrieb, Marketing, Strategie und Geschäftsentwicklung.

Evonik: Meyer-Galow-Preis an Baumgarten, Kobus und Balster

Götz Baumgarten, Axel Kobus und Jörg Balster von Evonik Operations sind mit dem Meyer-Galow-Preis für Wirtschaftskemie 2021 ausgezeichnet worden. Die Preisträger erhalten den bei der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) angesiedelten Preis für die Entwicklung und Markteinführung der unter dem Markennamen Sepuran bekannten Hohlfasermembranen aus Polyimiden. Innerhalb kürzester Zeit ist es ihnen gelungen, eine Gastrennmembran zu entwickeln und auf den Markt zu bringen, die heute die führende Biogasaufbereitungstechnologie ist.

Budenheim: Stefan Lihl wird CEO, André Seemann neuer CFO

Budenheim besetzt seine globale Führungsspitze neu: Stefan Lihl, der seit 2015 Mitglied der globalen Geschäftsführung ist, übernimmt die Rolle als Sprecher und CEO. André Seemann vervollständigt als CFO und zweites Mitglied die globale Geschäftsführung.

GDCh: Karsten Danielmeier wird neuer Präsident



Foto: Bert Bostelmann – bildfolio

Zum 1. Januar 2022 wird Karsten Danielmeier, zurzeit Leiter des Bereichs Wachstumsgeschäfte in der Geschäftseinheit Coatings und Adhesives bei Covestro, Präsident der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh). Er folgt auf Peter R. Schreiner, Professor für Organische Chemie an der Justus-Liebig-Universität Gießen, der das Amt turnusgemäß zwei Jahre lang bekleidete und nun zu einem der stellvertretenden Präsidenten gewählt wurde. Danielmeier gehört dem Vorstand der GDCh seit Juli 2020 an und war zuvor einige Jahre im wissenschaftlichen Planungskomitee der GDCh-Fachgruppe Lackchemie aktiv. Das Präsidium wird vervollständigt durch GDCh-Vorstandsmitglied und Wirtschaftskemikerin Katharina Uebele. Mit ihr wurde erstmals eine Jungchemikerin zur Stellvertretenden Präsidentin gewählt. Dr. Timo Fleßner von der Bayer AG wurde als Schatzmeister im Amt bestätigt. In der nächsten Amtszeit möchte das neue GDCh-Präsidium die drei Leitbilder der Gesellschaft mit einem Fokus auf Digitalisierung, Diversität und Internationalisierung noch stärker mit Leben füllen. Auch der in den vergangenen Jahren eingeschlagene Kurs, die Modernisierung der GDCh voranzutreiben, soll fortgesetzt werden.

Sprecherausschüsse: Wahlvorbereitung und Motivation

Ende September sowie Anfang und Ende Oktober 2021 hat der VAA drei Onlineseminare für Sprecherausschüsse durchgeführt. Zu den Schwerpunkten gehörten die Vorbereitungen der Kampagne zu den Sprecherausschusswahlen 2022, die Degradierung und Versetzung von leitenden Angestellten sowie die Motivation zu mehr Leistungsfreude. In der letzten Veranstaltung hat der renommierte Persönlichkeitstrainer Steffen Kirchner praxisorientierte Beispiele geliefert und gezeigt, wie man mit enormen Drucksituationen am besten umgeht. Die Teilnehmerzahl lag bei allen Seminaren zwischen 30 und 40. Auch das Feedback sei sehr positiv gewesen, berichtet Christian Lange. Der VAA-Jurist berät in seiner täglichen Arbeit die Sprecherausschussmitglieder der Chemie- und Pharmaunternehmen und betreut die Sprecherausschussarbeit des Verbandes seit über zwölf Jahren. „Besonders gut angekommen ist das Angebot verschiedener Themen in drei zeitlich auseinanderliegenden Terminen.“

Betriebsräte aller Branchen treffen sich in Bonn

Beim „Deutschen BetriebsräteTag“ in Bonn war Mitte November 2021 auch der VAA mit dabei. In 50 Fachforen und im Plenum des ehemaligen Bundestages ging es um die Zukunft der Mitbestimmung in Deutschland. Im Fokus standen unter anderem die Folgen der Digitalisierung, der Gesundheitsschutz, die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz. Zum Abschluss der dreitägigen Veranstaltung hat der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Björn Böhning eine Festrede gehalten (im Bild). „Es gab gute Gespräche und Diskussionen mit hochkarätigen Experten, die für die Betriebsratsarbeit des VAA aufschlussreich waren“, zog VAA-Jurist Thomas Spilke sein persönliches Fazit.



Foto: Thomas Spilke – VAA

Aerographen aus Luft und Kohlenstoff



Foto: Julia Siekmann – CAU Kiel

Theoretisch braucht es von diesem Material nur 450 Gramm, um einen Elefanten anzuheben: Diese Fähigkeit verdankt das sogenannte Aerographen seiner einzigartigen Nanostruktur. Optisch einem schwarzen Schaumstoff ähnlich besteht es aus einem feingliedrigen Rohrgeflecht auf Basis von Graphen – mit zahlreichen Hohlräumen. Das macht es extrem stabil, leitfähig und fast so leicht wie Luft. Einen großen Schritt hin zur praktischen Anwendung hat jetzt ein internationales Forschungsteam unter Leitung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) gemacht. Den Kieler Materialwissenschaftlern ist es gelungen, Aerographen und die darin enthaltende Luft in kürzester Zeit wiederholt sehr stark zu erhitzen und abzukühlen, was extrem leistungsfähige Pumpen, Druckluftanwendungen oder entkeimende Luftfilter im Miniformat ermöglicht. Im Fachmagazin *Materials Today* ist die Studie vor Kurzem veröffentlicht worden.

Böckler-Studie zu SE und Mitbestimmung

Nur 21 der 107 großen Europäischen Aktiengesellschaften (SE) in Deutschland verfügen über paritätisch mitbestimmte Aufsichtsräte, hat eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung ergeben.

Work-Life-Balance auch im Homeoffice

Gerade zu Beginn der Karriere und in der „Rushhour des Lebens“ werden Fach- und Führungskräfte mit vielen neuen Herausforderungen konfrontiert. Durch die während der Pandemie nochmals verstärkte Tätigkeit aus dem Homeoffice verwischen die Grenzen zwischen Privatleben und Beruf immer mehr. Wie Beschäftigte mit den gestiegenen Anforderungen umgehen und Grenzen ziehen können, erfuhren die Teilnehmer einer Onlineveranstaltung der VAA-Landesgruppe Nordrhein Anfang Oktober 2021. Katrin Neuendorf, Managing Director bei „4 New Work“, hat zum Thema „Resilienz bewusst aufbauen“ referiert und auch praktische Übungen durchgeführt. Neuendorf zufolge ist Widerstandskraft nicht eine angeborene Eigenschaft, sondern kann von allen erlernt werden. Im Anschluss hat VAA-Juristin Pauline Rust arbeitsrechtliche Tipps rund ums Homeoffice gegeben und insbesondere auf den durch das im Juni in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz verbesserten Unfallversicherungsschutz hingewiesen.

European Chemistry Partnering im Februar 2022

2022 findet das European Chemistry Partnering (ECP) bereits zum sechsten Mal hintereinander statt – wie 2020 im digitalen Format. Vom 16. bis zum 17. Februar treffen sich KMU mit Großunternehmen, Investoren, Dienstleister und Start-ups zum Business Partnering mit einem attraktiven Begleitprogramm mit Keynote, Pitches, Break-out-Sessions, Workshops, Networking und Abschlusspanel. In mehreren Flash-Sessions können sich die Teilnehmer aus Chemie, Pharma und Biotech erneut in einminütigen Pitches vorstellen und das informelle Networking einleiten. Ins Leben gerufen wurde das für sein „Business Speed Dating“ bekannte ECP von Dr. Holger Bengs, VAA-Mitglied, Geschäftsführer von BCNP Consultants und Mitgründer der blockchainbasierten B2B-Plattform ipOcean.



Hochschulevent mit JCF Tübingen

Wie sind die Einstiegsgehälter in der Chemie- und Pharmabranche, wenn der Tarifvertrag für Mindestjahresbezüge nicht gilt? Welche Vorteile hat es, zu promovieren, und wie sehen die Berufschancen für Absolventen mit einem Masterabschluss aus? Antworten auf diese Fragen gab es Anfang November 2021 auf einer gemeinsamen Hochschulveranstaltung des VAA, des JungChemikerForums (JCF) Tübingen und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh). Über 40 Studenten und Doktoranden haben online teilgenommen und im Chat mit dem Karriereexperten der GDCh Dr. Hans-Georg Weinig, Dr. Thomas Schmidt von der VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen sowie dem VAA-Juristen Christian Lange diskutiert.

Umwandlung von Brennstoff: Karbonat statt Kohlendioxid

In den Ozeanen findet sich Kohlendioxid (CO_2) als Karbonat gelöst. Muscheln können das gelöste Karbonat nutzen und daraus feste Strukturen formen, die auf Calciumkarbonat basieren. Inspiriert durch dieses Vorbild haben Wissenschaftler am Nano-Institut der LMU München eine Technik entwickelt, kohlenstoffhaltige Brennstoffe in kohlenstofffreie umzuwandeln, ohne dabei CO_2 frei werden zu lassen. Kohlenstoff wird dabei als Karbonat gebunden. Die Nanophysiker haben als Ausgangsprodukt alkalines Methanol verwendet und ein System entwickelt, das daraus unter Lichteinstrahlung effizient Wasserstoff als Gas und Karbonat in Form kleiner Steinchen produziert. Um bei dieser Umwandlung das einfallende Licht und die in atomarer Form vorliegenden Katalysatoren maximal nutzen zu können, kam ein aus mehreren Kunststofflagen bestehendes Substrat zum Einsatz. Darin entstand deutlich mehr Wasserstoff als bei bisherigen Methoden, die thermische Energie einsetzen. Die Studie ist in der Zeitschrift *Angewandte Chemie* erschienen.



Foto: Nano-Institut – LMU

Betriebsratswahlen 2022: Toolbox aktualisiert

Im Vorfeld der Betriebsratswahlkampagne 2022 hat der VAA seine Toolbox für Betriebsratswahlen auf der Mitgliederplattform MeinVAA mit neuen Inhalten bestückt. Dort gibt es unter anderem Plakatbaukästen inklusive Schlagzeilenvorschläge für unterschiedliche Wahlkampfthemen wie Entgelt, Wertschätzung, Work-Life-Balance oder Beschäftigungssicherung. Außerdem ist die Give-away-Plattform zur Bestellung von Wahlkampfmaterialien verlinkt. Für diejenigen, die noch Inspirationen und Tipps für die maßgeschneiderte Kampagne brauchen, sind außerdem kurze Video-Tutorials bereitgestellt worden. Der Link zur offiziellen Kampagnenwebseite lautet www.vaa.de/brw2022.



Kongress: IG BCE nimmt Kurs auf AT-Angestellte

Auf ihrem 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongress Ende Oktober in Hannover hat die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) eine inhaltliche und organisationspolitische Neuausrichtung beschlossen, um „als Zukunftsgewerkschaft das anstehende Veränderungsjahrzehnt erfolgreich mitgestalten“ zu können. Dafür kündigt der Chemie-Sozialpartner des VAA die Erschließung neuer Beschäftigtengruppen und junger Branchen an, darunter auch ausdrücklich AT-Angestellte. So haben die IG-BCE-Delegierten unter anderem entschieden, dass der Anteil der sogenannten KAAT-Beschäftigten (kaufmännische Beschäftigte, Akademiker und außertarifliche Beschäftigte) in der Mitgliedschaft gezielt gesteigert wird. Des Weiteren will sich die Gewerkschaft für eine verbindlich geregelte, ambitionierte, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten einsetzen und die eigene Organisation perspektivisch klimaneutral aufstellen. Der Gewerkschaftskongress ist das höchste beschlussfassende Organ der IG BCE und findet alle vier Jahre statt. Die insgesamt 400 Delegierten haben in mehr als 450 Anträge die Leitlinien für die nächsten Jahre festgelegt und über die künftige Zusammensetzung der Führungsgremien einschließlich des geschäftsführenden Hauptvorstands entschieden. Als Vorsitzender ist Michael Vassiliadis mit 97,4 Prozent bestätigt worden.

Alles Wichtige rund um den Arbeitsvertrag: Onlineseminar von DECHEMA YOUNG und VAA

Wer aus dem Studium kommt und vor dem Berufseinstieg steht, sollte die eigenen Rechte und Pflichten, aber auch die möglichen Fettnäpfchen im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag kennen. Was gibt es bei der Bewerbung zu beachten? Reicht ein Handschlag als Vertragsversprechen aus? Was ist im Arbeitsrecht überhaupt als „Muss“ definiert – und was als „Kann“? Dazu haben DECHEMA YOUNG und der VAA Mitte November in einem Onlineseminar nützliche Tipps rund um Arbeitsverträge und Vertragsverhandlungen gegeben. Referent war VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow, der als erfahrener Rechtsanwalt wertvolles Wissen praxisnah vermitteln und auch auf zahlreiche Fragen der gut 25 Teilnehmer im Chat direkt eingehen konnte. DECHEMA YOUNG ist das Netzwerk für Studenten, Doktoranden und Young Professionals aus den Bereichen Chemie, Biotechnologie sowie verwandten Studienfächern und gehört zur Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie DECHEMA.

WoMen-Netzwerk Rhein-Main: „Superkräfte“ richtig nutzen

Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten – oder auch „Superkräfte“ –, aber längst nicht alle Menschen sind sich dessen auch bewusst. Die eigenen Stärken bei sich und bei anderen zu erkennen, hat dabei einen positiven Einfluss auf den persönlichen Führungsstil. Darum ging es bei der Onlineveranstaltung des WoMen-Netzwerks Rhein-Main Ende Oktober, auf der Jessica Stamoski, Vice President HR Americas bei Vibracoustic, und Oliver Stamoski, Vice President Global Product Line Steering Wheel bei Joyson Safety Systems, von ihren Erfahrungen berichtet und mit den 45 zugeschalteten Gästen diskutiert haben. Das WoMen-Netzwerk ist eine Kooperation des Führungskräfte Instituts FKI, der Deutschen Telekom, des Managementnetzwerk der Deutschen Telekom „syntra“, dem Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller sowie der Continental AG.



Grafik: Mykyta Dolmatov – iStock

Neues aus den Werks- und Landesgruppen

Im Herbst hat die VAA-Werksgruppe Tesa einen neuen Vorstand gewählt. Vorsitzender ist Arne Klink. Stellvertretende Vorsitzende ist Doris Robben. In der VAA-Landesgruppe Westfalen ist Dr. Stefan Arenz von der Werksgruppe BASF Polyurethanes zum neuen Vorsitzenden gewählt worden. Sein Stellvertreter ist Martin Kubessa von der Werksgruppe Chemiepark Marl. Neuer Vorsitzender der Werksgruppe Budenheim ist Dr. Sebastian Moschel. Die Werksgruppe HC Starck Laufenburg hat sich umbenannt in Höganäs Laufenburg.



Foto: Thorsten Jander. Grafik: VAA

VAA connect: Onlineveranstaltung mit Moderatorin Claudia Kleinert

Wer möchte nicht „unschlagbar erfolgreich“ sein? Kein Wunder, dass bei der gleichnamigen VAA-connect-Veranstaltung mit der aus Funk und Fernsehen bekannten Moderatorin Claudia Kleinert mehr als 60 Teilnehmerinnen zugeschaltet haben. In ihrem anderthalbstündigen Vortrag erläuterte Kleinert anhand zahlreicher Praxis-

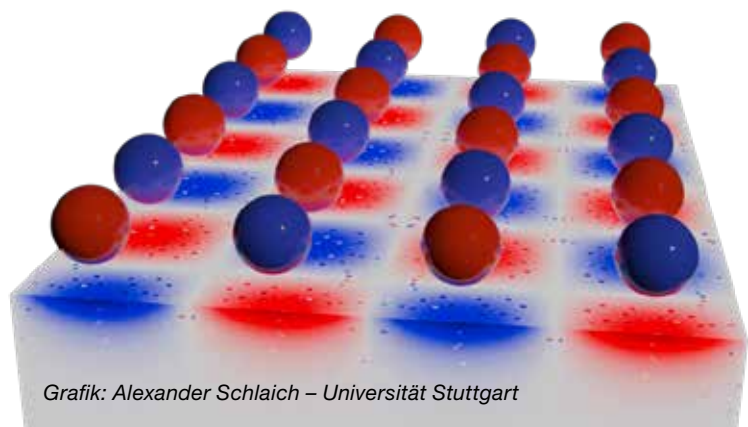
beispiele, wie es Menschen gelingen kann, die gewünschte Resonanz bei Gesprächs- und Geschäftspartnern auszulösen. Im Livechat ist die Journalistin auf Fragen aus dem Publikum eingegangen und hat unter anderem dazu geraten, „Eindruck durch Ausdruck“ zu machen – mithilfe von Artikulation, Stimme, Wortschatz und Bildsprache.

Werksgruppenarbeit mit Teams & Co.

Die Arbeit der VAA-Werksgruppen lebt vom Austausch mit den Mitgliedern. Oft ist das persönliche Gespräch dafür das Mittel der Wahl. Viele Interaktionen innerhalb der Werksgruppen sind aber auch genauso gut – oder sogar besser – digital möglich, gerade wenn viele Kollegen im Homeoffice sind. Im Rahmen des VAA-Workshops „Werksgruppenarbeit mit MS Teams & Co.“ hat Dr. Daniel Neß, Mitglied des Werksgruppenvorstandes im Industriepark Wolfgang, mehr als 30 Vertretern anderer VAA-Werksgruppen demonstriert, wie ein Team junger engagierter Mitglieder der Werksgruppe erfolgreich das Online-Kollaborationstool MS Teams für die Werksgruppenarbeit ertüchtigt hat. VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke erläuterte zudem die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Nutzung von MS Teams & Co. bei der Werksgruppenarbeit.

Virtuelles Fluid für Grenzflächeneffekte

Werden Flüssigkeiten, die Ionen oder polare Moleküle enthalten, an eine Grenzfläche wie etwa eine Elektrode gebracht, zeigen sie ein unerwartetes Verhalten, das über die bereits bekannten Effekte hinausgeht. Um diese näher zu beleuchten, haben Physiker der Universität Stuttgart, der Universität Grenoble Alpes und der Sorbonne Universität Paris eine Computersimulationsstrategie entwickelt, die eine virtuelle Flüssigkeit verwendet. Diese ermöglicht es, die elektrostatischen Wechselwirkungen mit jedem beliebigen Material zu berücksichtigen. Gleichzeitig ist sie rechnerisch effizient genug, um die Eigenschaften von Flüssigkeiten an Grenzflächen zu untersuchen. Im Journal *Nature Materials* berichtet das Team über die erstmalige Untersuchung des Benetzungsübergangs auf der Nanoebene.



Grafik: Alexander Schlaich – Universität Stuttgart

ULA-Sprecherausschusstag: Führung neu gedacht



Auf dem Sprecherausschusstag hat ULA-Beiratsmitglied Prof. Jürgen Weibler die ULA-Führungskräftestudie vorgestellt. Foto: Jens Schicke – ULA

„Wir befinden uns seit einiger Zeit mitten in der Digitalisierung und erkennen, dass die zunehmende Geschwindigkeit der Veränderungen auch die Qualität und die menschlichen Formen der Interaktion beeinflusst“, so ULA-Präsident Roland Angst am 24. November 2021 zur Eröffnung des traditionellen Sprecherausschusstages der Führungskräftevereinigung ULA. In diesem Jahr fand die Veranstaltung mit eingeschränktem Teilnehmerkreis unter 2-G-plus-Vorgaben im VW Drive Forum in Berlin-Mitte statt.

„Es ist unsere Aufgabe als Führungskräfte, die Vorteile des Neuen zu erkennen, gleichzeitig aber auch Fehlentwicklungen zu identifizieren und falls nötig gegenzuhalten“, betonte Angst. Unter dem Leitmotto „Führung neu gedacht“ kamen die gewählten Vertreter der leitenden Angestellten zusammen, um sich über zentrale Zukunftsfragen mit namhaften Vertretern aus Politik und Wirtschaft auszutauschen. Neben

den technischen gebe es auch menschliche Herausforderungen für eine erfolgreiche Arbeit auf Distanz, so der ULA-Präsident. „Führungskräfte müssen virtuelle Teams zusammenhalten, dürfen den persönlichen Draht zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht verlieren und sollen den Spirit in der Mannschaft trotz schwieriger Umstände positiv weiterentwickeln.“ Es dränge sich die Frage auf, was wir bis-

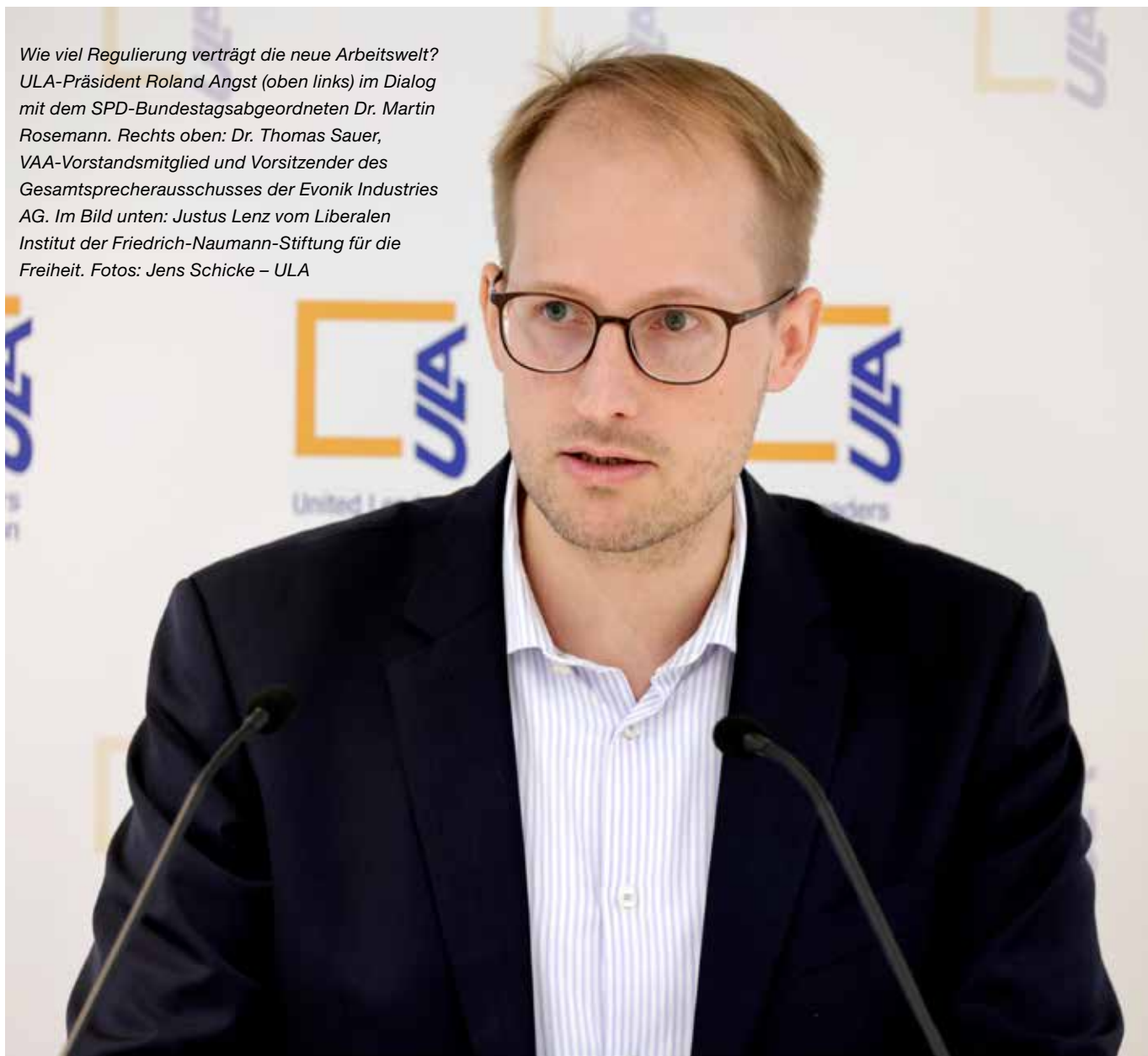
her eigentlich aus der Krise gelernt haben und was wir für die Zukunft mitnehmen wollen. Denn eines stehe fest, so der Führungskräftepräsident: „Es wird keine Rückkehr zur alten Normalität geben!“ Daher könne es auch nicht immer nur darum gehen, dass wir vieles von dem wiedergewinnen, was wir verloren haben, sondern vor allem, dass wir nicht wieder verlieren, was wir durch die Krise gewonnen haben. ■



Wirtschaftsstandort
Deutschland: Wie gelingt die
Transformation? Zu diesem
Thema hielt Gabriele C.
Klug, 2. Vorsitzende und
Geschäftsführerin des Grünen
Wirtschaftsdialogs, die
Keynote.
Foto: Jens Schicke – ULA



*Wie viel Regulierung verträgt die neue Arbeitswelt?
ULA-Präsident Roland Angst (oben links) im Dialog
mit dem SPD-Bundestagsabgeordneten Dr. Martin
Rosemann. Rechts oben: Dr. Thomas Sauer,
VAA-Vorstandsmitglied und Vorsitzender des
Gesamtsprecherausschusses der Evonik Industries
AG. Im Bild unten: Justus Lenz vom Liberalen
Institut der Friedrich-Naumann-Stiftung für die
Freiheit. Fotos: Jens Schicke – ULA*





Iris Plöger, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des Bundesverbands der Deutschen Industrie eröffnet den zweiten Kongresstag. Oben rechts: ULA-Vizepräsidentin Susanne Schebel, Stellvertretende Vorsitzende des Sprecherausschusses der Zentrale der Daimler AG. Fotos: Jens Schicke – ULA

Abendveranstaltung im Zollpackhof: ULA-Präsident Roland Angst hielt die Laudatio auf Dr. Roland Leroux (rechts), der bis zum Mai 2021 sieben Jahre das Amt des Führungskräftepräsidenten erfolgreich ausgefüllt hat.



Nach Glasgow



Foto: Wacker Chemie AG

Die UN-Klimakonferenz in Glasgow (COP 26) sollte als der Gipfel in die Geschichte eingehen, der den weltweiten Ausstieg aus der Kohle und die Welt auf 1,5-Grad-Kurs bringt. Von der britischen Präsidentschaft wurde der Kohleausstieg auf die Agenda gesetzt. Ein Fortschritt, auch wenn die Forderung vom „Ausstieg“ auf einen „schrittweisen Abbau“ abgeschwächt wurde. Das 1,5-Grad-Limit erfordert schnelleres, entschiedeneres Handeln. Die jährlich freigesetzte Menge an CO₂ muss bis 2030 praktisch halbiert werden. In Glasgow sind mehrere Initiativen zum Klimaschutz gestartet oder ausgebaut worden, darunter eine zum Schutz der Wälder. Eine Erklärung mehrerer Länder wurde verabschiedet, die keine fossilen Energien mehr im Ausland fördern. Die Methaninitiative

von US-Präsident Joe Biden ist ausgeweitet worden. Eine Gruppe von Staaten hat vereinbart, das Ende des Verbrennungsmotors zu beschleunigen. Fast allen Initiativen ist Deutschland beigetreten, nur der letzten nicht. Viele Staaten haben Selbstverpflichtungen verkündet. Eine Verdopplung von Finanzmitteln für die Klimaanpassung insbesondere in ärmeren Staaten wurde beschlossen. Beim Emissionshandel hätte man konkreter werden können und vielleicht im Sinne der europäischen Industrie auch werden müssen. Noch fehlt ein verbindlicher, weltweiter Standard für die Bepreisung von CO₂, der für die europäischen Industriestandorte im internationalen Wettbewerb hilfreich wäre. Schwach ausgefallen ist der Passus zum Subventionsabbau bei fossilen Öl- und Gasprodukten. Überraschend haben die USA und China eine gemeinsame Erklärung zum Klimaschutz abgegeben. Insgesamt ist auf mehreren Ebenen der Druck stärker geworden.

Richtig ist aber auch: Viele Länder haben unbequeme Maßnahmen weiter in die Zukunft verschoben, während die Europäer mit ihrem Green Deal in Vorlage gegangen sind. Für die EU wird eine internationale Klimadiplomatie immer dringlicher. Hier hilft der Vorschlag der Bundesregierung, einen Klimacub der Willigen mit belastbaren Minderungszusagen auf G-20-Ebene zu gründen. Die COP 26 ist deshalb ein Erfolg, weil nun das für die Umsetzung des Pariser Klimaabkommens notwendige Regelwerk vollständig verabschiedet wurde. Auch einige Klimaschützer zeigten sich vorsichtig optimistisch: Nun könne die Umsetzungsphase beginnen, in der die Staaten zeigen müssen, dass sie ihre angekündigten Ziele auch tatsächlich erfüllen. Lambert Schneider vom Öko-Institut bringt es mit seiner „gemischten“ Einschätzung am besten auf den Punkt: Viele Beschlüsse bedeuten einen entscheidenden Schritt nach vorn. Aber gleichzeitig müsse man auch zutiefst besorgt bleiben, denn der Klimawandel schreitet voran und verschlimmert sich mit jedem Jahr. Fortschritte sind also da. Aber wir alle wissen, dass sie bei Weitem nicht ausreichen.

Dr. Birgit Schwab

ULA-Vizepräsidentin

Verabschiedung in Lyon

Am 7. und 8. Oktober 2021 haben sich in der französischen Metropole Lyon Delegierte von Managerverbänden aus 15 EU-Mitgliedstaaten getroffen, um die Rolle der Führungskräfte bei der weiteren Gestaltung Europas zu diskutieren. Anlass des Kongresses war das 70-jährige Jubiläum der Gründung des Dachverbandes der Führungskräfte in Europa CEC European Managers in Rom im Jahr 1951.

Damals war die CEC von Führungskräften aus Frankreich, Italien und Deutschland als Antwort auf die verheerenden Folgen des Zweiten Weltkriegs gedacht worden. „Nie wieder Krieg“, „Aussöhnung“ und „gemeinsames Schaffen von Wohlstand in Europa“ waren die ersten Ziele. Führungskräfte waren damals unter den ersten, die das wirtschaftliche und politische Potenzial der europäischen Integration erkannten. Heute ruft die CEC zu einer Neubetrachtung der Führung auf, um die Chancen Europas durch die Transformation in Richtung einer fairen, nachhaltigen und zukunftsfähigen Wirtschaft zu ergreifen.

Die Feierlichkeiten zum 70-jährigen Bestehen der CEC waren auch die Gelegenheit, den CEC-Präsidenten Ludger Ramme nach 25 Jahren Engagement im CEC-Vorstand aus seinem Amt zu verabschieden. Mehrere nationale Verbände sprachen Ramme in ihren Ansprachen Dank und Wertschätzung aus. Unter anderem kündigte der schwedische Verband Ledarna an, einen jungen Wald in Schweden zu pflanzen und ihn nach Ludger Ramme zu benennen. Damit solle seine erfolgreiche Initiative, die Nachhaltigkeit auch zum Thema der Führungskräfte zu machen, gewürdigt werden. Ramme versprach in seiner Danksagung, sich weiter im Rahmen der ULA für die Führungskräfte in Europa einzusetzen. ■



Foto: LookerStudio – Shutterstock

ULA-FÜHRUNGSKRÄFTESTUDIE

Führungskräfte meistern Pandemie resilient und digital

Bereits mehrfach sind die Auswirkungen der Pandemie und der Digitalisierung in Umfragen thematisiert worden, bei denen die in den ULA-Verbänden zusammengeschlossenen Führungskräfte Gegenstand des Interesses waren. Nach rund 14 Jahren hat der Deutsche Führungskräfteverband ULA jüngst wieder eine ausführliche Befragung seiner Mitgliedschaft durchgeführt. Zuletzt war eine solche Umfrage 2007 und davor 1996 durchgeführt worden. Diesmal hat sich die ULA die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit als Partner ins Boot geholt. Bei der Zusammenstellung des Fragebogens wurde die wissenschaftliche Expertise von ULA-Beiratsmitglied Prof. Jürgen Weibler von der Fernuniversität in Hagen eingebunden.

„Für die Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit war sofort klar, dass wir uns an dem Projekt Führungskräfteumfrage beteiligen“, so der Leiter des Liberalen Instituts Justus Lenz. „Führungskräfte sind erstens wichtige politische Multiplikatoren. Und zweitens spielen

sie eine zentrale Rolle beim erfolgreichen Umgang mit Veränderungen wie der Digitalisierung oder der Coronakrise.“ Es sei aus Sicht der Naumann-Stiftung deshalb enorm wertvoll zu erfahren, wie Führungskräfte ihre Lage sowie Trends wie die Digitalisierung einschätzen.

Die Ergebnisse der Führungskräftestudie sind bemerkenswert und werden Anfang kommenden Jahres in einer ausführlichen Publikation dokumentiert. Die ULA Nachrichten veröffentlichten hier bereits eine erste Zusammenfassung.

Moderne Vielfalt bei Zusammensetzung

Insgesamt 1.296 Teilnehmer aus den ULA-Mitgliedsverbänden haben an der Onlineumfrage teilgenommen. Entsprechend der mittlerweile heterogeneren Zusammensetzung der Mitgliedsverbände haben sich davon 969 Teilnehmer selbst als Führungskraft wahrgenommen. Die Antworten dieser Personen wurden ausgewertet.

Bei einer Geschlechterverteilung von 81,6 Prozent Männer und 17,4 Prozent Frauen kann immerhin eine Verdoppelung des Frauenanteils in der ULA-Mitgliedschaft in den letzten 15 Jahren festgestellt werden. Dies sollte allerdings ein Ansporn sein, hier noch mehr zu verändern. Das Durchschnittsalter der ULA-Führungskräfte liegt bei 51,9 Jahren, die überwiegende Mehrheit ist verheiratet oder lebt in fester Partnerschaft. Fast immer sind beide Partner berufstätig.

Das Haushaltsnettoeinkommen ist entsprechend dem Bildungsstand und der Leistung im Vergleich hoch. Es liegt bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten zwischen 6.000 und 10.000 Euro pro Monat, während es bei 24 Prozent sogar über 10.000 Euro liegt. Bei gut 20 Prozent der Führungskräfte liegt es unter 6.000 Euro. 76 Prozent der Führungskräfte arbeiten in Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten.

Politische Präferenzen bei schwarz, gelb und grün

Bei der politischen Positionierung gibt es keine Überraschungen. Führungskräfte sorgen für eine hohe Wahlbeteiligung und wählen überwiegend CDU/CSU, FDP und Bündnis 90/Die Grünen.

Eine Mehrheit der Umfrageteilnehmer sieht sich für aktuelle Herausforderungen der Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Disruption gewappnet. Jedoch schätzen jüngere Führungskräfte die Situation in ihrem Umfeld insgesamt skeptischer ein. 60 Prozent der Führungskräfte bewerten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als „eher gut“ oder „sehr gut“.

Führungskräfte in Krisen mehrheitlich resilient

Die Resilienz der Führungskräfte zeigt sich durch zwei Kennzahlen: 64,9 Prozent fühlen sich „gar nicht“ oder nur „wenig“ durch die Pandemie eingeschränkt, während sich nur 9,6 Prozent als „stark“ und „sehr stark“ eingeschränkt betrachten.

Blick auf Einschränkung bei Mitarbeiterführung

Bei genauer Nachfrage zum Thema Mitarbeiterführung berichten 49,5 Prozent der Führungskräfte, „gar nicht“ oder „wenig“ in ihrer mitarbeiterorientierten Führung eingeschränkt zu sein. 17,3 Prozent sehen sich dagegen „stark“ oder sehr stark“ in ihrer mitarbeiterorientierten Führung eingeschränkt.

Weibliche Führungskräfte sahen ihre mitarbeiterorientierte Führung weniger eingeschränkt als männliche. Die Zusammenarbeit mit anderen Führungskräften sahen alle stärker eingeschränkt als die Mitarbeiterführung.

Herausforderungen und Chancen während Corona

Bei der Frage einer Gesamtbewertung der COVID-19-Pandemie stehen 33,2 Prozent positive Bewertungen 30,8 Prozent negativer Bewertungen gegenüber.

Digitalisierung verbessert Arbeitsleben

Die Auswirkungen der Digitalisierung werden dagegen eindeutiger als eher stark eingeschätzt: 69,3 Prozent der Teilnehmer sagen, dass die Digitalisierung die Arbeit „etwas“ oder „deutlich“ verbessert hat. Dies führt zu dem Befund, dass der Grundoptimismus der Teilnehmer sie bezüglich der Digitalisierung für die Folgen der Pandemie wappnete.

Übereinstimmung bei Arbeitswelt von morgen

Die befragten Führungskräfte stimmen hinsichtlich der Arbeitswelt von morgen deutlich überein. Danach wird Empowerment weiter zunehmen – Zustimmung von 57,3 Prozent. Die Relevanz von Sinn und Spaß für den Erfolg der Arbeit wird zunehmen – Zustimmung von 71,9 Prozent. Führung wird künftig hybrid ausgeübt werden – Zustimmung von 76 Prozent. Die Verdichtung der Arbeit bei Führungskräften ist ein Thema – Zustimmung von 76,8 Prozent.

Eine deutliche Rückmeldung an ihre Arbeitgeber geben die Befragten zum Thema „motivierende Führungskultur“, die vielen Antrieb verleiht, um selbst Führung übernehmen zu wollen. Diese beobachten nur 15,2 Prozent der Teilnehmer.

Zufriedenheit mit allgemeiner Führungssituation

Versöhnlich muten dagegen die Aussagen zur Zufriedenheit mit der allgemeinen Führungssituation an: 16,7 Prozent äußern sich „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zufrieden, während sich immerhin 56,6 Prozent „eher schon“ oder „voll“ zufrieden zeigen.

Die vollständige Auswertung der Umfrage erscheint im Frühjahr 2022. Vorbestellungen können an info@ula.de gerichtet werden. ■

69,3 Prozent
der Teilnehmer sagen,
dass die Digitalisierung
die Arbeit „etwas“ oder
„deutlich“ verbessert hat.



Führungskräfte
Institut

Exklusive Sonderkonditionen
für Mitglieder von
ULA-Mitgliedsverbänden



Foto: Studio Romantic – Shutterstock

AKTUELLE SEMINARE

Weiterbildung während Corona

Aufgrund der erneut verschärften COVID-19-Pandemie bietet das Führungskräfte Institut (FKI) seine Veranstaltungen als digitale Seminare und Trainings an. Aktuelle Informationen zu den Terminen gibt es auf www.fki-online.de.

Durchführung von Sprecherausschusswahlen

27. Januar 2022 Webseminar – zweieinhalb Stunden

2022 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Im Webseminar erläutert der erfahrene Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Lange den komplexen Wahlprozess, stellt die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung vor und gibt Tipps für die Praxis.

Prioritäten setzen und umsetzen

18. Februar 2022 Webseminar – eine Stunde

Was sind sinnvolle Prioritätskriterien und welches die größten Fallen, die im Arbeitsalltag immer wieder auftreten? Zeitmanagementexperte Zach Davis, der laut *Handelsblatt* „Infotainment auf höchstem Niveau“ liefert, erklärt in diesem Training, wie man den Überblick über die Vielzahl der Aufgaben aus verschiedenen Richtungen behält.

Abfindungen effizient gestalten

9. März 2022 Webseminar – zwei Stunden

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runter erläutern in diesem Onlineseminar rechtlichen Grundlagen und geben Optimierungstipps.

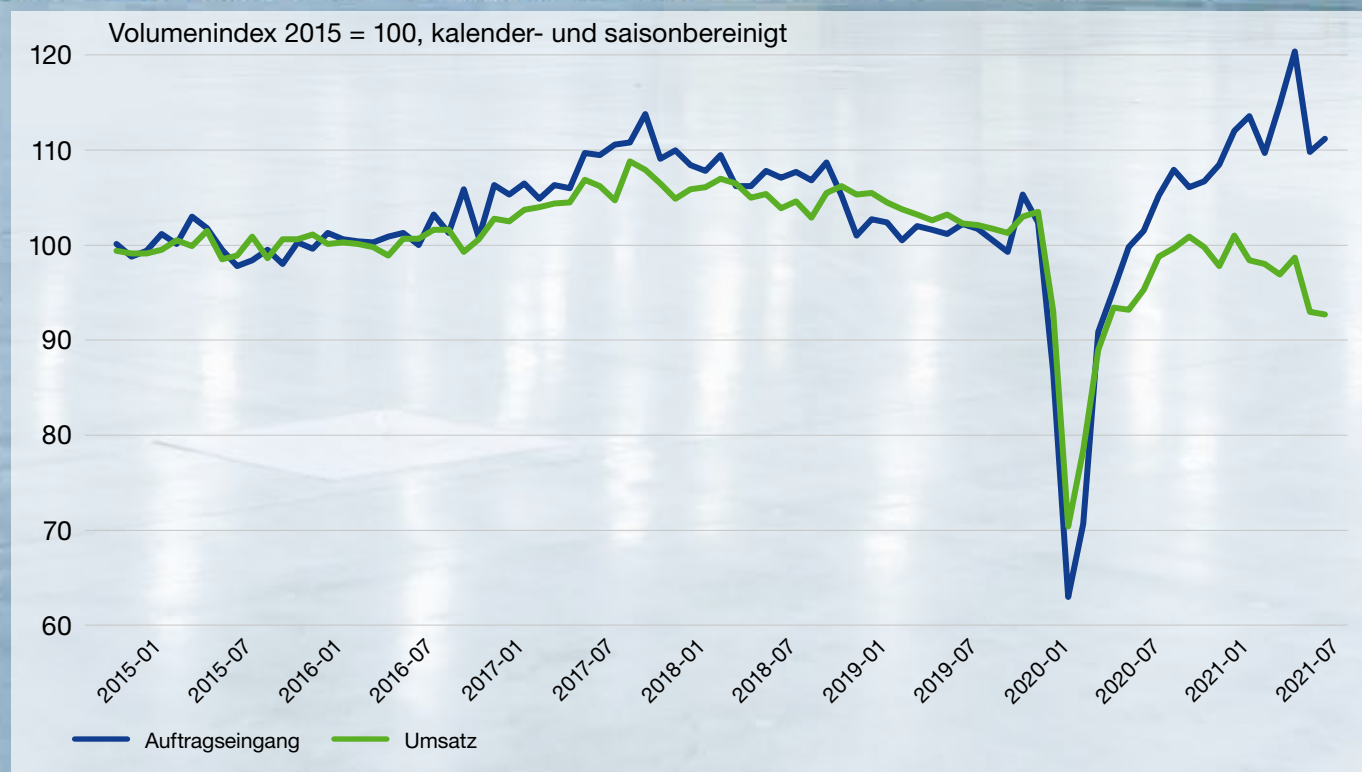
Digital im Dialog

Mit den neu etablierten digitalen Formaten ist es der Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA gelungen, den Austausch zwischen den Führungskräften der Wirtschaft und den politischen Entscheidungsträgern erfolgreich zu intensivieren. Im Mittelpunkt der quartalsweise durchgeführten ULA-Politik-Dialoge stehen stets aktuelle, für Führungskräfte verschiedener Branchen relevante Themen, beispielsweise aus dem Bereich Arbeit und Soziales sowie der Wirtschafts- und Industriepolitik oder der Steuerpolitik. Die ULA-Führungskräfte-Dialoge geben regelmäßig Impulse aus der Praxis zu Themen rund um den Wandel der Arbeitswelt sowie zu guter Führung.

Teilnehmer der digitalen Veranstaltungsreihen sind die Mitglieder der Vorstände und Geschäftsführungen der 17 ULA-Mitgliedsverbände sowie ausgewählte Gäste aus der Politik, Unternehmen und Verbänden. Wer sich, sofern noch nicht erfolgt, für die ULA-Veranstaltungen im Jahr 2022 registrieren möchte, ist herzlich eingeladen, sich einfach und kurz per E-Mail unter der Adresse veranstaltungen@ula.de anzumelden.

Verarbeitendes Gewerbe: mehr Aufträge, weniger Umsatz

Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe hinterlassen die weltweit grassierenden Lieferengpässe der deutschen Wirtschaft deutliche Spuren in Form eines zunehmenden Auseinanderklaffens von Auftragseingängen und Umsatz. Nach dem Einbruch infolge des Ausbruchs der Coronapandemie im Frühjahr 2020 übertreffen die Auftragseingänge im September 2021 deutlich das Vorjahreskrisenniveau, während die Umsätze nach einer zwischenzeitlichen Erholung einem Abwärtstrend folgen.



Mindestjahresbezüge für Akademiker: Wer kann sie beanspruchen – und wie?

VAA und BAVC sind Vertragspartner des Tarifvertrages über Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie. Danach stehen VAA-Mitgliedern mit Diplom oder Masterabschluss für das laufende Kalenderjahr 2021 im zweiten Beschäftigungsjahr mindestens 68.550 Euro zu. Angestellte mit Promotion können mindestens 79.875 verlangen. In der Praxis kommt es allerdings immer wieder zu Diskussionen darüber, wem ein solcher Anspruch tatsächlich zusteht und wie er sich genau berechnet. Grund genug für das VAA Magazin, beim VAA-Juristen Dr. Torsten Glinke nachzufragen.

VAA Magazin: Haben alle VAA-Mitglieder einen Anspruch darauf, dass sie mindestens die oben genannten Beträge erhalten?

Glinke: Das hängt zunächst davon ab, ob ihr Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden ist und ob sie selbst in den persönlichen Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Welche Arbeitgeber sind denn erfasst?

Zunächst einmal – etwas vereinfacht gesagt – alle Unternehmen, die ordentliche Mitglieder in einem Chemiearbeitgeberverband sind. Details hierzu regelt § 1 Ziffer 3 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie. Diese Details würden hier aber zu weit gehen. Entscheidender ist, dass es auch noch eine räumliche Beschränkung gibt. Denn der Tarifvertrag gilt leider nicht für Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und den Teil von Berlin, den man früher Ost-Berlin nannte.

Wieso das?

Das Tarifwerk stammt aus der Zeit vor der Wende. Danach ist es bis heute leider nicht gelungen, den Arbeitgeberverband Nordostchemie davon zu überzeugen, dem Tarifwerk für die genannten Regionen beizutreten, was der VAA außerordentlich bedauert.

Und gibt es auf Arbeitnehmerseite auch Einschränkungen?

Ja. Anspruchsberechtigt sind nur solche VAA-Mitglieder, welche die Voraussetzungen von § 1 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie erfüllen. Das sind im Wesentlichen diejenigen, die über einen naturwissenschaftlichen oder technischen Hochschulabschluss verfügen. Juristen, Kaufleute et cetera sind damit außen vor. Außerdem muss die Person über einen Abschluss einer Fakultät oder Fachbereichs mit eigenem Promotionsrecht verfügen und überwiegend eine Tätigkeit ausüben, für die diese Hochschulbildung Voraussetzung ist.



Klingt kompliziert ...

Ist es tatsächlich manchmal auch, oft jedoch nicht. Dafür haben unsere Mitglieder ja uns, die VAA-Juristen. Wir klären das natürlich für sie ganz individuell. Oft hilft ein Blick in die Stellenbeschreibung oder auf Kollegen mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben und deren Ausbildung. Wenn im Einkauf ein Kollege nur für eine andere Region zuständig ist, sonst aber den identischen Job macht und BWL studiert hat, wird es schwierig.

Was ist mit leitenden Angestellten?

Ich habe die Hoffnung, dass sich Leitende nicht mit der Frage nach Mindestjahresbezügen auseinandersetzen müssen, sondern ohnehin mehr verdienen. Aber: Das Tarifwerk gilt auch für sie.

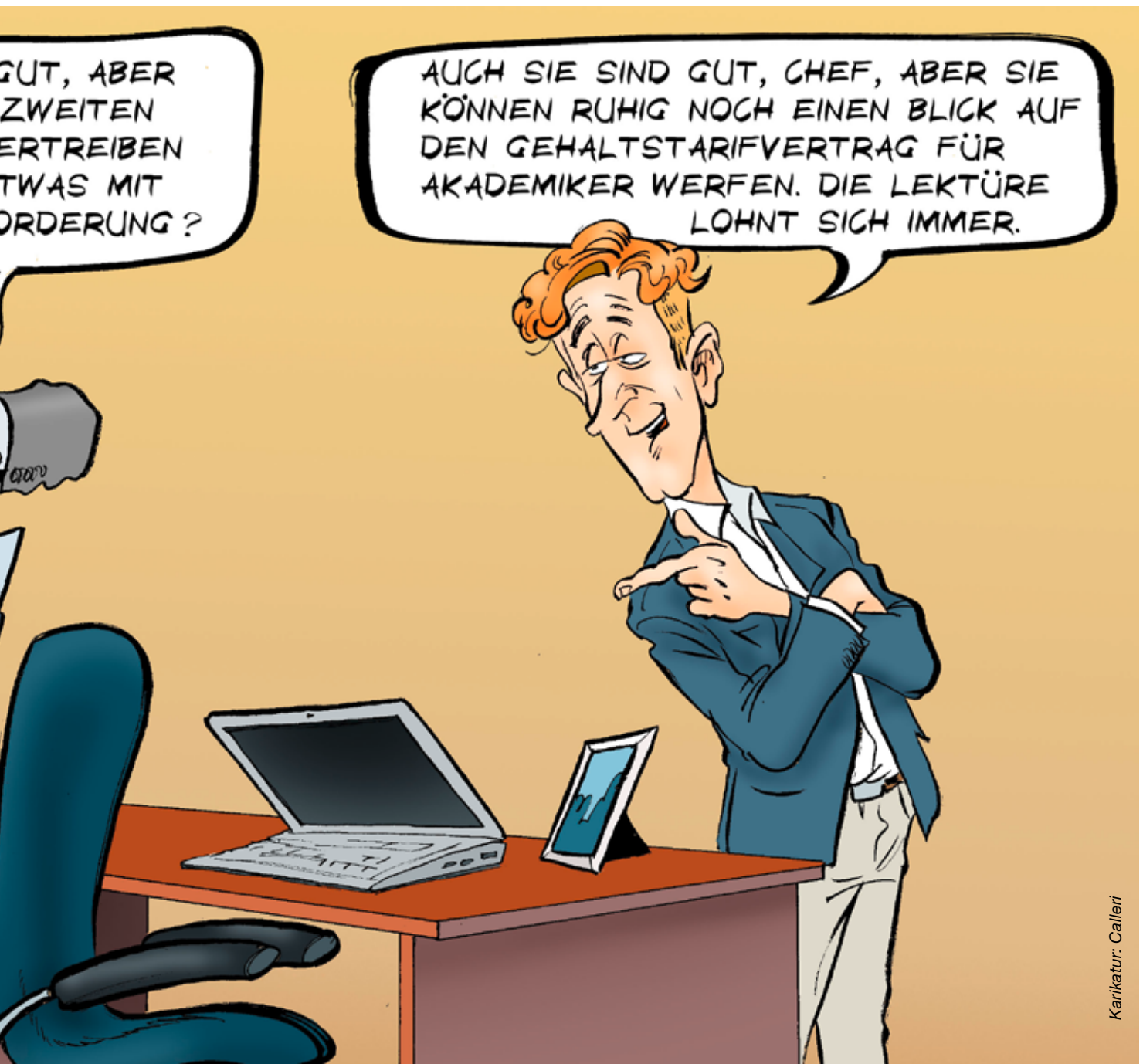
Gelten die Mindestjahresbezüge erst ab dem zweiten Beschäftigungsjahr?

Das stimmt. Allerdings kommt es dabei nicht darauf an, ob ich bei dem aktuellen

Arbeitgeber bereits im zweiten Jahr beschäftigt bin. Entscheidend ist vielmehr, dass ich insgesamt, also unter Umständen auch bei einem anderen Arbeitgeber in der Chemie, die entsprechende Zeit zurückgelegt habe.

Was passiert, wenn das zweite Beschäftigungsjahr nicht zufällig am Anfang des Kalenderjahres beginnt, sondern unterjährig?

Der Fall ist in § 2 Ziffer 5 des Tarif-



vertrages über Mindestjahresbezüge geregelt. Demnach besteht für jeden angefangenen Monat des zweiten Beschäftigungsjahres ein Anspruch auf ein Zwölftel der Mindestjahresbezüge.

Worauf beziehen sich denn die jeweiligen Beträge, also zum Beispiel die 79.875 Euro für promovierte Angestellte? Kann dieser Betrag als Fixgehalt beansprucht werden?

Nein. Es werden die Gesamtjahresbezüge betrachtet, also inklusive variabler Gehaltsbestandteile wie Boni und auch inklusive Einmalzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Können Sie uns dafür vielleicht ein konkretes Rechenbeispiel nennen?

Gern. Nehmen wir an, ein Mitarbeiter hat seine berufliche Tätigkeit in der Chemie nach Beendigung seiner Promotion am 1. Juli 2020 begonnen. Dann fing das zweite Beschäftigungsjahr am 1. Juli 2021 an. Das macht für das zweite Halbjahr 2021 einen Anspruch in Höhe der Hälfte der Mindestjahresbezüge von 79.875 Euro, also von 39.937,50 Euro. Erhält der Mitarbeiter im zweiten Halbjahr dagegen monatlich nur 5.000 Euro, also insgesamt 30.000 Euro, kann er vom Arbeitgeber noch die Differenz über 9.937,50 Euro verlangen.

Und wie würde sich in diesem Fall die zusätzliche Zahlung eines Weihnachtsgeldes von 5.000 Euro im Dezember auswirken? Hätte der Mitarbeiter dann nur noch Anspruch auf eine Differenz von 4.937,50 Euro?

Gute Frage! Aber tatsächlich erfolgt die Zahlung des Weihnachtsgeldes in der Regel ja für die Beschäftigung im ganzen Jahr 2021, also auch für die ersten sechs Monate. Denn bei unterjährigem Eintritt in das Unternehmen, würde das Weihnachtsgeld meist auch nur zeitanteilig bezahlt. Daher entfielen auf das hier maßgebliche zweite Halbjahr nur 50 Prozent des Weihnachtsgeldes – mit dem Ergebnis, dass bei der Berechnung zugunsten des Arbeitgebers ein für das zweite Halbjahr gezahltes Gehalt von 32.500 Euro anzusetzen wäre und ein Anspruch des Mitarbeiters von 7.437,50 Euro bestünde.

Dr. Torsten Glinke

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010



Foto: VAA

Woraus ergibt sich das konkret?

Das ist so in § 2 Ziffer 4 des Tarifvertrages über Mindestjahresbezüge geregelt. Danach werden Zuwendungen, die für das erste Beschäftigungsjahr erst im zweiten Beschäftigungsjahr ausgezahlt werden, nicht auf die Mindestjahresbezüge für das zweite Beschäftigungsjahr angerechnet. Und die erste Hälfte des Jahres 2021 liegt in unserem Beispielsfall ja noch im ersten Beschäftigungsjahr.

Und wie würde sich in diesem Fall eine Bonuszahlung im Folgejahr auswirken?

Die Auszahlung des Bonus, zum Beispiel im April, erfolgt in der Regel für das Vorjahr. Der Bonus wird ja durch das Erreichen von für das Vorjahr definierter Ziele verdient. Daher ist der Bonus rechnerisch nicht im Jahr der Auszahlung, sondern für das Vorjahr anzusetzen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Auszahlung bis spätestens zum 30. Juni des Folgejahres erfolgt.

Im genannten Beispiel würde eine Bonuszahlung von 5.000 Euro im April des Folgejahres also konkret wie berücksichtigt?

Der Bonus müsste wie das Weihnachtsgeld gedanklich zu 50 Prozent auf die erste Jahreshälfte und zu 50 Prozent auf die zweite Jahreshälfte verteilt werden. Denn nur für diese besteht ja der Anspruch auf die Mindestjahresbezüge. Damit hätte der Mitarbeiter in der zweiten Jahreshälfte also weitere 2.500 Euro beziehungsweise insgesamt 35.000 Euro verdient. Verbleibt ein weiterer Anspruch von 4.937,50 Euro.

Und wenn der Bonus erst im Juli des Folgejahres ausgezahlt wird?

Dann ist die Zahlung beim Anspruch auf die Mindestjahresbezüge im Jahr der Auszahlung zu berücksichtigen.

Wie wirkt sich Teilzeit auf die Höhe der Mindestjahresbezüge aus?

Teilzeitbeschäftigte haben nach § 2 Ziffer 6 des Tarifvertrages über Mindestjahresbezüge Anspruch auf anteilige Mindestjahresbezüge. Es muss also der tatsächliche Beschäftigungsumfang ins Verhältnis zur betriebsüblichen Vollzeitbeschäftigung gesetzt werden. Bei einer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und einer betriebsüblichen Vollzeit-40-Stunden-Woche würde sich der Anspruch auf die Mindestjahresbezüge also entsprechend um ein Viertel reduzieren.

Muss ich bei der Geltendmachung meiner Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber irgendwelche Fristen beachten?

Das ist ein wichtiger Punkt. Grundsätzlich ist natürlich immer das Thema „Verjährung“ zu beachten. Denn nach dem Gesetz verjähren solche Ansprüche drei Jahre nach ihrer Entstehung. Allerdings beginnen die drei Jahre erst mit dem Ende des Jahres der Anspruchsentstehung zu laufen. VAA-Mitglieder sollten sich aber generell möglichst zeitnah an uns wenden, damit wir frühzeitig helfen können. ■



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

**„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



Betriebliche Altersversorgung: 55 als Altersgrenze wirksam

Eine Versorgungsregelung kann Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wirksam ausschließen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt weder eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.



Foto: insta_photos – Shutterstock

Eine im Juni 1961 geborene Arbeitnehmerin war seit dem 18. Juli 2016 bei ihrem Arbeitgeber tätig. Die dortigen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung richteten sich nach den Versorgungsregelungen einer Unterstützungskasse. Danach war Voraussetzung für eine Versorgung, dass der oder die Beschäftigte bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Regelung hielt die Arbeitnehmerin für unwirksam und klagte dagegen. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Nun ist die Arbeitnehmerin mit ihrer Klage auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) gescheitert (Urteil vom 21. September 2021, Aktenzeichen: 3 AZR 147/21). Die in der Versorgungsregelung vorgesehene Altersgrenze ist laut BAG keine unzulässige Altersdiskriminierung nach § 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Vielmehr sei sie nach § 10 AGG gerechtfertigt, und zwar auch unter Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres nach § 35 Satz 2 Sozialgesetzbuch VI. Mit der Altersgrenze werde ein legitimes Ziel verfolgt, sie sei angemessen und erforderlich.

Die gewählte Altersgrenze führe auch nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts, sodass daraus ebenfalls keine Unangemessenheit abgeleitet werden kann. Ein durchschnittliches Erwerbsleben dauere ungefähr 40 Jahre und der durch die Altersgrenze betroffene Teil eines solchen Erwerbslebens dürfe nicht unangemessen lang sein. Das Gericht verweist auf die Statistiken der Deutschen Rentenversicherung, wonach den Versicherungsrenten in Deutschland im Jahr 2019 durchschnittlich 39,0 Ver-

sicherungsjahre zugrunde lagen. Bei den Frauen belief sich diese Zahl auf 36,5, bei den Männern auf 41,9 Versicherungsjahre. Dieser Unterschied ist aus Sicht des BAG nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt sind. ■

VAA-Praxistipp

Das BAG hat mit seinem Urteil klargestellt, dass es derzeit trotz der gestiegenen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 67 Jahren keinen Anlass sieht, die Begrenzung von Versorgungszusagen auf Arbeitnehmer bis zum 55. Lebensjahr für unwirksam zu erklären.

Rettung naht



In Glasgow trafen sich kürzlich die politischen Spitzen der Welt, um eben jene zu retten. Mal wieder! Klar, Politik ist keine Haudraufveranstaltung. Kompromisse brauchen Zeit. Aber ein bisschen wundern darf man sich schon, wie wenig bei der jüngsten Konferenz und in allen davor erreicht wurde. Wenn in der diesjährigen Eröffnungsrede von selbst geschaufelten Gräbern und der wirklich letzten Chance gesprochen wurde, konnte man fast auf die Idee kommen, dass da wieder nur heiße Luft produziert wurde. Und heiße Luft ist ja bekanntlich gar nicht gut fürs Klima. Nach einer Reihe von mittlerweile 26 UN-Klimakonferenzen erinnern wir uns an Protokolle, Abkommen, Vereinbarungen, Mandate und alles, was das Synonymwörterbuch noch so ausspuckt, um zu verdeutlichen, dass man sich scheinbar irgendwie auf etwas geeinigt hat.

2015 zum Beispiel: In Paris wurde das Abkommen mit den zwei Grad Celsius beschlossen – später dann 1,5 Grad, weil weniger mehr ist. Oder 2009: In Kopenhagen war die unverbindliche „Kopenhagener Vereinbarung“ das Ergebnis. Allen auch noch in Erinnerung: Kyoto 1997 mit dem entsprechenden Protokoll. Die erste Klimakonferenz fand übrigens 1995 in Berlin statt. Für die deutsche Delegation sprach die damalige Bundesumweltministerin Angela Merkel. Sie versprach seinerzeit, sich frühzeitig auf den größten einzelnen Beitrag zur Treibhausgasreduktion unter allen Industriestaaten zu verpflichten. Jetzt, ein ganzes Vierteljahrhundert später, war Frau Merkel auf ihrer wohl letzten Klimakonferenz zu Gast und hat, als würde sich Geschichte wiederholen, am zweiten Sitzungstag mit mehr als einhundert anderen Staaten die globale Methanverpflichtung unterzeichnet, die eine Reduktion des Methanniveaus von 2020 um bis zu 30 Prozent bis 2030 anstrebt. Beobachter kritisierten, dass die Verpflichtung rein freiwillig sei – der gewiefte Philologe entdeckt hier ein astreines Oxymoron – und keine Sanktionen bei Nichteinhaltung drohten. Rahmenbedingungen also, von denen Coronaimpfwillige nur träumen können. Aber zurück zum Thema. Die Methanreduktion soll unter anderem durch Veränderungen bei der Öl-, Gas- und Kohleförderung erfolgen und durch Verbesserungen in den Bereichen Landwirtschaft und Abfalldeponierung erreicht werden. Dass der Kohleausstieg in Deutschland bis 2038 erfolgen wird, ist bekannt. Dass Öl- und Gasvorkommen endlich sind, ebenfalls. So könnte sich das Freiwillige von ganz allein erfüllen. Man müsste nur noch die Kühe einem Kniggekurs für besseres Benehmen unterziehen oder gleich das Wiederkäuen verbieten.

Eine weitere Absichtserklärung wurde beim Thema Entwaldung getroffen. Bis 2030 soll diese gestoppt werden. Ein Ziel, dem man sich schon 2014 mit der New

York Declaration on Forests vergeblich zu nähern versuchte. Bei Spitzenwerten von knapp 30 Millionen Hektar zerstörten Waldflächen pro Jahr, von der die Organisation Global Forest Watch, die mit exakten Satellitendaten zur Überwachung der Vegetation arbeitet, allein für 2016 und 2017 berichtet, darf also rein rechtlich in den nächsten neun Jahren noch so mancher Urwaldriese fallen. Und wenn man bedenkt, dass 30 Millionen Hektar einer Fläche von fast ganz Großbritannien und Irland zusammen entsprechen, dann wird einem das Ausmaß klar. Wie man allerdings die Motivation derer, die den Urwald für den weltweiten Konsum von Soja, Palmöl, Biosprit, Holz, Cellulose sowie Eisen, Aluminium, Gold und Coltan ausbeuten, brechen will, bleibt ein Geheimnis. 19,2 Milliarden US-Dollar sollen zumindest dazu beitragen. Von Alternativen dieser teils unverzichtbaren Güter, auch in Anbetracht einer sich wandelnden, digitalisierenden Welt, ganz zu schweigen.

Aber da hilft der Blick ins Juristenwörterbuch. Denn es handelt sich ja nur um eine Absichtserklärung. Und die definiert zwar eine gegenseitige Ernsthaftigkeit der Gespräche und den Willen zum Abschluss eines entsprechenden Vertrags, keinesfalls aber sollen Absichtserklärungen einen Anspruch auf Vertragsabschluss begründen, aus dem – Gott bewahre – möglicherweise noch ein Schadenersatz abzuleiten wäre. Vielmehr soll ein jederzeitiger Abbruch der Verhandlungen, ohne Angabe von Gründen, möglich sein. Na bitte. So lässt sich doch ergebnisoffen verhandeln. Beobachten wir also den weiteren Verlauf kommender Klimakonferenzen und achten wir auf die Wortwahl. Denn der Ton macht die Musik. Und auch Disharmonisches kann durchaus schön klingen. ■

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

Eine niemals müßige Akademie – 370. Geburtstag der Leopoldina

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

„Nunquam otiosus“ – „niemals müßig“: So lautete der Wahlspruch, unter dem vier Ärzte in Schweinfurt die „Academia Naturae Curiosum“ am 1. Januar 1652 gründeten. Lorenz Bausch, Johann Michael Fehr, Georg Balthasar Metzger und Georg Balthasar Wohlfahrt hatten sich zum Ziel gesetzt, zusammen mit anderen Gelehrten die Natur zu erforschen, „zur Ehre Gottes und zum Wohl der Menschen“. Im August 1677 wurde die Akademie durch Kaiser Leopold I. bestätigt. Zehn Jahre später räumt der Herrscher aus dem Hause Habsburg der Einrichtung umfangreiche Privilegien ein.

Der Name ändert sich in Sacri Romani Imperii Academia Caesareo-Leopoldina Naturae Curiosorum. Heute ist die Leopoldina nach mehreren Ortswechseln in Halle zu Hause, laut eigener Darstellung „die älteste, ununterbrochen existierende naturwissenschaftlich-medizinische Akademie der Welt“. Das Themenspektrum ist breit gefächert. „Grüne Gentechnik – Pflanzenzucht mit der Genschere“ oder die für 2030 angestrebte Energiewende gehören ebenso dazu wie Künstliche Intelligenz oder ethische Herausforderungen bei der Embryonenforschung. Die rund 1.600 Leopoldina-Mitglieder aus mehr als 30 Ländern zählen zu den führenden Vertreterinnen und Vertretern ihrer jeweiligen Disziplin. Wurden in früheren Zeiten ausschließlich Mediziner und Naturwissenschaftler aufgenommen, kamen seit Anfang der 1990er

Jahre auch Verhaltens-, Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaftler hinzu.

Deutlich länger mischen Frauen in der Leopoldina mit. Den Anfang machte 1789 Fürstin Katharina Romanowna von Daschkowa (1743 bis 1810), eine langjährige Vertraute der russischen Zarin Katharina der Großen, die sich als eine Art frühe Wissenschaftsmanagerin um die Erneuerung der Russischen Akademie der Wissenschaften verdient machte und dem kyrillischen Alphabet den Buschstaben „Jo“ – ein „e“ mit einem Trema – hinzufügte. Seit der Ernennung zur ersten Nationalen Akademie der Wissenschaften Deutschlands im Jahr 2008 ist die Leopoldina darum bemüht, den Frauenanteil in den eigenen Reihen zu steigern, wie es auf der Website heißt. Derzeit liege er bei den Neuberufungen bei etwa einem Drittel und damit höher als der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den Professuren in Deutschland, der 2019 rund ein Viertel betragen habe.

„Unabhängig von wirtschaftlichen oder politischen Interessen“ soll die Leopoldina wichtige gesellschaftliche Zukunftsthemen wissenschaftlich bearbeiten, die Ergebnisse der Politik und der Öffentlichkeit vermitteln und diese Themen national wie international vertreten. Mitunter keine leichte Aufgabe. Ihre Stellungnahmen zur Coronapandemie lösten mitunter heftige Debatten aus. Gleichwohl gilt sie – auch mit ihren jüngsten Einlassungen an-



Foto: Markus Scholz für die Leopoldina

gesichts der vierten Welle – nicht wenigen Kommentatoren als Stimme der Vernunft.

Für komplexe Herausforderungen gebe es kein Patentrezept, stellte Akademiepräsident Gerald Haug im April in einem Interview mit dem Magazin *Der Spiegel* klar. „Wissenschaft ist oft vielstimmig, das ist ihre Stärke“, betonte der Klimaforscher. „Nur im Diskurs kommen Forscherinnen und Forscher zu Ergebnissen.“ Seit Ausbruch der Pandemie bewiesen unzählige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass sie der besonderen Verantwortung, die ihnen in dieser Krise zukomme, gerecht würden.

An Arbeit dürfte es den Expertinnen und Experten auch künftig nicht mangeln. In einer vernetzten Welt braucht es vor allem interdisziplinäre Zusammenarbeit. Zugleich gilt es, den vor allem im Netz wabernden Verschwörungstheorien und Vorurteilen entgegenzutreten. „Die Leopoldina tritt für die Freiheit und Wertschätzung der Wissenschaft ein“, lautet eine der Selbstverpflichtungen der Akademie. „Nunquam otiosus“ – „niemals müßig“ – das gilt auch 370 Jahre nach der Gründung. ■

Geburtstage im Januar und Februar 2022



im Januar

100 Jahre

Werner Edelmann, Castrop-Rauxel

95 Jahre

Dr. Dieter Neher, Darmstadt
Dr. Rötger Mitgau, Raesfeld

90 Jahre

Dr. Wolfgang Rohr, Wachenheim
Dr. Adolf Nebelung, Ketsch
Dieter Rudolph, Dortmund
Günther Schmädt, Groß Schmölen
Dr. Uwe Ploog, Haan
Dr. Günter Reese, Düsseldorf
Walter Reinold, Frankfurt
Dr. Rudolf Wiemers, Meerbusch

85 Jahre

August Lehner, Rödersheim
Klaus Sinthern, Wiesbaden
Dr. Herbert Schulze, Berlin
Dr. Hermann Haffner, Marl
Franz Janik, Gelsenkirchen
Anton Miletic, Erkrath
Paul Trottnow, Bochum
Dr. Alfons Micheely, Lingen
Dr. Hans-Joachim Bisinger, Köttschau
Jürgen Schlünsen, Berlin
Dr. Dietrich Eichler, Gau-Algesheim
Kurt Hohmann, Neu-Isenburg
Herbert Schaich, Marburg
Prof. Dr.-Ing. Bernhard Vosteen, Köln

80 Jahre

Gilbert Beck, Dannstadt-Schauernheim
Dr. Wolf R. Gaefke, Weisenheim
Thorolf E. Soehner, Schifferstadt
Dr. Reiner Ramert, Friedrichsdorf
Dr. Wilfried Bartz, Marl
Dr. Karl-Werner Thiem, Wuppertal
Dr. Lothar Brandt, Berlin
Dr. Jürgen Bierhals, Krefeld

Dietmar Deutschländer, Wiesbaden
Dr. Josef Bremen, Leverkusen
Gunter Quaas, Diera
Dr. Wolfgang Krämer, Burscheid
Bernhard Haedke, Nördlingen

75 Jahre

Dr. Ernst Buschmann, Ludwigshafen
Dr. Rudolf Frank, Fußgönheim
Dr. Wolfgang Groh, Mannheim
Dr. Rainer Strickler, Heidelberg
Ernst Bürklin, Emmendingen
Dr. Heinrich Passing, Eppstein
Dr. Ulrich Lanver, Langenfeld
Friedrich Goyert, Speyer
Heinz-Josef Grün, Krefeld

im Februar

95 Jahre

Dr. Horst-Udo Lenné, Neustadt
Dr. Roland Helger, Freiburg

90 Jahre

Dr. Gerhard Faulhaber, Bad Dürkheim
Dr. Georg Sych, Premnitz
Dr. Fritz Wenzel, Darmstadt

85 Jahre

Günter Hach, Eich
Dr. Hellmut Kast, Bobenheim-Roxheim
Alfons Worpenberg, Osnabrück
Wolfgang Jacob, Großbräsen
Friedhard Klatt, Marl
Sándor Mészáros, Taufkirchen
Dr. Klaus Willigerodt, Bonn
Peter Neumann, Puchheim
Dr. Walter Winkle, Frankfurt
Dr. Wolfgang Lintz, Aachen
Dr. Heinrich van Barneveld, Kirchhellen
Renate Volber, Werneuchen
Dr. Harald Niedrig, Köln
Dr. Hartmann Schaefer, Allensbach
Dr. Herbert Tanner, Dresden

Friedrich Brandes, Übigau

80 Jahre

Peter-F. Brunnemann, Frankfurt am Main
Dr. Hans-Joachim Velten, Seevetal
Dr. Dieter Degner, Dannstadt-Schauernheim
Dr. Rüdiger Seidel, Sandersdorf
Wilfried Mörs, Wesseling
Dr. Rüdiger Musch, Bergisch Gladbach
Dr. Erbo Heinrich, Ratingen
Prof. Dr. Peter Birke, Teutschenthal
Dr. Folker Lieb, Leverkusen
Joachim Schirdewan, Everswinkel
Dr. Reinhard Schara, Elmshorn
Prof. Dr. Volker Figala, Allensbach
Hans Wolski, Eschborn
Horst Lerch, Wöllstadt
Uwe Hucks, Alpen

75 Jahre

Dr. Hans Roos, Bad Dürkheim
Dr. Peter Falke, Schwarzheide
Dr. Klaus Stich, Marl
Charlotte Israelsen-Kruse, Kollmar
Dr. Karl-Heinz Sorg, Neustadt
Prof. Dr. Gert-Wolfhard von Rymon Lipinski, Schwalbach
Dr. Wolfram Freytag, Berlin
Dr. Karl-Wilhelm Henneke, Köln

nachträglich im November

80 Jahre

Roland Gröber, Leverkusen

Miträtseln und gewinnen

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Oktoberausgabe: Carolin Kutz, Einzelmitglied Landesgruppe Westfalen, Dr. Reinhard Bär, Werksgruppe Roche Diagnostics Mannheim, und Dr. Klaus Hümke, Einzelmitglied Landesgruppe Hessen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Januar 2022. Nach Ablauf der Einsendefrist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus der Chemie. Die Lösung des Sudokurätsels 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.

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

Land-wirbeltier (Mz.)	lat.: Kunst Feuerkröte	Regenkleidung	Nest voller Eier	ei-förmige Gebilde	Kurort im Spessart (Bad ...)	Lesestoff	Wortteil: schnell	Verwandter	Geschenk	verträumt	Pflanzenfresser				
		11		abstreiten											
US-Geheimdienst (Abk.)			erste Frau Jakobs		3	zugeordnetes Gremium	6		5	kurz: in das					
Backtreibmittel	4	warme Pastete Diele, Gang		lateinisch: siehe da	an dieser Stelle	schmierig									
			hochgeschätzt norddt. für Ried				Volltreffer beim Kegeln (Alle ...!)								
kleines Gartenhaus	Blütenstand	Aufnahmetaste Heilige Schrift			Bühnenschau	lustiger Unfug		französisch: Osten	9						
	15			Schaumspiese dünner Zweig			Öffnung in der Eisdecke	modernes digitales Netz (Abk.)		Kameraobjektiv (Kurzfl.)					
Nordostafrikaner				2		Überreste kleine Frucht									
abgerichteter Hausvogel	falsche Richtung		dünne Metallblätter	Verbrennungsrückstand	in der Nähe von			Raummeter Münze in Asien							
						Abk.: Schulsanitätsdienst				Schlange in „Das Dschungelbuch“	Segelkommando				
Erträge	1				13	Medizinerin	Teil des Fahrrads		8						
Gewässer in der Schweiz	Verdrossenheit	Weinpokal	kreisförmiger Ohrring		Edelgas				afrikanische Kuhantilope	gestreifte Wildpferde					
				12		französisch: zwischen		dünnes Gewebe Enterich							
Vorhaben (Mz.)	dänische Münze ugs.: Greisin				Friedensorganisation (Abk.)	Lebensbund (Mz.)				nachaktiver Vogel	Bewohner des Baltikums				
				Abart des Sauerstoffs			Hackfrucht								
Geburtsstadt von Albert Einstein		14	Früchte	7		knappes Oberteil			Vorn. des Autors Widmer († 2014)		10				
jäh abfallend				Pracht, Schmuck			peinlicher Vorfall								
spanischer Küstenfluss			poetisch: Elch			Tiroler Kurort			Fluss auf Korsika						
Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Leserbriefe

Zum Artikel „Trust me, I’m a Doctor“, VAA Magazin Oktober 2021:

Als ich den Artikel las, fiel mir folgende Anekdote aus der Frühzeit meiner beruflichen Tätigkeit ein:

Im Frühjahr 1982 trat ich als Chemiker in die Bayer AG ein. Im Sommer dieses Jahres wurde unser Sohn im Klinikum Leverkusen geboren. Um ein Neugeborenes offiziell anzumelden, war es üblich, das Familienbuch zusammen mit einem Zettel abzugeben, auf dem unter anderem Name und Beruf der Eltern und natürlich der Name des neuen Erdenbürgers einzutragen war. Familienbuch und Anmeldezettel wurden von der Klinik ans Standesamt Leverkusen weitergeleitet.

Als ich zwei Wochen später das Familienbuch mit der Geburtsurkunde im Standesamt abholte, fiel mir ein eng bedruckter Zettel auf, der sich lose im Familienbuch befand. Es handelte sich offensichtlich um einen amtsinternen Laufzettel, der nicht für meine Augen bestimmt war. Beim Überfliegen bemerkte ich ein Datum, das mir bekannt vorkam: Der 27. November 1981 war mein Promotionsdatum.

Auf meine Frage an den Beamten, woher das Amt dieses Datum hätte, wurde zunächst mitgeteilt, darüber dürfe man mir keine Auskunft geben. Nach hartnäckigem Insistieren erfuhr ich dann, dass ich auf dem Anmeldezettel als Beruf „Dipl.-Chemiker“ angegeben hätte, ohne den Dokortitel hinzuzufügen. Da man aber in Leverkusen wisse, dass die meisten Chemiker promoviert seien, habe man bei der Bayer-Personalabteilung nachgefragt und dort erfahren, dass ich tatsächlich promoviert hätte.

Als ich mein Erstaunen über dieses Vorgehen äußerte, wurde mir ziemlich unfreundlich vorgehalten, ich hätte auf dem Anmeldebogen unvollständige Angaben gemacht. Durch die Nachfrage bei Bayer habe man mir Arbeit erspart, denn eigentlich hätte ich das Anmeldeverfahren mit vollständigen Angaben, also mit Nennung des Titels, noch einmal wiederholen müssen.

Datenschutz wurde vor nunmehr fast 40 Jahren noch nicht ganz so ernst genommen!

Michael Schriewer, Leverkusen

Ohne Zweifel, ein interessanter Beitrag.

Mit einem der zitierten Doktores habe ich viele Jahre erfolgreich, aber auch zufriedenstellend zusammengearbeitet.

Der Doktorgrad auf einer Seite stellte in keinem Fall eine Mauer oder ein Hindernis dar. Jeder war auf seiner Position gefordert und gefragt.

Wenn der Doktor dem Dipl.-Betriebswirt dann – wie geschehen – organisatorische Stärken bestätigt, ist das für alle Seiten nur förderlich.

Herbert Fuß, Köln

Um es gleich vorwegzunehmen: Dies ist ein Plädoyer für die Verwendung des Dokortitels, gerade in der pharmazeutisch-chemischen Industrie. Die Diskussion, in welcher Branche auf Titel verzichtet werden soll, überrascht, denn niemand geht in eine Arztpraxis und lässt bei der Anrede des Mediziners den Dokortitel weg, obwohl der Aufwand für den Dr. med. – nicht für das Studium und die Facharztausbildung! – im Vergleich zu Geistes- oder Naturwissenschaften eher gering ist. Wieso sollte also ein Dr. phil oder Dr. rer. nat. auf den legalen Zusatz zu seinem Namen verzichten?

Es gibt aber auch andere gute Gründe für die Titelführung, denn eine Promotion führt schließlich nicht nur zum erweiterten Fachwissen, wie der Titel „Doktor = Gelehrter“ suggeriert, sondern eine Promotion vermittelt auch andere Fähigkeiten, insbesondere dann, wenn der Doktorand sich während seiner universitären Ausbildung an der Lehre beteiligt hat, zum Beispiel durch das Abhalten von Seminaren oder Klausurprüfungen. Unterrichten in Form von Seminaren vermittelt die Fähigkeit, vor einer Gruppe zu sprechen und Präsentationen vorzubereiten und durchzuführen.

Es können auch erste praktische Führungserfahrungen im Umgang mit Studenten gesammelt werden, wobei Fehler nicht so gravierend sind wie später in Industrieunternehmen, denn die Studenten wechseln jedes Semester, also jedes halbe Jahr – eine Labormannschaft eher nicht. Ein Bachelor ist eben

nicht mit einem Doktor gleichzusetzen, denn man kann in zwei bis drei Jahren nicht lernen, was in acht bis zehn Jahren vermittelt wird.

Die Frage nach der Kultur der Titelführung beinhaltet auch, welche Art von akademischem Nachwuchs gesucht wird, ein Anwärter auf ein Trainee-Programm oder eine junge Führungskraft, die vom ersten Tag an Führungs- und Personalverantwortung übernehmen soll.

Der Dokortitel hilft einer jungen Führungskraft, sich die nötige Distanz zu seinen Mitarbeitern zu schaffen, was schon deshalb notwendig ist, weil diese in der Regel deutlich älter sind als der Vorgesetzte und durch ihre Berufserfahrung über ein gewisses Maß an Selbstvertrauen verfügen.

Selbstverständlich macht es der Titel allein nicht, auch wenn Mephistopheles im „Faust“ meint:

„Ein Titel muss sie erst vertraulich machen, dass Eure Kunst viel Künste übersteigt“; wobei er dem Schüler rät, Medizin (sic!) zu studieren, aber dieser zwar teuflische Rat gilt wohl nicht nur für den Titel Dr. med. ...

Fehlt Fachwissen oder die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, macht ein Titel nicht vertraulich. Die Übernahme von Verantwortung bedeutet, eigene Fehler nicht auf andere, etwa seine Mitarbeiter, abzuschieben, am schlimmsten mit der Erklärung: „Ich habe zwar anders entschieden, konnte mich aber gegen meine Mitarbeiter nicht durchsetzen.“

Andererseits hilft ein Titel in Kombination mit Fachwissen, sich zu Beginn der beruflichen Laufbahn den nötigen Respekt zu verschaffen, wenn eine junge Führungskraft mit „alten Hasen“ um Innovationen ringt und mit den Totschlagargumenten: „Das haben wir schon immer/nach nie so gemacht!“ konfrontiert wird. Denn schon Goethe wusste, dass „Titel und Orden halten manchen Puff ab im Gedränge“. Mit zunehmender Berufserfahrung wird die Bedeutung des Titels zwar weniger wichtig, aber warum soll eine gestandene Führungskraft auf den legalen Namensteil verzichten, wenn die Nachwuchskraft ihn führt?

Dr. Thomas Hille, Neuwied



Lieber Herr Ditteney-Botzen,

Ihre Erfahrungen und die Ihrer Interviewpartner klingen sehr vertraut; kein Wunder: In diesem Konzernumfeld habe ich mich ebenfalls beruflich entwickelt. Daher sind unsere Erfahrungen auch nur bedingt auf andere Firmengrößen übertragbar.

Wohl aber darf vermutet werden, dass die Entwicklungen beschleunigt wurden durch die Zergliederung der großen Konzerne in kleinere Unternehmen mit fokussiertem Portfolio. Dadurch wurden Unternehmen übersichtlicher und weniger anonym, und das Potenzial einer Person muss nicht mehr nur dem Titel oder Abschluss entnommen werden, sondern die „Potentials“ haben ein Gesicht und werden auch live erlebt.

In den Mehrsparten-Großunternehmen der 1980er und 1990er Jahre waren Titel und Abschluss für Einstiegsstufe und Fördertempo maßgeblich – eine hohe Barriere zum Beispiel für FH-Ingenieure. Dabei wurden auch damals schon Forscher und Betriebsleiter, Vertriebler und Projektleiter, begnadete Tüftler und Vollstrecker gesucht – aber eingestellt wurden aus einem reichen Angebot Kandidaten mit möglichst hohem Abschluss und in die Umlaufbahn geschickt. „Irgendwann werden wir schon die passende Stelle für sie/ihn fin-

den!“ Das führte dann auch in den Firmen zu Frust: sowohl bei den Hochqualifizierten ohne herausfordernde Stelle als auch bei den Talenten, deren Potenzial wegen geringerer Abschlüsse nicht in Förderung umgesetzt wurde. Aber es gab auch das Vertrauen der Mitarbeiter und damit die Geduld, dass es irgendwann einmal passt. Insgesamt waren die großen Organisationen offenbar nicht in der Lage, den Mitarbeitern in angemessener Zeit gerecht zu werden.

Das hat sich alles geändert, heute sind wir beim Recruiting viel genauer und suchen den Match zwischen den Aufgaben einer Stelle und dem fachlichen und persönlichen Profil der Bewerber, Assessment Center und Hinzuziehung von Vertretern der Zielorganisation tragen dazu bei. In der Laufbahn müssen dann die Entgeltsysteme so flexibel sein, dass sie dem Wert der Person für das Unternehmen auch folgen können. Und auch die gestiegenen Ansprüche der Bewerber erzeugen Dynamik – die erwarten, dass Perspektiven und Versprechen auch in angemessener Zeit Realität werden, sonst sind sie weg!

Persönlicher Umgang und Anrede korrespondieren mit der Deanonymisierung, sind aber auch Zeitgeist. Sie folgen der Erkenntnis, dass nicht das Potenzial einer Fachbildung,

sondern auch die Persönlichkeit über den Erfolg entscheidet: wie ein Mitarbeiter sich im Team einbringt, mit seinen Kollegen zusammenarbeitet, seine Mitarbeiter führt, sich auf Veränderungen einstellt.

Auch in einer überschaubaren Organisation gibt es also noch genug zu tun, die Passung zwischen Person und Stelle einerseits zu sichern, aber auch jedem eine Entwicklungsmöglichkeit zu bieten. Dabei wünsche ich den Aktiven weiterhin viel Freude und Erfolg!

Bernd Luchtenberg, Wermelskirchen

Zum Artikel „Ein Pilz versteinert“, VAA Magazin Oktober 2021:

Vielen Dank für den interessanten Artikel zu „ChemieGeschichte(n)“ in der Oktoberausgabe des VAA Magazins (Seite 51). Bei der Größenangabe zum Hallimasch-Pilz ist Ihnen allerdings ein Fehler unterlaufen. Das rekordverdächtige Myzel erstreckt sich laut Literaturangabe nicht über „900 Quadratkilometer“, wie im Artikel angegeben, sondern über rund 900 Hektar, also neun Quadratkilometer (2.385 Acre). Was allerdings auch noch beeindruckend groß ist.

Dr. Michael Wolberg, Neutraubling



Foto: Ursula Statz-Kriegel – VAA

Fröhliche
FESTTAGE
und ein gesundes
2022!



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>

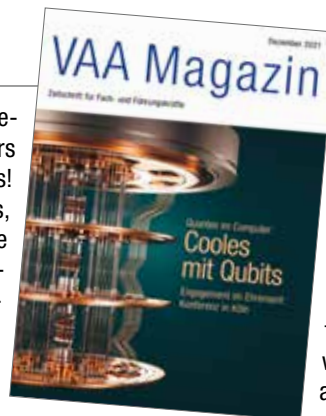
Schreiben Sie uns!

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 für 2021 und 2022

- 13.12. Sitzung der VAA-Kommission Einkommen, digital
- 21.01. FKI-Seminar „Hochproduktiv arbeiten trotz Fremdsteuerung“, digital
- 25.01. Sitzung der VAA-Kommission Betriebliche Altersversorgung, Köln
- 27.01. FKI-Seminar „Durchführung von Sprecherausschusswahlen“, digital
- 18.02. FKI-Seminar „Prioritäten setzen und umsetzen“, digital
- 03.03. FKI-Seminar „Souverän präsentieren und auftreten“, digital
- 04.03. FKI-Seminar „Mobiles Arbeiten – Führen auf Distanz“, digital
- 18.03. FKI-Seminar „Informationsflut im Griff“, digital
- 08.04. FKI-Seminar „Prozesse und Menschen zum Erfolg führen“, digital
- 29.04. – 30.04. VAA-Delegiertentagung, Düsseldorf
- 16.05. VAA-connect-Veranstaltung, Ingelheim
- 21.06. FKI-Seminar „Mitwirkungsrechte von Sprecherausschüssen“, digital

Aufgrund der erneuten Verschärfung der Pandemielage finden die Veranstaltungen zurzeit vornehmlich digital statt. Aktuelle Informationen zu Veranstaltungen, Sitzungen und Seminaren sowie den konkreten Formaten finden sich unter www.vaa.de, auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de und auf der Website des Führungskräfte Instituts (FKI) unter www.fki-online.de.



Vorschau Ausgabe Februar 2022

- ➔ **Verband:**
Betriebsratswahlen im Blick
- ➔ **Führung:**
Netzwerke in Unternehmen
- ➔ **Recht:**
Analyse zur Statistik

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, Dr. Birgit Schwab.

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

SPRECHERAUSSCHUSSWAHLEN

Online-Musterformschreiben

www.spa-wahlen.de

Steigen Sie mit der aktualisierten Generation unserer Online-Musterformschreiben in die Vorbereitung der Sprecherausschusswahlen ein.

- › **Einfach**
- › **Aktuell**
- › **Übersichtlich**
- › **Zuverlässig**

Ihr interaktiver Lotse für die Vorbereitung und Durchführung von Sprecherausschusswahlen

In Führung gehen!

Kooperationspartner





ALLE NEWS IN EINER APP



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

www.vaa.de

