AUGUST 2024

VAA Magazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

MITBESTIMMUNG
Betriebsräte tagen in Mainz

VAA-UMFRAGE
Befindlichkeit in der Branche

INTERVIEW
Vorteile der Rechtsberatung

NATURWISSENSCHAFTEN IM MUSEUM

Welt der Wunder

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

Befindlichkeit im Spiegel der Zeit

Foto: Friederike Schaab – VAA

Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

Zuweilen lassen die politischen Entwicklungen in Europa und der Welt den Menschen kaum Luft zum Atmen: Nach dem Schock ist vor dem Schock, lautet das gefühlte Motto. Auf die Europawahl folgt das Beben in Frankreich. Das kurze Innehalten nach dem schnellen, zivilisierten und vernünftigen Machtwechsel im Vereinigten Königreich, in dem man nach Jahren des Irrlichterns zum Common Sense zurückgekehrt ist, währte nicht lange. Denn das zunehmend bizarrer werdende und erschreckende Theater um den Präsidentschaftswahlkampf in den USA hat in jeder Hinsicht das Zeug zum „Dealbreaker". Der Zustand der Ampelregierung lässt weiterhin zu wünschen übrig. Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine geht mit unerbittlicher Härte weiter. Ein echtes Ende der blutigen Eskalation in Nahost ist ebenso wenig absehbar. Kurzum: Das Krisenszenario und die Unsicherheit bleiben auf Dauer erhalten. Keine Zeit für Befindlichkeiten, möchte man meinen.

Doch in diesen Zeiten ist es umso wichtiger, die Befindlichkeiten der Menschen genau zu kennen, auf die es in den Unternehmen ankommt. Und das sind die Beschäftigten! Hier hat der VAA mit seiner Befindlichkeitsumfrage ein echtes Ass im Ärmel – ein verlässliches, für die Chemie- und Pharmabranche einzigartiges Barometer, das Jahr für Jahr die Stimmung der Fach- und Führungskräfte genau aufzeigt und, wenn nötig, den Finger schonungslos in die personalpolitischen Wunden legt. Dieses Jahr ist die konjunkturelle und industriepolitische Unsicherheit ist weiter gestiegen und spiegelt sich in der Personalarbeit der Unternehmen wider. Mehr zu den Ergebnissen gibt es in der Rubrik „VAA" auf den Seiten 14 bis 17. Trotz der erneut gesunkenen Durchschnittsnote und einigen deutlichen „Absteigern" im Ranking gibt es nach wie vor positive Ausnahmen – Unternehmen, die von ihren Beschäftigten gute Noten erhalten. Das zeigt: Vernünftige Personalpolitik und strategisches Denken ist auch in der Krise möglich! Genau deshalb ist die VAA-Umfrage so wertvoll und unverzichtbar. Sie deckt Schwachstellen auf und zeigt Verbesserungsmöglichkeiten.

Darum geht es auch den VAA-Mitgliedern, die sich in den Betriebsräten engagieren. Auf der Betriebsrätekonferenz, einen Bericht dazu gibt es auf den Seiten 18 bis 20, standen neben der Krisenlage auch komplexe Zukunftsfragen wie KI im Fokus. Im Austausch ist klargeworden: Die VAA-Betriebsratsmitglieder sorgen dafür, dass die Bedürfnisse aller Teile der Belegschaft bei schwierigen Entscheidungen berücksichtigt werden.

VAA
MAGAZIN

—

August
2024

6

SPEZIAL

Naturwissenschaften und Technik im Fokus der Museumswelt von morgen

Coverfoto: Choreograph – iStock
Foto: Hubert Czech – Deutsches Museum

Inhalt

VAA

14 **Umfrage zur Befindlichkeit:**
Stimmungsbarometer für die Chemie- und Pharmabranche

18 **Konferenz für Betriebsräte:**
Mitbestimmung im digitalen Zeitalter

22 **Mehrwert für Mitglieder:**
Kooperationspartner erläutert Vorteile der Karriereberatung

MELDUNGEN

25 Hochleistungslaser im Chip
Lesung mit Manuela Rousseau
Studienstatistik der GDCh
Arbeit im Homeoffice

26 Erosionsgefahr bei Mitbestimmung
Hochschulveranstaltung in Marburg
Tag der Industrie
Transformation der Bakterien-DNA

27 Ringe aus Metallatomen
Neues aus den Werksgruppen
Personalia aus der Chemie

28 Verhalten bei Lichtbrechung
Stefan Müller in Ingelheim
Nanolinse durchblickt Mikrochips
Arbeit im Urlaub

ULA NACHRICHTEN

29 **Kommentar:**
Zukunft des Verbandes

29 **ULA Intern:**
Vorstandsteam neu aufgestellt

30 **Deutscher Führungskräftetag:**
Austausch zwischen Politik und Wirtschaft

34 **Wirtschaft:**
Gastbeitrag von Dr. Markus Steilemann

36 **Weiterbildung:**
Seminare des Führungskräfte Instituts

36 **Terminvorschau:**
ULA-Veranstaltungen im Überblick

MANAGEMENT

37 **Positive Führung:**
Interview mit Dr. Markus Ebner und Dr. Roland Fornika

RECHT

40 **Interview mit Dr. Torsten Glinke:**
VAA-Mitglieder durch Rechtsschutz im Vorteil

43 **Urteil:**
Kündigung nach Gefälligkeitsleistung?

LEHMANNS DESTILLAT

44 **Satirische Kolumne:**
Kabarettist als Traumberuf

VERMISCHTES

45 **ChemieGeschichte(n):**
Arsen und Spitzenhäubchen

47 **Glückwünsche**

48 **Sudoku, Kreuzworträtsel**

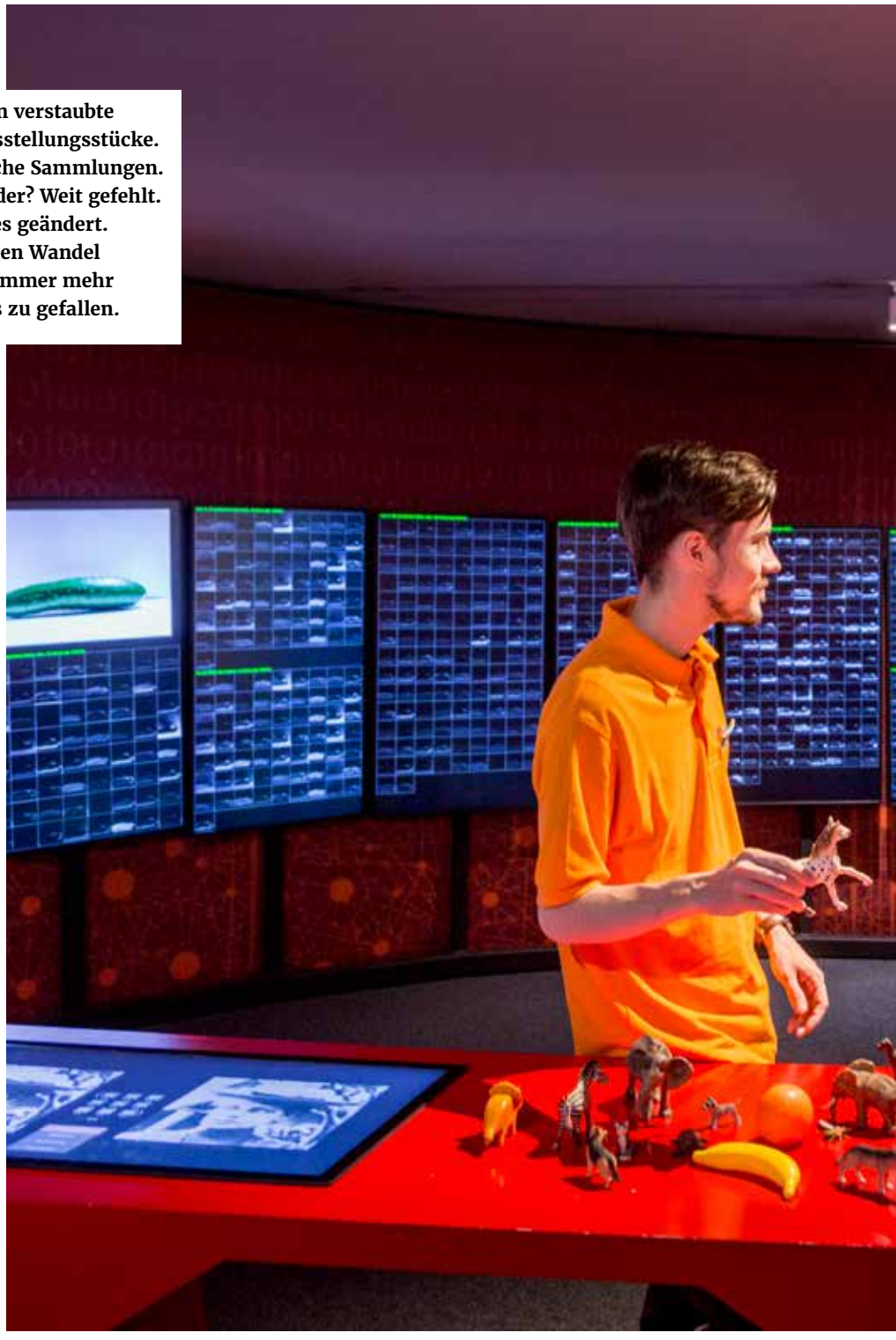
49 **Leserbriefe**

50 **Feedback, Termine, Vorschau, Impressum**

Naturwissenschaftliche Museen gefragt wie nie

Von Joachim Heinz

Museum – da denken manche vielleicht an verstaubte Vitrinen oder in die Jahre gekommene Ausstellungsstücke. Und dann auch noch naturwissenschaftliche Sammlungen. Das ist doch nur etwas für Spezialisten, oder? Weit gefehlt. In den vergangenen Jahren hat sich einiges geändert. Hinzu kommt: Die Digitalisierung treibt den Wandel in der Museumslandschaft weiter voran. Immer mehr Besucherinnen und Besuchern scheint das zu gefallen.



Vielleicht liegt die Zukunft des Museums ja direkt hier, am Rande eines Friedhofs in Bonn. Auch wenn das Deutsche Museum Bonn die Besucher mit einem Stück Vergangenheit empfängt: Den Weg zum Eingang weist der Transrapid 06 – eine jener Magnetschwebebahnen, die auf der Transrapid-Testrecke im Emsland unterwegs waren, bevor das Projekt vor bald 15 Jahren begraben wurde. Das imposante Stück Technikgeschichte ist eines der letzten Exponate, das vom „alten" Museum übriggeblieben ist.

Seit 2020 durchläuft das Haus einen Transformationsprozess mit einer Mission: Künstliche Intelligenz (KI) zu erleben, zu verstehen und mitzugestalten. Ein Megathema, das rasanten Entwicklungen unterworfen ist. Deswegen verzichten sie in Bonn auf Dauerausstellungen. „Wir zeigen keine toten Sachen mehr in Vitrinen", erläutert Kurator Ralph Burmester. Stattdessen sollen die Besucher selbst aktiv werden – ohne mit Antworten aus der Konserve konfrontiert zu werden. „Wir sind ein Ort der Orientierung", so Burmester.

„Augmented Reality" und „Gamification" lauten zwei wichtige Stichworte. Mit VR-Brillen können die Besucher in

die Welt von Quarks und Co. eintauchen, in einer Soundkabine Klima und Klimawandel vertonen oder in einem Atelier KI-generierte Kunstwerke entwerfen. Um bei den Exponaten immer auf dem neuesten Stand zu bleiben, hat das Museum ein Netzwerk von Unterstützern aufgebaut: von Unternehmen wie dem Chemie- und Pharmariesen Merck über Universitäten wie Bonn oder Mainz bis hin zu Softwareentwicklern aus München und Prag.

Entertainment im Museum

Schriftliche Erklärungen fehlen – selbst, wenn es um schwere Kost wie Tumorerkennung mithilfe von KI, Teilchenbeschleuniger oder den Aufbau künstlicher neuronaler Netze geht. Dafür gibt es die Mitarbeiter, „Museotainer" genannt, die an den einzelnen Stationen auf unterhaltsame Weise Wissen vermitteln wollen. Zu erkennen sind sie an ihren orangefarbenen T-Shirts. Eine von ihnen ist Paula Michel. Sie hat Museologie und Kunstgeschichte studiert. Es gehe gar nicht darum, Expertin in Informatik oder Mathematik zu sein, sagt sie. „Ich darf selbst immer wieder nachfragen." Genau das mache jedoch den Reiz der Arbeit aus – auch wenn sich nach einem ganzen Tag im Dialog mit dem Publikum schon mal Müdigkeit breit macht.

Im Deutschen Museum Bonn vermitteln „Museotainer" an einzelnen Stationen auf unterhaltsame Weise Wissen, beispielsweise zum Aufbau künstlicher neuronaler Netze. Foto: Eric Lichtenscheidt – Deutsches Museum Bonn

Der Ableger des Münchner Deutschen Museums gehört zu den fast 900 naturwissenschaftlichen und technischen Museen in der Bundesrepublik. Sie machen damit 13 Prozent der insgesamt mehr als 6.800 Häuser aus, die das Institut für Museumsforschung mit Sitz in Berlin zuletzt für seine Statistiken erfasste. Dazu gehören kleine Häuser, die lediglich zwischen zehn und 20 Besuchen im Jahr meldeten, und andere, die mehr als 100.000 Besuche verzeichneten.

So bunt die Museumslandschaft hierzulande ist, eine Erfahrung eint fast alle Einrichtungen, egal ob sie naturwissenschaftliche, historische oder künstlerische Exponate zeigen: In der Coronapandemie brachen die Besuchszahlen oft massiv ein. Das belegt ein Blick in die jüngste verfügbare Datensammlung des Instituts für Museumsforschung, die sich auf das Jahr 2021 bezieht. Demnach wurden 2019, im letzten Jahr vor Corona, in allen Museen zwischen Flensburg und Passau 111,6 Millionen Besuche gezählt – 2021 waren es 38,8 Millionen.

Ein Anruf bei Claudia Kamcke vom Staatlichen Naturhistorischen Museum in Braunschweig zeigt: Trotz der zwischenzeitlichen Turbulenzen blicken die Verantwortlichen oft positiv in die Zukunft. In vielen Naturkundemuseen seien 2022 und 2023 gerade mit Blick auf die Besuchszahlen Langzeitrekorde geknackt worden, betont die Sprecherin der Fachgruppe Naturwissenschaftliche Museen im Deutschen Museumsbund. „Und das teilweise ohne besondere Aktionen oder große Sonderausstellungen." ▶

Naturkunde lockt Familien

Die Ursachen dafür kann Kamcke nur vermuten. Vielleicht, so sagt sie, brachte das regnerische Wetter im vergangenen Jahr die Menschen vermehrt in die Museen. Vielleicht ist aber auch nach der Coronapandemie die Lust wiedergekehrt, sich durch den Besuch einer Ausstellung schlau zu machen und dabei im besten Falle auch noch Spaß zu haben. Trotzdem eine vorsichtige Frage: Ist es nicht schwierig, junge Menschen für einen Gang in naturwissenschaftliche oder technische Museen zu gewinnen? Claudia Kamcke lacht: „Im Gegenteil. Die Naturkundemuseen sind ‚die' Familienmuseen schlechthin!"

Das könnte am Mitmachfaktor liegen, den sich viele Einrichtungen auf die Fahnen geschrieben haben. „Forschen x Neugier = Spaß" lautet etwa der Slogan der Phänomenta in Lüdenscheid. Das Berliner Museum für Naturkunde verspricht: „Wir erforschen die Erde und das Leben im Dialog mit den Menschen." Das gefällt laut eigenen Angaben mehr als 700.000 Besucherinnen und Besuchern pro Jahr.

Die Herausforderungen, so Kamcke, liegen auf einem anderen Gebiet: dem der Digitalisierung. Dabei ist das Spektrum äußerst breit, wie die Expertin erläutert. Da ist zum einen das Thema Datensicherheit. Im vergangenen Herbst fiel ausgerechnet das beim Publikum so beliebte Berliner Naturkundemuseum einem Hackerangriff zum Opfer. Dabei hatten es die Kriminellen auf Daten abgesehen, die Käufer von Onlinetickets hinterlegt hatten. Laut Medienberichten wurde ein spezialisierter Sicherheitsdienstleister mit der Analyse des Angriffs betraut.

Solche „Feuerwehreinsätze" kosten Geld, genauso wie Aufbau und Wartung einer zeitgemäßen IT-Infrastruktur mit Langzeitdatenspeicherung. Das sei durch die regulären Haushalte nicht mehr zu decken, beklagt Kamcke. Dabei hätten die Museen durch Inflation und steigende Löhne ohnehin schon eine Menge zusätzlicher Kosten zu schultern.

Eine andere große Aufgabe ist laut Kamcke die digitale Erfassung und Erschließung der Sammlungsbestände. Ziel sei es, „Wissensinfrastrukturen öffentlich zugänglich zu machen". Dabei geht es keineswegs nur darum, den Weg von Daten aus den Museen hin in die Labore von Wissenschaftlern zu ebnen, wie Thomas Martin weiß. Der 60-Jährige ist Professor für Verfahrenstechnik an der Hochschule Merseburg und ehrenamtlicher Vorsitzender des Vereins Sachzeugen der Chemischen Industrie (SCI).

Foto: Thomas Rosenthal – Museum für Naturkunde Berlin

Die Empfangshalle der „Saurierwelt" im zentralen Lichthof des Museums für Naturkunde Berlin präsentiert eine beeindruckende Sammlung von Fossilien von Tieren und Pflanzen aus der späten Jurazeit.

Spielwiese für Wissbegierige

Auf dem Gelände der Hochschule betreibt der SCI das Deutsche Chemie-Museum Merseburg. Man muss sich das Ganze als riesige Spielwiese für naturwissenschaftlich interessierte Menschen vorstellen, wozu Martin auch seine Studierenden zählt. „Es ist nämlich auch eine Lehrmittelsammlung", wie der Professor hinzufügt. „Sie können hautnah an alles ran", sagt er. „Wir sind ein Museum zum Anfassen und haben viele Exponate im ori-

13,27 Meter Höhe

misst mit dem Brachiosaurus brancai das größte montierte Dinosaurierskelett der Welt und beeindruckt jährlich bis zu 700.000 Besucher im Naturkundemuseum Berlin. Der Saurier lebte vor 150 Millionen Jahren und ernährte sich von Pflanzen. Ein großer Teil der ausgestellten Objekte wie auch der Brachiosaurus brancai stammt aus einer Grabung des Museums, die zwischen 1909 und 1913 am Tendaguru, einem Hügel in der Lindi-Region im heutigen Tansania stattfand. Dort wurden unter der Leitung des Paläontologen Werner Janensch rund 230 Tonnen Knochen geborgen.

Das „Museum für Naturkunde – Leibniz-Institut für Evolutions- und Biodiversitätsforschung" ist ein integriertes Forschungsmuseum der Leibniz-Gemeinschaft. Es gehört zu den weltweit bedeutendsten Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der biologischen und geowissenschaftlichen Evolution und Biodiversität. „Wir erforschen die Erde und das Leben im Dialog mit den Menschen und prägen den wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Dialog um die Zukunft unserer Erde mit – weltweit." - so begrüßt das Museum seine virtuellen Besucher: www.museumfuernaturkunde.berlin/de.

Foto: Thomas Tiltmann – Hochschule Merseburg

„Chemie zum Anfassen“ – Interview mit Prof. Thomas Martin

Prof. Thomas Martin lehrt seit 16 Jahren an der Hochschule Merseburg. Außerdem ist der gebürtige Augsburger Vorsitzender des Vereins Sachzeugen der chemischen Industrie (SCI). Der SCI wiederum ist Initiator des Deutschen Chemie-Museums Merseburg. Im Interview mit dem VAA Magazin blickt Martin zurück – und schaut auf die Herausforderungen der Zukunft.

VAA Magazin: Merseburg hat als Standort des Deutschen Chemie-Museums eine gewisse Geschichte …

Martin: Wir liegen im schon lange Zeit bekannten Chemiedreieck von Halle-Merseburg-Bitterfeld. In Halle entstand ab 1964 die Chemiearbeiterstadt Halle-Neustadt. Das war eine Reißbrettsiedlung nach sozialistischen Vorstellungen mit einer kompletten Grundversorgung für die Einwohner. Eine Einheit aus Wohnen, Einkaufen, medizinischer Versorgung und Freizeit. Natürlich sollte in gewisser Weise auch die kulturelle Bildung eine Rolle spielen und deswegen hat man damals schon die Idee gehabt, ein Museum einzurichten. Es sollte die Errungenschaften der chemischen Industrie in den Buna- und Leuna-Werken zeigen. Aber das ist dann zunächst im Sande verlaufen.

Wie ging es weiter?

Nach der Wende wurde die Idee wieder aufgegriffen. Allerdings nicht von staatlicher Seite, sondern vor allem durch meinen Vorgänger Prof. Klaus Krug. Der hat den Wandel hier in der Region gesehen und gesagt: „Mensch, das ist doch die Gelegenheit, um ein Chemiemuseum hier an der Hochschule Merseburg aufzubauen.“ Zunächst hat sich 1993 ein Verein gegründet, die Sachzeugen der Chemischen Industrie (SCI). Auf dem Gelände des Betriebshofs der Hochschule landeten bald die ersten Exponate, denn zu dieser Zeit wurden ja viele Werke und Betriebe geschlossen und abgerissen.

Wer hat sich in der Anfangszeit um die teils sehr großen Objekte gekümmert?

Damals gab es Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, um entlassene Arbeitskräfte aus der Region aufzufangen. Bei uns waren bis zu hundert Menschen tätig, um die Exponate aufzuarbeiten, sie sicher zu machen und von allen chemischen Rückständen zu reinigen, sodass sie dann tatsächlich auch zugänglich gemacht werden konnte. Mit der Expo 2000 öffnete das Deutsche Chemie-Museum seine Pforten.

Was zeichnet das Museum aus?

Bei uns erleben Sie Chemie zum Anfassen. Das gleicht einen Nachteil der Sammlung aus. Denn das, was Sie bei uns sehen, befindet sich nicht mehr am Originalstandort. Da unterscheiden wir uns beispielsweise vom Hüttenmuseum Thale, vom Filmmuseum Wolfen oder, um mal die Region zu verlassen, von der Zeche Zollverein in Essen. Wir könnten auch gar kein Museum an den originalen Standorten einrichten, denn die chemische Industrie ist hier ja nach wie vor aktiv. Die Produktion ist sogar um ein Vielfaches höher als vor 30 Jahren. Allein die Sicherheitsvorkehrungen würden einen Publikumsverkehr verhindern. Stattdessen können Sie nach Merseburg kommen und hier einen sehr authentischen und wirklichkeitsnahen Einblick in die Geschichte und die Produktionsprozesse der chemischen Industrie erhalten.

Motor des Museums ist nach wie vor der SCI. Was treibt Sie als Vorsitzender um?

Nach der Wende hatten wir 400 Mitglieder, fast alles langjährige Führungskräfte aus der chemischen Industrie. Daher ergaben sich übrigens immer wieder Kontakte zum VAA. Inzwischen sind es nur noch 200 und ich gehöre mit meinen 60 Jahren zu den Jüngeren. Kurz gesagt: Wir freuen uns über jedes „junge“ Mitglied.

www.deutsches-chemie-museum.de

In den „Erlebnisräumen“ im Deutschen Museum Bonn gehört der Simulator zum autonomen Fahren zu den Besuchermagneten, um den sich Kinder und Schulklassen versammeln. Foto: Eric Lichtenscheidt – Deutsches Museum Bonn

ginalen Zustand.“ Ein Beispiel: die Kautschukbandmaschine von 1961, „Herzstück“ der Kautschukproduktion, die in den 1930er Jahren in den Buna-Werken unweit des heutigen Museumsgeländes erstmals in Deutschland realisiert wurde.

Mitglieder des SCI bieten Führungen über das weitläufige Areal an. Eine solche Führung, idealerweise durch einen Experten oder eine Expertin mit eigenen Erfahrungen in der Chemieindustrie, ist nach Ansicht von Martin immer noch der Königsweg, um sich die Geschichte und Bedeutung der Exponate des Museums zu erschließen. „Aber bei jungen Leuten ist es schon schwieriger, die zu packen und sie dazu zu bewegen, eine Stunde lang zuzuhören“, räumt er ein.

Deswegen versuchen sie es auch in Merseburg mit digitalen Angeboten. „Actionbound“ heißt die App, mit der Besucherinnen und Besucher „spannende Schatzsuchen und lehrreiche Führungen“ auf ihr Smartphone oder ein Tablet laden können. Die Actionbounds laden ein, ▶

in Themenwelten wie „Kunststoff im Alltag“ einzutauchen. Die Vermittlung „verjüngen“, nennt Martin das. Er hofft, dass die Gäste des Museums – egal ob auf analoge oder digitale Weise – einige der Geschichten hinter den Objekten mitnehmen. Sein persönliches Lieblingsstück: eine Umlaufpumpe zur Ammoniaksynthese. „Die wird im kommenden Jahr 100 und ist immer noch funktionstüchtig.“ Die Geschichte dahinter: Dank der Ammoniaksynthese ist die Herstellung von Dünger in großem Stil möglich. Letzten Endes, sagt Martin, stelle dies die Versorgung der Menschheit mit Nahrungsmitteln sicher.

Aktuell lässt der SCI ermitteln, wie die Trägerschaft des Museums in Zukunft aussehen könnte, indem etwa die umliegenden Kommunen oder Unternehmen stärker mit einbezogen werden. „Eigentlich machen wir ja ganz viel Vermittlungsarbeit für die Industrie“, betont er. Da wäre es doch in beiderseitigem Interesse, wenn sich Partner aus der Region auch finanziell etwas stärker beteiligen würden. Ein Kurator zur Pflege der Exponate steht auf Martins Wunschliste ganz oben. Und auch bei der museumspädagogisch aufbereiteten Präsentation, räumt er ein, gebe es noch Luft nach oben.

Vernetzung scheint auch andernorts das Gebot der Stunde zu sein. Mitte April 2024 schlossen sich sechs der größten naturkundlichen Sammlungen in Deutschland zusammen. Sie wollen ihre über 140 Millionen Sammlungsobjekte für die Wissenschaft frei zugänglich machen. Beteiligt sind der Botanische Garten Berlin an der Freien Universität Berlin, das Leibniz-Institut zur Analyse des Biodiversitätswandels in Bonn und Hamburg, das Museum für Naturkunde Berlin, die Senckenberg-Gesellschaft für Naturforschung, das Staatliche Museum für Naturkunde Stuttgart sowie die Staatlichen Naturwissenschaftlichen Sammlungen Bayerns. Der Zusammenschluss erfolgt im Rahmen der Forschungsinfrastruktur Distributed System of Scientific Collections (DiSSCo). Dazu gehören heute bereits über 170 Naturkundemuseen, Botanische Gärten und universitäre Sammlungen aus ganz Europa. Die deutschen Sammlungen bilden ab sofort einen eigenen „DiSSCo-Knoten“. Im Idealfall spielt hier künftig die Musik, wenn es um das Wissen zur biologischen Vielfalt der Erde geht.

Foto: Thomas Rosenthal – Museum für Naturkunde Berlin

In den Nass-Sammlungen des Museums für Naturkunde Berlin werden Objekte aus allen Tiergruppen in einem Gemisch aus 70 Prozent Alkohol und 30 Prozent Wasser aufbewahrt. Das schützt sie vor dem Verfall und sie bleiben für wissenschaftliche Untersuchungen nutzbar.

Rückhalt durch Förderung

Als „Meilenstein“ bezeichnete der Direktor des Botanischen Gartens Berlin Thomas Borsch den Schritt. Notwendig sei nun aber auch die Unterstützung der Politik. „Wir hoffen auf eine entsprechende Verstetigung der Förderung, damit wir auch in Zukunft verlässliche Daten für die Biodiversitätsforschung bereitstellen können“, betont der Professor für Systematik und Geografie der Pflanzen. „Denn sie können Antworten geben auf eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit, das weltweite Artensterben.“

„Verstetigung der Förderung“ – das steht auch beim Deutschen Museum Bonn auf der Tagesordnung. Bis Ende 2025 ist die Finanzierung gesichert, sagt Kurator Burmester. Wie es danach weitergeht? Das ist noch nicht sicher. Immerhin: Die Besucherzahlen stimmen. Rund 60.000 Gäste zählte das Museum im vergangenen Jahr. „Die Leute rennen uns die Bude ein“, so Burmester.

Auch an diesem Vormittag ist schon kurz nach der Öffnung jede Menge Leben in den „Erlebnisräumen“ – quer durch alle Altersklassen. Um den Simulator zum autonomen Fahren drängen sich Berufsschülerinnen, die kurz zuvor noch einen eher reservierten Eindruck machten. „Bei Gott, mir wird voll schwindelig!“ Ein paar Schritte weiter informiert sich eine Gruppe älterer Herren mit stillem Staunen darüber, wie KI darauf trainiert wird, Gegenstände wie eine Apfelsine oder ein Zebra zu erkennen.

Eine Etage tiefer kommt bei den Zweitklässlern der Regenbogenschule Sinzig lautstarke Begeisterung auf, als Museotainerin Michel und ein Kollege Roboterhund „Unitree Go2“ vorführen. Ralph Burmester beobachtet das Ganze mit einem Schmunzeln. Der Hund, so sagt er, stehe zugleich für Chancen und Risiken der Künstlichen Intelligenz. Ursprünglich sei die Technik für den bewaffneten Einsatz im Häuserkampf entwickelt worden. „Aber man kann so einen Roboterhund

auch nach einem Erdbeben auf die Suche nach Verschütteten schicken.“

Derart grundlegende Fragen treiben die Grundschüler gerade eher nicht um. Fasziniert beobachten sie, wie sich der Roboterhund mit etwas staksigen Schritten im Raum bewegt. Zum Schluss wollen ihn alle streicheln. Lehrerin Tanja Nitsche wird wenig später von einem „ganz tollen Morgen“ sprechen, den sie mit ihrer Klasse im Museum erlebt habe. „Lehrreich, spannend und unterhaltsam“ sei es gewesen. Ein Fazit, das ganz offensichtlich auch ihre Schülerinnen und Schüler teilen. „Das ist das beste Museum auf der ganzen Welt“, sagt eine von ihnen. „Was kann es Schöneres geben?“, fragt Kurator Burmester, bevor er sich verabschiedet. Es wartet schließlich noch jede Menge Arbeit, zurück in der Zukunft. ■

Foto: Thomas Rosenthal – Museum für Naturkunde Berlin

Die Biodiversitätswand im Museum für Naturkunde Berlin zählt dank ihrer Vielfalt an Farben und Formen der Arten zu den Highlights des Museums. Gezeigt werden rund 3.000 präparierte Tierarten.

Im Deutschen Museum Bonn führen sogenannte Museotainer den Roboterhund „Unitree Go2“ vor. Foto: Eric Lichtenscheidt – Deutsches Museum Bonn

Naturwissenschaft und Technik live erleben

In über 20 Ausstellungen zeigt das Deutsche Museum auf der Münchener Museumsinsel viele Exponate und bietet Experimente aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik, Luftfahrt, Chemie, Robotik und Gesundheit zum Anfassen und Ausprobieren. Was ist Strahlung? Gibt es Atome? Was ist Quantenphysik? Diese Fragen und viele mehr werden hier mit Exponaten wie der Geißlerschen Röhre, der originalen Curie-Apparatur oder dem ersten deutschen Zyklotron, mit Demonstrationen unter anderem zur Halbwertszeit oder der Inszenierung zu „Schrödingers Katze“ beantwortet. Allein der Bereich Atomphysik umfasst 270 Quadratmeter Ausstellungsfläche, 67 Exponate, neun Medienstationen, 16 Demonstrationen und drei Inszenierungen. Naturwissenschaft und Technik kann man hier live erleben.

Forum für Künstliche Intelligenz

Elf Großmonitore bilden das Herzstück einer Großinstallation, die den „Denkvorgang“ eines vielschichtigen neuronalen Netzes sichtbar machen kann. Ein Bilderkennungssystem wird über eine Kamera mit verschiedenen Objekten konfrontiert. Auf den Monitoren kann man live verfolgen, wie Künstliche Intelligenz (KI) die Informationen verarbeitet mit beeindruckenden Ergebnissen. Diese Installation ist eine Kooperation des Museums mit dem „Ars Electronica Futurelab“ in Linz an der Donau, einer der weltweit führenden Institutionen für elektronische Medienkunst. Und nicht nur damit überzeugt die Bonner Zweigstelle des Deutschen Museums mit ihrer „Mission KI – Erleben. Verstehen. Mitgestalten“ auf 1.400 Quadratmetern und zwei Ebenen. Das Eintauchen in die Welt der KI ist sehr vielfältig und spannend dargestellt. Interaktive und unterhaltsame Exponate und Demonstrationen zeigen die aktuellen Entwicklungen der KI. Für ein aktives Museumserlebnis sorgen aber auch echte Mitarbeiter – die Museotainer –, die entstehende Fragen den Museumsgästen anschaulich erklären. Denn das gemeinsame Gespräch über die Chancen und Herausforderungen der Künstlichen Intelligenz ist das zentrale Anliegen der „Mission KI" im Forum für Künstliche Intelligenz.

Fotos: Christian Illing, Daniel Karmann, Eric Alexander Lichtensscheidt, Ludwig Olah, Bernd Wackerbauer – Deutsches Museum

Was ist das Deutsche Museum?

Das Deutsche Museum mit seinen fünf Standorten ist mehr als nur ein Ausstellungshaus. Es umfasst eine Bibliothek, ein Archiv, einen Verlag, eigene Werkstätten, ein Forschungsinstitut, das Kerschensteiner Kolleg und nicht zuletzt eine wertvolle Sammlung. Die Entstehungsgeschichte beginnt 1903: Oskar von Miller gründet mit Unterstützung vieler Seiten das Deutsche Museum von Meisterwerken der Naturwissenschaft und Technik. Die Stadt München stiftet die Isarinsel als Bauplatz. Prinz Ludwig von Bayern übernimmt das Protektorat. Unternehmer und berühmte Wissenschaftler aus dem In- und Ausland beraten beim Aufbau der Abteilungen. Die Bayerische Akademie der Wissenschaften stiftet ihre wertvollen Sammlungen. Aus aller Welt treffen Exponate in München ein.

Was Menschen bewegt

1.500 Exponate zeigt das Verkehrszentrum des Deutschen Museums in München, verteilt in drei Ausstellungsbereiche, und eröffnet den Besuchern die Geschichte der Themen Stadtverkehr, Reisen und Mobilität. Vom Rennauto bis zur Dampflok, vom Hochrad bis zum ICE – nahezu alles ist zu erkunden, mit dem man sich auf der Erde bewegen kann. Platzierte Themeninseln um die Schausammlung herum zeigen beispielsweise das Verkehrs-ABC mit einem historischen Schilderwald oder beleuchten die Themen Sicherheit und Rettung. Ein wichtiges Thema ist die Zukunft der Mobilität. Die Ideengeber des Museums haben sich Gedanken gemacht: Wie sich zukünftige Mobilität gestaltet, hängt vom individuellen Mobilitätsverhalten ab, aber auch von der Technik, die Menschen nutzen. Die Themeninseln sollen symbolisieren, welche Umweltprobleme der Verkehrssektor aufwirft und was zur Lösung der Probleme beitragen kann.

Die faszinierende Welt der Luftfahrt

8.000 Quadratmeter Ausstellungsfläche in historischen und neuen Gebäudeteilen, ein Freigelände mit Landebahn, dazu beeindruckende Objekte vom Lilienthal-Gleiter bis zum Eurofighter, vom Flugboot bis zur Rakete: In der Flugwerft des Deutschen Museums in Schleißheim erzählen etwa 70 Flugobjekte, Motoren und Modelle ihre eigene Luftfahrtgeschichte. Das aktuelle Highlight ist Otto Lilienthals Normalsegelapparat, der gerade in einem eigenen Atelier in der Flugwerft Schleißheim untergebracht und von einem Team von Spezialisten restauriert wird. Weltweit gibt es nur noch vier im Original erhaltene Normalsegelapparate. Der Gleiter soll ab 2025 in der Flugwerft Schleißheim gezeigt werden, 2028 auf die Museumsinsel gebracht werden – ein großer Moment für die dann neu eröffnete Ausstellung Historische Luftfahrt. Ein Gelände als Symbol für die faszinierende Welt der Luftfahrt.

Die Zukunft ruft!

20 oder sogar 40 Millionen Menschen könnten zukünftig in den größten Megastädten auf der Welt leben. Ein Zuhause in der Megacity? Wie kann so eine Stadt noch lebenswert sein? Das Deutsche Museum in Nürnberg nennt sich „Zukunftsmuseum“ und ermöglicht anhand vielseitiger Exponate zum Thema nachhaltiges und ressourcenschonendes Bauen neue Einblicke in zukunftsweisende Wohnkonzepte. Die Stadt der Zukunft wird cool und intelligent: fliegende Autos, smarte Häuser, architektonische Wunder in den Wolken und unter Wasser. Die Lösung von Verkehrs- und Umweltproblemen bleibt komplex: Wie entwickelt sich Technik weiter, und welche Herausforderungen stellen sich dabei auch an die Gesellschaft? Dies ist nur eines der Themen aus fünf Themenbereichen, verteilt auf drei Ebenen: Arbeit und Alltag, Körper und Geist, System Stadt, System Erde, Raum und Zeit.

VAA-BEFINDLICHKEITSUMFRAGE

Stimmung in Chemie und Pharma weiterhin gedämpft

In der Chemie- und Pharmabranche drücken die schwierigen konjunkturellen und industriepolitischen Rahmenbedingungen weiterhin auf die Stimmung der Fach- und Führungskräfte. Das zeigt die diesjährige Befindlichkeitsumfrage des VAA.

Foto: Gorodenkoff – Shutterstock

Die Durchschnittsnote für die Personalpolitik der Unternehmen in einer der Schlüsselbranchen der Wirtschaft fällt mit 3,2 nochmals schlechter aus als im Vorjahr (3,0). An der Spitze des Umfragerankings steht in diesem Jahr erstmals der deutsche Zweig des niederländischen Chemieriesen Lyondellbasell, gefolgt vom Mainzer Glaskonzern Schott. Auf den dritten Platz ist das Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim vorgerückt. Neben Lyondellbasell konnten auch der in Hanau beheimatete Technologiekonzern Heraeus, der Aromahersteller Symrise und der Spezialchemiekonzern Clariant Plätze im Personalranking gutmachen.

Deutlich zurückgefallen sind die drei deutschen Chemie- und Pharmakonzerne Bayer (von Platz 9 im Vorjahr auf Platz 18), Evonik (von 11 auf 19) und Lanxess (von 16 auf 20), die nun im letzten Drittel des Rankings platziert sind. Für VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow zeigen sich hier die Auswirkungen der derzeitigen Lage in der Chemie- und Pharmaindustrie: „Das Umfeld unserer Branche ist im Moment sowohl konjunkturell als auch strukturell von großer Unsicherheit geprägt. Gerade die großen Unternehmen reagieren darauf mit zum Teil harten Einschnitten und Umstrukturierungen, was sich natürlich in der Stimmung der Mitarbeiter niederschlägt."

Am deutlichsten kritisiert wurde über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg erneut die Qualität der Personalentwicklung. Hier vergaben die befragten VAA-Mitglieder im Schnitt die Schulnote 4,0. Auch die Karrierechancen (3,9) und die Ehrlichkeit der Zielvereinbarungssysteme (3,7) ruft wie in den Vorjahren deutliche Kritik der Fach- und Führungskräfte hervor. Die jährliche VAA-Befindlichkeitsumfrage wurde 2024 zum 23. Mal durchgeführt. Sie ist ein anerkanntes und unabhängiges Barometer für die Stimmung der außertariflichen und leitenden Angestellten in der Branche. An der Befindlichkeitsumfrage von Mitte April bis Mitte Mai beteiligten sich rund 2.700 Personen. ■

Rang 2024	Unternehmen	Rang 2023	Veränderung Rang		Gesamtnote 2024	Gesamtnote 2023	Veränderung Note	
1	Lyondellbasell	3	↗	2	2,07	2,60	↑	0,53
2	Schott	1	↘	-1	2,47	2,28	↓	-0,19
3	Boehringer Ingelheim	4	↗	1	2,52	2,62	↑	0,10
4	Wacker	5	↗	1	2,69	2,67	↘	-0,02
5	Covestro	2	↓	-3	2,80	2,59	↓	-0,21
6	BASF	7	↗	1	2,90	2,85	↘	-0,05
7	Beiersdorf	8	↗	1	2,93	2,90	↘	-0,03
8	Shell	6	↘	-2	2,94	2,68	↓	**-0,26**
9	Heraeus	14	↑	5	3,04	3,23	↑	0,19
10	Symrise	18	↑	8	3,06	3,35	↑	0,29
11	Celanese	15	↑	4	3,18	3,23	↗	0,05
12	Roche Diagnostics	10	↘	-2	3,23	3,04	↓	-0,19
13	Clariant	19	↑	6	3,24	3,44	↑	0,20
14	Henkel	13	↘	-1	3,26	3,18	↘	-0,08
15	Merck	12	↓	-3	3,26	3,18	↘	-0,08
16	B. Braun Melsungen	20	↑	4	3,28	3,50	↑	0,22
17	Röhm	17	→	0	3,33	3,32	↘	-0,01
18	Bayer	9	↓	**-9**	3,37	2,95	↓	**-0,42**
19	Evonik	11	↓	**-8**	3,43	3,11	↓	**-0,32**
20	Lanxess	16	↓	**-4**	3,55	3,30	↓	-0,25
21	Axalta Coating Systems	23	↗	2	3,63	3,89	↑	0,26
22	Sanofi Aventis	21	↘	-1	3,63	3,65	↓	0,02
23	3M	22	↘	-1	3,72	3,66	↓	-0,06
	Durchschnitt				**3,15**	**3,04**	↓	**-0,11**

Hinweise:
In der VAA-Befindlichkeitsumfrage bewerten die Fach- und Führungskräfte der chemisch-pharmazeutischen Industrie ihre Befindlichkeit und die Personalpolitik ihrer Unternehmen mit Schulnoten von 1 („sehr gut“) bis 6 („ungenügend“).

Legende

- *Drei deutlichste Rang- und Notenverbesserungen*
- *Drei deutlichste Rang- und Notenverschlechterungen*
- ↑ *Verbesserung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)*
- ↗ *Verbesserung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)*
- → *Keine Veränderung*
- ↘ *Verschlechterung um bis zu zwei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)*
- ↓ *Verschlechterung um mindestens drei Ränge/ein Notenzehntel (0,1)*

Themen mit der besten Bewertung

(Durchschnittsbewertung in Schulnoten)

Kenntnis der Strategie	**2,3**
Häufigkeit von Mobbingfällen	**2,4**
Verkörperung persönlicher Werte	**2,5**
Chancengleichheit/Diversity	**2,5**
Klima im persönlichen Arbeitsumfeld	**2,6**

Aufsteiger (👍) und Absteiger (👎)

Unternehmensranking	2024	2023	
Heraeus	9	14	👍
Symrise	10	18	👍
Clariant	13	19	👍
Bayer	18	9	👎
Evonik	19	11	👎
Lanxess	20	16	👎

Themen mit der schlechtesten Bewertung

(Durchschnittsbewertung in Schulnoten)

Personalentwicklung	**4,0**
Karreriechancen	**3,9**
Ehrlichkeit der Zielvereinbarungen	**3,7**
Ausgewogenheit der Interessen Arbeitnehmer/ Arbeitgeber	**3,6**
Gerechtigkeit der Arbeitsverteilung	**3,6**

Datenbasis

Versandte Fragebögen	9.528
Zurückgesandte Fragebögen 28,8 Prozent (Vorjahr: 29,1 Prozent)	2.740
Ausgewertete Fragebögen 28,6 Prozent (Vorjahr: 28,9 Prozent)	2.727

Die zehn höchsten Rücklaufquoten

Symrise	49,0 %
Röhm	41,5 %
Schott	39,1 %
Lanxess	38,6 %
Wacker	37,9 %
Lyondellbasell	33,7 %
BASF	33,5 %
Celanese	32,6 %
B. Braun Melsungen	31,7 %
Covestro	31,5 %

Wertungen in den Kategorien

Kategorie (Mittelwerte)	2024	2023
Persönliche Befindlichkeit	3,0	2,9
Unternehmensstrategie	3,1	3,0
Unternehmenskultur	3,1	3,0
Motivation	3,2	3,1
Arbeitsbedingungen	3,3	3,2

Zusatzranking Vereinbarkeit

Die Bewertungen für diese fünf Zusatzfragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere sind nicht in die Gesamtbewertung der Unternehmen eingeflossen.

Die vorhandenen Arbeitsmodelle bieten viel Spielraum für die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen.

Das Unternehmen fördert aktiv den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit (zum Beispiel Elternzeit).

Die berufliche Entwicklung von Beschäftigten in Teilzeit wird genauso gefördert wie von Beschäftigten in Vollzeit.

Auch bei eingeschränkter zeitlicher Flexibilität kann man in meinem Unternehmen Karriere machen.

Mein Unternehmen bietet umfassende Leistungen für Familien an (zum Beispiel Kindertagesstätten, Pflegeberatung, Kooperationen mit Dienstleistern).

Rang Zusatzranking Vereinbarkeit Familie, Beruf, Karriere	Unternehmen	Note Zusatzranking Vereinbarkeit Familie, Beruf, Karriere
1	Boehringer Ingelheim	2,39
2	Beiersdorf	2,58
3	BASF	2,62
4	Lyondellbasell	2,63
5	Merck	2,69
6	Bayer	2,71
7	Schott	2,75
8	Covestro	2,78
9	Henkel	2,80
10	Shell	2,82
11	Wacker	2,86
12	Evonik	2,92
13	Sanofi Aventis	2,95
14	Clariant	3,01
15	Roche Diagnostics	3,04
16	B. Braun Melsungen	3,09
17	3M	3,12
18	Heraeus	3,13
19	Röhm	3,26
20	Lanxess	3,27
21	Symrise	3,28
22	Celanese	3,31
23	Axalta Coating Systems	3,68
	Durchschnitt	**2,94**

Weitere Informationen zur Umfrage gibt es auf der Mitgliederplattform **MeinVAA** unter **mein.vaa.de.**

An der Befindlichkeitsumfrage 2024 beteiligten sich VAA-Mitglieder aus 23 Unternehmen und 51 Unternehmensteilen beziehungsweise VAA-Werksgruppen.

VAA-BETRIEBSRÄTEKONFERENZ 2024

Wie Mitbestimmung in digitalen Zeiten funktioniert

Foto: Stephan Sasek – VAA

Welchen Einfluss hat Künstliche Intelligenz (KI) auf die Mitbestimmungsrechte und die praktische Arbeit im Betriebsrat? Wie werden KI-Tools in der strategischen Personalentwicklung genutzt? Was können Betriebsräte bei Mobiler Arbeit eigentlich mitbestimmen? Welche Mitwirkungsmöglichkeiten hat das Gremium beispielsweise beim Risikomanagement im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes? Antworten auf diese und andere Fragen hat es Mitte Juni 2024 auf der jährlichen VAA-Konferenz für Betriebsräte gegeben. Im Fokus der Veranstaltung, die traditionell in Mainz durchgeführt wird, stand die Mitbestimmung im digitalen Zeitalter. Teilgenommen haben rund 60 Betriebsratsmitglieder aus den Reihen des VAA, die sich in den Betriebsräten zahlreicher Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie engagieren.

Zu den Teilnehmern des World-Cafés im Rahmen der Konferenz gehörte auch Joachim Horseling, Betriebsratsmitglied von Boehringer Ingelheim in Biberach. Im Bild links: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Mobiler Arbeit hat die Fachanwältin für Arbeitsrecht Karin Büchling von der Kanzlei BGHP Rechtsanwälte erläutert.

Das Vortragsthema von Dr. Kai Stumper, Rechtsanwalt und Fachbuchautor zum kollektiven Arbeitsrecht, lautete „Künstliche Intelligenz und Rechte des Betriebsrats“.

Foto: VAA

Martin Kubessa, VAA-Vorstandsmitglied und Vorsitzender der Kommission Betriebsräte:

„Unsere ausgebuchte Konferenz zeigt, dass gerade in Krisenzeiten die Mitwirkung von Betriebsräten gebraucht wird und die Möglichkeiten unserer Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch für sich sprechen. Zurzeit ist das Thema KI in aller Munde: Aber wenn Betriebsräte über den Einsatz von KI diskutieren, kommen noch ganz andere Aspekte dazu. Wichtig ist: Wir wollen nicht verhindern, sondern im gesetzlichen Rahmen das Beste herausholen.“

Fotos: Stephan Sasek – VAA

DAS KARRIERE PORTAL 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 GDCh-Mentoringprogramm für chemische Nachwuchskräfte
- Coachings und Workshops
- Jobbörsen und Vorträge
- Einkommensumfrage

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

GDCh
Gesellschaft Deutscher Chemiker

„Bei der Errichtung eines Risikomanagements kann es sein, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ausgelöst wird. Dabei kommt es auf die konkrete Umsetzung des Risikomanagements im Einzelfall an.“

Abderrahim Ellabbar, Rechtsanwalt in der Kanzlei LNS und Referent auf der Konferenz.

Zu den Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Nachhaltigkeitsstrategien in Unternehmen hat Abderrahim Ellabbar am zweiten Konferenztag vorgetragen. Dabei ging der Rechtsanwalt auch auf Begriffsbestimmungen wie „ESG“, „CSR“ oder „CSRD“ sowie deren Einfluss auf die betriebliche Mitbestimmung ein.

Arne Klink ist Mitglied des Tesa-Betriebsrats. Im Bild unten: Maria Kretschmer vom Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik hat über KI-Tools in der Personalentwicklung referiert.

An der Konferenz im Atrium Hotel Mainz haben rund 60 VAA-Mitglieder teilgenommen, die Betriebsratsmandate in den Chemie- und Pharmaunternehmen innehaben.
Fotos: Stephan Sasek – VAA

WILEY

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

CHEManager.com

CHEManager

KOOPERATION ZUR KARRIEREBERATUNG

Veränderung kein Klippensprung ins Unbekannte

Über den VAA haben die Mitglieder Zugriff auf ein breit gefächertes Netzwerk an unterschiedlichen Kooperationspartnern. Zu den wichtigsten Themenfeldern im Netzwerkportfolio gehört die Karriereberatung. Die VAA-Arbeitsgruppe „Beratung+“ hat im Rahmen des Projektes VAA next die karriererelevanten Kooperationen analysiert und neu aufgestellt. Im Interview mit dem VAA Magazin erläutert Tobias vor der Brüggen vom VAA-Kooperationspartner von Rundstedt & Partner die Vorteile einer Zusammenarbeit für VAA-Mitglieder. Außerdem geht der Management Consultant darauf ein, wie sich Fach- und Führungskräfte heutzutage bei der Karriereentwicklung langfristig erfolgreich positionieren können.

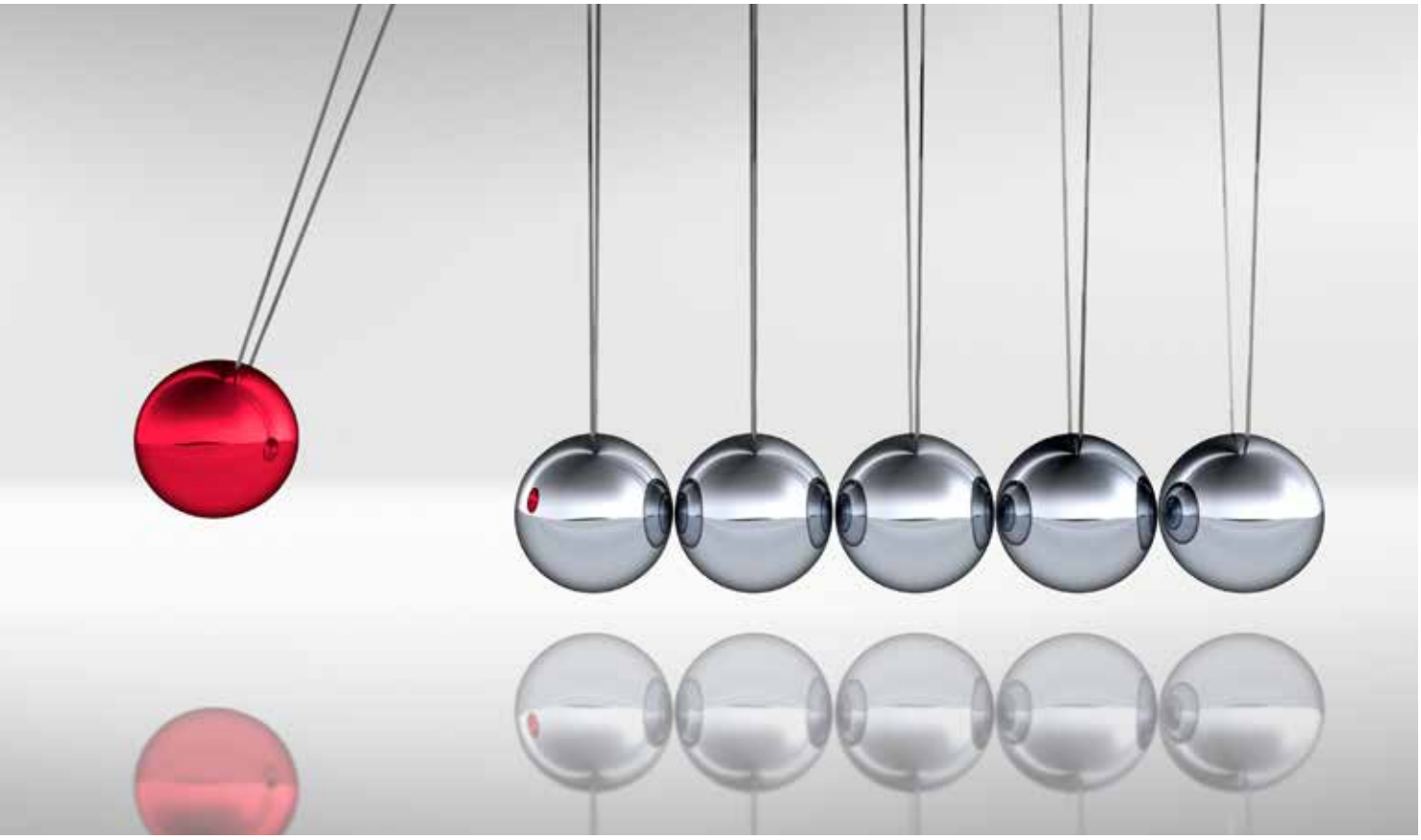


Foto: peterschreiber.media – iStock

VAA Magazin: Schon seit vielen Jahren kooperiert der VAA mit von Rundstedt. Vor Kurzem ist das Angebot ausgebaut worden. Woraus besteht denn eigentlich der konkrete Mehrwert für VAA-Mitglieder, mit Ihnen zusammenzuarbeiten? Welche Inhalte und Pakete sind in der Kooperation enthalten?

Vor der Brüggen: Die Mitglieder des VAA erhalten bei uns eine Karriereberatung, die auf ihre individuellen Bedarfe und persönlichen Interessen zugeschnitten ist. Mit unserer Expertise als Marktführer in der beruflichen Neuorientierung unterstützen wir die Mitglieder in der Karriereberatung dabei, sich Klarheit über ihre beruflichen Ziele zu verschaffen und neue berufliche Perspektiven für den nächsten Karriereschritt zu entwickeln. Sie haben die Wahl zwischen drei Paketen mit unterschiedlichen Beratungsumfängen, vom Karrierebooster bis zur Intensivberatung. Wichtig ist: Unabhängig von der Größe des gewählten Pakets stellt sich jedes Mitglied die Beratungsinhalte individuell zusammen. Grundbaustein ist immer die persönliche Beratung durch einen Karrierecoach. Diese kann beispielsweise ergänzt werden durch Workshops zu Themen wie Souveräne Selbstpräsentation oder Personal Branding, durch eine KI-gestützte Erstellung von Bewerbungsbildern, die Optimierung von Bewerbungsunterlagen sowie Weiterbildungsangeboten und vielem mehr.

Das hört sich gut an. Kommen wir direkt zum Preis: Was kostet VAA-Mitglieder

Tobias vor der Brüggen ist Managing Consultant NRW bei von Rundstedt & Partner und berät seit fast 20 Jahren Menschen und Unternehmen, die sich verändern wollen oder müssen. Von Rundstedt verfügt über Wissen aus rund 40 Jahren Karriereberatung und ist Marktführer für Outplacement im deutschsprachigen Raum. Foto: von Rundstedt

diese Zusammenarbeit? Gibt es eventuell weitere Rabatte?

VAA-Mitglieder erhalten grundsätzlich einen Rabatt von 19 Prozent auf den jeweiligen Paketpreis. Kurz: Mitglieder zahlen keine Mehrwertsteuer auf unsere Leistung. Das Honorar für das kleinste Paket „Karriereboost“ beträgt für VAA-Mitglieder 1.290 Euro. Das umfangreichste Paket „Intensivberatung“ liegt bei 3.290 Euro.

Starten können die Mitglieder allerdings bereits für 290 Euro mit einer 30-tägigen Testphase. In dieser Zeit können sie unsere Onlineplattform und unsere Beratungsinhalte mit einem persönlichen Onboarding und Zugriff zu unserem umfangreichen Lerncenter und CV-Builder kennenlernen. Entscheiden sie sich, die Beratung weiterzuführen, werden die Kosten der Testphase auf den Paketpreis angerechnet.

Wer ist der Ansprechpartner für VAA-Mitglieder bei von Rundstedt? Welche Expertise können Sie vorweisen?

Der erste Ansprechpartner bin ich. Ich berate seit fast 20 Jahren Menschen und Unternehmen, die sich verändern wollen oder müssen. Von Rundstedt feiert im kommenden Jahr sein 40-jähriges Bestehen. Damit verfügen wir über das Wissen aus rund 40 Jahren Karriereberatung und sind Marktführer für Outplacement im deutschsprachigen Raum. Darüber hinaus sind wir international vernetzt. 95 Prozent unserer Kunden empfehlen uns weiter. Je nach individueller Fragestellung des Klienten suchen wir den passenden Karrierecoach für die weitere Beratung und bei Fragen zur Nutzung unseres Lerncenters stehen Ihnen meine Kolleginnen und Kollegen aus dem Digitalteam zur Seite. Das bedeutet, dass Sie als unsere Klienten Ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand nehmen, aber nicht auf sich allein gestellt sind.

Karriereberatung ist ein sehr vielschichtiges Feld – und scheint angesichts von New Work und lebenslangem Lernen noch komplexer zu werden. Wahrscheinlich hat sich das Karrierethema in den letzten zehn bis 15 Jahren stärker gewandelt, als manch gestandene Fach- und Führungskraft es wahrhaben möchte. Was zeichnet eine erfolgreiche und fundierte Karriereberatung heutzutage aus? Wie weit reicht die Spanne?

Kern einer guten Karriereberatung sind und bleiben drei Fragen: Was will ich tun? Was macht mich erfolgreich? Was benötigen Unternehmen? Gute Karriereberatung ist so individuell wie die persönliche Zielstellung, die eine Person verfolgt. Die Methoden und Instrumente, um bei der Beantwortung dieser Fragen zu unterstützen, entwickeln wir selbstverständlich kontinuierlich weiter.

So ist ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit heute, das überwältigende berufsrelevante Informationsangebot zu strukturieren und für unsere Kunden zu organisieren. Das wird häufig unterschätzt. Denken Sie an Ihre Wunschposition auf dem Arbeitsmarkt. Wir bieten heute zum Beispiel ein exklusiv auf Vakanzen trainiertes KI-Modell an, das tagesaktuell auf rund eine Million offene Vakanzen zurückgreift. Die individuelle Auswahl an Stellen für Sie landet in einer App auf Ihrem Smartphone.

Um konkreter zu werden: Können Sie das Ganze bitte herunterbrechen und fünf Hauptbausteine nennen, die zu jeder Karriereberatung dazugehören? ▶

Unserer Meinung nach führen sechs wesentliche Bausteine zum passenden Job. Erstens, Orientierung gewinnen: Einen Veränderungsprozess beginnen, Aufbau und Schritte verstehen. Zweitens, Möglichkeiten entdecken: Was ist mein Arbeitsmarkt, was sind meine individuellen Chancen? Drittens, Ziele erarbeiten: Zielprofil formulieren, Lebenslauf und Anschreiben erstellen. Viertens, Lernangebote nutzen: Das eigene Profil stärken, Personal Branding. Fünftens, Vakanzen erhalten: individuell passende Stellenvorschläge, strategische Netzwerkarbeit, Headhunter. Sechstens, Bewerbungen managen: Struktur geben und Organisation sicherstellen.

Kommen wir zurück auf den individuellen Bedarfsfall aus Sicht eines VAA-Mitglieds. Die Beschäftigten in der Chemiebranche sind voll von der Krise betroffen und durch Umstrukturierungen in zahlreichen Unternehmen sensibilisiert. Oftmals sind sie seit vielen Jahren im Unternehmen und sind nicht gewillt, sich freiwillig „dem Markt“ zu öffnen. Wann und wie kommen Sie als Karriereberater ins Spiel?

Entscheidend ist, Veränderung als etwas Positives zu erleben und über eine belastbare Grundlage zu verfügen, für sich selbst gute Entscheidungen treffen zu können – unabhängig davon, ob ich mich verändern will oder muss. Veränderung soll kein Klippensprung ins Unbekannte sein. Hier setzen wir an: Es ist unser Ziel, dass Menschen Veränderung als Chance erleben. Indem wir unseren Klienten datenbasiert einen aktuellen Überblick über den für sie relevanten Arbeitsmarkt geben und Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung erarbeiten, bieten wir unseren Klienten Sicherheit und Orientierung. Zu sehen, dass es außerhalb des eigenen Unternehmens Perspektiven gibt, erhöht die Bereitschaft, sich für Veränderungen zu öffnen.

Gerade Führungskräfte, aber auch junge Professionals aus der Generation Z sehen sich manchmal als eine Art Einzelkämpfer, die versuchen, selbst alles in der Hand zu haben und ihre Karriere selbst zu managen. Lohnt es sich auch für Menschen mit solch einer Einstellung, ab und zu eine Karriereberatung in Anspruch zu nehmen?

Reflexion ist immer sinnvoll, insbesondere für diejenigen, die den Anspruch haben, selbst im Fahrersitz ihrer Karriere zu sitzen: Wie erlebe ich mich? Aber auch: Wie erleben mich andere? Allein diesen Aspekt mit einem neutralen Sparringspartner außerhalb der eigenen beruflichen und beziehungsweise oder familiären Situation zu beleuchten, ist ungemein wertvoll. Auch wenn Menschen bereits das Ziel für ihre Veränderung klar benennen können: Sie stehen immer im Wettbewerb mit anderen.

Fachliche Kompetenzen belegen zu können, ist das eine: Aber wie präsentiere ich diese optimal? Was ist mein Markenkern? Bei dieser Definition helfen wir beispielsweise. Oder dabei, die wichtigste Frage eines Personalentscheiders zu beantworten: Passt die Person zu uns? Eine Karriereberatung bereitet genau darauf vor. Überzeugend rüberzubringen, was ich kann, was ich will, wie ich Dinge angehe und warum ich der oder die Richtige für den Job bin. Und damit wären wir wieder beim Ausgangspunkt – der Reflexion.

Je nach Lebensphase unterscheiden sich die Ansprüche und Vorstellungen von Menschen im Berufsleben zum Teil erheblich. Können Sie da spezifische Tipps für unterschiedliche Altersgruppen geben?

Unsere Erfahrung zeigt, dass Ansprüche und Vorstellungen an den Beruf individuell sehr unterschiedlich geworden sind und sich nicht an Altersgruppen festmachen lassen. Grundsätzliche Unterschiede ergeben sich, je nachdem, wie Menschen für sich die folgenden Fragen beantworten: Ist das Finanzielle mein Hauptantrieb? Ist es der Gestaltungsspielraum in meinem Verantwortungsbereich? Möchte ich meine Karriere linear fortsetzen oder etwas anderes tun? Was kann und soll mein Wertbeitrag sein? Wie wichtig ist mir die Kultur in einem Unternehmen? Fragen über Fragen, die nicht unbedingt mit dem Alter zu tun haben, aber eine ganz wesentliche Rolle im Veränderungsprozess spielen. Und natürlich berücksichtigen wir diese jeweiligen Rahmenbedingungen in unserer Beratung.

Zum Abschluss ein für die Karriere sehr wichtiger Punkt: das Netzwerken. Im VAA profitieren Mitglieder von einem großen, unternehmensübergreifenden Netzwerk. In Sachen Netzwerkpflege spielen Sie als Karriereberater aber sicherlich auch eine wichtige Rolle. Was empfehlen Sie Beschäftigten aus der Industrie, wie man sich in der modernen und hybriden Arbeitswelt neue Netzwerke aufbaut und diese auch pflegt?

Netzwerkarbeit ist ein sehr wesentlicher Teil unserer Beratung. Hier geht es viel um Kommunikation und Umgang mit anderen Menschen in neuen Situationen und Umgebungen. Wir befähigen in der Beratung Menschen, über bestehende und neue Kontakte einen der wichtigsten Zugänge zum Arbeitsmarkt zu erschließen. Denn viele unserer Klientinnen und Klienten erhalten den entscheidenden Tipp für eine neue berufliche Aufgabe aus ihrem Netzwerk.

Idealerweise beginnt man mit dem Netzwerkaufbau beziehungsweise der Netzwerkpflege nicht erst, wenn man eine berufliche Veränderung denkt, sondern dauerhaft. Wenn ich bereits über ein gutes Netzwerk verfüge, in das ich auch Wissen, Zeit und Engagement eingebracht habe, fällt es leichter, nach Tipps zu fragen und um Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung zu bitten. ■

Exklusive Angebote zur Karriereberatung erhalten VAA-Mitglieder auch bei stefan müller personalperspektiven. In der Oktoberausgabe des VAA Magazins wird smpp-Geschäftsführer Stefan Müller die Mehrwerte und die Sonderkonditionen erläutern. Weitere Informationen gibt es unter www.smpp.de/karriereberatung-vaa.

Hochleistungslaser in einem Chip verbaut

Laser aus Titan:Saphir (Ti:Sa) gelten als ausgesprochen leistungsfähig und sind in vielen Bereichen wie der Quantenoptik, der Spektroskopie und den Neurowissenschaften unverzichtbar. Das Problem: Ti:Sa-Laser sind groß, sehr teuer und benötigen andere Hochleistungslaser für die Energieversorgung. Ein Forschungsteam der Stanford University hat kürzlich einen solchen Laser auf einem Chip gebaut und dabei einen enormen Sprung bei der Größe, der Effizienz und den Kosten gemacht. Denn der Prototyp ist vier Größenordnungen kleiner und drei Größenordnungen preiswerter als alle bisher produzierten Ti:Sa-Laser. Statt eines einzigen großen und teuren Lasers könnte jedes Labor bald Hunderte dieser Laser auf einem einzigen Chip unterbringen und alle mit einem grünen Laserpointer betreiben, berichtet das Team in der Fachzeitschrift *Nature*.

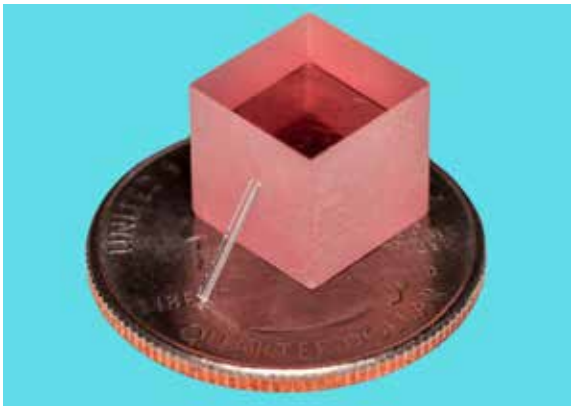


Foto: Yang et al. – Nature

Warum es wichtig ist, mutig zu sein: Lesung mit Manuela Rousseau

Foto: Henriette Pogoda

Wie kann es gelingen, mehr Frauen erfolgreich in Führung zu bringen? Am 16. August 2024 verrät Prof. Manuela Rousseau in Köln, warum es dabei auch auf Mut ankommt. Rousseau engagiert sich seit vielen Jahren im VAA und ist Aufsichtsrätin bei Beiersdorf. In ihrem Buch „Wir brauchen Frauen, die sich trauen. Mein ungewöhnlicher Weg bis in den Aufsichtsrat eines DAX-Konzerns“ schildert sie anhand ihres persönlichen Lebenswegs, wieso Frauen und Männer ihre individuellen Stärken und ihre gestalterische Kraft in die Arbeitswelt einbringen sollten, wenn sie die Zukunft in Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft mitbestimmen wollen. Veranstaltet wird die Lesung vom BPW Germany Club Köln und von der FOM Hochschule für Oekonomie & Management. Weitere Informationen und Tickets gibt es unter www.eventbrite.de.

Statistik zum Chemiestudium: Anfängerzahlen leicht gestiegen

Im Jahr 2023 haben insgesamt 8.248 Personen einen Chemiestudiengang begonnen – 1,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Das zeigt die jährliche Statistik für Chemiestudiengänge der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh). Die Anzahl derjenigen, die einen Chemiestudiengang mit einem Master oder dem Ersten Staatsexamen abgeschlossen haben, belief sich auf 3.483 (2022: 3.761). Die Zahl der Promotionen stieg nach einem Einbruch im Vorjahr im letzten Jahr wieder auf 2.040. Der Einstieg ins Berufsleben gelang stellensuchenden Absolventinnen und Absolventen mit abgeschlossener Promotion ähnlich gut wie im Vorjahr.

Leichter Rückgang bei Arbeit im Homeoffice

In Deutschland hat sich Homeoffice fest etabliert, wird jedoch an weniger Arbeitstagen genutzt als zu Pandemiezeiten. 23,5 Prozent aller Erwerbstätigen waren 2023 zumindest gelegentlich im Homeoffice, teilt das Statistische Bundesamt mit. Damit war der Anteil minimal geringer als im Vorjahr mit 24 Prozent. Dabei arbeiten Beschäftigte in größeren Unternehmen häufiger von zu Hause aus.

Unternehmensmitbestimmung: Erosionsgefahr steigt

Durch die Mitbestimmungsgesetze in Deutschland wird die demokratische Beteiligung der Beschäftigten in Unternehmen geregelt. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass paritätische Mitbestimmung in Unternehmen einen hohen Wert für die soziale Marktwirtschaft bietet und messbare ökonomische Vorteile bringt. Laut einer Studie zur Erosion der Unternehmensmitbestimmung des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung sind die Gesetze mittlerweile jedoch äußerst lückenhaft und bedürfen dringend einer Reform. Denn es gibt immer mehr Unternehmen, die Mitbestimmung umgehen oder bewusst vermeiden: 2022 wurde mindestens 2,45 Millionen Beschäftigten in Großunternehmen eine paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten versagt, so das I.M.U. Damit waren rund 300.000 Menschen mehr betroffen als noch 2019. Auch im wichtigsten deutschen Börsensegment sei der Trend deutlich sichtbar: Hatte 2015 im damaligen „DAX 30“ lediglich ein Unternehmen keine paritätische Mitbestimmung, so waren es bei der Bildung des „DAX 40“ im Jahr 2021 bereits zwölf.

Wirtschaft im „Entscheidungsjahr“: VAA beim Tag der Industrie

Foto: VAA

Als „Entscheidungsjahr für Deutschland und die Welt“ hat der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) das Jahr 2024 auf dem „Tag der Industrie“ Ende Juni in Berlin bezeichnet. Der Veranstalter hat grundsätzliche Fragen in den Fokus gestellt: Gelingt der wirtschaftliche Aufbruch? Kann sich Deutschland noch auf seinen wichtigsten internationalen Partner verlassen? Das Motto „Zusammenhalt in polarisierten Welten“ ist von über 1.500 zahlreichen Gästen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft offen und kontrovers diskutiert worden. „Wir brauchen nachhaltige, wirtschaftliche Stärke“, so BDI-Präsident Siegfried Russwurm (im Bild). „Die erreichen wir nur durch starke Unternehmen und ihre Innovationskraft.“ Für den VAA war der Stellvertretende Hauptgeschäftsführer Stefan Ladeburg dabei. ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer hat den politischen Dachverband des VAA vertreten.

Foto: JCF Marburg

Hochschulveranstaltung von VAA und GDCh in Marburg

Mit einem Vortrag zum Berufseinstieg war VAA-Jurist Christian Lange Ende Juni zu Gast an der Universität Marburg. Vor rund 60 Studentinnen und Studenten hat Lange Tipps zum Bewerbungsprozess und zum ersten Arbeitsvertrag gegeben. Als Vertreterinnen aus der Industrie waren die VAA-Mitglieder Jennifer Hong von B. Braun Melsungen und Christiane Schlößler von Evonik dabei. Auch der Karriereexperte der Gesellschaft Deutscher Chemiker Dr. Hans-Georg Weinig hat auf der vom regionalen Jung-ChemikerForum organisierten Veranstaltung referiert.

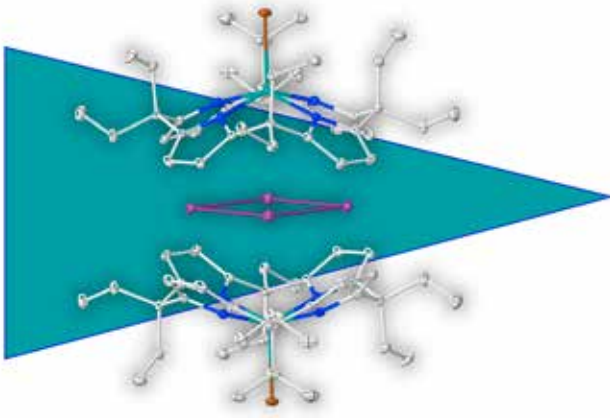
Neue Methode zur Transformation der DNA in Bakterien

Ein Team des Helmholtz-Instituts für RNA-basierte Infektionsforschung hat einen Ansatz entwickelt, um viel mehr Bakterienstämme als bisher gentechnisch zu verändern. Ihre Methode nutzt zellfreie Systeme zur Verbesserung der DNA-Transformation. Die Studie ist im Journal *Molecular Cell* erschienen.

Foto: Manfred Rohde – HZI

Aromatischer Metallring isoliert und charakterisiert

In der Chemie steht der Begriff Aromatizität für ein Grundkonzept, das für ringförmige Kohlenstoffverbindungen seit langer Zeit etabliert ist. Aromatische Ringe, die nur aus Metallatomen bestehen, waren bisher jedoch unbekannt. Einer Forschungsgruppe an der Universität Heidelberg ist es kürzlich gelungen, einen solchen Metallring zu isolieren und vollständig zu charakterisieren. Der Ring ist aus Bismutatomen aufgebaut, berichtet das Team im Journal *Nature Chemistry*. Möglich wurden die Isolierung und Charakterisierung durch einen neuen Ansatz der supramolekularen Stabilisierung. Dabei wurde eine negativ geladene molekulare Hülle um den positiv geladenen Metallring arrangiert, die mögliche Zersetzungsreaktionen unterbindet.



Grafik: Lutz Greb

Neues aus den Werksgruppen

Neu gegründet hat sich vor Kurzem die VAA-Werksgruppe Altana/BYK. Dort ist Dr. Jörg Issberner zum Werksgruppenvorsitzenden gewählt worden. Zum Hintergrund: Die Altana AG ist ein Chemieunternehmen mit Sitz in Wesel. Der Konzern gliedert sich in vier Geschäftsbereiche, zu denen auch die BYK-Chemie GmbH gehört.

Haben sich Ihre persönlichen Mitgliedsdaten verändert? Haben Sie Ihren Arbeitgeber und damit auch Ihre Werks- oder Landesgruppe gewechselt? Vergessen Sie bitte nicht, Änderungen rechtzeitig an die Mitgliederverwaltung per E-Mail an verwaltung@vaa.de mitzuteilen.

Personalia aus der Chemie

Mit freundlicher Unterstützung von CHEManager

Foto: ChemieVerbände Rheinland-Pfalz

Chemieverbände Rheinland-Pfalz: Schäfer ist Vorsitzender

Auf ihrer Mitgliederversammlung haben die Chemieverbände Rheinland-Pfalz neu über den Vorsitz abgestimmt: Sabine Nikolaus hat den Staffelstab an Sebastian Schäfer übergeben. Schäfer ist Geschäftsführer beim Wormser Unternehmen Grace und bereits langjähriges Vorstandsmitglied. Mit Blick auf die jüngste Europawahl betont Sebastian Schäfer, dass die Unternehmen in der Regulierungsflut unterzugehen drohen: „Rund 850 EU-Vorhaben sind bereits in der Pipeline und kommen auf uns in der Praxis zu. Es muss nun ein Umdenken geben. Denn unsere wirtschaftliche Stärke basiert auf einer wettbewerbsfähigen Industrie. Dafür brauchen wir mehr Vertrauen, günstige Energie und weniger Regulierung.“ Zuwahlen hat es auch beim Vorstand gegeben: Guilhem Hamiache Vogel (Michelin Reifenwerke, Bad Kreuznach), Christoph Riemer (Zschimmer & Schwarz, Lahnstein) und Fridtjof Traulsen (Boehringer Ingelheim, Ingelheim) wurden neu in den Vorstand der Chemieverbände gewählt. Die turnusgemäßen Vorstandswahlen finden im Rahmen der Mitgliederversammlung im Jahr 2025 statt.

Optische Mikrolinse ändert Lichtbrechungsverhalten bei Gas

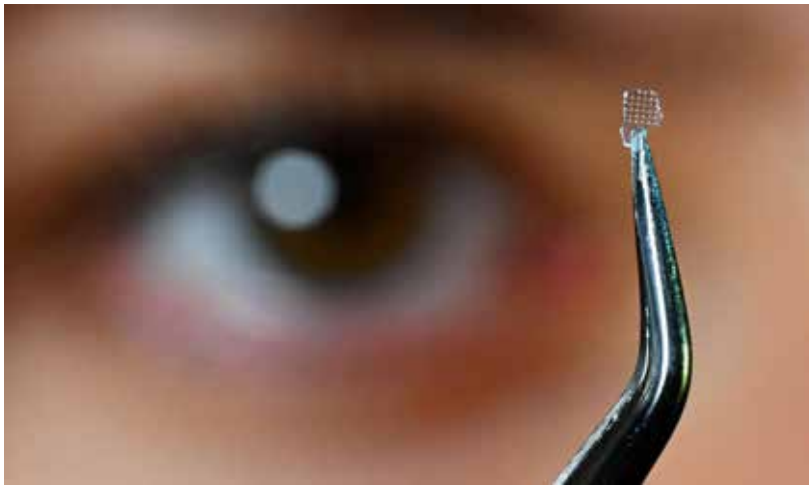
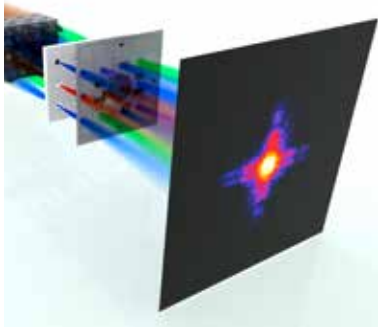


Foto: Jens Meyer – Universität Jena

An der Universität Jena ist eine optische Linse entwickelt worden, deren Lichtbrechungsverhalten sich bei Gas ändert. Im Fachblatt *Nature Communications* berichtet das Forschungsteam, dass dieses „intelligente" Verhalten der Mikrolinse durch Hybridglasmaterial ermöglicht werde. So bestehe die Molekülstruktur der Linse aus einem 3-D-Gitter, in dessen Hohlräume Gasmoleküle aufgenommen werden können – was sich wiederum auf die optischen Eigenschaften des Materials auswirkt. Licht werde stärker oder schwächer gebrochen, je nachdem, ob im Linsenmaterial Gas absorbiert ist oder nicht. Dabei werden die verwendeten metallorganischen Gerüstverbindungen als Materialien zum Speichern oder Trennen von Gasen erforscht und entwickelt. Mit dem neuen Verfahren seien grundsätzlich sehr vielfältige Formen und Geometrien denkbar, die über die konkrete Anwendung als Mikrolinsen hinausgehen.

3-D-Nanolinse blickt in Mikrochips hinein

Durch ein neues Röntgenabbildungsverfahren kann auch die innere Struktur verschiedener Proben wie zum Beispiel Mikrochips oder Katalysatorpartikel großflächig mit Nanometerauflösung sichtbar gemacht werden, ohne sie zu beschädigen. Entwickelt wurde die Methode hauptsächlich an DESYs Röntgenquelle PETRA III. Es könnte als neue Charakterisierungsmethode für Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in der Industrie von besonderem Interesse sein, wie das Team um DESY-Wissenschaftler Mikhail Lyubomirskiy im Fachblatt *Advanced Science* schreibt.



Grafik: Mikhail Lyubomirskiy – DESY

Angst im Job? Stefan Müller zu Gast bei Boehringer Ingelheim

Angst im beruflichen Alltag ist ein Thema, das viele Beschäftigte kennen, aber nur wenige offen ansprechen. Dabei sei es höchste Zeit, darüber zu reden, betonte Stefan Müller vom VAA-Kooperationspartner Stefan Müller Personalperspektiven auf einer Vortragsveranstaltung Mitte Juni 2024 bei der VAA-Werksgruppe Boehringer Ingelheim in Ingelheim. An der hybrid durchgeführten Veranstaltung haben insgesamt 65 Kolleginnen und Kollegen aus den Boehringer-Standorten Ingelheim und Biberach teilgenommen, die meisten von ihnen waren online zugeschaltet. Im Anschluss an den 45-minütigen Vortrag des Karriereexperten, der mit vielen Beispielen aus seiner langjährigen Beratungspraxis angereichert war, gab es eine gemeinsame Diskussionsrunde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. „Die Rückmeldungen waren sehr positiv", bestätigt das VAA-Vorstandsmitglied Dr. Monika Brink. Die Ingelheimer Werksgruppenvorsitzende hob hervor, dass es in Bezug auf Angstgefühle und Hemmungen im Arbeitsleben keine Tabus geben dürfe. „Unsere Veranstaltung hat hier einen echten Mehrwert geboten. Als VAA ist es zudem unsere ureigene Aufgabe, unsere Mitglieder so gut wie möglich zu unterstützen."

Arbeitseifer auch im Urlaub

Fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland können auch im Urlaub nicht abschalten, hat eine Studie der Königsteiner Gruppe ergeben. Demnach geben 48 Prozent der über 1.000 Befragten Personen an, bisweilen im Urlaub zu arbeiten – 13 Prozent tun dies sogar regelmäßig. 27 Prozent dieser Beschäftigten sind auch am Urlaubsort immer telefonisch erreichbar. Der Begriff der „Workation" trifft vor allem auf Menschen mit akademischer Ausbildung zu: 28 Prozent von ihnen haben immer ihren Laptop dabei, um notfalls auch im Hotel oder der Ferienwohnung zu arbeiten. Insgesamt tun dies 18 Prozent aller Befragten.

KOMMENTAR VON ROLAND ANGST

Auf Kurs

Foto: Deutsche Telekom

Am 12. Juni 2024 haben unsere Mitgliedsverbände in Berlin einstimmig einen neuen Verbandsvorstand gewählt. Ich möchte mich stellvertretend für meine Vorstandskollegen für das ausgesprochene Vertrauen herzlich bedanken. Wir freuen uns auf die gemeinsame Arbeit in einem starken Vorstandsteam. Gleichzeitig richte ich ein herzliches Dankeschön an Dr. Birgit Schwab und an Susanne Schebel für ihr langjähriges Engagement im ULA-Vorstand. Beide bleiben dem ULA-Netzwerk als Vorsitzende unserer Mitgliedsverbände VAA und VFF erhalten. Die ULA befindet sich auf einem guten Weg. Unser Dachverband hat in den letzten drei Jahren eine stetige Aufwärtsentwicklung genommen. Mit einer neuen Geschäftsstelle – positioniert in der Herzkammer des politischen Berlins am Gendarmenmarkt – sind wir dort angekommen, wo wir als politischer Interessensverband hingehören. Ebenso ist es uns gelungen, die durch die Einleitung eines Generationswechsels an der Geschäftsführungsspitze begonnene personelle Neuaufstellung zu vollenden. Mit einem frischen und diversen Team können wir als Vorstand viele neue Aktivitäten angehen und gleichzeitig mit der vorhandenen Erfahrung erfolgreich umsetzen.

Besonders deutlich ist die Verbreiterung unserer personellen Ressourcen bei unserem 2. Deutschen Führungskräftetag sichtbar geworden. Diese hochkarätig besetzte Veranstaltung ist inzwischen zum Imageträger geworden und hat die damaligen Frühlingsfeste der ULA erfolgreich abgelöst. Der Deutsche Führungskräfteverband ist somit für die Herausforderungen der kommenden Jahre strategisch gut aufgestellt. Und das ist auch notwendig, denn um uns herum, in der Politik und der Wirtschaft unseres Landes, harren viele Probleme einer Lösung.

Wir brauchen neues Wachstum und eine klug gesteuerte Transformation des Industriestandorts Deutschland. Vor allem müssen wir die schlechte Stimmung in den Unternehmen und Organisationen drehen. Diese beruht häufig auf einer lähmenden Bürokratie in unserem Land. Es ist ein Trugschluss, diese nur in der öffentlichen Verwaltung zu verorten. Der Krake „Bürokratie“ findet sich in allen Lebensbereichen, privat wie geschäftlich. Führungskräfte sind „Enabler“. Daher wollen wir in den Unternehmen und durch unser Engagement in den Verbänden verstärkt Chancen aufzeigen und diese gemeinsam ergreifen. Bei dieser Aufgabe zähle ich auf Ihre Unterstützung.

Roland Angst
ULA-Präsident

ULA INTERN

Neuer Vorstand gewählt

Auf seiner Mitgliederversammlung am 12. Juni 2024 hat der Deutsche Führungskräfteverband ULA turnusgemäß einen neuen Vorstand gewählt. Gemeinsam mit den übrigen Kandidaten wurde der amtierende ULA-Präsident Roland Angst, Manager bei der Deutschen Telekom und Stellvertretender Vorsitzender des Managementnetzwerks der Telekom „syntra“, einstimmig im Amt bestätigt. Als Vizepräsidenten wurden der 2. Vorsitzende des VAA Dr. Christoph Gürtler von der Covestro Deutschland AG sowie Dr. Benjamin Koch von der Deutschen Lufthansa AG und vom Verband Fach- und Führungskräfte (VFF) neu ins Amt gewählt. Markus Ebel-Waldmann, Präsident des Berufsverbands Agrar, Ernährung, Umwelt „VDL“, wurde in seinem Amt als Schatzmeister von der Mitgliederversammlung ebenfalls einstimmig bestätigt.

In seiner Ansprache rief Roland Angst die Führungskräfte dazu auf, auf die aktuellen Herausforderungen mit Zuversicht zu reagieren. Dr. Christoph Gürtler nutzte den Führungskräftetag am Folgetag, um die Schwerpunkte seines Engagements im Vorstand der ULA zusammenzufassen: „Um zu verhindern, dass wichtige Unternehmen kurz- oder langfristig abwandern, brauchen wir einen starken Industriestandort mit Perspektiven.“

Zur Frage, was gute Führung ausmacht, äußerte sich Dr. Benjamin Koch: „Eine Führungskraft dient heute als Brückenbauer und inspiriert ihr Team durch konsequentes Vorbildverhalten.“ Sie sei authentisch, glaubwürdig und empathisch im Umgang mit den ihr anvertrauten Mitarbeitern, so Koch weiter. „Sie kommuniziert offen mit der Unternehmensleitung über Ziele, erforderliche Maßnahmen und Entscheidungen, um optimale Ergebnisse für alle zu erreichen.“ ■

DEUTSCHER FÜHRUNGSKRÄFTETAG 2024

Führungskräfte haben eine starke Stimme

Mitte Juni hat sich die Hessische Landesvertretung in Berlin in den Schauplatz des zweiten Deutschen Führungskräftetags der ULA verwandelt. Unter dem Motto „Führung mit Intelligenz“ versammelten sich hier Führungskräfte sowie Spitzenkräfte aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, um über zukunftsweisende Themen wie die Stärkung des Industriestandorts Deutschland, die Rolle der Künstlichen Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt und die Mitbestimmung in Sprecherausschüssen zu diskutieren. Die von der ULA konzipierte jährliche Veranstaltung hat sich schnell als Plattform für den politischen Austausch etabliert. In Szene gesetzt wurde die Veranstaltung erneut von Moderatorin Dr. Julia Kropf. „Gute Führung muss sich an ihrer wichtigsten Aufgabe messen lassen, Orientierung in einer komplexer werdenden Welt zu geben“, mahnte ULA-Präsident Roland Angst in seiner Eröffnungsrede am 13. Juni 2024. „Das gilt für die Wirtschaft und umso mehr für die Politik.“

Foto: Jens Schicke – ULA

ULA-Präsident Roland Angst und ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer empfangen Bundesfinanzminister Christian Lindner (MdB). Fotos: Jens Schicke – ULA

Einen Tag vor dem Beginn der Fußball-Europameisterschaft herrschte in Berlin zwar Feststimmung, doch die allgemeine Stimmung in Deutschland glich eher einem „Wintermärchen". Auch aus Sicht der ULA lautet die zentrale Frage: Warum geht es nicht voran und warum werden keine Maßnahmen umgesetzt? Gute Führung ist heute wichtiger denn je. Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP), einer der Hauptredner der Veranstaltung, hob in seiner Keynote „Zukunft gestalten – Führung übernehmen" die Bedeutung der Sinnhaftigkeit als Basis einer starken Wirtschaft hervor. Sein Appell an die Führungskräfte: Gute Führung und Leistung beginne erst dort, wo Sinn vermittelt werde.

In seinem Vortrag „Einen starken Industriestandort schaffen" appellierte der neue hessische Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori (SPD) an Politik und Führungskräfte, die aktuellen Herausforderungen lösungsorientiert anzugehen. „Das Problem liegt nicht im Wissen, sondern in der Umsetzung", betonte er. Nur durch messbare Ergebnisse könne das Vertrauen der Bevölkerung zurückgewonnen und einer Radikalisierung entgegengewirkt werden. Dies erfordere Mut, Entscheidungen zu treffen und die vorhandenen Handlungsspielräume effizient zu nutzen. Ein Überraschungsgast der Veranstaltung war Ministerpräsident Dr. Reiner Haseloff (CDU). Der Gastgeber des Vorjahres hatte sich spontan entschlossen, den Führungskräftetag zu besuchen.

Zwei herausragende Stimmen aus Politik und Wirtschaft, der CDU-Generalsekretär und Bundestagsabgeordnete Carsten Linnemann (im Bild links) sowie der Präsident des Verbands der Chemischen Industrie (VCI) und Covestro-CEO Dr. Markus Steilemann, plädierten gemeinsam für ein Wiedererstarken des Wirtschaftsstandortes Deutschland. In seiner Keynote betonte Linnemann die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Konzepts zur Revitalisierung des Industriestandorts Deutschland. Er hob hervor, dass mehr Eigenverantwortung notwendig sei, da diese mit steigendem Wohlstand und schwindenden gemeinsamen Zielen abnehme. Die Probleme seien seit Jahren dieselben: Bürokratie, schrumpfende Wirtschaft und Fachkräftemangel. Er appellierte an die Führungskräfte, Vorbilder zu sein und einen funktionierenden Staat zu unterstützen.

VCI-Chef Steilemann sprach über die Herausforderung der Transformation. Er betonte, dass eine agile und vitale Industrie notwendig sei, um Deutschland wieder als bedeutenden Spieler im globalen Kontext zu positionieren. Investitionen in Infrastruktur und Forschungstransfer seien unabdingbar. Gute Führung bedeute, mit gutem Beispiel voranzugehen, Mitarbeiter zu befähigen und ihnen Freiräume zu gewähren. Dies schließe auch eine gute Fehlerkultur ein, die in zwei Richtungen gelebt werden müsse: intern in Richtung Belegschaft und extern in Richtung Gesellschaft als Impulsgeber für eine digitale und kreislaufbasierte Zukunft.

Ein weiteres zentrales Thema des Führungskräftetags war die moderne Arbeitswelt. Ein Panel mit Maik Außendorf, Sprecher für Digitalpolitik der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag, Jens Beeck, Obmann im Ausschuss für Arbeit und Soziales der FDP-

Eine Keynote zum Thema „Einen starken Industriestandort schaffen" hielt der Hessische Wirtschaftsminister und Stellvertretende Ministerpräsident Hessens Kaweh Mansoori.

Bundestagsfraktion, Gitta Connemann, Bundestagsabgeordnete und Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion der CDU/CSU, Dr. Martin Rosemann, Sprecher der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion, und Susanne Schebel, Vorsitzende des ULA-Mitgliedsverbands VFF und stellvertretende Vorsitzende des Sprecherausschusses der Zentrale der Mercedes-Benz Group AG, bot Einblicke in die ▶

Bundesfinanzminister Christian Lindner (MdB FDP) bei seinem Vortrag auf dem Führungskräftetag.

Der norwegische Wirtschaftsphilosoph Anders Indset forderte die Führungskräfte in seinem provokanten Vortrag dazu auf, selbst aktiv zu werden und sich als Gestalter des politischen Wandels zu begreifen. Er betonte die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung des Leistungsbegriffs, der Kreativität, Selbstreflexion und soziale Verantwortung umfasse. Der erste Schritt sei dabei immer das „Zukünften", ein von ihm geprägtes Wort für eine beherzte Vorausschau auf die Zukunft. Denn ohne eine Vorstellung von der Zukunft könne es keinen Pfad geben, auf dem man voran komme.

Zum Abschluss des Führungskräftetags rief ULA-Präsident Roland Angst zu entschlossenem Handeln auf, um aus der derzeitigen Krisensituation gestärkt hervorzugehen. Notwendig sei ein umfassendes Update für die Regierungskoalition, um den multiplen Krisen und den Forderungen der Bürger und Unternehmen gerecht zu werden. ■

Rahmenbedingungen, die eine zukunftsfähige Arbeitsumgebung erfordert. Diskutiert wurden unter anderem die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und das Konzept der Vertrauensarbeitszeit. Dabei wurde betont, dass gegenseitiges Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern eine grundlegende Voraussetzung ist.

Prof. Theresa Treffers von der Technischen Universität München beleuchtete in ihrem Impulsvortrag die Auswirkungen von KI auf die Führungskultur. Sie rief dazu auf, KI sinnvoll in den Arbeitsalltag zu integrieren und positiv zu nutzen, um Zeitersparnis und Innovationsschübe zu erreichen. KI könne Führung nicht ersetzen, aber sinnvoll ergänzen.

Erleben Sie alle Höhepunkte in unserem Veranstaltungsfilm auf YouTube

Gitta Connemann, MdB und Bundesvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT), im Gespräch mit Prof. Theresa Treffers von der Technischen Universität München. Fotos: Jens Schicke – ULA

Der Deutsche Führungskräftetag bot zahlreiche Gelegenheiten zum Netzwerken: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Pausen und die Abendveranstaltung im Zollpackhof am Kanzleramt, um sich auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen.

CEC-Generalsekretär Torkild Justesen gab einen Deep Dive zum Thema „Transformation in practice: new skills for executives“.

An der Debatte „Politische Diskurse in Unternehmen: Chance oder Gefahr“ haben die ULA-Beiratsmitglieder Prof. Manuela Rousseau (VAA) und Prof. Guido Möllering teilgenommen. Fotos: Jens Schicke – ULA

Weitere Bilder und die wichtigsten Inhalte des Führungskräftetags gibt es unter www.ula.de.

Von links nach rechts: ULA-Schatzmeister Markus W. Ebel-Waldmann, Dr. Holger Benjamin Koch, Vorsitzender des Konzernsprecherausschusses der Deutschen Lufthansa AG und ULA-Vizepräsident, Dr. Christoph Gürtler, 2. VAA-Vorsitzender und ULA-Vizepräsident, Dr. Reiner Haseloff, Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt, ULA-Präsident Roland Angst sowie ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer.

GASTBEITRAG DES VCI-PRÄSIDENTEN

Deutschland mit Rundum-Reform zum Greentech-Zentrum machen

Die strategische Vision von Covestro-CEO Dr. Markus Steilemann: Nachhaltigkeit als Wachstumstreiber für Deutschland.

Foto: Jens Schicke – ULA

Von Dr. Markus Steilemann

Herbststimmung im Sommer: Deutschland fällt zurück, dringend nötig sind strukturelle Reformen, klare Orientierung und strategische Ziele. Die konsequente Ausrichtung auf grüne Zukunftstechnologien und die Kreislaufwirtschaft ist ein zukunftsweisender, lohnender Weg. Dazu braucht es einen Mentalitätswandel – und starke Führungskräfte. Diese wichtige Gruppe verdient gerade jetzt mehr Aufmerksamkeit.

Sommer 24, Halbzeit in Deutschland. Das Land geht in die Pause, mit einem eher enttäuschenden Spielstand. EM-Titel? Nichts geworden. Wirtschaftsstandort? In der Abstiegszone. Politik? Weiter kleinteiliger Einzelkampf statt Teamplay. Eine Nation in Herbststimmung, verunsichert, niedergeschlagen, ohne klaren Kompass. Und das gerade jetzt, da Deutschland nicht nur unzählige akute Herausforderungen, sondern auch eine langfristige Transformation bewältigen muss, um sich für die Zukunft zu rüsten. Um den ökologischen Bedrohungen, allen voran dem Klimawandel, zu begegnen. Um widerstandsfähiger zu werden in der zunehmend fragilen Welt. Um die Reise in die digitale Ära mitzugestalten, um eine tragfähigere gesellschaftliche Basis zu entwickeln.

Für das alles braucht es eine starke Industrie. Doch auch hier herrscht alles andere als Sommerflair. So ist die Zahl der Insolvenzen unter den größeren Unternehmen einer Studie zufolge im ersten Halbjahr um 40 Prozent gestiegen. Gründe: Corona-Nachwirkungen, Inflation, schwächelnde Nachfrage sowie steigende Energie- und Materialkosten.

Nun liegt die konjunkturelle Entwicklung natürlich nicht in unserer Hand. Wohl aber das Thema Kosten, einer der vielen neuralgischen Punkte, die das Land lähmen und uns zum Konjunktur-Schlusslicht machen unter den großen Volkswirtschaften. Hinzu kommt die vielfach marode Infrastruktur, die schleppende Digitalisierung, die hohe Steuerlast, der immer größere Mangel an Fachkräften und ein bürokratisches Labyrinth wie aus den Romanen Franz Kafkas. Doch all das sind Rahmenbedingungen, die sich ändern lassen – und müssen.

Denn es wird immer offenkundiger: Deutschland benötigt eine Rundumsanierung, eine Reform an Haupt und Gliedern. Woran es vor allem hapert, ist der Schritt von der Diagnose zur Therapie, vom Wollen zum Machen. Wir müssen jetzt schnellstens alle Hebel auf Handeln umlegen. Zu einem geschlossenen Team werden, in dem sich Politik, Wirtschaft und Gesellschaft die Bälle zupassen. Prinzipiell bin ich zuversichtlich, dass die Aufholjagd gelingen kann. Denn unser Land steht ja auf einem festen Fundament: Rechtssicherheit, Korruptionsbekämpfung, Bildungsniveau, Pressefrei-

heit – hier liegen wir international mit an der Spitze, darum beneiden uns andere. Hinzu kommen finanzielle Stabilität, ein hoch angesehenes Sozialsystem, viele gut ausgebildete Arbeitskräfte. Und vor allem: Deutschland ist noch immer eine Erfindernation, auf Rang acht unter den innovativsten Volkswirtschaften. Das alles sind Pfunde, mit denen wir wuchern müssen.

Und damit haben wir auch gute Aussichten, wieder in die Topliga aufzurücken. Vor allem mit dem Megathema Nachhaltigkeit, das langfristig ebenso alternativlos wie lohnend ist. Deutschland zu einem Zentrum für grüne Technologien und Kreislaufwirtschaft zu formen, darin liegt für mich die Zukunft. Das sollte unsere Vision und unser USP werden, auch mithilfe innovativer Branchen wie der Chemie.

Aber erst müssen wir unseren größten Gegner bezwingen: unsere „German Angst". Die Nation braucht einen Mentalitätswandel, muss offensiver und dynamischer werden, mit mehr Mut zur Veränderung. Dafür müssen wir aber den Menschen auch zeigen: Es gibt Lösungen, Fortschritt ist machbar, ein besseres Morgen braucht keine Utopie zu bleiben. Was das Land also immer dringlicher nötig hat, sind Orientierung, Perspektiven, Lösungen – und Führung. Doch gerade die, auf die wir jetzt mehr denn je zählen, sind angezählt. Laut einer Umfrage aus dem Frühjahr fühlen sich fast zwei Drittel der Führungskräfte hierzulande erschöpft. Ein Alarmsignal, dass diese zentrale Gruppe mehr Aufmerksamkeit und Fürsorge verdient.

Und ein innerer Weckruf: Führungskräfte müssen in diesen herausfordernden Zeiten besonders auch sich selbst führen, auf sich achten – und an ihren Aufgaben wachsen. Denn was ist motivierender als die Chance, Wandel zu gestalten und der Nation den Weg zu ebnen in eine gute Zukunft? ■

Auf dem Führungskräftetag 2024 in Berlin hat der Vorstandsvorsitzende von Covestro Dr. Markus Steilemann gesprochen. Steilemann ist auch Präsident des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI). Fotos: Jens Schicke – ULA

Gast und ULA-Verbandsspitze (von links): Steilemann mit ULA-Präsident Roland Angst, ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer und dem frisch gekürten ULA-Vizepräsidenten Dr. Christoph Gürtler.

Fotos: Jens Schicke – ULA

Führungskräfte Institut

Exklusive Sonderkonditionen für Mitglieder von Mitgliedsverbänden der ULA

Souverän präsentieren und auftreten

11. September 2024 — Webseminar – zweieinhalb Stunden

Umfangreiches Wissen zu haben, ist gut. Es so zu präsentieren, dass sich Zuhörer und Gesprächspartner überzeugt fühlen, ist besser. Referent Peter A. Worel zeigt in diesem Seminar, wie Menschen deutlich wirkungsvoller als der Durchschnitt kommunizieren und sich präsentieren können.

ChatGPT, Copilot, Firefly & Co. – KI effektiv einsetzen

17. September 2024 — Webseminar – zweieinhalb Stunden

Die Entwicklung der Künstlichen Intelligenz ist rasant. In Zukunft wird das Arbeitsleben immer stärker von KI-Unterstützung geprägt sein. Welche Tools gibt es und wie setzt man sie ein? IT-Experte und Diplomphysiker Guido Stiebitz gibt einen Überblick und stellt die wichtigsten Werkzeuge vor.

Abfindungen – effizient gestalten durch Optimierung

19. September 2024 — Webseminar – zwei Stunden

Verlassen Beschäftigte ihr Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung, können sie durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, Finanzexpertin Marion Lamberty und Steuerberater Lutz Runte erläutern die wichtigsten Grundlagen.

ULA-TERMINVORSCHAU

Foto: Jana Legler

ULA-Politik-Dialog mit Tanja Gönner (BDI)

11. September 2024
17:00 bis 18:00 Uhr

digital

Save-the-date: Deutscher Führungskräftetag 2025

Deutscher Führungskräftetag

5. Juni 2025
09:00 bis 22:00 Uhr

Berlin

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA richtet regelmäßig Dialogformate an der Schnittstelle von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft aus. Die Angebote stehen allen Mitgliedern des ULA-Netzwerks und interessierten Gästen offen. Alle aktuellen Termine finden sich unter www.ula.de.

INTERVIEW MIT DR. MARKUS EBNER UND DR. ROLAND FORNIKA

Messbare Vorteile durch „Positive Leadership“

Wie kann das Konzept von „Positive Leadership“ die Arbeitswelt verändern? Im Interview mit dem VAA Magazin sprechen Wirtschafts- und Organisationspsychologe Dr. Markus Ebner und VAA-Vorstandsmitglied Dr. Roland Fornika über positive Führung und ihre transformativen Effekte. Führungsforscher Ebner erklärt unter anderem, wie dieser evidenzbasierte Ansatz Unternehmen dabei hilft, das Potenzial ihrer Beschäftigten zu entfalten. Für Fornika wird deutlich, dass selbst traditionelle Branchen wie die Chemie von diesem Führungsstil profitieren können.

VAA Magazin: Herr Ebner, Sie sind ein studierter und promovierter Wirtschafts- und Organisationspsychologe. Wie genau lassen sich Ihre Forschungsschwerpunkte und Tätigkeitsbereiche beschreiben?

Ebner: Einerseits lehre ich seit fast 20 Jahren an der Universität Wien im Bereich Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Andererseits leite ich selbst ein Team von zehn Personen als Trainer, Coach, Berater und Keynote-Speaker. Wir betreuen und unterstützen überwiegend Unternehmen und Organisationen bei ihren Führungskräfteentwicklungsprogrammen. Diese Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis ist besonders im Führungsbereich interessant.

Mein Schwerpunktthema seit mehr als zehn Jahren ist Positive Leadership. Vor rund acht Jahren habe ich dann gemeinsam mit meinem Team ein Führungsmodell entwickelt, das auf den bisherigen Forschungsergebnissen der Positiven Psychologie beruht. Wir wollten überprüfen, ob dieser Ansatz tatsächlich auch in der Wirtschaft Effekte zeigt.

Wie sich herausgestellt hat, hat dieser Ansatz tatsächlich Effekte. Ab diesem Zeitpunkt ging es eigentlich sehr rasant. Ich habe mich genau auf diesen Führungsbereich spezialisiert und ihn auch für die Praxis aufbereitet. Mittlerweile gibt es etwa 40 bis 50 Forschungsarbeiten dazu und erfreulicherweise bereits über 1.000 zertifizierte Beraterinnen und Berater, die mit diesem Ansatz in Unternehmen arbeiten. Viele Unternehmen haben diesen Führungsansatz bereits als Organisations- und Führungskultur eingeführt.

Fornika: In jedem Unternehmen ist das Thema „Wie wollen wir zukünftig miteinander arbeiten und umgehen?“ mehr oder weniger intensiv an der Tagesordnung, weil notwendige Veränderungen, denen wir uns stellen müssen und unsere Arbeitswelt unmittelbar beeinflussen, in immer kürzer werdenden Zyklen stattfinden. Benannte Unternehmenswerte und eine gelebte Unternehmenskultur wirken sicherlich unterstützend. Und da ist Positive Leadership natürlich auch ein aktuelles und wichtiges Thema. Bei Röhm haben wir beispielsweise unsere Kernwerte herausgearbeitet, die sich unter dem Begriff CORE zusammenfassen: C steht für Creativity, O für Openness, R für Responsibility und E für Entrepreneurship. Mitarbeiterumfragen in Unternehmen ergeben vielfach, dass immer noch ein sehr großer Anteil von „Unternehmensbewohnern“ in den Belegschaften anzutreffen ist, die sich eher an den Vorgesetzten orientieren und lieber abwarten. Und das ist ja schon gegensätzlich zum Intrapreneurship-Ansatz. Wie können die Elemente, die in Positive Leadership enthalten ▶

Dr. Markus Ebner ist Wirtschafts- und Organisationspsychologe mit dem Schwerpunkt Positive Leadership. Der Führungsexperte forscht und lehrt an der Universität Wien und ist außerdem als Coach, Berater und Keynote-Speaker aktiv. Foto: privat.

sind, die Initiative und das eigenverantwortliche Handeln der Fach- und Führungskräfte fördern?

Ebner: Das lässt sich gut mit dem von meinem Team entwickelten Führungsmodell erklären. Die erste Welle der positiven Psychologie war sehr individualistisch und hat den Fokus auf Stärkenorientierung gelegt: Welche unterschiedlichen Stärken haben Menschen? Wie kann man diese diagnostizieren? Welche typischen Stärken korrelieren etwa mit Erfolg im Beruf oder mit Lebensglück? Das hat dann die nächste große Welle ausgelöst, mit der auch Positive Leadership startete. Man hat sich die Frage gestellt, ob es bestimmte Rahmenbedingungen braucht, damit Menschen ihr Potenzial entfalten können oder wollen.

Man ist tatsächlich fündig geworden und hat fünf Elemente identifiziert. Wenn die ausreichend da sind, entfalten Menschen ihr Potenzial. Das Akronym, das dafür entwickelt wurde, heißt PERMA. P steht für positive Emotionen. E steht für Engagement, sich einbringen zu können. R steht für Relationships, also die Beziehungsqualität der Menschen, die uns umgeben. Das M steht für Meaning, also erlebte Sinnhaftigkeit, und das A für Accomplishment – das bewusste Wahrnehmen von Zielen, die man erreicht hat. Damit sind überwiegend diese kleinen Ziele gemeint, die man so jeden Tag so oft erreicht.

Sind diese Elemente vorhanden, entfalten Menschen ihr Potenzial. Das gilt für alle Systeme, auch für Familien oder sogar Schulklassen. Unser Beitrag als Organisationspsychologen war, diesen Ansatz auf die Arbeitswelt – konkret auf Führung – zu adaptieren. Aus diesem Gedanken ist vor ungefähr acht Jahren der Führungsansatz PERMA-Lead entstanden. Das ist ein konkretes und objektiv messbares Führungsverhalten, das sich günstig auf das PERMA-Erleben am Arbeitsplatz auswirkt. Wir können eindeutig zeigen, dass Beschäftigte ihr Potenzial entfalten, wenn Unternehmen und Führungskräfte sich diese fünf Elemente fokussieren.

Die Rahmenbedingungen sehen in vielen Unternehmen unterschiedlich aus. Auch gibt es große Unternehmen, die viele verschiedene Führungskräfte in vielen verschiedenen Bereichen haben. Dort konkurrieren dann auch verschiedene Theorien miteinander. Manche finden positive Führung gut, manche verfolgen eher einen altmodischen Ansatz. Wie kann man damit umgehen?

Ebner: Bei früheren Führungsansätzen reden wir auch von Ansätzen, die zu einer bestimmten Zeit in bestimmten Unternehmen vielleicht akzeptiert und wirksam waren. Aber Menschen verändern sich und mit ihnen das Wertesystem. Was Menschen am Arbeitsplatz als zumutbar beschreiben, verändert sich. Wenn jemand sagt, er habe eine ganz tolle Führungserfahrung von vor 30 Jahren, dann mag das vor 30 Jahren auch in diesem Unternehmen funktioniert haben. Menschen kann man nur eingebettet in eine Unternehmenskultur und ein Wertesystem betrachten. Die wenigsten würden heute in einem Unternehmen bleiben, das so geführt wird wie vor 30 Jahren. Heute wollen Menschen möglichst individuell geführt werden, weil sie auch unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Fornika: In Gesprächen mit zahlreichen Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Firmen der Chemie-

Dr. Roland Fornika ist seit 2021 Vorstandsmitglied des VAA. Der Chemiker ist als Head of Technology Management – Operational Efficiency bei der Röhm GmbH tätig. Foto: VAA

und Pharmabranche wird mir bestätigt, dass noch viele Führungskräfte einem in die Jahre gekommenen Führungsansatz beziehungsweise Führungsstil verhaftet sind. Dies scheint in unserer Branche noch durchaus verbreitet zu sein, weil wir als chemische Industrie zwar einerseits enorm innovativ sein müssen und es auch sind, andererseits jedoch vielfach noch sehr konservativ ticken und Veränderung nur bedingt eingehen wollen. Es sind also tayloristische Züge noch tagtäglich erlebbar, die Ansichten im Bereich Führung ändern sich aber auch. Dies wird immer mehr deutlich. Der Positive-Leadership-Ansatz hebt Eigenschaften hervor, die bislang in der Führung einfach nicht ernst genug genommen wurden.

Ebner: Ich glaube, alle Generationen, die vor uns gelebt haben, haben genau das gleiche erlebt, dass sich Dinge verändern. Veränderung passiert gefühlt immer nur jetzt, aber sie war schon immer da.

Fornika: Können wir eigentlich auch die Wirkung von veränderter Führung explizit nachweisen?

Ebner: Ja, das kann man ganz klar zuweisen. Wonach wir dabei nicht suchen dürfen, sind konkrete, in allen Situationen funktionierende Verhaltensweisen. Das wäre ein alter Ansatz. Ich möchte ein Beispiel skizzieren: Wir wissen, dass Menschen positive Emotionen brauchen, um Potenzial zu entfalten. Aber was bedeutet das für die Praxis? Als Führungskraft muss ich genau hinhören und mit meinen Leuten reden. Am besten, man bespricht das direkt mit denen, die man führt. Sie wissen nämlich am besten, was bei ihnen positive Emotionen bewirkt. Ich warne davor, Best-Practice-Beispiele aus anderen Abteilungen oder Unternehmen heranzuziehen, weil sie immer nur in einem bestimmten Setting einer individuellen Gruppe funktionieren.

Fornika: Herr Ebner, wir sind ein Verband, der die Fach- und Führungskräfte in der Chemie und Pharmazie vertritt. Unsere Mitglieder sind zu einem überwiegenden Teil naturwissenschaftlich-technisch ausgebildet und orientiert. In meinen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen und in der VAA-Community merke ich, dass Positive Leadership noch kein Selbstläufer ist. Wie kann es gelingen, den zweifelsfrei für alle beteiligten gewinnbringenden Führungsansatz von PERMA-Lead in unserer Branche zu intensivieren?

Ebner: Also ich selbst habe schon mit einigen Organisationen und Unternehmen aus diesen beiden Branchen zu tun gehabt und war auch auf Veranstaltungen, die Firmen dieser Branche für ihre Führungskräfte organisiert haben. Und ich nehme hier ein wirklich sehr großes Interesse und eine sehr große Akzeptanz wahr. Der Schlüssel liegt gerade in ihren Branchen in der Evidenzbasierung. Das ist der gleiche Ansatz, den wir heute in der modernen Führungsforschung haben. Daher eine ausgezeichnete Passung! Es ist eher die Frage: Wie sehr sind die Personalabteilungen in den jeweiligen Unternehmen an dem Thema dran? Und bereiten es so auf, dass die Führungskräfte sich damit beschäftigen? Wenn das gut gemacht wird, sind diese Branche und Positive Leadership ausgesprochen kompatibel. ■

Bitte scannen, um die Langfassung des Interviews online zu lesen.

INTERVIEW MIT DR. TORSTEN GLINKE

Was bietet der VAA-Rechtsschutz?

2024 liegen die Fallzahlen beim VAA-Rechtsschutz so hoch wie nie zuvor zu diesem Zeitpunkt im laufenden Jahr. Was genau aber dürfen die Mitglieder des VAA eigentlich an konkreter Unterstützung erwarten? VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke gibt Antworten und erläutert, wie der Juristische Service des Verbandes genau funktioniert.

Dr. Torsten Glinke
VAA-Jurist

rechtsberatung@vaa.de
+49 221 160010

Foto: VAA

Karikatur: Calleri

VAA Magazin: „Juristischer Service des VAA“ – was bedeutet das eigentlich? Was kann ich als Mitglied konkret erwarten, wenn ich ein rechtliches Problem habe?

Glinke: Im Grunde ist die Sache ganz einfach: Unsere Mitglieder können sich in allen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen vertrauensvoll an die VAA-Juristinnen und -Juristen in der Kölner Geschäftsstelle und dem Berliner Büro des Verbandes wenden. Diese stehen dann sehr zeitnah mit Rat und Tat zur Seite.

Welche Vorteile hat denn der VAA-Rechtsschutz gegenüber einer allgemein üblichen Rechtsschutzversicherung?

Eine ganze Menge. Tatsächlich lässt sich der Rechtsschutz des VAA kaum mit einer Rechtsschutzversicherung vergleichen. Denn der VAA bietet viel, viel mehr.

Was konkret?

Zunächst einmal setzt die Einstandspflicht von Rechtsschutzversicherungen nach deren Bedingungen grundsätzlich erst dann ein, wenn ein sogenannter Rechtsschutzfall vorliegt. Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer geltend machen muss, dass der Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat, also zum Beispiel eine unberechtigte Kündigung ausgesprochen, zu wenig Gehalt gezahlt oder Urlaub gewährt oder ein zu schlechtes Zeugnis ausgestellt hat. Tatsächlich beginnen arbeitsrechtliche Themen für Arbeitnehmer aber häufig viel früher.

Inwiefern?

Zum Beispiel bei der Vertragsprüfung, sei es zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses oder bei Vertragsänderungen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis oder bei der Prüfung von Zeugnissen. Dies zu prüfen und unsere Mitglieder zu beraten, ist ein ganz wesentlicher Teil unserer Leistung. Mit einem Rechtsschutzfall im Sinne der Bedingungen von Rechtsschutzversicherungen hat das aber nichts zu tun.

Und außerdem?

Häufig sind Arbeitnehmer einfach nur unsicher, ob überhaupt ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht, zum Beispiel, ob der Bonus in der korrekten Höhe ausgezahlt oder die betriebliche Altersversorgung richtig angepasst wurde. Sie suchen dann in erster Linie Klarheit und gegebenenfalls erst später ihr Recht. Die VAA-Juristen schaffen diese Klarheit. Rechtsschutzversicherungen kommen hierfür in aller Regel nicht auf.

Sie beschränken sich aber nicht nur darauf, oder?

Selbstverständlich nicht. Natürlich unterstützen wir unsere Mitglieder auch bei der Geltendmachung und Durchsetzung ihrer Ansprüche.

Wie sieht das aus?

Das kommt darauf an: Oft genügt es schon, wenn wir unser Mitglied über seine rechtliche Situation informieren und mit dem Mitglied gemeinsam eine Strategie dazu erarbeiten, wie das Mitglied selbst mit dem Arbeitgeber umgeht. Das führt erstaunlich oft schon zu einer zufriedenstellenden finalen Lösung, selbstverständlich aber nicht immer.

Was dann?

Dann treten wir auf den Plan, meist, indem wir für unser Mitglied die Kommunikation mit dem Arbeitgeber übernehmen. Das beschränkt sich dann nicht nur auf die Geltendmachung von Ansprüchen. Bei Bedarf verhandeln wir auch für das Mitglied mit dem Arbeitgeber.

Und wenn das zu keinem zufriedenstellen Ergebnis führt?

Bleibt immer noch die Klärung beim Arbeitsgericht.

Wie unschön.

Keineswegs! Zum einen ist es doch ein normaler Vorgang, dass zwei Seiten eine rechtliche Frage unterschiedlich beurteilen können. Dies dann sachlich und professionell durch ein Gericht klären zu lassen, ist nichts Ehrenrühriges. Zum anderen besteht ja für unsere Mitglieder ▶

kein Kostenrisiko, weil der VAA die Kosten trägt. Außerdem haben die VAA-Juristen kein Interesse daran, die Mitglieder in sinnlose Rechtsstreitigkeiten zu treiben. Sie beraten ohne jedes wirtschaftliche Eigeninteresse, objektiv und ergebnisorientiert.

Was sind denn die am häufigsten wiederkehrenden Themen?

Kündigungsschutzklagen sind natürlich ein großes Thema und für unsere Mitglieder wegen der Tragweite einer Kündigung besonders wichtig. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist für viele Unternehmen der Personalabbau ein häufig gewähltes Mittel zur Kosteneinsparung. Dabei geht es aber nicht nur um betriebsbedingte Kündigungen: Auch verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigungen kommen vor.

Und ansonsten?

Oft geht es einfach auch nur ums Geld, zum Beispiel um zu niedrige Bonuszahlungen, weil der Arbeitgeber meint, die Performance von Mitarbeitern schlecht bewerten zu können. Aktuell befassen wir uns zudem ausgiebig mit dem Abstandsgebot zwischen Tarif- und AT-Vergütung gemäß der einschlägigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland Pfalz aus dem Jahr 2022. Da klagen wir für unsere AT-Mitglieder zum Teil fünfstellige Differenzbeträge ein.

Sie sprachen das Thema „Zeugnis“ an. Wie sieht es damit aus?

Tatsächlich lassen sich Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitern und Unternehmen häufig nicht ohne uns lösen, weshalb unsere Mitglieder dann unsere Unterstützung suchen. Wenn wir dann für das Mitglied das Unternehmen kontaktieren, geht es oft überraschend konstruktiv weiter.

Warum das?

Mein persönlicher Eindruck ist, dass Zeugniskorrekturen Unternehmen und Vorgesetzten oft lästig sind und der damit verbundene Aufwand gemieden werden soll. Daher wird häufig gegenüber dem Mitarbeiter gar nicht oder ablehnend reagiert, in der Hoffnung, dass sich das von allein erledigt. Wenn wir dann auf den Plan treten, ändert sich das natürlich. Dann ist klar, dass „Aussitzen“ keine Option mehr ist.

Sind Klagen dennoch nötig?

> *„Sämtliche außergerichtlichen Tätigkeiten sind über die Mitgliedschaft abgedeckt. Und auch bei Prozessen vor den Sozial- und Arbeitsgerichten trägt der VAA alle Kosten.“*

Dr. Torsten Glinke, VAA-Jurist, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Leider ja. Aber auch das ist kein Problem. In meinen bald 18 Jahren beim VAA endete noch jede meiner Zeugnisklagen mit einem Vergleich. Ein Urteil gab es nie.

Wie kann das sein?

Auch das ist eine Frage der Lästigkeit. Spätestens wenn das Unternehmen zum Gütetermin erscheinen muss und klar wird, dass weitere Korrespondenz und weitere Gerichtstermine, eventuell mit der Vernehmung von Mitarbeitern, Kollegen, Vorgesetzten und Geschäftspartnern, erforderlich werden könnten, führen betriebswirtschaftliche Erwägungen auf Arbeitgeberseite dazu, die eigene Position nochmal zu überdenken.

Erfasst der Juristische Service nur das Arbeitsrecht?

Nein, das Sozialrecht ist auch abgedeckt, wenn der Bezug zum Arbeitsrecht gegeben ist.

Haben Sie ein Beispiel?

Wir haben viele Mitglieder in der berufsständischen Altersversorgung, die sich für ihre Tätigkeit von der Rentenversicherungspflicht bei der Deutschen Rentenversicherung Bund befreien lassen wollen, insbesondere Ärzte und Apotheker. Wenn die Befreiung nicht funktioniert, führen wir dafür dann auch Prozesse bei den Sozialgerichten.

Können Sie zum Schluss noch etwas zu den Kosten sagen?

Sämtliche außergerichtlichen Tätigkeiten sind über die Mitgliedschaft abgedeckt. Und auch bei Prozessen vor den Sozial- und Arbeitsgerichten trägt der VAA alle Kosten. Es gibt keine Selbstbeteiligung und auch keine anderen versteckten kosten für unsere Mitglieder. Lediglich bei Streitigkeiten vor den Landgerichten in Fällen von Arbeitnehmererfindungen sind die Kosten gedeckelt. Das kommt aber sehr selten vor und wird dann vorab mit den Betroffenen individuell besprochen. ■

Mein VAA

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

URTEIL

Außerordentliche Kündigung nach Gefälligkeitsleistung im Marktbereich des Arbeitgebers?

Unter bestimmten Bedingungen sind von Beschäftigten gegenüber Kunden eines Unternehmens angebotene geringfügige und unentgeltliche Gefälligkeitsleistungen in deren Marktbereich nicht als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden.

Für eine solche Einschätzung der Rechtslage gilt die Voraussetzung: Die Leistung wird außerhalb der Arbeitszeit erbracht und geschützte Markt- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers werden dadurch nicht berührt. Im konkreten Fall war ein Arbeitnehmer seit Oktober 2022 in einem Fliesenfach- und Natursteinhandel nebst handwerklichem Meisterbetrieb für Verlegearbeiten als Fliesenleger beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein undatierter schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde, laut dem der Arbeitnehmer für regelmäßig 40 Wochenstunden und eine Stundenvergütung in Höhe von 22,61 Euro ein Monatseinkommen in Höhe von rund 4.200 Euro brutto erzielte. Im Vertrag wurde eine Probezeit von drei Monaten vereinbart, nach deren Ablauf für beide Parteien eine Kündigungsfrist von vier Wochen galt. Der Arbeitnehmer ist mit einem Grad der Behinderung von 80 als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Foto: perfectlab – Shutterstock

Anfang Januar 2023 führte der Arbeitnehmer über mehrere Tage für das Unternehmen Fliesenarbeiten aus. Dabei kam es zu einem Gespräch mit den Eigentümern des Bauvorhabens darüber, ob der Arbeitnehmer bereit sei, über den vereinbarten Auftragsgegenstand hinaus im Hauswirtschaftsraum (Fläche circa fünf Quadratmeter) Bodenfliesen zu verlegen. Der Arbeitnehmer erklärte seine Bereitschaft, diese Arbeiten „nach Feierabend“ durchzuführen. Zur Ausführung der fraglichen Arbeiten kam es jedoch nicht. Kurz darauf beanstandeten die Eigentümer die ausgeführten Arbeiten gegenüber dem Unternehmen. Im Rahmen entsprechender Nacharbeiten wurde die Geschäftsführerin des Unternehmens von den Eigentümern des Bauvorhabens darauf aufmerksam gemacht, dass der Arbeitnehmer bereit gewesen sei, den Hauswirtschaftsraum außerhalb des mit dem Unternehmen begründeten Vertragsverhältnisses zu verfliesen. Daraufhin konfrontierte die Geschäftsführerin den Arbeitnehmer mit diesem Sachverhalt. In dem handschriftlichen Vermerk über das Gespräch ist festgehalten, dass der Arbeitnehmer eingeräumt habe, sich „für weitere Fliesenarbeiten im Hause als Schwarzarbeit“ angeboten zu haben.

Am folgenden Tag kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis fristlos und forderte den Arbeitnehmer auf, das ihm überlassene Firmeneigentum, unter anderem Arbeitskleidung und Werkzeug, unverzüglich herauszugeben. Gegen diese Kündigung wandte sich der Mitarbeiter mit einer Kündigungsschutz- und Feststellungsklage. Er verwies darauf, dass der für die außerordentliche Kündigung geforderte wichtige Grund nicht vorliege. Entgegen der Darstellung des Unternehmens habe er weder Schwarzarbeit angeboten noch solche ausgeführt. Dementsprechend habe er das auch nicht in einem Personalgespräch eingeräumt. Das Arbeitsgericht wies die Klage jedoch ab.

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hatte der Arbeitnehmer hingegen Erfolg (Urteil vom 15.02.2024, Aktenzeichen: 8 Sa 845/23). Das LAG entschied, dass eine in einem Einzelfall vom Arbeitnehmer gegenüber einem Kunden des Arbeitgebers angebotene, dem Umfang nach geringfügige und unentgeltliche Gefälligkeitsleistung in dessen Marktbereich nicht bereits an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet ist, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden sollte und dadurch geschützte Markt- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers nicht berührt werden. Auf die rechtliche Einordnung der fraglichen Leistung als Schwarzarbeit komme es dabei nicht an. ■

VAA-Praxistipp

Das Urteil des LAGs Hamm zeigt: Die Grenzen für Gefälligkeitsleistungen im Marktbereich des eigenen Arbeitgebers sind eng gesteckt, ein entsprechendes Angebot durch einen Arbeitnehmer rechtfertigt aber nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung.

ERIK LEHMANN HAT DAS WORT

Heiteres Berufesterben

LEHMANNS DESTILLAT

Wir müssen reden. Über die Zukunft. Als Vater von drei Kindern fällt mir in letzter Zeit immer mehr auf, dass eine Frage, wie sie mir in Kindertagen noch mit ernster Miene und bedeutungsschwangerem Unterton gestellt wurde, nämlich: „Was willst Du mal werden?“, heute kaum noch relevant erscheint. Zunächst kann man diese Frage ganz allgemein betrachten, fast schon philosophisch: Denn am besten wird man das, was man schon ist – man selbst. Das kann aber ein ziemlicher Casus knacksus sein, denn viele wissen gar nicht, wer sie sind – und das meine ich jetzt nicht non-binär. Ich bin Kabarettist geworden. Wenn ich es nicht schon immer war. Bereits in der Grundschule der Klassenclown, habe ich mir aus fast allem einen Spaß gemacht und gehe heute, trotz meines Halbwissens, mit entsprechender Redegewandtheit, als – dem Anschein nach – Universalgelehrter durch. Zugegeben: Ein bisschen Fleißarbeit und ehrliches Handwerk spielen dabei auch eine Rolle. Zum Beispiel käme ich nie auf die Idee, statt zu recherchieren und mir eine satirische Haltung zu einem Thema zu bilden, eine Kolumne von einer KI schreiben zu lassen. So, wie es die Jugend heutzutage mit ihren Hausarbeiten macht, ohne auch nur mit der Wimper zu zucken. Aber vielleicht bin ich mit meinen vier Jahrzehnten auch schon zu alt für sowas.

Meine Kinder jedenfalls haben bisher noch keinen Berufswunsch im Blick. Wie auch bei diesem Überangebot? Mittlerweile kann man an deutschen Hochschulen und Universitäten aus über 21.000 Studiengänge auswählen. Vor fünfzehn Jahren gab es „nur“ 13.000 Auswahlmöglichkeiten. Aber wer möchte auf die Ausbildung zum Onomastiker verzichten; Fachwissen im Gebiet der Promenadologie oder der Eurythmie außer Acht lassen oder versäumen, Sprachkenntnisse im Bereich der Friesischen Philologie sowie Sorabistik zu erlangen? Eben! Und da hilft es auch wenig, wenn man als Eltern den Kindern rät: „Lerne was Vernünftiges!“ – denn die im Vergleich putzige Gruppe von etwa 320 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen wird seit Jahren immer kleiner. Da lob ich mir die Standardberufswünsche von Vorschulkindern: Feuerwehrmann und Ärztin. Kleine Kinder haben es noch, dieses gesunde Bauchgefühl – denn Klimawandel und die Boomergeneration machen diese beiden Berufe zukunftssicher.

Apropos Zukunft: Kommen wir zurück zur Ausgangsfrage: „Was willst Du werden?“ – denn aus beruflicher Perspektive lohnt es kaum noch darüber nachzudenken, denn Roboter und KI übernehmen zusehends. Alles wird zur App. Schon die 2013 veröffentlichte Oxford-Studie ließ den Schluss zu, dass Digitalisierung zu Dematerialisierung führt und somit innerhalb von zwanzig Jahren knapp fünfzig Prozent aller Jobs hierzulande wegfallen könnten. Mittlerweile ist Halbzeitbilanz und siehe da: Bisher läuft‘s noch. Doch die rasanten Entwicklungen der letzten Zeit lassen aufhorchen. Vielleicht ist die Hälfte von uns 2033 doch arbeitslos? Obwohl der Blick ins Geschichtsbuch zeigt: Heiteres Berufesterben gab es schon immer. Fischbeinreißer ist heute keiner mehr, weil der Rokoko-Reifrock aus der Mode ist und keine elastischen Hornplatten des grönländischen Bartenwales mehr gespalten werden müssen, um oben genannte Bekleidung beziehungsweise Sonn- und Regenschirme zu bestreben. Auch Ameisler, Prügelknaben, Abtritt-Anbieterinnen, Aufwecker, Eis-Säger, Flatulisten, Ziechenweber, Treidler, Posamentierer, Wichsenmacher, Telefonisten, Kesselflicker oder Pechler sucht man vergebens in den Gelben Seiten.

Dafür gibt es heute „Jobs“, die man sich vor zwanzig Jahren nicht erträumt hätte – zumal es teilweise auch Alpträume sind, wenn ich dem Medienkonsum meiner heimischen Brut vor den Endgeräten aus Versehen mal beiwohnen muss: Influencerin zum Beispiel, das ist der Berufswunsch derer, die vor zehn Jahren noch Ärztin werden wollten – oder YouTuber, die ehemals zukünftigen Feuerwehrmänner. Sei‘s drum, Berufe kommen und gehen. Und manchmal tauchen sie auch wieder auf: Der Hofnarr mag tot sein, doch lang lebe der Kabarettist! ■

Mit seinen verschiedenen Kabarettprogrammen reist der Dresdner Kabarettist Erik Lehmann quer durch Deutschland und hat auch schon diverse Preise gewonnen. Auf der Website www.knabarett.de ist Lehmann jederzeit käuflich und bestellbar. Seinen eigenen Honig gibt es auf uwes-landhonig.de. Foto: Robert Jentzsch

1944 Schwarzer Humor kommt in die Kinos

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

Szene aus dem Klassiker „Arsen und Spitzenhäubchen“ mit Jean Adair, Josephine Hull und Cary Grant. Foto: Modern Screen – Wikimedia Commons

„Auf zwei Liter Holunderbeerwein nehme ich einen Teelöffel voll Arsen und einen halben Teelöffel voll Strychnin. Und eine klitzekleine Prise Zyankali dazu.“ Der tödliche Cocktail gehört zu den wohl berühmtesten Rezepten der Filmgeschichte. In „Arsen und Spitzenhäubchen“ erklärt Martha ihrer Schwester Abby, wie sie verfährt, um ihre männlichen Besucher „Gott näher zu bringen“. Es handelt sich ausnahmslos um alleinstehende ältere Herren, denen die zartfühlenden Damen ein weiteres Leben in Einsamkeit ersparen wollen. In weiteren Rollen tauchen auf: Mortimer, Neffe der beiden Tanten und frisch verheirateter Theaterkritiker, dessen geistesgestörter Bruder, der sich für US-Präsident Theodore Roosevelt hält, sowie ein psychopathischer Serienmörder samt seinem Komplizen Dr. Einstein. „Ein Evergreen des schwarzen Humors, mit makabrem Witz und Fantasie angerichtet, wobei der Gegensatz zwischen kleinbürgerlicher Behaglichkeit und nacktem Entsetzen für äußerst komische Effekte sorgt“, urteilte das Lexikon des Internationalen Films.

Zunächst lief die Geschichte ab 1941 mit großem Erfolg am Broadway als Theaterstück. Bereits im gleichen Jahr wurde das Werk verfilmt. In die Kinos kam der Kassenschlager von Regisseur Frank Capra allerdings erst am 1. September 1944 als Folge einer vertraglichen Verpflichtung. Das war nach über 1.400 Aufführungen im Juni 1944 der Fall. Rund um den Film ranken sich eine Reihe von Anekdoten. So waren die Dreharbeiten auf rund zwei Monate beschränkt, weil ein Teil der Darsteller zum Ensemble gehörte, das am Broadway für „Arsenic and Old Lace“ auf der Bühne stand. Am Filmset hätte für die Hauptrolle des Mortimer beinahe ein späterer US-Präsident seinen Auftritt gehabt: Ronald Reagan. Und der deutschstämmige Autor des Stücks Joseph Otto Kesselring hatte ursprünglich ein düsteres Drama mit dem Titel „Bodies in our Cellar“ („Leichen in unserem Keller“) im Sinn. Erst mit der Überarbeitung durch die Produzenten Howard Lindsay und Russel Crouse wurde daraus eine an bizarren Wendungen reiche Komödie. Sie sollte im Übrigen Kesselrings einziger großer Erfolg bleiben.

Das zentrale Element des Stücks, Arsen, blickt in der Kriminal- und Literaturgeschichte auf eine lange Karriere zurück. So brachten die französischen Autoren Gustave Flaubert und François Mauriac in ihren Romanen „Madame Bovary“ und „Thérèse Desqueyroux“ ihre jeweiligen Hauptfiguren mit Arsen in Verbindung. Streng genommen ging es in solchen Fällen meist um das Arsenoxid Arsenik. Schon in der Antike griffen Mörder darauf zurück, um Zeitgenossen geräuschlos aus dem Weg zu räumen. Lange ließ sich ein solchermaßen verübtes Verbrechen nicht nachweisen. Das änderte sich erst im 19. Jahrhundert mit der nach dem englischen Chemiker James Marsh benannten Probe. Unterdessen wusste das Universallexikon von Johann Heinrich Zedler im 18. Jahrhundert über Arsen zu berichten: „Vor kurzer Zeit hat man in England angefangen ihn unter das Schiff-Pech zu mischen, die schädlichen Holtz-Würmer dadurch abzuhalten.“ Außerdem „machen einige zur Pest-Zeit, ein Amulet daraus, so aber nicht gar zu sicher ist“. Sicher ist, dass „Arsen und Spitzenhäubchen“ auch heute noch einen vergnüglichen Stoff für einen gepflegten Filmabend abgibt. ■

VAA Assekuranz Agentur GmbH

Fordern Sie unverbindlich Ihr persönliches Angebot bei uns an:
VAA Assekuranz Agentur GmbH · Versicherungsmehrfachagentur für Mitglieder des VAA
Tel. +49 2234 9632850 · **info@vaa-assekuranz.de**

Geburtstage
im September und Oktober 2024

im September

95 Jahre

Dr. Ernst Schefczik, Ludwigshafen
Karl-Hans Fertig, Amorbach

90 Jahre

Gunther Themm, Berlin
Milena Melzer, Ludwigshafen
Wolf-Dieter Brünings, Ludwigshafen
Dietrich Hausdoerfer, Grebenhein/Herchenhain
Achim Behrendt, Berlin
Dr. Karlheinz Schmidtner, Ihrlerstein
Ing. Theo Preising, Datteln
Dr. Hartmut Fiesser, Mörlenbach
Dr. Walter Imhoff, Mutterstadt

85 Jahre

Bernhard Statt, Hanau
Dr. Hans-Hermann Hinrichs, Leverkusen
Friedrich Domas, Altlussheim
Dr. Günther Münzner, Berlin
Dr. Dieter Brokmeier, Köln
Dr. Ludwig Deibele, München
Martin Wilke, Dessau
Karl-Heinz Martell, Rheinberg
Gerhard Böhler, Ludwigshafen
Michael Braasch, Marl
Dr. Ferdinand Fraunberger, Biberach
Dr. Gero Müller, Dormagen
Juergen Panzner, Dessau
Hermann Ley, Iserlohn
Dr. Werner Graf, Burghausen

80 Jahre

Dr. Heribert Lumpe, Schwalmstadt-Trutzhain
Dr. Helmut Gaube, Langenselbold
Ernst Kaestel, Weisenheim
Ernst Schilling, Zörbig (Löberitz)
Joachim Wagner, Hilden
Dr. Rüdiger Harms, Oldenburg
Dr. Peter Joachim Blumenthal, Hamburg

75 Jahre

Dr. Uwe Klages, Berlin
Dr. Günter Stingel, Radolfzell
Ernst Schörnig, Frankfurt am Main
Dr. Christian Spilles, Siegburg
Dr. Ulrich Essig, Planegg
Dr. René Rämsch, Wuppertal
Dr. Rudolf Fiedler, Brühl
Dr. Hans Rademacher, Marl
Dr. Peter Seifried, Seevetal
Dr. Günter Wietschel, Erftstadt
Dr. Naoum Sistovaris, Frankfurt am Main
Dr. Thomas Schmidt-Hansberg, Usingen
Dr. Norbert Adam, Köln
Dr. Claus Schultz, Krefeld
Dr. Ernst-Ludwig Schüppstuhl, Alzenau
Hans-Günther Bochmann, Cadolzburg
Dr. Helmut Wolf, Moosach-Falkenberg
Dr. Reinhold Klipper, Köln
Dr. Klaus Eichler, Marburg
Dr. Helmut Ensinger, Ingelheim
Dr. Gerold Rempeters, Meissner
Edelbert Schilling, Pottum
Dr. Manfred Tarnow, Merseburg
Dr. Wilfried Meyer, Reinheim

im Oktober

95 Jahre

Dr. Wilfried Jordan, Dorsten
Dr. Heinrich Frölich, Niedernhausen
Dr. Margrit Ritterhoff, Marl

90 Jahre

Dr. Kurt Koßmann, Berlin
Gerhard Gehrmann, Halle
Siegfried Hahnemann, Germersheim
Jürgen Jaeckel, Erftstadt
Dr. Peter Huch, Kronberg

85 Jahre

Hans-Peter Witschel, Hofheim
Kurt Hergenröther, Ludwigshafen
Gerhard Hackenberg, Bergisch Gladbach
Dr. Dieter Dohm, Haltern am See
Wilfried Schwab, Mücke
Dr. Dieter Schäfer, Bremen
Gerd Brzoskniewicz, Berlin
Ingo Dröge, Dillendorf
Dr. Werner Stumpfi, Ludwigshafen

80 Jahre

Roswitha Broetz, Raguhn-Jeßnitz
Bernd Mink, Weiterstadt
Andreas Strobach, Leverkusen
Dr. Detlev Budwill, Berlin
Dr. Gerhard Graab, Mannheim
Dr. Bernd Straube, Wiesau
Dr. Rainer Neumann, Bad Tölz
Wolfgang Horst, Dormagen
Paul Nägele, Otterstadt
Dr. Hartmut Birmes, Wuppertal
Dr. Wolf-Achim Roland, Solingen

75 Jahre

Eckhard von Borcke, Limburgerhof
Heinz Baukholt, Dorsten
Dr. Gerd Lovis, Recklinghausen
Dr. Heinrich Dammermann, Gau-Algesheim
Klaus-Dieter Kastrau, Köln
Dr. Alfons Karl, Gründau
Dr. Karl van Werden, Bad Schwalbach
Prof. Dr. Michael Dröscher, Dorsten
Dipl.-Ing. Klaus Endemann, Wuppertal
Dr. Hans-Heinrich Lenz, Mannheim
Dieter Wülbeck, Krefeld

Fehlt Ihr Geburtstag, der einer Kollegin oder eines Kollegen? Ist ein Umlaut in Ihrem Namen falsch geschrieben? Dann melden Sie sich bitte bei uns. In unserer Mitgliedsdatenbank wurden in manchen Fällen nicht alle Daten erfasst: Das vor der Jahrtausendwende verwendete Datenprogramm sah nur das Geburtsjahr vor und hat Umlaute automatisch ausgeschrieben. Wir freuen uns daher über jede Rückmeldung, damit wir Ihre Daten korrigieren und die Glückwünsche nachholen können!

Miträtseln und gewinnen!

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

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Juniausgabe: Susanne Weber, Werksgruppe Merck, Dr. Carsten Gaebert, Werksgruppe Wacker München, und Jürgen Blumenstein, Werksgruppe Celanese. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. September 2024. Nach Ablauf der Frist wird die Lösung auf der VAA-Website eingestellt. Das Lösungswort bezeichnet wieder einen Begriff aus den Naturwissenschaften. 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 VAA-Mitglieder gezogen, die jeweils einen Wunschgutschein im Wert von 25 Euro erhalten.

ugs.: ungehobelter Mensch	eher als / Milchfett		kurz für Internet / kleines Insekt		österreichisches Bundesland	Stange der Flößer		salopp: erfahren, trickreich		Redensart: gang und ...	süddeutsch: Junge		Warthezufluss in Polen		Plantagenbesitzer	kleine Rennautos
						Redensart: Lug und ...			5		dummer Streich / poetisch: Elch					
Kaffeesorte								Sportwaffe							ugs.: nein	
Behördenangestellter		ohne Hörvermögen		dän. Physiker (Niels ..., † 1962)		Bergform / Zelt der Indianer						gehoben: schlank				
			6					Kfz-Z. Ebersberg				Froschlurch	Kfz-Z. Neustadt an der Aisch			
böse Verwünschung	Zugangskennwort		Kurzform v. Oliver / US-Münze (Mz.)			7	isländische Dichtung	Verwender			9					
					südamerik. Staat / fliederblau					spanischer Anfeuerungsruf	Skiort in Tirol		Staatshaushalt		Klebeband	
Teil des Augendeckels								deutsche TV-Darstellerin (Ulrike ...)								
farbenprächtiger Schmetterling		würzen		Grautier		Verbindungsstelle		kleiner Kanal / lokales Netzwerk	3					Vorname des Komikers Laurel		Donauzufluss
	2											anderer Name der Espe				
Hauptstadt der Bahamas							Kfz-Z. Indien		deutscher Filmstar (Udo ...)	Kleinschmetterlinge						
stäbchenförmige Bakterien	Bürgermeister in Spanien		kroatische Form von Yvonne		ostasiat. Zierbaum / Freundin, Schatz							Teilstrecke	Garnfeinheitsmaß (Abk.)		Hund von Obelix	
								Elektrizitätsträger (Mz.)		einsame Gegend / Neuheit						
Kfz-Z. Leverkusen				Riesenschlange		Hilfeleistungen / Musikzeichen	1							Fluss ins Kaspische Meer		Marschpause
gehoben: Jungen							italienisch: Gold				Schiffszubehör					
ungelöstes, früheres Problem		Fluss in Nordostspanien	Blasinstrumente / Schicksal						Berühmtheit				Fluss aus dem Ural		4	
							austral. Laufvogel				Hauptstadt in Europa					
kosmetisches Mittel (Kurzw.)			8	Wirkstoff im Tee					Vorn. des Filmstars West († 1990)				großes Beil			
Siegerin im Wettlauf						Lösung:		1	2	3	4	5	6	7	8	9

Leserbriefe

Zum Artikel „Aufruf zur Europawahl: Europas Richtungsentscheidung“, ULA Nachrichten, Ausgabe Juni 2024

Nach meinem Verständnis ist der VAA als Berufsverband zu politischer Neutralität verpflichtet. Mit ihrem Aufruf zur Europawahl verlassen sie diesen Grundsatz. „Die EU hat für alle Menschen Frieden und Wohlstand gesichert“. Das mit dem Wohlstand trifft sicherlich für alle VAA-Mitglieder zu, aber für alle? Frieden ist nicht nur die Abwesenheit von Krieg. Gesellschaftlicher Frieden gehört auch dazu. Zu gesellschaftlichen Unfrieden hat die EU, aus meiner Sicht, wesentlich beigetragen. Ich nenne nur einige mir erinnerliche Maßnahmen der EU:

- Mit der Einführung des Euros um die Jahrtausendwende wurden Stabilitätskriterien vereinbart, die von fast allen Mitgliedstaaten in der Folge gebrochen wurden, ohne dass Konsequenzen erfolgten.
- Nach der sogenannten Griechenlandrettung und weiterer Schieflagen von Mitgliedstaaten, insbesondere südlicher Länder, betrieb die EZB Staatenfinanzierung durch Anleiheaufkäufe.
- Die direkte Folge war die über ein Jahrzehnt andauernde Nullzinspolitik, damit einhergehende Entwertung der Spareinlagen, insbesondere der deutschen Rentner.
- Schutz beziehungsweise Nichtschutz der Außengrenzen der EU.
- Mangelhafte Rückführung von nichtasylberechtigten Hinzugekommenen.
- Verbrenneraus versus Technologieoffenheit.
- Überbordende Bürokratie.
- Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip.

Diese offensichtlichen Missstände führen zu gesellschaftlichem Unfrieden. Bei Abwägung der Unzulänglichkeiten mit den Errungenschaften der EU kann man durchaus zu Zweifeln an der Reformfähigkeit dieser Institution kommen. Namentlich wird die Partei AfD genannt, der sie vorwerfen, sich um Mandate im Parlament der EU zu bewerben, um sie von „innen zu destabilisieren“. Sie stellen sich damit gegen eine Partei, die zwischen 15 bis 20 Prozent Rückhalt in der Bevölkerung zurzeit hat. Das ist einem Berufsverband VAA nicht angemessen und findet meine Kritik.

Hans Marin, Kamenz

Jetzt spenden!

2 von 3 Menschen im Jemen sind auf überlebenswichtige Hilfe angewiesen. Darunter Millionen Kinder. Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe – mit Nahrungsmitteln, Trinkwasser und hochkalorischer Zusatznahrung. **Helfen Sie uns, Leben zu retten – jetzt mit Ihrer Spende!**

Spendenkonto: DE62 3702 0500 0000 1020 30
Jetzt Förderer werden: **www.Aktion-Deutschland-Hilft.de**

Aktion Deutschland Hilft
Bündnis deutscher Hilfsorganisationen

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! ■

Wichtige Termine für 2024

12.08.2024	FKI-Seminar „Prioritäten setzen und umsetzen “, digital
04.09.2024	Sitzung der Kommission Führung, ditital
11.09.2024	FKI-Seminar „Souverän präsentieren und auftreten “, digital
13.09.2024	Vorstandsssitzung, digital
16.09.2024	FKI-Seminar „Informationsflut im Griff “, digital
17.09.2024	FKI-Seminar „Wie Sie KI effektiv einsetzen “, digital
19.09.2024	FKI-Seminar „Abfindungen effizient gestalten “, digital
27.09.2024	VAA-connect-Veranstaltung, BASF Coatings Münster
14.10.2024	FKI-Seminar „Prozesse und Menschen zum Erfolg führen“, digital
08.11.2024	Verleihung des Exzellenzpreises der VAA Stiftung, Düsseldorf
08. – 09.11.2024	VAA-Jahreskonferenz, Düsseldorf
11.11.2024	FKI-Seminar „Erwartungen unter einen Hut bringen“, digital
21.11.2024	Sitzung der Landesgruppe Nord, Hamburg
25.11.2024	Sitzung der Kommission Führung, Köln
06.12.2024	Vorstandssitzung, Köln
16.12.2024	FKI-Seminar „Gedächtnistraining“, digital

Aktuelle Informationen zu den Terminen sowie den konkreten Durchführungsformaten 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**.

Bitte scannen, um das VAA Magazin online zu lesen.

Vorschau Ausgabe Oktober 2024

→ **Spezial:**
Berufseinstieg in der Industrie

→ **Verband:**
Kooperation für die Karriere

→ **Vermischtes:**
Tiefbohrprogramm für die Forschung

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 (Bild- und Spezialredaktion);
Redaktion ULA Nachrichten: Klaus Hofmann, Ludger Ramme, Lena Schröder, Michael Schweizer.
Schlussredaktion: Timur Slapke. **Korrektorat:** Timur Slapke, Ursula Statz-Kriegel.
Redaktionsbeirat: Stephan Gilow, Dr. Birgit Schwab.
Anzeigen: Rohat Akarcay, r.akarcay@koellen.de (Köllen Druck+Verlag); Ursula Statz-Kriegel, redaktion@vaa.de (VAA). Es gilt die Anzeigenpreisliste vom November 2023.
Druckauflage: 24.000; **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 werden nach Möglichkeit diskriminierungssensible Formulierungen verwendet. Aus Gründen der Lesbarkeit kommt manchmal auch das generische Maskulinum zum Einsatz. Damit sind grundsätzlich alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.

Foto: TippaPatt – Shutterstock

VERANSTALTUNGSREIHE BETRIEBSRATSSEMINARE

Zwei digitale Seminare

Kontakt:
yvonne.siegmund@vaa.de

19. September 2024: Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Praxistest: So gelingt eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Betrieb!

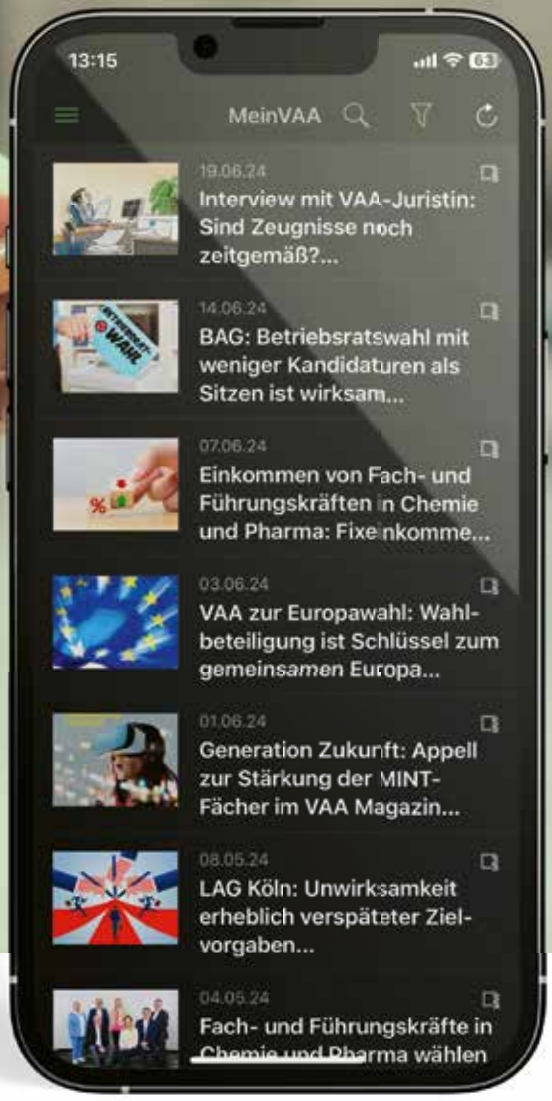
23. September 2024: Gleichbehandlung als Betriebsratsaufgabe: Diskriminierungsschutz, Entgeltgleichheit, Entgelttransparenz

Zwei digitale Seminare am 19. und 23. September 2024 exklusiv für VAA-Mitglieder jeweils 299 Euro inklusive 19 Prozent Umsatzsteuer

Kooperationspartner

In Führung gehen!

ALLE NEWS IN EINER APP



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

Foto: DTTSP

www.vaa.de

JETZT BEI Google Play

Laden im App Store