

VAAMagazin

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte



VAA FÖRDERT MINT
Astronautin im Jahrbuch

POLITIK UND UNTERNEHMEN
Debatte in der Kaffeeküche?

JURISTISCHER SERVICE
Datenschutz im Arbeitsrecht



KARRIERE IN CHEMIE UND PHARMA

Lohnt sich der Berufseinstieg?

Registrieren und sparen!



EXKLUSIV FÜR VAA-MITGLIEDER

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



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



Engagement unabdingbar als Zukunftsgarant

Aktuell steckt die Chemieindustrie in Deutschland in einer schweren Krise. Dies ist einmal mehr auf dem Chemie & Pharma Summit 2024 deutlich geworden, den der Verband der Chemischen Industrie Mitte September in Berlin durchgeführt hat. Auch der VAA hat gemeinsam mit seinen Branchen- und Sozialpartnern in den letzten Jahren immer wieder mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die sprichwörtliche Ampel für den Standort bereits lange auf Gelb steht – und bereits auf Rot zu schalten droht. Trotzdem gilt es gerade jetzt, sich den Blick in die Zukunft freizuhalten.

Wer steht im Fokus dieses Zukunftsblicks? Junge Menschen. Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer, die frisch von den Hochschulen kommen und in Krisenzeiten den Einstieg in unsere Branche wagen. Warum sich dieser Berufseinstieg nach wie vor lohnt, erklärt das [Spezial](#) auf den Seiten sechs bis 17. Der Schlüssel zum Erfolg ist Flexibilität. Wer sich bei der Jobsuche nicht zu sehr auf eine bestimmte Position versteift, sondern offen für verschiedene Optionen ist, erhöht seine Chancen. Selbst in krisengebeutelten Unternehmen bieten sich nicht selten unerwartete Möglichkeiten für den Karrierestart.

Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger ticken heutzutage anders als noch vor zehn bis 20 Jahren. Viele von ihnen wollen im Laufe ihres Berufslebens verschiedene Unternehmen kennenlernen, ihre Fähigkeiten möglichst schnell ausbauen und zahlreiche neue Erfahrungen sammeln. Und was hilft dabei besonders? Engagement – im Job, aber auch im erweiterten beruflichen Umfeld. Denn wer sich ehrenamtlich einsetzt, kann sich ein Netzwerk aufbauen, das häufig ein Leben lang hält. Kontakte, die während der ersten Berufsjahre geknüpft werden, können zu wertvollen Wegbegleitern werden.

Hier kommen Organisationen wie der VAA ins Spiel: Die VAA-Communitys sorgen für beste Verbindungen. Das übers VAA-Netzwerk gewonnene Wissen ist für junge Fach- und Führungskräfte eine Investition in die Zukunft – und ein Gewinn fürs Leben. Gerade jetzt, in einer schwierigen Phase der Industrie in Deutschland, kann das der entscheidende Vorteil sein. Fest steht: Junge Talente, die flexibel und engagiert sind, haben auch weiterhin gute Chancen auf eine erfolgreiche Karriere.



Foto: Silke Steinraths Photography – VAA

Dr. Birgit Schwab

1. Vorsitzende des Vorstands VAA

VAA MAGAZIN

—

Oktober 2024

6

SPEZIAL

Berufseinstieg in der Industrie:
Chemie und Pharma bieten Chancen



Coverfoto: ferrantraite – iStock
Foto: Evgeniia Primavera – Shutterstock

Inhalt

VAA

- 18 **Lebenswege in MINT:**
ESA-Astronautin als
Best-Practice-Beispiel
- 22 **Karriereberatung:**
VAA-Kooperationspartner
Stefan Müller im Interview

MELDUNGEN

- 27 **Fluoreszenz von Biosensoren**
Alkohol als Speicher
Akzeptanz von Klimaschutz
Ranking der Chemiemärkte
- 28 **Chlamydien im Darm**
Mechanik für die Chemie
Preisverleihung der DECHEMA
KI und Personalarbeit
- 29 **MOFs in 2-D**
Neues aus den Werksgruppen
Personalien aus der Chemie
- 30 **Gender Gap bei Sorgearbeit**
Verfahren zur Bindungsspaltung
Gelfüllung für Batterien
Polymere gegen Pilze

ULA NACHRICHTEN

- 31 **Kommentar:**
Blick ins Ungewisse
- 31 **ULA Intern:**
BDI-Chefin im Dialog
- 32 **Politik:**
ULA-Erklärung zur Demokratie
- 34 **Debattenkultur:**
Unternehmen als Diskursplattform
- 36 **Pro und contra:**
Verbrenner vor dem Aus?
- 37 **Europa:**
CEC-Seminar zu „Unconscious Bias“
- 38 **Weiterbildung:**
Aktuelle Seminare des
Führungskräfte Instituts
- 38 **Terminvorschau:**
ULA-Veranstaltungen im Überblick

RECHT

- 40 **Interview mit Christian Lange:**
Arbeitsrecht im Spannungsfeld
zwischen KI und Datenschutz
- 43 **Urteil:**
Kündigungsschutz
in der Schwangerschaft

LEHMANNS DESTILLAT

- 44 **Satirische Kolumne:**
Wahlkampfrezepte mit Katzen
und Abschiebungen

VERMISCHTES

- 45 **ChemieGeschichte(n):**
Tiefbohrprogramm für den Kontinent
- 47 **Glückwünsche**
- 48 **Sudoku, Kreuzworträtsel**
- 49 **Personalien**
- 50 **Feedback, Termine, Vorschau,
Impressum**

Gute Ausbildung schafft gute Aussichten

Von Timur Slapke und Simone Leuschner

Zurzeit befindet sich der Industriestandort Deutschland in einer schweren Krise. Während der Verband der Chemischen Industrie für seine Branche bereits seit einigen Jahren mahnt, warnt und Reformen fordert, ist zuletzt mit dem bröckelnden Automobilbereich ein weiterer Schlüsselsektor zurück in den medialen „Alarmfokus“ gerückt. Schlechte Zeiten also für Absolventinnen und Absolventen, um hierzulande eine Karriere in der Industrie zu starten? Nicht ganz. Eine differenziertere Betrachtung lohnt sich. Denn die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg beispielsweise in den Chemie- und Pharmaunternehmen stehen immer noch sehr gut – und bieten nach wie vor eine langfristige Beschäftigungsperspektive, gerade für hochqualifizierte junge Menschen.

Wer sich in den letzten, von Corona, Krieg und Krisen geprägten Jahren allein aufs Bauchgefühl verlassen hat, ist oft Gefahr gelaufen, die Zuversicht zu verlieren. Das gilt nicht zuletzt für die junge Generation, die jetzt in den Arbeitsmarkt eintritt, um die Babyboomer abzulösen. Bietet dieser Markt überhaupt noch Chancen? Abseits des allgegenwärtigen politischen Jammertals gibt es langfristige Trends, die dafürsprechen. So werden infolge des demografischen Wandels bis 2027 voraussichtlich jährlich rund 283.000 Beschäftigte mehr in Rente gehen als nachrücken, berichtet das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seiner aktuellen [„IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027“](#). Auch wenn die Fachkräftelücke 2023 aufgrund der schwachen Konjunktur auf 573.000 im Jahresdurchschnitt leicht zurückging, bleibt der der Fachkräftemangel auf einem sehr hohen Niveau. Eine deutliche Entspannung am Arbeitsmarkt sei laut IW derzeit nicht in Sicht.

Wie sehen die Jobs aus, die in Zukunft gefragt sein werden? Sie sind wissensintensiv und erfordern Spezialisierung, Kreativität und analytische Fähigkeiten, hat das Beratungsunternehmen Deloitte noch im ersten Coronajahr 2020 in seiner Analyse [„Die Jobs der Zukunft. Berufswelt bis 2035](#)

[– 5 Trends“](#) gezeigt. Sie weisen demnach einen fünfzigprozentigen Anteil von Berufen mit akademischen oder ähnlichen Qualifikationen auf und verfügen somit über einen dreimal höheren Akademikeranteil als die Berufe mit sinkender Nachfrage und erhöhter Automatisierbarkeit. Vor allem der Anteil an Berufen, die mindestens ein vierjähriges Studium voraussetzen, betrage bei den „Jobs der Zukunft“ ein Drittel und liegt um das Fünffache höher als bei den anderen Berufen. Eine Berufsgruppe, die diesen Anstieg sinnbildlich verkörpere, sei die der MINT-Experten, deren Anzahl sich bis 2035 um 16 Prozent erhöhen soll.

Wenn Schule Eindruck hinterlässt

Für Naturwissenschaften im Allgemeinen und die Chemie im Besonderen hat sich Dr. Anna Rustler schon in der Schule interessiert: „Im Gymnasium hatte ich zwei Chemielehrerinnen damals in der achten Klasse, die waren wirklich super begeistert.“ Deswegen fand die Organische Chemikerin, die seit Juni 2024 als Trainee im Cross Divisional Development Program Innovation bei der [Altana AG](#) (Eigenschreibweise: ALTANA AG) in Wesel tätig ist, Chemie schon damals „cool“.

Auch in der Oberstufe hatte sie einen Chemielehrer, der dem Klischee des „typischen Wissenschaftlers“ entsprach. „Der war noch von der alten Schule, aber einfach ein toller Kerl. Der hat einfach für die Chemie gebrannt.“

Bei der Vorarbeit lag die Wahl des Studienfachs für Rustler natürlich auf der Hand. Mit Enthusiasmus hat sie ihr Chemiestudium in Regensburg begonnen, wobei es am Anfang nicht einfach gewesen sei: „Es wird einfach extrem viel Wissen in extrem kurzer Zeit vermittelt, da bin ich ein bisschen an meine Grenzen gestoßen, weil ich in der Schule eigentlich nie etwas auswendig lernen musste.“ An der Uni ist das Leben eben anders: „Man ist vormittags in den Vorlesungen und nachmittags im Praktikum und hat nicht viel Zeit für andere Dinge.“ Gut, dass Anna Rustler als Ausgleich im Chor gesungen hat. „Das sage ich den angehenden Studierenden immer: Sucht Euch irgendein Hobby, das nichts mit Chemie zu tun hat. Geht da einfach hin und macht das einmal in der Woche.“

Für den Master im Anschluss an den Bachelorabschluss hatte Rustler ein sehr diverses Profil belegt: Neben Organischer Chemie kamen noch Physikalische ►



Foto: Charday Penn – iStock

Fotos: Jacob Wackerhausen – iStock,
Urbscape – Shutterstock





Fotos: Jacob Wackerhausen – iStock, WinWin artlab, Drazen Zigic – Shutterstock



Chemie und Biologie hinzu. „Außerdem hatte ich als Aufbaumodul auf der Physikalischen Chemie noch die Nachhaltige Chemie.“ In der Physikalischen Chemie konnte sie mehr in Richtung der Anwendung gehen: „Ich hatte Kolloide und Formulierung, weil man die im realen Leben anwendet. Und zur Biologie gehörten die Erstsemestervorlesungen.“ Es sei gut gewesen, um einen Überblick zu erhalten.

Dieser Blick über den Tellerrand hat Anna Rustler auch in der Promotionszeit geholfen. „Eine Promotion ist allgemein mit viel Stress verbunden. Da habe ich ein bisschen nach einem Ausgleich gesucht, der aber



Anna Rustler

Veranstaltungen vor Ort gewesen zu sein. „Wir hatten einen regelmäßigen Austausch mit der Industrie. Da lernt man einfach extrem viele Leute kennen und bekommt einen Einblick in die Arbeit von Unternehmen.“ Als es schließlich losging mit dem Bewerbungsthema, hat sich Rustler erst einmal umgeschaut, wen sie wo kannte. „Man fragt, wer jemanden kennt oder wer einen an die richtige Person vermitteln kann. Es hat auf jeden Fall sehr geholfen, diese Kontakte zu haben.“

Im Rahmen ihrer „Industrietouren“ war Rustlers JCF-Team auch mehrfach bei der Altana. „Dieses Cross-divisional Development Program Innovation – kurz: CDDPI – fand ich sehr cool. Ich kannte bereits relativ viele Menschen von der Altana.“ Sie hat sich beworben – und es hat geklappt. „Das Programm ist für mich perfekt, weil ich zweieinhalb Jahre intensive Einblicke in einem internationalen Spezialchemiekonzern sammeln kann. Dabei habe ich Stationen in allen Geschäftsbereichen der Altana AG. Und das ist für mich einfach perfekt.“

Der Bewerbungsprozess selbst habe etwas gedauert, blickt Rustler zurück, weil man mit den CTOs der Divisionen sprechen müsse. „Man sollte ja gut zur kompletten Firma passen.“ Anfang dieses Jahres hatte Anna Rustler die Zusage, bat jedoch darum, erst Mitte des Jahres einzusteigen,

damit sie ihre Promotion fertigstellen konnte. „Ich habe gegenüber den Unternehmen immer klar kommuniziert, wann ich einsteigen möchte und das war auch gar kein Problem.“ Sie hatte natürlich auch Jobinterviews für andere Positionen. „Meine Erfahrung ist, dass Firmen und Kandidaten oder Kandidatinnen ein gemeinsames Einstiegsdatum finden, wenn sie voneinander überzeugt sind.“

Von Elektrokatalyse zu Glaschemie

Einen individuellen Einstieg als Kandidat hatte Dr. Patrick Wilde bei der [Schott AG](#) (Eigenschreibweise: SCHOTT AG) in Mainz. „Anfang 2022 habe ich als angestellter Wissenschaftler in der zentralen Forschungs- und Entwicklungsabteilung in der Materialentwicklung angefangen.“ Doch die konkrete Jobanbahnung war ungewöhnlich: Sie fand im Rahmen der Verleihung des Exzellenzpreises der [VAA Stiftung](#) im November 2021 in Köln statt, als ihn ein gewisser Dr. Roland Leroux angesprochen hatte. „Leroux war langjähriges Vorstandsmitglied beim VAA und Führungskraft bei Schott. Er hat Synergien zwischen meiner Forschungsarbeit und dem Themenfeld bei Schott gesehen und mich gefragt, ob ich nicht Lust hätte, mein Feld bewusst zu ändern.“ Für Wilde war das ein ganz bewusster Schritt. Er kommt ursprünglich aus der Elektrokatalyse und ist in einen neuen Bereich gegangen. „Ich wollte neue Materialien kennenlernen, um mein Spektrum zu erweitern.“

Wo die Reise hingehen sollte, hat der Exzellenzpreisträger mit dem Unternehmen besprochen. „Das ist ein Vorteil bei einer Initiativbewerbung, denn das war es ja letztlich.“ Deswegen waren die ►



noch etwas mit Chemie zu tun hat.“ Deshalb hat sich die Promovendin im [Jung-ChemikerForum \(JCF\)](#) der [Gesellschaft Deutscher Chemiker \(GDCh\)](#) engagiert, unter anderem im Bundesvorstand. „Wenn ich Abstand von der Promotion brauchte, habe ich eben Sachen fürs JCF gemacht. Das hat sich gut ergänzt.“ Sie war auch viel unterwegs. „Ich habe mir dadurch ein riesiges Netzwerk aufgebaut und fand es toll, dass ich mich mit anderen Leuten innerhalb Deutschlands vernetzen konnte.“ So konnte Anna Rustler aus ihrer „Bubble“ in Regensburg herausgekommen. „Das ist sehr wichtig, auch über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen.“

Es hat ihr auch für die Jobsuche nicht geschadet, im JCF aktiv und auf zahlreichen



¹D ²A ³S

¹K ²A ³R ⁴R ⁵I ⁶E ⁷R ⁸E

¹P ²O ³R ⁴T ⁵A ⁶L

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





Interview mit Prof. Matthias Hochgürtel: Vernetzung von Studium und Praxis

Foto: Thilo Schmülgen – TH Koeln

Prof. Matthias Hochgürtel ist Dekan der Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften am Campus Leverkusen der Technischen Hochschule (TH) Köln. Zu den Forschungsgebieten des promovierten Chemikers gehören die Medizinische Chemie, die Entwicklung von Drug-Discovery-Technologien und die Naturstoffchemie mit dem Schwerpunkt auf marinen Naturstoffen. An der TH Köln lehrt Hochgürtel Pharmazeutische Chemie und Analytik, Drug Design sowie Organische Chemie.

VAA Magazin: Warum ist die TH Köln eine gute Adresse für Studieninteressierte im MINT-Bereich?

Hochgürtel: Die TH Köln bietet eine breite Auswahl von Studiengängen mit MINT-Bezug und hervorragende Studienbedingungen. Projektorientiertes forschendes Lernen ist ein besonderes Merkmal der akademischen Ausbildung an unserer Hochschule, etwa im Bereich der Angewandten Naturwissenschaften am Campus Leverkusen, den ich vertrete.

Wie gelingt es Ihnen, mit Unternehmen der chemischen Industrie zu kooperieren und

was bedeutet dies für Ihre Studentinnen und Studenten?

Wir sind sehr gut und individuell aufgestellt in den Forschungskomplexen Green Chemistry, industrielle Synthesechemie, Materialchemie und Umweltanalytik, außerdem bei der biochemischen Verfahrenstechnik sowie der Pharmazeutischen Technologie, Pharmazeutischen Biotechnologie und Wirkstoffforschung. Darüber hinaus haben wir uns etabliert im Bereich Arzneimittelzulassung und Market Access – da bei vielen kooperierenden Firmen Geheimhaltungspflichten bestehen, ist eine öffentliche Sichtbarkeit in diesen Bereichen zum Teil nicht so gut möglich. Kooperationen zur Industrie ergeben sich also aus Forschungsprojekten – und aus diesen Kontakten entstehen naturgemäß auch Kooperationsmöglichkeiten auf anderen Ebenen, etwa für Projekt- oder Abschlussarbeiten von Studierenden.

Haben Studierende der TH Köln somit mehr Chancen auf ein praxisorientiertes Studium? Sichern sie sich auf diese Weise mögliche Erstkontakte in die chemisch-pharmazeutische Industrie?

Wir sind als Fakultät am Standort Leverkusen sehr gut vernetzt mit der chemischen Industrie vor Ort und waren lange Zeit mitten im Chempark mit allen direkten Kontaktmöglichkeiten beheimatet. Darüber hinaus pflegen wir überregionale Kontakte in die chemische und pharmazeutische Chemie und entwickeln unsere internationalen Netzwerke

kontinuierlich weiter. Studierende mit Interesse an ersten Kontakten in die Industrie können auf diese Netzwerke zurückgreifen, etwa wenn sie vermittelt durch die betreuenden Professorinnen und Professoren Abschlussarbeiten in oder zusammen mit Unternehmen schreiben.

Wie lauten Ihre Tipps für einen guten Berufseinstieg in der Industrie?

Wichtig ist zuerst einmal, ein praxisorientiertes Studienfach aus dem Bereich der Chemie zu wählen. Dabei sollten die Studierenden neben ihrer fundierten fachlichen Ausbildung auf die Möglichkeit achten, durch Praktika, Praxissemester und Abschlussarbeiten Einblicke in die reale Welt der Industrietätigkeit zu gewinnen und dabei erste Netzwerke zu knüpfen. Parallel dazu ist es wichtig, sogenannte Future Skills wie zum Beispiel Teamarbeit, digitale Kompetenz und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln und unter realen Bedingungen immer wieder zu erproben.

Wie wichtig ist das Thema der Gewinnung von Fachkräften?

Diese Fragestellung ist sehr aktuell und immer wieder Thema im Austausch mit unseren Kooperationspartnern aus der Praxis. Wir bieten attraktive Bachelor- und Masterstudiengänge jeweils mit den Schwerpunkten Angewandte Chemie und Pharmazeutische Chemie beziehungsweise Drug Discovery and Development an und zudem die Möglichkeit zur Promotion. Somit ermöglichen wir Berufseinstiege auf unterschiedlichen Karriereleveln – beste Voraussetzungen für Studierende und Absolventinnen und Absolventen, den Berufseinstieg nach eigenen Interessen zu gestalten.

Grenzen nicht so hart gesteckt wie bei einer Projektanstellung, die es viel häufiger gibt. „Mir hat man gesagt: Sorge Dich nicht darum, wo du eingesetzt wirst. Wir schauen erst einmal, welche Aufgaben auf dich warten, wo Du Dich besonders hervorst und was Dir besonders liegt.“ Das sei eine Flexibilität, die Wilde sehr schätzt. „Bei Schott hatte ich das große Glück, dass ich eine Vorgesetzte hatte, die sehr schnell erkannt hat, wo meine Neigungen liegen.“

Es gibt verschiedene Karrierepfade für Menschen mit Wildes Profil: einerseits das klassische Management von Forschungsgruppen, dann das klassische Projektmanagement und schließlich die klassische Wissenschaftsprojektarbeit. „Ich fülle zurzeit eine Art Hybridstellung aus zwischen Wissenschaftler und Projektmanager, ungefähr 40 zu 60 Prozent.“ Heute managt er ein recht großes Forschungs-



Dr. Patrick Wilde

und Entwicklungsprojekt und arbeitet als Wissenschaftler noch in anderen Projekten mit. Unter anderem geht es dabei um neue Materialien für biegsame Smartphonedisplays: „Wir entwickeln bei Schott ein ultradünnes Glas, das auch für Mobiltelefone verwendet wird, die klappbar sind. Und das ist das Materialentwicklungsprojekt dafür.“

Patrick Wilde wirkt mit sich im Reinen, ist glücklich mit seiner Aufgabe und scheint längst angekommen zu sein im Alltag seiner Industriekarriere. Das passt zu ihm,



denn auch sein Studium und seine Promotion an der Ruhr-Universität Bochum hat der Chemiker zielstrebig und zügig absolviert, angereichert mit Auslandsaufenthalten in Australien und im Vereinigten Königreich. Und trotz Pandemie und Wirtschaftskrise haben aus seinem Umfeld alle Kommilitoninnen und Kommilitonen relativ zeitnah zueinander den Absprung geschafft. „Wir hatten unsere Promotion im Sommer 2020 abgelegt und sind dann auch spätestens im Frühjahr 2022 in den Job gegangen. Da sind alle sehr gut unter-

gekommen.“ Dass jemand in die Arbeitslosigkeit gegangen wäre, sei Wilde nicht bekannt. An dieser Stelle erwähnt er aber auch seinen Doktorvater, der seiner Gruppe Sicherheit gegeben habe: „Er hat gesagt: ‚Ihr müsst Euch keine Sorgen machen, Ihr macht so lange hier den Postdoc bei mir, bis Ihr etwas gefunden habt, was euch gefällt!‘ Ich bin ihm dafür sehr dankbar, dass er uns diesen Druck von den Schultern genommen hat.“

Für Forschungsnachwuchs ist gesorgt

An Popularität scheint das Chemiestudium, das auch Patrick Wilde und Anna Rustler hinter sich haben, nicht eingebüßt zu haben: Im Jahr 2023 haben insgesamt 8.248 Personen einen Chemiestudiengang in Deutschland begonnen und damit 1,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Das zeigt die im Juli 2024 veröffentlichte jährliche [Statistik für Chemiestudiengänge](#) der GDCh. Die Anzahl der derjenigen, die einen Chemiestudiengang mit einem Master oder dem Ersten Staatsexamen abgeschlossen haben, beläuft sich auf dabei auf 3.483. Auch die Zahl der Promotionen stieg nach einem Einbruch im Vorjahr von 1.883 wieder auf 2.040. Und von knapp 50 Prozent der promovierten Absolventinnen und Absolventen ist der erste Schritt ins Berufsleben bekannt. So traten nach Daten der

Hochschulen etwa 42,4 Prozent eine Stelle in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an – also genau dort, wo Rustler und Wilde ihre noch jungen Karrierewege beschreiten.

Als forschungsaktive Hochschule kooperiert auch die Technische Hochschule (TH) Köln national und international mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen. Der Ausbau der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen ist ein weiteres Ziel. Die Beteiligung am BMBF-Förderprogramm ►



Fotos: NDAB Creativity, Yuri A, PeopleImages.com, TaLaNoVa – Shutterstock

Mit 120 Millionen

Euro unterstützt der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ein Förderprogramm, um internationalen Talenten den Weg von der Hochschule in den deutschen Arbeitsmarkt zu ebnet. Initiator ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem Programm „FIT – Förderung internationaler Talente zur Integration in Studium und Arbeitsmarkt“. Die Idee lautet, internationale Studentinnen und Studenten auf ihrem Ausbildungsweg mit passgenauen Angeboten zu begleiten und sie zum Studienerfolg sowie anschließend in eine Berufstätigkeit in Deutschland zu führen. Die BMBF-Fördermittel fließen bereits seit dem 1. April 2024 an 89 Hochschulprojekte und laufen bis einschließlich 2028. Der DAAD zählt Themen wie die Vergabe von Stipendien, die Förderung der Internationalisierung der Forschung in Deutschland und die Unterstützung von Entwicklungsländern beim Aufbau leistungsfähiger Hochschulen zu seinen wichtigsten Aufgaben. „Wandel durch Austausch“ beschreibt das Leitbild des DAAD, denn Austausch führe zu Verständnis zwischen Völkern und Individuen und damit zur Friedenssicherung. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse helfen, globale Herausforderungen zu bewältigen, und Kooperation tragen zu politischem und sozialem Fortschritt bei.

„FIT – Förderung internationaler Talente“ und am DAAD-Projekt „Ready, Study, Go“ soll verstärkt Studentinnen und Studenten der MINT-Fächer mit Unternehmen und wirtschaftsnahen Einrichtungen zusammenbringen. „Wir sind als Hochschule fest in der Region verankert und empfinden daher auch eine besondere Verantwortung, den regionalen, aber auch den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt zu stärken“, betont der Leiter des Projekts „Ready, Study, Go“ Stephan Herma vom Hochschulreferat Internationale Angelegenheiten der TH Köln. „Mit unserem Vorhaben fokussieren wir uns auf internationale Studierende, die in den mathematisch-ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Studiengängen an unserer Hochschule einen Abschluss anstreben. Wir möchten sie vom ersten Ankommen bis zum Jobangebot begleiten.“

Anfang der Nullerjahre war ein praxisnahes Studium wie an der TH Köln noch nicht so verbreitet wie heute. Aber schon damals gab es duale Studiengänge und Ausbildungen, die den Schülerinnen und Schülern einen viel stärkeren Anwendungsbezug vermittelten. Mit Freude erinnert sich Claudia Steikert an diese Zeit zurück. „Das gab es so vorher nicht und wir waren auch einer der ersten Jahrgänge, die in dieser Ausbildungsrichtung angefangen hatten.“ Die heutige Managerin bei der [Beiersdorf AG](#) in Hamburg gehörte zum ersten Jahrgang, der den Abschluss gemacht hatte – parallel zum Abitur. „Wir hatten Kooperationen mit anderen Hochschulen und waren dann in Breda an einer biotechnologischen Schule und durften Versuche und Analysen durchführen.“ Mit diesem Rüstzeug hat Steikert anschließend Ingenieurwissenschaften mit den Schwerpunkten Lebensmitteltechnologie und Pharmatechnik studiert.

Ihren damaligen akademischen Weg würde die Stellvertretende Vorsitzende der VAA-Community bei Beiersdorf uneingeschränkt weiterempfehlen. „An der normalen Universität wäre mir das praktische Element etwas zu kurz gekommen.“ Steikert ist häufig auf Hochschulveranstaltungen des VAA dabei und kennt die Sorgen und Nöte des heutigen akademischen Nachwuchses. „Die Theorie ist natürlich wichtig, aber die Praxis sollte man genau-

so erfahren.“ Es falle einem auch leichter, das Gelernte sofort anzuwenden. „Für mich persönlich war es ein effektiveres Lernen.“

Pharmatechnik als Sprungbrett zur Kosmetik

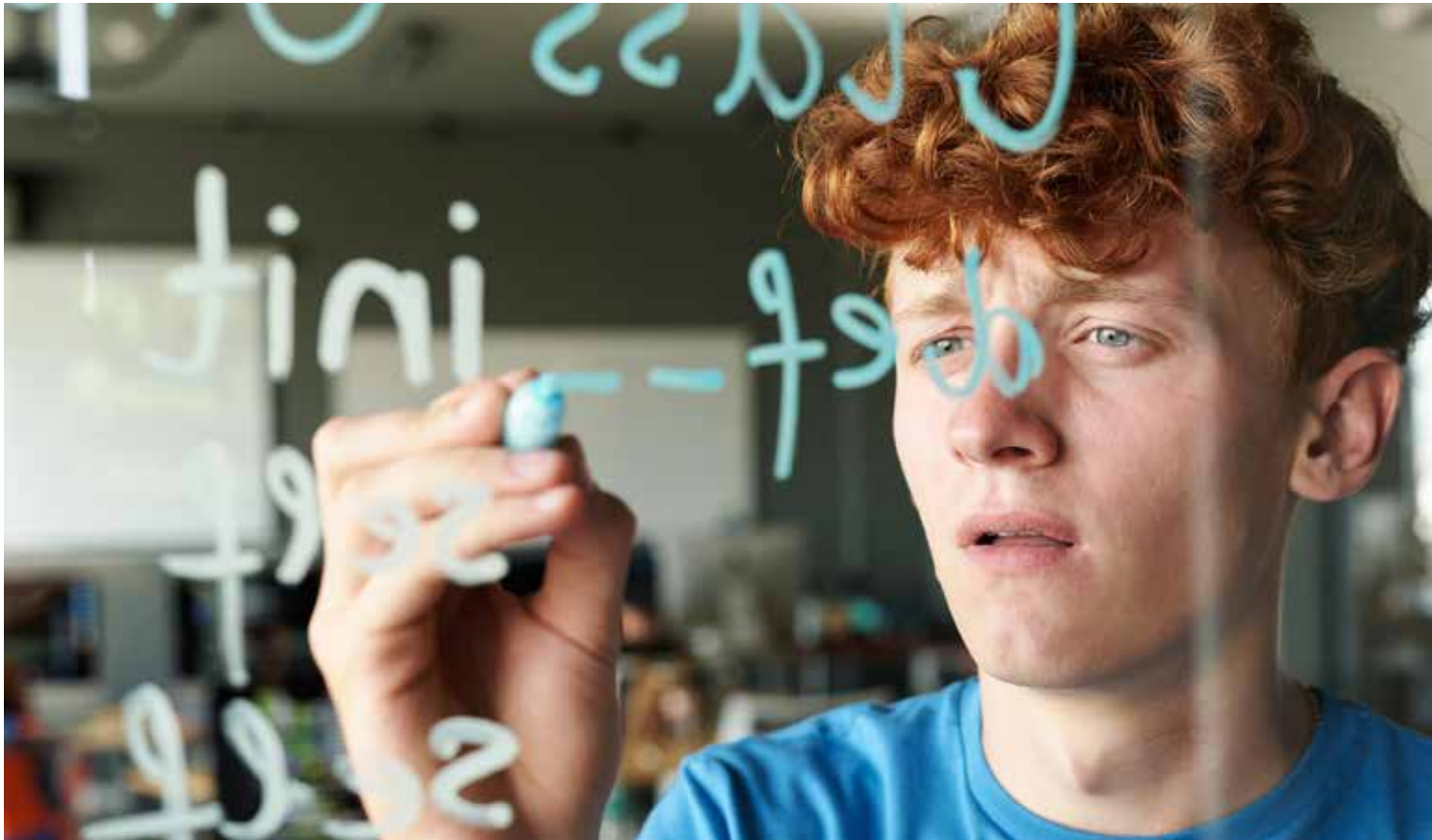
Noch während des Studiums, vor rund 20 Jahren, ist Claudia Steikert zu Beiersdorf gegangen. „Mit dem Studiengang selbst ist das nicht in Stein gemeißelt. Ich hätte mich auch in der Lebensmittelindustrie bewerben können, weil die Herstel-

lungsprozesse trotzdem den sehr strengen Pharmarichtlinien entsprechen.“ Für sie war Pharmatechnik eine Absicherung, um sich wirklich breit aufzustellen. „Warum ich dann tatsächlich zur Kosmetik gegangen bin? Ich fand die Technologie dahinter gut.“ Denn auch da sei man mit Wirkstoffen und komplexen Herstellungsprozessen unterwegs. „Die Frage nach der Wirksamkeit und Verträglichkeit für so ein Produkt – ob es jetzt in der Apotheke oder im Supermarkt steht –, war für mich spannend. Die Herausforderung, gute wirksame Produkte in der

“ Ich hätte mich auch in der Lebensmittelindustrie bewerben können, weil die Herstellungsprozesse trotzdem den sehr strengen Pharmarichtlinien entsprechen.“

Claudia Steikert, Diplom-Ingenieurin, Managerin und Betriebsrätin bei Beiersdorf sowie Stellvertretende Vorsitzende der VAA-Community am Standort in Hamburg.





Kosmetik herzustellen, hat mich in dem Moment einfach gereizt.“

Bei Beiersdorf hat Claudia Steikert eine „klassische“ berufliche Entwicklung eingeschlagen: Schritt für Schritt kamen neue Aufgaben hinzu und wurden bestehende Aufgabenbereiche erweitert. Heute befasst sie sich als Global Category Manager Procurement Development unter anderem mit dem Supplier Management. Sie hat mit dem Lieferantengeschäft sowie externen Kooperationspartnern zu tun. „Dazu gehören auch das gesamte Contracting und das Servicelevel dahinter.“ Dies zu managen und unter Beiersdorf-Compliance-Gesichtspunkten zu bewerten und zu führen, sei ebenso Teil ihres Jobs wie Preis- und Serviceverhandlungen. „Des Weiteren beschäftige ich mich mit dem Purchase-to-pay-Prozess.“ Zu ihrem Bereich gehören die Kategorien HR Development und R&D Services: „Wir unterstützen HR Corporate Learning und D&I in der Zusammenarbeit mit Externen, in Bezug auf Trainings, Coachings und Development Programs vom Sourcing über Contracting bis hin zur Beauftragung.“ Zu-

dem ist sie zuständig für die Kategorie R&D Services, die inhaltlich für die Zusammenarbeit mit externen Instituten steht, in denen Beiersdorf Studien und Analysen für Kosmetik und Medizinprodukte in Bezug auf Verträglichkeit und Wirksamkeit durchführt. Auch der Einkauf von Laborausstattung fällt in ihr vielfältiges Aufgabengebiet.

Zusätzlich zu ihrem ausfüllenden Joballtag ist Steikert seit 2022 ordentliches Mitglied im Betriebsrat des Unternehmens. Wie bekommt die dreifache Mutter das alles unter einen Hut? „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei Beiersdorf wirklich ausgezeichnet.“ Und bereits vor 15 Jahren ist Claudia Steikert das erste Mal für ein Jahr in Elternzeit gegangen – darauf folgend noch zwei weitere Male. ▶



Claudia Steikert

„Ich hatte die Möglichkeit, mich nach jeder Rückkehr nach der Elternzeit weiterzuentwickeln und neue spannende, herausfordernde Aufgaben anzunehmen.“ Kinder und Karriere haben schon damals funktioniert. „Es war damals schon Klasse, zu erleben, dass man in seiner Entwicklung unterstützt und gefördert wurde, auch in Teilzeit, auch mit Kindern. Aber natürlich gehört auch Mut zu einem Wechsel dazu, denn jeder Change beginnt bei einem selbst.“

Beiersdorf war in Sachen Familienfreundlichkeit sehr früh „dabei“, so Claudia Steikert. „Wir werden von Jahr zu Jahr immer stärker und besser in dem Thema Vereinbarkeit von Job und Familie.“ Den Mitarbeitenden werde viel Unterstützung geboten, was sie als einen gegenseitigen Mehrwert empfindet. „Menschen erfahren Erfüllung durch den Job mit dem Job, aber auch durch die Familie mit der Familie. Beides ist wichtig.“ Gerade junge Menschen, die vor dem Einstieg ins Berufsleben stehen, setzen dies bei ihren potenziellen Arbeitgebern voraus – und können es sich erlauben. „Die Zeiten sind für Absolventen trotz Krise immer noch sehr gut“, weiß Steikert zu berichten. Vor Kurzem hat sie ihren damaligen Verfahrenstechnikprofessor nach über 20 Jahren getroffen und sich darüber ausgetauscht. „Das Verhältnis von Absolventen zu offenen Stellen in der Industrie ist nach wie vor super. Natürlich gucken die Unternehmen sehr stark darauf, wer ins Unternehmen passt, sowohl bezogen auf die Fähigkeiten als auch den ‚Cultural Fit‘.“ Denn jedes Unternehmen will bestens ausgebildete Arbeitskräfte. Die habe man in Deutschland aber auch: „Die jungen Menschen können sich die Jobs fast aussuchen, wenn sie etwas dafür tun.“

Weniger Wechsel bei guter Führung

Bestätigung dafür ist die hohe Wechselbereitschaft: Der [EY-Jobstudie](#) aus dem Jahr 2023 suchen mehr als ein Viertel der Beschäftigten aktiv oder gelegentlich nach einer neuen Stelle. Weitere 37 Prozent geben an, interessiert zu sein, wenn sich etwas Passendes ergebe. Vor allem in der jungen Generation spiele das Führungsverhalten der Vorgesetzten eine wichtige Rolle. „Junge Menschen, die am Anfang

ihrer Karriere stehen oder erst einige Jahre gearbeitet haben, ergreifen ganz offensichtlich schneller drastische Maßnahmen als die Generation der sogenannten Babyboomer“, wird das Mitglied der Geschäftsleitung bei EY Jan-Rainer Hinz in einer Pressemitteilung zitiert. „Viele von ihnen kündigen, wenn ihnen der Führungsstil und die Unternehmenskultur im Arbeitsalltag nicht passen.“ Den Grund nennt der Leiter Personal und Arbeitsdirektor ebenfalls: „Sie können sich dies aktuell erlauben, weil der Arbeitsmarkt es hergibt und viele Unternehmen weiter vor allem nach gut ausgebildeten Fachkräften suchen.“

Eine gute Ausbildung, ein Studiengang im MINT-Bereich, dazu als Sahnehäubchen möglicherweise eine Promotion: Dies sind die besten Zutaten für einen gelungenen Berufsstart und eine erfolgreiche Karriere, wie sie beispielsweise Claudia Steikert bei Beiersdorf hingelegt hat. Ihre Empfehlung lautet: „Man sollte sich genau anschauen, in welchen Bereich man eigentlich möchte. Man sollte wissen, wie viele Entwicklungsmöglichkeiten das Unternehmen bietet.“ Patrick Wilde von Schott weist außerdem auf die Bedeutung eines möglichst authentischen Auftretens hin: „Gerade wenn man von der Uni kommt, ist der erste Sprung in die Industrie ein recht hoher Sprung.“ Verunsichert zu sein und unbedingt den ersten Job „ergattern“ zu wol-

len, ist da kontraproduktiv. „Man sollte wissen und sagen, was man will. Unternehmen erkennen, wenn jemand wirklich für etwas arbeiten möchte.“

Doch beim Übergang vom Studium zum Beruf kommt es auch auf ein gutes Zeitmanagement an. Das ist der Ratschlag von Altana-Trainee Anna Rustler: „Leute, fangt immer frühzeitig an, Euch zu bewerben!“ Sie habe ein halbes Jahr nach der richtigen Stelle gesucht und nebenher etwas für die Promotion gemacht. „Ich habe mir bewusst die Zeit genommen, weil ich dann auch nicht diesen Druck dahinter hatte, dass ich jetzt irgendetwas annehmen muss, damit ich einen Job habe und mich finanzieren kann.“ ■



Illustration: GoodStudio – Shutterstock





Fotos: relif, Vladimir Borovic, Vasyi Dolmatov – iStock



An sechs

Standorten auf zwölf Fakultäten in Köln, Gummersbach und Leverkusen verteilt, bietet die Technische Hochschule (TH) Köln aktuell 21.500 Studentinnen und Studenten rund 100 Bachelor- und Masterstudiengänge unter anderem aus den Bereichen Angewandte Naturwissenschaften, Informatik, Information und Kommunikation, Ingenieurwissenschaften sowie Umwelt und Energie an. Wissenschaftliche Themen stehen derzeit in einem besonderen Fokus: Mit dem im April 2024 gestarteten Projekt „Ready, Study, Go“ sollen Studierende der MINT-Fächer mit Unternehmen und wirtschaftsnahen Einrichtungen vernetzt werden.

Rund 3.000

Studentinnen und Studenten schließen jährlich an der TH Köln ihr praxisnahes Studium ab. Viele von ihnen haben ihre Abschlussarbeit in Kooperation mit einem Unternehmen oder einer Institution durchgeführt. Die Abschlussarbeiten werden durch wissenschaftliche Betreuung vonseiten der Lehrkräfte der TH Köln qualitätsgesichert – die Kooperationspartner sorgen für eine praxisorientierte Betreuung. Auf diese Weise profitieren alle Involvierten von der Zusammenarbeit. Die Lehrinhalte bleiben aktuell, die Praxis erlebt wissenschaftlichen Input und die Studierenden werden zu den Fachkräften von morgen ausgebildet.

Etwa 420

Professorinnen und Professoren an der TH Köln verfügen zusammen über mehr als 1.200 Personenjahre Erfahrung in Unternehmen und Institutionen. Für eine Berufung an die TH sind eine langjährige Praxiserfahrung und eine namhafte berufliche Karriere abseits des akademischen Betriebes Voraussetzung. Dies sichert den Praxisbezug von Lehre und Forschung. Häufig legt dies den Grundstein für den künftigen Wissens- und Technologietransfer zwischen Wissenschaft und externen Stakeholdern. Die Hochschule unterstützt Unternehmen und Institutionen, geeignete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, Beratungen und Dienstleistungen zu finden und innovative Projekte durchzuführen.

Mehr als 240

Promovendinnen und Promovenden forschen derzeit an der TH Köln. Die Promotionen werden am Promotionskolleg für Angewandte Forschung NRW (PK NRW) beziehungsweise in Kooperation mit Universitäten im In- und Ausland durchgeführt. Thematisch haben die Promotionen in aller Regel einen hohen Praxisbezug, weswegen die Promovierten sich sowohl für die Wirtschaft als auch für den Wissenschaftsbetrieb eignen. Eine sehr gute Grundausstattung für viele [Forschungsgebiete](#) kann die TH selbst aufweisen. Darüber hinaus werden Promotionsstellen sehr häufig über Drittmittelprojekte finanziert. Eine weitere Finanzierungsmöglichkeit für eine Promotion kann außerdem über eines der 13 Begabtenförderungswerke in Deutschland beantragt werden.

Bis 2025

plant die TH Köln die Entwicklung bis zu drei neuer Forschungscluster mit besonders hoher Forschungsleistung, in denen transformative Forschung realisiert werden soll: Am neu gegründeten Forschungscluster „Circular Transformation Lab“ sind allein zehn Fakultäten beteiligt. Die Vision aller Beteiligten ist die Beschleunigung der gesellschaftlichen Transformation hin zu einer nachhaltigen, zirkulären Lebens- und Produktionsweise. Mithilfe eines fach- und sektorübergreifenden, nationalen und internationalen Netzwerks in Industrie und Forschung soll das Wissen für die Gesellschaft wirksam gemacht werden.

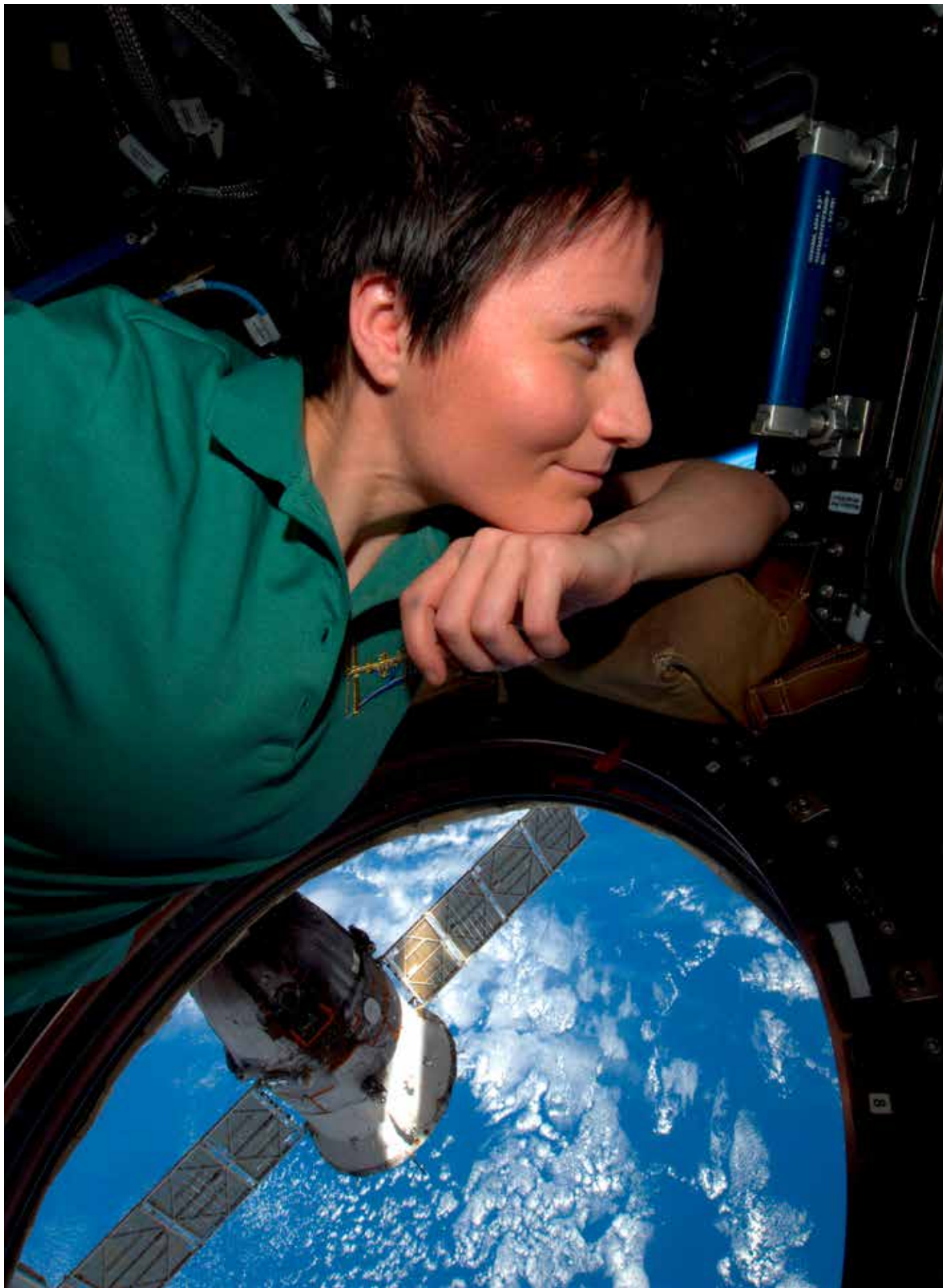


Foto: ESA/NASA

Über die Bedeutung der MINT-Fächer

Ohne Zweifel ist Samantha Cristoforetti eine Frau der Superlative und Premieren: Mit ihr wurde im Jahr 2022 erstmals eine Europäerin Kommandantin der Internationalen Raumstation ISS. Sie war die erste italienische Frau im Weltraum. Keine andere Frau aus Europa war länger ununterbrochen im Weltraum unterwegs – 199 Tage und 16 Stunden. Außerdem ist Cristoforetti überzeugte Europäerin. Es sei „typisch europäisch“, immer zu vermitteln. Sie nahm mehrmals am Austauschprogramm „Erasmus+“ teil und studierte an der Technischen Universität in München, in Frankreich und Italien. Heute lebt sie mit ihrer Familie in der Nähe des Europäischen Astronautenzentrums (EAC) in Köln. Schon seit vielen Jahren setzt sie sich dafür ein, bei Mädchen und Frauen Begeisterung für die Raumfahrt und die MINT-Fächer zu wecken. Grund genug für den VAA, sie für das kommende Jahrbuch zu befragen, wie die Begeisterung für MINT-Fächer bei jungen Menschen gefördert werden kann.

VAA: Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die MINT-Fächer, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, für die Zukunft?

Cristoforetti: Die MINT-Fächer sind von entscheidender Bedeutung für unsere Zukunft. Als Astronautin habe ich hautnah erlebt, wie Technologie und Wissenschaft unser Leben im Weltraum verbessern. Aber auch auf der Erde sind MINT-Kenntnisse unverzichtbar. Sie ermöglichen Innovationen, Fortschritt und Lösungen für globale Herausforderungen.

Wie können wir die Begeisterung für MINT-Fächer, insbesondere Chemie, bei jungen Menschen fördern?

Ich glaube, es gibt mehrere Ansätze, um MINT-Fächer populärer zu machen. Frühzeitige Neugierde wecken: Wir sollten bereits in der Grundschule das Interesse der Kinder an Wissenschaft und Technik wecken. Experimente, praktische Anwendungen und spannende Geschichten können helfen, die Neugierde zu fördern.

Vielfältige Vorbilder: Mädchen und Jungen brauchen Vorbilder, die ihnen zeigen, dass MINT-Fächer für alle Ge-

schlechter gleichermaßen interessant sind. Ich selbst versuche, als Astronautin und RaumfahrerIn ein solches Vorbild zu sein.

Praxisbezug betonen: MINT-Fächer sind nicht nur Theorie. Wir sollten den praktischen Nutzen hervorheben – sei es in der Chemie, der Physik oder der Informatik. Experimente, Laborbesuche und Projekte können das Verständnis vertiefen.

Wie können wir insbesondere Mädchen für MINT-Fächer begeistern?

Ich glaube, wir müssen früh damit be-

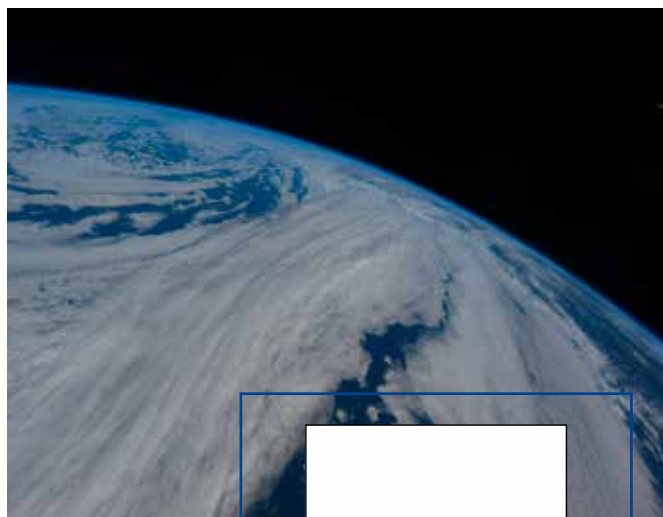
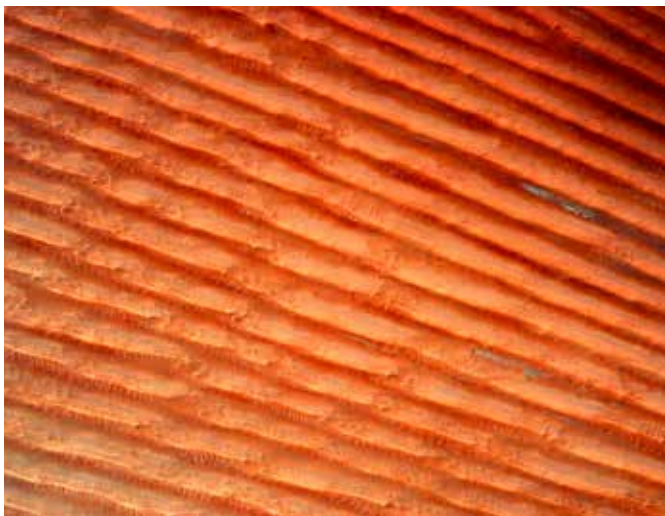
ginnen, Stereotype zu überwinden und zu zeigen, dass MINT nicht nur für Jungs ist. Ich habe selbst eine Weltraum-Barbiepuppe namens „Samantha“ mit ins All genommen, um Mädchen zu inspirieren.

Wie können wir die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Universitäten, Unternehmen und der Gesellschaft stärken, um MINT-Fächer zu fördern?

Gemeinsam sind wir stärker! Hier sind einige Ideen. Partnerschaften schaffen: Schulen und Universitäten sollten mit Unternehmen, Forschungseinrichtungen und gemeinnützigen Organisationen ►

“*Seid neugierig, lernt ständig dazu und arbeitet zusammen. Gemeinsam können wir die Welt verändern – sei es auf der Erde oder im Weltraum.*“

Samantha Cristoforetti, ESA-Astronautin, MINT-Enthusiastin und ehemalige Kampfpilotin.



Fotos: ESA/NASA

zusammenarbeiten. Praktika, Mentoring-Programme und gemeinsame Projekte können den Austausch fördern.

Öffentliche Veranstaltungen: Wir sollten regelmäßig Veranstaltungen organisieren, bei denen Expertinnen und Experten aus der MINT-Branche ihr Wissen teilen. Das kann Vorträge, Workshops oder Science-Festivals umfassen.

Medien nutzen: Filme, Dokumentationen, Podcasts und Bücher können das Interesse an MINT-Fächern wecken. Wir sollten diese Medien gezielt einsetzen, um die Begeisterung zu fördern.

Welche Botschaft möchten Sie an junge Menschen weitergeben, die sich für MINT interessieren?

Ich möchte ihnen sagen: Habt keine Angst vor Herausforderungen! MINT-Fächer können anspruchsvoll sein, aber sie bieten auch unglaubliche Möglichkeiten. Seid neugierig, lernt ständig dazu und arbeitet zusammen. Gemeinsam können wir die Welt verändern – sei es auf der Erde oder im Weltraum. ■

Dieses Interview ist ein Auszug aus dem neuen VAA-Jahrbuch, das Ende Oktober erscheinen und auf der VAA-Jahreskonferenz am 9. November 2024 in Düsseldorf vorgestellt wird.

Unter dem Titel „Lebenswege. Über die notwendige Renaissance der MINT-Fächer in der jungen Generation“ wird das [VAA-Jahrbuch 2024](#) im Oktober erscheinen.



Foto: ESA/NASA

Keine Perspektive außer Acht lassen

Im Rahmen des Projekts „VAA next“ hat die VAA-Arbeitsgruppe „Beratung+“ die Kooperationen im Bereich der [Karriereberatung](#) analysiert und neu aufgestellt. Darüber ist bereits in der [Augustausgabe](#) des VAA Magazins berichtet worden. Nun stellt der langjährige VAA-Kooperationspartner [Stefan Müller](#) von „stefan müller personalperspektiven“ (smpp) im Interview den Mehrwert und die Vorteile vor, die VAA-Mitglieder durch eine Zusammenarbeit mit den Karriereexperten von smpp erhalten.

VAA Magazin: Seit vielen Jahren besteht die Zusammenarbeit zwischen dem VAA und ihrem Unternehmen, der stefan müller personalperspektiven GmbH. Was genau macht diese Kooperation für VAA-Mitglieder so wertvoll?

Müller: Nachdem es bereits vorher Kontakte gab, startete unsere Kooperation offiziell im Jahr 2001. Seitdem ist eine intensive Verbindung zur chemisch-pharmazeutischen Industrie entstanden, zu der die VAA-Werksgruppen einen sehr wesentlichen Beitrag geleistet haben. Mit dem fundierten Verständnis der Branche, den Berufsbildern und Tätigkeitsfeldern und unserer rund 30-jährigen Erfahrung können wir die spezifischen Situationen und Anliegen eines jeden Mitglieds kompetent und individuell begleiten.

Welche konkreten Leistungen und Pakete stehen den Mitgliedern durch diese Partnerschaft zur Verfügung?

Wir bieten eine große Bandbreite von Beratungen und Coachings an, die wir dem einzelnen Mitglied jeweils anhand der Ausgangslage vorstellen und dann das

passende Programm vereinbaren. Aus diesem Grund bieten wir jedem Mitglied zunächst ohne Kosten und Verpflichtung ein bis zu zweistündiges Vorgespräch an. Daraus lässt sich ableiten, ob es sich zum Beispiel um ein begrenztes aktuelles Thema, eine berufliche und persönliche Standortbestimmung oder eine komplexe, intensive berufliche Neuorientierung handelt. Die Leistungspakete richten sich also nach dem jeweiligen Anliegen.

Lassen Sie uns über die Kosten sprechen: Mit welchen Ausgaben müssen VAA-Mitglieder für Ihre Dienstleistungen rechnen? Werden zusätzliche Vergünstigungen angeboten?

Die Nett honorare für alle Programme und Leistungspakete reduzieren wir für die Mitglieder um 20 Prozent. Und wir definieren alle Vereinbarungen immer so, dass die laufende schriftliche und mündliche Kommunikation zwischen den Sitzungen im Honorar enthalten ist. Auf unserer VAA-Landingpage zeigen wir beispielhaft drei Programme, die eine Orientierung hinsichtlich der Honorare geben.

Könnten Sie die zentralen Elemente Ihrer Karriereberatung an einem Beispiel erläutern? Was sind die wesentlichen Bausteine, die in jedem Beratungsprozess berücksichtigt werden sollten?



Foto: privat

Schon das Wort „Karriere“ wird oft einseitig verstanden. Basis jeglicher Zusammenarbeit ist immer eine sehr genaue gemeinsame Analyse der bisherigen Entwicklung bis heute, der aktuellen Situation, der Persönlichkeit mit allen Gaben, Fähigkeiten und Eigenschaften, der Lebensphase und der nächsten Ziele. Eine solche berufliche und gegebenenfalls persönliche Standortbestimmung schafft die Basis für eine Zusammenarbeit, die auf Standardratschläge verzichtet und den ganzen Menschen aufnimmt.

Die nächsten Schritte können dann sehr unterschiedlich sein. Ein Coaching in der Optimierung des Führungsverhaltens, der Kommunikation oder Selbstdarstellung, im Umgang mit Konflikten oder auch einmal mit Ängsten kann ebenso Teil der Inhalte sein wie eine Beratung für den nächsten beruflichen Entwicklungsschritt, eine selbst gewünschte oder vom Arbeitgeber angestoßene berufliche Neuorientierung oder ein systematisch vorbereiteter Übergang in die dritte Lebensarbeitszeit.

Welche Qualifikationen und Erfahrungen bringen Sie und Ihre Teammitglieder in die persönliche Beratung ein?

Wir haben die sehr konsequent gelebte Regel, dass alle Mitglieder unseres Teams über langjährige Erfahrung in der freien Wirtschaft und über spezifische Führungserfahrung verfügen müssen. Konkret bringen derzeit alle in unserem Team fundierte Industriekompetenz mit allen Erlebnissen des Führens und Geführtwerdens mit. Dazu kommt der Anspruch, sich jedes Jahr als Coach und Berater weiterzubilden und Supervision in Anspruch zu nehmen, um aus der Selbstreflexion heraus neutral, respektvoll und individuell zu begleiten. Alle Erstgespräche werden zudem immer von den Beratern geführt.

Zurzeit sind viele Beschäftigte in der Chemiebranche von Umstrukturierungen betroffen. Wie unterstützen Sie solche Fach- und Führungskräfte dabei, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren?

Hier ist besonders wichtig, die Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsmarktes zu kennen und einschätzen zu können, ob mit dem derzeitigen Berufsbild aus der bisherigen Umgebung eine ähnliche oder weitergehende Perspektive besteht oder möglicherweise das „Neue“ an der Neuorientierung dazu führt, die übertragbaren Fähigkeiten für andere Berufsbilder und Arbeitsformen in den Vordergrund zu stellen. Und dann kommt es auf einen gemeinsamen Weg durch Höhen und Tiefen an, bei dem wir auf Wunsch so lange zur Verfügung stehen, bis ein neues Ziel erreicht und stabilisiert ist. Unser großer Vorteil ist, dass wir in vielen Unternehmen die Personal- und Organisationsentwicklung begleiten. Dadurch sind wir mittendrin im strukturellen und organisatorischen Wandel und immer auf der Höhe der Zeit, egal ob es zum Beispiel um agile Arbeitsformen oder den Einsatz von KI geht.

Ob Berufseinsteiger oder junge Führungskräfte: Die Generation Z scheint anders zu ticken als ihre Vorgänger- ▶



Foto: 3rdtimeluckystudio – Shutterstock

generationen. Wie nehmen Sie den Wandel wahr und lohnt sich eine externe Karriereberatung auch für Individualisten? Wie sieht es konkret mit Berufseinsteigern aus?

Wir erleben schon seit einigen Jahren, dass von uns einmal beratene Eltern ihre inzwischen erwachsen gewordenen Kinder für eine berufliche Beratung zu uns empfehlen. Werden wir dann mit dem „Phänomen“ der Generation Z konfrontiert? Manchmal ja. Aber statt in die pauschale Kiste zu greifen oder dieser Generation heimlich Vorwürfe zu machen, sollte man sich die Vorgeschichte genauer anschauen, an der nicht zuletzt die Elterngenerationen beteiligt sind. Manche, zum Beispiel wirtschaftliche, Motivatoren existieren nicht mehr, weil sie quasi „erledigt“ sind, und manche Bilder der Eltern waren vielleicht nicht geeignet, diesem Vorbild nachzueifern. Also sollte eine Beratung dieser Generation mit der nötigen Offenheit für Bedürfnisse und Grenzen erfolgen, die mit dem beruflichen Ein- und Aufstieg der vorherigen Generationen nicht zu vergleichen sind.

Was macht Ihrer Einschätzung nach eine erfolgreiche Karriereberatung heute eigentlich aus?

Mit Sicherheit nicht, dass sie vor allem schnell erledigt sein und typischen Formen einer Kaminkarriere gehorchen sollte, sondern dass eine Balance aller Lebensbereiche entsteht, die am Ende zu einer dauerhaften Motivation, einer möglichst stabilen Gesundheit und zu einer Verbindung von Lebens- und Arbeitsfreude führt, also „Work“ und „Life“ nicht mehr polarisiert, sondern integriert. Wenn wir dann den weiteren Weg lange begleiten dürfen und immer wieder einbezogen werden, freut uns das ganz besonders.

Wozu raten Sie Beschäftigten in der Industrie, wenn es darum geht, berufliche Netzwerke in der modernen Arbeitswelt aufzubauen und zu pflegen? Welche Rolle können Sie als Karriereberater dabei spielen?

Ich stelle immer noch recht häufig fest, dass Führungs- und Fachkräfte die so-

zialen Medien kritisch beäugen, nicht wirklich nützen oder sogar ablehnen. Tatsache ist aber, dass vor allem LinkedIn zu einem sehr präsenten, aktiven Medium der Vernetzung und auch der Bewerbung geworden ist. Allerdings reicht das oft nicht, um wirklich in Kontakt zu kommen. Es ist also nach wie vor notwendig, persönlich zu erscheinen, sei es in den VAA-Werksgruppen und anderen Veranstaltungen, sei es in Arbeitskreisen, sei es in ehrenamtlichen Aktivitäten. Und was noch mehr fordert: Es ist ja schön, mit einer wichtigen Persönlichkeit vernetzt zu sein, wenn danach aber nichts mehr passiert und das Ganze keine Kontinuität gewinnt, wird es schnell zur Fassade. Wir geben dazu sehr gern Tipps und helfen ganz konkret, das

“*In der Tat durchlaufen wir alle die verschiedenen Lebensphasen – und es ist klug, sie anzunehmen und nicht abzuwehren.*“

Stefan Müller, Karriereexperte, Coach und langjähriger Kooperationspartner im Netzwerk des VAA.

eigene Profil aufzubauen und einheitlich darzustellen, warnen allerdings vor der Erwartung, dass ein Netzwerk die berufliche Veränderung von allein erledigt.

Menschen in verschiedenen Lebensphasen unterscheiden sich in ihren Zielen und Vorstellungen. Welche Empfehlungen haben Sie für Berufstätige in unterschiedlichen Karrierephasen?

In der Tat durchlaufen wir alle die verschiedenen Lebensphasen – und es ist klug, sie anzunehmen und nicht abzuwehren. Diese Lebensphasen beeinflussen selbstverständlich auch die Karrierephasen. Ein Beispiel: Der VAA hat einmal eine Studie in Auftrag gegeben, dass viele so etwas wie eine „50er-Krise“ durchleben, die mit einem beruflichen Motivationsknick einhergeht. Aus dieser Krise kann man aber gestärkt und mit neuer Souveränität für viele weitere Berufsjahre hervorgehen.

Eine Lebens- und Karrierephase ist aber nicht nur an das Lebensalter gebunden: Die äußeren Umstände, physische und psychische Begrenzungen, familiäre und finanzielle Herausforderungen zwingen bisweilen dazu, anders vorzugehen, als es das Lebensalter nahelegen würde. Deshalb betrachten wir diese Rahmenbedingungen mit der Bereitschaft zur Öffnung dafür sehr genau.

Es ergibt auch hier keinen Sinn, pauschale Empfehlungen zu geben, wobei ein harter beruflicher Bruch am Ende der betrieblichen Karriere selten guttut. Es lohnt sich in jeder Lebensphase, die geistigen und körperlichen Möglichkeiten zu nützen, um präsent zu bleiben und Erfolgserlebnisse zu erfahren, sich

aber auch kontinuierlich der Selbstreflexion zu stellen, um sich als Persönlichkeit, Führungs- und Fachkraft weiterzuentwickeln. Ein stabiler Selbstwert macht schließlich ein Stück unabhängiger vom Urteil anderer und lässt den Respekt vor den eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu. ■

Im Rahmen der Karriereentwicklung kooperiert der VAA mit verschiedenen Partnern zu unterschiedlichen Themen. Exklusive Angebote zur Karriereberatung erhalten VAA-Mitglieder auch bei von [Rundstedt & Partner](#).





Fünf Minuten Kaffeepause...

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

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

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



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



© World Vision/Sudan



Hunger & Krieg Sudan

25 Millionen Menschen sind dringend auf humanitäre Hilfe angewiesen. 14 Millionen davon sind Kinder. Aktion Deutschland Hilft leistet Nothilfe. Mit Nahrungsmitteln, Trinkwasser und medizinischer Hilfe.

Helpen Sie uns, Leben zu retten – jetzt mit Ihrer Spende!
Aktion-Deutschland-Hilft.de

Bündnis der Hilfsorganisationen



Biosensoren: Wasser ermöglicht Fluoreszenz

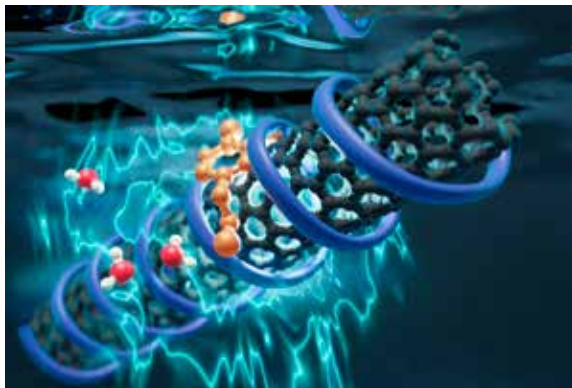


Foto: Juliana Gretz – RUB

Als Bausteine für Biosensoren sind Kohlenstoffnanoröhren besonders gut geeignet. Doch warum fluoreszieren Nanoröhren, wenn sie an bestimmte Moleküle binden? Dies hat ein Forschungsteam der Ruhr-Universität Bochum gemeinsam mit der University of Texas at El Paso herausgefunden. Die Wasserhülle spiele eine entscheidende Rolle beim Entstehen der Fluoreszenz, beschreiben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Zeitschrift [Nature Communications](#). Regt man Nanoröhren mit Licht an, werden sie zunächst intern angeregt. Anschließend werde ein Teil der Energie als Fluoreszenz abgegeben. Alternativ könne die Energie an die Hydrathülle abgegeben werden. Nanoröhren, die heller leuchten, transferieren weniger Energie ins Wasser.

IMK-Studie: Akzeptanz von CO₂-Bepreisung steigt mit Einkommen

Nur eine Minderheit der Menschen in Deutschland findet die Bepreisung von Kohlendioxid (CO₂) in den Bereichen Verkehr und Wärme in der aktuellen Form akzeptabel: Eine Mehrheit lehnt sie als „eher inakzeptabel“ (21 Prozent) oder „sehr inakzeptabel“ (32 Prozent) ab. Das ergibt eine Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Dabei zeigen sich deutliche Zusammenhänge mit der Lebenssituation der Befragten: Die Akzeptanz steigt mit dem Einkommen. Wer sich große Sorgen um die wirtschaftliche Situation macht, lehnt den CO₂-Preis häufiger ab als Menschen ohne finanzielle Sorgen. Die Bevölkerung auf dem Land ist zudem skeptischer als in der Stadt, was auch die Akzeptanzwerte in unterschiedlichen Bundesländern beeinflusst.

Alkohol zum Wohle der Energiewende

Zu den tragenden Säulen eines regenerativen Energiesystems gehören effiziente Speichertechnologien, um überschüssigen Strom zwischenspeichern. In diesem Zusammenhang könnte Methanol eine wichtige Rolle zukommen. Doch wie lassen sich Power-to-Methanol-Systeme in eine künftige Infrastruktur der erneuerbaren Energien integrieren und dabei wirtschaftlich betreiben? Eine Antwort hat ein Wissenschaftler vom Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR) gefunden. Für seine Studie im [Journal of CO₂ Utilization](#) hat sich Dr. Stefan Fogel auf Elektrolysesysteme fokussiert, die bei Betriebstemperaturen über 600 Grad Celsius reinen Wasserstoff erzeugen. Dieser wird ohne weiteren Separationsaufwand direkt in der Synthesestufe genutzt. „Es wäre in Zukunft also möglich, eine Power-to-Methanol-Anlage mit einer Photovoltaik- oder Windkraftanlage zu koppeln, im Teillastbetrieb zu fahren und trotzdem kompetitive Produktionskosten zu erzielen.“



Foto: Blaurock Markenkommunikation – HZDR

Deutschland immer noch Global Player bei Chemie

Im [Ranking der globalen Chemiemärkte](#) hat Deutschland seinen dritten Platz hinter China und den USA behauptet, berichtet der Verband der Chemischen Industrie. Dabei gewinnt Asien immer stärker an Bedeutung, weil Investitionen vor allem dort stattfinden und das Produktionswachstum überdurchschnittlich ist. Europa kann dank der Stärke im Handel und bei Innovationen vom Wachstum anderer Regionen profitieren. Besonders stark ist Europa bei Pharmazeutika.

Darm als Chlamydien-Nische

Zu den sexuell übertragbaren Krankheitserregern zählen die für Infizierte lästigen Chlamydien. Wird eine Infektion bemerkt, lässt sie sich gut mit Antibiotika behandeln. Passiert das nicht, können die Bakterien gravierende Probleme verursachen, bis hin zu Unfruchtbarkeit und Krebs. Offenbar können die Erreger manchmal auch nach einer erfolgreichen Therapie Nischen im Körper finden und längere Zeit im Darm des Menschen überdauern. Das berichtet ein Forschungsteam der Universität Würzburg und der Technischen Universität Berlin im Magazin *PLOS Pathogens*. Der Darm als Nische ist mithilfe von Organoiden identifiziert worden. Das sind im Labor hergestellte Strukturen aus menschlichen Darmzellen, die dem Vorbildorgan in Aufbau und Funktion stark ähneln.

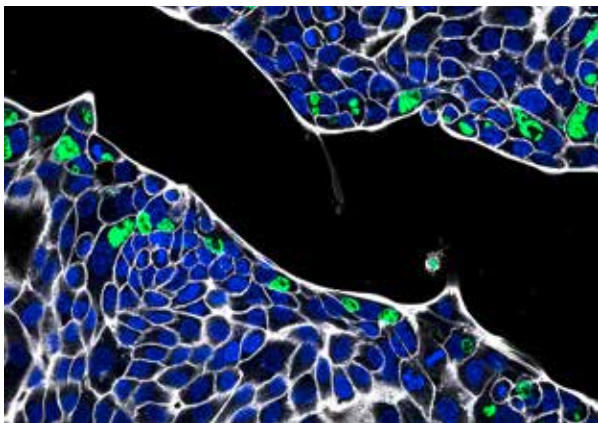


Foto: Pargev Hovhannisyán – Uni Würzburg

Mechanochemie wird fit für die Industrie



Foto: BAM

Wenn chemische Reaktionen durch mechanische Verfahren ausgelöst werden und weitgehend ohne Lösungsmittel auskommen, spricht man von Mechanochemie. Bisherige mechanochemische Untersuchungen setzen auf die Verwendung von Kugelmøhlen, die jedoch nur die Produktion von Substanzen im Labormaßstab erlauben. Für die industrielle Anwendung bietet der Einsatz von Extrudern eine vielversprechende Alternative. Die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) hat dafür eine neue In-situ-Überwachungsmethode mithilfe der energiedispersiven Röntgendiffraktometrie entwickelt und ihre Ergebnisse im Fachjournal *Chem* veröffentlicht.

DECHEMA-Preis für Max-Planck-Forscherin aus Marburg

Mitte September ist Helena Anna Maria Schulz-Mirbach mit dem Preis des Zukunftsforums Biotechnologie der DECHEMA ausgezeichnet worden. Schulz-Mirbach hat die neuartige Reaktion des Biokatalysators 3-hydroxypropionyl-CoA Mutase im Modellorganismus *E.coli* in ihrer Masterarbeit gezeigt. Diese bisher unbekannte Reaktion erlaubt verschiedenste neue chemische Umsetzungen wie beispielsweise neue Biosynthesewege zur Produktion von Bioplastik oder zur Umsetzung von Kohlendioxid in nutzbare Ausgangsstoffe. Der Forscherin am Max-Planck-Institut für Terrestrische Mikrobiologie in Marburg ist es gelungen, den bakteriellen Stoffwechsel von *E.coli* so gezielt zu verändern, dass die Nutzung des synthetischen Stoffwechselweges an das Zellwachstum gekoppelt wurde. Mit dieser Implementierung im Modellorganismus erweitert sie das Spektrum an Reaktionen der synthetischen Biologie.

KI und Personalarbeit: IW analysiert Potenzial

Bei welchen Aufgaben kann Künstliche Intelligenz (KI) die HR-Arbeit in den nächsten Jahren sinnvoll unterstützen? Dazu hat das [Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#) im Rahmen des IW-Personalpanels 752 Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Branchen befragt. Von einer KI-Unterstützung erhoffen sich die Unternehmen am häufigsten Entlastung bei routinemäßigen, aber zeitaufwendigen Aufgaben: von der Lohnzahlung über die Urlaubsplanung bis hin zur Schichtplanung. KI könne ihre Mustererkennungsalgorithmen am besten bei der Analyse großer Datenmengen einbringen. Dazu gehört in der Personalarbeit auch der Weiterbildungsmarkt mit seiner Anbietervielfalt. KI-gesteuerte Systeme könnten den Markt systematisch analysieren und nach spezifischen betrieblichen Vorgaben aufbereiten. Der IW-Studie zufolge gehören die Formulierung von Stellenanzeigen und die proaktive Identifizierung von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stellenbesetzung ebenfalls zu den Unterstützungsbereichen.

Zweidimensionale MOFs: Durchbruch bei Entwicklung

Zu einer besonderen Art zweidimensionaler Materialien gehören sogenannte 2-D-MOFs (aus dem englischen Begriff *metal-organic frameworks*). Sie bestehen aus Metallatomen, die durch kohlenstoffbasierte Moleküle verbunden sind. Damit vereinen sie Eigenschaften von Metallen und organischen Materialien. Ein Forschungsteam der Uni Graz und des Forschungszentrums Jülich hat gemeinsam direkte Beweise dafür gefunden, wie durch die hierarchische Anordnung von Übergangsmetallen und organischen Verbindungselementen Bandstrukturen im 2-D-MOF-Gitter entstehen. Darüber hinaus belegen die in den Fachzeitschriften [ACS Nano](#) und [Advanced Science](#) veröffentlichten Studien die multifunktionalen elektronischen und magnetischen Eigenschaften der mikroporösen, nur wenige Atome dünnen 2-D-Materialien.

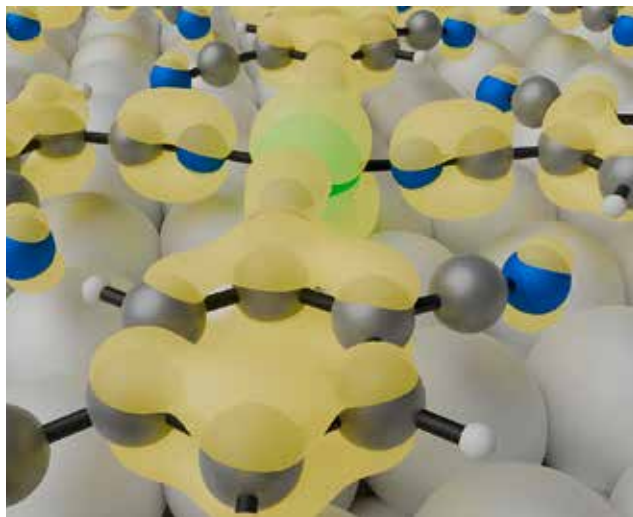


Foto: Brandstetter – Uni Graz

Neues aus den Werksgruppen

In der VAA-Werksgruppe Clariant RheinMain/Heubach ist Dr. Bettina Siggelkow zur neuen Vorsitzenden gewählt worden. Ihr Stellvertreter ist Volker Matz. Neuer Vorsitzender der Werksgruppe Industriezentrum Odernburg ist Dr. Joachim Leeb.

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 verwaltung@vaa.de mitzuteilen.

Personalia aus der Chemie



Tom Kinzel neuer Geschäftsführer der GDCh

Seit dem 1. August 2024 hat die [Gesellschaft Deutscher Chemiker \(GDCh\)](#) einen neuen Geschäftsführer: Dr. Tom Kinzel folgt auf Prof. Wolfram Koch, der die Geschicke der GDCh knapp 22 Jahre leitete und in den Ruhestand eintrat. In seiner neuen Funktion beabsichtigt Kinzel vor allem, die Leitbilder der GDCh weiter mit Leben zu füllen und das Ehrenamt zu unterstützen. Außerdem möchte der erfahrene Manager die chemische Gemeinschaft gemeinsam mit befreundeten Organisationen voranbringen. Kinzel hat in Göttingen Chemie studiert und dort in Organischer Chemie promoviert. Nach einem Postdoc-Aufenthalt am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in den USA hat der Chemiker 2011 seine Karriere als Laborleiter bei Bayer Pharma in Wuppertal gestartet. Nach mehreren beruflichen Stationen übernahm er die Leitung der Open Innovation Center China und Europa, die für Allianzen und Kooperationen mit externen Partnern zuständig sind. Im Jahr 2022 wechselte Kinzel zum Unternehmen Nuvisan ICB, das im Auftrag der pharmazeutischen Industrie neue Wirkstoffe erforscht. Dort leitete er die Abteilung Services innerhalb des Bereichs Life Science Chemistry. 2023 schloss Tom Kinzel außerdem ein EMBA-Studium an der HEC Paris ab.



Foto: GDCh

Gender Care Gap so hoch wie vor Corona

Im Schnitt leisten erwerbstätige Frauen acht Stunden mehr Sorgearbeit pro Woche als Männer. Das ergibt eine [Studie](#) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Zu Beginn der Coronapandemie sah es kurzzeitig so aus, als würden sich Männer stärker als zuvor an der alltäglichen Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie an Arbeiten im Haushalt beteiligen. Doch davon sei nichts mehr übrig geblieben, berichtet das WSI. Das liege vor allem an den deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Beschäftigten mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten. Während teilzeitbeschäftigte Männer pro Woche nur eine halbe Stunde mehr bezahlte Arbeit leisten als teilzeitbeschäftigte Frauen, verbringen sie zehn Stunden weniger mit unbezahlter Arbeit. Aber auch wenn Frauen Vollzeit arbeiten, leisten sie mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Hier beträgt der sogenannte Gender Care Gap drei Stunden.

Neues Verfahren zur Bindungsspaltung

Eine neuartige Methode zur Spaltung chemischer Bindungen hat ein Team der Universitäten Regensburg, Leipzig und Wien entwickelt und im Journal [Nature](#) publiziert. Dabei werden die Reaktionsbedingungen eines Systems so verändert, dass sogenannte unpolare Bindungen, bei denen die Elektronegativität beider Atome gleich groß ist, indirekt heterolytisch gespalten werden können.



Foto: Patrick Nürnberg

Gelfüllung bringt Sicherheit für Lithium-Ionen-Batterien



Foto: Heiko Rebsch – Uni Halle

Um Lithium-Ionen-Akkus sicherer zu machen, haben Chemikerinnen und Chemiker der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ein neuartiges Polymergel entwickelt. Es soll das Auslaufen der leichtentzündlichen Elektrolytflüssigkeit verhindern. Erste Studien im Labor zeigen, dass mit dem Konzept auch die Leistungsfähigkeit und Lebensdauer der Batterien verbessert wird, berichtet das Forschungsteam im Journal [Advanced Functional Materials](#). In bisherigen Akkus erzeugen flüssige Elektrolyte beim ersten Ladevorgang eine stabilisierende Schicht an den Elektroden, die für die Leistungsfähigkeit und Lebensdauer der Batterie entscheidend ist. Für die neuen Gel-Elektrolyte wurde ein Ionenrüst fest in die Molekülketten des Polymers eingebunden.

Wie Polymere gegen Pilzinfektionen wirken

Jährlich leiden Millionen von Menschen an invasiven Pilzinfektionen. Diese Infektionen werden häufig durch die Spezies *Candida* verursacht und gehen mit hohen Sterblichkeitsraten einher. Kombiniert mit Antipilzmedikamenten wirken synthetische Polymere effektiv gegen den Pilz *Candida albicans*, da sie in der Natur vorkommende Peptide nachahmen und das Pilzwachstum hemmen. Das hat ein Forschungsteam des Leibniz-Instituts für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut (Leibniz-HKI) sowie der Universität Jena herausgefunden und den Wirkmechanismus dahinter aufgeklärt. Die Ergebnisse sind im Fachjournal [Nature Communications](#) erschienen.

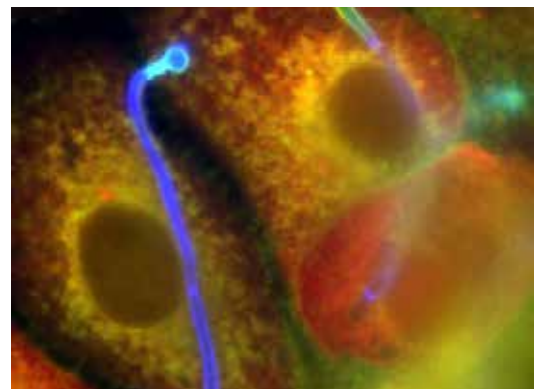


Foto: Ricardo Almeida – Leibniz-HKI

KOMMENTAR VON DR. CHRISTOPH GÜRTLER

Es wird kompliziert

ULA im Dialog



Foto: VAA

„Die nächsten Jahre werden kompliziert.“ So hat Ford-Chef Jim Farley die Lage beschrieben, in der sich die Automobilindustrie weltweit befindet. Sie steht stellvertretend für viele. In Deutschland sind Industrieikonen wie Thyssenkrupp und BASF unter Druck. Große Zulieferer wie Bosch, Continental und ZF streichen bereits Zigtausende Arbeitsplätze. Vor allem der Alarmruf von VW hat eine ganze Nation in Unruhe versetzt. Die Deutschen erkennen aufgeschreckt, dass ihr Land zwar immer noch ein reiches, aber schwerfällig gewordenes Land ist, das tief in der Melange von Transformation, politisch erzeugter Unsicherheit, den Standortnachteilen und der Konkurrenz aus China steckt. Dabei ist keine der Herausforderungen

neu, denen das alte deutsche Geschäftsmodell mit preiswerter Energie aus Russland und großen Exportmöglichkeiten in China und noch stabiler Demografie gegenüberstand und -steht. Das ist vorbei. BASF-CEO Martin Brudermüller hat es treffend formuliert: „Die alten Zeiten kommen nicht wieder“.

Immerhin zeigt diese Aussage auch deutlich, dass Problem und Lage erkannt sind. Dass Politik und Gesellschaft reagieren können. Bisher sind die Antworten auf die Herausforderungen aber noch zu zaghaft. So arbeitet die Bundesregierung zwar an der Umsetzung einer „Wachstumsinitiative“. Sie plant Verbesserungen bei Abschreibungen von Investitionen, einen verstärkten Abbau von Bürokratie und an Anreizen für längeres Arbeiten. Doch weist der BDI zu Recht darauf hin, dass diese Pläne noch nicht ausreichend sind. Grundlegendere Reformen bei Steuern und Energie sind notwendig. Noch fehlt der Mut zu einem umfassenden Aufbruch mit einer klaren Industriepolitik und hohen Investitionen in Infrastruktur, Digitalisierung, Innovationen und vor allem Bildung.

Deutschland wird sich als Industrienation neu erfinden müssen und benötigt dafür einen großen Wurf. Investitionen in Billionenhöhe in Infrastruktur und Bildung, in Klimatechnologien und Gesundheit sind erforderlich. Werden sie nicht getätigt, wird es im Endergebnis noch schlimmer. Dieser Kraftakt kann gelingen. Wir als Führungskräfte werden ihn konkret vor Ort in den Unternehmen umsetzen. Und wir werden es gern tun. Wir können uns vom Optimismus des Ford-Chefs anstecken lassen. Ja, manche europäische Hersteller hätten einen ziemlich schlechten ersten Spielabschnitt erwischt. Aber wir steckten bisher im Rennen mit China nur in der ersten Runde. Noch sei nichts endgültig entschieden. Wie es ausgeht, entscheiden auch wir. Es wird darauf ankommen, so wie immer mit vollem Einsatz unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren und mit klaren Zielen auf dem Spielfeld anzuführen. Es liegt an uns.

Dr. Christoph Gürtler

ULA-Vizepräsident und 2. Vorsitzender des VAA

Wirtschaftlich ist die Lage angespannt: Investitionsstau, Fachkräftemangel und die Migrationsdebatte sind zentrale Herausforderungen. In ihren Dialogen bringt die ULA gezielt Debattenbeiträge ein und erörtert Ansätze aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. „Als Stimme für Leistung und Verantwortung bietet die ULA eine Plattform, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und die Zukunftsfähigkeit Deutschlands zu sichern,“ betonte ULA-Präsident Roland Angst. Beim jüngsten ULA-Politik-Dialog wurde ein Vorschlag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) diskutiert. BDI-Hauptgeschäftsführerin Tanja Gönner stellte das Positionspapier „Standort D mit Investitionen stärken“ vor, das ein 400-Milliarden-Euro-Sondervermögen fordert. Gönner betonte die Notwendigkeit wettbewerbsfähiger Rahmenbedingungen und Investitionen in Infrastruktur, Klimapolitik und Resilienz. Trotz einiger Skepsis war der Handlungsbedarf unbestritten. Die Diskussion konzentrierte sich auf das „Wie“ der Finanzierung. Angst schloss: „Ohne Reformen und gezielte Investitionen ist die Zukunft des Industriestandorts Deutschland gefährdet.“

Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Arbeitswelt haben Roland Angst (im Bild rechts) und ULA-Hauptgeschäftsführer Michael Schweizer Anfang September im Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Parlamentarischen Staatssekretärin Anette Kramme (SPD) die Chancen der Digitalisierung für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung erörtert. Die ULA setzt sich als politische Stimme der Führungskräfte dafür ein, 2026 Onlinewahlen der Sprecherausschüsse im Sinne des Koalitionsvertrags zu ermöglichen. ■



Foto: ULA

Führungskräfte zeigen Haltung

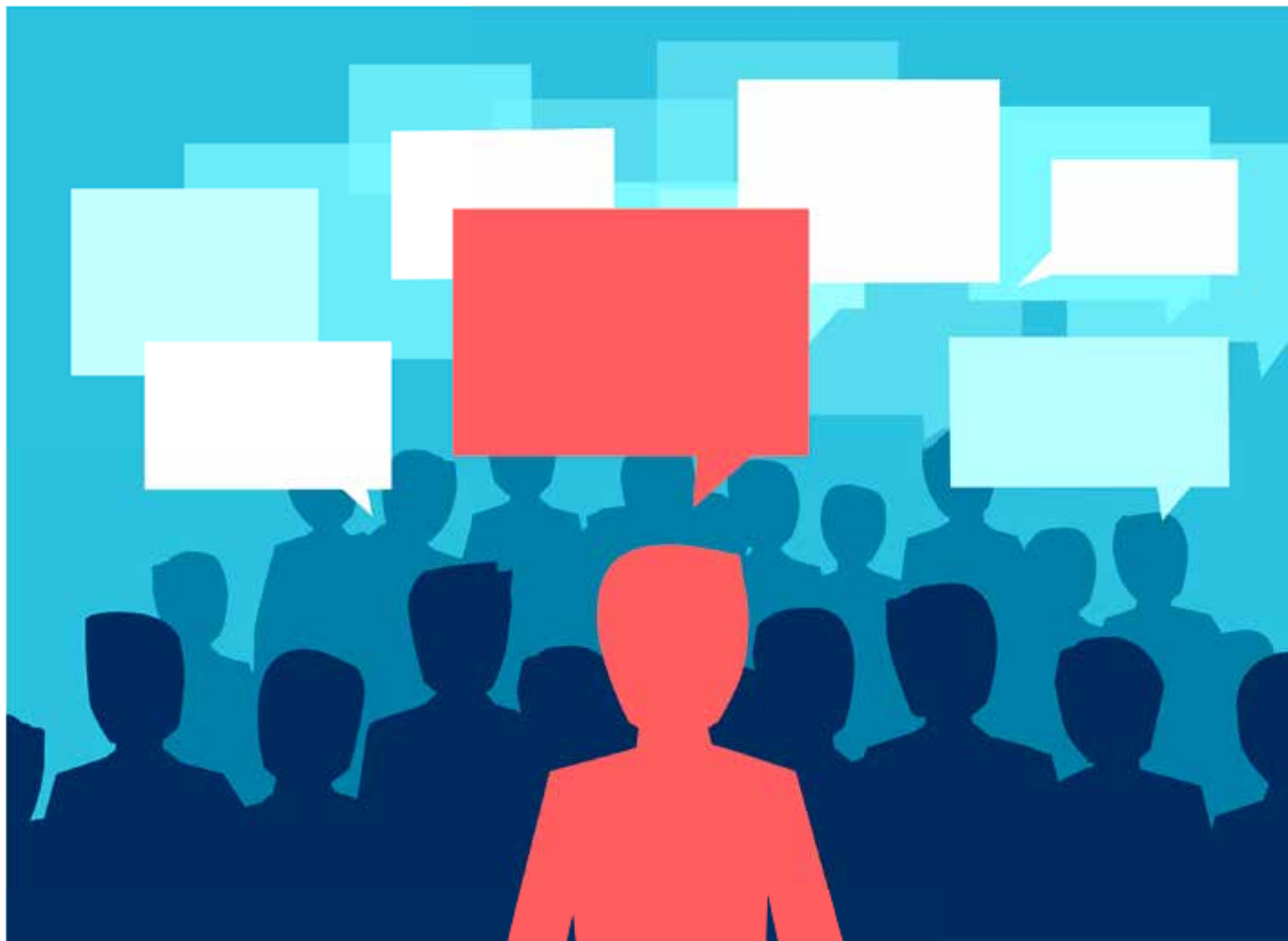


Foto: Feodora Chiosea – iStock

In Zeiten, in denen radikale und populistische Strömungen die Grundlagen des freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaats infrage stellen, ist es wichtiger denn je, klare Positionen zu beziehen. Die ULA steht für eine wertschätzende und zukunftsorientierte Führungskultur, die Diversität fördert und sich für den Erhalt der demokratischen Grundordnung stark macht.

Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion und sollten vorangehen, um die hart erkämpften Werte zu verteidigen. Denn die Sicherung des sozialen und politischen Friedens sind eng mit dem wirtschaftlichen Erfolg und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie des gesamten Standorts Deutsch-

land und Europa verknüpft. Die Soziale Marktwirtschaft ist das Fundament der Freiheit.

Gemeinsam mit ihren Mitgliedsverbänden hat die ULA das Bekenntnis zu Demokratie und Freiheit einstimmig verabschiedet. Mitglieder der ULA-Verbän-

de sind aufgerufen, diese Werte als Führungskräfte aktiv in ihre Verbände und Unternehmen zu tragen.

Angebot der ULA

Die intensiven und engagierten Diskussionen über die aktuellen politischen Ent-

wicklungen und deren Auswirkungen auf die Wirtschaft und das Thema Führung beim Deutschen Führungskräfte-Tag 2024 der ULA verdeutlichen die immense Bedeutung dieses Themas für Führungskräfte. Um ihre Mitglieder bei der Bewältigung politischer und wirtschaftlicher Herausforderungen aktiv zu begleiten, setzt die ULA den Austausch in verschiedenen Dialogformaten fort.

„In Zeiten des Umbruchs ist der Austausch und die gegenseitige Unterstützung von entscheidender Bedeutung“, betont ULA-Präsident Angst. „Führungskräfte tragen eine große Verantwortung – nur wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen, können wir die Herausforderungen erfolgreich bewältigen.“

Am 15. Oktober 2024 stehen beim ULA-Führungskräfte-Dialog mit Prof. Eric Kearney die Herausforderungen und Chancen im Fokus, die Einwanderung und heterogene Teams für Führungsstile mit sich bringen. Es wird erörtert, wie transformationale Führung im Diversitätsmanagement die Teamleistung stärken und den Unternehmenserfolg fördern kann.

Am 14. November 2024 in Berlin ist ein gemeinsamer ULA-Politik-Dialog mit dem VAA und dem VCI zur Frage geplant, welche politischen Maßnahmen notwendig sind, um wissenschaftlichen Fortschritt und internationale Wettbewerbsfähigkeit langfristig sicherzustellen. ■

ULA-Erklärung im Wortlaut

Führungskräfte treten für eine vielfältige, offene und demokratische Gesellschaft ein.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA bekennt sich zur Förderung einer wertschätzenden, motivierenden und verantwortungsvollen sowie Orientierung gebenden Führungskultur als Grundlage des Handelns von Führungskräften. Diese ist gekennzeichnet durch unternehmerisches Denken, Diversität, Flexibilität sowie durch die Förderung neuer Ideen und Talente.

Gesellschaftspolitisch bekennt sich die ULA zum freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaat und setzt sich für Menschenwürde, Chancengleichheit und Gleichberechtigung ein. Dies ist unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Vor dem Hintergrund von Forderungen radikaler und populistischer Parteien, die eine Remigration deutscher Staatsbürger beinhalten, den Zuzug von ausländischen Fachkräften unterbinden wollen und den Verbleib Deutschlands in der EU infrage stellen, nimmt die ULA eine klare Haltung ein:

Sämtlichen Formen von Verachtung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion und ihrer vermeintlichen Andersartigkeit sowie von Rassismus, Homophobie oder Frauenfeindlichkeit treten die Führungskräfte unter dem Dach der ULA kraftvoll und entschieden entgegen. Wir stehen für ein starkes und demokratisches, geeintes Europa. Die Europäische Union ist die Quelle und der Garant für unseren Wohlstand und Frieden.



Foto: Nazan Akpolat – iStock



Foto: Antonio Diaz – iStock

ZUM UMGANG MIT POLITISCHEN DISKURSEN IN UNTERNEHMEN

„Chef, wen soll ich wählen?“

Von Prof. Guido Möllering

Zum Alltag von Führungskräften gehört es immer mehr, sich auch mit politischen Themen zu befassen. Es gibt viele verschiedene Anlässe und Formen dafür. Stets kann man sich fragen, wie man solche Diskurse sinnvoll und wertvoll gestalten kann.

Das Zitat im Titel dieses Beitrags stammt aus einer Diskussion beim Deutschen Führungskräfteforum der ULA in Berlin am 13. Juni 2024. Tatsächlich wurde eine deutsche Führungskraft an einem US-amerikanischen Standort des Konzerns von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf angesprochen, wen sie bei den Präsidentschaftswahlen denn im Interesse des Unternehmens wählen sollten.

Man kann sich weitere Situationen vorstellen, in denen es in Unternehmen um Politik geht. Mal betrifft es das Geschäft des Unternehmens ganz direkt, zum Beispiel bei den Rahmenbedingungen für Standortentscheidungen, und manchmal allenfalls indirekt, zum Beispiel, wenn es um die veganen Angebote in der Kantine geht. Wann und wie müssen Führungskräfte aktiv damit umgehen?

Treibende und Adressierte

Sowohl bei den Treibenden des Themas, als auch bei den Adressierten, von denen man eine Reaktion erwartet, kann man zwischen internen und externen Akteuren unterscheiden. Es geht letztlich um die Frage: Wer hat ein Anliegen an wen?

- Werksaktivismus: Mitglieder des Unternehmens versuchen Kolleginnen

und Kollegen von einer bestimmten politischen Meinung oder Einschätzung zu überzeugen, zum Beispiel, ob Einwanderung wünschenswert ist.

- **Lobbyismus/Public Affairs:** Mitglieder des Unternehmens wenden sich an externe Personen oder Institutionen, um eine politische Position zu vertreten, zum Beispiel zu Veränderungen im Steuersystem.
- **Stakeholder-Dialog:** Außenstehende adressieren politisch geprägte Erwartungen an Mitglieder des Unternehmens, um Einfluss darauf zu nehmen, wie das Unternehmen handelt, zum Beispiel bei der Einhaltung von Menschenrechten.
- **Corporate/CEO-Aktivismus:** Diese spezielle Form läuft unter externen Treibenden mit externen Adressierten ab, und zwar so, dass Mitglieder der Spitze des Unternehmens sich zu allgemeinen gesellschaftspolitischen Themen äußern, wie zum Beispiel Rechtsextremismus.

Führungskräfte sollten sich fragen, für welche internen Gruppen sie überhaupt verantwortlich sind und inwiefern durch Werksaktivismus oder Stakeholdereinflüsse Anlässe für Veränderungen anstehen könnten. Zugleich können sie hinsichtlich der externen Adressierten ermes- sen, ob sie überhaupt an einer ent- sprechenden Schnittstelle zuständig sind. Im Ergebnis werden sie merken, dass viele politische Diskurse ihre Arbeit kaum betreffen.

Relevanz und Haltungen

Stets abzuwägen ist die Frage, inwieweit diskutierte Themen in einem Zusammen- hang mit den Aktivitäten eines Unterneh- mens stehen. Ist dieser nur schwach aus- geprägt, liegt es nahe, den Diskursen nicht allzu viel Raum zu geben, da sie wenig produktiv sind. Führungskräfte sollten aber die Zusammenhänge nicht unter- schätzen. Erstens kann ein Thema letzt- lich doch relevant sein. Zum Beispiel wer- den Migrations- oder Genderthemen in- zwischen auch mit der Fachkräftegewin- nung verknüpft. Zweitens kann es Aus- wirkungen auf die Mitarbeitermotivation haben, wenn Diskussionen ermöglicht oder unterdrückt werden, zum Beispiel bei Nachhaltigkeitsthemen.

Führungskräfte können einen konstruk- tiven, moderierenden Beitrag zu den Dis- kursen leisten, indem sie die Beteiligten fragen: „Warum könnte das wichtig für uns – hier – sein?“ Auf diesem Wege lässt sich herausfinden, für wen innerhalb und außerhalb des Unternehmens ein Thema überhaupt eine mehr oder weniger große Relevanz hat. Entsprechend können Füh- rungskräfte versuchen zu beeinflussen, wer sich in den Diskurs einbringt. Span- nend wird es natürlich, wenn ein Thema sehr relevant für verschiedene Personen oder Gruppen ist, diese jedoch unter- schiedliche Haltungen einnehmen (pro/ contra/neutral). Führungskräfte müssen darauf gefasst sein, dass es Kontroversen gibt. Wenn ein Thema als relevant ange- sehen wird, muss man es zumindest ver- suchen, auf eine gemeinsame Linie zu kommen. Und wenn ein Thema nicht kon- trovers gesehen wird, dann ist es gut, die gemeinsame Haltung zu bekräftigen.

Führungskräfte als Mittler

Führungskräfte sollten politischen Dis- kursen nicht aus dem Weg gehen. Sie kön- nen klären, wo die Diskurse stattfinden, und teilweise beeinflussen, welchen Raum man ihnen gibt. Führungskräfte sind in einer vermittelnden Rolle, wenn noch

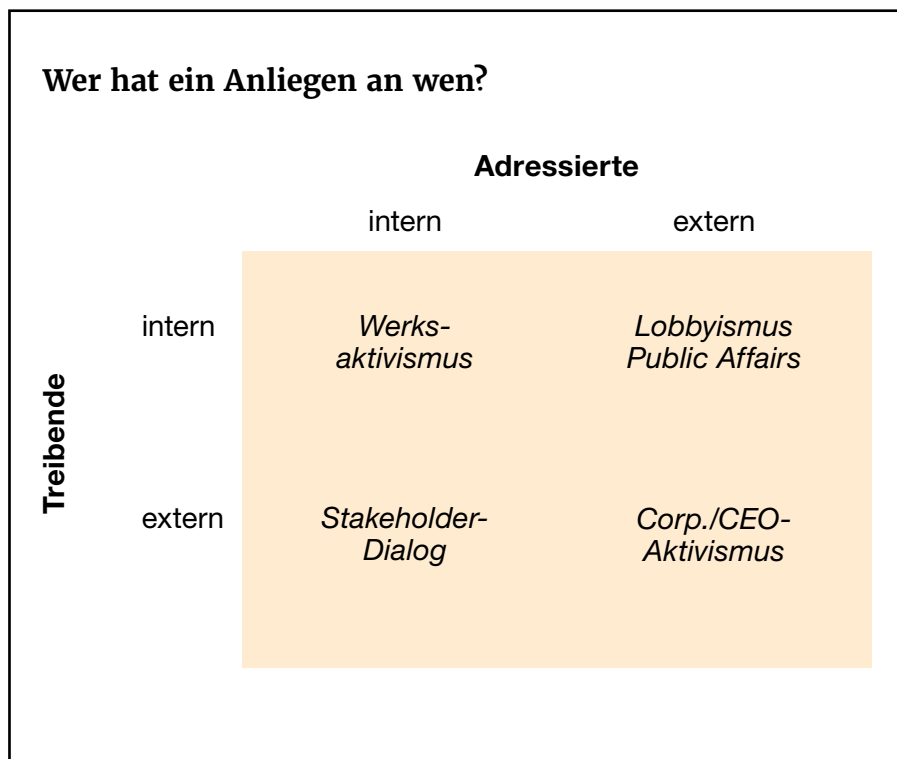
nicht klar ist, wie relevant ein Thema ist und was die Haltungen dazu sind. Füh- rungskräfte handeln verantwortungsvoll, wenn sie produktive Ergebnisse aus poli- tischen Diskursen erzielen. Auf die Frage „Chef, wen soll ich wählen?“ folgt dann ein kurzes Gespräch, was es denn bedeu- ten würde, wenn die eine oder doch die andere Partei an die Macht käme. Dann sollte auch zumindest ein Konsens her- auskommen, dass man keine Demokratie- feinde wählt und dass es ansonsten nur selten eine vollkommene Einhelligkeit zu politischen Themen gibt. ■



Prof. Guido Möllering

ist Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der ULA und Direktor des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung an der Universität Witten/Herdecke.

Foto: Kay Gropp



Aus für den Verbrenner 2035: Fehler oder Chance?

In der Automobilindustrie und darüber hinaus herrscht Besorgnis über die anhaltend hohe Nachfrage nach Verbrennerfahrzeugen und die stagnierenden oder rückläufigen Verkaufszahlen von Elektroautos. Sollte die Politik in der EU und in Deutschland ihre Ausstiegsziele vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen überdenken und anpassen? Wäre es sinnvoll, statt einer reinen Elektrostrategie eine technologieoffene Lösung in Betracht zu ziehen? Die ULA Nachrichten haben zwei führende Köpfe um ihre Einschätzung zu diesen Fragen gebeten.



Bernd Reuther ist Verkehrspolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion. Foto: Maike Barbara Maier

Ein Verbrennerauschadet dem Klima – und dem Wirtschaftsstandort Deutschland! Ginge es nach der EU, würden ab 2035 keine Verbrenner mehr verkauft werden. Dabei ist der Verbrenner gar nicht das Problem. Es sind die fossilen Kraftstoffe. Und deswegen ist ein schlichtes Verbot der falsche Ansatz. Stattdessen sollten wir jede Technologie und Form klimaneutraler Mobilität zulassen. Dazu gehört beispielsweise auch der Einsatz von sogenannten E-Fuels oder synthetischen Kraftstoffen, wie es als Ausnahmeregelung in Brüssel diskutiert wird. Am Ende wird sich herausstellen, welche Technologie sich durchsetzt. Die Bundesregierung verfolgt daher einen technologieoffenen Ansatz. Wir sind uns also bewusst, dass es auch im Jahr 2035 in Deutschland und weltweit Millionen von Fahrzeugen mit Verbrenner geben wird. Diese Fahrzeuge brauchen eine Perspektive, um künftig klimaneutral betrieben werden zu können. Daher hinterfragen immer mehr europäische Staaten das von der Kommissionspräsidentin von der Leyen (CDU) vorangetriebene Verbrenneraus. Folglich haben wir in Deutschland bereits die rechtliche Grundlage für den Einsatz von synthetischen Kraftstoffen geschaffen. Wichtig ist nun, dass wir auch die Grundlage für einen großen europäischen Markt für synthetische Kraftstoffe schaffen. Schließlich dürfen uns die Arbeitsplätze als wichtigem Automobilstandort nicht egal sein. Diese werden wir allerdings nur halten können, wenn wir bewährten Technologien eine Chance geben, sich in einer klimaneutralen Welt zu behaupten. ■



Isabel Cademartori ist Verkehrspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion. Foto: Maurice Weiss

Mit der Entscheidung der EU für emissionsneutrale Mobilität ab 2035 leistet der Verkehrssektor seinen wichtigen und unabdingbaren Beitrag zur Erfüllung der Pariser Klimaziele. Pkw und leichte Nutzfahrzeuge verursachen circa 15 Prozent der CO₂-Emissionen der EU. Eine Transformation dieses Sektors, weg von fossilen Brennstoffen, ist unumgänglich. Die CO₂-Flottengrenzwerte und somit das Verbot vom Verkauf neuer Verbrenner ab 2035 sorgen hier für die nötige Planungssicherheit für Industrie und Verbraucher. Während die sehr knappen und im Straßenverkehr ineffizienten E-Fuels vorrangig im Luft-, See- und Fernlastverkehr in den Einsatz kommen können, soll ein Großteil der PKW klimafreundlich und elektrisch mit grünem Strom fahren. Ausnahmen für E-Fuels-only-Autos bieten hierbei die Möglichkeit zeitnah auf technologische Neuerungen reagieren zu können. Die Flottengrenzwerte werden bis 2035 regelmäßig überprüft und gegebenenfalls nachjustiert. Nun können die Unternehmen durch die nötige Planungssicherheit ihren Transformationspfad fortsetzen. Die deutsche und europäische Automobilindustrie muss ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit in der Zukunftstechnologie E-Mobilität stärken, sonst droht ihr endgültig die Deklassierung. Die Industrie ist herausgefordert, neue Kompetenzen aufzubauen. Als Politik unterstützen wir durch den Aufbau von Infrastruktur, der Setzung klarer Rahmenbedingungen, die Förderungen alternativer Antriebe und der Unterstützung bei der Umschulung der Mitarbeitenden. Damit kann Antriebswende zum Erfolgsprojekt werden. ■

Auch Manager haben Vorurteile

Unbewusste Vorurteile („Unconscious Bias“) beeinflussen Entscheidungen im Alltag und können zu Ungleichbehandlung und dem Verlust wertvoller Talente führen. Um Führungskräfte auf die wachsenden Herausforderungen der Gegenwart und eine immer vielfältigere Arbeitswelt vorzubereiten, hat der europäische Dachverband der ULA „CEC European Managers“ das EU-Projekt „Beyond Unconscious Bias“ ins Leben gerufen.

Wenn es darum geht, Unternehmenskulturen positiv zu verändern und an die Bedürfnisse einer zunehmend vielfältigen Arbeitswelt anzupassen, stehen Führungskräfte an vorderster Front. Einen weiteren Schritt hin zu inklusiver Führung in Europa hat das von der dänischen Mitgliedsorganisation Lederne am 9. und 10. September in Kopenhagen organisierte CEC-Seminar markiert.

Angesichts des Fachkräftemangels und diverserer Gesellschaften wird es für Unternehmen immer wichtiger, mit heterogenen Teams umzugehen und die Vorteile von Vielfalt zu erkennen. Der Druck steigt, Arbeitskräfte zu halten und gleichzeitig ein positives, integratives Arbeitsumfeld zu schaffen. Genau hier setzt das Programm „Beyond Unconscious Bias“ an, das Führungskräfte für unbewusste Vorurteile sensibilisiert.

„Unconscious Bias“ sind allgegenwärtig. Sie helfen Menschen, Situationen einzuordnen und geben ihnen Sicherheit. Jeder Mensch denkt in „Schubladen“, doch es ist wichtig, sich dieser Vorurteile bewusst zu werden, um ihnen nicht unreflektiert zu folgen.

Führungskräfte, die ihre unbewussten Vorurteile erkennen und überwinden, schaffen nicht nur gerechtere Arbeitsplätze, sondern legen auch den Grundstein für den nachhaltigen Erfolg ihrer Unternehmen. Ein Übermaß an unbewussten Vorurteilen hingegen führt dazu, dass man sich gegenüber Neuem oder Andersartigem verschließt. Ein typisches Beispiel: Menschen bevorzugen

oft Personen, die ihnen in sozialer Herkunft, Aussehen, Geschlecht, Bildung oder Kultur ähnlich sind. Diese Tendenz kann jedoch dazu führen, dass andere, wertvolle Perspektiven und Kompetenzen ungenutzt bleiben. Dies kann langfristig zu einem Verlust an Ressourcen und wirtschaftlichem Potenzial führen, beispielsweise durch eine Abwanderung von Talenten und hochqualifizierten Arbeitskräften (Brain drain).

Vielfalt und Offenheit sind entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg. Inklusiv Führung schafft nicht nur ein positives Arbeitsklima, sondern fördert auch Innovation und wirtschaftliches Wachstum. Unternehmen, die Diversität aktiv leben, schaffen eine Umgebung, in der Kreativität und Erfolg untrennbar miteinander verbunden sind.

Das Seminar „Beyond Unconscious Bias“ hat die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermutigt, über den Teller- rand zu blicken und ihre Vorurteile zu hinterfragen. Unter der Leitung von Dr. Barbara De Micheli von der Fondazione Giacomo Brodolini waren insgesamt 20 Mitglieder von Führungskräfteverbänden aus Deutschland und Skandinavien beim Seminar in Kopenhagen dabei. Für die ULA war die Referentin für Politische Kommunikation Lena Schröder vor Ort.

Das Projekt „Beyond Unconscious Bias“ setzt seine Mission mit weiteren Sitzungen in Paris am 31. September und 1. Oktober fort, gefolgt von der Abschlusskonferenz am 27. November 2024 in Brüssel. Weitere Informationen zur Initiative finden sich unter beyondbias.eu. ■



Foto: ArtemisDiana – iStock



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

19. März 2025

Webseminar – zweieinhalb Stunden

Im KI-Bereich ist die Entwicklung atemberaubend. 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 durch Optimierung effizient gestalten

25. März 2025

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.



Souverän präsentieren und auftreten

2. April 2025

Webseminar – zweieinhalb Stunden

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



ULA-TERMINVORSCHAU



ULA-Führungskräfte-Dialog mit Prof. Eric Kearney „Führungskompetenz in diversen Teams“

15. Oktober 2024
17:00 bis 18:00 Uhr

digital



Save-the-date: Deutscher Führungskräftetag 2025



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

Berlin



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

EINTRITT FREI
FREE ADMISSION



24. Frankfurter Jobbörse / Career Fair

für Naturwissenschaftler:innen / for STEM

WORKSHOPS: Mi. / Wed. 6. Nov. 2024
MESSETAG / Exhibition: Do. / Thu. 7. Nov. 2024

Mittwoch Workshoptag

Ideal vorbereitet! Kostenlose Bewerbungsmappenchecks, Workshops und Trainings.

Donnerstag Messetag

Sprich am Messestand mit Young Professionals & Personalern über Praktika, Abschlussarbeit, Trainee oder Direkteinstieg.

Wednesday Workshop day

Ideal preparation! Free workshops, CV & application checks and trainings.

Thursday Exhibition day

Talk to HR representatives and young professionals about internships, thesis, trainee or direct entry at the booths.

Goethe-Universität Frankfurt, Campus Riedberg

jeweils von 09:30 bis 16:30 Uhr

- ADINO GmbH • agap2 • ALTANA AG • BASF
- Blue Mind Consulting • Boehringer Ingelheim • Boston Consulting
- BioSpring Gesellschaft für Biotechnologie mbH • d-fine
- DOW Deutschland • CordenPharma International GmbH
- ep life science • EUROAPI Germany GmbH • HOX Life Science
- InfectoPharm Arzneimittel und Consilium GmbH
- inno-train Diagnostik GmbH • LyondellBasell • Preyer
- Procter & Gamble • Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
- STADA Arzneimittel AG • Umicore • WSL Patentanwälte
- VBIO e.V. • GDCh e.V.

Kostenlose Bewerbungsfotos am Messetag
Free application photos at the fair

PROGRAMM & WEITERE INFORMATIONEN: www.jobboerse-ffm.de
PROGRAM & FURTHER INFORMATION:



Datenschutz und Künstliche Intelligenz im Arbeitsrecht

Schon immer spielt das Thema Datenschutz eine entscheidende Rolle im deutschen Arbeitsrecht. Angesichts der fortschreitenden Technologisierung und der damit verbundenen Erhebung von Beschäftigtendaten ist das Thema weiterhin von wachsender Relevanz. Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten am Arbeitsplatz werfen zahlreiche rechtliche und praktische Fragen auf. In den letzten Jahren hat die Rechtsprechung einige interessante Entscheidungen getroffen, die zumindest in der ein oder anderen Konstellation für Klarheit sorgen. Über die aktuellen Entwicklungen spricht Christian Lange vom [Juristischen Service des VAA](#) im Interview. Gleichzeitig kommen neue datenschutzrechtliche Herausforderungen aufgrund der Nutzung von KI-Tools hinzu, betont der Datenschutzbeauftragte des VAA.



Christian Lange

VAA-Jurist

✉ rechtsberatung@vaa.de

☎ +49 221 160010

Foto: VAA

VAA Magazin: Seit mittlerweile über sechs Jahren ist die DSGVO in Kraft. Was hat sich seitdem verändert?

Lange: Informationen und Transparenz bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten haben deutlich zugenommen. Es gibt kaum noch einen neuen Anstellungsvertrag, bei dem der Arbeitgeber nicht in einem mehrseitigen Anhang über die Nutzung von Arbeitnehmerdaten aufklärt. Umgekehrt werden die Arbeitnehmer selbst umfassend auf das Datengeheimnis verpflichtet.

Was genau haben Beschäftigte zu beachten?

Das Wichtigste ist zunächst, dass ein Bewusstsein für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten geschaffen

wird. Der Grundsatz, nämlich nur die Daten zu nutzen, die für die jeweiligen Zwecke benötigt werden, steht dabei im Vordergrund. Aber auch Hinweise, unter welchen Voraussetzungen Daten an Dritte weitergegeben werden dürfen und inwiefern Verschlüsselungen und Passwortschutz umzusetzen sind, gehören dazu.

Welche Anforderungen stellt die Rechtsprechung?

Datenschutz war bereits vor dem Inkrafttreten der DSGVO Gegenstand von vielen Urteilen. Eine der wichtigsten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts stammt aus dem Jahr 2017. Hierbei hat sich das oberste Arbeitsgericht umfassend mit der Frage beschäftigt, inwiefern die heimliche Überwachung von Arbeitnehmern durch eine Software zulässig ist. Die beklagte Arbeitgeberin teilte ihren Arbeitnehmern mit, dass der gesamte Internet-Traffic sowie die Benutzung ihrer Systeme mitgeloggt werden. Dabei wurde jede Eingabe auf der Tastatur aufgezeichnet und in regelmäßigen Abständen Bildschirmfotos angefertigt. Letztlich eine Totalüberwachung.

Die nicht wirksam ist?

Richtig. Im Ergebnis durfte die Auswertung nicht für eine Kündigung genutzt werden. Obwohl der Arbeitgeber bei der Auswertung durch die Software

feststellte, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit für seine eigenen Zwecke ein Computerspiel programmiert hatte und für das Logistikunternehmen seines Vaters fleißig E-Mails schrieb. Da die Auswertung nicht herangezogen werden durfte, blieb unklar, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine privaten Tätigkeiten ausübte und ob dies – wie er behauptete – hauptsächlich während der Pausenzeiten geschah. Die Kündigung wurde in allen Instanzen für unwirksam erklärt.

Somit bestehen wenig Chancen für Arbeitgeber, derart krasse Verletzungen der Arbeitspflicht aufzuklären.

Problematisch war in dem beschriebenen Fall die anlasslose Totalüberwachung. Eine Überwachung von Arbeitnehmern ist nur unter strengen Voraussetzungen und in klar definierten Ausnahmefällen zulässig. Das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ist dabei jeweils zu beachten. Ausnahmefälle sind anlassbezogene und zeitlich sehr begrenzte Überwachungen. Dennoch gilt folgender Grundsatz des Bundesarbeitsgerichts: Datenschutz ist nicht gleich Tatenschutz. Die Möglichkeit, in einem eng begrenzten Rahmen eine etwaige Straftat oder einen gravierenden Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers aufzuklären oder nachzuweisen, muss gegeben sein. Wie so oft wird es bei der rechtlichen Bewertung der-

artiger Konstellationen auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls ankommen.

Darf der Arbeitgeber in die dienstlichen E-Mail-Accounts seiner Beschäftigten schauen?

Wenn die Beschäftigten den dienstlichen E-Mail-Account auch privat nutzen dürfen, führt dies zu rechtlichen Herausforderungen. Nach überwiegender Rechtsauffassung gilt dann zugunsten der Arbeitnehmer das grundsätzlich geschützte Fernmeldegeheimnis. Konkret bedeutet dies, dass Arbeitgeber weder private noch betriebliche E-Mails lesen dürfen. Ausnahmen können nur gemacht werden, wenn ein konkreter Verdacht auf Vertragsverletzung oder strafbare Handlungen besteht.

Also sollte privat und geschäftlich klar vom Arbeitgeber getrennt werden?

Ja, bei einer rein betrieblichen Nutzung des E-Mail-Accounts hat der Arbeitgeber ein eingeschränktes Einsichtsrecht. Voraussetzung dafür ist, dass betriebliche Umstände dies erforderlich machen. Typische Beispiele sind ein Ausfall des Arbeitnehmers aufgrund Krankheit oder eine Urlaubsabwesenheit. Damit die betrieblichen Abläufe in gewohnter Form weiterlaufen können, müssen die E-Mails abwesender Arbeitnehmer in diesen Konstellationen auch von anderen Mitarbeitern bearbeitet werden können.

Außerdem ist es dem Arbeitgeber gestattet, stichprobenhaft auf betriebliche E-Mail-Konten zuzugreifen, um Kontrollmaßnahmen vornehmen zu können. Hier gelten aber zwei grundlegende Prinzipien aus dem Datenschutz, nämlich Transparenz und Verhältnismäßigkeit. Der Arbeitnehmer muss vorher wissen, dass Überwachungsmaßnahmen stattfinden und in

welchem Umfang sie erfolgen. Eine systematische und lückenlose Überwachung ist nicht erlaubt. Der Arbeitgeber muss immer prüfen, ob er im Sinne der Verhältnismäßigkeit nicht auf mildere Art und Weise Kontrollmaßnahmen durchführen kann.

Wie sieht es mit dem Einsatz von KI im Arbeitsrecht aus? Welche Regeln sind hier zu beachten?

Zum 1. August 2024 ist die neue KI-Verordnung auf EU-Ebene in Kraft getreten. Die Verordnung zielt darauf ab, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz zu regulieren und sicherzustellen, dass KI-Systeme transparent und ethisch eingesetzt werden. Es wird eine Kategorisierung verschiedener Risikostufen vorgenommen. Ein etwaiges Risiko bei der Nutzung von KI ist abzuschätzen. Dazu gehören beispielsweise Kategorien mit unvertretbarem Risiko und hohem Risiko. ►



Karikatur: Calleri

Gibt es hierfür konkrete Beispiele?

Bezogen auf das Arbeitsverhältnis wäre es unververtretbar und damit nicht zulässig, wenn durch den Einsatz von KI Grundrechte verletzt werden. Das Persönlichkeitsrecht spielt dabei eine große Rolle. Ein Arbeitgeber darf durch eine KI beispielsweise nicht die Emotionen der Arbeitnehmer auswerten. Hohe Risiken ergeben sich beim Einsatz von KI zur automatisierten Bewertung der Leistung von Beschäftigten. Die Bewertungen könnten aufgrund fehlerhafter Daten oder algorithmischer Verzerrungen ungerecht sein. Die KI-Verordnung der EU stellt daher verschiedene Anforderungen an die Nutzung von Hochrisikosystemen.

Hierzu gehört zum Beispiel, dass die Nutzung von natürlichen Personen beaufsichtigt werden kann, die auch entsprechend geschult sind. Beim Einsatz von KI ist zudem wichtig, dass Arbeitnehmer ein Recht darauf haben, dass Entscheidungen, die durch eine KI getroffen werden, erläutert werden.

Wie ist es umgekehrt: Dürfen Arbeitnehmer zum Beispiel das Tool ChatGPT einsetzen?

Eine wegweisende Rechtsprechung ist noch nicht vorhanden. Zunächst sollten Beschäftigte die internen Richtlinien ihres Unternehmens zur Nutzung von Software und Tools überprüfen. Viele Unternehmen haben spezifische Regelungen, die den Einsatz von externen Anwendungen oder Diensten regeln, insbesondere wenn es um den Umgang mit sensiblen Daten geht. Wenn die Nutzung erlaubt ist, kommt wieder das Thema Datenschutz ins Spiel. Personenbezogene Daten, aber auch vertrauliche Informationen sollten nicht ein gegeben werden.

Bei allem gilt: Die von der KI gelieferten Ergebnisse sind kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls durch eigene Recherchen zu verifizieren. Der Fall eines amerikanischen Anwalts, der für die Erstellung eines Schriftsatzes an das Gericht umfassend auf ChatGPT zurückgriff, ging durch die Presse. Die

im Schriftsatz enthaltene und zitierte Rechtsprechung existierte de facto nicht. Offensichtlich griff das genutzte Tool auf erfundene gerichtliche Entscheidungen zurück und täuschte damit den Nutzer.

Hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte, wenn es um den Einsatz von KI geht?

ChatGPT und KI unterliegen aus verschiedenen Gründen der Mitbestimmung. Zwar hat das Arbeitsgericht Hamburg vor Kurzem entschieden, dass in einer bestimmten Konstellation kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestehe.

Aber Vorsicht: Nur aufgrund der speziellen Konstellation in diesem Fall, bei dem ChatGPT nicht auf den Dienstrechnern installiert und ausschließlich die privaten Accounts der Arbeitnehmer genutzt wurden, sah das Gericht kein Mitbestimmungsrecht. Sofern aber ein firmeneigenes KI-Tool genutzt wird, dürfte das Mitbestimmungsrecht zumindest deshalb vorliegen, weil es sich um eine technische Einrichtung handelt. Bei diesen Fragestellungen hat der Betriebsrat ein klares Mitbestimmungsrecht.

Gegebenenfalls könnte auch die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer durch die KI erfasst werden, je nach Anwendung. Für diese Konstellation besteht ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Das Thema KI wurde nunmehr auch ins Betriebsverfassungsrecht aufgenommen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Einführung von KI rechtzeitig zu unterrichten.

Was gilt für den Sprecherausschuss?

Der Sprecherausschuss hat die Persönlichkeitsrechte der leitenden Angestellten zu schützen und zu fördern. Unabhängig von dieser im Sprecherausschussgesetz enthaltenen Regelung ergibt es Sinn, wenn die leitenden Angestellten bestens über die Einsatzmöglichkeiten von KI informiert sind und die angebotenen Tools sinnvoll nutzen können. ■



Bezogen auf das Arbeitsverhältnis wäre es unververtretbar und damit nicht zulässig, wenn durch den Einsatz von KI Grundrechte verletzt werden. Das Persönlichkeitsrecht spielt dabei eine große Rolle. Ein Arbeitgeber darf durch eine KI beispielsweise nicht die Emotionen der Arbeitnehmer auswerten.“

*Christian Lange, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Datenschutzbeauftragter des VAA.*



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



Foto: Krakenimages_com – Shutterstock



URTEIL

EuGH stärkt Kündigungsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, die zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger ist, aber erst nach Ablauf der dreiwöchigen Kündigungsschutzklagefrist Kenntnis von ihrer Schwangerschaft erlangt, kann die Kündigungsschutzklage nach deutschem Recht nur erhoben werden, wenn die Arbeitnehmerin binnen zwei Wochen einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage stellt. Dieser Regelung steht nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs das Europarecht entgegen, weil sie Frauen, die von dieser Konstellation betroffen sind, durch die kürzere Frist benachteiligt.

Einer als Pflegehelferin beschäftigten Arbeitnehmerin wurde im Oktober 2022 durch ihren Arbeitgeber gekündigt. Im November wurde bei ihr eine Schwangerschaft in der siebten Schwangerschaftswoche festgestellt, wovon sie ihren Arbeitgeber umgehend unterrichtete. Im Dezember 2022 reichte sie beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage mit der Begründung ein, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger gewesen war.

Nach dem deutschen Kündigungsschutzgesetz muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Auch die 14-tägige Frist für einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung hatte die Arbeitnehmerin versäumt. Das Arbeitsgericht legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, ob diese Fristen mit dem Europarecht vereinbar sind.

Der EuGH entschied: Die deutsche Regelung, nach der Schwangere, die von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der Frist für eine Kündigungsschutzklage erfahren, diese nur innerhalb einer kurzen Frist von zwei Wochen nachträglich einreichen können, ist nicht dem Europarecht vereinbar ([Urteil vom 27. Juni 2024, Aktenzeichen: C-284/23](#)).

Aus Sicht des EuGHs erschwert es die Zweiwochenfrist Arbeitnehmerinnen gerade in der besonderen Situation zu Beginn ihrer Schwangerschaft, sich sachgerecht zu der komplexen Rechtslage beraten zu lassen und gegebenenfalls einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen. Das könne eine übermäßige Erschwernis bei einer Ausübung ihrer Rechte für die Arbeitnehmerinnen darstellen. ■

VAA-Praxistipp

Der EuGH hat mit seinem Urteil den Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen gestärkt. Das Arbeitsgericht muss nun prüfen, ob die Zweiwochenfrist für den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung im vorliegenden Fall eine übermäßige Erschwernis für die Arbeitnehmerin mit sich gebracht hat. In seinen Entscheidungsgründen hat das oberste europäische Gericht allerdings bereits deutlich gemacht, dass es davon ausgeht. Unklar ist noch, welche Fristen in solchen Fällen künftig zu beachten sind. Möglicherweise kann die allgemeine Dreiwochenfrist für Kündigungsschutzklagen entsprechend angewendet werden.

Über Haustiere und Diktatoren



**LEHMANN'S
DESTILLAT**

Es sind stürmische Zeiten – und das liegt nicht am Herbst. Vielmehr dürfte es das politische Klima sein, das wahlweise hitzig oder eiskalt durchs Land zieht. Doch bevor wir uns der Innenpolitik widmen, richten wir einen Blick in die Welt. Dank Trump und dem Fernsehduell zwischen ihm und Harris wissen wir nun, dass in der Kleinstadt Springfield haitianische Migranten die Hunde und Katzen der Einwohner essen. Erster Gedanke: Fake News! Mitnichten! Die Schöpfer der Trickfilm-Serie „Die Simpsons“ (spielt in einem fiktiven Springfield) haben reagiert und wollen in einer der nächsten Folgen den Hund „Knecht Ruprecht“ und die Katze „Schneeball“ auf bestialische Weise den Serientod sterben lassen. Schlimm! Zur Ehrenrettung von Trump sei gesagt: Er hat auf die Behauptung, die Haitianer würden die Kinder der Einwohner fressen, verzichtet. Immerhin!

Interessanter war da schon seine Aussage, die Demokraten würden auch Babys noch nach der Geburt abtreiben las-

sen. Das allerdings stimmt! Nur hat Trump nicht erwähnt, dass auch die Republikaner dieser Praxis nicht abgeneigt gegenüberstehen. Denn schon seit vielen Jahren wird in Teilen der USA die Todesstrafe verhängt und somit sind Abtreibungen bis ins hohe Alter in den Vereinigten Staaten keine Seltenheit.

Aber auch Harris gab Ulkiges zu Protokoll. Sie behauptete, Wladimir Putin sei ein Diktator, der Donald Trump zum Mittagessen verspeisen würde. Wir können schon mal festhalten, dass der aktuelle US-amerikanische Wahlkampf sehr kulinarisch ausfällt, auch wenn sich über Geschmack – in jeder Hinsicht – streiten lässt. Zum einen wissen wir alle: Putin ist kein Diktator, sondern ein lupenreiner (und manchmal auch ironischer) Demokrat. Zum Beispiel, wenn er äußert, dass er selbst Harris unterstützen möchte. Zum anderen bestehen seine lukullischen Vorlieben laut einem Interview aus Gemüse wie Tomaten, Gurken und Salat, aber er mag auch Lamm. Zusammenfassend: Er mag „Kamalam“ Harris – nicht zu verwechseln mit Calamares. Ich schweife ab!

Kommen wir zur Innenpolitik. Auch hier gibt es Äußerungen, die man als Satiriker kaum noch toppen kann. Robert Habeck gab zum Besten: „Sollte ich jemals Bundeskanzler werden, wird Christian Lindner nicht mein Finanzminister sein.“ Was soll man dem noch hinzufügen? Vielleicht ein drolliges Kanzlerzitat? Er rechne fest damit, sagte Scholz, dass die SPD und er 2025 ein so starkes Mandat bekommen, dass er auch die nächste Regierung anführen werde. Und weiter: „Ich bin Läufer und habe eine gute Kondition.“ Ach ja! Und der Unfall beim Joggen und die Augenklappe – alles vergessen? Aber im Vergessen ist er ja eh ein Spitzenkandidat.

Innenministerin Faeser lässt jetzt mehr Messerverbotzonen einrichten. Da wird der IS aber schön dumm aus der

Wäsche gucken. Das war's dann mit den Terroranschlägen. Obwohl sich der IS schon amüsiert gezeigt hat und dazu aufrief, die nächsten Anschläge mit einem Hammer zu verüben. Wenn's nicht so traurig wäre, könnte man fast ein wenig über diesen schwarzen Humorschmunzeln.

Zum Schluss noch das leidige Thema Abschiebungen: Die Bundesregierung bietet nun kostenlose Direktflüge nach Afghanistan an (mit Handgeld zur Sicherung des Existenzminimums). Die perfekte Gelegenheit also, um nervende Nachbarn, toxische Arbeitskollegen oder die pubertierenden Kinder loszuwerden. Doch wer ist von einer drohenden Abschiebung wirklich betroffen? Hier die Top Drei: Platz drei – Markus Söder. Er hat gerade noch die Kurve gekriegt und wurde von Friedrich Merz hinter die bayerische Landesgrenze verwiesen. Dabei wartete der Söder, zwecks Kanzlerkandidatur, doch nur auf einen Ruf aus der Partei. Rief aber keiner. Berlin hat halt keine Berge und somit verhallt jedes Echo. Platz zwei – Luke Mockridge. Schlechte Witze hin oder her. Wer mehrmals negativ auffällt – und das bei kanadisch-italienischen Wurzeln –, hat sein von Geburt an zustehendes Bleiberecht verwirkt! So sind nun mal die Zeiten. Und Platz eins: Wenn man die Angestellten fragt – der gesamte VW-Vorstand – aber dann bitte erste Klasse und mit deutlich höherem Handgeld. ■

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

1994

Ein sehr tiefes Loch wird gebohrt

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.



Ein Blick auf den Bohrturm des Kontinentalen Tiefbohrprogramms.
Foto: GEO-Zentrum an der KTB

Was wohl Jules Verne dazu gesagt hätte? In seinem 1864 erschienenen Roman „Die Reise zum Mittelpunkt der Erde“ schickte der französische Autor einen deutschen Professor samt dessen Neffen auf eine Expedition ins Erdinnere. Tief unter der Erdoberfläche endete vor 30 Jahren auch ein besonderes Experiment in der Oberpfalz. Beim Kontinentalen Tiefbohrprogramm der Bundesrepublik Deutschland KTB ging es bis zum 12. Oktober 1994 hinab bis in eine „Endteufe“ von exakt 9.101 Metern. In Windischeschenbach stand den Spezialisten ein eigens konstruierter 83 Meter hoher Bohrturm zur Verfügung. Gelder waren vorhanden: Das Bundesforschungsministerium finanzierte das Vorhaben mit

rund 530 Millionen D-Mark, was ungefähr 270 Millionen Euro entspricht. Die Technik, die damals zum Einsatz kam, sollte zum Standard bei späteren Forschungsbohrungen werden. Wichtigste Frage aber: Wozu dieses ungeheuer tiefe Loch im bayerischen Boden? Allgemeines Ziel war es, „Grundlagenforschung über die physikalischen und chemischen Zustandsbedingungen und Prozesse der tieferen Erdkruste zum Verständnis von Dynamik und Evolution intrakontinentaler Krustenbereiche zu betreiben“, wie es etwas gewunden auf der Homepage des GEO-Zentrums an der KTB heißt.

Die Umweltstation informiert die interessierte Öffentlichkeit über das Projekt und ist mit ihrem geowissenschaftlichen Schwerpunkt laut eigenem Bekunden einzigartig in Deutschland. Etwa 25.000 Menschen besuchen das Zentrum im Jahr,

sagt der wissenschaftliche Leiter, Dr. Frank Holzförster. Die bei der Bohrung gewonnenen Daten bilden noch heute die Basis für diverse Forschungsarbeiten. Im Laufe der 1987 gestarteten Bohrung machten die Wissenschaftler manch überraschende Entdeckung. Etwa, dass in 4.000 Meter Tiefe die Temperatur mit 118 Grad Celsius weit über den bis dahin für möglich gehaltenen Werten liegt. Erdbebenforschung oder umweltverträgliche Bohrspülung: Auf zahlreichen Anwendungsfeldern stieß das KTB zudem neue Entwicklungen an – obwohl es ursprünglich gar nicht dafür konzipiert wurde, sondern auf Grundlagenforschung ausgerichtet war.

Die Richtung beim Bohren beizubehalten, zählte zu den größten Herausforderungen des Projekts. Für das Erreichen einer großen Bohrtiefe – ursprünglich sollte es sogar auf 12.000 Meter hinab gehen – sei ein möglichst senkrecht Bohrloch notwendig gewesen, so das GEO-Zentrum. Starke Krümmungen nämlich führen „zu enormen Reibungen und großer mechanischer Beanspruchung des Bohrstranges“. In der Oberpfalz kam deswegen ein Vertikalbohrsystem zum Einsatz, das unter Tage automatisch den gewünschten Kurs verfolgte.

Geforscht wird im Umfeld des KTB übrigens immer noch: Koordiniert vom Helmholtz-Zentrum Potsdam Deutsches GeoForschungszentrum GFZ. Zum Beispiel zu Geothermie im Rahmen des Projekts GEO-REAL. „Die Nutzung der Erdwärme in tiefen Gesteinsschichten ist ein wichtiger Baustein für eine regenerative Wärme- und Energieversorgung mit großem Potenzial in Deutschland“, betont das Helmholtz-Zentrum. ■

Allianz

Alien-Entführung?
Absurd!

Versichern was **wirklich** zählt

Nessie-Sichtung?
Absurd!

Gar nicht absurd:
3 von 5 Deutschen
werden pflegebedürftig.

**DIE ALLIANZ
PFLEGEZUSATZVERSICHERUNG**

Jetzt beraten lassen.
Persönlich. Digital.

Mit Beitrags-
vorteilen für
VAA-Mitglieder

Geburtstage im November und Dezember 2024



im November

95 Jahre

Dr. Peter Ludwig, Dießen
Dr. Kurt Müller, Uetersen

90 Jahre

Fritz Finkbeiner, Altrip
Joachim Hanne, Bingen
Gerd Scheben, Willich
Klaus-Dieter Böhme, Alsbach-Hähnlein
Lothar Sangmeister, Hofheim

85 Jahre

Klaus Kleinsorgen, Biedenkopf
Hans-Hermann Richter, Duisburg
Irmela Haussmann, Vaterstetten
Hans-Joachim During, Castrop-Rauxel
Dietrich Kögler, Wuppertal
Wolfgang Klanig, Heidelberg
Dietmar Oehler, Bad Säckingen
Rudi Leibbrand, Kelkheim
Reinhart Meyer, Kriftel
Karlheinz Richter, Ludwigshafen
Dr. Hans-Dieter Gamm, Frankenthal

80 Jahre

Dr. Peter-Jürgen Kramer, Darmstadt
Dr. Gerhard Schröder,
St. Michaelisdonn
Dr. B.-Werner Puchegger, Birkenau
Hans Lenz, Troisdorf
Frank Fuchs, Haltern am See
Dr. Jörg Kessler, Quickborn
Dr. Wolf-Dietrich Pflugbeil, Wuppertal
Steffen Baasner, Riesa
Dr. Michael Limbert, Hofheim

75 Jahre

Dr. Ernst Spindler, Kleinheubach
Dipl. Ing. Helmut Hoffmann, Leverkusen
Peter Horn, Bad Honnef
Günter Werne, Offenbach
Abdul-Abbas Al-Mudhaffar, Neuengönna
Jürgen Thieme, Langen
Dipl.-Ing. Bernhard Smets, Haan

Dr. Werner Thronberens, Haltern
Dr. Manfred Schmidt, Dormagen
Hubert Schulze-Hönighaus, Burscheid
Wolfgang Willy Breithaupt,
Weil am Rhein
Dr. Rainer Vogel, Langenfeld
Dr. Raimund Sterz, Trippstadt
Dr. Volker Böttiger, Pfungstadt

im Dezember

95 Jahre

Dr. Ernst Spindler, Kleinheubach

90 Jahre

Ulrich Masuhr, Marl
Dr. Gerhard Nolte, Ertstadt
Hardo Andree, Frankenthal
Dr. Werner Hertel, Mutterstadt

85 Jahre

Ingo Rojahn, Berlin
Dr. Steffen Ehrig, Neuberg
Klaus Back, Mannheim
Wolfgang Baecker, Pulheim
Rolf Hagemann, Toenisvorst
Hans-Jürgen Mönning, Oberhausen
Gustav Osten, Glashütten
Dr. Niels-Henrik Larsen, Eschborn
Dr. Uwe Petersen, Leverkusen
Thomas Veit Seel, Essen
Dr. Hubert Püschner, Biberach
Dr. Uwe Keup, Herdecke
Dr. Jürgen Boudier, Friedelsheim
Dr. Walter Meckel, Düsseldorf
Armin de Salengre Drabbe, Mannheim
Dr. Klaus Redecker, Nürnberg
Dr. Ulrich Tuerck, Marl
Dr. Michael Poppe, Krefeld
Dr. Hans-Peter Wolff, Weinheim
Dr. Fredgar Hoffmann, Langenfeld
Dr. Hans-Dieter Lehmann, Bisingen
Heinrich Leppek, Marl-Polsum
Gert Bode, Wachenheim
Volker Eisenlohr, Alpen
Dr. Dirk Bonse, Lehrte
Heinz-Jochen Keller, Dortmund

80 Jahre

Dr. Bernd Greving, Marl
Dr. Karlheinz Messmer, Weisenheim
Dr. Axel Schmitz, Wesseling
Dr. Hans-Walter Illger, Bous
Horst Nobbe, Leipzig
Dr. Hermann Pütter, Neustadt
Dr. Lucien Thil, Limburgerhof
Bernd-Ulrich Schenke, Bottrop
Dr. Michael Kemmer, Gau-Algesheim
Dieter Lützenkirchen, Friedelsheim
Dipl.-Ing. Wolfgang Wucherer, Cham
Dr. Oskar Rahn, Tittmoning
Jochen Barget, Freigericht

75 Jahre

Dr. Gerhard Fritz,
Dannstadt-Schauernheim
Dr. Werner Brich, Eschborn
Dr. Albert Leiß, Marl
Dr. Peter Friedrich, Garching
Joachim Engel, Mannheim
Erich Dosch, Niedernhausen
Dr. Thomas Geiger, Diessen
Dr. Rainer Domesle, Alzenau
Hans-Joachim Baumgart, Fredenbeck
Dr. Walter Kleinert, Velen
Dr. Wilfried Thiel, Langebrück

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!

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der Augustausgabe: Dr. Stephanie Vogel, Werksgruppe Covestro, Dr. Tobias Groß, Einzelmitglied Landesgruppe Südwest, Christian Herbst, Werksgruppe Wacker Burghausen. Für diese Ausgabe ist der Einsendeschluss der 15. Dezember 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.

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

Geliebte von Tristan	Vorhaben (Mz.)	Frucht der Buche	Meeresbucht	Republik in Ostafrika	Zeugnisnote (Mz.)	Laubbaum	Verlockungen	kurz: zu der	heikel	italienisch: nichts					
Zutat im Salat		4				Wassersportart	5								
Schwertwal			veralteter Name der Weißpappel	Bienenhalter				Operettenkomponist (f., Franz...)	Abmachung						
Eisenbahnfahrzeug (Kurzform)		1	Nebenfluss der Oise			Sorge		Radio und TV: direkt	3						
tunesische Insel				Begeisterungswelle (2 Worte)	altes mexikan. Kulturvolk					12					
Luft holen			ital. Filmregisseur (Sergio ..., † 1989)				gefühllos brausen, stürmen		13						
norddeutsch: Wasserstrudel	veraltet für Thailänder	abgestützter Balkon	2		nach oben	Verbandmaterial									
poetisch: Beständigkeit			landschaftlich: Streit	Speisender			ugs.: Kleintransporter			11. dt. Bundespräsident (J...)					
		negatives Elementarteilchen	östr. Maler (Gustav ..., † 1918)			14	Ausbuchung	Sack, Beutel							
gleichsam	größter Vulkan Europas			Erderschütterung		Weißwal									
	6		Brand, Flammen	Kampfsport			Zufluchtsort	Fußballfreistoß							
verdeckter Ermittler	Begleitschiff		Reinigungsgegenstand			Inselgruppe im Atlantik	Vorn. des Schauspielers Guinness								
Gardinen		11		Versuch	ehem. dt. Schwimmerin (van ...)				7						
			Treffen (engl.)	ugs.: Veräterin erlesen, kostbar			vorlaut	Zweifingerfaultier		Schifferknoten					
Gewässer (Mz.)	span. Königin († 1969; Rufname)	norddt.: Mädchen Kurzform v. Ulrich			9	Ruinengraß in Armenien	Sportvereine			10					
spanisch für Eduard			8		Opernlied			Vorn. des Musikers „King“ Cole							
lieb, angenehm			flache Landschaft				linker Nebenfluss der Elbe								
					spanischer Frauenname			Spaß, Jux							
vermessenes Grundstück	Lösung:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Personalia aus dem VAA: Verstärkungen für Köln und Berlin

Seit August 2024 verstärkt Michael Becker das Team der Mitgliederverwaltung in der VAA-Geschäftsstelle Köln. Er folgt auf Nicole Boes, die den VAA Ende August auf eigenen Wunsch verlassen hat. Becker hat eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel absolviert und einen Abschluss als Bachelor Professional Business gemacht. Berufserfahrung hat er unter anderem



Foto: privat

als Organisationsbeauftragter in einer Steuerberatungskanzlei gesammelt. „Mit seinem vielseitigen Hintergrund und seiner Kompetenz wird er unser Team in der Geschäftsstelle bereichern und tatkräftig unterstützen“, begrüßt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow den neuen Mitarbeiter. „Wir sind überzeugt, dass Michael Becker einen positiven Beitrag leisten wird. Zugleich gilt Nicole Boes unser herzlicher Dank für die vielen Jahre der erfolgreichen Arbeit in der Mitgliederverwaltung.“

Einen Wechsel hat es auch im VAA-Büro Berlin gegeben: Im Team der Assistenz hat Laura Fotue Fotue die Nachfolge von Sarah Köppe angetreten, die den VAA ebenfalls auf eigenen Wunsch verlassen hat. Die Fremdsprachenkorrespondentin Fotue Fotue hat außerdem eine Ausbildung als Bachelor Professional in Wirtschaft abgeschlossen und verfügt über mehrjährige Berufserfahrung, unter anderem

als Copywriterin in einer Agentur. „Wir freuen uns sehr, Laura Fotue Fotue als neues Teammitglied in Berlin zu begrüßen“, so der Leiter des Berliner Büros und Stellvertretende VAA-Hauptgeschäftsführer Stefan Ladeburg. „An dieser Stelle bedanken wir uns natürlich bei Sarah Köppe für die vielen Jahre der ausgezeichneten Zusammenarbeit.“



Foto: privat



IN GAZA SIND MEDIENSCHAFFENDE AKTUELL SO GEFÄHRDET WIE NIRGENDWO SONST

HELFEN SIE MEDIENSCHAFFENDEN IN NAHOST

RSF REPORTER OHNE GRENZEN

© picture alliance / AA | Mustafa Hassona

Reporter ohne Grenzen beklagt dutzende getötete Journalistinnen und Journalisten in Gaza. Wer vor Ort berichtet, geht extreme Risiken ein.

Helfen Sie, Reporterinnen und Reporter zu schützen - spenden Sie jetzt!

www.reporter-ohne-grenzen.de/hilfe-fuer-gaza

Spendenkonto Reporter ohne Grenzen e. V. | IBAN DE26 1009 0000 5667 7770 80 | BIC BEVODE33



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 be-

sonders 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 Ver-



ständnis, 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 und 2025

14.10.2024	FKI-Seminar „Prozesse und Menschen zum Erfolg führen“, digital
06.11.2024	Seminar für Betriebsräte, 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
14.11.2024	Sitzung der Landesgruppe Niedersachsen, Hannover
18. – 19.11.2024	Seminar für Betriebsräte, digital
21.11.2024	Sitzung der Landesgruppe Nord, Hamburg
25.11.2024	Sitzung der Kommission Führung, Köln
28.11.2024	Sitzung der Landesgruppe Mitte/Ost, Blankenfelde-Mahlow
06.12.2024	Vorstandssitzung, Köln
09.12.2024	Sitzung der Kommission Einkommen, hybrid – Köln und digital
12.12.2024	FKI-Seminar „Hartes Verhandeln“, Köln
13.12.2024	FKI-Seminar „Hartes Verhandeln – Stufe 2“, Köln
16.12.2024	FKI-Seminar „Gedächtnistraining“, digital
20.01.2025	FKI-Seminar „Hochproduktiv arbeiten“, 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 Dezember 2024

- **Spezial:**
Gold in der Chemie
- **VAA:**
Jahreskonferenz in Düsseldorf
- **Branche:**
VAA connect in Münster

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: fizkes – iStock

HARTES VERHANDELN – DAS OPTIMALE HERAUSHOLEN

Präsenzseminare

Anmeldung
www.fki-online.de

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Lernen Sie, schnell, effektiv und zielführend eine Verhandlung durchzuführen (Seminar am 12. Dezember 2024). Steigern Sie Ihre Schlagfertigkeit und Ihr rhetorisches Wirkungsrepertoire (Teil zwei am 13. Dezember 2024), um auf der Verhandlungsebene das optimale Ergebnis herauszuholen.

Präsenzseminare am 12. und 13. Dezember 2024 exklusiv für VAA-Mitglieder. Jeweils 545 Euro (statt 745 Euro) zuzüglich 19 Prozent Umsatzsteuer

Tipp: Bei Buchung beider Seminare reduziert sich der Gesamtpreis auf 1.045 Euro (statt 1.090 Euro) bzw. 1.445 Euro (statt 1.490 Euro).

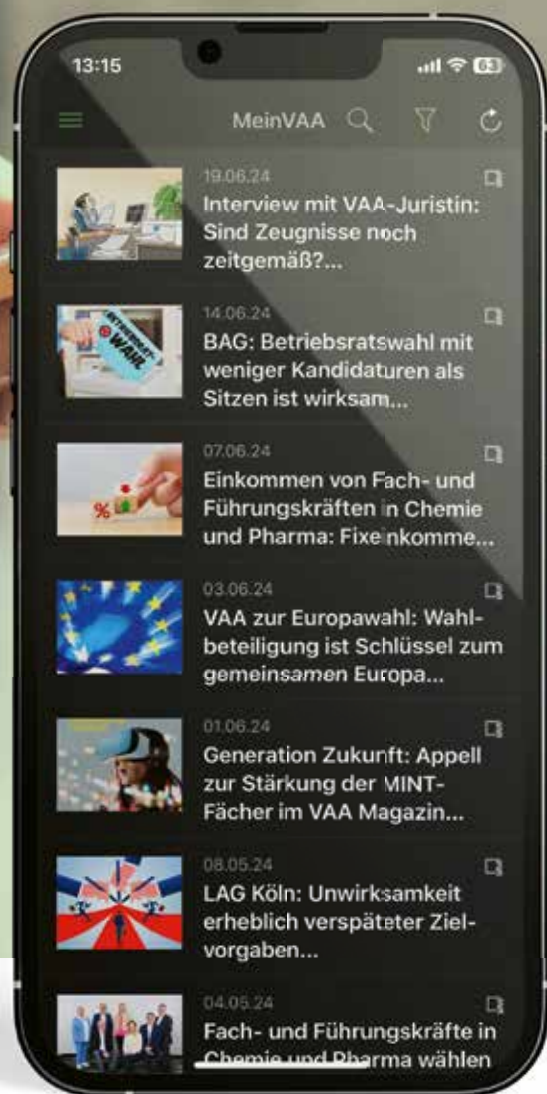
In Führung gehen!

Kooperationspartner





ALLE NEWS IN EINER APP



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

www.vaa.de

