RHEINSCHRIFT

MAGAZIN WERK LUDWIGSHAFEN

02/23

HAND IN HAND

gestalten + verändern + Zukunft sichern

BASF
We create chemistry

EDITORIAL 03

SCHWERPUNKT 04

IM FOKUS 04
Bleibt alles anders?

HINTERGRUND 06
Wissenstransfer: Mit Geduld, Vertrauen und Sympathie

DAS BESONDERE BILD 10
Rhein-Riese für das Werk

DAMALS UND HEUTE 12
Seit 158 Jahren in Veränderung

NACHGEFRAGT 14
Flexibilität, Offenheit und ein gutes Stück Mut

BILDERGALERIE 16

SO ODER SO 18
FLEXIBLE JOBMODELLE
TEILZEIT UND JOBSHARING

PORTRÄT 20

PRODUKTWELTEN 22
BIER
FÜRS KLIMA

LINKS UND RECHTS VOM WERKSZAUN 24
NACHHALTIGKEIT ERLEBEN
BASF AUF DER BUGA

SERVICE 26

KURZ & GUT 27

EDI TOR IAL

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Welt ist im Umbruch. Vor uns liegen fundamentale Veränderungen in der Art und Weise, wie wir Energie erzeugen, Mobilität organisieren, Rohstoffe verwenden oder digitale Werkzeuge einsetzen. Hinzu kommen überlagernde geopolitische, gesellschaftliche und kulturelle Trends, die uns als Gesellschaft und jeden Einzelnen betreffen werden.

Zwar können wir als Individuen und selbst als BASF-Konzern diese fundamentalen Umbrüche nicht aufhalten. Was wir aber in jedem Fall beeinflussen können, ist unser Umgang mit Veränderung. Das Unvermeidliche akzeptieren und gleichzeitig das Neue aktiv mitgestalten, ist die bewährte Taktik, um sich Kontrolle über Veränderung zu bewahren, anstatt sich ausgeliefert zu fühlen.

Für unseren Standort in Ludwigshafen haben wir ein klares Ziel ausgegeben: Wir wollen Ludwigshafen durch alle kommenden Umbrüche hindurch als Flaggschiff von BASF erhalten. Ludwigshafen soll der führende Standort für nachhaltige und wettbewerbsfähige Chemie in Europa werden. Dazu müssen wir uns neu erfinden und Erfolgsmodelle der Vergangenheit hinterfragen. Das ist uns in der Geschichte von BASF bereits etliche Male gelungen. Und es wird uns auch dieses Mal gelingen – davon bin ich zutiefst überzeugt. Gemeinsam, Hand in Hand.

Weil Veränderungen unsere Zukunft dominieren werden, beleuchten wir in dieser Ausgabe der Rheinschrift die Hintergründe von Veränderungsprozessen und zeigen Beispiele, wo und wie Mitarbeitende von BASF Veränderungen erfolgreich gestalten.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Ihr Dr. Uwe Liebelt
President European Site & Verbund Management und Werksleiter Ludwigshafen

IM FOKUS

BLEIBT ALLES **ANDERS?**

Arbeiten ist in diesen Zeiten alles andere als Routine: Es verändert sich vieles, worauf sich Mitarbeitende immer wieder neu einstellen müssen. Berufsbilder und Tätigkeiten wandeln sich mit der Digitalisierung, zahlreiche ältere Menschen gehen in den Ruhestand, weniger junge stehen auf dem Arbeitsmarkt bereit. Gleichzeitig steht BASF vor einer der größten Transformationen in der Unternehmensgeschichte, um insbesondere am Standort Ludwigshafen die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Dies stellt auch besondere Anforderungen an die Mitarbeitenden. BASF unterstützt dabei mit bestehenden und neuen Angeboten.

Neue Verbundstrukturen, das Kosteneinsparprogramm und die Investitionen für die klimaneutrale Transformation des Standorts ziehen viele Änderungen nach sich. „Solche Veränderungen sind nicht immer einfach. Jede und jeder geht unterschiedlich damit um, gerade wenn etwa die bisherige Stelle wegfällt und ein Wechsel erforderlich ist“, betont Personalchef Dr. Thomas Reineke (ESH/Ressort 03). „Wir setzen hier nicht nur auf die eine Lösung für alle, sondern haben verschiedene Instrumente, um Kolleginnen und Kollegen intern auf eine passende neue Position zu vermitteln, sie weiterzuentwickeln und ganz allgemein zu unterstützen.“ Gerade bei der internen Stellenvermittlung führen viele Wege zum Ziel. „Intensive Gespräche zwischen den Mitarbeitenden, Führungskräften und Personalern über die Einheiten hinweg gehören dabei zu den effektivsten Instrumenten. Wir sind hier aktuell schon sehr erfolgreich: Unsere eigenen Fachkräfte sind intern gefragt und alle an der Vermittlung beteiligten Stellen engagieren sich sehr, zum Beispiel in bereichsübergreifenden Personalklausuren. Des Weiteren werden vor der Genehmigung für externe Einstellungen die freien Stellen intensiv auf eine mögliche Besetzung mit internen Kandidatinnen und Kandidaten geprüft“, so Reineke. Ein zusätzliches Element, das gerade ausgebaut wird, ist beispielsweise die Vermittlungs-App LU-Match, für die Betroffene von Strukturmaßnahmen freigeschaltet werden können. Die Mitarbeitenden können dort ihre Qualifikation und besondere berufliche Interessen eintragen, die die App dann mit den eingestellten Stellenprofilen abgleicht. Dies ist ein weiterer Weg, mit dem suchende Einheiten und suchende Mitarbeitende zueinander finden und sich kennenlernen können.

„Wir brauchen in diesem Zusammenhang auch Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden und den Wunsch, neue Dinge anzugehen, das ist ganz klar“, so Reineke. Zwar ist oft eine Direktvermittlung auf passende Stellen möglich, manchmal benötigen Mitarbeitende aber auch gezielte Weiterbildung, um für das zukünftige Arbeitsgebiet gut vorbereitet zu sein. Die bestehenden Angebote bieten bereits vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten mit modernen Lernmethoden und -formaten. So werden die bewährten Lern- und Weiterbildungsangebote des Learning Campus fortgeführt und ausgebaut. Es werden individuelle, bedarfsorientierte und mobile Lernlösungen angeboten, die den Umgang mit den veränderten Anforderungen auf den Stellen erleichtern und sowohl zeit- als auch ortsunabhängig funktionieren. Dazu zählen digitale Lernangebote aus Produktion und Technik (ProTec) oder den Academies der Unternehmensbereiche. Darüber hinaus wird das Angebot der zentralen Ausbildung auch für Stamm-Mitarbeitende geöffnet. Neu hinzukommen sollen akademische Weiterbildungen, sogenannte Nano Degrees, deren Lerninhalte aus Bachelor- bzw. Masterstudiengängen entnommen sind.

Durch die Teilnahme an Nano Degrees zu Digitalisierungs-themen oder Energietechnik kann man sich spezifische Themenschwerpunkte eines Fachgebiets erarbeiten, ohne die Inhalte eines vollständigen Studiengangs zu absolvieren.

„Zur Ermittlung der konkreten Qualifizierungsbedarfe haben wir mit dem Key Account Manager Qualifizierung eine neue Ressource geschaffen, die bereits im engen Austausch mit den HR Business Partnern und Führungskräften steht. Anhand der Rückmeldungen werden wir den Bereichen passende Qualifizierungsangebote für die Mitarbeitenden unterbreiten“, so Reineke.

Gerade wenn viele Veränderungen aufeinander folgen oder diese sehr umfassend sind, können sie auch bedrohlich wirken und belastend sein. Resilienz ist hier ein oft genanntes Stichwort, das die psychische Widerstandsfähigkeit eines Menschen beschreibt, um auch schwierige Situationen im Leben zu meistern und gestärkt aus ihnen hervorzugehen. Gerade für die BASF Stiftung und das Corporate Health Management (ESG) ist das Thema nicht neu. Individuelles Resilienzcoaching wird schon seit längerem angeboten. In diesem Jahr wurde zusätzlich ein Resilienztraining aufgesetzt, das von Einheiten für das ganze Team gebucht werden kann. Dabei werden Methoden und Strategien besprochen, wie Menschen in schwierigen Situationen am besten für sich und das eigene Wohlergehen sorgen können.

Was für Individuen gilt, gilt auch für den Standort Ludwigshafen.

Simone Hofmann

Dr. Thomas Reineke (ESH/Ressort 03)

HINTERGRUND

WISSENSTRANSFER MIT GEDULD, VERTRAUEN UND SYMPATHIE

Torsten Benda (CIT/AS) und Patrick Postel (CIT/AF) sind sich einig: „Unsere Übergabe war ein Erfolg!“ Vier Monate lang arbeiteten sie Seite an Seite im Büro der SCF-Fabrik, lernten einander dabei sehr gut kennen und sorgten gemeinsam dafür, dass ihr Funktionswechsel reibungslos ablief. Benda begann anschließend „mit gutem Gewissen“ als Produktionsmeister in der Spezialamin-Fabrik, und Postel trat bestens vorbereitet dessen Nachfolge in der SCF-Fabrik an, in der er im Prozessmanagement tätig ist.

Für das Gespräch mit Rheinschrift treffen sich der 46-jährige Torsten Benda und der 29-jährige Patrick Postel im Roten Ochsen und umarmen sich freundschaftlich zur Begrüßung. Auch wenn ihr Wissenstransfer-Prozess bereits seit September 2022 abgeschlossen ist, verabreden sie sich ab und zu für die Mittagspause und halten gerne weiter Kontakt. „Schon beim ersten Treffen konnte ich mir Patrick als meinen Nachfolger vorstellen. Durch seine offene Art hat er schnell mein Vertrauen gewonnen“, erinnert sich Benda. Obwohl sie sich vorher nicht kannten, stimmte die Chemie auf Anhieb.

Doch wie kam es überhaupt zu dieser Übergabe? Es fing damit an, dass sich Benda nach zwölf Jahren als Produktionsmeister im Prozessmanagement der SCF-Fabrik in Richtung Produktionsmanagement weiterentwickeln wollte. Der gelernte Chemikant und spätere Schichtführer fand seine Wunsch-Stelle in der Spezialamin-Fabrik. „Da ging mein Vorgänger in den Ruhestand – nach 47 Jahren in verschiedenen Funktionen und im selben Betrieb, das muss man sich mal vorstellen!“, so Benda. Auch Patrick Postel, ebenfalls Chemikant und mit berufsintegriertem Bachelor-Abschluss in Prozesstechnik, war auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. Er bewarb sich erfolgreich auf die ausgeschriebene Position im Prozessmanagement bei CIT/AF und startete Anfang Mai 2022 den viermonatigen Transferprozess mit Torsten Benda.

Historisches Wissen aus langjähriger Erfahrung

Begleitet wurden sie von den HR-Kollegen im Unternehmensbereich Intermediates, Günter Horwath und Rainer Sammet (CI/H). Gemeinsam arbeiteten sie mit dem „Wissensgeber“ Benda einen strukturierten Prozess mit den Themenfeldern aus, die übergeben werden sollten. Außerdem legten sie das sogenannte historische Wissen schriftlich nieder, also solche Kenntnisse, die auf langjähriger Erfahrung beruhen und nicht in Betriebsanweisungen stehen.

Torsten Benda (CIT/AS)

Sammet, Benda und „Wissensnehmer“ Postel trafen sich während der Einarbeitung mehrfach. „Diese Unterstützung war für uns sehr wertvoll, weil wir einen wichtigen Überblick bekamen und es auch einfacher wurde, einige Aufgaben innerhalb des Teams neu zu verteilen“, betont Benda.

„Überhaupt ist es wichtig, dass die Betriebe grundsätzlich eine geordnete und zielgerichtete Übergabe ermöglichen. Nur so kann der Know-how-Verlust im Arbeitsumfeld gering gehalten werden.“

Patrick Postel (CIT/AF)

Zu Postels neuen Tätigkeiten gehören im Wesentlichen Sicherheitsprojekte und Anlagenverantwortlichkeiten.

Einstieg auf Schicht

Benda kann inzwischen sogar auf eine Doppelrolle zurückschauen, denn auch er eignete sich bei seinem Wechsel in die Spezialamin-Fabrik als Wissensnehmer neue Fertigkeiten an. „Sehr geholfen hat mir der sechswöchige Einstieg auf Schicht, denn so konnte ich die komplette Produktionsmannschaft und die betrieblichen Abläufe kennenlernen. Das wäre im reinen Büroumfeld schwierig geworden.“ Als Produktionsmeister im Produktionsmanagement übernahm Benda auch Führungsverantwortung und baute von Anfang an ein Vertrauensverhältnis auf.

Als Tipps für Kolleginnen und Kollegen, die den Wissenstransfer noch vor sich haben, nennen Benda und Postel „Geduld, Struktur und eine geordnete Ablage“. Nicht zu vergessen die gegenseitige Wertschätzung und Sympathie, aber daran hat es dem Duo Benda-Postel ganz offensichtlich nicht gefehlt.

Und wie fühlte sich der Neueinsteiger Postel dabei?

„Zuerst hatte ich schon etwas Bammel, wie ich mit den Aufgaben zurechtkomme und wie mich das neue Team aufnimmt. Aber Torsten ist super strukturiert und hat es mir leicht gemacht, genauso wie die Kollegen und die Vorgesetzten. Wir haben alle an einem Strang gezogen!“

GEMEINSAM WERTVOLLES WISSEN RETTEN

Wenn erfahrene Mitarbeitende ihre direkte Arbeitsumgebung verlassen, weil sie den Job wechseln oder in den Ruhestand gehen, besteht die Gefahr des Wissensverlusts. Mit einer Vielzahl von „Werkzeugen“ und strukturierten Übergaben können betroffene Einheiten jedoch rechtzeitig gegensteuern.

Genauso wichtig wie ein geordneter Prozess ist dabei das Zusammenspiel aller Beteiligten, also des Teams, der Führungskräfte und natürlich der Kolleginnen und Kollegen, die Wissen abgeben und Wissen aufnehmen sollen. Unterstützung erhalten sie von ESH/VA, dem Learning Campus Ludwigshafen, der unter anderem für Wissensmanagement und Betriebliche Qualifizierung zuständig ist.

Thomas Janson und Michael Stanek (beide ESH/VA) stellen mit geeigneten Werkzeugen, wie zum Beispiel Vorlagen zur Dokumentation von Wissen oder einem Leitfaden für Interviews, die Basis bereit, auf der Bereiche eigene Wissenstransfer-Prozesse aufsetzen können. Auf Wunsch beraten sie die Einheiten auch persönlich und geben ihnen wertvolle Hinweise für die Umsetzung in der Praxis.

Qualifizierungskonzept: Anlagenfahrer in der Produktion

Ein Einsatzgebiet ist die schnelle Qualifizierung von Neueinsteigern und Jobwechslern als „Anlagenfahrer in der Produktion“: „Unser Konzept ‚Wissenstransfer und Lernen im Team‘ ist eine Kombination aus Selbstlernen und persönlichem Austausch“, erläutert Janson. „Ergänzend zu den betrieblichen Lernaufträgen zeigen erfahrene Anlagenfahrer und -fahrerinnen, auf welche Besonderheiten es in ihrem Betrieb ankommt, und durch das Lernen vor Ort können sich die neuen Kolleginnen und Kollegen schnell einarbeiten.“

Janson und Stanek sowie ihre Teamleiterin Franca Tiarks (ESH/VA) stehen im engen Austausch mit den Ansprechpartnern von Qualifizierungs- und Wissensmanagementmaßnahmen in den Betrieben, in denen Wissenstransfer in Eigenregie praktiziert wird.

Erfolgreiches „Offboarding“ bei CI

Über ein laut Janson „beispielhaftes Offboarding-Programm“ verfügt der Bereich „Intermediates“ (CI): Das Langfristkonzept „Dein Wissen zählt @ CI“ setzt Anreize für seine Mitarbeitenden in Produktion, Technik und Labor, ihren Rentenbeginn verbindlich bekanntzugeben – ein oder zwei Jahre vor dem Ausscheiden. Das gibt dem Betrieb eine gewisse Planungssicherheit für die Suche nach einer Nachfolge und für eine Einarbeitung mit einer Überlappungszeit von bis zu vier Monaten.

Eine systematische Übergabe ist CI nicht nur bei Generations-, sondern auch bei Funktionswechseln wichtig, wie das Beispiel aus der SCF-Fabrik „Wissenstransfer mit Geduld, Vertrauen und Sympathie“ (siehe Seiten 6 und 7) zeigt. Transfercoaches von CI/H begleiten diese Prozesse.

Wertschätzung und gegenseitige Offenheit

Für das Wissensmanagement-Team von ESH/VA ist die Kultur in den Einheiten dafür entscheidend, ob der Wissenstransfer ein Erfolg wird: „Dazu gehören der bewusste Umgang mit dem Wissen der Organisation und die Wertschätzung der Menschen, die Wissen übergeben und annehmen“, betont Tiarks, und Janson ergänzt:

„Der Respekt vor dem Geleisteten und die gegenseitige Offenheit sind die Voraussetzungen für eine gemeinsame Basis. Nur wenn der Wissensgeber bereit ist, sein Wissen an seine Nachfolge weiterzugeben, und der Prozess durch die Führungskräfte unterstützt wird, werden beide Seiten den Prozess mit einem guten Gefühl abschließen können.“

Kristin Brunner (GEM/D) und Volker Fußer (GEM/DA) organisieren Trainings zu vielen verschiedenen Themen.

VONEINANDER LERNEN – WISSENSMANAGEMENT GANZ PRAXISNAH

Volker Fußer (GEM/DA) ist ein echter Aniliner: Vor über 40 Jahren begann er seine Ausbildung als Chemikant bei BASF. Nach absolviertem Studium der Chemischen Technik war er anschließend in unterschiedlichen Funktionen und Arbeitsgebieten als Ingenieur tätig, zuletzt im Piping Engineering als Teamleiter. Seit Mitte 2021 bringt er als Wissensmanager für die Unterabteilung Discipline Engineering (GEM/D) Kolleginnen und Kollegen zusammen, die miteinander und voneinander lernen.

„Ich bin der Kümmerer für den Wissenstransfer und der Ansprechpartner für die Gruppenleiter und die Themenverantwortlichen, die bei uns wichtige Wissensträger sind“, sagt Fußer, dem diese Aufgabe spürbar Spaß macht. In organisatorischen und inhaltlichen Fragen wird Fußer von Kristin Brunner (GEM/D) tatkräftig unterstützt.

Die Themenverantwortlichen aus verschiedenen GEM/D-Einheiten haben ein ausgeprägtes fachliches Wissen, das sie – neben ihren eigentlichen Funktionen – an Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Das tun sie nicht nur, indem sie zum Beispiel Trainings zu einer Vielzahl an Themen anbieten. Sie haben auch ein Auge auf betriebliche Dokumente und informieren darüber, wenn sich etwas ändert oder wo eine Neuerung zu finden ist. Damit das Voneinander-Lernen auch funktioniert, sind persönliche Kompetenzen, wie etwa wirkungsvolles Kommunizieren und das Bestreben, gemeinsam Erfolge zu erzielen, ganz wichtig.

Natürlich weiß nicht jeder Themenverantwortliche alles, sondern konzentriert sich auf Schwerpunkte wie Bau- und Rohrleitungsplanung, Digitalisierung oder Prozessleittechnik. Fußer und Brunner helfen den internen Wissensträgern dabei, ihr Trainingsangebot aufzusetzen, wobei diese frei in der Gestaltung sind. Sie stellen sich selbst die Frage: „Welches fachliche Thema aus meiner Einheit könnte auch andere interessieren?“ Interessant sind vor allem solche Problemstellungen, die gar nicht oder kaum schriftlich dokumentiert sind. Oder Anwendungen, die ganz praxisnah gezeigt werden können, zum Beispiel der Umgang mit digitalen Werkzeugen für 3-D-Design.

Das umfangreiche Trainingsprogramm geht bereits ins zweite Jahr: 2022 nutzten es rund 800 Teilnehmende; für dieses Jahr haben sich bereits über 750 Personen für 50 Angebote angemeldet.

Nicole Wehner

„ZWANGLOS UND LOCKER“ STIMMUNGSBILD AUS DEN TRAININGS

„Jeder hat genügend Zeit, seine Fragen zu stellen, und dann wird gemeinsam darüber geredet. Gerade für die Auffrischung der Kenntnisse nach der Elternzeit ist das Angebot perfekt.“
Monika Bachmann (GEM/DA)

„Die Atmosphäre ist offen, und die Trainings helfen bei der gegenseitigen Vernetzung und dem Kennenlernen der Abläufe in der BASF. Die Leiter kommen ohne lange Erklärungen schnell auf den Punkt.“
Carsten Heise (GEM/DB)

„Durch den Ansatz ‚von Kollegin/Kollege zu Kollegin/Kollege‘ sind die Trainings recht praxisbezogen, und es wird eine offene Kommunikation gefördert, die zum Mitmachen anregt.“
Ulrike Schmitt (GEM/DS)

„Die Stimmung ist zwanglos und locker. Weil jederzeit nachgefragt werden kann und sich daraus oft Diskussionen entwickeln, können sowohl erfahrene Kollegen als auch Neueinsteiger von den Angeboten profitieren.“
Felix Kwaku Tamakloe (GEM/DM)

Stolt Ludwigshafen
ROTTERDAM
STOLT TANKERS

DAS BESONDERE BILD

RHEIN-RIESE FÜR DAS WERK

Sie ist stolze 135 Meter lang, 17,5 Meter breit und kann bis zu 5.100 Tonnen Ladung stemmen: Die ‚Stolt Ludwigshafen' ist das neue Niedrigwasserschiff, das seit Ende April zur Flotte der BASF gehört und einen entscheidenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Ludwigshafen leistet.

Der Rhein ist die zentrale Verkehrsader für den Standort Ludwigshafen: Mehr als 40 Prozent aller Rohstoffe und Waren werden über Binnenschiffe an- und abtransportiert. Nach dem historischen Rheinniedrigwasser im Jahr 2018 – der Schaden aus Produktionsverlusten und Zusatzkosten in der Logistik belief sich auf etwa 250 Millionen Euro – hat BASF eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um den Standort zukünftig widerstandsfähiger gegen Niedrigwasserereignisse zu machen.
Am 26. Mai 2023 wurde die letzte und größte davon in Ludwigshafen getauft: Das innovative Tankschiff ‚Stolt Ludwigshafen', das BASF gemeinsam mit Schiffsbau-Experten und der Reederei Stolt entwickelt hat, und das von nun an exklusiv für BASF im Einsatz ist.

Die ‚Stolt Ludwigshafen' setzt einen neuen Maßstab für Tankschiffe auf dem Rhein. Ihr entscheidender Vorteil liegt in der hohen Tragfähigkeit bei sehr niedrigen Wasserständen: Selbst bei einem Pegel von 30 Zentimetern bei Kaub – diese Stelle im Mittelrhein gilt als Referenzwert – wird die ‚Stolt Ludwigshafen' immer noch rund 800 Tonnen Ladung transportieren können. Das entspricht der doppelten Menge dessen, was bisher verfügbare für Niedrigwasser optimierte Schiffe transportieren konnten. Damit trägt das Tankschiff auch in künftigen extremen Niedrigwasserphasen zu einer sicheren Versorgung der Kunden sowie des Standorts Ludwigshafen bei und stärkt somit die Wettbewerbsfähigkeit von BASF.

Melina Kattenbracker

DAMALS UND HEUTE

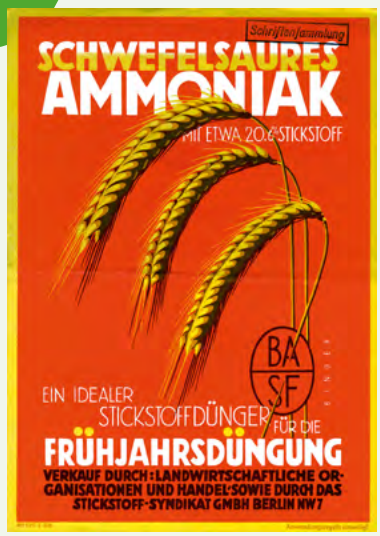
SEIT 158 JAHREN **IN VERÄNDERUNG**

Energieversorgung, Transformation, Wettbewerbsfähigkeit – diese Themen beschäftigen BASF seit ihrer Gründung. Im Laufe des mittlerweile 158-jährigen Bestehens musste sich das Unternehmen immer wieder neu erfinden – sei es aufgrund von gesellschaftlichen Veränderungen, Marktentwicklungen oder von politischen Gegebenheiten. Rheinschrift gibt einen Überblick über die Innovationszyklen der BASF-Geschichte.

1865

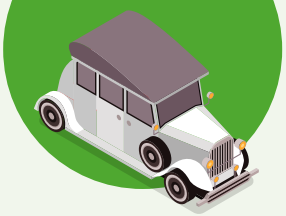
Am Anfang stand eine clevere Geschäftsidee: Mithilfe eines neu entdeckten Verfahrens wird der Abfallstoff des einen Unternehmens zum Grundstoff eines anderen. So gründet Friedrich Engelhorn **1865** die Badische Anilin- & Soda-Fabrik und stellt aus dem bei seinem Leuchtgasunternehmen anfallenden Steinkohleteer **synthetische Farbstoffe** her. In den folgenden Jahrzehnten entwickelt BASF immer neue synthetische Farbstoffklassen, um dem wachsenden Bedarf an Arbeitskleidung, militärischen Uniformen oder eleganten Stoffen nachzukommen.

1897



Als das Unternehmen nach langjähriger Forschung und hohem finanziellen Einsatz Indigo, den „König der Farbstoffe“, in synthetischer Form **1897** auf den Markt bringt, entscheidet es den Wettbewerb zunächst für sich. Nach ein paar Jahren brechen die Umsätze jedoch signifikant ein, zu groß ist die Konkurrenz mittlerweile geworden. Um die Jahrhundertwende tut sich bereits ein neues, vielversprechendes Arbeitsgebiet auf: **synthetischer Stickstoffdünger**. Damit soll die rasant wachsende Weltbevölkerung durch ertragreichere Anbaumethoden in der Landwirtschaft ausreichend ernährt werden können. Nachdem Fritz Haber die Synthese von Ammoniak im Labor gelingt, entwickelt BASF mit einem interdisziplinären Team ein großtechnisches Verfahren. Mit dem Werk Oppau geht 1913 die erste Ammoniaksynthese-Anlage der Welt in Betrieb.

1925

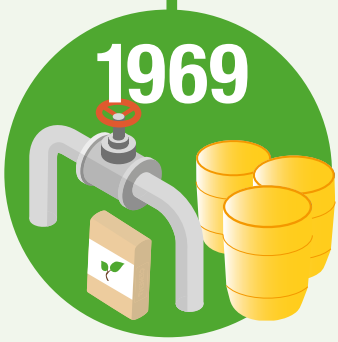


Der verlorene Erste Weltkrieg bedeutet für die deutsche Chemieindustrie einen herben Rückschlag: Produktionsstätten und Patente im Ausland gehen verloren, die Konkurrenz erstarkt. Um der wirtschaftlich herausfordernden Nachkriegszeit zu begegnen, bündeln die fünf bedeutendsten deutschen Chemieunternehmen, darunter auch BASF, ihr Kapital und Know-how und gründen Ende **1925** die Interessengemeinschaft Farbenindustrie Aktiengesellschaft (I.G. Farben). Die nunmehrigen I.G. Farben-Werke Ludwigshafen und Oppau setzen ganz auf Innovation und konzentrieren sich auf neue **Hochdruck-Verfahren** auf Basis der Haber-Bosch-Technologie. Benzin aus Kohle und synthetischer Kautschuk erscheinen hinsichtlich der zunehmenden Motorisierung sehr vielversprechend. Für die nationalsozialistische Autarkiepolitik sowie für die Planung des Angriffskriegs durch das NS-Regime wurden diese und weitere Produkte der I.G. Farben eingesetzt.

1952

In die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg startet BASF unter erschwerten Bedingungen: Große Teile des Werks sind zerstört, Rohstoffe nur schwer zu bekommen und die Geschicke des Unternehmens werden zunächst von der französischen Besatzungsmacht gelenkt. Doch schon bald kann die **1952** neu gegründete BASF AG am Wirtschaftsboom der 1950er Jahre teilhaben. Gestützt auf Forschungsergebnisse aus der Vorkriegszeit, wird BASF zu einem führenden Hersteller von Kunststoffen. Gleichzeitig eröffnet **Styropor** den Weg zu ersten Produktionsstätten im Ausland.

1969



Bis Mitte der 1960er Jahre erfolgt aufgrund steigender Preise und angepasster Verfahren der Umstieg von Kohle- auf Petrochemie. Durch den Erwerb der Wintershall AG **1969** sichert sich BASF die Versorgung mit **petrochemischen Rohstoffen**. Die Ölkrisen der 1970er Jahre erfordern jedoch ein erneutes Umdenken, und bringen zunehmend Erdgas als Energieträger und chemischen Rohstoff ins Spiel. Pharmazeutische Produkte, Pflanzenschutzmittel, Riechstoffe oder Vitamine diversifizieren das Portfolio von BASF.

2000 BIS 2050

Das stetig optimierte Produktportfolio, die erhöhte Präsenz in Asien und die ausgeweitete Innovationskraft des bewährten Verbundprinzips rücken immer wieder neue Tätigkeitsfelder in den Blick – seit der **Jahrtausendwende** sind es beispielsweise Biotechnologie und Batteriechemikalien. Zudem sind Digitalisierung und Automatisierung sowie der Einsatz von Supercomputern von essenzieller Bedeutung und ermöglichen neue Innovationen.

Heute spielt die zentrale Rolle bei BASF die **Nachhaltigkeit** – beim Einsatz von Rohstoffen, in den Prozessen und bei den Endprodukten. Sie ist maßgeblicher Faktor in allen Stufen ihrer Wertschöpfungsketten. Die fundamentalen Veränderungen im Preisniveau für Energie und Rohstoffe – ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine – und politische Vorgaben, den Klimawandel zu stoppen, erzeugen zudem Handlungsdruck von außen. Das BASF-Ziel, bis spätestens 2050 klimaneutral zu produzieren, treibt die nächste strukturelle Veränderung von BASF, die Transformation, voran.

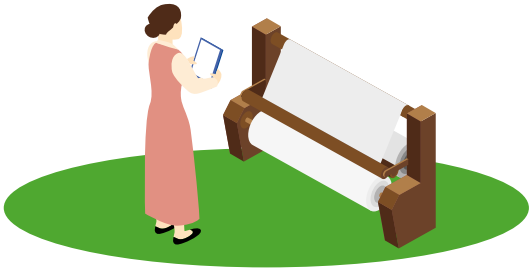
Dr. Isabella Blank-Elsbree

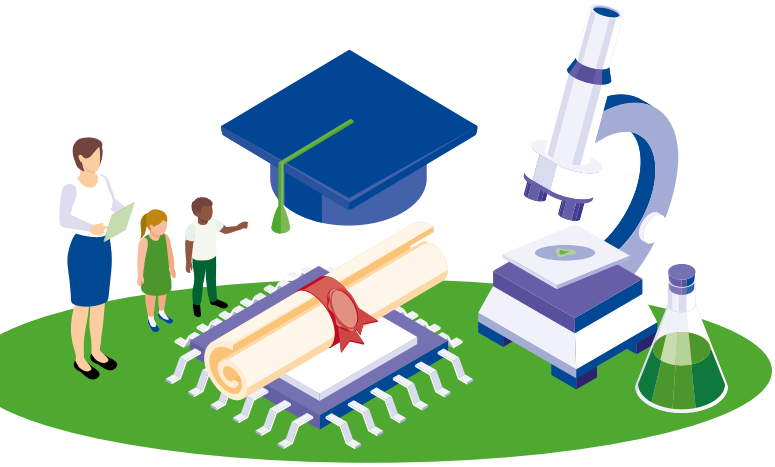
NACHGEFRAGT

FLEXIBILITÄT, OFFENHEIT UND **EIN GUTES STÜCK MUT**

Professor Dr. Andreas Gundelwein, seit Januar 2023 Direktor des Technoseum Mannheim, über die Bedeutung des Technologiewandels in Wirtschaft und Industrie gestern und heute – und welche Eigenschaften aus historischer Perspektive hilfreich sind, um Veränderungen erfolgreich zu bewältigen.

Herr Professor Gundelwein, was sagen Sie mit dem Wissen aus der Vergangenheit – welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit Veränderungen gelingen?
Tatsächlich begleitet der technische Wandel die Menschheit seit Anbeginn und nicht erst seit der Industrialisierung. In der Frühzeit gab es beispielsweise hochspezialisierte Handwerker, die in der Lage waren, Feuerstein zu bearbeiten und daraus Beile und Dolche herzustellen. Dann kamen andere Leute, die haben plötzlich besondere Steine ins Feuer geworfen und daraus Metall geschmolzen und bessere Werkzeuge gebaut: Diese Werkzeuge konnte man, wenn sie zerbrochen sind, wieder zusammenschmieden. Wie cool war das? – und der bisherige Handwerker war überhaupt nicht mehr konkurrenzfähig. Die Steinschmiede mussten umschulen. Und irgendwann gab es keine Bronzedolche mehr, sondern dann kamen Leute, die haben noch tollere Dinge aus Eisen gemacht. Und dann ging die Geschichte so weiter. Als Betroffene oder Betroffener muss man anerkennen, wie die technologische, wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Entwicklung verläuft. Einige müssen dann auch in den sauren Apfel beißen und bereit sein, etwas komplett anderes zu machen.





Zu günstigen Voraussetzungen, um Veränderungen gut bewältigen zu können, gehört zunächst eine gute Ausbildung. Man muss sich Flexibilität bewahren, man muss eine Offenheit und Bereitschaft für Neues mitbringen sowie ein gutes Stück Mut, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Das ist in gewissem Sinne unbequem und kostet auch Energie, aber am Ende macht eine Umstellung oder persönliche Weiterentwicklung mich in der Regel auch zufriedener. Allein die Erkenntnis, ich bin noch in der Lage, mich neuen Umständen anzupassen, bringt einen persönlich weiter. Für jemanden, der aus seinem Wohlfühlumfeld herausgerissen wird, ist das zunächst kein großer Trost, das ist klar. Aber bei den meisten wird sich einige Zeit nach der Veränderung die Erkenntnis einstellen, dass es doch nicht so schlecht war.

Welche Herausforderungen brachte der Technologiewandel früher für die Menschen mit sich? Wie unterscheidet sich dies zu heute?

Gerade in unserer Region ist schon immer eine Menge passiert. Es ging dann immer positiv weiter und es wird mit der Gesamtindustrie vermutlich weiterhin so sein. Für den einzelnen Beschäftigten stimmt das bei einem genaueren Blick in die ältere Geschichte nicht. Die Weber beispielsweise konnten im Zuge der Industrialisierung durch Umschulung auf maschinelle Webstühle noch weitestgehend im gleichen Berufsfeld bleiben. Trotzdem war auch diese Umstellung für viele Familien bitter, es gab große Not und Aufstände. Im Buchdruckbereich war das schwieriger. So gab es, nachdem der Buchdruck erfunden worden war, Kolonnen von Schreibern und Schreiberinnen, die plötzlich arbeitslos wurden, da jeder das günstige, in Massen produzierte Buch haben wollte. Viele mussten sich dann völlig neue Arbeitsfelder suchen. Heute sind wir deutlich weiter als in den vergangenen Jahrhunderten, als sich keiner für irgendetwas verantwortlich fühlte. Niemand, der heute in größeren Unternehmen beschäftigt ist, muss bei einer Umstellung existenzielle wirtschaftliche Angst haben.

Was zeichnet denn die Gegenwart aus – welche Vorteile haben Firmen und Menschen heute in einer Umbruchzeit?

Wir haben in Europa eindeutig einen Epochenwandel. Wir sehen deutlich, dass die Dinge, die woanders günstiger gemacht werden können, dann auch dort gemacht werden. Mehr noch: In vielen Regionen der Welt ist eine gute Bildung mittlerweile höher angesehen als bei uns, es ist auch eine steigende Begeisterung für MINT-Fächer vorhanden. Ich bin aber nicht vollkommen pessimistisch, sondern denke, dass wir nochmal die Kurve kriegen. Im Technoseum wollen wir künftig etwas dafür tun: Wir möchten mehr zu einem Ort werden, der für 12- bis 18-Jährige cool und spannend ist. Wir werden hierzu unter anderem unsere Ausstellung aktualisieren und den Fokus hin auf Zukunftstechnologien legen. Wir wollen dafür auch Werkräume und Laboratorien einrichten, um jungen Menschen die Freude am Entdecken und Entwickeln zu vermitteln. Wir verstehen uns hier als der Katalysator der Metropolregion Rhein-Neckar und darüber hinaus, um wirklich MINT-Bildung zu machen. Wir können alle viel jammern über Mangel an Nachwuchs oder an Fachkräften – mein Vorschlag ist, dagegen etwas zu tun.

In welchem Zeitalter befinden wir uns eigentlich aus Sicht des Museumsdirektors? Wie würden Sie diese Ära bezeichnen?

Es wird weltweit vielfach darüber diskutiert, ob wir nicht in einem neuen Erdzeitalter sind, das derartig stark vom Menschen geprägt und beeinflusst ist, dass es sich geologisch niederschlägt, das Anthropozän. Im wirtschaftlichen und industriellen Bereich sind wir im Zeitalter des Digitalen und der Biochemie angekommen. Das werden im 21. Jahrhundert die beiden Felder sein, auf denen am meisten passieren wird.

Müsste ich Jugendlichen raten, was sie lernen sollen, wenn sie gut gebildet sind, dann würde ich Biotechnologie oder Informatik empfehlen. Das sind die Bereiche, in denen es in den nächsten hundert Jahren sicher keine Jobprobleme geben wird. An eine drohende Deindustrialisierung oder an ein postchemisches Zeitalter hingegen glaube ich nicht. Regional oder lokal kann das passieren, aber weltweit gesehen sehe ich kein grundsätzliches Umdenken und Umschwenken – so schwierig es mit Vorhersagen auf diesen Feldern auch ist.

Die Fragen stellte Dr. Hans-Joachim Perrey

BILDERGALERIE

MITEINANDER MEHR ERREICHEN

Ebenso wie das Verbundsystem im Werk Ludwigshafen nicht allein betrieben werden kann, laufen auch die Anilin-Erfolgsgeschichten stets mit vereinten Kräften. Ob im Kleinen oder im großen Ganzen, gestaltet wird am besten zusammen. Rheinschrift zeigt eine Auswahl an Situationen im und außerhalb des Werks, die schon jetzt am besten nur in Gemeinschaft funktionieren.

Erdgasverbrauch gesenkt

Sie gehört zur BASF wie der Rhein zu Ludwigshafen: die Fähigkeit, sich mit Kreativität, Kompetenz und innovativen Ideen großen Herausforderungen zu stellen. Die Synthesegasanlage des Unternehmensbereichs Petrochemicals (CP) hat dies nach Ausbruch des Ukrainekriegs und der damit verbundenen Gasmangellage auf beeindruckende Weise gezeigt. Mit großem technischen Sachverstand und viel Teamgeist gelang es der Betriebsmannschaft und BASF-Fachleuten unterschiedlichster Disziplinen, einen stillgelegten erdgasunabhängigen Anlagenteil in kurzer Zeit zu reaktivieren. Das Resultat: ein spürbar niedrigerer Erdgasverbrauch – bei weiterhin gegebener Leistungsfähigkeit für den Verbund. Die Synthesegasanlage produziert verbundrelevante Einsatzstoffe wie beispielsweise Wasserstoff, Kohlenmonoxid oder Oxogas, die für viele Produktionsbetriebe am Standort Ludwigshafen unverzichtbar sind.

Dr. Hans-Joachim Perrey

Gemeinsam fit bleiben

Hinten (von links nach rechts): Sascha Mildenberger, Max Herzig, Markus Reinhard, Volker Glaser | Vorne (von links nach rechts): Marius Coböke, Adrian Zdera, Uwe Meister (alle GET/RR)

Zu fünft zur Arbeit

Für den Weg zur Arbeit und zurück haben sie sich gemeinsam ein Elektroauto geleast: Alexander Basten (GET/RP), Markus Eck (EST/BL), Simon Breßler (GET/AL), Peter Breßler (RG/PT) und Gerd Breßler (ESM/GR) – im Bild von links nach rechts – sind seit Jahren eine Fahrgemeinschaft. Täglich treffen sie sich im gemeinsamen Wohnort Hochstadt, um die rund 50 Kilometer zur BASF zusammen zurückzulegen. Das ist nicht nur geselliger und reduziert den CO_2-Ausstoß, sondern erübrigt auch die Parkplatzsuche rund ums Werk. Denn BASF belohnt die Bildung von Fahrgemeinschaften und das umweltfreundliche Verhalten mit reservierten Parkplätzen in Tornähe, die beschränkt sind und nur mit entsprechend freigeschalteten Werksausweisen genutzt werden können. BASF-Mitarbeitende, die zurzeit noch auf der Suche nach Mitfahrerinnen und Mitfahrern sind, können sich über die App ‚twogo' mit weiteren Interessierten vernetzen und auch spontan Fahrgemeinschaften bilden. Fragen zu Fahrgemeinschaften oder der App ‚twogo' können Mitarbeitende an **mobilitaet@basf.com** richten.

Melina Kattenbracker

Schnell Hilfe leisten

Um bei Großschadensereignissen oder Unfällen in der Metropolregion Rhein-Neckar schnell und zuverlässig reagieren zu können, wurde im Jahr 2007 die Initiative „Unser Schulterschluss für Ihre Sicherheit" ins Leben gerufen. Dank guter Vernetzung aller beteiligten Stellen wird so eine noch höhere Qualität und Effizienz bei der Notfallversorgung und Brandbekämpfung für die Bürgerinnen und Bürger der Region erreicht. Das beinhaltet neben regelmäßigen Übungen und Schulungen auch die Entwicklung gemeinsamer Standards und Verfahren. Die Initiative umfasst eine Vielzahl von Akteuren aus Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BOS). Hierzu zählen Fachleute aus den Bereichen Katastrophenschutz, Rettungsdienst und Notfallmedizin, das Technische Hilfswerk sowie die Feuerwehren der Städte und Gemeinden aus der Metropolregion Rhein-Neckar, zu denen auch die BASF-Werkfeuerwehr gehört.

Maren Carle

Sport hält Körper und Geist fit und unterstützt die psychische Gesundheit – das weiß auch das Team von Markus Reinhard, Leiter der Facheinheit für elektrische Antriebstechnik (GET/RR). Jeden Mittwoch kommen die Kollegen eine Viertelstunde zusammen und machen gemeinsam mit einer Fitnesstrainerin Übungen, die vor allem den Rücken stärken. „Das ist ein super Ausgleich zwischendurch und tut richtig gut, wenn man längere Zeit sitzend oder kniend arbeitet", so Reinhard. Zwischen 8 und 15 Kollegen nehmen regelmäßig teil und das mittlerweile schon seit vier Jahren. Haben Sie auch Interesse, mit Ihrem Team aktiv zu werden? Auf den Intranet-Seiten von Fitness und Gesundheit finden Sie Informationen zu den betrieblichen Angeboten.

Lena Liebich

Akteure der Initiative „Unser Schulterschluss für Ihre Sicherheit" auf dem Maimarkt mit eigenem Stand. Ein Feuerwehrmann der BASF-Werkfeuerwehr demonstriert einen neuen Robotermanipulator einem breiten Publikum.

SO ODER SO

FLEXIBLE JOBMODELLE TEILZEIT UND JOBSHARING

Mario Emmeluth (G-ENF/RQ), Sandra Brand (GPI/PP) und Claudia Helt (GPI/PP) arbeiten in Teilzeit und das auf ganz unterschiedliche Weise. Während Emmeluth seine Arbeitszeit reduziert hat, haben sich Brand und Helt für ein Jobsharing-Modell entschieden.

Für den promovierten Chemiker und zweifachen Vater Mario Emmeluth (G-ENF/RQ) ist eine gesunde Balance zwischen Beruf und Familie sehr wichtig.

„Als damals unsere jüngste Tochter 2011 geboren wurde, ging ich für sieben Monate in Elternzeit – damals noch ein absolutes Novum unter Männern. Die ‚Mehr-Zeit' mit meiner Tochter habe ich nicht nur sehr genossen, sie hat auch das Verhältnis gefestigt. Danach stieg ich nicht wieder in Vollzeit ein, sondern arbeitete mit 80 Prozent in Teilzeit weiter, um mir mit meiner Frau die familiären Aufgaben partnerschaftlich und aktiv zu teilen.

Seit der Geburt der zweiten Tochter arbeite ich 70 Prozent im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche mit reduzierter Stundenzahl. Das ist für mich das ideale Modell, um mit der gewonnenen Flexibilität die Balance zwischen Familie und Job gut hinzubekommen."

Mario Emmeluth hat vor rund zehn Jahren zusammen mit Kollegen das BASF-Männernetzwerk gegründet. Dieses setzt sich für eine Arbeitskultur ein, die es Männern ermöglicht, sich gleichzeitig im Beruf und im Privatleben verantwortungsvoll zu engagieren. Mehr zum Thema gibt es in der Microsoft-Teams-Gruppe „**Männernetzwerk**" der BASF.

Mario Emmeluth (G-ENF/RQ)

Links Sandra Brand (GPI/PP)
und rechts Claudia Helt (GPI/PP)

Sandra Brand (GPI/PP) und Claudia Helt (GPI/PP) teilen sich seit gut einem halben Jahr eine Vollzeitstelle im Packmitteleinkauf und sind begeistert.

Helt: „Aufgrund persönlicher Gründe wollte ich die Arbeitszeit auf 60 Prozent reduzieren. Meine Rolle im Packmitteleinkauf ließ allerdings keine Halbtagsstelle zu, sodass für mich klar war, dass dieser Wunsch nur mit einem Jobsharing-Modell umzusetzen wäre."

Brand:

„Nach der zweiten Schwangerschaft konnte ich mir erstmal nur eine Rückkehr in den Job in Teilzeit vorstellen.

Da Claudia den Wunsch für ein Jobsharing-Modell bei unserem Vorgesetzten bereits zuvor angemeldet hatte, wurde ich noch während der Elternzeit darauf angesprochen."

Helt:

„Unser Jobsharing-Modell startet mittwochs mit einem Übergabetag. Danach übernimmt eine von uns für sechs Tage bis zum darauffolgenden Mittwoch,

an dem dann wieder die andere für sechs Tage übernimmt. Vorteile von diesem Modell gibt es viele. In sechs Tagen können Projekte gut bearbeitet und Themen aus dem Tagesgeschehen abgeschlossen werden. Die Unterbrechung unserer persönlichen Arbeitswoche durch das Wochenende sorgt für Auflockerung und Ausgleich. Für diejenige, die frei hat, fühlt es sich an wie Urlaub, allerdings ohne den negativen Beigeschmack des vollen E-Mail-Posteingangs und der unerledigten Aufgaben nach der Rückkehr."

Das ausführliche Interview mit Sandra Brand (GPI/PP) und Claudia Helt (GPI/PP) zu ihrem Jobsharing-Modell gibt es auf **Rheinklick**.

Diese Rubrik wurde betreut von Maren Carle

Fotos: privat

PORTRÄT

AUF AUGENHÖHE BEGEGNEN

Kontraktoren sind für BASF wichtige Leistungsträger und unverzichtbar für den störungsfreien Betriebsablauf. Für eine gelungene und wertschätzende Zusammenarbeit der internen Betriebe und Facheinheiten mit den externen Firmen stellt das Kontraktorenmanagement den Firmen eigene Kontraktorenpaten zur Seite. Jürgen Zühlsdorf (EST/CC) ist einer der zwölf Paten am Standort Ludwigshafen, die insgesamt rund 350 externe Firmen betreuen.

Charlie (Jürgen) Zühlsdorf steht auf seiner Visitenkarte, der bürgerliche Vorname eingeklammert. Schon von Kindesbeinen an wird er Charlie gerufen. „Im American Football war der Name damals auch praktischer, da die Jungs ihn leichter aussprechen konnten“, erzählt der 1,90 Meter große Mann. Football ist Charlies große Leidenschaft. Seit mehr als 30 Jahren ist er „infiziert“, wie er es nennt.

Auch wenn er in Ludwigshafen geboren und aufgewachsen ist, ging es für Charlie nicht auf direktem Weg zu BASF. Nach der Schule schloss er eine Ausbildung zum Betonbauer ab, verpflichtete sich danach für vier Jahre bei der Bundeswehr. „Von dieser Zeit zehre ich noch heute. Dort habe ich erfahren, was in der heutigen Gesellschaft leider immer mehr verloren geht: Zusammenhalt und Gemeinschaft.“

Im Jahr 1987, mit damals 24 Jahren, führte es Charlie dann zu BASF. Knapp 30 Jahre war er insgesamt auf Schicht tätig, den Großteil davon als Schichtführer, zum Teil auch in Auslandsprojekten eingesetzt. Seit 2018 ist er nun im Team der Kontraktorenpaten der zentrale Ansprechpartner für die insgesamt 28 Firmen der Montagezusatzgewerke – darunter Kran- und Schwermontage, Gerüstbau, Isolierung und Korrosionsschutz. Wie auch seine elf Paten-Kollegen unterstützt er die Kontraktorenfirmen, die bei BASF einen Rahmenvertrag haben, bei ihrer täglichen Arbeit. Dabei hat er einen wesentlichen Vorteil: „Durch meine langjährige Betriebserfahrung kenne ich die Zusammenarbeit mit Kontraktoren auf allen Ebenen“, erzählt der 59-Jährige.

Charlie weiß also, dass die Atmosphäre zwischen Betrieb und Kontraktor auch mal angespannt sein kann und dass die Begegnung auf Augenhöhe nicht immer gelebt wird.

„Wir haben in der BASF verlernt, miteinander zu reden. Stattdessen reden wir häufig übereinander. Das will ich ändern. Ich mag es, Dinge aus der Welt zu schaffen.“

Als Kontraktorenpate übernimmt er nicht selten die Rolle des Vermittlers zwischen BASF und seinen Firmen und ist auch bei Ereignisuntersuchungen anwesend. „Auf der einen Seite unterstützen wir aktiv unsere Kontraktoren, auf der anderen Seite müssen wir bei Verstößen auch mal Tacheles reden.“ Besonders herausfordernd sei es, gerade neuen Kontraktoren die BASF-Welt und die Notwendigkeit der hohen Sicherheitsanforderungen im chemischen Umfeld zu vermitteln.

Was ihn persönlich an dem Job des Kontraktorenpaten reizt? „Das ist ganz klar der Kontakt zu den Menschen verschiedenster Hierarchiestufen. Den einen Moment spreche ich mit dem Gerüstbauer, den anderen mit dem Geschäftsführer. Gleichzeitig komme ich viel rum am Standort“, sagt Charlie. Eine häufige Anlaufstelle im Werk ist der Fertigkeitsparcours in N 950. Hier prüfen die Paten die Mitarbeitenden von Kontraktorenfirmen unter möglichst realistischen Industriebedingungen auf ihre handwerklichen Fertigkeiten und ihr Fachwissen. „In den letzten Jahren hat das Prüfen der Kontraktoren an Bedeutung stark zugenommen und ist zu einem wichtigen Teil unserer Tätigkeit geworden.“

Neben der Abwechslung im Job ist es das Team der Paten, das den Job für Charlie so attraktiv macht. „Wir haben einen tollen Spirit! Es macht unglaublich viel Spaß, hier zu arbeiten.“ Genau das möchte er auch für seine Firmen erreichen:

„Mein Ziel ist es, dass die Kontraktoren gerne am Standort Ludwigshafen arbeiten.“

Rund drei Jahre kann Charlie das Ziel noch verfolgen, dann geht es für ihn in den Ruhestand. Wobei von Ruhe keine Rede sein kann: Neben der Zeit mit Frau und Enkelkindern möchte er sich stärker ehrenamtlich engagieren. Ein weiteres Hobby ist das Kochen, dem er dann ganz entspannt für Freunde nachgehen wird. Und dann ist da natürlich noch der Football. Mittlerweile ist Charlie auf die kontaktlose Variante, den Flag Football, umgestiegen und spielt selbst nicht mehr aktiv. Stattdessen leitet er an zwei Ludwigshafener Schulen Flag Football AGs. „Ich möchte das, was ich durch den Football gelernt habe, an die Kids weitergeben: körperliche Anstrengung, Regeln und vor allen Dingen Teamgeist.“

Melina Kattenbracker

Charlie Zühlsdorf (EST/CC, links) und Kontraktor-Mitarbeiter Alwin Debus (Firma Altrad Industrial Services GmbH) während einer Prüfung im Fertigkeitsparcours in N 950.

BIER FÜRS KLIMA

Mit über 50 Millionen Tonnen Kohlendioxid (CO_2)-Äquivalenten und damit sieben Prozent der gesamten Treibhausgas-Emissionen im Jahr, trägt die Landwirtschaft, ähnlich wie die Industrie, einen substanziellen Anteil an den Treibhausgas-Emissionen in Deutschland. Carbon Farming (Erläuterung siehe dritter Absatz) kann unter anderem dazu beitragen, die Treibhausgas-Emissionen in der Landwirtschaft nachhaltig zu reduzieren, und spielt nicht nur für die Umwelt eine immer bedeutendere Rolle – auch die Bierbraubranche entdeckt Vorteile für sich.

Für Max Spielmann, Managing Director der Weldebräu GmbH, ist Carbon Farming ein wichtiger Ansatz auf dem zukünftigen Bierbraumarkt: „CO_2-Reduktion spielt für uns eine große Rolle, da auch wir von unseren Kunden immer häufiger gefragt werden, welche Maßnahmen wir treffen, um den CO_2-Fußabdruck zu verkleinern. Wir wollen ein hochwertiges und klimafreundliches Bier brauen und dennoch unsere Qualitätsstandards nicht senken. Unser Ziel ist es, den CO_2-Fußabdruck der Gerste, die wir auf dem Feld ernten, um über zehn Prozent zu verkleinern.“

Projekt „Bessere Gerste“

„Damit dies gelingen kann, wurde das Projekt ‚Bessere Gerste‘ ins Leben gerufen. Es ist ein Produktionssystem, das gemeinsam mit Brauereien, Landwirten, Partnern für landwirtschaftliche Maschinen und BASF entwickelt wurde, um bessere Erträge, ein besseres Klima und eine bessere Rentabilität für die Erzeuger zu erzielen“, berichtet Matthias Nachtmann (APE/V), Sustainability Business Development, BASF Agricultural Solutions. Ein großer Baustein davon ist das Carbon Farming.

Mit Carbon Farming werden alle Maßnahmen zusammengefasst, die darauf abzielen, die Treibhausgas-Emissionen in der Landwirtschaft zu vermeiden, zu binden oder zu reduzieren. Erreicht wird dies durch spezielle Bodenregenerationsverfahren, wie zum Beispiel durch den Aufbau von Humus oder eine Zwischenfrucht. Der Boden soll damit langfristig mehr Kohlenstoff halten und diesen in die Erde zurückführen.

Ein weiteres Verfahren ist die Anwendung von Nitrifikationshemmern, die darauf abzielt, die Mineralisierung von Stickstoff zu verlangsamen, sodass die Pflanzen Stickstoff länger aufnehmen können und weniger Stickstoff an die Luft abgeben. Sie sind dadurch in der Lage, Lachgasemissionen, Stickstoffauswaschungen und Denitrifikationen zu vermindern, was die Umwelt stark entlastet.

Gerste braucht, um für die Mälzerei geeignet zu sein, einen bestimmten Proteingehalt, der hauptsächlich durch Feldbedingungen (Boden), Wetter (Niederschlag) und den Einsatz von Stickstoffdünger gestaltet wird. „Das Ziel von ‚Bessere Gerste' ist es, die richtige Balance zwischen Stickstoffanwendung, Gerstenprotein und der Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen zu finden", so Nachtmann. Im Rahmen des Projekts unterstützt BASF mit den Nitrifikationshemmern Vizura® und Limus® und ergänzt mit der Digital-Farming-Anwendung xarvio®, die den Landwirtinnen und Landwirten aufzeigen und auch belegen kann, wie protein-, kohlenstoff-, stickstoff- und ertragseffizient ihre Ernte war.

Das Projekt „Bessere Gerste" wurde bereits in zwei Vegetationsperioden auf insgesamt mehr als 25 Hektar umgesetzt. Bessere Gerstenfeldergebnisse, BASF-Versuche und Carbon-Footprint-Bewertungsmodelle haben gezeigt, dass die Treibhausgas-Emissionen je produzierter Tonne Gerste deutlich reduziert werden konnten, und dennoch die Qualitätsanforderungen von Mälzern und Brauereien weiterhin erfüllt wurden.

Für Spielmann steht fest: „Das Projekt ‚Bessere Gerste' hat sich für uns mehr als gelohnt. Durch den Einsatz der Maßnahmen konnten wir nicht nur unser Ziel, den CO_2-Fußabdruck um über zehn Prozent zu verkleinern, erreichen, sondern auch gleichzeitig die hohe Qualität unseres Produkts beibehalten. Herausgekommen ist unser erstes, klimafreundliches Bier." Wie gut klimafreundliches Bier schmeckt, können Sie selbst probieren.

Das Bier ist bereits seit März im Handel erhältlich.

Sie interessieren sich für Carbon Farming? In acht spannenden Video- und Podcast-Folgen zeigt der Unternehmensbereich Agricultural Solutions (AP) auf, wie Landwirtschaft das Klima besser schützen und gleichzeitig die Ernte sichern kann. Die Folgen sind im Internet auf **www.agrar.basf.de** unter **„Virtuelle Farm"** abrufbar.

Maren Carle

LINKS UND RECHTS VOM WERKSZAUN

NACHHALTIGKEIT ERLEBEN
BASF AUF DER BUGA

Seit Mitte April läuft die Bundesgartenschau, kurz BUGA 23, in Mannheim. Sie verspricht nicht nur Gartenfans jede Menge Inspiration, sie stellt vor allem die global relevanten Themen Klima, Umwelt, Energie und Nahrungssicherung in den Fokus.

BASF-Nachhaltigkeitsthemen auf der BUGA 23 entdecken
Dies sind Themen, die auch bei BASF eine herausragende Bedeutung haben. BASF ist mit einer interaktiven Ausstellung (dem „BASF Erlebnisraum“), einer gemeinsamen Außenfläche mit John Deere und einer Reihe von Veranstaltungen im Spinelli-Park vertreten. Der Gesamtauftritt bietet eine einzigartige Gelegenheit für Familien, Schulklassen, aber auch für BASF-Mitarbeitende und -Kunden, das Unternehmen und seine Nachhaltigkeitsthemen auf erfrischende und spielerische Art zu entdecken. Hierzu tragen auch Experimentierangebote für Schüler und Familien sowie Aktions- und Thementage bei.

Experimentierangebote für Kinder und Jugendliche
Ein besonderes Augenmerk des BASF-Beitrags liegt auf den Angeboten für Kinder und Jugendliche: Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 5 bis 10 können im Klassenverband bei Veranstaltungen des „BUGA 23: Campus-Programms“ an Experimentierworkshops zu erneuerbaren Energien und zukunftssicheren Ausbildungsberufen teilnehmen. Familien mit Kindern von 6 bis 12 Jahren erwartet ein abwechslungsreiches Programm zum Thema „Prima Klima“. Mehr Infos zu den Veranstaltungen unter **www.basf.de/buga-campus**

Die BUGA 23 geht bis zum 8. Oktober 2023. Für BASF-Mitarbeitende gibt es ermäßigte BUGA 23-Tagestickets. Weitere Infos für Mitarbeitende gibt es im BASF-Intranet auf Rheinklick (**go.basf.net/rheinklick**).

„WIR WOLLEN ZUM UMDENKEN UND HANDELN BEWEGEN“

Interview mit Klara Truong (COM/SB), Projektleiterin BASF bei der BUGA

Klara Truong (COM/SB)

Ein Chemieunternehmen auf der BUGA 23 – wie passt das zusammen?
Chemische Produkte sind grundlegender Teil unseres Alltags – vielen ist das nur nicht bewusst. Mit unserer Beteiligung bei der BUGA 23 wollen wir in den Dialog treten und hinhören, was die Menschen aus Deutschland und der Region bewegt. Wir wollen aber auch erklären und verständlich machen, dass Chemie nicht im Gegensatz zu Nachhaltigkeit steht. Sie ist Teil der Lösung auf dem Weg zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Welt von morgen. Ohne sie wird diese Zukunft nicht gelingen.

Die BUGA 23 richtet sich an Besucherinnen und Besucher aus ganz Deutschland. Welche Chancen und Möglichkeiten bietet dies für BASF?
Die BUGA 23 möchte Menschen regional und überregional zusammenbringen – und wir wollen in dieser Gemengelage mitmischen! Es ist uns wichtig, dass wir Verbindungen zwischen den Menschen schaffen und das Miteinander in unserer Gesellschaft stärken. Mit den Themen auf unseren Ausstellungsflächen und Veranstaltungen wollen wir zu regionalen und überregionalen Diskussionen beitragen, zum Umdenken und Handeln bewegen, aber auch für kritische Fragen offen sein.

Mit welchen Angeboten möchte BASF bei der BUGA 23 eine positive Wirkung für die Gesellschaft fördern?
Eine nachhaltige Zukunft benötigt frische Perspektiven – und wer hat bessere Ideen als die Jugend? Viele unserer Angebote, wie beispielsweise unsere Experimentierangebote und unsere interaktiven Ausstellungsflächen, richten sich an Kinder und Jugendliche. Es geht darum, sie für Naturwissenschaft und Chemie zu begeistern. Nur mit ihren Fähigkeiten kann Nachhaltigkeit langfristig gelingen.

Dr. Hans-Joachim Perrey

Weitere Informationen rund um den BASF-Auftritt auf der BUGA 23 gibt es unter folgendem QR-Code:

SERVICE

IN PFLEGEFRAGEN GUT BERATEN

Ein schwerer Unfall, Demenz oder eine Behinderung – Pflegebedürftigkeit kann plötzlich oder schleichend entstehen und hängt nicht vom Alter ab. Die Kolleginnen und Kollegen der Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung beraten Mitarbeitende, deren Angehörige und Pensionäre bei Fragen rund um das Thema.

„Meist kommen die Ratsuchenden auf uns zu, wenn sie einen akuten Pflegefall unter ihren Angehörigen haben“, berichtet Katja Neumann, Teamleiterin der Einheit Gesundheit, Arbeit & Privatleben der Sozial- und Lebensberatung in der BASF Stiftung.

„Denn Pflege kann man nicht immer planen und konkrete Fragen entstehen oft erst, wenn die Pflegesituation eingetreten ist“, erzählt sie.

Dabei kann gerade rechtlich bereits vieles geklärt werden, bevor der Ernstfall eintritt. Zwei Instrumente sind in dieser Hinsicht besonders wichtig: die Patientenverfügung und die Vorsorgevollmacht. Die Patientenverfügung legt fest, welche lebenserhaltenden Maßnahmen ergriffen werden sollen. Eine Vorsorgevollmacht gibt hingegen an, wer die rechtliche Vertretung gegenüber Dritten – auch Ärzten – übernehmen darf, wenn man selbst dazu nicht mehr in der Lage ist.

In regelmäßigen Online-Veranstaltungen geben Neumann und ihre beiden Kolleginnen wichtige Informationen rund um das Thema Pflege, die Patientenverfügung und die Vorsorgevollmacht.

Die nächste Veranstaltung findet am **8. August 2023** statt. Eine Anmeldung erfolgt über die Intranetseiten der Sozial- und Lebensberatung im Standortportal. Pensionäre und Angehörige der Mitarbeitenden wenden sich bei Interesse an **katja.neumann@basf-stiftung.org**.

Wer konkrete Fragen hat, kann sich mit dem Anliegen auch direkt bei den Kolleginnen und Kollegen der Sozial- und Lebensberatung melden. Eine Terminvereinbarung ist über die Hotline des Kompetenzzentrums für psychische und soziale Unterstützung möglich (siehe Infokasten).

„Unsere Klientinnen und Klienten schätzen es, dass wir bei sehr dringenden Fragen meist innerhalb eines Werktags ein kurzes persönliches oder telefonisches Beratungsgespräch ermöglichen können“, sagt Neumann.

Das Team klärt Ratsuchende in ihren Gesprächen auch über gesetzliche Regelungen und zusätzliche Angebote auf, die BASF ihren Mitarbeitenden über eine Betriebsvereinbarung ermöglicht. So gibt es beispielsweise spezielle Teilzeitangebote für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen. Auch wer ein Kind mit Behinderung betreut, erhält über die Inklusionsvereinbarung die Möglichkeit, eine Freistellung von bis zu sechs Tagen im Jahr zu beantragen.

Ob Fragen rund um einen Pflegefall oder Vorsorge für den Ernstfall – alle Gespräche bei der Sozial- und Lebensberatung unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht und werden vertraulich behandelt.

Kathrin Schönfeld

Katja Neumann (BASF Stiftung)

DAS KOMPETENZZENTRUM FÜR PSYCHISCHE UND SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Die Hotline des Kompetenzzentrums für psychische und soziale Unterstützung betreibt die Sozial- und Lebensberatung zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen des BASF Corporate Health Managements (ESG). Neben der Pflegeberatung erhalten Mitarbeitende über die Hotline auch Unterstützung bei finanziellen Problemen, psychischen Belastungen oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

Hotline: 0621 60-45593

Mo und Di: 8:30–9:30 und 13:00–14:00
Mi: 8:30–12:30 und 13:00–15:00
Do: 8:30–9:30 und 13:00–14:00
Fr: 8:30–11:30

KURZ & GUT

VON AUSBILDUNG BIS FREIZEIT

BASF-Ausbildung
Mit einer Ausbildung bei BASF in die Zukunft starten

Die Arbeit in der chemischen Industrie ist spannend und vielseitig – und BASF bietet als führendes Unternehmen in der Branche erstklassige Perspektiven für Auszubildende. Gesucht werden insbesondere angehende Elektronikerinnen und Elektroniker für Automatisierungs- und Betriebstechnik sowie Chemikantinnen und Chemikanten. Weitere attraktive Einstiegsmöglichkeiten gibt es im naturwissenschaftlichen und kaufmännischen sowie im IT-Bereich oder in der Gastronomie und im Hotel. Nähere Informationen zu den Ausbildungsberufen gibt es auf **on.basf.com/freieplaetze**. Bewerbungen für das kommende Ausbildungsjahr 2024 sind bereits möglich.

Konzert-Highlight
Benefiz-Sommerkonzert im Feierabendhaus

Am 26. Juli um 18 Uhr erwartet das Publikum im BASF-Feierabendhaus ein musikalisches Zusammenspiel der besonderen Art: An diesem Abend stehen die SAR Philharmoniker aus Hongkong mit den LUfonikern auf der Bühne! Unter der musikalischen Leitung von Robert Weis-Banaszczyk (LUfoniker) und K.K. Chiu (SARPO) spielen die beiden Orchester gemeinsam für den guten Zweck. Die gesamten Erlöse aus den Ticketeinnahmen werden an das Hospiz Elias in Ludwigshafen gespendet. Karten gibt es für 20 Euro, Kinder bis 14 Jahre zahlen 10 Euro. Kartenvorverkauf unter **basf.de/lufoniker-konzert**

Aus dem Genießerkalender
Weingüter-Hopping in Deidesheim

Fünf auf einen Streich! Diese exklusive Hopping-Tour führt zu fünf herausragenden Weingütern der Pfalz. Teilnehmende treffen die Winzerpersönlichkeiten, erfahren mehr über ihre Weine und probieren direkt im Weingut. Das Weingüter-Hopping findet am 22. August statt und kostet 40 Euro pro Person. Die Anmeldung erfolgt über den Webshop unter **www.geniesserkalender.basf.de**.

Noch mehr News zum Standort Ludwigshafen gibt es für alle Mitarbeitenden auf Rheinklick unter go.basf.net/rheinklick.

IMPRESSUM:

Herausgeber:
BASF SE
Interne Kommunikation & Unternehmensgeschichte
Standortkommunikation Ludwigshafen
ESM/KI: Katharina Wiest und Karin Wolf

Redaktion:
Maren Carle
Svenja Gómez García
Simone Hofmann
Melina Kattenbracker
Jürgen Lösch
Karin Moeschke
Dr. Hans-Joachim Perrey
Kathrin Schönfeld
Nicole Wehner
Frederick Weiß

An dieser Ausgabe hat außerdem mitgewirkt:
Text:
Dr. Isabella Blank-Elsbree
Lena Liebich

Bild:
Yan de Andrés
Andreas Henn
Claudia Schäfer
Marcus Schwetasch

Kontakt:
BASF SE, ESM/KI, C100
0621 60 41788
redaktionsbuero@basf.com

Versand:
BASF SE,
Mediendienste, GBH/IM, D 211
Telefon 0621 60 99172
medienversand@basf.com

Im Internet:
www.basf.com/rheinschrift

Artdirektion und Illustration:
Stern GmbH | Wiesbaden

Druck:
johnen-druck GmbH & Co. KG

Bildrechte liegen bei BASF SE, soweit nicht anders ausgewiesen.

Fragen zur Mitarbeitenden-Chronik beantwortet HR unter der Nummer 0621 60-95000 oder der Mailadresse hrdirekt@basf.com.