

... denn sie wissen, was sie tun

Welche Bedeutung
ältere Mitarbeiter für
Unternehmen haben.
Und wie sie ihre Erfah-
rung und ihr Know-how
optimal einbringen.

Einschluss

Warum Firmen ältere Mitarbeiter fördern sollten.

Seite 7

Einfluss

Wie die Chemieindustrie auf alternde Belegschaften reagiert.

Seiten 8–9

Ein Muss

Was Michelin in Bad Kreuznach für erfahrene Mitarbeiter tut.

Seiten 10–11

Für Harald Wasem ist „das Wohlgefühl bei der Arbeit ungeheuer gestiegen“. Das sagt der 61-jährige Michelin-Mitarbeiter selbst über den dauerhaften Tausch seiner Nachtschicht mit einem deutlich jüngeren Kollegen. „Früher hatte ich mit der Nachtarbeit kein Problem, jetzt leider schon.“

Wenn aber Arbeitgeber und Kollegen so gut mitziehen wie bei dem Reifenhersteller in Bad Kreuznach, können sich ältere Mitarbeiter genauso gut einbringen wie der Firmennachwuchs. Darum geht es in unserem Schwerpunkt „Aus Erfahrung gut“: um erfahrene Beschäftigte, deren Know-how und Bedürfnisse nicht ignoriert, sondern eingebunden werden. Die wichtige Stützen für jedes Unternehmen sind. Aus Eigeninteresse angesichts des demografischen Wandels. Und aus der Überzeugung, dass jeder Mitarbeiter motiviert und engagiert dabei sein kann. Ganz egal, wie alt er ist.



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

bei „Wir. Hier.“ (er-)leben wir die Realität und Vorteile altersgemischter Teams ständig. Falls ich meine Kollegin Sabine Latorre (Ü50, das darf ich wohl verraten), nachts um vier Uhr anrufen und ihr ein Stichwort zur Chemieindustrie in Rheinland-Pfalz zuflüstern würde – sie hätte binnen Minuten Unternehmensbeispiele dafür



Symbolbild: Es gibt leider kein gemeinsames Foto unserer Redaktion. Aber so ähnlich sieht sie aus.

parat, Ansprechpartner sowie die Historie, die die Redaktion mit dem jeweiligen Unternehmen verbindet. Sabine hat ein über Jahrzehnte geknüpftes Netzwerk in die Branche und die Region (auch wenn sie, was ich wohl nicht verraten darf, auf der „falschen“ Rheinseite wohnt) und enormes Chemiewissen angehäuft. Ich bin ihr Gerade-noch-U-40-Kollege, der an den crossmedialen Trends dran ist. Der auf viele Themen als Mann – und lange auch Chemie-Laie – aus anderer Perspektive blickt. Und der sie mit frischem Tratsch aus der Kölner Firmenzentrale versorgt.

Wie wichtig ältere, erfahrene Mitarbeiter und ihr Wissen für Unternehmen sind, zeigen wir in unserem Schwerpunkt. Im demografischen Wandel wird der Nachwuchs rarer, also kann es sich kein Unternehmen leisten, Mitarbeiter vorab in Ruhestand zu schicken,

findet Rudolf Kast (66) vom Demografie-Netzwerk (S. 7). Deshalb setzt etwa Michelin in Bad Kreuznach alle Hebel in Bewegung, um erfahrene Beschäftigte möglichst lange möglichst fit im Betrieb zu halten (S. 10–11). Und Adolf Ballreich (64) denkt nach 50 Jahren BASF noch gar nicht ans Aufhören (S. 9). Viel Spaß bei der Lektüre.

NICOLAS SCHÖNEICH, AUCH IM NAMEN VON SABINE LATORRE:-)

Weiter im Web



www.wir-hier.de

Immer aktuell



link.wir-hier.de/bestellen

Mit unserem E-Mail- und Whatsapp-Newsletter bleiben Sie immer auf dem Laufenden.

Wir. Hier. Der Club. Dabei sein und profitieren

Lust auf beeindruckende Besichtigungen, vielfältige Vorträge oder exotische Exkursionen? Dann sind Sie im „Wir. Hier.“-Club genau richtig: „Wir. Hier.“ steht für die Gemeinschaft in der Chemie und in Rheinland-Pfalz – und diese Gemeinschaft möchten wir stärken. Von 2020 an wollen wir allen Clubmitgliedern exklusive Erlebnisse und Informationen bieten. Blicken

Sie hinter die Kulissen von Firmen, erkunden Sie unser Bundesland bei Ausflügen, erhalten Sie bei Vorträgen oder online aktuelle Fakten zu Themen rund um Ihr Arbeitsleben oder profitieren Sie von Aktionen in Ihrem Betrieb.

Schreiben Sie uns einfach eine formlose E-Mail an redaktion@wir-hier.de und erklären

Sie, dass Sie dem Club beitreten wollen. Ihre Kontaktdaten sind sicher, Ihre Mitgliedschaft ist kostenlos, kann jederzeit formlos gekündigt werden und verpflichtet Sie zu nichts. Das Einzige, worum wir Sie ab und an bitten werden, ist Ihre Meinung über unsere Zeitung. Denn „Wir. Hier.“ lebt vom Mitmachen und wird nur mit Ihrer Unterstützung immer besser.

Impressum

Wir. Hier. erscheint im Verlag der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln.

Herausgeber: Tobias Göpel, Ludwigshafen.
ISSN 2567-2371

Redaktionsleiter:
Nicolas Schöneich (verantwortlich).

Gestaltung:
Harro Klimmeck (Leitung),
Eckhard Langen;
Florian Lang, Daniel Roth (Bilder).

Redaktion: Dr. Sabine Latorre,
Hans Joachim Wolter, Ursula Hellenkemper
(Schlussredaktion); Tel: 0221 4981-0;
E-Mail: redaktion@wir-hier.de.

Vertrieb: Tjerk Lorenz,
Tel: 0221 4981-216;
E-Mail: vertrieb@wir-hier.de.

Fragen zum Datenschutz:
datenschutz@wir-hier.de.

Alle Rechte liegen beim Verlag. Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

ctp und Druck: : Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH & Co. KG, Mörfelden-Walldorf.

In dieser Ausgabe ...



Gesichter der Chemie

Ralf Swoboda treibt bei Hager den Einsatz von recyceltem Kunststoff voran.

4-5



Zum Mitreden

12 Fakten zum Weihnachtsbaum: Wo wächst er? Was soll er dieses Jahr kosten? Und wie weit fliegt er?

6

Schwerpunkt. Aus Erfahrung gut.

Überholspur statt Standstreifen: Unternehmen brauchen das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiter dringender denn je. Was sie tun, damit die Beschäftigten eingebunden und mitgenommen werden.

7-11



Wirtschaft & Politik

Was die EU-Regulierung des Weißpigments Titandioxid für unseren Alltag bedeutet.

12



Mein Arbeitsplatz

Matthias Stümcke vertreibt und vermarktet die Leuchtpigmente von Aralon Color.

13



Freizeit

Glühwein, Kekse, Kunsthandwerk: Die schönsten Weihnachtsmärkte in Rheinland-Pfalz.

14-15



Made in Rheinland-Pfalz

Berger entwickelt und fertigt Lacke für viele Einsatzgebiete. Auch für Parkett.

16

Schwerpunkt. Aus Erfahrung gut.

20,3

Prozent aller Führungskräfte in Rheinland-Pfalz waren im Oktober 2018 älter als 65. In der Auswertung des Informationsdiensts CRIF Bürgel lag unser Land damit an der Spitze des Bundesländervergleichs. Im Deutschlandschnitt waren es 18 Prozent.



7

„Brauchen eine Lust am Älterwerden“

Wie Unternehmen das Potenzial älterer Mitarbeiter richtig nutzen. Und was sich in Politik und Öffentlichkeit ändern sollte.



8-9

Wie man in der Chemie alt wird

Die Demografie verschiebt sich in Richtung der Älteren – auch im Betrieb. Wie die Lage in der Chemie ist und was die Branche für erfahrene Mitarbeiter tut.



10-11

Engagiert für Erfarene

Michelin in Bad Kreuznach hält mit vielfältigen Angeboten auch ältere Mitarbeiter fit und motiviert im Unternehmen.



Nachhaltig:
Geschäftsführer
Ralf Swoboda zeigt
eine Verteiler-
schrank-Rückwand
aus recyceltem
Kunststoff.

Fotos: Florian Lang (2)

Ein Manager für die Nachhaltigkeit

Ralf Swoboda treibt bei Hager die Nutzung von Recycling-Kunststoff voran

Wenn Ralf Swoboda (62) den Raum betritt, spürt man seine Energie. Er ist Chef von Tehalit in Heltersberg und verantwortlich für die gesamte Wertschöpfungskette der Muttergesellschaft Hager Group. Mit dieser Energie treibt Swoboda erfolgreich eine umweltfreundliche Produktion voran – auch gegen naturwissenschaftliche und betriebswirtschaftliche Widerstände.

Das Unternehmen, Spezialist für Lösungen und Dienstleistungen für elektrotechnische Installationen, haucht zum Beispiel dem Innenleben alter Kühlschränke neues Leben ein: Am Hauptsitz Blieskastel (1.400 Mitarbeiter) sowie am spanischen Standort in La Roca verwandelt sich das gereinigte und geschredderte Material in Rückwände für die bekannten Verteilerschränke.

Klingt ganz einfach, ist es aber nicht. „Man kann es mit der Stahlproduktion vergleichen“, erklärt Swoboda, der Maschinenbau studiert hat. „Da wird ja schon seit Jahrzehnten Schrott eingesetzt. Dasselbe fangen wir jetzt mit Kunststoff an.“ Das Problem dabei: Der Schrott muss – wie beim Stahl – so sortiert sein, dass man die Chargen miteinander verschmelzen und weiterverarbeiten kann. Was bei Stahl heute funktioniert, steht bei Kunststoffen aber noch am Anfang: „Es gibt unglaublich viele Sorten, die man kaum auseinanderhalten kann“, erklärt Swoboda. „Wenn wir garantiert gut sortierten Kunststoff bekämen, könnten wir aus Abfällen wieder Neuware machen.“

Auf lange Sicht möglichst alle Teile recyceln

Sehr gut eignet sich zum Beispiel der Kunststoff PVC. Doch der enthält oft Zusätze aus Blei, um das Material zu stabilisieren. Der Einsatz von Kunststoffen mit Blei aber ist in der Elektroinstallationsbranche gesetzlich verboten. 2020 wird Hager vielleicht erstmals sortenreines bleifreies PVC aus Fensterabfällen erhalten: „Das wäre ideal“, sagt Swoboda. „Das Material lässt sich zu 100 Prozent verwerten, auch wenn wir es 20-mal durch die Mühle drehen.“ Allerdings muss das Unternehmen die gesamte Herstellung darauf abstimmen: Passt das Material von den Parametern zum Produktionsprozess? Hat es dieselben Eigenschaften wie neuer Rohstoff? Ist das Material genügend flammhemmend, temperaturbeständig und besitzt es eine ausreichende mechanische Festigkeit?

Manche Dinge sind zudem noch nicht gelöst, wie die berühmten „schwarzen Punkte“, räumt Swoboda ein. Das sind kleine graue Verunreinigungen von 0,5 Millimeter Durchmesser, die im Kunststoffschrott stecken und beim Spritzguss gelegentlich an die Oberfläche treten. „Macht doch nichts“, denkt der Laie. Aber im Verkauf könnte das für die Kunden – Händler, Architekten oder Privatpersonen – ein Grund sein, zu einem anderen Produkt zu greifen. „Unser Anspruch sind Top-Produkte,

absolut blank und ohne Makel“, unterstreicht Swoboda. Daher sind die recycelten Materialien aktuell nur dort verbaut, wo man sie nicht sofort sieht – etwa in den Rückwänden der Verteilerkästen. Auf lange Sicht sollen aber alle Produkte aus Kunststoffschrott sein: „Entweder wir finden das passende Kunststoffrecyclat, das sich in unsere Produktion einfügt. Oder wir passen unsere Produktion dem Material an, das wir bekommen können.“ Bei einem Durchsatz von 5.500 Tonnen Kunststoff pro Jahr zum Beispiel in Blieskastel eine lohnende Sache.

Einsatz von Recyclat noch nicht rentabel

Betriebswirtschaftlich gesehen sei der Einsatz von Recyclat aktuell noch nicht rentabel, verrät Swoboda. Aber in einem Familienunternehmen denke man eben langfristig: Schon seit über zehn Jahren verringere die Hager Gruppe ihre Kunststoffabfälle in der Produktion. Und es sei – mit Blick auf die Umwelt und den Verbrauch von Kohlendioxid (CO₂) – ein Schritt in die richtige Richtung: „Ich glaube nicht, dass die Industrieländer mal zu einer CO₂-neutralen Produktion kommen. Aber wir sollten nur so viel produzieren, wie die Natur aufnehmen kann.“ Deswegen wird die Hager Gruppe ihre Elektrizität in Deutschland ab 2020 ausschließlich aus Strom aus Wasserkraft beziehen. „Wir sind nachhaltig, und wir arbeiten hier an Konzepten, die in der Zukunft tragfähig sind.“ Versteht sich Hager als Vorreiter in Sachen Umwelt? „Wir versuchen, das richtige Verhältnis zwischen wirtschaftlichem Handeln und Nachhaltigkeit zu finden“, sagt Swoboda. „Denn wir haben eine Verantwortung gegenüber unserer Umwelt, unseren Mitarbeitern und Kunden.“

Übrigens: Um ganz sicher zu sein, dass der im Unternehmen eingesetzte Kunststoffschrott durch das Sammeln und Aufbereiten am Ende nicht mehr CO₂ verbraucht als frischer Rohstoff, wurde der Prozess akribisch berechnet. Swoboda erläutert: „Um mit dem Energiethema weiterzukommen, bräuchten alle Betriebe neue Kennzahlen. Ich gehe davon aus, dass alle Unternehmen bald eine Umweltbilanz erstellen müssen.“ Mit seiner persönlichen Energie jedenfalls wird er sicherlich weiterkommen.
SABINE LATORRE



In der Produktion informiert sich der Chef über den Fortschritt in der nachhaltigen Herstellung.

Diesmal im Fokus:
Ralf Swoboda aus Heltersberg



Engagierte Kollegen gesucht!

Sie kennen Mitarbeiter, die sich im Unternehmen und außerhalb besonders engagieren und die wir in dieser Rubrik porträtieren sollten?

- Dann schreiben Sie uns: redaktion@wir-hier.de

Weiter im Web

www.chemie-azubi.de
Mehr über engagierte Mitarbeiter lesen Sie auch in unserem Azubi-Blog.



12 Fakten über Weihnachtsbäume

In den meisten Wohnzimmern Deutschlands steht er – der Weihnachtsbaum. Doch woher kommt der Brauch des mit Schmuck behangenen Christbaums zu Weihnachten eigentlich? Wie viele Nadeln hat ein typischer Tannenbaum? Und wie weit kann man ihn werfen? Wir haben 12 Fakten rund um den Weihnachtsbaum gesammelt.

VON ROBYN SCHMIDT

25.000

Milben, Spinnen und andere Insekten können in einem Weihnachtsbaum leben.

10,95

Meter beträgt der Rekord im Weitwurf eines 1,5 Meter hohen Weihnachtsbaums.

18

bis 25 Euro je Meter sollen Nordmantannen dieses Jahr kosten, Blaufichten 10 bis 16 Euro.

100

Tonnen Sauerstoff produziert ein Hektar Weihnachtsbaumkultur über zehn Jahre.

1419

soll eine Freiburger Bäckerzunft den ersten Weihnachtsbaum aufgestellt haben.

1

knappe Million Weihnachtsbäume exportiert Deutschland pro Jahr.

Die Nadelprobe

Dass ein Weihnachtsbaum viele Nadeln hat, ist keine neue Erkenntnis. Das merkt man spätestens, wenn man regelmäßig die abgefallenen aufsaugen muss. Aber wie viele genau? Und wie findet man das heraus? In der Fernsehsendung „Frag doch mal die Maus“ haben sich 2006 mehrere Schulklassen dieser Frage angenommen – und alle Nadeln einer 1,63 Meter großen Nordmantanne entfernt und von Hand gezählt. Ihr Ergebnis: 178.333. Eine weitere, weniger wissenschaftliche Beobachtung: Je länger man mit dem Baumkauf wartet, desto dürre und kahler wird das Angebot – und desto weniger Nadeln können herunterfallen.

Der Christbaum ist regional

Lieber regional als international: Dieses Motto gilt für Deutsche auch beim Weihnachtsbaumkauf. 90 Prozent der verkauften Christbäume stammen aus Deutschland – Tendenz steigend. Von den importierten Bäumen kommen die meisten aus Dänemark. Gekauft wird immer noch am liebsten möglichst nah an der Quelle: 30 Prozent der Baumkäufer wenden sich direkt an landwirtschaftliche Betriebe, 30 Prozent an den Straßenhandel. Der Rest bedient sich im Supermarkt, Gartenzentren, Baumärkten, rückt selbst mit der Säge in den Wald aus oder klickt immer häufiger (11 Prozent) auch im Internet.

8.200

Dauerarbeitsplätze sichert der Weihnachtsbaumanbau; dazu 7.500 Saisonjobs.

Plastikbäume: Beliebt, aber made in China

In einer Studie eines Wohnungsunternehmens gab ein Drittel der Befragten an, dass sie einen künstlichen Baum zu Weihnachten aufstellen würden. Der Rest bevorzugt einen echten Baum oder stellt gar keinen Christbaum auf. Die Vorteile der Plastikbäume liegen auf der Hand: keine Nadelhäufchen, geringere Brandgefahr – und im nächsten Jahr muss man ihn bloß abstauben. Wer allerdings mit Blick aufs Klima die Wälder schützen und deshalb lieber Plastik aufstellen will: Diese Rechnung geht kaum auf, denn der Großteil der Kunststoffbäume stammt aus China – mit der entsprechenden Umweltbilanz bei Herstellung und Transport. Zehn Jahre müsste ein Plastikbaum durchhalten, damit seine CO₂-Bilanz besser wird als die eines heimischen echten Baums, hat das Magazin „Geo“ berechnet.

Fast 30 Millionen Weihnachtsbäume pro Jahr

Der Weihnachtsbaum ist aus deutschen Wohnzimmern nicht wegzudenken. Zwischen 25 und 30 Millionen festlich geschmückter Nadelbäume stehen jedes Jahr in den Häusern der Bundesrepublik – Tendenz steigend. Bei rund 40 Millionen Haushalten sind das also bis zu drei Viertel aller Wohnzimmer. Am beliebtesten (und teuersten) ist die Nordmantanne mit rund 73 Prozent aller aufgestellten Christbäume – und das, obwohl ihre Nadeln fast gar keinen weihnachtlichen Tannenbaumduft absondern. Auf der Beliebtheitskala folgt ihr mit großem Abstand die Blaufichte mit 12 Prozent.

Bis zu 50.000 Hektar Anbaufläche

Weihnachtsbäume brauchen Platz – nicht nur im Wohnzimmer, sondern auch beim Anbau. Zwischen 30.000 und 50.000 Hektar Fläche sind in Deutschland mit ihnen bepflanzt, der Großteil in eigens angelegten Plantagen. Nur 5 Prozent der Bäume wurden zuletzt direkt aus Wäldern entnommen. Damit ist Deutschland Spitzenreiter in Europa. Im Vergleich der Bundesländer hat NRW die Nase vorn: Allein im Sauerland stehen auf rund 12.500 Hektar Weihnachtsbäume. Rheinland-Pfalz folgt erst auf den hinteren Rängen. Ein schöner Nebeneffekt fürs Klima: Ein Hektar Weihnachtsbäume bindet innerhalb von zehn Jahren – der Zeit, die ein Weihnachtsbaum im Schnitt bis zur Ernte steht – 145 Tonnen CO₂.

Schwerpunkt.

Aus Erfahrung gut.



Fotos: dpa, privat

Vorteil Wissen: Erfahrene Mitarbeiter nennt Experte Rudolf Kast aufgrund ihres Know-hows auch gerne „Professionals“.

„Brauchen eine Lust am Älterwerden“

Rudolf Kast, Chef des Demografie-Netzwerks, setzt auf das Potenzial der erfahrenen Mitarbeiter in den Unternehmen

Der aktuelle Altersschnitt in deutschen Betrieben liegt bei 44 Jahren. Das hat das Statistische Bundesamt kürzlich ermittelt. Besonders alt ist das vielleicht nicht. Aber 1991 betrug der Wert nur 38,8 Jahre. Im Arbeitsalltag heißt das rein statistisch: Tritt ein 16-jähriger Azubi in ein Unternehmen ein, kommen auf ihn bereits zwei 60-Jährige. Wie die Gesellschaft und die Wirtschaft mit diesem Generationenproblem umgehen sollten, weiß Rudolf Kast, Chef des Firmenzusammenschlusses Demografie-Netzwerk.

Bricht jetzt die Zeit der alten Hasen im Betrieb an?

Sie meinen Kollegen, die ihren 50. Geburtstag bereits gefeiert haben? Wir nennen sie „Professionals“, denn sie sind wichtige Mitarbeiter eines jeden Unternehmens. Sie haben viele Jahre Berufserfahrung, sind loyal gegenüber ihrer Firma und souverän in Kundengesprächen. Niemand kann auf sie verzichten: Wir verlieren rund 6,1 Millionen Fachkräfte bis 2030 aus der Regelbeschäftigung in die Rente. Die Anzahl der Menschen ab 67 Jahren wird bis 2040 auf mindestens 21 Millionen steigen. Auf deren Potenziale zu verzichten, wäre für die Gesellschaft ein großer Verlust. Das können wir uns nicht leisten.

Müssen Firmen die Älteren länger im Job halten?

Unbedingt. Zunehmend erkennen die Betriebe das Demografieproblem der älter werdenden Belegschaft und des fehlenden Fachkräftenachwuchses. Jetzt ergreifen sie Gegenmaßnahmen, zum Beispiel durch Gesundheitsmanagement, wertschätzende Behandlung, den Aufbau neuer Führungsqualitäten und natürlich laufende Fortbildung, um auf dem notwendigen Wissensstand zu sein. Das bedeutet natürlich Investitionen.

Lernen die Professionals denn noch etwas in ihrem reifen Alter?

Selbstverständlich. Ich selbst bin 66 Jahre alt, fühle mich fit und auf dem Höchststand meines Wissens. Aus der Forschung weiß man, dass Lernen zu 70 Prozent über das Tun erfolgt, also die tägliche Arbeit und Unterweisung im Job. 20 Prozent lernen wir übers Coaching und Mentoring, das eine immer größere Rolle spielt. Also Senior coacht Junior. Das geht aber auch andersherum, dann wird der Junior zum Lehrer. Der Fachbegriff dafür heißt Reverse Mentoring, da lernen ältere Kollegen von jüngeren, zum Beispiel von jungen Azubis oder Spezialisten. Davon profitieren beide Seiten. Die letzten 10 Prozent lernen wir in strukturierten Settings wie Seminaren.

Aber manche Firmen beziehen die Generation Ü50 nicht mehr ein.

Ja, das ist ein ungeheurer Fehler. Ältere Kollegen sind für viele Unter-



Rudolf Kast

- berät gezielt mittelständische Unternehmen im Personalmanagement

nehmen enorm wichtig. Auch wenn sie körperlich weniger belastbar sind und ihre Ausbildung lange zurückliegt, müssen sich die Firmen Gedanken machen, wie sie ältere Kollegen länger im Betrieb halten – oder sogar neu anlocken. Wenn etwa keine Mitarbeitergespräche mit ihnen mehr stattfinden oder Fortbildungen ohne ältere Kollegen laufen, fühlen diese sich nicht wertgeschätzt und abgeschrieben. Woher soll die Motivation für die Arbeit kommen? Dann gehen sie so schnell wie möglich in den Ruhestand. Das kann sich kein Betrieb mehr leisten. Menschen jedes Alters haben die Fähigkeit, weiterzulernen, wenn ihnen die Begeisterung zum Lernen vermittelt werden kann und wir insbesondere Erfahrungswissen weiter fördern.

Es muss also ein Umdenken stattfinden?

Definitiv. In den Firmen wie in der Gesellschaft und der Politik. Hier

wurden die falschen Signale gesendet, man denke nur an die Rente mit 63 Jahren. Sollen die fitten Alten jetzt den Garten umgraben oder nur noch ehrenamtlich für Vereine tätig sein? Es ist doch eine Freude, festzustellen, dass unsere Gesellschaft älter wird und wir alle länger leben. Es gibt eine Verschiebung der körperlichen, der mentalen und der geistigen Altersfähigkeit, wir bleiben gut zehn Jahre länger fit. Es sollte eine Lust am Älterwerden geben und an der Arbeit an sich. Die Freisetzung älterer Kollegen durch Altersteilzeitprogramme – eine solche Unternehmenspolitik müsste man gesellschaftlich ächten.

Aber was ist mit den Unterschieden zwischen den Generationen?

Klar, es ist eine große Herausforderung für Unternehmen, die völlig unterschiedlichen Lebenswerte von 17- und 70-Jährigen zusammenzubringen. Man denke allein an die unterschiedliche Sozialisation. Das ist für Führungskräfte wirklich schwierig: Wer in den 60er Jahren sozialisiert worden ist, hat völlig andere gesellschaftliche Umwälzungen erlebt als jemand, der zwischen 1994 und 2000 groß geworden ist. Heute haben wir bis zu fünf Generationen in einem Unternehmen. Das kann aber auch eine Chance sein – wenn sie voneinander lernen. Wichtig ist, dass man alle Altersgruppen im Betrieb wertschätzt.

INTERVIEW: SABINE LATORRE

Nicht von schlechtem Altern

Die Altersstruktur in der rheinland-pfälzischen Chemiebranche verändert sich: Das Durchschnittsalter steigt, es wird schwieriger, junge Nachwuchskräfte zu finden. Doch die Industrie ist darauf mit Tarifregelungen und Angeboten einzelner Unternehmen vorbereitet. Warum es sich lohnt, in der Chemie alt zu werden.

VON ROBYN SCHMIDT

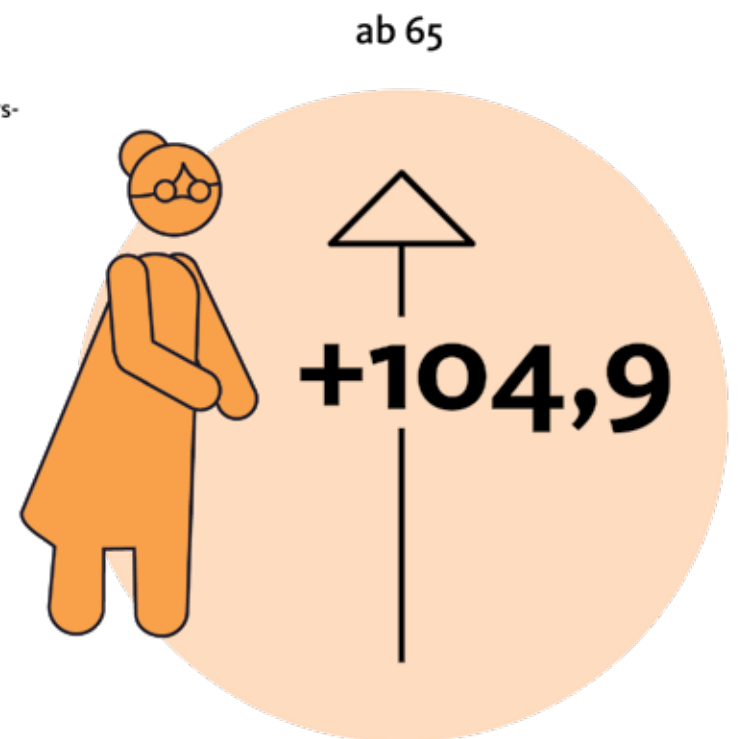
Altersverteilung

Nach Zählung der Bundesagentur für Arbeit gab es Ende März 2019 (aktuellste Zahlen) 82.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der rheinland-pfälzischen Chemiebranche. Rund 8,5 Prozent sind jünger als 25. Die breiteste Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen macht den Hauptanteil der Beschäftigten aus – mehr als 68,5 Prozent. Älter als 54 sind bei Chemie, Pharma sowie Kautschuk- und Kunststoffindustrie knapp 23 Prozent. Damit ist die rheinland-pfälzische Chemie etwas älter als der Schnitt aller Branchen in unserem Bundesland (11 Prozent unter 25 Jahre, 21,8 Prozent über 54 Jahre).

Die jüngste Entwicklung in der Chemie zeigt, wie wichtig es ist, Ältere in Unternehmen gut einzubinden: Der Anteil der über 54-Jährigen ist seit 2014 drastisch gestiegen – von gut 18 auf knapp 23 Prozent. Der Anteil der Mitarbeiter unter 25 Jahren ist dagegen recht konstant zwischen 8 und 10 Prozent geblieben, es scheint also zu haken beim Nachwuchs.

Immer mehr Ältere

Chemiebeschäftigte* in RLP nach Altersgruppen, Veränderung 2014 bis 2019 in Prozent

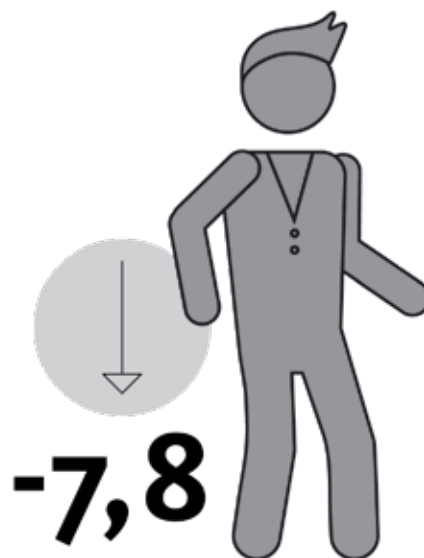


Gut für die Produktivität

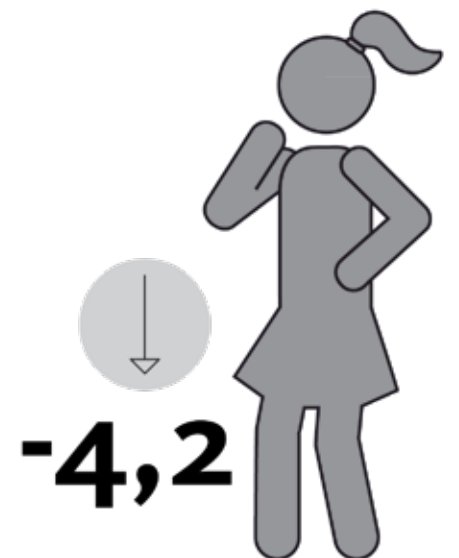
Intuitiv könnte man denken, dass Mitarbeiter ab einem bestimmten Alter immer unproduktiver werden, schließlich sinken tendenziell die körperliche und die geistige Leistungsfähigkeit.

Doch wie Forscher des „Munich Center for the Economics of Aging“ gezeigt haben, bleiben Mitarbeiter in der Industrie nicht nur produktiv – ihre durchschnittliche Produktivität steigt bis zum Renteneintrittsalter sogar immer weiter: Ältere machen weniger schwerwiegende Fehler als ihre jüngeren Kollegen und steigern mit ihrer Erfahrung und Routine bei Konflikten die Produktivität des gesamten Teams. Auch das Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung kommt in Untersuchungen zu dem Schluss, dass altersgemischte Teams die Produktivität aller Mitarbeiter deutlich erhöhen.

25 bis unter 55



unter 25



*Chemie, Pharma, Gummi & Kunststoffe; jeweils Ende März
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tarifliche Angebote für Ältere

Die Chemie-Sozialpartner gehen die Herausforderungen des demografischen Wandels an und sind damit Vorreiter in der deutschen Industrie. Bereits im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ von 2008 haben Arbeitgeber und Gewerkschaft den Fokus auf das gesamte Arbeitsleben von der Ausbildung bis ins Alter gelegt. Sein zentrales Element ist der **Demografiefonds**.

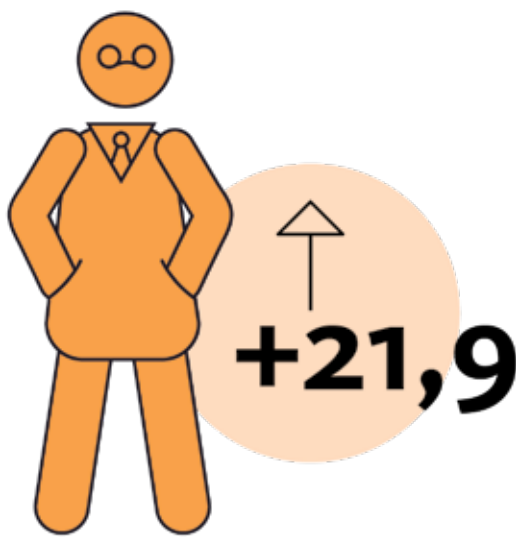
Unternehmen zahlen in diesen Geldtopf jedes Jahr einen Demografiebeitrag von 750 Euro pro Tarifarbeitnehmer ein. Wie das gesammelte Geld verwendet wird, regelt jedes Unternehmen individuell. Es kann etwa in Langzeitkonten oder die Gesundheitsvorsorge fließen. Seit es den Demografiefonds gibt, haben Unternehmen mehr als 1 Milliarde Euro eingezahlt.

Ebenfalls bewährt hat sich die **betriebliche Altersvorsorge** in der Chemie. Dabei wird ein Teil des Bruttogehalts vom Arbeitgeber für die Vorsorge angelegt. Die Unternehmen fördern dies mit mehr als 600 Euro pro Jahr, die jeder Tarifbeschäftigte abrufen kann, ohne eigenes Geld einzusetzen. Stockt ein Mitarbeiter aus eigenem Geld auf, gibt es Zuschüsse vom Arbeitgeber.

„Warum soll ich aufhören?“

Adolf Ballreich ist 64 Jahre alt und Anlagenfahrer bei BASF. Dieses Jahr feiert er sein 50-jähriges und erzählt, warum er so lange dabeigeblichen ist

55 bis unter 65



Herr Ballreich, wie haben Sie bei BASF angefangen?

Ich kam mit 14 Jahren direkt nach der Schule zu BASF. Eigentlich wollte ich in dem Alter noch gar nichts machen. Aber mein Vater hat gesagt: „Du gehst zu BASF. Fertig.“ Das habe ich dann gemacht und bin als Chemiefachwerker eingestellt worden. Seitdem arbeite ich als Anlagenfahrer. Heute bin ich im Bereich der Kathodenforschung für Batterien tätig.



Adolf Ballreich

• Anlagenfahrer und seit 50 Jahren bei BASF

Können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag erinnern?

Das war sehr aufregend! Ich war ja im Prinzip noch ein Kind und kam in einen riesigen Betrieb mit Doktoren und Meistern. Am ersten Tag wurde mir erst mal alles gezeigt. Ich wurde durch die Labore geführt und habe meine Vorgesetzten kennengelernt. Gearbeitet wurde an dem Tag noch nicht. Dass ich 50 Jahre später immer noch bei BASF bin, hätte ich damals nie gedacht.

Haben Sie in der Zeit mal mit dem Gedanken gespielt, das Unternehmen zu wechseln?

Nein, solche Überlegungen hatte ich nie. Ich bin hier einfach gut integriert. Ich habe Kollegen, mit denen ich seit 40 Jahren zusammenarbeite. Das ist wie eine Familie und schweißt zusammen.

Wie hat sich Ihre persönliche Arbeit im Lauf der vergangenen 50 Jahre verändert?

Früher war die Arbeit schwerer, denn man machte alles manuell – hat beispielsweise Anlagen gefahren und war viel öfter direkt vor Ort. Heute sitzt man in 10 bis 20 Meter Entfernung in der Messwarte oder in einem eigenen Büro und ist weniger draußen im Betrieb. Auch ist die Arbeit sauberer und sicherer.

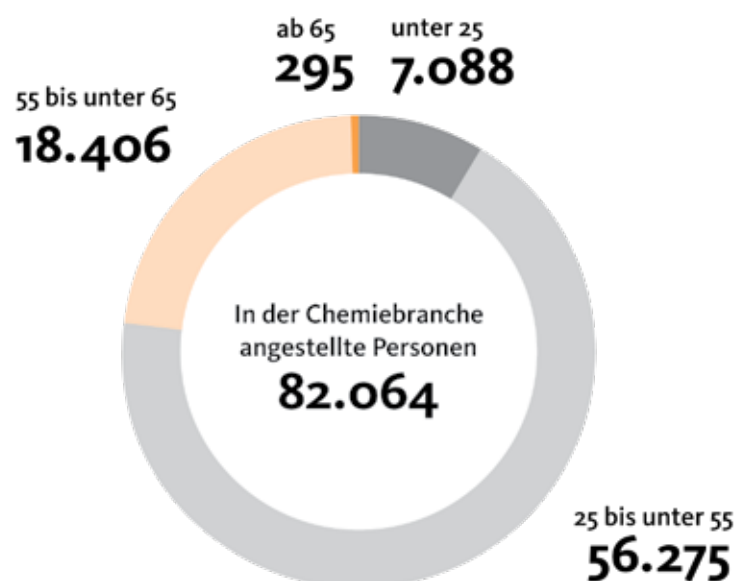
Gab es auch schwierige Veränderungen?

Durch den Wandel bei der Arbeit habe ich viele neue Dinge gelernt, vor allem die Arbeit am Computer. Damit habe ich vor rund 25 Jahren so richtig angefangen. Wenn man das nicht wie heute von klein auf lernt, tut man sich schwer und sperrt sich anfangs auch ein bisschen dagegen. Aber irgendwann wusste ich, du musst mitziehen. Man muss lernen. Fertig, aus.

Wie lange müssen Sie denn jetzt noch arbeiten?

Müssen tue ich gar nicht mehr! Ich möchte gerne noch einvier-tel Jahre bleiben und wenn es geht sogar noch etwas länger. Wenn doch alles stimmt, warum soll ich aufhören? ROBYN SCHMIDT

Chemiebeschäftigte* in RLP nach Altersgruppen, Stand 31.3.2019



Angebote von Firmen für Ältere

Auch unabhängig von Tarifregelungen schaffen die Chemieunternehmen in Rheinland-Pfalz gute Bedingungen für Ältere. Bei der **Pronova BKK** etwa können Mitarbeiter ab 57,5 Jahren unter anderem Altersfreizeitmodelle nutzen. Die gibt es auch bei der **BASF** und **Renolit**, zusätzlich zu Teilzeitmodellen. **Jansen Lacke** bietet neben Gesundheitstagen jährliche Ultraschall-

untersuchungen der Gefäße zur Früherkennung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die BASF Darmkrebsfrüherkennung für Mitarbeiter ab 46 Jahren sowie viele Gesundheits- und Fitnessprogramme „50+“.

Auch die Anpassung des Arbeitsplatzes ist wichtig. Unternehmen wie Renolit schaffen – nicht nur für

Ältere – ergonomischere Arbeitsbedingungen etwa durch rüchenschonende Stühle und höhenverstellbare Schreibtische. Und damit die Erfahrung der Älteren im Unternehmen bleibt und auch dem Nachwuchs zugutekommt, hat etwa die BASF es sich „zur Aufgabe gemacht, systematisches Wissensmanagement kontinuierlich auszubauen“.

Schwerpunkt. Aus Erfahrung gut.



Fotos: Marcel Hasibert (5)

Motiviert: Peter Krause wechselte von der Reifenproduktion in die Logistik und ist heute für die Werktransporte zuständig.





(v. l.) Lange dabei: Seit über 30 Jahren ist Klaus Maurer im Unternehmen, früher in der Produktion, jetzt in der Materialkontrolle.

Schichtwechsel: Harald Wasem hat seine Nachtschicht dauerhaft mit einem jüngeren Kollegen getauscht.

Kooperativ: Auch nach dem Wechsel auf eine andere Stelle hilft Erich Förster bei Bedarf in seiner alten Abteilung aus.

Aufmerksam: Sorgfältig überprüft Ergonomieexpertin Sarah Busse den Arbeitsplatz von Teamkoordinator Mehmet Cetin.

Engagiert für Erfahrene

Wie der Reifenhersteller Michelin Mitarbeiter bis zur Rente fit und motiviert hält

Peter Krause (58) ist ein engagierter, interessierter und ausgeglichener Mensch mit Spaß am Beruf – auch nach 33 Berufsjahren. Dabei hatte er es nicht leicht: Jahrzehntlang machte er beim Reifenhersteller Michelin in Bad Kreuznach Schichtdienst in der Tast- und Sichtkontrolle. 2016 rutschte er beim Verlassen des Werks auf dem Gehsteig aus. Krause brach sich den Knöchel und brauchte ein Jahr, bis er wieder laufen konnte. „Lange am Arbeitsplatz stehen war da nicht mehr drin“, erzählt er. Dass er heute auf einem anderen Posten wieder an Bord ist, verdankt er dem betrieblichen Eingliederungsmanagement des Unternehmens.

Durchschnittsalter bei 45 Jahren

Michelin geht es um die Gesundheit seiner Beschäftigten: Das Durchschnittsalter der gewerblichen Kollegen liegt heute bei 44,5 Jahren, bei den Angestellten sind es bereits 45,4 Jahre. Schon vor langer Zeit wurden deshalb Maßnahmen zum Schutz der alternden Belegschaft ergriffen – noch bevor der Chemie-Tarifvertrag Demografie 2008 unterschrieben wurde. Mit ihm nehmen die Sozialpartner aus Chemie-Arbeitgebern und -Gewerkschaft seitdem eine Vorreiterrolle in der deutschen Industrie ein.

Wird beispielsweise der Job im Alter zu anstrengend, erhalten Michelin-Beschäftigte einen anderen Arbeitsplatz. So ist Peter Krause jetzt zum Beispiel als Logistiker für interne Werktransporte im Lager tätig: Er fährt mit dem Gabelstapler durch die Regalfuchten, schiebt Material in die Fächer, be- und entlädt Lastwagen, bearbeitet die Versandpapiere. „Ich bin sehr froh, dass ich wieder voll mitarbeiten kann“, sagt er. Sein Chef Rolf Petermann nickt: „So ein motivierter Kollege. Überall findet er sich hinein und hat

überhaupt keine Scheu vor unseren Computerprogrammen – ganz im Gegenteil.“

Auch Klaus Maurer (58) und Erich Förster (55) konnten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr die fordernde Tätigkeit in der Reifenproduktion schultern. Jetzt begutachten sie auf einer anderen Stelle sorgfältig Material, das in der Herstellung nicht verbraucht wurde. Es wird kontrolliert, bearbeitet und erneut der Produktion zugeführt. „Wir möchten möglichst alles wieder recyceln“, berichtet Förster. Ihm gefällt die neue Arbeit, manchmal hilft er aber noch in seiner alten Abteilung aus: „Das ist doch Ehrensache“, findet er. Maurer hat das früher ebenfalls getan – aber jetzt geht es nicht mehr: „Die Prozesse sind anders, die Maschinen immer moderner. Da bin ich leider zu lange raus.“ In dem neuen Job bis zur Rente arbeiten wollen beide: „Wir haben einen großartigen Arbeitgeber, der so etwas ermöglicht“, lobt Förster.

Möglich macht das Unternehmen auch dauerhaften Schichttausch unter Partnern. Das praktiziert Teamkoordinator Harald Wasem (61), der seit drei Jahren seine Nachtschicht dauerhaft mit seinem jüngeren Kollegen Christian Lameth (41) tauscht. „Das funktioniert wunderbar“, freut sich Wasem. „Früher hatte ich mit der Nacharbeit kein Problem, jetzt leider schon. Für mich ist das Wohlgefühl bei der Arbeit jetzt ungeheuer gestiegen.“

Ergonomische Arbeitsplätze

„Unser Ziel ist es, gerade die gewerblichen Mitarbeiter möglichst lange zu beschäftigen und für ein Umfeld zu sor-

gen, das dies erlaubt“, betont Personalleiterin Heike Notzon. Zudem gibt es im Unternehmen auch Langzeitkonten („FlexiPlusKonto“), ein flexibles Instrument, damit Mitarbeiter früher in Rente gehen oder Teilzeitmodelle nutzen können – ohne Einbußen bei den Rentenansprüchen. Im „Balance-Raum“ stärken

„Für mich hat sich das Wohlgefühl bei der Arbeit ungemein gesteigert“

Beschäftigte in Gymnastikkursen ihren Rücken, die Kantine bietet ausgewogene Ernährung an, Gesundheitskampagnen befassen sich mit Herz und Kreislauf. Mehrmals pro Woche macht eine

Sporttherapeutin die Runde durch die Werkhallen und weist die Arbeitnehmer an den Maschinen und Bändern in die richtige Körperhaltung ein. Selbst Führungskräfte stehen oder gehen bei ihren Meetings immer öfter. Vielerorts haben LED-Lampen die Beleuchtung verbessert – das schont die Augen.

Alle Arbeitsplätze sind zudem ergonomisch optimiert, manche Tische sind höhenverstellbar, und für Lasten gibt es Hebehilfen – lästiges Bücken oder Heben gehört weitgehend der Vergangenheit an. Darauf achtet die Ergonomiespezialistin Sarah Busse: „Das erspart Rückenschmerzen und ermöglicht ein längeres Erwerbsleben“, weiß die 30-Jährige. Gesundheitsbewusstes Arbeiten wird immer selbstverständlicher. Das lernen auch schon die neuen Mitarbeiter von ihren Ausbildungspaten wie Teamkoordinator Mehmet Cetin (34): „Pro Schicht heben wir 800 bis 850 Mal Reifen, die rund zehn Kilo auf die Waage bringen. Da muss jeder wissen, wie man das körperlich richtig angeht.“ Nämlich so, dass die Beschäftigten auch im Alter noch fit und motiviert sind.
SABINE LATORRE

Kommentar

„Hoffen, dass Gerichte diese Praxis stoppen“



Foto: Werk

Von Peter Jansen, Präsident des Verbands der deutschen Lack- und Druckfarbenindustrie

Die EU-Kommission hat am 4. Oktober das Weißpigment Titandioxid in Pulverform als Stoff mit Verdacht auf krebserzeugende Wirkung durch Einatmen eingestuft. Das soll auch für pulverförmige Gemische gelten. Außerdem sollen flüssige Gemische wie Lacke, Farben und Druckfarben einen Warnhinweis bezüglich Sprühanwendungen enthalten. Viele EU-Staaten, darunter Deutschland, hatten die Einstufung abgelehnt: Es gebe bereits wirksame Grenzwerte für Staub. Weltweit sei nicht ein Fall einer anerkannten Berufserkrankung durch Titandioxid bekannt.

„Kommission blendet Folgen aus“

Das Verfahren hat die Schwächen der EU-Chemikalienregulierung gezeigt – angefangen mit der Initiative Frankreichs, das seine Anti-Nanopartikel-Politik exportieren möchte. Die Experten der Chemikalienagentur wiederum sahen sich nicht imstande, gemäß der eigenen Bewertung von Titandioxid (keine intrinsische Toxizität „im klassischen Sinne“) eine Einstufung abzulehnen.

Die Kommission schließlich winkt Einstufungsvorschläge nur durch – und blendet wirtschaftliche, ökologische und soziale Auswirkungen aus. Es bleibt zu hoffen, dass die Gerichte diese Praxis stoppen. Zudem kann die neue Kommission unter Ursula von der Leyen zeigen, dass sie wirklich eine „bessere Rechtsetzung“ anstrebt.

Beliebtes Kinderspiel: Malkreide mit dem Weißpigment Titandioxid droht ein Verbot.

Wirtschaft & Politik

Streit ums Weiß

EU will Warnhinweise für das Pigment Titandioxid: Welche Folgen das für unseren Alltag hätte

Werden Straßenkreide und Malkästen für Kinder bald verboten? Produkten mit dem Weißpigment Titandioxid droht das jedenfalls. Denn der wegen seiner Deck- und Leuchtkraft begehrte Weißmacher muss ab Sommer 2021 in Pulverform als „Stoff mit Verdacht auf krebserzeugende Wirkung beim Einatmen“ gekennzeichnet werden. Das hat kürzlich die EU-Kommission beschlossen.

Damit ist Titandioxid in der EU in Spielwaren tabu. Auch sonst greift der Beschluss stark in den Markt für das wichtigste Pigment ein. Alle Pulver und pulverförmigen Gemische müssen zukünftig ein Warnsymbol tragen, flüssige Gemische einen Warnhinweis vor Sprühanwendungen. Dagegen gibt es heftige Proteste der Industrie, von 300 Firmen und Verbänden.

Zweifel an der Rechtmäßigkeit

Martin Engelmann, Hauptgeschäftsführer des Verbands der deutschen Lack- und Druckfarbenindustrie, äußert Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Kommissionsbeschlusses: „Angesichts der Bedeutung des Falles wird eine gerichtliche Klärung immer wahrscheinlicher.“ Es geht um 480.000 Tonnen Jahresproduktion und ein millionenfach in Druckfarben, Autolacken, Kunststoffen, Papier oder Kosmetik eingesetztes Pigment.

Die Grundlage für die Einstufung liefert eine Studie aus dem Jahr 1985. Damals mussten Laboriere zwei Jahre lang enorme Mengen Titandioxid-Staub einatmen. Ratten zeigten bei dieser hohen Belastung eine erhöhte Tumorraten, Mäuse jedoch nicht, berichtet Professor Harald Krug, emeritierter Umwelttoxikologe der Schweizer Materialforschungsanstalt Empa. „Solche Versuche sind heute wegen der enormen Belastung nicht mehr zulässig. Und sie sind auch nicht aussagekräftig“, sagt der Experte. Unter diesen Bedingungen schädige jeder Staub die Tiere. Hinzu komme: „Seitdem sind zahlreiche Studien durchgeführt worden, davon 70 zum



Heimwerkerinnen beim Anstreichen: Wer auf Farbe ohne Titandioxid ausweicht, muss vier statt zwei Schichten auftragen.

Lacken fest gebunden und wird nicht in die Luft freigesetzt. Wer dennoch auf (in Zukunft wohl verstärkt angebotene) Farbe ohne den Weißmacher ausweicht, muss mit höheren Kosten rechnen. Verbandsgeschäftsführer Engelmann: „Andere Weißpigmente decken nicht so gut. Statt ein- bis zweimal muss man damit doppelt so viel streichen. Das braucht mehr Farbe und geht ins Geld.“

• Entsorger: Sie sind am stärksten betroffen. Beispiel Bauschutt: Sämtliche pulverförmigen Abfälle wie etwa Putz oder Tapetenreste mit 1 oder mehr Prozent Titandioxid müssten künftig als Sondermüll beseitigt werden. Wäre das bei nur 5 Prozent von jährlich 55 Millionen Tonnen Schutt der Fall, „käme es zu einem Entsorgungskollaps“, warnt der Branchenverband BVSE.

Schließlich werden Hersteller in der EU mit hohen Kosten neue Rezepturen für ihre Produkte entwickeln. Ihre Konkurrenten in den USA und Asien müssten das nicht. Und hätten so einen Vorteil im Wettbewerb.

HANS JOACHIM WOLTER

Fotos: Florian Lang (7)



Formulierung

Anfang 2016 hat die EU Formaldehyd als krebserregend eingestuft. Darauf haben wir mit der Entwicklung zweier formaldehydfreier Serien von Tagesleuchtpigmenten reagiert, die heute unsere absoluten Bestseller sind. Diese Produkte machen inzwischen 50 Prozent unseres Umsatzes aus, Tendenz steigend.

Orange is the New Black: „Wenn Sie alle unsere Pigmente zusammenmischen, kommt immer Orange raus“, erklärt Matthias Stümcke die Pigmentspuren in der Produktion.

Mein Arbeitsplatz

„Meine Hauptaufgabe ist Wachstum“

So arbeitet ein Vertriebs- und Marketingmanager

Ich heiße Matthias Stümcke, bin 59 und Manager Sales & Marketing bei Aralon Color in Heiligenroth. Ich verantworte also Vertrieb und Marketing unserer Tagesleuchtpigmente. Nach meinem BWL-Studium habe ich lange für einen großen US-Chemiekonzern in der Schweiz und anderen Ländern gearbeitet. Danach war ich selbstständiger Berater für den Chemie-Mittelstand – und so habe ich 2014 auch den Geschäftsführer von Aralon, Rami Ismael, kennengelernt.



Naturwissenschaft

Wir ummanteln Farbstoffe mit Kunststoff. Dazu kaufen wir Monomere, die wir im Reaktor zu Polymeren verketteten, hinzu kommen Additive. Es hat mich einige Zeit gekostet, unser Produkt in jeder Anwendung zu verstehen. Soll es ein Aerosol für eine Spraydose werden, ein Dekoelement für Sportschuhe oder ein WC-Stein? Da unterscheiden sich die chemischen Prozesse und die Produktionsmaschinen, also müssen wir unsere Pigmente entsprechend „einstellen“. Heute habe ich auf fast alle Kundenfragen eine Antwort. Und im Zweifel rufe ich Herrn Ismael an.

Das Unternehmen hatte er damals frisch gegründet. Weil ich schnell gemerkt habe, wie gut das funktionieren könnte, habe ich ihn gefragt, ob ich auch in Aralon investieren könne. Und seit Anfang 2015 bin ich Teilhaber und Angestellter. Wir sind sehr profitabel und innovativ. Meine Hauptaufgabe ist vor allem Wachstum, Wachstum, Wachstum: mehr umsetzen mit bestehenden Kunden und neue Kunden für uns gewinnen.

AUFGEZEICHNET VON NICOLAS SCHÖNEICH

Arbeitsteilung

Wir ergänzen uns. Herr Ismael ist eine Koryphäe, er kann im besten Sinne nichts anderes als Tagesleuchtpigmente und geht auch mal am Wochenende ins Labor. Er ist größter Anteilseigner und verantwortet Forschung, Entwicklung und Produktion. Gemeinsame Entscheidungen treffen wir innerhalb von 24 Stunden.



Marketing

Ich positioniere Aralon und unsere Produkte auch emotional: als disruptives Element im Markt, denn nichts muss bleiben, wie es ist. Bis zu unserer Gründung ist da Jahrzehnte nichts passiert. Wir aber glauben wieder an Innovation. Für die Dokumentation haben wir ein Ampelsystem entwickelt, das Kunden anzeigt, wie sie welches Pigment nach welchen Regularien einsetzen können. Im Service reagieren wir binnen eines Tages, und die Lieferzeiten sind gering, weil viele Produkte auf Lager sind.



Vertrieb

Unsere Nische ist klein: Lacke- und Farbenindustrie, Sportartikelhersteller, Produzenten von Stiften und ein paar andere Branchen. Ich betreue den deutschsprachigen Raum und bin zwei Tage pro Woche bei Kunden. Leuchtpigmente machen nur einen kleinen, aber kritischen Teil von deren Einkäufen aus. Läuft es erst mal, ändert der Kunde nichts am System. Überzeugen wir aber mit Produkten und nehmen diese Eintrittshürde, schützt sie uns fortan.



Freizeit

Die schönsten Weihnachtsmärkte in Rheinland-Pfalz

Wer dem Geruch von Glühwein und Maronen folgt, landet in diesen Wochen früher oder später in einem Winterwunderland aus Holzhütten, Handwerk und Heiterkeit. Wir haben einige der schönsten Weihnachtsmärkte in Rheinland-Pfalz für Sie herausgesucht. Eine noch größere Auswahl finden Sie auf unserer Webseite link.wir-hier.de/freizeit

VON ROBYN SCHMIDT

Weihnachtsdorf Waldbreitbach

Waldbreitbach (großes Foto) beschränkt sich in der Adventszeit nicht auf einen Weihnachtsmarkt. Der komplette Ort wird ab dem 29. November zum „Weihnachtsdorf“. Mit einem Fackelzug geht es los, danach lädt die gesamte Gemeinde zum weihnachtlichen Erkunden ein: etwa den „Stern von Bethlehem“, einen zwei Kilometer langen, mit 3.500 Glühbirnen und über 30 Krippen bestückten Wanderweg. Oder die im Guinnessbuch der Rekorde vertretene Naturwurzelprippe aus 1.000 mühsam zusammengetragenen Wurzeln. Außerdem gibt es in der Gemeinde eine schwimmende Krippe auf der Wied, einen schwimmenden Adventskranz mit acht Meter Durchmesser und eine festliche Weihnachtsillumination mit fast 10.000 LEDs. Einen „klassischen“ Weihnachtsmarkt richtet Waldbreitbach auch aus: am zweiten und dritten Adventswochenende.

29. November bis 26. Januar (Weihnachtsmarkt am 7., 8., 14. und 15. Dezember)

www.weihnachtsdorf-waldbreitbach.de

Deidesheimer Advent



Die Lichter des Weihnachtsmarktes von oben betrachten – das geht beim Deidesheimer Advent am zweiten und dritten Adventswochenende, wenn das historische Riesenrad „Alte Liebe“ Besucher in die Höhe trägt. Wer lieber am Boden bleibt, wird an allen vier Wochenenden nicht enttäuscht werden. Um die Qualität des ausschließlich aus der Gemeinde stammenden Glühweins brauchen sich die Gäste keine Sorgen zu machen, schließlich wurde die Stadt Deidesheim vom Deutschen Weininstitut zum „Höhepunkt der Weinkultur“ ausgerufen. 114 Stände versorgen die Gäste mit Essen, Getränken und Geschenken, dazu gibt es ein buntes kulturelles Programm. Kinder können in der Kinderbackstube ihr kulinarisches Geschick üben oder die Tiere im Stall am Stadtplatz besuchen.

Alle vier Adventswochenenden
www.deidesheim.de

Märchen-Weihnachtsmarkt Ober-Hilbersheim



Ganz märchenhaft wird es am zweiten Adventswochenende in Ober-Hilbersheim. Dort öffnet der verträumte Weihnachtsmarkt bereits zum 32. Mal für zwei Tage seine Tore. Wie jedes Jahr führt die städtische Jugendtheatertruppe ein Märchen auf – dieses Jahr „Die Bremer Stadtmusikanten“. Dazu kommen Auftritte zahlreicher Chöre, ein Besuch des geschenkebehangenen Nikolaus und Kunsthandwerk von rund 100 Ausstellern. Sie bieten alles zwischen Seidenmalerei und Goldschmiede, Drechselarbeit und Öko-Mode. Besonders zu empfehlen: der Glühwein von heimischen Winzern.

7. und 8. Dezember
www.ober-hilbersheim.de

Weihnachtsmarkt Cochem



In Cochem steht dieses Jahr ein ganz besonderes Adventszelt – nämlich ein gläsernes. So können die Besucher gleichzeitig die Wärme des Zeltes und den Blick auf das winterliche Treiben rundherum genießen. Und dieser Blick sollte aufmerksam sein, denn es ist einiges los: Jedes Wochenende steht unter einem eigenen Motto. Erst wird's märchenhaft, dann reisen die Gäste ins Mittelalter, und am dritten Adventswochenende steht alles im Zeichen des Essens. Am Schlusswochenende lässt ein Feuerwerk den Himmel über den Moselschleifen erstrahlen. Auch lohnt sich ein Spaziergang entlang der beleuchteten Flusspromenade mit einer Tasse weißen Glühweins, einer regionalen Spezialität.

29. November bis 22. Dezember
www.cochem.de

Chemie für weihnachtlichen Duft Räucherkerzen selbst gemacht

Zum besonderen Weihnachtsflair tragen auch Düfte bei. Die von Baum, Glühwein und Lebkuchen – und für viele gehören auch Räucherkerzen dazu, die an die Verwendung von Weihrauch in der katholischen Kirche erinnern. Solche Kerzen müssen Sie nicht fertig im Laden kaufen. Viel mehr Spaß macht es, sich zusammen mit der Familie selbst am Kerzenbau zu versuchen. Denn das klappt einfacher, als Sie vielleicht denken.

Schritt für Schritt zur Räucherkerze

- Sie benötigen Holzkohle, Kartoffel- oder Maisstärke und Kaliumnitrat (gibt es im Internet oder der Apotheke). Duftstoffe wählen Sie nach Ihren Vorlieben aus – etwa Kiefernharz, Weihrauch, Myrrhe, Sandel- und Zedernholz, Kräuter oder Blüten wie Lavendel. Zerkleinern Sie alle Zutaten, zum Beispiel mit Mörser und Stößel oder in einer Kaffeemühle.
- Die Mengen richten sich danach, wie viele Kerzen Sie herstellen wollen, wie groß diese sein und wie intensiv sie duften sollen. Das Mengenverhältnis sollte sein: 60 Pro-

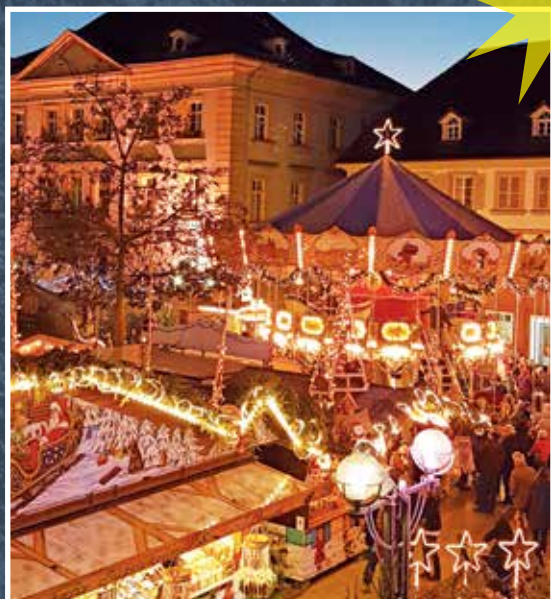
zent Holzkohle, 20 Prozent Stärke, 5 Prozent Kaliumnitrat, 15 Prozent Duftstoffe.

- Vermischen Sie alle Zutaten und verrühren Sie sie mit Wasser, bis ein Teig daraus geworden ist. Diesen kneten Sie anschließend gut durch.
- Danach formen Sie aus dem Teig kleine Kegel oder Kerzen – oder Sie lassen Ihrer Kreativität bei der Form freien Lauf. Aber Vorsicht: Einen stabilen Stand sollten die Räucherkerzen auf jeden Fall haben.
- Schließlich lassen Sie die Kerzen auf einer Unterlage auf der Heizung ein bis zwei Tage trocknen. ROBYN SCHMIDT



Foto: Adobe Stock

Thomas-Nast-Nikolausmarkt Landau



Der in Landau geborene Thomas Nast war ein berühmter Zeichner und Karikaturist. Kein Wunder also, dass auch der nach ihm benannte Weihnachtsmarkt ganz im Zeichen der Kunst und des Handwerks steht. In Pavillons stellen dieses Jahr 33 Künstler ihre Werke aus, sei es Malerei, Glasbläserei oder Töpferei. Selbst die Lebkuchen sind ganz individuell gestaltet. An acht Ausschankstellen warten Glühwein und Feuerzangenbowle. Und auch den Kindern wird nicht langweilig: Sie können in der Kinderbackstube ihr eigenes Weihnachtsgebäck zubereiten oder in der Schreibstube einen Brief an das Christkind verfassen.

28. November bis 22. Dezember

www.landau-tourismus.de

Weihnachtsmarkt Trier



Wer im Dezember Trier besucht, hat die einmalige Gelegenheit, die Royals zu treffen: Denn auf dem Weihnachtsmarkt befindet sich die Residenz der deutschlandweit einzigen „Glühweinkönigin“. Sie hat sich einen guten Ort ausgesucht: Vor der Kulisse des Trierer Doms bieten rund 90 hölzerne Hütten alles, was das königliche Herz begehrt. Glühwein und Leckereien füllen die Mägen, ein täglich wechselndes Unterhaltungsprogramm mit Puppentheater und Star-Tenor Thomas Kiessling erfreut Ohren und Herzen.

22. November bis 22. Dezember

www.trierer-weihnachtsmarkt.de

Weiter im Web

link.wir-hier.de/freizeit

Mehr Tipps für Mittagspause und Wochenende.



Mittagspause

Greta oder Kreta? Klimaschonend in die Winterferien

Viele wünschen sich eine weiße Weihnacht. Wenn es um den Weihnachtsurlaub geht, darf es aber auch gerne ein bisschen grüner werden – mit einer Reise, die dem Klima so wenig wie möglich schadet. So geht's:



Anreise

Die größte Klimabelastung ist nicht der Urlaub an sich. Sondern die Anreise. Soll man also am besten das Haus gar nicht mehr verlassen? So weit muss man nicht gehen. Zum einen gibt es in fast allen Regionen Deutschlands schöne Ecken, die mit kurzer Anreise erreichbar sind und die über Weihnachten und Silvester herrliche Entspannung versprechen. Zum anderen sind – zumindest in Europa – die meisten Orte gut mit dem Zug zu erreichen. Selbst zum Silvesterurlaub nach Mallorca kommt man nachhaltiger mit Bahn und Boot. Zugegeben: Das setzt einige Planung, Geduld und Sitzfleisch voraus. Aber es kann durchaus stimmungsvoller sein als der Weihnachtsstau auf der A9 oder glühweinselige Malle-Mitflieger.



Unterkunft und Aktivitäten

Erst mal am Ziel angekommen, kann auch das grüne Gewissen Urlaub machen? Nicht ganz. Auch die gewählte Unterkunft und die geplanten Aktivitäten haben einen Einfluss auf das Klima. Eine Möglichkeit ist es, bei einem der mittlerweile zahlreichen Reiseportale speziell für nachhaltige Unterkünfte eine Bleibe zu buchen – frei nach dem Motto solarstromversorgte Holzhütte statt Fünf-Sterne-Überfluss. Und statt im Touri-Bus umherzufahren, ist es verträglicher, in Wanderschuhe und Winterjacke zu schlüpfen und zu Fuß auf Erkundungstour zu gehen – wo Busse nicht hinkommen, ist das Entdecken ohnehin meist spannender und entspannter.

ROBYN SCHMIDT

Wissenschaftler

Warum Glühwein nicht aufwärmt

Ist Ihr Hauptgrund für den Weihnachtsmarktbesuch der Glühwein? Dann Vorsicht – denn das mit ihm verbundene Wärmegefühl trügt. Physiologisch passiert das genaue Gegenteil: „Je mehr Alkohol man trinkt und je wärmer und süßer das Getränk ist, desto schneller kühlt der Körper aus“, erklärt Michael Hörhammer, Landesbereitschaftsarzt des rheinland-pfälzischen Roten Kreuzes. Bei Kälte verengt der Körper normalerweise die peripheren Blutgefäße, damit die Körperkerntemperatur rund um die lebenswichtigen Organe hoch bleibt. Alkohol dagegen erweitert die Blutgefäße. Dadurch werden Arme und Beine zwar besser durchblutet, was zunächst zu einem angenehmen Wärmegefühl führt. Über die weiten Gefäße kann das abgekühlte Blut später aber auch besser in den Körperkern zurückströmen – wodurch die Temperatur dort sinkt und der Körper auskühlt.

„Ein unterkühlter Körper ist dann viel anfälliger für Erkältungskrankheiten, die sich gerade bei Kälte und Nässe auf dem Weihnachtsmarkt tummeln“, erklärt Hörhammer. Der Arzt warnt auch vor dem Extremfall: Wer alkoholisiert im Freien einschläft und nicht rechtzeitig gefunden wird, kann an Unterkühlung sterben.

Also am besten Abstinenz? Nein, denn auch hier gilt: Allein die Dosis macht das Gift. Deshalb dürfe man sich den einen oder anderen Glühwein schmecken lassen, sagt Hörhammer: „Wenn man sich warm einpackt und danach kein Fahrzeug mehr führt.“ ROBYN SCHMIDT

Mehr Chemie im Alltag
link.wir-hier.de/wissen



Foto: Adobe Stock

Trugschluss: Glühwein ist warm, hält aber nicht warm.



Vorführung: Anwendungstechniker Ralph Beregsasi demonstriert die Parkettversiegelung AquaSeal GreenStar, Gewinner zweier Innovationspreise.

Made in Rheinland-Pfalz

Alles im Lack

Die Berger-Gruppe aus Grünstadt punktet mit innovativen Lacken für Industrie, Fußböden und Fenster

Wie wird ein Unternehmen innovativ? Und wie bleibt es das? Hört man Thomas und Markus Adam zu, dem Vater-Sohn-Führungsduo der Berger-Gruppe aus Grünstadt, lauten die Hauptzutaten des Erfolgsrezepts: in Bewegung sein. Nie zufrieden sein mit dem Status quo. „Innovationen haben viele Wurzeln“, umschreibt es Thomas Adam. Und Sohn Markus konkretisiert: „Gibt es neue Rohstoffe? Wo können wir durch Querdenken innovative Wege zum Ziel finden – oder innovative Ziele? Welche Regularien kommen auf uns zu? Was bewegt die Märkte? Welche Ideen haben unsere Entwickler?“

Die Adams haben in ihrem Familienunternehmen großes Lack-Know-how versammelt: Berger-Lacke produziert Industriellacke für Pumpen bis zum Amphibienfahrzeug. Berger-Seidle ist in der Beschichtung und Verklebung von Parkett und anderen Bodenbelägen aktiv. Seit 2017 gehört die Wormser Zobel Chemie dazu: Als Berger-Zobel ist sie am Markt für Fenster- und Fassadenlacke unterwegs. In allen drei Segmenten ist Berger weltweit vertreten, als Technologie- und in vielen Ländern auch Marktführer. Insgesamt entwickeln und fertigen 110 Mitarbeiter aus rund 800 Rohstoffen mehr als 10.000 Rezepturen für Profianwender.

„Bei Innovationsstärke vorne“

Seit 2016 kann Berger sich Top-Innovator nennen. Im Rahmen des Firmenwettbewerbs „Top 100“ hatte das Unternehmen ein intensives Audit durchlaufen und die Bestnote A+ erhalten. Für Innovationskultur, -prozesse, -investitionen, -vermarktung und Kundenorientierung. Das freut die Inhaber zwar. Sie machen so etwas aber weniger für den Wer-



Fotos: Florian Lang (3)

Familie: Markus (links) und Thomas Adam sind Eigner und Geschäftsführer.



Versuch: Julia Wadenpohl gehört zum F & E-Team von Berger-Lacke.

beeffekt als für die unabhängige Bestätigung ihres Anspruchs. „Wir sind nicht alleine auf der Welt“, betont Markus Adam, „aber von der Innovationsstärke und Produktsicherheit in unseren Segmenten an der Spitze.“ Im Jahr der Auszeichnung hat Berger 37 Prozent des Umsatzes mit neuen oder weiterentwickelten Produkten gemacht, heute fließen mehr als 17 Prozent des Umsatzes in die Entwicklung.

Rund ein Viertel der Mitarbeiter trage einen weißen Kittel, sei also in Entwicklung und Qualitätssicherung tätig, erklärt Markus Adam. „Im Team mit den anderen Abteilungen entwickeln wir so kontinuierlich Neues.“

Dabei entscheide nicht alleine der Umsatz, was man neu oder weiterentwickle, sagt Thomas Adam: „Innovation strahlt übers Ganze. Wir bieten auch Produkte an, die kein Riesenvolumen haben – die aber nur wir machen.“

Die Parkettversiegelung AquaSeal GreenStar etwa, mit der Berger 2019 zwei Innovationspreise gewonnen hat. Die Rezeptur verzichtet auf den Härter Isocyanat, weshalb sie ohne Kennzeichnung auskommt. Handwerker verwenden den GreenStar ohne Handschuhe, Allergiker werden entlastet. Zudem ist er auf Speichel- und Schweißsechtheit geprüft, selbst den Schritt zur Kinderspielzeugzulassung ist Berger gegangen. „Babys lecken auch einmal am Boden, da wollen wir ein Plus an Sicherheit bieten“, sagt Markus Adam.

Alleinstellungsmerkmal Technikum

Neben einer engagierten Mannschaft ist die technische Ausstattung mit entscheidend. Dazu hat Berger in ein weiteres Technikum investiert. Unter anderem bietet es – branchenweit einmalig – eine vollklimatisierte Testumgebung. Im Lager für Holz und Metalle, der Lackierung und Trocknung lassen sich Lacke in allen Anwendungsschritten und allen Kombinationen von trocken, feucht, kalt und warm prüfen. So entstehen Rezepturen mit maßgeschneiderten Eigenschaften für alle Einsatzbereiche und -orte.

Es gehe darum, Probleme für Kunden von Beginn an auszuschließen, sagt Thomas Adam. „Und technische Zusammenhänge zu überprüfen, damit wir die Produkte stetig verbessern können.“ Innovationen seien schließlich kein Selbstzweck. Sondern „Vorteile, die Kunden erkennen und von denen sie profitieren“. NICOLAS SCHÖNEICH

Die nächste Ausgabe erscheint am 18. Januar mit dem Schwerpunkt „Gesundheit“.