

28



  
M. Gilsbach

## Mitarbeiter

„Wir sind sehr daran interessiert, den Anteil der bei ALTANA beschäftigten Frauen zu erhöhen. Derzeit liegt er an den deutschen Standorten bei 28 Prozent.“

Die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens beginnt bei der Verantwortung für die eigenen Mitarbeiter. Indem wir verantwortungsvoll mit den bei uns beschäftigten Menschen umgehen, ihnen Perspektiven aufzeigen und in der von Offenheit geprägten Welt von ALTANA Arbeits-, Sozial- und Ethikstandards verankern, beeinflussen wir auf lange Sicht auch das Lebensumfeld unserer Mitarbeiter – an allen unseren Standorten, weltweit. Als Arbeitgeber können wir die gesellschaftlichen Verhältnisse also bereits auf diesem Weg ein Stück weit mitgestalten und zum Positiven verändern. Dieser Verantwortung ist sich ALTANA bewusst und will hierzu seinen Beitrag leisten.

Im globalen Wettbewerb gewinnt die Qualifizierung von Mitarbeitern zunehmend an Bedeutung. Arbeitsplätze zu sichern sowie attraktive Ausbildungs- und Karrierechancen anzubieten, gehört zu unseren grundlegenden Verpflichtungen. ALTANA verfolgt eine systematische Personalentwicklung, verfügt über moderne Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote und fördert die Kreativität und Motivation seiner Mitarbeiter.

Allein an unseren Standorten in Deutschland halten wir derzeit über 100 Ausbildungsplätze für unterschiedliche Lehrberufe bereit. Derzeit liegt die Ausbildungsquote an unseren deutschen Standorten bei rund vier Prozent; fast jeder Auszubildende wird nach Abschluss seiner Lehre übernommen. Die bei ALTANA in Deutschland angebotenen Lehrberufe reichen vom Fachinformatiker bis zur Chemikantin, von Lacklaborant und Industriemechanikerin bis Industriekaufmann/-frau. Sie eröffnen vielfältige Spezialisierungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten,

etwa zur Industriemeisterin oder zum Lack- oder Chemie-Ingenieur.

### Die „JuniorCompany“

Eine besondere, ebenso spannende wie praxisnahe Herausforderung für unsere Auszubildenden ist die im Jahr 2002 bei ECKART eingerichtete Ausbildungsfirma „JuniorCompany“. Auszubildende aus unterschiedlichen Berufsgruppen betreiben diese Miniaturfirma mit realem Geschäftsbetrieb in eigenen Geschäftsräumen. Zwar besitzt die Juniorenfirma keine eigene Rechtsfähigkeit, erwirtschaftet jedoch reale Umsätze und Gewinne mit dem Vertrieb von Handelswaren, eigenen Dienstleistungen und in der Lehrwerkstatt selbst hergestellten Produkten. Die Junioren haben ein eigenes Produktions- und Absatzprogramm, legen die Preise selbst fest, planen Marketing- und Werbemaßnahmen und gestalten alle Unternehmensprozesse einschließlich Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung in eigener Regie. Die Organisation und Teilnahme an Ausbildungs- und Juniorenfirmenmessen wie auch die Erstellung eines umfassenden Geschäftsberichts gehören zum Aufgabenprogramm. Die Ausbilder stehen beratend zur Seite und greifen nur im Ausnahmefall aktiv ein. So trägt die „JuniorCompany“ nicht nur dazu bei, das gegenseitige Fachverständnis zu fördern und Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein zu stärken, sondern sensibilisiert auch für Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.

ALTANA beteiligt sich zusammen mit dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) an der Ausbildungsinitiative „Chemie4you“. Ziel ist es, weitere Ausbildungsplätze anzubieten und auch künftig für qualifizierten Nachwuchs zu sorgen. Wir nehmen an Ausbildungs- und Hochschulmessen teil und stellen Schülern und Studenten Praktikumsplätze zur Verfügung. Außerdem haben wir über die Herbert-Quandt-Stiftung ein Stipendiaten-Programm an den Universitäten Dresden und Konstanz eingerichtet, und auch das „German Institute of Science and Technology“ (GIST) in Singapur unterstützen wir regelmäßig, indem wir jungen Chemikern und Ingenieuren aus dem asiatischen Raum ein Stipendium anbieten. Diese Nachwuchswissenschaftler absolvieren hier ihr Laborpraktikum oder schreiben ihre Diplomarbeit, um dann nach Abschluss ihres Studiums bei einer ALTANA-Tochter im In- oder Ausland meist auch ihre berufliche Laufbahn zu starten.

#### Deutschlands beste Prüfungsergebnisse

In einer Feierstunde in Berlin wurden gleich zwei Auszubildende von ALTANA für ihre bundesweit besten Prüfungsergebnisse ausgezeichnet. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Bundeskanzlerin Angela Merkel gratulierten Christine Bouwman (BYK) als bester Lacklaborantin und Jovana Luber (ECKART) als bester Jungwerkerin ihres Ausbildungsjahrgangs.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter betrachten wir als das entscheidende Kapital für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ziel der Weiterbildung ist es, entwicklungsfähige Mitarbeiter rechtzeitig auf neue, wachsende Anforderungen vorzubereiten und alle Mitarbeiter so aus- und weiterzubilden, dass sie ihre Aufgaben und Erwartungen heute und in Zukunft voll erfüllen können.



Seinen heutigen und zukünftigen Führungskräften bietet ALTANA individuelle Trainingsmodule zu Leadership und Management an. Für besonders talentierte und leistungsfähige Nachwuchskräfte haben wir darüber hinaus spezielle Weiterbildungsprogramme entwickelt, die noch intensiver auf künftige Managementaufgaben vorbereiten und dabei unsere internationale Ausrichtung berücksichtigen. So führen wir zur Entwicklung von Führungskräften seit 2004 konzernweit das „Management Development Program“ (MDP) durch. Das MDP startet etwa alle zwei Jahre und dauert 18 Monate. Während dieser Zeit durchlaufen die Teilnehmer, die aus allen ALTANA-Gesellschaften und damit aus mehreren Kontinenten stammen, insgesamt sechs Module zu Themen wie Führung und Projektmanagement, Strategie, Controlling und Präsentation. Die Module finden weltweit an verschiedenen Standorten unserer Tochtergesellschaften statt. Betreut von einem Mentor, hat jeder Teilnehmer neben seinem beruflichen Alltag eine vom Vorstand in Auftrag gegebene Projektarbeit zu bewältigen. Zentraler Bestandteil des Programms ist der intensive internationale Austausch. Diskussionen mit dem Vorstand runden dieses auf eine langfristige Sicherung der Unternehmensentwicklung ausgerichtete Programm ab – ein wichtiger Baustein für unseren weltweiten Zusammenhalt und unsere Zukunft als Global Player.

Neben individuellem Training und dem bereits sehr erfolgreichen MDP haben wir 2006 mit der Entwicklung und Einführung von regionalen „Development Programs“ (DPs) begonnen: Die Regionen USA/Brasilien, Italien, Deutschland/Niederlande, China sowie sonstiges Asien erhalten jeweils eigene, auf die spezifischen Ansprüche und Bedürfnisse vor Ort zugeschnittene Personalentwicklungsprogramme. Sie bestehen ebenfalls aus verschiedenen Trainingsmodulen zu Themen wie Leadership, Projektmanagement oder auch Finanzen. Während der Module finden auch Besuche bei ALTANA-Gesellschaften in der Region statt – für viele Mitarbeiter die erste Gelegenheit, eine andere Gesellschaft aus dem Konzern kennen zu lernen. Neben der fachlichen Weiterbildung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor der Austausch zwischen den Teilnehmern und der Blick „über den eigenen Tellerrand hinaus“. Kontakte werden geknüpft, Zusammenarbeit über die Grenzen einzelner Gesellschaften und Divisionen hinweg wird ermöglicht und gefördert. Das Verständnis für Gemeinsamkeiten, aber auch

für die Besonderheiten einzelner Gesellschaften, Märkte und Länder wächst. Und wie schon das MDP helfen auch diese Programme einem Unternehmen mit vielen kleinen operativen Gesellschaften wie ALTANA dabei, eine gemeinsame Unternehmenskultur zu entwickeln und zu bewahren.

Unsere Trainee-Programme werden laufend optimiert, weiterentwickelt und ergänzt. So hat ALTANA im Jahr 2006 zwei neue Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftler eingeführt: Teilnehmen können junge Kollegen, die ihr Studium zum Kunststoff- oder Lack-Ingenieur gerade erst abgeschlossen haben (Junior-Programm) oder bereits erste Berufserfahrung besitzen (Young-Professional-Programm). Das „Training on the Job“, etwa in Projekten, ist bei beiden Programmen auf zwei Jahre ausgerichtet; es dient neben der fachlichen Weiterbildung ebenfalls dem intensiven Kennenlernen des Unternehmens und häufig auch dem interkulturellen Austausch.



Die meisten unserer Tochterfirmen haben für ihre Mitarbeiter eigene regionale Weiterbildungsangebote eingerichtet. In Deutschland umfasst der Weiterbildungskatalog zahlreiche Inhouse-Schulungen und unterschiedlichste lokale, auf die betriebliche Praxis zugeschnittene Angebote – angefangen bei betriebswirtschaftlichen Planspielen und Projektmanagement-Workshops bis hin zu Sprachkursen, interkulturellen Trainings und Fortbildungen zum Thema EDV oder Präsentationstechnik in Deutsch und Englisch. Auf dem Programm stehen außerdem Kurse zu den Bereichen Sicherheit und Gesundheitsschutz, Entscheidungsfindung und Problemlösung, Zeit- und Selbstmanagement.

Um die berufliche Entwicklung, Leistungsfähigkeit und Eigeninitiative der Mitarbeiter zu fördern, haben wir einen Fortschrittsdialog fest implementiert. Diese spezielle Form des Mitarbeitergesprächs findet mindestens einmal jährlich statt. Im Mittelpunkt stehen individuelle Erwartungen zum beruflichen Werdegang, die Karriereplanung und -beratung. Gemeinsam besprochen und festgelegt werden die Arbeitsziele und Qualifikationen des Mitarbeiters, aus denen sich dann geeignete Maßnahmen zu seiner Schulung und Weiterbildung ableiten lassen. Nicht zuletzt dient der Fortschrittsdialog dazu, das Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zu stärken und eine auf die Unternehmensziele und -grundsätze ausgerichtete Zusammenarbeit zu unterstützen.

Als Leistungsanreiz haben wir ein für das gesamte Management einheitliches leistungs- und ergebnisorientiertes Stellenbewertungs- und Vergütungssystem aufgebaut, damit eine vergleichbare Leistung zu einer vergleichbaren Vergütung führt. So trägt eine transparente und als gerecht empfundene Bezahlung maßgeblich dazu bei, die Motivation unserer Mitarbeiter zu erhöhen. Unser Vergü-

tungssystem führt darüber hinaus dazu, dass sich das Profil von ALTANA weiter schärft. Denn die darin formulierten Anreize sind auf ALTANA zugeschnitten: auf unser Leitbild, unsere Unternehmensstrategie und -philosophie, auf unsere Umwelt-, Sicherheits- und Personalpolitik. Der Fokus unseres Prämiensystems liegt auf Innovation, Kundenorientierung und Qualität und berücksichtigt Kostenmanagement und Ressourceneffizienz.

Insgesamt liegt das Einkommen der ALTANA-Mitarbeiter über dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen. Um dieses Niveau auch langfristig zu halten, greifen wir auf ein internationales Funktionsbewertungssystem zurück, das Referenzvergütungen der entsprechenden Positionen im jeweiligen lokalen branchentypischen Markt aufzeigt und vergleichbar macht.

ALTANA bemüht sich konzernweit, sowohl den Anteil der Frauen auf Führungsebene zu erhöhen als auch den Anteil der Mitarbeiter aus unterschiedlichen Nationen und Kulturen zu vergrößern. Die bereits beschriebenen Trainee-Programme MDP und DP dienen ebenfalls diesem Ziel. Denn je verschiedener die Lebenswelten und Erfahrungshorizonte, Mentalitäten und Biografien der Mitarbeiter, desto mehr kann insbesondere ein international operierendes Unternehmen wie ALTANA von diesen über die rein fachliche Qualifikation hinausgehenden Mitarbeiterqualitäten profitieren. 2006 lag der Anteil der Frauen an den deutschlandweit bei ALTANA Beschäftigten bei 28 Prozent und der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei fünf Prozent.

Familienorientierte Personalpolitik ist eine wichtige Grundlage für Chancengleichheit. ALTANA will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Um vor allem den weiblichen Fach- und Führungskräften den beruflichen (Wieder-)Ein- und



Dr. Giovanna Biondi, ELANTAS Deatech (links) und Dr. Thomas Sawitowski, BYK-Chemie

Aufstieg zu erleichtern, setzt ALTANA auf flexible Arbeitszeitmodelle. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die sich für einen Teilzeitjob entscheiden und so eine Balance zwischen beruflicher und privater Verantwortung finden. Aber natürlich stehen unsere flexiblen Arbeitszeitregelungen auch unseren männlichen Mitarbeitern offen. Aktuell liegt die Quote der Teilzeitbeschäftigten an unseren Standorten in Deutschland bei 8,1 Prozent, Tendenz steigend. Die Einführung moderner Weiterbildungsmethoden wie z.B. E-Learning ergänzt diesen Ansatz.

Als weltweit tätiges Unternehmen will ALTANA dazu beitragen, Globalisierung menschlich zu gestalten. Im Rahmen eines umfassenden Unternehmensleitbildes hat ALTANA konkrete Arbeits-, Sozial- und Ethikstandards aufgestellt (siehe auch Seite 8). Dank einer Vielzahl an einfachen, praxisnahen und gerade deshalb sehr wirkungsvollen Routinen, deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird, sind diese Standards inzwischen fest im Unternehmen und im Bewusstsein unserer Mitarbeiter verankert.

Doch wir setzen uns nicht nur unternehmensintern für die Etablierung dieser Standards ein – unser Engagement reicht über die Ausgestaltung unseres eigenen Handelns und Wirtschaftens hinaus: ALTANA unterstützt weltweit Partner und Initiativen, um eine soziale und ökologische Ausrichtung der globalen Wirtschaftsordnung voranzubringen. Denn stabile Beziehungen in Arbeitswelten und Gesellschaften, die auf verlässlichen gemeinsamen Werten basieren, sind eine wesentliche Grundlage auch für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Seit 2003 ist ALTANA auch Mitglied der vom ehemaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufenen Initiative „Global Compact“. Dieser globale Pakt unterstützt die Millennium-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen. Er basiert auf insgesamt zehn Prinzipien, die in europäischen Ländern selbstverständlich erscheinen und die sich ALTANA bereits lange vor seinem Beitritt zu eigen gemacht hatte – gerade auch an Standorten außerhalb Europas. Zu den Prinzipien des „Global Compact“ gehört, den Schutz der Menschenrechte im eigenen Einflussbereich zu achten und zu unterstützen, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, sich gegen alle Formen von Zwangsarbeit und Kinderarbeit einzusetzen und jeglicher Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung entgegenzuwirken. Die Unterzeichner des Pakts haben sich zudem dem Kampf gegen alle Formen der Korruption verschrieben.

ALTANA arbeitet außerdem konstruktiv und partnerschaftlich mit Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern zusammen – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

## Gesellschaftliches Engagement

ALTANA ist bestrebt, sein gesellschaftliches Engagement im Sinne eines modernen „Corporate Citizenship“ weiterzuentwickeln. Erste Initiativen stellen wir im Folgenden anhand einiger Beispiele vor. „Corporate Citizenship“, was übersetzt so viel wie „unternehmerisches bürgerschaftliches Engagement“ heißt, steht für eine neue Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft. Vorausschauende Unternehmen gestalten als Corporate Citizens den gesellschaftlichen Wandel zu mehr Eigeninitiative und Mitverantwortung. Auch wir von ALTANA möchten einen Beitrag zu sozialem Zusammenhalt, Demokratie und besseren Lebensbedingungen leisten, indem wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter fördern, eigene Umfeldprojekte an den ALTANA-Standorten initiieren und über Spenden und Sponsoring soziale Projekte finanziell unterstützen, künftig vor allem konzentriert auf den Bereich Bildung, Forschung und Wissenschaft.

Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich in ihrer Freizeit für Kultur, Sport und Soziales oder unterstützen Gesundheits- und Umweltprojekte mit ihrer ehrenamtlichen Arbeit. Dieses Bürgerengagement unterstützen wir. Deshalb haben wir an einigen Standorten Programme eingeführt, die unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich für ihren ehrenamtlichen Einsatz – zeitlich begrenzt, zum Teil unter Fortdauer der Bezüge – freustellen zu lassen.

Nicht zuletzt unterstützen wir ehrenamtliches Engagement, indem wir dafür unsere Infrastruktur zur Verfügung stellen. Zum Beispiel Informationsplattformen wie das ALTANA-Intranet oder Kommunikationskanäle wie unsere Mitarbeiterzeitschrift „faces“, in denen wir über Projekte berichten und zu Spenden oder zur Mitarbeit aufrufen.

Um erfolgreich zu sein, sind wir auf die Akzeptanz, das Vertrauen und die Unterstützung unserer Nachbarn angewiesen. Wir arbeiten deshalb daran, an

allen Standorten als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber anerkannt zu werden, der seine Verantwortung für den Standort wahrnimmt.

Von unserem Stammsitz in Deutschland aus haben wir eine Umfrage gestartet, um beispielhafte, an unseren Standorten in Europa, Nordamerika, Asien und überall auf der Welt durchgeführte Umfeldprojekte zusammenzutragen. Diese Übersicht kann unseren Mitarbeitern künftig als Anregung dienen, vor Ort eigene soziale Projekte zu starten. Doch die Befragungsergebnisse sollen nicht nur gute und vielfältige Projektideen liefern. Sie sollen darüber hinaus den direkten Austausch ermöglichen und Ansprechpartner nennen, die aufgrund ihrer vor Ort gesammelten praktischen Erfahrungen auch andernorts bei der Projektplanung und -durchführung helfen können. So entsteht ein internationales, ALTANA-weites Netzwerk ehrenamtlicher Kompetenz.

Ein Projektbeispiel aus dem Bereich Bildung und Wissenschaft: Mit KIS – der „Kooperation Industrie und Schule“ – will ALTANA Schüler für Naturwissenschaften begeistern. Seit dem Jahr 2000 zusammen mit Schulen in und um den Standort Wesel durchgeführt, soll das Projekt mit Vorträgen und Gruppenarbeiten, Laborbesichtigungen und spannenden Experimenten Spaß und Interesse an der Chemie wecken. Nicht nur der berühmte Lotuseffekt führt dabei zu einprägsamen Aha-Erlebnissen. Die Schüler der Klassenstufen 10 und 11 können nebenbei einen ersten Einblick in das Berufsleben bekommen. Für uns stellt KIS einen wirkungsvollen und – dank des intensiven Mitwirkens von vielen begeisterungsfähigen jungen Menschen – sehr lebendigen und praxisnahen Beitrag dazu dar, dem Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften entgegenzuwirken.

## „Der Unterricht ist viel spannender als sonst“

Die Chemiebranche bekommt ein Problem, denn ihr fehlen immer häufiger qualifizierte Mitarbeiter. Ideen sind gefragt. Dr. Wilfried Scholz, Leiter Technical Marketing bei BYK, im Gespräch über Nachwuchsmangel und die Kooperation Industrie und Schule (KIS).

### Herr Dr. Scholz, wofür steht KIS?

KIS steht für Kooperation Industrie und Schule. Das ist eine Initiative zur Partnerschaft zwischen Schulen und Chemieunternehmen, die vom Verband der Chemischen Industrie (VCI) unterstützt wird. Analog dazu gibt es auch entsprechende europäische Programme unter dem Titel Education Industry Partnership.



### Welches Ziel hat denn diese Kooperation?

Die deutsche Chemiebranche rechnet für die kommenden Jahre mit einem deutlichen Rückgang an qualifizierten Chemikern. Wir sind aber immer stärker auf gut ausgebildete Naturwissenschaftler angewiesen, um Innovationen voranzutreiben. Der VCI weist deswegen zu Recht darauf hin, dass besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um wieder genügend qualifizierten Nachwuchs zu bekommen.

### Und wie kann KIS dazu beitragen?

Wir sind davon überzeugt, dass sich eine intensive Zusammenarbeit zwischen einem Unternehmen und einer oder mehreren Schulen bezahlt macht. Unsere Chemikanten, Laboranten, Ingenieure und Chemiker können sehr glaubwürdig überbringen, dass Chemie in Forschung und Anwendung hochinteressant ist und Spaß macht. Die Schüler erkennen dabei sehr schnell den praktischen Nutzen der Chemie und haben ganz nebenbei einen viel spannenderen Chemieunterricht als sonst.



### **Seit wann läuft die Initiative schon und ist ihre Fortführung geplant?**

Das erste Projekt wurde im Jahr 2000 mit der Realschule in Hamminkeln, einer Nachbargemeinde von Wesel, gestartet. Von dieser Schule ging auch die Initiative aus. Seither haben wir immer ein Projekt pro Jahr unterstützt. 2006 ist zwar kein Projekt zustande gekommen, wir stehen jedoch unverändert auch in Zukunft für weitere Kooperationen zur Verfügung.

### **Was passiert genau bei den Veranstaltungen?**

An insgesamt neun Vormittagen, mal im Unternehmen, mal in der Schule, demonstrieren und erläutern wir die Effekte von Additiven, die zum Teil sehr überraschend sein können. Wir stellen aber auch mit den Schülern zusammen ein Additiv her, das in einem weiteren Schritt getestet wird. Auch Analytik ist dabei ein Thema.

### **Ist das ein Programm, um den Lehrern den Unterricht zu erleichtern?**

Nein, das sicher nicht. Das Programm weicht doch sehr von der Unterrichtsnorm ab und erfordert von den Lehrern ein großes Engagement. Der Aufwand liegt deutlich über der sonst üblichen Vorbereitung auf den Unterricht. Gefordert ist auch die Schulleitung, denn sie muss das Projekt schon aktiv unterstützen, damit neun komplette Vormittage zur Verfügung stehen können.

### **Das klingt nach Arbeit. Welchen Aufwand muss ALTANA dafür betreiben?**

Durchaus einen großen. Das galt natürlich besonders für das erste Projekt. Da war sehr viel vorzubereiten und mit der Lehrerin abzustimmen. Bei den Folgeprojekten wurde die Vorbereitung dann schon eher zur Routine. Pro Vormittag werden mindestens



zwei Mitarbeiter benötigt, die das neben ihrer „normalen“ Arbeit erledigen.

### **Und hat es sich gelohnt, haben die Schüler wirklich Spaß dabei?**

Ich denke schon. Sie arbeiten meist gut mit und sind sehr interessiert. Beim ersten Projekt gab es außerdem einen Tag der offenen Tür, an dem das Projekt und das Gelernte den Besuchern vorgestellt wurden. Das war schon ziemlich toll und sicher mit viel Arbeit verbunden. Schön ist, dass sich viele Schüler für ein Praktikum interessieren oder sich gleich um einen Ausbildungsplatz bewerben. Sogar die lokale Presse hat sich für KIS interessiert und schon mehrfach sehr positiv darüber berichtet. Ich denke, die Mühe lohnt sich für alle Beteiligten, und wir sind weiter offen für solche Projekte.

### **Gab es noch andere Aktivitäten von Schülern?**

Ja. Der Grundkurs Chemie des Konrad-Duden-Gymnasiums nahm mit den Ergebnissen eines Projekts am Schülerwettbewerb „Schule macht Zukunft“ des Nachrichtenmagazins Focus teil. Die Projektarbeit trug den Titel „Additive und die Bedeutung der BYK für Wesel“. Dazu gab es noch viele Fotos und Grafiken rund um das Thema Additive. Die Jury war sehr beeindruckt. Die Schüler stellten ihre Ergebnisse in einer 90-minütigen Präsentation vor immerhin 200 Gästen vor.

ALTANA steht mit vielen unterschiedlichen Anspruchsgruppen in Kontakt: mit Kunden und Lieferanten, Mitarbeitern und Investoren, Vertretern von Regierungen, Kommunen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen, mit Medien und Meinungsbildnern. Je stärker wir diese Gruppen aktiv in einen Dialog, in Projekte und Partnerschaften einbinden und je offener wir sie über unsere Vorhaben und Ziele informieren, desto mehr Vertrauen setzen sie in unser unternehmerisches Handeln. In diesem Sinne wollen wir unsere Informationspolitik offen und transparent gestalten. Wir wollen die aus dem Dialog mit unseren Stakeholdern erwachsenden Ideen und Vorschläge aufgreifen und fördern. Und wir wollen uns gegen jede Form der Intransparenz, besonders der Korruption, aktiv einsetzen.

ALTANA bemüht sich weltweit, Korruption wirkungsvoll zu bekämpfen. Dabei fangen wir im eigenen Unternehmen an. Alle Führungskräfte von ALTANA verpflichten sich dem Verhaltenskodex, der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats hat ein Verfahren zur Einreichung schriftlicher Beschwerden, auch anonymer Beschwerden, zu Angelegenheiten der Rechnungslegung, Abschlussprüfung und der internen Berichts- und Prüfverfahren eingerichtet. Von dieser Stelle wird konkreten Hinweisen auf mögliche Betrugs- oder Korruptionsfälle nachgegangen.

Neue Ideen bringen uns voran und sind unverzichtbar für unseren künftigen unternehmerischen Erfolg. Das Management von Ideen sehen wir deshalb als eine zentrale Führungsaufgabe an. Um unseren Mitarbeitern das Einreichen von Ideen zu erleichtern, den dafür nötigen Aufwand zu minimieren und eventuell vorhandene Hemmschwellen abzubauen, haben wir das betriebliche Vorschlagswesen weiterentwickelt und über unser Intranet eine Möglichkeit zur Ideeneingabe geschaffen. Nach transparenten und einheitlichen Kriterien, belohnen Prämien die Urheber

erfolgreich umgesetzter Innovationen und Verbesserungen. Die Ideen und Vorschläge unserer Mitarbeiter verschaffen uns unmittelbare Wettbewerbsvorteile, etwa durch neue Produktideen oder kostengünstigere Produktionsverfahren.

Transparent und vertrauensvoll mit unseren Mitarbeitern, unseren Partnern und zahlreichen Interessengruppen umzugehen und unsere Stakeholder-Beziehungen unter diesem Vorzeichen weiterzuentwickeln entspricht den Grundwerten von ALTANA. Eine offene und transparente Informations- und Kommunikationspolitik gehört zu den maßgeblichen Voraussetzungen für einen dauerhaften Erfolg.

Um in direkten Kontakt mit der Öffentlichkeit und besonders mit unseren Nachbarn vor Ort zu treten, veranstalten wir regelmäßig Tage der offenen Tür. Nach Absprache laden wir auch einzelne Gruppen zu speziell auf deren Interessen und Wünsche abgestimmten Führungen durch unsere Standorte ein. So lernt uns unser Umfeld kennen und erhält Einblicke in unsere Produktions- und Arbeitsweisen. Im Gegenzug erfahren wir etwas über die Erwartungen oder Befürchtungen dieses Umfelds und können konkreter und angemessener darauf eingehen. An den meisten Standorten hat ALTANA zudem ein Beschwerdetelefon geschaltet – eine Hotline für akute Fragen, etwa bei plötzlich auftretenden Lärm- oder Geruchsproblemen. Dieses Kommunikationsmittel ermöglicht den Mitarbeitern vor Ort, sehr zeitnah und lösungsorientiert zu reagieren.

Bei öffentlichen Foren und Informationsveranstaltungen, z.B. Podiumsdiskussionen oder Fachforen in Rundfunk und Printmedien, stehen unsere Fachleute und Führungskräfte zur Verfügung. Als Referenten und Diskussionspartner nehmen sie am fachlichen, aber auch am öffentlichen und politischen Diskurs teil und bringen unsere Standpunkte und Lösungsansätze ein.