

BASF ordnet weltweite Forschungsaktivitäten neu

BASF: Detlef Kratz soll zentrale Forschungseinheit leiten

Im zweiten Quartal 2022 will BASF die weltweiten Forschungsaktivitäten in einer zentralen Forschungseinheit mit Sitz in Ludwigshafen bündeln. Die Leitung des rund 3.500 Mitarbeitende starken neuen Zentralbereichs wird Detlef Kratz (59) übernehmen. Kratz leitet derzeit den BASF-Bereich Process Research & Chemical Engineering in Ludwigshafen. Gleichzeitig wechseln rund 1.800 Forscher in Unternehmensbereiche und arbeiten dadurch noch enger mit den Geschäftseinheiten zusammen. Details zur künftigen Struktur der BASF-Forschung gibt der Chemie-



Detlef Kratz

konzern noch bekannt. Kratz promovierte 1991 in Chemie an der Universität Heidelberg, anschließend verbrachte er ein Jahr am California Institute of Technology (Caltech) in Pasadena. Er trat 1992 in die BASF ein und bekleidete in seiner fast 30-jährigen Laufbahn verschiedene Positionen mit wachsender Verantwortung. (mr) ■

Covestro-F&E-Manager ab Januar 2022 neuer Präsident der Gesellschaft Deutscher Chemiker

GDCh wählt Karsten Danielmeier zum neuen Präsidenten

Zum 1. Januar 2022 wird Karsten Danielmeier Präsident der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh). Der Leiter des Bereichs Wachstumsgeschäfte in der Geschäftseinheit Coatings und Adhesives bei Covestro wird Nachfolger von Peter R. Schreiner, der das Amt turnusgemäß zwei Jahre lang bekleidete und nun zu einem der stellv. Präsidenten gewählt wurde.

Danielmeier (Jahrgang 1967) studierte an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und wurde dort 1995 in Synthetischer Organischer Chemie promoviert. 1996 trat er bei Bayer ein und war dort in der Rohstoffforschung für



Lacke und Klebstoffe in Deutschland und den USA tätig. Zuletzt leitete er die Forschung für den Bereich Functional Films in Leverkusen

und war von 2015 bis 2021 Senior Vice President für Forschung und Entwicklung im Segment Coatings, Adhesives, Specialties bei Covestro. Danielmeier gehört dem Vorstand der GDCh seit Juli 2020 an und war zuvor einige Jahre im wissenschaftlichen Planungskomitee der GDCh-Fachgruppe Lackchemie aktiv.

Das Präsidium wird vervollständigt durch GDCh-Vorstandsmitglied und Wirtschaftskemikerin Katharina Uebele. Mit ihr wurde erstmals eine Jungchemikerin zur stellvertretenden Präsidentin gewählt. Timo Flebner, Bayer, wurde als Schatzmeister im Amt bestätigt.

Für die nächste Amtszeit hat sich das neue Präsidium viel vorgenommen. Insbesondere möchte es die drei Leitbilder der Gesellschaft mit einem Fokus auf Digitalisierung, Diversität und Internationalisierung noch stärker mit Leben füllen. Auch der in den vergangenen Jahren eingeschlagene Kurs, die Modernisierung der GDCh voranzutreiben, soll fortgesetzt werden. „Wir können stolz darauf sein, was die GDCh erreicht hat und was sie darstellt, wollen aber auch die Veränderungen in Gesellschaft und Wissenschaft begleiten und damit die Zukunft der GDCh aktiv gestalten“, hebt Danielmeier hervor. (mr) ■

KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



Deutscher Chemie-Preis 2021 geht an Schott

Zum dritten Mal nach 2016 und 2019 ist das Unternehmen Schott aus Mainz mit dem Deutschen Chemie-Preis des VAA ausgezeichnet worden. Auf der Verleihung beim Vorjahressieger Boehringer Ingelheim in Ingelheim hat Schott-CEO Frank Heinrich den Preis persönlich entgegengenommen.



An der Verleihung des Deutschen Chemie-Preises 2021 in Ingelheim nahmen Sabine Nikolaus, Landesleiterin Boehringer Ingelheim Deutschland, VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow, VAA-Vorstandsmitglied Monika Brink und Schott-CEO Frank Heinrich teil.

Aus Sicht der Jury des VAA sei es in diesem Jahr eine einfache Entscheidung gewesen, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow: „In der diesjährigen Befindlichkeitsumfrage steht Schott mit deutlichem Vorsprung an der Spitze – und zwar sowohl im Gesamtranking als auch im Zusatzranking zur Personalpolitik während der Coronakrise.“ Nehme man die exzellente Langzeitperformance des Mainzer Glaskonzerns in der Umfrage über die letzten Jahre hinzu, ergebe sich ein eindeutiges Bild: „Schott zeigt, wie gute Personalarbeit funktioniert und dass diese auch von den Fach- und Führungskräften honoriert wird.“

Auch in diesem Jahr hat die Verleihung des Deutschen Chemie-Preises beim Vorjahressieger Boehringer Ingelheim stattgefunden – coronabedingt in einem kleinen Kreis. Vonseiten des Verbands hat VAA-Vorstandsmitglied Monika Brink, die Fachkraft beim Ingelheimer Pharmaunternehmen ist, Frank Heinrich gratuliert: „Schott ist seiner Verantwortung und den vielfältigen Herausforderungen im vergangenen Jahr in beeindruckender Weise gerecht geworden. Mit Flexibilität und Augenmaß haben Sie gezeigt, wie man ein Unternehmen durch schwierige Zeiten führt.“

Die Laudatio auf den Preisträger hielt Sabine Nikolaus, Landesleiterin Boehringer Ingelheim Deutschland: „Schott steht für Innovation und Inspiration, und das auf dauerhaft hohem Niveau. Das zeigt sich auch im Engagement für Nachhaltigkeit und Vielfalt im Unternehmen; die Mitarbeitenden stehen im Zentrum der Unternehmensstrategie. Diese bemerkenswerten wie wertschätzende Unternehmenskultur hat den Deutschen Chemie-Preis wieder nach Mainz geholt.“

In seiner Dankesrede betonte Heinrich: „Wir haben vor einigen Jahren einige Projekte zur Veränderung der Unternehmenskultur eingeleitet, die vor allem auf mehr Wachstum ausgerichtet waren. Die Umfragewerte zeigen, dass sich diese Arbeit auszahlt.“ Mit seiner dritten Auszeichnung hat Schott nun zum ebenfalls dreimaligen Preisträger Boehringer Ingelheim aufgeschlossen.

Den Chemie-Preis verleiht der VAA bereits seit 2008. Grundlage für die Entscheidung ist die VAA-Befindlichkeitsumfrage, die jährlich unter 10.000 Fach- und Führungskräften in den größten 23 Chemie- und Pharmaunternehmen in Deutschland durchgeführt wird.

Werden Sie jetzt Mitglied im VAA und erhalten Sie CHEManager im Rahmen der Mitgliedschaft kostenlos nach Hause zugestellt.

Der VAA ist mit rund 30.000 Mitgliedern der größte Führungskräfteverband in Deutschland. Er ist Berufsverband und Berufsgewerkschaft und vertritt die Interessen aller Führungskräfte in der chemischen Industrie, vom Chemiker über die Ärztin oder die Pharmazeutin bis zum Betriebswirt.

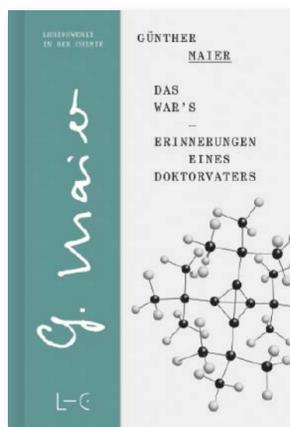


Autobiographische Buchreihe portraitiert herausragende Forscher

Lebenswerke in der Chemie

Die autobiographische Reihe „Lebenswerke in der Chemie“ gibt Einblicke in das Leben und Denken herausragender Forscher im Spiegel der Zeit. Welche Rolle spielt in der chemischen Spitzenforschung die ununterbrochene Folge von Hypothese, Experiment und Interpretation, welche Rolle spielen die Impulse von Mentoren, Mitarbeitern und Studenten oder auch die von Konkurrenten? Erfolgreiche Wissenschaftler beschreiben authentisch und persönlich, wie Neues in den Naturwissenschaften entsteht.

Autobiographien von Chemikerinnen und Chemikern haben Seltenheitswert, denn sie publizieren überwiegend Fachartikel und Bücher. Um unsere heutige Welt verstehen und Lösungen für die Zukunft ersinnen zu können, ist es jedoch wichtig zu erfassen, wie Wissenschaftler denken und handeln, um Außergewöhnliches zu entdecken. Große Ziele in der chemischen Forschung zu erreichen, erfordert oft lange Zeiträume. Der Forschungsprozess – von der Hypothese über das Experiment hin zur Interpretation – besteht in der Chemie dabei häufig aus vielen, raschen Schritten, die für sich schneller gegangen sind als in den Nachbardisziplinen. Wie



■ Das war's – Erinnerungen eines Doktorvaters
Günther Maier
GNT-Verlag Berlin, Hardcover,
312 Seiten, 39,80 EUR
ISBN: 978-3-86225-125-4



■ Mein Leben in der Wissenschaft
Gerhard Ertl
GNT-Verlag Berlin, Hardcover,
172 Seiten, 34,80 EUR
ISBN: 978-3-86225-126-1



■ Bild und Spiegelbild: Kleiner Unterschied – große Auswirkungen
Henri Brunner
GNT-Verlag Berlin, Hardcover,
296 Seiten, 39,80 EUR
ISBN: 978-3-86225-127-8

sich daraus ein wissenschaftliches Lebenswerk ergibt, ist Gegenstand der Darstellungen dieser Reihe.

Ein vom Vorstand der Fachgruppe Geschichte der Chemie in der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) bestimmter Beirat lenkt die Buchreihe. Das Projekt wird von Karl Reuter (RCA, Freiburg i. Br.) gefördert. Wie es zu all dem kam, schildert Günther Maier im ersten Band der „Lebenswerke in der Che-

mie“. Weitere Bände dieser Reihe sind von Henri Brunner und Chemienobelpreisträger Gerhard Ertl erschienen.

Leben und Werk sind in der Wissenschaft oft eng verwoben. Mit der Reihe, die fortgeführt wird, entstehen wichtige Zeitdokumente, die anregend, lehrreich und unterhaltend sind – dabei so unterschiedlich, wie Menschen nur sein können. Wie die Chemie, so ist auch die Reihe

selbst international, und Chemie wird umfassend definiert, schließt also viele benachbarte Disziplinen mit ein. Alle drei Bände sind sowohl gedruckter Form als auch als eBook erhältlich. (mr)

■ www.l-i-c.org



PERSONALBESCHAFFUNG 2.0

Die Vorteile des informationsgetriebenen Recruitings

Viele Personaler sehen Kennzahlen im Recruiting als „Nice-to-have“. Kommunikationsprozesse mit Bewerbern stehen bei ihnen im Vordergrund. Dabei gilt bereits heute, dass ohne Kennzahlen zukünftiges Recruiting nur schwer machbar sein wird. Kennzahlen werden wesentlich bei der Beantwortung zweier strategischer Fragen sein. Wo erreichen wir unsere Bewerberzielgruppen? Und haben wir unsere Kosten im Griff?

Einfache Nutzung

Die Implementierung von Kennzahlen im Recruiting ist keine Raketenwissenschaft. Durch die Nutzung von Recruiting Tools, wie bspw. dem Performance Recruiting Feature von Jobcluster, verfügen Personaler in kürzester Zeit über alle wichtigen Kennzahlen. Somit werden die Analyse und Interpretation von Recruiting-Kennzahlen ein Kinderspiel.

Gesamtausgaben pro Recruiting-Kanal

Anhand diverser Kennzahlen können Recruiter viele unterschiedliche Rückschlüsse ziehen. Angefangen von den Gesamtaus-

gaben bis zu Statistiken, die u.a. anzeigen, für welchen Recruiting-Kanal ein Unternehmen am meisten Geld ausgegeben hat. Teilweise besteht die Möglichkeit, sich dies für Quartale als auch für einzelne Monate anzeigen zu lassen.

Stellenanzeigenstatistiken und Candidate Journey

Auch stellen moderne Recruiting-Tools Statistiken für individuellen Stellenanzeigen zur Verfügung. So sehen Personaler, an welchen Touchpoints ihrer Candidate Journey Optimierungsbedarf besteht. Anhand der Kennzahlen der Performance Recruiting Tools können Recruiter erkennen, ob ihre Stellenanzeige oder das Bewerberformular angepasst werden sollte.

Kosten pro Bewerbung

Weiterhin wird oft der Parameter Cost-per-Application für jeden Recruiting-Kanal angezeigt und dies für jede Stellenanzeige. So werden die durchschnittlichen Kosten für Stellenanzeigen für jeden Recruiting-Kanal (z.B. Stellenbörse) transparent. Oft sind teure und bekannte Stellenbörsen und Recruiting-Kanäle für gewisse Zielgruppen nicht passend. Und trotzdem geben

Unternehmen viel Geld für wenig oder gar keinen Bewerberrücklauf aus. Performance Recruiting Tools helfen Organisationen, Kosten bei ihrer Personalbeschaffung einzusparen.

Weitere Datenquellen

Zudem lassen sich in einigen Performance Recruiting Tools auch zusätzliche Offlinedaten (z.B. Messekontakte, Direktempfehlungen) und weitere Onlinedaten über Schnittstellen abbilden. Anhand aller Daten können Personaler strategische Mediapläne für das Recruiting und Employer Branding ihres Unternehmens entwickeln.

Personalabteilungen sollten von neuen und innovativen Performance Recruiting Tools Gebrauch machen. So können Personaler die Candidate Journey für Bewerber optimieren. Zudem versetzen

Performance Recruiting Tools Recruiter in die Lage, kostenoptimiert und zielgruppenspezifisch Stellenanzeigen zu schalten. Letztendlich basiert Performance Recruiting auf der Idee, dass modernes Recruiting Kennzahlen gesteuert ist.

■ www.one-click-recruiting.de



Alexander Baumann, Geschäftsführer, Jobcluster Deutschland GmbH
Eichenzell
Tel.: +49 6659 98 600 50
info@jobcluster.de
www.jobcluster.de



Jobcluster Deutschland dient Unternehmen als Werkzeug für die webbasierte Personalbeschaffung. Arbeitgeber können ihre Angebote gezielt in regionalen Jobbörsen oder Branchenduster veröffentlichen. Das Jobcluster Netzwerk gewährleistet ihnen dabei eine hohe Präsenz und Reichweite der Angebote für Fach- und Führungskräfte, Ausbildungsstellen und Praktika sowie eine spezifische und nachhaltige Präsentation der Arbeitgebermarke in Deutschland, Europa oder der Welt.