

Der Green Deal als Wendepunkt

VAA diskutiert mit Wirtschaft, Wissenschaft und Vatikan auf dem zweiten Römischen Forum

In diesen turbulenten Zeiten sind gute Nachrichten willkommen: Die Biden-Administration und die Europäische Kommission sind fest entschlossen, ihre Green Deals und nachhaltiges Wirtschaften schnell voranzutreiben. Vor dem Hintergrund dieser optimistischen Botschaften fand im September 2021 das zweite Römische Forum statt, das der Bundesverband der deutschen Entsorgungswasser- und Rohstoffwirtschaft (BDE) organisierte.

Entscheider aus großen Familienunternehmen, börsennotierten Aktiengesellschaften und Vertreter der Wissenschaft kamen im historischen Tagungsgebäude Palazzo della Cancelleria zusammen, um über die besten Wege zur Umsetzung des Green Deals zu diskutieren. Auch der Verband der Chemischen Industrie (VCI) und der VAA – Führungskräfte Chemie sprachen

über die Handlungsoptionen der chemisch-pharmazeutischen Industrie und stellten die Sicht der Führungskräfte dar.

Die Aufgaben sind gewaltig. Die Umsetzung des European Green Deals bedeutet für europäische Volkswirtschaften und Gesellschaften eine große Herausforderung. Prof. Hans-Joachim Schellnhuber, emeritierter Direktor des Potsda-

mer Instituts für Klimafolgenforschung, zeigte in seiner Rede die Chancen für deutschen Unternehmen auf, die der Green Deal ihnen bietet. Beim Pariser Abkommen von 2015, also jener Vereinbarung von 195 Vertragsparteien der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen mit dem Ziel des Klimaschutzes, geht es um die Bekämpfung des Klimawandels über eine Transformation des Wirtschaftens in einer riesigen Größenordnung. Im Zuge dieser Transformation erhielt Afrika eine Schlüsselrolle. Er habe mit dem VAA darüber gesprochen, auf dem nächsten Römischen Forum die Bedeutung des Green Deals auf die EU und Afrika zu thematisieren und mit der Präsidentin der Europäischen Kommission Ursula von der Leyen – und möglicherweise mit Papst Franziskus – darüber zu diskutieren.

Peter Kardinal Turkson, Präfekt des Dikasteriums des Vatikans für den Dienst zugunsten der ganzheitlichen Entwicklung des Menschen und einer der ranghöchsten Kardinäle der katholischen Kirche, betonte eindringlich in seinem Vortrag über Ökologie und Ökonomie im Lichte der Enzyklika „Laudato si“, dass die Entwicklung des Menschen mehr sei als das Wachstum des Bruttosozialprodukts. Drei Grundprinzipien seien für eine gerechte und nachhaltige Wirtschaft von Bedeutung: Sie müsse global ausgerichtet sein und damit nicht nur für einige wenige, sondern für alle gut sein. Sie müsse generationsübergreifend sein und nicht nur gut für heute, sondern gut für die Zukunft sein. Und sie müsse den Menschen ganzheitlich betrachten und alle Aspekte einer Person berücksichtigen. Turkson bezeichnete Unternehmer als „Co-Kreatoren“. „Gute Produkte“ erkenne man daran, dass sie der Menschheit nutzen. „Gute Arbeit“ vermeide Ausbeutung und „Guter Profit“ seine exzessive Maximierung. Turksons Überlegungen stellen damit eine theologische Grundlage von „New Work“ dar. Kardinal Turkson begrüßte die Erst-



Im Palazzo della Cancelleria überreichte Klaus Bernhard Hofmann (rechts), Geschäftsführer Kommunikation beim VAA, Peter Kardinal Turkson das VAA-Jahrbuch 2021 über die Bedeutung des Green Deals für die EU-Afrika-Beziehungen. Anschließend hielt Kardinal Turkson seinen Vortrag über Ökologie und Ökonomie im Lichte der Enzyklika „Laudato si“.

lung des VAA-Jahrbuchs 2021 (vgl. Kasten) zur Bedeutung des Green Deals für die EU-Afrika-Beziehungen. Die These des Jahrbuchs ist, dass der Green Deal nur dann ein Erfolg werden könne, wenn er auf internationale Partnerschaften ausgeweitet und Afrika integriert werde. Für die chemisch-pharmazeutische Industrie und ihre Führungskräfte ist der Green Deal eine historische Chance, in wichtigen Zukunftsfeldern die Technologieführerschaft zu übernehmen. 46 von 47 Maßnahmen des Green Deals betreffen die chemische Industrie. Relevante Herausforderungen betreffen die nachhaltige Transformation der Landwirtschaft, die Schaffung von Rahmenbedingun-

gen für eine zirkuläre Wirtschaft und der Übergang zu einer erneuerbaren Energieversorgung.

Der Blick auf Afrika wurde in weiteren Vorträgen aufgegriffen. So stellten Rebecca Trienekens-Domrös, Geschäftsführerin von Trienekens, und Martin Schoeller, CEO der Schoeller Holding, ihre Afrika-Projekte vor, die auch im VAA-Jahrbuch beschrieben wurden. Nach Ansicht von Wolfgang Große Entrup, VCI-Hauptgeschäftsführer und Mitglied des VCI-Präsidiums, sind die wichtigen ökologischen Ziele des Green Deals der EU nur dann erreichbar, wenn die Balance zwischen Ökologie, Ökonomie und Sozialem stimmt. Nur Unternehmen, die erfolgreich in ihren jeweiligen Märkten sein, könnten die ökologische Transformation stemmen und ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden. Gelänge das nicht, würden wir scheitern.

Der frühere Vorstandsvorsitzende von RWE, Rolf Martin Schmitz, verwies auf die Fähigkeit der Un-

ternehmer, auch in unsicheren Zeiten entscheidungsfähig zu sein und durch klare Zielsetzung Zielkonflikte zu entschärfen. Erneuerbare Energien seien dabei, die fossilen Energien zu verdrängen. Die Atomenergie habe als sich als zu teuer erwiesen und könnte nur noch in Ländern ohne Sonne vernünftigerweise zum Einsatz kommen. Laut dem Kreislaufwirtschaftsexperten Martin R. Stuchtey sei die Energiewende nur schaffbar, wenn es einen Prämissenwechsel gäbe. „Jedes Zeitalter ist mit einer Weltanschauung verbunden. Während wir in der ersten Aufklärung unser Verhältnis zur Natur verändert haben, müssen wir in der aktuell nötigen zweiten Aufklärung die neue Prämisse denken.“ Natur habe einen Preis – und wenn der Mensch überleben wolle, müsste er für Naturverbrauch zahlen.

Klaus Hofmann, Geschäftsführer Kommunikation, VAA, Köln

■ klaus.hofmann@vaa.de
■ www.vaa.de

Wie kann die Energiewende in Afrika gelingen? Ist Afrika der Schicksalskontinent für Europa? Und ist der EU Green Deal eher eine Chance oder eine Belastung für die Beziehung beider Kontinente? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigt sich das aktuelle VAA-Jahrbuch „Green Deal – Chance für EU und Afrika?“

Zu Wort kommen u. a. der europäische Chemieverband CEFIC, der deutsche Verband der Chemischen Industrie und Unternehmen aus der Chemiebranche, wie BASF, Bayer, B. Braun, Beiersdorf, Boehringer Ingelheim und Merck. Herausragende Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft sind mit

Gastbeiträgen vertreten, darunter Prinz Asfa-Wossen Asserate, Ursula von der Leyen und Gerd Müller. Das Buch steht ab Anfang September auf den Internetseiten des VAA kostenfrei zum Download zur Verfügung. CHEManager verlost 20 gedruckte Exemplare des Jahrbuchs an seine Leser. Senden Sie hierzu bis zum **31. Oktober 2021** eine E-Mail an CHEManager@wiley.com mit dem Betreff „VAA-Jahrbuch 2021“.

■ www.vaa.de/publikationen



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.



PERSONALBESCHAFFUNG 2.0

Was ist Performance Recruiting?

Dank Performance Recruiting ist die Zeit von Post-and-Pray vorbei. Performance Recruiting bezeichnet Kennzahlen getriebenes Recruiting. Dieser neue Trend katalysiert die Personalbeschaffung ins digitale Zeitalter. In Zeiten von Fach- und Führungskrätemangel und Kosteneinsparungen ist es wichtig, Stellenanzeigen möglichst kosteneffizient und zielgruppenorientiert zu veröffentlichen. Anhand objektiv erhobener Kennzahlen können Sie die Effizienz Ihrer Recruiting-Kanäle miteinander vergleichen.

Old School Recruiting

Die klassische Personalbeschaffung ist getrieben von Post-and-Pray. Das heißt: Personaler schalten ihre Stellenanzeigen auf altbewährten Recruiting-Kanälen wie Online-Stellenbörsen zumeist in sog. Paketen und hoffen auf einen guten Bewerberrücklauf. Die Kanalauswahl erfolgt oftmals durch das Bauchgefühl und den vergangenen Erfahrungen mit dem Kanal. Die Erhebung von Kennzahl findet oftmals mühsam, wenn überhaupt in Excel statt und macht Auswertungen kompliziert. Diese alte Methode des Recruitings ist noch in vielen Unternehmen vorherrschend.

Performance Marketing

Die Idee des Performance Recruitings kommt aus dem Marketing. Mit Performance Marketing ist datengetriebenes Digitalmarketing gemeint. Hierbei im Fokus stehen die messbaren Interaktionen der jeweiligen Zielgruppe mit der eigenen Kampagne. Primär sind zielgruppenspezifische Social-Media- (z.B. Facebook), Karrierenetzwerk- (z.B. LinkedIn) und Google-Kampagnen gemeint. Diverse Targeting-Optionen (z.B. Standorte, Abschlüsse, Interessen) stehen Ihnen zu Verfügung, damit Sie Ihre Wunschkandidaten überall und zu jeder Zeit Online erreichen. Messgrößen bei einer solchen Performance Marketing Kampagne sind Klickrate, Conversion Rate und Impressionen. Das Ziel des Performance Marketings ist es, maximal effiziente Marketingmaßnahmen zu gestalten und den ROAS (Return on Ad Spend) zu maximieren.

Performance Recruiting

Aus der Fusion von Old School Recruiting und Performance Marketing ist Performance Recruiting entstanden. Performance Recruiting ermöglicht es, anhand von Kennzahlen (Aufrufe, Bewerbungen, Cost-Per-Application) zu bewerten,

wie Stellenanzeigen auf den jeweiligen Recruiting-Kanälen performen. Darunter aufzuführen sind Stellenanzeigen-Kampagnen, die zielgruppenspezifisch auf Social Media, Karrierenetzwerken und Google ausgespielt werden. Zusätzlich zu den Kanälen, welche aus dem Performance Marketing bekannt sind, misst Performance Recruiting noch weitere Recruiting-Kanäle. Dazu zählen Online-Stellenbörsen (z.B. StepStone), Jobsuchmaschinen (z.B. Indeed) und digitale Mitarbeiterempfehlungsprogramme (z.B. Jobrecommender). Aber auch Offline-Daten können in innovative Performance Recruiting Systeme eingespeist werden. Dazu gehören Bewerbungen durch Karrieremesen und Printanzeigen.

Moderne Recruiting-Tools

Innovative und moderne Recruiting-Tools sind das Zünglein an der

Waage, wenn es darum geht, Performance Recruiting in Ihrem Unternehmen zu implementieren. Ein Beispiel hierfür ist das „Jobcluster Performance Recruiting“ Modul. Dieses hat sich bei der Kostenoptimierung in der Personalbeschaffung sowohl bei DAX-Konzernen als auch KMU bewährt.

■ 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 Branchendatensätzen 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.

Duale Ausbildung in der Chemie

Zahl der Ausbildungsstellen sinkt 2020 um 2 %

Die Anzahl aller bundesweiten Ausbildungsplätze wurden nach Angaben der IG BCE im Jahr 2020 deutlich abgebaut: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank um 57.600 auf 467.500; das entspricht einem Rückgang um 11 %. In der Chemiebranche fiel dieser Trend dagegen deutlich schwächer aus. Trotz Coronaviruspandemie konnten die Chemiearbeitgeber 2020 erneut mehr als 9.000 neue Ausbildungsplätze anbieten. Insgesamt beschäftigt die Branche rund 26.000 Auszubildende in über 50 Berufen. Mit 9.070 neuen Ausbildungsstellen lag das Angebot im Jahr 2020 etwa 2 % (ca. 170 Plätze) unter dem langjährigen Mittelwert.

Ein besonderer Corona-Effekt zeigt sich beim Anteil der unbesetzten Stellen in der Chemie: Dieser stieg von ca. 5 % im Jahr 2019 auf ca. 8 % im Jahr 2020. Die Zahlen beim Übergang von der Ausbildung in den Job waren stabil: 89 % der Ausgebildeten wurden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Die Übernahmequote entspricht dem langjährigen Durchschnitt von etwa 90 %.

Die Pandemie wirkte sich nach Angaben der Gewerkschaft im Jahr 2020 stark auf die Ausbildung aus: Viele Auszubildende haben mit Distanzlernen, fehlender Praxis in der

Produktion, Kurzarbeit und anderen Problemen zu kämpfen. Für Betriebe und Ausbildungsmarkt dürfte die Situation auch in den kommenden Jahren herausfordernd bleiben. „Auch in der Chemieindustrie ist die Ausbildung von zwei Seiten unter Druck: Zum einen sehen wir strukturelle Effekte in den Unternehmen durch Digitalisierung oder Elektromobilität, durch die auch die Ausbildung über Bedarf auf den Prüfstand gestellt wird. Zum anderen ist die Vor-Ort-Ausbildung unter Corona-Bedingungen erheblich aufwändiger und schränkt verfügbare Ausbildungskapazitäten ein“, sagt BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. Angesichts dieser Herausforderungen zeige das große Engagement der Betriebe, wie wichtig der Branche die duale Ausbildung ist. Moderne Ausbildungsberufe mit digitalen Wahl- und Zusatzqualifikationen wie der Chemikant, die Labor- oder die Metall- und Elektroberufe bereiten junge Menschen optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vor. „Deshalb möchte ich alle Schüler ausdrücklich ermutigen, sich auch in Corona-Zeiten für eine Ausbildung zu entscheiden. Wer an Lösungen für Klimaschutz und Nachhaltigkeit mitarbeiten will, ist in der Chemie an der richtigen Adresse“, sagt Stiller. (ag) ■