



## STANDPUNKTE



Du



Ich



Wir

 **BASF**

We create chemistry

**SCHWERPUNKT**

04

**IM FOKUS**

Warum Wirtschaft **Werte braucht**

04

**HINTERGRUND**

Von der Entwicklung einer Haltung

06

**BILDERGALERIE**

Standpunkte am Standort

Dafür stehen wir!

10

**NACHGEFRAGT**

„Es kann, darf und muss **gestritten werden.**“

16



DAS BESONDERE BILD

18

LINKS UND RECHTS VOM WERKSZAUN

20

PORTRÄT

22

**NEU**  
STARTEN



SO ODER SO

24

ALLES CHEMIE ODER WAS?

26

**STARKE**  
VERBINDUNG

SERVICE

28

DEMOKRATIE STÄRKEN:  
**FAKTEN STATT FAKE**



KURZ & GUT

30

# EDI TOR IAL



## Liebe Leserinnen und Leser,

Ich habe mich sehr gefreut, als die Rheinschrift-Redaktion mich gefragt hat, ob ich das Editorial dieser Ausgabe übernehmen möchte. Gut, ich war auch überrascht. Denn als Mitarbeiter mit einem ehrenamtlichen Engagement stehe ich hier stellvertretend für viele Kolleginnen und Kollegen. Die Themen dieser Ausgabe liegen mir sehr am Herzen, sowohl als Mitarbeiter bei BASF als auch als ehrenamtlicher Bürgermeister einer kleinen Gemeinde in der Südpfalz. Die Werte der Demokratie sind in beiden Rollen für mich von großer Bedeutung. Gesellschaft und Unternehmen sind untrennbar miteinander verbunden. Es sind die Menschen, die eine lebendige Demokratie ausmachen, und alle Mitarbeitenden, die bei BASF den Arbeitsalltag mit ihren Werten prägen.

Sich engagieren, einen Standpunkt vertreten – das ist mir wichtig. Dabei bin ich mir bewusst, dass ich mich auch immer wieder hinterfragen muss: Wie gehe ich auf Menschen mit einer anderen Meinung oder einfach anderen Erlebnissen zu? Denn bei meiner Arbeit in der Ambulanz wie auch als Bürgermeister habe ich mit vielen unterschiedlichen Menschen zu tun. Insgesamt sind wir in unserer Gesellschaft sehr polarisiert, manchmal sind Standpunkte wie einbetoniert, an der einen oder anderen Stelle diskutieren wir nicht mehr, es gibt nur Schwarz oder Weiß. Dabei macht Diskussion doch Demokratie aus!

Es gibt so viele tolle Beispiele von Engagement und ich finde es gut, den Blick auf das Positive zu richten, das häufig viel zu leise ist in unserer Gesellschaft – und Negatives ist oft viel zu laut. Das ergibt ein falsches Bild. Diese Ausgabe zeigt viele Facetten von BASF und den Menschen, die hier arbeiten. Facetten, die uns im täglichen oder auch nächtlichen Arbeiten nicht immer auf natürlichem Weg begegnen. Die Ausgabe macht mir daher auch Mut. Denn gemeinsame Werte schaffen Identität und Zusammengehörigkeitsgefühl – und das brauchen wir bei BASF wie auch in der Gesellschaft an sich.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

### **Martin Volz (ESG/AS)**

Krankenpfleger und Notfallsanitäter bei BASF  
und ehrenamtlicher Bürgermeister von Minfeld

IM FOKUS

# WARUM WIRTSCHAFT WERTE BRAUCHT

Die Demokratie hat es derzeit nicht leicht. Rechtsruck, Verschwörungstheorien, Fake News und die gesellschaftliche Spaltung setzen der freiheitlichen Gesellschaftsform in Deutschland zu. Das demokratische Grundgefüge wird oft als selbstverständlich angesehen, doch noch nie seit Gründung der Bundesrepublik schien es so sehr in Gefahr zu sein wie heute. Auf den ersten Blick könnte das einem Wirtschaftsunternehmen wie BASF gleichgültig sein. Das ist es aber nicht: weil Wesensmerkmale der Demokratie wie beispielsweise Rechtsstaatlichkeit, Gewaltenteilung, Vielfalt und Achtung der Grundrechte Vertrauen schaffen bei Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Investoren. Das ist die Grundlage für wirtschaftliches Wachstum. Doch die Demokratie ist kein Selbstläufer, sie lebt von den Menschen, die sie schätzen und gestalten. Bei BASF gibt es Mitarbeitende, die in ihrem Berufsleben und darüber hinaus eine starke persönliche Haltung für gesellschaftsrelevante Werte entwickelt haben und leben. Menschen mit Standpunkten. Um sie geht es in der aktuellen Rheinschrift.



Es gibt viele Kolleginnen und Kollegen am Standort Ludwigshafen, die sich ganz persönlich und auf vielschichtige Weise für gesellschaftliche Werte engagieren. Manche auffälliger, andere zurückhaltender. Auch das Führungsteam von BASF bekennt sich klar und unmissverständlich zu den demokratisch-gesellschaftlichen Grundwerten. Augenfällig wurde dies etwa im Frühjahr 2024: Rechtsgerichtete Gruppen hatten in Deutschland breite gesellschaftliche Proteste und Demonstrationen ausgelöst, weil sie ausländerfeindliche Vertreibungspläne schmiedeten. Der BASF-Vorstand zeigte klare Kante:

**„Bei BASF gibt es keinen Platz für Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz.** Wir sind ein global agierendes Unternehmen, bei uns arbeiten Menschen unterschiedlichster Herkunft und verschiedener Kulturen in einem großen Team zusammen. Offenheit ist einer unserer zentralen Unternehmenswerte“, stellte die Unternehmensleitung damals mit Nachdruck klar. Dr. Katja Scharpwinkel, Vorstandsmitglied und Standortleiterin, fand im Februar 2024 bei einer Rede beim Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim deutliche Worte gegen rechte Radikalisierung und Fremdenhass:

**„Abschottung und Fremdenfeindlichkeit schaden Deutschland. Sie schaden dem Wirtschaftsstandort. Denn wenn wir Menschen, Arbeitskräfte aus dem Ausland weiter abschrecken, dann wird das den Fachkräftemangel hierzulande nur noch befeuern.**

Wir werden schnell an Wettbewerbsfähigkeit und Kraft verlieren. So eine Politik gefährdet den deutschen Arbeitsmarkt, weil Abschottung zum Verlust von Arbeitsplätzen führen wird.“

Wie wichtig dem Unternehmen politisches Engagement ist, zeigt auch der Beitritt von BASF zum rheinland-pfälzischen Bündnis „Demokratie gewinnt!“ im Oktober 2024 (siehe Bild unten). Das Bestreben des Bündnisses – 2017 von der Landesregierung gegründet – ist unter anderem, junge Menschen frühzeitig an Demokratie, Beteiligung und freiwilliges Engagement heranzuführen. „Mit unserem Beitritt wollen wir die Bürgerinnen und Bürger, die in unserem Land in einer Demokratie leben wollen und hierfür einzustehen bereit sind, ausdrücklich unterstützen“, sagt Dr. Uwe Liebelt, Präsident Europäische Verbundstandorte (ES) und Vorsitzender des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN e.V.). „Wir engagieren uns für ein friedliches, offenes und solidarisches Rheinland-Pfalz, in dem Hass und Hetze, Ausgrenzung, Diskriminierung und völkisch-nationalistisches Gedankengut keinen Platz haben. Rheinland-Pfalz ist ein demokratisches Land. Wir setzen uns auch von Seiten der Wirtschaft dafür ein, dass das so bleibt“, so Liebelt.

## WERTE-ENGAGEMENT IN VIELEN FACETTEN

In einer Demokratie ist es wichtig, dass unterschiedliche Stimmen und Perspektiven Gehör finden. Diese gesellschaftlichen Werte werden bei BASF von vielen Institutionen gelebt. An oberster Stelle: der Betriebsrat, der am Standort Ludwigshafen die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit seiner Gründung nach dem Ersten Weltkrieg vor über hundert Jahren vertritt und mit seinen Vertrauensleuten bis in die Produktionsbetriebe hineinreicht. Das Pendant auf Seiten der Leitenden Angestellten ist

der Sprecherausschuss, der bei BASF seit 1972 existiert. Daneben haben sich am Standort Ludwigshafen weitere Institutionen und Interessengruppen herausgebildet, die die gesellschaftlichen Werte im Betriebsalltag leben: Sie reichen unter anderem – um nur einige wenige zu nennen – von der Kommission für interkulturelle Zusammenarbeit und der Schwerbehindertenvertretung – beide organisiert über den Betriebsrat – über Mitarbeitenden-Netzwerke wie LGBT+Friends, Women in BASF, dem Männernetzwerk bis hin zu der Kommission für partnerschaftliches Verhalten.

## DEMOKRATIE-KOMPETENZEN IM BLICK

Und auch das Einstehen für die freiheitlich-demokratische Grundordnung hat viele Ausprägungen bei BASF: Dazu gehören zum Beispiel spezialisierte Angebote des Gesellschaftlichen Engagements und des Teams von Corporate History – darunter Seminarreihen zum Thema Demokratie oder zur Erinnerungskultur in der Gedenkstätte KZ Osthofen, die unter anderem Auszubildenden bei der Entwicklung eigener Demokratie-Kompetenzen und der Schärfung ihrer politischen Urteilsfähigkeit helfen sollen. Weitere Einblicke hierzu bieten die folgenden Seiten.

## STANDPUNKTE, DIE ZÄHLEN

Die gesellschaftsrelevanten Werte in ihren vielfältigen Facetten sind heute als feste Bestandteile bei BASF verankert: Vom einzelnen Mitarbeitenden bis hin zum Top-Management, von gesetzlich untermauerten Gremien bis hin zu Graswurzelbewegungen, die mit ihrer Haltung einen eigenen, festen Platz im Unternehmen eingenommen haben. Durch Standpunkte, die zählen. Lange waren sie nicht mehr so wichtig wie heute.

Dr. Hans-Joachim Perrey



Foto: Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

## HINTERGRUND

# VON DER ENTWICKLUNG EINER HALTUNG

**Menschen können eine Haltung einnehmen – gegenüber anderen Menschen, zu gewissen Themen, in bestimmten Situationen. Zum Ausdruck kommt diese Haltung jedoch erst, wenn die jeweilige Person aktiv Stellung bezieht, in Worten oder mit Taten. Erst dann kann sie im gesellschaftlichen Kontext wirken. Als eigenständige Akteure innerhalb einer Gesellschaft sollten auch Unternehmen zu den für sie relevanten Themen eine Haltung entwickeln und vertreten.**

Zu einer eigenen Haltung zu finden, ist kein einfacher Prozess. Weder für Menschen noch für Unternehmen. Es braucht Zeit, Offenheit für andere Perspektiven und die Bereitschaft, sich mit sich und dem eigenen Handeln kritisch auseinanderzusetzen. Dabei müssen zuallererst die Fakten berücksichtigt werden. Aber auch Emotionen und Erwartungen, die eigenen und die des Umfelds, spielen eine maßgebliche Rolle für die Entwicklung einer Haltung.

Wie mühsam und langwierig dieser Prozess sein kann, zeigt sich in der Auseinandersetzung der BASF mit der nationalsozialistischen Vergangenheit der damaligen I.G. Farben-Werke Ludwigshafen und Oppau (siehe grüner Info-Kasten). Neben der rein historischen Faktenlage, die in ihren Grundzügen gut erforscht ist, kommen hier verstärkt auch moralische Aspekte zum Tragen. Es stellt sich die Frage nach der eigenen Rolle bei den in dieser Zeit begangenen Verbrechen, nach Täter- bzw. Mittäterschaft und letztlich nach Schuld. Mit Blick auf den Standort Ludwigshafen soll es im Folgenden insbesondere um den Einsatz von Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern, also um die Jahre 1940 bis 1945, gehen. Welche Haltung nimmt das Unternehmen heute gegenüber den Taten von damals ein? Inwiefern ist es bereit, Verantwortung zu übernehmen? Was konkret bedeutet „Verantwortung übernehmen“? Und welche Konsequenzen ergeben sich aus dieser Verantwortung, sowohl für die Gegenwart als auch für die Zukunft?

Im Jahr 1925 schloss sich BASF mit fünf weiteren Unternehmen zur sogenannten „Interessengemeinschaft Farbenindustrie AG“, kurz: I.G. Farben, zusammen. Damit verlor BASF ihre rechtliche Selbstständigkeit. Nach 1945 wurde die I.G. Farben aufgelöst; 1952 erfolgte die Neugründung von BASF.

## ZWANGSARBEIT IN DEN WERKEN LUDWIGSHAFEN UND OPPAU

Insgesamt hat die I.G. Farben in ihren Werken Ludwigshafen und Oppau seit 1940 mehr als 30.000 Menschen aus ganz Europa zur Arbeit gezwungen, sprich: zwangsbeschäftigt. Die Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter waren überwiegend in schlecht gegen Luftangriffe geschützten Baracken mit zum Teil katastrophalen hygienischen Zuständen untergebracht. Nicht selten litten sie Hunger und mussten gleichzeitig Schwerarbeit verrichten. Ihre Versorgung durch das Unternehmen beschränkte sich in der Regel darauf, ihre Arbeitskraft zu erhalten. Und auch nach Kriegsende war für viele von ihnen das Leiden noch nicht vorbei. Oft trafen sie in ihrer Heimat auf eine Mischung aus Desinteresse, Misstrauen und offener Ablehnung oder wurden sogar der Kollaboration mit den Deutschen verdächtigt und entsprechend verfolgt.



Die Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter waren in Barackenlagern untergebracht und in der Regel nach Nationalitäten getrennt.

## DIE VERGESSENEN OPFER DES NATIONALSOZIALISMUS

Über 25 Millionen Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter wurden während der Zeit des Nationalsozialismus (NS) in Deutschland und den deutsch besetzten Gebieten eingesetzt. Viele von ihnen starben in dieser Zeit. Trotzdem zählten sie, wie beispielsweise auch Sinti und Roma oder Homosexuelle, jahrzehntelang zu den sogenannten vergessenen Opfern. „Vergessen“, weil die Mehrheit der Menschen der deutschen Nachkriegsgesellschaft sie nicht als NS-Verfolgte betrachtete. Ganz im Gegenteil: Oftmals war man sogar der Meinung, dass es den Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern „ganz gut gegangen ist“. Eine Einstellung, die die Fakten komplett ignorierte und in erster Linie auf Verleugnung basierte.

## DER LANGE WEG DER LEUGNUNG

Auch BASF war in den Jahrzehnten nach Ende des Zweiten Weltkriegs von einer Auseinandersetzung mit der NS-Geschichte ihrer Standorte Ludwigshafen und Oppau als Teil der I.G. Farben noch weit entfernt. Über deren leitende Manager, die nach Kriegsende durch ein US-amerikanisches Militärgericht verurteilt worden waren, sagte der damalige BASF-Vorstandsvorsitzende Carl Wurster, der selbst freigesprochen worden war, auf der Hauptversammlung 1954:

**„Wir selbst haben in keinem dieser Männer zu irgendeinem Zeitpunkt einen Verbrecher gesehen.“**

An dieser Haltung sollte sich lange Zeit nichts ändern. Erst im Jahr 1990, anlässlich des 125-jährigen Firmenjubiläums, veröffentlichte BASF eine historische Broschüre, die auch den Einsatz von Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern thematisierte. Zehn Jahre später entstand durch ein Bundesgesetz die Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“. Ihr Fonds von über zehn Milliarden Mark sollte unter anderem der Entschädigung ehemaliger Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter dienen. BASF gehörte zu den Gründungsmitgliedern und beteiligte sich mit 100 Millionen Mark (rund 70 Millionen Euro). Und trotzdem: Eine selbstkritische Auseinandersetzung mit den Geschehnissen in den Werken Ludwigshafen und Oppau während der

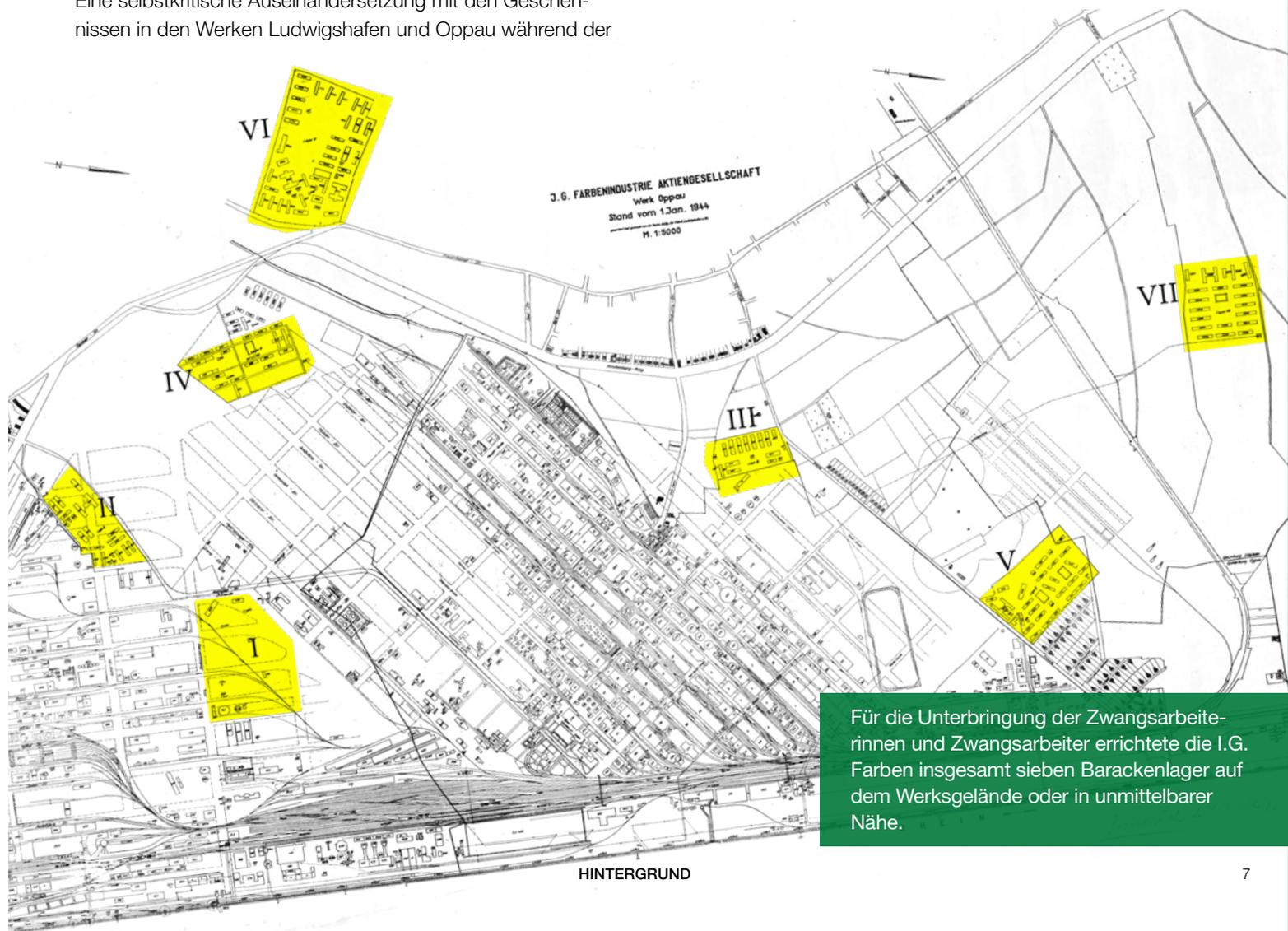
NS-Zeit gab es auch jetzt noch nicht. Das Unternehmen berief sich darauf, mit seiner Neugründung im Jahr 1952 nicht in der Rechtsnachfolge der I.G. Farben zu stehen. Primäres Ziel war es, Rechtssicherheit bezüglich etwaiger Sammelklagen zu erreichen. Zwei Jahre später erscheint die erste wissenschaftliche Unternehmensgeschichte. Das Thema Zwangsarbeit wird hier zwar erwähnt, jedoch relativ kurz abgehandelt. Den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter räumt der Autor in seiner Darstellung vergleichsweise wenig Raum ein.



Die Stolperschwelle vor dem BASF-Besucherzentrum soll an die Opfer der Zwangsarbeit, ihre Geschichten und ihre Schicksale erinnern.

## DIE STOLPERSCHWELLE: ÖFFENTLICH SICHTBARE ANERKENNUNG VERGANGENER TATEN

Mit der Verlegung einer Stolperschwelle im Mai 2021 – und damit über 75 Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs – bekennt sich BASF zum ersten Mal klar und öffentlich zu dem an den Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern begangenen Unrecht. Die Stolperschwelle, gut sichtbar direkt vor dem



Für die Unterbringung der Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter errichtete die I.G. Farben insgesamt sieben Barackenlager auf dem Werksgelände oder in unmittelbarer Nähe.



Die Gedenkstätte KZ Osthofen ist zugleich ein Ort des Gedenkens, der Dokumentation und Erforschung sowie der pädagogischen Vermittlung der NS-Zeit.

Besucherzentrum, trägt die Inschrift „1940 bis 1945. Zwangsarbeit in den I.G. Farben-Werken in Ludwigshafen und Oppau. Über 30.000 Kriegsgefangene und Zivilarbeiter aus ganz Europa werden zur Arbeit gezwungen, diskriminiert, entrechtet, unterernährt, misshandelt. Viele verlieren ihr Leben.“ Nur wenige Monate zuvor, im November und Dezember 2020, hatte BASF die Ausstellung „Die I.G. Farben und das Konzentrationslager Buna-Monowitz. Wirtschaft und Politik im Nationalsozialismus“ des Fritz Bauer Instituts ins Besucherzentrum geholt. Aufgrund der zu diesem Zeitpunkt geltenden Corona-Maßnahmen konnte die Ausstellung nur digital gezeigt werden. Die vom Corporate-History-Team initiierte Aktion anlässlich des 75. Jahrestages der Befreiung des Konzentrationslagers Auschwitz traf bei der Belegschaft auf große, ganz überwiegend positive Resonanz. Die Reaktionen auf die Ausstellung ließen außerdem vermuten, dass viele Mitarbeitende von der Rolle, die das Unternehmen während der NS-Zeit gespielt hatte, wenig gewusst hatten. Es bestand, so schien es, der Wunsch nach mehr Informationen und nach einer klaren Haltung des Unternehmens zu der NS-Vergangenheit der Werke Ludwigshafen und Oppau.

#### **„GEDENKEN. NACHDENKEN. UMDENKEN.“ VOM FINDEN EINER KONSISTENTEN HALTUNG**

So rief BASF auf Betreiben einer kleinen Gruppe engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Einheiten Corporate History und Kommunikation gleichzeitig mit der Verlegung der Stolperschwelle die Initiative „Gedenken. Nachdenken. Umdenken.“ ins Leben. Nachdem sich das Unternehmen über viele Jahre hinweg darauf berufen hatte, kein Rechtsnachfolger der I.G. Farben und damit auch nicht verantwortlich für deren Taten zu sein, kündigte sich mit der Initiative ein Perspektivwechsel, die Entwicklung einer neuen, selbstkritischen Haltung an.

Die Stolperschwelle vor dem Besucherzentrum soll das den Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeitern zugefügte Leid nicht nur symbolisch sichtbar machen, sondern es auch würdigen. Denn Gedenken geht über das reine Erinnern hinaus und ist immer auch ein Akt der Würdigung. Rituale helfen dabei, das Gedenken wachzuhalten und es im Bewusstsein der Menschen zu verankern. So gehen beispielsweise jedes Jahr Mitarbeitende vor der Stolperschwelle auf die Knie, um sie gemeinsam zu säubern und sicherzustellen, dass sie weiterhin gut sichtbar bleibt und zum Nachdenken anregen kann. Beim Nachdenken beschäftigt sich der Mensch intensiv mit einer Person oder einem Sachverhalt und versucht, Klarheit – und letztlich eine Haltung – für sich zu gewinnen. Um diesen Prozess im Unternehmen zu fördern, hält die Initiative verschiedene Informationsangebote bereit: von Fachvorträgen, Diskussionsrunden, Filmen oder einer umfangreichen Webseite bis hin zu Zeitzeugen-Interviews mit Auschwitzüberlebenden. Regelmäßig lädt die Initiative Mitarbeitende zu Ganztagesseminaren in der Gedenkstätte KZ Osthofen ein. Dabei beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der NS-Vergangenheit der damaligen I.G. Farben-Werke Ludwigshafen und Oppau und schlagen gleichzeitig eine Brücke zu aktuellen gesellschaftlichen Themen wie der Bedeutung von Demokratie

oder der Entstehung von Antisemitismus und Rassismus. Ziel ist es, zu informieren und gleichzeitig ein zukunftsgerichtetes Umdenken zu bewirken. Dafür setzen sich die Teilnehmenden mit der Frage auseinander, was sie ganz persönlich dazu beitragen können, um Werte wie Solidarität, Menschlichkeit, Freiheit in der Gesellschaft von heute und der von morgen zu schützen.

„Nur mit einem offenen und aufrichtigen Blick auf die Vergangenheit können wir aus den Geschehnissen lernen und eine glaubwürdige Haltung entwickeln. Mit unserer Gedenkinitiative sind wir diesen Schritt gegangen.“

**Wir zeigen Haltung, indem wir anerkennen, was gewesen ist, und uns gleichzeitig dafür einsetzen, dass so etwas in Zukunft nicht mehr geschieht.**

Das bedeutet für mich, Verantwortung zu übernehmen.“



**Dr. Katja Scharpwinkel**  
Standortleiterin Ludwigshafen  
und Schirmherrin der Initiative  
„Gedenken. Nachdenken.  
Umdenken.“



**Sinischa Horvat**  
Betriebsratsvorsitzender BASF SE  
und Schirmherr der Initiative  
„Gedenken. Nachdenken. Umdenken.“

**„Der Blick auf unsere Vergangenheit mit allen Facetten ist Teil unserer Firmenkultur. Wir wollen die Erinnerung aber nicht nur aufschreiben, sondern auch leben und Haltung zeigen.“**

Die Gedenkinitiative gibt unserem kollektiven Gedächtnis wertvolle Impulse und hilft uns dabei, das Gewesene in der Gegenwart eindringlich präsent zu halten. Das ermutigt mich und macht mich zuversichtlich für die Zukunft – trotz aller aktuellen Herausforderungen.“

### MORALISCHE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Eine Haltung zu vertreten, bedeutet immer auch, Verantwortung zu übernehmen. Verantwortung für die eigenen Entscheidungen, Taten und deren Folgen – seien sie nun positiv oder negativ. Das Argument, als BASF nicht in der Rechtsnachfolge der I.G. Farben zu stehen, ist juristisch völlig korrekt. Doch wie sieht es mit der „moralischen Nachfolge“ aus? Ein Unternehmen wird maßgeblich von den Menschen geprägt, die in ihm arbeiten. Viele Entscheidungsträger, die die Zwangsarbeit in den Werken Ludwigshafen und Oppau geduldet, wenn nicht gar gefördert hatten, waren

nach der Neugründung von BASF noch in dem Unternehmen aktiv. Wie stehen wir heute zu deren Haltung von damals? Es hat viele Jahrzehnte gedauert, bis mit der Initiative „Gedenken. Nachdenken. Umdenken“ ein Ansatz entstanden ist, in dem eine authentische und gleichzeitig zukunftsgerichtete Haltung zum Ausdruck kommt. Dies ist ein Anfang, den es weiter zu verfolgen gilt und der fest im Unternehmen verankert werden sollte. Sichtbar und im gesellschaftlichen Kontext wirksam wird eine Haltung durch konkrete Handlungen.

Karin Moeschke

# STANDPUNKTE AM STANDORT DAFÜR STEHEN WIR!

Demokratie lebt davon, dass sich Bürgerinnen und Bürger in Politik und Gesellschaft einbringen. Denn indem sich Menschen für einen Standpunkt starkmachen und sich für andere einsetzen, können sie Werte des Grundgesetzes wie Freiheit, Gleichheit oder Solidarität durch ihr Handeln erlebbar und greifbar machen. Sie übernehmen Verantwortung und haben gleichzeitig die Chance, etwas zu verändern. Das gilt für die Gesellschaft wie auch im Unternehmen.

Viele Menschen bei BASF treten für Werte ein, die ihnen am Herzen liegen. Rheinschrift hat einige stellvertretend gefragt, was es für ein gutes Miteinander braucht und wofür sie sich innerhalb oder außerhalb von BASF engagieren.

OFFEN SEIN

MENSCH  
SEIN

VORURTEILSFREI  
ANDEREN  
BEGEGNEN

NIE WIEDER  
IST JETZT

IM  
AUSTAUSCH  
BLEIBEN

## BILDUNG

„Eine funktionierende Gesellschaft zeichnet sich für mich dadurch aus, dass ihre Mitglieder sich unterstützen, sich füreinander starkmachen und bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Als studierte Grundschullehrerin liegt mir das Thema Bildungsgerechtigkeit besonders am Herzen, denn ich sehe darin das Fundament zur Integration. Aus diesem Grund betreue ich nun schon seit mehreren Jahren im Rahmen des BASF-Mentoringprogramms „ChancenZünder<sup>2</sup>“ ein Kind mit Migrationshintergrund. Wir lernen gemeinsam, sprechen über Alltagsthemen, aber auch über Ereignisse, die in der Welt passieren, und unternehmen Ausflüge. So helfe ich meinem Mentee, die Welt um sich herum besser kennenzulernen und besser zu verstehen. Außerdem möchte ich ihm vermitteln, wie wichtig zwischenmenschliche Werte wie Empathie und Vertrauen sind und dass es manchmal auch Mut braucht, etwas voranzubringen. Ich glaube, dass ihm all dies helfen wird, selbstbewusst, wertorientiert und zufrieden durchs Leben zu gehen.“

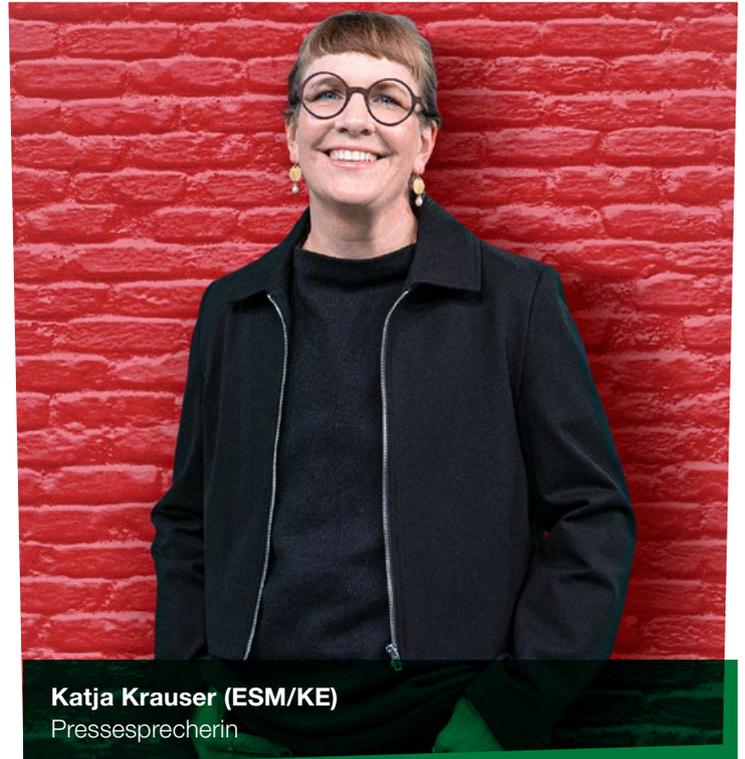


**Barbara Gerhard (ESH/OL)**  
Teamleiterin Betriebliches Eingliederungsmanagement



## NIE WIEDER IST JETZT

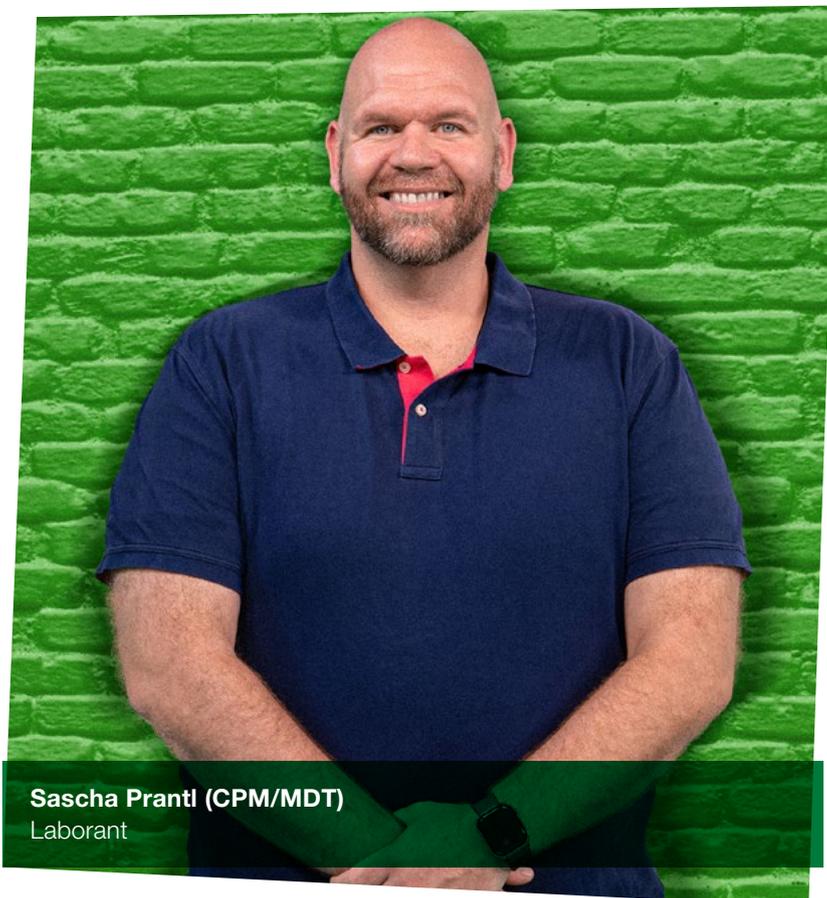
„Die gesellschaftliche und moralische Verantwortung, die aus dem Erbe der NS-Zeit erwächst, ist für mich als Gründungsmitglied der BASF-Initiative „Gedenken. Nachdenken. Umdenken.“ keine reine Frage der Erinnerungskultur. Sie ist vielmehr drängender denn je: Wir erleben, wie eine Partei Wahlerfolge feiert, die in Teilen als gesichert rechtsextrem gilt und in der antisemitische Anfeindungen und Rassismus stetig zunehmen. Es liegt jetzt an uns, Hass und Hetze entschieden entgegenzutreten. Unternehmen und Gesellschaft müssen eine klare Haltung gegen Ausgrenzung jeder Art einnehmen. Dafür setze ich mich in meinem beruflichen und privaten Umfeld ein. Ich will, dass Betroffene wissen, dass es Menschen gibt, die sich mit ihnen zusammen starkmachen für eine offene, solidarische und demokratische Gesellschaft.“



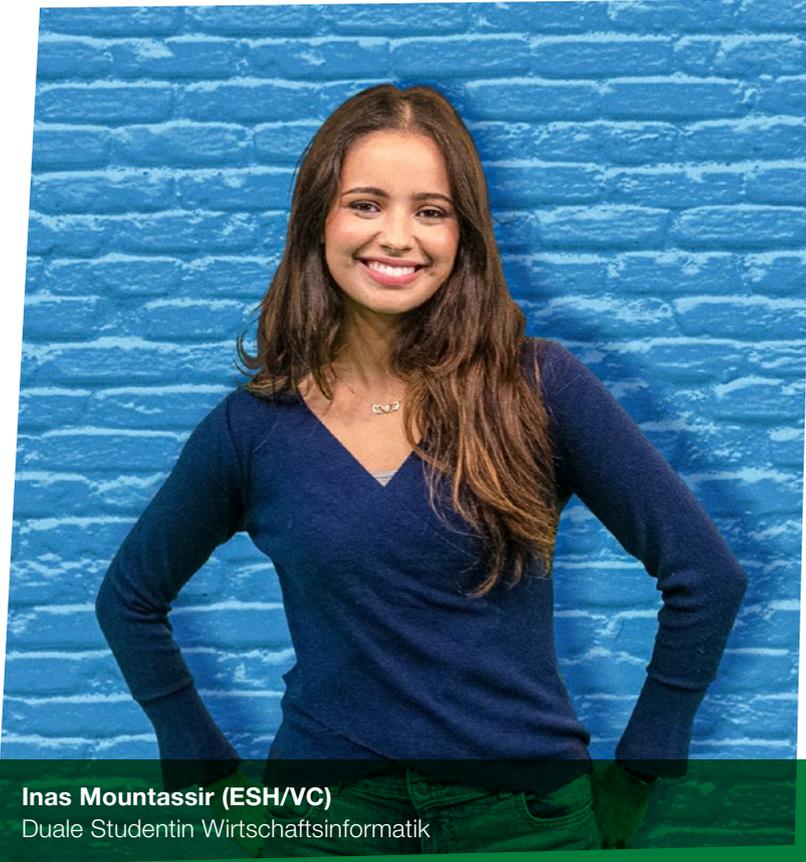
**Katja Krauser (ESM/KE)**  
Pressesprecherin

## VORURTEILSFREI ANDEREN BEGEGNEN

„Gerade bei dem Thema Religion erlebe ich in meinem Umfeld, dass es zu einer Herausforderung werden kann, offen darüber zu sprechen. Mir persönlich ist es wichtig, insbesondere entschieden gegen Antisemitismus vorzugehen. Ich möchte es aber weiter fassen: Mir ist es wichtig, alle Mitmenschen mit ihren Meinungen, Religionen und Lebensweisen zu akzeptieren, ohne den Drang zu haben, sie zu bekehren oder zu verbessern. Ich trete dafür ein, vorurteilsfrei dem anderen als Mensch zu begegnen, unabhängig von seinem Glauben, seiner Hautfarbe oder seinen Lebensentscheidungen. Man sollte nicht darauf hören, was andere sagen, sondern offen sein und unsere Nächsten kennenlernen. Denn nur so können wir eine vielfältige und tolerante Gesellschaft aufbauen.“



**Sascha Prantl (CPM/MDT)**  
Laborant



**Inas Mountassir (ESH/VC)**  
Duale Studentin Wirtschaftsinformatik

## OFFEN SEIN

„Ich bin von Natur aus ein offener Mensch, deshalb fällt es mir nicht schwer, auf andere Menschen zuzugehen. Wenn wir offen sind, können wir voneinander lernen und uns gegenseitig inspirieren. Offenheit ist auch ein wichtiger Aspekt meiner ehrenamtlichen Arbeit im Leo Club Mannheim Kurpfalz. Hier setze ich mich besonders für geflüchtete Kinder ein. Eines unserer Projekte fördert zum Beispiel den Einsatz von Kinderbüchern in Schulen und Kindertagesstätten, die vielfältige Lebensweisen und Hintergründe zeigen. Auch bei meinem Engagement im Studienparlament der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen spielt Offenheit eine zentrale Rolle. Nur wenn in unserer Lernumgebung alle willkommen sind, gelingt es, Vorurteile abzubauen und gemeinsam erfolgreich zu sein.“

## GESELLSCHAFTLICH ENGAGIERT

„Für mich sind Ehrenämter der Kitt der Gesellschaft. Wer ein solches Amt wie ich bei der Freiwilligen Feuerwehr übernimmt, muss heutzutage aber leider auch mit negativen Reaktionen rechnen oder wird sogar angefeindet. Das muss sich ändern. Es muss ein Ruck durch die Gesellschaft gehen und wir müssen wieder mehr zu einem „Wir“ kommen, anstatt das „Ich“ in den Vordergrund zu stellen. Nur so wird es weiterhin Freiwillige geben, die durch ihr Engagement die Gesellschaft bereichern und den Gemeinschaftssinn stärken. Mich selbst bereichert mein Ehrenamt auch persönlich: Bei der Feuerwehr lernt man seine eigenen Grenzen besser kennen, lernt im Team zu agieren und auch andere zu führen. All das hilft mir in meiner täglichen Arbeit als Betriebsleiter.“



**Florian Rainau (E-CPB/OL)**  
Betriebsleiter



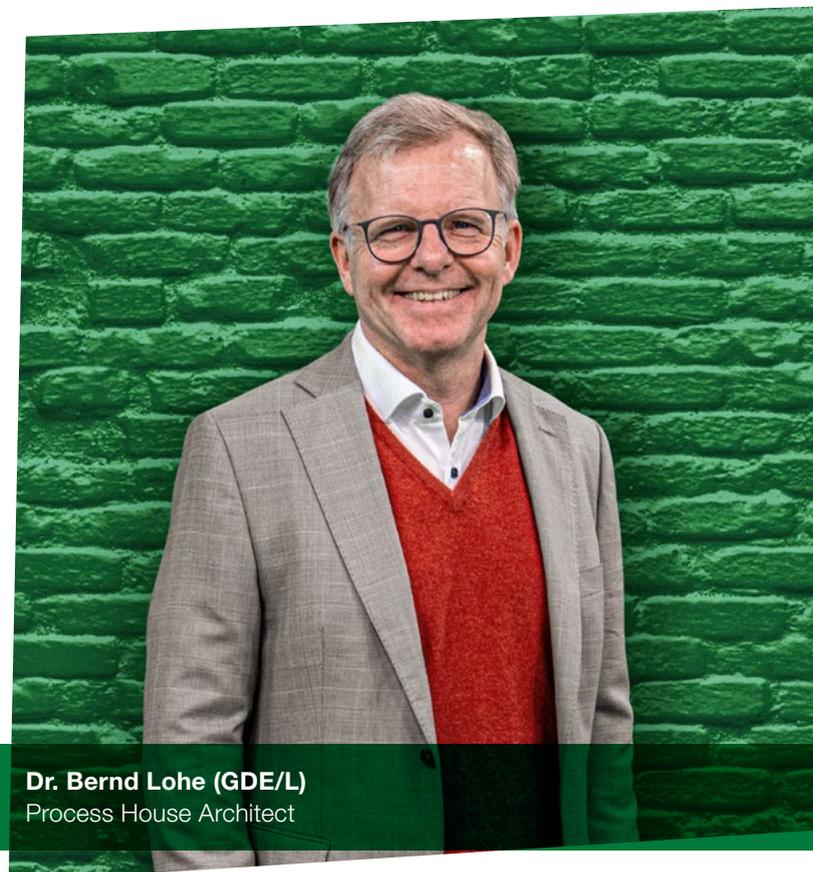
**Marc Emrich (E-EMD/OE)**  
Assetmanagement

## MENSCH SEIN

„In erster Linie engagiere ich mich beim Wünschewagen, um Menschen in ihrer letzten Lebensphase Herzenswünsche zu erfüllen, die sie meist durch die Krankheit und deren Folgen nicht mehr alleine realisieren können. Für die Menschen selbst steht an diesem Tag nicht die Krankheit im Mittelpunkt, sondern sie können schöne Stunden mit ihren Angehörigen erleben. Krankheit und Tod sind Teil des Lebens und trotzdem werden diese Themen in der Gesellschaft oft vergessen oder gelten als Tabu, sofern man nicht selbst oder eine Person im eigenen Umfeld betroffen ist. Daher ist es mir auch wichtig, mit meinem Engagement diesen Themen mehr Aufmerksamkeit schenken zu können und sie etwas mehr in die Mitte der Gesellschaft zu rücken.“

## ZUSAMMENHALT STÄRKEN

„Leider schüren Extreme immer erfolgreicher Angst, Argwohn und Neid. Es werden Schuldige gesucht und diese erst ab- und dann ausgegrenzt. Mit solch einer Negativspirale funktioniert aber weder ein Verein noch ein Unternehmen und vor allem keine Gesellschaft. Ich engagiere mich im Sportverein und in der Kommunalpolitik, und hier wird immer sehr schnell klar: Wer nach Lösungen sucht, weiß helfende Hände, Ideen und Vielfalt zu schätzen. Es ist wichtig aber nicht ausreichend, gegen Extreme zu sein. Zusammenhalt und Demokratie brauchen kompromissbereiten, wirksamen Einsatz. Sichtbares Engagement und erlebbarer Gewinn durch Vielfalt sind die beste Antwort auf spaltendes Verhalten.“



**Dr. Bernd Lohe (GDE/L)**  
Process House Architect

## SO SEIN KÖNNEN, WIE MAN IST

Sebastian Honeck:

„Im LGBT+Friends-Netzwerk setzen wir uns stellvertretend für queere Personen bei BASF ein, damit alle bei uns so sein können, wie sie sind. Als Mitglieder des

Netzwerks bieten wir Kolleginnen und Kollegen den Dialog an, versuchen Ängste und Vorbehalte zu nehmen und hören zu, wenn Menschen anderer Meinung sind.“

Laura Vollmer:

„Ein gutes Miteinander gelingt dann, wenn alle dazu bereit sind, sich auf die Meinung des Gegenübers einzulassen und auf Basis von Fakten zu diskutieren. Das gilt für die Mitarbeitenden in Unternehmen und auch für die demokratische Gesellschaft insgesamt.“



**Laura Vollmer (G-ENP/ME)**  
Produktmanagerin

**Sebastian Honeck (E-CIE/AL)**  
Produktmanager



**Ziya Yüksel (CIP/AS)**  
Chemikant

## IM AUSTAUSCH BLEIBEN

„Wir brauchen dringend sichere Orte, in denen wir faktenbasierten und sachlichen Austausch ermöglichen können. Daher muss es uns gelingen, den Arbeitsplatz als solch einen „Safe Space“ zu manifestieren. Aus meiner Sicht ist dies nicht nur in der Verantwortung des Arbeitgebers, sondern erfordert das Engagement aller Institutionen und Personen im Arbeitsumfeld. Ich persönlich versuche, meinen Teil hierfür als Mitglied in der Kommission des Betriebsrats für Interkulturelle Zusammenarbeit, als gewerkschaftlicher und betrieblicher Vertrauensmann beizutragen. Mein Grundsatz hierbei: Gehe in jedes Gespräch mit der Annahme, dass dein Gegenüber recht haben könnte.“

Diese Rubrik wurde betreut von  
Svenja Gómez García, Simone Hofmann, Claudia Müller,  
Dr. Hans-Joachim Perrey und Kathrin Schönfeld

NACHGEFRAGT

# „ES KANN, DARF UND MUSS GESTRITTEN WERDEN.“

Hass und Hetze im Netz, Menschen, die voller Überzeugung Falschmeldungen weiterverbreiten, das Gerücht, das viel zu schnell für die Wahrheit gehalten wird. Miteinander kommunizieren kann uns vielfach vor Herausforderungen stellen. Dabei ist es gerade in konfliktreichen Zeiten besonders wichtig, im Gespräch zu bleiben. Wie sich Diskussionen und Debatten verbessern lassen und worauf es bei erfolgreicher Kommunikation ankommt, untersucht der Medienwissenschaftler und Kommunikationsforscher Professor Dr. Bernhard Pörksen. Rheinschrift hat nachgefragt, wie Miteinander-Reden auch in schwierigen Situationen gelingen kann.

**Wir befinden uns in unruhigen Zeiten: Geopolitische Konflikte verunsichern weltweit, populistische Bewegungen nehmen zu und Demokratien stehen unter Spannung. Gleichzeitig stehen sich die unterschiedlichen Positionen in der öffentlichen Debatte oft unversöhnlich gegenüber. Wie wichtig ist Dialog in schwierigen Zeiten?**

Ihre Situationsbeschreibung trifft es genau, so denke ich. Aus meiner Sicht gilt daher, dass der Dialog und das Miteinander-Reden unter diesen Bedingungen wichtiger und schwieriger werden – und dringend effektiver werden müssen. Wichtiger wird das Miteinander-Reden, weil sich nur so Konflikte auf zivile Weise lösen lassen; schwieriger wird es, weil unter den Bedingungen vernetzter Kommunikation permanent große und kleine Ideologien, Perspektiven aller Art aufeinanderprallen – wir kommen uns im digitalen Dorf sprichwörtlich zu nahe! Und effektiver muss das Miteinander-Reden werden, weil der Krisendruck steigt.

**Welche Bedeutung hat kontinuierlicher Dialog grundsätzlich für Demokratie und Gesellschaft?**

Mein Punkt ist: Das Miteinander-Reden ist nicht einfach nur Kommunikation, also ein Austausch von Worten, Sätzen, Texten, Zeichen und Gesten. Es ist viel mehr, nämlich gelebte Demokratie, wird hier doch ein Denken und Leben in Alternativen zur unmittelbaren Erfahrung. Es geht um die Anerkennung und die Akzeptanz von Verschiedenheit, die Suche nach dem Verbindenden und die Benennung des Trennenden – dies alles auf dem Weg zur gemeinschaftlichen Erfindung einer Welt, die erst im Miteinander-Reden und Miteinander-Streiten entsteht.

A close-up portrait of Prof. Dr. Bernhard Pörksen, a middle-aged man with dark hair and glasses, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression.

**Prof. Dr. Bernhard Pörksen,**  
Medienwissenschaftler  
an der Universität Tübingen

## Kurz und knapp: Eine Demokratie lebt vom Dialog, vom Diskurs und vom Streit.

**Statt Miteinander-Reden wählen viele Menschen den Rückzug nach dem Motto: Unsere Meinungen sind zu weit auseinander, das lohnt sich nicht. Wie können wir trotzdem im Gespräch bleiben?**

Das ist schwer, gerade weil man sich heute so leicht in die eigene Echokammer zurückziehen kann und weil der Kommunikations- und Krisenstress massiv gestiegen ist. Noch einmal: Wir sehen zu viel, zu schnell, zu unmittelbar. Banales, Bestialisches, Berührendes – alles auf einem einzigen Kommunikationskanal. Die Vernetzung der Welt ist in vielem großartig, aber sie hat auch Kosten: Sie verstört, verschärft das, was ich die große Gereiztheit nenne.

**Dennoch führt kein Weg daran vorbei, miteinander zu sprechen. Worauf kommt es bei erfolgreicher Kommunikation an?**

Es braucht eine Doppelbewegung. Zum einen Empathie und Wertschätzung, einen grundsätzlichen Respekt vor dem anderen Menschen. Die Kritik an der Position sollte nie zur umfassenden Abwertung der gesamten Person, des „ganzen“ Menschen werden. Zum anderen ist die Bereitschaft zum Streit nötig – Demokratie ist kein riesenhafter Stuhlkreis, in dem alle immer nur wertschätzende Ich-Botschaften formulieren! Es kann, darf und muss gestritten werden. Nötig ist also eine Haltung, die ich die Zukunftstugend der respektvollen Konfrontation nenne: sich nicht opportunistisch wegducken. Sagen, was zu sagen ist. Aber ohne den Teufelskreis der Total-Abwertung zu befeuern.

**Empathie, Wertschätzung, die Bereitschaft zum Streit – auf dem Weg der klärenden Konfrontation gibt es Momente, in denen man am liebsten aufgeben möchte: Ihr Fazit, was darf man niemals aus den Augen verlieren?**

Hier will ich meinen Freund und Kollegen Friedemann Schulz zitieren. Er sagt in unserem Buch über „Die Kunst des Miteinander-Redens“ den schönen Satz:

**„Wahrheit beginnt zu zweit.“ Das ist das zentrale Credo für jeden Dialog.**

Die Fragen stellte Svenja Gómez García



In dem Buch „Die Kunst des Miteinander-Redens“ beleuchtet Bernhard Pörksen gemeinsam mit Friedemann Schulz von Thun die Dialogkultur in Politik und Gesellschaft und zeigt Auswege aus der Polarisierungsfalle. In „Die große Gereiztheit. Wege aus der kollektiven Erregung“ beschreibt Pörksen Konzepte der Medienmündigkeit im digitalen Zeitalter.





## DAS BESONDERE BILD DIE ANILIN IM WOHNZIMMER

**Was machen BASF-Helme auf dem Sofa? Sie zeigen symbolisch, was eigentlich unsichtbar ist. Auf diesem Foto haben sich 119 Jahre Anilin versteckt – verteilt auf drei Generationen der Familie Sona aus der Pfalz.**

Großvater Urban Sona (Mitte) schwärmt bis heute von seiner Arbeit in der Papierfabrik der Aweta. Die Begeisterung für das Unternehmen hat sich auf seine Söhne Michael (rechts, EST/BT) und Markus (links, ESH/VO) und die Enkelkinder Luca (G-EDM/OL) und Lilly (ESH/VC) übertragen. BASF ist durch die jahrzehntelange Verbindung tief in der Familie verwurzelt – eine Beziehung, die über ein nüchternes Arbeitsverhältnis hinausgeht. Die Familie schätzt BASF als verlässlichen Arbeitgeber – eine Meinung, die viele Anilinerfamilien teilen. In der Region geben sie dadurch dem Unternehmen ein Gesicht. **Mehr dazu in Rheinklick unter [go.basf.net/FamilieSona](https://go.basf.net/FamilieSona)**

Charlotte Schwarz-Miller

# ZUSAMMEN EINS

**Die Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) ist Heimat von rund 2,4 Millionen Menschen. Und obwohl sich die Region über drei Bundesländer – Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz – erstreckt, wird hier an einem Strang gezogen. Denn die drei Länder verfolgen ein gemeinsames Ziel: die Region fördern. Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft arbeiten hierfür eng zusammen. Nicht denkbar ohne eine gemeinsame Wertebasis.**

## „Die MRN steht für Demokratie, Vielfalt, Weltoffenheit und ein friedliches Miteinander der Kulturen“,

sagt Dr. Uwe Liebelt, Präsident Europäische Verbundstandorte (ES) und Vorstandsvorsitzender des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN e.V.). „Diese Werte sind das Fundament unseres Zusammenlebens in der MRN und tragen auch zu unserem wirtschaftlichen Erfolg bei. Vielfalt etwa fördert Innovationskraft. Offenheit hilft uns, dringend benötigte Fachkräfte von der Rhein-Neckar-Region zu überzeugen und für Unternehmen wie BASF zu gewinnen.“ Die Beispiele machen deutlich, dass eine demokratische Haltung zu wirtschaftlichem Erfolg beiträgt – insbesondere im globalen Wettbewerb. Umgekehrt braucht es jedoch auch eine starke Wirtschaft, um Demokratie und sozialen Zusammenhalt zu bewahren. Studien zeigen: Wer mit seiner persönlichen wirtschaftlichen Situation zufrieden ist, ist auch eher zufrieden mit der Demokratie.

Auch vor diesem Hintergrund koordiniert die Metropolregion Rhein-Neckar zahlreiche Projekte im Rahmen der Regionalentwicklung, die dazu beitragen, die Region als starken Wirtschaftsstandort zu sichern und das gesellschaftliche Miteinander zu fördern. „Als BASF engagieren wir uns in vielen dieser Projekte, unter anderem in den Bereichen Energiewende, Bildung und bürgerschaftliches Engagement“, so Liebelt. „Es ist für uns eine Investition in eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft.“

Insbesondere die Stärkung der Wirtschaft wird mit der weiterentwickelten MRN-Strategie, die Anfang 2025 vorgestellt wird, einen zusätzlichen Schub bekommen. Ein Projekt, das in diesem Zusammenhang bereits angekündigt wurde und nun Fahrt aufnimmt, sind die Planungen für ein länderübergreifendes CO<sub>2</sub>-armes Wärmenetzwerk. Damit will die MRN in den nächsten fünf Jahren zur energieeffizientesten Region Deutschlands werden. BASF beteiligt sich aktiv an diesem Vorhaben und prüft derzeit gemeinsam mit den Technischen Werken Ludwigshafen (TWL) und den Stadtwerken Frankenthal den Bau einer hocheffizienten Abwasserwärmepumpe auf dem Gelände der BASF-Kläranlage. Das Projekt zielt einerseits darauf ab, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken und den Verbrauch

fossiler Rohstoffe zu reduzieren. Andererseits soll es auch eine zentrale Rolle in der kostengünstigen und zukunftsfähigen Wärmeversorgung der umliegenden Haushalte spielen. Ein wichtiger Schritt, der das Potenzial hat, Ängste und Unsicherheiten in der Bevölkerung hinsichtlich des erforderlichen Umstiegs auf eine klimaneutrale Wärmeversorgung ihrer Häuser und Wohnungen zu mindern.

Neben wirtschaftlicher Sicherheit ist vor allem Bildung ein wichtiger Faktor für gesellschaftliche Stabilität und Teilhabe. Bildung ermöglicht den Menschen, ihre Aussichten auf persönliche und berufliche Entwicklung zu verbessern, komplexe Sachverhalte zu durchdringen und sich ein eigenständiges Urteil bilden zu können. Mit anderen Worten: Bildung ermöglicht es, Demokratie aktiv mitzugestalten.

## „Für die MRN ist Bildung eine Kernressource“,

betont Liebelt. „Daher nutzen wir die uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um zu mehr Bildung und Bildungsgerechtigkeit beizutragen.“ Ein aktuelles Projekt der MRN ist „ChancenBox2040“, das aus dem von BASF während der Corona-Pandemie ins Leben gerufenen Bildungsprojekt „Deine Lernbox“ hervorgegangen ist. Es hat zum Ziel, ein dauerhaftes Fördernetzwerk für mehr Teilhabe und Chancen von Kindern und Jugendlichen zu etablieren. Dazu sollen unter anderem Bildungsdefizite von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen ausgeglichen werden, wofür verschiedene Module – von Sprachförderung bis hin zu Demokratiebildung – zur Verfügung stehen.

## Darüber hinaus ist eine engagierte Zivilgesellschaft eine wichtige Säule einer lebendigen Demokratie.

Denn gesellschaftliches Engagement fördert soziale Integration, Zugehörigkeit und gegenseitiges Verständnis – alles Aspekte, die auch zur Stärkung demokratischer Strukturen beitragen. Wie gut dies in der MRN funktioniert, zeigt der alle zwei Jahre stattfindende Freiwilligentag, der 2024 erstmals auf zehn Tage verlängert wurde. In dieser Zeit haben mehr als 5.500 Freiwillige in 65 Städten und Kommunen bei über 430 Projekten tatkräftig angepackt. „Eine tolle Bilanz, die verdeutlicht, dass ehrenamtliches Engagement bei den Bürgerinnen und Bürgern der Region tief verankert ist“, so Liebelt.

Zusätzlich werden in der Metropolregion Rhein-Neckar zahlreiche weitere Bereiche gefördert, wie Digitalisierung, Mobilität, Gesundheit, Kultur und Umweltschutz. „Durch das vielfältige Engagement knüpfen wir ein starkes Netz, um unsere Metropolregion auch in Zukunft resilient gegenüber antidemokratischen Einflüssen zu machen und um ihre wirtschaftliche Stärke, ihre Offenheit, ihre Vielfalt und ihre gemeinsame Wertebasis zu bewahren“, sagt Liebelt.

Claudia Müller

### Hintergrund Metropolregion Rhein-Neckar:

Die Metropolregion Rhein-Neckar (MRN) gibt es seit 2005 und liegt im Schnittpunkt der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz. Die Region erstreckt sich vom Pfälzerwald im Westen bis zum Odenwald und Kraichgau im Osten sowie von der französischen Grenze im Südwesten bis einschließlich des hessischen Rieds im Norden. Um die Regionalentwicklungsarbeit kümmern sich seitdem drei Organisationen: Metropolregion Rhein-Neckar GmbH, Verband Region Rhein-Neckar und Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e.V. BASF bringt sich von Beginn an aktiv in die Regionalentwicklung ein, sei es als Gründungsmitglied oder durch Mitarbeit im Vorstand des Vereins ZMRN, als Sponsor der MRN GmbH oder durch die Förderung von Projekten.



**Dr. Uwe Liebelt**

Präsident Europäische Verbundstandorte (ES) und Vorstandsvorsitzender des Vereins Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar

## PORTRÄT

# NEU STARTEN

**Seit einem privaten Unfall ist Ronny Joseph (CIP/QR) querschnittsgelähmt. BASF unterstützte den Chemikanten dabei, eine neue Stelle zu finden, die er im Rollstuhl ausüben kann. Neben seinem Job engagiert sich Joseph ehrenamtlich in einem Verein für querschnittsgelähmte Menschen, indem er anderen hilft, nach einer solchen Diagnose wieder zurück ins Leben zu finden.**

Ein privater Unfall im Jahr 2017 veränderte alles. Von einer Minute auf die andere war der damals 35-jährige Ronny Joseph wegen einer Querschnittslähmung auf einen Rollstuhl angewiesen. Auf einen längeren Krankenhausaufenthalt folgten mehrere Monate Reha. „Neben den Sorgen um die plötzlichen körperlichen Einschränkungen habe ich mich auch gefragt, wie es für mich als Chemikant auf der Arbeit weitergeht. Ich hatte in dieser Zeit große Sorge um die finanzielle Existenz meiner Familie“, berichtet Joseph. Umso dankbarer war der zweifache Vater, als ihn noch während des Krankenhausaufenthalts eine Kollegin aus der BASF Stiftung besuchte.

**„Sie nahm mir meine beruflichen Ängste und zeigte mir verschiedene Möglichkeiten auf, wie ich auch nach dem Unfall weiter bei BASF arbeiten kann. Das hat mich sehr beruhigt“,**

erklärt Joseph, der 1998 seine Ausbildung bei BASF begann.

Nach seinem Unfall absolvierte er bei BASF mehrere Praktika und fand einen Bürojob in einem Support-Team für Betriebe, wo er seine fachliche Expertise als Chemikant einbringen konnte. Die Kolleginnen und Kollegen in der neuen Einheit empfingen ihn sofort herzlich. „Das macht einfach etwas mit einem und hat mir geholfen, mein Selbstbewusstsein wieder aufzubauen“, berichtet er. Inzwischen arbeitet Joseph in der Regulatorik (CIP/QR), wo er sich darum kümmert, wie BASF-Produkte laut Gesetzesbestimmungen gehandhabt werden müssen.





**Ronny Joseph** (CIP/QR) erzählt im Interview, wie wichtig ihm gegenseitige Toleranz ist.

Durch die Wertschätzung, die ihm die Kolleginnen und Kollegen entgegenbringen, fühlt sich Joseph sehr gut integriert. Manchmal merkt er, dass Menschen unsicher sind, wenn sie mit ihm das erste Mal in Kontakt treten. „Ich selbst hatte einen Großteil meines Lebens keine Einschränkungen und kann mich deshalb in die Lage dieser Menschen hineinversetzen“, erklärt er. „Deshalb hoffe ich nicht nur auf das Verständnis der anderen, sondern gehe aktiv auf Menschen zu, wenn sie verunsichert sind.“

Joseph geht sehr offen mit seiner Behinderung um. In seiner Freizeit unterstützt er ehrenamtlich in dem gemeinnützigen Verein „Förderungsgemeinschaft der Querschnittsgelähmten in Deutschland“ Menschen, die durch einen Unfall oder andere Umstände körperlich stark eingeschränkt sind. Etwa alle zwei Wochen besucht Joseph Patienten in den Krankenhäusern. Er hört ihnen zu, worüber sie sich Sorgen machen, und zeigt, dass das Leben mit Querschnittslähmung trotz aller Schwierigkeiten weitergeht. Außerdem unterstützt er sie zum Beispiel dabei, einen Behindertenausweis zu beantragen, und macht sie auf Unterstützungsangebote aufmerksam.

## „Mit meinem Engagement möchte ich anderen helfen, in den Alltag zurückzufinden.“

Gleichzeitig ziehe ich auch für mich viel aus den Begegnungen raus. Durch die Besuche sind zum Beispiel Freundschaften entstanden, die bis heute halten“, erklärt er.

Sein Arbeitsplatz bei BASF ist barrierefrei. Er kann sich unabhängig bewegen und auch entsprechende Räume nutzen, wenn er sich, um Druckstellen am Körper zu vermeiden, hinlegen muss. Auch sein Auto ist so umgebaut, dass er es trotz Querschnittslähmung fahren kann. „Mit speziellen Hebeln am Lenkrad kann ich bremsen und Gas geben und so weiterhin mobil sein“, erklärt er. Arbeitet Joseph im Werk, kann er sein Fahrzeug auf eigens dafür vorgesehene Parkplätze direkt vor D 105 abstellen.

Im öffentlichen Raum stößt Joseph allerdings mit seinem Rollstuhl öfter an Grenzen. „Die Gänge in einem ICE sind zum Beispiel so schmal, dass ich mich dort kaum bewegen kann. Zudem bin ich beim Ein- und Aussteigen auf fremde Hilfe angewiesen“, berichtet er. Für die Zukunft wünscht sich Joseph, dass der öffentliche Raum noch barrierefreier wird, damit sich auch Menschen mit Einschränkung frei bewegen können.

Kathrin Schönfeld

PORTRÄT

### BASF Stiftung

Die BASF Stiftung unterstützt Menschen in schwierigen Lebenslagen und Notsituationen mit Fokus auf Gesundheit und Befähigung. Sie berät und hilft BASF-Mitarbeitenden und ihren Familien und engagiert sich in weltweiten Projekten im Bereich Katastrophenmanagement. Mehr Infos gibt es im Standortportal und auf [basf-stiftung.org](https://basf-stiftung.org)

### Integrationsbetrieb der BASF SE

Für Mitarbeitende, die wegen eines Unfalls oder einer Krankheit nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, gibt es bei BASF unterschiedliche Möglichkeiten, einen neuen Job zu finden. Sie können gemäß ihrer Qualifikation eine neue Stelle im Unternehmen einnehmen oder der Integrationsbetrieb unterstützt Mitarbeitende mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung dabei, sich auf einen geeigneten Arbeitsplatz vorzubereiten. Für Mitarbeitende, denen es aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht möglich ist, eine Aufgabe im Unternehmen zu übernehmen, kann BASF bei entsprechendem Bedarf auch Arbeitsplätze auf Dauer im Integrationsbetrieb anbieten.

**Weitere Informationen gibt es im Standortportal.**



SO ODER SO

## ZWEI FÜR VIELE FÄLLE

**Jacqueline Dorner (E-CIE/AL) und Roland Franke (RG/PT) arbeiten nicht nur beide bei BASF, sondern haben auch sonst noch eine weitere Gemeinsamkeit: Sie bekleiden ein Ehrenamt. Dorner engagiert sich intern als Vertrauensfrau bei BASF und Franke ist außerhalb des Unternehmens als Schöffe am Amtsgericht Speyer tätig. Für ihr freiwilliges Amt bringen sie regelmäßig Zeit und Herzblut ein.**

Seit neun Jahren arbeite ich bei BASF im Unternehmensbereich Intermediates (CI). In dieser Zeit habe ich verschiedene Rollen innerhalb der Supply Chain durchlaufen und bin nun für das Thema Contract Manufacturing zuständig. Zum Amt als Vertrauensfrau bin ich über einen Kollegen gekommen, der selbst Vertrauensmann war. Mittlerweile bin ich seit vier Jahren neben dem Beruf für das Amt tätig. Zunächst als Stellvertreterin, seit letztem Jahr als Vertrauensfrau.

**Die Rolle verstehe ich als Brückenglied zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer, in der ich die erste Anlaufstelle für meine Kolleginnen und Kollegen bin.**

Oft geht es dabei um Unsicherheiten und Sorgen zu beruflichen oder persönlichen Anliegen. Das ist spannend, bringt jedoch auch einige Herausforderungen mit sich. Besonders der zusätzliche Zeitaufwand durch Sitzungen und Termine erfordert eine hohe Einsatzbereitschaft, auch außerhalb der Arbeitszeiten. Manchmal muss ich spontan auf Situationen reagieren oder schwierige Gespräche führen, was emotional belastend sein kann. Hinzu kommt, dass es nicht immer leicht ist, in Konflikten neutral zu bleiben.

Doch diese Herausforderungen haben ebenso wertvolle Lerneffekte für mich. Ich habe gelernt, Probleme strukturierter anzugehen und unterschiedliche Standpunkte zu verstehen sowie Kompromisse zu finden. Ist ein Thema besonders komplex und schwierig, kann ich auf das Netzwerk für Vertrauenspersonen zurückgreifen und es mit ihnen besprechen. All diese Erfahrungen bereichern mich sowohl beruflich als auch persönlich. Außerdem stärkt das Ehrenamt den Zusammenhalt im Unternehmen. Es zeigt mir immer wieder, wie wichtig es ist, Brücken zu bauen – zwischen Menschen, aber auch zwischen den Strukturen, die sie vertreten.



**Jacqueline Dorner (E-CIE/AL)**

Ich bin Automatisierungstechniker und arbeite derzeit in der Instandhaltung und Montage PLT im Bereich der Forschung (RG/PT). Neben meiner beruflichen Tätigkeit bin ich seit fast 20 Jahren als Schöffe tätig. Als Schöffe bin ich ein ehrenamtlicher Richter und entscheide zusammen mit den Berufsrichtern über Schuld und Unschuld in Strafprozessen. Wir Schöffen bringen die Perspektive der Bürger in das Rechtssystem ein und haben bei Urteilen das gleiche Stimmrecht wie die Berufsrichter.

Zum Ehrenamt kam ich Anfang der 2000er Jahre. Damals wurden die meisten Schöffen aus den Kommunen delegiert, und das, obwohl sie kein Interesse hatten. In den Medien wurden die ehrenamtlichen Schöffen dann als unmotiviert und desinteressiert dargestellt. Das hat mich gestört und ich wollte das ändern. Daher bewarb ich mich 2004 über die Kommune als parteiloser Schöffe und wurde bereits Anfang des Jahres 2005 erstmals als Hilfsschöffe und derzeit als Hauptschöffe am Amtsgericht Speyer eingesetzt. Zwischendurch war ich zudem als Hauptschöffe am Landgericht Frankenthal tätig.

**Das Schöffenamt ist für mich eine verantwortungsvolle Aufgabe, denn mit dem Urteilsspruch, an dem man beteiligt ist, wird ja nicht weniger als über das Leben eines Menschen entschieden.**

Die Fälle, die einem im Gerichtssaal begegnen, sind zudem oft bewegend. Bei meiner Arbeit geht es viel um Ressourcen, Zahlen und Technik – im Gerichtssaal aber geht es um Menschen, Schicksale und Gerechtigkeit. Durch das Schöffenamt habe ich gelernt, mich besser in andere hineinzusetzen und Entscheidungen bewusster zu treffen. Auch hat es mir gezeigt, wie wichtig es ist, unvoreingenommen zu bleiben, seine eigenen Vorurteile zu erkennen und zu überwinden.

Diese Rubrik wurde betreut von Maren Carle

**Roland Franke (RG/PT)**

ALLES CHEMIE ODER WAS?

# STARKE VERBINDUNG

Ein gutes Betriebsklima ist das Fundament dafür, dass sich Mitarbeitende wohlfühlen, gerne zur Arbeit kommen und Projekte motiviert angehen. Die Rheinschrift-Redaktion hat dazu einen Blick in die Polystyrol-Fabrik des Unternehmensbereichs Petrochemicals (CP) geworfen und wollte wissen, was konkret in deren Berufsalltag dazu beiträgt, dass die Chemie im Betrieb stimmt.



Steffen Ruppert (E-CPB/EP) ist seit rund einem Jahr Betriebsleiter der Polystyrol-Fabrik. Eine wertschätzende Arbeitskultur sowie ein positives, kollegiales Miteinander gründen sich für ihn in der Polystyrol-Fabrik auf folgende Faktoren:

## ZEIT UND VERFÜGBARKEIT

„In einem hektischen Berufsalltag ist es manchmal schwierig, für alles Zeit zu finden. Aber gerade das Zuhören und sich Zeit für die Themen zu nehmen, die das Team beschäftigen, sind das A und O. Daher gehe ich aktiv auf unsere Mitarbeitenden zu und nehme mir auch regelmäßig die Zeit, auf Nachtschichten mitzuarbeiten. So lerne ich, wie wir betriebliche Tätigkeiten ausführen. Auch können hierdurch Probleme, Ideen und Verbesserungsvorschläge direkt im Team besprochen werden.“



Gemeinsam im Betrieb unterwegs (von links): Jochen Stuhlfauth, Steffen Ruppert, Alexander Bender und Ömer Sezen (alle E-CPB/EP)

## EINBINDUNG IN ENTSCHEIDUNGEN

„Es ist mir enorm wichtig, dass wir ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu unserem Betrieb besitzen und Verantwortung für unsere Arbeit übernehmen.“

**Daher treffen wir viele Entscheidungen gemeinsam als Team über Hierarchieebenen hinweg.**

Für mich bedeutet effizientes Arbeiten, dass bestimmte Entscheidungen an diejenigen abgegeben werden, die auch am besten darüber Bescheid wissen. Das sind oft die Mitarbeitenden vor Ort.“

## VERBUNDENHEIT DURCH GEMEINSAME ZIELE SCHAFFEN

„Wir verbringen viel Zeit bei der Arbeit und für viele Schichtmitarbeitende ist der Betrieb daher wie ein zweites Zuhause. Die verschiedenen Schichten kommen bei uns gut miteinander aus. Das liegt vor allem daran, dass sie ein gemeinsames Ziel haben. Klar, jedes Team hat seine Eigenheiten und ein anderes Verbundenheitsgefühl, aber sie konkurrieren nicht untereinander und helfen sich bei Bedarf gegenseitig aus.“

## FEHLER OFFEN ANSPRECHEN KÖNNEN

„Ein weiteres Merkmal einer wertschätzenden Arbeitskultur ist für mich der offene Umgang mit Fehlern. Wir probieren auch mal etwas Neues aus. Wenn etwas allerdings nicht gleich funktioniert, ist es wichtig,

**dass wir ehrlich miteinander umgehen und auch den Mut haben, Dinge zurückzunehmen.**

Wir sehen das als Lernprozess. Diese offene Fehlerkultur schafft Vertrauen und motiviert die Mitarbeitenden, neue Ideen einzubringen und umzusetzen.“



Für Axel Weiler (links) und Jochen Stuhlfauth (beide E-CPB/EP) ist ein kollegiales Miteinander wichtig.

Axel Weiler (E-CPB/EP) und Jochen Stuhlfauth (E-CPB/EP) arbeiten in der Funktion als Schicht- und stellvertretender Schichtführer in der Polystyrol-Fabrik. Für beide hat ein gutes Betriebsklima große Bedeutung. Was ihrer Meinung nach dazu beitragen kann, berichten sie hier:

### NÄHE ZU DEN KOLLEGEN

Axel Weiler: „Was ich besonders schätze, sind die kurzen Wege – wir sitzen alle nah beieinander, und wenn es mal ein Problem gibt, kann man es sofort ansprechen. Ganz egal, ob es mit den Kollegen, den Technikern oder dem Chef ist. Niemand muss lange warten, bis eine Lösung gefunden wird. Dass die Leute vor Ort sind, erleichtert dabei nicht nur den Austausch, sondern fördert auch das Zusammengehörigkeitsgefühl untereinander.“

### GUTER TEAM-MIX

Jochen Stuhlfauth: „Für mich ist auch die Mischung im Team wichtig. In der Polystyrol-Fabrik haben wir eine gute Balance aus älteren und jüngeren Kollegen. Die Älteren haben viel Erfahrung und einen geschulten Rundblick, während die Jüngeren neue, digitale Fähigkeiten mitbringen. Diese Kombination sowie ein wertschätzender Umgang miteinander sorgen dafür, dass wir voneinander lernen und immer auf dem neuesten Stand bleiben.“

### KOMMUNIKATION AUF AUGENHÖHE

Axel Weiler: „Offene und ehrliche Kommunikation ist hier das Fundament. Diese Art zu kommunizieren zieht sich durch den ganzen Betrieb – bis hin zum Chef, der nicht nur am Schreibtisch sitzt, sondern auch an der Arbeit und den Abläufen vor Ort interessiert ist. Das finde ich richtig gut. Schlussendlich stimmt die Chemie bei uns, weil wir alle an einem Strang ziehen, uns gegenseitig unterstützen und keine Angst davor haben, auch mal Fehler zu machen.“

Maren Carle

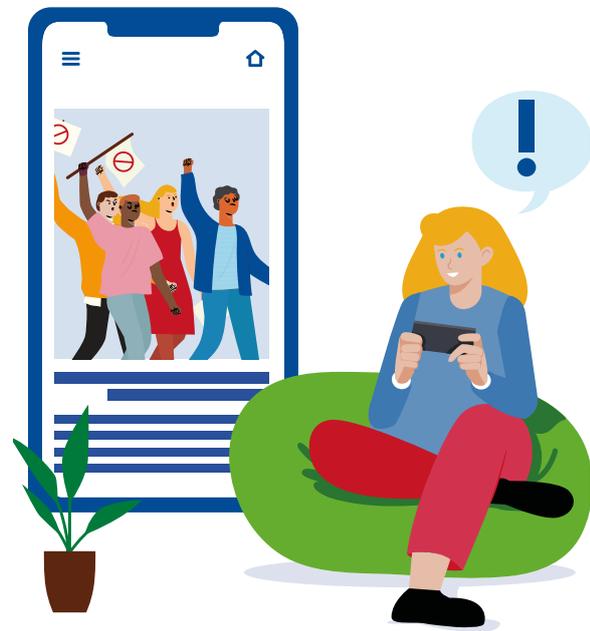


Ahmet Aksoy (links) und Jochen Stuhlfauth (beide E-CPB/EP) besprechen sich an einem Granulator.

SERVICE

# DEMOKRATIE STÄRKEN: ~~FAKTEN STATT FAKE~~

**Die Demokratie ist kein Selbstläufer und steht derzeit vor großen Herausforderungen. Das Vertrauen in Institutionen und Prozesse schwindet und viele Bürgerinnen und Bürger fühlen sich nicht ausreichend gehört. Laut einer repräsentativen Studie des Allensbach-Instituts aus dem Jahr 2022 glauben 31 Prozent der Befragten in Deutschland gar, in einer „Scheindemokratie“ zu leben, „in der die Bürger nichts zu sagen haben“. Dieses Gefühl fördert eine zunehmende Polarisierung der Gesellschaft und die Ausbreitung populistischen Gedankenguts.**



„Um dem entgegenzutreten und denjenigen, die unsere Demokratie untergraben wollen, nicht das Feld zu überlassen, ist es wichtig, dass wir unsere Werte schützen und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass diese Werte die Grundlage für unser friedliches Zusammenleben und unsere individuellen Freiheiten sind“, sagt Anna Katharina Rapp (ESM/KS), Leiterin des gesellschaftlichen Engagements der BASF SE.

Daher ist es essenziell, schon bei jungen Menschen anzusetzen und demokratische Strukturen und Abläufe für sie erlebbar und nachvollziehbar zu machen. Damit Vertrauen in Politik und Gesellschaft aufrechterhalten bleibt, ist es zudem wichtig, vorsätzlich

verbreitete Falschinformationen, sogenannte Fake News, erkennen zu können. „Auch wenn Fake News teilweise nur schwer zu identifizieren sind – das beste Mittel, um sich gegen Desinformationen zu wappnen, ist, seinen kritischen Blick zu schärfen“, so Rapp.

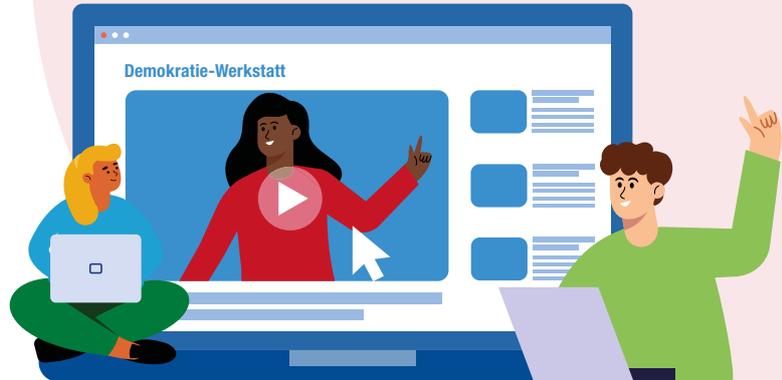
**Das gesellschaftliche Engagement von BASF in Ludwigshafen macht es sich daher verstärkt zur Aufgabe, Kompetenzen zu fördern,** mit denen Bürgerinnen und Bürger sich aktiv

an demokratischen Prozessen beteiligen und ihre politische Urteilsfähigkeit stärken können. Die Angebote richten sich sowohl an Mitarbeitende als auch an externe Zielgruppen wie Schulklassen.



## SEMINARREIHE „DEMOKRATIE-WERKSTATT“ FÜR MITARBEITENDE

Ab Anfang 2025 wird BASF eine deutschsprachige Seminarreihe für Mitarbeitende anbieten, in der die Chancen und Risiken einer zunehmend digitalen Demokratie beleuchtet werden. Durchgeführt wird die Reihe vom Business Council for Democracy (BC4D), einer gemeinsamen Initiative der Hertie-Stiftung, der Robert Bosch Stiftung und des Institute for Strategic Dialogue Germany. Über einen Zeitraum von acht Wochen können sich Mitarbeitende in ihren digitalen Kompetenzen fortbilden und erfahren mehr über Hassrede im Internet, Desinformationen und Verschwörungserzählungen, um sich und andere besser gegen die Gefahren für die Demokratie schützen zu können.



## DEMOKRATIEBILDUNG MIT DEM WISSENSFABRIK-PROJEKT „CITY4FUTURE“

Als Gründungsmitglied des Unternehmens-Netzwerks „Wissensfabrik – Unternehmen für Deutschland e.V.“ unterstützt BASF aktuell rund 400 Grund- und weiterführende Schulen in der Metropolregion Rhein-Neckar mit innovativen MINT\*-Projekten im Rahmen einer Bildungspartnerschaft. Die Schulen können verschiedene Projekte umsetzen, darunter auch „City4Future“ – ein Projekt, das sich an Siebt- bis Zehntklässler richtet.

Bei „City4Future“ gestalten Schülerinnen und Schüler gemeinsam die Zukunft einer fiktiven Stadt und bearbeiten dabei Fragen zu Energie, Klimawandel und Nachhaltigkeit. Dabei spielen neben technologischen auch gesellschaftliche Aspekte eine Rolle, so dass das Projekt MINT- und Demokratiebildung vereint. So spielen die Jugendlichen eine Stadtratssitzung durch, in der sie die Positionen unterschiedlicher Gruppen vertreten, um gemeinsam zu konkreten Maßnahmen für den Klimaschutz zu gelangen. Die Schülerinnen und Schüler lernen auf diese Weise nicht nur, ihre Standpunkte zu vertreten und zu argumentieren, sondern auch, dass in politischen Prozessen verschiedene Interessen berücksichtigt werden müssen – ganz so wie es in der realen Politik der Fall ist.

**Mehr dazu gibt es unter [www.wissensfabrik.de/city4future](http://www.wissensfabrik.de/city4future)**

Weitere Informationen über die Angebote gibt es zudem bei Natalie Arent (ESM/KS) vom gesellschaftlichen Engagement per E-Mail unter [bildung@basf.com](mailto:bildung@basf.com).



\*MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Claudia Müller

KURZ & GUT

# AKTUELLE TERMINE

ChancenZünder<sup>2</sup>

## Mentoring-Projekt sucht Heldinnen und Helden

Am 16. Januar 2025 findet um 17 Uhr eine digitale Infoveranstaltung für das Mentoring-Projekt ChancenZünder<sup>2</sup> statt. Gemeinsam mit der Organisation KinderHelden unterstützt BASF Grundschul Kinder in Ludwigshafen. Zeit und Freude im Umgang mit Kindern – mehr braucht es nicht, um als Mentor oder Mentorin etwas zu bewirken.

**Anmeldung unter [www.kinderhelden.info/#events](http://www.kinderhelden.info/#events)**

Zusätzlich können sich Interessierte am 21. Januar um 18.30 Uhr vor Ort im Infocenter der BASF Wohnen + Bauen in der Brunckstraße 49 in Ludwigshafen über das Mentoring-Programm informieren.

**Anmeldung bitte an [vera.barth@basf.com](mailto:vera.barth@basf.com)**



Konzert-Highlights

## Musik für Groß und Klein

Das BASF-Konzertprogramm will Begegnungen schaffen mit Menschen aus nah und fern und die Zuhörerinnen und Zuhörer ermutigen, Gemeinsamkeiten in den Unterschieden zu finden. Wer das erleben möchte, kann dies in der Spielzeit 2024/25 in rund 60 Veranstaltungen ausprobieren. Darunter:

**10. Januar 2025, 19.30 Uhr**

**Alexandra Dovgan**, Klavier | Kammerorchester Stuttgart | Thomas Zehetmair, Leitung  
Mit der berühmten „Schicksalsinfonie“ von Ludwig van Beethoven startet das Kammerorchester Stuttgart beschwingt ins neue Jahr. Als Solistin glänzt das Klavierwunderkind Alexandra Dovgan.

**21. Februar 2025, 15 Uhr**

**„Maus und Klaus“ – Von kleinen Tieren und einer großen Freundschaft**

Nach der erfolgreichen Online-Video-Serie „Maus und Klaus“ setzt die Puppenphilharmonie Berlin die beliebte Geschichte um die beiden Freunde nun als musikalisches Bühnenstück für Kinder zwischen drei und fünf Jahren fort.

**Weitere Infos und Tickets unter [www.basf.de/kultur](http://www.basf.de/kultur)**

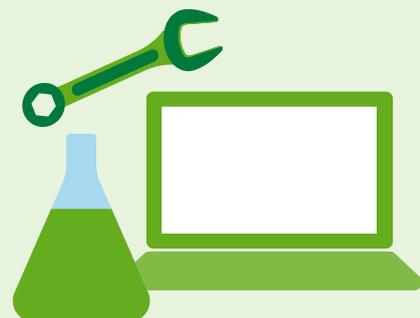


## INFOTAG Ausbildung und Quereinstieg

**5. April 2025, 9–15 Uhr**

Bei BASF gibt's nur „Chemie-Jobs“?

Weit gefehlt, die Jobmöglichkeiten sind vielfältig. Davon können sich junge Menschen mit ihren Familien beim Infotag Ausbildung am Tor 11 überzeugen. Wer fest entschlossen ist, kann sich direkt vor Ort bewerben und sich einen der Plätze zum Ausbildungsstart 2025 sichern.



# AUF GUTE NACHBARSCHAFT!

Immer auf dem Laufenden sein, was sich rund um den Standort Ludwigshafen tut!

Folgen Sie uns auch auf unseren Social-Media-Kanälen



Übersicht zu aktuellen & voraussichtlichen **Fackeltätigkeiten**



**BASF**  
We create chemistry

## IMPRESSUM:

### Herausgeber:

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

### Redaktion:

Maren Carle  
Svenja Gómez García  
Simone Hofmann  
Lisa Knopf  
Karin Moeschke  
Claudia Müller  
Dr. Hans-Joachim Perrey  
Kathrin Schönfeld  
Charlotte Schwarz-Miller

### Bild:

Yan de Andrés  
Hans-Jürgen Dölger  
Andreas Henn  
Andreas Pohlmann  
Michael Schepers  
Marcus Schwetasch

### Kontakt:

BASF SE, ESM/KI, D105  
0621 60 41788  
redaktionsbuero@basf.com

### Versand:

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

### Im Internet:

www.basf.com/rheinschrift

### Artdirektion und Illustration:

Stern GmbH | Wiesbaden

### Druck:

johnen-druck GmbH & Co. KG  
Bildrechte liegen bei BASF SE, soweit nicht anders ausgewiesen.

Die für dieses Papier verwendeten Materialien stammen aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern und anderen kontrollierten Quellen. Es ist FSC®-zertifiziert. Für den Produktionsprozess wird hauptsächlich Energie aus Biomasse eingesetzt.



OFFEN SEIN

MENSCH SEIN

ZUSAMMENHALT STÄRKEN

SO SEIN KÖNNEN, WIE MAN IST