

◀ Fortsetzung von Seite 1

Aufarbeitung der Unternehmensgeschichte ermöglicht klare Haltung in der Gegenwart

Damit dies auch geschieht, wurden bei Evonik Bildungsangebote für Mitarbeitende entwickelt. Diese Programme funktionieren besonders gut, wenn sie sich auf verlässliche historische Informationen beziehen können: „Wir haben die Geschichte unserer Vorgängergesellschaften in der Zeit des Nationalsozialismus bereits vor mehr als 20 Jahren erforschen lassen“, sagt Andrea Hohmeyer, Leiterin des Konzernarchivs von Evonik. „Mit dem Wissen aus drei Forschungsprojekten stehen wir dieser Vergangenheit offen gegenüber.“ Seit langem ist das Konzernarchiv von Evonik für Historiker geöffnet, die zur Unternehmensgeschichte im Nationalsozialismus forschen möchten. Auf der Website evonik.de/geschichte wurde zudem eine umfangliche Darstellung zur NS-Vergangenheit der Vorgängergesellschaften veröffentlicht, in die auch die Ergebnisse weiterer Recherchen einfließen. Zuweilen sind Schulklassen und Studentengruppen im Konzernarchiv zu Gast, um sich eingehend über die Unternehmensgeschichte in der NS-Zeit zu informieren.

„Vor allem aber“, so Hohmeyer, „ziehen wir bei Evonik Lehren aus der Vergangenheit. Wir haben uns gefragt, wie es möglich war, dass ganz normale Menschen Teil eines so verbrecherischen Systems werden konnten. Und die Antwort, gewonnen aus den Forschungsergebnissen, war ernüchternd: Durch die weite Verbreitung von Gleichgültigkeit, Kritiklosigkeit und Angst, die auch Führungskräfte und Mitarbeitende von Unternehmen gegenüber den Nationalsozialisten an den Tag legten, war das Regime an die Macht gekommen. Weil sie von dieser Macht profitierten, entzogen sich dann die wenigsten. Man nahm die Verbrechen der Nazis in Kauf und wurde so selbst zum Schuldigen.“

Bildungsreisen zum Holocaust stärken Erinnerungskultur

Die Bildungsangebote für die Evonik-Mitarbeitenden wenden sich auch gegen Gleichgültigkeit und Kritiklosigkeit – und sie sind vielfältig. Im Zentrum steht eine fünftägige Bildungsreise nach Auschwitz, die Evonik gemeinsam mit Mitarbeitenden des Sponsoringpartners Borussia Dortmund unternimmt: „Die Fahrt, die seit 2017 stattfindet, verändert alle. Auch, weil wir den Mitreisenden vor Ort sehr genau erzählen, inwiefern unsere Vorgänger in die Verbrechen der Nazis involviert waren. Man hat es buchstäblich vor Augen;

das lässt niemanden kalt.“ Wichtig ist dem Unternehmen, dass die Bildungsreise in der Gegenwart wirkt, die Reisenden in ihren Betrieben von ihren Erlebnissen erzählen und damit demokratiefördernde Netzwerke entstehen.

Für die Auszubildenden hat Evonik gemeinsamen mit dem Jüdischen Museum Frankfurt und zahlreichen weiteren Partnern aus der Zivilgesellschaft das Demokratie-Pädagogik-Projekt MUTausbruch entwickelt, das 2018 erstmals stattfand und für alle rund 500 Azubis im ersten Ausbildungsjahr an allen Standorten von Evonik verpflichtend ist. Teil davon ist ein Vortrag des Konzernarchivs zur NS-Vergangenheit der Vorgängergesellschaften, der anschließend besprochen wird. Die dann folgenden mehrstündigen Workshops werden von professionellen Trainern des Jüdischen Museums Frankfurt und diversen Bildungseinrichtungen ausgerichtet. In ihnen lernen die Auszubildenden Vieles über Antisemitismus, Rassismus, Hassreden oder Verschwörungsgeschichten. Und sie erfahren, was jede und jeder Einzelne tun kann, um all diesen Formen der Demokratiefeindlichkeit entgegenzutreten. Anfang 2025 wurde Evonik dafür mit dem Hermann-Schmidt-Preis des Bundesinstituts für Berufsbildung ausgezeichnet. Das Unternehmen sieht sich hier in einer Führungsrolle und möchte andere ermutigen, ähnliche Initiativen zu starten



Immer mehr Menschen verstehen, dass Demokratiefeindlichkeit auch unternehmerischen Erfolg gefährden kann.

Andrea Hohmeyer, Evonik Industries

Da es gerade auch für Vorgesetzte wichtig ist zu wissen, wie sie mit eventuell in ihrem Arbeitsfeld auftretenden rechtsextremen Tendenzen umgehen, durchlaufen die Nachwuchsführungskräfte von Evonik ein mehrtätiges Bildungsprogramm in Berlin. Der Vortrag zur NS-Geschichte, intensive Besuche im Jüdischen Museum Berlin, in der Gedenkstätte für Zwangsarbeit in Berlin-Schöneeweide sowie zahlreiche Diskussionen – mit Journalisten und Vertretern gesellschaftspolitischer Institutionen wie auch miteinander –, sensibilisieren und vermitteln notwendiges Wissen. „Indem wir Handlungsweisen der Führungskräfte in der NS-Zeit betrachten, ist es uns möglich, über die Schwierigkeit von Führung in politisch oder ökonomisch herausfordernden Zeiten zu diskutieren“, sagt Hohmeyer. „Und da wird schnell klar, dass es eine Haltung braucht, um die so manche

Zahl der Ausbildungsplätze in Hessen sinkt um 12 %

Krise bremst Ausbildung in der Chemie

Die anhaltende wirtschaftliche Krise hinterlässt zunehmend Spuren auch auf dem Ausbildungsmarkt der Chemie- und Pharmaindustrie in Hessen. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 1.511 Ausbildungsplätze angeboten – ein Rückgang um 12 % gegenüber dem Vorjahr. Nach dem Rekordwert von 1.708 Ausbildungsplätzen im Jahr 2024 zeigt sich damit eine deutliche Abkühlung. „Hauptgrund für den Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes ist die anhaltende Unsicherheit über die weitere geschäftliche Entwicklung“, erklärt Jürgen Funk, der bei HessenChemie für die Duale Berufsausbildung zuständig ist. „Produktion, Umsätze und Erträge befinden sich in der Chemie im Sinkflug – stabiler zeigt sich derzeit nur der Pharmabereich.“ Knapp 45 % der Ausbildungsbetriebe haben ihre Ausbildungsplätze gegenüber dem

Vorjahr reduziert. „Hohe Energie- und Arbeitskosten, ungünstige wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und die angespannte geopolitische Lage führen dazu, dass viele Unternehmen vorsichtiger planen müssen“, betont Funk.

Die Übernahmequote ist in der Chemie- und Pharmaindustrie Hessens von 91 % auf 86 % gesunken. Ein positives Signal kommt vom Bewerbermarkt: Die Besetzungsquote stieg von 90,3 % auf 92,7 %, ein im Branchenvergleich überaus guter Wert. Dies zeigt, dass viele junge Menschen die Berufe und Unternehmen attraktiv finden.

Für das kommende Jahr wollen 66 % der Chemie- und Pharmaunternehmen ihr Ausbildungsangebot konstant halten, 10 % planen eine Ausweitung, während 24 % eine weitere Reduzierung in Betracht ziehen. (ag)

BAVC und VAA treffen Tarifvereinbarung

Bezüge der Akademiker in der Chemie unverändert

Aufgrund der kritischen Lage der Chemieindustrie haben Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) vereinbart, die in der Branche geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte unverändert fortzuschreiben. Für das Jahr 2025 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach weiterhin

- für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss 74.050 EUR,
- für Angestellte mit Promotion 86.075 EUR.

Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 29. Oktober 2025 in Wiesbaden abgeschlossen. „Es gibt kein Wachstum. Es gibt keinen Auf-

schwung. Es gibt keinen Verteilungsspielraum“, betonte BAVC-Hauptgeschäftsführer Mathias Schöttke. „In unserer Branche bleibt derzeit kein Stein auf dem anderen. Die Unternehmen brauchen dringend eine tarifpolitische Atempause, um sich so gut wie möglich neu aufzustellen. Wir müssen zügig und umfassend Wettbewerbsfähigkeit zurückgewinnen – und dazu muss auch die Tarifpolitik ihren Beitrag leisten.“

BAVC und VAA haben zudem vereinbart, im Frühsommer eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die ein Format zum Thema „Führung in der Transformation“ entwickelt. Ziel ist eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung, in der die gemeinsame Verantwortung für den Standort, die Wertschätzung für Führungskräfte sowie Herausforderungen und Chancen der Transformation im Mittelpunkt stehen. (ag)



und mancher mit sich ringen muss. Sie entsteht nicht einfach so.“

Online-Fortbildungen zu aktuellen Herausforderungen der Demokratie

Eine gesellschaftliche Haltung zu entwickeln ist eine Sache, danach zu handeln jedoch die bedeutendere. Eine gute Gelegenheit, sich über aktuelle Herausforderungen der Demokratie weiterzubilden, bietet der Business Council for Democracy

Diskurs fördert Zivilcourage der Mitarbeitenden gegen Rassismus

Dass die Bildungsprogramme, die Erinnerungskultur, Früchte tragen, kann man bei Evonik deutlich sehen. Denn Mitarbeitende und Führungskräfte werden von sich aus aktiv. Sie nehmen ihre Aufgabe als Multiplikatoren ernst, laden zu Fortbildungen und Vorträgen über historische oder tagesaktuelle Themen ein. Entstanden sind auch Diskussionsformate – live oder virtuell – von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Auch hier sind die Themen vielfältig. Über Alltagsrassismus oder Antisemitismus wird ebenso debattiert wie über Zivilcourage.

Außerdem beteiligen sich zahlreiche deutsche Evonik-Standorte seit Jahren an den internationalen Wochen gegen Rassismus. Andere werben für demokratiestärkende externe Aktionen. Ein gutes Beispiel lieferte 2024 der Aufruf des Standorts Antwerpen an die Mitarbeitenden, sich an dem Programm „Every name matters“ des Holocaust-Museums Kazerne Dossin (kazernedossin.eu) im belgischen Mechelen zu beteiligen. Es sind sogar deutsche Kollegen von Evonik nach Mechelen gefahren, um einem belgischen Opfer der Nationalsozialisten den Namen zurückzugeben. Jeder einzelne der rund 25.000 Namen wird in einem Tonstudio aufgenommen. So entsteht ein Klangteppich, den man in absehbarer Zeit im Museum hören wird.

Trotz all der erfolgreichen Aktionen und Formate bleiben die bei Evonik mit Erinnerungskultur Befassten realistisch: „Natürlich ist uns bewusst, dass wir Menschen, die

sich in einer rechtsextremen Blase befinden, mit unseren Programmen kaum erreichen“, sagt die Historikerin. „Uns ist aber eines sehr wichtig: Sie sollen nicht das letzte Wort haben! Sie sollen sehen, dass Kollegen bei Evonik den Mut haben, ihnen offen zu widersprechen. Weil sie über notwendige Informationen verfügen, weil sie die Geschichte ihres Unternehmens in der Zeit des Nationalsozialismus kennen, weil sie wissen, wohin Hass und Hetze geführt haben.“ Es geht also darum, jene direkt oder indirekt anzusprechen und zu überzeugen, die dabeistehen und noch nicht genau wissen, was sie von Hassrede, Desinformation und Verschwörungsmethoden halten sollen.

Dass es nötig ist, aktiv zu werden, ist nicht erst seit dem Ausgang der Europawahlen klar. Und es tut sich etwas in der deutschen Wirtschaft: „Durch Gespräche, die wir mit Kollegen anderer Unternehmen führen, wissen wir, dass es dort mittlerweile

ZUR PERSON

Sven Scharnhorst ist Referent im Bereich Corporate Identity des Chemieunternehmens Evonik und koordiniert in dieser Rolle die Aktivitäten im Bereich Corporate Political Responsibility. Dazu zählen Bildungsangebote für Mitarbeitende sowie Auszubildende des Unternehmens mit dem Schwerpunkt Demokratieförderung.



zahlreiche Mitstreiter gibt“, erklärt Hohmeyer. „Immer mehr Menschen – auch in der Wirtschaft – verstehen, dass Demokratiefeindlichkeit auch unternehmerischen Erfolg gefährden kann. Und: Sie haben auch verstanden, dass sie aktiv werden müssen für den Bestand der Demokratie. Wenn es ein symbolisches Bild gibt, dass das Handeln von Evonik verdeutlicht, dann ist es ein weißes Kreuz auf grünem Rasen. Evonik hatte sowohl für die Europa- als auch die Bundestagswahl mobilisiert: Im Intranet, auf Social Media, auf Plakaten an den Chemiestandorten. Und beim Bundesliga-Heimspiel vom Sponsoringpartner Borussia Dortmund gegen Union Berlin in dessen Stadion vor über 80.000 Menschen und Millionen Zuschauern über die TV-Übertragung weltweit. Mit 30 Flaschen Schiedsrichter-Sprühschaum wurde der Dortmunder Mittelkreis am Samstagabend vor der Bundestagswahl zum größten Wahlkreuz Deutschlands. Das Entstehen für unsere Demokratie kann auch plakativ sichtbar gemacht werden. Und am Ende sogar Spaß machen.“

Sven Scharnhorst, Referent Corporate Identity, Evonik Industries AG, Essen

- sven.scharnhorst@evonik.com
- www.evonik.com

KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



VAA: Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen 2026

Alle vier Jahre im Herbst beginnen die Vorbereitungen für die Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen. So auch in diesem Jahr, denn 2026 wird wieder gewählt! Und der VAA (www.vaa.de) unterstützt seine Mitglieder intensiv bei den Wahlvorbereitungen: „Unser Ziel ist es, eine starke VAA-Vertretung im Betriebsrat zu erreichen und bei den Sprecherausschusswahlen mit einer hohen Wahlbeteiligung die Sprecherausschüsse zu stärken“, so VAA-Geschäftsführer Thomas Spilke, der die Betriebsratsarbeit des Verbands betreut.

In den letzten Monaten wurden zwei Plattformen für den Wahlkampf vorbereitet: Zum ersten Mal gibt es einen „VAA-Wahlkonfigurator“ für alle Flyer, Plakate und sonstigen Druckerzeugnisse, die natürlich auch digital bereitgestellt werden. Der Clou: Die Mitglieder können die im neuen VAA-Look vorbereiteten Wahlkampfmaterialien mit ihren individuellen betrieblichen Botschaften, Fotos und Themen selbst befüllen. Darüber hinaus gibt es eine online verfügbare Bestellseite für die VAA-Give-aways.

Für die Betriebsräte gibt es außerdem eine kleine Auffrischung „How to Wahlkampf“ im Videoformat. „Wir wollen die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Wahlkampf bei den Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen schaffen, für die wir unseren Mitgliedern natürlich viel Erfolg wünschen“, so der für die Sprecherausschüsse zuständige VAA-Geschäftsführer Christian Lange. „Alle VAA-Mitglieder sollten zudem die Gelegenheit zur Wahl nutzen, denn ihre Stimme wirkt – im Unternehmen und damit für sie selbst.“

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.



Die Vertretung der Fach- und Führungskräfte in Chemie und Pharma