

1 2024

alzchem
group



wir

DIE MITARBEITERZEITSCHRIFT
DER ALZCHEM GROUP



Schnuppertage mal anders –
Führungskräfte auf Schicht
SEITE 5-7

Kreatin – der Weg aus der
Nische zum Superstar
SEITE 30

Statusbericht zu den Maßnahmen
aus der Mitarbeiterbefragung
SEITE 34-37



alzchem
group

SCIENCE IS
MAGIC THAT
WORKS.



alzchem.com

Liebe Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter,

herzlich willkommen zur neuesten Ausgabe unserer Mitarbeiterzeitschrift! Auch dieses Mal haben wir wieder spannende Neuigkeiten, inspirierende Geschichten und wichtige Informationen für Sie zusammengestellt.

Diese Ausgabe steht weiterhin ganz im Zeichen des Wandels und der Innovation. Unser Unternehmen befindet sich in einer aufregenden Phase, in der wir neue Technologien einführen, Prozesse optimieren sowie unsere Mission und Vision für die Zukunft schärfen. Wir möchten Ihnen in diesem Zusammenhang einige unserer jüngsten Erfolge und Projekte vorstellen, die nicht nur unsere Arbeitsweise verändern, wie etwa das Thema KI, sondern auch neue Möglichkeiten für Wachstum und Zusammenarbeit bieten.

Auf die Gefahr hin, dass wir uns wiederholen: Leider begleiten uns weiterhin einige Unabwägbarkeiten in dieser Zeit: Ein herausforderndes geopolitisches Umfeld, angespannte Lieferketten und viele globale Krisen in Kombination mit hoher Inflation in der Weltwirtschaft. Die Rahmenbedingungen in Europa zwingen uns, unsere Transformation noch stärker voranzutreiben.

Ein Beispiel: Im Bereich Basic & Intermediates etwa machen es uns zahlreiche Einschränkungen anhaltend schwer, profitabel zu wirtschaften. Was wir dafür bräuchten, sind zuverlässige Strom- und Gaspreise, vereinfachte Genehmigungsprozesse und fairen Wettbewerb für importierte Produkte. Denn wäre es nicht fair, die gleichen Bedingungen zu haben, wie etwa die Wettbewerber in Asien?

Die Konsequenz daraus ist Mut zur Veränderung zu haben. Diesen haben wir bereits bewiesen und auf viele Wandlungen reagiert, ganz nach unserem Unternehmensmotto: WE ACT. Unsere Flexibilität ist gekommen, um zu bleiben. Wir müssen anpassungsfähig sein, denn nur so bleiben wir am Ball und weiterhin im Spiel auf dem Weltmarkt.

VIELFALT IST UNSERE STÄRKE

Alzchem ist aufgrund seines diversifizierten Portfolios stabil aufgestellt. Unsere konsequente Transformation hin zur Spezialchemie trägt weiterhin Früchte, wie der erfolgreiche Start in das Geschäftsjahr 2024 eindrucksvoll belegt. Dies gilt sowohl für unsere im 1. Quartal erzielten Kennzahlen mit einem Konzernumsatz von 150,1 Mio. Euro im 1. Quartal als auch mit Blick auf die anhaltend hohe Nachfrage unserer Produkte. Entsprechend zuversichtlich blicken wir auf den weiteren Jahresverlauf.

Als wesentlicher Erfolgsfaktor erweist sich – wie schon erwähnt – das Spezialchemikaliengeschäft, das deutliche Zuwächse sowohl beim Umsatz als auch beim EBITDA erzielte und somit den Rückgang im Bereich Basics & Intermediates nahezu ausgleichen konnte. Speziell die Bereiche Human Nutrition, Animal Nutrition und Verteidigung zeigten in den ersten drei Monaten 2024 eine starke Performance.

Und das lässt sich natürlich auf die Produkte herunterbrechen: Beim Thema Wachstum konzentrierten wir uns im Wesentlichen auf die Bereiche Creapure®, Creamino®, Nitroguanidin sowie auch Bioselect®.

Der Trend rund um Fitness und gesundes Altern hält an: Im Bereich **Kreatin** sind wir sehr stark gewachsen. Durch steigende Mengen der neuen Anlagen steigt auch der Umsatz. Die Nachfrage nach Kreatin geht weit über das Sportsegment hinaus und emanzipiert sich immer mehr in den Privatbereich hinein.

Unser **Nitroguanidin** wird schon seit Langem für viele Airbags zahlreicher Automarken verwendet. Diese zivile Anwendung kann in Zeiten, in denen Verteidigung leider wieder mehr ins Zentrum rückt, auch militärisch verwendet werden. Tatsächlich verzeichnen wir aktuell eine sehr starke Nachfrage. Wie bereits in einer Ad hoc Meldung kommuniziert, wurde uns nach einem europaweiten Auswahlverfahren für diesen Bereich ein Investitionszuschuss in Höhe von 34,4 Mio. Euro von der EU-Kommission bewilligt.

Diese Mittel möchten wir über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren nutzen, um die Produktionskapazität von Nitroguanidin zu erhöhen und die bestehenden Anlagen zur Herstellung von Guanidinnitrat zu erneuern und zu erweitern.

Einen Schub wird uns in Zukunft der Einsatz von KI geben. In einer unserer Anlagen konnten wir bereits Datenströme analysieren, um genauer festzustellen, welche Einstellungen am besten funktionieren: Mit welcher fährt die Anlage ideal und erzeugt das beste



v.l.n.r. Andreas Niedermayer, Dr. Georg Weichselbaumer,
Klaus Englmaier und Andreas Lösler

Produkt? Nach Sammlung und Analyse dieser Daten konnten wir dort einem satten Anstieg von 20 Prozent der Kapazitäten ohne wesentliche Investitionen erreichen. Das Thema KI ist sehr vielversprechend – wir bleiben dran!

Trotz Disruptionen, Unsicherheiten und anderen negativen Einflüssen haben wir dank unserer Begeisterung für Innovationen eine robuste und gesunde Alzchem aufgestellt, die mit Zuversicht in die Zukunft schauen kann.

„Aber nicht nur das, wir haben ein neues Mitglied im Vorstand und sind jetzt einer mehr. Willkommen im Team, Andreas Lösler!“

WE ACT TOGETHER.

Auch das ist einer unserer Slogans, den wir nicht nur auf Plakate drucken, sondern auch leben. Daher haben wir bereits in diesem jungen Jahr 2024 zahlreiche Veranstaltungen für unser „Innenleben“ durchgeführt.

Mit unserem neuen Co-Kapitän an Bord durchschiffen wir weiterhin stabil alle Gezeiten und sind in der Lage, bestimmte Verantwortungsbereiche noch besser zu fokussieren.



Die Teilnehmer erschienen zahlreich zur Führungskräfte-Auftaktveranstaltung.

FÜHRUNG, MARKETING UND STRATEGIE

Um in der Seemannssprache zu bleiben, haben wir 2024 schon richtig „klar Schiff“ gemacht: Etwa mit unserer **Führungskräfte-Auftaktveranstaltung** Anfang des Jahres, wo wirklich alle zusammengekommen sind – und zwar aus Produktion, Forschung und Verwaltung. Denn es ist wichtig, dass wir gemeinsam in eine Richtung gehen und Hand in Hand arbeiten.

Auch den Bereich **Marketing** haben wir genauer unter die Lupe genommen und analysiert, wo wir gut aufgestellt sind und wo es noch Verbesserungspotenzial gibt. Denn vielfältige Produkte brauchen auch eine zielgruppengerechte Ansprache, soviel ist sicher. Unser Projekt „Marketing neu gelebt“ soll genau das erreichen.

Im Frühling fand zudem ein **Strategie-Update** statt. In diesem Workshop haben wir gemeinsam definiert, wie die Zukunft von Alzchem aussehen kann und soll. Wir sind davon überzeugt, dass es wichtig ist, öfter selbstkritisch in den Spiegel zu schauen. Segeln wir wirklich noch mit dem Wind?

Wir haben intensiv an der Strategie gearbeitet und freuen uns nun auf die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern, um unsere Vision verwirklichen und unsere Mission erfüllen zu können.

Doch was wären all diese Meilensteine ohne Sie, liebe **Mitarbeiter!**

In den vergangenen Monaten haben wir gemeinsam große Erfolge gefeiert und Wichtiges erreicht. Sie als unsere Mitarbeiter leisten Tag für Tag Großartiges. Daher möchten wir an dieser Stelle allen ein herzliches Dankeschön aussprechen, die zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Wir möchten uns bei Ihnen für die fortwährende Unterstützung und das Vertrauen herzlich bedanken. Denn das Herzstück unseres Unternehmens sind die Menschen, die hier arbeiten. Ihr täglicher Einsatz und Ihr Engagement sind der Grundstein für unseren gemeinsamen Erfolg. Lassen Sie uns gemeinsam die Herausforderungen annehmen und die Chancen nutzen, die vor uns liegen. Denn nur zusammen können wir Großes erreichen.

Viel Spaß beim Lesen und Entdecken wünschen Ihnen



Schnuppertage mal anders: Führungskräfte auf Schicht

Vielleicht stellt sich bei diesem Titel so mancher Leser die Frage, ob Alzchem nun ernsthaft versucht, dem Fachkräftemangel durch Einsatz der Führungskräfte in der Produktion entgegenzuwirken.

Ich kann Ihnen die Sorge nehmen, denn so weit wird es vorerst nicht kommen. Vielmehr wurde diese Idee auf einem Managementteam-Workshop geboren, bei dem man sich unter anderem mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung und daraus abgeleiteten, geeigneten Maßnahmen beschäftigt hatte. Ziel des Programms ist es, unseren Führungskräften einen Einblick in die Arbeitswelt unserer Kollegen in den Produktionsbetrieben, den Werkstätten oder den Lagern zu geben. So können sie sich leichter ein Bild davon machen, was dort tagtäglich geleistet wird und mit welchen Herausforderungen die jeweiligen Mitarbeiter konfrontiert sind. Gleichzeitig sollen mögliche Hemmschwellen beseitigt und die Führungskräfte als nahbare Personen erfahren werden.



Viele strahlende Gesichter nach getaner Arbeit.

Es sei in diesem Zusammenhang hervorgehoben, dass unsere Führungskräfte nicht nur beobachtend in den Betrieben unterwegs sein sollen. Vielmehr dürfen sie sich aktiv an der täglichen Arbeit beteiligen – das heißt: Ärmel hochkrempeln und beispielsweise Produkte absacken, mit der Elektroameise Big Bags in der Anlage bewegen, Proben ziehen und gegebenenfalls analysieren, sich mit den Prozessleitsystemen zu beschäftigen und Vieles

mehr. Nur so können sie schließlich bewerten, was in den Betrieben, Werkstätten oder Lagern zu leisten ist, wie körperlich oder geistig anspruchsvoll die Arbeiten sind und was es bedeutet, auf Schicht zu arbeiten.

So wurde im vierten Quartal 2023 ein Pilotprojekt gestartet. Einige Mitglieder des Managementteams wurden angefragt, als „Probanden“ am Programm teilzunehmen. Insgesamt stellten sich acht Kollegen zur Verfügung und verbrachten ein bis drei Schichten in den Anlagen ihrer Wahl. So arbeitete auch unser Vorstandsvorsitzender Herr Andreas Niedermaier eine Spätschicht im NQ-Betrieb am Standort Waldkraiburg. Andere Kollegen arbeiteten in der Ka1, in der Nitrilanlage, der GAA, der GMP-Anlage oder in Hart im Carbidbetrieb. Von allen Probanden kamen äußerst positive Rückmeldungen, auch dazu, wie offen und kollegial sie in den Betrieben aufgenommen wurden. Offensichtlich wurde die Aktion auch von den Betrieben als Erfolg gesehen, denn die Resonanz war durchwegs positiv. An dieser Stelle möchte ich mich bei den beteiligten Betrieben herzlich für die Kooperation bedanken.

Wie geht es nun weiter? Nachdem sich das Pilotprojekt als so erfolgreich erwiesen hat, sollen nun auch die restlichen Mitglieder des Managementteams die Möglichkeit erhalten, praktische Betriebserfahrung zu sammeln. Des Weiteren sollen zukünftig neu eingestellte Akademiker planmäßig eine gewisse Zeit während ihrer Einarbeitung in einem Betrieb bzw. einer Abteilung verbringen, der/die für die zukünftige Tätigkeit relevant ist. Wir sprechen hier von wenigen Tagen, bis hin zu mehreren Wochen. Dies gilt insbesondere für Akademiker aus den Bereichen Innovationsmanagement, Produktion und Betriebstechnik. Zusätzlich werden wir im Rahmen dieses Programms Führungskräften der mittleren bis höheren Ebene die Möglichkeit geben, in fremde Betriebe oder Abteilungen hinein zu „schnuppern“.

Wundern Sie sich also nicht, wenn in nächster Zeit die ein oder andere Führungskraft im Arbeitsanzug in Ihrem Betrieb steht und zur Hand geht. Zeigen Sie uns Ihren Arbeitsplatz und was Ihre Arbeit ausmacht. Wir freuen uns darauf!

Dr. Frank Weisner, Bereichsleitung Produktion NCN-Verbindungen

Die Erfahrungsberichte des Managementteams
finden Sie auf den nächsten zwei Seiten.

ERFAHRUNGSBERICHTE AUS DEM MANAGEMENTTEAM



WIR: Herr Niedermaier, in welcher Anlage und auf welcher Schicht haben Sie das Projekt gemacht?

NIEDERMAIER: Ich durfte an einem Freitag in der Nachmittagsschicht der NQ-Anlage in Waldkraiburg dabei sein.

WIR: Welche Eindrücke konnten Sie auf Schicht sammeln?

NIEDERMAIER: Ich konnte sehr positive Eindrücke sammeln. Der Schichtleiter hat die Mannschaft „orchestriert“, es wurde Hand in Hand zusammengearbeitet. Was mich besonders gefreut hat, war die gemeinsame Pause, für die auch für mich eine Brotzeit beschafft war. Das hat mich beeindruckt, auch der Zusammenhalt auf der Schicht, dass jeder für jeden einsteht.

WIR: Wie war die Zusammenarbeit mit den Kollegen?

NIEDERMAIER: Am Anfang spürte ich Berührungsängste, diese waren dann aber in Arbeitskleidung mit Helm, Handschuhen und Schutzbrille ausgerüstet, schnell verflohen.

WIR: Gibt es aus Ihrer Sicht Maßnahmen, die auf Schicht angepasst werden sollten?

NIEDERMAIER: Nach einem Tag wäre es vermessen, das beurteilen zu können. Da bräuchte es meines Erachtens die berühmten 100 Tage. Man sollte sich erstmal alles genau anschauen und verstehen, bevor man bereichsfremd mit wesentlichen Anpassungen daher kommt.

Was ich schon mitgenommen habe, sind Eindrücke über den technischen Zustand und eine Bitte an die Technik, das eine oder andere vielleicht auch mal selbst zu machen, um dann in eine Verbesserungsphase zu kommen.

WIR: Gab es Überraschungen oder unerwartete Erkenntnisse während Ihrer Zeit auf der Schicht?

NIEDERMAIER: Der Zusammenhalt hat mich nachhaltig beeindruckt. Damit verstehe ich oft auch die Widerstände besser, von einer Schicht in die andere zu wechseln. Auch wenn sich das trotzdem nicht immer vermeiden lässt.

WIR: Würden Sie dieses Projekt gerne öfter machen, um noch mehr Kenntnisse und Eindrücke zu sammeln?

NIEDERMAIER: Auf jeden Fall. Idealerweise sollte das regelmäßig erfolgen, das haben wir aber auch so aufgesetzt.



WIR: Herr Dr. Sans, in welcher Anlage und wie lange haben Sie das Projekt gemacht?

DR. SANS: Ich durfte von Freitagabend bis Sonntagmorgen zwei Nächte in der Kalkstickstoff-Produktion auf Schicht mitarbeiten.

WIR: Welche Eindrücke konnten Sie auf Schicht sammeln?

DR. SANS: In den letzten 26 Jahren bin ich zwar in vielen Gebäuden am Standort Trostberg gewesen, aber es war sehr interessant, einige neue Gebäude und Ebenen kennenzulernen. Zum Beispiel war ich noch nie zuvor bei der Carbid-Entladung. Mich persönlich fasziniert diese robuste zeitlose Technik. Auch beim Kontrollgang durch die Linde-Anlage habe ich gesehen, dass da noch mehr dahintersteckt, als nur die eingehauste Kolonne.

WIR: Wie war die Zusammenarbeit mit den Kollegen?

DR. SANS: Die Zusammenarbeit war sehr gut. Nach einer Sicherheitsunterweisung habe ich verschiedene Kollegen bei ihren Tätigkeiten begleitet. Die Kollegen haben mir alles erklärt, was sie machen. Wir haben auch über die Herausforderungen und die Belastungen der Schichtarbeit gesprochen. Eine große Hilfe war ich sicher nicht. Aber Fässer abfüllen und mit Besen und Kehrmaschine kehren kann ich jetzt, für das Stochern bräuchte ich noch deutlich mehr Einarbeitung.

WIR: Gab es Überraschungen oder unerwartete Erkenntnisse während Ihrer Zeit auf der Schicht?

DR. SANS: Mich hat es schon überrascht, dass ich die zwei Nächte nicht so einfach wegstecken konnte. Morgens bin ich zwar todmüde ins Bett gefallen, aber nach 2 Stunden Schlaf war ich auch schon wieder wach.

WIR: Würden Sie dieses Projekt gerne öfter machen, um noch mehr Kenntnisse und Eindrücke zu sammeln?

DR. SANS: Auf jeden Fall. Einige Kollegen der Perlka-Produktion haben letztes Jahr die Forschung unterstützt und dafür möchte ich noch eine Gegenleistung erbringen.



WIR: Herr Eberl, in welcher Anlage und auf welcher Schicht haben Sie das Projekt gemacht?

EBERL: Da Perlka aus Sicht der Landwirtschaft weiterhin ein sehr wichtiges Produkt für uns ist, war für mich klar, das Projekt in der Perlka-Anlage zu bestreiten.

WIR: Welche Eindrücke konnten Sie auf Schicht sammeln?

EBERL: Tendenziell dachte ich, dass ich durch zahlreiche Anlagenbesuche mit Besuchergruppen eine ungefähre Ahnung hätte, was in der Perlka-Anlage so passiert. Allerdings war ich dann doch von den anfallenden Arbeiten in der Produktion und insbesondere vom Aufwand der Reinigungsarbeiten sowohl in der Hydratisierung als auch der Granuliertrommel überrascht.

Da ich von früher und den Wochenenden körperliche Arbeit gewohnt bin, hat das schweißtreibende Arbeiten mit Hammer, Stoherstange und Presslufthammer tatsächlich ziemlich Spaß gemacht. Natürlich muss man aber bedenken, dass ein jahrelanger Dauerschichtbetrieb nicht mit einem „3-Tage-Schnuppern“ verglichen werden kann. In Summe war es für mich eine spannende, aber auch anstrengende Herausforderung.

WIR: Wie viele Tage waren Sie auf Schicht?

EBERL: Um einen kurzen Einblick in die Schichtarbeit zu bekommen, habe ich mich für drei Tage in der Nachtschicht gemeldet. Ich wollte ein Gefühl bekommen, was es für den Alltag und die Familie bedeutet, wenn man nachts arbeitet und dann am Tag mit Müdigkeit zu kämpfen hat.

WIR: Wie war die Zusammenarbeit mit den Kollegen?

EBERL: Die Zusammenarbeit mit meiner Schicht war hervorragend. In den ersten Stunden war noch spürbar, dass ich etwas durchleuchtet wurde. Da das Programm „Führungskräfte auf Schicht“ noch recht neu war und noch nicht jeder davon gehört hatte, waren die Kollegen anfangs vielleicht etwas skeptisch, nach dem Motto: „Was will denn der jetzt bei uns?“ Aber spätestens nach ein paar Minuten war das Eis gebrochen, ich wurde von der Truppe voll akzeptiert und mir wurden wertvolle Tipps und Tricks zugerufen. Ohne die zahlreichen Kniffe und Hilfestellungen hätte ich die drei Tage sicher nicht ohne blaue Finger oder Flecken überstanden. Hierfür möchte ich mich auch im Nachhinein nochmal recht herzlich bedanken.

WIR: Gibt es aus Ihrer Sicht Maßnahmen, die auf Schicht angepasst werden sollten?

EBERL: Für eine fundierte Aussage hierzu war ich viel zu kurz auf der Schicht. Man sammelt zwar Eindrücke, kann aber noch keine Maßnahmen ableiten. Gemäß dem Motto: „Schuster bleib bei deinen Leisten“ kümmere ich mich als Agrarwissenschaftler und Verkäufer lieber darum, das Geschäft so anzukurbeln, so dass die Anlage hoffentlich bald wieder besser ausgelastet ist.

WIR: Gab es Überraschungen oder unerwartete Erkenntnisse während Ihrer Zeit auf der Schicht?

EBERL: Ein Highlight war definitiv, dass ich beim Reinigen der Granuliertrommel unterstützen durfte. Da ich in der Freizeit in der heimischen Feuerwehr aktiv bin, konnte ich den Atemschutznachweis G26/3 vorweisen und durfte unter vollem Atemschutz in der Granuliertrommel Anbackungen lösen. Hier kam auch wieder der Presslufthammer zum Einsatz.

Zumindest in der einen Nacht dieser Anforderung gerecht zu werden – nämlich in einer mehreren Meter langen Röhre, bei beschränkter Sicht unter Atemschutz tätig zu sein – das hat mich schon auch etwas stolz gemacht. Aber es hat mir umso mehr verdeutlicht, wie fit man für diese Art der Arbeit sein muss und was den teilweise deutlich älteren Kollegen hier Woche für Woche abverlangt wird.

WIR: Würden Sie dieses Projekt gerne öfter machen, um noch mehr Kenntnisse und Eindrücke zu sammeln?

EBERL: Die Erfahrung „Nachtschicht in der Perlka“ war ein einprägsames Erlebnis, ein „Augenöffner“ und eine Bereicherung. Ich wäre jederzeit bereit, in weitere Anlagen oder Produktionsbetriebe reinzuschnuppern und auszuhalten.

Allerdings ist auch mein Anspruch, neben dem Sammeln von Erfahrungen bei der praktischen Arbeit, in den Anlagen einen Mehrwert für die Kollegen zu bringen. Das wird in vielen Bereichen wohl nicht möglich sein, weil eine längere Einarbeitung bzw. Unterweisung für die Tätigkeiten nötig ist. Und wenn ich da bin, dann will ich schon auch richtig mit anpacken und nicht nur zusehen.

Tatsächlich war ich am Ende meiner drei Tage Schichtarbeit ganz froh, wieder ins Büro wechseln zu dürfen, ohne mich oder einen Kollegen verletzt zu haben, etwas kaputt gemacht oder den Betrieb zum Stillstand gebracht zu haben. Als „Büroler“ im Werk gleich eine Unfall- oder Ereignismeldung zu produzieren, das wäre dann fast auch ein bisschen peinlich gewesen ... und hätte man sich wohl lange anhören müssen.

WIR: Vielen Dank an die Herren, Andreas Niedermaier, Dr. Jürgen Sans und an Martin Eberl für das Interview!

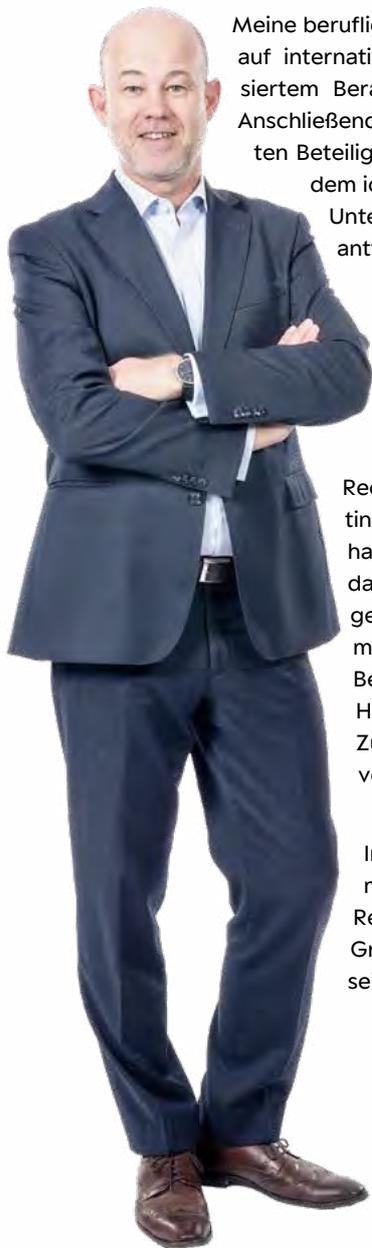
Unser neuer CFO

Andreas Lösler stellt sich vor

Lieber Herr Lösler,
erstmal herzlichen Glückwunsch zu Ihrer neuen Aufgabe als CFO der Alzchem Group AG.

WIR: Bitte erläutern Sie uns kurz Ihren bisherigen Karriereweg.

LÖSLER: Nach dem Abitur habe ich erst einmal eine Ausbildung zum Steuerfachgehilfen gemacht und habe dann BWL in Marburg, Hamburg und Kopenhagen studiert. Im Studium hatte ich bereits die Fachrichtung Finanzthemen gewählt und so ein wenig den Grundstein für meine nächsten Schritte gelegt.



Meine berufliche Laufbahn begann ich in einem auf internationale Rechnungslegung spezialisiertem Beratungsunternehmen in Stuttgart. Anschließend habe ich in einem börsennotierten Beteiligungsunternehmen gearbeitet, bei dem ich die Integration neu erworbener Unternehmen in das Reporting verantwortet habe.

2007 war ich als Gründer und Geschäftsführer der DEOS Advisory GmbH tätig, bei dem ich Unternehmen in sämtlichen Fragen der kapitalmarktorientierten Rechnungslegung und des Reportings rund um den Globus beraten habe. In diesem Umfeld habe ich dann bereits 2012 Alzchem kennengelernt und arbeite seitdem schon mit vielen Kollegen aus dem Finance Bereich zusammen. Ein besonderes Highlight war dabei natürlich die Zusammenarbeit rund um den IPO von Alzchem im Jahr 2017.

Im Juni 2022 habe ich dann interimistisch den Bereich Controlling & Rechnungswesen der Alzchem Gruppe übernommen und bin nun seit Januar 2024 CFO der Firma.

WIR: Was war Ihr erster Gedanke, als Sie erfahren haben, dass Sie CFO der Alzchem werden sollen?

LÖSLER: Obwohl ich noch genau weiß, wo und wie das Gespräch stattgefunden hat, kann ich mich an den ersten Gedanken gar nicht mehr so richtig erinnern. Ich weiß aber, dass es viele Gedanken waren, die mich dann sofort umgetrieben haben – das waren so Sachen wie: „Eine große Aufgabe – kann ich das schaffen?“ Oder: „Das muss ich mit meiner Familie besprechen.“ Definitiv kann ich aber sagen, dass ich mich sehr gefreut habe, dass mir der Aufsichtsrat diese Aufgabe angeboten hat. Natürlich waren da auch ein kleines bisschen Stolz sowie Demut und Respekt vor der Aufgabe in meinen Kopf. Und nachdem ich das alles mit meiner Familie besprochen hatte, gingen meine Gedanken recht schnell an die Umsetzung und die neuen Aufgaben. Rückblickend auf meine ersten paar Monate kann ich ehrlich sagen, dass ich meine Entscheidung noch nicht eine Sekunde bereut habe.

WIR: Was treibt Sie in Ihrer neuen Rolle als CFO an?

LÖSLER: In erster Linie das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Ich begleitete Alzchem ja bereits seit vielen Jahren und habe dieses enorme Wachstum gesehen, das über die Zeit erreicht wurde. Meinem Empfinden nach bin ich in einer sehr spannenden Phase zu Alzchem gekommen und wir haben sehr viele Themen und Projekte vor der Nase, die das Wachstum des Unternehmens weiter und nachhaltig vorantreiben können. Dazu möchte ich natürlich gern meinen Beitrag leisten. In erster Linie liegt es mir am Herzen, dass wir weiter gesund wachsen und somit ein stabiler und guter Arbeitgeber bleiben. Mit gesundem Wachstum meine ich, dass man bei all den Möglichkeiten, die man vielleicht sieht, bodenständig bleibt und auch immer abwägt, was das Beste für Alzchem und die Mitarbeiter ist. Und diesen Grundgedanken spüre ich im Vorstandskollegium auch voll und ganz. Und zu guter Letzt möchte ich gar nicht verheimlichen, dass ich auch ein „guter Chef“ sein möchte. Dazu gehört für mich eine offene Tür – wann immer das geht – und dass ich meine Mitarbeiter zu dem Anspornen kann, was ich auch selbst für Alzchem leisten möchte. Aber auch da muss ich sagen, dass ich auf ein großartiges Umfeld gestoßen bin.

WIR: Sie kommen aus dem Finanzumfeld. Wie groß war die Umstellung für Sie, als Sie nun auch andere Bereiche außerhalb des klassischen Finanzbereiches in den Verantwortungsbereich bekommen haben?

LÖSLER: Das ist in der Tat ein großer Schritt und auch eine große Umstellung gewesen, ganz klar. Aber wie sagt man so schön: „Ein Chef ist immer nur so gut wie seine Mitarbeiter.“ Und da habe ich natürlich ein sehr gut bestelltes Feld mit sehr guten Mitarbeitern übernommen. Das betrifft nicht nur die neuen Bereiche, sondern auch „meinen“ ursprünglichen Finanzbereich. Täglich muss ich mich mit Themen auseinandersetzen, die bisher wirklich noch nicht auf meiner Agenda standen. Aber wenn man dann auf Mitarbeiter trifft, die absolute Experten in ihren Bereichen sind, dann fällt einem das natürlich leichter. Hier lebe ich immer nach dem Credo, dass ein guter Mitarbeiter weiß, wann er etwas selbst entscheiden kann und wann es vielleicht besser ist, es mit dem Vorgesetzten zu besprechen. Schlussendlich muss der Mitarbeiter damit aber auch umgehen können. Das hat sich eigentlich immer als richtig erwiesen und so habe ich das auch in meinen ersten Monaten wahrgenommen. Und eine Aufgaben- und Horizontzerweiterung hat meines Erachtens noch keinem geschadet.

WIR: Was ist Ihr Ausgleich zum oft stressigen Berufsalltag?

LÖSLER: Zuallererst möchte ich mal festhalten, dass Stress kein normaler Zustand als Vorstand von Alchem ist. Klar, es gibt mal etwas hektische Zeiten mit vielen Terminen, Themen und Entscheidungen, aber ich würde das eher als positiven Stress bezeichnen. Ausgleich finde ich in erster Linie bei meiner Familie. Und das ist für mich auch das Wichtigste. In der Familie kommt der Ausgleich ja von ganz allein mit völlig anderen Themen – da stehen Schulaufgaben und Elternabende und sonstige familiäre Aktivitäten auf dem Programm. Richtig abschalten kann ich aber, wenn ich am Wochenende unsere Kinder bei deren sportlichen Aktivitäten begleite. Manch einem ist das vielleicht zu viel, aber so ein Wochenende auf dem Fußball- oder Tennisplatz oder auch bei der Leichtathletik zur Begleitung des Jugendsports, das ist für mich echte Entspannung. Und wenn die E-Jugend unseres Sohnes auf den Platz läuft, bin ich meistens aufgeregter als bei Spielen in der Allianz-Arena. Dann sind meine Gedanken auch mal weit weg von Strompreisen, Umsatzprognosen oder Bankgesprächen.



Für Andreas Lösler ist der Fußballplatz der ideale Ort, um abzuschalten und neue Energie zu tanken.

WIR: Welche Ratschläge würden Sie Ihrem jüngeren Selbst geben, wenn Sie auf Ihre bisherige Karriere zurückblicken?

LÖSLER: Von solchen Rückblicken halte ich nicht so viel, da ich mit meinem Leben, so wie es ist, sehr zufrieden bin. Und ganz so alt, dass es für einen Rückblick reicht, fühle ich mich auch noch nicht. Ganz ehrlich: Wie ich mein jüngeres Selbst kenne, würden da Ratschläge gar nicht so gut ankommen und vielleicht das Gegenteil bewirken. Aber unseren Azubis habe ich auf der Freisprechungsfeier letztens mitgegeben, dass man sich nie lange auf dem Erreichten ausruhen sollte und dass es einem im Leben immer etwas bringt, sich permanent weiterzubilden, sich vielleicht auch mal zu hinterfragen und immer offen und neugierig zu sein. Wenn man so will, wäre das doch ein guter Ratschlag an alle jüngeren „Ichs“.

Das Interview führte Celine Rohleder,
Bereich Investor Relations & Kommunikation



Nachwuchsforscher in Aktion: Chemie-Olympiade zu Gast bei Alzchem

Zwanzig chemiebegeisterte Schülerinnen und Schüler aus ganz Bayern waren im Rahmen der 56. Internationalen Chemie-Olympiade vom 15.–18. April 2024 zu Gast im Chemiapark Trostberg.

Beim so genannten „Landesseminar Bayern“ kamen auf Einladung der Alzchem Group und der BASF Construction Additives die jungen Olympioniken zusammen, um Chemie auf hohem Niveau zu erleben. Dabei konnten sie nicht nur ihren Wissensdurst für chemische Theorie und Praxis stillen, sondern auch die beiden Unternehmen sowie deren Produkte und Mitarbeiter kennen lernen.

An den Seminartagen erwartete die talentierten Schüler ein spannendes Programm: Vorträge zu den Grundlagen

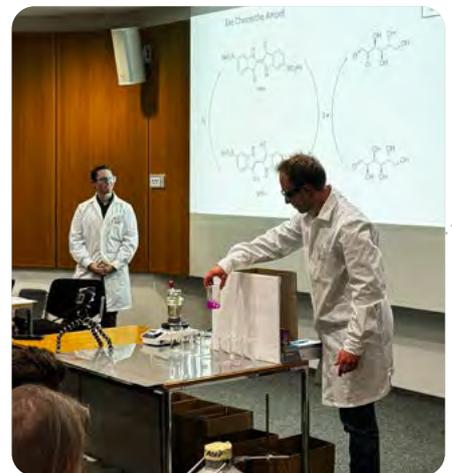
der Chemie, Werksführungen durch den Alzchem Standort Trostberg und das BASF Kompetenzzentrum sowie ein Tag voller Experimente im Ausbildungslabor wurden durch Feuerlöschübungen und Fachvorträge abgerundet, etwa zum Nahrungsergänzungsmittel Kreatin oder zu Bauchemie.

Vorstandsvorsitzender der Alzchem Group Andreas Niedermaier freute sich sehr darüber, den Chemienachwuchs mit der Veranstaltung aktiv unterstützen zu können: „Schön, dass Sie, liebe Chemie-

olympioniken, den Weg der „Forscher und Tüftler“ gewählt haben. Es ist gut zu wissen, dass Sie voller Neugier, Tatendrang und Energie auf dem Weg zu vielleicht zukunftsweisenden Entdeckungen sind. Ich habe großen Respekt vor Ihrer Begeisterung für die Chemie und ich hoffe, wir haben einen Beitrag zur weiteren Steigerung geleistet.“

Des Weiteren bedankte er sich bei Herrn Kwam Walton, stellvertretend für den VCI Bayern, für die Unterstützung bei der Jugend- und Nachwuchsarbeit. Der Chemieverband, der die Veranstaltung mitfinanziert, engagiert sich stark dafür, ausgebildete Fachkräfte für die Chemieindustrie zu gewinnen.

Am 17. April 2024 fand der „traditionelle“ Experimental-Festvortrag statt. Dieses Jahr referieren und experimentieren Jonathan Tietze und Alexander Gisnapp zum Thema „Experimenteller Streifzug durch die faszinierende Welt der Chemie“.



Der Experimental-Festvortrag führte die Teilnehmer in die Welt der Chemie.





Bei der anschließenden Urkundenverleihung wurden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ihre Leistungen geehrt. Als Präsent durften sie das „Basisbuch Organische Chemie“ von Carsten Schmuck mit nach Hause nehmen. Auch Peter Eder, Geschäftsführer der BASF Construction Additives GmbH, nahm am Festabend teil und wünschte den jungen Schülerinnen und Schülern abschließend eine gute Rückreise und weiterhin so viel Interesse und Neugier am Thema Chemie.



Einen Tag durften die Schülerinnen und Schüler im Ausbildungslabor mit unserem Ausbilder Robert Faust verbringen.

DEN NACHWUCHS FÜR NATURWISSENSCHAFTEN BEGEISTERN

Der jährliche Auswahlwettbewerb für die Internationale Chemie-Olympiade (IChO) wird in Deutschland vom Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN) in Kiel im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und in Zusammenarbeit mit den Kultusministerien der Länder durchgeführt. Über mehrere Auswahlrunden werden in unterschiedlichen Formaten Fragestellungen in Theorie und Praxis rund um die Chemie bearbeitet. Die vier Bundesgewinner dürfen als Nationalteam die internationale Runde bestreiten, die dieses Jahr in Riad, Saudi-Arabien, stattfindet.

Der Chemiepark Trostberg ist jedes Jahr ein engagierter Gastgeber und Organisator für zahlreiche Veranstaltungen, Werkführungen, Praktika, Schnupperlehren und Projektstage mit praktischen Übungen im Ausbildungslabor und in den Lehrwerkstätten. Der Chemiepark Trostberg ist ein wichtiger Ausbildungsstandort im Landkreis Traunstein und mit derzeit 130 Azubis regelmäßig auf der Suche

nach gut ausgebildeten und leistungsorientierten Mitarbeitern, nicht nur für die Forschung.



Beim Stehempfang am Festabend konnten sich alle Teilnehmer austauschen.

*Sabine Sieber, Leitung
Investor Relations & Kommunikation*

WEITERE INFORMATIONEN

INTERNATIONALE CHEMIEOLYMPIADE



Hier gehts zur Website der internationalen Chemieolympiade

AUSBILDUNG BEI ALZCHEM



Hier gehts zur Ausbildungsseite

Alzchem Group AG erhält großen Zuspruch der Aktionäre auf der Hauptversammlung



Hinter den Kulissen sorgten zahlreiche engagierte Helfer für einen reibungslosen Ablauf der Hauptversammlung.

Am 7. Mai 2024 erhielten Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der Hauptversammlung von den Aktionären der Alzchem Group AG erneut große Zustimmung für ihre Ausrichtung des Unternehmens. So wurden alle Tagesordnungspunkte mit großer Mehrheit im Sinne der Verwaltung beschlossen. Besonders hervorzuheben ist die Erhöhung der Dividende auf 1,20 Euro je Aktie (Vorjahr: 1,05 Euro), die durch die starke Ertragsentwicklung der Alzchem im Geschäftsjahr 2023 ermöglicht wurde. Positiv beschieden hat das Plenum zudem die Entlastungen von Vorstand und Aufsichtsrat, die Wahl des Wirtschaftsprüfers für den Jahres- und Konzernabschluss 2024 sowie für den Nachhaltigkeitsbericht 2024, den Vergütungsbericht, die Ermächtigung zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien sowie eine Satzungsänderung.

Andreas Niedermaier, CEO der Alzchem Group AG: „Die außerordentlich hohe Zustimmung unserer Aktionäre zu sämtlichen Tagesordnungspunkten bestätigt die erfolgreiche Entwicklung und Strategie der Alzchem. Unsere konsequente Transformation zur Spezialchemie hat sich 2023 eindrucksvoll bewährt und ermöglicht uns, unsere Aktionäre in Form einer deutlich erhöhten Dividende am Erfolg der Alzchem zu beteiligen. Wir erwarten auch in den nächsten Jahren ein nachhaltig profitables Wachstum.“

Die detaillierten Abstimmungsergebnisse zu den einzelnen Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung stehen auf der Unternehmenswebseite unter <https://www.alzchem.com/de/investor-relations/hauptversammlung/> zum Download zur Verfügung.

Sabine Sieber, Leitung Investor Relations & Kommunikation



v.l.n.r. Dr. Georg Weichselbaumer, Andreas Lösler, Markus Zöllner, Andreas Niedermaier, Klaus Englmaier

DOKUMENTE ZUR HAUPT- VERSAMMLUNG

Die ordentliche Hauptversammlung der Alzchem Group AG fand am Dienstag, den 7. Mai 2024, um 10:00 Uhr (MESZ), virtuell statt. Alle hierzu relevanten Dokumente wurden auf der Homepage zur Verfügung gestellt.



Dokumente zur virtuellen Hauptversammlung 2024

Freisprechungsfeier – 44 glückliche Absolventen ins Berufsleben entlassen

Am 25. April 2024 fand bei der Alzchem Group eine Freisprechungsfeier statt, bei der 44 Auszubildende erfolgreich ins Berufsleben entlassen wurden. Von diesen 44 Absolventen waren 13 Frauen und 31 Männer. Von den Absolventen wurden insgesamt 40 von Alzchem, BASF, ASK Chemicals, Sika und der Master Builders Solutions Deutschland GmbH übernommen.

Alzchem Ausbildungsleiter Christoph Huber begrüßte die ehemaligen Auszubildenden: „Herzlichen Glückwunsch zur erfolgreichen Absolvierung eurer Ausbildung. Diese ist nun offiziell abgeschlossen und das ist wirklich eine großartige Leistung. Jeder von euch hat seinen eigenen Weg gemeistert und das verdient Anerkennung.“

Die Auszeichnungen für 18 Staatspreise von den Berufsschulen und 20 Begabtenförderungen von der IHK zeigen das hohe Niveau der Ausbildung. Zusätzlich haben 25 Absolventen ihre Prüfung bereits im Sommer abgelegt, was ihre besonderen Leistungen unterstreicht.

„Ihr Einsatz, Ihre Entschlossenheit und Ihr Engagement haben Sie zu wertvollen Mitgliedern unseres Teams gemacht.“

Alzchem CFO Andreas Lösler: „Die Freisprechfeier markiert den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt: von Lernenden zu Experten. Wir gratulieren Ihnen herzlich zu diesem wichtigen Meilenstein und freuen uns darauf, Sie weiterhin auf Ihrem beruflichen Weg zu begleiten.“



Betriebsratsvorsitzender Christian Ortbauer: „Mit dem Beginn der Ausbildung habt ihr den persönlichen Grundstein für euren beruflichen Lebensweg gelegt. Mit euren hervorragenden Abschlussergebnissen habt ihr daraus nun ein beständiges Fundament geschaffen, auf das jeder von euch individuell aufbauen kann. Dazu meinen herzlichen Glückwunsch!“



Gruppenfoto der Freisprechungsfeier 2024.

Die Ausbildung genießt im Chemiepark Trostberg einen hohen Stellenwert. Im Chemiepark Trostberg werden folgende acht Ausbildungsberufe angeboten: Chemikant (m/w/d), Chemielaborant (m/w/d), Elektroniker für Betriebstechnik (m/w/d), Industriemechaniker (m/w/d), Industriekaufleute (m/w/d), Fachinformatiker Systemintegration (m/w/d), Technischer Produktdesigner (m/w/d) und Fachkräfte für Lagerlogistik (m/w/d).

Derzeit beschäftigt Alzchem 126 Auszubildende. Am 1. September 2024 werden weitere 46 junge Leute ihre Ausbildung bei Alzchem beginnen.

Sabine Sieber,
Leitung Investor Relations & Kommunikation



Ausbildung bei Alzchem



Weitere Infos über die Ausbildung bei Alzchem.



Alzchem ist Vorreiter in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

In den Medien geistern zurzeit immer mehr Schlagwörter herum wie Nachhaltigkeit, ESG, CSRD usw., die auch für uns als Unternehmen der chemischen Industrie sehr wichtig sind. Dieser Artikel soll ein wenig Licht ins Dunkel bringen und erklären, was hinter einigen Begrifflichkeiten steckt.

Wir bei Alzchem können zurecht stolz darauf sein, dass wir als eines der ersten Unternehmen einen umfangreichen Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die neuen CSRD-Richtlinien erstellt und veröffentlicht haben.

WAS VERSTEHT MAN ÜBERHAUPT UNTER DEM BEGRIFF NACHHALTIGKEIT?

Nachhaltigkeit oder englisch „Sustainability“ beschreibt das Bestreben, heute so zu leben und zu arbeiten, dass die Zukunft für kommende Generationen nicht negativ beeinträchtigt oder sogar gefährdet wird. Mit Ressourcen wie Lebensräumen, Rohstoffen, Energie oder menschlicher Arbeitskraft sollte demnach möglichst schonungsvoll umgegangen werden. Es geht zudem darum, aktiv zu werden und Dinge zu tun, die gut für die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft sind, damit auch unsere Kinder und Enkel noch ein gutes Leben führen können.

DIE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG NACH DER CSRD – WAS VERBIRGT SICH DAHINTER?

Die CSRD ist eine wegweisende Initiative der Europäischen Union (EU), die darauf abzielt, Unternehmen zur offenkundigen und vergleichbaren Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsperformance in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmens-

führung zu verpflichten, um eine bessere Vergleichbarkeit untereinander zu gewährleisten.

Als Vorreiter in unserer Branche sind wir stolz darauf, einen Beitrag zur Umsetzung dieser neuen und wichtigen Richtlinie zu leisten. Bei Alzchem gehören wir zu den ersten Unternehmen, die auf Beschluss des Vorstands und nach Prüfung des Aufsichtsrats eine umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstellt und veröffentlicht haben – und das bereits für das Geschäftsjahr 2023 als Teil des Geschäftsberichts. Als börsennotiertes Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Mitarbeitern ist Alzchem erst im Jahr 2025 erstmalig verpflichtet, über das Geschäftsjahr 2024 Bericht zu erstatten. Wir haben uns dazu entschlossen, bereits ein Jahr im Voraus diesen Schritt zu gehen, um somit in diesem Jahr noch ausreichend Zeit zu haben, mögliche Lücken zu schließen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der CSRD wird künftig ein verpflichtender Teil des Lageberichts sein und soll sukzessive denselben Stellenwert wie die klassische finanzielle Berichterstattung erhalten. Neu ist, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung ab 2024 wie auch die Finanzberichterstattung extern geprüft werden muss.

ENVIRONMENT (UMWELT), SOCIAL (SOZIALES), GOVERNANCE (UNTERNEHMENSFÜHRUNG) – KURZ ESG

Die CSRD gibt vor, dass die Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den European Sustainability Reporting



Standards (ESRS) erstellen müssen, was die Erfassung und Analyse von hunderten Berichtspflichten bzw. Datenpunkten erfordert. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei die Festlegung der für Alzchem wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die am Ende in die Berichterstattung einfließen sollen. Diese umfassen die Offenlegung von Umwelt- und Klimadaten, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards, die Vielfalt in der Unternehmensführung sowie die Berichterstattung über die Auswirkungen des Unternehmens auf die Gesellschaft. Für uns als Unternehmen der chemischen Industrie bedeutet dies, dass nicht nur Umweltauswirkungen, wie beispielsweise Emissionen, Abfallmanagement und Ressourceneffizienz offengelegt werden müssen, sondern auch beispielsweise Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zur Einhaltung von Arbeitsstandards oder zur Förderung von Innovation und Produktverantwortung dargelegt werden müssen. Darüber hinaus erfordert die CSRD eine standardisierte Berichterstattung, um Vergleichbarkeit und Konsistenz zwischen den Berichten verschiedener Unternehmen sicherzustellen.

Die Einhaltung der CSRD bringt jedoch nicht nur regulatorische Anforderungen mit sich, sondern bietet auch Chancen für Unternehmen der chemischen Industrie. Eine transparente Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen kann das Vertrauen der Stakeholder stärken, das Risikomanagement verbessern, den Zugang zu Kapital erleichtern und die Wettbewerbsfähigkeit steigern. Darüber hinaus können wir durch die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen und die Festlegung klarer Ziele für eine nachhaltige Entwicklung langfristige Wertschöpfung aufbauen.

WIR SAGEN DANKESCHÖN...

Die Erstellung einer solch umfangreichen Nachhaltigkeitsberichterstattung erforderte eine enge Zusammenarbeit verschiedenster Fachbereiche, die bei uns im Kernteam Nachhaltigkeit vertreten sind. Zudem war durch die späte Veröffentlichung der finalen Berichtsstandards (ESRS) Ende Juli 2023 die Zeit für die Erstellung bis Ende des Jahres 2023 äußerst knapp bemessen.

Vom Bereich Personal, Einkauf über das Umweltmanagement bis hin zur Rechtsabteilung und Kommunikation haben Teams in den Berichtsfeldern Umwelt (E), Soziales (S) und Unternehmensführung (G) Hand in Hand gearbeitet, um sicherzustellen, dass unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht nur den Anforderungen der CSRD entspricht, sondern auch einen umfassenden Einblick in unsere Aktivitäten im Hinblick auf Umweltschutz und soziale Verantwortung bietet.

Während das Team Umweltmanagement Daten zu Emissionen, Abfall und Ressourcenverbrauch sammelte, arbeiteten die Experten aus dem Bereich Personal und Einkauf daran, die Auswirkungen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen auf die eigene Belegschaft und die Lieferkette zu erfassen. Dies erfolgte alles zusätzlich zu den eigentlichen Aufgaben der einzelnen Teammitglieder.

Deshalb an dieser Stelle nochmal ein herzliches Dankeschön an alle, die aktiv an der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach der CSRD mitgewirkt haben. Euer Engagement, eure Fachkenntnisse und die gute Zusammenarbeit in den jeweiligen Teams haben es möglich gemacht, dass wir als Unternehmen diesen bedeutenden Schritt Richtung Nachhaltigkeit und Transparenz machen konnten. Durch diese ganzheitliche Herangehensweise haben wir einen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht erstellt, der nicht nur unsere Fortschritte, sondern auch Herausforderungen und Ziele aufzeigt. Von der Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks durch den Klimafahrplan bis hin zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz streben wir kontinuierlich danach, einen positiven Beitrag zu Gesellschaft und Umwelt zu leisten.

ALZCHEM KANN ZUKUNFT – NACHHALTIGKEIT GEHT UNS ALLE AN!

Wir sind fest davon überzeugt, dass Transparenz und Nachhaltigkeit der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft sind. Gemeinsam können wir eine lebenswerte Welt für kommende Generationen schaffen.

Dr. Norbert Steidl & Martina Spitzer, Bereich Strategische Unternehmensentwicklung



Den detaillierten Bericht finden Sie im Geschäftsbericht ab Seite 94.



ALZCHEM – NACHHALTIGKEIT, die überzeugt.

Darunter verstehen wir alle Aspekte des nachhaltigen Wirtschaftens (ESG = Environmental, Social, Governance): Wir setzen uns für bessere Standards bei Umwelt- und Führungsfaktoren ein sowie für eine besondere Sorgfalt unseren Teams gegenüber. Diese nachhaltige Wertschöpfung ist für uns eine Herzensangelegenheit.

BEISPIEL BIODIVERSITÄT – BIOLOGISCHE VIELFALT

Alzchem fördert die biologische Vielfalt und damit eine der wesentlichen Grundlagen zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft.

Der Rückgang der Biodiversität (Artenvielfalt, Vielfalt der Lebensräume und der genetischen Vielfalt) ist mittlerweile auch in der Öffentlichkeit ein wichtiges, viel besprochenes Thema geworden. Zusammen mit dem Klimawandel ist der Erhalt der biologischen Vielfalt die zweite große Herausforderung, der wir uns stellen müssen.

Der Mensch ist angewiesen auf viele Vorteile, die er aus funktionierenden Ökosystemen bezieht. Zu diesen sogenannten Ökodienstleistungen zählen z. B. das Bestäuben von Pflanzen durch Insekten, die natürliche Aufbereitung von Trinkwasser im Boden, das Abmildern von Klimabedingungen, die Reinigung der Atemluft, die Bereitstellung von Nahrung und der Nährstoffkreislauf.

Ohne Nutzung der Ökodienstleistungen wäre menschliches Leben auf der Erde nicht möglich.



Raubett mit Ochsenauge, Gemeinem Thymian, Kartäuser Nelke und Kleinblütige Königskerze. (2021, Westflanke, Deponie Hart)

Und hier kommt die Biodiversität ins Spiel: Je höher die biologische Vielfalt ist, desto unempfindlicher werden unsere Ökosysteme gegen Störungen und Belastungen. Gibt es zum Beispiel

mehrere Arten, die die gleichen Funktionen in der Umwelt ausüben, steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei Änderungen der Umweltbedingungen nicht alle Arten lokal aussterben und das Ökosystem funktionsfähig bleibt. Auch eine Nahrungskette, in der auf allen Stufen eine höhere Vielfalt besteht, ist wesentlich unempfindlicher gegenüber äußerem Einfluss und stabiler.



Altdeponie Hart: Männchen Hauhechelbläuling (Polyommatus icarus).

Alzchem beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit diesem Thema und versucht einen Weg zu finden, wie ein effektiver Beitrag zum Erhalt hoher biologischer Vielfalt geleistet werden kann.

Neben den industriell genutzten Flächen gibt es an unseren Produktionsstandorten Bereiche, die derzeit nicht genutzt werden. Diese eignen sich besonders, um Inseln zu schaffen, auf denen sich eine hohe Artenvielfalt entwickeln kann und die als „Trittssteinbiotop“ zur Verbindung eines größeren Biotopverbundes dienen.

Basierend auf diesem Grundkonzept haben wir bereits 2020 erste Flächen festgelegt und eine gezielte Aufnahme der vorhandenen Vegetation durchgeführt. Basierend auf den daraus gewonnenen Erkenntnissen wurden Vorschläge für eine naturnahe Pflege erarbeitet und umgesetzt. Im Folgejahr haben wir uns dann wieder dem Thema Artenvielfalt angenommen und dort, wo es erforderlich war, die Pflege angepasst. Bis heute erfährt das Programm eine stetige Erweiterung und umfasst aktuell 7 Flächen mit einer Gesamtgröße von 21 ha, also 210.000 m² oder der Fläche von etwa 30 Fußballfeldern.

Seit 2023 begleitet uns ein Büro für Avifaunistik und Botanik, um weiterführende Pflege- und Entwicklungspläne für die Flächen zu erarbeiten. Die erarbeiteten Vorschläge werden seit dem Frühjahr 2024 umgesetzt. Im Fazit seines Berichtes kommt das Fachbüro zu folgendem Ergebnis:

Die Grünflächen der Firma Alzchem zeichnen sich vor allem durch viele verschiedene Biotoptypen aus. Sie weisen alle eine hohe Zahl an Pflanzenarten auf und sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Der häufigste Biotoptyp im Offenland ist die artenreiche Flachland-Mähwiese und sie kommt auf den Flächen verzahnt mit unterschiedlichsten Biotoptypen vor. In Hart wird sie von basophytischem Magerrasen und Gehölzbeständen begleitet. In Schalchen und Trostberg sind alte Streuobstbäume sowie Baumhecken vorhanden. In Benetsham sind kleinflächig Ruderalfluren und Gehölzbestände auf der aufgelassenen Deponie vorhanden. Der Waldbereich der Getzinger Leite zeichnet sich durch einen älteren Baumbestand und eine hohe Vielfalt an Lebensräumen mit Alt- und Totholz aus. Auf allen Flächen ist die vorhandene Biodiversität sehr gut ausgeprägt und besitzt ein hohes Potenzial als Lebensraum für viele Tier- und Insektenarten. Weiter ist die Lage der Grünflächen in der Landschaft sehr günstig und fördert somit die Biotopvernetzung. Die Förderung der Biodiversität wird durch die Firma Alzchem auf ihren Grünflächen und Liegenschaften sehr aktiv und seit langem gut gemanagt. Dieses Gutachten beinhaltet Pflegemaßnahmen, die den langfristigen Erhalt dieser Lebensräume auf den Grünflächen sichern.

Peter Weimer, Leitung Qualität & Umwelt



Goldammer, Männchen. (Altdeponie Benetsham, 2021). Durch fehlende Heckenstrukturen verschwindet der Goldammer langsam aus unserer Agrarlandschaft (Rote Liste Deutschland, 2016)



NaWi – geht das? Naturwissenschaften in der Grundschule entdecken

„Zeit für Versuche“ hieß es am 26. Januar 2024 für die 13 Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, als sie gemeinsam mit ihrem Seminarleiter Rodrigo Fernandez die BASF für eine NAWI-Schulung besuchten. Von Florian Ritzinger, Alexander Meindl und Christian Huber angeleitet, führten die angehenden Grundschullehrkräfte verschiedene Versuche zum Thema Wasser durch. So ließen sie Wetterphänomene wie etwa Nebel im Glas entstehen, mischten Öl mit Wasser und stellten wasserfeste Farbe her. Besonders fasziniert waren die Anwesenden vom „Feuerwerk im Glas“, welches sie durch Öl, Wasser und Tinte entstehen ließen.

Die für den Unterricht aufbereiteten Versuche sind eine gute Möglichkeit, mit Schülern gemeinsam zu experimentieren und so Naturwissenschaften für Kinder begreifbar zu machen. Die praktischen Versuche im Zusammenspiel mit dem umfangreichen theoretischen Hintergrundwissen der drei Referenten ließ die Teilnehmenden begeistert aus der Schulung gehen. Viele der Experimente werden gewiss bald in den Klassenzimmern der Lehramtsanwärter ausprobiert werden.

Florian Ritzinger, Bereich Anwendungstechnik



Umfangreiche Wassereinsparungen bei Alzchem realisiert

Alzchem hat sich hohe Ziele auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit gesteckt.

Die für den Menschen lebensnotwendige Ressource Wasser wird aufgrund des weltweit steigenden Wasserverbrauchs zunehmend knapper. Für uns ist deshalb ein nachhaltiges Wassermanagement seit vielen Jahren ein zentraler Bestandteil unserer unternehmerischen Planung und ein wichtiger Beitrag unseres betrieblichen Umweltschutzes.

Ein Teil unserer Umweltziele ist die Reduktion unseres Wasserfußabdrucks, was einen effizienteren Umgang mit der Ressource Wasser voraussetzt.

Neben den ökologischen Aspekten hat der Wasserverbrauch auch ökonomische Auswirkungen. Für die Förderung von Wasser mit unseren Brunnenpumpen wird viel Strom benötigt, welcher durch die gestiegenen Stromkosten in den letzten Jahren einen nicht unerheblichen Kostenfaktor bedeutet. Weiterhin wird aktuell auf landespolitischer Ebene diskutiert, in Kürze auch in Bayern einen sogenannten "Wassercent" für die Entnahme von Wasser einzuführen, wie dies bereits in 13 von 16 Bundesländern der Fall ist. Die Höhe und der genaue Zeitpunkt der Einführung sind allerdings noch nicht bekannt.

WAS IST DER WASSERFUSSABDRUCK?

Man unterscheidet einen direkten (= Scope 1) und einen indirekten (= Scope 3) Fußabdruck.

Der direkte Wasserfußabdruck berechnet den Wasserverbrauch in unseren Produktionsanlagen, z. B. zur Kühlung. Der indirekte

Fußabdruck hingegen stellt den Wasserverbrauch bei der Herstellung der Rohstoffe in den Anlagen der Lieferanten und deren Vorlieferanten dar. Da viele unserer Produkte aus Rohstoffen produziert werden, die von uns selbst hergestellt wurden, können wir einen großen Anteil des indirekten Wasserfußabdrucks selber beeinflussen.

Beim Wasserfußabdruck ist es wichtig zu betrachten, wo auf der Welt das Wasser verbraucht wird. Der Wasserverbrauch in einer trockenen Gegend mit wenig Wasservorräten ist wesentlich kritischer zu sehen als in einer Gegend mit viel Wasser. Glücklicherweise befinden wir uns mit unseren Anlagen am Nordrand der Alpen in einer wasserreichen Gegend. Das in unseren Anlagen an den Alzstandorten verwendete Brauchwasser fördern wir aus unseren eigenen Brunnen in unmittelbarer Nähe zur Alz. Daher ist immer genügend Grundwasser vorhanden, da dieses auch mit der Alz in Verbindung steht. Das genutzte und nicht verunreinigte Kühlwasser wird meistens direkt wieder in die Alz zurückgeleitet.

Als weiteres Thema in diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass an allen Standorten sowohl die Entnahme von Wasser aus unseren Brunnen, als auch die Einleitung von Kühlwasser in die jeweiligen Gewässer von den Behörden genehmigt wurden und dabei auf einen gewissen maximalen stündlichen Wert begrenzt sind. Um auch künftig ein Wachstum mit neuen Anlagen oder Kapazitätssteigerungen an unseren Standorten zu ermöglichen, ist es zwingend erforderlich, dass wir Wasser sparen.

Im Jahr 2022 hat die Alzchem damit begonnen, das Thema des Wasserfußabdrucks verstärkt zu bearbeiten. Auf Basis der bisherigen Verbräuche der einzelnen Anlagen haben wir in einem Team

gemeinsam mit den Betrieben alle Wasserverbraucher erfasst und auf mögliche Einsparmaßnahmen geprüft. Die Alzchem hat daraufhin ein offizielles Unternehmensziel zur Einsparung von Wasser definiert.

Unser Ziel war es, den Wasserverbrauch von 34 Mio. m³ im Basisjahr 2022 um mehr als 13 % auf unter 30 Mio. m³ bis zum Jahresende 2024 zu senken.

Über unsere Produktionsstandorte hinweg wurden in der Analyse der Einsparpotentiale viele Maßnahmen zur Einsparung von Wasser identifiziert und zum großen Teil bereits umgesetzt.

Teilweise konnten in den Anlagen erhebliche Einsparungen erzielt werden. Der Wasserverbrauch konnte bereits im letzten Jahr 2023 auf unter 28 Mio. m³ um 6,3 Mio. m³ bzw. 18 % reduziert werden! Hier sollen beispielhaft einige Projekte vorgestellt werden, um unsere Bemühungen besser nachvollziehen zu können.

SCHALCHEN - DCD

In Schalchen wurden im Jahr 2021 über 8,1 Mio. m³ Brunnenwasser eingesetzt, überwiegend für Kühlzwecke. Diese Menge entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch von ca. 170.000 Durchschnittspersonen in Deutschland. Um den Wasserfußabdruck am Standort Schalchen zu reduzieren, wurde im Jahr 2022 eine umfassende Bilanzierung der Kühlwasser-Verbraucher durchgeführt. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen wurden die großen Verbraucher identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Hierbei waren sowohl Betriebsassistenten, Produktionsassistenten, Betriebsleiter, Betriebstechnik und die TEM-Abteilung involviert.

Im Zuge der Untersuchungen wurde ersichtlich, dass es vor allem in der Dicyandiamid-Anlage Stellen gibt, an denen größere Mengen Wasser eingespart werden können. So konnte beispielsweise durch eine nachgerüstete Regelung bei den dort verwendeten Wasserringpumpen, der Wasserverbrauch um stolze 90 % reduziert werden. Das Einsparpotential allein durch diese Maßnahme beträgt ca. 750.000 m³ pro Jahr.

Die Verbräuche an Kühlwasser zur Temperaturkontrolle der in den sogenannten Maischen stattfindenden exothermen Reaktion, bei der viel Wärmeenergie frei wird, sind teilweise sehr hoch. Durch die Bildung von Belägen auf der Oberfläche der Kühlschlangen wurde die Wärmeübertragung mit der Zeit deutlich verschlechtert, wodurch der Wasserbedarf für die gleiche Kühlwirkung signifikant angestiegen ist. Um dieses Problem zu vermeiden, wurde eine neue Methode entwickelt, um die Beläge im laufenden Betrieb, und ohne Einbußen von Produktionsmengen, abzulösen. Dieses Verfahren wird mittlerweile in jeder Maische einmal täglich angewandt, um der Bildung von Belägen vorzubeugen.

Allein durch die beiden beschriebenen Maßnahmen ist es gelungen, den Wasserverbrauch um 2.400.000 m³ im Jahr 2023 zu senken. Das entspricht einer Einsparung von 30 % bezogen auf den Ausgangswert.

TROSTBERG – KA-ANLAGE

Bei der Herstellung von Kalkstickstoff in der KA-Anlage entsteht sehr viel Abwärme, welche abgeführt werden muss. Ein erheblicher Anteil der Abwärme wird bereits seit vielen Jahren genutzt, um die Gebäude am Standort zu beheizen. Die restliche Abwärme muss mittels Kühlwassers abgeführt werden. Um hier möglichst wenig Wasser zu verbrauchen, wird hier bereits seit vielen Jahren das genutzte Kühlwasser der Cyanamid-Anlage erneut genutzt, welches für diesen Zweck immer noch kalt genug ist.

Bisher waren noch nicht alle Drehkühler der KA-Anlage an diese Wärmerückgewinnung angeschlossen. Im Dezember 2023 wurde ein größeres Projekt umgesetzt und dabei ein defekter Drehkühler durch einen neuen ersetzt. Im Rahmen dieses Projekts wurden auch alle anderen Drehkühler an die Wärmerückgewinnung mit angeschlossen. Bei einem hohem Heizbedarf im Winter können wir nun mehr Abwärme nutzen und müssen folglich weniger Heizdampf für die Gebäudeheizung einsetzen. Daneben konnte durch dieses Projekt der Frischwasserbedarf der KA-Anlage durch eine verstärkte Nutzung des verbrauchten Kühlwassers der Cyanamid-Anlage deutlich gesenkt werden.

TROSTBERG – SC-ANLAGE

In der SC-Anlage werden viele unterschiedliche Produkte in verschiedenen Kampagnen hergestellt. Für die Kühlung der Reaktoren beziehungsweise der Kopfkondensatoren wird dabei viel Kühlwasser benötigt. Jedes Produkt weist dabei unterschiedliche Betriebsbedingungen und Anforderungen auf. Das Produktionsteam der SC-Anlage hat nun im Laufe des letzten Jahres alle Prozesse intensiv auf mögliche Wassereinsparungen untersucht. Die Betriebsparameter wurden optimiert, um den Verbrauch zu reduzieren. Dabei konnten Einsparungen erzielt werden, die weit über die ursprüngliche Abschätzung hinaus gingen!

Der Wasserverbrauch konnte von 1,48 Mio. m³ im Jahr 2022 um 0,84 Mio. m³ bzw. 56 % auf 0,64 Mio. m³ reduziert werden.

Um diese Einsparungen verwirklichen zu können, waren keine technischen Maßnahmen erforderlich. Es wurden lediglich die Betriebsbedingungen der einzelnen Prozesse optimiert.



SC-Anlage in Trostberg.



HART – CARBID

Die Herstellung von Calciumcarbid aus Kalk, Koks und Strom ist bekannterweise ein sehr energieintensiver Prozess. Dabei wird auch viel Kühlwasser benötigt, um die Carbidöfen zu kühlen. Jeder Ofen wird an verschiedenen Stellen gekühlt, was mit unterschiedlichen Kühlkreisläufen erfolgt. Bei der Analyse der Einsparpotentiale für das Kühlwasser ist aufgefallen, dass nicht an jeder Stelle frisches Kühlwasser mit niedriger Temperatur erforderlich ist. Das bereits verwendete Kühlwasser kann an einzelnen Stellen nochmals genutzt werden. Die dazu notwendigen Umbauten konnten in den Jahresabstellungen bereits teilweise umgesetzt werden.

Die Carbid-Öfen werden der Reihe nach nun mit modernen Abstichmaschinen ausgerüstet. Durch diese Maßnahme kann dann auch die bisher erforderliche Kühlung der Abstichschirme entfallen.

HART – VERSORGENSBETRIEB

Im Zuge unseres Klimafahrplans läuft seit kurzem ein Betriebsversuch, um die Abwärme der Deckelkühlung der Carbidöfen für die Heizung der Gebäude am Standort zu nutzen. Die Beheizung erfolgt bisher mit Heizkesseln, welche mit CO-Gas oder Heizöl befeuert werden. Sollte dieser Versuch erfolgreich verlaufen, werden nicht nur Brennstoffe und CO₂-Emissionen eingespart, sondern darüber hinaus auch Kühlwasser im Carbid-Betrieb.

Die vorgestellten Projekte stellen nur exemplarisch dar, welche Maßnahmen ergriffen wurden. Auch in den anderen Anlagen sind bereits viele Projekte umgesetzt worden. Weitere Projekte sind noch konkret geplant. Weitere Ideen von Seiten der Mitarbeiter sind gefragt!

Also wenn Sie eine Idee haben, sprechen Sie bitte ihren Vorgesetzten oder auch das Nachhaltigkeitsteam an!

Alzchem wird an ihren Produktionsstandorten das Wassermanagement weiter optimieren und so eine verantwortliche Nutzung der Ressource Wasser sicherstellen.

*Gregor Reichert, Bereich Integriertes Managementsystem und
Dr. Florian Memmel, Betriebsleiter DCD-Anlage*



**alzchem
group**

MITARBEITEREMPFEHLUNGSPROGRAMM

Gemeinsam erfolgreich

Werben Sie neue Mitarbeiter für unser Team



Mitarbeiter
werben
Mitarbeiter

Sicherheitsolympiade der Alzchem-Azubis

UNSERE ZUKUNFT – SIND UNSERE AUSZUBILDENDEN!

Um unsere „neuen“ Auszubildenden von Beginn an in das Thema Sicherheit und Sicherheitskultur bei Alzchem mit einzubinden, führten wir bisher immer einen Schultag in Form von Frontalunterricht durch. Doch das Organisationsteam, bestehend aus Personalverantwortlichen für die Ausbildung, Betriebsrat, Sicherheitsabteilung, medizinischer Abteilung und Werkfeuerwehr, war auf der Suche nach einer lebhafteren Alternative. Ziel war, Sicherheitsarbeit nachhaltiger in den Köpfen junger Leute zu platzieren. So entstand die Idee einer "Sicherheitsolympiade".

Mehr als 40 Auszubildende aus dem 1. Lehrjahr aller Ausbildungsberufe traten zum Wettkampf an. In kleinen Gruppen wurden acht Stationen absolviert.

- Sicherheitskurzgespräch
- Persönliche Schutzausrüstung
- Stolpern-Rutschen-Stürzen
- Rückenparcours von der Berufsgenossenschaft
- Gefahrstoffe
- Erste Hilfe
- Leitern und Tritte
- Elektrische Betriebsmittel

Nach jeder Station wartete ein Quiz mit fünf Fragen auf die Olympioniken. Um die vorhandene Motivation zusätzlich anzufeuern, gab es attraktive Preise zu gewinnen. Aufgrund der positiven Resonanz haben wir beschlossen, die Veranstaltung jährlich durchzuführen.

Nochmals ein großes Dankeschön an alle Beteiligten!

*Kerstin Naglschmidt und Gebhard Brey,
Abteilung Sicherheit*



Eindrücke der Stationen zum Thema Sicherheit





Mit Kooperationen aus Wissenschaft und Wirtschaft den Klimaschutz in der Landwirtschaft vorantreiben

Immer mehr Unternehmen setzen sich das ambitionierte Ziel, ihre Treibhausgasemissionen drastisch zu reduzieren. Dies gilt auch für Molkereien und deren Milchviehbetriebe, welche die Milch für die Weiterverarbeitung anliefern. Ein Großteil des CO₂-Fußabdrucks der Milch entsteht auf den landwirtschaftlichen Betrieben selbst, da hier u.a. große Mengen an Methan freigesetzt werden. So hat sich zum Beispiel auch die Molkereigenossenschaft Arla das Ziel gesetzt, ihre eigenen Treibhausgas-Emissionen bis 2030 um 63 % und die ihrer Mitgliedsbetriebe um 30 % zu senken.



Es herrschte ein interessanter Austausch zwischen den teilnehmenden Firmen.

Um diese Ziele erreichen zu können, braucht es effektive Maßnahmen auf den Milchviehbetrieben. Auf dem Weg dorthin hat Arla sogenannte Innovationshöfe ins Leben gerufen. So werden beispielsweise auf dem Innovationshof von Kevin Anhamm in NRW Lösungen und Technologien für mehr Klimaschutz, Artenvielfalt und Tierwohl gemeinsam mit Kooperationspartnern aus Wissenschaft und Wirtschaft in Projekten getestet und bei Erfolg in der Breite der Arla-Betriebe eingesetzt.

Auf der Einweihung des Innovationshofs von Kevin Anhamm wurde u.a. die Kooperation zwischen Arla und Alzchem vorgestellt. Mit dem Gülle-Aufbereitungshilfsmittel Eminex® sollen die Methan- und Lachgasemissionen während der Güllelagerung vermieden und somit die Güllelagerung klimafreundlich gestaltet werden.

Über die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Molkereigenossenschaft hat sich auch die Landwirtschaftsministerin von NRW Silke Gorißen informiert und den Innovationshof als Ehrengast eingeweiht.

Bei einem anschließenden Hofrundgang konnten sich die Besucher auch von der effizienten Vermeidung von Treibhausgasen während der Güllelagerung sowie über weitere Vorteile von Eminex® überzeugen.

Das Projekt zeigt, dass durch Innovationen, wie unser Produkt Eminex®, und die Zusammenarbeit von Landwirtschaft, Forschung, Industrie und Politik schnelle Erfolge beim Erreichen der Klimaziele möglich sind.



Benedikt Kappelsberger stellt den Gästen der Einweihungsfeier die Vorteile von Eminex® vor.

Benedikt Kappelsberger, Bereich Landwirtschaft



Eminex® für Klimaweizen, ein Projekt der BayWa | Klima-Landwirtschaft

Verschiedene Geschäftspartner wie der Lebensmitteleinzelhandel und die verarbeitende Industrie verpflichten die BayWa seit 2016 zu Angaben über die Nachhaltigkeits-Bemühungen ihrer bäuerlichen Lieferanten. Diese Betrachtung wird zukünftig Teil einer verbindlichen Liefervoraussetzung.

Das Projekt konzentriert sich darauf, konsequent am Ausbau von Lieferketten-Kooperationen zu arbeiten. Das Ziel ist dabei, einen reduzierten CO₂-Fußabdruck von Erzeugnissen zu erreichen und dem Landwirt dafür zusätzliches Einkommen zu ermöglichen. Hierbei ist es den Projektteilnehmern vorbehalten, welche Maßnahmen sie dafür ergreifen wollen.



Darstellung des Klima-Landwirtschaft System
Quelle: BayWa

Ein möglicher Ansatz für landwirtschaftliche Betriebe ist derzeit der Anbau eines sogenannten Klimaweizens. Das Konzept, das sich dahinter verbirgt, sieht vor, dass Landwirte ihren Weizen jetzt besser vermarkten können und gleichzeitig die PKL-Flächenprämie erhalten. Dabei müssen die teilnehmenden Betriebe einen Vertrag mit der BayWa über drei Jahre eingehen. Die Rahmenbedingungen werden von Betrieb zu Betrieb individuell angelegt. Dabei sind folgende Kriterien von Bedeutung:

- Fruchtfolge
 - Flächenbedarf für Klimaweizen,
 - Tierbestand zwecks Gülleanfall,
 - mögliche Eminex®-Einbringungsmöglichkeit,
- Ermittlung des individuellen CO₂-Fußabdrucks des Hofes

Wie sich das ganze berechnet, zeigt folgende Modellrechnung:



Modellrechnung
Quelle: BayWa

Als mögliche Maßnahme wurde Eminex® im Projektumfang mit aufgenommen und ist als großer Hebel für die Methan-, CO₂- und Lachgasminimierung in landwirtschaftlichen Veredelungsbetrieben anerkannt und förderfähig.

Die Ziele einer nachhaltigen Erzeugung zu erfüllen ist denkbar einfach: Der Betrieb muss lediglich die für den Klimaweizen angewendete Gülle vorab mit Eminex® behandeln und in der Lage sein, dies über eine Dokumentation via App nachzuweisen.

Bereits zur diesjährigen Ernte konnte sich ein Betrieb aus Unterfranken für das Klimaweizen-Projekt finden und davon profitieren. Denn dieser hatte seine Milchviehgülle erfolgreich mit Eminex® behandelt und anschließend als ergänzende Düngemaßnahme auf seiner 30 ha Vertrags- Weizenfläche ausgebracht.

Alles in allem ist das Nachhaltigkeitsprojekt der BayWa eine erste Erfolgsgeschichte, in der Eminex® honoriert wird und das gezeigt hat, dass durch gemeinsame Anstrengungen innovative Lösungsansätze in der Produktentwicklung umgesetzt werden können, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und damit einen positiven Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Dominik Galster, Bereich Landwirtschaft

Aus der Forschung in den Markt – eine Darstellung der Entwicklungsphasen von agronomischen Innovationen

„AB INS FELD“ – WIE EINE PRODUKTIDEE BIS INS FELD BEGLEITET WIRD

In unserer heutigen Zeit sind wir mit einem schnell fortschreitenden Klimawandel konfrontiert. Stark schwankende Lufttemperaturen, schwer vorhersehbare Dürreperioden oder unregelmäßige Niederschlagsmuster mit neuer Intensität prägen unser Wetter. Die Häufigkeit und die Auswirkungen dieser außergewöhnlichen Klimaschwankungen erhöhen den Druck bei Landwirten, ausreichend gesunde Lebensmittel zu produzieren.

Für Alchem bilden solche Veränderungen seit jeher den Motor für Fortschritt und Innovation sowie den Ehrgeiz, Landwirten passende Lösungen zur Bewältigung ihrer Herausforderungen anzubieten. In unserer dreiteiligen Serie berichten wir im ersten Teil über die Herangehensweise zur Erarbeitung einer Produktidee im Bereich des Innovationsmanagements. Hierbei beschreiben wir den umfangreichen Entwicklungsprozess, beginnend bei ersten Ideen bis hin zur Ausarbeitung eines Produktkandidaten für den Zulassungsprozess.

WEGE ZUR INNOVATION – ERSTE SCHRITTE IM LABOR

Am Beginn einer agrarwissenschaftlichen Entwicklung steht das Labor, in dem Beobachtungen aus der Praxis in experimentelle Fragestellungen übersetzt werden. An diesem Ausgangspunkt setzt die Gruppe Agronomic Development um Dr. Dominik Zgela aus dem Bereich der Anwendungstechnik an. Sein Team entwickelt und testet neue Produktkandidaten an diversen Pflanzenarten wie Tomaten, Salaten oder Beeren mit dem Ziel, ein erstes Verständnis einer Innovation zu erarbeiten.



Manuel Mathes (links) und Florian Ritzinger (rechts) bei der Bonitur von Tomatenpflanzen. Der stetige Austausch zwischen den Anwendungstechnikern ist für die optimale Datenerfassung und -ausarbeitung von hoher Relevanz.

Das Spannende an den beginnenden Entwicklungsarbeiten ist, dass die Effekte neuer Versuchskandidaten an Pflanzen erarbeitet werden, die in einer kontrollierten Umgebung herangezogen werden – im Gewächslabor. Diese Umgebung ist für die ersten

Versuche essenziell, da natürliche Einflussfaktoren wie schwankende Wetterbedingungen, mikrobielle Schadorganismen und Konkurrenzpflanzen ausgeschlossen werden. Im „Schutze“ des Labors kann somit eine fokussierte Analyse der Wirksamkeit von Versuchskandidaten erfolgen.

Diese Entwicklungsarbeiten werden von Dr. Malte Römer begleitet. Er definiert Fragestellungen zu neuen Produktkandidaten und deren pflanzenphysiologische Auswirkungen. Hierbei erarbeitet er Versuchsp Parameter und definiert die Anwendung von Produktkandidaten an der jeweiligen Pflanze. Parallel werden die Versuchspflanzen von den Anwendungstechnikern in-house unter der Beleuchtung herangezüchtet, stets zu dem für die Versuche relevanten Entwicklungsstadium.

Sobald die Pflanzen ihr Entwicklungsstadium für die Versuche erreicht haben, können je nach Fragestellung verschiedene Zielparameter wie Knospen-, Wurzel- und Blattentwicklung oder die Gesamtbio-masse der Pflanze erforscht werden. Akribisch werden in nahezu täglichen Bonituren die Pflanzen analysiert und Werte aufgenommen. Die daraus resultierende große Anzahl an Daten wird im Nachgang in entsprechenden Software-Programmen aufgearbeitet und ausgewertet. Erst mit der Zusammenführung aller Parameter kann die Qualität der Produktkandidaten und ebenso die Qualität des Gesamtversuchs ermittelt werden.

ZWISCHEN GEWÄCHSHAUS UND FELDERN – ÜBERPRÜFUNG VON WIRKSAMKEIT UND NACHHALTIGKEIT

Wenn die Ergebnisse der internen Tests vielversprechend sind, verlagert sich der Schwerpunkt auf kommerzielle Gewächshäuser in entsprechenden Zielländern. Tests in Gewächshäusern bieten kontrollierte Bedingungen, die realen Gegebenheiten nachempfunden sind. Diese Versuche sind nun wesentlich größer, sodass die Einflussfaktoren wie Lufttemperatur oder Bodenqualität auf das Wachstum eine größere Rolle spielen und die erhobenen Daten aufwändiger in der Interpretation werden. Daher werden hier nur die besten Produktkandidaten getestet.

Parallel können die Versuche auch im Feld durchgeführt werden. In Zusammenarbeit mit landwirtschaftlichen Versuchsanstaltern werden die jeweiligen Produktkandidaten im größeren Maßstab in Parzellenversuchen erprobt. Hier werden neben der erwarteten Wirksamkeit auch Anwendungsmethoden, die optimale Dosierung und die Kompatibilität mit bestehenden landwirtschaftlichen Praktiken untersucht.

Sowohl in Gewächshausversuchen wie auch im Feld sind die Überwachung von Wachstumsmustern, die Bewertung von Fruchtgrößen und des Ertrags sowie die Beurteilung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Umweltstressoren wichtige Parameter und von hoher Relevanz für die Produktkandidaten.

WAS UNS DIE PFLANZE MITTEILT – DIE DATENANALYSE UND DIE GAP

Während des gesamten Prozesses steht die Datenerfassung und -verarbeitung stark im Vordergrund. Die Versuchsansteller erfassen zu bestimmten Zeitpunkten definierte Parameter und protokollieren diese.

Sobald für eine Pflanzenkultur eine bestimmte, ausreichende Anzahl an Versuchen durchgeführt wurde, finden sich die Projektmitarbeiter aus Anwendungstechnik, Produktzulassung und Marketing & Sales zusammen, um die sogenannte GAP (engl. good agricultural practice) oder „gute landwirtschaftliche Praxis“ zu definieren.

Die GAP definiert dabei die optimale Anwendung eines Produktkandidaten. Darunter fallen Anwendungsparameter wie Aufwandmenge pro Hektar, Zeitpunkt der Applikation und Angaben zur verwendeten Wassermenge zur Wirkstofflösung. Die GAP ist für den Zulassungsprozess und die Anwendungsempfehlung des Produktkandidaten relevant und basiert auf dem Vergleich aller erhobenen Daten. Ist diese einmal definiert, kann sie im Zulassungsprozess nicht mehr geändert werden. Daher stellt dieser Zeitpunkt einen sehr sensiblen Meilenstein dar, der zuvor präzise im Projektteam erarbeitet werden muss. Wenn die GAP eindeutig definiert ist, können Erkenntnisse und Daten von der Produktzulassung effizienter für die noch notwendigen Zulassungsversuche übernommen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass agronomische Innovationen sorgfältige Forschung, detailliertes Versuchswesen und koordinierte Zusammenarbeit von Experten und Fachbereichen erfordert.



v.l.n.r.: Die Gruppe Agronomic Development: Florian Ritzinger, Dr. Malte Römer, Dr. Dominik Zgela, Manuel Mathes.

Wie unser Produktkandidat den Marathon durch die Zulassung übersteht und wie der Bereich Marketing & Sales das finale Produkt im Markt positioniert, wird im zweiten Teil in der nächsten Ausgabe beschrieben.

Dr. Dominik Zgela und Dr. Malte Römer,
Bereich Anwendungstechnik

Sicherheitsgedicht von Don Merrell

Ich hätte an diesem Tag ein Leben retten können, aber ich habe mich entschieden, wegzuschauen.

Es war nicht so, dass es mir egal war, Ich hatte die Zeit und war auch da. Aber ich wollte nicht wie ein Narr wirken oder über eine Sicherheitsregel streiten.

Ich wusste, dass er den Job schon einmal gemacht hatte. Wenn ich etwas sagen würde, könnte es sein, dass er sauer wird.

Die Chancen schienen nicht so schlecht zu sein, ich hatte das Gleiche getan und er wusste das.

Also schüttelte ich den Kopf und ging weiter, er kannte die Risiken genauso gut wie ich.

Er nutzte die Chance, ich schloss die Augen und mit dieser Tat habe ich ihn sterben lassen.

Ich hätte an diesem Tag ein Leben retten können, aber ich habe mich entschieden, wegzuschauen.

Jedes Mal, wenn ich jetzt seine Frau sehe, weiß ich, ich hätte ihm das Leben retten können.

Diese Schuld muss ich tragen, aber es ist nichts, was man teilen könnte.

Wenn Sie ein Risiko sehen, das andere eingehen, das ihre Gesundheit oder ihr Leben gefährdet.

Stellt sich die Frage, was Sie sagen, so könnte dies Ihnen helfen weitere Tage zu leben.

Wenn Sie ein Risiko erkennen und weggehen, dann hoffe ich, dass Sie nie sagen müssen.

Ich hätte an diesem Tag ein Leben retten können, aber ich habe mich entschieden, wegzuschauen.

Sicherheitsgedicht von Don Merrell in deutsch übersetzt über den schmerzlichen Verlust eines Kollegen/Freundes durch einen Arbeitsunfall, der unter Umständen hätte verhindert werden können. *

Aus unterschiedlichen Gründen gehen wir alle von Zeit zu Zeit Risiken während unseres Arbeitsalltags ein...

- entweder bewusst, weil wir der Meinung sind, uns passiert schon nichts,
- oder unbewusst, weil wir nicht bei der Sache sind,
- oder weil wir es nicht besser wissen.

Genau in diesen Situationen müssen wir uns einander helfen getreu unserem Motto:

Hinschauen – Ansprechen – Anpacken!

Also lasst uns umeinander kümmern, um gefährliche Situationen und Unfälle zu vermeiden!

A1 Arbeitsschutz

SICHERHEIT  **HINSCHAUEN**
ZUERST!  **ANSPRECHEN**
 **ANPACKEN**

*Ob der Inhalt auf wahren Begebenheiten beruht, ist nicht übermittelt.

CREAMINO®

„Power up your feed“ mit Creamino® – Animal Nutrition richtet das Markenbild neu aus



Mit unserem Zusatzstoff Creamino® ist es nachweislich möglich, mehr Leistung aus dem Futter für Nutztiere zu holen – für eine bessere, effizientere und auch nachhaltigere Produktion der Futtermittel sowie Aufzucht der Tiere.

Diese Aspekte wollen wir mit unserem neuen Slogan „Power up your feed“ noch stärker hervorheben.

Der Slogan legt den Grundstein für das aktualisierte Markenbild von Creamino®, das vor allem den verbesserten Energiestoffwechsel der Tiere in den Fokus rückt. In Zukunft wird diese neue Devise für sämtliche Sales- und Marketing-Aktivitäten verwendet. Im Zuge dessen wurden auch einige Unterlagen überarbeitet oder neu produziert.

CREAMINO®-PRODUKTSEITE ERSTRAHLT IM NEUEN DESIGN

Wir werden der Produktseite auf der Alzchem Website einen neuen Look geben. Ziel ist es, die Informationsvermittlung mit einem modernen Design, verständlicheren Texten sowie einer verbesserten Benutzerfreundlichkeit zu optimieren.

WARUM IST DAS WICHTIG?

Die neue Produktseite soll nicht nur als Informationsquelle für unsere Kunden dienen, sondern auch unsere Position als Anbieter eines innovativen Futtermittelzusatzstoffes in der Tierernährung unterstreichen.

Sie wird eine klarere Struktur und genauere sowie verständlicher aufbereitete Informationen über die Vorteile und Anwendungsmöglichkeiten des Produkts bieten.

Wir freuen uns, euch die neue Seite bald präsentieren zu können. Eure Rückmeldungen und Anregungen sind wie immer herzlich willkommen.

Nina Ofenmacher, Bereich Animal Nutrition

CREAMINO® PRODUKTFILM KLÄRT AUF

Um unser neues Markenbild vollumfänglich abzubilden, haben wir in den letzten Monaten auch einen neuen Produktfilm über Creamino® umgesetzt.

Mit anschaulichen 2D-Animationen gibt der Film einen umfassenden ersten Einblick in die Wirkungsweise und Vorteile von Creamino®. Er erklärt, wofür Kreatin im Körper zuständig ist und welcher Zusammenhang zwischen Kreatin und der in Creamino® enthaltenen Guanidinoessigsäure (GAA) besteht. Zudem zeigt er, wie unser Produkt zur Effizienzsteigerung in der Futtermittelindustrie beiträgt und gleichzeitig das Wohlbefinden der Tiere verbessert.

Mit diesem Film wollen wir die Bedeutung von Creamino® für die moderne Tierernährung hervorheben und der Branche auf einfache Weise zeigen, wie es mit seiner einzigartigen Wirkweise die Tierernährung nachhaltig und effizient auf das nächste Level bringt.

Der neue Produktfilm steht ab sofort auf YouTube zur Verfügung. Wir laden alle Interessierten herzlich dazu ein, sich den Film anzusehen und mehr über Creamino® und seine flexiblen Einsatzmöglichkeiten zu erfahren.



Schau gerne auf unserer Produktseite vorbei:



[Zur Produktseite](#)

JETZT DEN NEUEN CREAMINO®-FILM ANSEHEN



[Hier geht's zum Film](#)

Erweiterte Zulassung für Creamino® in der EU

Die EU ist für Creamino® ein wichtiger Absatzmarkt, in dem etwa ein Viertel des in Trostberg hergestellten Futtermittelzusatzstoffes erfolgreich angewendet wird. Bei der Herstellung von Futtermitteln dürfen selbstverständlich nur zugelassene Produkte eingesetzt werden, wobei eine entsprechende Verordnung das Zulassungsverfahren regelt.

Bei diesem Zulassungsprozess bestimmen die zuständigen EU-Gremien, bei welchen Tierarten und unter welchen Bedingungen das jeweilige Produkt angewendet werden darf.

Je nach Funktionsweise und Eigenschaften des Futtermittelzusatzstoffes wird dieser einer von fünf vorgegebenen Kategorien zugeordnet. Diese Kategorien nehmen dann u. a. auch Einfluss darauf, wie das Produkt sowie das daraus hergestellte Futter gekennzeichnet werden muss.



WELCHE EU-ZULASSUNG HATTE CREAMINO® BIS DATO?

Bisher war Creamino® bei den „ernährungsphysiologischen Zusatzstoffen“ aufgeführt. Diese umfassen Stoffe, die notwendig sind, um den Bedarf der Tiere an bestimmten Nährstoffen zu decken. Dazu zählen z. B. Vitamine, Aminosäuren oder Spurenelemente. Hinsichtlich der Tierarten war die Anwendung von Creamino® auf das Futter für Masthähnchen sowie für die Aufzucht von Mastschweinen ab dem Zeitpunkt des „Absetzens“ begrenzt. Als „Absetzen“ wird der Zeitpunkt bezeichnet, ab dem die Ferkel keine „Muttermilch“ mehr erhalten, sondern ausschließlich Futter aus dem Trog fressen.

WIE KOMMT'S ZUR ZULASSUNGSERWEITERUNG?

Nachdem der Einsatz von Creamino® bekanntlich auch bei anderen Nutztieren Vorteile bringt und Alzchem diese Anwendung ebenso seinen Kunden in der EU ermöglichen möchte, wurde im Jahr 2020 ein neuer Antrag auf Ausweitung der Zulassung auf weitere Nutztierarten gestellt. Dieser Antrag wurde abschließend bearbeitet und Creamino® darf nun auch in der Aufzucht von Junghennen, sprich bei Küken, die später in der Ei-Produktion eingesetzt werden, angewendet werden. Diese neue Anwendung ist dabei nur mit unserem GAA-Produkt Creamino® möglich.

Im Rahmen des Antrags auf die Zulassungserweiterung wurde der Wirkstoff von Creamino®, die Guanidinoessigsäure (kurz GAA), erneut durch die EU-Kommission bewertet. Das Ergebnis dessen war, dass GAA ab sofort in der Kategorie der „zootecnischen Zusatzstoffe“ und nicht mehr unter den „ernährungsphysiologischen Zusatzstoffen“ angeführt ist. Die zootecnischen Zusatzstoffe beinhalten Stoffe, die die Leistung gesunder Tiere oder die Auswirkungen auf die Umwelt positiv beeinflussen. Da eine solche Verbesserung der Leistungsparameter durch die Anwendung von Creamino® gegeben ist, wurde eine Berichtigung der Eingruppierung vorgenommen.

WAS BEDEUTET DAS FÜR UNS?

Zootecnische Zusatzstoffe werden immer nur einem eindeutigen Zulassungsinhaber zugeordnet. Daher gilt Alzchem nun als alleiniger Zulassungsinhaber dieser zootecnischen Registrierung. Allerdings gibt es noch eine Übergangsfrist bis Oktober 2026, in der GAA-Produkte auch von anderen Herstellern noch nach den alten Regeln vermarktet werden können. Nach Ablauf dieser Übergangsfrist muss dann jeder, der ein GAA-Produkt in der EU vermarkten möchte, eine eigene Zulassung in der EU erfolgreich beantragen.

WIE GEHT ES WEITER?

Das Team von 2-AN arbeitet bereits daran, die Sonderstellung, die Creamino® nun genießt, möglichst effizient zu nutzen. Zudem ist bereits ein weiterer Antrag auf Spezieserweiterung in Bearbeitung, der bei erfolgreichem Abschluss den Anwendungsbereich von Creamino® nochmals erweitern wird. Damit bleibt Alzchem weiterhin führend in Sachen GAA in Europa.

Stefan Blindeneder, Bereich Animal Nutrition

DYHARD®

DYHARD® in „Advanced Composites“: Ein attraktiver und technologiegetriebener Markt in den USA

VERBUNDWERKSTOFFE MIT DYHARD®-SYSTEMEN: EIN HIGH-TECH-MARKT IN DEN USA

DYHARD®-Produkte sind wichtige Bestandteile fortschrittlicher Verbundwerkstoffe in den Vereinigten Staaten und weltweit.

Was ist ein Verbundwerkstoff? Verbundwerkstoffe sind Verbindungen, die zwei oder mehr Materialien kombinieren, um eine Reihe von Eigenschaften zu erzeugen, die mit den einzelnen Materialien nicht erreichbar wären. Fortgeschrittene Verbundwerkstoffe sind faserverstärkte Harze, die Hochleistungsfasern wie Kohlefaser oder Glasfaser in einer hochfesten Harzmatrix, normalerweise Epoxid, kombinieren. Die resultierenden Verbundwerkstoffe zeichnen sich durch sehr hohe Festigkeit und eine Reihe chemikalien- und hitzebeständiger Eigenschaften aus. Die Verbundteile weisen eine bessere Leistung als Stahl oder Aluminium auf und reduzieren gleichzeitig das Gewicht des Bauteiles.

Fortgeschrittene Verbundwerkstoffe werden in einer Vielzahl von Hochleistungsindustrien eingesetzt, darunter:

- **Luft- und Raumfahrt und Verteidigung:** Strukturteile von Flugzeugen, Komponenten für Raketen
- **Automobilindustrie:** Rahmen für Elektrofahrzeuge zur Unterstützung von Batterien
- **Windenergie:** Windräderflügel, Motorgondeln
- **Sportartikel:** Tennisschläger, Fahrradrahmen, Golf-schläger, Kajaks und Ruderboote

In all diesen Anwendungen sind die hohe Festigkeit und das geringe Gewicht der Verbundwerkstoffe wichtige Eigenschaften.

ALZCHEM PARTIZIPIERT MIT NEUEN DYHARD-TECHNOLOGIEN AM MARKTWACHSTUM IN DEN USA

Alzchem hat einen großen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung der Verbundwerkstoffhersteller in den USA, denn DYHARD®-Produkte sind Teil des Produktentwicklungsprozesses. Dieser Prozess, der oft langwierig ist und manchmal Jahre dauert, ist sehr lohnend und bringt langfristige Geschäfte für Alzchem.

Mit dem Wachstum der Komposit-Materialien-Branche ergeben sich große Chancen für Alzchem-Produkte, insbesondere auch in neuen Technologien. Das neue Additiv DYHARD® LA1 zeigt vielversprechende Ergebnisse auf, zum Beispiel auch in der Verteidigungsindustrie. Bei verschiedenen Kunden konnten wir bereits die ersten Hürden in der Qualifizierung nehmen, auch wenn es bis zur finalen kommerziellen Zulassung der Formulierung noch etwas dauern wird, da die Anforderungen in diesen speziellen Industrien entsprechend hoch sind.

DIE ALZCHEM-FLUID-TECHNOLOGIE ERMÖGLICHT NEUE GESCHÄFTSCHANCEN IN DEN USA

Wir sind allerdings positiv gestimmt, da wir mit diesen Formulierungskunden bereits mit unserem DYHARD® Fluid 111 über mehrere Jahre hinweg erfolgreich zusammenarbeiten, u.a. für den Automobil-Bereich. Obwohl noch einige Entwicklungsarbeit geleistet werden muss und weiterhin Forschungsarbeit läuft, sind die Kunden von den ersten Testresultaten begeistert. Die Bereitschaft der Kunden, unsere Produkte unter Realbedingungen zu testen und dann Formulierungen für die Kommerzialisierung zu entwickeln, ist für Alzchem essenziell neue Produkte am Markt etablieren zu können, um so ein Wachstum beim DYHARD® generieren zu können.



Die DYHARD® Fluid-Technologie wird auch für andere neue Anwendungen genutzt. Eine dieser Anwendungen liegt im aufstrebenden Markt für Wasserstoff in emissionsfreien Fahrzeugen. Flüssige Epoxidsysteme werden benötigt, um Kohlefaser in einen hochfesten, hochdruckbeständigen Zylinder zu wickeln, der in Autos, Lastwagen oder Zügen verwendet werden kann, um den Bedarf an Diesel oder anderen fossilbasierten Kraftstoffen zu reduzieren. Die DYHARD® Fluids wurden mit Blick auf diese Anwendungen entwickelt und befinden sich im Entwicklungsprozess bei mehreren Kunden.

DIE LUFT- UND RAUMFAHRTINDUSTRIE IST EIN DYHARD®-ZUKUNFTSMARKT IN DEN USA

Neue Qualifikationen in der Luft- und Raumfahrtindustrie laufen derzeit mit einem maßgeschneiderten Produkt DYHARD® S33T und DYHARD® URAcc13. Für den selben Bereich soll ebenfalls die kundenspezifische Härterpaste DYHARD® D33EP qualifiziert werden, welche bereits in anderen Märkten, u. a. der Sportartikel-Industrie (z.B. Carbon-Fahrräder, Tennis- und Golfschläger), Anwendung findet.



DER 3D-DRUCK ERMÖGLICHT AUCH IN DEN USA NEUE DYHARD®-ABSATZCHANCEN

DYHARD® Produkte werden auch für den 3D-Druck nachgefragt. DYHARD® 100M und DYHARD® UR500 werden für Kinderlaufprothesen in Betracht gezogen, ein aufregender neuer Markt und Fertigungsprozess. Das Unternehmen, das diese Produkte entwickelt, ist auch daran interessiert, sich die DYHARD®-Produktlinie für andere 3D-Druckanwendungen anzusehen: Raumkapseln, wiederverwendbare Raketen der zweiten Generation, Eishockeyschläger und CNT-Rahmen für Kohlenstofffaserstränge.

Mit den Fortschritten der Technologien wachsen auch die neuen Chancen für DYHARD®

*James Tonges und Nanci Hughes
(Alzchem LLC)*







Kreatin – der Weg aus der Nische zum Superstar

Wenn man sich vor einigen Jahren in der Bevölkerung umgehört hat, was über das Thema Kreatin bekannt ist, war das Ergebnis aus unserer Sicht ernüchternd. Man hörte oft: „Kreatin – was ist das?“, „Kreatin – das ist doch nur was für Bodybuilder“ oder noch weiter weg von der Wahrheit: „Kreatin – ist das nicht gut für meine Haare?“ Alles in allem zeigte dies jedoch, dass Kreatin in vielen Köpfen noch nicht präsent, sondern unbekannt war. Aus diesem Grund haben wir es uns zur Mission gemacht, dieser wertvollen Substanz die Aufmerksamkeit und Wertschätzung zu verschaffen, die es verdient.



WAS IST KREATIN GENAU?

Kreatin ist eine körpereigene Substanz, die Teil des zellulären Energiemetabolismus ist. Als Kreatinphosphat ist es an allen energieintensiven Körperfunktionen beteiligt und speichert und transportiert Energie.

Eine Kreatinsupplementierung kann die Kreatinphosphatspeicher und somit auch die natürlichen Energiespeicher der Zelle erhöhen.

WOHIN GEHT DER WEG DES KREATINS?

In den letzten Jahren haben wir es mit unserer Marke Creapure® geschafft, das Bild von Kreatin in der Bevölkerung zu verändern. So haben sich die Google Suchanfragen für Kreatin seit 2024 verdreifacht. Auf Social Media wird Kreatin neben seiner leistungssteigernden Eigenschaft auch für seine positiven Effekte auf kognitive Funktionen immer bekannter.

Und genau diesen Wandel wollen wir mit unserer zweiten Kreatin-Marke Creavitalis® noch stärker vorantreiben. Creavitalis® soll in Zukunft im Food und Health Bereich genauso stark werden, wie es Creapure® im Sportbereich bereits ist.

Mit Creavitalis® wollen wir unter anderem Themen wie innovative Ernährungslösungen (High Protein), Verbesserung der kognitiven Leistungsfähigkeit oder Symptomlinderung bei Long COVID ins Visier nehmen. Als Flaggschiff hat sich in den letzten Monaten jedoch ein anderes Thema herausgestellt – Frauengesundheit. Hierzu laufen momentan einige Studien, die sich damit beschäftigen, inwieweit eine Kreatinsupplementierung bei PMS, Menopause und Schwangerschaft sinnvoll sein kann.



Das Thema Frauengesundheit gewinnt zunehmend an Bedeutung und bewegt immer mehr Menschen.

Das Thema Frauengesundheit findet zudem in der Medienwelt großen Anklang. So hat der Focus neben einem zweiseitigen Artikel zum Thema Kreatin auch einen Praxistipp für Frauen verfasst. Daraufhin lud uns die FUNKE Mediengruppe zum Frauengesundheitsgipfel der Bild der Frau ein. Hier war unter anderem Gesundheitsminister Karl Lauterbach zu Gast. Bei diesem Event ging es inhaltlich vor allem um die Gender-Health Gap, die ungleiche medizinische Versorgung zwischen Mann und Frau, die es auch in Deutschland gibt.

Abgerundet wird unser Produktportfolio von dem Endverbraucherprodukt LIVADUR®. Mit LIVADUR® bekommen wir die Chance, direkt mit den Konsumenten in Kontakt zu treten und deren individuelle Bedürfnisse zu erkennen.

Mit unserem Trio aus Creapure®, Creavitalis® und LIVADUR® decken wir alle relevanten Bereiche rund um das Thema „gesund leben“ ab. So kommen wir unserem Ziel immer näher: Jeder soll Kreatin kennen und wissen, warum es für ihn oder sie nützlich sein kann.

SCHON GEWUSST?



 [Wir haben jetzt eine eigene Creavitalis® Website.](#)

Andrea Pettinger, Bereich Human Nutrition

Geburtstagsfeier für ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

42 „Ehemalige“, die im Jahr 2023 ihren 70., 75., 80., 85. oder sogar 95. Geburtstag gefeiert hatten, sind im Januar 2024, einer Einladung von Alzchem gefolgt, um bei einem gemütlichen Weißwurstessen die alten Zeiten wieder aufleben zu lassen. Gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Christian Ortbauer und dessen Stellvertreter, Christian Rieder, sowie dem Sprecherausschuss-Vorsitzenden Dr. Frank Weisner wurde in der Kantine in Trostberg viel geratscht und gelacht.

Die Idee einer gemeinsamen Geburtstagsfeier war entstanden, weil man die jahrzehntelang geübte Praxis, ehemalige Mitarbeiter ab dem 80. Geburtstagsjubiläum alle 5 Jahre zu Hause zu besuchen, reformieren wollte.

Zum einen, weil die Geburtstagsbesuche nicht mehr zeitgemäß und zu Coronazeiten ohnehin nicht möglich waren. Zum anderen waren Besuche aus verschiedenen Gründen oftmals auch nicht mehr erwünscht. Manche Jubilare leben allein und müssen extra jemanden bemühen, der

die Bewirtung der Besucher übernimmt. Manche wollen ihren Geburtstag nicht zu Hause verbringen mit der Begründung „da bin ich ja eh immer“. Und andere möchten mit der Familie feiern oder einfach keine „fremden“ Menschen im Haus haben. Zudem kam hinzu, dass die Kalender der freigestellten Betriebsräte sich immer mehr mit Fachthemen füllten, so dass ein Geburtstagsbesuch oftmals nur zwischendurch und unter Zeitdruck erfolgen konnte.

Die Premiere im Januar lief prima. Alle waren sich darüber einig, dass es viel schöner sei, frühere Kolleginnen und Kollegen in größerer Runde zu treffen, als Besuch von nur einem einzelnen Kollegen zu bekommen, der wegen des Altersunterschieds oft auch gar nicht mehr persönlich bekannt ist.

Da die Rückmeldungen der Feiernden durchwegs positiv waren, wird die Geburtstagsfeier als feste Institution beibehalten. Eingeladen werden alle Ehemaligen ab 70 Jahren – jeweils zu den runden und halbrunden Geburtstagen. Die Ankündigung der gemeinsamen Feier erfolgt mit einer Gratulationskarte, die der Betriebsrat verschickt. Die Einladung dazu erfolgt dann am Ende des Kalenderjahres ebenfalls vom BR-Büro aus.



Für eine gemütliche Atmosphäre sorgte die liebevoll vorbereitete Tischdeko.

*Christian Ortbauer und Christian Rieder
für den Betriebsrat*



Ein gemütliches Weißwurstfrühstück bot Gelegenheit, die alten Zeiten Revue passieren zu lassen.



Die Wiedersehensfreude der Teilnehmer mit ihren ehemaligen Kolleginnen und Kollegen war in den leuchtenden Gesichtern deutlich zu erkennen.

Alzchem-Mitarbeiter nutzen ein neues Werkzeug: Microsoft 365

WAS IST MICROSOFT 365?

Microsoft 365 ist eine cloudbasierte Plattform, die verschiedene Anwendungen und Dienste für die Zusammenarbeit, Kommunikation und Produktivität bietet. Zu den bekanntesten Anwendungen gehören Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams, OneDrive und SharePoint.

Microsoft 365 unterstützt uns beim täglichen Arbeiten durch viele Vorteile, wie zum Beispiel:

- **Verbesserte Sicherheit und Datenschutz:** Microsoft 365 bietet eine hohe Sicherheit für Ihre Daten und E-Mails, die in der Cloud gespeichert sind. Zudem werden unsere Geräte und Konten verstärkt geschützt, indem Multifaktor-Authentifizierung und Verschlüsselung verwendet werden.
- **Optimierte Zusammenarbeit und Kommunikation:** Microsoft 365 fördert die Zusammenarbeit und Kommunikation untereinander, indem es Ihnen erlaubt, Dokumente in Echtzeit zu teilen und zu bearbeiten, Kommentare und Feedback zu geben, Chat- und Videokonferenzen zu nutzen, Gruppen und Kanäle zu erstellen und gemeinsame Kalender und Aufgaben zu verwalten.
- **Erhöhte Flexibilität und Mobilität:** Microsoft 365 ermöglicht es Ihnen, von überall aus zu arbeiten, ob im Büro, zu Hause oder unterwegs. Dateien und E-Mails können nahtlos zwischen Laptop, Tablet und Smartphone synchronisiert werden.
- **Zugang zu den neuesten Funktionen und Innovationen:** Die Microsoft-Welt ist ständig im Wandel und erhält regelmäßig Anpassungen und Verbesserungen. Sie können zum Beispiel künstliche Intelligenz nutzen, um Ihre Dokumente zu überprüfen, zu übersetzen oder zu überarbeiten.

WARUM STELLT ALZCHEM AUF MICROSOFT 365 UM?

Alzchem ist ein innovatives und zukunftsorientiertes Unternehmen, das sich stetig weiterentwickelt und sich an die Anforderungen des Marktes anpasst. Um die digitale Transformation zu unterstützen und die Produktivität und Effizienz zu steigern, hat sich Alzchem entschieden, Microsoft 365 als einheitliche und moderne Arbeitsumgebung für die Mitarbeiter einzuführen.

WIE ERFOLGTE DIE UMSTELLUNG?

Bereits Anfang 2020 wurden in einem Vorprojekt die Voraussetzungen zur Nutzung der Microsoft Cloud geprüft und erarbeitet. Das IT Projekt Team stellte zunächst die daraus gewonnenen Erkenntnisse unserem Management und dem Betriebsrat in einem sogenannten Innovation Day zum Modern Workplace vor.

Anschließend wurden die Ziele und der Rahmen des Projektes definiert.

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie 2020 wurde Microsoft Teams bereits als Kommunikationsmedium unternehmensweit eingeführt.

Durch eine sogenannte Hybridstellung, die eine Verbindung, zwischen der Cloud- und der OnPremise-Umgebung (Alzchem Rechenzentrum) herstellt, konnte Microsoft Teams zügig genutzt und eine flexible Arbeitsplatzgestaltung ermöglicht werden.

Aber Microsoft 365 bietet neben Teams noch erheblich mehr Möglichkeiten, die Zusammenarbeit, Effizienz, Flexibilität und Sicherheit der Arbeitsprozesse im Unternehmen zu unterstützen und so den Erfolg des Unternehmens zu steigern.

Ende 2022 wurden mit unserem Cloud Partner Cancom die Projektabschnitte zur Vorbereitung der Migration definiert. Unter Berücksichtigung verschiedenster Anforderungen wie Datenschutzgrundverordnung, Informationssicherheit und Mitbestimmung begann die Konfiguration der zukünftigen Systemumgebung.

Begleitend wurde ein Key User Programm gestartet, das als Schnittstelle zu den Fachabteilungen fungiert.

Im März 2024 erfolgte der Startschuss für die Migration der Anwenderpostfächer in die Microsoft Cloud und der Rollout der lokalen Microsoft 365 Apps auf die Endgeräte.

Um den Mitarbeitern die Umstellung auf Microsoft 365 so einfach wie möglich zu machen, wurden verschiedene Unterstützungsmaßnahmen erarbeitet, wie etwa ein Schulungsprogramm zur Vermittlung der Grundlagen von Microsoft 365 und die Bereitstellung eines digitalen Lern- und Hilfeassistenten mit Soluzione42.



WIE GEHT ES NUN WEITER?

Im weiteren Projektverlauf stehen die Erarbeitung eines Konzeptes zur Datenablage und -klassifizierung sowie die Integration weiterer Produkte und Lösungen zur Nutzung von Automation oder künstlicher Intelligenz im Vordergrund.

Der M365 Copilot beispielsweise, ist ein innovatives Tool, das uns mit künstlicher Intelligenz dabei helfen kann, effizienter, kreativer und sicherer zu arbeiten. Dieser integriert sich nahtlos in die gesamte M365-Welt, sodass dem Anwender beim Erstellen, Bearbeiten und Analysieren von Excel Sheets, PowerPoint Präsentationen oder Word Dokumenten ein beachtlicher Teil der Arbeit abgenommen werden kann.

Abschließend lässt sich sagen, dass Microsoft M365 Apps nicht nur ein Werkzeugkasten voller leistungsstarker Anwendungen ist, sondern auch ein Katalysator für Innovation und Effizienz. Mit seiner intuitiven Integration, nahtlosen Zusammenarbeit und der ständigen Weiterentwicklung, die auf Nutzerfeedback basiert, ist M365 mehr als nur Software – es ist ein Wegbereiter für Erfolg in einer digital vernetzten Welt.

Walter Schön, Bereich Informationstechnologie

Meet & Eat: Knüpfen Sie Kontakte bei einem leckeren Essen



Das erste Meet & Eat fand im Februar 2024 in Palling beim Michlwirt statt.



Schöne Gespräche beim Meet & Eat mit Dr. Jürgen Sans und Jeannette Straßer.



Meet & Eat im Mai 2024.



Hier geht's zur Anmeldung



[Jetzt anmelden](#)

Statusbericht zu den Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung

Im Mai/Juni 2023 haben wir eine umfassende Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um Ihre Meinung zu verschiedenen Aspekten unserer Organisation zu erfahren. Die Umfrage umfasste Themen wie Arbeitszufriedenheit, Kommunikation, Führungsverhalten, berufliche Entwicklung, Zukunft des Unternehmens und mehr. Wir haben bereits einige Maßnahmen umgesetzt und an einigen arbeiten wir noch. Wir möchten Ihnen gerne einen kurzen Überblick über den aktuellen Stand geben.

Verpflegungssituation Trostberg/Schalchen

Die Verpflegung unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. In der Mitarbeiterbefragung gab es einige negative Rückmeldungen hinsichtlich der Verpflegungssituation. Dies haben wir u. a. zum Anlass genommen, um die aktuelle Lage detaillierter zu beleuchten. Das Ergebnis aus dieser Analyse war, dass wir uns entschieden haben, die Verpflegung für den Standort Trostberg/Schalchen neu auszuschreiben.

Im Zuge einer weiteren Umfrage zur Verpflegung im Oktober 2023 bekamen wir nochmals aufschlussreiches Feedback. Dabei zeigte sich, dass es vor allem im Bereich Preis und Qualität Verbesserungspotenzial gab. Auch die Auswahl und die Frische der Speisen wurden oft bemängelt.

Um einen fairen und transparenten Vergleich zu ermöglichen, haben wir ein umfangreiches Leistungsverzeichnis erstellt, das alle Anforderungen an den Caterer definiert. Unser Projektteam, u. a. bestehend aus Vertretern des Einkaufs, des Betriebsrats und der Personalabteilung, hat die Angebote sorgfältig geprüft und mehrere Standorte der Bieter besichtigt. Dabei haben wir vor

allem auf die Qualität, die Hygiene, die Nachhaltigkeit und die Kundenorientierung der Anbieter geachtet. Nach einer ausführlichen Diskussion haben wir dem Vorstand eine Empfehlung für den neuen Caterer ausgesprochen, der dieser auch gefolgt ist.

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir ab dem 1.9.2024 mit einem neuen Caterer zusammenarbeiten werden. Es handelt sich um die Firma Klüh Catering, die bereits an mehreren Standorten in Deutschland erfolgreich tätig ist. Klüh Catering überzeugte uns mit einem vielfältigen und frischen Angebot, das sowohl regionale als auch internationale Spezialitäten umfasst.

Auch ein mögliches Verpflegungsangebot am Standort Schalchen durch unseren neuen Caterer werden wir in den nächsten Monaten überprüfen.

Wir sind überzeugt, dass der neue Dienstleister die Zufriedenheit der Mitarbeiter wesentlich erhöht und hoffen natürlich, dass Sie das Angebot auch rege nutzen und der Firma Klüh Catering eine faire Chance geben, Sie zu überzeugen. Im Globe werden wir Sie über alle wesentlichen Neuerungen auf dem Laufenden halten und freuen uns schon jetzt auf Ihr Feedback.



Kommunikation / Information

Durch diverse Formate wie z. B. „Führungskräfte auf Schicht“ oder unsere Veranstaltungsreihe „Meet & Eat“ bieten wir Ihnen die Gelegenheit, sich mit den Führungskräften aus dem Managementteam besser auszutauschen zu können.

Mit unserer Führungskräfte-Auftaktveranstaltung zu Beginn des Jahres haben wir einen weiteren Grundstein für positive und zielgerichtete Kommunikation gelegt. Hier wurden alle Führungskräfte vom Vorstand eingeladen und ein Überblick über die aktuellen Herausforderungen, Ziele und Visionen gegeben. Darüber hinaus haben wir die neuen Führungsleitlinien vorgestellt, die auch im Zuge der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung überarbeitet wurden.

Wir sind davon überzeugt, dass diese Formate eine großartige Möglichkeit bieten, sich näher kennenzulernen, offene Gespräche zu führen und das Verständnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu vertiefen. Wir hoffen weiterhin auf eine rege Teilnahme und spannende Gespräche.

Work-Life-Balance

In der Mitarbeiterumfrage waren 74 Prozent im Großen und Ganzen sehr zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance bei Alzchem. Da es jedoch in den Freitextfeldern dazu einige Anmerkungen gab, haben wir für dieses Thema ein Projektteam gegründet – bestehend aus Vertretern der Produktion, Verwaltung, den Werkstätten sowie dem Innovationsmanagement.

Was bedeutet dieser Begriff eigentlich? Work-Life-Balance beschreibt einen Zustand, in dem berufliche Anforderungen und Privatleben in einem harmonischen Verhältnis zueinanderstehen. In der Regel spricht man von einem Vier-Säulenmodell der Lebensbalance, welches folgende Aspekte umfasst:



Wir sind uns einig, dass eine ausgeglichene Work-Life-Balance die Produktivität steigert, das Engagement und die Motivation fördert, Wohlbefinden, Identifikation und Loyalität schafft sowie Stress und Ausfallzeiten senkt. Kurzum ist eine ausgeglichene Work-Life-Balance ein weiterer Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Dabei haben wir uns angesehen, was Alzchem schon alles rund um das Thema Work-Life-Balance bietet – und das ist eine ganze Menge.



In vieler Munde ist die 4-Tage-Woche. Das Projektteam hat auch dieses Thema sehr intensiv diskutiert und ist vorerst zu dem Entschluss gekommen, dass wir zwar weiterhin eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit anbieten werden, die Umsetzung einer 4-Tage-Woche flächendeckend bei Alzchem im Moment jedoch nicht sinnvoll durchführbar ist.

Eine gute Führungskraft ist der entscheidende Faktor für ein gutes Befinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz, weshalb wir auch verstärkt an unserer Führungskräfteentwicklung arbeiten.

Work-Life-Balance ist kein Zustand, den man einmal erreicht und dann beibehält, sondern ein ständiger Prozess der Anpassung und Abwägung. Es gibt kein allgemeingültiges Rezept, wie man die optimale Balance zwischen Beruf und Privatleben findet, sondern jeder muss für sich selbst herausfinden, was ihm wichtig ist und wie er seine Ressourcen und Bedürfnisse am besten in Einklang bringt. Alzchem wird weiterhin auf flexible Arbeitszeiten (wo es möglich ist), ein ausgewogenes Verhältnis zwischen mobilem Arbeiten (wo es möglich ist) und einer Vor-Ort-Präsenz sowie auf betriebliche Gesundheitsförderung oder familienfreundliche Maßnahmen setzen.

Jobfamilie / Funktionsbeschreibungen

In den vergangenen Jahren hat der Bereich Personal zusammen mit den Fachbereichen und dem Betriebsrat bzw. Sprecherausschuss viele einzelne betriebliche Funktionen neu definiert und bewertet.

In diesem Zusammenhang ist vielfach der Wunsch aufgekommen, alle betrieblichen Funktionen, insbesondere von Tarif-Stellen, systematisch unter die Lupe zu nehmen und in einen neuen Bewertungsprozess einzubringen. Ziel ist, Transparenz über Arbeitsinhalte aller Funktionen in Abhängigkeit der jeweiligen Jobfamilien mit Hilfe von Funktions- bzw. Stellenbeschreibungen zu erhalten. In paritätischen Kommissionssitzungen werden anschließend Bewertungen anhand des BETV (Bundesentgelttarifvertrag) durchgeführt, um eine möglichst hohe Entgeltgerechtigkeit zu realisieren.

Im ersten Schritt wurde dazu eine Projektgruppe gegründet, um die Funktionen der Chemielaboranten im Bereich Innovationsmanagement über alle Standorte zu analysieren und neu zu bewerten. Dieses Projekt werden wir bis Sommer 2024 abschließen. Parallel dazu werden derzeit die Funktionen der Betriebsassistenten über alle Standorte bearbeitet.

Im Laufe der Zeit werden alle übrigen Funktionen im Unternehmen sukzessive bearbeitet. Aufgrund der Vielzahl bitten wir heute schon um Verständnis, dass dieser Prozess einige Zeit in Anspruch nehmen wird. Damit kommen wir dem Wunsch vieler Mitarbeiter und Führungskräfte nach Transparenz, Offenheit, nachvollziehbarer Systematik und einer gerechten Bewertung im unternehmensweiten Quervergleich nach – Themen, die in vielen Gesprächen und zuletzt auch in der Mitarbeiterbefragung 2023 als wichtiger Punkt genannt wurden.



Weiterbildung und Mitarbeiterentwicklung

EIN ZENTRALES ANLIEGEN FÜR UNS

Aus der letzten Mitarbeiterumfrage ging hervor, dass Weiterbildung ein wichtiges Thema für uns alle ist. Wir freuen uns, dass bereits 77 Prozent von Ihnen mit dem bestehenden Weiterbildungsangebot zufrieden sind. Dennoch haben 23 Prozent der Belegschaft Verbesserungspotenzial gesehen, und wir haben dieses Feedback ernst genommen.

MASSNAHMEN ZUR WEITERENTWICKLUNG UNSERES BILDUNGSANGEBOTS

In Reaktion auf Ihre Rückmeldungen haben wir nicht nur unsere bestehenden Programme verstärkt, sondern auch neue Initiativen eingeführt. Abteilungsintern werden weiterhin fachspezifische Weiterbildungen angeboten. Nutzen Sie das regelmäßige Mitarbeitergespräch, um mit Ihrer Führungskraft in den Austausch zu gehen und Ihre Wünsche zu kommunizieren. Nur so können wir sicherstellen, dass unsere Angebote Ihren Bedürfnissen entsprechen.

LERNKULTUR DER EIGENVERANTWORTUNG

Wir möchten betonen, dass das Thema Lernen und Weiterbildung nicht nur eine Verpflichtung des Unternehmens ist, sondern auch Eigeninitiative und Eigenverantwortung jedes Einzelnen erfordert. Es ist wichtig, dass Sie als Mitarbeiter aktiv Ihre Entwicklungschancen ergreifen. Unsere sich stetig weiterentwickelnde Lernkultur unterstützt dies, indem sie Ihnen die Werkzeuge und Ressourcen bietet, sich kontinuierlich weiterzubilden und zu wachsen.

NEUERUNGEN IM WEITERBILDUNGSPORTFOLIO

Einer der diesjährigen Schwerpunkte ist die Einführung von Microsoft 365. Schulungen hierzu sind darauf ausgerichtet, Ihnen die Umstellung auf M365 zu erleichtern und Sie optimal auf das neue digitale Arbeitsumfeld vorzubereiten.

Des Weiteren haben wir die PINKTUM E-Trainings neu aufgesetzt. Mit über 130 E-Learnings zu verschiedenen Themen, wie Zeitmanagement und agiles Projektmanagement, bieten diese Trainings eine hervorragende Möglichkeit, Ihre Kompetenzen zu stärken und sich persönlich weiterzuentwickeln.

STARTEN SIE MIT DEM PINKTUM PROFILE TOOL:

- Analyse Ihrer Stärken und Entwicklungsfelder: Das onlinebasierte Tool ermöglicht eine schnelle und treffsichere Analyse Ihrer persönlichen Stärken sowie unbewusster Entwicklungsfelder.
- Maßgeschneiderte Lernempfehlungen: Auf Basis der Analyse erhalten Sie personalisierte Empfehlungen, die zu für Sie passenden E-Training-Kursen führen.

AUSBLICK: PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM FOKUS

Für 2024 haben wir uns das Thema psychische Gesundheit groß auf die Fahnen geschrieben. Neben Trainings hierzu bieten wir Ihnen eine weitere Auswahl an Seminaren zu unterschiedlichen Themen, wie z. B. fachliche Führung in Projekten sowie persönlichkeitsentwickelnde Seminare. Diese finden Sie – zugänglich für alle Mitarbeiter – in unserem Seminarkatalog in rexx.

Wir sind permanent bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne entwickeln und sein volles Potenzial entfalten kann. Ihre berufliche und persönliche Entwicklung liegt uns am Herzen, und wir hoffen, dass Sie das erweiterte Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen aktiv nutzen werden.

LERNREISEN - NEUE WEGE DER FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

Wie bereits angekündigt, möchten wir weiterhin ein hohes Augenmerk auf das Thema Führungskräfteentwicklung legen. Deshalb stellen wir Ihnen hierzu zwei spannende Formate vor: die Leadership Learning Journey und die Management Learning Journey.

Beide Formate sind spezielle Entwicklungsprogramme für die mittlere und obere Führungsebene. Sie basieren auf dem Konzept der Lernreisen, die Führungskräfteentwicklung als einen langfristigen und nachhaltigen Prozess verstehen. Die Lernreisen bestehen aus verschiedenen Modulen mit Online- und Präsenzveranstaltungen, die flexibel auf die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen der Teilnehmenden eingehen. Die Lernreisen beziehen reale Führungssituationen, aktuelle Themen sowie die Führungsleitlinien und Unternehmensstrategie mit ein. Die Lernreisen werden von erfahrenen Trainern und Coaches begleitet, die auf die spezifischen Anforderungen und Ziele der Führungsebene eingehen.

Die Leadership Learning Journey richtet sich an mittlere Führungskräfte, die ihre erlernten Werkzeuge und Methoden aus der Basis-Führungskräftereihe über mehrere Monate stärken und vertiefen wollen. Die Leadership Learning Journey startete das erste Mal im Jahr 2022 und ging im Januar mit elf Mitarbeitenden in die 3. Runde. Die Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Bereichen und profitieren vom Austausch und der Vernetzung mit anderen Führungskräften. Die Leadership Learning Journey besteht aus vier Modulen mit thematischen Schwerpunkten: Führungskommunikation, Führungskultur, Führungskompetenz und Führungskraft.

Die Management Learning Journey richtet sich an die Mitglieder des Managementteams, die ihre Handlungs-, Planungs- und Entscheidungsoptionen aus gesamtheitlicher strategischer Sicht erweitern und optimieren wollen. Die Management Learning Journey startet Ende Juni. Sie ist eine Reaktion auf die Rückmeldung aus der Mitarbeiterbefragung, dass auch die oberste Führungsriege kontinuierlich am Thema Mitarbeiterführung arbeiten sollte. Die Management Learning Journey besteht aus drei Modulen mit thematischen Schwerpunkten: Strategisches Management, Agiles Management und Integrales Management.

Wir sind gespannt, wie die Lernreisen bei unseren Führungskräften und Managern ankommen und welche Erfahrungen sie damit machen. Wir sind überzeugt, dass die Lernreisen einen großen Nutzen für sie selbst, aber auch für ihre Teams und das gesamte Unternehmen haben. Die Lernreisen ermöglichen den Führungskräften und Managern, ihre Führungsleistung zu steigern und ihre



Führungsrolle zu stärken. Sie fördern die Selbstreflexion und die persönliche Entwicklung und unterstützen bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen. Die Lernreisen bieten ihnen eine Plattform für den Austausch und die Vernetzung mit anderen Führungskräften und Managern. Mit diesem Format wollen wir einen Beitrag zu einer Verbesserung der Führungskultur und der Mitarbeiterzufriedenheit leisten. Die Lernreisen sind ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der Führungsleitlinien und der Unternehmensstrategie.

Infrastruktur

Wir sind weiterhin dabei, in die Modernisierung und Sanierung unserer Standorte zu investieren. So versuchen wir, Ihnen ein möglichst angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten. Hier einige Beispiele für die durchgeführten oder geplanten Maßnahmen:

- Am Standort Schalchen haben wir im letzten Jahr die Fassaden des Verwaltungsgebäudes und des Kantinegebäudes erneuert und damit den äußeren Eindruck deutlich verbessert. Aktuell arbeiten wir dort an der Trinkwassersanierung und der Renovierung des Badehauses, die noch in diesem Jahr abgeschlossen werden sollen.
- Am Standort Hart wird in diesem Jahr ebenfalls das Badehaus der Damen modernisiert.
- In Trostberg haben wir den Konferenzraum IC-K auf den neuesten Stand der Technik gebracht und das 3. OG, in dem die IT/IR Abteilungen untergebracht sind, renoviert. Ein besonderes Highlight ist der PV-Carport, der im Sommer fertiggestellt wird und Ihnen überdachte Parkplätze mit grünem Stromanschluss bietet. Außerdem investieren wir in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter und errichten ein Ausbildungszentrum für Chemikanten sowie ein Schulungszentrum für verschiedene Fachbereiche. Auch die Kantine soll im Zuge der Übernahme durch einen neuen Caterer ein neues Gesicht bekommen und somit zu einem gemütlichen Treffpunkt werden.

Ausblick

Wir hoffen, dieser Statusbericht zu den aktuellen Maßnahmen infolge der Mitarbeiterbefragung bedient Ihre Informationsbedürfnisse möglichst umfassend.

Fest steht: Es geht noch weiter. So arbeiten wir unter anderem an der Umsetzung eines Welcome Day's sowie an Werkführungen für neue Mitarbeiter. Des Weiteren steht noch die Etablierung und Bekanntmachung der Fachlaufbahnkarriere in den nächsten Monaten im Fokus.

Wir möchten Ihnen noch einmal für Ihr wertvolles Feedback danken, das uns hilft, unsere Organisation kontinuierlich zu verbessern. Wir laden Sie ein, die verschiedenen Programme, die wir eingeführt haben oder noch einführen werden, auszuprobieren

Aktuell überarbeiten wir das Format für die Schichtführer und Schichtführer-Stellvertreter. Auch sie werden eine Neuauflage des Führungskräfteentwicklungsprogramms im Zuge einer Lernreise erleben dürfen.

Wir wünschen unseren Führungskräften und Managern viel Erfolg und Spaß auf ihren Learning Journeys und freuen uns auf ihre Rückmeldungen und Ergebnisse.



Unser Aquarium erstrahlt seit Februar 2024 in neuem Glanz.

Wir haben bereits einige wichtige Schritte in Richtung einer modernen und komfortablen Arbeitsumgebung gemacht. Wir sind stolz auf das, was wir erreicht haben und freuen uns über das positive Feedback, das wir erhalten haben. Aber wir sind noch nicht am Ziel. Wir haben noch viele Themen in der Pipeline, die wir Schritt für Schritt angehen werden. Wir bitten Sie daher weiterhin um Ihre Geduld und Ihr Verständnis. Wir bleiben dran – versprochen.

und uns Ihre Meinung dazu mitzuteilen. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam eine noch bessere Arbeitsumgebung schaffen können, in der wir alle zufrieden und erfolgreich sind.

Im Herbst 2024 planen wir wieder eine Mitarbeiterumfrage durchzuführen – hier freuen wir uns bereits jetzt auf eine zahlreiche Teilnahme und Ihr Feedback – denn jede Meinung zählt!



Karin Danner, Leitung Personal



Strategieupdate der Alzchem Group: Wie wir uns für die Zukunft aufstellen

Um unsere Position am Markt zu stärken und neue Chancen zu nutzen, haben wir kürzlich unsere Unternehmensstrategie überprüft und aktualisiert.

Das Management-Team hat am 18. April die Umsetzung der neuen Strategie verabschiedet, die im Zuge unseres Managementteam-Workshops Ende März final erarbeitet wurde und unter anderem auch Komponenten resultierend aus der Mitarbeiterbefragung beinhaltet. In diesem Artikel möchten wir Ihnen einen Einblick in unseren Prozess und unsere Ergebnisse geben.

WARUM IST EINE STRATEGIEÜBERPRÜFUNG NOTWENDIG?

Unsere Welt verändert sich ständig und wir müssen uns an die neuen Anforderungen und Bedürfnisse unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter anpassen. Deshalb ist es wichtig, regelmäßig unsere Vision, Mission und Ziele zu überprüfen und zu schärfen. Unsere Strategie ist der Leitfaden für unsere Entscheidungen und Handlungen, der uns hilft, unsere Vision zu verwirklichen und unsere Mission zu erfüllen.

WIE SIND WIR VORGEGANGEN?

Wir haben einen mehrstufigen Prozess durchlaufen, der von unserem Vorstand und unserem Managementteam begleitet wurde. Dabei haben wir folgende Schritte unternommen:

1. Überarbeitung unserer Vision und Mission

Wir haben unsere Vision und Mission überarbeitet, um sie klarer, inspirierender und zukunftsorientierter zu formulieren.

Unsere Vision ist:

QUALITÄT, die begeistert.

Megatrends beeinflussen viele Lebensbereiche, sie haben Auswirkungen in der Gesellschaft und in der Wirtschaft.

INNOVATION, die inspiriert.

Wir streben nach innovativen Produkten, Prozessen sowie neuen Technologien und interessieren uns für Megatrends. Unser Ziel ist die stetige Weiterentwicklung, denn nur dort kann Fortschritt stattfinden.

KUNDENBEDÜRFNISSE, die uns antreiben.

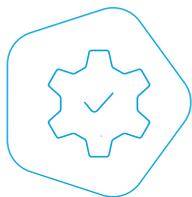
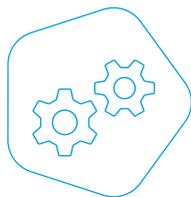
Unsere Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns – in allen Unternehmensbereichen. Das leben wir und dafür stehen wir.

NACHHALTIGKEIT, die überzeugt.

Darunter verstehen wir alle Aspekte des nachhaltigen Wirtschaftens (ESG = Environmental, Social, Governance): Wir setzen uns für bessere Standards bei Umwelt- und Führungsfaktoren ein sowie für eine besondere Sorgfalt unseren Teams gegenüber. Diese nachhaltige Wertschöpfung ist für uns eine Herzensangelegenheit.

VIELFALT ist unsere Stärke.

Vielfältig sind wir nicht nur durch unser breites Produkt-, Anwendungs- und Kundenportfolio. Wir schätzen auch unsere wertgeschätzende und vielfältige Unternehmenskultur sowie unsere Mitarbeiterdiversität.

EFFIZIENTE
ALZCHEMAGILE
ALZCHEMKUNDENORIENTIERTE
ALZCHEMNACHHALTIGE
ALZCHEMMITARBEITER IN
DER ALZCHEM

Unsere Mission ist:

- Wir bieten unseren Kunden **qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen** an, die einen positiven Beitrag zu Umwelt und Gesellschaft leisten.
- Wir sind ein **innovatives, agiles Unternehmen**, das sich stetig weiterentwickelt und vielfältige Märkte erschließt.
- Wir achten auf die **Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Mitarbeiter** sowie aller weiteren Stakeholder.
- Wir fördern eine **faire und vielfältige Unternehmenskultur**.
- Wir streben nach Exzellenz in allem, was wir tun und steigern so unsere **Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität**.
- Wir **fördern und inspirieren Talente**, sich für Wissenschaft, Technologie und Nachhaltigkeit einzusetzen.
- Wir arbeiten an der Erfüllung einer **besseren Welt von morgen** und begegnen den **globalen Herausforderungen** wie Klimawandel, Ernährungssicherheit und Gesundheit mit unseren Lösungen.

2. Strategische Analyse

Wir haben unsere Positionierung, unsere Kompetenzen und unser Geschäftsmodell analysiert, um unsere Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken zu identifizieren. Dabei haben wir auch die vorherrschenden Megatrends, wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Gesundheit, berücksichtigt und wie wir sie in unserer Strategie mitaufnehmen können.

3. Überprüfung der Strategiefelder

Wir haben unsere Strategiefelder überprüft und angepasst bzw. ergänzt, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und unser Wachstum zu sichern. Unsere Strategiefelder sind: **Effiziente Alzchem, Agile Alzchem, Kundenfokussierte Alzchem, Nachhaltige Alzchem und Mitarbeiter in der Alzchem**. Diese fünf Strategiefelder werden übergreifend mit dem Thema Digitalisierung und KI ergänzt. Es freut uns besonders, dass wir mit „Mitarbeiter in der Alzchem“ ein fünftes Strategiefeld in unserer Strategie verankern konnten.

4. Erarbeitung von Einzelmaßnahmen

Für jedes Strategiefeld haben wir konkrete Einzelmaßnahmen definiert, die wir in den nächsten Jahren umsetzen werden. Grundsätzlich zielen diese darauf ab, die Zufriedenheit, Motivation und Produktivität bei Alzchem zu erhöhen. Die Maßnahmen wurden den jeweiligen Verantwortlichen aus dem Managementteam zugeordnet, welche für die Teamzusammensetzung, für die Ausführung und schlussendlich Empfehlung zuständig sind.

Die Folien rund um die Strategie, ergänzt mit unserer Vision und Mission findet man auch im Globe unter [Publikationen](#). Machen Sie sich gerne einen Überblick über die konkreten Maßnahmenpakete in den verschiedensten Alzchem-Bereichen. Unser Strategieupdate war außerdem bereits Thema im 1. Quartalsbericht sowie in der Betriebsversammlung und wir werden Sie zukünftig regelmäßig über die verschiedensten Kanäle informiert halten.

Wir sind überzeugt, dass wir mit unserem „Update“ die richtigen Weichen für die Zukunft gestellt haben. Wir werden unsere Strategie regelmäßig überprüfen und anpassen, um auf Veränderungen zu reagieren und neue Möglichkeiten zu ergreifen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Partnern und vor allem Mitarbeitern, um unsere Vision zu verwirklichen und unsere Mission zu erfüllen.

Wir möchten uns bei allen bedanken, die an der Erarbeitung mitgewirkt haben und uns ihr wertvolles Feedback gegeben haben. Wir hoffen, dass Sie die neue Strategie als Chance sehen, unsere Alzchem gemeinsam weiterzuentwickeln. Wir freuen uns auf Ihre Ideen, Anregungen und Fragen, die Sie jederzeit an das Management-Team oder Ihre direkten Vorgesetzten richten können. Gemeinsam können wir unsere Zukunft gestalten!

*Karin Danner, Leitung Personal und
Martina Spitzer, Leitung Strategische Unternehmensentwicklung*

We ACT now.
We ACT together.
We ACT on science.



Schüler zu Besuch bei Alzchem – das neue Konzept der Entdeckertage

Lange Zeit war der „Tag der Ausbildung“ eine feste Komponente im Ausbildungsmarketing von Alzchem. Zuletzt fand das Event unter diesem Namen 2019 statt – aber bereits damals zeichnete sich ab, dass das Konzept dringend einen Feinschliff benötigte. In den klassischen Tag der Ausbildung floss jedes Mal viel Planungs-, Kosten- und Zeitaufwand: Die Ausbilder bereiteten ihre Stationen vor, die Azubis wurden eingeteilt und mit Aufgaben betreut, Flyer und Plakate mussten gedruckt werden und vieles mehr war zu organisieren. Doch die Mühe lohnte sich immer weniger, denn die Besucherzahl ging stetig zurück. Beim letzten Tag der Ausbildung, der schon unter dem Namen „Entdeckertag“ lief, kamen nur noch rund 150 Besucher und damit eindeutig zu wenig, um den Kosten- und Zeitaufwand zu rechtfertigen. Als Folge daraus wurde beschlossen, dass der Entdeckertag in dieser Form nicht mehr stattfinden wird.

Das Ausbildungsteam suchte nach Alternativen – und wurde in den Werksführungen fündig. Jedes Jahr melden sich viele Schulen aus dem Umkreis von Trostberg an, um Alzchem zu besichtigen: Von Mittelschulen über Realschulen bis hin zu Gymnasien, aus jeglichen Schularten sind insgesamt hunderte Schüler bei uns zu Gast. In den klassischen Werksführungen kam die Ausbildung als Gesamtes bisher dabei allerdings wenig zur Sprache. Der Gedankengang war nun, dass man das große Potential, das sich hier bot, für die Ausbildung nutzt. So wurde die Idee geboren, dass das Ausbildungsteam die Werksführungen für Schulen in Zukunft übernimmt, um besser auf die Bedürfnisse und Interessen der Schüler eingehen zu können.



Die Schüler erhalten am Entdeckertag viele Eindrücke und Informationen zur Ausbildung bei Alzchem

Dabei erhalten die Schüler nun aber keine klassische Werksführung im Sinne einer Anlagenbesichtigung, vielmehr tauchen sie an dem Tag tiefer in einen Ausbildungsberuf ein, den sie sich vorab nach Anmeldung durch die Lehrkraft ausgesucht haben. Jeder Ausbildungsberuf hat sein eigenes Programm: Vom Experimentieren im Lehlabor über das Handwerken an kleinen Werkstücken in der Lehrwerkstatt bis hin zur eigenständigen Präsentation bei den Kaufleuten – die Schüler erfahren direkt anhand von Praxisbeispielen, wie sich ihr gewählter Ausbildungsberuf im Alltag gestaltet. Natürlich sind auch unsere Azubis hier wieder mit von der Partie, indem sie die Betreuung der Schüler übernehmen und ihnen alles Wissenswerte über die Ausbildung und unser Unternehmen vermitteln.

Das neue Konzept des Entdeckertages ist erst seit Anfang des Jahres in Kraft getreten, aber die ersten Erfolge sind schon sichtbar. Im März waren bereits zwei Schulen zu Gast bei Alzchem: die Realschule Trostberg und die Realschule Marquartstein. Insgesamt haben wir mit diesen beiden Schulen bereits über 140 Schüler erreicht. Wenn man nun davon ausgeht, dass uns jedes Jahr ca. 5 bis 6 Schulen mit mehreren Klassen besuchen, erreichen wir in Summe rund 300 bis 400 Schüler – mit effizienterem Aufwand, denn die Konzepte der einzelnen Berufe stehen fest und können jederzeit angewendet werden. Auch der Marketing- und somit der Kostenaufwand hält sich in Grenzen, da die Schulen oft schon seit Jahren einen Besuch bei Alzchem in ihrem Programm stehen haben.

Das Feedback der Schüler und Lehrkräfte war durchweg positiv. Die Schüler lobten vor allem die Nähe zur Praxis, die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und die freundliche Betreuung durch die Ausbilder und Azubis. Die Lehrkräfte waren ebenfalls zufrieden mit der Organisation und dem Ablauf der Veranstaltung. Für sie bieten die Entdeckertage eine gute Ergänzung zum schulischen Unterricht und seien den Schülern eine wertvolle Orientierungshilfe für ihre Berufswahl.

Das Ausbildungsteam freut sich sehr über die positive Resonanz und hofft, dass die Entdeckertage zu einem festen Bestandteil der Ausbildungswerbung werden. Das Ziel ist, mehr Schüler für eine Ausbildung bei Alzchem zu begeistern und ihnen die vielfältigen Möglichkeiten und Perspektiven einer Ausbildung aufzuzeigen. Die Entdeckertage sind ein innovatives Konzept, das Alzchem als attraktiven Arbeitgeber präsentiert und den Nachwuchs für die Zukunft sichert.

Melanie Grillparzer, Ausbilderin Industriekaufleute

Großartiges Feedback: Die neue digitale Personaleinsatzplanung für die Produktion kommt gut an!

Vor ein wenig mehr als einem Jahr haben wir darüber berichtet, dass eine erste Version der neuen Software-Personaleinsatzplanung (PEP) an den Anlagen GAA und GMP ausgerollt wurde. Seitdem hat sich in Sachen PEP viel getan!

Spulen wir ein Jahr vor, zum Anfang Juni 2024, hier konnten auch noch die letzten Anlagen, NQ, Bioselect, Carbidbetrieb und EW mit einer neuen, einheitlichen, auf SAP-basierenden Personaleinsatzplanung ausgestattet werden. Jetzt arbeiten, bis auf wenige Ausnahmen, alle Anlagen von Alzchem mit einer effizienten und modernen Personaleinsatzplanung.



Die Digitalisierung der Produktion und produktionsnaher Prozesse, wie die Personaleinsatzplanung, ist **notwendig**, um das Unternehmen krisenfester, effizienter und nachhaltiger zu machen. Gleichzeitig wollen wir als Arbeitgeber für kompetente Fachkräfte attraktiv sein und bleiben – dafür benötigen wir auch moderne (digitale) Werkzeuge und Prozesse.

Ob diese Ziele erreicht wurden, wird die Zeit zeigen. Dies ist momentan noch nicht messbar. Was allerdings messbar ist, ist das Feedback der Anwender, zum Beispiel von Schichtleitern, Betriebsassistenten und Schichtmitarbeitern. Und dieses fällt insgesamt sehr positiv aus!

Natürlich gibt es, gerade am Anfang der Einführung, bei einer solch komplexen Software wie einer digitalen Personaleinsatzplanung, häufig Kinderkrankheiten.

Diese konnten aber in den letzten Monaten behoben werden. Andere Themen, die anfänglich nicht wie erhofft funktioniert

haben, wie etwa die Mitarbeiter-App, werden in den nächsten Wochen und Monaten kontinuierlich verbessert.

Nachdem die Einführung der PEP nun absehbar bei den meisten Anlagen abgeschlossen sein wird, geht sie in eine neue Lebensphase über. So wird diese nun durch den IT-Service unseres Implementierungspartners „mindsquare“ gepflegt und kontinuierlich weiter an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst und verbessert.

Insgesamt bleibt zu sagen, dass die unternehmensweite Einführung für uns bisher ein voller Erfolg war und wir, neben anderen Projekten wie der SAP S/4HANA-Umstellung wieder gezeigt haben: **Alzchem kann Digitalisierung!**

Ihr könnt euch übrigens hier auch selbst ein Bild von unserem Projektteam, der neuen PEP und der Zusammenarbeit mit unserem Implementierungspartner

ERFAHRUNGSBERICHT ALZCHEM



[Lesen Sie den ganzen Erfahrungsbericht](#)

ERFAHRUNGSVIDEO



[Sehen Sie sich das Erfahrungsvideo an](#)

Es bleibt noch „DANKE!“ zu sagen! Vielen Dank an alle, die dazu beigetragen haben, dieses Projekt erfolgreich über die Bühne zu bringen! Wir sind dankbar für jedes Feedback, für jede Idee, für jeden Wunsch und für die Zeit, die in Workshops und Tests investiert wurde. Ohne diese Investitionen wäre das Projekt nicht so erfolgreich verlaufen!

Wenn ihr mehr über unsere neue PEP wissen wollt, dann spricht uns oder eure Vorgesetzten einfach an! Wir zeigen euch gern mehr! Ihr könnt uns, das PEP-Projektteam (Stefan Hahn, Johann Huber, Peter Obermeier, Florian Kirchleitner, Markus Würnstl), auch einfach über PEP@alzchem.com erreichen.

Euer PEP-Team!

Peter Obermeier, Betriebsleiter GAA

alzchem
group



AUSBILDUNGSSTART
SEPTEMBER 2025
**BEWIRB DICH
JETZT!**



#MACHER

Entdecke die vielseitige Ausbildung bei Alzchem.



[alzchem.com/
ausbildung](https://alzchem.com/ausbildung)



HERAUSGEBER

Alzchem Group AG

Dr.-Albert-Frank-Straße 32
83308 Trostberg, Germany

T +49 8621 86-0
info@alzchem.com

[alzchem.com](https://www.alzchem.com)

7/2024 | © Alzchem Trostberg GmbH | Die Angaben stützen sich auf den heutigen Stand unserer Kenntnisse und Erfahrungen und sollen einen allgemeinen Überblick über unsere Produkte und deren Verwendung geben. Alzchem übernimmt keine Haftung für solche Informationen, einschließlich der Eignung für eine bestimmte Verwendung des Produkts oder dass eine solche Verwendung die geistigen Eigentumsrechte anderer verletzt. | Redaktion: Investor Relations & Kommunikation | Auflage 1.900 Exemplare | Bildnachweise: Titelbild: ©Adobe Stock / Bavariablu; Fotos: Adobe Stock / frank peters, Camrin DengelStocksy, Patrick Daxenbichler, JenkoAtaman, JR-50 monticello; iStock / Morsa Images, Mikolette; Michael Namberger; Alzchem Trostberg GmbH; BayWa