

Pluspunkte

IN DIESER AUSGABE



Seite 2
Wachstumsstrategie
Oliver Coenberg fordert politische Strategie für Innovation und Wachstum

Seite 3
Intensive Arbeit
Ausbau der Digitalisierung und Gespräche mit politischen Akteuren im Corona-Jahr

Seite 4
Future Skills
Eine Trendanalyse zeigt neue Anforderungen an die Beschäftigten in der Chemie

EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



die turnusgemäßen Vorstandswahlen von HessenChemie fanden in diesem Jahr digital statt: Wie im vergangenen Jahr mussten wir angesichts der Corona-Krise unsere Mitgliederversammlung zum Online-Event machen.

Für die Wirtschaft bedeutet die Pandemie einen tiefen Einschnitt. Zwar sehen wir unsere Branche derzeit in einem leicht positiven Trend; eine Rückkehr auf Vorkrisenniveau wird jedoch vermutlich noch dauern. Wie wichtig daher vonseiten der Politik eine Post-Corona-Strategie zur Förderung von Innovation und Wachstum ist, hat unser Vorstandsvorsitzender Oliver Coenberg bei der Mitgliederversammlung deutlich gemacht.

Auch die Arbeit von HessenChemie hat sich im vergangenen Jahr verändert: Der Verband ist noch digitaler geworden, die Angebote für Mitgliedsunternehmen wurden ausgebaut. Lesen Sie mehr dazu auf diesen Seiten.

Ihr
Dirk Meyer
Hauptgeschäftsführer

Coenberg wiedergewählt

Mehr als 100 Unternehmensvertreter nahmen am 18. Mai 2021 an der Mitgliederversammlung von HessenChemie teil. Bereits zum zweiten Mal konnten sie die Veranstaltung ausschließlich am Bildschirm verfolgen.

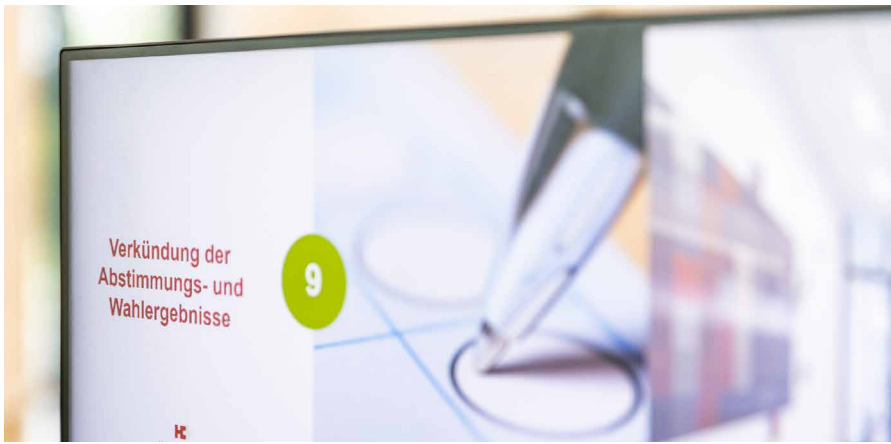
Es ist fast schon zur Routine geworden: Um dem Infektionsschutz Genüge zu tun, saßen der HessenChemie-Vorstandsvorsitzende Oliver Coenberg und Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer nicht vor Publikum im großen Saal auf dem HessenChemie Campus, sondern vor den dort aufgebauten Kameras. Genauso wie im vergangenen Jahr. Die Zahl der Zuhörer und Zuschauer war auch dieses Mal hoch. Darüber freuten sich die Veranstalter – zumal die turnusmäßige Vorstandswahl anstand. Ein spezielles Online-Tool machte die reibungslose geheime Abstimmung möglich.

Oliver Coenberg, Geschäftsführer Personal und Organisation sowie Arbeitsdirektor bei der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, wurde im Amt des Vorstandsvorsitzenden bestätigt.

Fortsetzung auf Seite 2



Oliver Coenberg leitete durch die erneut virtuell durchgeführte Mitgliederversammlung.



Mithilfe einer speziellen Software für geheime Abstimmungen wählten die Mitgliedsunternehmen den Vorstand. Sie bestätigten den Vorsitzenden und seine beiden Stellvertreter in ihren Ämtern.

Seine beiden Stellvertreter Bettina Buschhoff (Procter & Gamble Service GmbH) und Dr. Stefan Ruppert (B. Braun SE) wurden ebenfalls wiedergewählt. Neu im Vorstand ist Richard Mark Engelhard von der Engelhard Arzneimittel GmbH & Co. KG. Ausgeschieden ist Dr. Stephan Travers (Chemische Fabrik Kreussler & Co. GmbH), der nach 16 Jahren Vorstandstätigkeit nicht erneut kandidierte und im Rahmen der Veranstaltung verabschiedet wurde.

Die Corona-Pandemie gab nicht nur den äußeren Rahmen vor, sie spielte auch in

den Redebeiträgen eine zentrale Rolle. Schließlich hat sie den Unternehmensalltag im vergangenen Jahr wesentlich geprägt. „Die hessische Chemie- und Pharmabranche ist in dieser Krise einer der Problemlöser“, betonte Coenberg. „Sie hat von Beginn an einen zentralen Beitrag geleistet – nicht nur in Forschung und Produktion von Impfstoffen, sondern beispielsweise auch bei der unbürokratischen Bereitstellung von Masken und Desinfektionsmitteln.“ Mit ihrer Fachkompetenz könne sie jetzt zu einem raschen Impffortschritt beitragen. Coenberg begrüßte, dass die Hessische Landes-

regierung fünf Mitgliedsunternehmen von HessenChemie in einem Pilotverfahren für Betriebsärzte in die Impfkampagne einbezogen hat. Er plädierte dafür, dass möglichst rasch viele weitere hinzukommen.

Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung zeigte sich der Vorstandsvorsitzende verhalten optimistisch. Er appellierte jedoch an die Politik, schnell eine Strategie für die Post-Corona-Zeit zu entwickeln und die Bemühungen der Wirtschaft zu honorieren, nach schwieriger Zeit wieder Fahrt aufzunehmen (siehe Interview unten).

Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer legte dar, wie der Verband durch zahlreiche neue digitale Angebote die Kommunikation mit den Mitgliedsunternehmen unter Pandemiebedingungen aufrechterhalten hat. Die umfangreichen Unterstützungsangebote wurden sogar ausgebaut (siehe S. 3). Die Mitgliederzahlen blieben gegenüber dem Vorjahr stabil. Meyer kündigte zudem den Start der Qualifizierungsinitiative der Chemie-Sozialpartner in Hessen an (siehe S. 4). ■



Wir brauchen eine Post-Corona-Strategie

Drei Fragen an Oliver Coenberg,
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

1 > Allmählich sehen wir Licht am Ende des Corona-Tunnels.

Was erwarten Sie in dieser Situation von der Politik?

Wir brauchen eine Strategie zur Förderung von Innovation und Wachstum. Was wir dagegen nicht benötigen, sind Gesetze, die unserer unternehmerischen Bewegungsfreiheit im Wege stehen, wie etwa die vom Arbeitsminister geplante Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen. Diese stellt – zusammen mit dem Lieferkettengesetz, dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz oder auch der Testpflicht in den Unternehmen –

Von der Politik fordert Oliver Coenberg eine klare Strategie, um die Unternehmen nach Corona beim Re-Start zu unterstützen.

Mehr digitale Angebote

Neue Formen der Verbandsarbeit und intensive Gespräche mit der Politik: Dirk Meyer berichtet über die Arbeit von HessenChemie in einem bewegten Jahr.

Schon länger verfolgt HessenChemie den Ansatz, persönliche und digitale Beratung zu kombinieren. Angesichts der Kontaktbeschränkungen wurden die Pläne schneller umgesetzt als gedacht, berichtete Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer auf der virtuellen Mitgliederversammlung. Die intelligente Kombination von Online- und persönlichen Angeboten habe dafür



Um den Interessen und Lösungsvorschlägen der Branche Gehör zu verschaffen, suchen Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer und seine Mitarbeiter regelmäßig den Austausch mit der Politik.

gesorgt, dass der Verband Information und arbeitsrechtliche Beratung auf gewohnt hohem Niveau anbieten konnte.

So erfreute sich zum Beispiel das Format „Recht (früh) am Mittwoch“ großer Beliebtheit: Hier können sich Mitgliedsunternehmen regelmäßig mit HessenChemie-Experten zu arbeitsrechtlichen Themen austauschen. Auch Seminare, Personalleiterkreise und Gremiensitzungen wurden auf Online-Formate umgestellt. „Besonders erfreulich finden wir, dass die Teilnehmerzahl fast durchweg gestiegen ist“, betonte Meyer. Die HessenChemie Akademie habe ihre Reichweite erhöht. Auch die umfangreichen digitalen Angebote im Mitgliederbereich der Website, wie etwa der Dokumentengenerator, würden sehr gut angenommen.

Der Hauptgeschäftsführer kündigte an, dass sich der digitale Informationsfluss zwischen Verband und Mitgliedsunternehmen ab der zweiten Jahreshälfte weiter intensivieren werde: Im Rahmen des Projektes „Medialer Verband“ wird der Web-Auftritt neu gestaltet, eine Dialogplattform ist in Planung. Die neue Website soll im Spätsommer 2021 online gehen.

Im Rahmen der Pandemiebewältigung hat laut Meyer ein intensiver Austausch mit politischen Akteuren stattgefunden, etwa zur Testpflicht oder zur Impfung durch Betriebsärzte. Hier gebe es nach wie vor hohen Gesprächsbedarf mit der Politik. Als eine zentrale Aufgabe für 2022 nannte Meyer die Chemie-Tarifrunde, die am 2. März mit den Verhandlungen in Hessen beginnt. ■

eine unzumutbare Belastung dar. Die Politik darf der Wirtschaft zum Ende dieser schweren Krise nicht weitere Bürden auferlegen. In Gesprächen über die notwendigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Wirtschaft bringen wir uns als Arbeitgeberverband gern konstruktiv ein.

2 > Welche Lehren kann die Wirtschaft aus der Pandemie ziehen?

Die Arbeitsweise in den Betrieben hat sich im letzten Jahr stark verändert, vieles ist digitaler geworden. Das betrifft vor allem das mobile Arbeiten, dieses Rad wird sich nicht mehr zurückdrehen lassen. Doch auch hier sind wir nach wie vor überzeugt: Wir benötigen kein Gesetz, um die Arbeit im Homeoffice zu regeln, sondern unbürokratische Lösungen vor Ort in den Betrieben. Die Tarifverträge sollten den Rahmen abstecken, aber die Unternehmen müssen die Regelungen auf der betrieblichen Ebene treffen.

Nur dort lässt sich erkennen, was möglich und was notwendig ist. Dass es funktioniert, haben die Sozialpartner und die Betriebsparteien unserer Branche schließlich in den letzten 15 Monaten bewiesen. Einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten lehnen wir ab.

3 > Welche speziellen Herausforderungen sehen Sie jetzt auf den Verband zukommen?

Auch im Verband gilt: Die Arbeitswelt wird digitaler. HessenChemie ist hier auf einem sehr guten Weg, es sind im letzten Jahr viele neue digitale Angebote entstanden. Mit unserem Projekt „Medialer Verband“ wird sich diese Entwicklung noch weiter beschleunigen.

Zukunftsfähig bleiben

Drei Bausteine umfasst die von den Sozialpartnern gemeinsam beschlossene „Qualifizierungsoffensive Chemie“. Der „Future Skills Report“ ist einer davon.

Welche Kompetenzen müssen Beschäftigte in der Chemie-Industrie in Zukunft mitbringen, damit innovative Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle entstehen? Dieser Frage widmet sich eine Trendanalyse, die mithilfe Künstlicher Intelligenz große Datenmengen bearbeitet hat. Der Future Skills Report analysierte mehr als 200.000 Stellenanzeigen aus der Chemie- und Pharmaindustrie in Nordamerika, China und Europa.

Christian Vetter, Geschäftsführer der Agentur HRForecast, präsentierte bei der Mitgliederversammlung die Ergebnisse. Am stärksten gefragt sind demnach Skills im Bereich Data Science & Analytik, gefolgt von den Feldern Biotechnologien, Digitaler Vertrieb und Maschinelles Lernen/KI. Vetter gab auch erste Handlungsempfehlungen für



Für den „Future Skills Report“ wurden über 200.000 Stellenanzeigen aus drei Kontinenten analysiert. Der Bericht zeigt die Anforderungen der Zukunft auf und gibt Handlungsempfehlungen.

Führungskräfte, Personalmanager, Betriebsräte und Beschäftigte. So können etwa Personalmanager die Ergebnisse des Reports nutzen, um ihre Stellenanzeigen zu aktualisieren. Sie sollten den sich verändernden Bedarf in der gesamten Organisation kommunizieren und bestehende Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme im Einklang mit den identifizierten Fähigkeiten und Kompetenzen anpassen.

Ziel der Qualifizierungsoffensive Chemie ist es, die Herausforderungen des Strukturwandels und der demografischen Entwicklung bestmöglich zu bewältigen. Weitergehende Informationen finden Verbandsmitglieder im Mitgliederbereich auf www.hessenchemie.de. ■



Termin Die „Qualifizierungsoffensive Chemie“ haben die Chemie-Sozialpartner Ende 2019 mit ihrem Tarifpaket beschlossen. Sie umfasst die Elemente Weiterbildungsberatung, Qualifikationsanalyse und den Future Skills Report Chemie. Am **29. Juni 2021** werden alle drei Bausteine bei der „Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit“ (So.Win) vorgestellt.

Programm und Anmeldung für die virtuelle Veranstaltung im Mitgliederbereich auf www.hessenchemie.de.

Tipp Für Unternehmen wie für Beschäftigte ist es entscheidend, sich frühzeitig mit den Anforderungen der künftigen Arbeitswelt zu befassen. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind in zwei, fünf oder zehn Jahren gefragt? Fundierte Einschätzungen auf der Basis umfangreicher Datenauswertungen liefert der Future Skills Report: future-skills-chemie.de

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Jürgen Funk
Redaktion: Dr. Ute Heinemann
 (Kommunikation + Coaching, Frankfurt)
 Jürgen Funk (HessenChemie)
 Chantal Kirschner (HessenChemie)
Layout: Q GmbH, Wiesbaden
Fotos: Arne Landwehr
Kontakt: Jürgen Funk
 Arbeitgeberverband Chemie und verwandte
 Industrien für das Land Hessen e. V. (HessenChemie)
 Murnaustraße 12, 65189 Wiesbaden
 Telefon 0611 7106-49, Mobil 0162 2710649
funk@hessenchemie.de
www.hessenchemie.de



HESSEN**CHEMIE**