PLUSPUNKTE

Das Magazin der HessenChemie

Nr. 03 · Februar 2026

Intensiv
Tarifrunde #Chemie26 in Hessen

Wissensbooster
Mitbestimmung im Krisenfall

Sie haben das Wort
Bettina Buschhoff: Authentisch führen

HESSENCHEMIE

INHALT

08
INTENSIV
Tarifrunde #Chemie26
in Hessen

Foto: Arne Landwehr

03
EDITORIAL
Entscheidende Wochen
für unsere Branche

04
VOR ORT
Sanner baut auf Nachhaltigkeit

06
WER MACHT WAS?
Abbvie, Catexel,
Dentsply Sirona, HEWI

08
INTENSIV
Tarifrunde #Chemie26 in Hessen

10
WISSENSBOOSTER
Mitbestimmung im Krisenfall

11
KLARTEXT MIT MEYER
In der Krise muss Tarifpolitik entlasten

12
INSIDE HESSENCHEMIE
Suchtprävention im Ausbildungsalltag,
Wandel der Medienlandschaft,
Neues Altersvorsorgemodell für Hessens
Kunststoffindustrie

14
GRAFIK TO GO
Zahlen zur Tarifrunde #Chemie26

15
SIE HABEN DAS WORT
Bettina Buschhoff: Authentisch führen

16
IMPRESSUM

Entscheidende Wochen für unsere Branche

Liebe Leserinnen und Leser,

Diese Pluspunkte erscheinen in einer Phase, in der für unsere Branche wichtige Weichen gestellt werden. Die Tarifrunde #Chemie26 ist bundesweit angelaufen, in Hessen haben die regionalen Verhandlungen in Wiesbaden den Auftakt markiert – unter wirtschaftlichen Vorzeichen, wie sie seit Jahrzehnten nicht zu beobachten waren.

Produktionsrückgänge, hohe Kosten und tiefgreifende strukturelle Belastungen prägen die Lage vieler Unternehmen. In dieser Situation geht es um mehr als um einzelne tarifpolitische Forderungen. Es geht um Verantwortung, um wirtschaftliche Vernunft und um die Frage, wie es gelingt, Zukunftsfähigkeit zu sichern. Unsere Titelgeschichte ordnet ein, warum wir als Arbeitgeber für eine tarifpolitische Atempause eintreten. Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität sind die Voraussetzungen dafür, dass Unternehmen investieren, Wertschöpfung erhalten und Perspektiven für Beschäftigte schaffen können. Auch meine Kolumne „Klartext“ greift diese Zusammenhänge auf und benennt deutlich, was die Lage erfordert: Tarifpolitik muss in der Krise entlasten.

Daneben beleuchten die Pluspunkte weitere Themen, die unsere Mitglieder beschäftigen. Unser Wissensbooster zur Mitbestimmung im Krisenfall zeigt, wie wichtig es ist, vorbereitet zu sein, um auch unter Druck handlungsfähig zu bleiben. Klare Verfahren, verlässliche Strukturen und ein frühzeitig abgestimmtes Vorgehen schaffen Handlungsspielräume – gerade in Ausnahmesituationen.

Das Interview mit Bettina Buschhoff würdigt ein langjähriges ehrenamtliches Engagement im Vorstand der HessenChemie. Für ihren Einsatz, ihre Impulse und ihre klare Haltung danke ich ihr ausdrücklich. Ihre Perspektiven auf Führung, Verantwortung und Unternehmenskultur haben die Verbandsarbeit über viele Jahre bereichert.

Weitere Beiträge in der Rubrik „Inside HessenChemie“ – von der Suchtprävention in der Ausbildung über den Wandel der Medienlandschaft bis zu neuen digitalen und sozialpartnerschaftlichen Angeboten – zeigen: Gerade in herausfordernden Zeiten kommt es darauf an, Orientierung zu geben und Zukunft aktiv zu gestalten.

Herzlichst

Ihr

Dirk Meyer
Hauptgeschäftsführer HessenChemie

Sanner baut auf Nachhaltigkeit

Das neue Werk der Sanner GmbH in Bensheim vereint moderne Produktions- und Energietechnik, damit die Herstellung von pharmazeutischen Verpackungen und medizintechnischen Produkten so nachhaltig wie möglich erfolgt.
Eine Dachfläche von 18.000 m² wurde begrünt, darüber installierte man 3700 PV-Module. Drei Windturbinen liefern maximal 7,5 kWh Strom. Wärmepumpen, eine automatische Wärmerückgewinnung und ein Gebäudemanagementsystem sorgen für Energieeffizienz. Grüne Zäune und 60 bienenfreundliche Bäume runden das Konzept ab. Im Oktober 2025 erhielt die Sanner Gruppe bei der EcoVadis-Zertifizierung die Goldmedaille.
Das Werk in Bensheim ist Hauptsitz und das größte der Sanner Gruppe, zu der noch sieben weitere Werke in China, Europa und den USA/Mexiko zählen.

Foto: Sanner

Brandschutz mit Stil – powered by HEWI

Bad Arolsen/Wiesbaden. Drückergriffe in hochwertiger Messingoberfläche von HEWI fügen sich perfekt in die neuen Brandschutztüren für das denkmalgeschützte Staatstheater in Wiesbaden ein. Seit einigen Jahren investiert das Theater kontinuierlich in den baulichen Brandschutz des Kulturdenkmals. In diesem Zusammenhang bestand die Herausforderung darin, neue Brandschutztüren zu entwickeln, die funktional sind und den Sicherheitsanforderungen entsprechen. Gleichzeitig sollten sie sich harmonisch in die barock gestalteten Theaterumgänge mit ihrer reichen Zierornamentik einfügen. Bei den Griffstangen wurden die Planenden bei HEWI und der Drückergriffgarnitur aus dem System 162 fündig. Die elegante Drückergriffgarnitur mit einer Höhe von 450 Millimetern ist besonders für schwere Türen geeignet, da sie den Kraftaufwand beim Öffnen spürbar reduziert. In Kombination mit einem geprüften Schlosssystem ist sie nach DIN EN 179 als Notausgangsverschluss zugelassen. Für das Staatstheater wurde das Produkt von HEWI in der Sonderoberfläche Messing veredelt.

Denkmalgerecht gestaltete Türen mit Drückergriffen aus dem System 162 von HEWI fügen sich stimmig in das neobarocke Ambiente des Theaters ein.

Neue Dentalmaterialien von Dentsply Sirona

Hanau/Bensheim. Dentsply Sirona, ein führender Hersteller von Equipment, Verbrauchsmaterialien und Softwarelösungen für Zahnarztpraxen und Dentallabore, hat mit Cercon yo ML und CEREC Cercon 4D eine neue Generation von Zirkondioxid-Produkten „Made in Hessen“ auf den Markt gebracht. Diese Materialien kommen zum Einsatz, um Einzelkronen oder mehrgliedrige Brücken herzustellen. Im Vordergrund steht dabei die Balance zwischen Festigkeit des Materials bei gleichzeitiger Ästhetik – sprich: Der Zahnersatz ist von den Zähnen des Patienten nicht zu unterscheiden. Der besondere Clou der CEREC-Technologie besteht darin, dass Zahnärzte mit den CAD/CAM-Einheiten von Dentsply Sirona Kronen und Brücken direkt in ihrer Praxis fräsen können. Am Standort Hanau stellt Dentsply schon seit Jahrzehnten prothetische Materialien für Einzelkronen, Brücken, Vollprothesen und Implantate her. Seit 2001 wird dafür auch Zirkondioxid verwendet. Damit ist das Unternehmen Pionier für diese Materialklasse in der Zahnheilkunde.

Fotos: Hammerbacher PHOTOGRAPHY, Dentsply Sirona, AbbVie, BASF

Freude über die Auszeichnung bei AbbVie: Bei der Preisverleihung (v. l. n. r.) Dr. Andreas Erb (Leitender Betriebsarzt), Denise Wagner (Koordinatorin Betriebliches Gesundheitsmanagement), Axel Hoffmann (Gesamtbetriebsratsvorsitzender) und Dr. Thomas Merdan (Geschäftsführer Forschung und Entwicklung).

Corporate Health Award 2025 für AbbVie Deutschland

Wiesbaden/Ludwigshafen. AbbVie Deutschland wurde für sein umfassendes und zukunftsweisendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit dem Corporate Health Award 2025 in der Kategorie Chemie/Pharma Großkonzern geehrt. Die Jury von EUPD Research und Handelsblatt würdigt damit ein Programm, das kontinuierlich neue Maßstäbe setzt und aktuelle Herausforderungen proaktiv adressiert. „Wir hören unseren Mitarbeitenden zu und entwickeln flexible, zielgruppengerechte Lösungen – von der Vorsorge bis zur Unterstützung im Krankheitsfall, und das ganzheitlich für die mentale und körperliche Gesundheit," sagt Dr. Andreas Erb, Leitender Betriebsarzt bei der Tochtergesellschaft des globalen Biopharma-Unternehmens AbbVie mit Deutschlandsitz in Wiesbaden sowie großem Forschungs- und Produktionsstandort in Ludwigshafen. „Durch die enge Verzahnung von digitalen und analogen Angeboten und die Einbindung unserer Partner setzen wir Standards, die echte Teilhabe und nachhaltige Wirkung entfalten. Grundlage dafür ist die enge interdisziplinäre Zusammenarbeit im Arbeitskreis Gesundheit bei AbbVie."

Catexel übernimmt das Geschäft mit optischen Aufhellern von BASF

Wiesbaden. BASF und Catexel haben eine Vereinbarung über den Verkauf des Geschäftsbereichs optische Aufheller der BASF unterzeichnet. Optische Aufheller sind Inhaltsstoffe in Waschmittelformulierungen. Der Geschäftsbereich ist derzeit Teil der Division Care Chemicals der BASF. Der Abschluss der Transaktion wird für das erste Quartal 2026 erwartet. Die Transaktion umfasst das internationale Geschäft einschließlich der Produktion von optischen Aufhellern am Standort Monthey in der Schweiz und rund 80 Mitarbeiter. Catexel ist die Care-Chemicals-Plattform der International Chemical Investors Group (ICIG) und spezialisiert auf hochwertige Spezialchemikalien für Wasch- und Reinigungsmittel, Körperpflegeprodukte und industrielle Anwendungen. Mit der Übernahme des Geschäfts und der Produktion von optischen Aufhellern setzt Catexel ein klares strategisches Signal: Das Unternehmen erweitert sein Portfolio, um seinen Kunden eine noch breitere Palette an hochwertigen Inhaltsstoffen für Waschmittel anzubieten und seine Position als zuverlässiger Partner auf dem Markt zu stärken.

Produktionsgebäude für optische Aufheller am Standort Monthey.

Foto: Arne Landwehr

Tarifrunde #Chemie26 in Hessen: Wettbewerbsfähigkeit im Fokus

Am 15. Januar kamen die Chemie-Sozialpartner in Wiesbaden zur regionalen Tarifverhandlung für Hessen zusammen. Selten war der Auftakt einer Tarifrunde von so viel wirtschaftlicher Unsicherheit geprägt. Sinkende Produktion, hohe Kosten und fehlende Perspektiven bestimmten den Hintergrund der Gespräche. Entsprechend klar wurden die Positionen formuliert – sachlich, direkt und kontrovers in der Sache.

Zu Beginn der Verhandlung brachte die Gewerkschaft ihre Forderungen ein. Sabine Süpke, Landesbezirksleiterin der IGBCE Hessen-Thüringen und Verhandlungsführerin der Arbeitnehmerseite, verlangte eine Erhöhung der Einkommen deutlich über der Inflationsrate, tarifliche Instrumente zur Beschäftigungssicherung sowie die Sicherung des Ausbildungsplatzangebots auf dem Niveau des Jahres 2025.

Spätestens bei der Begründung der Forderungen wurde deutlich, dass Arbeitgeber und Gewerkschaft die wirtschaftliche Lage unterschiedlich einschätzten. Die Gewerkschaft verwies auf eine aus ihrer Sicht stabile Situation der hessischen Chemie- und Pharmaindustrie. Insbesondere der hohe Pharmaanteil habe Beschäftigung und Umsatz gestützt und damit zur Stabilität des Standorts beigetragen. Zudem sah die IGBCE nach Jahren wirtschaftlicher Stagnation erste Anzeichen für eine positive Entwicklung.

Die Arbeitgeber widersprachen dieser Bewertung deutlich. Holger Kison, Head of Human Resources bei der Infraserv Höchst-Gruppe, Vorsitzender der hessischen Tarifkommission und Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite, verwies auf die anhaltende Strukturkrise der Branche, hohe Standortkosten und eine schwache Industrienachfrage. „Die Chemiebranche erlebt die schwierigste Zeit seit Jahrzehnten. In der Branche bleibt derzeit kein Stein auf dem anderen. Darauf müssen wir tarifpolitisch reagieren.“ Auch im Pharmasektor herrsche seit nunmehr drei Jahren de facto wirtschaftlicher Stillstand. Zusätzlich werde dieser durch eine hohe Unsicherheit wegen zahlreicher Verwerfungen in der internationalen Handelspolitik zunehmend belastet. Die Folgen dieser Entwicklungen seien eine in den letzten Jahren stetig fallende Produktivität und sprunghaft steigende Lohnstückkosten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

> »In dieser Situation kann auch die Inflationsrate kein Maßstab für Tarifpolitik sein. Wir müssen uns an der wirtschaftlichen Realität unserer Betriebe orientieren.«
>
> **Holger Kison**

Viele Mitgliedsunternehmen rechneten daher auch weiterhin nicht mit einer wirtschaftlichen Trendwende. Erwartet würden für 2026 rückläufige Produktion, sinkende Gewinne, weniger Investitionen im Inland und anhaltender Anpassungsdruck bei der Beschäftigung. „Wir haben kein Wachstum, keinen Aufschwung und damit auch keinen Verteilungsspielraum“, sagte Kison. „In dieser Situation kann auch die Inflationsrate kein Maßstab für Tarifpolitik sein. Wir müssen uns an der wirtschaftlichen Realität unserer Betriebe orientieren.“

Beschäftigung und Ausbildung

Einig waren sich beide Seiten in der grundsätzlichen Bedeutung von Beschäftigung und Ausbildung für die Zukunft der Branche. Unterschiedlich bewertet wurden jedoch die Instrumente, mit denen entsprechende Ziele erreicht werden sollen. Verbindliche Personalbedarfsanalysen, zusätzliche Qualifizierungs- und Übernahmezusagen oder weitergehende Kündigungsschutzregelungen, wie sie die IGBCE forderte, lehnten die Arbeitgeber klar ab. Aus ihrer Sicht ist vielmehr entscheidend, die Wettbewerbsfähigkeit der Branche wiederherzustellen – als Grundlage für nachhaltige Beschäftigung und stabile Ausbildungsangebote.

Produktivität als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit

Ein zentraler Punkt der Arbeitgeberargumentation war die Produktivität, insbesondere die Zahl produktiver Arbeitstage. HessenChemie-Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer brachte dies auf den Punkt: „Um im internationalen Wettbewerb wieder Boden gutzumachen, brauchen die Betriebe mehr produktive Arbeitstage. Mehr Anwesenheit, weniger Fehlzeiten und weniger tarifliche Abwesenheiten sind entscheidend, um Kosten zu stabilisieren und die Wettbewerbsfähigkeit zurückzugewinnen.“

Die Debatte blieb dabei nicht abstrakt. Mehrere Unternehmenspräsentationen, abwechselnd vorgetragen durch Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, sorgten anhand konkreter Beispiele aus den Betrieben dafür, dass die jeweiligen Verhandlungspositionen greifbarer wurden. Auch symbolische Akzente fehlten nicht: Mit selbstgebackenen „Ausbildungsplätzchen“ betonte die Jugendvertretung der IGBCE die Bedeutung der Ausbildung.

In ihren Schlussworten bekräftigten beide Seiten ihre Positionen. Ein Ergebnis blieb aus – die Verhandlungen wurden ohne Abschluss auf die Bundesebene vertagt. Dort werden die Tarifverhandlungen am 3. und 4. Februar 2026 fortgesetzt. (hö)

Holger Kison (Infraserv Höchst-Gruppe), Verhandlungsführer der hessischen Chemie-Arbeitgeber, und Sabine Süpke (IGBCE Hessen-Thüringen), Verhandlungsführerin der Arbeitnehmerseite.

Mitbestimmung im Krisenfall – vorbereitet handeln statt improvisieren

Foto: iStock/David Gyung

Krisen gehören mittlerweile zum betrieblichen Alltag. Insbesondere Cyberangriffe und geopolitische Spannungen können Unternehmen kurzfristig vor erhebliche Herausforderungen stellen. In solchen Situationen sind schnelle, aber auch rechtssichere Entscheidungen erforderlich.

Was unter einem „Krisenfall“ zu verstehen ist, ist rechtlich nicht eindeutig geregelt. Neben staatlich festgestellten Ausnahmelagen wie dem Spannungs- oder Verteidigungsfall gibt es zahlreiche betriebliche Krisensituationen ohne formelle Einordnung, etwa IT-Ausfälle, Naturereignisse oder Pandemien. Für die Praxis empfiehlt es sich daher, den Krisenfall im Sinne einer wesentlichen Störung des Betriebsablaufs klar zu definieren.

Gleichzeitig bleibt die Mitbestimmung des Betriebsrats bestehen, das Betriebsverfassungsgesetz gilt auch im Krisenfall uneingeschränkt. Die Praxis zeigt jedoch, dass reguläre Beteiligungsverfahren in akuten Lagen an Grenzen stoßen können – etwa wenn Gremien nicht kurzfristig beschlussfähig oder erreichbar sind. Unternehmen, die hier nicht vorsorgen, riskieren Verzögerungen und rechtliche Konflikte.

Auch in der Krise entfällt die Mitbestimmung nur dort, wo dem Arbeitgeber kein Entscheidungsspielraum bleibt. In echten Notfällen ist ein vorläufiges Handeln möglich, sofern der Betriebsrat unverzüglich informiert und nachträglich beteiligt wird. Für bloße Eilfälle reicht dies nicht aus. Das Arbeitsrecht bietet jedoch Spielräume, um handlungsfähig zu bleiben.

Sinnvoll sind daher vorab vereinbarte Verfahren: abgestufte Informations- und Entscheidungsprozesse, digitale Beteiligungsformate, klare Fristen und feste Ansprechpartner. In wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten können solche Verfahrensregelungen kurzfristiges Handeln ermöglichen, ohne Mitbestimmungsrechte auszuschalten.

Eine vorausschauende Lösung kann auch eine Betriebsvereinbarung für den Krisenfall sein. Hier könnten unter anderem typische Szenarien, vereinfachte Beteiligungsverfahren, ein Krisenstab sowie Kommunikations- und Konfliktlösungswege festlegt werden.

Fazit: Wer Krisenstrukturen frühzeitig regelt, schafft Klarheit und Vertrauen – und stellt sicher, dass das Unternehmen auch dann handlungsfähig bleibt, wenn es darauf ankommt. (fe)

Haben Sie Fragen zur Mitbestimmung im Krisenfall? Ansprechpartner ist Dr. Matthias Felderhoff, Leiter des Teams Recht Rhein-Main bei HessenChemie.

Kontakt:
felderhoff@hessenchemie.de

„In der Krise muss Tarifpolitik entlasten“

Insolvenzen, Anlagenschließungen und Stellenabbau – unsere Branche steht mit dem Rücken zur Wand. Diese Entwicklungen sind Ausdruck einer tiefgreifenden Strukturkrise, und auch für 2026 zeichnet sich bislang keine wirtschaftliche Trendwende ab. Oberste Priorität muss es daher sein, die Wettbewerbsfähigkeit zurückzugewinnen.

Strukturkrise mit voller Wucht

Die Auslastung der Chemieanlagen ist historisch niedrig und damit weit entfernt von nachhaltiger Profitabilität. In vielen Bereichen fehlt es an Aufträgen, Produktionen werden verlagert oder ganz eingestellt. Besonders stark betroffen ist der Mittelstand, der Verluste häufig nicht durch Auslandsgeschäfte kompensieren kann. Tausende Arbeitsplätze werden bereits abgebaut oder stehen zur Disposition. Das ist tatsächlich „Alarmstufe Rot“.

Die Ursachen sind vielfältig: Die energieintensive Chemie leidet seit Jahren unter hohen Energiepreisen in Deutschland und zunehmenden regulatorischen Belastungen. Hinzu kommen hohe Arbeitskosten, eine anhaltende Konjunkturschwäche, starker internationaler Wettbewerbsdruck sowie ein Überangebot an Basischemikalien auf den Weltmärkten. Zusätzliche Belastungen entstehen durch die Zollpolitik von US-Präsident Donald Trump, die Handelsströme umlenkt und neue Unsicherheiten schafft – etwa im Pharmasektor.

Tarifpolitik als Stabilitätsfaktor

In dieser kritischen Phase muss die Tarifpolitik ihren Beitrag leisten. Die Unternehmen der Chemiebranche brauchen eine tarifpolitische Atempause, also keine weiteren Kostensteigerungen. Es ist jetzt unsere gemeinsame Aufgabe als Sozialpartner, die Unternehmen bestmöglich bei ihrer Neuaufstellung zu unterstützen. Dafür brauchen wir mehr Produktivität – nicht höhere Kosten. Je schneller wir die Wettbewerbsfähigkeit wiederherstellen, desto besser sind auch die Perspektiven für Beschäftigung und Standorte.

Produktive Arbeitstage steigern

Die Produktivität in unserer Branche hält mit den Arbeitskosten schon seit Längerem nicht mehr Schritt – zulasten der Wettbewerbsfähigkeit. Um im internationalen Vergleich wieder Boden gutzumachen, brauchen wir wieder mehr produktive Arbeitstage. Mehr Anwesenheit und weniger Fehlzeiten sind zentrale Voraussetzungen, um Leistungsfähigkeit zu steigern und Kostenstrukturen zu verbessern.

Tarifliche Regelungen müssen dieses Ziel unterstützen und einen klaren Beitrag zur Wertschöpfung im Betrieb leisten. Dazu gehört etwa, bestehende Möglichkeiten tariflicher Abwesenheitstage zu begrenzen (TV MoA) und gezielte Anreize zur Reduzierung von krankheitsbedingten Fehlzeiten zu setzen, etwa über die tarifliche Jahresleistung. Nur so lassen sich Kostenposition und Wettbewerbsfähigkeit aus eigener Kraft stärken und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe im internationalen Umfeld sichern.

Detlev Baumann (Suchthilfe Wetzlar e. V.) im Austausch mit Jürgen Funk (HessenChemie) über den sensiblen Umgang mit suchtbezogenem Verhalten im Ausbildungsalltag.

Suchtprävention im Ausbildungsalltag

Beim 8. Forum Ausbildung im November stand der professionelle Umgang mit suchtbezogenem Verhalten bei Auszubildenden im Fokus. Jürgen Funk von HessenChemie betonte, dass Ausbilderinnen und Ausbilder junge Menschen in einer sensiblen Lebensphase begleiten – Prävention sei Verantwortung und betriebliche Notwendigkeit zugleich. Fachliche Impulse zeigten, wie frühes Hinschauen, entstigmatisierende Ansprache und rechtssichere Strukturen unterstützen können. Thematisiert wurden neurobiologische Erkenntnisse, klare betriebliche Regelungen und die 2024 aktualisierte Sozialpartnervereinbarung „Keine Drogen in der Arbeitswelt“. Workshops griffen Vernetzung, sensible Sprache und die Bedeutung von Beziehungsarbeit auf. Fazit: Suchtprävention braucht Mut, Strukturen und offene Kommunikation.

Wandel der Medienlandschaft

Das 43. Forum Kommunikation von HessenChemie und VCI Hessen im November widmete sich dem „Wandel der Medienlandschaft“. Wissenschaftliche Impulse von Tobias Scherer von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zeigten: Menschen nehmen Informationen sehr unterschiedlich auf – von gezielter Recherche bis zum schnellen Überfliegen. Zudem verändert Künstliche Intelligenz die Suche nach Informationen grundlegend. Praxisbeispiele aus Journalismus, Rundfunk und Unternehmenskommunikation machten deutlich, wie stark sich Mediennutzung wandelt. Klar wurde: Erfolgreiche Kommunikation erfordert ein noch differenzierteres Verständnis der Zielgruppen und den bewussten Umgang mit technologischem Wandel.

Roland Boros (HessenChemie) im Austausch mit Christian Matz, Leiter des Wiesbadener Kuriers und stellvertretender Chefredakteur der Verlagsgruppe Rhein Main (VRM).

Fotos: Ivgenia Möbus

Neues Altersvorsorgemodell für Hessens Kunststoffindustrie

Die Tarifvertragsparteien der Kunststoffverarbeitenden Industrie (KVI) Hessen – der Arbeitgeberverband HessenChemie und die IGBCE Hessen-Thüringen – haben zum 1. Januar 2026 das Sozialpartnermodell KVI Hessen eingeführt. Grundlage ist ein neu abgeschlossener Tarifvertrag, der eine moderne betriebliche Altersvorsorge auf Basis einer reinen Beitragszusage ermöglicht. Durch den Verzicht auf Garantien eröffnen sich höhere Renditechancen für die Beschäftigten bei gleichzeitig geringeren Risiken für die Arbeitgeber.

Arbeitgeber können zwischen zwei Durchführungswegen wählen: dem ChemiePensionsfonds, realisiert durch die R+V Versicherung, und der ZielrenteCHEMIE, durchgeführt von der Höchster Pensionskasse in Zusammenarbeit mit Fidelity International. Das Modell stärkt die zweite Säule des Rentensystems und erhöht zugleich die Attraktivität der hessischen Kunststoffindustrie.

Sabine Süpke (IGBCE Hessen-Thüringen) und Dirk Meyer (HessenChemie) setzen mit dem neuen Sozialpartnermodell KVI Hessen ein gemeinsames Zeichen für eine moderne betriebliche Altersvorsorge.

Orientierung per KI

Wer im Arbeitsalltag vor einer rechtlichen Fragestellung steht, findet im Mitgliederbereich der HessenChemie Unterstützung durch den KI-Assistenten Arbeitsrecht. In den Praxishilfen „Das Arbeitsverhältnis“ und „Tarifverträge“ bietet er eine erste Orientierung zu arbeits- und tarifrechtlichen Themen – vom Arbeitsvertrag über Urlaubsregelungen bis zu Tarifverträgen. Ergänzt wird dieses Angebot durch die neue KI-Power der „HessenChemie-Lotsin“ Tilly von Murnau. Sie beantwortet Fragen zu allen weiteren Themen des Mitgliederportals und verweist auf passende Inhalte oder Ansprechpartner. Ob Chemie-Tarifrunde, Seminare der HessenChemie Akademie, Nachhaltigkeit oder Ausbildung – Tilly unterstützt schnell und unkompliziert. Gemeinsam sorgen beide KI-Chatbots für einen zeitsparenden und komfortablen Zugang zu relevanten Informationen.

Termine

19.02.2026, Wiesbaden
HessenChemie-Netzwerk „Frauen in Führung“
Im Fokus des Netzwerktreffens steht Kerstin Oberhaus, Standortleiterin des von Evonik betriebenen Industrieparks Wolfgang. Sie gibt Einblicke in ihren beruflichen Werdegang.

19.03.2026, Wiesbaden
26.03.2026, Kassel
Gesprächskreis Personal
Zweimal jährlich, im Frühjahr und im Herbst, finden die Gesprächskreise Personal in Rhein-Main und Nordhessen statt. Sie greifen aktuelle arbeitsrechtliche und personalpolitische Themen auf, orientiert an Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie an den Anliegen der Mitgliedsunternehmen.

20.03.2026, Online
KI-Schnellladung im Quartal
Künstliche Intelligenz entwickelt sich rasant und verändert Arbeitsprozesse in nahezu allen Bereichen. Mit diesem Online-Angebot werden Sie in 90 Minuten auf den aktuellen Stand gebracht.

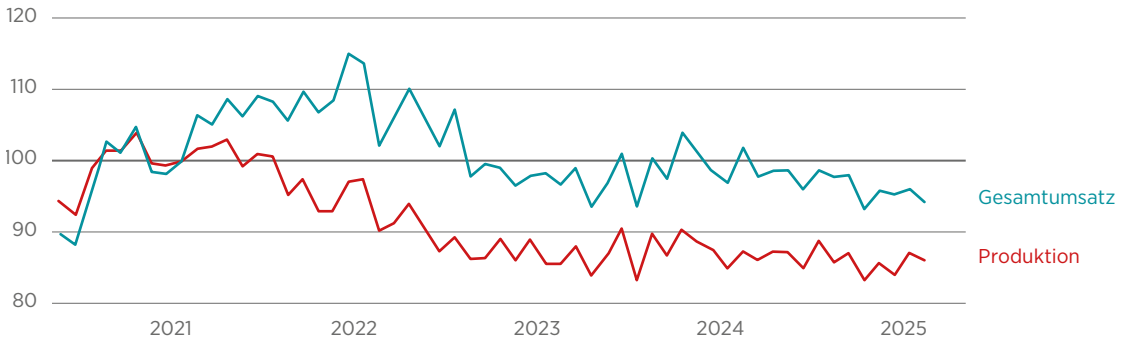
Weitere Veranstaltungen und die Anmeldemöglichkeit finden Sie hier:

Zahlen zur Tarifrunde #Chemie26

Die Grafiken machen sichtbar, unter welchem Druck die Branche steht: In Hessen sinken Produktion und Umsatz, bundesweit ist die Arbeitsproduktivität deutlich ins Minus gerutscht, während die Lohnstückkosten kräftig steigen. Zugleich meldet die große Mehrheit der Betriebe eine hohe Lohnkostenquote – zentrale Themen der Tarifrunde #Chemie26.

Anhaltende Krise bei Umsatz und Produktion

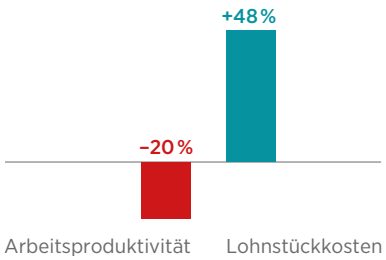
Entwicklung von Produktion und Umsatz
Chemie/Pharma Hessen; Indizes 2021 = 100; saisonbereinigt



Quelle: Statistisches Landesamt Hessen

Deutlicher Rückgang der Wettbewerbsfähigkeit

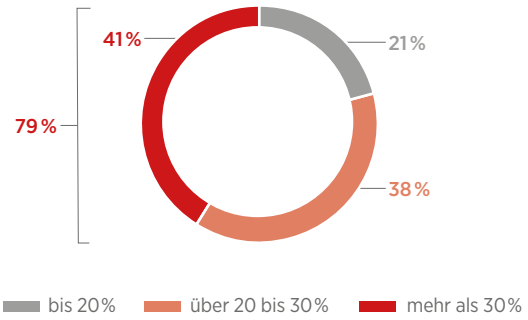
Produktivität und Lohnstückkosten
Abweichung zum Jahr 2018 in Prozent; Chemie/Pharma Bund



Quelle: Statistisches Bundesamt; BAVC

Knapp 80 Prozent der hessischen Betriebe mit hoher Lohnkostenquote

Wie hoch war der Anteil der Lohnkosten am Gesamtumsatz 2025?
Anteil der Mitgliedsunternehmen in Prozent; Werte für Hessen



Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage November 2025

Authentisch führen

Bettina Buschhoff verantwortet als Geschäftsführerin Personal und Arbeitsdirektorin bei Procter & Gamble das Personalwesen auf europäischer Ebene. Über lange Zeit prägte sie zudem die Arbeit des Vorstands der HessenChemie. Mit dem nahenden Eintritt in den beruflichen Ruhestand beendet sie nun diese ehrenamtliche Tätigkeit.

Was hat Sie motiviert, sich bei der HessenChemie zu engagieren?
Für mich persönlich hat ehrenamtliches Engagement generell einen sehr hohen Stellenwert. Mir war es ein Anliegen, der Gemeinschaft etwas zurückzugeben. Die Zeit, die ich im Vorstand der HessenChemie verbringen durfte, war eine unglaublich wertvolle und sehr bereichernde Erfahrung. Ich konnte dazulernen, vielfältige Kontakte knüpfen und durch den Austausch und das Erfahren der Perspektiven anderer Kolleginnen und Kollegen meine eigene Arbeit bei Procter & Gamble noch effektiver und ganzheitlicher gestalten. Zugleich hat mir diese Rolle die Möglichkeit gegeben, nicht nur zuzusehen, sondern unmittelbar Einfluss zu nehmen. Ich konnte aktiv an der Gestaltung von attraktiveren Arbeitsbedingungen für die Branche mitwirken.

Ihre Impulse für junge Führungskräfte?
Aus meiner langjährigen Erfahrung würde ich jungen Führungskräften – ob Männern oder Frauen – vor allem drei Kernbotschaften mit auf den Weg geben, die für ein nachhaltiges, erfolgreiches und menschliches Führen entscheidend sind.

1. Kennen Sie Ihre Prinzipien und Werte, Ihre Stärken, aber auch Ihre Schwächen. Nur wenn Sie wissen, wer Sie sind und was Sie antreibt, können Sie authentisch sein und nachhaltig führen. Nur wer mit echter Freude dabei und intrinsisch motiviert ist, kann langfristig erfolgreich sein, ohne auszubrennen.

2. Authentizität ist genauso entscheidend. Wenn Sie sich treu bleiben und sich nicht verstellen, schaffen Sie automatisch ein Klima des Vertrauens. Menschen spüren, ob jemand echt ist oder nur eine Rolle spielt. Glaubwürdigkeit ist ein hohes Gut.

3. Behandeln Sie andere Menschen stets so, wie Sie selbst behandelt werden möchten. Ein grundlegender Respekt und die Achtung vor dem Menschen als Individuum müssen immer gewahrt sein, selbst und ganz besonders bei schwierigen, weitreichenden oder gar schicksalhaften Entscheidungen.

Frauen in Führung – was braucht es?
Zunächst: Die Frage der Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen ist komplex. Aus meiner persönlichen Sicht liegt eine der größten Herausforderungen in unseren bestehenden Strukturen und Prozessen, die oft unbewusst wirken und hartnäckig sind. Ein Beispiel ist hier, dass traditionelle Beförderungsprozesse immer noch viel zu oft Anwesenheit mit tatsächlicher Leistung verwechseln. Dieses System benachteiligt Mitarbeitende in Teilzeit und/oder im Home Office, und das sind aus verschiedenen Gründen immer noch überwiegend Frauen. Für mich ist das auch generell nicht mehr zeitgemäß, denn wir sehen ja, dass auch jüngere Generationen – egal ob Männer oder Frauen – viel stärker flexible Arbeitsmodelle und eine gesündere Balance im Leben suchen. Ich war früher skeptisch, aber heute sage ich: Wir brauchen eine Frauenquote! Sie ist aus meiner Sicht das einzige wirklich effektive Mittel, um festgefahrene, strukturellen Barrieren schneller aufzubrechen und den notwendigen Wandel in den Unternehmen zu beschleunigen.

Foto: Ivgenia Möbus

IMPRESSUM

Redaktion: Roland Boros (v. i. S. d. P.), Jürgen Funk
Autoren: Roland Boros (bo), Dr. Matthias Felderhoff (fe), Ruben Höpfer (hö), Dirk Meyer (me)
Layout: Q GmbH, Wiesbaden
Foto Umschlag: Arne Landwehr
Fotos: Hammerbacher PHOTOGRAPHY, Arne Landwehr, Ivgenia Möbus
Produktion: Komminform GmbH, Miltenberg/Main
Auflage: 1.000
Kontakt: Roland Boros
Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien
für das Land Hessen e. V. (HessenChemie)
Murnaustraße 12
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611 7106-40
Mobil: 0162 2710645
boros@hessenchemie.de
www.hessenchemie.de