

PLUSPUNKTE

Das Magazin der HessenChemie

Nr. 05 · September 2026



Intensiv

Vorsorge für
den Ernstfall

Wissensbooster

Suchtprävention
im Betrieb

Sie haben das Wort

Dr. Martina Gieg:
Verantwortung endet nicht
am eigenen Werkstor



HESSENCHEMIE

INHALT



12

INSIDE HESSENCHEMIE

KI in der Praxis:
HessenChemie beim
Verbändekongress

03

EDITORIAL

Handlungsfähig bleiben

04

VOR ORT

Continental-Reifenwerk:
Hightech-Reifen made in Hessen

06

WER MACHT WAS?

Sartorius, Sanofi, Heraeus,
STADA

08

INTENSIV

Vorsorge für den Ernstfall

10

WISSENSBOOSTER

Suchtprävention im Betrieb:
Neue Fachmeldungsreihe

11

KLARTEXT MIT MEYER

Leistung muss sich lohnen

12

INSIDE HESSENCHEMIE

Mitgliederversammlung,
KI in der Praxis: HessenChemie beim
Verbändekongress,
Neues Programm der HessenChemie Akademie

14

GRAFIK TO GO

Mercosur: Ein Markt mit Potenzial

15

SIE HABEN DAS WORT

Dr. Martina Gieg: Verantwortung endet
nicht am eigenen Werkstor

16

IMPRESSUM

Handlungsfähig bleiben

Liebe Leserinnen und Leser,

Unternehmen müssen heute auf vieles gleichzeitig reagieren: auf wirtschaftlichen Druck, neue sicherheitspolitische Risiken und wachsende Anforderungen im betrieblichen Alltag. Umso wichtiger ist es, Entwicklungen nicht hinterherzurrennen, sondern sich frühzeitig auf sie einzustellen.

Wie wichtig diese Vorsorge ist, zeigt unsere Titelseite sehr konkret. Was passiert in einer Krise, wenn Beschäftigte fehlen? Etwa weil sie bei der Bundeswehr oder im Katastrophenschutz gebraucht werden – oder weil sie ihren Arbeitsplatz nicht erreichen können? Gemeinsam mit Infraserb Höchst haben wir bei einer Veranstaltung darüber informiert, wie Unternehmen kritische Funktionen identifizieren, Vertretungen organisieren und ihre Handlungsfähigkeit sichern können. Denn Resilienz entsteht vor der Krise.

Doch Handlungsfähigkeit hängt nicht nur von guter Krisenvorsorge ab. Sie braucht auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Leistung ermöglichen und belohnen. In meiner Kolumne geht es deshalb um ein Grundversprechen der Sozialen Marktwirtschaft: Leistung muss sich lohnen. Beschäftigte müssen von zusätzlicher Arbeit und höherem Einkommen spürbar profitieren. Zugleich brauchen Unternehmen Gestaltungsspielraum, wettbewerbsfähige Kosten und leistungsorientierte Vergütungssysteme. Der Staat ist gefordert, Steuern und Sozialabgaben so zu gestalten, dass Mehrarbeit nicht entwertet wird. Nur wenn Leistung möglich ist und sich auszahlt, stärken wir Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit.



Handlungsfähigkeit zeigt sich schließlich auch dort, wo Führung im betrieblichen Alltag besonders gefragt ist. Unser Wissensbooster widmet sich deshalb einem sensiblen Thema: der Suchtprävention.

Mit unserer neuen Fachmeldungsreihe geben wir Führungskräften und Personalverantwortlichen Orientierung, wie sie Warnsignale erkennen, Gespräche führen und rechtssicher handeln können.

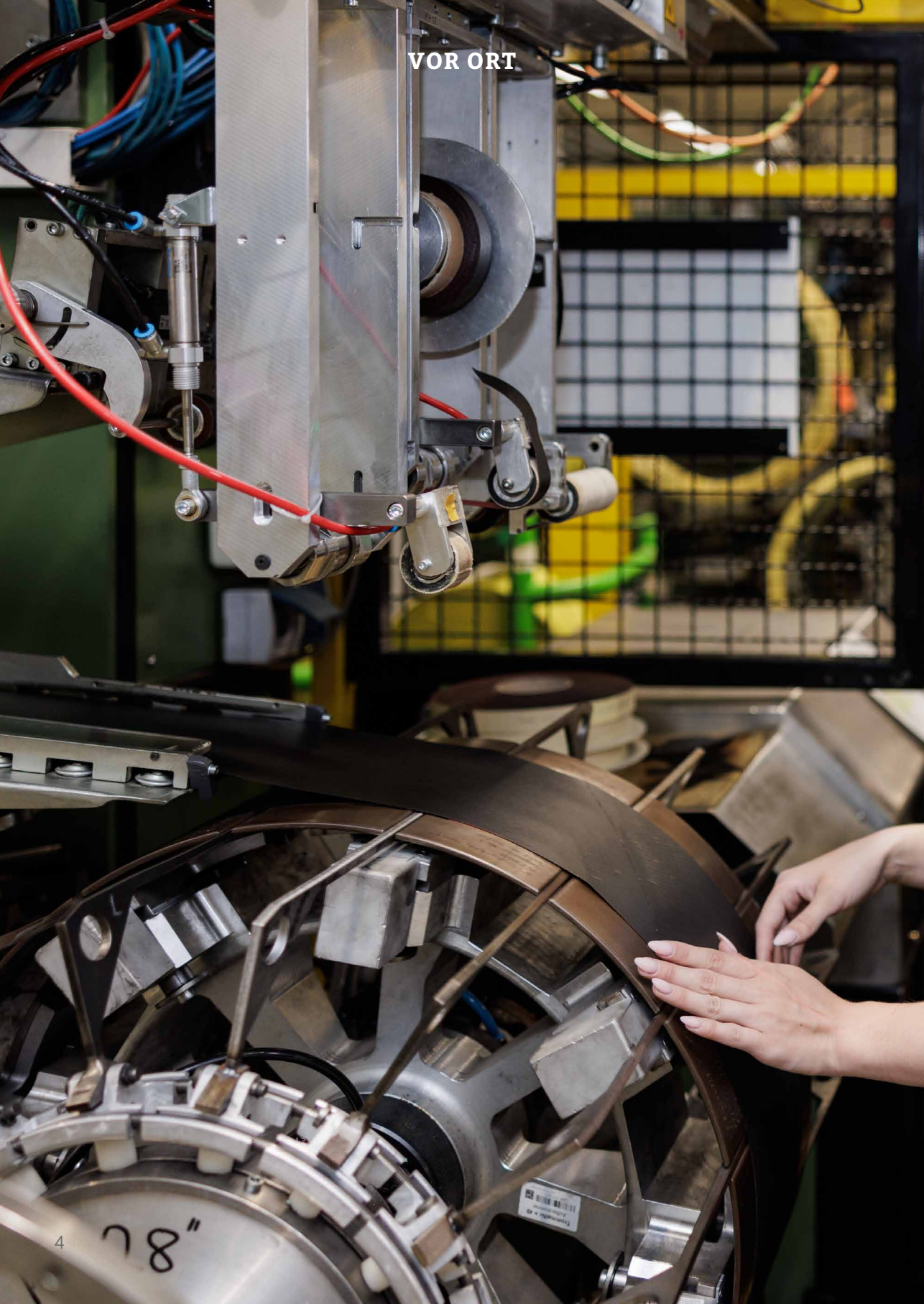
Ich wünsche Ihnen eine interessante und anregende Lektüre.

Herzlichst

Ihr

Dirk Meyer
Hauptgeschäftsführer HessenChemie

VOR ORT





Hightech-Reifen made in Hessen

Im Continental-Reifenwerk in Korbach werden Reifen für Pkw, Motorräder und Fahrräder gefertigt. Der Standort produziert unter anderem Ultra-High-Performance-Reifen für leistungsstarke Fahrzeuge und Rennradreifen für den professionellen Radsport. Bei der Tour de France 2026 fuhr mehr als ein Viertel des Pelotons auf Rennradreifen aus Korbach – darunter auch Gesamtsieger Tadej Pogačar vom Team UAE Emirates-XRG.

Parallel investiert Continental in eine stärker erneuerbar ausgerichtete Energieversorgung des Standorts. Neben bestehenden Photovoltaikanlagen soll ein eigener Windpark künftig rechnerisch rund zwei Drittel des Strombedarfs des Werks decken. Damit baut das Unternehmen die Stromerzeugung aus erneuerbaren Quellen vor Ort aus und schafft eine Grundlage, den Strombezug des Werks langfristig emissionsärmer zu gestalten.

WER MACHT WAS?

79 Talente starten bei Sartorius

Göttingen/Guxhagen. Für 79 künftige Fachkräfte hat am 1. August ein neuer Lebensabschnitt bei Sartorius begonnen. Sie haben ihre Ausbildung, ihr duales Studium oder ein Jahrespraktikum im Rahmen der Fachoberschule (FOS) beim Life-Science-Konzern gestartet. Besonders bemerkenswert: Die Gruppe ist so vielfältig wie selten zuvor und reicht von 15-jährigen Schulabgängern bis zum 57-jährigen Neustarter als Elektroniker für Geräte und Systeme. Die meisten der insgesamt 60 Auszubildenden, 16 dual Studierenden und drei FOS-Praktikantinnen und -Praktikanten sind ab August am Standort in Göttingen tätig; elf junge Menschen lernen in Guxhagen in Nordhessen. Weitere Ausbildungsstandorte sind Ulm und Schloss Holte-Stukenbrock bei Bielefeld.



Zum zweiten Mal in Folge starten bei Sartorius mehr Frauen als Männer eine Ausbildung in den Laborberufen – wie Julia Bettels, die seit 2024 eine Ausbildung zur Physikalaborantin absolviert.

Mit einem Start von 37 Frauen und 42 Männern wird auch die Verteilung zwischen den Geschlechtern ausgeglichener. „Wir arbeiten gezielt daran, mehr Frauen insbesondere für unsere technischen und naturwissenschaftlichen Berufe zu begeistern. Deshalb freuen wir uns, dass wir bereits das zweite Jahr in Folge deutlich mehr Frauen als Männer für

eine Ausbildung in einem Laborberuf begrüßen dürfen. Auch in einzelnen technischen Berufen fangen ausschließlich oder erstmals Frauen an, zum Beispiel bei den Maschinen- und Anlagenführerinnen sowie bei den Kunststoff- und Kautschuktechnologinnen“, sagt Ausbildungsleiterin Martina Pinno-Ciupka.

Madeleine Roach wird Country President von Sanofi in Deutschland



Madeleine Roach koordiniert künftig die Aktivitäten von Sanofi in Deutschland und vertritt das Unternehmen nach außen.

Frankfurt. Sanofi in Deutschland stärkt seine Führungsstruktur: Madeleine Roach hat im September die vom Konzern neu geschaffene Position Country President übernommen. Sie ist außerdem für die Dreiländerorganisation Deutschland, Österreich und Schweiz zuständig. Mit der neuen Position des Country President reagiert Sanofi in Deutschland auf die komplexe Situation, vor der Deutschland aktuell steht: Zum einen die Most-Favored-Nation-Politik der US-Administration sowie die Konsequenzen für die künftige Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Innovationen hierzulande. Zum anderen die aktuelle gesundheitspolitische Situation durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz und dessen Konsequenzen für die Pharmaindustrie.

Madeleine Roach kam 2022 als Head of Internal Audit and Risk Management zu Sanofi und übernahm im Oktober 2023 die neu geschaffene Rolle der Executive Vice President Business Operations im globalen Konzernvorstand. In dieser Funktion verantwortete sie unternehmensweite Service-Funktionen entlang der Wertschöpfungskette mit dem Ziel, Effizienzen und Produktivität im Konzern zu steigern. Zuvor war Roach bei AstraZeneca in verschiedenen Führungspositionen tätig, zuletzt als Head of Global Finance Services APAC in Malaysia.



Zehn Nachwuchskräfte erreichten bei ihrem Abschluss die Note 1. 41 der insgesamt 50 Absolventinnen und Absolventen setzen ihren beruflichen Weg bei Heraeus fort.

Nachwuchskräfte feiern erfolgreichen Abschluss bei Heraeus

Hanau. 50 Auszubildende und dual Studierende bei Heraeus haben erfolgreich ihre Ausbildung und ihr duales Studium abgeschlossen. Gemeinsam mit ihren Familien, Lernbegleitenden sowie Kolleginnen und Kollegen blickten sie Ende August auf ihre Ausbildungs- und Studienzeit zurück. Auf dem Werksgelände in Hanau feierten sie zugleich den Beginn eines neuen beruflichen Abschnitts. Die Absolventinnen und Absolventen schlossen ihre Ausbildung bzw. ihr duales Studium in insgesamt 17 unterschiedlichen Berufs- bildern und Studienrichtungen ab. Dazu zählen zwölf technische, naturwissenschaftliche und kaufmännische Ausbildungsberufe sowie fünf duale Bachelorstudiengänge in Prozess- und Verfahrenstechnik, Chemischer Technik, Betriebswirtschaftslehre, Technischer Informatik und Wirtschaftsinformatik.

STADA Health Report 2026

Bad Vilbel. Der STADA Health Report 2026 beleuchtet die europäische Gesundheitslandschaft, die von gegensätzlichen Kräften geprägt ist: Gesundheitssysteme unter anhaltendem Druck, eine Bevölkerung, die befähigt ist, ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen, und der rasante Einzug der KI in den Alltag der persönlichen Gesundheitsversorgung.

Die unabhängige, repräsentative Umfrage in 20 europäischen Ländern zeigt: 82 Prozent stehen einer Rolle der KI in ihrer Gesundheitsversorgung offen gegenüber, 55 Prozent nutzen KI aktiv im Zusammenhang mit ihrer Gesundheit. Gleichzeitig hat Vertrauen nach wie vor ein menschliches Gesicht: 77 Prozent der Europäer verlassen sich bei gesundheitsbezogenen

Entscheidungen auf ihren Hausarzt oder andere medizinische Fachkräfte, und rund 8 von 10 bevorzugen einen persönlichen Termin bei ihrem Arzt.

STADA-CEO Peter Goldschmidt: „Die Debatte um mündige, selbstbestimmte Patienten gewinnt zunehmend an Dynamik, und die künstliche Intelligenz treibt diese Entwicklung in deutlich schnellerem Tempo voran. Die Menschen sind nicht mehr nur Patienten, die in einer Warteschlange stehen. Sie sind aktive Akteure, die eigenes Handeln, digitale Hilfsmittel und fachliche Beratung zu etwas Neuem verbinden. Alle Akteure im Gesundheitswesen müssen sich an diese Veränderungen anpassen und entsprechend handeln.“ Die komplette Untersuchung hat STADA auf der Unternehmenshomepage bereitgestellt.



Fotos: Arne Landwehr

Großes Interesse im Industriepark Höchst bei der Infoveranstaltung „Personalsicherstellung in Krisenzeiten“

Vorsorge für den Ernstfall

Was passiert, wenn im Krisenfall plötzlich wichtige Beschäftigte fehlen – weil sie nicht an ihren Arbeitsplatz kommen, Reservisten einberufen werden oder Helfer im Katastrophenschutz gebunden sind? Dieser Frage widmeten sich HessenChemie und Infraserb Höchst im August bei einer gemeinsamen Veranstaltung beim Bildungsdienstleister Provadis im Industriepark Höchst.

Im Mittelpunkt stand die betriebliche Handlungsfähigkeit: Welche Funktionen sind für einen sicheren Betrieb unverzichtbar, und wie lassen sich personelle Ausfälle auffangen? Gastgeber Holger Kison, Head of Group HR der Infraserb Höchst-Gruppe, begrüßte die Teilnehmenden zur Veranstaltung „Personalsicherstellung in Krisenzeiten“ und knüpfte an den ersten Termin im Frühjahr an.

Dabei hatten Infraserb Höchst, Bundeswehr und HessenChemie die veränderte Sicherheitslage und mögliche Herausforderungen für Unternehmen beleuchtet. Das Rhein-Main-Gebiet ist dabei besonders relevant: Industrie, wichtige Infrastrukturen, Internetknotenpunkte und zentrale Verkehrswege konzentrieren sich hier auf engem Raum.

Wirtschaft gehört zur Gesamtverteidigung

Seit dem russischen Angriff auf die Ukraine hat sich die Sicherheitslage in Europa grundlegend verändert. Hinzu kommen hybride Bedrohungen wie Cyberangriffe, Sabotage, Ausspähung und Desinformation.

„Bestandteil der Gesamtverteidigungsfähigkeit ist auch eine funktionsfähige Wirtschaft und Industrie“, betonte HessenChemie-Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer. Eine starke Verteidigung und eine leistungsfähige Wirtschaft dürfen deshalb nicht gegeneinander ausgespielt werden. Staatlicher und betrieblicher Personalbedarf müssen im Krisenfall zusammengebracht und die Interessen der Unternehmen bei der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Jürgen Funk, HessenChemie-Geschäftsführer und Mitglied im Beirat Wirtschaft und Arbeitgeber beim Landeskommmando Hessen, ordnete die Sicherheitslage ein. Deutschland kommt als logistischer Drehscheibe der NATO besondere Bedeutung zu. Für Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet stellt sich damit ganz praktisch die Frage, ob Beschäftigte, Rohstoffe und Lieferungen im Krisenfall weiterhin zuverlässig die Standorte erreichen. Funk unterstrich zudem die Bedeutung belastbarer Kommunikations- und Entscheidungswege.

Personal sichern – Zielkonflikte lösen

Besonders anspruchsvoll wird es, wenn Beschäftigte an mehreren Stellen gebraucht werden: bei der Bundeswehr, im Zivil- und Katastrophenschutz – und zugleich im Unternehmen.

Dr. Matthias Felderhoff, HessenChemie-Syndikusrechtsanwalt und Leiter Team Recht Rhein-Main, machte deutlich, dass der gesetzliche Rahmen mit dieser Realität Schritt halten muss. Die Sicherstellungs- und Vorsorgegesetze sollen im Spannungs- oder Verteidigungsfall Personal für Streitkräfte, Behörden und wichtige zivile Versorgungsbereiche sichern. Aus Arbeitgebersicht ist jedoch unter anderem zu klären, wie sich konkurrierender Personalbedarf priorisieren lässt und wie Unternehmen rechtssicher erfahren können, welche Beschäftigten anderweitig gebunden sind.

Zusätzliche Brisanz erhält das Thema durch das geplante Reservestärkungsgesetz. Bestimmte Reservisten sollen künftig auch ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers herangezogen werden können. Unternehmen sollen zwar angehört werden und Stellung nehmen können. Aus Arbeitgebersicht fehlen jedoch weiterhin ein gesetzliches Fragerecht zum Reservistenstatus und eine frühzeitige Möglichkeit, Beschäftigte in sicherheitskritischen Betriebsfunktionen als unabkömmlich einzustufen.

Die Arbeitgeber unterstützen das Ziel, die Verteidigungsbereitschaft zu stärken. Gleichzeitig muss die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft erhalten bleiben. Unternehmen sollten deshalb bereits heute kritische Funktionen identifizieren, Mindestbesetzungen festlegen und Vertretungen organisieren.

Resilienz lässt sich testen

HessenChemie beschäftigt sich seit Ende 2023 im Beirat „Wirtschaft und Arbeitgeber“ beim Landeskommmando Hessen mit diesen Fragen. Zugleich unterstützt der Verband seine Mitgliedsunternehmen mit Informationen und Praxishilfen.

Ein konkretes Instrument ist der vorgestellte ResilienzCheck. Das kostenlose Online-Tool prüft mit rund 58 Fragen in zehn Handlungsfeldern die Krisenfestigkeit eines Unternehmens (www.resilienzcheck.org). Nach etwa 15 Minuten erhalten die Teilnehmenden eine Auswertung mit konkreten Handlungsempfehlungen.



Das Informationsteam zur Personalsicherstellung: Dirk Meyer, Dr. Matthias Felderhoff, Holger Kison und Jürgen Funk (v. l.)

An der Entwicklung und Einführung des Tools waren die Digitalagentur GAL Digital, der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HIHK), die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) und das Landeskommmando Hessen beteiligt. Begleitet wurde das Projekt vom Hessischen Wirtschaftsministerium.

Die Botschaft aus Höchst: Resilienz entsteht vor der Krise – durch vorausschauende Personalplanung, klare Verantwortlichkeiten, funktionierende Notfallstrukturen und belastbare Kommunikationswege. (bo)

Suchtprävention im Betrieb: Neue Fachmeldungsreihe



dem weitreichenden Netzwerk der Suchthilfe. In vielen Fällen bilden die Materialien der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) und die Themenseite www.sucht-am-arbeitsplatz.de die Grundlage der Reihe. Die spezifischen Anforderungen der chemischen Industrie – etwa Schichtarbeit und Umgang mit Gefahrstoffen – werden dabei durchgängig mitgedacht.

Persönlicher Austausch zum Jahresende

Alkohol, Medikamente, Cannabis: Suchtthemen berühren viele Betriebe – und werfen im Alltag oft mehr Fragen auf, als sie beantworten. Mit einer neuen Fachmeldungsreihe unterstützt HessenChemie seine Mitgliedsunternehmen dabei, betriebliche Suchtprävention wirksam zu gestalten.

Suchtgefährdungen zeigen sich selten offen. Häufiger sind es Leistungsschwankungen, Fehlzeiten oder Spannungen im Team, die auf ein tieferliegendes Problem hindeuten. Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Kolleginnen und Kollegen stehen dann vor denselben Fragen: Wie ansprechen? Wann eingreifen? Was ist rechtlich zulässig – und was nicht?

Genau hier setzt unsere Reihe „Knackpunkte betrieblicher Suchtprävention“ an. In monatlichen Fachmeldungen von März bis Oktober 2026 greifen wir Themen

auf, die in der Praxis besonders herausfordernd sind – und gehen dabei über allgemeine Aufklärung hinaus. Dazu zählen die psychologischen und organisatorischen Barrieren, die Führungskräfte vom Handeln abhalten, der „Teamfallen-Effekt“ im Kollegenkreis, typische Schwachstellen in Betriebsvereinbarungen, der Wert externer Suchtberatung sowie der Umgang mit Stufenplänen oder der „stillen Sucht“ der Medikamente.

Jede Fachmeldung verbindet eine fachliche Einordnung mit praktischen Hilfestellungen – einer kompakten Checkliste zum Mitnehmen, Leitfäden zur Gesprächsführung, weiterführenden Ressourcen oder konkreten Ansprechpartnern aus

Ergänzend zur Reihe laden wir am 9. November zu einer Präsenzveranstaltung auf dem Campus ein. Unter der Moderation eines erfahrenen Suchtberaters haben Führungskräfte die Möglichkeit, sich über ihre anspruchsvolle Rolle in der betrieblichen Suchtprävention auszutauschen und Orientierung sowie Handlungssicherheit in ihrer Rolle zu finden.

Abgeschlossen wird die Reihe mit einem Online-Termin am 3. Dezember, bei dem ein Weiterbildungskonzept „Betrieblicher Suchtkrankenhelfer“ des Friedrichsdorfer Instituts für Therapie- und Gesundheitsförderung vorgestellt wird. Details finden Sie in unserem Veranstaltungskalender. (cv)

Sie haben Fragen?

Ansprechpartner sind Tamara Clostermeyer und Clemens Volkwein bei der HessenChemie: clostermeyer@hessenchemie.de / volkwein@hessenchemie.de



„Leistung muss sich lohnen“

Die Soziale Marktwirtschaft ruht auf einem einfachen Versprechen: Wer sich anstrengt, Verantwortung übernimmt oder besondere Fähigkeiten einsetzt, soll davon etwas haben. Der Wettbewerb sortiert nach Qualität und treibt Innovationen. Der Staat sichert ab, wo eigene Kraft nicht reicht. Ludwig Erhard hat es so beschrieben: Die Wirtschaft ist zuerst durch ihre eigene Leistungsfähigkeit sozial, weil gut bezahlte Arbeit ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht.

Dieses Versprechen muss man überprüfen – auch auf der staatlichen Ebene – und die Prüfung fällt derzeit unbefriedigend aus. Zwei Beispiele.

Erstens der Zuverdienst: Wer aus der Grundsicherung heraus anfängt zu arbeiten, behält von jedem Euro oft nur 20 bis 30 Cent. Der größte Teil des Zuverdienstes wird mit der staatlichen Leistung verrechnet; Mehrarbeit lohnt sich rechnerisch kaum. Wer Leistung will, muss also materiell an den Transferentzug heran.

Zweitens der Steuer- und Abgabenkeil: Für Facharbeiter und Akademiker steigt die progressive Steuerkurve hierzulande steil an. Und die Last der Sozialabgaben wächst sich strukturell immer weiter aus. Ein erheblicher Teil jeder Gehaltserhöhung wird damit sofort aufgezehrt. Leistung soll sich aber nicht nur brutto, sondern vor allem netto auszahlen. Bei der Belastung des Faktors Arbeit gehört Deutschland zur internationalen Spitzengruppe: Von den Arbeitskosten eines alleinstehenden Durchschnittsverdieners (Bruttolohn plus Arbeitgeberbeiträge) landen in Deutschland 49,3 Prozent beim Staat, im OECD-Durchschnitt sind es 35,1 Prozent.

Diese Kostenbasis wird nicht national verhandelt, sondern international bewertet. Unsere Unternehmen konkurrieren mit Standorten, an denen Arbeit billiger ist und länger gearbeitet wird. Wer bei höheren Kosten und geringerem Arbeitsvolumen bestehen will, muss produktiver sein. Leistungsfähigkeit ist eine Standortfrage: Nur Produktivitätsfortschritt durch Qualifikation, Automatisierung, KI und gute Organisation hält Löhne und Sozialstandards.

Wer für die Erwerbstätigen etwas ändern will, muss Sozialabgaben durch Strukturreformen begrenzen und an die steuerliche Belastung heran: ein flacherer Einkommensteuertarif, der regelmäßige Abbau der kalten Progression und ein Transferentzug, der Mehrarbeit nicht entwertet. Der Spitzensteuersatz von 42 % greift derzeit schon ab knapp 70.000 Euro zu versteuerndem Einkommen. Dies trifft bereits viele Facharbeiterinnen und Facharbeiter in der Industrie. Der heutige Einkommensteuertarif bestraft Leistung, wenn schon mittlere Einkommen in Deutschland den Spitzensteuersatz zahlen müssen. Wenn der Staat sich zu viel nimmt, geht dies zu Lasten der Motivation und beschneidet die privaten Möglichkeiten zum Vermögensaufbau.

Leistung muss sich lohnen – aber Leistung muss auch möglich sein. Dies geht mit den richtigen Anreizen und einer Rückkehr zur Leistungskultur. Beschäftigte brauchen Qualifikation, faire Ziele, Anerkennung und einen spürbaren finanziellen Ertrag ihres Einsatzes. Unternehmen brauchen Gestaltungsspielraum, wettbewerbsfähige Kosten und leistungsorientierte Vergütungssysteme. Der Staat muss dafür sorgen, dass Steuern, Sozialabgaben und Transferentzug zusätzliche Arbeit nicht entwerten.

Mitgliederversammlung: Industrie braucht Verlässlichkeit



Gemeinsam für die Branche: Hauptgeschäftsführung und Vorstand bei der Mitgliederversammlung von HessenChemie

Die hessische Chemie- und Pharmaindustrie steht weiter unter Druck. Hohe Energie-, Rohstoff- und Arbeitskosten treffen auf Handelskonflikte und geopolitische Unsicherheiten. Bei der Mitgliederversammlung von HessenChemie im Juni forderte Vorstandsvorsitzender Oliver Coenenberg deshalb mehr Tempo bei der Verbesserung der Standortbedingungen. „Hessen gehört zu den starken Chemie- und Pharmastandorten in Deutschland. Aber Stärke ist kein Besitzstand. Sie muss immer wieder neu erarbeitet werden.“

Besonders kritisch sieht Coenenberg die steigenden Sozialabgaben. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt bereits bei 42,3 Prozent und könnte ohne Reformen bis 2040 auf nahezu 50 Prozent steigen. Höhere Beiträge verteuern Arbeit, schmälern Nettoeinkommen und belasteten Investitionen. Nötig seien deshalb strukturelle Reformen, klare Finanzierungsverantwortung und eine generationengerechte Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme.

Die Mitgliederversammlung stand zugleich im Zeichen personeller Veränderungen im Verband. Nach langjähriger Mitarbeit schieden Matthias Bürk von Merck und Bettina Buschhoff von Procter & Gamble

aus dem Vorstand aus. Buschhoff war zuletzt stellvertretende Vorstandsvorsitzende. Coenenberg dankte beiden für ihr langjähriges und intensives Engagement für HessenChemie.

Neu in den Vorstand gewählt wurden Dr. Vanessa Westphal von Merck und Dr. Martina Gieg von Heraeus. Zum neuen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden wählten die Mitglieder Jürgen Rings von der Höchster Pensionskasse.

KI in der Praxis: HessenChemie beim Verbändekongress

Wie können Verbände Künstliche Intelligenz so einsetzen, dass für ihre Mitglieder ein echter Mehrwert entsteht? Diese Frage brachte HessenChemie beim 20. Deutschen Verbändekongress in Bonn auf die Bühne. Unter dem Leitmotiv „RELEVANZ! Nach innen. Nach außen. Für die Mitglieder.“ diskutierte die Verbandswelt zwei Tage lang darüber, was Organisationen heute und morgen unverzichtbar macht.

HessenChemie-Geschäftsführerin Nora Hummel-Lindner und Alex Schiller von der Kölner Digitalagentur i-gelb zeigten unter dem Titel „Einfach loslegen – Wie Verbände mit KI den Mitgliederservice der Zukunft gestalten“ Wege auf, um von der Idee zur konkreten Anwendung zu kommen. Im Mittelpunkt standen Fragen, die viele Verbände beschäftigen: Wie lassen sich KI-Assistenten sicher integrieren? Welche Datenbasis benötigen sie? Und wie lassen sich Fachwissen, Technik und Datenschutz miteinander verbinden?

HessenChemie konnte dabei von eigenen Erfahrungen berichten. Mit dem KI-Assistenten Arbeitsrecht sowie der HessenChemie-Lotsin hat der Verband zwei Anwendungen entwickelt, die Wissen schneller zugänglich machen, Orientierung geben und Mitglieder gezielt zu relevanten Quellen sowie passenden Ansprechpartnern führen.

Neues Programm der HessenChemie Akademie

Die HessenChemie Akademie unterstützt Sie auch 2027 mit einem vielseitigen Programm, das Inspiration, Fachwissen und praxisnahen Austausch vereint. Ab 4. November 2026 stellen wir Ihnen im Veranstaltungsbereich das Weiterbildungsangebot 2027 vor.

Ganz gleich, ob Sie neu einsteigen und Basiswissen aufbauen oder als erfahrene Fach-

und Führungskraft gezielt vertiefende Impulse suchen: Auch 2027 finden Sie passende Angebote für Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Erfahrungsgemäß sind besonders gefragte Themen schnell ausgebucht – eine frühe Anmeldung lohnt sich also. Sichern Sie sich Ihre Plätze!



Die bisherige Erfahrung zeigt zugleich: KI ersetzt die persönliche Beratung nicht. Vielmehr kann sie dabei helfen, Informationen schneller verfügbar zu machen und die individuelle Beratung gezielter einzusetzen.

Hummel-Lindner und Schiller verbanden auf der Bühne die Perspektive der Verbandsarbeit mit der technischen Umsetzung. Dass das Thema weit über HessenChemie hinausreicht, zeigten die zahlreichen Fragen und Gespräche im Anschluss. KI gehörte zu den zentralen Zukunftsthemen des Kongresses – immer verbunden mit der entscheidenden Frage: Was bringt sie den Mitgliedern?



Alex Schiller (i-gelb) und Nora Hummel-Lindner (HessenChemie) trafen beim Verbändekongress in Bonn auf ein interessantes Publikum.

Termine

29.10.26, Wiesbaden

Forum Ausbildung

Das Forum Ausbildung zeigt, wie demokratische Werte, Dialogfähigkeit und gesellschaftliche Verantwortung im Ausbildungsalltag gestärkt werden können. Impulse, Praxisberichte und Workshops geben konkrete Anregungen für Ausbilderinnen und Ausbilder.

5.11.26, Wiesbaden

Forum Kommunikation

Wie verändern Cyberangriffe, Sabotage und Desinformation die Bedrohungslage für Unternehmen? Das FORUM richtet sich an Fachleute aus der Unternehmenskommunikation, ordnet aktuelle hybride Bedrohungen ein und zeigt, wie Unternehmen auch unter Druck handlungsfähig bleiben.

18.11.2026, Online

Rechtliche Änderungen zum Jahreswechsel

Der Jahreswechsel bringt häufig rechtliche Neuerungen für die Personalarbeit mit sich. Das Seminar informiert kompakt über relevante Änderungen zum Jahreswechsel 2026/2027 in Arbeits-, Sozialversicherungs-, Steuer- und Tarifrecht sowie über aktuelle Rechtsprechung.

**Weitere Veranstaltungen
und die Anmeldemöglichkeit
finden Sie hier:**



Mercosur: Ein Markt mit Potenzial

Am 1. Mai 2026 ist das Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und dem südamerikanischen Wirtschaftsbündnis Mercosur vorläufig in Kraft getreten.

Grund genug, einen Blick auf diesen Handelspartner zu werfen, der auch für die deutsche Chemie- und Pharmaindustrie große Perspektiven bietet – gerade vor dem Hintergrund eines sich wandelnden Wirtschaftsumfelds. (hö)

Die MERCOSUR-Staaten im Überblick

Wirtschaftsleistung und Bevölkerung im Jahr 2025

Bolivien

BIP: 57,1 Mrd. US\$
Bevölkerung: 12,6 Mio.

Brasilien

BIP: 2.279,9 Mrd. US\$
Bevölkerung: 212,8 Mio.

Paraguay

BIP: 49,4 Mrd. US\$
Bevölkerung: 7,0 Mio.

Uruguay

BIP: 85,6 Mrd. US\$
Bevölkerung: 3,4 Mio.

Argentinien

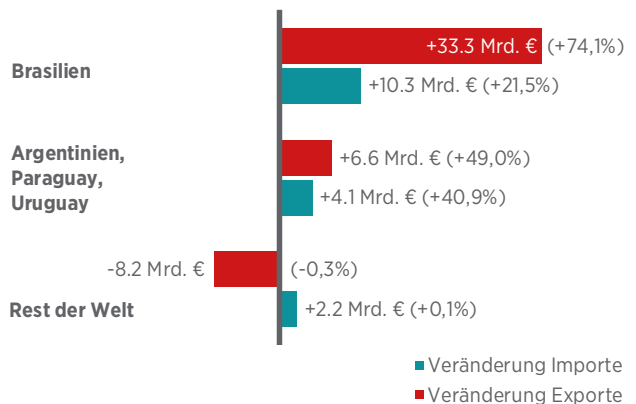
BIP: 681,5 Mrd. US\$
Bevölkerung: 45,9 Mio.

Farbig markiert: MERCOSUR-Staaten, die Teil des Freihandelsabkommens mit der EU sind

Quelle: Germany Trade and Invest – Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH

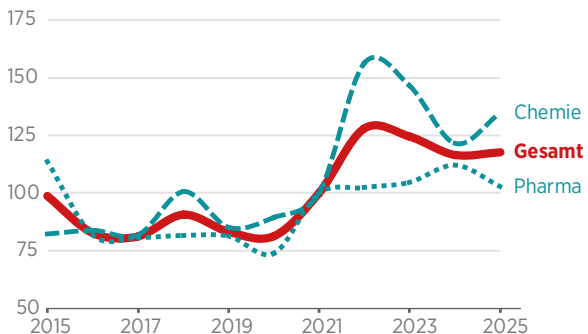
Positive Wirkung des Abkommens für Europa

Veränderung des Außenhandels zwischen der EU und MERCOSUR
Geschätzte Effekte des MERCOSUR-Abkommens bis 2040



Hessische Ausfuhren mit positiver Entwicklung

Hessische Ausfuhren in den Mercosur-Raum
saisonbereinigt; Indizes 2021=100



Quelle: UN Comtrade Database; Statistisches Landesamt Hessen

Verantwortung endet nicht am eigenen Werkstor

Dr. Martina Gieg ist Chief Human Resources Officerin und Mitglied des Group Executive Leadership Team beim Technologiekonzern Heraeus. Im Juni 2026 wurde sie neu in den Vorstand der HessenChemie gewählt.

Was hat Sie bewogen, sich ehrenamtlich im Verband zu engagieren – und was möchten Sie einbringen?

Industrieunternehmen tragen eine besondere Verantwortung für den Standort – und diese Verantwortung endet für mich nicht am eigenen Werkstor. Gerade in einer Phase, in der sich die Industrie tiefgreifend verändert, halte ich es für wichtig, sich aktiv in den Austausch einzubringen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Bei HessenChemie kann ich dabei die Perspektive eines international tätigen Unternehmens einbringen und zugleich sehr konkret auf die Herausforderungen hier in Hessen und Deutschland schauen. Besonders wichtig ist mir der offene Dialog in der Sozialpartnerschaft. Wenn Unternehmen und Beschäftigte unterschiedliche Perspektiven zusammenbringen und die betriebliche Praxis im Blick behalten, können daraus gute Lösungen entstehen. Mein Ziel ist es, dazu einen konstruktiven Beitrag zu leisten – für industrielle Arbeitsplätze, Innovation und einen wettbewerbsfähigen Standort.

Als Chief Human Resources Officer gestalten Sie bei Heraeus zentrale Zukunftsthemen rund um People & Culture. Welche Herausforderungen beschäftigen Sie derzeit besonders?

Die Transformation der Industrie ist längst auch eine Transformation der Arbeitswelt. Digitalisierung und KI verändern Tätigkeiten, Prozesse und die Art, wie wir zusammenarbeiten. Gleichzeitig müssen Unternehmen frühzeitig dafür sorgen, dass Wissen erhalten bleibt und die richtigen Talente für künftige Aufgaben gewonnen und entwickelt werden. Das betrifft insbesondere die Nachfolge in Schlüsselpositionen. Für mich hängen diese Themen eng mit Führung und Unternehmenskultur zusammen. Führung muss in



einem dynamischen Umfeld Orientierung geben, Verantwortung ermöglichen und Veränderung gestalten. Eine Kultur, in der Menschen bereit sind, Neues zu lernen, Wissen zu teilen und Entscheidungen zu treffen, wird damit zu einem wichtigen Erfolgsfaktor. Entscheidend ist, technologische und organisatorische Veränderungen konsequent mit der Entwicklung der Menschen zu verbinden.

Welche politischen Stellschrauben müssen aus Ihrer Sicht jetzt besonders dringend gedreht werden, damit Unternehmen wieder mehr investieren und wachsen können?

Deutschland steht für hohe Standards in der Arbeitswelt – das ist eine Stärke unseres Standorts. Entscheidend ist, diese mit mehr Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit zu verbinden. Fachkräftesicherung beginnt bei Bildung, Ausbildung und Qualifizierung. Gleichzeitig müssen wir vorhandene Potenziale besser nutzen und Menschen den Einstieg oder die Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit erleichtern. Dazu brauchen wir flexiblere Möglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, die unterschiedliche Lebenssituationen ebenso berücksichtigen wie betriebliche Anforderungen. Auch bei Sozialabgaben und Lohnnebenkosten müssen wir die Balance wahren: Arbeit muss sich für Beschäftigte lohnen und für Unternehmen wirtschaftlich bleiben. Hinzu kommen verlässliche Rahmenbedingungen und schnellere Verfahren. Unser Anspruch sollte nicht sein, Standards abzusenken, sondern hohe Standards mit einem modernen, flexiblen und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt zu verbinden. So sichern wir Beschäftigung, stärken Unternehmen und schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Investitionen und Wertschöpfung auch künftig in Deutschland stattfinden.

IMPRESSUM

Redaktion: Roland Boros (v. i. S. d. P.), Jürgen Funk

Autoren: Roland Boros (bo), Jürgen Funk (fu),
Ruben Höpfer (hö), Dirk Meyer (me), Clemens Volkwein (cv)

Layout: Q GmbH, Wiesbaden

Foto Umschlag: Arne Landwehr (AI-Modified)

Fotos: Arne Landwehr, Ivgenia Möbus, Lopolo/Shutterstock,
Unternehmensfotos: Continental Reifen Deutschland GmbH,
Sartorius Stedim Systems GmbH, Heraeus Business Solutions GmbH

Produktion: Komminform GmbH, Miltenberg/Main

Auflage: 1.000

Kontakt: Roland Boros

Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien
für das Land Hessen e. V. (HessenChemie)

Murnastraße 12

65189 Wiesbaden

Telefon: 0611 7106-40

Mobil: 0162 2710645

boros@hessenchemie.de

www.hessenchemie.de

