

# 2009/10 Jahresbericht





## Inhaltsübersicht

Editorial 5

### Tarif- und Sozialpolitik

Feuerwehr im Krisenfall –  
die Anwendung von Flexi-Regeln im Unternehmen 6

Büffeln statt Stempeln –  
Kurzarbeit zur Qualifizierung nutzen 8

Dürfen Arbeitsordnungen Jubiläum feiern?  
Gelebtes und Geschriebenes im Vergleich 9

Gesucht: ehrenamtliche Sozialrichter –  
Iris Willrich im Porträt 10

### Wirtschaftliche Entwicklung

Chemieland Rheinland-Pfalz –  
Krisenjahr 2009 12

### Kommunikation

Der stumme Chor 14

### Bildung

In Berlin präsentiert –  
Rheinland-Pfälzer Lehrerweiterbildung 15

30 Jahre Chemikanten im Verbund 16

Ökonomische Bildung unzureichend –  
Schulbücher erschweren Lehrern die Arbeit 17

### Wirtschafts- und Chemikalienpolitik

Alle reden vom Klima –  
wir auch! 18

**Für den Chemiestandort 20**

**Vorstände 22**

**Sozialpolitischer Beirat 23**

**Mitarbeiter der Verbände 24**

#### Die Chemieverbände Rheinland-Pfalz

Die Chemieverbände Rheinland-Pfalz sind eine Gemeinschaft des Arbeitgeberverbands Chemie Rheinland-Pfalz e.V. und des Verbands der Chemischen Industrie e.V. Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. Sie vertreten die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen. So bieten sie ihren Mitgliedern beispielsweise Rechtsberatung und -beistand in arbeitsrechtlichen Fragen an und positionieren die chemische Industrie gegenüber Öffentlichkeit, Politik und Behörden. Mitglieder sind rund 180 Unternehmen der chemischen Industrie sowie der Kunststoff, Kautschuk und Mineralöl verarbeitenden Industrie und chemienahe Dienstleister.

Die Chemieverbände bieten ihre Leistungen ausschließlich ihren Mitgliedsunternehmen an.

# Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

seit Jahresanfang erleben wir eine wirtschaftliche Erholung – nach einem Jahr, das von einem tiefen Einbruch geprägt war. Viele unserer Mitgliedsunternehmen hat die Wirtschaftskrise mit nicht geahnter Härte getroffen. Umsätze und Produktion blieben weit im Minus, es gab auch existenzbedrohende Situationen und Insolvenzen, und nahezu alle Unternehmen waren gezwungen, den Gürtel eng zu schnallen.

In der Krisensituation zeigt sich sehr klar, ob und wie sich Strukturen, Prozesse und Personen bewähren. Bei allen Schwierigkeiten: es war eine positive Erfahrung, dass sich die Partnerschaft zwischen allen Beteiligten als belastbar erwiesen hat. In den Unternehmen wurden Lösungen gefunden, um hochflexibel reagieren zu können. Entlassungen konnten weitgehend vermieden werden. Die Betriebsparteien rückten zusammen und einigten sich auf gemeinsame Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen Ausnahmesituation.

Wir als Chemieverbände waren auch in besonderer Weise gefordert – die Fallzahlen für Beratungen, Prozessvertretungen und betriebliche Verhandlungen für unsere Mitglieder lagen so hoch wie noch nie. Gemeinsam haben wir es geschafft, in der Ausnahmesituation praktikable Antworten auf akute Fragen zu finden. In der Krise waren die Chemieverbände ein verlässlicher und kompetenter Partner.

Es spricht vieles dafür, dass sich die gegenwärtige Erholung verstetigt und die chemische Industrie gut aufgestellt aus der Krise hervorgeht. Es bleiben Risiken, und die Krise auf den Finanzmärkten ist noch nicht ausgestanden – das zeigen die bis vor kurzem noch nicht vorstellbaren Maßnahmen zur Euro-Stabilisierung. Vor dem Hintergrund der nicht kalkulierbaren Risiken ist auch die kurze Laufzeit des Tarifabschlusses vom 21. April zu sehen. Wichtig ist, dass eine Dauerbelastung vermieden wurde und die Einmalzahlung flexibilisiert ist; das kann den Unternehmen, welche besonders hart von der Krise betroffen sind, die nötige Luft zum Atmen bieten. Bei der Umsetzung des Chemie-Tarifpakets im Betrieb bieten wir Ihnen die gewohnte Unterstützung an.

Wir sind für unsere Mitglieder da. Das ist unser Verständnis, und dem wollen wir auch mit diesem Jahresbericht Ausdruck verleihen. Der Bericht ist nicht nur im Aussehen neu gestaltet. Inhaltlich haben wir uns ebenfalls neu ausgerichtet. So finden Sie weiterhin Themen, die Ihnen Informationen für die tägliche Arbeit liefern. Neu sind Berichte über unsere Mitgliedsunternehmen, mit denen wir Ihnen beispielhaft zeigen wollen, wie sich unsere Verbandsarbeit mit Ihnen und für Sie gestaltet.

Ich danke unseren Gremien und allen Mitgliedsunternehmen für Ihr Vertrauen und die Zusammenarbeit. Ebenfalls gilt mein Dank allen, die uns beim vorliegenden Jahresbericht unterstützt haben.

Ihr Bernd Vogler

# Feuerwehr im Krisenfall – die Anwendung von Flexi-Regeln im Unternehmen



Erwartet hatte es jeder – aber nicht in der Geschwindigkeit. Viele Disponenten trauten ihren Augen kaum, als sie auf die leeren Bildschirme starrten. Wo sonst mehrere Spalten voller Daten die gefüllten Auftragsbücher zeigten, stand plötzlich nichts mehr. Die Hoffnungen, dass es ein EDV-Fehler ist, wurden schnell enttäuscht. Die Krise war in der Chemie angekommen. Lösungen mussten gefunden werden, um flexibel reagieren zu können.

Bereits Ende 2008 waren die Auswirkungen der Wirtschaftskrise bei INEOS PARAFORM zu spüren – deutlich eingebrochene Absatzzahlen, die auch in den Folgemonaten auf einem niedrigen Niveau blieben. Das Unternehmen in Mainz produziert und vertreibt mit rund 150 Mitarbeitern Basischemikalien. Die Produkte werden zum Beispiel in Laminat, in Desinfektionsmitteln sowie in Lacken und Kunststoffen eingesetzt. Der Zusammenbruch des Automobilmarktes hatte daher unmittelbare Folgen für das Unternehmen. Die Nachfrage sank und die Verkaufspreise standen unter einem erheblichen Druck.

„Es musste schnell etwas geschehen, um den Standort zu sichern und Arbeitsplätze zu erhalten“, erinnert sich Torsten Dittmer, einer der Geschäftsführer in Mainz. Umgehend wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. So verringerte das Unternehmen die Fertigwaren- und Rohstoffbestände. Ergänzend wurden weitere wichtige Kostenfaktoren, wie Dienstreisen und Instandhaltung, auf das Notwendigste reduziert, um die Liquidität im Unternehmen zu verbessern. Und auch für die Beschäftigten galt es, eine Lösung zu finden.



Torsten Dittmer, Geschäftsführer bei INEOS PARAFORM GmbH & Co. KG, freute sich über die Unterstützung durch den Verband.



Konnten mit Flexi-Instrumenten gut reagieren – Torsten Dittmer, Christa Seidel, Ulrich Schmidt (v.l.n.r.).

## „Die Standortsicherung und der Erhalt von Arbeitsplätzen war unser oberstes Ziel“

In der Folge begannen intensive Gespräche zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat, mit Vertretern des Arbeitgeberverbandes (AGV) und der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE). Ziel war es, die tariflichen Flexibilisierungsmöglichkeiten zu nutzen. Wirtschaftszahlen wurden vorgestellt und Handlungsoptionen erörtert. Seitens der Gewerkschaft wurde auf die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage besonders geachtet. Es waren unter anderem Geschäftsberichte, aktuelle Gewinn- und Verlustrechnungen sowie ein Liquiditätsplan einzureichen.

Parallel liefen die Gespräche zwischen den Betriebsparteien weiter und es wurden auch Wege beschritten, die „typisch“ für die Chemie sind. Durch Vermittlung der Tarifvertragsparteien konnte Torsten Dittmer gegenüber der IG BCE in Hannover persönlich die wirtschaftliche Lage erläutern. Dadurch wurde wertvolle Zeit gespart. „Der Fall zeigt, dass die Chemiesozialpartnerschaft in Zeiten der Not auch gelebt und die Bürokratie auf das Notwendigste beschränkt werden kann“, beurteilt Liselotte Achenbach, stellvertretende Geschäftsführerin im AGV, die Abläufe.

Nach mehreren zügig aufeinanderfolgenden Sitzungen einigten sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat. Mit Unterstützung des Arbeitgeberverbandes wurde eine Betriebsvereinbarung zur Standortsicherung formuliert, die flexible Regelungen vorsah. So wurde die Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden reduziert, das Zeitguthaben der Mitarbeiter ausgesetzt und die Jahresleistung flexibel an das Ergebnis angepasst. Im Gegenzug verpflichtete sich die Geschäftsführung, bei allen wirtschaftlichen Entscheidungen den Erhalt und die Sicherung des Standortes und der Arbeitsplätze in den Vordergrund zu stellen und keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Auch im außertariflichen Bereich wurden zur Standortsicherung hilfreiche Regelungen getroffen, und somit die notwendigen Maßnahmen auf alle Schultern gleichermaßen verteilt. Vereinbart wurden auch regelmäßige Beratungen der Betriebsparteien über die aktuelle wirtschaftliche Situation.

Sehr zufrieden zeigten sich alle Beteiligten über das Ergebnis und die Schnelligkeit, mit der es erreicht wurde. Die Zusammenarbeit verlief reibungslos und orientierte sich stets an dem Ernst der Lage. „Die flexiblen Regelungen waren für uns ein gutes Mittel in der Krise, um wie eine Feuerwehr Brände schnell zu löschen oder sie gar nicht erst entstehen zu lassen“, sagt Torsten Dittmer abschließend.

### Auf einen Blick

Die tariflichen Öffnungsklauseln zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, Entgelt und Einmalzahlung gibt es in der Chemie seit über zehn Jahren. Als freiwillige Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bedürfen sie zum Teil zusätzlich der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

# Büffeln statt Stempeln – Kurzarbeit zur Qualifizierung nutzen

„Qualifizierung während der Kurzarbeit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Investition in die Zukunft für Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und Wettbewerbsfähigkeit.“ Mit dieser Kernbotschaft vom 03. Februar 2009 haben die Chemieverbände die Mitgliedsunternehmen ermuntert, die Ausfallzeiten der Kurzarbeit für sinnvolle und praktikable Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen.



Bei Kurzarbeit müssen nicht gleich alle Lampen im Betrieb ausgehen – die Zeit kann für Weiterqualifizierungen gut genutzt werden.

Wie es möglich ist, Standort und Qualifikationsniveau der Belegschaft in der Krise durch eine Qualifizierungsoffensive zu stärken, zeigt das nachfolgende Beispiel aus unserer Mitgliedschaft:

Als führender Hersteller von Systemen und Komponenten aus Kunststoffen für die Automobilindustrie ist die Röchling Automotive Worms KG auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Die Geschäftsführung entschied daher schon frühzeitig, die Ausfallzeiten während der Kurzarbeit zur Mitarbeiterqualifizierung zu nutzen. Neben Kursen in Erster Hilfe, MS-Office-Anwendungen, Wirtschaftsenglisch und Deutsch für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund lag das Herzstück der betrieblichen Qualifizierungsoffensive auf der Konzeptionierung und Umsetzung einer komplett neuen Weiterbildungsmaßnahme zur IHK-geprüften „Fachkraft für Kunststoffbe- und -verarbeitung“. Diese erfolgte in Zusammenarbeit mit einem regionalen Bildungszentrum, der IHK Mainz und der Arbeitsagentur, die sich an den Sozialversicherungsbeiträgen und Maßnahmekosten beteiligte.

## „Die vergangene Krise bot die Chance zur Mitarbeiterqualifizierung“

33 Mitarbeiter ohne oder mit einer fachfremden Berufsausbildung lernten in einer ersten Phase von 74 Unterrichtsstunden, ihre handwerklichen Fähigkeiten bei der Kunststoffbe- und -verarbeitung zu verbessern sowie branchenspezifische Materialkenntnisse zu vertiefen. Der zweite theoretische Kursteil von 70 Stunden vermittelte den Teilnehmern tiefere Einblicke in die Unternehmensbereiche Einkauf, Logistik, Entwicklung, Qualitätssicherung, Vertrieb, Rechnungswesen und Personal. Über beide Teile nahm die IHK eine Prüfung ab und erteilte den Teilnehmern am Ende das Prüfungszertifikat. Trotz der nicht unerheblichen Schwierigkeiten und der enormen Anstrengungen bereut das Management diesen innovativen Schritt nicht, im Gegenteil: „Wir sind sehr stolz auf diese Leistung und auf unsere Absolventen“, so Geschäftsführerin Evelyn Thome. „Ihnen bieten wir eine Perspektive und sichern uns gleichzeitig die für unsere anspruchsvolle Produktion so wichtigen geschulten Arbeitnehmer“.

# Dürfen Arbeitsordnungen Jubiläum feiern? Gelebtes und Geschriebenes im Vergleich

Jubiläen sind ein Ausdruck von Beständigkeit. Es wird eine bestimmte Betriebszugehörigkeit gefeiert und die Tätigkeit für das Unternehmen honoriert. Doch gilt Beständigkeit auch bei Arbeitsordnungen? Wann lohnt sich ein prüfender Blick in die geltende Vereinbarung?

Manchmal bedingt das eine das andere. Eigentlich sollte als großes Projekt der Personalabteilung von Trelleborg in 2009 „nur“ eine Jahresarbeitszeit im tariflichen Bereich eingeführt werden. Aber die geplante Betriebsvereinbarung passte nicht zu den bisherigen Arbeitszeitregelungen in der allgemeinen Arbeitsordnung – es musste was geändert werden. Mit dem Betriebsrat war man sich schnell einig, bei dieser Gelegenheit die gesamte Arbeitsordnung zu überarbeiten.

„Wie aktuell ist eigentlich unsere Arbeitsordnung?“, fragte sich Eva Clemens, die Personalleiterin von Trelleborg Automotive Germany GmbH. Ein Anruf beim Verband bestätigte sie darin, dass der Gesetzgeber und die Rechtsprechung seit der letzten Überarbeitung der Arbeitsordnung, vor rund sieben Jahren, nicht untätig waren.

Neben einem neuen, übersichtlichen Aufbau wurden Neuerungen eingearbeitet und einzelne Aspekte der betrieblichen Arbeitsordnung klarer geregelt. „In persönlichen Gesprächen erfragte der Verband den Regelungsbedarf und machte sehr gute Ergänzungsvorschläge“, resümierte Eva Clemens. So empfahl der Verband mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dass Bewerbungsunterlagen erst nach einer Aufbewahrungszeit von sechs Monaten zurückgeschickt werden sollten. Die drohende Schweinegrippe-Pandemie war Anlass, den Punkt „Gesundheitsgefährdung anderer“ aufzunehmen. Aus Compliance-Gesichtspunkten wurde eine Anzeigepflicht der Arbeitnehmer bei angebotenen Geschenken und sonstigen Vorteilen vereinbart. Auch wurden Altersgrenzen festgelegt, die die Rentenanhebung und die Änderungen bei der Erwerbsminderungsrente berücksichtigten.

Ferner wurde deutlich gemacht, dass Betriebsrat und Geschäftsleitung einen Betriebsurlaub festlegen können, um zum Beispiel auf Auftragsschwankungen zu reagieren. Klargestellt wurde, dass ein Mitarbeiter im Betrieb keine privaten Angelegenheiten erledigen darf, auch nicht außerhalb der Arbeitszeit. Es wurde

ein kurzer Passus zur privaten Nutzung des Internets aufgenommen, jedoch mit dem Vorbehalt des Abschlusses einer eigenständigen, ausführlichen Betriebsvereinbarung.

## „Durch ständige Änderungen der Gesetzeslage und Rechtsprechung müssen auch Arbeitsordnungen regelmäßig überarbeitet werden“

Der vom Verband überarbeitete Entwurf der allgemeinen Arbeitsordnung konnte zügig zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung verabschiedet werden. Eva Clemens: „Auf der Betriebsraterversammlung haben der Betriebsrat und die Geschäftsleitung die konstruktive Zusammenarbeit hervorgehoben. Auch hat der Betriebsrat betont, wie wichtig eine klare und verständliche Regelung als Basis für das Verhalten im Betrieb sei.“

Und wie wurde mit den bisherigen Regelungen zur Arbeitszeit in der Arbeitsordnung verfahren? Diese wurden gestrichen und auf die eigenständige Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ verwiesen.

### Wussten Sie schon, dass ...

Einige im Gesetz nicht klar geregelte Punkte oder Regeln des betrieblichen Zusammenarbeitens können in einer Arbeitsordnung festgelegt werden:

- Wann und wie kann ein Arbeitnehmer Einsicht in seine Personalakte nehmen?
- Wo dürfen überall Kfz und Fahrräder geparkt werden?
- Falls keine eigenständige Betriebsvereinbarung getroffen werden soll: Inwiefern darf das Internet privat genutzt werden?

### Auf einen Blick

Betriebsvereinbarungen unterliegen keiner Inhaltskontrolle wie Arbeitsverträge, die als Allgemeine Geschäftsbedingungen besonders genau überprüft werden. Einige im Arbeitsvertrag nunmehr nicht mehr zulässige Klauseln können aber in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, wie z.B. Abtreuungsverbote.

### Hinweis

Nach der Rechtsprechung können Altersgrenzen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies ist in der Literatur jedoch heftig umstritten, so dass sicherheitshalber zusätzlich hierzu im Arbeitsvertrag Altersgrenzen festgelegt werden sollten.

## Gesucht: ehrenamtliche Sozialrichter – Iris Willrich im Porträt

Ehrenamtliche Richter bringen das allgemeine Rechtsbewusstsein der Bevölkerung  
in die Entscheidungsfindung bei Gericht ein. Doch wer steht dahinter?

Iris Willrich, ehrenamtliche  
Richterin am Sozialgericht  
Koblenz: „Hinter jeder Ent-  
scheidung steht ein persön-  
liches Schicksal“.



Ein typischer Fall im Sozialgericht: Ein Mitarbeiter, zugleich Betriebsrat, kann nach einem Arbeitsunfall nicht mehr in der Produktion arbeiten. Die geplante Umschulung im Bereich Qualitätssicherung scheitert an der Feststellung, dass der Mann nicht lesen und schreiben kann. Als er noch in der Produktion arbeitete, war dies keinem im Betrieb aufgefallen. Mit Bekanntwerden der Beeinträchtigung wird er Opfer von massiven Belästigungen, so dass er in schwere Depressionen verfällt und seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. Nun liegt es an den Richtern, über den Fall zu entscheiden.

## „Als ehrenamtliche Richterin nehme ich wertvolles Wissen in meinen Betrieb mit“

Die Mitwirkung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern am Sozialgericht ist in einem solchen Fall besonders wichtig, da sie ihre persönliche Berufs- und Lebenserfahrung in die Entscheidungsfindung einbringen. Als Mitglieder der Kammern haben sie in Sitzungen und Beratungen die gleichen Rechte wie die Berufsrichter, genießen also volle richterliche Unabhängigkeit und sind nur dem Gesetz unterworfen. Sie müssen objektiv sein, ihre eigene Meinung bilden und daraus ihr Urteil entwickeln. Dazu werden sie von den Vorsitzenden über die Vorschriften und Rechtsprechung informiert. In der mündlichen Verhandlung ist ihnen auf Wunsch das Wort zu erteilen. In der anschließenden nichtöffentlichen Beratung haben sie gleiches Stimmrecht wie der Vorsitzende Richter.

Diese Aufgabe reizte auch Iris Willrich, Leiterin Personal bei Röchling Sustaplast in Lahnstein, die fünfjährige Amtsperiode erstmals im Jahr 2001 am Sozialgericht Koblenz anzutreten. Zwischenzeitlich fühlt sie sich geehrt, für weitere zwei Amtszeiten dieses Ehrenamt begleiten zu dürfen. „Zum damaligen

Zeitpunkt dachte ich zwar, ‚Arbeitsgericht‘ wäre mir lieber, aber spannend wird es mit Sicherheit auch“, erinnert sie sich zurück. Und darin wurde sie nicht enttäuscht. „Als ich beim ersten Kammertermin vereidigt wurde, wurde mir so richtig bewusst, dass Entscheidungen oder Urteile von besonderer Tragweite gefällt werden müssen“, weiß sie heute noch zu berichten. Seitdem ist sie der 7. Kammer am Sozialgericht Koblenz unter Vorsitz eines Richters mit dem Schwerpunkt „Unfallrecht“ zugeteilt. Bei Beginn einer Verhandlung trägt der Richter einen umfangreichen Sachvortrag vor, mit dem man gut in den komplexen Sachverhalt eingeführt wird. Ihren eigenen Angaben nach hält sich der Zeitaufwand in Grenzen. Sie hat maximal vier Termine im Jahr zu bestreiten. Begonnen wird regelmäßig um 09.00 Uhr, je nach Anzahl der Fälle endet der Sitzungstag gegen 14.00 Uhr. Bei der Befragung von Zeugen kann es auch mal länger dauern. Und auch für die Vorbereitung eigener Verfahren im Betrieb nimmt man einiges mit: Durch die gemeinsame Beratung mit dem Vorsitzenden erhält man wertvolle Einblicke in die Denkweise des Gerichts.

Im Ausgangsfall wird es die schwierige Aufgabe der Kammer sein, anhand von den Fakten und den eigenen Erfahrungen im betrieblichen Alltag zu erarbeiten, ob ein Zusammenhang zwischen dem auslösenden Ereignis und den eingetretenen Folgen besteht. Daher sind ehrenamtliche Richter sehr gefragt!

### Anforderungen an ehrenamtliche Richterinnen und Richter

- Vollendung des 25. Lebensjahrs und deutsche Staatsangehörigkeit
- Wohn- oder Betriebssitz möglichst im Bezirk des Sozialgerichts
- Kein Ausschlussgrund nach § 17 SGG (z. B. Freiheitsstrafe von mehr als 6 Monaten)
- Auswahl durch das Justizministerium beispielsweise auf Vorschlag des Arbeitgeberverbandes Chemie Rheinland-Pfalz

# Chemieland Rheinland-Pfalz – Krisenjahr 2009

Das Krisenjahr 2009 brachte für acht von zehn Unternehmen der chemischen Industrie in Rheinland-Pfalz schmerzhafte Umsatzeinbußen. Trotz des Umsatzplus im IV. Quartal konnten die Betriebe ihre Verluste nicht ausgleichen. Insgesamt erwirtschafteten die Chemie-Unternehmen einen Umsatz von rund 17,9 Milliarden Euro. Das sind 16,9 Prozent weniger als im Vorjahreszeitraum. Im Vergleich dazu sank der bundesweite Umsatz der Chemie-Industrie um 17,7 Prozent auf 101,4 Milliarden Euro. Die Zahl der Beschäftigten blieb laut Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz mit rund 42.900 im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant. Trotz der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung investierten die Arbeitgeber in ihre eigene Zukunft und boten 1.457 Ausbildungsplätze neu an. Das waren wiederholt mehr Ausbildungsplätze, als tarifvertraglich gefordert wurden.

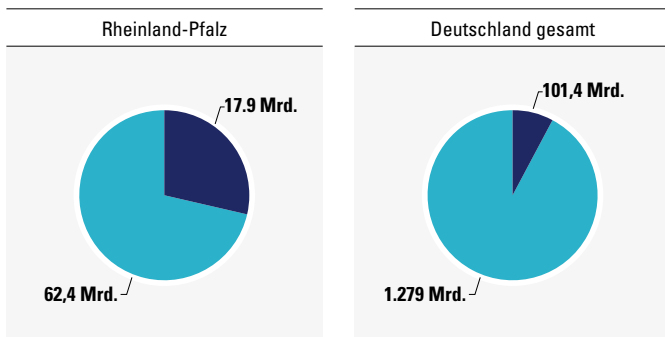
## Unterschiedliche Betroffenheit

Die Branche wurde unterschiedlich stark getroffen. Im Arbeitgeberverband sind auch Kunststoff, Kautschuk und Mineralöl verarbeitende Industrieunternehmen organisiert. Sie werden durch die amtliche Statistik nicht in der Chemie-Branche erfasst. Auch sie litten unter den plötzlichen Auftragseinbrüchen und versuchten, die Krise zu überstehen.

## Verarbeitendes Gewerbe und chemische Industrie im Vergleich: Umsatz in 2009

### Umsatz verarbeitendes Gewerbe in Mrd. Euro

### Davon chemische Industrie in Mrd. Euro



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Statistisches Bundesamt, Daten nach WZ 2008, Stand: April 2010

## Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V.

### Kennzahlen (Stand: April 2010)

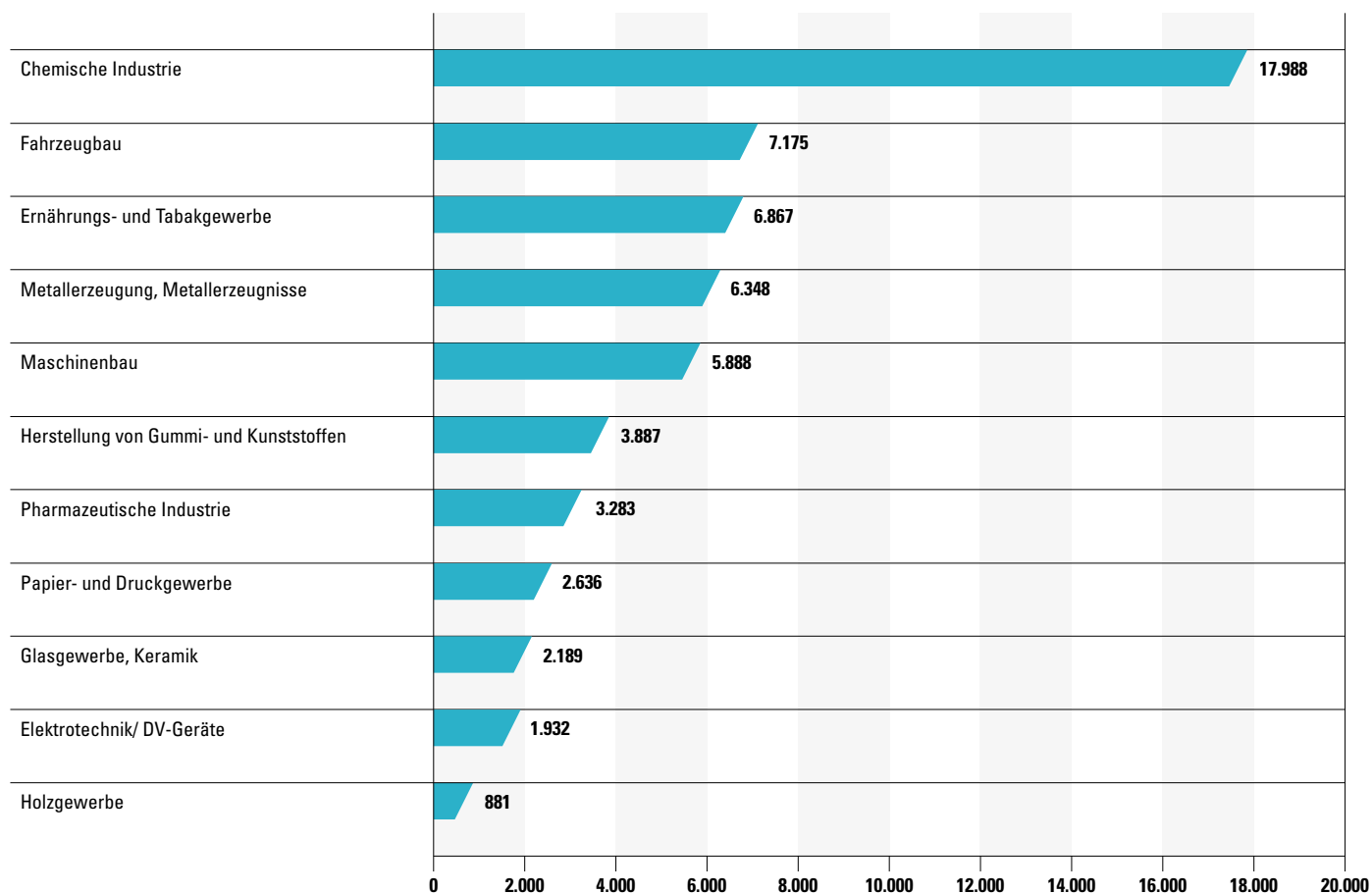
Mitgliedsunternehmen	128
Beschäftigte	62.700

## Verband der Chemischen Industrie e.V. Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

### Kennzahlen (Stand: 31. Dezember 2009)

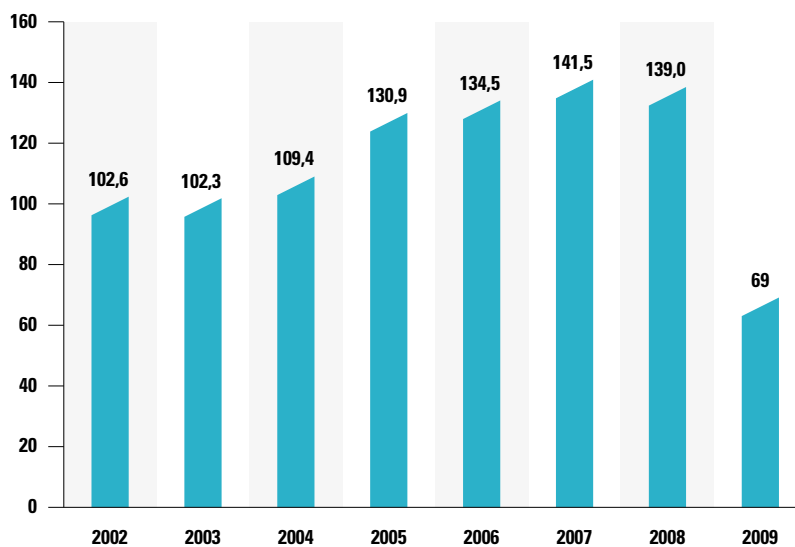
Mitgliedsunternehmen	100
Beschäftigte	42.900

## Umsatz 2009 im verarbeitenden Gewerbe in Rheinland-Pfalz (in Mio. EUR)



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Stand: April 2010

## Auftragsentwicklung in der chemischen Industrie



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Stand: April 2010, gezeigt wird der Volumenindex (Jahr 2005 = 100)

# Der stumme Chor

Die demografische Entwicklung und der fortschreitende Fachkräftemangel führen dazu, dass sich die Unternehmen stärker als bisher als attraktive Arbeitgeber positionieren müssen. Doch viele Betriebe nutzen die Chance der Kommunikation im Personalbereich nicht.

Als „heimliche Sieger“ werden erfolgreiche kleine und mittelständische Unternehmen bezeichnet, die marktführende Produkte anbieten. „Heimlich“ sind sie deshalb, weil nahezu niemand ihre Leistungen und Innovationen kennt. In der Chemie-Branche gibt es viele dieser „heimlichen Sieger“. In der Summe bilden sie einen stummen Chor, der es zukünftig schwerer haben wird, neue Mitarbeiter zu finden.

Die Bevölkerung in Rheinland-Pfalz wächst kaum noch und wird zunehmend älter. Das berührt auch grundlegende ökonomische Interessen der Betriebe – der schon jetzt in einigen Unternehmen spürbare Fachkräftemangel wird weiter verstärkt. Zudem belastet die ungleiche regionale Altersverteilung die Suche nach neuen Mitarbeitern. Wer jetzt nicht kommuniziert und weiterhin unerkannt bleibt, muss zusehen, wie gute Fachkräfte am Betrieb vorbeiziehen und in die allgemein bekannten Unternehmen streben.

Klappern gehört zum Geschäft – diese alte „PR-Weisheit“ sollten Unternehmen in der Kommunikation für sich nutzen. Die Themen müssen dabei nicht zwingend Bilanzen und neue Entwicklungen beinhalten. Möglichkeiten für kleine und mittelständische Betriebe gibt es auch woanders: Mitarbeiteraktivitäten, Berichte über Traditionen und nachhaltiges Wirtschaften, Corporate Social Responsibility, Hilfen in Schwellenländern oder Themen zum Umweltschutz. Vor allem Porträts einzelner Mitarbeiter und Führungskräfte haben ein gutes Potential für emotionale Geschichten.

Um die Themen der Personalarbeit in einer spannenden und medienwirksamen Weise zu transportieren, sollten die Kommunikations- und Personal-Abteilungen besser zusammenarbeiten. Wenn jeder Betrieb in Rheinland-Pfalz eine Geschichte wirksam platzieren kann, wird aus dem stummen Chor eine deutliche Stimme des Mittelstandes – ein Mittelstand, der Mitarbeiter sucht und ... findet.

## Durch eine gezielte und professionelle Kommunikation wird die Arbeitgebermarke sichtbar gestärkt

Die klassische Marketingstrategie der Personalabteilungen, mittels Anzeigen und Stellengesuche neue Mitarbeiter zu finden, wird auf lange Sicht nicht zu dem erwünschten Erfolg führen. Die Kreativität der Personal- und Kommunikationsabteilungen ist mehr gefordert. Nicht nur negative Personalthemen wie Entlassungen und Umstrukturierung werden immer häufiger in den Medien diskutiert. Auch der Wettbewerb um Talente rückt verstärkt in den Fokus. Eine große Bedeutung besitzen dabei die sozialen Medien, wo die Reputation des Unternehmens im öffentlichen Raum diskutiert wird. Eine gute Außendarstellung bedeutet hier auch, die eigenen Mitarbeiter zu berücksichtigen und die interne Kommunikation zu stärken.

In Zukunft stehen vor allem mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung



# In Berlin präsentiert – Rheinland-Pfälzer Lehrerweiterbildung

Nicht nur in den naturwissenschaftlichen Berufen in der Industrie herrscht Nachwuchsmangel. Es fehlen zunehmend auch Lehrer, die diese Fächer unterrichten. Darauf zielt ein Konzept aus Rheinland-Pfalz ab, welches in Berlin große Beachtung findet.

Am 1. Juli 2010 diskutieren Vertreter aus Wirtschaft und Politik in Berlin die Empfehlungen der Hochrangigen Expertengruppe Chemie für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen chemischen Industrie. Die Konferenz widmet sich den Themen Innovation, Bildung/Humanressourcen, Energie/Rohstoffe und Logistik. Sie zieht eine erste Bilanz dessen, was in Deutschland bereits geschieht, beschreibt den künftigen Handlungsbedarf und trifft Absprachen.

Ein Projekt aus Rheinland-Pfalz ist als beispielhaft dabei: die Weiterbildung für Lehrer, die Chemie und Physik fachfremd unterrichten. Zusammen mit fünf anderen wurde es aus 64 Projektskizzen ausgewählt.

## Das Projekt „fachfremd unterrichtende Lehrer“ überzeugt mit einem durchdachten Konzept und einem hohen Niveau in der Ausbildung

Seit Jahren klagen Schulen über einen akuten Fachlehrermangel in den Fächern Physik und Chemie. Immer häufiger müssen Lehrer ohne geeignete Ausbildung diese Fächer unterrichten.

Um die Situation zu verbessern, initiierten die Chemieverbände zusammen mit dem rheinland-pfälzischen Lehrerfortbildungsinstitut im Jahr 2006 den zweijährigen Weiterbildungslehrgang „Chemie@Physik“. Präsenztage wechseln mit Online-Phasen ab, in denen die Teilnehmer zu Hause am PC arbeiten. Experimentelles Arbeiten steht an den Praxistagen ganz oben auf der Agenda. So wird die Grundlage für ein sicheres Experimentieren in der Schule gelegt. Die Lehrer erweitern ihr Fachwissen und werden didaktisch und methodisch geschult. Die Prüfung zur Unterrichtserlaubnis schließt den Lehrgang ab.

Derzeit laufen bereits der dritte und der vierte Kurs. Rund 70 Lehrkräfte haben schon die Unterrichtserlaubnis. Alle äußern sich hochzufrieden über das hohe Niveau der Ausbildung und die hervorragende Betreuung durch die Tutoren.

### Hochrangige Gruppe Chemie

Die Hochrangige Gruppe Chemie wurde im Jahr 2007 von der Europäischen Kommission eingerichtet. Sie erarbeitete Vorschläge, wie die Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie in Europa verbessert werden kann. Beteiligt waren Vertreter der Kommission, der EU-Mitgliedstaaten, der chemischen Industrie, der Gewerkschaften, nichtstaatlicher Organisationen sowie aus Forschung und Wissenschaft. Im Februar 2009 legte sie ihren Abschlussbericht mit 39 Empfehlungen vor.

#### Empfehlung 14 der Hochrangigen Gruppe:

„Die Mitgliedstaaten sollten die Förderung des Unterrichts in Chemie und in naturwissenschaftlichen Fächern ausweiten und entsprechende Lehrinhalte bereits in der Grundschule entwickeln.“



## 30 Jahre Chemikanten im Verbund

Am 10. Oktober 1979 war es soweit. Fünf Chemieunternehmen aus Ludwigshafen, Frankenthal und Worms gründeten mit tatkräftiger Unterstützung des Arbeitgeberverbands Chemie einen Verbund zur gemeinsamen Ausbildung von Chemiefacharbeitern, wie der Chemikant damals noch hieß. Anfängliche Bedenken der Unternehmen waren überwunden, die Kammer und die Schulen machten auch mit. Damit war der Weg frei für den ersten Jahrgang des neuen Ausbildungsverbundes im darauf folgenden Jahr. Im Sommer 1980 begannen 17 junge Menschen in fünf Betrieben eine Ausbildung zum Chemikanten.

### Seit 1980 wurden 330 Azubis ausgebildet

Im September vergangenen Jahres startete der mittlerweile dreißigste Jahrgang mit einer Ausbildung ins Berufsleben. Fast alle der Gründungsunternehmen sind noch dabei. Weitere Firmen kamen im Laufe der Zeit hinzu. Zurzeit teilen sich sieben Unternehmen die Ausbildungsanstrengungen. Die Bilanz kann sich sehen lassen. In den vergangenen drei Jahrzehnten nahmen rund 330 junge Menschen eine Ausbildung zum Chemikanten auf.

Die Bildung eines Ausbildungsverbundes wurde aus der Not heraus geboren. Die fortschreitende technische Entwicklung in den Betrieben der chemischen Industrie erforderte mehr und mehr den Einsatz von qualifizierten Mitarbeitern in der Produktion. Eine bloße Einweisung in die tägliche Betriebsarbeit genügte nur noch selten. Großbetriebe bildeten schon lange Chemiefacharbeiter aus.

### Qualifizierte Mitarbeiter durch das „Musketier-Prinzip“

Den mittleren und kleineren Unternehmen jedoch war dies nicht ausreichend möglich. Sie konnten die in der Ausbildungsordnung geforderte Fertigkeitsvermittlung in Labor-, Wartungs- und Produktionstechnik nicht voll abdecken. Mit der gegenseitigen Unterstützung mehrerer Firmen eröffneten sich Möglichkeiten, ein breit gefächertes Spektrum von Ausbildungsinhalten anzubieten und gleichzeitig seinen eigenen Fachkräftestamm selbst auszubilden.

So ist es im Prinzip nach dreißig Jahren immer noch. Die Ausbildungsabschnitte sind auf die Unternehmen aufgeteilt. Sie ergänzen sich. Die Auszubildenden lernen auf diese Weise verschiedene Firmen kennen und schauen bereits zu Beginn ihrer Berufstätigkeit über den betrieblichen Tellerrand hinaus. Was ein Unternehmen alleine nicht schafft, ist gemeinsam möglich.

#### Wussten Sie schon, dass ...

In der heutigen Arbeitswelt werden Sozialkompetenzen immer wichtiger. Auszubildende treffen auf Besucher und Geschäftspartner. Der Arbeitgeberverband bot im letzten Sommer Veranstaltungen speziell für Auszubildende an:

- „Benimm ist in“ – ein Tagesseminar, das in die grundlegenden Regeln der Business Etikette einführt. Geübt werden richtiges Grüßen, die Etikette zu Tisch und wie man sich passend kleidet.
- „Grundlagen der Rhetorik“ – junge Menschen lernen, sich auf den eigenen sprachlichen Ausdruck zu konzentrieren sowie in der Gruppe und vor fremden Personen zu sprechen.

Wenn sich KMUs zusammen schließen,  
können große Ideen verwirklicht werden.



# Ökonomische Bildung unzureichend – Schulbücher erschweren Lehrern die Arbeit

Rheinland-pfälzischen Schülern wird in ihren Schulbüchern kein ausgewogenes und fundiertes wirtschaftliches Verständnis vermittelt. Das ergab die Studie „Unternehmer und Soziale Marktwirtschaft im Schulbuch in Rheinland-Pfalz“ des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln im Auftrag der Landesvereinigung Unternehmerverbände (LVU) und des Arbeitgeberverbands Chemie Rheinland-Pfalz.

Ein großer Teil der Schulbücher behandelt wirtschaftliche Themen nicht ausreichend. Die Soziale Marktwirtschaft spielt fast keine Rolle. Was sich hinter Wirtschaftskreislauf, Privateigentum oder Leistungsprinzip verbirgt, machen die Bücher den Schülern nicht bewusst. Globalisierung, Ökologie und Verteilungsgerechtigkeit bestimmen großenteils das Bild von der Wirtschaft. Wohlstand wird eher vom Staat als von den Unternehmen generiert, unternehmerisches Handeln kleingeschrieben.

## Die Schulbücher vermitteln den Eindruck, dass die Wirtschaft ein Regelkreismodell ist

Diese Ergebnisse sind alarmierend, sind doch wirtschaftliche Grundkenntnisse unabdingbar für einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf. Geboten ist daher eine Überarbeitung der Lehrpläne und der Schulbücher. Daneben muss die Lehreraus- und weiterbildung verbessert werden.

Hier setzen die Chemieverbände Rheinland-Pfalz an: Seit Jahren bringen sie Lehrer und Unternehmen zusammen, auf Tagungen und bei Betriebsführungen. Lehrer machen sich ein Bild von der Vielfalt der Unternehmen. Sie erleben betriebliche Abläufe und erfahren, welche Anforderungen Betriebe an Schulabgänger stellen.

Welchen Stellenwert hat die Wirtschaft im Schulunterricht?

## Unternehmen und Lehrer wollen sich austauschen

Auch Studienseminare sind feste Nutzer dieser Angebote und kommen mit ganzen Gruppen von Studierenden. „Besonders wichtig ist, dass unsere Lehramtsanwärter die originale Begegnung mit der realen Welt erfahren. Angehende Lehrer sollten ihre Informationen nicht nur gefiltert durch Massenmedien und Informationssysteme, sondern auch aus erster Hand durch die Begegnung mit Menschen und der Umwelt erhalten“, betonte Mechthild Kohlhaage-Becker, Fachleiterin am Studienseminar Neuwied, nach einer Besichtigung der Zschimmer & Schwarz Chemische Fabriken in Lahnstein im September 2009.

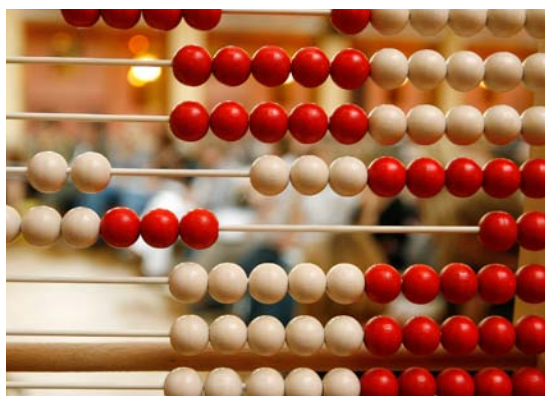
Das IW untersuchte die Präsenz der Themen „Soziale Marktwirtschaft“ und „Funktionen und Rolle von Unternehmen“ mithilfe von 47 Schlüsselbegriffen wie Markt, Wettbewerb oder Konjunktur. Zusätzlich erfasste es den Seitenumfang der Themen. Die Autoren werteten knapp 40 Schulbücher in den Fächern Geschichte, Erdkunde, Wirtschafts- und Sozialkunde aus. Das sind rund ein Viertel aller für diese Analyse zugelassenen Schulbücher in Rheinland-Pfalz.

### Auf einen Blick

**Unternehmensbesuche**  
Rund zehnmal im Jahr laden die Chemieverbände Lehrer zur Betriebsbesichtigung in Mitgliedsunternehmen ein. Durch die Besichtigungen und die Gespräche zu Ausbildung und Qualifizierung erhalten die Pädagogen ein besseres Bild von den Qualifikationsanforderungen der Betriebe.

### Bildungszahl 589

Im Kalenderjahr 2009 erreichten die Chemieverbände Rheinland-Pfalz 589 Lehrerinnen und Lehrer. Als Multiplikatoren nahmen sie die in den Veranstaltungen erhaltenen Anregungen mit in den naturwissenschaftlichen Unterricht.



# Alle reden vom Klima – wir auch!

Die chemische Industrie in Deutschland ist die Branche mit dem höchsten Energieverbrauch. Da kann man sich schon fragen, „Chemie und Klimaschutz – wie geht das zusammen“? In der Politik herrscht sogar teilweise der Eindruck vor, die Chemie sei Teil des Problems. Das Gegenteil ist aber der Fall: Chemieprodukte helfen beim Klimaschutz – und das mit einem großen Hebel!

Das belegt eine im August 2009 vorgestellte Studie des Weltchemieverbandes ICCA. Der Titel weist schon die Richtung: „Innovationen zur Senkung der Treibhausgase“. Die Studie entstand unter Mitwirkung der Unternehmensberatung McKinsey und basiert auf einem Rechenmodell der BASF, das methodisch vom Öko-Institut Freiburg überprüft wurde.

Für über 100 chemische Produkte wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch sogenannte Lebensweganalysen ermittelt, und zwar von der Wiege bis zur Bahre: Von der Gewinnung der Rohstoffe, über die Produktion und Anwendung bis hin zur Entsorgung am Ende der Nutzen-Phase. Die Summe der in dieser Zeit emittierten Treibhausgase wird ausgedrückt in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten und verglichen mit der Einsparung an Treibhausgasen, die diese Chemieprodukte in der Nutzen-Phase ermöglichen.

Die Treibhausgase-Bilanz im Basisjahr 2005 zeigt die Relationen deutlich auf (siehe Abb. 1). Einem weltweiten Ausstoß von 3,3 Milliarden Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten aus der chemischen Industrie steht eine Brutto-Einsparung von 8,5 Milliarden Tonnen durch den Einsatz von Chemieprodukten gegenüber. Dies bedeutet, Chemieprodukte sparen Treibhausgase-Emissionen mit einem Hebel von etwa 2,6:1 über ihren Lebensweg ein! Und noch etwas: Hätte man in 2005 keine Chemieprodukte gehabt, wäre die gesamte weltweite Treibhausgase-Emission um etwa zehn Prozent höher gewesen, nämlich um etwa 5,2 Milliarden Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente.

Die Studie zeigt auch, wie wichtig ein starker Chemie-Produktionsstandort Deutschland ist (siehe Abb. 2). Es wird deutlich, dass es der chemischen Industrie in den wichtigsten Chemie-

## Treibhausgas-Bilanz der Chemie weltweit in 2005

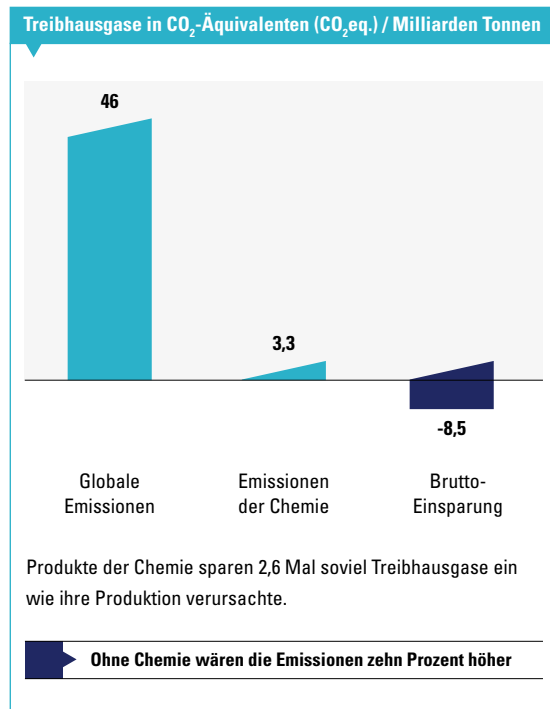


Abb. 1

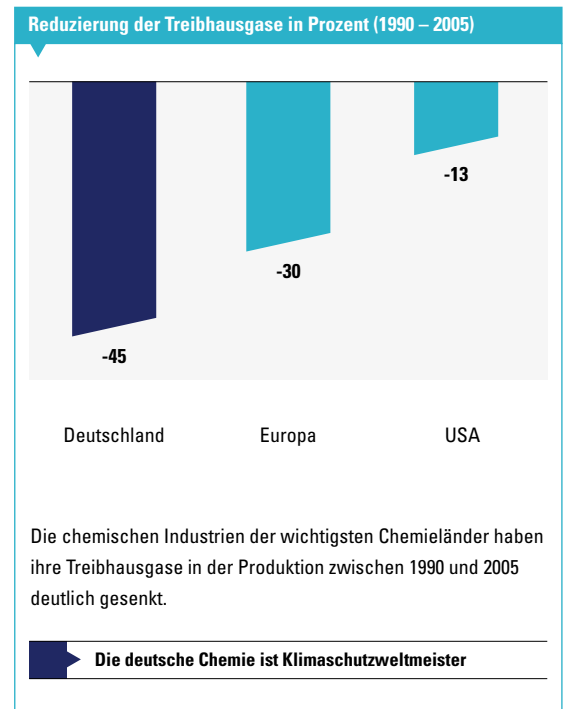


Abb. 2

regionen der Welt gelungen ist, die Emission von Treibhausgasen bei der Produktion von Chemieprodukten zwischen 1990 und 2005 deutlich zu senken – aber wir in Deutschland können es am besten!

Unsere Energie-Effizienz ist vorbildlich im internationalen Vergleich. Deshalb sollten wir diese Ergebnisse in Gesprächen mit unseren Politikern nutzen und dürfen ruhig selbstbewusst dabei auftreten – so schnell macht uns in Sachen Nachhaltigkeit auf der Welt niemand etwas vor.r!

#### Das ICCA-Fazit in Kürze

- Chemieprodukte sparen deutlich mehr Treibhausgas-Emissionen ein als ihre Produktion, Anwendung und Entsorgung verursachen
- Der positive Beitrag der Chemieprodukte zum Klimaschutz ist am größten, wenn die Produktion in effizienten Ländern bleibt und nicht in Regionen mit niedrigen Umweltstandards abwandert
- Hierzu werden globale Klimaschutzregelungen benötigt, die die industrielle Produktion weltweit ausgewogen belasten

#### Auf einen Blick

Die ICCA-Studie steht als PDF-Download unter <http://www.icca-chem.org> zur Verfügung. Sie enthält noch weitere sehr interessante Beispiele für den Nutzen von Chemieprodukten für den Klimaschutz in der Zukunft.

#### REACH – die Uhr läuft

Am 30.11.2010 um 24:00 Uhr endet die Abgabefrist für Stoffe der ersten Tranche. Bitte geben Sie Ihre Stoff-Dossiers rechtzeitig vorher an die ECHA ab! Welche Stoffe sind betroffen?

- Stoffe mit einer Produktion bzw. einem Importvolumen größer/gleich 1.000 Tonnen pro Jahr
- Stoffe mit einer Produktion bzw. einem Importvolumen größer/gleich 100 Tonnen pro Jahr, wenn sie als sehr giftig für die aquatische Umwelt eingestuft sind
- Stoffe mit einer Produktion bzw. einem Importvolumen größer/gleich 1 Tonne pro Jahr, wenn sie als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fortpflanzungsgefährdend (CMR 1 & 2) eingestuft sind

#### GHS/ CLP – noch 5 Monate

Ab dem 01.12.2010 müssen alle in Verkehr gebrachten Stoffe gemäß den CLP-Kriterien eingestuft, gekennzeichnet und verpackt sein. Zusätzlich sind alle gefährlichen und alle nach REACH registrierpflichtigen Stoffe ohne Mengenuntergrenze innerhalb eines Monats nach Inverkehrbringen an die ECHA in ein Inventar zu melden.

Wir empfehlen, die Meldung so früh wie möglich durchzuführen, auf jeden Fall aber deutlich vor dem 24.12.2010, um nicht durch IT-Probleme der ECHA in der Vermarktung behindert zu werden.

ECHA rechnet mit 2 – 20 Millionen Meldungen in das Inventar!



**Die Uhr  
läuft!**



**Melden  
Sie sich  
rechtzeitig!**



## Für den Chemiestandort

Es gibt ein neues Selbstbewußtsein: Die Chemie ist Teil der Lösung im Klimaschutz, die Chemie ist die Branche mit den modernsten Tarifverträgen, die Chemie ist flexibel, innovativ, international konkurrenzfähig und hat die Krise gut und schneller als Andere überwunden.

Auch wenn das nicht jeder so sieht: Fakt ist, es zeichnet sich ein neues positives Image der Branche ab. Die Öffentlichkeit hat auch und gerade das verantwortungsvolle Verhalten in der Krise wahrgenommen. Es ist ein Pluspunkt, dass wir in schwierigen Zeiten Beschäftigung gehalten haben. Man hat nicht übersehen, dass die Chemie ernsthaft nach Lösungen und Strukturen gesucht hat, die nicht nur für ein Quartal, sondern längerfristig tragen. Und es hat unsere Glaubwürdigkeit gestützt, dass diese Strategien nicht um des kurzfristigen Vorteils Willen über Bord geworfen wurden.

Was die Öffentlichkeit meist nicht wahrnimmt: all das war und ist nur möglich, wenn man gut aufgestellt und wettbewerbsfähig ist. Es führt eben nicht weiter, überholte Strukturen festzuschreiben. Wer frühzeitig handelt, sich den Realitäten stellt und gegebenenfalls auch nötige Veränderungen und Einschnitte fair und entschlossen angeht, steht am Ende besser da und hat etwas für die Zukunftsfähigkeit getan. Wir mussten in Bereichen außerhalb der Chemie erleben, dass vor allem auf das Bewahren angelegte Strukturen am Ende zum Totalverlust geführt haben.

Die Unternehmen der chemischen Industrie haben in einem langen und stetigen Prozess sehr viel getan, um flexibler und wettbewerbsfähiger zu werden. Das hat sich auch und gerade in Zeiten der Krise ausgezahlt. Für ein Mehr an Flexibilität im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit stehen Öffnungsklauseln, tarifliche Optionslösungen und betriebsindividuelle Anpassungsmöglichkeiten – ein Markenzeichen der Chemie, ebenfalls in einem langen Prozess entwickelt und seit rund 15 Jahren sukzessive ergänzt. Auch diese langfristige Vorarbeit hat sich nicht nur, aber auch in der Krise bewährt.

Die betriebliche Umsetzung und Anwendung von Flexibilisierungsinstrumenten ist – neben Beratung, Prozeßvertretung und Politik- und Öffentlichkeitsarbeit – eine der Kernkompetenzen des Arbeitgeberverbandes. Ein Tarifinstrument hat nur dann seinen Wert, wenn es gelingt, dieses in einer oft schwierigen und komplexen Situation betrieblich gangbar zu machen.

Funktionierende Flexibilisierungsinstrumente sind keine Selbstverständlichkeit, sondern gründen auf einem Prozess der Bewährung und Erprobung, auf Erfahrung und Verlässlichkeit der handelnden Personen. Grundlage ist eine belastbare Sozialpartnerschaft. Auch diese ist alles andere als selbstverständlich. Interessengegensätze und konträre Standpunkte sind zwangsläufig und notwendig – gefragt ist der professionelle, effektive und nicht nur kurzfristig tragfähige Umgang damit. Nur so kann es nach außen geräuschlose, schnelle und trotzdem interessengerechte Ergebnisse geben.

Unser gemeinsames Ziel ist die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Chemieunternehmen am Standort Rheinland-Pfalz. Es gilt daran zu arbeiten, dass hier auch künftig erfolgreiches Wirtschaften möglich ist. Das erfordert Flexibilität, Innovation und Rahmenbedingungen, die die industrielle Wertschöpfung nicht belasten, sondern fördern.

Von der Politik verlangt das zunächst ein klares Bekenntnis zur Industrie, und eine klare Grundentscheidung, tatsächlich Industriepolitik zu betreiben. Es führt nicht weiter, wenn nur bestimmte Bereiche einer – aus Sicht der EU-Kommission – „grünen“ Wirtschaft betrachtet werden. Industriepolitik heißt: international konkurrenzfähige Rahmenbedingungen setzen, zum Beispiel im Klimaschutz, in der Energiepolitik und bei der Forschungsförderung. Hohe Energiepreise dürfen kein Standortnachteil sein – Deutschland hat die zweithöchsten Strompreise Europas. Wir können es uns nicht erlauben, in Forschung und Entwicklung zurückzufallen – angrenzende Länder werben mit einer direkten steuerlichen Forschungsförderung.

Industriepolitik heißt auch, Belastungen durch neue Regulierungen zu vermeiden, sei es national oder aus Brüssel. Beschäftigten-Datenschutzgesetz, EU-Mutterschutzrichtlinie, EU-Arbeitszeitrichtlinie, Entwurf zur Familienpflegezeit, Kommunal- und Verwaltungsreform sind nur einige Stichworte. Nicht nur bei diesen Themen gilt es, Stellung zu beziehen und mit der Politik zu kommunizieren. Es ist eine unserer wichtigen Aufgaben für die Mitgliedsunternehmen, eben dies zu tun. Unsere „Positionen“ zu den wichtigsten Politikthemen finden Sie übrigens auch in unserem neuen Internet- und Extranetauftritt, der seit April 2010 im Netz ist.

Wir sind für Sie, unsere Mitgliedsunternehmen da. Es ist unser Anspruch, Sie optimal zu unterstützen – bei der Beratung im Tagesgeschäft, bei der Verhandlung von Strukturfragen im Betrieb und bei der Vertretung Ihrer Interessen gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Deshalb haben wir im Februar 2010 Ihre Zufriedenheit mit den Verbandsleistungen und deren Ausrichtung durch ein externes Institut messen lassen. Ihre Bewertung war insgesamt sehr positiv und lag durchweg weit oberhalb der einschlägigen Benchmarks. Gleichzeitig haben wir sehr differenzierte und hilfreiche Hinweise erhalten, um unseren Anspruch halten und unsere Verbandsleistungen noch besser auf Ihre Bedürfnisse ausrichten zu können.

Ich danke Ihnen herzlich für die Teilnahme an der Mitgliederbefragung und den regelmäßigen Austausch – nur so ist gewährleistet, dass die Chemie in Rheinland-Pfalz ein gutes Sprachrohr für ihre Interessen hat.

Ihr Bernd Vogler



## Vorstände 2009 – 2011\*

**Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V.**


---

**Dr. Herbert Stein** (Vorsitzender), Geschäftsführer Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim

---

**Hans-Carsten Hansen** (stv. Vorsitzender), Direktor BASF SE, Ludwigshafen

---

**Dr. Friedrich Richter** (stv. Vorsitzender), Geschäftsführer Abbott GmbH & Co. KG, Ludwigshafen

---

**Peter Jansen** (Schatzmeister), Geschäftsführer P.A. Jansen GmbH & Co. KG, Lackfabrik, Bad Neuenahr-Ahrweiler

---

**Dr. Hans-Michael Huck**, Geschäftsführer Grace Europe Holding GmbH, Worms

---

**Dr. Harald Schaub**, Geschäftsführer Chemische Fabrik Budenheim KG, Budenheim

---

**Lothar Rees**, Geschäftsführer Huhtamaki Alf, ZN der Huhtamaki Deutschland GmbH & Co. KG, Alf

---

**Cyrille Beau**, Geschäftsführer Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA, Bad Kreuznach

---

**Dr. Karl Tack**, Geschäftsführer Rhodius Mineralquellen und Getränke GmbH & Co. KG, Burgbrohl

---

**Verband der Chemischen Industrie e.V., Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.**


---

**Dr. Herbert Stein** (Vorsitzender), Geschäftsführer Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim

---

**Hans-Carsten Hansen** (stv. Vorsitzender), Direktor BASF SE, Ludwigshafen

---

**Dr. Friedrich Richter** (stv. Vorsitzender), Geschäftsführer Abbott GmbH & Co. KG, Ludwigshafen

---

**Peter Jansen** (Schatzmeister), Geschäftsführer P.A. Jansen GmbH & Co. KG, Lackfabrik, Bad Neuenahr-Ahrweiler

---

**Dr. Hans-Michael Huck**, Geschäftsführer Grace Europe Holding GmbH, Worms

---

**Dr. Harald Schaub**, Geschäftsführer Chemische Fabrik Budenheim KG, Budenheim

---

## Sozialpolitischer Beirat 2009 – 2011\*

## Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V.

---

**Thomas Adam**, Phil. Berger Lack- und chemische Fabrik, Grünstadt

---

**Oliver Beck Michelin**, Reifenwerke AG & Co. KGaA, Bad Kreuznach

---

**Stefan Brückner**, Raschig GmbH, Ludwigshafen

---

**Dr. Brüne Cremer**, BK Giuliani GmbH, Ludwigshafen

---

**Rainer Filzinger**, Abbott GmbH & Co. KG, Ludwigshafen

---

**Torsten Dittmer**, Ineos Paraform GmbH & Co. KG, Mainz

---

**Dirk Dietz**, Artenius PET Packaging Deutschland GmbH, Mendig

---

**Harald Düster**, Sebapharma GmbH & Co. KG, Boppard

---

**Niels Eildermann**, Forbo Adhesives Deutschland GmbH, Pirmasens

---

**Stefanie Gabler**, Werner & Mertz GmbH, Mainz

---

**Günter Gläser**, Chemische Fabrik Budenheim KG, Budenheim

---

**Wilfried Gutzler**, Renolit AG, Worms

---

**Wolfgang Heidenreich**, Kömmerling Chemische Fabrik GmbH, Pirmasens

---

**Fredi Heiser**, Thor GmbH, Speyer

---

**Ralph Hengstler**, Zschimmer & Schwarz GmbH & Co. KG, Lahnstein

---



---

**Johannes Heyer**, Clariant Masterbatches (Deutschland) GmbH, Lahnstein

---

**Dr. Peter Müller**, Freudenberg Vliesstoffe KG, Kaiserslautern

---

**Dr. Hans Oberschulte**, BASF SE, Ludwigshafen

---

**Josef Regneri**, Tarkett GmbH, Konz

---

**Josef Reisch**, Profine GmbH Kömmerling Kunststoff, Pirmasens

---

**Peter Wolfgang Schmidt**, Finzelberg GmbH & Co. KG, Andernach

---

**Andrea Schmitt**, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim

---

**Otmar Schmitz**, Huhtamaki Alf NL der Huhtamaki Deutschland GmbH & Co. KG, Alf

---

**Udo Schmitz**, Philippine GmbH & Co. Techn. Kunststoffe KG, Lahnstein

---

**Jan Sönnichsen**, Dauner Burgbrunnen Max Grünbaum & Co. KG, Daun

---

**Bernd Straßburg**, Grace Europe Holding GmbH, Worms

---

**Wolfgang Teichmann**, Gebr. Rhodius GmbH & Co. KG, Burgbrohl

---

**Johannes Thomé**, Tehalit GmbH, Heltersberg

---

**Iris Willrich**, Röchling Sustaplast KG, Lahnstein

---

\* Die Daten basieren auf der Wahl zur Mitgliederversammlung am 25.06.2009, Dr. Harald Schaub wurde als Nachfolger von Dr. Christian Kohlpaintner zur Wahl am 01.07.2010 nominiert

## Mitarbeiter der Verbände

## Chemieverbände

**Dr. Bernd Vogler**

Hauptgeschäftsführung

HGF AGV / HGF VCI

Telefon 06 21- 5 20 56-21

Telefax 06 21- 5 20 56-721

E-Mail bernd.vogler@chemie-rp.de

**Dr. Maximilian Kern**

Bildung, Personalentwicklung

GF AGV

Telefon 06 21- 5 20 56-35

Telefax 06 21- 5 20 56-735

E-Mail maximilian.kern@chemie-rp.de

**Tobias Göpel**

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon 06 21- 5 20 56-27

Telefax 06 21- 5 20 56-727

E-Mail tobias.goepel@chemie-rp.de

**Ute Beuchlen**

Buchhaltung

Telefon 06 21- 5 20 56-36

Telefax 06 21- 5 20 56-736

E-Mail ute.beuchlen@lv-rp.vci.de

**Jutta Tippmann**

Assistenz

Telefon 06 21- 5 20 56-22

Telefax 06 21- 5 20 56-722

E-Mail jutta.tippmann@chemie-rp.de

**Elke Wiczorek**

Zentrale

Telefon 06 21- 5 20 56-0

Telefax 06 21- 5 20 56-20

E-Mail elke.wiczorek@chemie-rp.de

## AGV

**Dr. Hubert Bloesinger**

Rechtsberatung, Prozessvertretung

GF AGV

Telefon 06 21- 5 20 56-34

Telefax 06 21- 5 20 56-734

E-Mail hubert.bloesinger@chemie-rp.de

**Liselotte Achenbach**

Rechtsberatung, Prozessvertretung

stv. GF AGV

Telefon 06 21- 5 20 56-30

Telefax 06 21- 5 20 56-730

E-Mail liselotte.achenbach@chemie-rp.de

**RA Dr. Annette Mroß**

Rechtsberatung, Prozessvertretung

Telefon 06 21- 5 20 56-45

Telefax 06 21- 5 20 56-745

E-Mail annette.mross@chemie-rp.de

**RA Alexander Pauly**

Rechtsberatung, Prozessvertretung

Telefon 06 21- 5 20 56-33

Telefax 06 21- 5 20 56-733

E-Mail alexander.pauly@chemie-rp.de

**RA Armin Fladung**

Rechtsberatung, Prozessvertretung

Telefon 06 21- 5 20 56-29

Telefax 06 21- 5 20 56-729

E-Mail armin.fladung@chemie-rp.de

**Sibylle Thomer**

Assistenz

Telefon 06 21- 5 20 56-31

Telefax 06 21- 5 20 56-731

E-Mail sibylle.thomer@chemie-rp.de



**Dr. Hubert Lendle**  
Technik und Umwelt, Recht

---

GF AGV

---

Telefon 06 21- 5 20 56-26

---

Telefax 06 21- 5 20 56-726

---

E-Mail [hubert.lendle@lv-rp.vci.de](mailto:hubert.lendle@lv-rp.vci.de)

---



**Dr. Christine von Landenberg**  
Bildungspolitik, Gesundheitspolitik

---

GF BPI

---

Telefon 06 21- 5 20 56-24

---

Telefax 06 21- 5 20 56-724

---

E-Mail [christine.landenberg@lv-rp.vci.de](mailto:christine.landenberg@lv-rp.vci.de)

---



**Corinna Bildat**  
Assistenz

---

Telefon 06 21- 5 20 56-25

---

Telefax 06 21- 5 20 56-725

---

E-Mail [corinna.bildat@lv-rp.vci.de](mailto:corinna.bildat@lv-rp.vci.de)

---

## Impressum

Jahresbericht 2009/10

### Herausgeber

Chemieverbände Rheinland-Pfalz  
Bahnhofstraße 48, 67059 Ludwigshafen  
Postfach 21 07 69, 67007 Ludwigshafen  
Telefon 06 21-5 20 56-0  
Telefax 06 21-5 20 56-20  
info@chemie-rp.de

### Redaktion

Tobias Göpel

### Gestaltung

magenta kommunikation, design und neue medien  
gmbh & co. kg, Mannheim

### Fotos

Marcel Hasübert, mh-foto.de  
Christoph Gerhartz, gerhartz-fotografie.de

### 1. Auflage

700

### Stand

Juni 2010



---

**Chemieverbände Rheinland-Pfalz**  
Arbeitgeberverband Chemie  
Rheinland-Pfalz e.V.

Postfach 21 07 69  
67007 Ludwigshafen

Bahnhofstraße 48  
67059 Ludwigshafen

Telefon 06 21-5 20 56-0  
Telefax 06 21-5 20 56-20

[info@chemie-rp.de](mailto:info@chemie-rp.de)  
[www.chemie-rp.de](http://www.chemie-rp.de)

Verband der Chemischen Industrie e.V.  
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.