

Die gesamte Industrie und die Gesellschaft sind auf einen klaren und systematischen Prozess zur Umsetzung der Energiewende angewiesen - nach wie vor fehlt aber ein nachvollziehbarer Gesamtplan. Im Hause der Deutschen Energieagentur werden sogar 16 verschiedene Energiewenden in Deutschland konstatiert, weil jedes Bundesland seine eigenen Ziele verfolgt. Die Länder wollen keine Kompetenzen abgeben – damit gefährden auch sie das gesamte Projekt.

Und trotz der ausgeprägten Präferenz in der Bevölkerung für eine Energieversorgung, die sich soweit wie möglich auf regenerative Energien stützt, ist lediglich eine Minderung bereit, dafür höhere Energiepreise in Kauf zu nehmen, die heute schon mit Sicherheit mit gravierenden Steigerungsraten prognostiziert werden können. Im übrigen verursachen High-Tech-Anwendungen ein mehr an Strombedarf, der nicht durch Einsparmaßnahmen ausgeglichen werden kann.

Die bayerische chemische Industrie benötigt als eine der energieintensivsten Branchen in der Bundesrepublik langfristig eine zuverlässige Stromversorgung zu wettbewerbsfähigen Preisen – in der Regel rund um die Uhr (Grundlaststrom).

Eine Erhebung des Verbandes im Frühjahr 2012 bei unseren bayerischen Mitgliedsfirmen zeigte, dass bereits Unterbrechungen in der Stromversorgung in modernen Anlagen im Hundertmillisekundenbereich zu erheblichen Problemen bei Produktqualität und damit bei der Wirtschaftlichkeit führen.

Wie sehr die Energiewende schon heute in den Fokus der Entscheider gerückt ist, zeigt eine Umfrage des Trendbarometers CHEMonitor vom Mai 2012. Diesem Panel gehören über 300 Chemiemanager im Lande an, darunter rund ein Drittel aus kleinen und mittelständischen Unternehmen. Als größtes Wachstumsrisiko für die Chemiebranche sehen die Befragten nicht etwa die Eskalation der Euro-Krise an, sondern die steigenden Energiepreise. Damit eines unmissverständlich festgehalten ist: Die chemische Industrie wird zum Gelingen der Energiewende alles Erdenkliche beizusteuern versuchen! Gleichzeitig ist aber Realismus angebracht. Deswegen sind Bewertungen, Fragen und Zweifel an der rechtzeitigen Substitution des Atomstroms durch andere Stromerzeuger angebracht und zeugen von notwendigem Pragmatismus. Denn ohne Erfolg der radikal entschiedenen Energiewende sind heutiger Wohlstand und Lebensstandard Vergangenheit, die Klimaziele Makulatur, die Gefahr einer Deindustrialisierung ist offenkundig!

Zur Bewältigung der Energiewende ist die chemische Industrie ein Angelpunkt – sie ist heute schon Problemlöser für den erfolgreichen Umwelt- und Klimaschutz. Aber gerade deswegen darf man der Chemieindustrie nicht maßgebliche Garanten für ihr Wirtschaften in Deutschland und Bayern abwürgen, nämlich höchstmögliche Versorgungssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit bei den Energiekosten. Zum Thema Netzausbau hatte der Verband Experten zu einer Aussprache ins Verbandshaus eingeladen. Dem Gesamtthema widmete sich der Arbeitskreis Energie des Landesverbandes unter Leitung von Dr. Bernhard Langhammer, ab Dezember 2011 unter Leitung von Dr. Ralph Ottlinger intensiv. Er initiierte bei der vbw gemeinsam mit weiteren energieintensiven Branchen Studien zu Netzbedarf und Stromversorgung, setzte sich für die Installation einer eigenen Arbeitsgruppe der besonderen Industriesparten ein. Die Bayerischen Chemieverbände führten mit den Papier- und Glasorganisationen sowie der IG BCE eine vielbeachtete Sozialpartnerveranstaltung im Herbst 2011 durch, bei der der Bayerische Wirtschaftsminister Zeil, der Vorsitzende des Wirtschaftsausschusses des Bayerischen Landtags Erwin Huber sowie der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis vor über 160 Teilnehmern über die Energiewende referierten. Die bayerische chemische Industrie benötigt die Rahmenbedingungen, die ihr die Umsetzung der Energiewende mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln ermöglichen – die Politik ist und bleibt in der Verantwortung!

Das Arbeitskräfteangebot geht nach einer Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis zum Jahr 2025 um mindestens 3,5 Mio. zurück. Bekanntlich schrumpft die Bevölkerung im Lande deutlich - der Bevölkerungsbaum wird im unteren Stamm immer dünner und nach oben hin immer breiter. Neben dem Mittelbau der 40 bis 50-Jährigen werden im Vergleich zu heute in Zukunft vor allem auch junge Menschen fehlen. Vergegenwärtigt man sich die Verschiebung des Altersaufbaus von 2000 bis 2010, so verdeutlicht sich hier schon die Dramatik der Entwicklung: Bei den 25 bis 39-jährigen Arbeitnehmern sank der Anteil am Gesamtprozentsatz von 41,5 auf 28,4 %. Gleichzeitig stieg der Anteil der 40 bis 49-Jährigen von 27,8 auf 34,3 % und der Anteil der 50 bis 59-Jährigen von 19,7 auf 25 %. Mit der demografisch bedingten Veränderung der Altersstruktur geht der rasante Globalisierungsprozess, der den Strukturwandel und die internationale Arbeitsteilung forciert, einher. Deswegen muss im Fokus der Bewältigung dieser immensen Problematik eine Sicherung der hohen Ausbildungsquote, eine permanente Qualifizierung im Laufe des Erwerbslebens und eine Steigerung der Beschäftigung Älterer stehen. Bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind schlagwortartig insbesondere zu nennen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsmanagement und die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen. Ferner ist die Verlängerung der Arbeitszeit im generellen genauso zu nennen wie die Realisierung einer altersgerechten Arbeitswelt.

Die chemische Industrie hat sich frühzeitig aktiv dafür eingesetzt, genügend qualifizierten Nachwuchs sicherzustellen, indem sie schon im Jahr 2003 einen Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ mit der IG BCE abschloss, der seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages zu einer Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes im Bund um 9,5 % geführt hat. Neu ins Leben gerufen wurde die Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt“ (EIV) mit einem modernen Kommunikations- und Kreativkonzept sowie einem umfassenden Serviceangebot. Die Kampagne „Elementare Vielfalt“ löst die bisherige Ausbildungsinitiative „Chemie 4 You“ seit Anfang 2012 ab. Ein Gesamtpaket aus Internetauftritt, Ausbildungsbörse, begleitenden Print-Materialien und Marketingaktivitäten wird die Ausbildungsbetriebe der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Wettbewerb um junge Nachwuchskräfte nachhaltig stärken.

Im Tarifpaket 2012 haben die Tarifvertragsparteien der Chemiebranche unter anderem der Demografie-Problematik dadurch Rechnung getragen, dass sie einen eigenen neuen Arbeitszeitkorridor installiert haben, der im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel betriebsspezifisches Reagieren auf demografieverursachte Produktionsengpässe ermöglicht.

Die Rente mit 67 ist und bleibt eine richtige Weichenstellung. Aber auch an die eingeschränkte, gesundheitlich bedingte Beschäftigungsfähigkeit Älterer ist zu denken. Auch hier bieten die Chemietarifvertragsparteien in ihrem Tarifpaket 2012 Optionen für die Lösung an. So können Arbeitnehmer auf die ihnen jeweils zustehenden Altersfreizeiten verzichten, aber gleichzeitig sicherstellen, dass ab einem bestimmten Alter durch Zuschüsse aus einem neuen Demografiefonds aus einer 5-Tage-Woche eine 4-Tage-Woche mit voller Bezahlung entstehen kann. Die Betriebe haben aber bei dieser Option weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der tariflichen Neuregelung. Außerdem besteht auch die Möglichkeit, lebensphasenorientiert eine andere Arbeitszeitgestaltung zu realisieren, um z. B. einer notwendigen Pflege in der Familie Rechnung zu tragen.

Der Fachkräftebedarf ist ein existentes Problem, dem mit den vielfältigsten Instrumentarien gegengesteuert werden muss. Dies ist Voraussetzung, um Produktivität, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Industrie im Lande zu sichern.

Ehrenmitglieder (VBCI und VCI-LV)

Dr. Hans Seidl, Grünwald
Prof. Dr. Wilhelm Simson, München
Dr. Karl Wamsler, Pöcking

Vorstand (VBCI und VCI-LV)

Dr. Günter von Au, München (Vorsitzender)
Dr. Aldo Belloni, München
Albert Franz, Obernburg
Claus Haberda, Penzberg
Peter Kurz, Fürth
Prof. Dr. Rudolf Staudigl, München
Dr. Peter Umfug, München
Dr. Alois Virag, Burghausen

Tarifpolitischer Ausschuss (VBCI)

Albert Franz, Obernburg (Vorsitzender)
Jens Abromeit, Hallstadt
Dr. Josef Ertl, Ismaning
Stefan Greger, Trostberg
Dr. Bernhard Langhammer, Burghausen
Karl Strummer, Vohburg

Sozial- und Personalpolitischer Ausschuss (VBCI)

Ass. Walter Vogg, München (Vorsitzender)
Dipl.-Bw. Paul Altmann, Schwandorf
Christian Beuth, Trostberg
Robert Brüstl, Gersthofen
Dr. Heinrich Dageförde, Bobingen
Rolf Flügel, München
Volker Folwill, Neustadt-Schwaig
Dr. Guy Gansfort, Ismaning
Michael Grimbs, Pullach
Walter Haunberger, Burghausen
Lothar Heißenberg, Haar
Edeltraud Holl, Burghausen
Heinz Jahreiß, Bad Berneck
Klaus Kamhuber, Trostberg
Hannes Kauper, Nürnberg
Hans-Dieter Klingspon, Bruckmühl
Dipl.-Oec. Peter Knoll, Fürth
Jochen Kübler, Neu-Ulm
Ludger Markmann, Neu-Ulm
Matthias Matz, Vohburg
Ute Melcher, Pullach
Volker Mletzke, München
Reinhard Pfiffner, Gersthofen
Christina Pliml, Burghausen
Erwin A. Pogacnik, Penzberg
Hansjörg Pohl, Unterschleißheim
Dipl.-Päd. Josef Reil, Burghausen
(bis Juni 2012)
Stephan Roth, München
Dr. Harald Schloßmacher, München
(bis März 2012)
Günther Steinmetz, Hallstadt
Barbara Strasser, Obernburg
Jochen Volbracht, Burghausen
Engelbert Zehentmaier, Burghausen

Wirtschaftspolitischer Ausschuss (VBCI)

Jens Abromeit, Hallstadt
Holger Amberg, Gersthofen
Dipl.-Ing. Rolf J. Dürschmidt, Regensburg
Dr. Josef Ertl, Ismaning
Thomas Gangl, Burghausen
Jörg Hettmann, München
Erich Lackner, Trostberg
Dr. Bernhard Langhammer, Burghausen
Dr. Wolfgang Schnell, München
Dipl.-Kfm. Arne Schulle, Unterschleißheim
Dr. Wolfgang Schumann, Geretsried
Reinhard W. Siegle, Neu-Ulm
Dr. Wolfgang Stehle, Nürnberg
Ralph Uwe Westhoff, Waldkraiburg
Dipl.-Kfm. Gerhard Witzany, Schwandorf

Beirat (VCI-LV)

Holger Amberg, Gersthofen
Dipl.-Kfm. Berndt Fritzsche, Essenbach
Dipl.-Kfm. Markus Fritzsche, Essenbach
Stefan Greger, Trostberg
Dr. Andreas Heidebreder, Illertissen

Dipl.-Chem. Manfred Hoffmann, Neuburg
Dr. Bernhard Langhammer, Burghausen
Dr. Thomas Schnell, München
Dr. Hans Jürgen Wernicke, Wolfartshausen

Ältestenrat (VBCI)

Prof. Dr. Wilhelm Simson, München (Vorsitzender)

Dr. Hans Baur, München
Dr. Helmut Gruber, Burghausen
Dr. Hans Georg Haas, Harthaus
Dr. Fritz Hartl, Gräfelfing
Dr. Carl Ernst Hofstadt, Pullach
Dr. Werner Kalb, München
Dr. Jürgen F. Kammer, München
Dr. Emil Kinzinger, Neusäß

Dr. Friedrich Lambert, Obernburg
Dr. Alfred Pfeiffer, Trostberg
Dipl.-Kfm. Rudolf Ribka, Walberberg
Dipl.-Bw. Werner Sassenrath, Großkarolinenfeld
Dipl.-Kfm. Rudolf Schleicher, Icking
Dr. Hans Seidl, Grünwald
Dr. Albert Thalhofer, Neusäß
Dr. Karl Wamsler, Pöcking

Arbeitskreis / Vorsitz**Berufsausbildung** (VBCI)

Dr. Michael Wieser, Burghausen

Umweltfragen (VCI-LV)

Dr. Dieter Gilles, Burghausen (seit März 2012)

Energiepolitik (VCI-LV)

Dr. Ralph Ottlinger, Ismaning (seit Dez. 2011)

Forschung (VCI-LV)

Claus Haberda, Penzberg (seit Sept. 2011)

Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie e.V., Landesverband Bayern

Vorsitz: Dr. Hans Dieter Braun, Stulln

Verband der deutschen Lack- und Druckfarbenindustrie e.V., Bezirksgruppe Bayern

Vorsitz: Dipl.-Kfm. Berndt Fritzsche, Essenbach

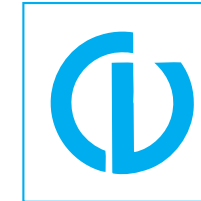
Geschäftsführung (VBCI und VCI-LV)

Hauptgeschäftsführer: Dr. Peter Umfug

Geschäftsführer (VBCI):
Ass. Stefan Mößner
Franz Xaver Völkl (bis Feb. 2012)

Geschäftsführer (VCI-LV):
Dr. Josef L. Geller

Referenten (VBCI):
Ass. Peter Fürnthaler
Ass. Christiane Hönig-Achhammer
Peter Renner (seit Sept. 2011)
Ass. Ursula Saupp
Robert Schuder
Kwam Walton

**JAHRESBERICHT 2011/2012**

Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V. VBCI

Verband der Chemischen Industrie e.V. Landesverband Bayern

Innstraße 15, 81679 München

Telefon 089/92 69 10, Telefax 089/9 26 91 33

vbcivbcide, vciiv-bayern.vci.de

www.die-bayerische-chemie.de

Jede Tarifrunde hat besondere Schwierigkeiten und Spezifika der zu lösenden Themenkomplexe.

Die Berichterstattung über die wirtschaftliche Entwicklung der Branche war zu Beginn der regionalen Runde Mitte April 2012 geprägt von den ausgezeichneten Ergebnissen bei den Konzernen, wobei wie immer vergessen wurde zu differenzieren, wo denn die Umsätze erzielt werden und in welchem Prozentsatz sich Inlands- und Auslandsergebnisse und –erfolge darstellen. Die Branche besteht auch nicht nur aus Konzernen, sondern größtenteils aus kleinen und mittleren Unternehmen, bei denen keineswegs durchgängig von entsprechenden guten Ergebnissen berichtet werden konnte. Außerdem beinhalten Tarifergebnisse immer Kostenbelastungen in der Zukunft, die auch heuer in einem durch Globalisierung geprägten Umfeld ausgehandelt werden mussten, das von zahlreichen, mit Unsicherheiten behafteten Einflussfaktoren für die wirtschaftliche Entwicklung geprägt war. Zu Beginn der Tarifrunde war von Arbeitgeberseite der Komplex „Demografie und Arbeitszeit“ als Verhandlungsmaterie eingebracht worden, ein Novum der Chemie-Tarifpolitik. Die Arbeitgeberseite wollte einen Schritt hin zu längeren und flexibleren Arbeitszeiten machen - dies beinhaltete einen Mentalitätswandel, der angesichts der alternden Belegschaften absolut notwendig ist.

Das erzielte Verhandlungsergebnis war nur möglich, da die IG BCE innerhalb des DGB die Gewerkschaft ist, die die Rente mit 67 akzeptiert und bereit war, aktiv gestaltend diesbezüglich tarifvertragliche Regelungen zu treffen.

Ein Ergebnis des Gesamtpaketes, das auf Bundesebene in der zweiten Runde am 23. und 24. Mai 2012 in Berlin mit außerordentlich intensiven Verhandlungen erzielt wurde, war die Entgeltanhebung um 4,5 %. Zu Beginn der Laufzeit ist ein Leermonat vereinbart, danach die gerade erwähnte Erhöhung für 18 Monate, also eine Gesamtlaufzeit von 19 Monaten. Wie beim letzten Abschluss wurde auch im Tarifpaket 2012 eine Öffnungsklausel mit Vorziehen oder Verschieben der Entgeltanhebung vereinbart. Die Betriebe können bei besonders gutem wirtschaftlichem Erfolg auf den Leermonat verzichten und die Erhöhung von 4,5 % vom ersten Monat an gewähren. Gleichzeitig besteht aber auch die Möglichkeit, aus wirtschaftlichen Gründen die Erhöhung um bis zu zwei Monate zu verschieben, so dass insgesamt gegebenenfalls drei Leermonate Platz greifen können. Im Tarifpaket 2011 war – wie schon erwähnt – eine inhaltsgleiche Öffnungsklausel vereinbart worden. Gemäß einer Verbandsumfrage, an der sich rund 88 % der Mitglieder beteiligt haben, machte mehr als ein Drittel der Firmen von dieser Gestaltungsmöglichkeit auf betrieblicher Ebene Gebrauch.

Am 1. Mai 2008 trat der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie in Deutschland in Kraft, der im Rahmen des Gesamtpaketes 2012 nun fortgeschrieben und entsprechend abgeändert wurde. Die Tarifvertragsparteien haben zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einen Demografie-Korridor vereinbart, der der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit dienen soll. Demnach kann per freiwilliger Betriebsvereinbarung oder mit anschließender individueller Regelung die Möglichkeit genutzt werden, eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zu vereinbaren. Dieser neue Korridor steht eigenständig neben dem seit langem bestehenden MTV-Zeitkorridor, der ebenfalls zwischen 35 und 40 Stunden angesiedelt ist.

Von 2013 bis 2015 stellt der einzelne Arbeitgeber einen zusätzlichen Demografiebetrag in Höhe von jährlich 200,-€ pro Tarifarbeitnehmer zur Verfügung. Verwendungszwecke sind Langzeitkonten, Altersteilzeit und lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Über die Verwendung der Mittel entscheiden jeweils die Betriebsparteien. Aus wirtschaftlichen Gründen kann der gesamte Betrag um 100,-€ reduziert werden.

Nach wie vor setzt sich die Arbeitgeberseite für eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit ein. Eine der wesentlichen Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft ist die Tarifautonomie, die sich über Jahrzehnte hindurch als wettbewerbssteigerndes Instrumentarium erwiesen hat und deswegen auch in Zukunft funktionsfähig bleiben muss. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Jahr 2010 das Prinzip der Tarifeinheit aufgegeben, wobei darunter zu verstehen ist, dass für einen Betrieb eben nur ein Tarifvertrag Gültigkeit hat. Nur die Tarifeinheit verhindert eine Zersplitterung auf dem Tarifvertragssektor, eine Spaltung und einen nicht prognostizierbaren Anstieg kollektiver Konflikte. Deswegen ist nach wie vor auch nach dem Ausstieg des DGB aus der gemeinsamen Initiative gegenüber der Politik zu fordern, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Dabei muss sichergestellt werden, dass bei Geltung verschiedener Tarifverträge in einem Betrieb nur der Tarifvertrag zur Anwendung kommen darf, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Ferner ist ganz entscheidend, dass die Friedenspflicht des gültigen Tarifvertrages auch für die Gewerkschaften Gültigkeit hat, deren Tarifvertrag eben nicht zur Anwendung kommt, ansonsten drohen „englische“ Verhältnisse.

Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang an die Streiks am Flughafen Frankfurt Anfang des Jahres, die die Dringlichkeit einer gesetzlichen Regelung für die Öffentlichkeit aufzeigten. Eine kleine Minderheit der Beschäftigten hatte versucht, ihre Sonderinteressen durch Arbeitskämpfe zu Lasten anderer zu erreichen - dabei wurden auch immense gesamtwirtschaftliche Schäden in Kauf genommen. Und dabei ging es mit diesem ultimativen Streik um eine Anhebung der Entgelte zwischen 35 bis 65 %! Wenn diesen Berufsgewerkschaften nicht durch eine gesetzliche Regelung für die Tarifeinheit Schranken gesetzt werden, entsteht letztendlich eine Konkurrenz um den werbewirksamsten Streik! Standortvorteil – quo vadis!?

Demografie und Arbeitszeit sind unabdingbar zusammenhängende Komplexe, die die Tarifpolitik der Zukunft prägen werden. Dabei darf man bei der Thematik „Demografie“ nicht nur an die Zeit vor der Pensionierung denken, vielmehr ist darunter die gesamte Brücke zwischen Ausbildung, Qualifizierung während des gesamten Berufslebens, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch entsprechendes Gesundheitsmanagement und Regelungen einer der Demografie entsprechenden Arbeitszeit zu verstehen.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie hatten schon im Jahr 2008 mit ihrem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ einen innovativen Meilenstein geschaffen, der im Rahmen der Tarifrunde 2012 zukunftsorientiert fortgeschrieben wurde. Flexibilität bei der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung ist im Zusammenhang mit den modernen Kommunikationstechniken unabdingbare Voraussetzung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Industrie im Lande. Geboten ist ein Mentalitätswandel, der ein längeres Arbeiten akzeptiert, der abrückt von festen Wochenarbeitszeitregelungen hin zu jahres- bzw. lebensorientierte Arbeitszeitkorridoren.

Zukunftsorientierte Flächentarifverträge sind in der chemischen Industrie im Hinblick auf die funktionierende Sozialpartnerschaft auch in Zukunft erzielbar. Allerdings muss man weiter im Fokus haben, dass zusätzliche Weichenstellungen in Bezug auf Individualisierung und unternehmensspezifische Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen werden. Tarifvertragliche Rahmenbedingungen sind mit Optionen zu koppeln, die Vorteile für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber beinhalten. Tarifpolitische Konfrontation ist immer eine gravierende Hypothek – gemeinsam getragene Innovationen durch Sozialpartner ist in einer globalisierten Welt der richtige und zukunftsorientierte Weg!

Die bayerische chemische Industrie kann auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2011 zurückblicken: Die Produktion legte um rund 4 Prozent zu, der Branchenumsatz stieg um 9,2 % auf über 16,7 Milliarden Euro. Diese Entwicklung wirkte sich auch positiv auf die Zahl der Beschäftigten aus. Die bayerische chemische Industrie beschäftigte in 2011 mit rund 56.150 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt 3,4 % mehr als im Vorjahr. Allerdings schwächte sich das Chemiegeschäft im letzten Quartal 2011 deutlich ab. Die Chemieproduktion sank im Dezember auf einen Tiefstwert mehr als 20 % unter dem Jahresmittel, steigt aber seitdem wieder kontinuierlich, wenn auch das Niveau des Vorjahres bis April noch nicht erreicht wurde. Auch deutschlandweit lief die Chemie in 2011 gut. Die Produktion stieg dort um 2,2 %, der Umsatz um 7,7 % auf über 185 Milliarden Euro. Auch die Beschäftigung wuchs bundesweit um 3 % auf 427.000 Mitarbeiter. Der VCI gibt für die Beschäftigtenentwicklung zwei Gründe an, nämlich erstens die gute wirtschaftliche Lage und zweitens den demographischen Wandel, auf den sich die Unternehmen einstellen, in dem sie sich frühzeitig Fachkräfte sichern. Bundesweit sank die Chemieproduktion schon in der zweiten Jahreshälfte 2011 beginnend bis zum Dezember deutlich ab. Man sieht die Geschäftslage aber seit den ersten Monaten dieses Jahres wieder aufgehellt. In der bayerischen chemischen Industrie entwickelten sich die Sparten wieder ausgesprochen unterschiedlich. Während anorganische Grundstoffe und Chemikalien beim Umsatz um 7,7 % zulegten, wuchsen organische Grundstoffe und Chemikalien um rund 22,8 %. Pharmazeutische Erzeugnisse blieben mit 6 % Zuwachs unterdurchschnittlich, insbesondere wegen gesundheitspolitischer Einschränkungen wie z.B. Zwangsrabatt und Preisermäßigung. Die in Bayern besonders stark vertretene Chemiefaserbranche legte beim Umsatz um 8 % zu. Die Produktion von Duft- und Körperpflegemitteln wuchs beim Umsatz nur um bescheidene 2,7 %.

Kunststoffe in Primärformen nahmen mit 10,8 % im Umsatz überdurchschnittlich zu, Anstrichmittel, Druckfarben und Kette blieben mit 7,7 % unter dem Durchschnittswachstum. Einen größeren Umsatzsprung machten Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Poliermittel um fast 21 %, das Wachstum beschränkte sich aber ausschließlich auf den deutschen Markt. Während bundesweit der Auslandsumsatz stärker wuchs als der Gesamtumsatz, ging Bayern diesen Trend nicht mit. Der Auslandsumsatz blieb mit plus 8,1 % etwas hinter dem Wachstum des Gesamtumsatzes zurück.

Auch in Bayern ist die chemische Industrie gut in das Jahr 2012 gestartet. So stieg im ersten Quartal die Produktion und auch der Umsatz wuchs wieder. Im Jahresdurchschnitt 2012 dürfte es jedoch schwer werden, an das gute Vorjahr anzuknüpfen, schon wegen des statistischen Basiseffekts zu 2011. Nach zwei Jahren erfolgreicher Aufholjagd nach dem Krisenjahr 2009 könnte in diesem Jahr die bayerische Chemie also eine Wachstumspause einlegen. U.a. sind Währungs- und wirtschaftliche Unsicherheiten in Kundenländern ursächlich – für die chemische Industrie ist die Europäische Union der wichtigste Exportmarkt. Die Rezession in den entsprechenden Ländern trifft damit vehement die chemische Industrie in Deutschland.

Zu den wichtigsten Aufgaben der nahen Zukunft zählen die Bewältigung der Energie- und des Fachkräftemangels, die Stabilisierung der Finanzmärkte, eine Sicherung des High-Tech-Standortes Bayern durch eine leistungsstarke Infrastruktur und die Sicherung der Rohstoffversorgung. Entscheidend für die Sicherung des Standortes Bayern ist auch, dass die Rahmenbedingungen für die Schlüsselindustrie Chemie verbessert und nicht erschwert werden. Beispielhaft sei an dieser Stelle an den Komplex „Privatisierung der Anlagenüberwachung“ erinnert, der absolut kontraproduktiv zur sonst gelebten Kooperation von Politik und Wirtschaft einzustufen ist.

Die praxisorientierte, offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit der verantwortlichen Personen aus den Unternehmen im Vorstand, im Tarifpolitischen, im Wirtschaftspolitischen, im Sozial- und Personalpolitischen Ausschuss, im Arbeitskreis „Berufsausbildung“, in der Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ sowie im Rahmen der Personalleitungsgruppe ist Voraussetzung und auch Garant für eine effektive Interessenvertretung der Branche. Aktuelle Information seitens des Verbandes mit gleichzeitigem Meinungsaustausch zwischen den Firmenrepräsentanten ist das geeignete Instrument für eine abgewogene und fundierte Beurteilung von Sachkomplexen und einer darauf aufbauenden Zielfestlegung.

Informationsveranstaltungen, ein breit gefächertes Angebot an Grundlagen-, Praktiker- sowie Zielgruppenseminaren, Schulungen in den Unternehmen und Meister-treffen mit den drei Modulen „Grundstufe“, „Aufbaustufe I“ und „Aufbaustufe II“ - all dies ist im Dienstleistungsangebot des VBCI enthalten. Unterstützt werden die Mitgliedsunternehmen weiter durch Broschüren wie z.B. zur Arbeitsvertragsgestaltung sowie Rechtsprechungsübersichten zum Betriebsverfassungsgesetz und zur betrieblichen Altersversorgung. Sozialpolitische Themen im Berichtsjahr waren neben der Tarifrunde 2011 und 2012 u.a. der gesamte Komplex „Demografie inklusive Arbeitszeit“, die Umsetzung der Änderungen bei der Leiharbeit sowie die Neueinführung einer „Familienpflegezeit“. Im Bereich der Ausbildung und Personalentwicklung stand zum einen die Einführung der neuen Ausbildungskampagne für die Chemiebranche „Elementare Vielfalt“ im Mittelpunkt, zum anderen wurden Themen wie Fachhochschulbildung als Bachelor/Master im Fachbereich Chemie, Einordnung beruflicher Abschlüsse mit internationalem Vergleich, Erfahrungen mit E-Learning, Wissensmanagement und altersdifferenzierte Kompetenzförderung behandelt.

Bei der Zeitarbeit haben sich die zuständigen Arbeitgeberverbände vor wenigen Tagen sowohl mit der IG Metall als auch mit der IG BCE auf Zuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Branchen verständigt. Zeitarbeitnehmer erhalten für die Dauer ihres Einsatzes einen stufenweise ansteigenden Branchenzuschlag, der sich auf die Entgelte der Zeitarbeitstarifverträge bezieht. Triebfeder für die Vereinbarungen ist das Ziel des Equal Pay. Es steht nun die Nachbereitung und Aufarbeitung des Tarifwerks an – es wird eine intensive Beratung der von der Thematik betroffenen Firmen erfolgen müssen, da noch eine Vielzahl von Fragen unbeantwortet geblieben ist.

Auf europäischer Ebene ist auf die Rechtssetzung zu achten und Lobbyarbeit u.a. über unsere bayerischen EU-Abgeordneten zu leisten (z.B. Überarbeitung der EU-Arbeitszeitrichtlinie, Entwurf einer europäischen Datenschutzverordnung).

Die Rechtsprechung des EuGH ist praxisorientiert zu verdeutlichen (z.B. Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber, Urlaubsrecht).

Der schnelle Austausch von Informationen wird durch die tagtägliche Aktualisierung des nur für Mitglieder zugänglichen Intranets, durch den zu Anfang jeder Woche erscheinenden Newsletter sowie durch das am Ende eines Monats in Druckform erscheinende Journal gewährleistet. Hinzu kommen aktuelle, über die Sozial- und Tarifpolitik informierende Sonderrundschreiben.

Die weitgehende Vertretung der sozialpolitischen Interessen der bayerischen chemischen Industrie wird in einer großen Anzahl von Gremien und Ausschüssen gewährleistet. Hierzu ist eine intensive Mit- und Zusammenarbeit auf Landes- und Bundesebene im Rahmen der Gremien der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erforderlich.

Im Fokus der Verbandsarbeit stand im Berichtszeitraum wieder die wirtschaftliche Stärkung und Zukunftssicherung des Chemiestandortes Bayern. So engagierte sich der Verband bei einem Graduiertenkolleg „BayReChem 2050 – Bereitstellung, Nutzung von regenerativen Ressourcen für die chemische Industrie in Bayern bis zum Jahr 2050“ des Wissenschaftszentrums Straubing finanziell und koordinierend. In bisher 13 Teilprojekten werden u.a. die Themenfelder regenerativer Wasserstoff, grüne Lösungsmittel, zellfreie Biosynthese, Alkene aus CO₂, Polysaccharide, Polyamide, Wachse aus Stroh, Rückgewinnung von Phosphor, aber auch Labelling und Zahlungsbereitschaft abgearbeitet. Ziel ist, im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung verstärkt nachwachsende Rohstoffe für die chemische Produktion einzusetzen. Finanziert wird das Graduiertenkolleg je zur Hälfte von beteiligten Unternehmen aus der Chemie- und Papierindustrie, vom Verband sowie von bayerischen Ministerien.

Der Arbeitskreis Forschung unter Leitung von Herrn Claus Haberdas begleitete das Projekt intensiv ebenso wie das Verbandsengagement im bayerischen Chemie-Cluster, das im Rahmen der Cluster-Initiative der Staatsregierung und mit besonderer Unterstützung durch den Verband gegründet worden war. Das Chemie-Cluster ist mittlerweile gut aufgestellt und koordiniert seine Angebote an die Firmen, wie z.B. Veranstaltungen zu Vernetzung von Chemieunternehmen mit Abnehmern außerhalb der Chemie, zu Projektbegleitungen sowie zur Fördermittelberatung mit dem Verband. Dies geschieht über die Geschäftsführungen ebenso wie über die Cluster-Sprecher. Seit Frühjahr 2012 ist der Vorsitzende der Bayerischen Chemieverbände, Herr Dr. Günter von Au, Cluster-Sprecher.

Der Verband schafft sich Gehör für seine Anliegen an die Politik, so erneut mit einem eigenen Stand im Rahmen der Wirtschaftsausstellung zum CSU-Parteitag, bei verschiedenen Gesprächen im Bayerischen Landtag, z. B. mit dem Mittelstandsausschuss, mit dem Expertenkreis Energie der FDP-Landtagsfraktion und in Gesprächen mit Europaabgeordneten.

Meinungsbildung und Informationsaustausch finden im Rahmen verschiedener Gremien, Arbeits- und Expertenkreise statt, so im Arbeitskreis Umwelt unter Leitung von Dr. Willi Kleine, seit April 2012 unter Leitung von Herrn Dr. Dieter Gilles, in der Arbeitsgruppe Chemiestandortbetreiber, im Expertenkreis Stoffpolitik (u.a. Themen REACH, GHS), im Expertenkreis Arbeitsschutz und Anlagensicherheit und in der erst im Berichtsjahr neu geschaffenen Arbeitsgruppe Responsible Care. Der Expertendialog Umwelt VCI/vbw sowie der Expertendialog Stoffpolitik, der aus dem Umweltpakt-Arbeitsforum REACH hervorgegangen ist, bearbeiten Problemfälle als sogenannte Trouble-Shooting-Kreise. Vertreter der einschlägigen Ministerien sind eingebunden und tragen damit Lösungen mit. Der Verband nutzt auch vermehrt die Möglichkeit, bei externen Veranstaltungen mit einem eigenen Stand Vorstellungen der chemischen Industrie zu platzieren, so beim Clustertag und beim Bayerischen Patenttag. Ein Dauerbrenner in der bayerischen Verbandsarbeit ist nach wie vor das Thema „Bayerisches Kostenverzeichnis“, das aus dem Thema „Privatisierung der Anlagenüberwachung“ hervorgegangen ist. Unternehmen hatten sich erfolgreich vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zunächst gegen teure externe Überwachungen, dann gegen erhöhte Kosten nach einem neuen Kostenverzeichnis gewehrt. Nunmehr versucht das Umweltministerium durch eine Gesetzesänderung, die man in den IED-Umsetzungsprozess einbringt, die Rechtsgrundlage, auf der sich bayerische Unternehmen gegen ein Übermaß an Überwachung und Verwaltungsgebühr gewehrt haben, streichen zu lassen. Entsprechende Anträge sind im Bundesrat-sunterausschuss Umwelt eingebracht worden. Diese Form des Umgangs entspricht allerdings nicht dem Kooperationsprinzip, das sonst in Bayern üblich ist.