

CHEMIE-TARIFRUNDE 2015

Wettbewerb und Produktivität im Fokus

Die wirtschaftliche Ausgangslage für die Chemie-Tarifverhandlungen 2015 ist eindeutig. Gerne wird den Arbeitgebern jedoch Schwarzmalerei vorgeworfen. Aber was tun, wenn die Zahlen und Geschäftserwartungen sind, wie sie sind? Die Chemie hat im zurückliegenden Jahr einen Dämpfer hinnehmen müssen. Nach vorläufigen Zahlen ist dieser Dämpfer stärker ausgefallen als gedacht: Zum Zeitpunkt der Verhandlungen Anfang 2014 erwartete man ein Produktionswachstum von 2 Prozent. Ein Jahr später deuten die Daten darauf hin, dass die Branche gerade einmal ein Viertel dessen erreichen konnte und damit hinter der Gesamtwirtschaft zurückbleibt. Und die Aussichten? Auch in 2015 rechnen Experten nicht mit einem deutlichen Chemie-Wachstum.

»Wir müssen zu einer streng an Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit orientierten Tarifpolitik zurückkehren.«

Wirtschaftlichen Erfordernissen gerecht werden

»Die Chemie stellt sich gegenwärtig auf schwierige wirtschaftliche Zeiten ein«, erklärt BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. Weite Teile der Branche spüren Gegenwind aus schwächelnder Konjunktur, rückläufigen Erzeugerpreisen und steigender Kostenbelastung. Gleichzeitig nimmt der globale Wettbewerbsdruck stetig zu. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, steht bei mehr als drei Vierteln der Betriebe Sparen und Kostensenken auf der Agenda.

Nach kräftigen Lohnabschlüssen in den Jahren 2011, 2012 und 2014 sind die Entgelte der Chemie-Beschäftigten weit stärker angestiegen als die Produktivität. Dadurch ist in der Chemie eine gefährliche Kluft zwischen Arbeitskosten und Produktivität entstanden. Sie hat die Lohnstückkosten in die Höhe getrieben und gefährdet dadurch ernsthaft die Wettbewerbsfähigkeit des Chemie-Standorts. »Löhne dürfen nicht länger an der Produktivität vorbei erhöht werden. Wir müssen umgehend zu einer streng an Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit orientierten Tarifpolitik zurückkehren«, fasst Stiller die Position der Chemie-Arbeitgeber zusammen. Die Rahmenbedingungen hierfür sind mehr als günstig: Die Inflation wird in diesem Jahr sehr niedrig ausfallen. Schon moderate Entgelterhöhungen kommen demnach bei den Beschäftigten an. »Wir haben damit die Möglichkeit, den wirtschaftlichen Erfordernissen der Branche gerecht zu werden, ohne dass den Beschäftigten Kaufkraft genommen wird«, sagt Stiller mit Blick auf die laufenden Chemie-Tarifverhandlungen.

TARIFRUNDE

Die Konkurrenz arbeitet günstiger	2
Forderung ist realitätsfern	8

ARBEITSRECHT

Notwendige Flexibilität erhalten	4
----------------------------------	---

SOZIALPOLITIK

Chemie bietet vielfältige Optionen	6
------------------------------------	---

BILDUNG

Starkes Weiterbildungsengagement	7
----------------------------------	---

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL

Die Konkurrenz arbeitet günstiger

Die industriellen Arbeitskosten sind ein entscheidender Faktor im weltweiten Standortwettbewerb. In der westdeutschen chemischen Industrie beliefen sich die Arbeitskosten im Jahr 2013 auf 53,16 Euro je Beschäftigtenstunde. Sie liegen damit im internationalen Kostenvergleich nach wie vor an der Spitze. Lediglich in Belgien müssen die Unternehmen mehr für eine Arbeitsstunde aufwenden.

Dies ist das Ergebnis der aktuellen BAVC-Auswertung zum internationalen Arbeitskosten-Ranking für die chemische Industrie. Ausgangspunkt der Berechnungen ist die Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union. Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen.

SERVICE

Weitere Branchendaten finden Sie unter

www.bavc.de

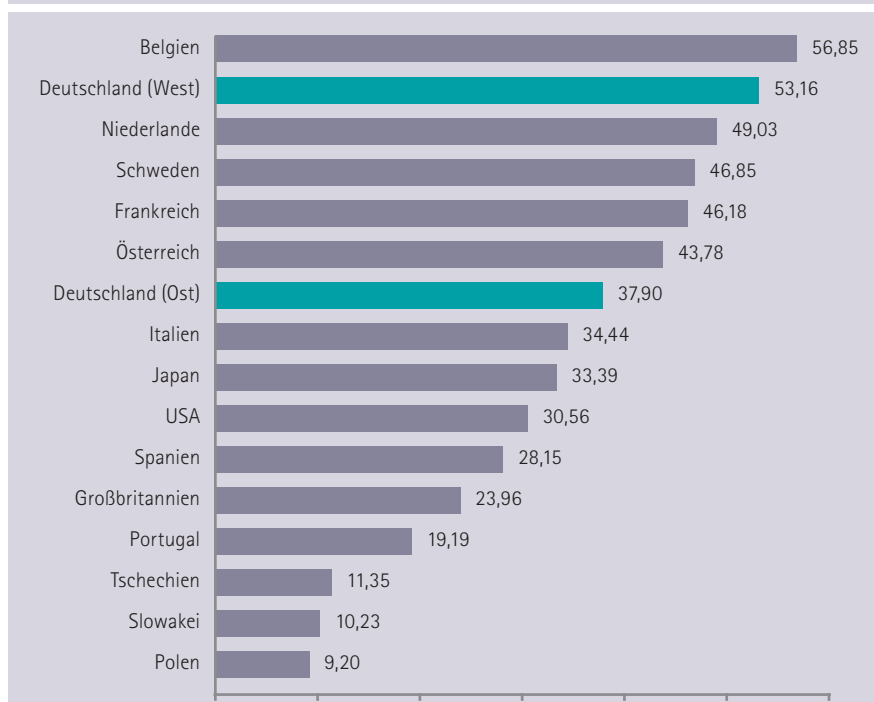
Arbeitskosten als Standortfaktor

Die wichtigsten Konkurrenten müssen für Arbeit deutlich weniger zahlen als die westdeutsche Chemie-Industrie mit 53,16 Euro je Stunde. Beim Spitzenreiter Belgien schlagen insbesondere die hohen Personalzusatzkosten zu Buche. Hier müssen die Arbeitgeber deutlich mehr als 30 Prozent der Lohnsumme als gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Etablierte Wettbewerber wie Frankreich (46,18 Euro) oder Italien (34,44 Euro) können beim Faktor Arbeit deutlich günstiger kalkulieren. Von den großen Industrieländern ist keines vor der West-Chemie platziert. Durch die kräftige Abwertung des Yen hat Japan (33,39 Euro) nunmehr einen Kostenvorteil von 37 Prozent

Deutsche Chemie teurer als Wettbewerber

Chemie-Arbeitskosten 2013 je Beschäftigtenstunde in Euro



Quelle: Eurostat, Statistisches Bundesamt, IW Köln, BAVC

gegenüber der westdeutschen Chemie. Auch die USA (30,56 Euro) und Großbritannien (23,96 Euro) produzieren um 42 bzw. 55 Prozent günstiger.

Das Kostenniveau in der Ost-Chemie fällt mit 37,90 Euro je Stunde niedriger aus, ein Vorteil für die ostdeutschen Bundesländer etwa im Wettbewerb um neue Produktionsstätten. Das Kostenniveau der benachbarten osteuropäischen Konkurrenz in Polen, Tschechien oder der Slowakei liegt mit 9 bis 11 Euro je Stunde aber bei weniger als einem Drittel der ostdeutschen Arbeitskosten.

Die Höhe der Arbeitskosten ist nicht nur als Teilkomponente der Lohnstückkosten ein wichtiger Faktor der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Die Arbeitskosten spielen bei Investitionsvorhaben und Standortentscheidungen eine maßgebliche Rolle. Vor allem treten Standorte dann in unmittelbare Konkurrenz, wenn Erzeugnisse erstellt werden, die überregional handelbar sind. Bei Industriegütern der chemischen Industrie ist dies zumeist der Fall.

Die hohen Chemie-Arbeitskosten in Deutschland sind nur dann tragbar, wenn die Lohnstückkosten durch entsprechende Produktivitätsvorteile als Parameter für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit deutscher Chemie-Erzeugnisse konkurrenzfähig bleiben. Mit anderen Worten: Die deutsche Chemie muss mindestens so viel besser sein, wie sie teurer ist.

In den letzten vier Jahren hat sich in der Chemie-Industrie jedoch die Arbeitskostendynamik von der Produktivitätsdynamik gelöst – die Lohnstückkosten sind deutlich gestiegen.

Produktivität und Arbeitskosten: gefährliche Kluft

Die deutschen Chemie-Unternehmen haben trotz des in den vergangenen Jahren nur schwachen Produktionszuwachses Beschäftigung aufgebaut. Seit 2010 stieg die Anzahl der Arbeitnehmer um knapp 7 Prozent. Die Unternehmen betreiben demografische Vorsorge und sichern sich ihre Fachkräftebasis. Bei nur verhaltener Konjunktorentwicklung führt dies jedoch zu personellen Unterauslastungen und beeinträchtigt die Produktivität negativ.

Bei gleichzeitig steigenden Arbeitskosten führt dies im Ergebnis dazu, dass die Lohnstückkosten, also die Lohnkosten je produzierter Einheit, ansteigen. Erhöhen sich jedoch die Produktionskosten über die Maßen, so leidet die preisliche Wettbewerbsfähigkeit. Standort und Beschäftigung geraten unter Druck. Genau in dieser gefährlichen Situation befindet sich die deutsche Chemie-Branche zum gegenwärtigen Zeitpunkt.

Während die Produktivität in der Chemie von 2010 bis 2014 um gut 4 Prozent gesunken ist, haben sich die Lohnstückkosten in nur vier Jahren um rund 18 Prozent massiv in die Höhe geschraubt. Zunehmend sehen die Unternehmen daher Arbeitskostensteigerungen als eines der größten Risiken für die eigene wirtschaftliche Entwicklung.

Wettbewerbsfähigkeit nicht aufs Spiel setzen

Die Chemie-Produktion ist in den vergangenen vier Jahren im Durchschnitt um weniger als 1 Prozent pro Jahr gewachsen. Seit 2011 bewegt sich die Branchenkonjunktur seitwärts – es fehlt ein signifikantes Wachstum. Bei anhaltend hoher Unsicherheit ist auch 2015 nicht mit deutlichen Zuwächsen zu rechnen.

Die Arbeit ist in der Chemie-Branche in den letzten Jahren jedoch massiv teurer geworden, ohne dass dies durch eine entsprechende Produktivitätsentwicklung gedeckt ist. Vor diesem Hintergrund darf die laufende Chemie-Tarifrunde 2015 die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht aufs Spiel setzen.

TEXT: DIRK MEYER

ZEITARBEIT

Notwendige Flexibilität erhalten

Zeitarbeit ist ein notwendiges Instrument für die deutsche Wirtschaft. Sie stellt auch den Unternehmen der chemischen Industrie erforderliche Flexibilitätsreserven zur Verfügung. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ermöglicht den Unternehmen das Abfedern von Produktionsspitzen sowie unsicheren Auftragserwartungen. Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten kann der Personalbedarf schnell und flexibel an die Auftragslage angepasst werden. Bei anhaltend positiver wirtschaftlicher Entwicklung können Leiharbeitnehmer durch den Entleiher übernommen werden. Im Falle einer Konjunkturabschwächung hilft die Zeitarbeit, Stammarbeitsplätze zu erhalten. Zeitarbeit ist ein Beschäftigungsmotor. Gerade für Berufseinsteiger, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte ist sie eine Brücke in Beschäftigung und bietet ihnen eine berufliche Perspektive. Durch sie erhalten viele Beschäftigte überhaupt erst die Chance auf Einstieg oder Rückkehr in Arbeit.

Arbeitnehmerüberlassung: Pläne der Bundesregierung

Der Koalitionsvertrag von Union und SPD sieht strengere Regeln für die Arbeitnehmerüberlassung vor. Die Chemie-Arbeitgeber lehnen jeglichen Missbrauch von Arbeitnehmerüberlassung unter schlechten Arbeitsbedingungen entschieden ab. Doch dürfen die angekündigten Gesetzesänderungen das erfolgreiche und langbewährte Flexibilisierungsinstrument »Zeitarbeit« nicht gefährden. Besonders schwer wiegen dabei die geplante Regelung einer gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten und die Verpflichtung zur Gleichstellung der Leiharbeitnehmer mit den Stammarbeitnehmern hinsichtlich des Arbeitsentgelts spätestens nach neun Monaten.

Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer

Laut Koalitionsvertrag soll im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Maßgabe präzisiert werden, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher vorübergehend erfolgt, indem eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gesetzlich festgelegt wird. Allerdings sollen abweichende Vereinbarungen durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche oder auf der Grundlage eines solchen in einer Betriebsvereinbarung möglich sein. Die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate würde vor allem Projekte im Hochqualifizierten-Segment und Elternzeitvertretungen (Rechtsanspruch auf eine bis zu dreijährige Elternzeit) betreffen. In der chemischen Industrie werden im hochqualifizierten Bereich insbesondere Ingenieure in längerfristig angelegten Projekten (etwa für den Bau von Großanlagen) eingesetzt. Die Dauer von der Planung bis zur Inbetriebnahme einer Anlage beträgt im Durchschnitt drei bis fünf Jahre. Das Ersetzen von Projekt-Ingenieuren nach 18 Monaten ist aufgrund langer Einarbeitungsphasen und Spezialisierungen nicht möglich.

Gerade der langwierige Aufbau von Know-how der Projektingenieure ist entscheidend für den reibungslosen Ablauf und den Erfolg des Projekts. In der Chemie-Branche erfordern hohe Sicherheitsstandards und Anlagenkenntnisse je nach Komplexität des Betriebes lange Anlernzeiten von bis zu zwei Jahren. Die Einarbeitung dient dabei der Sicherheit der Belegschaft (Arbeitsschutz) und der Einhaltung der hohen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen in der Chemie-Industrie. Solch hochqualifiziertes, spezialisiertes Personal ist in der

BAVC-POSITIONEN

Weitere Positionen der Chemie-Arbeitgeber finden Sie unter www.bavc.de

ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Müller

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.mueller@bavc.de

Regel nicht auf dem freien Markt verfügbar, so dass vielfach ein Ausweichen auf spezialisierte, global tätige Verleiher notwendig ist.

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber sollte zudem ausdrücklich geregelt werden, dass bei der Ermittlung der Höchstüberlassungsdauer eine arbeitnehmer- und nicht eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung entscheidend ist. Bereits die Zuordnung und die Abgrenzung einzelner Arbeitsplätze sind in der Praxis vielfach nicht möglich (beispielsweise Gruppenarbeit, Springer-Pools, Elternvertretung). Auch liegt nicht in jedem Fall ein definierter Stellenplan vor, anhand dessen eine Beurteilung hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer erfolgen kann.

Die Möglichkeit, von der Tariföffnung Gebrauch zu machen, sollte nicht besonderen Konditionen oder Einschränkungen unterliegen. Vielmehr muss eine tarifliche Öffnung weitgehend bleiben und nicht durch den Gesetzgeber vorab begrenzt werden. Erwägenswert ist es, für hochqualifizierte Fachkräfte, deren Verdienst deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, Ausnahmen von den gesetzlichen Beschränkungen vorzusehen. Zumindest aber sollte die vorgesehene tarifliche Öffnungsklausel zur Höchstüberlassungsdauer branchenspezifische Lösungen ermöglichen.

Equal Pay-Grundsatz

Die Große Koalition hat ferner vereinbart, dass Leiharbeiter künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern gleichgestellt werden sollen. In keiner anderen Branche ist die Reglungsdichte der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge so hoch wie in der Zeitarbeit. Die Tarifbindung besteht für fast 100 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit. Zudem existiert für den Bereich der Leiharbeit ein Mindestlohn-tarifvertrag. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Mindeststundenentgelte wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Lohnuntergrenze im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in einer Rechtsverordnung für alle Verleiherbetriebe – unabhängig von der jeweiligen Tarifbindung – verbindlich festgesetzt.

Für eine große Zahl von Einsatzbranchen, so auch für die chemisch-pharmazeutische sowie die Kautschuk- und kunststoffverarbeitende Industrie, wurden von den Zeitarbeitsverbänden Branchenzuschläge mit den Gewerkschaften vereinbart, die die Entgeltunterschiede zwischen Stamm- und Zeitarbeitnehmern abbauen. Die zeitlich gestaffelten Zuschläge führen zu Tariflöhnen, die spätestens nach neun Monaten weitestgehend denen der Stammarbeitnehmer entsprechen. Die Tarifpartner haben mit den Branchenzuschlagstarifverträgen branchendifferenzierte und vor allem praxisgerechte Lösungen gefunden.

Die bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge sichern bereits heute tarifautonom eine angemessene Vergütung in der Zeitarbeit. Mit Blick auf die verfassungsrechtlich gesicherte Tarifautonomie dürfen diese Tarifverträge nicht durch eine undifferenzierte Gesetzesänderung entwertet werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass für die Branchenzuschlagstarifverträge eine Laufzeit bis Ende 2017 bzw. 2019 vereinbart wurde. Die tarifautonome Gestaltung des Entgelts gehört zu den Kernaufgaben der Tarifpartner. Gesetzliche Änderungen im Bereich der Vergütung bedürfen in jedem Fall einer tariflichen Öffnungsklausel, wie sie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bereits aktuell enthält. Eine Gesetzesänderung darf nicht zum Wegfall geltender Branchenzuschlagstarifverträge führen. Denn es würden lediglich komplexe bürokratische Hürden entstehen, ohne dass eine materielle Verbesserung eintritt.

TEXT: KATHARINA MÜLLER

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Zeitarbeit hat sich bewährt. Sie bietet gute Chancen für den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Diese Brücke in Beschäftigung darf nicht durch neue Regulierungen gefährdet werden. Andererseits brauchen die Unternehmen Flexibilität, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Wenn wir das hohe Beschäftigungsniveau in Deutschland halten wollen, sind auch in Zukunft verlässliche Rahmenbedingungen für flexible Beschäftigung unverzichtbar. «

FLEXIBLE ÜBERGÄNGE

Chemie bietet vielfältige Optionen

Die Gestaltung flexibler Übergänge ist derzeit in aller Munde. Auf politischer Ebene beschäftigt sich aktuell eine Arbeitsgruppe der Großen Koalition mit dem Thema. Die Chemie-Sozialpartner haben flexible Übergänge schon vor Jahren auf ihre Agenda gesetzt – mit Erfolg, wie die Auswertung der aktuellen Umfrage zur Verwendung der Demografiefonds zeigt. Demnach nutzen die Betriebe der chemischen Industrie die vorhandenen tariflichen Instrumente umfassend, aber entsprechend des jeweiligen Bedarfs, der durchaus unterschiedlich ist.

Der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« ermöglicht eine Verwendung des betrieblichen Demografiefonds unter anderem für Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente oder die Chemie-Modelle »RV 80«, bei denen die Arbeitszeit entweder beim Übergang in den Ruhestand oder in bestimmten Lebensphasen, zum Beispiel Elternzeit, Pflegezeiten oder Weiterbildung, auf 80 Prozent reduziert wird.

Langzeitkonten weit verbreitet

In der chemischen Industrie bieten 32 Prozent der Betriebe Langzeitkonten an. Zum Vergleich: Nach Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegt die bundesweite Verbreitung lediglich bei zwei Prozent. 38 Prozent der Tarifbeschäftigten in der Chemie nutzen derzeit aktiv ein Langzeitkonto.

Die Verbreitung von Langzeitkonten nach Größenklassen der Betriebe zeigt, dass vor allem größere Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, ein Langzeitkonto zu führen. Aber auch in sehr kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten bieten bereits 14 Prozent der Betriebe ein Langzeitkonto an.

Altersteilzeit: häufiger echte Teilzeit

Den pauschalen Anspruch auf Altersteilzeit haben die Chemie-Sozialpartner bereits 2008 durch den Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« komplett ersetzt. Dieser beinhaltet aber die Option für eine modernisierte Altersteilzeit. Hier hat die Umfrage ergeben, dass in knapp 40 Prozent der Betriebe der chemischen Industrie aktuell Altersteilzeitverhältnisse bestehen, insgesamt rund 9.100, die fast ausschließlich im Blockmodell durchgeführt werden. Derzeit bieten 18 Prozent der Betriebe Altersteilzeitverträge an, davon 61 Prozent ausschließlich das Blockmodell, 35 Prozent beide Modelle und 5 Prozent nur das Teilzeitmodell. Es lässt sich also eine schrittweise Verschiebung zugunsten des Teilzeitmodells feststellen. Auch degressive Formen der Arbeitszeitverteilung sind bei diesem tariflichen Altersteilzeitmodell möglich.

Weitere Optionen in der Chemie

Mit dem Tarifabschluss 2012 wurde das Chemie-Modell »RV 80« zur Reduzierung der Arbeitszeit um 20 Prozent eingeführt. Viele Betriebe nutzen den Demografiebtrag 2 für »RV 80«. Mit einer Verbreitung von 16 Prozent der Betriebe (27 Prozent der Tarifbeschäftigten) wird dieses Modell gut angenommen. Zusätzlich wird von rund einem Prozent der Betriebe (10 Prozent der Tarifbeschäftigten) der Demografiebtrag 1 für »RV 80« eingesetzt. Keine große Rolle in der Praxis spielt dagegen die ebenfalls tariflich geregelte Möglichkeit, die Demografiebeträge für die Förderung der Inanspruchnahme der gesetzlichen Teilrente zu verwenden.

TEXT: ANNE AUGUSTIN, MECHTHILD BACHMANN

UMFRAGEERGEBNISSE

Teil 1 und 2 der Auswertungen finden Sie in den Ausgaben 12-2014 und 1-2015

www.bavc.de

BRANCHEN-STUDIE CHEMIE

Starkes Weiterbildungsengagement

Will ein Unternehmen langfristig erfolgreich sein, braucht es innovative und wettbewerbsfähige Produkte. Hinter jedem Produkt stehen dabei qualifizierte Beschäftigte, die bereit sind, immer wieder Neues zu lernen und sich auf wechselnde Anforderungen einzustellen. Das wissen auch die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie und investieren deshalb deutlich mehr Geld und Zeit in Weiterbildung als der Durchschnitt der deutschen Industrie. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie.

Über 90 Prozent der Betriebe sind aktiv

Im Jahr 2013 haben sich 91,3 Prozent aller Chemie-Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (Verarbeitendes Gewerbe: 83,8 Prozent). Das überdurchschnittliche Abschneiden der chemischen Industrie ist auch darauf zurückzuführen, dass sich mehr kleine Betriebe der Branche für Weiterbildung engagieren als im Durchschnitt der Industrie.

Die meisten Chemie-Firmen ermöglichen informelle Weiterbildung (90 Prozent). Hierbei wird vorrangig das Lernen im Prozess der Arbeit gefördert, gefolgt vom Besuch von Informationsveranstaltungen. 78 Prozent der Betriebe bieten das selbstgesteuerte Lernen mit Medien an. Insgesamt kommt in der chemischen Industrie der informellen Weiterbildung ein signifikant größeres Gewicht zu als im Verarbeitenden Gewerbe. Für die formelle Weiterbildung wurden Angaben zur Anzahl der Veranstaltungen, zu den Teilnehmerfällen und zum Stundenumfang je Mitarbeiter erhoben. Das Ergebnis: Die Unternehmen der chemischen Industrie erreichen mit 28,6 Teilnahmestunden je Mitarbeiter einen sehr guten Wert im gewerblichen Bereich (Verarbeitendes Gewerbe: 21,3 Teilnahmestunden).

Hohe Investitionen der Chemie

Die Chemie-Unternehmen investieren mit 1.305 Euro je Mitarbeiter spürbar mehr in betriebliche Weiterbildung als das Verarbeitende Gewerbe (1.169 Euro). Hauptmotive für das Weiterbildungsengagement sind der Erwerb neuer Kompetenzen, die Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit sowie die langfristige Bindung von Mitarbeitern. Damit einhergehen sollen aus betriebswirtschaftlicher Sicht auch Verbesserungen bei Leistungsfähigkeit und Effizienz. In acht von zehn Chemie-Betrieben dient Weiterbildung zur Sicherung der Innovationsfähigkeit. Die Einführung neuer Technologien oder die Veränderung von Arbeitsprozessen geben dabei häufig den Anstoß für Weiterbildungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Betrieb.

BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller wertet das Ergebnis der Studie als positives Signal für den Chemie-Standort Deutschland: »Mit einem starken Weiterbildungsengagement investieren wir in die Köpfe und die Innovationskraft unserer Branche. Angesichts des wachsenden globalen Wettbewerbs und der demografischen Herausforderung müssen alle vorhandenen Potenziale bestmöglich ausgeschöpft werden. Dabei sind Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen gefordert, das Thema ‚Weiterbildung‘ voranzubringen. Diesen erfolgreichen Weg in der Chemie wollen wir fortsetzen.«

TEXT: CHRISTOPHER KNIELING

ZAHLEN UND FAKTEN

91,3 Prozent

der Chemie-Betriebe engagieren sich für Weiterbildung.

1.305 Euro

werden je Mitarbeiter und Jahr in Weiterbildung investiert.

28,6 Stunden

verbringen die Chemie-Beschäftigten im Jahr mit Weiterbildung.

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

CHEMIE-TARIFRUNDE 2015

Forderung ist realitätsfern

»Die IG BCE hat es leider versäumt, ihre überzogenen Vorstellungen deutlich nach unten zu korrigieren«, kontert BAVC-Verhandlungsführer Hans-Carsten Hansen die am 22. Januar 2015 von der IG BCE-Bundestarifkommission beschlossene Forderung für die Tarifrunde 2015. »4,8 Prozent sind ein Unding, ohne Substanz und Fundament. Diese Forderung liegt meilenweit entfernt von dem, was Produktivität und Inflation überhaupt zulassen. Und einen ‚Harmonie-Bonus‘ werden wir nicht zahlen.«



Verfolgen Sie die Chemie-Tarifrunde 2015 auch unter

www.twitter.com/BAVChemie,
#Chemie2015

Arbeitgeber warnen vor falschen Erwartungen

Auch die IG BCE müsse die wirtschaftlichen Realitäten endlich anerkennen. Die Lage der deutschen Chemie habe sich im Jahresverlauf 2014 deutlich verschlechtert und sei hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurückgeblieben. »Gedrosselte Produktion und steigende Lohnstückkosten haben die chemische Industrie empfindlich getroffen«, betont Hansen. Bei anhaltend hoher Unsicherheit seien die Wachstumserwartungen der Branche für 2015 überaus zurückhaltend. Hansen weiter: »Die Entwicklungen von Produktivität und Löhnen in der Chemie müssen dringend wieder in Einklang gebracht werden. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Chemie ist angegriffen. Wir müssen deshalb umgehend zu einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik zurückkehren. Die historisch niedrige Inflation ist dafür eine Steilvorlage.«

Demografie-Forderung: »keine Rolle rückwärts«

Auch die Forderung nach zusätzlichen Arbeitszeitentlastungen für ältere Beschäftigte weisen die Chemie-Arbeitgeber zurück. »Die bestehenden tariflichen Optionen reichen aus, um den demografischen Wandel erfolgreich zu gestalten. Flächendeckende Frühverrentungsmodelle und generelle Arbeitszeitverkürzungen sind der falsche Weg. Sie kommen einer Rolle rückwärts gleich«, so Hansen, der auf den verstärkten Fachkräftemangel hinweist.

Die Tarifverhandlungen für die 550.000 Beschäftigten in den 1.900 Betrieben der deutschen Chemie-Industrie haben am 26. Januar 2015 mit dem Auftakt der regionalen Verhandlungsrunde für den Bezirk Nordrhein begonnen.

TEXT: REBECCA WILHELM

Termine der regionalen Chemie-Tarifverhandlungen 2015

Nordrhein	26. Januar	Düsseldorf
Hessen	27. Januar	Bad Homburg
Rheinland-Pfalz	28. Januar	Frankenthal
Baden-Württemberg	29. Januar	Karlsruhe
Nord	29. Januar	Hannover
Ost	29. Januar	Berlin
Saarland	3. Februar	Kirkel
Bayern	4. Februar	München
Westfalen	4. Februar	Bochum

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Thomas Winter, Leimen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter www.bavc.de oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.