

POLITIK

Deutschland zukunftsfest machen

Deutschland geht es gut – im Hier und Jetzt. Der Arbeitsmarkt zeigt sich in stabiler Verfassung, die Zahl der Erwerbstätigen erreicht neue Höchststände und die Steuerquellen sprudeln. Doch wie wird es Deutschland morgen gehen? Ist die Bundesrepublik für die Herausforderungen der Zukunft gut aufgestellt?

Temporäre Sondereffekte

Wir profitieren gegenwärtig von positiven Sondereffekten. Dazu zählen der gesunkene Ölpreis, Niedrigzinsen und Euro-Abwertung sowie ein positiver Zuwanderungssaldo. Viele dieser Sondereffekte wirken jedoch nur einmalig und nicht dauerhaft positiv.

Die aktuell gute Lage ist somit keine Bestätigung des wirtschaftspolitischen Kurses der Bundesregierung. So führen Mindestlohn und Rentenpolitik langfristig zu Belastungen für Wirtschaft und Beschäftigung. Der momentan starke Konsum und die gute Beschäftigungssituation überdecken noch die absehbaren negativen Wirkungen. Doch die Belastungsfaktoren summieren sich und dürften ihre volle Wirkung beim nächsten Abschwung zeigen.

Agenda für Wachstum und Beschäftigung

Ohne die richtigen Weichenstellungen werden Zukunftschancen verspielt. Die Bundesregierung sollte deshalb eine Agenda für bessere Investitionsbedingungen und positive Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven entwickeln. Es gilt, die sozialen Sicherungssysteme auf die demografischen Herausforderungen vorzubereiten. Die Flexibilität des Arbeitsmarktes, die wesentlich zum aktuellen Beschäftigungserfolg beigetragen hat, darf nicht durch die derzeit diskutierten Begrenzungen bei Werkverträgen und Zeitarbeit eingeschränkt werden. Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte muss auch die Ausgabenseite in den Blick nehmen. Gleichzeitig müssen die Infrastrukturinvestitionen erhöht werden, beim Ausbau der digitalen Netze genauso wie bei den Verkehrsnetzen. Schließlich gehört die Begrenzung der Abgabenbelastung für Bürger und Unternehmen auf die Tagesordnung. Für die Industrie sind der Abbau nationaler Zusatzbelastungen und die Schaffung von Planungssicherheit bei der Energiewende von existenzieller Bedeutung. Aufgabe der Politik ist es, über den Tag hinaus zu denken.

»Die Bundesregierung sollte eine Agenda für bessere Investitionsbedingungen und positive Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven entwickeln.«

TARIFPOLITIK

Tarifeinheit wieder hergestellt	2
Mindestjahresbezüge steigen um 2 Prozent	8

NACHHALTIGKEIT

Soziale Fortschrittsindikatoren	4
---------------------------------	---

ARBEITSMARKT

Karrierewege für Bachelor	6
---------------------------	---

TARIFAUTONOMIE

Tarifeinheit wieder hergestellt

Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit gilt in einem Betrieb nur ein einziger Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten regelt: ein Betrieb – ein Tarifvertrag. Dieser Tarifvertrag differenziert, wenn es um Eingruppierung und daran anknüpfendes Entgelt geht, nach den verschiedenen Funktionen und Aufgaben der Beschäftigten. Da im Betrieb (bisher) nur ein Tarifvertrag Anwendung finden konnte, beschränkten sich zulässige Arbeitskämpfe auf die Aushandlung dieses Tarifvertrages. Diesem funktionsfähigen und friedenssichernden System drohte das Ende, denn das Bundesarbeitsgericht hat dem Grundsatz der Tarifeinheit 2010 die rechtliche Geltung abgesprochen. Mit dem Gesetz zur Tarifeinheit, das Ende Mai im Bundestag verabschiedet wurde, wird nun dieser Grundsatz wieder hergestellt.

Spartengewerkschaften profilieren sich

Die gesetzliche Regelung ist notwendig, denn die Aufgabe der Tarifeinheit hätte schwerwiegende Konsequenzen: Bereits seit einigen Jahren profilieren sich Gewerkschaften, die nicht nach Branchen, sondern nach Berufsgruppen organisiert sind, so zum Beispiel Cockpit (Piloten) oder GdL (Lokomotivführer).

Tarifverträge schließen diese Spartengewerkschaften nur für ihre Berufsgruppe ab, auch wenn diese in einem Betrieb nur einen Teil der Belegschaft ausmacht. Kommt eine Einigung mit der Arbeitgeberseite nicht zustande, kann daraus ein Arbeitskampf entstehen. Die Gewerkschaft ruft diejenigen, für die sie einen Tarifvertrag abschließen will, zur Arbeitsniederlegung auf. Die Auswirkungen einer solchen Arbeitsniederlegung gehen jedoch weit über die jeweilige Berufsgruppe hinaus. Da diese regelmäßig eine »Schlüsselstellung« für den gesamten Betriebsablauf hat, steht häufig der ganze Betrieb still. Ein Beispiel hierfür ist der lang andauernde Tarifkonflikt zwischen der Deutschen Bahn und der GdL mit gravierenden Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft.

Betriebsfrieden wäre ohne Tarifeinheit gefährdet

Dieser Gefahr steht der Grundsatz der Tarifeinheit entgegen. Wenn es einen für alle Beschäftigten geltenden Tarifvertrag gibt, dann gilt die Friedenspflicht für alle, die unter diesen Tarifvertrag fallen. Eine Spartengewerkschaft darf daher ihre Mitglieder nicht zu einer Arbeitsniederlegung aufrufen, wenn im Betrieb ein Tarifvertrag besteht, der für die gesamte Belegschaft gilt – also auch für die Angehörigen der betreffenden Berufsgruppe.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – die Tarifeinheit sei kein rechtlich wirksamer Grundsatz der Tarifautonomie – war seit 2010 der beschriebenen Ausnutzung einer Schlüsselstellung im Betrieb Tür und Tor geöffnet. Spartengewerkschaften haben ein erhebliches Druckpotential, nicht weil sie viele Beschäftigte repräsentieren, sondern weil ihre Mitglieder Schlüsselstellungen im Betrieb innehaben und damit in der Lage sind, als Minderheit den gesamten Betrieb stillzulegen. Die bisherige Solidarität der Belegschaft drohte damit zu verschwinden. Einzelne Berufsgruppen könnten aufgrund ihrer Schlüsselstellung für sich besondere Arbeitsbedingungen durchsetzen, andere könnten dies nicht. Um dies zu verhindern, hat der Gesetzgeber mit dem Tarifeinheitengesetz nun gehandelt: Denn Deutschland braucht Stabilität statt Streikchaos.

ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik und Arbeitsrecht

petra.lindemann@bavc.de

Gesetzliche Regelung ist verfassungskonform

Am 11. Dezember 2014 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit beschlossen und den gesetzgebenden Körperschaften, Bundestag und Bundesrat, zur Beschlussfassung zugeleitet. Seither wird das Gesetz durch eine intensive verfassungsrechtliche Diskussion begleitet. Kernpunkt des neuen Gesetzes ist die Auflösung von Tarifkollisionen, indem im Falle des Überschneidens von Geltungsbereichen mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar ist, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Mittlerweile haben mehrere renommierte Gutachter die Verfassungskonformität bestätigt.

Mit der Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes im Bundestag wird nun wieder Rechtssicherheit hergestellt, die Zerfaserung der Tarifautonomie durch immer neue Spartengewerkschaften verhindert. So wird der lange geltende und bewährte Zustand fortgeschrieben, der über viele Jahre nicht nur den Unternehmen, sondern auch den Mitarbeitern die Sicherheit gab, zu wissen, welcher Tarifvertrag mit welchen tarifvertraglichen Regelungen für sie zur Anwendung kommt. Das Gesetz zur Tarifeinheit wird voraussichtlich noch diesen Sommer in Kraft treten.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

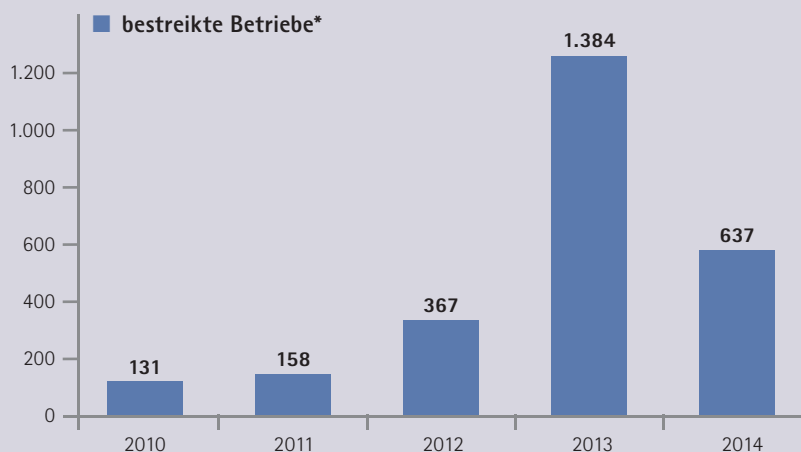
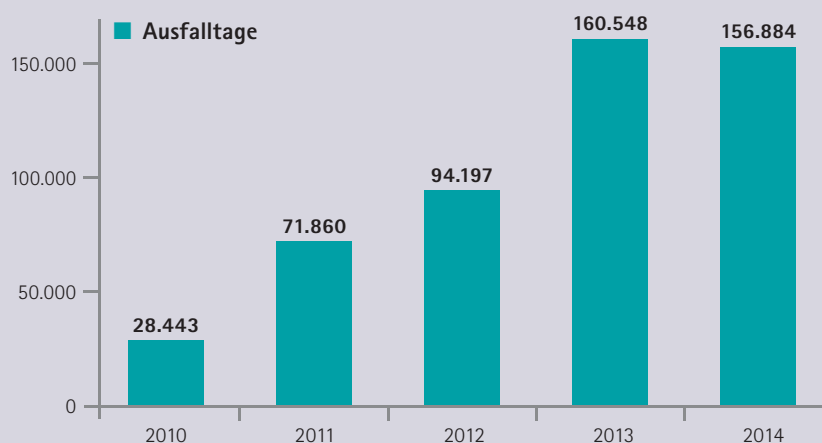
STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Unternehmen brauchen Rechtssicherheit. Es kann nicht sein, dass für dieselbe Berufsgruppe mehrere Tarifverträge Geltung beanspruchen. Diese Kollision muss nach festgelegten Grundsätzen aufgelöst werden. Im Idealfall geschieht das durch entsprechende Vereinbarungen der Tarifpartner. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass dies in vielen Fällen nicht gelingt. Daher musste hier jetzt der Gesetzgeber tätig werden. Die Lösung der Tarifkollision nach einem Mehrheitsprinzip entspricht demokratischen Grundsätzen. Viele beneiden uns in Deutschland um unsere gute Sozialpartnerschaft und den sozialen Frieden in unseren Betrieben. Dieses hohe Gut dürfen wir nicht aufs Spiel setzen. Daher ist die Regelung zur Tarifeinheit ein wichtiges Signal für den Standort Deutschland. «

Deutsche Streikbilanz 2010 bis 2014



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bundesagentur für Arbeit; *ohne Bagatellstreiks

CHEMIE³-INITIATIVE

Soziale Fortschrittsindikatoren

Ob im Zwischenmenschlichen, im Wirtschaftsleben oder in der Politik: Wer ein Versprechen abgibt, wird spätestens in Krisenzeiten daran erinnert. Chemie³, die Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, IG BCE und VCI, hat diese Logik von der Stunde der Wahrheit früh verinnerlicht. Denn eines der fünf strategischen Ziele, die sich die drei Allianzpartner bis 2017 gegeben haben, lautet so schlicht wie unmissverständlich: »den Erfolg der Initiative belegbar machen.«



Nähere Infos zur Nachhaltigkeitsinitiative finden Sie unter www.chemiehoch3.de

Den Erfolg der Initiative belegbar machen

Was tun, sprach Zeus? Anstatt den Kopf in den Sand zu stecken angesichts der Größe der Aufgabe, einigten sich BAVC, IG BCE und VCI schnell auf ein Vorgehen, das dem Prinzip der Arbeitsteilung folgt: Sollten die Kollegen vom Wirtschaftsverband doch die ökonomische und ökologische Dimension der Nachhaltigkeit in den Blick nehmen, die Sozialpartner dagegen ihr ureigenes Terrain – das Soziale, den Faktor Mensch im Nachhaltigkeitsdreieck – beackern! Und so verabredeten die drei Organisationen, entsprechende Projekte auf den Weg zu bringen, sich fortwährend wechselseitig zu informieren und abzustimmen und zum guten Schluss ein konsistentes Indikatorenset vorzulegen: eines, das in der Lage ist, Entwicklungen in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit auf Branchenebene aufzuzeigen.

Der Weg zum Ziel: lesen, reden, entscheiden

BAVC und IG BCE stehen dabei vor einer besonderen Herausforderung. Nie zuvor haben sich die Sozialpartner einer Branche auf ein gemeinsames Verständnis dessen geeinigt, was »sozial nachhaltig« ist; noch wurde je von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ein gemeinsames Branchen-Indikatorenset für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit entwickelt. Was lässt sich nicht alles unter den Catch-all-Begriff »soziale Nachhaltigkeit« packen: gesellschaftliches Engagement, gute Arbeit, Diversity, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, lebenslanges Lernen und Chancengleichheit – um nur einige mögliche Definitionsbausteine zu

Chemie³: Nachhaltigkeit in drei Dimensionen

<p>Ökonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wettbewerbsfähigkeit ■ Investitions- und Innovationskraft <p>Soziales</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gute Arbeitsbedingungen ■ Überdurchschnittliches Lohnniveau ■ Innovative, faire Tarifverträge ■ Außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen <p>Ökologie</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Seit 1991 Responsible Care ■ Umsetzung von REACH ■ Global Product Strategy

Quelle: Chemie³ – Die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie

nennen. Um just diese Definitionsfrage – was fällt unter den Begriff »soziale Nachhaltigkeit« – zu klären und entsprechende Indikatoren zu bestimmen, haben die Sozialpartner gemeinsam mit der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) Anfang des Jahres das Projekt »Fortschrittsindikatoren sozialer Nachhaltigkeit« ins Leben gerufen.

Projektzuschnitt und zeitliche Ausdehnung tragen der Komplexität der Fragestellung Rechnung. Es lässt sich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eben nicht im Handstreich entscheiden, wann eine Branche wie sozial nachhaltig ist. Hierzu bedarf es einer gründlichen Aufbereitung der bestehenden Definitionen- und Indikatorenlandschaft, einer umfassenden Beratung durch Experten und eines gut organisierten Aushandlungsprozesses der Sozialpartner – eben eines Verfahrens, das sowohl beratend-wissenschaftliche als auch politische Züge trägt. Erst wird gelesen, dann geredet und abschließend entschieden.

Guter Expertenrat von außen

Die Rolle eines kritisch-konstruktiven Begleiters, Faktenzuträgers und Ideengebers nimmt der »Expertenrat« ein, ein Gremium, das überwiegend aus Wissenschaftlern besteht, die sich auf so unterschiedlichen Themengebieten wie Methodik, CSR, Führung und Unternehmenskultur, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder Personalmanagement hervorgetan haben. Erstmals trat der Expertenrat am 28. April zu einem eintägigen Workshop in Wiesbaden zusammen. Im Plenum und in Kleingruppen leisteten die Teilnehmer viel Begriffsarbeit, entwickelten erste methodische Ansätze und mahnten die Anschlussfähigkeit des Projekts an die globale Nachhaltigkeitsdebatte an (z.B. die auf UN-Ebene geführte Diskussion um Sustainable Development Goals). Die Erkenntnisse des Expertenrates fließen in die Konzeption von Fragebögen ein, mit denen branchenexterne Nachhaltigkeitsexperten sowie unsere Branche repräsentierende Personengruppen zu ihrem Verständnis sozialer Nachhaltigkeit interviewt werden sollen: Personaler, Betriebsräte und Beschäftigte. Doch auch den Gesamtdiskussionsprozess soll der Expertenrat befruchten. Die Idee dahinter: Letztlich muss alles, was politisch ausgehandelt wird, wissenschaftlich fundiert sein und sich in die laufende Nachhaltigkeitsdebatte einfügen.

Indikatorenset für die soziale Dimension

Bevor das Indikatorenset für die soziale Dimension steht, muss noch viel Wasser den Rhein hinabfließen. Parallel zur wissenschaftlich-methodischen Arbeit im Expertenrat und den Befragungen, die ein möglichst breites Bild von den vorherrschenden Vorstellungen sozialer Nachhaltigkeit vermitteln sollen, wird ein Projekt-»Beirat« sich darauf zu verständigen haben, welche der oben genannten Definitionsbausteine überhaupt für beide Seiten, Arbeitgeber wie Gewerkschaft, infrage kommen – und welche Indikatoren die jeweils geeigneten sind. Der Beirat setzt sich paritätisch aus Vertretern der Chemie-Sozialpartner zusammen, seine Bedeutung wird durch die hochkarätige Besetzung unterstrichen: Neben den beiden Ko-Vorsitzenden, IG BCE-Chef Michael Vassiliadis und BAVC-Vorstandsmitglied Kathrin Menges, arbeiten Sozialpartner in führender Funktion auf Bundes-, regionaler und Unternehmensebene in dem Gremium mit.

Wenn alles gut geht, werden sich Mitte 2016 – zum ersten Mal überhaupt – die Sozialpartner einer Branche auf eine gemeinsame Definition und ein Indikatorenset für das verständigt haben, was »sozial nachhaltig« ist. Eine harte Nuss, die sich zu knacken lohnt.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

ANSPRECHPARTNER



Dr. Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

andreas.ogrinz@bavc.de

UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Karrierewege für Bachelor

Ob TV-Romanze oder Studienreform – werden die Menschen in Deutschland nach dem »Bachelor« gefragt, erhält man die unterschiedlichsten Antworten. Eines ist jedoch gewiss – der Bachelor polarisiert, Ansichten und Meinungen gehen auseinander. So hält sich auch mehr als 15 Jahre nach Einführung der Bologna-Reform das Vorurteil, dass man mit einem Bachelorabschluss am Arbeitsmarkt kaum Chancen hat. Differenzierte Debatten über Vorteile und bestehende Defizite der gestuften Abschlüsse dringen medial kaum durch. Da verwundert es auch nicht, dass viele Studierende nach wie vor verunsichert sind und den vermeintlich sicheren Hafen eines Masterabschlusses ansteuern. Dies wird von der Hoffnung getragen, mit dem Master gelinge der Berufseinstieg einfacher, die Karriere-chancen seien per se besser. Zu Recht? Mit Unterstützung des Bundesbildungs-ministeriums haben sich das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft dieser Frage angenommen und zum zweiten Mal einen Bericht zur Beschäftigungssituation der Bachelorabsolventen vorgelegt.

Die Lage ist besser als die Stimmung

Befragt wurden im vergangenen Jahr rund 1.500 Unternehmen der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und der Dienstleistungsbranche in ganz Deutschland zu den Karrierewegen von Bachelor- und Masterabsolventen. Jeweils 50 Prozent der Firmen stammen aus dem Industrie- und dem Dienstleistungssektor. Rund zwei Fünftel der Befragten sind kleine und mittlere Betriebe. Der Anteil der größeren Arbeitgeber mit 250 und mehr Beschäftigten macht 20 Prozent aus. Die Studie schließt an eine Erhebung aus dem Jahr 2010 zur Arbeitsmarktbefähigung von Bachelorabsolventen an. Das aktuelle Befragungsergebnis zeigt: »Die Lage ist besser als die Stimmung. Die positiven Signale der Vorgängerbefragung des Jahres 2010 konnten bestätigt werden: Die Arbeitswelt nimmt die Absolventen mit Bachelorabschluss überwiegend ohne Probleme auf, setzt sie auf den für Akademiker üblichen Positionen ein und zahlt die entsprechenden Gehälter. Dabei hat sich der Anteil der Unternehmen, die mittlerweile Bachelorabsolventen beschäftigen, deutlich gesteigert, auch bei kleineren und mittleren Betrieben.«

Übergang in den Arbeitsmarkt

Mit Blick auf den Übergang in den Arbeitsmarkt zeigt die Studie, dass die Bachelor- und Masterabsolventen zunehmend in den Betrieben ankommen: So beschäftigen derzeit 23 Prozent der befragten Unternehmen Bachelorabsolventen, während es im Jahr 2010 nur rund 13 Prozent waren. Auch kleine und mittelständische Firmen öffnen sich für die neuen Studiengänge: Rund jeder fünfte Kleinbetrieb und mehr als jedes zweite mittelgroße Unternehmen bis zu 250 Mitarbeitern beschäftigt bereits Bachelorabsolventen. Richtet man den Blick ausschließlich auf die Firmen, die überhaupt Hochschulabsolventen eingestellt haben, so finden sich Bachelor- bereits in 35 Prozent und Masterabsolventen in 27 Prozent der Firmen. Dabei gibt es bei der überwiegenden Zahl der Unternehmen keine Bevorzugung von Absolventen eines bestimmten Hochschultyps. Wird eine Präferenz geäußert, so fällt diese meist zu Gunsten der Fachhochschulen aus, insbesondere bei den Industrieunternehmen.

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

Einstiegspositionen

Viele Bachelorabsolventen entscheiden sich für ein weiterführendes Masterstudium aus Sorge, mit ihrem Abschluss keinen geeigneten Job zu finden. Die Untersuchung zeigt, dass dies in der Regel nicht der Fall ist: In neun von zehn Betrieben startet der Bachelor mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe, gefolgt von der Sachbearbeitung nach Anweisung (77 Prozent). In 43 Prozent der befragten Unternehmen wird er sogar direkt nach dem Studium mit der Gesamtverantwortung eines Projektes ohne Personalführung betraut. Damit unterscheiden sich die Einstiegspositionen der Bachelor- nicht wesentlich von denen der Masterabsolventen, die ebenfalls bei der großen Mehrheit der Firmen vergleichbare Einstiegspositionen begleiten. Für die Bachelorabsolventen gibt es nach Auskunft der befragten Unternehmen ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten: So bieten in den wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen die Felder Rechnungswesen/Controlling, Marketing und Vertrieb sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Abteilungen gute Einstiegsperspektiven. Für die technischen Fachrichtungen sind die Bereiche Konstruktion, Forschung und Entwicklung sowie Vertrieb und Produktion besonders wichtig. Allerdings geben ca. 15 Prozent der Firmen an, dass bestimmte Positionen im Bereich Forschung und Entwicklung Hochschulabsolventen mit Masterabschluss oder Promotion vorbehalten bleiben, wie beispielsweise auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

Einarbeitung und Einstiegsgehälter

Die Firmen unterscheiden laut der Studie bei der Einarbeitung von akademischen Berufsanfängern nicht zwischen Bachelor- und Masterabsolventen. Beide haben Zugang zu strukturierten Einarbeitungs- oder Traineeprogrammen sowie zum Fach- und Persönlichkeitstraining. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Einstiegsgehältern: In knapp der Hälfte der Firmen ist das Einstiegsgehalt beider Gruppen ungefähr gleich hoch. Abweichungen nach Abschlussart betragen meist weniger als 15 Prozent. Am häufigsten starten Bachelor je nach Fachrichtung mit einem Jahresgehalt von 30.000 bis 40.000 Euro in den Beruf. Im Allgemeinen gilt: Großunternehmen und Industriebetriebe bieten häufig höhere Einstiegsgehälter als Kleinbetriebe oder Firmen aus anderen Branchen.

Karriereentwicklung

Für die langfristige Karriereentwicklung sowie die Besetzung höherer Fach- und Führungspositionen bestätigt die Studie einen grundsätzlichen Trend: Wichtiger als der akademische Grad des Kandidaten sind für über 70 Prozent der Firmen Faktoren wie Leistungsmotivation, Identifikation mit den Unternehmenszielen und Kommunikationsfähigkeit. Ein Masterabschluss bringt demnach nicht automatisch Vorteile. Grundsätzlich stehen Bachelor- und Masterabsolventen im Laufe ihres Berufslebens viele Entwicklungswege offen – ob als Projekt-, Bereichs-, Abteilungs- oder Fachgebietsleiter. Bachelor, die sich im Unternehmen bewährt haben und Entwicklungspotenzial zeigen, werden von vielen Betrieben bei der Weiterbildung unterstützt. Bei der Freistellung oder der Förderung eines berufsbegleitenden Masterstudiums spielen die fachliche Notwendigkeit bzw. Spezialisierung sowie die Mitarbeiterbindung eine zentrale Rolle. Der Bachelor ist also keine Einbahnstraße, sondern als akademischer Abschluss vielmehr eine Eintrittskarte, um sich auf unterschiedlichsten Fachgebieten in der Unternehmenspraxis zu beweisen.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING

SERVICE



Den vollständigen Ergebnisbericht zur Unternehmensbefragung »Karrierewege für Bachelorabsolventen« finden Sie unter www.iwkoeln.de/studien

AKADEMIKER IN DER CHEMIE

Mindestjahresbezüge: plus 2 Prozent

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) haben die in der Chemie geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 7. Mai 2015 in Wiesbaden abgeschlossen. Im Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA – Führungskräfte Chemie) haben sich rund 30.000 Arbeitnehmer aller Berufsgruppen mit Führungsverantwortung zusammengeschlossen: außertarifliche und leitende Angestellte sowie hochqualifizierte Fachkräfte und junge Akademiker in der chemischen Industrie und den angrenzenden Branchen.

SERVICE

Aktuelle Meldungen des BAVC finden Sie unter www.bavc.de › Presse

Anhebung entspricht dem allgemeinen Tarifbereich

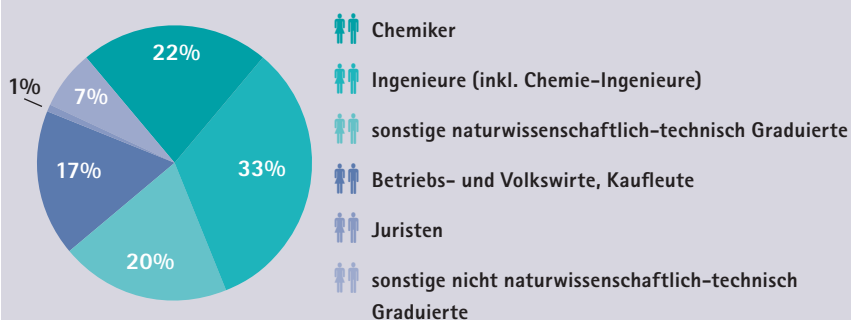
Für das Jahr 2015 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach

- für diplomierte Angestellte 60.900 Euro,
- für Angestellte mit Promotion 71.000 Euro.

Die Erhöhung entspricht dem im allgemeinen Tarifbereich vorgenommenen Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlich gezahlter Mindestjahresbezüge für das Jahr 2015. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

Führungskräfte in der Chemie-Branche nach Berufsgruppen



Im Rahmen der Führungskräftestruktur-Erhebung des BAVC zählen zu der Gruppe der Führungskräfte alle Leitenden Angestellten (LA) sowie alle Mitarbeiter eines Unternehmens, die außertariflich (AT) vergütet werden. Rund 75 Prozent der Führungskräfte in der chemischen Industrie haben einen naturwissenschaftlich-technischen Bildungshintergrund.

Quelle: BAVC, 2013; (n = 21.977, Prozentangaben gerundet)

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | [www.twitter.com/BAVChemie](https://twitter.com/BAVChemie). Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. 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.