

DIGITALISIERUNG

Chance für Wachstum und Beschäftigung

Die Digitalisierung der Wirtschaft und die Veränderungen hin zur Industrie 4.0 bieten große Chancen für den Standort Deutschland. Auch wenn gegenwärtig manches noch skizzenhaft erscheint und viele Herausforderungen noch gemeistert werden müssen, steckt in dieser Entwicklung gleichwohl ein großes Potenzial.

Schubkraft für Innovationen und Produktivität

Eines ist unstrittig: Die fortschreitende Digitalisierung wird sukzessive alle Wirtschaftsbereiche erfassen und die Arbeitswelt verändern. Aus Sicht der Industrie gilt es, die Schubkraft dieser digitalen Transformation für Innovationen, neue Geschäftsmodelle und zukünftige Produktivitätsgewinne zu nutzen.

Die Lehren aus der Vergangenheit zeigen, dass mit einem Technologieschub wirtschaftliches Wachstum und mehr Beschäftigung einhergehen. Positive Wettbewerbs- und Beschäftigungseffekte benötigen dafür aber vor allem eines: verlässliche rechtliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen sowie den zwingend notwendigen Spielraum zur Entfaltung. Schädlich wäre eine unnötige einengende Regulierung.

Notwendige Voraussetzungen schaffen

Grundbedingung für eine flächendeckende digitale Vernetzung der Wirtschaft sind leistungsfähige Kommunikationsnetze. Deshalb ist der Ausbau des Breitband-Internets innerhalb von Deutschland nun zügig voranzubringen. Gerade für die Industrie mit ihren komplexen Anlagen ist dabei ein hohes Maß an IT- und Cybersicherheit unabdingbar. Zudem müssen Haftungsfragen, die Frage von Eigentumsrechten sowie ausgewogene Datenschutzregelungen geklärt sein.

Auch die Beschäftigungsbedingungen werden sich weiter verändern. Moderne und flexible Arbeitsformen sowie die begleitende Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen dabei, die technologische Transformation erfolgreich zu realisieren.

Die flächendeckende Umsetzung von Industrie 4.0 steht also noch aus und hängt in erheblichem Maß von der Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen ab. Der Nutzen wird sich nicht sofort revolutionär entfalten, sondern die Industrie in den nächsten Jahren nach und nach evolutionär verändern.

»Die fortschreitende Digitalisierung wird sukzessive alle Wirtschaftsbereiche erfassen und die Arbeitswelt verändern.«

VERBAND

BAVC-Mitgliederversammlung 2015 **2**

BRANCHE

Industrie 4.0: Digitale Transformation der Industrie **4**
Dritter Diversity-Tag 2015 **8**

EUROPA

Neues aus Brüssel **6**



BAVC-MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2015

Margret Suckale: »Die Sozialpartnerschaft in der Chemie ist stark«

»Die Politik muss die Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln und für industrielle Produktion stärker fördern«, erklärte Margret Suckale, Präsidentin des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie, anlässlich der diesjährigen BAVC-Mitgliederversammlung in Münster. »Neue gesetzliche Hürden verhindern Fortschritt. Nur wenn es der Industrie gut geht, können Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland sichergestellt werden«, betonte sie in einer Bewertung aktueller Gesetzesvorhaben der Bundesregierung. Die Beratungstätigkeit der Chemie-Arbeitgeber auf der politischen Ebene müsse und werde intensiv bleiben.

Tarifpolitik von starken Partnern

Ihr Fazit zur Chemie-Tarifrunde 2015 fasste sie wie folgt zusammen: »Die Tarifrunde wie auch das Ergebnis haben gezeigt, dass die besondere Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der chemischen Industrie belastbar ist. Wir haben sehr hart miteinander gerungen und einen tragbaren Abschluss für die Unternehmen und die Mitarbeiter erzielen können.«

»Die Sozialpartnerschaft in der Chemie ist stark«, so Suckale weiter. »Wir wollen den erfolgreichen konstruktiven Dialog fortsetzen und vertrauensvoll zusammenarbeiten.« Am Ende sei es die funktionierende Sozialpartnerschaft gewesen, die es ermöglicht habe, einen Kompromiss in freien Verhandlungen zu erzielen – obgleich die Positionen und die Beurteilungen der Situation weit auseinanderlagen.

Der neue BAVC-Vorstand

Im Verlauf der Mitgliederversammlung wurde der BAVC-Vorstand turnusgemäß neu gewählt. Margret Suckale wurde im Amt der Präsidentin bestätigt. Neu in den Vorstand gewählt wurde Dr. Ariane Reinhart (Continental AG).

Neuwahl BAVC-Vorstand

Der BAVC-Vorstand setzt sich demnach wie folgt zusammen:

Präsidentin

Margret Suckale (BASF SE)

Stellvertretende Vorsitzende

Hartmut G. Erlinghagen (Merz GmbH Co. KGaA)

Georg Müller (Bayer AG)

Weitere Mitglieder

Dr. Kai Beckmann (Merck KGaA)

Albert Franz (Mainsite GmbH & Co. KG)

Klaus Hofmann (Wacker Chemie AG)

Willibrord Lampen (Evonik Industries AG)

Kathrin Menges (Henkel AG & Co. KGaA)

Dr. Ariane Reinhart (Continental AG)

Dr. Rainier van Roessel (Lanxess AG)

Dr. Harald Schaub (Chemische Fabrik Budenheim KG)

Markus Scheib (MiRO Mineraloelraffinerie Oberrhein GmbH & Co. KG)

Dr. Klaus-Peter Stiller (BAVC)

Dr. Karl Heinz Tebel (BASF Schwarzheide GmbH)

ORGANE DES BAVC

Infos zu den unterschiedlichen Organen des BAVC finden Sie hier

www.bavc.de

BAVC: Der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der Chemie-Industrie

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 550.000 Beschäftigten. Kernaufgaben des BAVC sind der Abschluss von Tarifverträgen auf Bundesebene, die Koordinierung der Chemie-Tarifpolitik, die Weiterentwicklung der Personal- und Sozialpolitik sowie die Interessenvertretung gegenüber Staat und Gesellschaft. Grundlegendes Ziel des BAVC ist die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen am Standort Deutschland, um Unternehmen und Arbeitsplätze wettbewerbsfähig zu halten. Der BAVC gilt als tarifpolitisch besonders innovativer Arbeitgeberverband. Sein Verhältnis zum gewerkschaftlichen Gegenpart, der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), ist seit Jahrzehnten durch eine pragmatische Sozialpartnerschaft gekennzeichnet.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

INDUSTRIE 4.0

Digitale Transformation der Industrie

Digitalisierung und Industrie 4.0 – dies sind allerorten die Schlagworte und Fragestellungen, die derzeit in Wirtschaft, Politik und Medien diskutiert werden: Wie wird die Produktion der Zukunft aussehen? Welche Technologien und neuen Geschäftsmodelle werden eine Rolle spielen? Welche Auswirkungen hat der digitale Wandel für die Menschen in der Arbeitswelt und für die Gesellschaft insgesamt? Nachfolgend eine erste Begriffsklärung und Systematisierung des Sachverhalts.

Digitalisierung

Digitalisierung bedeutet, dass unsere Welt in maschinenlesbarer, digitaler Form erfasst und abgebildet wird. Gleichzeitig findet eine ständige Steigerung der Vernetzungsdichte von Menschen, Dingen und Informationen statt. Dies hat zur Folge, dass das Internet und digitalisierte Anwendungen sowohl beruflich als auch privat unabdingbar werden. Eine derartige Vernetzung bietet uns schon jetzt die Möglichkeit, schneller, effizienter und ressourcensparender Daten zu übermitteln und zu kommunizieren. Dieser digitale Wandel wird in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Für die Industrie bietet die zunehmende digitale Vernetzung industrieller Produktion große Innovations- und Produktivitätspotenziale, die es zu nutzen gilt.



Industrie 4.0

Der Begriff Industrie 4.0 steht dabei für ein neues Zeitalter der industriellen Produktion. Nach der Automatisierung steht nun die digitale Vernetzung im Vordergrund der nächsten Entwicklungsstufe neuer Innovationen, Geschäftsmodelle und Prozesse in der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Zukunftskonzepte von Industrie 4.0 zielen dabei auf die autonome, intelligente Steuerung von digitalisierten Produktions- und Logistikprozessen ab. In diskreten Fertigungsprozessen (Stückgutfertigung) sollen Bauteile, zum Beispiel über einen RFID-Chip, sämtliche Auftrags- und Produktionsdaten mit sich führen. Produkte steuern sich somit eigenständig in der Produktion, vernetzen sich mit Maschinen, tauschen Informationen aus und interagieren mit ihrer Umgebung. Dabei dient das Internet als Infrastruktur und wird oft auch als »Internet der Dinge« bezeichnet. Die Maschinen von morgen werden erweiterte Fähigkeiten besitzen: selbst Nachschub bestellen, Wartungstechniker herbeirufen oder vor Problemen in der eigenen Technik warnen. Dies soll neuer Standard werden.

Basis hierfür ist die Verfügbarkeit aller relevanten Informationen in Echtzeit durch die Vernetzung aller an der Wertschöpfung beteiligten Akteure. Die Auswertung dieser Daten ermöglicht es, die Wertschöpfungskette im Hinblick auf Ressourcenverbrauch, Kosten und Verfügbarkeit optimal zu steuern.

Bedeutung für die Chemie-Branche

Die chemische Industrie ist eine Prozessindustrie mit hohem Automatisierungsgrad. Sie arbeitet schon heute sehr ausgeprägt mit digitalisierten Technologien und

ANSPRECHPARTNER



Dirk Meyer | Geschäftsführer

Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

dirk.meyer@bavc.de

Echtzeitdaten, insbesondere bei der Steuerung komplexer Produktionsanlagen, die häufig in Verbundsysteme eingebettet sind. Dies unterscheidet in weiten Teilen die chemisch-pharmazeutische Industrie in ihrer technologischen Funktionsweise von Branchen mit diskreten Fertigungssystemen, wie etwa im Maschinen- und Automobilbau oder der Elektroindustrie.

Die fortschreitende Digitalisierung und eine zunehmend vernetzte Automatisierungstechnik werden aber auch in der Chemie wesentliche Treiber für Produktivitätssteigerungen der Zukunft sein. Dabei werden die Chemie-Unternehmen zum einen Nachfrager und Anwender neuer Industrie 4.0-Technologien sein, beispielsweise über die Einrichtung intelligenter Produktionsanlagen. Zum anderen gilt es, neuartige Geschäftsmodelle mit neuen Produkten und Services zu entwickeln, die auf der Nutzung von Daten und der engen Zusammenarbeit mit Zulieferern und Kunden basieren.

Auswirkungen auf die industrielle Arbeitswelt

Der digitale Wandel wird auch die Arbeitswelt weiter verändern. Chancen entstehen in der vernetzten industriellen Produktion dabei durch die Veränderung der Arbeit an sich. Schwere körperliche Arbeit kann in Zukunft häufiger von intelligenten Maschinen und Systemen ausgeführt werden. Das bedeutet nicht, dass smarte Produktionssysteme alle Aufgaben übernehmen, dennoch wird der Anteil einfacher manueller Tätigkeiten tendenziell sinken. Beschäftigte werden voraussichtlich stärker gefragt sein, Abläufe zu koordinieren, die Kommunikation zu steuern und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen.

Die menschenleere Fabrik wird es aber auch morgen und übermorgen nicht geben. Jedoch werden sich die Tätigkeitsprofile und Anforderungen an die Mitarbeiter fortentwickeln und verändern. Auch durch die Möglichkeit der flexiblen Nutzung von Betriebsmitteln werden weitere Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle entstehen, die sich neben dem »klassischen« Beschäftigungsverhältnis etablieren.

Aus heutiger Sicht sind die geltenden Arbeitsschutzvorschriften flexibel genug, um auch solchen neuen Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen gerecht zu werden. Gelingt die richtige Balance zwischen den Anforderungen einer flexiblen Arbeitsorganisation der Unternehmen und den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten, so kann dies auch neue Spielräume für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eröffnen.

Qualifikationen weiterentwickeln

Die Arbeit des Menschen wird sich verändern, aber nicht wegfallen oder unwichtig werden. Es werden sich neue Handlungsspielräume ergeben. In der Industrie werden Tätigkeiten sowohl in technologischer als auch organisatorischer Perspektive anspruchsvoller. Dies setzt die richtigen Qualifikationen voraus.

In einer stärker digitalisierten Arbeitswelt sind nicht nur IT-Fachkenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit dem Internet als Basistechnologie von Bedeutung. Sie erfordert vielmehr auch ein umfassendes berufliches Erfahrungswissen, vermehrt interdisziplinäre Kompetenzen sowie die Fähigkeit, mit Partnern zu kommunizieren und zu kooperieren.

Mit einem hohen Ausbildungsstandard und einer im Industrievergleich bereits überdurchschnittlichen Weiterbildungsintensität verfügt die Chemie-Branche über eine gute Ausgangsbasis, um die Beschäftigten auch qualifikatorisch für die Arbeit der Zukunft fit zu machen.

AUTOREN: DIRK MEYER, JULIA MURIS | **GRAFIK:** FOTOLIA

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Industrie 4.0 hat längst begonnen – gerade in der Chemie als Prozessindustrie. Unsere Produktion ist schon heute in hohem Maße automatisiert. Moderne Prozessleitsysteme tragen dazu bei, die Anlagen so effizient wie möglich zu betreiben. Jetzt kommt der nächste Schritt. Das »Internet der Dinge« schafft die technischen Rahmenbedingungen, um noch produktiver und wettbewerbsfähiger zu werden. Durch die zunehmende Digitalisierung werden sich Aufgaben und Arbeitsplätze verändern. Neue Berufsbilder werden entstehen. Es ist wichtig, diesen Wandel gemeinsam mit unseren Mitarbeitern so zu gestalten, dass keine Ängste geschürt werden und alle Beteiligten die enormen Möglichkeiten erkennen. Dann wird aus der Herausforderung Industrie 4.0 die Chance Industrie 4.0. «

EUROPÄISCHE SOZIALPOLITIK

Neues aus Brüssel

Die EU-Kommission hat seit Beginn ihrer Amtszeit im Oktober 2014 trotz zahlreicher Ankündigungen im Vergleich zu ihren Vorgängern bisher kaum konkrete Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht. Die Aktivitätskurve der Kommission, der in der EU das Vorschlagsrecht für neue Legislativvorhaben zusteht, soll ab September 2015 jedoch schlagartig ansteigen. Hier ein kurzer Ausblick auf die für die Chemie-Arbeitgeber relevanten Themen aus Sicht des BAVC-Büros in Brüssel:

Agenda zur besseren Rechtsetzung

Mitte Mai 2015 hat die Europäische Kommission ihre Agenda zur besseren Rechtsetzung vorgelegt. Mit dieser möchte sie erreichen, dass nur noch solche Vorschriften auf EU-Ebene beschlossen werden, die »praxistauglich und für alle von Nutzen sind, ohne diejenigen zu überlasten, die sie befolgen müssen«. Die Kommission will dieses Jahr nur 23 neue Vorschläge vorlegen, was eine Reduktion gegenüber den Vorjahren von etwa 75 Prozent darstellen würde. Bestandteile dieses Kommissionspaketes sind zudem erweiterte Konsultationsverfahren während des Gesetzgebungsprozesses sowie Verbesserungen bei den obligatorischen Folgeabschätzungen von neuen Gesetzesvorschlägen. Vor allem die potenziellen Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie sollen besser analysiert und konsequenter thematisiert werden.

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber ist diese Zielsetzung eindeutig zu begrüßen. Die Agenda setzt die richtigen Akzente: Denn bessere Rechtsetzung ist auch ein wesentlicher Schlüssel für die zukünftige globale Wettbewerbsfähigkeit der EU. Sie muss dazu beitragen, dass Unternehmen im harten Wettbewerb handlungs- und anpassungsfähig bleiben, um Arbeitsplätze in Europa nicht zu gefährden.

EU-Pensionsfondsrichtlinie

Derzeit bereitet das Europäische Parlament seinen Bericht zum Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission aus dem Frühjahr 2014 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (sog. »EU-Pensionsfondsrichtlinie« oder »EbAV-Richtlinie«) vor. Federführend ist hierbei der Ausschuss für Wirtschaft und Währung (ECON). Die Stellungnahmen im Beschäftigungs- und im Frauenausschuss wurden bereits im Mai beschlossen.

Erfreulicherweise sind in der Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses einige Forderungen der Chemie-Arbeitgeber berücksichtigt worden: Die im Richtlinienvorschlag vorgesehenen delegierten Rechtsakte wurden gestrichen und die Anforderungen für Betriebsrenteninformationen bieten jetzt mehr Anpassungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten. Der irische Berichterstatter (Brian Hayes von der Europäischen Volkspartei EVP) könnte eventuell noch im Juli seinen Berichtsentwurf im entscheidenden ECON-Ausschuss vorlegen. Die Abstimmung ist für November 2015 geplant.

Zwar sieht schon der Kommissionsvorschlag keine Verschärfungen der Eigenkapitalvorschriften in Anlehnung an Solvency II mehr vor, allerdings wird deren Anwendung durch die Arbeit der Europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA dennoch weiter vorbereitet. Diese Eigenkapitalanforderungen aus der Versicherungswirtschaft auch im Bereich der bAV einzuführen würde die dringend notwendige Zusatzvorsorge für das Alter in ihrem Bestand gefährden.

ANSPRECHPARTNERINNEN



Katharina Göbel
Leiterin Europabüro Brüssel

Europäische und internationale Sozialpolitik

katharina.goebel@bavc.de



Ruth Steinhoff

Europäische und internationale Sozialpolitik

ruth.steinhoff@bavc.de

BAVC-BÜRO BRÜSSEL

Nähere Infos zum Brüsseler Büro
des BAVC finden Sie hier

www.bavc.de

Ende 2014 hatten sich die Mitgliedstaaten im Rat unter italienischer Ratspräsidentschaft schon auf einen Kompromiss geeinigt, der das Verhandlungsmandat des Rats für den sogenannten Trilog mit Parlament und Kommission darstellt. In dieser »Allgemeinen Ausrichtung« spricht sich der Rat ausdrücklich gegen quantitative Eigenmittelvorgaben aus und schränkt auch die Möglichkeit, diese nachträglich einzuführen, stark ein. Außerdem wurden die Vorgaben hinsichtlich des Risikomanagements der EbAV, der personellen Anforderungen sowie zum Rentenanwartschaftsbescheid abgeschwächt. Dieser Ratskompromiss ist eine aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber äußerst begrüßenswerte Basis für das weitere Gesetzgebungsverfahren.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Darüber hinaus werden im Europäischen Parlament derzeit eine Reihe von Initiativberichten zum Thema »Gleichstellung von Frauen und Männern« verabschiedet. Es geht unter anderem um mögliche Inhalte einer neuen EU-Gleichstellungsstrategie sowie um die Anwendung der Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Die Forderungen des Europäischen Parlaments hinsichtlich einer Gleichstellungsstrategie sind erwartungsgemäß recht weitgehend und beim Stichwort »gender pay gap« fordert der Frauenausschuss des Europäischen Parlaments ein Lohntransparenzgesetz auf europäischer Ebene.

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber gilt es, zunächst einmal gleiche und sinnvolle Maßstäbe bei der Berechnung eines eventuellen Lohngefälles in den EU-Mitgliedstaaten oder einzelnen Wirtschaftssektoren anzusetzen. Bisher fließen elementare Faktoren wie Berufswahlverhalten, Teilzeittätigkeit oder unterschiedliche Karriereverläufe nur unzureichend ein. Möglicherweise wird die Europäische Kommission im Herbst eine neue Gleichstellungsstrategie vorlegen und dieses Thema ebenfalls aufgreifen.

Datenschutzgrundverordnung

Neue Aufgaben für die kommenden Monate bekommen das Europäische Parlament und die Kommission mit der Datenschutzgrundverordnung. Nachdem die Regierungen der 28 Mitgliedstaaten im Rat für Justiz und Inneres im Juni eine allgemeine politische Ausrichtung zu dem gesamten Dossier erreicht haben, ist nun der Weg frei für die sogenannten Trilog-Verhandlungen zwischen den Europäischen Institutionen. Ziel dieser Verhandlungen ist es, das Dossier noch bis Ende 2015 zu verabschieden und eine aufwändige zweite Lesung im Plenum des Europäischen Parlaments damit abzukürzen.

Die im Rat erreichten Verbesserungen für das aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber wichtigste Thema – den Beschäftigtendatenschutz (geregelt vor allem im Artikel 82) – müssen in den weiteren Verhandlungen nun verteidigt werden. Der Beschäftigtendatenschutz soll zukünftig auf mitgliedstaatlicher Ebene geregelt werden können, ebenso das umstrittene Thema der Einwilligung. Damit ist erreicht, dass auch Regelungen zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten durch Kollektivvereinbarungen wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen weiter möglich sind – eine Forderung, für die der BAVC in den letzten Monaten intensiv gekämpft hat. Der Wunsch einer weitgehenden Vereinheitlichung des europäischen Beschäftigtendatenschutzes zur Ermöglichung identischer Regelungen ist jedoch am Widerstand vieler Mitgliedstaaten gescheitert.

AUTORINNEN: KATHARINA GÖBEL, RUTH STEINHOFF

GEMEINSAME ERKLÄRUNG DER CHEMIE-SOZIALPARTNER

Dritter Diversity-Tag 2015

Anlässlich des dritten bundesweiten Diversity-Tages haben BAVC und IG BCE im Juni eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet. Lesen Sie hier die Erklärung im Wortlaut:

»Seit drei Jahren wird der Diversity-Tag (9. Juni) in Deutschland genutzt, um die Chancen und Vorteile vielfältiger Belegschaften in den Fokus der Personal- und Unternehmensentwicklung zu rücken. Diversity und Diversity-Management sind Zukunftsthemen für den Standort Deutschland, die nicht nur international, sondern zunehmend auch vor unserer Tür an Bedeutung gewinnen.

Die Lebenserfahrungen und Arbeitshorizonte aller Beschäftigten tragen maßgeblich dazu bei, den wirtschaftlichen Erfolg zu sichern und zu steigern. Die Unterschiedlichkeit der Menschen im Hinblick auf Nationalität, Geschlecht, Alter, Hautfarbe und Religion stellt keinen Nachteil dar, sondern bietet den Betrieben der chemischen Industrie einen echten Mehrwert. Wer Vielfalt bewusst fördert und sie professionell einsetzt, erschließt sich einen Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor, der sich gleichermaßen positiv auf Unternehmen und Belegschaften auswirkt.

Wir – die Sozialpartner der chemischen Industrie – freuen uns, dass Diversity-Management in unseren Unternehmen zunehmend an Einfluss gewinnt und setzen uns weiter dafür ein, den Vielfaltsgedanken als festen Bestandteil in die Unternehmensstrategien und -kulturen zu integrieren.

Deshalb veranstalten BAVC und IG BCE in diesem Jahr gemeinsam mit der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) die Fachtagung »Erfolgreiche Zusammenarbeit in interkulturellen Teams – Chancen erkennen, Vielfalt nutzen«. Am 10. September 2015 ab 11 Uhr werden wir beim Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) in Wiesbaden unter anderem mit Unterstützung der Fachhochschule Bielefeld die Vorteile von Diversity-Management vorstellen und Zukunftsvisionen aufzeigen. Best-Practice-Beispiele aus einem gemeinsamen Projekt und ein Markt der Kulturen werden verdeutlichen, welches Potenzial sich durch Diversity erschließen lässt. Die Tagung richtet sich sowohl an Personalverantwortliche als auch an Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Fach- und Führungskräfte.

Idee der Sozialpartner ist es, gemeinsam einen weiteren Schritt in ein langfristig und nachhaltig angelegtes Diversity-Management zu gehen. Wir setzen uns gemeinsam für Vielfalt und Chancengleichheit ein. Dafür steht auch die Charta der Gleichstellung der IG BCE, die von immer mehr Unternehmen der chemischen Industrie und weiterer Branchen unterzeichnet wird.«

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER

ANMELDUNG ZUR FACHTAGUNG

Sie interessieren sich für die Fachtagung? Nähere Infos zur Anmeldung finden Sie hier

www.cssa-wiesbaden.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband 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: 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.