

FACHKRÄFTESICHERUNG

Orientierung mit Perspektive

Globalisierung, Innovations- und Wettbewerbsdruck, Digitalisierung – qualifizierte und motivierte Fachkräfte sind Deutschlands wichtigste Ressource, um die Herausforderungen unserer Zeit zu meistern. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse des jüngsten MINT-Herbstreports ein deutliches Warnsignal: Den deutschen Unternehmen fehlen derzeit über 160.000 MINT-Fachkräfte und damit so viele wie seit 3 Jahren nicht mehr. Während die Engpässe im Bereich der Akademiker stagnieren, verschärfen sie sich im Bereich der beruflich Qualifizierten. Begleitet wird dies durch teils hohe Abbrecherquoten in MINT-Studienfächern und den demografischen Wandel mit einem Rückgang qualifizierter Ausbildungsbe- werber. Erste Folgen dieser Entwicklungen sind bereits heute spürbar: Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, gerade in mittelständischen Betrieben.

*»Talente mit Blick auf indivi-
duelle Stärken und Arbeits-
marktchancen entfalten.«*

Fehlanreize im Bildungssystem vermeiden

Um unseren Wohlstand dauerhaft zu sichern, müssen alle Potenziale zur Fachkräftesicherung effektiv ausgeschöpft werden. Dabei gilt es, Fehlallokationen im Bildungssystem zu vermeiden und Talente mit Blick auf individuelle Stärken und Arbeitsmarktchancen gleichermaßen zu entfalten. Dazu brauchen Schüler und Eltern vor allem eines: Orientierung und Perspektiven. Beides entwickeln die Chemie-Arbeitgeber seit Jahren mit großem Engagement: Mit der Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (EIVi)« informieren wir über die Ausbildungsberufe in der Chemie-Branche. Berufsprofile und Videos geben einen authentischen Einblick in den Ausbildungsalltag; Ausbildungsbörse, Mittelstandsinitiative und Events schaffen wertvolle Kontaktpunkte zwischen der Zielgruppe und den Firmen.

Chemie: Ausbildung mit Zukunft

Aber nicht nur die Informationspolitik, sondern auch die Inhalte stimmen in der Chemie: Die Branche bietet jungen Talenten eine qualitativ hochwertige Ausbildung und eine attraktive Vergütung. Dank intelligenter tariflicher Lösungen können sie von einem hohen Ausbildungsplatzangebot und besten Chancen auf langfristige Beschäftigung profitieren: Rund 90 Prozent der Auszubildenden werden im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen.

BILDUNG

Nachwuchsmarketing mit EIVi **2**

SOZIALPOLITIK

Gesundheitsmanagement in KMU **3**

Neuregelung für Syndikusanwälte **4**

Tarifliche Altersvorsorge **5**

BRANCHE

Bündnis »Zukunft der Industrie« **6**

Europa voranbringen **8**

KONJUNKTUR

Konjunkturerwartungen gesenkt **7**



NACHWUCHSMARKETING MIT ELEMENTARE VIELFALT (EIVi)

Hot or Not?

Das neue Berufsorientierungsspiel »EIVi's Ausbildungsfinder« unterstützt Schüler bei der Suche nach dem passenden Ausbildungsberuf – modern, spielerisch und dialogorientiert. Ziel ist es, ein stärkeres Bewusstsein für die eigenen Interessen und Talente zu entwickeln, Entscheidungskomplexität zu reduzieren, Diskussionen über Ausbildungsberufe anzuregen und die eigene Berufswahlentscheidung mit Freunden zu reflektieren. Bereits in den ersten Tagen nach der Markteinführung konnten über 500.000 Facebook-Hits mit einer Reichweite von 1,5 Millionen Personen erzielt werden.

Berufsorientierung per Smartphone

EIVi's Ausbildungsfinder umfasst 33 Berufe der Chemie-Branche, die an Hand von 23 Fragen in eine nutzerspezifische Rangfolge gebracht werden können. Die Gestaltung wurde speziell auf die Bedürfnisse der jugendlichen Zielgruppe ausgerichtet: Mobile-First-Konzept, moderner 3D-Toy-Look, eine Spielmechanik nach dem »Hot-or-Not«-Prinzip, kurze Texte, schnelle Ergebnisse und witzige Videospots zur Vermarktung. Weiteres Plus: Der Ausbildungsfinder ist mit allen Bereichen der EIVi-Kampagne vernetzt und eröffnet so einen neuen Vermarktungskanal für die Ausbildungsangebote der Mitgliedsunternehmen. Doch damit nicht genug: »Um bei der Berufswahl in einen Diskussionsprozess einzusteigen, sich Fremdeinschätzungen und Meinungen einzuholen, Vorurteile zu überwinden und Neues zu entdecken – dafür haben wir die im Bereich Ausbildungsorientierung einzigartige Peer-Rating-Funktion entwickelt«, so Christopher Knieling (BAVC). Der Nutzer kann sein Ergebnis mit Freunden und der Familie per Facebook, WhatsApp oder E-Mail teilen und um ihre Meinung bitten. Anhand der gleichen 23 Fragen können sie ihre Einschätzung zu Fähigkeiten und Interessen des Nutzers abgeben und einen Ausbildungsberuf empfehlen – der Dialog ist eröffnet und hohes virales Potenzial sicher.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | **FOTO:** BungartBessler

JETZT AUSPROBIEREN

Entdecken Sie den neuen »EIVi-Ausbildungsfinder« unter

www.ausbildung-finden.de
www.facebook.com/elementarevielfalt

Elementare Vielfalt (EIVi) ist die Ausbildungskampagne der Chemie-Arbeitgeberverbände.

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

GUTES UND GESUNDES ARBEITEN IN DER CHEMIE

Gesundheitsmanagement in KMU

Im Rahmen der Sozialpartner-Initiative »Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche« fand Ende September in Wiesbaden die Praktiker-Tagung »Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Mittelstand« statt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels gilt es, die notwendigen Aktivitäten zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie zu verstärken. Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg der Unternehmen.

DOKUMENTATION

Das gemeinsame Leitbild von BAVC und IG BCE zum Thema Gesundheit sowie die Ergebnisse der Praktiker-Tagung finden Sie unter

www.bavc.de › Sozialpolitik

Betriebliches Gesundheitsmanagement rechnet sich

Ein leistungsstarkes und effizientes betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt beim Erreichen der Unternehmensziele und fördert die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Beschäftigten. Es »rechnet sich« sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Typische Ziele sind der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit für das gesamte Berufsleben, die Förderung des Gesundheitsbewusstseins und die Senkung krankheitsbezogener Kosten. Dies trägt zur Verbesserung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit und damit zum Unternehmenserfolg bei. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, Gesundheit, Leistung und Erfolg für das Unternehmen und seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Es verknüpft somit in einem systematischen, ressortübergreifenden Ansatz alle gesundheitsfördernden Einzelmaßnahmen zu einer ganzheitlichen Struktur.

Leistungsstark und effizient

Die Praktiker-Tagung wurde von Dirk Meyer, Geschäftsführer BAVC, und Vadim Lenuck, Abteilung Arbeitspolitik IG BCE, eröffnet. Ziel der Veranstaltung war es, die Teilnehmer über den Aufbau eines leistungsstarken und effizienten betrieblichen Gesundheitsmanagements zu informieren. Der Fokus lag dabei besonders auf der Umsetzung in kleinen und mittleren Unternehmen. Petra Ziebold, Beraterin für betriebliches Gesundheitsmanagement, und Günter Schnelle, Arbeits- und Personalberater, führten durch die Veranstaltung. Nach einem Fachvortrag über betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittelständischen Betrieben und einer anschließenden Diskussion über Erfolgsfaktoren stellte Angelika Teppe das erfolgreiche betriebliche Gesundheitsmanagement der Firma ALMO-Erzeugnisse Erwin Busch GmbH vor. Zudem wurde in den Workshops »BGM erfolgreich einführen« und »BGM erfolgreich ausbauen« vertiefend weitergearbeitet. Die rund 50 Teilnehmer konnten sich vorab schon für einen der beiden Workshops entscheiden, um die für sie relevanten Themen zu bearbeiten. Zum Abschluss stellte Andreas Grimmeiß Angebote und Hilfestellungen der Berufsgenossenschaft BG RCI zur betrieblichen Gesundheitsarbeit vor.

AUTORIN: JULIA MURIS

BEFREIUNG VON DER RENTENVERSICHERUNGSPFLICHT

Neuregelung für Syndikusanwälte

Die weitreichenden Folgen der Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 31. Oktober 2012 und vom 3. April 2014, wonach Syndikusanwälte nicht mehr von der Rentenversicherungspflicht befreit werden können, machen eine Neuregelung dringend erforderlich. Mit dem Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte ist eine Lösung für die drängenden berufs- und sozialrechtlichen Fragen nun in Sicht. Das Gesetzgebungsverfahren steht kurz vor dem Abschluss.

Der ursprüngliche Zeitplan, der eine Verabschiedung unmittelbar nach der Sommerpause vorsah, konnte nicht eingehalten werden. Die Verabschiedung ist nun im November geplant; mit dem Inkrafttreten ist im nächsten Jahr zu rechnen. Durch die Reform wird die Tätigkeit der Syndikusanwälte als anwaltliche Tätigkeit anerkannt, womit die Pflichtmitgliedschaft in Kammern und Versorgungswerken einhergeht. So ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in Zukunft wieder möglich.

HINTERGRUND

Ein Syndikus ist ein Rechtsanwalt, der im Rahmen eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses seine Arbeitszeit und Arbeitskraft einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber wie einem Unternehmen, Verband oder einer berufsständischen Körperschaft zur Verfügung stellt.

Gesetzgebungsverfahren vor dem Abschluss

Der BAVC hat die Entwicklung in dieser Frage von Anfang an intensiv begleitet. Im Laufe des Verfahrens konnten einige Verbesserungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf erreicht werden. Derzeit wird allerdings noch um die zentrale Frage der Haftung gerungen. Der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung soll auch im Verhältnis zum Arbeitgeber verpflichtend sein. Dies würde eine ungerechtfertigte Benachteiligung gegenüber angestellten Anwälten in Kanzleien darstellen, da diese eine solche Versicherung nicht vorweisen müssen. Der BAVC wird das Gesetzgebungsverfahren daher weiter aktiv begleiten, um das bestmögliche Ergebnis zu erreichen.

Viele praktische Fragen offen

Auch nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens werden viele Punkte offen sein. Neben grundsätzlichen Fragen zum Gesetzentwurf besteht etwa bezüglich der praktischen Umsetzung Klärungsbedarf. Die Bandbreite reicht dabei von der Arbeitsvertragsgestaltung bis zum Zulassungsverfahren. Um Licht in dieses Dunkel zu bringen, hat der BAVC kürzlich eine Informationsveranstaltung organisiert, die auf große Resonanz gestoßen ist. Mit Martin W. Huff (Geschäftsführer der Rechtsanwaltskammer Köln), Boris Wein (Head of Labour Law, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG) und Heike Jahrstorfer (R+V Allgemeine Versicherung AG) standen versierte Experten als Referenten zur Verfügung. Begonnen wurde mit einem Überblick über die berufsrechtlichen Folgen der Neuregelung und das Zulassungsverfahren. Zudem wurden hilfreiche Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Handlungserfordernissen gegeben. Abgerundet wurde die Veranstaltung mit Informationen zu Berufshaftpflichtversicherung und Haftungsrecht. In der regen Diskussion spiegelte sich die ungebrochene Aktualität des Themas. Der BAVC wird seine Mitglieder während der Umsetzung der Neuregelung weiterhin begleiten und über aktuelle Entwicklungen informieren.

AUTOREN: KRISTINA SAHL, LUTZ MÜHL

ALTERSVORSORGE

Wichtige Weichenstellung

Die Chemie-Sozialpartner haben die tarifliche Altersvorsorge in ihrer Branche erheblich vorangebracht: Nach BAVC-Erhebungen nahmen 2013 bereits 79 Prozent der Tarifbeschäftigten an der Entgeltumwandlung teil. Damit liegt die chemische Industrie dank der für Arbeitgeber und Beschäftigte attraktiven tariflichen Regelungen im Branchenvergleich auf einem sehr hohen Niveau.

Bei der grundsätzlich erfreulichen Entwicklung der letzten Jahre stellt sich gleichwohl die Frage, warum die tarifliche Altersvorsorge noch nicht bei allen Arbeitnehmern angekommen ist. Sollten die Zahlen stagnieren, werden die absehbaren Versorgungslücken trotz zahlreicher Bemühungen und Förderungen bei vielen Beschäftigten im Alter nur schwer auszugleichen sein.

Politische Debatte nimmt Fahrt auf

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die »Private und Betriebliche Altersvorsorge zu stärken«. Ein Diskussionsvorschlag aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist ein neues »Sozialpartnermodell Betriebsrente«. Bei Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge über eine gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner soll der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, sich von seiner Einstandspflicht zu »enthaften«. Dies wird unter den Akteuren der betrieblichen Altersvorsorge kontrovers diskutiert. Die Frage ist, ob die Beseitigung der Arbeitgeberhaftung tatsächlich zu einer weiteren Verbreitung führen wird.

Gestaltungsaufgabe der Sozialpartner

Zu berücksichtigen ist, dass der betrieblichen Altersvorsorge in den letzten Jahren mit Blick auf Komplexität und Bürokratie einiges zugemutet worden ist. Auch das ist wohl einer der Gründe, warum die tarifliche Altersvorsorge nicht noch weiter verbreitet ist. Eine erfolgreiche betriebliche Altersvorsorge benötigt stabile und verlässliche Rahmenbedingungen. Es ist Aufgabe der Politik, aber auch der Sozialpartner, Hemmnisse und Verunsicherungen in diesem Bereich abzubauen und sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die betriebliche Altersvorsorge weiterhin als besonders leistungsfähige und effiziente Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge anzubieten. Die bestehenden Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien müssen dabei zwingend erhalten bleiben.

Herausforderung Niedrigzinsphase

Die Chemie-Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass angemessene Lösungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene gefunden werden müssen. Um diese auch praktikabel zu gestalten, wird unter anderem eine deutliche Erhöhung oder gar Öffnung der prozentualen Begrenzung der Umwandlungsbeträge nötig sein. Zudem stellt die anhaltende Niedrigzinsphase für viele Arbeitgeber infolge erhöhter Rückstellungsaufwendungen eine Herausforderung dar. Aus Sicht des BAVC besteht ein dringender Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers, durch Änderungen im Bilanzrecht erleichternd einzugreifen.

AUTORIN: ANNE AUGUSTIN

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» In der tariflichen Altersvorsorge hat sich die Chemie einen Spitzenplatz erarbeitet. 4 von 5 Beschäftigten sorgen bereits heute tariflich für das Alter vor. Für eine noch bessere Absicherung im Alter brauchen wir verlässliche Rahmenbedingungen und aktive Unterstützung aus der Politik. Weniger Bürokratie, mehr Spielräume für die Sozialpartner – das ist der Weg, um die tarifliche Altersvorsorge in einem schwierigen Umfeld zu stärken. «

BÜNDNIS »ZUKUNFT DER INDUSTRIE«

Gemeinsam für Wachstum

Die industrielle Wettbewerbsfähigkeit stärken sowie mehr und bessere Industrie-arbeitsplätze schaffen – das sind die ehrgeizigen Ziele des im März ins Leben gerufenen Bündnisses »Zukunft der Industrie«, dem mittlerweile 15 Partner angehören, darunter auch der BAVC. »In Deutschland ist die Industrie mehr noch als in anderen entwickelten Volkswirtschaften Basis für Wohlstand und Beschäftigung«, unterstreicht Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel die zentrale Bedeutung der Industrie für unser Land. In einer kürzlich verabschiedeten gemeinsamen Erklärung hat das Bündnis erste Leitplanken gesetzt.

Wir dokumentieren Auszüge im Wortlaut:

»Deutschland ist aktuell in einer guten wirtschaftlichen Verfassung und steht gleichzeitig vor wachsenden internationalen Herausforderungen. Basis für die gute Lage ist unsere starke Industrie. Sie bietet Unternehmern gute Geschäftsmöglichkeiten und Arbeitnehmern sichere und attraktive Arbeitsplätze, Mitbestimmung und Tarifbindung und ist somit der Garant für gute Arbeit, faire Entlohnung, erfolgreiches Unternehmertum und innovative Produkte. Sie ist Motor unseres Wohlstandes. Das müssen wir sichern und stärker erfahrbar machen.

Das Bündnis ‚Zukunft der Industrie‘ verfolgt das Ziel, mit Unternehmen, Unternehmensverbänden, Betriebsräten, Gewerkschaften und Politik gemeinsam Handlungsempfehlungen zu entwickeln, zu diskutieren und zu beschließen, die unsere starke Industrie in Deutschland und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie langfristig sichern.«

Chancen der Digitalisierung nutzen

»Wir setzen uns dafür ein, dass die Rahmenbedingungen für Investitionen, Innovationen und gute, qualifizierte Arbeit für alle Industrieunternehmen verbessert werden und die Gründungskultur in Deutschland gefördert wird.

Digitalisierung und Industrie 4.0 sind entscheidende Themen für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. Das Bündnis macht sich dafür stark, die Digitalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft als Chance zu begreifen. Wir brauchen eine Kultur der Offenheit für die Digitalisierung und der damit verbundenen Geschäftsmodelle. Es muss in Deutschland möglich sein, die mit ‚Big Data‘ verbundenen Chancen nutzen zu können und IT-Sicherheit und Datenschutz dabei zu befördern. Dafür gibt es keinen Masterplan. Wir brauchen ein digitales Innovations-system, das Vielfalt fördert und zulässt. Wir wollen gemeinsam die Potenziale nutzen und Industrie 4.0 zu unserer gemeinsamen Sache machen. Die Digitalisierung wird einen tiefgreifenden Strukturwandel in Industriebetrieben und bei Beschäftigten auslösen. Weiterbildung für aktuell Beschäftigte ist genauso wichtig wie die Entwicklung neuer Berufsbilder. Deshalb gilt es im Rahmen der Sozialpartnerschaft nach stabilisierenden Arrangements zu suchen, die den Unternehmen und Beschäftigten helfen, diesen Wandel innovativ zu bewältigen. Dazu gehören umfassende, vorausschauende Qualifizierungsinitiativen zur Fachkräftesicherung sowie Maßnahmen zu mehr Integration und Inklusion am Arbeitsmarkt.

Wir wollen gemeinsam industrie-, regional- und arbeitsmarktpolitische Instrumente weiterentwickeln, um Wachstum und Beschäftigung in Deutschland zu stärken. Durch verstärkte Kooperation und Tarifbindung wird die Sozialpartnerschaft gefestigt.«

MEHR INFORMATIONEN

zum Bündnis »Zukunft der Industrie« sowie zum gemeinsamen Arbeitsprogramm 2015-2016 finden Sie unter

www.bmwi.de

HERBSTGUTACHTEN 2015

Konjunkturerwartungen gesenkt

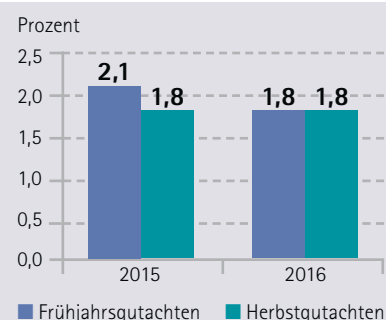
Die führenden Wirtschaftsinstitute blicken gegenwärtig mit mehr Skepsis auf die Konjunktur in Deutschland. Vor dem Hintergrund der schwächeren weltwirtschaftlichen Entwicklung haben die Forscher die Wachstumsprognose für das laufende Jahr in ihrem aktuellen Herbstgutachten für die Bundesregierung von zuvor 2,1 auf nunmehr 1,8 Prozent gesenkt. Beteiligt sind das Münchner ifo-Institut, das RWI Essen, das Berliner DIW und das IWH aus Halle. Der Flüchtlingsstrom wird nach Einschätzung der Ökonomen dazu führen, dass die Arbeitslosigkeit im kommenden Jahr erstmals seit 2013 wieder leicht ansteigt.

Verhaltener Aufschwung erwartet

Die Konjunkturforscher sehen die deutsche Wirtschaft in einem »verhaltenen Aufschwung«. Die noch im Frühjahr erwartete Beschleunigung der weltwirtschaftlichen Entwicklung sei ausgeblieben. In einer Reihe von Schwellenländern hat sich die Wirtschaftslage nochmals verschlechtert. Insbesondere vermehren sich die Anzeichen für eine tiefergreifende Problemlage in China. Für dieses Jahr und auch für 2016 erwarten die Institute für Deutschland jeweils ein BIP-Wachstum von 1,8 Prozent. Gestützt wird die Konjunktur danach durch den privaten Konsum, während die Belegung der Ausrüstungsinvestitionen weiterhin hinter früheren Aufschwungphasen zurückbleibt. Die Ausfuhren profitieren einerseits von der schrittweisen Erholung im Euroraum. Andererseits bleibt die Nachfrage aus den Schwellenländern wohl nur verhalten. Zudem verliert der anregende Effekt der Euro-Abwertung allmählich an Wirkung und beeinträchtigt somit die Exportaussichten der deutschen Industrie. Da die preisdämpfende Wirkung gesunkener Öl- und Rohstoffpreise nach und nach ausläuft, erwarten die Institute eine Inflationsrate von 0,3 Prozent in diesem Jahr und von 1,1 Prozent im Jahr 2016.

AUTOR: DIRK MEYER

BIP-Wachstum geringer



Quelle: Prognose der Institute

Eckdaten der Prognose aus dem Herbstgutachten 2015

Veränderung in % gegenüber Vorjahr	2013	2014	2015	2016
BIP (real)	0,3	1,6	1,8	1,8
Privater Konsum	0,6	0,9	1,9	1,8
Staatlicher Konsum	0,7	1,7	2,1	2,0
Anlageinvestitionen	-0,7	3,5	2,4	2,7
Ausrüstungen	-2,3	4,5	4,4	3,7
Bauten	-1,1	2,9	1,0	2,1
sonstige Anlagen	1,3	3,1	2,7	2,4
Exporte	1,6	4,0	6,2	4,9
Importe	3,1	3,7	6,2	5,5
Erwerbstätige (1.000 Personen)	42.328	42.703	42.940	43.195
Arbeitslose (1.000 Personen)	2.950	2.898	2.800	2.875
Arbeitslosenquote (BA) in %	6,9	6,7	6,4	6,5
Verbraucherpreise	1,5	0,9	0,3	1,1
Finanzierungssaldo des Staates (in % des nom. BIP)	-0,1	0,3	0,8	0,4

Quellen: Statistisches Bundesamt, BA, Deutsche Bundesbank; Werte 2015 und 2016: Prognose der Institute

10 JAHRE SEKTORALER SOZIALER DIALOG

Europa voranbringen



Seit 2004 nutzen die Sozialpartner der europäischen Chemie-Industrie den sektoralen Sozialen Dialog auf europäischer Ebene. Die chemische Industrie war als eine der ersten großen Industriebranchen anerkannter Partner im sektoralen Sozialen Dialog auf EU-Ebene. Dadurch wirken die Sozialpartner an der Gestaltung der EU-Politik und der Festlegung europäischer Sozialnormen mit. Der Soziale Dialog umfasst Gespräche, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Maßnahmen der europäischen Sozialpartner. Er ist neben der Gesetzgebung, der offenen Methode der Koordinierung und den Finanzierungsinstrumenten eines der zentralen Werkzeuge der Sozialpolitik auf EU-Ebene.

Wettbewerbsfähigkeit im Fokus

Die diesjährige von der Europäischen Kommission geförderte Konferenz des europäischen Sektoralen Sozialdialogs, die Mitte Oktober in den Räumen der European Chemicals Agency (ECHA) in Helsinki stattfand, rückte insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie in Europa in den Fokus.

Zusammen mit industriAll, der Föderation europäischer Industriegewerkschaften, verabschiedete die Arbeitgebervereinigung European Chemical Employers Group (ECEG) die »European Chemical Social Partners' Roadmap 2015-2020«. Mit der Roadmap für die kommenden 5 Jahre formulieren die europäischen Sozialpartner ihre gemeinsamen Projekte in der chemischen Industrie. Die Aufgabenschwerpunkte umfassen neben der Wettbewerbsfähigkeit die Themenfelder Forschung und Entwicklung, Gesundheit und Arbeitssicherheit, »Responsible Care«, Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels sowie Aus- und Weiterbildung (»Lifelong Learning«).

Der Schlüssel: Innovationen

Die teilnehmenden Repräsentanten der Europäischen Kommission, der Arbeitgeber sowie der Gewerkschaften waren sich einig, dass Innovationen der Schlüssel für Europa sind. Vertreter von ECEG sprachen unter anderem über die bevorstehende 21. UN-Klimakonferenz und bezogen sich dabei auf 2 bereits verabschiedete Übereinkommen der Sozialpartner zu Klima- und Energiepolitik aus den Jahren 2012 und 2013 sowie auf die aktuelle ECEG-Position zum UN-Rahmenübereinkommen über Klimaänderungen. Michael Vassiliadis, Präsident von industriAll Europe und Vorsitzender der IG BCE, erklärte gegenseitiges Vertrauen zur wichtigsten Voraussetzung für den Sozialen Dialog und erinnerte daran, dass man gemeinsam – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände – zu Beginn der Weltwirtschaftskrise 2009 ein Papier verabschiedet hatte, in dem sich die Sozialpartner der chemischen Industrie dazu bekannten, flexible tarifliche bzw. gesetzliche Möglichkeiten zu nutzen, um möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. An der Veranstaltung nahmen 51 Vertreter aus 15 Ländern teil.

AUTORIN: KATHARINA GÖBEL

MEHR INFORMATIONEN

zum Sozialen Dialog der Chemie sowie zum europäischen Chemie-Arbeitgeberverband ECEG finden Sie unter

www.bavc.de › EU/International
www.eceg.org

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.