

TARIFAUTONOMIE

Innovation und Stabilität

Das Wahljahr 2017 stellt die Bundesrepublik vor große Herausforderungen: Gelingt es, Anschluss zu halten an die digitale Entwicklung und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen? Kann die Integration zahlreicher Flüchtlinge erfolgreich gestaltet werden? Bleibt Deutschland ein Hort der Stabilität in einem unruhigen Europa?

Die Zeiten sind schwierig und die Risiken hoch, aber die Voraussetzungen sind hierzulande nach wie vor gut. Die Beschäftigungszahlen liegen auf Rekordniveau, die Wirtschaft ist wettbewerbsfähig, die Einkommen steigen. Die Soziale Marktwirtschaft funktioniert und sie trägt ganz wesentlich dazu bei, dass die politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse in Deutschland stabiler sind als anderswo.

Mainzer Erklärung der Chemie-Sozialpartner

Der Erfolg der Sozialen Marktwirtschaft wiederum hängt davon ab, dass der Interessenausgleich innerhalb des Wirtschaftssystems gelingt. Dazu braucht es funktionierende und belastbare Institutionen wie die Tarifautonomie, auf deren Grundlage Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Arbeitsbedingungen einer Branche per Tarifvertrag (und Tarifbindung) regeln und gestalten. Diesen Gestaltungsanspruch haben die Sozialpartner der chemischen Industrie, BAVC und IG BCE, gerade in der »Mainzer Erklärung zur Stärkung der Tarifbindung« bekräftigt.

Interessenausgleich per Tarifvertrag

Nicht zuletzt ist der Interessenausgleich per Tarifvertrag ein idealer Weg, um die Beschäftigten mitzunehmen bei der Bewältigung großer Herausforderungen. In der Chemie gelingt dies bei der Globalisierung ebenso wie bei der Gestaltung des demografischen Wandels. Und auch die digitale Transformation werden wir erfolgreich angehen, indem wir Innovationen mit Stabilität verbinden. Beides liefert der Tarifvertrag, wenn die Sozialpartner ihrer Verantwortung gerecht werden. Mehr Wettbewerbsfähigkeit, mehr Innovationen und mehr Sicherheit durch eine Stärkung der Tarifbindung – das ist der richtige Weg, um die Zukunft gemeinsam zu gestalten.

»Der Erfolg der Sozialen Marktwirtschaft hängt davon ab, dass der Interessenausgleich innerhalb des Wirtschaftssystems gelingt.«

BRANCHE

Tarifverträge und Tarifbindung **2**

SOZIALPOLITIK

Reform der Betriebsrente **3**

DIGITALISIERUNG

BAVC: Fit für 4.0 **4**

Weißbuch Arbeiten 4.0 **6**

Europäische Sozialpartner:
Digitalisierung gestalten **8**

BILDUNG

Ausbildungsbilanz 2016:
Starkes Engagement in der Chemie **7**

TARIFVERTRÄGE UND TARIFBINDUNG

Unverzichtbar

Die autonome Gestaltung der Arbeitswelt durch die Beteiligten selbst ist essenziell für eine nachhaltige und soziale Marktwirtschaft. Umso bedenklicher: Tarifverträge haben erheblich an Bedeutung verloren. In den Industriebranchen ist der Wirkungsgrad der Tarifverträge zurückgegangen; in anderen Branchen und einigen Regionen ist überhaupt nur noch ein kleiner Teil der Beschäftigten in tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen tätig.

Staatliche Regulierung nimmt zu

Wenn die Tarifparteien es nicht mehr schaffen, für ihren Bereich flächendeckende Regelungen zu treffen, dann führt dies auf Dauer nicht zu einem deregulierten, »flexibleren« und individuelleren Arbeitsmarkt, wie mancher erwarten mag. Die Setzung von Standards übernimmt dann vielmehr der Staat, in Form von Gesetzen, Verordnungen etc. Augenfälligstes Beispiel dafür ist die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns.

Trotz dieses Eingriffs in den originären Kompetenzbereich der Tarifpartner betonen die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag, dass eine Stärkung der Tarifautonomie und eine Förderung der Tarifbindung ihr gemeinsames Ziel ist. Dieses Versprechen gilt es immer wieder in Erinnerung zu rufen und vor allem einzulösen – bis zur Bundestagswahl 2017 und darüber hinaus.

Standpunkt der Chemie-Arbeitgeber

Die Tarifpartner der chemischen Industrie haben einen umfassenden Gestaltungsanspruch. Die Arbeitswelt und die dort geltenden Arbeitsbedingungen sind unser Thema. Gemeinsam mit dem Sozialpartner wollen die Chemie-Arbeitgeber Megatrends wie Demografie und Digitalisierung in ihrer Bedeutung für die Arbeitswelt der Chemie erfassen und durch sachnahe und passgenaue Regelungen zum Wohl der Unternehmen und Beschäftigten gestalten. Bringt die Politik den Tarifparteien das nötige Vertrauen entgegen, wird auch die Tarifautonomie gestärkt.

Gesetzliche Regelungen im Bereich der Arbeitswelt, wenn sie denn erlassen werden, müssen zu diesem Zweck mit weitreichenden Öffnungsklauseln für Tarifverträge verbunden sein. Durch die Öffnungsklauseln werden die Tarifparteien einer Branche ermächtigt, vom Gesetz abweichende Regelungen zu treffen. Vereinbaren die Parteien eine abweichende Regelung, kann der Gesetzgeber davon ausgehen, dass ein akzeptabler Interessenausgleich gefunden ist.

Mit der Gestaltung gesetzlicher Öffnungsklauseln lässt sich die Tarifbindung fördern. Ein Anreiz wird gesetzt, wenn die vom Gesetz abweichende tarifliche Regelung ausschließlich von tarifgebundenen Unternehmen genutzt werden kann. Kontraproduktiv ist es, nicht tarifgebundenen Unternehmen ein »cherry picking« zu gestatten. Unternehmen, die das gesamte Tarifwerk der Branche (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub etc.) ignorieren, darf es nicht ermöglicht werden, nur einen Tarifvertrag anzuwenden – nämlich den, der eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung gestattet. Die Tarifverträge der chemischen Industrie bilden ein gesamthaftes Tarifwerk zur Gestaltung der Arbeitswelt. Ein Herauspicken einzelner Tarifregelungen missachtet diesen Gesamtzusammenhang. Das sollte bei der Gestaltung von Öffnungsklauseln künftig verstärkt beachtet werden.

AUTOR: KLAUS-PETER STILLER

MAINZER ERKLÄRUNG

Die Chemie-Sozialpartner bekennen sich unverändert zum Flächentarif und dem Ziel einer hohen Tarifbindung. Die von BAVC-Präsidentin Margret Suckale und dem IG BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis unterzeichnete »Mainzer Erklärung zur Stärkung der Tarifbindung« finden Sie unter

www.bavc.de

ANSPRECHPARTNER



Klaus-Peter Stiller
Hauptgeschäftsführer

klaus-peter.stiller@bavc.de

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Reform der Betriebsrente

Auf Basis eines intensiven Dialogs mit den Sozialpartnern hat das Bundeskabinett kurz vor dem Jahreswechsel beschlossen, die Reform der betrieblichen Altersversorgung voranzutreiben (Betriebsrentenstärkungsgesetz). Kern des Vorschlags ist die Einführung einer reinen Beitragszusage als Zielrente in der betrieblichen Altersversorgung, die Arbeitgeber und durchführende Einrichtung von Haftung und Garantie befreit und somit neue Spielräume für die Kapitalanlage eröffnet. Vorgeschlagen sind zudem eine Erhöhung der steuerlichen Förderung, Regelungsmöglichkeiten für Optionssysteme, eine neue Unterstützung für Geringverdiener und eine Begrenzung der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung.

Unterstützung für eine Stärkung der Betriebsrenten

Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen das Vorhaben der Bundesregierung, die Betriebsrenten noch in dieser Legislaturperiode als zweite Säule der Altersvorsorge zu stärken. Eine Ausweitung der kapitalgedeckten Vorsorge ist aus Sicht des BAVC der richtige Weg, um die Altersversorgung zukunftsfest zu machen. Es ist ein Signal der Handlungsfähigkeit, dass noch in dieser Legislaturperiode konkrete Schritte unternommen werden sollen, um die Betriebsrenten zu stärken.

Insbesondere Zielrente konsequent umsetzen

Die Einführung einer reinen Beitragszusage als Zielrente in dem vorgelegten Gesetzentwurf und die damit verbundene Enthftung des Arbeitgebers einerseits sowie der Verzicht auf Garantien durch die Versorgungseinrichtung andererseits bewerten die Chemie-Arbeitgeber positiv. Diese neue Zusageform ist ein wichtiger Baustein, um die betriebliche Altersversorgung weiter zu verbreiten. Vor dem Hintergrund eines immer schwieriger werdenden Finanzmarktes eröffnet dieses Instrument höhere Chancen auf eine angemessene Kapitalentwicklung. Eine konsequente Umsetzung und damit der vollständige Verzicht auf Garantien sind unerlässlich. Nur so ist es auch allen externen Versorgungseinrichtungen möglich, an dieser neuen Form der betrieblichen Altersversorgung teilzunehmen.

Zur Abfederung der ohne Garantien entstehenden Risiken ist aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber ein ausreichender Spielraum für die Sozialpartner notwendig, in dem diese die Bedingungen der neuen Systeme für ihre Branchen zielgenau gestalten können.

Attraktive Rahmenbedingungen erforderlich

Den Tarifvertragsparteien sollten entsprechende Mandatierungsoptionen für Aufsichtsorgane im Rahmen der Zielrente sowie Ausgestaltungsmöglichkeiten des Optionsmodells eingeräumt werden. Daneben ist nach wie vor ein ausreichender Dotierungsrahmen für die Entgeltumwandlung erforderlich, um die betriebliche Altersversorgung attraktiv auszugestalten.

Die Umsetzung der oben aufgeführten Punkte in einem Betriebsrentenstärkungsgesetz ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur weiteren Stärkung der betrieblichen Altersversorgung.

AUTORIN: ANNE AUGUSTIN

SOZIALPARTNER- FACHTAGUNG

Am 1. Februar 2017 diskutieren BAVC und IG BCE die bAV-Reform in Berlin mit Repräsentanten aus Regierung und Parlament. Weitere Informationen erhalten Sie über

monika.kolitsch@bavc.de

ANSPRECHPARTNERIN



Anne Augustin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

anne.augustin@bavc.de

BAVC

Fit für 4.0

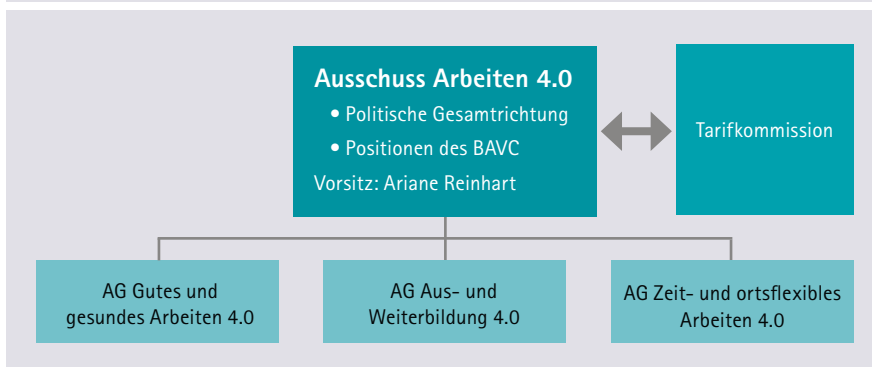
Mit der Zeit gehen, ohne sich dem Zeitgeist anzubiedern – dieses Gebot übersetzt der BAVC jetzt in seine Verbandsstruktur: »Arbeiten 4.0« darf nicht zum Goldenen Kalb werden, neben dem alle anderen Themen verblassen. Arbeiten 4.0 muss aber als das ernst genommen werden, was es ist: einer der zentralen Veränderungstreiber unserer Zeit, der auch die Arbeitswelt erfasst – und den es zu gestalten gilt.

Ausschuss Arbeiten 4.0

Der BAVC setzt zurzeit eine Struktur auf, die es den Chemie-Arbeitgebern ermöglichen wird, die Digitalisierung der Arbeitswelt systematisch anzugehen: Ein »Ausschuss Arbeiten 4.0« unter Leitung von BAVC-Vorstandsmitglied Ariane Reinhart, Continental AG, wird als zentrales 4.0-Steuerungsgremium und politischer Impulsgeber sowohl gegenüber der Politik als auch in die Branche hinein fungieren. Im Einzelnen wird das Gremium

- die politische Gesamtrichtung der Chemie-Arbeitgeber für das Thema Arbeiten 4.0 bestimmen,
- Positionen der Chemie-Arbeitgeber entwickeln,
- an gemeinsamen Positionen der Chemie-Sozialpartner mitarbeiten und
- Arbeitsaufträge für die thematischen Arbeitsgruppen (s.u.) formulieren.

BAVC-Willensbildung zum Thema Arbeiten 4.0



Drei thematische Arbeitsgruppen

Dem Ausschuss Arbeiten 4.0 sind drei thematische Arbeitsgruppen zugeordnet, die sich mit den spezifischen Folgen der Digitalisierung für

- Aus- und Weiterbildung,
- Gutes und gesundes Arbeiten sowie
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

beschäftigen. Anhand von Fallbeispielen und branchenbezogenen Untersuchungen soll ein hohes Maß an empirischer Evidenz generiert werden. Es gilt, die Frage »Was bedeutet Digitalisierung für die Arbeitswelt in der chemischen Industrie?« so präzise und so illustrativ wie möglich – und damit politisch verwertbar – zu beantworten. Die Arbeitsgruppen werden Handlungsempfehlungen und Positionen entwickeln und den Dialog »WORK@industry4.0« mit der IG BCE auf Expertenebene führen.

MEHR INFORMATIONEN

zum Dialog WORK@industry 4.0 der Chemie-Sozialpartner sind im Internet abrufbar unter www.work-industry40.de



WORK@INDUSTRY 4.0

Dialog der Chemie-Sozialpartner zur Arbeit der Zukunft

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

BAVC-Kompetenzteam Arbeiten 4.0

Querschnittsthemen wie »Arbeiten 4.0« verlangen auch Organisationen einiges ab. Einzelne Bereiche oder Abteilungen sind nicht in der Lage, komplexe gesellschaftliche und technologische Entwicklungen in all ihren Implikationen für die Arbeitswelt zu erfassen. Digitalisierung – ein Thema, das viel mit Vernetzung und Agilität zu tun hat – verlangt Vernetzung und Agilität auch in seiner Bearbeitung. Und so hat der BAVC das »Kompetenzteam Arbeiten 4.0« ins Leben gerufen, dem Ansprechpartner aus unterschiedlichen Fachrichtungen angehören.

Die Mitglieder des Kompetenzteams:

- bearbeiten einzelne 4.0-Fachgebiete,
- betreuen die thematischen Arbeitsgruppen,
- entwickeln, gemeinsam mit den Arbeitsgruppen, die Arbeitgeberpositionen für den Sozialpartner-Dialog »WORK@industry4.0« und
- sorgen für Anschlussfähigkeit an die Debatten über Arbeiten 4.0 auf Bundes- und europäischer Ebene.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

KONTAKT

Ihre Ansprechpartner im BAVC-Kompetenzteam Arbeiten 4.0 finden Sie auch auf unserer Webseite

www.bavc.de

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen und Anregungen zum Thema Arbeiten 4.0 zur Verfügung:

Andreas Ogrinz: andreas.ogrinz@bavc.de

Geschäftsführer Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit: Gesamtverantwortung

Christiane Debler: christiane.debler@bavc.de

Stellvertretende Geschäftsführerin, Soziale Sicherung, Sozialrecht

Katharina Göbel: katharina.goebel@bavc.de

Leiterin Europabüro, Initiativen Arbeiten 4.0 auf europäischer Ebene

Christopher Knieling: christopher.knieling@bavc.de

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing, AG Aus- und Weiterbildung 4.0

Lars Messerschmidt: lars.messerschmidt@bavc.de

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, AG Zeit- und ortsflexibles Arbeiten 4.0

Katharina Müller: katharina.mueller@bavc.de

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, AG Zeit- und ortsflexibles Arbeiten 4.0

Johanna Schönrok-Kuczynski: johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

Demografie- und Gesundheitsmanagement, AG Gutes und gesundes Arbeiten 4.0

Silke Steltmann: silke.steltmann@bavc.de

Leiterin Hauptstadtbüro, Initiativen Arbeiten 4.0 auf Bundesebene

Rebecca Wilhelm: rebecca.wilhelm@bavc.de

Kommunikation, Social Media

VORSCHLÄGE VON MINISTERIN NAHLES ZUR ARBEIT DER ZUKUNFT

Nach Grün kommt Weiß

Andrea Nahles ist kein Kind von Traurigkeit: Der »Lust an der Apokalypse«, die sie bei nicht wenigen Propheten der digitalen Arbeitswelt beobachtet, hat sie jüngst wieder eine klare Absage erteilt: Ende November stellte sie ihr »Weißbuch Arbeiten 4.0« vor – ein Dokument, das den Anspruch des Denkens in großen gesellschaftlichen Zusammenhängen ebenso verkörpert wie den der politischen Gestaltung der Arbeitswelt.

Erst diskutieren, dann gestalten

Das Weißbuch gibt Antworten: Es benennt die großen Trends, denen die Arbeitswelt unterliegt (u.a. Digitalisierung, demografischer und kultureller Wandel). Es analysiert die Entwicklung in zentralen Veränderungsbereichen der Arbeitswelt, etwa digitalisierungsbedingte Beschäftigungseffekte oder Führung 4.0. Es formuliert ein Leitbild »Gute Arbeit im digitalen Wandel«. Und: Es will gestalten.

Mit dem Papier setzt die Ministerin einen Schlusspunkt hinter einen breit angelegten Dialogprozess, der mit der Vorlage eines gleichnamigen »Grünbuches« im April 2015 angestoßen wurde. Grünbuch, Weißbuch – erst diskutieren, dann gestalten. Auf diese Formel lässt sich die politische Farbenlehre bringen, die Beobachtern von Prozessen auf EU-Ebene wohlvertraut ist. »Green Paper« und »White Paper« sind Wortschöpfungen aus Brüssel.

Zentrale Inhalte des Weißbuchs

Was will das Weißbuch Arbeiten 4.0? Auf mehr als 200 Seiten analysiert es nicht nur Trends und fasst den Diskussionsstand zusammen. Es formuliert zahlreiche Lösungsansätze – das Herzstück des Dokuments: So soll die Arbeitslosenversicherung schrittweise zu einer »Arbeitsversicherung« umgebaut werden, die eine unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung für alle Beschäftigten etabliert. Ein »Wahlarbeitszeitgesetz« soll das bestehende Arbeitszeitrecht flexibilisieren. Ein »Arbeitsschutz 4.0« soll neben physischen die psychischen Beanspruchungen von Arbeit stärker in den Blick nehmen. Ein persönliches »Erwerbstätigenkonto« soll junge Beschäftigte mit einem Startkapital ausstatten, das z.B. für Qualifizierung oder private Auszeiten genutzt werden kann.

Raum zum Experimentieren

Dies und noch viel mehr hält Andrea Nahles an Reformvorschlägen bereit. Insgesamt wirft das Weißbuch, wie bereits das Grünbuch, die richtigen Fragen auf. Doch das Sammelsurium an Antworten – das Spektrum reicht von gesetzlichen Maßnahmen bis zu allgemeinen Grundsätzen wie »Lebensphasenorientierung statt starrer Arbeitsmodelle« – atmet insgesamt einen regulatorischen Geist. Mit einer gewichtigen Ausnahme: Die Tarifparteien werden ausdrücklich ermuntert, ihre politischen Gestaltungsräume zu nutzen – und erhalten das Privileg, »betriebliche Experimentierräume« einzurichten: Hier sollen Arbeitsmodelle erprobt werden, bei denen von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden kann. Die Chemie-Sozialpartner laufen sich schon warm fürs kontrollierte Ausprobieren.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

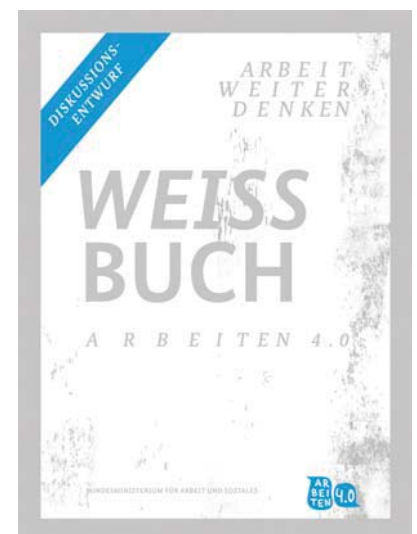
STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Das Weißbuch Arbeiten 4.0 betont zu Recht die Bedeutung der Tarifpartner für die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft. Für die geplanten Experimentierfelder müssen daher jetzt schnell die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden, insbesondere die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes müssen für die Tarifpartner mit Öffnungen versehen werden. «

DIE DETAILS



Das ausführliche Weißbuch Arbeiten 4.0 ist auf der Webseite des Bundesarbeitsministeriums verfügbar

www.bmas.de

AUSBILDUNGSBILANZ 2016

Starkes Engagement in der Chemie

Ausbildungschancen sind Zukunftschancen: Mit dem im Sommer 2016 verlängerten Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« setzen die Chemie-Sozialpartner auf die duale Ausbildung als eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung. Im vergangenen Jahr wurden 9.193 Ausbildungsplätze in der Chemie-Branche angeboten. Die Erfolgsformel lautet: Ausbildung geht vor Übernahme. Gleichzeitig empfehlen die Tarifpartner den Unternehmen, aus Gründen der demografischen Vorsorge langfristige Übernahmeperspektiven für Ausgebildete zu eröffnen, wo immer dies möglich und sinnvoll ist. Die Übernahmequote liegt im Durchschnitt der letzten drei Jahre bei rund 90 Prozent.

Flexibilität und soziale Verantwortung

Die tarifvertragliche Lösung der Chemie-Sozialpartner, die Ausbildungs- und Übernahmekancen sinnvoll austariert, gibt Unternehmen die notwendige Flexibilität und verbessert die beruflichen Perspektiven junger Menschen: So bekamen vergangenes Jahr rund 47 Prozent der Absolventen bereits unmittelbar nach der Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Jahr 2014 lag der Wert noch bei gut 38 Prozent. Dort, wo zunächst befristet übernommen wurde, münden die Ausgebildeten später zumeist ebenfalls in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein. Neben dem Thema Übernahme kümmert die Chemie-Branche sich auch um Jugendliche, bei denen es nicht gleich im ersten Anlauf mit einer Ausbildung klappt: Zusätzlich zum Engagement der Unternehmen hat der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) – eine gemeinsame Einrichtung von BAVC und IG BCE – bis heute über 8,5 Millionen Euro in das Programm »Start in den Beruf« investiert. Über 4.000 junge Menschen konnten so an eine Ausbildung herangeführt werden. Mit dem jüngsten Tarifabschluss wurde der Förderkreis für Menschen in besonderen Lebenssituationen, wie Langzeitarbeitslose oder Flüchtlinge, erweitert und um ein neues Pre-Start-Programm ergänzt. Die Pre-Start-Maßnahmen, die bis zu drei Monate dauern können, richten sich an Jugendliche mit besonderen sprachlichen, schulischen oder sozialen Defiziten. Hierfür stellt der UCI zusätzliche Mittel in Höhe von 1 Million Euro zur Verfügung.

Herausforderungen der Zukunft

Derzeit werden in der chemisch-pharmazeutischen Industrie rund 26.500 junge Menschen in über 50 Berufen ausgebildet. Die demografische Entwicklung mit weniger Schulabgängern, aber auch der anhaltende Akademisierungstrend bei Jugendlichen stellt die Chemie-Branche in einigen Regionen schon heute vor Herausforderungen bei der Nachwuchssicherung. Diese werden sich zukünftig weiter verschärfen. Gleichzeitig warten mit der Digitalisierung der Arbeitswelt ganz neue Qualifizierungsaufgaben am Horizont. Vor diesem Hintergrund gilt es, die berufliche Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen zu stärken – lebenslanges Lernen attraktiv und modern entlang des betrieblichen Bedarfs zu gestalten. Hier ist auch die Politik gefordert, Berufsschulen finanziell und personell so auszustatten, dass sie als Partner der Ausbildungsbetriebe erfolgreich sein können. Denn nur gemeinsam wird es gelingen, die Fachkräftesicherung in der Zukunft zu meistern.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING

DATEN UND FAKTEN

- ▶ mehr als 50 Berufe
- ▶ über 9.000 Ausbildungsplätze jährlich
- ▶ rund 90 Prozent der Ausgebildeten werden übernommen

MEHR INFORMATIONEN

zur Ausbildung in der Chemie und freie Ausbildungsplätze finden Sie auf www.elementare-vielfalt.de, eine Initiative der Chemie-Arbeitgeberverbände.



EUROPÄISCHE SOZIALPARTNER

Digitalisierung gestalten

Ende 2016 unterzeichneten die europäischen Chemie-Arbeitgeber ECEG (European Chemical Employers' Group) und ihr Partner auf Gewerkschaftsseite, industriAll European Trade Union (industriAll Europe), eine gemeinsame Stellungnahme als Antwort der europäischen Sozialpartner auf die Entwicklung zur Industrie 4.0. Ziel ist es, hohe Qualitätsstandards sicherzustellen, die die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen verarbeitenden Industrie verbessern und Arbeitsplätze schaffen.

Der Schlüssel: gute Ausbildung

Gut ausgebildete Arbeitskräfte in der chemischen Industrie sind der Schlüssel für wirtschaftliche und soziale Leistungsfähigkeit des Sektors. Industrie 4.0 erfordert Anpassungen auf dem Gebiet von allgemeiner sowie beruflicher Aus- und Weiterbildung und lebenslangem Lernen, beispielsweise durch enge Einbindung der Sozialpartner in Ausbildungsfragen und Lehrplangestaltung sowie branchenspezifische Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmer auf betrieblicher und nationaler Ebene.

Einbindung der sektoralen Sozialpartner

Im Rahmen eines EU-geförderten Projekts mit dem Titel »Auswirkungen von digitalem Wandel und Innovation auf den Arbeitsplatz: eine branchenspezifische Studie der europäischen Chemie-, Pharma-, Kunststoff- und Kautschukindustrie« wollen die europäischen Sozialpartner die Umsetzung eines maßgeschneiderten Ansatzes gemeinsam erörtern. Dazu soll ein enger Austausch mit dem Europäischen Parlament, der Kommission und eine Förderung des sektoralen sozialen Dialogs auf EU-Ebene erfolgen. Auf der Grundlage fallbasierter Studien der Mitgliedsorganisationen soll ein Aktionsplan erstellt werden, um einen Austausch über bewährte Verfahren zu ermöglichen und aus weniger erfolgreichen Erfahrungen zu lernen.

Zielsetzung

Unter dem Strich geht es darum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungswachstum und gute Arbeitsbedingungen in der chemischen Industrie in Europa zu fördern. Die Rechtsvorschriften werden an die neuen Gegebenheiten angepasst und müssen ein innovationsförderliches Umfeld ermöglichen. Daher werden ECEG und industriAll sich für günstige Rahmenbedingungen für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Beschäftigung in unserer Branche einsetzen. In diesem Zusammenhang werden Tarifverträge auf nationaler Ebene dazu beitragen, angemessene Arbeitsmodelle festzulegen.

AUTORIN: KATHARINA GÖBEL



ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Göbel
Leiterin Europabüro Brüssel

Europäische und internationale Sozialpolitik
katharina.gobel@bavc.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, 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.