

BEFRISTETE TEILZEIT

Kein Bedarf

In Deutschland arbeiten etwa 15 Millionen Menschen in Teilzeit. Die meisten von ihnen, knapp 70 Prozent, sind laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) mit ihrem Arbeitszeitniveau zufrieden. »Gerade einmal 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten und der Teilzeiter wollen auf Vollzeitniveau aufstocken«, so das IW. Die Zahlen überraschen nicht, ist doch Teilzeit in fast allen Fällen ausdrücklich vom Arbeitnehmer gewünscht.

Weder hilfreich noch notwendig

Dennoch fordern Gewerkschaften und SPD ein Rückkehrrecht in Vollzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. Dieser »befristete Teilzeitananspruch« ist Teil des Koalitionsvertrags. Nun hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles den Vorentwurf eines Gesetzes in die Ressortabstimmung gegeben. Der Bundestag soll noch im Frühsommer über einen neuen Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit entscheiden.

Die Chemie-Arbeitgeber lehnen diese Pläne entschieden ab. Denn in der Praxis fordert der bestehende Teilzeitananspruch den Unternehmen bereits höchste Flexibilität ab. Eine Ausweitung gesetzlicher Ansprüche würde die Personalplanung der Unternehmen zusätzlich erschweren. Hinzu kommt: Von einer Blockadehaltung der Unternehmen bei der Aufstockung der Arbeitszeit kann keine Rede sein. In der Chemie-Industrie sorgen die Sozialpartner durch Vereinbarungen auf Betriebs- und Branchenebene für mehr Flexibilität für die Beschäftigten. Ein zusätzliches Rückkehrrecht in Vollzeit ist weder hilfreich noch notwendig.

Geltende Rechtslage reicht aus

Das zeigt auch der Blick auf die bestehenden Ansprüche der Beschäftigten. Insbesondere bei der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, den häufigsten Gründen für Teilzeittätigkeiten, können Arbeitnehmer bereits heute eine Befristung ihrer Teilzeit verlangen. Weitere gesetzliche Regelungen führen nicht nur zu einem hohen Organisations- und Planungsaufwand. Das zeitweise ausfallende Arbeitsvolumen wird am Ende insbesondere bei KMU oftmals von der Belegschaft aufgefangen werden müssen. Damit erweist der Gesetzgeber den Mitarbeitern einen Bärendienst.

»Eine Ausweitung gesetzlicher Ansprüche würde die Personalplanung der Unternehmen zusätzlich erschweren.«

DIGITALISIERUNG

BAVC-Position zum Weißbuch Arbeiten 4.0 **2**

SOZIALPOLITIK

Sozialwahlen 2017: Mitbestimmen **4**

Reform der Betriebsrenten **6**

DIVERSITY

Girls' und Boys' Day **5**

BRANCHE

Gutes und gesundes Arbeiten **8**



BAVC-POSITION ZUM WEIßBUCH ARBEITEN 4.0

Arbeitswelt der Zukunft nicht voreilig regulieren

Die Chemie-Arbeitgeber beziehen Stellung: Als Antwort auf das Weißbuch Arbeiten 4.0 der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat der BAVC ein Positionspapier entwickelt, in dem er vor allem eines fordert: Finger weg von voreiliger Regulierung der Arbeitswelt!

Gesellenstück der neuen 4.0-Struktur des BAVC

BAVC-Ausschuss Arbeiten 4.0 samt Arbeitsgruppen haben, unterstützt vom BAVC-Kompetenzteam Arbeiten 4.0, das Weißbuch auf Herz und Nieren geprüft – Kapitel für Kapitel, Regulierungsvorschlag für Regulierungsvorschlag. An diesen mangelt es nämlich nicht in dem 200-Seiten-Dokument. Hier die wichtigsten Forderungen des BAVC im Überblick:

- Beschäftigungsfähigkeit: Weiterbildung nach betrieblichem Bedarf.**
 Die Chemie-Arbeitgeber wehren sich gegen Gedankenspiele des Arbeitsministeriums, die Bundesagentur für Arbeit zu einer Art »Bundesweiterbildungsbehörde« umzubauen. So sehr sie das Anliegen teilen, den Weiterbildungsgedanken »lebenslang« in den Köpfen der Menschen zu verankern: Weiterbildung muss vom betrieblichen Bedarf her gedacht werden, denn in der Praxis ist die Qualifizierung der Beschäftigten so vielfältig wie die Beschäftigten selbst. Allen Arbeitnehmern gleichsam von der Wiege bis zur Bahre karriereberatend zur Seite zu stehen – das ist gut gemeint, aber letztlich der falsche, weil zentralistische Weg.
- Arbeitszeit: keine faulen Flexibilitätskompromisse.**
 Dass in einer Arbeitswelt 4.0 neue »Flexibilitätskompromisse« zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefunden werden müssen, wie Andrea Nahles immer wieder fordert, ist auch den Chemie-Arbeitgebern ein Anliegen. Das Weißbuch

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

interpretiert Flexibilität allerdings einseitig im Sinne von »Zeit- und Ortschaftsouveränität« für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat in der Welt der Ministerin das Nachsehen, obwohl auch Unternehmen berechnete Flexibilitätsbedürfnisse haben: Mal etwas länger arbeiten, mal für den Kollegen einspringen – das kann verlangen, wer seinerseits auf die ebenso berechtigten Forderungen der Beschäftigten nach besserer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingeht. Jeder »Flexibilitätskompromiss« muss ein Geben und Nehmen sein.

TOP-THEMA

Lesen Sie die ausführliche Positionierung der Chemie-Arbeitgeber zur Arbeit der Zukunft unter

www.bavc.de

- **Gesunde Arbeit: Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken.**

Wer mehr Freiheit hat, hat auch mehr Verantwortung – nicht zuletzt für seine Gesundheit. In dem Maße, wie die Beschäftigten über technische Möglichkeiten verfügen, Arbeitszeit und -ort selbst zu bestimmen, kann man ihnen »digitale Mündigkeit« abverlangen: einen verantwortungsvollen, reflektierten Umgang mit der neu gewonnenen Freiheit und ihren technischen Ermöglicern wie Smartphone oder Laptop. Die in der öffentlichen Debatte vielbeklagte »Entgrenzung« der Arbeitswelt ist auch eine selbstgemachte: Die Beschäftigten in der Arbeitswelt 4.0 müssen lernen, sich selbst Grenzen zu setzen, um gesund zu bleiben.

- **Beschäftigtendatenschutz: Schutz und Chancen in Einklang bringen.**

Im Zeitalter von Big Data gewinnt Datenschutz zwangsläufig an Bedeutung. Die Chemie-Arbeitgeber setzen sich dafür ein, dass das Niveau des Beschäftigtendatenschutzes hoch bleibt und gleichzeitig innovative Prozesse und Geschäftsmodelle ermöglicht werden. Wenn wir beide Ziele ernst nehmen, gelingt uns der Spagat: Den Beschäftigten wird die Angst vor dem »gläsernen Mitarbeiter« genommen, und die chemische Industrie kann die Entwicklungspotenziale der digitalen Ökonomie optimal nutzen.

- **Mitbestimmung: Teilhabe ermöglichen, Funktionsfähigkeit sicherstellen.**

Die Chemie-Arbeitgeber bekennen sich zum System der deutschen Mitbestimmung. Von einer guten Zusammenarbeit der Tarif- und Betriebsparteien, die durch Vertrauen und Innovationsgeist den wirtschaftlichen Erfolg fördert, profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. Auch in der Arbeitswelt 4.0 muss Mitbestimmung aber funktionieren. Das Mitbestimmungsrecht sollte auf die Fälle beschränkt werden, bei denen eine technische Neuerung die Überwachung der Leistung oder des Verhaltens von Mitarbeitern bezweckt. So kann Mitbestimmung auch künftig Teilhabe ermöglichen, ohne zum Hemmschuh für technologische Innovation zu werden.

Sozialpartnern vertrauen statt Vater Staat

Das Weißbuch Arbeiten 4.0 ist ein Dokument, das Liberalen und Optimisten an manchen Stellen den Schweiß auf die Stirn treibt. Den liberal Gesinnten, weil nach den Plänen des Arbeitsministeriums vieles »präventiv« reguliert werden soll, ohne dass heute klar wäre, wie die Arbeitswelt morgen überhaupt aussieht. Den Optimisten, weil sie beim Lesen einen Geist der Zuversicht, des Zutrauens in die Gestaltungskräfte der künftigen Arbeitswelt vermissen. Zu diesen zählt nicht nur Vater Staat, sondern auch und besonders die Sozialpartner. Arbeitgeber und Beschäftigte, organisiert in Verbänden und Gewerkschaften, verfügen über drei exklusive Gestaltungskompetenzen: Sie kennen die Wirklichkeit ihrer Branche wie niemand sonst. Sie können bei Unternehmen und Arbeitnehmern für Veränderungsprozesse sensibilisieren wie kein Zweiter. Und sie haben als Einzige die Mittel, die Arbeitsbedingungen branchenspezifisch zu gestalten.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | FOTO: FOTOLIA

SOZIALWAHLEN 2017

Mitbestimmen

Ob Kranken-, Pflege-, Renten- oder Unfallversicherung: Die Beitragszahler können in der Sozialversicherung mitbestimmen. Die Sozialwahl ist nach der Bundestagswahl und der Europawahl die drittgrößte Wahl in Deutschland. Alle sechs Jahre wählen die Versicherten und Arbeitgeber ihre Vertreter. Wer Beiträge einzahlt, soll auch mitbestimmen. In den Selbstverwaltungsgremien sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils gleichberechtigt vertreten.

MEHR INFOS

Ab Mitte April können Sie Ihre Stimme abgeben. Die Frist endet am 31. Mai. Mehr zu den Sozialwahlen 2017 finden Sie unter

www.sozialwahl.de

Wer wählt wen?

Gewählt werden die Mitglieder der höchsten Entscheidungsgremien bei der Kranken- und Pflegeversicherung sowie bei Renten- und Unfallversicherung. Das ist der Verwaltungsrat bei den Krankenkassen oder die Vertreterversammlung bei den anderen Zweigen der Sozialversicherung. Diese beschließen beispielsweise den Haushalt, beraten über die Gestaltung neuer Leistungen oder berufen den Vorstand bzw. die Geschäftsführung. Die Selbstverwaltung in der gesetzlichen Unfallversicherung setzt etwa Unfallverhütungsvorschriften oder Gefahrtarife fest. In der gesetzlichen Krankenversicherung wird unter anderem entschieden, welche Präventions- oder Reha-Maßnahmen gefördert oder übernommen werden.

Wählen darf jeder, der das 16. Lebensjahr vollendet hat und Beiträge zahlt. Die Versicherten können bei den Versicherungsträgern wählen, bei denen sie versichert sind. Die Arbeitgeber wählen bei all den Versicherungsträgern, bei denen die eigenen Mitarbeiter versichert sind. Sind diese zum Beispiel in drei verschiedenen Krankenkassen versichert, könnte der Arbeitgeber an den Wahlen von allen drei Krankenkassen teilnehmen, wenn dort tatsächlich auch »Urwahlen« stattfinden.

Ab Mitte April werden die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten verschickt. Ihnen liegen der Stimmzettel sowie ein roter adressierter und frankierter Rückumschlag bei. Die Frist läuft bis 31. Mai 2017.

Zwei Wahlverfahren

Es gibt zwei Verfahren zur Bestimmung der Vertreter: Bei den Wahlen mit Wahlhandlung, den so genannten »Urwahlen«, wählen die Versicherten und die Arbeitgeber eine von mehreren konkurrierenden Listen. Zu einer so genannten »Friedenswahl« kommt es, wenn durch die antretenden Listen insgesamt genauso viele Kandidatinnen und Kandidaten vorgeschlagen werden, wie Mandate in Verwaltungsrat oder Vertreterversammlung zu besetzen sind. Dies praktizieren in der Regel die Arbeitgeber. Aber auch auf der Versichertenseite ist dieses Verfahren bei einigen Sozialversicherungen verbreitet. Mit Ablauf des Wahltages am 31. Mai gelten bei einer Friedenswahl diejenigen als gewählt, die vom Listenträger vorgeschlagen wurden. Die Ermittlung und Bekanntmachung des Wahlergebnisses sowie die Benachrichtigung der gewählten Bewerberinnen und Bewerber durch die Wahlausschüsse erfolgt ab Juni 2017.

Bei der Sozialwahl geht es um die Zukunftsthemen Rente und Gesundheit. Diese Themen sind für jeden Lebensabschnitt der Versicherten wichtig. Mit der Sozialwahl haben die Beitragszahler es in der Hand, wie die eigenen Interessen in der sozialen Selbstverwaltung vertreten werden.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER



GIRLS' UND BOYS' DAY

Gegen überholte Rollenbilder

Die Sozialpartner der chemischen Industrie rufen Betriebsräte und Personalverantwortliche gemeinsam auf, sich am Girls' und Boys' Day 2017 zu beteiligen und Jugendliche mit betrieblichen Angeboten auf die vielfältigen Ausbildungsberufe der Branche aufmerksam zu machen. Die für die Chemie prägenden technischen und naturwissenschaftlichen Berufe werden aktuell überwiegend von Jungen nachgefragt. Um Fachkräftengpässen entgegenzuwirken, ist es wichtig, deutlich mehr Schülerinnen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Sozialpartner rufen zur Teilnahme auf

Am 27. April ist es wieder soweit: Viele Betriebe öffnen ihre Pforten für interessierte Jugendliche und geben mit Workshops und Aktionen Einblicke in »typische« Männer- und Frauenberufe. Seit dem Start des Girls' Day 2001 haben 1,7 Millionen Mädchen an den verschiedenen Aktionen teilgenommen und neue berufliche Optionen kennengelernt. Auch der Zukunftstag für Jungen ist mit insgesamt 190.000 Teilnehmern seit 2011 eine Erfolgsgeschichte.

Berufswahlverhalten verändern

Die Berufswahl ist eine der wichtigsten Entscheidungen, die ein junger Mensch treffen kann. Sie sollte ausschließlich nach den Interessen und Neigungen der Jugendlichen getroffen werden. Leider ist das aber nicht die Realität. Überholt geglaubte Rollenbilder prägen weiterhin die Berufswahl.

So befinden sich unter den Top 10 der von Mädchen gewählten Berufe immer noch Verkäuferin, Arzthelferin und Friseurin. Nicht vertreten sind die MINT-Berufe, also Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Nur zwölf Prozent aller Mädchen machen in diesen Bereichen eine Ausbildung. Ebenso sind bei den Top 10 der von Jungen gewählten Berufe keine pflegerischen und erzieherischen Berufe vertreten. Dies zu ändern und Rollenbilder in der Berufswahl aufzubrechen ist Ziel des Girls' und Boys' Days.

AUTOR: LARS MESSERSCHMIDT | FOTO: FOTOLIA

MITMACHEN!

Öffnen Sie als Chemie-Betrieb am 27. April 2017 Ihre Pforten für interessierte Jugendliche und geben Sie Einblick in die Berufervielfalt der Chemie-Branche. Weitere Infos unter

www.girls-day.de

www.boys-day.de



Sozialpartner-Fachtagung »Neue Wege der Alterssicherung« am 1. Februar in Berlin

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Reform der Betriebsrenten geht in die nächste Runde

Die Chemie-Arbeitgeber halten eine konsequente Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in der vom Kabinett vorgelegten Form nach wie vor für unabdingbar. Das betonte BAVC-Präsidentin Margret Suckale in ihrer Eingangsrede zur Fachtagung »Neue Wege der Alterssicherung« von BAVC, IG BCE und der R+V als Trägerin des Chemie-Versorgungswerks.

Anfang Februar diskutierte der BAVC in Berlin mit Yasmin Fahimi, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Vorsitzenden der IG BCE, Michael Vassiliadis, und rund 150 Vertretern aus Politik und Wirtschaft den aktuellen Gesetzentwurf zur Reform der betrieblichen Altersversorgung.

Die dargelegten Standpunkte waren von besonderer Bedeutung, weil der Bundesrat kurz darauf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz Stellung genommen hat. Die Grundlage für die mittlerweile verabschiedete Stellungnahme der Länderkammer sind die Empfehlungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales, des Finanzausschusses und des Wirtschaftsausschusses. Diese haben unter anderem den Punkt des Garantiausschlusses bei der so genannten »Zielrente« aufgegriffen und wollen diesen Punkt aufweichen, indem Direktversicherungen die Möglichkeit erhalten, (Teil-)Garantien zu gewähren.

Erfolgreiche Umsetzung nicht gefährden

Neben einigen durchaus positiv zu bewertenden Empfehlungen ist gerade jene zum »Garantiausschluss« problematisch. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber gefährdet diese Empfehlung eine erfolgreiche Umsetzung der bAV-Reform. Schließlich soll durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die reine Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung als weitere Option eingeführt werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dann lediglich die Zahlung der Beiträge zusagt und von jeder weiteren Haftung bzw. Einstandspflicht befreit ist.

ANSPRECHPARTNERIN



Anne Augustin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

anne.augustin@bavc.de

Damit einhergehen soll auf der Rentenseite die Schaffung der Zielrente. Um die Enthftung des Arbeitgebers abzubilden, aber auch, um größere Spielräume in der Kapitalanlage zu schaffen, soll diese Rentenform ohne durch den Anleger fest zugesagte Garantien auskommen. Die Interessen der Beschäftigten sind dadurch gewahrt, dass diese Form der betrieblichen Altersversorgung nur aufgrund verbindlicher Regelungen in Tarifverträgen möglich sein soll.

Gleiche Wettbewerbsbedingungen notwendig

Wenn Direktversicherungen die Gewährung von Garantien ermöglicht wird, hat das eine Benachteiligung von Pensionskassen und Pensionsfonds zur Folge. Diese Einrichtungen hätten de facto keine Chance zur Umsetzung des neuen Instruments, da sie die Kapitalanlageregularien (Solvency II) nicht erfüllen können.

Damit würde insgesamt das Ziel der Einführung einer wirklich neuen Zusageform ohne Haftung des Arbeitgebers und ohne Garantie der Versorgungseinrichtung unterlaufen. Gerade dieser Gewinn an Flexibilität soll die betriebliche Altersversorgung für die Unternehmen attraktiver machen und zu einer größeren Verbreitung von Betriebsrenten führen. Die Beschäftigten wiederum können insbesondere von besseren Chancen in der Kapitalanlage der eingezahlten Gelder profitieren.

In diesem Sinne hat sich Ende Februar auch die Bundesregierung geäußert. Im weiteren Verfahren wird der Bundesrat entscheiden, ob er alle Punkte der Stellungnahme aufrecht erhält und möglicherweise den Vermittlungsausschuss anruft. Diese Entscheidung ist für Anfang Juni vorgesehen.

Sozialpartner im Gespräch zur bAV-Reform: Gegensätze und Übereinstimmungen

Das erklärte Ziel der Chemie-Sozialpartner ist es, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und die Alterssicherung der Beschäftigten auf gesunde Füße zu stellen. Weiterhin besteht Einigkeit darüber, dass die Ausgestaltung des neuen Modells den Tarifvertragsparteien überlassen bleibt. Die Voraussetzung des Abschlusses von Tarifverträgen entspricht den im Dialog zwischen Ministerien und Sozialpartnern gefundenen Positionen. Schließlich ist das auch das geeignete Mittel, um das notwendige Vertrauen der Beschäftigten in die neuen Systeme zu entwickeln. Der Vorsitzende der IG BCE, Michael Vassiliadis, warnte vor Akzeptanzproblemen, wenn die Sicht der Beschäftigten nicht ausreichend berücksichtigt werde.

Diese Fragen und weitere Facetten der Betriebsrentenreform waren Teil der abschließenden Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachtagung in Berlin. Neben BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller und dem Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE, Peter Hausmann, nahmen auch der Vorstandsvorsitzende der R+V Lebensversicherung, Frank-Henning Florian, sowie die Bundestagsabgeordneten Ralf Kapschack (SPD) und Karl Schiewerling (CDU/CSU) daran teil. Thematisiert wurde dabei auch, wie das geplante Modell den Arbeitgebern und nicht zuletzt den Beschäftigten näher gebracht werden könne, damit es wirklich zu einer Stärkung der betrieblichen Altersversorgung beiträgt. Auch die Frage nach dem Garantiausschluss für die durchführenden Versorgungseinrichtungen wurde diskutiert.

Eines hat die Tagung deutlich gezeigt: Die Chemie-Sozialpartner wollen ihre sozialpolitische Verantwortung gemeinsam wahrnehmen, um die tarifliche Altersvorsorge weiter voranzubringen.

AUTORIN: ANNE AUGUSTIN | FOTO: CHRISTIAN SOMMER

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Eine Ausweitung der kapitalgedeckten Vorsorge ist der richtige Weg, um die Altersversorgung zukunftsfest zu machen. Insbesondere die neue Option der reinen Beitragszusage als Zielrente, wie von der Bundesregierung vorgeschlagen, ist ein wichtiger Hebel für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung; sie muss konsequent umgesetzt werden. So können wir mehr Planbarkeit für die Unternehmen mit besseren Anlagechancen für die Beschäftigten verbinden. «

GUTES UND GESUNDES ARBEITEN IN DER CHEMIE

Sozialpartner bekräftigen Engagement

BAVC und IG BCE machen sich seit Längerem gemeinsam dafür stark, die Gesundheit der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene zu fördern. Zwei Jahre nach dem Start der Sozialpartner-Initiative »Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche« dokumentieren sie in einem Bericht die bisherigen Aktivitäten und geben einen Ausblick, welche weiteren Maßnahmen angestrebt werden.

MEHR INFOS

zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Chemie finden Sie auf unserer Website

www.bavc.de

Gemeinsames Leitbild als Basis der Aktivitäten

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter sind essenziell für den Erfolg der Chemie-Branche. Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften und des wachsenden Wettbewerbs gilt es, arbeitsbedingte Überlastungen zu vermeiden und zugleich die Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Nach Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung zu Zielsetzung, Herausforderungen, Chancen und gemeinsamen Handlungsfeldern der Sozialpartner-Initiative ist diese in einer Vielzahl von Formaten auf regionaler sowie auf Bundesebene umgesetzt worden. Grundlage ist das gemeinsame Leitbild »Erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement«, das BAVC und IG BCE auf der Auftaktveranstaltung der Initiative vorgestellt haben.

Aktivitäten fanden bislang in diesen Bereichen statt:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz (Seminar »Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung«, Kooperationsvereinbarung zur Präventionsstrategie »VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!« der BG RCI),
- betriebliche Gesundheitsförderung und gesunde Arbeitsgestaltung (Sozialpartner-Netzwerktreffen, Projekt »Alters- und demografiegerechte Schichtarbeit in kollegialer Beratung«) und
- betriebliches Gesundheitsmanagement (Praktiker-Tagung BGM im Mittelstand).

Gesundheit weiter fördern

BAVC und IG BCE wollen das komplexe Thema Gesundheit noch stärker gemeinsam gestalten und haben hierzu Aktivitäten benannt, die sie im Rahmen der Initiative umsetzen wollen. Diese umfassen unter anderem die Fortführung bestehender Aktivitäten, neue Schwerpunkte und Formate sowie die Mitarbeit an Projekten, um Good Practice zu sammeln, neue Erkenntnisse zu generieren und diese branchenweit zu verbreiten.

Durch die enge Zusammenarbeit der Sozialpartner mit den Unternehmen der Chemie-Branche soll weiterhin schnell auf (neue) Herausforderungen reagiert und Unterstützungsleistungen angeboten werden, um gutes und gesundes Arbeiten gemeinsam zu fördern.

AUTORIN: JOHANNA SCHÖNRÖK-KUCZYNSKI

IMPRESSUM

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