

## AUSBLICK

# Worauf es 2018 ankommt

Deutschland steht ein Vierteljahr nach der Bundestagswahl noch immer ohne neue Regierung da. Die Aussichten für 2018 hat das bislang nicht nachhaltig verschlechtert. Die wirtschaftliche Entwicklung stimmt optimistisch, die Geschäftserwartungen sind trotz der Risiken aus dem Brexit oder den Krisenherden der Weltpolitik positiv und der Arbeitsmarkt liefert nach wie vor gute Nachrichten.

Mit den Verhandlungen über eine Neuauflage der großen Koalition haben Union und Sozialdemokraten die Chance, die Voraussetzungen unseres Wohlstands zu stärken. Mehr Investitionen in Bildung, ein rascher und umfassender Ausbau digitaler Infrastruktur und der Verkehrswege, eine Energiepolitik, die ökologische Ziele mit wirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeiten verbindet – all das sind Themen und Projekte, mit denen Union und SPD unser Land voranbringen können. Bislang ist davon aber noch wenig zu hören.

## Die Politik muss mehr tun, um den Standort Deutschland zu stärken

Im Fokus stehen Rente, Krankenversicherung und neue Ansprüche für Arbeitnehmer. Diese Themen werden noch zu einseitig diskutiert. Dabei ist offensichtlich,

- dass eine Festschreibung oder gar eine Anhebung des Rentenniveaus Rentenversicherung und Beitragszahler überfordern würde,
- dass eine Abschaffung sachgrundloser Befristungen Beschäftigungschancen kosten und ein neuer gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeit die unternehmerische Freiheit unverhältnismäßig einschränken würde,
- dass die Forderung nach einer »Rückkehr zur paritätischen Finanzierung« der gesetzlichen Krankenversicherung die Fakten ausblendet, denn die Arbeitgeber leisten durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall schon heute einen größeren Beitrag als die Arbeitnehmer.

Höhere Abgaben und noch mehr Beschränkungen für die Unternehmen dürfen nicht zum gemeinsamen Nenner von Union und SPD werden. Im Gegenteil: Die Politik muss mehr tun, um den Standort zu stärken. Soziale Gerechtigkeit ist ohne eine starke Wirtschaft nicht zu haben. Nur wenn wir hierzulande viel erwirtschaften, können wir auch viel verteilen.

» Höhere Abgaben und noch mehr Beschränkungen für die Unternehmen dürfen nicht zum gemeinsamen Nenner von Union und SPD werden. «

BAVC-Hauptgeschäftsführer  
Klaus-Peter Stiller

## GESUNDHEIT

Arbeitsschutz:  
Lebensretter für die Praxis **2**

## BILDUNG

Weiterbildung: Chemie investiert mehr in die Mitarbeiter **4**  
Ausbildungsbilanz 2017 **6**  
5 Fakten zur Ausbildung **7**

## DIVERSITY

Sozialpartner-Vereinbarung von BAVC und VAA **8**

ARBEITSSCHUTZ

# Lebensretter für die Praxis

*Durch intensiven Arbeits- und Gesundheitsschutz konnte die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren reduziert werden. Jedoch ist die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle unverändert geblieben, wie die Zahlen der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) zeigen.*

## Präventionsstrategie »Vision Zero«

Daher hat die BG RCI im Rahmen der Präventionsstrategie »VISION ZERO. Null Unfälle – Gesund arbeiten!« eine detaillierte Ursachenanalyse der über 300 Todesfälle der Jahre 2004 bis 2015 durchgeführt, um herauszufinden, wann das Risiko am höchsten ist. Das Ergebnis: 90 Prozent aller tödlichen Arbeitsunfälle wurden durch nur fünf Unfalltypen verursacht. Dies sind Fahrzeug/Transportmittel, Maschine/Anlage, Absturz, fallende/umkippende/umherfliegende Gegenstände sowie Explosion/Verpuffung.

Eine große Rolle spielten dabei fehlerhaftes Arbeiten, Leichtsinn und Routine. So gehört beispielsweise mehr als jeder dritte Verunglückte der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen mit besonders großer Erfahrung an. Weitere Unfallursachen waren das Nichteinhalten der betrieblichen Sicherheitsregeln und -einrichtungen, das Fehlen einer (ausreichenden) Gefährdungsbeurteilung, nicht (ausreichend) festgelegte sichere Arbeitsweisen oder mangelhaft durchgeführte Unterweisung und auch fehlende Kontrolle.

Um auf diese Gefahren hinzuweisen und Unterstützung zu geben, wurden »12 LEBENSRETTNER für Beschäftigte« und »12 LEBENSRETTNER für Führungskräfte« abgeleitet. Diese sind jeweils mit Fragen und Aussagen zum Selbstcheck sowie mit Fakten unterlegt, wie viele tödliche Arbeitsunfälle durch Nichtbeachtung der jeweiligen Gefahren zu beklagen sind.

**Tödliche Arbeitsunfälle im Bereich der BG RCI von 2004 bis 2015**



Quelle: BG RCI

## Beschäftigte im Fokus

Bei den Lebensrettern für Beschäftigte geht es zum einen um die Sensibilisierung der Mitarbeiter. Werden mögliche Unfallgefahren erkannt und das Risikopotenzial richtig eingeschätzt? Wird bewusst gehandelt?

Zum anderen wird auch auf die eigene Verantwortung der Beschäftigten im Arbeitsschutz hingewiesen. Sind die Sicherheitsregeln bekannt und werden diese eingehalten? Werden die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) kontrolliert und benutzt? Wird im Zweifel und bei Mängeln immer zuerst der Vorgesetzte benachrichtigt? Dieses verantwortliche Handeln ist nicht nur für die eigene Sicherheit, sondern auch für die der Kollegen sehr wichtig.

### LINKTIPP

Die BG RCI bietet die jeweils 12 Lebensretter für Beschäftigte und Führungskräfte auch auf Englisch an:

[www.bgrci.de](http://www.bgrci.de)

### 12 LEBENSRETTNER für Führungskräfte

- LEBENSRETTNER 1: **Die Fakten kennen – Lebensgefahr vermeiden!**
- LEBENSRETTNER 2: **Risiken: Erkennen. Managen. Leben erhalten!**
- LEBENSRETTNER 3: **Vorbild sein! Hinschauen! Handeln!**
- LEBENSRETTNER 4: **Routine. Erfahrung. Kann tödlich sein!**
- LEBENSRETTNER 5: **Sichere Arbeit: Festlegen! Unterweisen! Kontrollieren!**
- LEBENSRETTNER 6: **Sicherheitseinrichtungen. PSA. Lebenswichtig!**
- LEBENSRETTNER 7: **Fahrzeuge. Baumaschinen. Stapler. Lebensgefahr!**
- LEBENSRETTNER 8: **Störungen. Reinigung. Wartung. Höchste Gefahr!**
- LEBENSRETTNER 9: **Funktionierende Schutzeinrichtungen? Retten Leben!**
- LEBENSRETTNER 10: **Absturz tötet! Vorsorge treffen!**
- LEBENSRETTNER 11: **Herabfallen. Umkippen. Einstürzen. Lebensgefahr!**
- LEBENSRETTNER 12: **Explosionsgefahren erkennen! Maßnahmen treffen!**

## Verantwortung der Führungskräfte

Die Lebensretter für Führungskräfte heben deren Verantwortung im Arbeitsschutz hervor. Beschäftigte müssen für Unfallgefahren mit hohem Risikopotenzial sensibilisiert werden. Die Gefährdungen müssen für alle Tätigkeiten systematisch ermittelt, die erforderlichen Schutzmaßnahmen festgelegt und die Risiken gemanagt werden (Gefährdungsbeurteilung). Für die Tätigkeiten wird festgelegt, wie sicher gearbeitet werden kann. Die Unterweisungen hierzu werden umfassend und verständlich durchgeführt und die Umsetzung kontrolliert.

Außerdem müssen sich Führungskräfte ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und entsprechend konsequent und berechenbar handeln. Bei unsicheren Arbeitsweisen von Beschäftigten wird sofort eingeschritten.

## Gemeinsame Umsetzung

Wie die Unfallanalyse der BG RCI zeigt, ist meist nicht nur eine Ursache dafür verantwortlich, dass es zum Unfallereignis kommt. Unfälle haben oft mehrere Ursachen. Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigte und Führungskräfte die Fakten kennen, sich ihrer gemeinsamen Verantwortung bewusst sind und gemeinsam ihre 12 Lebensretter konsequent beachten und umsetzen. So können künftig mehr Leben gerettet und die »VISION ZERO« Realität werden.

AUTORIN: JOHANNA SCHÖNRÖK-KUCZYNSKI

### ANSPRECHPARTNERIN



Johanna Schönrok-Kuczynski

Demografie- und Gesundheitsmanagement,  
Arbeits- und Gesundheitsschutz

[johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de](mailto:johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de)

## STUDIE ZUR WEITERBILDUNG

# Chemie investiert mehr in die Mitarbeiter

Die Chemie investiert noch mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als in vergangenen Jahren. Das zeigt eine aktuelle Studie des IW Köln.

## Lebenslanges Lernen und digitale Kompetenz

Seitdem ins öffentliche Bewusstsein gedrungen ist, dass die Digitalisierung das Wirtschafts- und mit ihm das Arbeitsleben von Grund auf verändert, redet alle Welt davon, dass diese Transformation ohne qualifizierte Beschäftigte nicht zu stemmen sei. Wahlweise müssten die Mitarbeiter über »digitale Kompetenzen«, »digitale Bildung«, »IT skills« oder zumindest »digital literacy« verfügen – und zwar im Modus der Daueraktualisierung: heute gelernt, morgen schon veraltet. Das erinnert an Zeiten, die noch ohne das Kürzel »4.0« auskamen. »Lebenslanges Lernen« brachte damals wie heute auf den Punkt, dass einmal erworbene Kompetenzen in dem Maße weiterentwickelt werden müssen, wie sich die Anforderungen aus dem Wettbewerbsumfeld für Unternehmen und Arbeitswelt verändern.

Was wie Begriffskosmetik aussieht, birgt dennoch eine tieferliegende Wahrheit für Unternehmenslenker wie Beschäftigte: Noch nie haben sich die Bedingungen, unter denen Menschen leben und arbeiten, so schnell verändert wie zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Das Mooresche Gesetz, nach dem sich die Leistung von Prozessoren regelmäßig verdoppelt, scheint für alles und jeden zu gelten.

## Besonderes Engagement der Chemie-Unternehmen

In einer solchen Zeit beschleunigten Wandels müssen gerade Branchen, deren Existenzgrundlage Kreativität und Innovationskraft sind, in die Köpfe ihrer Beschäftigten investieren, um auf den dynamischen Weltmärkten zu bestehen. Die Hightech-Branche Chemie tut das:

- 2016 haben laut IW-Studie 93,4 Prozent der Chemie-Firmen ihre Beschäftigten weitergebildet. Das ist nicht nur eine Steigerung gegenüber der Vorgängeruntersuchung (2013: 91,3 Prozent), sondern liegt auch deutlich über dem Durchschnitt aller Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes (83,9 Prozent).
- Auch die Intensität der Weiterbildung war in der Chemie deutlich höher: Mit jährlich 22,3 Stunden pro Mitarbeiter liegt sie rund 46 Prozent über dem Durchschnitt aller Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes.
- Schließlich wurde in der Branche auch mehr Geld für die Qualifizierung eingesetzt: Mit 1.538 Euro je Mitarbeiter investiert die Chemie rund anderthalbmal so viel wie das Verarbeitende Gewerbe (1.023 Euro).

Hauptmotive für das Weiterbildungsengagement der Unternehmen sind die Sicherung der Fachkräftebasis und der für den technologischen Wandel notwendigen Kompetenzen, die Erhöhung von Motivation und Arbeitszufriedenheit sowie die Steigerung von Produktivität und Innovationskraft.

## Ein Beitrag zur Nachhaltigkeitsinitiative Chemie<sup>3</sup>

Mit ihrem Weiterbildungsengagement betreibt die Chemie aber nicht nur Vorsorge für die Wettbewerbsfähigkeit. Wie beim Thema Ausbildung nimmt sie damit gleichzeitig ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr. Über diese will die Branche ab diesem Jahr umfassend berichten: Insgesamt 40 Indikatoren, die im Rahmen der

### STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Die Digitalisierung führt zu einer immensen Beschleunigung und Komplexität unseres Wirtschafts- und Arbeitslebens. Diese Transformation können wir erfolgreich bewältigen, wenn wir uns ständig weiterentwickeln. Deshalb ist es so wichtig, dass Unternehmen und Beschäftigte mehr in Weiterbildung investieren. «

Nachhaltigkeitsinitiative Chemie<sup>3</sup> vereinbart wurden, werden zeigen, wie sich die Chemie entwickelt. Auch fünf Indikatoren mit Bildungsbezug gehen an den Start:

- Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze
- Übernahmequote der in der Chemie Ausgebildeten
- Zahl der Plätze für ausbildungsvorbereitende Maßnahmen
- Investitionen in die Beschäftigten für Qualifizierung
- Anteil der weiterbildenden Unternehmen

## SERVICE

Die ausführlichen Studienergebnisse können Sie auf unserer Website herunterladen

[www.bavc.de](http://www.bavc.de)

## Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Kompetente Mitarbeiter sind das höchste Gut der Innovationsbranche Chemie. »Kompetenz« meint dabei mehr und mehr »digitale Kompetenz«: Denn digitale Technologien können, so BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller, »nur dann professionell und gewinnbringend eingesetzt werden, wenn die Anwender auch ausreichend dafür qualifiziert sind. Gefragt sind nicht nur Fachwissen, sondern auch kommunikative Kompetenzen, systematisches und kreatives Denken, Abstraktionsfähigkeit und das Vermögen zur schnellen Informationsverarbeitung. Lebenslanges Lernen ist unverzichtbar, um mit der erhöhten Veränderungsdynamik am Arbeitsplatz Schritt halten zu können.«

Die IW-Studie fördert zutage, dass der Weiterbildungsbedarf der Unternehmen durch die Digitalisierung gestiegen ist. Unternehmen, die einen erhöhten Digitalisierungsgrad aufweisen, geben sowohl höhere Weiterbildungsstunden als auch höhere direkte Weiterbildungskosten an als weniger digitalisierte Unternehmen. Besonders häufig wird in der Weiterbildung bei digitalen Lernformen auf die Bereitstellung von Literatur und Bedienungsanleitungen in elektronischer Form sowie auf interaktives Lernen (zum Beispiel Webinare, Massive Open Online Courses, MOOCs) und computer- oder webbasierte Selbstlernprogramme zurückgegriffen. Das sind viele Schritte in die richtige Richtung. Weiterbildung 4.0 reicht aber noch tiefer: Letztlich setzt die digitale Transformation Führungskräfte und Beschäftigte voraus, die sich als Chancen-Manager in eigener Sache verstehen.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

## Weiterbildung in der Chemie-Branche



### Besonderes Engagement der Chemie-Unternehmen

93,4 Prozent der Chemie-Firmen haben ihre Beschäftigten im Jahr 2016 weitergebildet (ggü. 91,3 Prozent in 2013). Im Vergleich zum Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes ist dies ein Vorsprung von 8,4 Prozentpunkten.



### Hohes Zeitinvestment

Mit jährlich 22,3 Stunden pro Mitarbeiter liegt die Intensität der Weiterbildung rund 46 Prozent über dem Durchschnitt aller Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes.



### Überdurchschnittlicher Einsatz

Mit 1.538 Euro je Beschäftigten investiert die Branche rund anderthalbmal so viel wie das Verarbeitende Gewerbe (1.023 Euro) oder die Gesamtwirtschaft (1.067 Euro).

Quelle: BAVC, IW Köln



AUSBILDUNGSBILANZ 2017

## Stark bei Ausbildung und Übernahme

Die chemisch-pharmazeutische Industrie zeigt großes Engagement für die Ausbildung: Im vergangenen Jahr wurden 9.417 Ausbildungsplätze angeboten – ein Plus von über 200 Plätzen gegenüber dem Vorjahr. Die Übernahmequote nach erfolgreichem Abschluss lag bei rund 91 Prozent. Damit belegt der Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« einmal mehr, dass sich Ausbildungschancen für junge Menschen und Übernahmeperspektiven sinnvoll austarieren lassen. Zur Freude über die guten Ergebnisse gehören aber auch realistische Erwartungen an die Zukunft: Rückläufige Schülerzahlen, der anhaltende Akademisierungstrend und eine wachsende Zahl junger Menschen mit fehlender Ausbildungsreife wirken weiterhin dämpfend auf die Ausbildung. Gleichzeitig wird die Digitalisierung strukturelle Veränderungen nach sich ziehen. Die Chemie-Branche stellt sich hierfür gut auf und ist attraktiv für Nachwuchskräfte.

### Nachhaltiges Engagement mit Flexibilität

Der Tarifvertrag verbindet Flexibilität mit unternehmerischer Verantwortung. Hierzu zählt neben dem Grundsatz »Ausbildung geht vor Übernahme« auch das Bekenntnis zu einem nachhaltigen Ausbildungsengagement, das seit dem Jahr 2017 ohne tarifliche Sollvorgaben auskommt. Komplettiert wird die Vereinbarung durch eine Empfehlung der Tarifpartner, aus Gründen der demografischen Vorsorge langfristige Übernahmeperspektiven für Ausgebildete zu eröffnen, wo immer dies möglich und sinnvoll ist. Begleitet von verstärkten Investitionen ins Nachwuchsmarketing konnten so im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2017 regelmäßig über 9.000 Ausbildungsplätze angeboten werden. Parallel dazu ist es trotz einer Überbedarfsausbildung gelungen, eine Übernahmequote von über 90 Prozent zu realisieren. Der Anteil der unbefristeten Verträge unmittelbar nach der Ausbildung konnte im Bundesschnitt von 38 Prozent im Jahr 2014 auf über 48 Prozent im Jahr 2017 gesteigert werden. Dort, wo zunächst befristet übernommen wird, münden die Ausgebildeten zumeist später in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | FOTO: FOTOLIA



### MEHR INFORMATIONEN

zur Ausbildung in der Chemie und freie Ausbildungsplätze finden Sie

auf [www.elementare-vielfalt.de](http://www.elementare-vielfalt.de), eine Initiative der Chemie-Arbeitgeberverbände.

### ANSPRECHPARTNER



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

[christopher.knieling@bavc.de](mailto:christopher.knieling@bavc.de)

# 5 Fakten zur Ausbildung in der Chemie

**2003**

startete der Ausbildungs-Tarifvertrag von IG BCE und BAVC. Er basiert auf dem Prinzip »Ausbildung geht vor Übernahme«. Der Vertrag wurde mehrfach verlängert und um eine Übernahmeempfehlung ergänzt.

**26.400**

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie.

**50**

naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Ausbildungsberufe bietet die Branche.

**90 PROZENT**

der Jugendlichen werden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Der Anteil unbefristeter Übernahmen unmittelbar nach der Ausbildung konnte zuletzt weiter gesteigert werden.

**4.500**

Jugendliche mit Förderbedarf haben seit dem Jahr 2000 von den Start-Programmen des Unterstützungsvereins der Chemischen Industrie (UCI) profitiert.

## SOZIALPARTNER-VEREINBARUNG VON BAVC UND VAA

# Arbeiten und Leben in Balance

Mehr Frauen in Führungspositionen, Teilzeit auch für Spitzenkräfte und alte Rollenbilder aufbrechen: Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) wollen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere weiter verbessern. In der außertariflichen Sozialpartner-Vereinbarung »Arbeiten und Leben in Balance« haben sie dieses gemeinsame Anliegen bekräftigt.



## SERVICE

Die ausführliche Sozialpartner-Vereinbarung steht im BAVC-Intranet zur Verfügung.

[www.bavc.de](http://www.bavc.de)

## Chancen der Digitalisierung nutzen

»Moderne Technologien und neue Arten der Zusammenarbeit ermöglichen zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Die höhere Flexibilität sollten wir als Sozialpartner gemeinsam ausgestalten, damit Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren«, erklärte BAVC-Präsident Kai Beckmann.

Rainer Nachtrab, 1. Vorsitzender des VAA, unterstrich: »Das Arbeiten und Führen in der Arbeitswelt von morgen muss an veränderte Lebensentwürfe angepasst werden. Dem Bedarf einer besseren Vereinbarung von Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen mit Beruf und Karriere werden die Sozialpartner Rechnung tragen. Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen, um beispielsweise Nachteile bei Teilzeit auch in Führungspositionen auszuschließen.«

## Neue Anforderungen einer Arbeitswelt im Wandel

Angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfs, des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung bedarf es dafür einer noch stärker an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik. Neue betriebliche Konzepte zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten, mehr Arbeitszeitsouveränität und Qualifizierungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sind gefragt.

BAVC und VAA wollen die Berufstätigkeit von Eltern und Pflegenden fördern, das Erwerbskräftepotenzial qualifizierter weiblicher Fach- und Führungskräfte nutzen und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben verbessern. Gemeinsam erarbeiten sie Lösungen für die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Die Sozialpartner verstehen sich dabei als Multiplikatoren gegenüber der Politik und appellieren an die Unternehmen, deren Betriebsräte und deren Sprecherausschüsse, Chancengleichheit von Männern und Frauen als wichtige unternehmerische Aufgabe zu fördern.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

## IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 Wiesbaden  
 Internet: [www.bavc.de](http://www.bavc.de) | Kontakt: [info@bavc.de](mailto:info@bavc.de) | [www.twitter.com/BAVChemie](https://www.twitter.com/BAVChemie). Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller.  
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen.  
 Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com