



TARIFRUNDE #CHEMIE2019

OHNE WACHSTUM WENIG SPIELRAUM

„Die IG BCE verkennt mit ihren Vorstellungen die Lage unserer Branche“, kommentiert BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller die Forderungsempfehlung der IG BCE für die Tarifrunde 2019. Nach Vorstellung der Gewerkschaft sollen ein „individuelles Zukunftskonto“ in Höhe von jährlich 1.000 Euro, eine arbeitgeberfinanzierte tarifliche Pflegezusatzversicherung und zudem noch eine Erhöhung der Tarifentgelte oberhalb der Inflation (mehr als 1,5 Prozent) vereinbart werden. Allein das „Zukunftskonto“ macht 1,8 Prozent zusätzlich aus. Stiller: „Das Gesamtbudget muss sich an der wirtschaftlichen Realität orientieren. Die Summe der Forderungen sprengt diesen Rahmen komplett.“

Für das Gesamtjahr rechnet die Branche mit Rückgängen bei Produktion (minus 3,5 Prozent) und Umsatz (minus 2,5 Prozent). „Die IG BCE muss die Wettbewerbsfähigkeit im Blick behalten, um Standort und Beschäftigung zu sichern. Dazu müssen die Entgelte stärker an die wirtschaftliche Entwicklung gekoppelt werden“, bekräftigte Stiller.

Roadmap Arbeit 4.0: Mehr Freiheit statt mehr Freizeit

Stiller wertete es als positives Signal, dass die IG BCE die moderne Arbeitswelt gestalten will. „Wir werden darauf achten, dass Anspruch und Wirklichkeit zusammenpassen.“ In den bisherigen Gesprächen zur Roadmap Arbeit 4.0 habe sich gezeigt, dass die Vorstellungen von ‚modern‘ zum Teil weit auseinanderliegen. Das Ziel der Arbeitgeber ist klar: Es geht um mehr Flexibilität, nicht um mehr Freizeit.

Zudem sei es nötig, der Weiterbildung den Stellenwert zu verschaffen, der ihr für eine erfolgreiche digitale Transformation zukommt. Stiller: „Dazu gehört auch, die Eigenverantwortung und den Eigenbeitrag der Beschäftigten zu stärken. Die kontinuierliche Qualifikation der Belegschaften ist eine gewaltige Investition, von der Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren. Da ist es nur konsequent, dass sich beide Seiten an dieser Investition beteiligen.“

Stiller zum Thema tarifliche Pflegezusatzversicherung: „Lebensphasenorientiertes Arbeiten ist ein Handlungsfeld der Chemie-Tarifparteien, auf dem wir schon viel erreicht haben. Ein Element zur besseren Absicherung der Beschäftigten im Pflegefall ist daher nichts, was wir von vornherein ausschließen. Entscheidend ist aber, dass das Gesamtpaket wirtschaftlich vertretbar bleibt.“

„DIE KONJUNKTUR STEHT KRÄFTIG AUF DER BREMSE – TARIFLICH KÖNNEN WIR DANN NICHT AUF'S GASPEDAL TRETEN.“

BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller



KI + SOZIALPARTNERSCHAFT = FORTSCHRITT

Seite 3



CHEMIKANT: DIGITALE KOMPETENZEN GESTÄRKT

Seite 4



DEUTSCHLAND UNTER DEN TEUERSTEN STANDORTEN

Die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland sind im internationalen Vergleich weiterhin ein Standortnachteil. Das belegt eine aktuelle BAVC-Auswertung zur internationalen Arbeitskosten-Rangliste der Branche für das Jahr 2018.

Die deutschen Betriebe mussten je Stunde und Beschäftigten im Durchschnitt 55,18 Euro aufwenden. Mit Ausnahme von Dänemark und Belgien waren die Kosten 2018 in allen anderen Industrieländern erneut niedriger. Gegenüber 2017 kletterten die Arbeitskosten der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie um 2,8 Prozent, im Vergleich mit 2016 sogar um 5,5 Prozent.

An der Spitze des internationalen Arbeitskostenvergleichs der Branche lag 2018 Dänemark (57,49 Euro), das den langjährigen Spitzenreiter Belgien (57,24 Euro) abgelöst hat. Zu berücksichtigen ist dabei einerseits, dass Dänemark kein Mitglied der Euro-Zone ist und der Wert somit auch durch den Wechselkurs beeinflusst wird. Belgien andererseits verfügt über eine besondere Struktur der chemisch-pharmazeutischen Industrie – sie ist von der wenig personalintensiven Petrochemie geprägt, die im Gegenzug auch sehr hohe Umsätze je Beschäftigten erzielt.

Konkurrenten mit klaren Vorteilen

Wichtige Wettbewerber der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie auf den Weltmärkten profitieren dagegen weiterhin von deutlichen Vorteilen bei den Arbeitskosten. Dies gilt für die USA mit einem Kostenvorteil von gut 22 Prozent je Stunde ebenso wie für Japan, das sogar um 37 Prozent niedriger liegt. Auch Betriebe in wichtigen westeuropäischen Chemie-Standorten wie Frankreich oder den Niederlanden (jeweils 8 Prozent), Italien (32 Prozent), Großbritannien (41 Prozent) und Spanien (45 Prozent) müssen für eine Beschäftigtenstunde deutlich weniger bezahlen. Die osteuropäischen Industrieländer liegen trotz deutlicher Steigerungen in den letzten Jahren immer noch mehr als 70 Prozent unter den deutschen Arbeitskosten.

Steigerung in Deutschland am höchsten

Mit Ausnahme von Osteuropa und Portugal war die Steigerung der Arbeitskosten je Stunde in Deutschland in den zurückliegenden zwei Jahren mit 5,5 Prozent zudem höher als in allen übrigen Staaten. Der Kostennachteil gegenüber den Hauptkonkurrenten hat sich damit weiter vergrößert. Während die in Euro berechneten Kosten für die USA, Japan und Schweden durch Veränderungen der Wechselkurse in diesen zwei Jahren sogar gesunken sind, stiegen sie in anderen Ländern meist nur zwischen 1,8 und 4,9 Prozent.



















Autor: Lutz Mühl

Methodenhinweis

Grundlage der Berechnungen für den internationalen Vergleich ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union (Basisjahr 2016). Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen. Die Daten wurden für alle Länder für die gesamte chemisch-pharmazeutische Industrie errechnet. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge. Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben sich aus dem neuen Basisjahr (Erhebung 2016, zuvor 2012) sowie nachträglichen Korrekturen an amtlichen Daten.

RANKING 2018

Arbeitskosten in der Chemie- und Pharmaindustrie

Land	Kosten je Arbeitnehmerstunde 2018 in Euro
	57,49 ↑
	57,24 ↑
	55,18 ↑
	51,11 ↓
	50,87 ↑
	50,74 ↑
	48,49 ↑
	46,78 ↑
	42,79 ↓
	37,45 ↑
	34,78 ↓
	32,86 ↑
	30,15 ↑
	19,37 ↑
	15,34 ↑
	14,36 ↑
	13,34 ↑
	12,20 ↑

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt



Quelle: sfam_photo/Shutterstock

SO.WIN-VERANSTALTUNG MIT ARBEITSMINISTER HEIL KI + SOZIALPARTNERSCHAFT = FORTSCHRITT

Ein regionales Format auf Bundesebene: Widerspruch in sich? Mitnichten. Mit So.WIN, der „Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit“, haben BAVC und IG BCE dies erfolgreich untermauert: In Kooperation mit der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) haben die Chemie-Sozialpartner Ende Mai im Ministerium über die Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz (KI) diskutiert und gearbeitet: Werkstatt eben.



Quelle: Tom Maelsa

Bevor es in die Workshops ging (KI in Personalarbeit bzw. Lieferkette), hatten BAVC und IG BCE zudem Gelegenheit, mit Arbeitsminister Hubertus Heil ins Gespräch zu kommen. Die Sozialpartner, vertreten durch Ariane Reinhart, stellvertretende Vorsitzende des BAVC, und Francesco Grioli, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE, hoben die Bedeutung von Qualifizierung als Erfolgsfaktor für eine KI-getriebene digitale Transformation hervor. Der Minister nannte seinerseits die Sozialpartnerschaft als Gestaltungsformat der Wahl für den verantwortungsvollen Umgang mit KI.

Der Workshop „KI für die Personalplanung“ brachte zwei zentrale Erkenntnisse: 1. Das größte Potenzial im HR-Bereich hat KI für Personalentwicklung und Recruiting. 2. Damit die neuen Tools erfolgreich angewendet werden können, braucht es Anwendungsbeispiele mit konkretem Mehrwert, Beteiligung und gute Kommunikation. Nur wo Vertrauen in Algorithmen herrscht, werden die digitalen Helfer zur Unterstützung für die neue Arbeitswelt und nicht zum Problem.

Autor: Andreas Ogrinz

 MEHR INFOS


Sozialpartner-Werkstatt
für Innovation und Nachhaltigkeit

So.WIN – die „Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit“ ist eine Bildungseinrichtung der Chemie-Sozialpartner auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Sie will den Informationsstand von Betriebsräten und Führungskräften in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch, sozial – anheben und den sozialpartnerschaftlichen Dialog fördern.

www.chemie-sozialpartner.de



Quelle: Johannes Vogt

CHEMIKANTEN-AUSBILDUNG

WAHLQUALIFIKATION FÜR MEHR DIGITALISIERUNG

Der Wandel ist bereits heute spürbar: Digitale Technologien verändern unser Leben und Arbeiten. Doch wie können sich Betriebe und Auszubildende angemessen auf die digitale Arbeitswelt vorbereiten? Eine erste Antwort darauf geben die Chemie-Sozialpartner mit ihrer Wahlqualifikation (WQ) „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ im Ausbildungsberuf „Chemikant/in“, die im August 2018 in Kraft getreten ist. Seitdem haben bereits über 350 Auszubildende von den neuen Möglichkeiten profitiert.

Vernetzung in der chemischen Produktion

In einer wachsenden Zahl von Chemie-Unternehmen gewinnt die Digitalisierung und Vernetzung von Wertschöpfungsketten an Bedeutung. Hiervon ist auch die Produktion betroffen. Die Verbindung von IT-Systemen und Produktionsanlagen über Standortgrenzen hinweg, der Einsatz mobiler Endgeräte, maßgeschneiderter Apps, die Nutzung umfangreicher Datenanalysen und Simulationen, aber auch der Einsatz künstlicher Intelligenz – all das schafft neue Möglichkeiten der Automatisierung und Prozessoptimierung. Dies führt in Konsequenz zu veränderten Qualifikationsanforderungen für Chemikanten, dem zahlenmäßig stärksten Facharbeiterberuf der Branche.

Arbeitswelt 4.0 für Chemikanten

Zu Beginn eine gute Nachricht: Auch in der Chemie-Produktion 4.0 sind Chemikanten gefragt. Der digitale Wandel schreitet allerdings je nach Betrieb in Dynamik und Umfang sehr unterschiedlich voran. Der Grund: Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sondern muss sich betriebswirtschaftlich rechnen und unter den Rahmenbedingungen vor Ort sinnvoll sein. Für Chemikanten heißt das: Sie benötigen zunehmend digitales Knowhow sowie eine ausgeprägte Selbstlernkompetenz, um sich flexibel auf den jeweiligen Betrieb einstellen zu können. Um besser zu verstehen, wie sich die digitale Arbeitswelt für Chemikanten auf absehbare Zeit gestalten könnte, nachfolgend drei ausgewählte Beispiele in Form branchenrelevanter Handlungsfelder, die bereits heute von Chemie-Unternehmen bearbeitet werden.

Handlungsfeld „Anlagenplanung und -erweiterung“

Die Planung komplexer Chemie-Anlagen bzw. von Erweiterungen und Umbauten wird von Ingenieuren durchgeführt. Die Konstruktion der Anlagen, verfahrenstechnische Abläufe sowie vor- und nachgelagerte Prozesse können mittels Virtual Reality (VR) simuliert und interaktiv erlebbar gemacht werden. In gemischten Teams bringen erfahrene Chemikanten hier ihr Knowhow aus dem Betriebsalltag ein. Mittels VR beschäftigen sie sich frühzeitig mit Fragen des Anlagenhandlings sowie der nutzerfreundlichen Anordnung

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Während vielerorts noch über Digitalisierung nur diskutiert wird, zeigen die Chemie-Sozialpartner, was möglich ist – pragmatisch, zielorientiert und agil. Als eine der ersten Branchen in Deutschland stärken wir mit einer speziellen Wahlqualifikation die digitalen Kompetenzen in der Ausbildung. Seit August 2018 haben bereits über 350 Chemikanten-Azubis profitiert. Das zeigt: Unser duales Ausbildungssystem ist zukunftsorientiert und ein echter Wettbewerbsvorteil, wenn wir seine Chancen richtig nutzen.“

von Bauteilen und der Bedienung von Apparaten. Ziel ist es, gemeinsam mit den Ingenieuren das Design optimal zu gestalten, um eine maximale Anlagenverfügbarkeit sicherzustellen. Bereits vor Fertigstellung der Anlage erfolgt die Gestaltung von Lernunterlagen/-aufträgen und Betriebsanweisungen für Chemikanten. Mithilfe von VR und digitalen Lern-Apps können sie bereits vor Inbetriebnahme der Anlage die notwendigen Kompetenzen zu deren Funktion und Bedienung aufbauen.

Handlungsfeld „Inbetriebnahme & Anlagenüberwachung“

Das An- und Abfahren, Betreiben und Überwachen einzelner oder vernetzter chemischer Anlagen basiert auf verfügbaren Echtzeit-Daten im Prozessleitsystem. Durch sein Prozessverständnis erkennt und identifiziert der Chemikant relevante Störungen an einzelnen Sensoren, Bauelementen oder IT-/Prozessleitsystemen, aber auch in der gesamten vernetzten Produktion und kann entsprechend reagieren. Um einen wirtschaftlichen und störungsfreien Betrieb zu gewährleisten, bedient sich der Chemikant geeigneter Monitoring-Systeme, statistischer Modelle und Big-Data-Analysen. Er nutzt die Auswertungsergebnisse, um den Produktionsprozess aktiv zu steuern bzw. zu optimieren.

Der Chemikant beherrscht analoge und digitale Diagnoseverfahren und kann zugehörige Informationen interpretieren. Daneben spielen auch Sinneswahrnehmungen direkt in der Anlage eine wichtige Rolle. Diese nimmt der Chemikant auf, interpretiert sie und ergreift notwendige Maßnahmen. Ergänzend zum Prozessleitsystem prüft und überwacht der Chemikant die chemischen Anlagen auch vor Ort. Hierzu nutzt er digitale Technologien (z. B. VR, Augmented Reality, QR- oder Barcodes) und Hilfsmittel (z. B. Smartphone, Apps).

Handlungsfeld „Anlagenmanagement & Instandhaltung“

Zur Ermittlung des Instandhaltungsbedarfes erfasst der Chemikant relevante Echtzeitinformationen zum Zustand der Anlagenteile. Bei komplexen Wartungstätigkeiten beauftragt er unmittelbar vor Ort die zuständigen Experten der Instandhaltung. Hierzu nutzt der Chemikant mobile Kommunikationsmittel (z. B. Smartphone, Messenger-Dienste) mit denen er alle Arbeiten und Beauftragungen digital dokumentiert. Zu den Aufgaben des Chemikanten gehört auch die präventive Instandhaltung. Sie wird durch die Erfassung, Aufbereitung und Visualisierung von Betriebs- und Produktionsdaten vorbereitet. Der Chemikant interpretiert die Daten und leitet vorausschauend notwendige Maßnahmen zum Erhalt der Anlagenverfügbarkeit ein.

Wahlqualifikation „Digitalisierung & vernetzte Produktion“

Diese Handlungsfelder verdeutlichen beispielhaft die Anforderungen an Chemikanten in der Produktion 4.0. Um diesen Rechnung zu tragen, wurde die Ausbildungsordnung um die WQ „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ ergänzt. Ausbildungsbetriebe können abhängig von ihrem Bedarf flexibel entscheiden, ob sie die neue WQ nutzen wollen. Die Mindestanforderungen für kleine und mittlere Betriebe werden nicht erhöht – gleichzeitig können innovative Ausbildungsunternehmen als „digitale Pioniere“ vorangehen.

Den Rahmen hierfür bildet eine moderne, technologie-offen gestaltete Ausbildungsordnung des Chemikanten, welche unverändert bleibt. Sie bietet ausreichend Spielräume für alle Betriebe, um digitale Kompetenzen in Grundzügen zu vermitteln. Entscheidend ist, dass die Formulierungen der Verordnung im Zeitgeist interpretiert und in der Ausbildungspraxis gelebt werden. Um die Unternehmen dabei zu unterstützen und inhaltliche Anregungen für die Umsetzung der neuen WQ zu geben, stellen die Chemie-Arbeitgeberverbände im Unternehmensbereich der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“ Informationsmaterial und Praxisbeispiele bereit.

Autor: Christopher Knieling



Alle Informationen zur neuen WQ „Digitalisierung und vernetzte Produktion“ in der Ausbildung zum Chemikanten finden Sie unter

www.elementare-vielfalt.de/digitalisierung



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

Nach Workshops und Mitarbeiter-Befragungen vor Ort haben BAVC und IG BCE das 2015 gemeinsam mit dem Qualifizierungsförderwerk Chemie (QFC) gestartete Projekt „KarisMa – Karriere 50plus – Mit Erfahrung punkten!“ abgeschlossen.

Zielsetzung des Projekts

KarisMa hatte sich zum Ziel gesetzt, eine Altersgruppe in den Blick zu nehmen, die bislang wenig Beachtung gefunden hat: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab 50. Die Initiatoren waren davon überzeugt, dass für eine zeitgemäße Personalpolitik eine Personalentwicklung unerlässlich ist, die die Kompetenzen dieser Beschäftigten individuell fördert und auch für das Unternehmen nutzbar macht.

Mittels qualitativer Befragungen wurde die Arbeits- und Lebenssituation Beschäftigter im Alter von über 50 Jahren in neun teilnehmenden Unternehmen analysiert. Betrachtet wurden ihre Entwicklungschancen sowie ihre potenziellen Karrieremöglichkeiten bis zum Ausstieg aus dem Berufsleben. Finanziell gefördert wurde das Projekt im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ durch das BMAS sowie den Europäischen Sozialfonds.

Die zentralen Ergebnisse

In den zurückliegenden vier Jahren sind so Handlungsempfehlungen, Leuchttürme guter Praxis der KarisMa-Projektunternehmen sowie Angebote in Form von Sensibilisierungsworkshops und Seminaren zur Qualifizierung entstanden. Diese konzentrieren sich auf folgende Handlungsfelder:

- ☉ eine für alle Altersgruppen wertschätzende Personalführung
- ☉ Sensibilisierung der Führungskräfte für Perspektiven 50plus
- ☉ Maßnahmen einer altersgerechten Arbeitsgestaltung
- ☉ Möglichkeiten für einen flexibleren Ausstieg aus dem Arbeitsleben

Die Netzwerkarbeit war ein weiterer wichtiger Schwerpunkt des Projektes. Auf vier Netzwerkveranstaltungen erhielten die Akteurinnen und Akteure aus den beteiligten Unternehmen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auszutauschen und damit voneinander zu lernen.

Wie geht es weiter?

Die Ergebnisse von KarisMa zeigen, dass Betriebe noch Potenzial haben, um die Ressourcen der Generation 50plus zu heben und ihre Erfahrungen und Kompetenzen entsprechend wertzuschätzen. Jetzt gilt es, die vielen Ideen, die in den teilnehmenden Betrieben entstanden sind, in konkrete Initiativen umzusetzen und die Ergebnisse in unserer Branche breit zu streuen. Diese Aufgabe hat sich der von BAVC und IG BCE paritätisch besetzte Arbeitskreis Chancengleichheit auf die Fahne geschrieben. Zudem wird gemeinsam für eine Verbreitung der Projektergebnisse in der Politik gearbeitet. Damit kann branchenweit und auch darüber hinaus erreicht werden, dass Mitarbeiter über 50 in ihren Unternehmen mit anderen Augen gesehen werden und in der Folge die Motivation dieser Mitarbeiter gestärkt wird.

Autorinnen: Britta Bartkowski, Christiane Debler



Den Abschlussbericht des Projekts KarisMa finden Sie auf:

www.bavc.de



Quelle: LStockStudio/Shutterstock

SCHULPOLITIK

MEHR IN BERUFSSCHULEN INVESTIEREN

Der Erfolg und die Qualität der dualen Ausbildung basieren auf der guten Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule. Während sich die betriebliche Ausbildung angesichts von Digitalisierung und Globalisierung mit hoher Dynamik weiterentwickelt, sehen die Chemie-Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit des dualen Partners Berufsschule gefährdet. Um die Attraktivität von Berufsschulen zu stärken, ist eine Investitionsoffensive und mehr politisches Engagement notwendig.

Politisches Handeln gefordert

Schulpolitik ist Ländersache. Wenn in Wahlkämpfen für mehr Lehrer und eine bessere Ausstattung geworben wird, stehen meist die allgemeinbildenden Schulen im Fokus. Berufsschulen spielen kaum eine Rolle, obwohl sie essenziell sind für eine gute Ausbildung von über 1,3 Millionen jungen Menschen. Die Folge: Vielerorts verfügen Berufsschulen nicht über die notwendigen Mittel, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. So liegen die öffentlichen Ausgaben für Berufsschulen trotz des erheblichen Investitionsbedarfs bei lediglich 4.700 Euro je Schüler/in (Grundschulen: 6.000 Euro, allgemeinbildende Schulen: 7.500 Euro). Angesichts des digitalen Wandels sowie bereits spürbarer Engpässe bei MINT-Fachlehrern fordert die chemische Industrie die Politik dazu auf, eine Investitionsoffensive für Berufsschulen zu starten. Von neuen Finanzierungsmitteln (wie dem Digitalpakt) müssen Auszubildende und Berufsschullehrer in klassischen Ausbildungsberufen in besonderem Maße profitieren.

Darüber hinaus sind die Länder gefordert, Studiengänge, die zum Berufsschullehrer qualifizieren, besonders zu fördern und öffentlichkeitswirksam zu vermarkten. An allgemeinbildenden Schulen – insbesondere an Gymnasien – muss die Berufsorientierung erheblich verbessert werden. Hierbei gilt es, ein zeitgemäßes Bild unterschiedlicher Berufe und Ausbildungswege zu vermitteln. Neben individuellem Talent und persönlichen Interessen sind auch Arbeitsmarktchancen und Zukunftsperspektiven realistisch in den Blick zu nehmen.

Chemie-Förderpreis für Berufsschullehrer

Um die Bedeutung und die gute Arbeit von Berufsschulen in der Öffentlichkeit zu stärken, schreibt der Fonds der Chemischen Industrie gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie einen Förderpreis aus. Dieser ist mit 2.500 Euro dotiert und richtet sich an Berufsschullehrer, die durch innovative Konzepte dazu beitragen, die duale Ausbildung in branchenspezifischen Chemie-Berufen attraktiv zu gestalten.

Autor: Christopher Knieling

MEHR INFOS



Alle Infos zum Förderpreis für Berufsschullehrer sowie Materialien zur Berufsorientierung im Unterricht finden Sie auf:

www.elementare-vielfalt.de/lehrer



Quelle: christian42/Fotolia

AUFRUF ZUR WOCHEN DER INDUSTRIE

DIE DEUTSCHE INDUSTRIE IM DIALOG

Das Bündnis „Zukunft der Industrie“ ruft Unternehmen, Gewerkschaften, Betriebsräte, Kammern, Verbände sowie regionale und lokale Industrieinitiativen auf, mit eigenen Aktionen an der bundesweiten Woche der Industrie vom 9. bis 24. September 2019 teilzunehmen.

Industrie als Wohlstandsgarant

Ziel ist es, mit möglichst vielen Menschen darüber ins Gespräch zu kommen, wie sie sich die Zukunft der Industrie und die Entwicklung des Wohlstands in Deutschland vorstellen und wie wir gemeinsam Arbeitsplätze der Zukunft in Deutschland und Europa sichern und ausgestalten können. Auf diese Weise besteht auch die Möglichkeit, sich an der Diskussion über die Nationale Industriestrategie 2030 zu beteiligen.

Träger der Kampagne ist das Bündnis „Zukunft der Industrie“, in dem der BAVC gemeinsam mit der IG BCE und dem VCI sowie 14 weiteren Partnern aus Gewerkschaften, Industrie- und Arbeitgeberverbänden, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie seit 2015 zusammenarbeitet.

Unterstützung für Unternehmen und Verbände

Wenn Sie Ihre Aktivität auf der Homepage www.ihre-industrie.de anmelden und als Teil der Woche der Industrie kennzeichnen, stehen für Sie Plakat-Vorlagen, Muster-Pressemitteilungen, Hintergrundinformationen und Dokumente des Bündnisses zum Download bereit.

Am 24. September 2019 wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie eine Industriekonferenz in Kooperation mit dem Bündnis „Zukunft der Industrie“ als Schlusspunkt der Woche der Industrie ausrichten. Schon jetzt können Sie bei Twitter unter dem Hashtag #Industriestrategie mitdiskutieren.

Autorin: Silke Steltmann

DAS BÜNDNIS



Alle Informationen zum Bündnis „Zukunft der Industrie“ finden Sie unter:

www.ihre-industrie.de