



WAS BRINGT 2020?

AM SCHEIDEWEG

In der Politik sind die Karten für 2020 neu gemischt: Nach der Wahl von Saskia Esken und Norbert Walter-Borjans zum neuen Führungsduo der SPD scheint alles möglich - von einem überstürzten Austritt aus der Regierung bis hin zu einer Fortsetzung der großen Koalition bis zum Ende der Legislaturperiode. „Für uns steht nicht die Frage im Vordergrund, ob wir die Koalition weiterführen oder beenden“, heißt es im Leitantrag für den SPD-Parteitag vor einigen Wochen. Entscheidend sei vielmehr, „mit CDU und CSU die Weichen für eine gute und gerechte Zukunft unseres Landes und Europas richtig zu stellen.“

Rote Karte für Umverteilung und neue Regulierung

Nach wie vor ist allerdings offen, welche Richtung die Sozialdemokraten nun konkret einschlagen. Aus Sicht der Wirtschaft muss es in erster Linie darum gehen, dass Deutschland innovativ und wettbewerbsfähig bleibt. Die große Koalition hätte viele Gelegenheiten, hier anzusetzen:

- ⊗ Mit einem Belastungsmoratorium für die Wirtschaft, denn gerade jetzt in einer schwierigen Wirtschaftslage und mitten in einem tiefgreifenden Strukturwandel brauchen wir mehr Freiheit statt neuer Regulierung.
- ⊗ Mit einer Begrenzung der Sozialabgaben auf maximal 40 Prozent, damit Arbeitsplätze in Deutschland attraktiv bleiben.
- ⊗ Mit einer Rentenpolitik, die steigende Belastungen fair zwischen den Generationen verteilt und zudem berücksichtigt, dass die Menschen heute länger Rentenleistungen beziehen.
- ⊗ Mit Investitionen in die Infrastruktur und mit kürzeren Genehmigungsverfahren, die dem Industriestandort Deutschland helfen, seine Stärken auszuspielen.
- ⊗ Und mit besserer Bildung und mehr Qualifizierung, damit wir als Gewinner aus dem Strukturwandel hervorgehen.

Angesichts der Rhetorik der neuen SPD-Spitze besteht allerdings wenig Hoffnung, dass die GroKo die Weichen richtig stellt. Sollte die SPD versuchen, den Kurs der Regierung noch weiter nach links zu verschieben, muss die Union ein Stoppschild aufstellen. Statt weiterer Umverteilung und zusätzlicher Regulierung brauchen die Unternehmen mehr Flexibilität und weniger Belastungen.

"SOLLTE DIE SPD VERSUCHEN, DEN KURS DER REGIERUNG NOCH WEITER NACH LINKS ZU VERSCHIEBEN, MUSS DIE UNION EIN STOPPSCHILD AUFSTELLEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

AUSBILDUNGSBILANZ: ATTRAKTIVES ANGEBOT Seite 3



Quelle: shutterstock 631231758

STANDPUNKT KAI BECKMANN ZUM ENTSENDERECHT Seite 5



5 FAKTEN

ZUR AUSBILDUNG IN DER CHEMIE

26.000

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie- und Pharmabranche.

50

naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Ausbildungsberufe bieten unsere Unternehmen.

**60
PROZENT**

aller Betriebe der chemischen Industrie bilden selbst oder im Verbund mit Partnern aus.

2003

startete der Ausbildungs-Tarifvertrag von IG BCE und BAVC. Er basiert auf dem Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“.

9 VON 10

Ausgebildeten werden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

AUSBILDUNGSBILANZ 2019

ATTRAKTIVES ANGEBOT

 MEHR INFOS

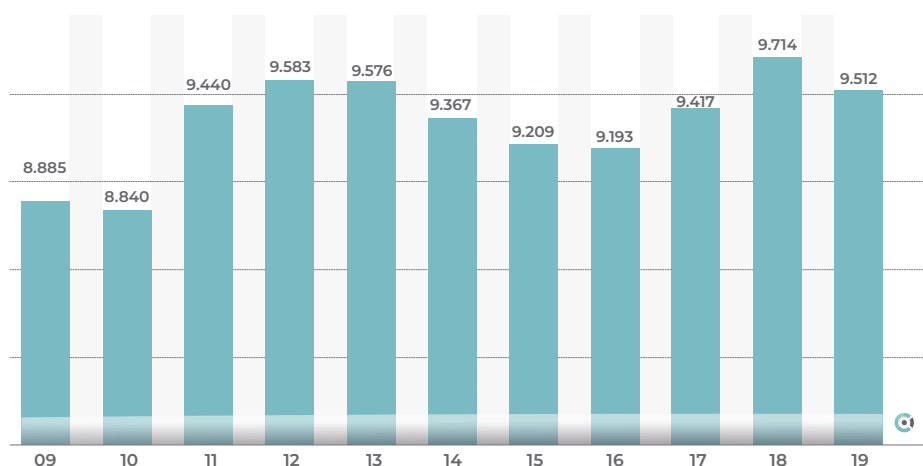
Trotz Abschwung und Strukturwandel investiert die Chemie- und Pharmabranche weiterhin nachhaltig in die duale Ausbildung. Mit 9.512 neuen Ausbildungsplätzen liegt das Angebot im Jahr 2019 auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Ein leichter Rückgang vom 15-Jahres-Hoch des vergangenen Jahres war im Vorfeld erwartet worden.

Neun von zehn Ausgebildeten werden übernommen

„9.512 neue Ausbildungsplätze sind 9.512 Chancen für junge Menschen, den Berufseinstieg erfolgreich anzugehen. Unsere Branche ist für Azubis hochattraktiv, weil sie spannende Tätigkeiten mit guter Bezahlung und modernen Arbeitsbedingungen bietet. Bei uns können die Auszubildenden mitarbeiten an Industrie 4.0, an Fortschritten im Klimaschutz und bei Innovationen für neue Mobilitätskonzepte“, unterstreicht BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. Insgesamt bilden rund 60 Prozent aller Betriebe in der chemischen Industrie selbst oder im Verbund mit Partnern aus. Aktuell befinden sich rund 26.000 junge Menschen in der Ausbildung zu einem der über 50 naturwissenschaftlichen, technischen oder kaufmännischen Berufe der Chemie-Branche.

Im Anschluss an eine Ausbildung bieten die Unternehmen sehr gute Beschäftigungsperspektiven: Rund 92 Prozent der Auszubildenden werden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen, entweder direkt unbefristet oder mit sehr guter Bleibeperspektive und Befristung. Trotz schwacher Chemie-Konjunktur konnte der Anteil unbefristeter Übernahmen weiter ausgebaut werden – auf 58 Prozent nach 55 Prozent im Vorjahr. Stiller: „Diese Zahlen zeigen: Unser Tarifvertrag schafft eine gute Balance zwischen Ausbildungsangebot und Übernahmekancen. Wir setzen auf die Freiheit und die Eigenverantwortung der Unternehmen.“

Ausbildungsplätze in der Chemie-Branche



Quelle: BAVC, IG BCE

Der im Jahr 2003 abgeschlossene und mehrfach verlängerte Ausbildungstarifvertrag wurde 2014 zum Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ weiterentwickelt. Dieser betrachtet die Nachwuchssicherung in der Chemie-Branche ganzheitlich und umfasst das Förderprogramm für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche (Start in den Beruf), Vereinbarungen zum Ausbildungsplatzangebot, Grundsätze zur Übernahme sowie den Karrierewegweiser „Berufskompass Chemie“.

Autor: Sebastian Kautzky



Alle Infos zur Ausbildung in unserer Branche für Schüler, Eltern, Lehrer und Unternehmen finden Sie auf

www.elementare-vielfalt.de

Quelle: Shutterstock 1032286693

READINESS-CHECK CHEMIE 4.0

MESSEN SIE IHRE DIGITALE FITNESS

Das wäre doch ein guter Vorsatz fürs neue Jahr: Gehen Sie ins digitale Fitnessstudio, machen Sie den Readiness-Check Chemie 4.0! Der von BAVC und VCI in Kooperation mit Deloitte entwickelte Check hilft Unternehmen, wichtige Veränderungen in Richtung Digitalisierung, Arbeiten 4.0 und zirkuläre Wirtschaft einzuleiten. Der Check ist eine Standortbestimmung auf dem Weg in die Ära Chemie 4.0 und richtet sich besonders an Führungskräfte.

Der Readiness-Check Chemie 4.0 ist ein Excel-Tool, das BAVC und VCI ihren Mitgliedern – Verbänden und Unternehmen – zur Verfügung stellen. In insgesamt 140 Fragen werden die wichtigsten Aspekte von Chemie 4.0 in sieben Themenblöcken betrachtet:

- 📍 Strategie und Organisation
- 📍 Führung und Kommunikation
- 📍 Datennutzung
- 📍 Geschäfts- und Betriebsprozesse
- 📍 Aus- und Weiterbildung
- 📍 Gesundheit im Betrieb
- 📍 Ressourceneffizienz und zirkuläre Wirtschaft

Bei jeder Frage in den verschiedenen Themenblöcken können Sie anhand einer Punkteskala von 1 bis 5 beurteilen, wie gut Sie bereits auf die Veränderungen vorbereitet sind. Alternativ können Fragen auch unbeantwortet bleiben oder mit „keine Angabe“ versehen werden. Ebenso ist es möglich, nur einzelne Themenbereiche zu beantworten.

Das bringt der Readiness-Check

- 📍 Kompakte Unterstützung bei der Selbsteinschätzung
- 📍 Alle Aspekte der komplexen Thematik werden berücksichtigt.
- 📍 Sie erhalten sofort eine erste Bewertung und die Einschätzung über die Dringlichkeit von Maßnahmen in jedem Themenblock.
- 📍 Nicht alle Erfordernisse können und müssen sofort umgesetzt werden. Der Kurzreport zeigt die Dringlichkeit auf.
- 📍 Sie können die einzelnen Frageblöcke separat beantworten, je nach Interesse und Zeit. Wer alle Fragen beantworten möchte, sollte dafür ca. 60 Minuten einplanen.

Also auf ins digitale Fitnessstudio! Die Anstrengung lohnt sich.

Autor: Andreas Ogrinz

🌐 SERVICE

Der Check ist die perfekte Ergänzung zur Toolbox Arbeiten 4.0, einem Instrumentenkasten, den die Chemie-Arbeitgeberverbände als Unterstützungsangebot für ihre Mitgliedsunternehmen bereithalten. Wer den Readiness-Check hat, weiß, wo ihn der Schuh drückt – und hat gleich die passenden Praxishilfen parat. Und den Arbeitgeberverband vor Ort, der sich in allen Gestaltungsfragen zur Arbeitswelt bestens auskennt.

Der Link zum Check:

bavc.de/themen/digitalisierung



Quelle: Fotolia 53680702

ENTSENDERICHTLINIE

EINFACHER NACH PEKING ALS NACH PARIS?

Die Entsendung von Arbeitnehmern ins EU-Ausland ist mit hohem Bürokratieaufwand für die Unternehmen verbunden. Jetzt drohen weitere Belastungen. Lesen Sie dazu die Position von BAVC-Präsident Kai Beckmann:

„Die Wirtschaft ist international vernetzt, vor allem die Industrie agiert global. Waren, Güter, Dienstleistungen, aber auch die Mitarbeiter der Unternehmen bewegen sich über staatliche Grenzen hinweg. Das ist besonders in unserem Heimatmarkt, dem Binnenmarkt der Europäischen Union, der Fall. Neben längeren geschäftlichen Aufenthalten reisen Mitarbeiter für Verkaufsgespräche, zur Teilnahme an Meetings, Trainings oder Seminaren in andere EU-Staaten. Solche Auslandsreisen fallen in großen Unternehmen oft viele tausend Mal im Jahr an. In der EU sollte das einfach und unproblematisch sein, ist die Freizügigkeit doch eine der vier Grundfreiheiten der Europäischen Union.

Aber wie lange noch? Die große Errungenschaft der Freizügigkeit in Europa wird in der Diskussion zunehmend mit dem Risiko des Lohn- und Sozialdumpings verknüpft. Jeder, der auch nur einen Tag beruflich in ein anderes EU Land reist, muss bereits heute eine ‚A1 Bescheinigung‘ zur Bestätigung der Sozialversicherung mit sich führen. Der Aufwand dafür ist beträchtlich – der Nutzen mehr als fraglich.

Ab diesem Jahr gilt innerhalb der EU der Grundsatz ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ - und das ab dem ersten Tag. Je nach Umsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten kann es auch hier zu umfangreichen Registrierungs- und Meldepflichten bei jeder Auslandsreise kommen. Dies droht alle Arten grenzüberschreitender Dienstreisen zu erfassen. Wohlgermerkt: Lohn- und Sozialdumping zu verhindern ist ein wichtiges Ziel. Es muss aber unbedingt verhindert werden, dass gleichzeitig die Freizügigkeit in der Europäischen Union massiv behindert wird.

Die Bundesregierung sollte daher mit den anderen Mitgliedstaaten eine einheitliche Umsetzung anstreben, die negative Effekte auf die Freizügigkeit verhindert. Zu begrüßen wäre beispielsweise, wenn generell alle Dienstreisen und die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen europaweit von der Anwendung ausgeschlossen würden. Ein Lohndumping durch den Dienstreisenden ist in diesen Fällen beim besten Willen nicht zu befürchten.

Auch bei der Entsendung eines Beschäftigten in ein anderes Mitgliedsland mit einem deutlich niedrigeren Niveau an Entgelten und sozialer Absicherung besteht kaum die Gefahr des Lohndumpings. Hier sollten die Mitgliedsstaaten entsprechende weitreichende Ausnahmen bilateral vereinbaren. Zusammenfassend: Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer darf nicht durch sinnfreie Bürokratie ausgehöhlt werden; darin sollten sich alle Europäer einig sein.“

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Bundesregierung sollte mit den anderen Mitgliedstaaten eine einheitliche Umsetzung anstreben, die negative Effekte auf die Freizügigkeit verhindert. Zu begrüßen wäre beispielsweise, wenn generell alle Dienstreisen und die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen europaweit von der Anwendung ausgeschlossen würden.“

WIE ARBEITGEBER GUTE ARBEIT GESTALTEN

Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität in Deutschland sind deutlich besser, als es so manche politische Diskussion vermuten lässt. „Made in Germany“ steht daher nicht nur für exzellente Produkte, sondern auch für eine exzellente Arbeitsqualität. Wie dies in den Betrieben Tag für Tag gelingt, zeigt die aktuelle Broschüre „Arbeit made in Germany“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Der Verband zeigt in dieser Publikation, wie die Unternehmen sich für gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Arbeitsqualität engagieren.

Zentrale Rolle für Tarifverträge

Insbesondere Tarifverträge leisten einen wichtigen Beitrag für gute Arbeitsbedingungen in Deutschland. Sie sind nach wie vor die wesentliche Ordnungsgröße für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Tarifverträge enthalten dabei nicht nur Regelungen zu den Kernbedingungen der Arbeit wie Lohn, Urlaub und Arbeitszeit.

Sie bieten oftmals auch geeignete Rahmenbedingungen zum Beispiel für eine bessere Vereinbarkeit von Berufsleben und privatem Alltag, die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten oder eine betriebliche Altersvorsorge. Weiter ausgestaltet werden diese Regelungen häufig auf betrieblicher Ebene. Über drei Viertel aller Arbeitsverhältnisse in Deutschland werden direkt oder indirekt durch Tarifverträge definiert.

Arbeitnehmer in Deutschland zufrieden

Dass die Soziale Marktwirtschaft mit ihren Grundpfeilern Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft erfolgreich ist, zeigen die hohen Werte bei der Jobzufriedenheit der Beschäftigten in Deutschland. In einer Untersuchung des Statistischen Bundesamts gaben 2018 mehr als 89 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sie zufrieden mit ihrer Arbeit sind. 33 Prozent waren sogar sehr zufrieden. Zufriedenheit und Motivation fallen in der freien Wirtschaft höher aus als im öffentlichen Dienst.

Autor: Markus Hesse



Quelle: BDA

SERVICE

Alle Informationen zu „Arbeit made in Germany“ finden Sie unter

www.arbeitgeber.de



Quelle: Michael Barrabas (QFC)

TRANSFER+ NETZWERKEN BEI WACKER CHEMIE

Die Entwicklung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen stand im Zentrum der Netzwerkkonferenz des sozialpartnerschaftlich getragenen Projekts „Transfer+“ Ende November in München. Insgesamt neun Unternehmen der Branchen Chemie, Glas und Solar sowie Kautschuk engagieren sich im Rahmen des Projekts, das durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unterstützt wird. Der Fokus der ersten Umsetzungsworkshops lag auf den in den Unternehmen überwiegend gewählten Schwerpunktthemen Führung und Arbeitszeitgestaltung.

Unternehmensberichte aus der Projektpraxis

Christian Wensauer vom Gastgeber Wacker Chemie eröffnete die Netzwerkkonferenz mit einer kurzen Vorstellung des Unternehmens. INQA und deren Ziele wurden von Achim Sieker aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erläutert. Die inhaltliche Vorstellung des Projektes erfolgte durch Transfer+-Projektleiter Peter Eitner (QFC); die Arbeitgeberperspektive wurde durch Johanna Schönrok-Kuczynski (BAVC) vertreten.

Zunächst stellte Jürgen Commeßmann (Wacker Chemie) dar, wie die Themen anhand der unternehmensspezifischen Herausforderungen definiert wurden und nun intensiv in Workshops bearbeitet werden. Aus der Branche Glas und Solar berichteten anschließend Simone Jablonski (HR) und Frank Wernicke (Betriebsrat) über die Projektumsetzung bei Pilkington Automotive Deutschland. In beiden Unternehmen wurde Führung als ein wichtiges Thema aufgegriffen und die intensive und produktive sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im Projekt betont.

Schwerpunktthemen Führung und Arbeitszeitgestaltung

In Impulsvorträgen wurden die Themen zudem aus wissenschaftlicher Sicht näher beleuchtet. Professor Stephan Kaiser von der Bundeswehr-Universität München erläuterte in seinem Vortrag die Herausforderungen einer zukunftsfähigen Führung für neue Arbeitswelten, insbesondere mit Blick auf gesundes Führen. Das Thema Arbeitszeitgestaltung wurde von Manuela Maschke (Hans-Böckler-Stiftung) mit vielen Zahlen, Modellen und Flexibilisierungsmöglichkeiten dargestellt. Anschließend fanden in parallelen World Cafés vertiefende Diskussionen zu den beiden Schwerpunktthemen statt. Die besprochenen Ideen und Ansätze wurden im Plenum vorgestellt und weiter diskutiert. Den Schlusspunkt der Konferenz setzte Stefan Soltmann mit einer Zusammenfassung aus Sicht der IG BCE. Die Abschlussveranstaltung, bei der die Endergebnisse des Projektes präsentiert werden, ist für Herbst 2020 geplant.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

LINKTIPP

Mehr zum Projekt „Transfer+“ finden Sie auf der Website

transferplus.info



Quelle: Shutterstock 1224646147

AKADEMIKER IN DER CHEMIE

MINDESTJAHRESBEZÜGE STEIGEN MODERAT

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) haben die in der Branche geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde Mitte Dezember in Köln abgeschlossen.

Vereinbarung für drei Jahre

Für das Jahr 2019 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach

für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss Euro 66.750

für Angestellte mit Promotion Euro 77.775

Für 2020 wurden die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr wie folgt festgelegt:

für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss Euro 67.600

für Angestellte mit Promotion Euro 78.750

2021 gelten die folgenden tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr:

für diplomierte Angestellte und Angestellte mit Masterabschluss Euro 68.550

für Angestellte mit Promotion Euro 79.875

Anhebung entsprechend des allgemeinen Tarifbereichs

Die Erhöhung entspricht dem Ende November im allgemeinen Tarifbereich vorgenommenen Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlich gezahlter Mindestjahresbezüge. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden.

Autor: Sebastian Kautzky