



BUNDESTAGSWAHL 2021 DIE RICHTUNGSENTSCHEIDUNG

Ein lauwarmer Wahlkampf mit konfliktscheuen Kandidaten – das sind keine guten Vorzeichen für eine Wahl, bei der es ums Ganze geht. Wo bleibt der leidenschaftliche Diskurs über die besten Ideen und Konzepte für unsere Zukunft? Bei den Jahrhundertaufgaben, die vor uns liegen, sind Innovationsgeist, Gestaltungswille und -kraft nötiger denn je.

Klimaneutrale Wirtschaft und Gesellschaft

Als Industrienation wollen wir Vorreiter beim Klimaschutz sein, gleichzeitig Wohlstand und Beschäftigung sichern. Eine schwere, aber keine unlösbare Aufgabe! Längst ist klar: Je länger wir warten, umso teurer werden uns die Folgen der Klimakrise zu stehen kommen. Der nachhaltige Wandel unserer Gesellschaft bedeutet zusammen mit der parallel laufenden digitalen Transformation einen Kraftakt für den deutschen Industriestandort. Hier braucht es umsichtiges und vorausschauendes Handeln. Oberste Maxime muss sein, eine sinnvolle Balance zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen zu erreichen.

Demografische Herausforderung

Damit nicht genug: Die demografische Bevölkerungsentwicklung belastet den Arbeitsmarkt zunehmend. Für die deutsche Wirtschaft stehen immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung; gleichzeitig wandeln sich Berufs- und Branchenstrukturen im Zuge der Digitalisierung. Dies macht Investitionen in Qualifikation und Weiterbildung sowie besondere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt unerlässlich, um den Fachkräftemangel möglichst zu begrenzen. Rückläufige Erwerbstätigenzahlen machen sich auch in unseren Sozialversicherungssystemen bemerkbar. Für die zu erwartenden eklatanten Finanzierungsprobleme brauchen wir in der neuen Legislaturperiode in allen Zweigen der Sozialversicherung umfassende Reformen. Drohende höhere Beiträge in der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind ein Alarmsignal.

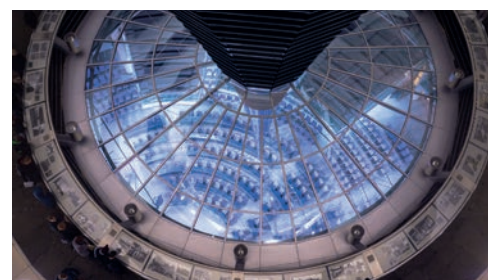
Umsichtige Lösungen, die auf einer ganzheitlichen Betrachtung fußen, fehlen bislang und sind – von welcher Regierungskoalition auch immer – noch zu entwickeln. Von den politisch Verantwortlichen erwarten wir nach dem Wahltag eine rasche Regierungsbildung. Zeit für Eiertänze und Balkonszenen haben wir keine!

**"VON DER KÜNFTIGEN
REGIERUNG ERWARTEN WIR
UMSICHTIGE LÖSUNGEN, DIE
UNSEREN INDUSTRIE-
STANDORT STÄRKEN"**

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **ANALYSE DER
WAHLPROGRAMME**

Seite 2



 **WEITERBILDUNG
FÖRDERN**

Seite 5





Quelle: Shutterstock 136749670

BUNDESTAGSWAHL 2021

BAVC-ANALYSE DER WAHLPROGRAMME

Sozialer Fortschritt ist ohne eine starke Wirtschaft nicht möglich. Es kann nur verteilt werden, was auch erwirtschaftet wurde. Die Politik muss deshalb wieder mehr dafür tun, den Standort Deutschland zu stärken. Die Chemie-Arbeitgeber setzen sich im Bundestagswahlkampf und den Koalitionsverhandlungen für mehr wirtschaftliche Freiheit ein. Die Wahlprogramme der großen Parteien setzen dagegen vielfach auf den vorsorgenden Staat, obwohl Eigenverantwortung und eine lebendige Sozialpartnerschaft bessere Lösungen bieten.

Mehr Flexibilität schaffen

Der BAVC begrüßt das Bekenntnis von CDU/CSU zur Tarifautonomie und dem Vorrang von Tarifverträgen. Ihre Forderung nach einer Stärkung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, wie sie auch SPD und Grüne vorschlagen, beseitigt aber weder die Ursachen einer niedrigen Tarifbindung, noch sorgt sie für ein Mitgliederwachstum in den Arbeitgeberverbänden. Eine höhere Tarifbindung lässt sich nur erzielen, wenn tarifgebundene Unternehmen mehr Flexibilität bekommen und der Gesetzgeber sich um die wahren Problemfälle kümmert.

Die sachgrundlose Befristung verschafft Unternehmen etwas Flexibilität. Es wäre falsch, die Dauer auf maximal zwei Jahre zu begrenzen, wie es die Union fordert, oder sogar ganz abzuschaffen, was SPD und Grüne wollen. Dagegen begrüßen die Chemie-Arbeitgeber, dass CDU/CSU und FDP das Arbeitszeitrecht flexibilisieren und von der täglichen auf eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit umstellen wollen. Die FDP setzt sich zudem für Flexibilisierungen der Ruhezeit durch Tarifvertrag ein. Beide Vorschläge sind durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie gedeckt und würden modernes Arbeiten erleichtern. Einen Rechtsanspruch auf 24 Tage mobile Arbeit, an dem die SPD festhält, lehnt der BAVC weiter ab. Auch die Forderung der Grünen nach einem Recht auf Homeoffice bei gleichzeitigem Rückkehrrecht auf einen betrieblichen Arbeitsplatz, ist abzulehnen. Wie im Tarifvertrag von BAVC und IG BCE vereinbart, sollte der Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit gelten.

Rentenpolitik weitsichtig gestalten

Für die Akzeptanz der sozialen Sicherungssysteme ist es zentral, dass die Belastung von Löhnen und Gehältern mit Sozialabgaben unter der 40 Prozent-Marke bleibt. Ein Bekenntnis dazu findet sich aber nur im Programm der FDP. Auch setzt sich keine der Parteien für eine Erhöhung des Renteneintrittsalters ein. Die SPD schließt diese explizit aus und Die Linke fordert sogar eine Herabsetzung. FDP und AfD sprechen sich für eine Flexibilisierung aus. Stattdessen werden neue kapitalgedeckte Ergänzungssysteme vorgeschlagen.

KONTAKT



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro

silke.steltmann@bavc.de

LINKTIPP



Am 26. September 2021 wird gewählt: Worauf es den Arbeitgebern ankommt, warum wir alle „die Wirtschaft“ sind und was sich mit der nächsten Bundesregierung ändern muss - alle Infos und Positionen finden Sie auf dieser Website:

wirtschaftsindwiralle.de

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann

Die Union fordert eine „Generationenrente“ mit staatlicher Beitragszahlung; die Grünen wollen einen „Bürgerfonds“, der auch die Riesterreente ersetzt; und die FDP will einen Teil der Rentenbeiträge in eine „Aktienrente“ umleiten. Nach Überzeugung der Chemie-Arbeitgeber sollte jedoch die kapitalgedeckte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung vor allem in der betrieblichen Altersversorgung erfolgen.

Mit Ausnahme der AfD sprechen sich die Parteien für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung aus. Während Union, SPD und Grüne für die Schaffung neuer, standardisierter Vorsorgeprodukte sind, die für die betriebliche Altersversorgung genutzt werden können, fordert die FDP bessere Investitionsmöglichkeiten und gelockerte Anlagevorschriften für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung – eine Kernforderung der Chemie-Arbeitgeber. Positiv ist außerdem, dass CDU/CSU in Anlehnung an die von BAVC und IG BCE vereinbarte tarifliche Pflegezusatzversicherung eine generelle betriebliche Pflegezusatzversicherung mit staatlicher Förderung vorschlagen. Auch die FDP setzt vergleichbar zur Altersversorgung auf den Aufbau eines Mehr-Säulen-Modells mit kapitalgedeckten Angeboten auf betrieblicher oder tariflicher Ebene.

Weiterbildung nicht in staatliche Hand geben

Der BAVC begrüßt das Bekenntnis von CDU/CSU, SPD und FDP zur Stärkung der beruflichen Bildung. Insbesondere die Programme von FDP und CDU/CSU beinhalten gute Ansätze. Im Sinne der Unternehmen setzt die FDP auf mehr Digitalisierung in den Berufsschulen. Dagegen geht die Forderung der Grünen nach einer „Ausbildungsgarantie“ bzw. einem „Recht auf Ausbildung“ in die falsche Richtung. Solche Garantien schwächen die Leistungsmotivation und führen zu verschulden Ausbildungsgängen, die nicht zu den betrieblichen Bedürfnissen passen. Auch der Vorschlag der SPD zum Umbau der Arbeitsagentur in eine regelrechte „Bundesweiterbildungsbehörde“ ist fern ab von der Praxis. Vielmehr sollten der Wettbewerb und die Vielfalt am deutschen Weiterbildungsmarkt erhalten bleiben und hochwertige Beratungsangebote geschaffen werden.

Menschenrechte entlang der Lieferkette sichern

Die Chemie-Arbeitgeber erwarten von der neuen Bundesregierung eine rechtssichere Umsetzung des Lieferkettengesetzes, welches die Unternehmen nicht überfordert. Dazu gehört auch, dass Branchenstandards höhere Anerkennung finden. Mit ihrer Initiative Chemie³ ist die chemische Industrie zum Vorreiter geworden. Dieses Engagement muss angemessen berücksichtigt werden. Zugleich sollte die Politik darauf achten, dass die europäische Richtlinie später eine reibungslose Umsetzung in nationales Recht ermöglicht. Immerhin greifen CDU/CSU und FDP diese Forderungen in ihren Wahlprogrammen auf.

Subsidiarität in der EU stärken

Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die Forderung von CDU/CSU, dass sich die EU im Rahmen der Europäischen Säule Sozialer Rechte auf die Grundstandards bei Arbeitnehmerrechten konzentrieren sollte. Für eine europäische Arbeitslosen-, Renten- oder Gesundheitsversicherung sind die nationalen Systeme zu unterschiedlich. Die Vorschläge von SPD und Linken für eine EU-Mindestlohn-Richtlinie sind ebenfalls abzulehnen. Lohnfragen liegen in der Kompetenz der Mitgliedstaaten und Sozialpartner. Das gilt auch mit Blick auf die EU-Richtlinie zur Lohngleichheit, welche SPD, Grüne und Linke in ihren Programmen unterstützen.

Autorin: Silke Steltmann

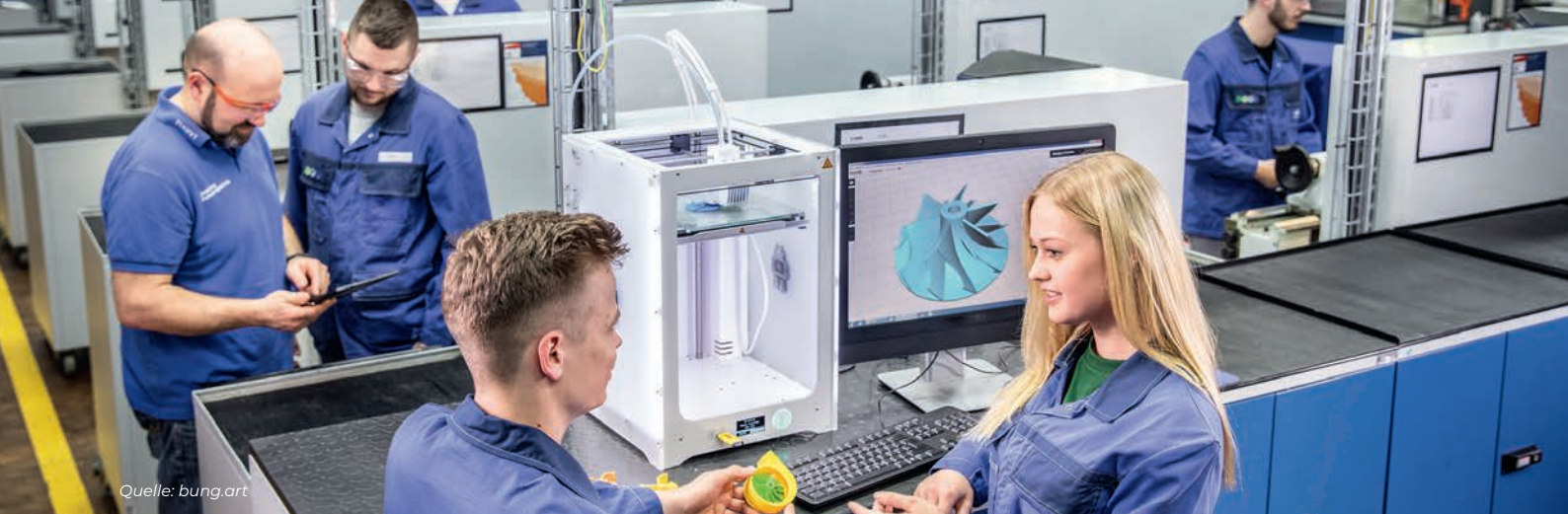


„In wenigen Wochen entscheiden wir, wer die Leitplanken der künftigen Politik setzt. Wir wählen die politischen Akteure, die in den nächsten Jahren Verantwortung für die digitale und nachhaltige Transformation unserer Gesellschaft übernehmen und Entscheidungen über den Wirtschaftsstandort Deutschland treffen werden. Viel steht auf dem Spiel. Nicht wählen zu gehen, ist definitiv die schlechteste Option. Sie kommt einer Resignation gleich und unterstützt die Falschen.“

LINKTIPP

Die BAVC-Analyse der Wahlprogramme sowie unsere Kernforderungen an die künftige Bundesregierung können Sie hier einsehen

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



Quelle: bung.art

DUALE AUSBILDUNG FACHKRÄFTENACHWUCHS SICHERN

Wer auch in Krisenzeiten in Ausbildung investiert und demografische Vorsorge betreibt, sichert sich einen strategischen Wettbewerbsvorteil für die Zeit danach. In der Chemie-Branche profitieren die Unternehmen von modernen Ausbildungsberufen mit digitalen Wahl- und Zusatzqualifikationen, die Nachwuchskräften entscheidende Zukunftskompetenzen vermitteln. Das sind nur zwei von vielen guten Gründen, warum Chemie-Unternehmen jetzt verstärkt ausbilden sollten.

Duale Ausbildung bietet viele Vorteile

Als Ausbildungsbetrieb sorgen Sie nicht nur für Fachkräftenachwuchs in Ihrem Unternehmen und der Branche: Sie stärken auch Ihre Arbeitgebermarke. Denn Engagement für Ausbildung ist auch immer Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung, gerade in schwierigen Zeiten.

Aber nicht nur der Image-Faktor, sondern auch betriebswirtschaftliche Vorteile sprechen für die duale Ausbildung: Dank moderner, technologieoffener Ausbildungsordnungen qualifizieren Sie passgenau für Ihren Bedarf, etwa in den Bereichen „Digitalisierung“ und „Nachhaltigkeit“. Sie sichern sich Zukunftskompetenzen, haben geringe Einarbeitungszeiten und minimieren das Risiko von Fehlbesetzungen. Gleichzeitig machen Sie sich unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt und erhöhen die Planungssicherheit Ihrer Personalressourcen. Das spart Kosten und verbessert die Agilität Ihrer Organisation, weil die oft lange und teure Suche nach Fachkräften in Engpassberufen deutlich reduziert wird. Darüber hinaus tragen junge Menschen zu einer modernen Innovationskultur bei. Als Digital Natives bringen sie neue Ideen und Perspektiven in den Betrieb ein. Sie lassen sich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung positiv begleiten, was die Chance bietet, eine besondere Bindung zu Ihrem Unternehmen aufzubauen.

Unterstützung für Ihr Azubi-Marketing

In Pandemie-Zeiten ist es besonders herausfordernd, Ausbildungsplätze mit passenden Kandidaten zu besetzen. Nutzen Sie deshalb die digitalen Instrumente der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“. Ob Stellenbörse, Ausbildungsfinder und 360°-Ausbildungsquiz zur Berufsorientierung, Influencer-Marketing auf TikTok oder Live-Talk mit Ihren Azubis auf Instagram: Auf der EIVi-Unternehmensseite finden Sie eine breite Auswahl an kostenfreien Unterstützungsangeboten. Hinzu kommen ergänzende Initiativen der Chemie-Arbeitgeberverbände vor Ort sowie staatliche Fördermaßnahmen.

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

LINKTIPP

Mehr Informationen zu den kostenfreien Marketing-Instrumenten der Chemie-Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“ finden Sie unter

elementare-vielfalt.de/unternehmen

Quelle: Shutterstock 1497897533

WEITERBILDUNG FÖRDERN FREIWILLIGKEIT VOR ZWANG

Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel stellen die Betriebe und ihre Beschäftigten auch in den kommenden Jahren vor große Herausforderungen im Hinblick auf erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen. Individuelle Karriereziele und betriebliche Anforderungen müssen dabei sinnvoll miteinander verknüpft und die Vielfalt der beruflichen Gestaltungsoptionen genutzt werden.

Kein pauschales Recht auf Weiterbildung

Da Weiterbildung dem Prinzip der geteilten Verantwortung folgt, ist ein gesetzlich verankerter Weiterbildungsanspruch abzulehnen – insbesondere, wenn zusätzlich eine vollständige Kostenübernahme durch die Arbeitgeber gefordert wird. Weiterbildung sichert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden, die somit gleichermaßen Verantwortung für ihre Qualifizierung tragen. Finanzielle Lasten müssen daher verantwortungsgerecht verteilt werden. Hier setzen auch die zahlreichen Fördermöglichkeiten etwa durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) oder das Bundesbildungsministerium an, die kontinuierlich weiterentwickelt werden müssen, um sie noch praktikabler zu machen.

Bestehende Angebote nutzen

Um den Bedarf der Betriebe sowie individuelle Perspektiven der Beschäftigten überhaupt ermitteln und daraus Qualifizierungsmaßnahmen ableiten zu können, braucht es unterschiedliche Methoden: Der persönliche Austausch zwischen Führungskraft und Beschäftigten ist dabei ebenso wichtig wie moderne Analyseinstrumente. Hier setzen die Angebote der Chemie-Sozialpartner im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Chemie (QOC) an: Der Future Skills Report beispielsweise analysiert mithilfe von künstlicher Intelligenz zukünftige Kompetenz-Trends der Branche. Mit dem Qualifikationsanalysetool PYTHIA-Chemie steht im Herbst zudem ein niederschwelliges Angebot zur Kompetenzerfassung in den Mitgliedsunternehmen zur Verfügung. Auch wenn ein Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer regelrechten „Bundesweiterbildungsbehörde“ keinen Mehrwert für die betriebliche Praxis bietet, so ist eine weitere Professionalisierung der Kernkompetenzen der BA durchaus zu begrüßen. Dazu zählt eine flächendeckende Präsenz sowie eine Lotsen- und vor allem Beratungsfunktion gegenüber Jugendlichen, Arbeitnehmern und auch Arbeitgebern, die sich am betrieblichen Bedarf und den regionalen Anforderungen ausrichtet. Hier setzt das Pilotprojekt der Chemie-Sozialpartner an, das gemeinsam mit der BA in den drei Pilotregionen Hessen, Nordost und Nordrhein aufgesetzt wird und interessierten Unternehmen und Beschäftigten einen vereinfachten Zugang zum Beratungsangebot teilnehmender Arbeitsagenturen ermöglichen soll.

Autorin: Lisa Esche

KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing
lisa.esche@bavc.de

LINKTIPP

Der Future Skills Report Chemie ist eine KI-basierte Trendanalyse zu den Kompetenzen der Zukunft und bezieht sich auf ausgewählte Funktionsbereiche und Berufe der Chemie-Branche. Er ist abrufbar unter

future-skills-chemie.de



Quelle: Shutterstock 1471288775

WETTBEWERB DES BMBF

INNOVET FÖRdert DIE BERUFSBILDUNG

Innovationen für die berufliche Bildung entwickeln – das ist das Ziel von „InnoVET“, einem Wettbewerb des Bundesministeriums für Forschung und Entwicklung (BMBF). Das Programm ist mit 82 Millionen Euro dotiert und fördert 17 ausgewählte Projekte, die bis zum Jahr 2024 erprobt werden, darunter auch zwei Initiativen aus der chemischen Industrie. Diese begleitet der BAVC politisch durch sein Engagement in Beiräten und stellt in seinen Bildungsgremien die Ergebnisse zur Diskussion. Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick zu den Chemie-Projekten. Es handelt sich um einen Auszug aus Bekanntmachungen des BMBF.

BBChemie – Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie

Das Projekt „Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie (BBChemie)“ wird von Provadis gemeinsam mit dem Verbundpartner Technische Universität (TU) Dortmund durchgeführt. Es umfasst rund 20 Partner, darunter Unternehmen, die IG BCE, der Arbeitgeberverband HessenChemie, Berufsschulen, Kammern, das hessische Kultus- und Wirtschaftsministerium sowie die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. Es besteht aus folgenden Teilprojekten:

Teilprojekt 1 – Ermöglichungsstrategie

Hier entwickelt und erprobt das Projekt ein Ausbildungsmodell für praxisorientierte Schülerinnen und Schüler mit Schwächen im Wissensbereich, das ihnen den Einstieg in die berufliche Erstausbildung ermöglicht, ohne dass sie in eine Maßnahme des Übergangssystems einmünden. Bewerberinnen und Bewerber absolvieren mit einem Ausbildungsvertrag die zweijährige duale Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik. Unterstützt werden sie durch eine Lernprozessbegleitung, die fachliche, methodische und personal-soziale Nachreifeprozesse ermöglicht, für die im normalen Ausbildungsalltag kaum Zeit ist. Die zweijährige Ausbildung kann auf einen dreieinhalbjährigen Berufsabschluss (zum Beispiel „Industriemechaniker/-in“) angerechnet werden.

Teilprojekt 2 – Akademische Ausbildungsallianz

Das Teilprojekt hat zum Ziel, die Attraktivität der Berufsausbildung für leistungsstarke Schulabgängerinnen und -abgänger zu steigern. Das zu entwickelnde und erprobende Ausbildungsmodell sieht den Start in eine Ausbildung mit integrierten Anschlüssen vor: Die Teilnehmenden des Programms starten in einer zwölfmonatigen Grundstufe, in der Ausbildungsinhalte der dualen Ausbildung („Fachinformatiker/-in“) und Module des IT-Studiums unterrichtet werden. Danach entscheiden sich die Teilnehmenden für einen der folgenden Wege: a) Fortsetzung und Abschluss der Berufsausbildung (Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung oder Systemintegration),

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

LINKTIPP

Wenn Sie sich für die Themen von „BBChemie“ interessieren und an Modellprojekten teilnehmen möchten, finden Sie weitere Informationen und Ansprechpartner unter

[inno-vet.de](https://www.inno-vet.de) > *BBChemie*

b) Fortsetzung des Studiums mit dem Abschluss „Bachelor of Science“ oder
c) Weiterführung beider Wege und damit Doppelabschluss mit IHK-Prüfung und „Bachelor of Arts“.

Teilprojekt 3 – Ausbildungspersonal qualifizieren

Ziel ist es, auszubildende Fachkräfte (AFK) im Betrieb zu qualifizieren und sie zum Umgang mit unterschiedlichen Lerntypen zu befähigen. Sechs Millionen Beschäftigte sind in irgendeiner Form mit der Ausbildung betraut – 80 Prozent gelten als auszubildende Fachkräfte. Gerade sie sind für den Erfolg einer Ausbildung unabdingbar. Diejenigen AFK, die bisher eine Formalqualifikation und Kompetenzerweiterung anstreben, können nur auf die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) zugreifen, die für hauptamtliche Auszubildende vorgesehen ist. Das Projekt entwickelt daher ein Modell zur Weiterqualifizierung auszubildender Fachkräfte, um ihnen Zugang zu Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten im Hinblick auf Fach-, Methoden-, Sozial- und Personal-/Individualkompetenz zu ermöglichen. Die Etablierung eines IHK-Zertifikats für die Weiterbildungen wird geprüft.

CLOU – Zukunftscluster für innovative berufliche Bildung

Das Projekt „CLOU – Zukunftscluster für innovative berufliche Bildung“ wird von der Sächsischen Bildungsgesellschaft zusammen mit Partnern durchgeführt, darunter die TU Dresden und die TU Darmstadt, Fraunhofer, verschiedene Unternehmen, die IG BCE und der Arbeitgeberverband Nordostchemie. Es beschäftigt sich besonders mit den Bedürfnissen von KMU und der Frage, wie Fachkräfte zielgerichteter gewonnen, qualifiziert und gehalten werden können.

Brückenqualifikationen für die Weiterbildung

Das Projekt CLOU entwickelt branchenspezifische Bildungsangebote, qualifiziert berufliches Bildungspersonal und verstetigt die geschaffenen Strukturen und Inhalte in drei beruflichen Exzellenzzentren in den neuen Bundesländern. Das Projekt entwickelt, testet, evaluiert und transferiert Brückenqualifikationen ab DQR 5 für die horizontale und vertikale Weiterbildung. Ziel ist eine verlässliche Lernwegs- und Karriereplanung, auf Grundlage personalisierter sowie unternehmensspezifischer Maßnahmen. Es entstehen Zusatzqualifikationen (ZQ) für Physik-, Chemie- und Biologielaborantinnen und -laboranten, wie zum Beispiel die ZQ „Industrielle Reinigungstechnik“ sowie Weiterqualifizierungen für die Berufe „Chemikant/-in“, „Pharmakant/-in“ und „Laborant/-in“ zum/zur „Berufsspezialist/-in“ (DQR 5), zum „Bachelor Professional“ (DQR 6) und zum „Master Professional“ (DQR 7) mit den Schwerpunkten Arbeitssicherheit / Responsible Care sowie Digitalisierung und vernetzte Produktion / Labor. Zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Ausbildung und Studium entwickelt das Projekt ein digitales Kompetenzmessverfahren, das die Anerkennung von erworbenen Lerninhalten und Kompetenzen in beide Richtungen fördert. Das Kompetenzmessverfahren gibt Lernenden Rückmeldungen für ihre Selbsteinschätzung sowie ihre Weiterentwicklung.

Aus- und Weiterbildungspersonal stärken

Um die Kompetenzen des Aus- und Weiterbildungspersonals zu stärken und die Ausbildungsqualität zu verbessern, konzipiert und erprobt CLOU Qualifizierungsangebote. Dies soll insbesondere den zielgerichteten Transfer technischer Innovationen aus Forschung und Entwicklung in die betriebliche Praxis unterstützen. CLOU vereint drei Berufsbildungsdienstleister aus den neuen Bundesländern mit dem Fokus auf die chemische Industrie sowie sechs weitere Netzwerkpartner aus Wirtschaft und Forschung. Die CLOU-Netzwerkstrukturen und Bildungsangebote werden durch die Gründung dreier Exzellenzzentren für die berufliche Bildung mit integrierter überbetrieblicher Ausbildung an den Standorten Dresden, Berlin und Schkopau verankert.

Autor: Andreas Ogrinz

Nähere Informationen zum Projekt „CLOU“ finden Sie hier

[inno-vet.de](https://www.inno-vet.de) > CLOU

Den nachhaltigen Wandel zu gestalten, ist die vorrangige Aufgabe unserer Zeit. Die EU ist entschlossen, im weltweiten Kampf gegen den Klimawandel eine Vorreiterrolle zu übernehmen und hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, Europa bis 2050 klimaneutral zu machen. China will bis 2060 klimaneutral wirtschaften; die USA wollen bis 2030 den Ausstoß an Treibhausgasen zumindest halbieren und damit eine Vorgabe des Pariser Klimaabkommens erfüllen. Bei der Weltklimakonferenz Ende des Jahres dürften alle drei Akteure ihre Klimaziele nochmals nachschärfen.

Erforderliche Rahmenbedingungen schaffen

Schaut man auf den deutschen Industriestandort, ist eines klar: Die ökologische Transformation unserer Gesellschaft gelingt nur mit einer nie dagewesenen Kraftanstrengung – auch der Industrie. Eine CO₂-neutrale Wirtschaft setzt einen massiven Umbruch in der Produktion und teils disruptive Innovationen im Geschäftsbetrieb voraus. Für energieintensive Branchen wie die chemische Industrie, die sich in einem internationalen Wettbewerb behaupten muss, ist etwa die Verfügbarkeit grünen Stroms sowie grünen Wasserstoffs von zentraler Bedeutung für die CO₂-Minderungen. Zur Erreichung vollständiger Treibhausgasneutralität sind passende Rahmenbedingungen und branchenspezifische Instrumente essenziell.

Transformation der Chemie-Branche

Der fehlende politische Rahmen und der bisher unzureichende Gestaltungswille der Politik haben die Branche aber nicht daran gehindert, selbst aktiv zu werden. Zahlreiche Unternehmen der chemischen Industrie haben sich in den letzten Jahren neu erfunden und große Schritte in Richtung nachhaltiges Wirtschaften unternommen. BASF SE hat beispielsweise das „Strategic CO₂ Transparency Tool“ geschaffen, das in einem standardisierten und automatisierten Verfahren den CO₂-Fußabdruck für alle 45.000 Produkte berechnet. Der Mittelständler BABOR verfügt über ein vollautomatisches Dashboard, um seinen CO₂-Fußabdruck in Echtzeit zu digitalisieren und sichtbar zu machen. Das inhabergeführte Unternehmen kompensiert alle Emissionen, die über eigene Maßnahmen noch nicht verhindert werden können – sowohl in Bezug auf die Emissionen, die das Unternehmen und seine Mitarbeiter produzieren, als auch in Bezug auf die Produkte des Unternehmens. Bei Boehringer Ingelheim steht die Einbeziehung von Mitarbeitenden im Fokus. Nach dem Motto „Nachhaltig von Anfahrt bis Feierabend“ wurde so eine ganze Reihe von Einzelprojekten durchgeführt, die dem Klimaschutz und der Artenvielfalt dienen.

Auch die Allianzpartner von Chemie³ – BAVC, IG BCE und VCI – haben sich bereits vor einigen Jahren daran gemacht, den Weg für eine nachhaltige Transformation unserer Branche zu ebnen; die heute viel diskutierten drei Dimensionen von Nachhaltigkeit hatten die Chemie-Organisationen schon im Jahr 2013 in ihren Leitlinien manifestiert. Die Partner verbindet bis heute die Maxime, dass Nachhaltigkeit nur mit einer sinnvollen Balance zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen erreicht werden kann. Gemeinsam entwickeln sie Positionen und Handlungshilfen, die Nachhaltigkeit auf die betriebliche Ebene bringen. Die klimaneutrale Neuausrichtung der Industrie spielt dabei ebenso eine Rolle wie die Wahrung von Menschenrechten in der Lieferkette; auch Biodiversität und Kreislaufwirtschaft stehen auf der Chemie³-Agenda.

Autorinnen: Mechthild Bachmann, Rebecca Wilhelm

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit und Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

LINKTIPP



2015 hat die UN 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) verabschiedet. Sie richten sich an Staaten; aber auch Unternehmen sind aufgefordert, ihren Beitrag zur Erreichung der Ziele zu leisten. Speziell für KMU hat Chemie³ den Leitfaden „**SDG-Navigator für Unternehmen der chemischen Industrie**“ entwickelt. Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Berücksichtigung der SDGs im Unternehmenskontext haben, werden ebenfalls nützliche Anregungen finden.

chemiehoch3.de