



PANDEMIE



STRUKTURWANDEL



LIEFERENGPÄSSE

TARIFRUNDE #CHEMIE22

DREIFACHE BELASTUNGSPROBE

In vier Wochen beginnt die Tarifrunde #Chemie22: Ab 2. März verhandeln Arbeitgeber und IGBCE Entgelte und Arbeitsbedingungen für 580.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben der chemischen und pharmazeutischen Industrie, Deutschlands drittgrößtem Industriezweig. Vor allem drei Entwicklungen prägen die Branche derzeit: die Pandemie, der Strukturwandel und die massiven Lieferengpässe weltweit. Diese Herausforderungen werden auch die Tarifverhandlungen maßgeblich beeinflussen.

Long Covid für die Wirtschaft?

Allen drei Entwicklungen ist gemein, dass sie Unsicherheit schüren und Planungen erheblich erschweren. So beeinträchtigt die Corona-Pandemie weiterhin die wirtschaftlichen Perspektiven; Prognosen müssen reihenweise nach unten korrigiert werden. Der seit langem vorhergesagte Aufschwung wird immer wieder verschoben. Spiegel Online warnte kürzlich vor „Long Covid für die Wirtschaft“. Zusätzlich belasten Lieferengpässe für Halbleiter sowie für zahlreiche andere Güter und Zwischenprodukte die Aussichten auch der Chemie-Industrie. Über ein Drittel der Chemie-Betriebe musste die Produktion im vergangenen Jahr aufgrund von Problemen in der Lieferkette drosseln. Jedes zehnte Unternehmen musste Anlagen vorübergehend stilllegen, so der VCI. Mit einer Entspannung rechnen die Unternehmen nicht vor Sommer 2022.

Chemie im Umbruch muss Milliarden investieren

Die größte Herausforderung für unsere Branche ist aber nicht Corona, und es sind auch nicht die anhaltenden Lieferengpässe. Vielmehr sorgen das Generationenprojekt Klimaneutralität, Digitalisierung, demografischer Wandel, Kreislaufwirtschaft und die EU-Chemikalienpolitik für einen Umbruch von historischer Dimension. Um die Zukunft der Chemie- und Pharmaindustrie in Deutschland zu sichern, sind Investitionen in dreistelliger Milliardenhöhe erforderlich. Für die Tarifpolitik bedeutet das: Statt Zugewinne zu verteilen, geht es verstärkt darum, die Lasten des Umbruchs gemeinsam zu tragen. Unsere Botschaft an die IGBCE ist eindeutig: Wir müssen investieren statt verteilen, damit Standort und Beschäftigung auf Dauer eine gute Zukunft in Deutschland haben.

"WIR MÜSSEN INVESTIEREN STATT VERTEILEN, DAMIT STANDORT UND BESCHÄFTIGUNG AUF DAUER EINE GUTE ZUKUNFT IN DEUTSCHLAND HABEN."

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

KONJUNKTUR: WARTEN AUF DEN AUFschwUNG Seite 2



CHEMIE-RECHTSportal GEHT AN DEN START Seite 6



WARTEN AUF DEN AUFSCHWUNG

Der Aufschwung der deutschen Wirtschaft, der für die Zeit nach dem Ende der Pandemie vielfach erhofft wird, lässt weiter auf sich warten. Lieferengpässe, Logistikprobleme und die damit einhergehenden Produktionsbehinderungen sowie nicht zuletzt neue Corona-Wellen und darauf reagierende staatliche Beschränkungen in Europa und anderen Teilen der Welt bremsen die wirtschaftliche Entwicklung immer wieder aus. Anstelle der zum Teil schon vorhergesagten goldenen Zwanziger Jahre droht sich ein ökonomisches Long-Covid-Syndrom breit zu machen.

Prognosen für 2021 weit verfehlt

Symptomatisch ist die Entwicklung der Prognosen für das deutsche Wirtschaftswachstum. So titelte das Münchener ifo-Institut zum Jahreswechsel 2020 auf 2021: „Das Coronavirus schlägt zurück – erneuter Shutdown bremst Konjunktur ein zweites Mal aus“. Nachdem neue Corona-Wellen im vergangenen Winter die zuvor eingesetzte wirtschaftliche Entwicklung massiv dämpften, erwarteten die Experten damals für das Frühjahr 2021 ein Auslaufen der Infektionsschutzmaßnahmen und prognostizierten darauf aufbauend, dass das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2021 um 4,2 Prozent steigen würde. Das Niveau vor der Pandemie sollte damit gegen Jahresende 2021 gesamtwirtschaftlich wieder erreicht werden. Für 2022 schloss sich die Erwartung auf ein weiter relativ dynamisches Wachstum von 2,5 Prozent an.

Wo stehen wir ein Jahr später? Das Statistische Bundesamt hat vor wenigen Tagen die vorläufigen Ergebnisse des tatsächlichen Wachstums für 2021 veröffentlicht. Es lag demnach bei 2,7 Prozent – weit unterhalb der ursprünglichen Erwartungen. Vom Erreichen des Vorkrisenniveaus ist unsere Volkswirtschaft weiterhin ein gutes Stück entfernt. Die neueste Veröffentlichung der Wirtschaftsforscher aus der bayerischen Landeshauptstadt mit der Prognose zum Jahreswechsel 2021 auf 2022 trägt dementsprechend die Überschrift „Lieferengpässe und Coronawelle bremsen deutsche Wirtschaft aus“.

Aufschwung verspätet sich weiter

Die Entwicklung hatte sich schon im Jahresverlauf 2021 abgezeichnet. Bereits in der ifo-Sommerprognose im Juli 2021 wurden die Erwartungen für das vergangene Jahr auf 3,3 Prozent heruntergeschraubt und im Gegenzug für 2022 auf 4,3 Prozent angehoben – die Ankunft des Aufschwungs verzögerte sich nur, so die Botschaft. Seine Pünktlichkeit scheint seitdem allerdings nicht besser geworden zu sein. Nicht nur fiel das Gesamtergebnis für 2021 noch etwas niedriger aus, wie wir inzwischen wissen. In der jüngsten Veröffentlichung beginnen nun auch die Erwartungen für 2022 bereits wieder zu sinken. Das ifo-Institut gibt jetzt noch 3,7 Prozent für das gerade begonnene Jahr an, erhöht dafür die Prognose für 2023 und schreibt dazu: „Die Verschiebung der konjunkturellen Dynamik (...) ist weitgehend der vierten Coronawelle und den Produktionsschwierigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe geschuldet.“

Große Unsicherheit

Derweil türmt sich in Europa die nächste Infektionswelle auf. Auch wenn die Gegenmaßnahmen dank Impf- und Behandlungsfortschritten bisher weniger einschneidend ausfallen als noch vor Jahresfrist, werden sie die erhoffte gesamtwirtschaftliche Erholung ein weiteres Mal verzögern. In anderen Teilen der Welt werden wieder Städte abgeriegelt oder die Corona-Dynamik führt zu Personalengpässen und damit ausfallender Produktion. Ein schnelles Ende der Schwierigkeiten bei der Verfügbarkeit von Vorprodukten und ein reibungsloser Ablauf in den Logistikketten wird so nicht erreicht werden können.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

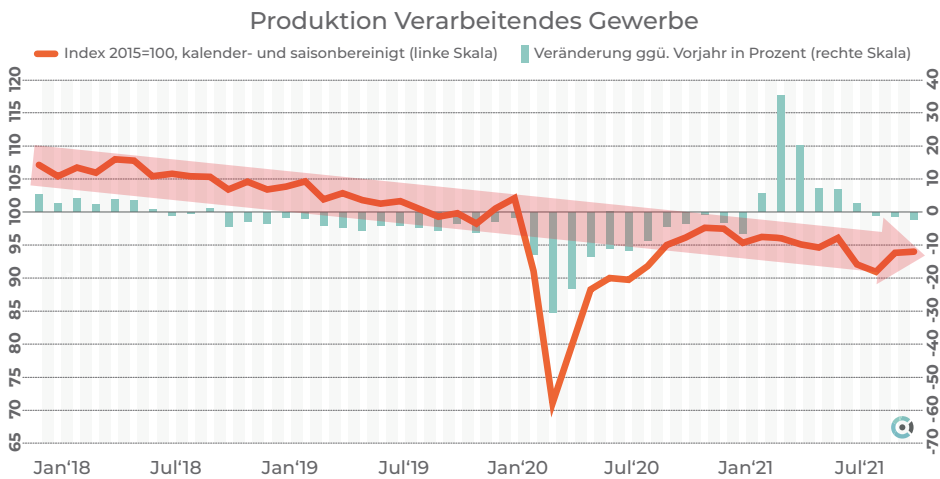
Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Alle ökonomische Hoffnung richtet sich nun auf das zweite Halbjahr 2022 und dann 2023 – bis zur Veröffentlichung der nächsten Prognose? Die Unsicherheit der wirtschaftlichen Entwicklung bleibt jedenfalls extrem hoch.

Industrierezession setzt sich fort

Der Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 traf die deutsche Industrie in einer Rezession, die bereits im Herbst 2018 eingesetzt hatte. Inzwischen zeigt sich, dass sich, unabhängig vom Einbruch und der darauf folgenden teilweisen Erholung, der negative Trend für die Industrieproduktion hier am Standort fortsetzt. Zum Jahresende 2021 lag das Volumen der hergestellten Waren kalender- und saisonbereinigt ganze 13,1 Prozent niedriger als zum Höhepunkt der Konjunktur im Sommer 2018.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Chemdata

Wie auch innerhalb der chemisch-pharmazeutischen Industrie (siehe Impuls 1/22) gibt es dabei im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt in Deutschland eine große Spannweite an Entwicklungen und Betroffenheit - ein Zeichen dafür, dass die Transformation der deutschen Wirtschaft längst begonnen hat. Besonders dramatisch ist dabei weiterhin die Lage in der Automobilbranche. So wurden im November 2021 nur noch 307.000 PKW in Deutschland hergestellt. Das sind 44 Prozent oder rund 240.000 Autos weniger als zehn Jahr zuvor. Gerade die chemische Industrie ist dabei eine klassische Branche mit vielen Vorprodukten für andere Industriesektoren - 240.000 PKW weniger bedeutet dann auch keinen Lack, keine Kunststoffstoßstangen, keine Dichtungen, keine Fasern und Schaumstoffe für Sitze sowie keine Reifen und all deren Vorprodukte für 240.000 Autos. Die Automobilindustrie gilt seit Jahrzehnten als größter Kundenkreis der Chemie. Die negative Entwicklung ist dabei keineswegs auf die Hersteller von Kraftfahrzeugen beschränkt, auch andere Industriebranchen stecken weiter in konjunkturellen Schwierigkeiten und haben noch große Umbrüche vor sich, einschließlich aller Auswirkungen auf die Unternehmen der chemischen Industrie, die diese mit Vorprodukten versorgen.

Chemie-Branche weiter gespalten

Natürlich gibt es in der deutschen Industrie insgesamt und auch bei Chemie/Pharma zugleich florierende Geschäftsbereiche und Unternehmen. Die Entwicklung, Herstellung und Abfüllung von Impfstoffen und deren Vorprodukten, einer Reihe anderer Pharmazeutika, Desinfektionsmitteln, Vorprodukten und Know-how für die Herstellung von Halbleitern und einiges mehr führt zu sehr ordentlichen Produktions- und Ergebniszahlen in vielen dieser Bereiche. Auch Spezialeffekte im Bereich Petrochemie sorgten dort 2021 für eine Sonderkonjunktur. Dies darf aber nicht den Blick verstellen für die gesplante Lage und die in Summe negative Entwicklung der deutschen Industrie seit gut drei Jahren – auch ganz unabhängig von den Effekten der Pandemie.

Autor: Lutz Mühl

Die wichtigsten Infos zur Chemie-Tarifrunde 2022 finden Sie auf der BAVC-Website sowie in unseren Social-Media-Kanälen:

→ bavc.de/tarifrunde





GIRLS´ DAY UND BOYS´ DAY 2022

FÜR EINE GLEICHBERECHTIGTE ZUKUNFT

Am 28. April 2022 findet unter dem Motto „Es zählt, was du willst“ der nächste Zukunftstag für Mädchen und Jungen statt. Die Chemie-Sozialpartner BAVC und IGBCE rufen Personalverantwortliche und Betriebsräte der chemisch-pharmazeutischen Industrie gemeinsam auf, sich mit betrieblichen Angeboten an diesem bereits seit Jahren etablierten Projekt zu beteiligen.

Berufswahl ohne Geschlechter- und Rollenklischees

Im Mittelpunkt des Aktionstages steht die Berufsorientierung von Mädchen und Jungen frei von Geschlechter- und Rollenklischees. Schülerinnen beziehungsweise Schüler ab der 5. Klasse erhalten an diesem Tag Einblicke in Berufsfelder, in denen Frauen beziehungsweise Männer bislang unterrepräsentiert sind. Bei Mädchen und jungen Frauen stehen dabei insbesondere Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) im Fokus, die in unserer Branche besonders stark vertreten sind. Aber auch Jungen und junge Männer können in der chemisch-pharmazeutischen Industrie Berufe finden, die üblicherweise besonders von Frauen gewählt werden, sei es im Labor- oder Verwaltungsbereich.

Messbare Erfolge bei der Nachwuchsgewinnung

Für die beteiligten Unternehmen war der Zukunftstag im vergangenen Jahr, trotz der überwiegend digitalen Angebote, ein voller Erfolg: 81 Prozent der teilnehmenden Firmen beim Girls' Day haben den Aktionstag als positiv bewertet, beim Boys' Day sogar 84 Prozent. In jedem zweiten Unternehmen (51 Prozent) haben sich im Nachgang junge Frauen nach konkreten Ausbildungsmöglichkeiten erkundigt oder sich beworben, beim Boys' Day lag auch hier die Quote mit 57 Prozent noch höher. Damit bietet der Zukunftstag die Chance, junge Menschen in ihrer Berufsorientierung zu unterstützen und für eine Ausbildung in der chemischen und pharmazeutischen Industrie zu gewinnen.

Interessierte Unternehmen finden auf den Webseiten www.girls-day.de und www.boys-day.de zahlreiche Tipps zur Durchführung von analogen oder digitalen Angeboten, Evaluationen und kostenfrei nutzbares Material. Dort können unter dem jeweiligen „Radar“ selbständig betriebliche Angebote eingestellt werden, um die zielgenaue Suche zu erleichtern. Mit der Förderung einer klischeefreien Ausbildungs- und Berufswahl junger Menschen wirken Unternehmen aktiv dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegen. Der BAVC bedankt sich schon jetzt sehr herzlich bei allen teilnehmenden Betrieben für ihr Engagement.

Autor: Markus Danuser

KONTAKT



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de

LINKTIPP

Weitere Infos zum Zukunftstag für junge Menschen finden Sie unter

girls-day.de

boys-day.de

5 FAKTEN

ZUR TARIFRUNDE #CHEMIE22

**1.900
BETRIEBE**

sind Mitglied der Chemie-Arbeitgeberverbände. Für sie gelten die Tarifverträge, über die nun verhandelt wird.

**580.000
BESCHÄFTIGTE**

sind in den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände tätig.

**64.000
EURO**

verdienen Tarif-Beschäftigte unserer Branche durchschnittlich (2021, Vollzeit). Damit gehören sie zu den Top-Verdienern in der Industrie.

**PLUS 30
PROZENT**

sind die Tarifentgelte seit 2010 gestiegen, deutlich mehr als die Inflation (plus 20 Prozent).

2.3.2022

ist der Starttermin für die Tarifverhandlungen mit dem Auftakt auf regionaler Ebene in Hessen.



Quelle: Shutterstock 1441303643

CHEMIE-RECHTSPORTAL DIGITALES GEMEINSCHAFTSPROJEKT

Nach fast zweijähriger Vorarbeit ist das als Gemeinschaftsprojekt von BAVC und den Mitglieds- und Bezirksverbänden entwickelte Chemie-Rechtsportal nun live gegangen.

Aber von vorne: Die Welt wird zunehmend digital. Diese Entwicklung macht auch vor der Rechtsberatung nicht halt. In den vergangenen Jahren sind unter dem Stichwort „Legal Tech“ immer mehr digitale Angebote entstanden, die Nutzer bei der Beantwortung rechtlicher Fragen oder der Erstellung von rechtlichen Dokumenten unterstützen. Die Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie haben sich bereits Ende 2018 als eine der ersten Branchen entschlossen, diese Entwicklung für sich zu nutzen und ihr Angebot für die Mitgliedsunternehmen um ein Legal Tech-Element zu erweitern. Mit dem Anbieter ReNoStar/Soldan wurde ein starker und erfahrener technischer Partner für die Umsetzung gefunden und auch direkt mit der Entwicklung gestartet.

Erster Meilenstein: Dokumentengenerator

Der erste wichtige Meilenstein wurde im Dezember 2019 erreicht. Der chemie-eigene Dokumentengenerator wurde online gestellt. Dieser basiert auf den Vorlagen der bewährten BAVC-Handbücher und ermöglicht es den Nutzern, mit wenigen Klicks individualisierte Verträge und andere Dokumente zu generieren. Dabei reicht die Auswahl von Arbeitsverträgen in den verschiedenen Ausprägungen über Muster für Hinweisschreiben zum Datenschutz bis hin zu Vorlagen für eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Das war jedoch lediglich der erste Schritt auf dem Weg zu einem umfassenderen Legal Tech-Ansatz: dem Rechtsportal.

Auf dem Weg zum Chemie-Rechtsportal

Die Vision eines interaktiven Rechtsportals wurde schon bei der Entwicklung des Dokumentengenerators geboren und im März 2020 in einem breit angelegten Auftakt-Workshop mit vielen Expertinnen und Experten aus den Chemie-Arbeitgeberverbänden konkretisiert. Dort wurden Zielsetzung, Themen und Arbeitsweise festgelegt. Coronabedingt konnte die tatsächliche Arbeit an der inhaltlichen Entwicklung des Rechtsportals jedoch erst Ende 2020 aufgenommen werden. Seitdem arbeiten mehr als 30 Experten aus den Verbänden in sechs Arbeitsgruppen an den Inhalten für das Chemie-Rechtsportal.

Der nächste Meilenstein wurde dann im Herbst 2021 erreicht. Erstmals konnte einer Echogruppe von potenziellen Nutzern eine Test-Version zur Verfügung gestellt werden. Mit den Rückmeldungen aus dieser Echogruppe wurden noch einmal wichtige Impulse gegeben und bestehende Inhalte von den

KONTAKT



LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

lars.messerschmidt@bavc.de



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de

Arbeitsgruppen finalisiert. So konnten wir dann vor wenigen Tagen das Chemie-Rechtsportal der breiten Nutzer-Öffentlichkeit in den Unternehmen zur Verfügung stellen.

Das Angebot im Detail

Was bietet das Chemie-Rechtsportal konkret? Es ist ein umfassendes Legal-Tech-Angebot, das bereits bestehende digitale und analoge Angebote der Chemie-Arbeitgeberverbände vereint, aber auch neue Tools für die Mitgliedsunternehmen bereitstellt. Kernstück des Rechtsportals sind die mehr als 40 interaktiven Entscheidungsdialoge. Mit ihnen kann der Nutzer schnell und sicher Auskünfte zu typischen Fragen zum Arbeitsrecht und den Chemie-Tarifverträgen erhalten.

Das System leitet den Nutzer in interaktiver Form dabei zu den für ihn relevanten Ergebnissen. Hinweise und Beispiele unterstützen den Anwender bei der Beantwortung der Fragen und liefern relevante Zusatzinformationen. Die Entscheidungsdialoge umfassen Themen aus den Bereichen Arbeitszeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses / Kündigung, Gesundheit, Instrumente zum flexiblen Übergang / Restrukturierung, Vergütung sowie Zeiten ohne Arbeitsleistungen (zum Beispiel Urlaub, Freistellung). Dialoge zu weiteren Themen sind geplant und werden laufend in das Portal eingefügt.

Rechner und Wiki

Außerdem haben die Experten aus den Arbeitsgruppen erste Rechner zum Beispiel für die Ermittlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes entwickelt. Mit Hilfe der Rechner können die Nutzer ganz einfach das zusätzliche Urlaubsgeld für ihre Beschäftigten berechnen. Auch ein komplexer Urlaubsrechner, der den Urlaubsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kalkuliert, befindet sich derzeit in der Entwicklung.

Natürlich ist auch der bereits etablierte Dokumentengenerator in das neue Chemie-Rechtsportal integriert. Abgerundet wird das Angebot durch ein Wiki. Dort sind aktuelle Informationen zu rechtlichen Themen zu finden, aber auch die Inhalte der bewährten BAVC-Handbücher „Arbeitsvertragsgestaltung in der chemischen Industrie“ und „Das Arbeitsverhältnis in der chemischen Industrie“ werden nach und nach in das Wiki überführt. Damit ergänzt das Wiki unter anderem den Dokumentengenerator mit Ausführungen zu den dort bereitgestellten Mustern oder einzelnen verwendeten Klauseln.

Der Zugang zum Chemie-Rechtsportal erfolgt über das Intra-/Extranet des jeweiligen regionalen Arbeitgeberverbandes. BAVC-Gremienmitglieder können zusätzlich über unser Intranet auf das neue Angebot zugreifen.

Nach dem Go-Live ist vor der Weiterentwicklung

Wie bei jedem digitalen Angebot ist das Go-Live nicht der Endpunkt, vielmehr ändert sich lediglich der Fokus von der Entwicklung hin zur Optimierung, Weiterentwicklung und Aktualisierung des Angebots. Hierbei werden BAVC und die Mitglieds- und Bezirksverbände weiterhin eng zusammenarbeiten. Geplant ist die Bildung flexibler Redaktionsteams aus Expertinnen und Experten der unterschiedlichen Verbände.

Auf Grundlage des Feedbacks der Nutzerinnen und Nutzer aus den Unternehmen werden diese Teams zum Beispiel zusätzliche Entscheidungsdialoge entwickeln, das Wiki ausbauen und weitere Optionen für eine Fortentwicklung des Chemie-Rechtsportals ausloten. Mit diesem Portal haben wir einen digitalen Meilenstein zur Ergänzung des Serviceangebots der Chemie-Arbeitgeber erreicht. Überzeugen Sie sich selbst davon und helfen Sie mit Ihrem Feedback, das Chemie-Rechtsportal weiter zu verbessern.

Autor: Lars Messerschmidt

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Das Rechtsportal ist ein gemeinsames Leuchtturmprojekt der Chemie-Arbeitgeber. Im Kern geht es darum, tarifvertragliche wie auch allgemeine arbeitsrechtliche Fragen zu beantworten - digital und jederzeit. Das schafft einen echten Mehrwert für unsere Mitglieder. Mein Dank gilt allen, die dieses Projekt möglich gemacht haben!“

APPELL ZUR UMSETZUNG DER SOZIALPARTNER-VEREINBARUNG

INKLUSION HEIßT "MITTENDRIN"

2020 haben BAVC und IG BCE die Sozialpartner-Vereinbarung Inklusion unter Beteiligung der Politik unterzeichnet. Zeit für eine erste Zwischenbilanz zur bisherigen Umsetzung: Welche Aktivitäten zeigen Erfolg und wo bestehen noch Aufgaben und Handlungsbedarf für die Zukunft? In mehreren Workshops haben die Chemie-Sozialpartner mit Schwerbehindertenvertretungen und den HR-Experten der Betriebe als Schwerpunktthemen inklusive Ausbildung und digitale Barrierefreiheit in den Mittelpunkt ihrer Aktivitäten gestellt.

Impuls für inklusive Beschäftigung

Inklusion ist ein Menschenrecht. Deshalb ist die Vereinbarung ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Förderung der betrieblichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. In der Vereinbarung sind passgenaue Module zur Förderung von Inklusion im Unternehmen und konkrete Handlungsfelder für die Umsetzung beschrieben. Nun kommt es darauf an, dass sie in die Praxis umgesetzt wird. Hierfür bedarf es kontinuierlicher Anstrengungen der Sozialpartner und Unternehmen.

Klaus-Peter Stiller, Hauptgeschäftsführer des BAVC, macht deutlich: „Für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung haben Arbeit, Beruf und Beschäftigung eine enorme Bedeutung. Die Sozialpartner haben mit ihrer Vereinbarung für die Unternehmen der Chemie-Branche wichtige Impulse für eine inklusive Beschäftigung gesetzt.“

Mauern in den Köpfen einreißen

Eine Unternehmenskultur mit Engagement für Inklusion ist ein wesentlicher Schritt. Dazu gehört die Sensibilisierung sowohl der Führungskräfte als auch der Belegschaft. Es bedarf nicht nur der Beseitigung von physischen Barrieren, auch Vorurteile müssen abgebaut werden. Wie werden Menschen mit Behinderung wahrgenommen? Obwohl zehn Prozent der Menschen in Deutschland eine Behinderung haben, findet sich dies nicht im Bild der Gesellschaft wieder. Schlimmer noch: Die Wahrnehmung von Behinderung ist oft verzerrt. Gerade jungen Menschen fehlt es an Vorbildern. Gute Beispiele von gelungener Inklusion in den Chemie-Unternehmen gerade im Bereich der Ausbildung sollen dem entgegenwirken.

Umfangreiche Unterstützungsmöglichkeiten

Viele Unternehmen der chemischen Industrie haben sich bereits mit vielfältigen und kreativen Maßnahmen auf den Weg gemacht, um Inklusion im Betrieb voranzubringen. Immer noch scheuen sich gerade kleine und mittelständische Unternehmen, Menschen mit Behinderung auszubilden und einzustellen. Sie übersehen dabei die vielfältigen Potenziale. Zudem bestehen umfangreiche Unterstützungsmöglichkeiten. Eine neue Hilfestellung sind die „einheitlichen Ansprechstellen“ für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus dem Sozialgesetzbuch. Sie sollen als Lotse die Betriebe bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen gezielt informieren, beraten und unterstützen. Dies soll zu mehr Transparenz des Unterstützungsangebots beitragen.

Autorin: Christiane Debler

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



PRAXISBEISPIEL

Evonik hat die Sozialpartner-Vereinbarung zum Anlass genommen, sich noch mehr für das Thema zu engagieren. Zunächst hatten sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auf Eckpunkte verständigt. Anfang 2022 ist nun die auf der Sozialpartner-Vereinbarung basierende Neufassung der Inklusionsvereinbarung in Kraft getreten, um einen verbindlichen Rahmen für die Förderung von Inklusion bei Evonik und ihre Verwirklichung im betrieblichen Alltag zu schaffen.