



AMPEL-PLÄNE UPDATE FÜR DAS ARBEITSZEITRECHT

Mit der Neuregelung des Arbeitszeitrechts nimmt die Ampel-Koalition in Kürze eines der wichtigsten Reformprojekte dieser Legislaturperiode in Angriff. Spätestens seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung steht das Thema weit oben auf der Agenda. Hinzu kommt die europäische Dimension: Auch europarechtlich ist ein System erforderlich, mit dem Arbeits- und Ruhezeiten nachweisbar werden.

Europarecht bietet Spielraum für Flexibilität

Aus unserer Sicht kommt es bei der Ausgestaltung der Reform entscheidend darauf an, den vorhandenen europarechtlichen Spielraum zu nutzen. Flexibilität muss zum Grundpfeiler des neuen deutschen Arbeitszeitrechts werden. So sollte die Ampel die Chance nutzen, bestimmte Beschäftigtengruppen von der Aufzeichnungspflicht auszunehmen. Das könnte nach EU-Recht etwa für Leitende und AT-Angestellte sowie für Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit gelten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf eigenen Wunsch im Home Office arbeiten, könnten so weiterhin von den Vorteilen mobilen Arbeitens profitieren, ohne die Nachteile einer detaillierten Dokumentationspflicht jeder Arbeitsunterbrechung in Kauf nehmen zu müssen.

Um die Expertise der Sozialpartner zu berücksichtigen, sollten Gewerkschaften und Arbeitgeber den Ausnahmekatalog branchenspezifisch erweitern können. Außerdem sollten Arbeitgeber die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit wie bisher auch an die Beschäftigten delegieren können.

Praxistauglichkeit unter Beweis stellen

Wie auch immer der konkrete Vorschlag der Bundesregierung aussieht: Unternehmen und Beschäftigte brauchen einen Rahmen, der den Anforderungen der Praxis standhält. Arbeiten im 21. Jahrhundert setzt auf Arbeitszeitflexibilität statt kleinlicher Dokumentation. Bei der längst überfälligen Reform des Arbeitszeitgesetzes muss es darum gehen, auf beiden Seiten geschätzte Modelle wie Vertrauensarbeitszeit zu stärken. Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber die Betrachtung der Höchstarbeitszeiten auf eine wöchentliche Basis umstellen und die Ruhezeiten flexibilisieren. Auch mit dieser Änderung würde die Politik den Nerv der neuen Arbeitswelt treffen – und Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Flexibilität einräumen.

"FLEXIBILITÄT MUSS ZUM GRUNDPFEILER DES DEUTSCHEN ARBEITSZEITRECHTS WERDEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **JAHRESWIRTSCHAFTSBERICHT 2023**

Seite 2



 **NACHHALTIGKEITSEXPERTISE IN DER CHEMIE**

Seite 4





Quelle: Shutterstock 2182734651

JAHRESWIRTSCHAFTSBERICHT 2023

WOHIN STEUERT DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT?

Unter dem Titel „Wohlstand erneuern“ hat Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck den Jahreswirtschaftsbericht 2023 der Bundesregierung vorgelegt. Er stellt darin fest, dass Deutschland die durch den russischen Angriff auf die Ukraine ausgelöste Energie- und Wirtschaftskrise beherrschbar gemacht und seine ökonomische Widerstandsfähigkeit bewiesen habe.

Die Bilanz 2022

Trotz der zum Teil sehr schwierigen Rahmenbedingungen ist die deutsche Wirtschaftsleistung in 2022 nach den inzwischen vorliegenden Daten des statistischen Bundesamtes unter dem Strich real um 1,8 Prozent gewachsen. Damit lag das Bruttoinlandsprodukt in etwa auf dem Niveau des letzten Quartals 2019 – vor Beginn der Corona-Pandemie und vor dem russischen Angriffskrieg. Allerdings war der Trend am Jahresende 2022 eher negativ. Nachdem sich die Wirtschaft in den ersten drei Quartalen gut behaupten konnte, nahm die Wirtschaftsleistung im vierten Quartal 2022 leicht ab. Besonders die preis-, saison- und kalenderbereinigten privaten Konsumausgaben, die die deutsche Wirtschaft im Verlauf der ersten Quartale gestützt hatten, waren in den letzten drei Monaten niedriger als im Vorquartal.

Inflation auf Rekordniveau

Besonders in Erinnerung bleiben wird die Entwicklung der Verbraucherpreise im Jahr 2022. Schon seit Mitte 2021 hatten diese angezogen. Im Herbst 2022 wurden dann sogar Inflationsraten von über 10 Prozent erreicht – Höhen, wie sie seit den 1950er Jahre nicht mehr vorkamen. Wesentliche Treiber der Dynamik waren zunächst Lieferengpässe infolge der Pandemie, die auf eine steigende Nachfrage durch die auslaufenden Corona-Beschränkungen und umfangreiche staatliche Hilfsmaßnahmen trafen, sowie – seit Beginn des russischen Angriffskriegs noch einmal deutlich verstärkt – der Anstieg der Energiepreise. Unter dem Strich stand am Jahresende ein Wert von 6,9 Prozent.

Kaum Auswirkungen hatte die Krise im vergangenen Jahr in Summe auf den Arbeitsmarkt. Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland stieg um 1,3 Prozent, die Arbeitslosenquote sank leicht auf 5,3 Prozent aller Erwerbspersonen. Die Bruttolöhne und -gehälter stiegen dabei mit durchschnittlich 4,3 Prozent so stark wie lange nicht mehr, auch wenn sie mit der galoppierenden Preisentwicklung nicht mithalten konnten.

Ausblick 2023 – Stagnation erwartet

Die Bundesregierung geht in ihrem Bericht nun davon aus, dass die Abschwächung der wirtschaftlichen Dynamik im Winter 2022/23 unter dem Strich,

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

nicht zuletzt auch dank der massiven staatlichen Stabilisierungsmaßnahmen für private Haushalte und Unternehmen sowie deren Anpassungen an die hohen Energiepreise und die damit verbundenen Einsparungen von Gas, kürzer und milder ausfallen dürfte als sie selbst noch im Herbst erwartet hatte.

Die sehr realen Risiken einer Gasmangellage über den Winter oder einer erneuten Verschärfung von Lieferkettenengpässen infolge der Aufhebung der strikten Zero Covid-Politik Chinas haben sich nicht realisiert. Dies, so der Bericht, schlage sich in einer günstigeren wirtschaftlichen Ausgangslage zum Jahresbeginn 2023 nieder. Dennoch bestünden nach wie vor hohe Belastungen: der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und dessen wirtschaftliche Folgen, eine insgesamt schwächelnde Entwicklung der Weltwirtschaft sowie die anhaltend hohen Energiepreise und Inflationsraten. Angesichts dieser Belastungen rechnet die Bundesregierung für den Jahresdurchschnitt 2023 weiterhin mit einem nur sehr geringen Wachstum der preisbereinigten Wirtschaftsleistung um 0,2 Prozent.

Inflation belastet Entwicklung

Eine der deutlichsten Auswirkungen des Krieges in der Ukraine zeigt sich im drastischen Anstieg der Energie- und Nahrungsmittelpreise. Als Konsequenz wird nach Ansicht der Bundesregierung auch in diesem Jahr mit deutlich erhöhten, wenn auch im Jahresverlauf rückläufigen Inflationsraten zu rechnen sein. Für den Jahresdurchschnitt 2023 erwartet sie einen – nochmaligen – Anstieg der Verbraucherpreise um 6 Prozent. Dämpfend auf die Inflationsrate sollen sich dabei die Strom- und Gaspreisbremsen auswirken. Die mit den hohen Preissteigerungen verbundenen realen Einkommens- und Kaufkraftverluste werden, so der Bericht, trotz der entlastenden Wirkungen dieser und anderer staatlicher Stützungsmaßnahmen die wirtschaftliche Entwicklung belasten.

Vor allem der private Konsum dürfte nach den pandemiebedingten Nachholeffekten zu Beginn des vergangenen Jahres nun weiter merklich nachgeben. Zudem könnten, so die Bundesregierung in ihrem Bericht, vor allem energieintensive Industriebetriebe infolge des Energiepreisanstiegs weitere Kapazitätseinschränkungen vornehmen, wodurch in diesen Bereichen auch die Investitions- und Beschäftigungsentwicklung tendenziell gedämpft würde.

Hoffnung auf Belebung im Jahresverlauf

Für das zweite Halbjahr 2023 erhofft der Bericht eine Abschwächung der Inflationsdynamik, zusätzliche Impulse aus den fiskalischen Stabilisierungsmaßnahmen und der erwarteten, wenn auch moderaten weltwirtschaftlichen Belebung. So könnte die wirtschaftliche Entwicklung wieder an Fahrt gewinnen. Nach einem nochmaligen leichten Rückgang der deutschen Wirtschaftsleistung im ersten Quartal setzt die Regierung deswegen danach auf ein von Quartal zu Quartal wieder steigendes Bruttoinlandsprodukt. Und während aktuelle Klimaindikatoren wie zum Beispiel der ifo-Geschäftsklimaindex durchaus eine zumindest weniger negative Einschätzung der wirtschaftlichen Perspektiven zu zeigen scheinen, verharren die harten Zahlen wie Auftragsgänge oder Kapazitätsauslastung gerade in vielen Industriezweigen derzeit noch auf einem vergleichsweise sehr niedrigen Niveau.

Arbeitskräfte weiter knapp

Falls sich im Jahresverlauf aber gesamtwirtschaftlich tatsächlich eine langsame Trendumkehr zeigen würde, geht die Bundesregierung davon aus, dass mit der damit verbundenen fortgesetzten Ausweitung der Arbeitsnachfrage auch die schon im vergangenen Jahr spürbaren Fachkräfteengpässe in vielen Bereichen nochmals zunehmen werden. Der Jahreswirtschaftsbericht rechnet im Durchschnitt 2023 deswegen mit einem erneuten Aufbau der Erwerbstätigkeit um 160.000 Beschäftigte.

Autor: Lutz Mühl



Den Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung können Sie hier herunterladen

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



Quelle: Shutterstock 454219495

NACHHALTIGKEITSEXPERTISE IN DER CHEMIE WELCHE JOBS & SKILLS SUCHEN WIR?

Nachhaltigkeit ist in aller Munde – auch auf dem Arbeitsmarkt. Bewerberinnen und Bewerber suchen gezielt nach Unternehmen, die sich nachhaltig engagieren, worauf die zukünftigen Arbeitgeber mit zahlreichen Schlagworten zu diesem Thema in ihren Stellenanzeigen reagieren. Umgekehrt suchen auch die Unternehmen vermehrt nach Nachhaltigkeitsexpertise.

Aber dominieren „nachhaltige“ Jobs bereits wirklich die Stellenbörsen oder fühlt sich die Nachfrage nach Expertinnen und Experten im Bereich Sustainability nur deshalb so groß an, weil sie sich als Suche nach der Nadel im Heuhaufen entpuppt? Dieser Frage ist der BAVC-Ausschuss Arbeiten 4.0 nachgegangen und hat eine Analyse von Stellenanzeigen in der DACH-Region in Auftrag gegeben.

Die Suche nach der Nadel im Heuhaufen

Die Analyse belegt, dass die Jobs mit der größten Nachfrage in der chemisch-pharmazeutischen Industrie profilgebend für die Branche sind: Chemikant/innen, Chemielaborant/innen oder auch Prozessingenieur/innen sowie Techniker/innen gehören zu den 20 meistgesuchten Jobs in der Chemie. Gleichzeitig wird deutlich, dass nur wenige Berufe unter den Top 20 einen direkten Bezug zu Nachhaltigkeit aufweisen.

Ganz anders sieht die Betrachtung bei den „Rising-Star-Jobs“ aus, also jenen Jobs, die zwar noch nicht unbedingt zu den Top 20 gehören, aber ein besonders großes Wachstum im Betrachtungszeitraum vorweisen. In dieser Liste wurden gleich elf Berufe identifiziert, deren Anforderungsprofil hauptsächlich Aufgaben im Bereich „Nachhaltigkeit“ beinhaltet, obwohl die Jobtitel das nicht immer vermuten lassen. Auffällig ist vor allem, dass diese Profile mit einer stark wachsenden Nachfrage häufig im Bereich „Beschaffung/Logistik“ zu finden sind. Ein Beweis dafür, dass das 2021 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) große Auswirkungen auf die Personalstrategie und das Recruiting der Chemie-Unternehmen hat. Die Unternehmen stehen hierbei doppelt unter Druck: Das Gesetz findet bereits Anwendung, während die Fachkräfte, die die menschenrechtliche Sorgfalt in den Unternehmen umsetzen sollen, bisweilen noch gar nicht ausgebildet sind.

Unternehmen setzen auf ausgewählte Skills

Auch bei der Suche nach Nachhaltigkeitskompetenzen zeigt sich, dass die Gesetzgebung unmittelbaren Einfluss auf die Arbeitsmarktnachfrage hat. Unter den Top 20 der meistgesuchten Skills in der Chemie-Branche finden sich auffallend oft Kompetenzen, die einen Bezug zum Bereich „Beschaffung/Logistik“ aufweisen. Bei den meistgesuchten Skills ist die Wichtigkeit

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Analyse zeigt auf, wie sich die Nachfrage nach Jobs und Skills mit direktem Nachhaltigkeitsbezug in der Chemie-Branche entwickelt. Unternehmen in der Transformation erhalten damit eine wertvolle Orientierung bei der Rekrutierung und Qualifizierung dringend benötigter Fachkräfte. Ich danke dem BAVC-Ausschuss „Arbeiten 4.0“ für die Initiative und strategische Weitsicht!“

nachhaltigen beruflichen Handelns für die Unternehmen deutlich zu erkennen: Zwölf der Top 20-Skills weisen einen konkreten Nachhaltigkeitsbezug auf. Bei den Kompetenzen mit dem größten Nachfragewachstum im Betrachtungszeitraum sind es sogar 17 von 20 identifizierten Skills. Neben Nachhaltigkeitsskills im Bereich „Beschaffung/Logistik“ werden in der Kategorie der „Rising-Star-Skills“ auch weitere nachhaltige Kompetenzen gesucht, darunter zum Beispiel Skills im Bereich „Energy Efficiency“ oder „Recycling“. Zudem wurden im Betrachtungszeitraum auch neue nachhaltige Skills identifiziert, die vorher nicht gesucht wurden, zum Beispiel: Sustainable Agriculture, Environmentalism oder Sustainable Engineering.

Unternehmensgröße spielt (k)eine Rolle

Um herauszufinden, ob die Nachfragesteigerung nur Großkonzerne oder auch den Mittelstand betrifft, wird in der Analyse auch nach Betriebsgröße gefiltert. Dabei bestätigt sich noch einmal die Vermutung, dass es sich bei der gestiegenen Nachfrage nach Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten insbesondere um eine Auswirkung des LkSG handelt: Während nur 39 Prozent der Unternehmen mit über 5.000 Beschäftigten vor 2021 nach Profilen suchten, denen konkrete Nachhaltigkeitsaufgaben zugeordnet werden konnten, sind es nach Inkrafttreten des Gesetzes 100 Prozent der Unternehmen.

Spannend ist auch zu sehen, dass selbst Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten, die noch nicht unmittelbar vom Gesetz betroffen sind, seit Inkrafttreten vermehrt Nachhaltigkeitsjobs ausschreiben. Das beweist einmal mehr, dass sich politische Initiativen nicht immer nur auf die adressierten Unternehmen auswirken. Auch andere Betriebe können indirekt betroffen sein und sollten die Gesetzgebungsverfahren daher im Auge behalten.

An dieser Stelle sei auch erwähnt, dass sich mit dem Entwurf zur „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CSDDD) eine europäische Richtlinie anbahnt, die die Situation noch einmal verschärfen könnte, denn dann suchen nicht nur die Unternehmen mit Standorten in Deutschland auf Nachhaltigkeit spezialisierte Fachkräfte, sondern ganz Europa.

Nachhaltigkeitskompetenzen brauchen alle

Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass sich die Nachfrage nach Nachhaltigkeitsjobs gegenwärtig fast ausschließlich auf den Bereich „Beschaffung/Logistik“ konzentriert. Darüber hinaus haben die Unternehmen aber erkannt, dass eine allein auf Nachhaltigkeit spezialisierte Fachkraft die Transformation nicht bewältigen kann. Sie gehen daher verstärkt auf die Suche nach nachhaltigen Skills, die sie in bereits bestehende Jobprofile integrieren. Neben der Ausbildung einzelner Expertinnen und Experten wird es also zunehmend wichtig sein, Nachhaltigkeitskompetenzen auch in der breiten Belegschaft zu verankern. Hierauf zahlen bereits Initiativen wie zum Beispiel die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ ein: Diese wird integrativ in allen dualen Ausbildungsberufen vermittelt und soll die Jugendlichen zu nachhaltigem Handeln im beruflichen Kontext befähigen.

Infos zur Studie

Die vom BAVC in Auftrag gegebene Analyse von Nachhaltigkeitsjobs und -skills ist in Zusammenarbeit mit HR Forecast entstanden und wird in Kürze veröffentlicht. HR Forecast ist einer der führenden Dienstleister im Bereich People Analytics. Gemeinsam haben wir auch den Future Skills Report Chemie entwickelt – eine Trendanalyse, die über das Thema Nachhaltigkeit hinaus zukünftig benötigte Jobs und Skills für die Branche identifiziert.

Autorin: Lisa Esche



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.esche@bavc.de

 **LINKTIPP**

Die Analyse von Stellenausschreibungen im DACH-Gebiet durch HR Forecast im Auftrag des BAVC finden Sie hier

bavc.de



NACHWUCHSKRÄFTE GEWINNEN

DIGITALE TOOLS FÜR IHR AZUBI-MARKETING

Stärken Sie Ihr Azubi-Marketing mit den kostenfreien Tools der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EVi)“. Schalten Sie Ihre Stellenanzeigen in der Ausbildungsbörse, präsentieren Sie Ihr Unternehmen bei unserem Insta-Live „Azubi-Talk“ und unterstützen Sie die Berufsorientierung junger Menschen mit unserem Ausbildungsfinder oder dem 360°-Ausbildungsquiz. Mitmachen lohnt sich!

Instrumente der EVi-Kampagne

- 🕒 **Azubi-Talk mit Insta-Live:** Über unseren Kanal @ausbildungsquiz starten wir einen Livestream bei Instagram und führen mit Ihren Azubis ein lockeres Gespräch über ihre Ausbildung. Junge Menschen, die bei Instagram aktiv sind, können sich den Live-Talk ansehen und sich mit eigenen Fragen einbringen. Das Interview wird im Vorfeld bei Social Media beworben und zwar gezielt bei Jugendlichen im Umkreis Ihres Unternehmens.
- 🕒 **Ausbildungsbörse:** Mit nur wenigen Klicks präsentieren Sie Ihre Stellenanzeigen nicht nur in der EVi-Ausbildungsbörse, sondern auch auf ausgewählten Schulwebseiten, in regionalen Jobbörsen unseres Kooperationspartners „jobcluster“, auf Verbandswebseiten sowie in der Jobbörse der Arbeitsagentur.
- 🕒 **Ausbildungsfinder:** Mit unserem prämierten Matching-Tool zur Berufsorientierung erhalten Jugendliche in nur drei Minuten eine Idee, welcher Ausbildungsberuf der Branche zu den eigenen Interessen und Talenten passen könnte. Über eine Peer-Rating-Funktion via WhatsApp kann die Einschätzung von Freunden und Familie bei der Berufswahl berücksichtigt werden.
- 🕒 **360°-Ausbildungsquiz:** Junge Menschen tauchen spielerisch in die Welt der MINT-Berufe ein. Sie bewegen sich 360° im Raum und erkunden mit ihrem Smartphone das reale Arbeitsumfeld. In allen Räumen sind thematisch passende Quizfragen versteckt, die sie finden und richtig beantworten müssen. Das Quiz lässt sich mit einem Firmenlogo individualisieren.
- 🕒 **Virtual Reality:** Wie faszinieren Sie Jugendliche für ein Technikum oder Hochregallager, ohne dass sie in den Betrieb kommen müssen? Indem Sie moderne VR-Technik nutzen. Wir stellen Ihnen das Equipment bereit.
- 🕒 **Social Media-Marketing:** Vorgängergenerationen gehen ins Internet, die junge Generation lebt darin. Deshalb platzieren wir gezielt Anzeigen in Social Media und gestalten zusammen mit Influencern spezielle Videoformate auf Instagram, Snapchat und TikTok, um Ihre Berufe und Ausbildungsangebote zu bewerben.

Autor: Christopher Knieling

🕒 KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

🔗 LINKTIPPS

Neben den dargestellten Instrumenten bietet die EVi-Kampagne auch:

- 🕒 Berufsinformationen
- 🕒 Bilder, Videos, 360°-Ansichten
- 🕒 Firmenportraits
- 🕒 Bewerbungstipps
- 🕒 Digitales PSE für mobiles Lernen
- 🕒 Werbemittel
- 🕒 Portal für Lehrkräfte
- 🕒 Portal zu digitalen Kompetenzen in der Ausbildung

Alle Infos für Unternehmen unter:

elementare-vielfalt.de/unternehmen



Quelle: iStock 177378470

UNTERSTÜTZUNGSVEREIN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE (UCI) NACHWUCHS GEZIELT FÖRDERN

Sie möchten Jugendliche mit Entwicklungsbedarf an die duale Ausbildung heranführen oder Lerndefizite Ihrer Auszubildenden ausgleichen? Der Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) bietet hierfür passende Förderleistungen an. Profitieren Sie von leicht verständlichen Anträgen, einer unbürokratischen Abwicklung sowie einer hohen Flexibilität bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Maßnahmen. Derzeit stehen die folgenden UCI-Förderprogramme für Chemie-Unternehmen zur Verfügung:

Start in den Beruf

Machen Sie Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf fit für die Ausbildung! Der UCI fördert ein 3- bis 12-monatiges Programm bestehend aus betrieblicher Praxis, theoretischer Unterweisung und sozialpädagogischer Betreuung. Rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer münden im Anschluss an die Start-Förderung in eine Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder in eine andere Maßnahme. Für alle neuen Anträge ab Januar 2023 gilt: Während des Start-Programms erhalten Jugendliche vom Unternehmen eine Integrationsvergütung von monatlich 520 Euro. Hiervon übernimmt der UCI einen Betrag von 260 Euro als Zuschuss zum Lebensunterhalt.

StartPlus

StartPlus basiert auf der Initiative „Start in den Beruf“, wurde aber speziell an die Rahmenbedingungen in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 750 Beschäftigten angepasst, u. a. durch einen höheren monatlichen Förderbetrag bis zu 520 Euro sowie die zusätzliche Kostenübernahme für eine begleitende sozialpädagogische Betreuung durch einen Bildungsdienstleister.

AusbildungsPlus

Stärken Sie lernschwächere Auszubildende in Ihrem Betrieb! Auszubildende können eine zusätzliche Lernunterstützung bis zu 1.000 Euro beim UCI beantragen, um Lerndefizite oder erschwerte Start-Chancen infolge der Coronapandemie auszugleichen. Auszubildende mit begründetem Förderbedarf, die in Chemie-Unternehmen mit bis zu 750 Beschäftigten tätig sind und im Jahr 2022 oder 2023 ihre Abschlussprüfung absolvieren, können beim UCI eine finanzielle Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung beantragen. Ebenfalls gefördert werden Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen, die ihre Ausbildung zum 1. September 2022 oder 2023 starten. Sie können eine lernbegleitende Unterstützung im ersten Ausbildungsjahr erhalten. Je Unternehmen werden maximal zehn Auszubildende gefördert.

Autor: Christopher Knieling

 LINKTIPP

UCI

Seit dem Jahr 1975 besteht der Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) als gemeinsame Einrichtung der Chemie-Sozialpartner BAVC und IGBCE. Er unterstützt Chemie-Unternehmen dabei, die Berufsperspektiven junger Menschen mit besonderem Förderbedarf zu verbessern. Mehr Infos unter:

uci-wiesbaden.de



Quelle: BAVC

GIRLS´DAY UND BOYS´DAY 2023

BERUFSWAHL OHNE GESCHLECHTERKLISCHEES

Am 27. April 2023 findet unter dem Motto „Mach, was dir gefällt“ der nächste Zukunftstag für Mädchen und Jungen statt. Die Chemie-Sozialpartner IGBCE und BAVC rufen Personalverantwortliche und Betriebsräte der chemisch-pharmazeutischen Industrie gemeinsam auf, sich mit betrieblichen Angeboten an diesem etablierten Projekt zu beteiligen.

Berufsorientierung von Mädchen und Jungen unterstützen

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 jeweils 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 etwa im Labor- oder Verwaltungsbereich.

Fachkräfte von morgen gewinnen

Der Zukunftstag bietet die Chance, junge Menschen in ihrer Berufsorientierung zu unterstützen und die beteiligten Unternehmen als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. So können die Fachkräfte von morgen bereits heute für eine Ausbildung in der chemischen und pharmazeutischen Industrie begeistert werden.

Nach dem fast vollständigen Wegfall der Corona-Beschränkungen sind in diesem Jahr wieder verstärkt Vor-Ort-Angebote gefragt. Für die Jugendlichen ist es besonders wertvoll, wieder auf zahlreiche niedrigschwellige Angebote zur Berufs- und Studienorientierung zurückgreifen zu können. Girls' Day und Boys' Day bieten diese Möglichkeit mit starker Breitenwirkung.

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

Interessierte Unternehmen finden auf den Websites 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.

[girls-day.de](https://www.girls-day.de)
[boys-day.de](https://www.boys-day.de)