



INDUSTRIEPOLITIK

DEUTSCHLAND IM ABSTIEGSKAMPF

2023 entwickelt sich für die deutsche Wirtschaft zu einem verlorenen Jahr. Während die Bundesregierung bei der Vorlage ihrer Konjunkturprognose noch versuchte, Optimismus zu verbreiten, war der Internationale Währungsfonds (IWF) deutlicher: Deutschland sei 2023 die einzige bedeutende Volkswirtschaft, die schrumpft. Und für 2024 erwartet der IWF ein Wachstum von nicht einmal einem Prozent für die Bundesrepublik.

Externe Schocks...

Die Gründe für diese Wachstumsschwäche sind vielfältig: Teure Energie und Zinserhöhungen würgen den Konjunkturmotor ab. Hinzu kommen die Auswirkungen der Immobilienkrise in China und die Unsicherheit durch die Kriege im Nahen Osten und in der Ukraine. Dass wir in dieser Lage schlechter dastehen als andere Nationen, hat aber vor allem hausgemachte Ursachen. Deutschland steckt im Reformstau – und die Ampel-Koalition ist bislang nicht in der Lage, ihn aufzulösen.

...und interner Reformstau

Seit Monaten diskutiert die Bundesregierung, wie energieintensiven Unternehmen geholfen werden kann, weiter in Deutschland zu produzieren. Eine Entscheidung gibt es nach wie vor nicht. Auch eine Reform der Sozialsysteme, die die Beitragslast dauerhaft unter 40 Prozent drückt, ist nicht in Sicht, ebenso wenig eine Steuerreform, die Leistung honoriert. Eine Beschleunigung der Transformation durch effizientere Genehmigungsverfahren steht unverändert aus. Mehr Investitionen in Bildung werden angekündigt, während Berufsschulen verfallen und Tausende junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen. Und statt eine positive Einstellung zu Arbeit zu fördern, verlieren wir uns in Debatten über eine Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Der Mix aus externen Schocks und internem Reformstau führt dazu, dass Deutschland sich im Abstiegskampf befindet. Via Handelsblatt fordert BAVC-Präsident Kai Beckmann daher die Politik auf, kurzfristig auf den sich klar abzeichnenden Trend „weg vom Standort Deutschland“ zu reagieren. Damit Unternehmen wieder investieren, muss unser Standort in allen Belangen besser werden. Beckmann: „Wir brauchen parteiübergreifende Unterstützung für den Standort Deutschland.“

**"WIR BRAUCHEN
PARTEIÜBERGREIFENDE
UNTERSTÜTZUNG
FÜR DEN STANDORT
DEUTSCHLAND."**

Kai Beckmann
BAVC-Präsident

 **SOZIALPARTNERSTUDIE
MOBILES ARBEITEN**

Seite 2



 **EMPLOYER BRANDING:
DIE MACHT DER MARKE**

Seite 5



Quelle: Shutterstock 387274861

SOZIALPARTNERSTUDIE MOBILES ARBEITEN HAT DER BETRIEB ALS SOZIALER ORT AUSGEDIENT?

Die Studienergebnisse zur Praxis des mobilen Arbeitens bei den Chemie-Arbeitgebern liegen vor: Knapp 21.000 Beschäftigte, Führungskräfte und Betriebsräte aus gut 70 Unternehmen haben an der von Fraunhofer IAO durchgeführten Studie im letzten Sommer teilgenommen.

Im Brückenabschluss der Tarifrunde 2022 hatten BAVC und IGBCE vereinbart, auf Basis der Studienergebnisse zu prüfen, ob tarifpolitischer Handlungsbedarf zum mobilen Arbeiten besteht. Rahmenbedingungen wie etwa der Grundsatz der Freiwilligkeit, aber auch die Option, Ruhezeiten zu kürzen, wurden bereits 2019 im Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt festgelegt.

Mobiles Arbeiten ist selbstverständlich geworden

Nicht nur wegen der Pandemie hat mobiles Arbeiten in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie haben Transformationsprozesse aufgrund von Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Entwicklung enorme Auswirkungen auch auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen. Corona hat diese Entwicklung als Booster massiv beschleunigt. Das zeigen auch die Ergebnisse der Studie.

Knapp 70 Prozent der Unternehmen hatten im Sommer 2023 bereits eine Vereinbarung zu ortsflexiblen Arbeiten geschlossen. In den übrigen Betrieben laufen Gespräche oder es besteht zumindest die Absicht, eine Regelung zu vereinbaren. Ortsflexibles Arbeiten ist heute eine Selbstverständlichkeit geworden, die betriebsindividuell und damit passgenau zwischen Unternehmen und Betriebsräten vereinbart wird.

78 Prozent der Befragten arbeiten zumindest teilweise mobil. Wenig überraschend ist, dass die Qualifikation in klarem Zusammenhang zur Ortsunabhängigkeit der Arbeit steht: Je mehr Wissensarbeit, desto digitaler und damit mobiler ist der Job. Das bedeutet jedoch nicht, dass Produktionsbeschäftigte keine Flexibilität erleben, denn neben der Flexibilität des Arbeitsortes ist die Lage der Arbeitszeit zentral. Mehr als 94 Prozent aller Befragten haben (zumindest teilweise) einen Entscheidungsspielraum, wann sie ihre Tätigkeit beginnen oder beenden. Das belegt, dass auch Produktionsbeschäftigte längst von Flexibilisierungen profitieren.

Ebenfalls bemerkenswert ist, dass knapp 13 Prozent der Befragten nicht mobil arbeiten, obwohl ihre Tätigkeit dies zuließe. Ein gutes Drittel dieser Beschäftigten hat sich aktiv gegen die mobile Arbeit entschieden. Sie arbeiten lieber im Betrieb.

KONTAKT



PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt
petra.lindemann@bavc.de

Gegenwärtig wird an 2 bis 3 Tagen/Woche mobil gearbeitet, wobei der durchschnittliche Wunsch vieler Beschäftigter eher bei 3 bis 4 Tagen/Woche liegt. Bedenklich ist, dass 18 Prozent der mobil Arbeitenden am liebsten gar nicht mehr ins Büro kommen würden und stattdessen 5 Tage/Woche mobil arbeiten wollen. Eine Einbindung in das Team und eine Bindung an das Unternehmen können so kaum erreicht werden.

Desk-Sharing als Kehrseite der Medaille

Vor allem in großen Betrieben wurde in den letzten Jahren bereits Bürofläche reduziert. Damit einher geht die Umsetzung von Desk-Sharing-Konzepten: Derzeit teilen sich knapp ein Viertel der mobil Arbeitenden den Arbeitsplatz mit anderen, wogegen fast die Hälfte der Teilnehmenden heute noch einen persönlich zugeordneten Arbeitsplatz hat und auf diesen auch nicht verzichten möchte. Die Bedeutung des eigenen Arbeitsplatzes, aber auch Vorbehalte gegen Desk-Sharing, zeigen sich im Meinungsbild.

Desk-Sharing-Konzepte finden sich fast nur in großen Betrieben mit über 1.000 Beschäftigten, in denen bereits ein Drittel der Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz teilen. Bei den Betrieben unter 1.000 Beschäftigten sind es hingegen weniger als 10 Prozent.

Die Erfahrungen mit Desk-Sharing sind meist gut: Knapp drei Viertel der Beschäftigten ohne individuellen Arbeitsplatz haben positive Erfahrungen gemacht. Negativ werden fehlendes Equipment an den Arbeitsplätzen, mangelnde Sauberkeit und zeitliche Aufwände für Aufbau und Suche nach einem freien Arbeitsplatz bewertet. Dennoch bietet Desk-Sharing neben der Kostenersparnis durch einen engeren Austausch der Mitarbeitenden auch die Chance, die Produktivität zu steigern.

Was bedeutet mobiles Arbeiten für das Team?

Ob mobiles Arbeiten zur Steigerung der Produktivität führt, ist umstritten. Klar dagegen ist, dass mobiles Arbeiten als eigenverantwortlich und zeitlich flexibel bewertet wird. Mehr als die Hälfte der Befragten stellt jedoch fest, dass der soziale Austausch und die Kreativität bei der Zusammenarbeit unter ortsflexiblen Arbeiten leiden.

Auch wenn die Studie eine Momentaufnahme ist, müssen negative mittel- bis langfristige Folgen für die Bindung, aber eben auch Innovationskraft im Fokus bleiben. Auf lange Sicht ist auch die Gefahr einer sozialen Erosion gegeben, auch wenn derzeit nur 19 Prozent von einer Verschlechterung des Zusammenhalts im Team sprechen. Viele Teams profitieren noch von einem Sozialkapital, das sie in einer verstärkten Präsenz in der Vor-Corona-Zeit aufgebaut haben. Besonders schwierig ist es schon jetzt für Beschäftigte, die in andere Teams wechseln, oder für neu Eingestellte, aufgrund geringeren sozialen Austauschs in den Teamzusammenhalt wachsen zu können.

Ein erheblicher Teil der Beschäftigten stellt abnehmendes Engagement der Kolleginnen und Kollegen ebenso fest wie ein verringertes Interesse am sozialen Austausch untereinander. Auf den ersten Blick scheint diese Erkenntnis weniger wichtig, weil nicht direkt arbeitsbezogen. Auf den zweiten Blick allerdings sind die Risiken hochrelevant: Das soziale Miteinander ist ein wichtiger Klebstoff und Ermöglicher von Zusammenarbeit, Hilfe, Krisenresilienz und Bindung.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass gut ein Jahr nach Corona mobiles Arbeiten in den Betrieben funktioniert und ganz überwiegend geregelt ist. Nun gilt es, den neu entstehenden Risiken für Teams und deren soziale Zusammenarbeit wirksam zu begegnen.

Autorin: Petra Lindemann



„Mobiles Arbeiten ist an vielen Arbeitsplätzen in unserer Industrie zum Alltag geworden. Trotz aller Vorteile: Dem sozialen Zusammenhalt in unseren Betrieben kann diese Arbeitsform langfristig jedoch schaden. In Deutschland profitieren wir seit Jahrzehnten von der engen persönlichen Zusammenarbeit zwischen Produktion, Forschung und administrativen Bereichen am selben Standort. Diesen Wettbewerbsvorteil müssen wir auch in Zukunft nutzen.“

CHEMIE-BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR (TEIL 2)

VIEL SCHICHT, WENIG TEILZEIT, HÖHERE QUALIFIKATION

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind Produktionsprozesse, bei denen die Anlagen an sieben Tagen in der Woche rund um die Uhr in Betrieb sind, weit verbreitet. Entsprechend hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die in Schichtsystemen im Einsatz sind. Während von allen Erwerbstätigen in Deutschland etwa 15 Prozent in irgendeiner Form Schichtarbeit leisten, ist der Anteil in der Chemie mit 21 Prozent deutlich höher; mehr als jeder Fünfte arbeitet hier in Schicht. Werden nur die Tarifbeschäftigten betrachtet, so sind es sogar gut 30 Prozent, die in der Branche Schichtarbeit leisten.

Hoher Anteil vollkontinuierlicher Schichtarbeit

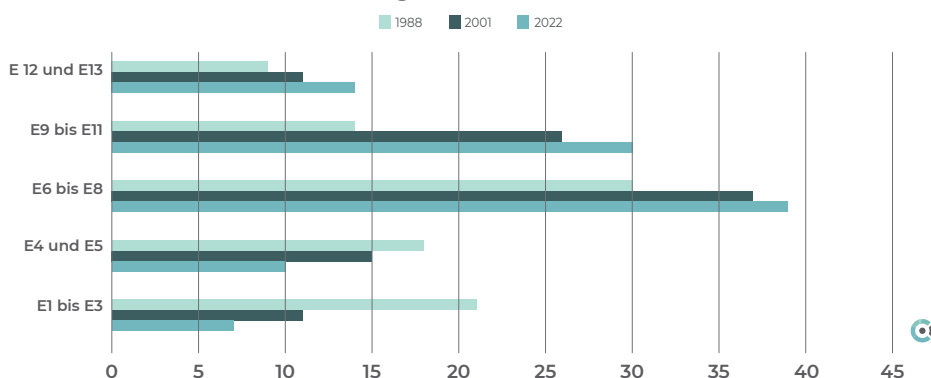
Besonders weit verbreitet ist dabei die vollkontinuierliche Schichtarbeit. Mit 24 Prozent ist etwa jeder vierte Tarifbeschäftigte regelmäßig auch nachts und an Wochenenden im Einsatz. Die Werte sind dabei seit vielen Jahren stabil. Seit Beginn der 2000er Jahre liegt der Anteil der Tarifbeschäftigten mit „Vollkontinuarbeit“ in derselben Größenordnung.

Vergleichsweise gering ist dagegen die Teilzeitquote bei Chemie und Pharma. Knapp 30 Prozent der Menschen in Deutschland arbeiten in Teilzeit. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist der Anteil mit 15 Prozent nur halb so hoch. Aber: Seit Beginn des Jahrtausends hat sich die Teilzeitquote in der Branche mehr als verdoppelt. Im Jahr 2000 lag der Wert nur bei 7 Prozent. Damit war der Zuwachs doppelt so schnell wie in der Gesamtwirtschaft.

Mehr qualifizierte Arbeitsplätze

Veränderungen im Zeitablauf sind auch bei der Eingruppierung der Tarifbeschäftigten in die Entgeltgruppen festzustellen. Der Trend zu Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen hält seit Jahren an. Im Vergleich zum Jahr 1988, in dem der Bundesentgelttarifvertrag mit den heute bestehenden 13 Entgeltgruppen eingeführt wurde, hat sich der Anteil der un- und angelernten Beschäftigten (E1 bis E3) von 21 auf 7 Prozent verringert; ein Rückgang um zwei Drittel. In den Entgeltgruppen E4 und E5, hauptsächlich Beschäftigte mit einer zweijährigen Berufsausbildung, sank der Anteil von 18 auf nunmehr 10 Prozent in 2022.

Beschäftigtenstruktur Chemie



Quelle: BAVC-Entgeltstatistik 2022

Deutlich zugelegt haben hingegen alle Bereiche ab der Entgeltgruppe E6. Fast verdoppelt hat sich dabei in Summe insbesondere der Teil der Mitarbeitenden im Tarifbereich zwischen E9 und E13, in dem auch Angestellte mit Hochschulabschlüssen eingruppiert werden.

Autor: Lutz Mühl

 **KONTAKT**



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

EMPLOYER BRANDING

DIE MACHT DER MARKE

Fachkräftemangel, New Work und Transformation: Immer mehr Unternehmen investieren angesichts dieser Herausforderungen in ihre eigene Arbeitgebermarke. Sie haben verstanden: Die Marke macht den Unterschied. Sie profiliert und differenziert im Wettbewerb, zieht die richtigen Talente an und bindet sie. Eine Employer Brand ist weitaus mehr als ein kreativ und technisch ansprechender Arbeitgeberauftritt: Sie ist ein kulturelles Identifikationsangebot für bestehende und zukünftige Beschäftigte. Deshalb haben starke Arbeitgebermarken eine besondere Strahlkraft, die weit über materielle Benefits und gängige Floskeln hinausreicht.

Marathon statt Sprint

Employer Branding (EB) ist ein Instrument strategischer Unternehmensführung. Wie bei jedem Markenaufbau braucht es einige Jahre konsequenten Handelns, um innerhalb und außerhalb der Organisation die gewünschte Wirkung zu erzielen. Grundlage eines erfolgreichen EB-Prozesses bilden Stakeholder-Interviews und eine Kulturanalyse gemeinsam mit den Beschäftigten. Hieraus formt sich eine Arbeitgeberpositionierung (AGP), die sich durch drei Merkmale auszeichnet: Dem „Anker“, der Kultur und Identität der Arbeitgebermarke stärkt, ihr Stabilität und Glaubwürdigkeit verleiht, dem „Differenziator“, der für Aufmerksamkeit und Wiedererkennung im Arbeitsmarkt sorgt, sowie dem „Treiber“, der Veränderungen im Unternehmen adressiert und die Marke an der Zukunftsvision ausrichtet.

Warum sich die Investition lohnt

Bei der Implementierung der AGP kommt es zunächst auf die interne Verankerung an. Hier spielen Führung und Kommunikation eine wichtige Rolle. Darauf aufbauend erfolgt die externe Aktivierung am Arbeitsmarkt durch Maßnahmen des Personalmarketings und Recruitings. Auf beiden Ebenen steht die Gestaltung einer attraktiven Employee- bzw. Candidate-Experience im Fokus. Begleitet wird der EB-Prozess durch ein Monitoring, das Kennzahlen erhebt und sicherstellt, dass sich alle Aktivitäten konsequent an der AGP ausrichten. Was sich in der Theorie einfach anhört, ist in der Praxis für viele Unternehmen herausfordernd. Denn der EB-Prozess macht Besonderheiten und Stärken, aber auch Schwächen der eigenen Organisation sichtbar. Er formt eine Arbeitgebermarke mit Ecken und Kanten, die aufzeigt, wer in die aktuelle und künftige Unternehmenskultur passt oder eben nicht. Die Konsequenzen daraus sind manchmal schmerzhaft, zahlen sich aber am Ende aus: Durch eine schnellere Besetzung freier Stellen, eine bessere Bindung von Leistungsträgern sowie mehr Identifikation mit dem Unternehmen.

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

INFO

Welche Bedeutung das Thema „Employer Branding“ für die Transformation in der Chemie-Branche hat, dazu finden Sie mehr Informationen in der BAVC-Studie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ unter:

bavc.de/top-themen



Quelle: Shutterstock 1843792663

PFLEGEVERSICHERUNG RECHTZEITIG UMSTEUERN

Die Pflegeversicherung ist mehr als alle anderen Sozialversicherungszweige vom demografischen Wandel betroffen. Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird bis zum Jahr 2050 um mehr als die Hälfte zunehmen. Nach einer Hochrechnung der „Initiative für eine nachhaltige und generationengerechte Pflegereform“ werden bis 2040 voraussichtlich bis zu 250.000 Fachkräfte zusätzlich benötigt. Auch dies wird sich auf die Ausgaben der Pflegeversicherung auswirken. Umfassende Strukturreformen sind daher besonders dringend für eine starke und finanzierbare Pflegeversicherung.

Arbeitgeberbeitrag auf jetzigem Niveau festschreiben

Zum 1. Juli 2023 ist der Beitragssatz auf 3,4 Prozent für Versicherte mit einem Kind (bzw. für Kinderlose auf 4,0 Prozent) angehoben worden. Um weitere Belastungen für die Wirtschaft zu vermeiden, muss der Arbeitgeberbeitrag auf dem jetzigen Niveau festgeschrieben werden. Kurzfristig müssen drohende Beitragssatzsteigerungen durch Maßnahmen wie die Finanzierung der Rentenbeiträge für pflegende Angehörige als versicherungsfremde Leistung (ca. 2,4 Milliarden Euro) und den Ausgleich der pandemiebedingten Zusatzkosten (ca. 4 Milliarden Euro) durch den Bund aufgefangen werden.

Ein „Nachhaltigkeitsfaktor“ wie bei der Rente könnte die notwendigen Anpassungen der Pflegeleistungen dämpfen, wenn die Anzahl der Pflegebedürftigen stärker steigt als die der Beitragszahler. Bislang besteht durch den Einheitsbeitragssatz und den bestehenden Ausgabenausgleich kein Wettbewerb. Ein fairer Kosten- und Qualitätswettbewerb zwischen den Pflegekassen sowie zwischen den Leistungsanbietern könnte dies ändern, ebenso wie ein Pflegekassenwahlrecht des Versicherten.

Beschränkung der Pflege auf Basisabsicherung

Für eine stabile Finanzierung muss die Pflegeversicherung nach dem Prinzip der Teilkostendeckung auf eine Basisabsicherung beschränkt werden. Mehr als bisher werden Menschen für eine angemessene Absicherung des Pflegerisikos privat vorsorgen müssen. Da Pflege in der Regel erst im hohen Alter nötig wird, bleibt ein langer Zeitraum für entsprechende Vorsorge. Im Chemie-Tarifbereich besteht deshalb mit CareFlex seit dem 1. Juli 2021 eine Pflegezusatzversicherung für alle Tarifbeschäftigten, um Finanzierungslücken im Pflegefall teilweise zu schließen und Angehörige zu entlasten. Zur Unterstützung und Verbreitung der tariflichen Zusatzvorsorge müssen Beiträge zu betrieblichen oder tariflichen Pflegezusatzversicherungen künftig steuer- und beitragsfrei gezahlt werden können.

Autorin: Christiane Debler

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



Ausbildungsleiter Zimmermann mit Maschinen- und Anlagenführer Ali Sugule

SOZIALPARTNERINITIATIVE STARTPLUS WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN

Jungen Menschen eine Chance in der Chemie geben, das ist das Ziel von Start-Plus. Seit 2011 fördert das vom Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) angebotene Programm Jugendliche, denen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung noch fehlen und die bisher keine Lehrstelle gefunden haben. Teilnehmende erhalten eine monatliche Eingliederungsvergütung sowie begleitende sozialpädagogische Betreuung. Durch das Programm mit einer Dauer von bis zu zwölf Monaten sollen sie auf eine Ausbildung vorbereitet werden.

Erfolgreichen Start in die Ausbildung ermöglichen

Innerhalb des Unterstützungs-Jahres können Teilnehmende in die Berufswelt hineinschnuppern. Am Beispiel eines der beteiligten Unternehmen – Werner & Mertz GmbH in Mainz – verläuft dies sehr praxisnah: Die Jugendlichen bekommen von Beginn an ein Gespür dafür, wie der spätere Beruf aussehen kann. Auch das Unternehmen bekommt so die Möglichkeit, die jungen Menschen vor dem Abschluss eines Ausbildungsvertrags kennenzulernen.

Mit Hilfe des Programms haben dieses Jahr A. Ali-Sugule und S. Ahmadzai ihre Ausbildung erfolgreich bei Werner & Mertz absolviert. Einer der beiden kam als unbegleiteter Minderjähriger nach Deutschland und konnte seine Chance mit Hilfe des Programms nutzen. Ihr Ausbildungsleiter Ralf Zimmermann zeigt sich sehr zufrieden. Seit 2019 bietet das Unternehmen zwei neue Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von je zwei Jahren an: „Produktionsfachkraft Chemie (m/w/d)“ und „Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)“. Diese werden, so Zimmermann, gut angenommen, unter anderem auch von den beiden Jugendlichen. Dabei haben sie mit StartPlus auch von sozialpädagogischer Unterstützung profitiert. „Zu den Unterstützungsleistungen zählen neben dem Überwinden von beispielsweise sprachlichen Hürden auch Punkte wie die Wohnungssuche; da wurde den beiden toll geholfen“, erklärt er.

Ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel

Dass StartPlus an den richtigen Stellen hilft, zeigt das Beispiel der zwei Ausgebildeten. Anfänglich fehlende Voraussetzungen für die Ausbildung werden nicht als Hindernis gesehen, sondern als Förderungspotenzial. Mit Hilfe der zusätzlichen Unterstützung können Teilnehmende im Betrieb zu Fachkräften heranwachsen, die in Zeiten des Arbeitskräftemangels dringend benötigt werden. So konnten die zwei jungen Männer nicht nur ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, sondern waren unter fünf Auszubildenden zum Maschinen- und Anlagenführer in ihrem Jahr die einzigen, die übernommen wurden.

Autorin: Tabea Grölinger-Hoff

INFO

Das Programm StartPlus basiert auf der Initiative „Start in den Beruf“, wurde aber speziell an die Rahmenbedingungen in kleineren und mittleren Betrieben mit in der Regel bis zu 750 Beschäftigten angepasst.

StartPlus ist eine von mehreren Unterstützungsleistungen, die der UCI anbietet. Er besteht seit 1975 als gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner BAVC und IGBCE. Sein satzungsmäßiger Hauptzweck besteht darin, Leistungen an Betriebsangehörige in Notlagen zu erbringen, die insbesondere durch Arbeitslosigkeit oder drohende Arbeitslosigkeit entstehen.

uci-wiesbaden.de

UCI



Quelle: BG RCI / Anke Wunschik

BERUFGENOSSENSCHAFT SOZIALWAHL ABGESCHLOSSEN

Die alle sechs Jahre stattfindende Sozialwahl ist erfolgreich abgeschlossen. Wie bei der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wurden auch bei der Unfallversicherung die paritätisch besetzten Vertreterversammlungen und Vorstände für die ehrenamtliche soziale Selbstverwaltung neu gewählt. Die Versicherten- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter der sechs Branchen der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) hatten hierzu ihre Vorschlagslisten eingereicht.

Vertreterversammlung hat sich konstituiert...

Für die Vertreterversammlung der BG RCI waren 30 ordentliche Mitglieder sowie weitere stellvertretende Mitglieder je Sozialpartnergruppe (Arbeitgeber und Versicherte) zu wählen. Da genauso viele Kandidatinnen und Kandidaten von den Sozialpartnern vorgeschlagen wurden wie Mandate zu vergeben sind, fand eine Friedenswahl ohne Wahlhandlung statt. Mit Ablauf des Wahltermins am 31. Mai 2023 galten die Vorgeschlagenen als gewählt.

Die Chemie-Arbeitgeber stellen hier 15 ordentliche und zehn von 45 stellvertretenden Mitgliedern, bei denen die neue gesetzliche Vorgabe zur Geschlechterquote (jeweils mindestens 40 Prozent Frauen und Männer) erfüllt wurde.

Aus allen sechs Branchen sind Mitglieder der Vertreterversammlung in besonderen Ausschüssen tätig: Finanzen und Wirtschaft, Rechnungsprüfung, Prävention sowie Rehabilitation, Leistungen und Berufskrankheiten – und können so die Arbeit der BG RCI mitgestalten und kontrollieren. Mitte Oktober fand die konstituierende Sitzung in Heidelberg statt, in deren Rahmen auch der neue Vorstand gewählt wurde.

...und den Vorstand gewählt

Auch hier fand eine Friedenswahl statt. Alter und neuer Vorsitzender der Arbeitgeberseite ist Uwe Müller (Henkel). Die Chemie-Arbeitgeber stellen fünf der elf ordentlichen Mitglieder sowie fünf der 17 stellvertretenden Mitglieder im Vorstand. Wie bei der Vertreterversammlung sind Mitglieder in besonderen Ausschüssen tätig: Personal und Organisation, Finanzen und Wirtschaft, Prävention sowie Rehabilitation, Leistungen und Berufskrankheiten. Sie vertreten die Interessen der BG RCI auch in Institutionen wie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, bei den BG-Kliniken und -Bildungsstätten.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

INFO

Mehr Infos zur Berufsgenossenschaft der Chemie-Branche finden Sie unter:

www.bgrci.de