

AUSBLICK

Was 2019 wichtig wird

Wagen wir einen Blick in die Glaskugel: Was bringt das neue Jahr? Was muss sich ändern? Was wollen wir erreichen? In mehrfacher Hinsicht werden die Weichen für die Zukunft neu gestellt. Unsere wichtigsten Ziele für 2019:

Die Bundesrepublik wird besser regiert

Die große Koalition in Berlin wird Mitte März ein Jahr im Amt sein. Schlagzeilen hat sie bislang vor allem mit internem Streit gemacht, weniger mit zukunftssträchtigen Initiativen. Und wenn doch Politik gemacht wurde, dann zu oft im Rückwärtsgang: Neue Milliarden für die Rente waren kein Problem, mehr Geld für den Breitbandausbau und die digitale Ausstattung der Schulen sehr wohl. Das muss besser werden: Die Zukunft gewinnen wir mit mehr Investitionen, nicht mit mehr Verteilung.

Europa findet wieder mehr Akzeptanz

Gelingt der Regierung in London nicht doch noch der Exit vom Brexit, wird die EU kleiner, wirtschaftlich schwächer und politisch weniger einflussreich. Hinzu kommt, dass mit der Europawahl eine Richtungsentscheidung ansteht: Kann die EU ihre Bürger überzeugen, pro Europa zu wählen? Notwendig ist dafür einerseits, dass Europa gemeinsame Lösungen für drängende Fragen wie die Migration findet. Andererseits sind auch die Bürger gefordert, genauer hinzuschauen, wenn es um die Vorteile und Leistungen der EU geht. Europa bedeutet Wohlstand, Freiheit und Frieden auf unserem Kontinent.

Die Sozialpartner modernisieren die Arbeitswelt

Tarifpolitik ist schon lange mehr als das Feilschen um Prozente. Es geht um Antworten auf Demografie, Fachkräfteengpässe und Digitalisierung, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen aushandeln. Die Chemie-Sozialpartner haben sich einiges vorgenommen: Bis Ende des Jahres wollen wir mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten mit mehr Flexibilität für die Unternehmen bei der Sicherung des Arbeitsvolumens verbinden. Wir wollen die Chancen nutzen, die die Digitalisierung bietet.

» Die Zukunft gewinnen wir mit mehr Investitionen, nicht mit mehr Verteilung. «

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

SOZIALPOLITIK

Zukunft der sozialen Sicherung 2

DIGITALISIERUNG

Germany Reloaded 3

BILDUNG

Ausbildungsbilanz 2018 4

5 Gründe für eine Ausbildung
in der Chemie 5

BRANCHE

So attraktiv ist die Chemie 6

Flexibler Chemie-Tarif 8

FORDERUNGEN DER CHEMIE-ARBEITGEBER

Zukunft der sozialen Sicherung

Die demografische Entwicklung stellt die Sozialsysteme in den nächsten zwei Jahrzehnten vor massive Herausforderungen: Der sinkenden Zahl von potenziell Erwerbstätigen werden immer mehr Leistungsempfänger gegenüberstehen. Dies gilt neben der Rentenversicherung auch für die Kranken- und Pflegeversicherung.

Gleichzeitig werden die fortschreitende Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft ebenso wie die sich ändernden individuelle Einstellungen zu neuen Lebensentwürfen und Erwerbsformen führen. Diese passen nicht immer zur Finanzierungs- und Leistungslogik der heutigen Sozialversicherung. Auch die nötige Einwanderung von Fachkräften muss mit Strategien begleitet werden, um diese ohne Friktionen in die Sozialsysteme integrieren zu können. Hier unsere zentralen sozialpolitischen Forderungen im Überblick:

Arbeit in Deutschland wettbewerbsfähig, den Sozialstaat leistungsfähig halten. Darum ...

- Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeitsentgelte dauerhaft unter 40 Prozent halten; Bemessungsgrenzen beibehalten.
- prozentuale Beiträge auf Arbeitsentgelte nur, wenn sie sich auch entsprechend auf die Höhe der Leistungen auswirken.
- nicht durch individuelle Beiträge gedeckte Leistungen der Sozialversicherungen aus Steuern finanzieren.
- nach Leistungsfähigkeit finanzierte Einkommensumverteilung auf Steuer- und Transfersystem fokussieren.
- Transparenz (auch der Wirkung) von Leistungen durch Bündelung, Vereinfachung und Digitalisierung erhöhen.
- durch Eigenbeteiligungen kostenbewusstes Verhalten stärken und Subsidiarität sozialer Leistungen verdeutlichen.
- Leistungserbringung und Verwaltung konsequent digitalisieren; ebenso die Kommunikation zwischen allen Beteiligten.
- wo immer möglich und sinnvoll einen fairen Wettbewerb von Leistungserbringern und Einrichtungen stärken.

Solidarisch finanzierte Sozialversicherungen neu austarieren. Dafür ...

- Herausforderung steigender Lebenserwartung in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung fair zwischen Generationen verteilen – betriebliche und private Vorsorge (weiter) ausbauen.
- Kranken- und Pflegeversicherung auf Basissicherung fokussieren – Finanzierung unabhängig vom Einkommen über solidarische Prämien mit steuerfinanziertem Sozialausgleich gestalten – Zusatzleistungen individuell absichern.
- Unfallversicherung auf betriebsspezifische Risiken konzentrieren.
- in allen Bereichen verpflichtende Mindestabsicherungen für alle Formen von Beschäftigten und Selbständigen schaffen.

»Fördern und Fordern« bei Grundsicherung beibehalten. Deswegen ...

- dauerhafte Abhängigkeiten von Sozialleistungen verhindern – negative Anreize für Aufnahme oder Ausweitung von Arbeit beseitigen – Integration in Erwerbsarbeit fördern – keine sanktionsfreien oder bedingungslosen Leistungen.

AUTOR: LUTZ MÜHL

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Verlässliche Sozialsysteme sind von großer Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dem tragen wir als Gesellschaft dadurch Rechnung, dass heute schon fast jeder dritte erwirtschaftete Euro dafür ausgegeben wird. In der Debatte um die Zukunft des Sozialstaats kann es deshalb nicht darum gehen, neue Sozialleistungen zu erfinden, bestehende auszuweiten und die Beiträge weiter zu erhöhen. Vielmehr müssen wir dafür sorgen, dass die vorhandenen Mittel effektiv eingesetzt werden, die einzelnen Sozialleistungen gut aufeinander abgestimmt sind und tatsächlich auch die gewünschte Wirkung erzielen. Unser gemeinsames Ziel muss sein, dass sich Arbeit für den Einzelnen lohnt und dass Arbeit in Deutschland wettbewerbsfähig bleibt.

BDA-BROSCHÜRE »GERMANY RELOADED«

Digitales Potenzial am Standort Deutschland

Die digitale Transformation verändert Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft grundlegend. Wie die fortschreitende Automatisierung, die Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI), das Internet der Dinge sowie Onlineplattformen unsere Art zu leben und zu arbeiten beeinflusst, beleuchtet die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in ihrer kürzlich erschienenen Broschüre »Germany Reloaded«.

Die digitale Transformation bietet Chancen für Unternehmen ...

Für eine global eng vernetzte und hoch technologisierte Volkswirtschaft wie Deutschland bietet die digitale Transformation enorme Chancen. Laut einer Studie des McKinsey Global Institute könnte die deutsche Wirtschaft ihr jährliches Wachstum bei voller Ausschöpfung ihres digitalen Potenzials bis 2025 um einen Prozentpunkt steigern und so rund 500 Milliarden Euro zusätzlich erwirtschaften. Mittelständler wie Konzerne können ihre weltweite Spitzenstellung in einer Vielzahl von Bereichen wie etwa dem Maschinenbau, den industrienahen Dienstleistungen, der Autoindustrie oder der Logistik mit den richtigen Weichenstellungen nicht nur sichern, sondern noch weiter ausbauen.

Start-ups können mit den richtigen Rahmenbedingungen durch innovative Geschäftsmodelle die Digitalisierung der Wirtschaft mit vorantreiben und weltweit neue Märkte erschließen. Auch im Handwerk und im gesamten Dienstleistungssektor steckt enormes digitales Potenzial, das gehoben werden kann. Die deutsche Wirtschaft hat damit eine gute Ausgangsposition für die neue digitalisierte Welt, folgern die Autoren.

... und Beschäftigte

Auch für die Beschäftigten in Deutschland eröffnet die Digitalisierung zahlreiche Chancen. Anders als die häufig zitierten Horrorprognosen von flächendeckender Automatisierung und massenhaften Jobverlusten suggerieren, überwiegen in Deutschland die positiven Beschäftigungseffekte des digitalen Wandels deutlich, so die BDA-Studie.

Die Digitalisierung hat bereits begonnen, und wir verzeichnen aktuell in Deutschland eine Rekordbeschäftigung. Auch der Blick nach vorn muss nicht Bange machen. Dies zeigt unter anderem eine im April 2018 vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) vorgelegte Studie zur Zukunft der Arbeit. Zwar werden einzelne Berufsbilder wegfallen. Gleichzeitig werden aber zahlreiche neue entstehen und vorhandene Berufsbilder weiterentwickelt. All das wird nicht von heute auf morgen passieren. Vielmehr stellt die Digitalisierung einen transformativen Prozess dar. Bildung und Weiterbildung werden dabei der zentrale Schlüssel für die Schaffung von Teilhabechancen für alle in einer digitalisierten Arbeitswelt.

AUTOR: BAVC



Laden Sie sich die ausführliche Broschüre auf der Website der BDA herunter

www.arbeitgeber.de



AUSBILDUNGSBILANZ 2018

Rekordjahr bei Ausbildung und Übernahme

Die Chemie-Branche schafft erneut tausende Chancen für Berufseinsteiger: Mit 9.714 Ausbildungsplätzen bieten die Chemie-Arbeitgeber im Vergleich zum Vorjahr rund 300 Plätze zusätzlich an und bilden weiterhin über Bedarf aus. Das ist der höchste Stand seit dem Start des Ausbildungstarifvertrags im Jahr 2003. Ebenso auf Rekordniveau liegt die Übernahmequote mit rund 93 Prozent. Möglich sind diese Ergebnisse aufgrund der stabilen Konjunktur der vergangenen Jahre und eines flexiblen Tarifvertrags, der Ausbildungsangebot und Übernahmechancen für junge Menschen sinnvoll austariert.

Herausforderungen für die duale Ausbildung

»Die Chemie zahlt gut, bietet spannende Jobs und hervorragende Perspektiven. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und schaffen mit jedem Ausbildungsplatz neue Chancen für den Berufseinstieg«, kommentiert BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller die Ausbildungsbilanz 2018. »Wir sehen aber auch, wie ambitioniert unser Ziel ist, das Ausbildungsplatzangebot angesichts rückläufiger Schülerzahlen und des anhaltenden Akademisierungstrends unter Jugendlichen auf hohem Niveau zu halten. Umso größer ist das Engagement unserer Betriebe zu schätzen, die weiterhin massiv in Ausbildung investieren.«

Rund 93 Prozent der Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen, entweder direkt unbefristet (rund 55 Prozent) oder mit sehr guter Bleibeperspektive und Befristung. Gegenüber dem Vorjahr haben sich auch diese Werte erneut verbessert (2017: 48 Prozent unbefristet). Die Chemie-Arbeitgeber betreiben damit demografische Vorsorge, sehen aber zugleich wachsende Herausforderungen für die Zukunft: Ein starker, globaler Wettbewerb, anhaltender Kostendruck sowie die fortschreitende Digitalisierung werden die Branche weiter fordern und verändern. Vor diesem Hintergrund muss sich auch die duale Ausbildung bewähren und zukunftsfest aufstellen.

AUTOR: BAVC | BILD: JOHANNES VOGT

ANSPRECHPARTNER



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

5 Gründe für eine Ausbildung in der Chemie

50

moderne naturwissenschaftliche, technische und kaufmännische Ausbildungsberufe bietet die Branche. Über 9.000 Ausbildungsplätze werden jährlich angeboten.

1.084 EURO

beträgt die durchschnittliche Vergütung für Azubis über alle Lehrjahre und Tarifbezirke.

90 PROZENT

der Jugendlichen werden nach erfolgreicher Ausbildung übernommen. Der Anteil unbefristeter Übernahmen unmittelbar nach der Ausbildung konnte zuletzt weiter gesteigert werden.

30 TAGE

Urlaub erhält jeder Azubi plus 700 Euro Urlaubsgeld. Hinzu kommen zwei freie Tage vor der Abschlussprüfung.

26.000

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie.

Attraktive Chemie

Was die Unternehmen ihren Beschäftigten bieten.

> alles zum Thema



MITARBEITERKOMMUNIKATION

So attraktiv ist die Chemie

Das Informationsportal »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« (DCDA) hat einen neuen Themenschwerpunkt gesetzt: Die Attraktivität der Chemie-Branche steht diesmal im Fokus. Beschäftigte erfahren, von welchen Vorteilen sie profitieren, und auch Außenstehende sehen, was die Chemie zu bieten hat.

Reportagen, Fakten, Hintergründe

Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen:

- Was verdienen Azubis, Berufseinsteiger und erfahrene Fachkräfte?
- Wie steht die Chemie damit im Branchenvergleich da?
- Und warum ist Attraktivität überhaupt zu einem Wettbewerbsvorteil für Unternehmen geworden?

Fakten-Checks, Videos und Infografiken zeigen auf, wie gut die Arbeitsbedingungen in der Chemie bereits heute sind und was die Sozialpartner gemeinsam tun, um diese weiter zu verbessern. Wir fragen nach, was Chemie-Beschäftigte an ihrer Tätigkeit und ihrer Branche schätzen. In Reportagen widmen wir uns den Themen Weiterbildung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit. Wir sammeln Beispiele für soziales Engagement und erklären die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge. DCDA gibt zudem Einblicke, wie Arbeitgeber und Gewerkschaft die digitale Arbeitswelt gestalten.

Mit dem neuen Themendossier »Attraktive Chemie« wollen wir Antworten liefern, Hintergründe und Positionen der Arbeitgeber erklären. Die Beiträge zu ausgewählten Schwerpunkt-Themen – wie zuletzt zur Tarifrunde 2018 oder Digitalisierung und Arbeiten 4.0 – sind ein Angebot der Arbeitgeberverbände für die Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie, um sie in ihrer Kommunikation gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen.

Die einzelnen Inhalte des Themendossiers können vielseitig in der Unternehmenskommunikation eingesetzt werden – sei es als redaktioneller Beitrag im Intranet, in der Mitarbeiterzeitung oder als Verweis in den sozialen Netzwerken. Das mit

Die Chemie.
Dein Arbeitgeber.

ist ein Informationsangebot der
Chemie-Arbeitgeber für die
Beschäftigten der Branche.

www.chemie-arbeitgeber.de

Unterstützung der IW Medien realisierte Informationsangebot setzt auf digitale Kommunikations- und Verbreitungskanäle. Die Arbeitgeber wollen Verständnis für unternehmerische Entscheidungen und Positionen schaffen und die Leistungen der Branche für ihre Mitarbeiter herausstellen.

Sagen Sie uns Ihre Meinung

Über die Inhalte des nächsten Themensprints halten wir Sie auch im BAVC-Impuls auf dem Laufenden. Für Anregungen und Wünsche direkt aus den Unternehmen ist die Redaktion jederzeit dankbar. Sprechen Sie uns gerne an: presse@bavc.de

AUTORIN: REBECCA WILHELM | GRAFIK: IW MEDIEN

NEWSLETTER

Registrieren Sie sich für unseren Newsletter, um auf dem Laufenden zu bleiben und keines der neuen Angebote zu verpassen.

www.chemie-arbeitgeber.de/newsletter

Chemie-Arbeitgeber: die App für Führungskräfte



Immer up to date

Kennen Sie diese Situation? Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, vielleicht auch der Betriebsrat, fragt Sie: Wie steht der Arbeitgeber eigentlich zum Brexit? Oder zum geplanten Einwanderungsgesetz? Unsere Arbeitgeber-App für Führungskräfte der Chemie- und Pharmaindustrie unterstützt Sie, schnell sprachfähig zu sein. Kurz, kompakt, immer aktuell: Die App liefert Positionen und Fakten zu den wichtigsten Themen der Tarif- und Sozialpolitik, dazu Kennzahlen und Links zu vertiefenden Informationen. Die App »Chemie-Arbeitgeber« ist kostenfrei verfügbar für iOS- und Android-Smartphones.



ANSPRECHPARTNER



Sebastian Kautzky | Geschäftsführer

Kommunikation, Pressesprecher

sebastian.kautzky@bavc.de



Rebecca Wilhelm

Kommunikation, Social Media,
Stv. Pressesprecherin

rebecca.wilhelm@bavc.de



TARIFVERTRÄGE

Flexibler Chemie-Tarif

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben gemeinsam eine Reihe von Flexibilisierungen, Öffnungen und Optionen im Flächentarif verankert. Inzwischen verfügen die Unternehmen im Bedarfsfall tariflich über beträchtliche Kosten- und Arbeitszeitspielräume. Hier eine Auswahl:



LINKTIPP

Die komplette Übersicht zu allen Flexi-Instrumenten gibt es auf www.bavc.de

Variabel bei Arbeitszeit und Entgelt

In der Chemie gilt eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden (Ausnahme Nordostchemie). Zugleich ist es nötig, die Arbeitszeit flexibel an unterschiedliche Auftragslagen anzupassen. Hier hilft der »**Arbeitszeitkorridor**«. Durch dieses Instrument können Betriebe eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festlegen, auch für Betriebsteile oder einzelne Arbeitnehmergruppen. Voraussetzung ist eine Betriebsvereinbarung und die Zustimmung der Tarifparteien.

Die festgelegte Wochenarbeitszeit muss nicht in jeder einzelnen Woche, sondern kann im Rahmen eines »**Verteilzeitraums**« von bis zu 12 Monaten durchschnittlich erreicht werden. Der Ausgleich des Stundenkontos kann auch außerhalb des 12-Monatszeitraums erfolgen.

Auf wirtschaftliche Schwierigkeiten müssen die Betriebe flexibel reagieren können. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit oder zum Erhalt des Standortes können sie daher den »**Entgeltkorridor**« nutzen und die Tarifentgelte um bis zu 10 Prozent absenken. Auch hier ist die Zustimmung der Tarifparteien erforderlich.

Weiter haben Unternehmen die Möglichkeit, die tarifliche »**Jahresleistung**« bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kürzen, zu streichen oder die Auszahlung zu verschieben. Darüber hinaus gibt es das »**Optionsmodell**«. Anstelle der festen Jahresleistung von 95 Prozent des monatlichen Entgelts kann eine Bandbreite von 80 bis 125 Prozent vereinbart werden.

AUTOR: MARKUS HESSE | BILD: FOTOLIA

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 Wiesbaden
 Internet: www.bavc.de | Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller.
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Markus Hesse, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH,
 Leinfelden-Echterdingen. Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com