

## CHEMIE-TARIFRUNDE 2015

# Einigung in freier Verhandlung erzielt

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben einmal mehr bewiesen, dass sie selbst bei zunächst deutlich auseinander liegenden Positionen eine tragfähige Lösung für die Branche mit ihren 550.000 Beschäftigten in 1.900 Betrieben finden. Nach neun regionalen und drei zentralen Verhandlungsrunden haben BAVC und IG BCE eine Einigung in der Tarifauseinandersetzung erzielt und damit gezeigt: Diese Partnerschaft ist gut für die Chemie – und sie ist belastbar.

In der Öffentlichkeit wird die erzielte Einigung überwiegend positiv bewertet. So bezeichnet die Rheinische Post den Abschluss als »vernünftig« und »wohltuend, wenn man an die zähen Tarifverhandlungen in anderen Branchen denkt«. Auch die Süddeutsche Zeitung wertet den Chemie-Tarifabschluss als ausgewogen. Die Zweifel an der Chemie-Sozialpartnerschaft seien zerstreut, kommentiert die Frankfurter Allgemeine Zeitung.

## Ergebnis nach hartem Ringen

Die Chemie-Tarifrunde 2015 hatte in den zurückliegenden Wochen und Monaten eine besondere Dynamik entwickelt: Zwischen dem Ruf der Arbeitgeber nach Zurückhaltung in schwieriger wirtschaftlicher Gemengelage und dem Beharren der Gewerkschaft auf einer Maximalforderung entspann sich eine harte Auseinandersetzung in zuweilen rauem Ton. Vereinzelt wurde gar die Standfestigkeit der Chemie-Sozialpartnerschaft in Frage gestellt. Annähernd 100.000 Beschäftigte mobilisierte die Gewerkschaft nach eigenen Angaben bei den großen Kundgebungen und Demonstrationen nach der zweiten bundesweiten Verhandlungsrunde. Von einer Schlichtung, gar von einem drohenden Arbeitskampf war die Rede – denkbar stürmische Aussichten.

Doch die Chemie-Sozialpartnerschaft hat bewiesen, dass sie nicht nur bei Schönwetter trägt, sondern auch höhere Windstärken aushält: In der dritten bundesweiten Verhandlungsrunde in Stuttgart fanden beide Seiten rechtzeitig zu einem kompromissorientierten und fairen Austausch zurück. Die vorherigen Streitigkeiten wurden in den Hintergrund gerückt und damit ein Ergebnis in freien Verhandlungen erzielt. BAVC und IG BCE untermauerten, was eine partnerschaftliche Tarifpolitik ausmacht und wie der Grundsatz der Tarifeinheit in der chemischen Industrie erfolgreich gelebt wird.

*»Diese Partnerschaft ist gut für die Chemie – und sie ist belastbar«*

### TARIFRUNDE

Tragfähiger Kompromiss **2**

### BRANCHE

Bündnis »Zukunft der Industrie« **4**

Branchendialog Chemie **5**

### PERSONALPOLITIK

Die Geschlechterquote kommt **6**

### GESUNDHEIT

Der Krankenstand steigt an **8**



Margret Suckale, Hans-Carsten Hansen (BAVC), Peter Hausmann, Michael Vassiliadis (IG BCE)

## CHEMIE-TARIFABSCHLUSS

# Tragfähiger Kompromiss

Nach neun regionalen und drei zentralen Verhandlungsrunden haben BAVC und IG BCE eine Einigung in der Tarifaueinandersetzung erzielt: Die Entgelte der 550.000 Beschäftigten in den 1.900 Betrieben der chemischen und pharmazeutischen Industrie steigen nach einem Leermonat um 2,8 Prozent. Die tabellenwirksame Tariferhöhung gilt ab dem zweiten Monat, kann aber bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens um zwei weitere Monate nach hinten verschoben werden. Der Abschluss hat eine Gesamtlaufzeit von 17 Monaten. Zudem wird der bestehende Demografiefonds für das Jahr 2016 pro Tarifbeschäftigten auf 550 Euro und ab 2017 auf 750 Euro erhöht.

### **BAVC-Verhandlungsführer Hans-Carsten Hansen: »Einigung nach scharfer Auseinandersetzung«**

Hans-Carsten Hansen, Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber, wertete die Einigung als einen »für die Unternehmen und die Beschäftigten fairen Kompromiss«. Hansen weiter: »Wir haben hart und intensiv verhandelt. Dabei sind die Arbeitgeber bis an die Schmerzgrenze gegangen.« Auch in einer teils sehr scharfen Auseinandersetzung haben beide Seiten den Blick für das Wesentliche nicht verloren. »In der Demografiefrage haben wir uns auf eine tragbare Lösung verständigt. Die Kostenbelastung aus Entgelterhöhung und Demografiebetrag ist für die Unternehmen leistbar. Über eine längere Laufzeit und die Flexibilität zu Beginn der Tariferhöhung ist dieser Abschluss für alle Unternehmen in der Fläche noch verkraftbar.«

#### **Das Wichtigste auf einen Blick**

- 2,8 Prozent für 17 Monate
- Demografiebetrag: 550 Euro für 2016 und 750 Euro ab 2017
- betriebliche Flexibilität durch einen Leermonat und Verschiebemöglichkeit
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 40 Euro je Monat



## Die Elemente des Tarifpakets im Detail:

### Entgelterhöhung: nach einem Leermonat 2,8 Prozent für 16 Monate

Nach einem Leermonat steigen die Tarifentgelte für die Chemie-Beschäftigten um 2,8 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden einheitlich um 40 Euro je Monat erhöht. Die Entgeltsteigerung wird damit in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz zum 1. April 2015 wirksam. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen gilt dies ab dem 1. Mai. Im Saarland und im Tarifbezirk Ost tritt diese Regelung am 1. Juni in Kraft. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen jeweils 17 Monate und gelten entsprechend bis Ende Juli bzw. Ende August und Ende September 2016.

### Demografiebetrag: 550 Euro für 2016 und 750 Euro ab 2017

Zudem wird der bestehende Demografiefonds für das Jahr 2016 pro Tarifbeschäftigten auf 550 Euro und ab 2017 auf 750 Euro erhöht. Vereinbart wurde, dass der neue Demografiebetrag für sämtliche Verwendungszwecke des Tarifvertrags »Lebensarbeitszeit und Demografie« genutzt werden kann. Arbeitgeber und Gewerkschaft einigten sich außerdem darauf, die existierenden tariflichen Instrumente des Tarifvertrags »Lebensarbeitszeit und Demografie« gemeinsam zu analysieren. Ziel sei es, bis zur nächsten Tarifrunde zusätzliche Handlungsbedarfe zu identifizieren. »Die Chemie-Tarifvertragsparteien untermauern damit, welchen Stellenwert das Thema ‚Demografie‘ für sie hat«, so Hansen.

### Flexibilisiertes Inkrafttreten der Tarifsteigerung

Die Tarifierhöhung tritt nach einem Leermonat in Kraft. Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (z. B. mit Verlust im abgelaufenen Geschäftsjahr) können eine zusätzliche Verschiebung der Tarifierhöhung um weitere zwei Monate vornehmen. Diese zusätzliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

AUTORIN: REBECCA WILHELM | FOTOS: ROLAND SIGWART, FRANK EPPLER

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Die Sozialpartnerschaft in der Chemie ist stark. Die Verhandlungen waren in diesem Jahr schwieriger als beim letzten Mal, weil die Positionen weiter auseinander lagen und das wirtschaftliche und geopolitische Umfeld besonders herausfordernd ist. Aber am Ende hat die Brücke der Sozialpartnerschaft getragen. Beide Seiten konnten so aufeinander zugehen. Der Abschluss behält die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen genauso im Blick wie die Interessen der Arbeitnehmer, die ein spürbares Reallohnplus erhalten. Außerdem haben wir unsere Vorreiterrolle beim Thema ‚Demografie‘ weiter ausgebaut. «

BÜNDNIS »ZUKUNFT DER INDUSTRIE«

# Chance für den Industriestandort

Lange Zeit galt Trendforschern, weiten Teilen der veröffentlichten Meinung und der Politik als zukunftssträchtig, was sich dem Dienstleistungssektor zurechnen ließ: Banken oder Internet-Startups waren, so die verbreitete Auffassung, die Pioniere der kommenden Wissensgesellschaft. Doch spätestens die seit 2008 schwelende Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise hat einer breiten Öffentlichkeit den Wertschöpfungsbeitrag, die Innovationskraft und die enorme Beschäftigungswirkung eines fast vergessenen Wirtschaftssektors vor Augen geführt: der Industrie. Der neuen Wertschätzung folgte bald eine Renaissance der Industriepolitik. Brüssel etwa gab sich Ende 2012 das Ziel, den Industrieanteil am EU-Bruttosozialprodukt bis 2020 auf 20 Prozent zu erhöhen.

## INDUSTRIEBÜNDNIS für die Themenfelder

- ▶ Industrieakzeptanz
- ▶ Investitionen
- ▶ Zukunft der Arbeit
- ▶ Wertschöpfungsstrukturen
- ▶ internationale Wettbewerbsfähigkeit

## Das Bündnis geht an den Start

Mittlerweile hat auch Bundeswirtschaftsminister Gabriel sein Herz für das Verarbeitende Gewerbe entdeckt. Auf Initiative seines Hauses, der IG Metall und des BDI hat sich am 3. März das Bündnis »Zukunft der Industrie« konstituiert. Die Allianz, der mittlerweile 14 Mitglieder – neben dem Ministerium auch Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände (darunter der BAVC) sowie Gewerkschaften – angehören, hat sich zum Ziel gesetzt, die industrielle Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland zu stärken und mehr und bessere Industriearbeitsplätze zu schaffen. In der gemeinsamen Erklärung, die BAVC-Präsidentin Margret Suckale für die Chemie-Arbeitgeber unterschrieben hat, wird nicht nur auf die Bedeutung der Industrie für die deutsche Volkswirtschaft hingewiesen, sondern bereits das Themenspektrum und die künftige Arbeitsweise skizziert: Auf fünf Themenfeldern (Industrieakzeptanz, Investitionen, Zukunft der Arbeit, Wertschöpfungsstrukturen und internationale Wettbewerbsfähigkeit) sollen Arbeitsgruppen Handlungsempfehlungen formulieren. Die Gesamtrichtung gibt die »High-Level Group« vor, der neben dem Wirtschaftsminister die Präsidenten bzw. Vorsitzenden der Verbände sowie Gewerkschaften angehören. Eine Geschäftsstelle soll für einen transparenten Informationsfluss innerhalb des Bündnisses sorgen und die Allianzpartner bei der Kommunikation von Zwischenergebnissen und Sitzungsterminen unterstützen. Schließlich wird die Einrichtung eines Netzwerkes »Bündnis der Industrie« angekündigt, das eine gesellschaftspolitische Diskussion über Rolle und Bedeutung der Industrie in Deutschland befördern soll – bereits bis Sommer 2015.

## In der Konzentration liegt die Kraft

Das Bündnis »Zukunft der Industrie« hat das Zeug, die industriepolitische Debatte in Deutschland zu befeuern und die Akzeptanz des Sektors zu erhöhen. Doch wird es nicht leicht sein, die durchaus gegensätzlichen industriepolitischen Vorstellungen innerhalb der Allianz – hier eher dirigistische, dort eher ordoliberalen Vorstellungen – unter einen Hut zu bringen. Um sicherzustellen, dass es dem Gabriel-Bündnis nicht so ergebnislos ergeht wie ähnlichen Initiativen der Vergangenheit – Schillers »konzertierte Aktion« der 1960er Jahre oder Schröders »Bündnis für Arbeit« um die Millenniumswende – gilt es, sich diesmal konsequent auf die Schnittmenge gemeinsamer Interessen zu konzentrieren.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ



## BRANCHENDIALOG CHEMIE

# Gemeinsam den Standort stärken

Die drei wichtigsten Organisationen der chemischen Industrie setzen sich dafür ein, den Chemie-Standort Deutschland nachhaltig zu stärken. Gemeinsam mit dem Bundeswirtschaftsministerium haben BAVC, VCI und IG BCE im März im Rahmen eines Branchendialogs eine schriftliche Vereinbarung geschlossen. Das Dokument wurde von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und den Spitzen der drei Chemie-Organisationen, Marijn Dekkers (VCI), Margret Suckale (BAVC), Michael Vassiliadis (IG BCE), unterzeichnet.

## Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum stärken

Die Qualität des Chemie-Standorts Deutschland hat sich im Vergleich zu wichtigen globalen Wettbewerbern wie China oder den USA verringert. Das belegt zum Beispiel eine Untersuchung des Forschungsinstitutes Oxford Economics. »Politik, Unternehmen und Gewerkschaft wollen und müssen an einem Strang ziehen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Chemie und damit Wachstum und Beschäftigung für die Branche zu sichern«, sagte VCI-Präsident Dekkers.

»Die chemische Industrie ist ein wichtiger Innovationsmotor für den Standort Deutschland. Das gilt für unsere Produkte, aber genauso für die Lösungen, die wir in den Bereichen Demografie-Management und Nachhaltigkeit gemeinsam mit unserem Sozialpartner auf den Weg gebracht haben. Der Branchendialog Chemie bietet eine gute Möglichkeit, diese wichtigen Zukunftsthemen im Gespräch mit dem Bundeswirtschaftsminister zu vertiefen«, so Suckale, Präsidentin der Chemie-Arbeitgeber.

Die chemische Industrie ist zu großen Teilen eine energieintensive Branche. Ein gemeinsames Anliegen von Bundesregierung, Industrie und Gewerkschaft sind daher auch stabile energie- und klimapolitische Rahmenbedingungen. »Wir brauchen die Innovationskraft gerade der energieintensiven Industrie für eine erfolgreiche Energiewende. Deshalb darf die Energiepolitik Arbeitsplätze in diesen Branchen nicht riskieren, sondern muss sie im Gegenteil sichern und fördern«, stellte der IG BCE-Vorsitzende Vassiliadis für die chemische Industrie klar.

## Für mehr Technologieakzeptanz

Bundesregierung, Industrie und Gewerkschaft wollen sich auch gemeinsam für mehr Akzeptanz von neuen Technologien engagieren. Dies soll über das vom Bundesministerium für Wirtschaft initiierte Bündnis »Zukunft der Industrie« gewährleistet werden. Ziel ist es, Handlungsempfehlungen für Politik und Unternehmen abzuleiten. Das Wirtschaftsministerium will sich seinerseits für ein innovationsfreundliches Steuersystem und bessere Bedingungen für den Zugang junger Unternehmen zu Wagniskapital in Deutschland einsetzen.

Die chemische Industrie orientiert sich überdies am Leitbild der Nachhaltigkeit. Dieses Leitbild verfolgt das Ziel, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden. VCI, BAVC und IG BCE haben hierzu die Initiative »Chemie<sup>3</sup>« ins Leben gerufen. Die Chemie-Organisationen werden dafür werben, dass die Unternehmen der Branche den in Chemie<sup>3</sup> vorgeschlagenen Nachhaltigkeits-Check durchführen.

AUTORIN: REBECCA WILHELM

### DIE VEREINBARUNG

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen zur Branchenvereinbarung Chemie soll durch ein Monitoring der Partner dokumentiert und der Fortschritt nach zwölf Monaten diskutiert werden. Der Vereinbarung zum Branchendialog Chemie waren eine Online-Konsultation des Bundeswirtschaftsministeriums, bei der über 470 Beiträge von Unternehmen, Verbänden, Organisationen und Einzelpersonen eingereicht wurden, und ein Fachgespräch mit 75 Teilnehmern vorausgegangen.



Nähere Infos finden Sie unter

[www.chemiehoch3.de](http://www.chemiehoch3.de)

## CHANCENGLEICHHEIT

# Die Geschlechterquote kommt

Die Geschlechterquote wird nun Gesetz: Der Bundestag hat am 6. März 2015 den Gesetzentwurf beschlossen. Für die Privatwirtschaft bringt dies zwei wesentliche Neuerungen. Zum einen müssen börsennotierte Unternehmen, die der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, mindestens 30 Prozent ihrer Aufsichtsratspositionen mit Frauen und Männern besetzen. Betroffen sind von dieser Regelung derzeit 110 Unternehmen. Zum anderen sollen zirka 3.500 Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten, Vorständen und den beiden Führungsebenen unterhalb der Organebene festlegen.

## Geschlechterquote für Aufsichtsräte

Ab dem 1. Januar 2016 sollen neu zu besetzende Positionen im Aufsichtsrat so lange mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt werden, bis die Quote von 30 Prozent erreicht ist. Diese Mindestquote gilt grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat. Das bedeutet, dass etwa in einem Aufsichtsrat mit 12 Mitgliedern insgesamt vier Frauen Mitglied sein müssen. Dabei spielt es keine Rolle, welche Seite (Anteilseignerbank oder Arbeitnehmerbank) mehr oder weniger weibliche Mitglieder hat. Im Beispielsfall wäre es daher möglich, dass drei weibliche Aufsichtsratsmitglieder auf der Arbeitnehmerseite vertreten sind und nur eine Frau auf der Anteilseignerbank.

Dieser sogenannten »Gesamterfüllung« kann von beiden Seiten vor jeder Wahl widersprochen werden, so dass dann jede Bank die Mindestquote für diese Wahl gesondert zu erfüllen hat (Getrennterfüllung). Der Beschluss über die Einlegung des Widerspruchs gegen die Gesamtbetrachtung muss mit Mehrheit der betreffenden Bank gefasst werden. Dies wird gerade dann erfolgen, wenn nicht die eine Bank von der Erfüllung der Quote der anderen Bank profitieren soll.

Die Vertreter der Anteilseigner werden entweder durch die Hauptversammlung gewählt oder durch einzelne Aktionäre in den Aufsichtsrat entsandt. Bei Nichterfüllung der Quote ist die quotenwidrige Wahl bzw. Entsendung zum Aufsichtsrat nichtig, so dass die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze rechtlich unbesetzt bleiben (»leerer Stuhl«). Der oder die Gewählte bzw. Entsandte wird kein Aufsichtsratsmitglied. Die Nichtigkeitsfolge soll verhaltenssteuernd wirken, weil jede Bank im Aufsichtsrat das Bestreben hat, ihre Plätze zu besetzen. Solange allerdings mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt, bleibt der unterbesetzte Aufsichtsrat beschlussfähig.

Bei Unternehmen, die unter das Mitbestimmungsgesetz oder das entsprechende Ergänzungsgesetz fallen, werden die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer oder ihre Delegierten in einer freien, gleichen und geheimen Wahl gewählt. Wird dabei die Quotenvorgabe nicht eingehalten, greift das Instrument des vorübergehend »leeren Stuhls«. Um dies zu vermeiden und das gesetzlich vorgeschriebene Gleichgewicht von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat wiederherzustellen, sind daher die zunächst frei gebliebenen Aufsichtsratsitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts im Wege der Nachwahl oder der gerichtlichen Ersatzbestellung zu besetzen. Der Weg der Ersatzbestellung bietet hierfür eine zeitnahe und im Vergleich zur Nachwahl kostengünstigere Möglichkeit.

## ANSPRECHPARTNERIN



**Christiane Debler**  
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht,  
Arbeitsmarkt, Personalpolitik

[christiane.debler@bavc.de](mailto:christiane.debler@bavc.de)

## Selbst gesetzte Zielgrößen für Frauenanteil

Ergänzend zur Quote sieht das Gesetz zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte ein Modell der selbst gesetzten Zielgrößen vor. Gelten soll dies für Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG) und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVG). Dazu gehören sowohl paritätisch wie auch drittelmitbestimmte Unternehmen.

Für den Vorstand und Aufsichtsrat legt der Aufsichtsrat selbst die Zielgrößen für den Frauenanteil fest. Für den Aufsichtsrat müssen nur dann keine Zielgrößen festgelegt werden, wenn für diesen bereits die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent einzuhalten ist. Die Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen erfolgt grundsätzlich durch Aufsichtsrat und Vorstand im Wege des Beschlusses. Damit soll erreicht werden, dass eine genügende Anzahl hochqualifizierter Frauen auch auf den Ebenen unterhalb des Vorstands mit Erfahrung im operativen Geschäft für die benötigten Spitzenpositionen zur Verfügung stehen. Gemeint sind dabei nicht Führungsebenen unterhalb des Vorstands nach betriebswirtschaftlichen Lehren, sondern die tatsächlich im konkreten Unternehmen eingerichteten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands.

Die Unternehmen können sich die Zielvorgaben selbst setzen und sich dabei an ihren Unternehmensstrukturen ausrichten. Allerdings bestehen für die Festlegung der Zielgrößen und Fristen folgende Vorgaben:

Liegt der Frauenanteil unter 30 Prozent, dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Liegt der Frauenanteil bei 30 Prozent oder mehr, dann darf die Zielgröße wieder unterschritten werden.

Erstmals müssen Zielgrößen bis zum 30. September 2015 festgelegt werden. Die festzulegende Frist darf dabei nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Nachfolgende Fristen dürfen nicht länger als jeweils fünf Jahre sein. Über die festgelegten Zielgrößen und Fristen und ggf. über die Gründe für deren Nichterreichen ist jährlich im Lagebericht zu berichten.

## Quote bringt keine echte Frauenförderung

Vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels unterstützen die Unternehmen der chemischen Industrie alle Aktivitäten, die die Berufstätigkeit und insbesondere auch die Karrierechancen von Frauen fördern.

Viele Unternehmen haben längst begonnen, sich nach geeigneten Kandidatinnen umzusehen. Dabei darf es nicht allein um das Auffüllen und Abhaken von Quoten gehen. Wichtig ist, qualifizierten Frauen durch geeignete Personalentwicklung durchgängig Karriereoptionen offen zu halten. Unabhängig davon, ob sie aufgrund familiärer Verpflichtungen während ihrer individuellen Erwerbsbiografie stetig die gleiche Arbeitsleistung erbringen können, die gemeinhin den Weg nach oben öffnet. Dazu gehört auch, die nach wie vor falschen Anreize bei den familienpolitischen Leistungen, die einer noch stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen im Wege stehen, zu beseitigen. Die Quote ist dagegen ein überflüssiger Eingriff in die Personalpolitik der Unternehmen. Es fehlt insbesondere an einer Differenzierungsmöglichkeit bei der Quote, um die spezifischen Beschäftigtenstrukturen des Unternehmens oder der Branche zu berücksichtigen. Eine Quote hilft nicht, dem immer noch tradierten Berufswahlverhalten entgegenzuwirken, damit sich beispielsweise mehr junge Frauen für Naturwissenschaften und Technik begeistern. Sie verbessert auch keineswegs die Rahmenbedingungen für Mütter und Väter etwa durch Förderung des Kitaplatz-Ausbaus.

**AUTORIN:** CHRISTIANE DEBLER

### AKTUELLE DATEN

Aktuell beträgt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der TOP-160 Unternehmen in Deutschland 18,9 Prozent. Von den Vorständen sind 5,8 Prozent weiblich. Im Jahre 2011 waren dagegen nur 10 Prozent der Aufsichtsräte und 3 Prozent im Vorstand weiblich (Quelle: FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V., Woman-on-Board-Index, 30.09.2014).

## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

# Der Krankenstand steigt an

Der Trend zu höheren Krankenständen hält an. Wurden pflichtversicherte Beschäftigte der Betriebskrankenkassen (BKK) im Jahr 2006 nur für knapp zwei Wochen krankgeschrieben, so stieg die durchschnittliche Ausfallzeit bis zum Jahr 2013 kontinuierlich auf zuletzt 17,8 Tage an. Das ist das zentrale Ergebnis der Auswertung sämtlicher Atteste, die für erkrankte Mitglieder der BKK im Jahr 2013 ausgestellt wurden. Der Krankenstand ist auch 2014 weiter angestiegen.

## SERVICE

Weitere Informationen zum Thema »Arbeits- und Gesundheitsschutz« in der Chemie finden Sie unter

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

## Herausforderung: alternde Belegschaften

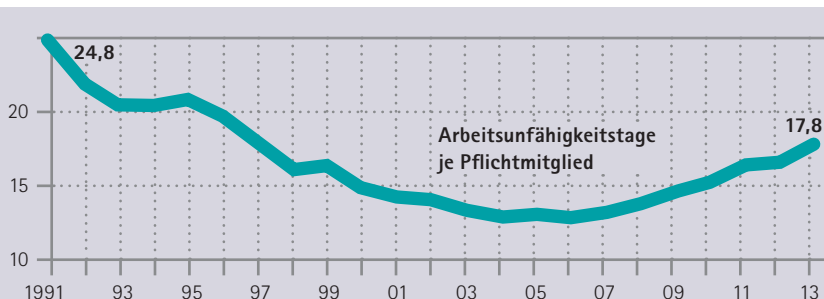
Die Ursachen des seit 2006 steigenden Krankenstandes werden kontrovers diskutiert. Eine mögliche Erklärung könnte in der Alterung der Bevölkerung liegen. Die Dauer der Rekonvaleszenz steigt typischerweise mit dem Alter. Es scheint naheliegend, dass der Beschäftigungszuwachs gerade in der Gruppe der über 55-Jährigen den Krankenstand treibt. 55- bis 59-Jährige waren zuletzt fast dreimal so lange krankgeschrieben (29,3 Tage) wie 25- bis 29-Jährige (10,9 Tage). Nach wie vor fällt ein Großteil der Ausfalltage auf schwerwiegende Erkrankungen, obwohl diese nur wenige Mitarbeiter betreffen. In nur vier Prozent aller Fälle währt die Krankheit länger als sechs Wochen. Diese Leiden verursachen allerdings 46 Prozent aller Ausfallzeiten.

## Statistik: AU-Tage in der Chemie-Industrie

Betrachtet man die chemische Industrie, so sind die AU-Tage der beschäftigten Mitglieder im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr von 13,9 auf 15,7 gestiegen. Bei der Verteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Diagnosehauptgruppen zeigte sich ein ganz ähnliches Bild wie im Branchendurchschnitt insgesamt. Ein Viertel der AU-Tage entfällt auf Krankheiten des Muskel- und Skelett-Systems, gefolgt von den Krankheiten des Atmungssystems und psychischen Störungen.

AUTORIN: JULIA MURIS

### Zweieinhalb Wochen außer Gefecht



Arbeitsunfähigkeitstage: Kalendertage; pflichtversicherte Mitglieder der Betriebskrankenkassen, einschließlich ALG-I-Empfänger, ohne Rentner  
Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

## IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: [www.bavc.de](http://www.bavc.de)  
Kontakt: [info@bavc.de](mailto:info@bavc.de) | [www.twitter.com/BAVCChemie](https://www.twitter.com/BAVCChemie). Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.