

UNSERE MEINUNG

Europas Comeback

Die Krisen der letzten Jahre haben die Europäische Union auf die Probe gestellt wie selten zuvor. Nicht immer hat die EU dabei ein gutes Bild abgeben können. So hat der Umgang mit Flüchtlingen die Uneinigkeit zwischen den Staaten Europas offen gelegt. Auch die Schuldenkrise schwelt weiter. Und mit Großbritannien hat sich ein wichtiger Partner dazu entschlossen, die Union zu verlassen. Der Rückhalt der EU bei ihren Bürgern scheint zu schwinden; anti-europäische Kräfte in der Politik haben dadurch Auftrieb erhalten.

Frieden, Freiheit und Wohlstand

Die jüngsten Wahlen in Frankreich und den Niederlanden könnten nun jedoch den Beginn einer Trendwende markieren. Sowohl Emmanuel Macron als auch Mark Rutte waren mit einem pro-europäischen Kurs bei ihren Wählern erfolgreich. Beide haben allerdings zugleich massiven Reformbedarf in Brüssel angemeldet, um die Grundidee der europäischen Einigung wieder populär zu machen: Frieden, Freiheit und Wohlstand für die Menschen in Europa. Zugleich sollte Brüssel nicht alles regeln, sondern dort aktiv werden, wo möglichst viele von der Europäischen Union profitieren, zum Beispiel bei der Gestaltung des Binnenmarktes.

Für Europa eintreten

Bei aller berechtigten Kritik an der oft schwierigen Kompromissfindung in Brüssel: Die europäische Einigung zu erhalten, ist jede Anstrengung wert. Gerade aus Sicht der deutschen Wirtschaft sind neue Grenzen und alte Währungen keine Zukunftsstrategie.

Um Europa für die Bürger wieder attraktiver zu machen, kann es auch helfen, die soziale Dimension der EU hervorzuheben. Über den richtigen Weg dafür gilt es in bester europäischer Tradition zu streiten – mit der Kraft der Argumente. Wird Europa sozialer mit neuen Rechtsakten aus Brüssel oder mit mehr wirtschaftlichem Freiraum, der für Wohlstand sorgt? Das ist die Kernfrage in der Debatte um die Europäische Säule sozialer Rechte (Seite 2). Gelingt es uns, wirtschaftliche Kraft mit persönlicher Freiheit und sozialer Sicherheit zu verbinden, kann diese Debatte dazu beitragen, das Comeback Europas zu fördern.

»Die europäische Einigung zu erhalten, ist jede Anstrengung wert.«

EUROPA

Pläne der EU-Kommission:
Europa soll sozialer werden **2**

TARIFPOLITIK

Serie zu Chemie-Tarifverträgen
Teil 3: TV Demo **4**
Neue Kündigungsfristen **6**

DIGITALISIERUNG

Datenschutz am Arbeitsplatz **7**

NACHHALTIGKEIT

Werden Sie Promotor für
Nachhaltigkeit und Innovation **8**

PLÄNE DER EU-KOMMISSION

Europa soll sozialer werden

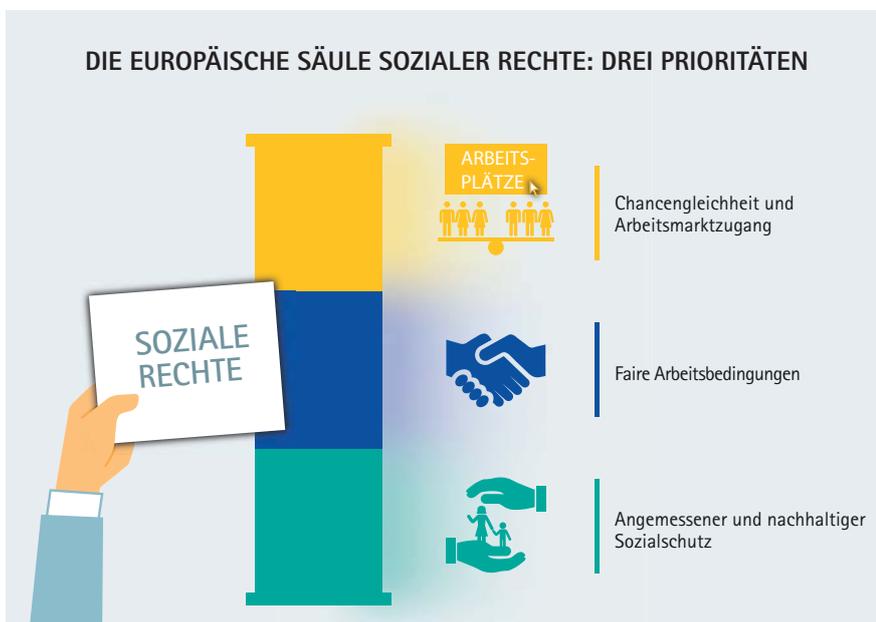
Die Europäische Kommission will der Sozialpolitik mehr Gewicht verleihen, um die EU für ihre Bürger wieder attraktiver zu machen. Angesichts des Wandels in der Arbeitswelt und der Frage, wie das europäische Sozialmodell zukunftssicher gestaltet werden kann, hat die EU-Kommission die Öffentlichkeit in einer breit angelegten Konsultation zu ihren Erwartungen an eine »Säule sozialer Rechte« befragt. Auch das EU-Parlament hat sich mit einer EntschlieÙung in die Debatte eingebracht und sehr weitgehende Forderungen aufgestellt. Umso wichtiger ist es, dass auch wir als Chemie-Arbeitgeber uns in der europäischen Diskussion positioniert und dabei auf wichtige Aspekte und Bedingungen hingewiesen haben.

EU-Kommission wirbt um Unterstützung

Ende April 2017 hat die EU-Kommission auf der Grundlage aller eingegangenen Antworten ihr konsolidiertes Konzept für eine Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) vorgestellt. Bis zum Sozialgipfel in Göteborg im November versucht die Kommission nun, die Unterstützung des Parlaments und des Rates für ihre Pläne zu gewinnen und in einer gemeinsamen Proklamation zu dokumentieren. Eine solche Proklamation gab es bisher nur einmal bei der Grundrechtecharta, die neun Jahre später Eingang in den EU-Vertrag fand. Die in der Säule enthaltenen Grundsätze und Rechte sind in drei Kategorien unterteilt: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion.

Arbeitgeber setzen auf Subsidiarität

Die Umsetzung der im Rahmen der ESSR festgelegten Grundsätze und Rechte sei eine gemeinsame Verpflichtung und Verantwortung der Organe der Europäischen Union, der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und anderer Interessenträger, so die Kommission. Zwar kündigt sie an, die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zu



wahren und die Verschiedenheit der Bedingungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen, jedoch soll die EU den Rahmen schaffen und »wenn nötig Leitlinien für die Umsetzung der Säule in der Gesetzgebung vorgeben.« Diese »Teilung von Souveränitätsrechten« bewerten wir kritisch, weil sie eine Verlagerung nationaler Kompetenzen auf die EU-Ebene und damit die Abkehr vom Subsidiaritätsprinzip bedeutet.

Länderübergreifende Vergleiche geplant

Deutlich sinnvoller ist die geplante Einrichtung eines sozialpolitischen Anzeigers (»Scoreboard«), mit dem Tendenzen und Leistungen der EU-Länder in zwölf Bereichen erfasst werden, um die Fortschritte der gesamten EU in Richtung des angestrebten sozialen »AAA-Ratings« zu bewerten. Diese Analyse wird in das Europäische Semester für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik einfließen.

Für die Realisierung einiger in der Säule festgehaltener Grundsätze und Rechte werden weitere gesetzgeberische Initiativen notwendig sein. Gegebenenfalls wird bestehendes Unionsrecht aktualisiert, ergänzt und besser durchgesetzt. Bereits jetzt hat die Europäische Kommission mit der ESSR eine Reihe nichtlegislativer Initiativen vorgelegt, und zwar im Zusammenhang mit der Unterrichtung von Arbeitnehmern über Inhalte ihres Arbeitsverhältnisses, dem Zugang zu Sozialschutz und der Arbeitszeit.

Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Den bislang einzigen konkreten Legislativvorschlag hat die EU-Kommission im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgelegt. Die Richtlinie soll insbesondere die Elternzeit neu regeln. Sowohl Mutter als auch Vater sollen einen Anspruch auf mindestens vier Monate Elternzeit bekommen, der mindestens in Höhe des Krankengeldes zu vergüten ist. Diese Zeit ist nicht übertragbar auf den jeweils anderen Elternteil und muss bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes genommen werden. Das ist vier Jahre länger als nach bisher in Deutschland geltender Rechtslage. Für die Betriebe bedeutet der Kommissionsvorschlag deutlich weniger Planungssicherheit bei der Organisation und Einteilung der Elternzeit. Unabhängig davon soll dem Vater ein zehntägiger »Vaterschaftsurlaub« nach der Geburt des Kindes gewährt werden. Darüber hinaus soll Eltern ein Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit mit Aussicht auf eine anschließende Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zugestanden werden. Das Europäische Parlament und der Rat müssen noch über den Gesetzgebungsvorschlag abstimmen.

Unternehmen brauchen Planungssicherheit

Die Chemie-Arbeitgeber setzen sich seit Langem für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Aus unserer Sicht sind neue gesetzliche Vorgaben jedoch der falsche Weg. Besser geeignet sind Maßnahmen wie eine qualitativ höherwertige und flexiblere Kinderbetreuung. Die Ausgestaltung passgenauer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung kann die Rückkehr von Frauen und Männern ins Berufsleben erleichtern und Unterbrechungszeiten verkürzen. Solche Maßnahmen sind immer abhängig von der Beschäftigtenstruktur und der Betriebsgröße. Dies lässt der Richtlinienvorschlag aber weitestgehend außer Acht.

AUTORIN: KATHARINA GÖBEL | **ABBILDUNG:** EUROPÄISCHE KOMMISSION

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Wir brauchen ein starkes Europa. Nur so können wir Frieden und Wohlstand dauerhaft sichern. Mehr Akzeptanz für die Europäische Union erreichen wir aber nicht mit neuer Regulierung in Bereichen, für die die Mitgliedstaaten zuständig sind. Die beste Sozialpolitik besteht darin, die notwendigen Strukturreformen anzupacken und so mehr Wachstum zu ermöglichen. «

TV DEMO

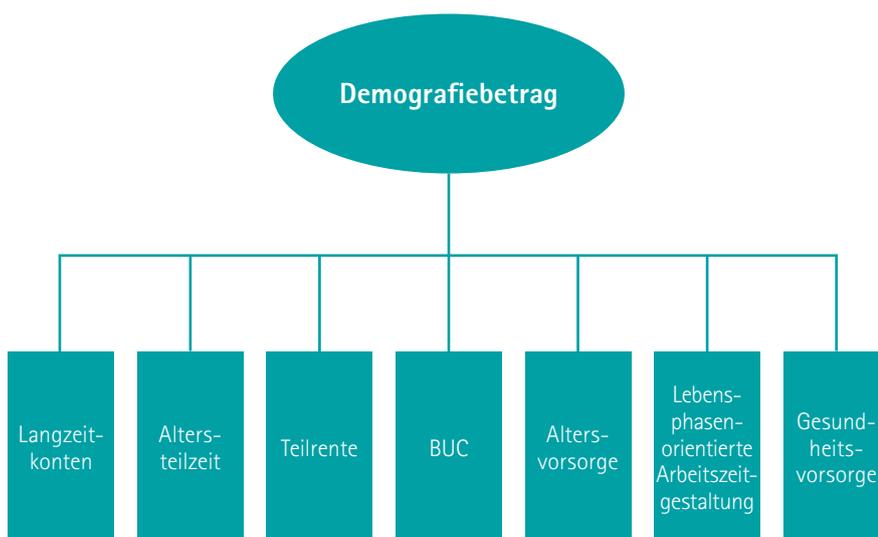
Chemie-Formel für den demografischen Wandel

Die Chemie-Sozialpartner waren die Ersten, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, der das gesamte Arbeitsleben in den Fokus nimmt: Der 2008 vereinbarte Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) ermöglicht vorausschauende Personalpolitik und schafft Anreize für längere Beschäftigung. Lesen Sie hier, welchen Beitrag dieses Tarifwerk für eine nachhaltige Entwicklung in der Chemie-Branche leistet.

Der Demografiefonds

Das zentrale Element des TV Demo ist der Demografiefonds – ein maßgeschneidertes Instrument, um den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Lebensarbeitszeit flexibel begegnen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen gewöhnlichen Geldfonds, der von einem Finanzdienstleister verwaltet wird. Er ist vielmehr ein betrieblich geschaffener »Topf«, in dem die vom Arbeitgeber geleisteten Demografiebeiträge für die Tarifmitarbeiter gesammelt werden. Bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres stellt der Arbeitgeber pro Tarifarbeitnehmer einen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro zur Verfügung. Tariferhöhungen haben dabei keine Auswirkung auf die Höhe des Demografiebetrages. Seit Bestehen des Tarifvertrages ist somit weit mehr als eine Milliarde Euro zusammengekommen. Die Mittel aus diesem Topf werden entsprechend einer freiwilligen Betriebsvereinbarung dazu verwendet, ein oder auch mehrere Instrumente für die Gestaltung des demografischen Wandels zu finanzieren.

Die Verwendungszwecke des Demografiebetrages



Grundlage der Entscheidung auf Betriebsebene sind die Ergebnisse einer tarifvertraglich vorgesehenen Demografie-Analyse. Dabei wird die aktuelle Personalstruktur erfasst, um daraus Hinweise für den zukünftigen demografiebedingten Handlungsbedarf im Unternehmen gewinnen zu können.

SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema **Einmalzahlungen und Altersvorsorge**. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

www.bavc.de

Kommt eine Einigung über den Verwendungszweck zwischen den Betriebsparteien nicht zustande, greift eine Auffangregelung. Je nach Anzahl der Arbeitnehmer ist der Demografiebetrag dann für die tarifliche Altersvorsorge oder Langzeitkonten zu verwenden.

Die wichtigsten Verwendungszwecke im Überblick

Langzeitkonten: Langzeitkonten sind einer der meistgenutzten Verwendungszwecke des Demografiebetrages. Neben ihrer Funktion als flexibles Instrument zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit können Langzeitkonten auch für Qualifizierungszwecke genutzt werden und so einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten. So können die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie während ihres aktiven Berufslebens ein Guthaben auf einem Langzeitkonto ansparen, das zur Finanzierung bezahlter Freistellungsphasen (z.B. Teilzeit oder Eltern- und Pflegezeiten) herangezogen wird. Die Betriebsparteien vereinbaren, welche tariflichen Ansprüche die Arbeitnehmer in die Langzeitkonten einbringen können. In Betracht kommen beispielsweise Altersfreizeiten oder übergesetzliche Urlaubsansprüche.

Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC): Eine weitere Möglichkeit der Verwendung des Demografiebetrags ist die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC). Die BUC bietet den Mitarbeitern des Unternehmens einen zusätzlichen Schutz für den Fall der Berufsunfähigkeit. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass alle Tarifbeschäftigten ohne eine Gesundheitsprüfung in den Vertrag aufgenommen werden. Ausgenommen sind nur Mitarbeiter, die bereits berufsunfähig sind. Neben dem Demografiebetrag, den der Betrieb in die BUC einzahlt, können die Beschäftigten grundsätzlich auch eigene Beiträge einbringen, um so einen höheren Schutz zu erhalten.

Tarifliche Altersvorsorge: In Verbindung mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) kann der Demografiebetrag aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch für die tarifliche Altersvorsorge genutzt werden. Näheres zum TEA und der tariflichen Altersvorsorge erfahren Sie in der kommenden Ausgabe.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung: Der Demografiebetrag kann darüber hinaus für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden (sog. RV 80-Modell). Es ermöglicht zum einen in bestimmten Lebensphasen die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit, ohne dass sich entsprechend die Vergütung verringert. Dieses Modell kann als zweite Variante auch zur Gestaltung flexibler Übergänge in den Ruhestand eingesetzt werden. Dabei wird der Anspruch des Beschäftigten auf Altersfreizeiten ab dem 55. beziehungsweise 57. Lebensjahr vollständig durch das RV 80-Modell ersetzt. Bis zur Phase des Beginns der reduzierten Vollzeit muss der Mitarbeiter ohne Altersfreizeiten die volle Arbeitszeit leisten.

Gesundheitsvorsorge: Zudem kann der Demografiebetrag auch für Maßnahmen der Krankheitsprävention und vorausschauender Gesundheitsförderung eingesetzt werden. Solche Maßnahmen können beispielsweise das Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung »Betsi«, Schulungen zu diversen Gesundheitsthemen, Gesundheitschecks oder etwa das Leasen von E-Bikes sein.

AUTORIN: ANNA MUNK

DEMOGRAFIEKORRIDOR

Zur Bewältigung der demografischen Herausforderung haben die Tarifparteien mit dem Demografiekorridor eine Option zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingeführt. Sie ermöglicht die befristete kollektive Festlegung der Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 35 bis 40 Stunden wöchentlich. Auch mit einzelnen Arbeitnehmern kann auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung individuell eine wöchentliche Arbeitszeit innerhalb dieses Korridors vereinbart werden (Wahlarbeitszeit).

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Rechtssicherheit geschaffen

Die Tarifkommissionen von IG BCE und BAVC haben jüngst neue Kündigungsfristen für die chemische Industrie beschlossen. Die Änderungen im Manteltarifvertrag gelten seit 1. Juni 2017. Damit wollen die Tarifparteien den Vorwurf einer altersdiskriminierenden tariflichen Regelung aus dem Weg räumen. Die Kündigungsfristen im Manteltarifvertrag wurden dafür an die gesetzlichen Kündigungsfristen angepasst; damit wurde Rechtssicherheit geschaffen.

Kündigungsfristen in der chemischen Industrie

Wird ein Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt, stellt sich die Frage nach der richtigen Kündigungsfrist. Die Kündigungsfrist gibt den Arbeitsvertragsparteien ausreichend Gelegenheit, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzustellen. Sie erleichtert es dem Arbeitnehmer, möglichst ohne wirtschaftliche Nachteile einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Auf Seiten des Arbeitgebers wird die Personalplanung gesichert.

Zunächst wurden die Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit an die gesetzliche Kündigungsfrist angepasst. Galt bislang im MTV während einer mehr als dreimonatigen Probezeit eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat und nach Ablauf der Probezeit von lediglich zwei Wochen, wurde dieser Widerspruch nun aufgelöst. Die Kündigungsfrist während einer Probezeit beträgt künftig unabhängig von der Dauer der Probezeit zwei Wochen und erhöht sich nach Ablauf der Probezeit auf einen Monat.

Betriebszugehörigkeit entscheidet

Für die Bestimmung der Kündigungsfristen nach Ablauf der Probezeit ist ab sofort die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Ist der Arbeitnehmer besonders lange im Unternehmen beschäftigt, gilt eine lange Kündigungsfrist. Dies entspricht dem Konzept des Gesetzes. Es geht bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber von dem Gedanken eines stufenweisen Übergangs von kürzeren Fristen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu längeren Fristen in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit aus.

Nach dem alten Manteltarifvertrag konnte ein Arbeitnehmer bislang auch mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit von einer langen Kündigungsfrist profitieren, wenn er ein hohes Alter aufwies. Durch die Berücksichtigung des Faktors Lebensalter im Messzahlensystem bestand die Gefahr, dass Arbeitsgerichte hierin eine Altersdiskriminierung sehen.

Es lassen sich zahlreiche Beispiele anführen, bei denen sich bei gleicher Betriebszugehörigkeit je nach Alter der beteiligten Person unterschiedliche Kündigungsfristen ergaben. Damit erfuhren jüngere Arbeitnehmer eine ungünstigere Behandlung als vergleichbare Arbeitnehmer in derselben Situation mit einem höheren Alter. Das Unterscheidungsmerkmal, das zu einer Verlängerung oder Verkürzung der Kündigungsfristen führte, war dabei ausschließlich das Alter.

Tatsächlich haben bereits einige Instanzgerichte in der manteltariflichen Regelung zu den Kündigungsfristen einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung gesehen. Eine sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung wegen des Alters wurde nicht bejaht.

AUTORIN: KATHARINA KOBÄ

MODERNISIERUNG DER TARIFVERTRÄGE

Die Anpassung der Kündigungsfristen ist Teil eines umfassenden Reviews der geltenden Chemie-Tarifverträge. In einer intensiven Überprüfung haben BAVC und IG BCE den MTV, den BETV, den TEA und den TV Demo an die aktuelle Rechtsprechung und Anregungen aus der Praxis angepasst. Die Tarifverträge wurden »entstaubt« und modernisiert. Die Details fassen wir in der kommenden Ausgabe zusammen.

DATENSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die wichtigsten Neuerungen

Mit der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), die im Mai 2018 wirksam wird, soll auch ein neues Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) in Kraft treten. Der Gesetzentwurf hat unlängst den Bundestag und den Bundesrat passiert. Die Regelungen tangieren häufig auch das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Was Unternehmen nun beachten müssen

Nutzung personenbezogener Daten: Im neuen BDSG wurde nochmals festgeschrieben, dass personenbezogene Daten nur nach einer Einwilligung des Arbeitnehmers oder auf gesetzlicher Grundlage genutzt werden dürfen. Die Aufklärung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis bleibt zulässig, muss aber strengen Anforderungen genügen.

Kollektivvereinbarungen: Das neue BDSG erwähnt erstmals ausdrücklich, dass auch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung sein können. Diese Instrumente haben sich in der Praxis bereits bewährt. Bestehende Betriebsvereinbarungen, die Grundlage für eine Datenverarbeitung sein sollen, sind bis zum 25. Mai 2018 auf ihre Vereinbarkeit mit dem neuen Datenschutzrecht zu überprüfen und anzupassen.

Datensicherheit: Unternehmen werden verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten zu treffen. Die einschlägigen Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) sind zu berücksichtigen.

Dokumentation: Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass er die geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben einhält (Beweislastumkehr). Unternehmen sind angehalten, die zum Schutz der Daten getroffenen Maßnahmen sowie die entsprechenden Rechtsgrundlagen zu dokumentieren. Ein sogenanntes »Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten« ist das Kernstück der Dokumentation.

Berichtigung und Löschung von Daten: Unternehmen müssen Daten korrigieren, wenn sie unrichtig sind oder löschen, wenn die Voraussetzungen für die Datenverarbeitung nicht mehr bestehen. Hier bedarf es, wie auch für andere Betroffenenrechte, entsprechender organisatorischer Vorkehrungen in den Unternehmen.

Reaktion auf Datenpannen: Eine Verletzung personenbezogener Daten ist dem oder der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit unverzüglich und möglichst innerhalb von 72 Stunden nach Bekanntwerden der Verletzung zu melden. Ebenso muss die betroffene Person informiert werden.

Empfindliche Bußgelder: Mit der EU-DSGVO werden Sanktionen für Datenschutzverstöße drastisch erhöht und europaweit vereinheitlicht. Bei Nichtbeachten drohen empfindliche Bußgelder bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu 4 Prozent des Jahresumsatzes. Hierbei könnte sogar der Jahresumsatz der gesamten Unternehmensgruppe bzw. des Konzerns maßgeblich sein.

HINTERGRUND »DATENSCHUTZ- ANPASSUNGSGESETZ«

Das Gesetz dient der Anpassung des deutschen Datenschutzrechts an die EU-DSGVO, die ab dem 25. Mai 2018 in den Mitgliedstaaten anzuwenden ist. Um Besonderheiten der jeweiligen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen, wurden zu verschiedenen Themenbereichen Öffnungsklauseln in die Verordnung integriert. Innerhalb eines gewissen Rahmens dürfen die Mitgliedstaaten daher speziellere Regelungen vorsehen.

In der Gesetzesbegründung für das neue BDSG hat der Gesetzgeber sich vorbehalten, die zentralen Fragen des **Beschäftigtendatenschutzes** künftig in einem eigenen Gesetz zu regeln. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass dieses Gesetzesvorhaben nach der Bundestagswahl erneut aufgegriffen wird und die seit Jahren von vielen Seiten geforderte umfassende Regelung folgt.

AUTORIN: REBECCA WILHELM



NACHHALTIGKEIT IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Werden Sie Promotor für Nachhaltigkeit

Mit dem Weiterbildungsprogramm »Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (PNI)« wollen die Chemie-Sozialpartner betriebliche Fachkräfte der chemischen Industrie für das Thema sensibilisieren. Ziel dieses praxisorientierten Weiterbildungsangebots ist es, die Anwendung der Chemie³-Leitlinien zu befördern und die aktive Beteiligung der Beschäftigten an der betrieblichen Umsetzung zu verbessern. Die nächsten Termine stehen bereits fest, machen auch Sie mit!

Teilnahme und Ablauf

Beschäftigte aller Hierarchie-Ebenen, insbesondere Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter, aber auch Einzelpersonen und Studierende des Themenfelds »Wirtschaft und Nachhaltigkeit« können an der Weiterbildung teilnehmen. Zusammen mit Fachexperten entwickeln die Teilnehmer Konzepte für konkrete CSR-/Nachhaltigkeits-Projekte im und mit Unternehmen, führen diese durch und dokumentieren die Ergebnisse. Der jeweilige Entwicklungsstand der Praxisprojekte wird in den Präsenzveranstaltungen reflektiert und weiterentwickelt. Darüber hinaus können die Teilnehmenden ein individuelles Coaching in Anspruch nehmen. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat der Hochschule Trier. Die Lehrgangsgebühren betragen circa 5.000 Euro und können unter bestimmten Voraussetzungen von den Chemie-Sozialpartnern übernommen werden.

Warum ist Nachhaltigkeit wichtig?

Ein Unternehmen kann seiner gesellschaftlichen Verantwortung für nachhaltige Entwicklung nur dann gerecht werden, wenn seine Beschäftigten die Bedeutung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte von Nachhaltigkeit im beruflichen Alltag kennen und ihre Arbeit danach ausrichten. Die Beschäftigten sind daher eine wesentliche Zielgruppe der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³.

AUTOR: KARIM ABDALLA | **FOTO:** IG BCE

Wissenschaftliche Weiterbildung
PROMOTOR
NACHHALTIGKEIT
UND INNOVATION



Ein Beitrag zu
CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

- ▶ Dauer: ca. 18 Monate (berufsbegleitend)
- ▶ Abschluss: Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (FH)
- ▶ Zertifikat der Hochschule Trier
- ▶ 5 zweitägige Präsenzmodule
- ▶ e-learning Plattform und Webinar-Angebote

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter www.promotor-nachhaltigkeit-innovation.de

IMPRESSUM

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

 **BAVC**
Die ChemieArbeitgeber