

## REFORM DER BETRIEBSRENTEN

# Sieg der Vernunft

Nach monatelangem politischen Tauziehen hat der Bundestag Anfang Juni die Reform der Betriebsrenten verabschiedet. Die Reform zielt darauf ab, die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung zu stärken und somit das gesamte Rentensystem zu stabilisieren. Zentrale Elemente der Reform sind Zuschüsse für Geringverdiener und das neue Konzept der »Zielrente«, das neben die bestehenden Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt.

### Zielrente bietet neue Möglichkeiten

Gerade die Zielrente hat das Zeug, mehr Beschäftigte besser für das Alter abzusichern. Zum einen dürften mehr Betriebe überhaupt erst eine Betriebsrente anbieten, weil der Arbeitgeber bei der Zielrente keine Verpflichtung für eine feste Rentenhöhe eingehen muss. Der Arbeitgeber muss lediglich die Abführung der Beiträge sicherstellen.

Zum anderen dürften die Zielrenten in der Auszahlungsphase höher ausfallen als bei den bisher möglichen Varianten der Betriebsrente, weil die Gelder chancenorientierter angelegt werden können. Allerdings dürfen Unternehmen die neue Zielrente nur anbieten, wenn es dazu einen Tarifvertrag gibt. Damit sichert der Gesetzgeber die Zielrente gegen Spekulation und unsolide Anlagepolitik. »Zocker haben im Sozialpartner-Modell keine Chance«, unterstreicht BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller.

### Mehr Beschäftigte besser absichern

Bis zur Entscheidung im Bundestag war lange Zeit offen, ob die Reform wirklich so kommt, wie sie von Finanzminister Wolfgang Schäuble und Arbeitsministerin Andrea Nahles in Abstimmung mit wesentlichen Sozialpartnern vorgeschlagen worden war. Insbesondere Teile der Versicherungswirtschaft hatten immer wieder versucht, die Reform zu verhindern. Andere, darunter Chemie-Arbeitgeber und Chemie-Gewerkschaft, haben sich vehement für die Stärkung der Betriebsrenten eingesetzt. Am Ende steht »ein später Sieg der rentenpolitischen Vernunft«, urteilt das Handelsblatt. Jetzt kommt es darauf an, diesen Sieg mit klugen tarifpolitischen Schritten umzumünzen in einen Gewinn für die Beschäftigten und das deutsche Rentensystem insgesamt.

*»Zocker haben im Sozialpartner-Modell keine Chance.«*

### VERBAND

Kai Beckmann neuer Präsident der Chemie-Arbeitgeber **2**

### TARIFPOLITIK

Tarifverträge modernisiert **4**

Position: Flexibilität durch Teilzeit und Befristung **5**

Serie zu Chemie-Tarifverträgen Teil 4: TEA **6**

### BRANCHE

Chemie und Politik im Dialog **8**

NEUER BAVC-PRÄSIDENT

# Auf Suckale folgt Beckmann

Kai Beckmann ist neuer Präsident des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC). Er wurde in der BAVC-Mitgliederversammlung Anfang Juni in Leipzig zum Nachfolger von Margret Suckale gewählt, die nach vier Jahren an der Spitze des Verbandes nicht erneut zur Wahl antrat. Kai Beckmann ist Mitglied der Geschäftsleitung des Wissenschafts- und Technologieunternehmens Merck und war bislang stellvertretender Vorsitzender des BAVC.

»Margret Suckale hat den Verband modernisiert und insbesondere seine Rolle als politische Interessenvertretung gestärkt. Der wachsende Spielraum für die Tarifparteien in gesetzlichen Regelungen ist auch ein Ergebnis ihres Einsatzes für die Tarifautonomie«, würdigte Beckmann das Engagement seiner Vorgängerin im Rahmen der Amtsübergabe, an der auch Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries teilnahm. »Zugleich hat Margret Suckale die Chemie-Sozialpartnerschaft mit neuen Formaten gefestigt, etwa mit unserem Dialogprozess zur Arbeit der Zukunft.«



*Der neue BAVC-Präsident Kai Beckmann (rechts) mit Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries und BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller*

## Beckmann: »Digitale Transformation gestalten«

»Auf dieser Grundlage werden wir die zentrale Herausforderung der Arbeitswelt angehen: die Gestaltung der digitalen Transformation«, skizzierte Beckmann die Priorität seiner Amtszeit. Eine gemeinsame Digitalstrategie der Chemie-Sozialpartner sei der beste Weg, um die Mitarbeiter als Partner für Veränderungen zu gewinnen und auch in Zukunft erfolgreiches unternehmerisches Handeln zu ermöglichen. »Daran wollen wir mit der IG BCE arbeiten.«

Mit Blick auf den Bundestagswahlkampf forderte der neue BAVC-Präsident eine Versachlichung der Debatte um soziale Gerechtigkeit: »Selten ging es Deutschland so gut wie heute. Rekordbeschäftigung und steigende Löhne sind der Beweis, dass die Menschen in unserem Land von der guten wirtschaftlichen Lage profitieren.« Jetzt komme es darauf an, die Voraussetzungen unseres Wohlstands zu stärken. Beckmann: »Dafür brauchen wir weniger Regulierung, mehr Flexibilität und mehr Raum für Innovationen. Soziale Gerechtigkeit ist ohne eine starke Wirtschaft nicht zu haben.«

## Der neue BAVC-Vorstand

Im Zuge der Vorstandswahlen wurden Michael Heinz (BASF) und Kathrin Menges (Henkel) zu stellvertretenden Vorsitzenden des BAVC gewählt. Neu in den Vorstand gewählt wurden neben Michael Heinz, Jürgen Fuchs (BASF Schwarzheide), Christian Hartel (Wacker Chemie), Hans J. Hesse (Hesse), Christian Metzger (Michelin Reifenwerke) und Emmanuel Siregar (Sanofi-Aventis).

Ausgeschieden sind Margret Suckale (BASF), der stellvertretende Vorsitzende Hartmut G. Erlinghagen (Merz) sowie Albert Franz (Mainsite), Willibrord Lampen (Evonik), Harald Schaub (Chemische Fabrik Budenheim) und Karl Heinz Tebel (BASF Schwarzheide).

### DER BAVC

Alles zu Aufgaben und Positionen der Chemie-Arbeitgeber finden Sie unter

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

## Neuwahl des BAVC-Vorstands

### Präsident

Dr. Kai Beckmann (Merck KGaA)

### Stellvertretende Vorsitzende

Michael Heinz (BASF SE)

Kathrin Menges (Henkel AG & Co. KGaA)

### Weitere Mitglieder

Jürgen Fuchs (BASF Schwarzheide GmbH)

Dr. Christian Hartel (Wacker Chemie AG)

Hans J. Hesse (Hesse GmbH & Co. KG)

Zhengrong Liu (Beiersdorf AG)

Christian Metzger (Michelin Reifenwerke AG & Co. KGaA)

Georg Müller (Bayer AG)

Dr. Ariane Reinhart (Continental AG)

Dr. Rainier van Roessel (LANXESS AG)

Markus Scheib (MiRO Mineraloelraffinerie Oberrhein GmbH & Co. KG)

Dr. Emmanuel Siregar (Sanofi-Aventis Deutschland GmbH)

Dr. Klaus-Peter Stiller (BAVC)

## BAVC: Der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der Chemie-Industrie

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner zehn regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 550.000 Beschäftigten. Der BAVC gilt als tarifpolitisch besonders innovativer Arbeitgeberverband. Sein Verhältnis zum gewerkschaftlichen Gegenpart, der IG Bergbau, Chemie, Energie, ist seit Jahrzehnten durch eine pragmatische Sozialpartnerschaft gekennzeichnet. Der letzte Streik in der deutschen Chemie-Industrie liegt über 45 Jahre zurück.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | FOTO: BILDSCHÖN GMBH

VON MTV BIS TV DEMO

# Tarifverträge modernisiert

Im Rahmen einer intensiven, mehr als einjährigen Überarbeitung haben BAVC und IG BCE mehrere Tarifverträge an die geänderten Anforderungen aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Praxis angepasst. Auch hat die Arbeitsgruppe MTV-Kommentierung des BAVC weiteren wertvollen Input geliefert. Die Tarifverträge wurden modernisiert und »entstaubt«.

In kaum einer Legislaturperiode wurden so viele Gesetze im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts geändert oder geschaffen. Neben dem Gesetzgeber waren auch die Arbeitsgerichte sehr aktiv. Dies führt in der Praxis zu einer ständigen Anpassung und Überarbeitung von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen. Aber auch Tarifverträge können veralten. So stammen viele Vorschriften in den Tarifverträgen der chemischen Industrie aus der Zeit vor der Jahrtausendwende und harmonisieren nicht mehr mit der heutigen Praxis.

## Die wichtigsten Änderungen im Überblick

**Manteltarifvertrag (MTV):** Bei der Überarbeitung des MTV stand die Anpassung der tarifvertraglichen Kündigungsfristen an die gesetzlichen Kündigungsfristen im Fokus. Durch die bisherige Berücksichtigung des Alters bei den Kündigungsfristen stand der Vorwurf einer Altersdiskriminierung im Raum. Dieser ist nun beseitigt. Maßgeblich ist nur noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Rechtsunsicherheit, ob Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen mit einem Zuschlag in Höhe von 60 oder 150 Prozent zu vergüten ist, wurde durch eine Klarstellung und die Aufnahme der gemeinsamen Übersicht der Sozialpartner zu den Feiertagszuschlägen in den Tarifvertrag beseitigt. Darüber hinaus wurden zur Erleichterung des Arbeitsablaufs unter anderem Regelungen zu Kurzpausen und Wechselschichtarbeit aufgenommen.

**Bundesentgelttarifvertrag (BETV):** Auch beim BETV waren Änderungen dringend geboten. Denn eine Barzahlung der Entgelte ist längst keine Praxis mehr. Bezüglich der Modalitäten der Entgeltzahlung schreibt der Tarifvertrag nun lediglich vor, dass das Entgelt am Monatsende zu zahlen ist. Weiteres können die Betriebsparteien vereinbaren, so auch einen späteren Auszahlungszeitpunkt. Dies erfolgt insbesondere bei Zuschlägen und Zulagen, deren Höhe am Monatsende noch nicht feststeht. Zugleich wurde die Regelung, nach der Arbeitnehmer nach einer Höhergruppierung nicht schlechter dastehen sollen, neu formuliert. Die bisherige Formulierung führte immer wieder zu Missverständnissen.

**Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA):** Im TEA wurden bei den Formulierungen einheitliche Begriffe eingeführt sowie Anpassungen an die gesetzlichen Regelungen und Klarstellungen zur besseren Verständlichkeit vorgenommen.

**Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo):** Die Änderungen im TV Demo betreffen ausschließlich die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) und gelten rückwirkend ab 1. Januar 2017. Sie ergeben sich aufgrund der Einführung neuer Tarife.

AUTORIN: KATHARINA KOBÄ

## ANSPRECHPARTNERIN



Katharina Koba

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

katharina.koba@bavc.de

TOP-THEMA »TEILZEIT UND BEFRISTUNG«

# Unternehmerische Freiheit garantieren

Im anlaufenden Bundestagswahlkampf werden zwei Themen sicherlich wieder Konjunktur haben: die arbeitsrechtlichen Flexibilitätsinstrumente Teilzeit und Befristung. Aus Gewerkschaftskreisen und SPD sind immer wieder Forderungen nach einem Rückkehrrecht in Vollzeitbeschäftigung für Teilzeitbeschäftigte sowie nach einer Abschaffung der sachgrundlosen Befristung zu vernehmen. Die Chemie-Arbeitgeber lehnen beide Vorschläge entschieden ab. Lesen Sie hier die Argumente.

## Unternehmen benötigen Planungssicherheit

In der Praxis ist der heute bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit bereits oft schwer umsetzbar. Eine Ausweitung gesetzlicher Ansprüche in diesem Bereich würde die Planungssicherheit der Unternehmen zusätzlich beeinträchtigen.

Unternehmen haben es schwer, das durch das Teilzeitverlangen eines Mitarbeiters frei werdende Arbeitsvolumen mit neuen Mitarbeitern zu decken. Wenn dieses Volumen jedoch nur zeitweise, beispielsweise für ein Jahr zur Verfügung steht, wird die Mitarbeitersuche extrem erschwert. Hinzu kommt, dass sich die zeitweise Vertretung für die Unternehmen aufgrund der Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung kaum rechnen wird. Folge wird eine Arbeitsverdichtung sein, die auch die Teilzeit verlangenden Mitarbeiter trifft.

Auch ohne gesetzliche Regelung sorgen die Chemie-Sozialpartner durch ausbalancierte Vereinbarungen auf Betriebs- und Branchenebene für mehr Flexibilität für die Beschäftigten. Schon heute werden Zeiträume der Teilzeit befristet. Hier werden jedoch in freier Verhandlung die Interessen abgewogen und eine für beide Seiten gute Lösung vereinbart. Dieses Gleichgewicht würde durch einen Rechtsanspruch zu Lasten der Arbeitgeber unnötig aus dem Gleichgewicht gebracht.

## Flexibilität ist unverzichtbar

Auch die sachgrundlose Befristung ist ein zentrales Flexibilisierungsinstrument und Ausdruck unternehmerischer Freiheit, die nicht eingeschränkt werden darf. Oft ist die Befristung ein Sprungbrett für einen unbefristeten Arbeitsplatz.

Die sachgrundlose Befristung ist ein zentrales Arbeitsmarktinstrument und ein wichtiger Beitrag zur Flexibilität. Sie baut Einstellungshürden ab und erhöht die Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz. Auch Unternehmen benötigen die Befristung ohne Sachgrund. Beispielsweise bei unsicherer Produktionserwartung bietet sie den Unternehmen notwendige Flexibilität und zugleich Sicherheit, die sich am Ende positiv auf die Arbeitsplätze auswirkt.

## Die Fakten sprechen für sich

In der Chemie arbeiten 11,4 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit (ohne Altersteilzeit).

Rund 85 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit haben laut Institut der deutschen Wirtschaft Köln kein Interesse daran, Vollzeit zu arbeiten. Teilzeit wird fast ausnahmslos vom Arbeitnehmer initiiert. Gründe für Teilzeit sind vor allem Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen.

Befristungen machen 8 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse, Tendenz sinkend, aus; ein Bruchteil davon erfolgt ohne Sachgrund. Fast 40 Prozent der befristet Beschäftigten werden unmittelbar unbefristet übernommen.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

### HINTERGRUND

Der befristete Teilzeitananspruch ist Bestandteil des Koalitionsvertrags; eine Einigung auf einen Gesetzesentwurf konnte in dieser Legislaturperiode jedoch nicht erzielt werden. Neben der Teilzeit ist die Befristung immer wieder im Fokus. Beide Themen könnten von einer neuen Regierung im Herbst erneut aufgegriffen werden.

### TOP-THEMEN

Die Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber zu weiteren aktuellen Top-Themen finden Sie unter

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

### ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[petra.lindemann@bavc.de](mailto:petra.lindemann@bavc.de)

## TV EINMALZAHLUNGEN UND ALTERSVORSORGE

# Von Urlaubsgeld bis Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) fasst die drei tariflichen Einmalzahlungen der chemischen Industrie sowie die Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge in einem Tarifvertrag zusammen. Mit dem TEA fördern die Tarifvertragsparteien die zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung und schaffen Anreize für die Arbeitnehmer.

## Einmalzahlungen im Überblick

Eines der zentralen Elemente des TEA sind die Einmalzahlungen. Diese sind in der chemischen Industrie die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld sowie der Entgeltumwandlungsgrundbetrag.

**Jahresleistung:** Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende, der sich am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in einem bestehenden, ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befindet, welches bereits vor dem 1. Oktober begonnen hat, erhält eine Jahresleistung. Die volle Jahresleistung beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 95 Prozent des monatlichen Tarifentgelts. Maßgeblich für die Höhe der Jahresleistung ist der monatliche Entgeltsatz gemäß dem jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie. Tarifliche Zuschläge und Zulagen bleiben bei der Berechnung der Jahresleistung unberücksichtigt. Die Jahresleistung wird spätestens zum 30. November des jeweiligen Kalenderjahres ausgezahlt, wobei durch Betriebsvereinbarung ein abweichender Auszahlungstag gewählt werden kann.

**Tarifliches Optionsmodell Jahresleistung:** Im Rahmen des tariflichen Optionsmodells besteht für die Betriebsparteien seit 2002 die Möglichkeit, die tarifliche Jahresleistung erfolgsabhängig auszugestalten. Dadurch können Unternehmen die tarifliche Jahresleistung in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder Betriebes per freiwilliger Betriebsvereinbarung auf bis zu 125 Prozent erhöhen oder auf bis zu 80 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts verringern.

**Zusätzliches Urlaubsgeld:** Jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird darüber hinaus ein Urlaubsgeld in Höhe von 20,45 Euro pro tariflichem Urlaubstag gewährt. Jugendliche und Auszubildende erhalten für die gesamte Urlaubsdauer ein einheitliches Urlaubsgeld von 449,94 Euro, welches im Ein- und Austrittsjahr nur anteilig gezahlt wird. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann auch ein einheitlicher Auszahlungszeitpunkt festgelegt werden.

## Das Chemie-Modell der tariflichen Altersvorsorge

Zweites Kernelement des TEA ist die tarifliche Altersvorsorge. Diese Regelungen stellen eine Weiterentwicklung des bereits 1998 abgeschlossenen Tarifvertrags vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge dar.

Seit 2005 ist das Herzstück der tariflichen Altersvorsorge das sogenannte Chemie-Modell, das auf dem Prinzip der Bruttoentgeltumwandlung basiert. Es sieht vor, dass jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ein Entgeltumwandlungsgrundbetrag (ehemalige vermögenswirksame Leistungen) von 478,57 Euro nebst

### SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

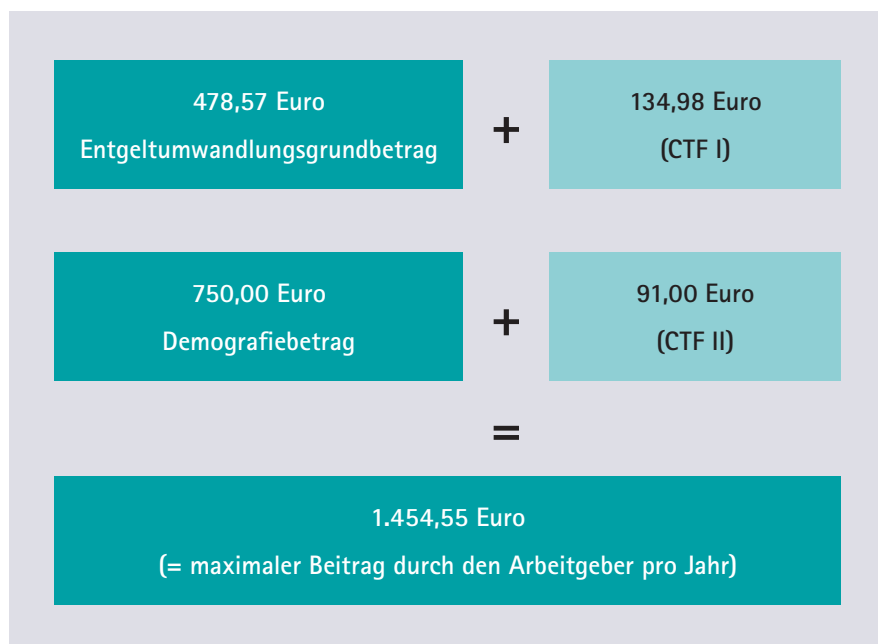
Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema **Ausbildung**. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

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

Chemie-Tarifförderung I (CTF I) in Höhe von 134,98 Euro für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zur Verfügung steht. Für jede weitere 100 Euro, die der Arbeitnehmer aus eigenem Entgelt umwandelt, erhält er eine Chemie-Tarifförderung II (CTF II) von 13 Euro. Voraussetzung hierfür ist, dass die Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu einem Maximalbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung/West (in 2017: 3.048 Euro) vorgenommen wird. Für die Entgeltumwandlung stehen die tariflichen Einmalzahlungen, sonstige Entgeltbestandteile wie das monatliche Entgelt, sowie, je nach betrieblicher Regelung, der Demografiebetrag gemäß Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie zur Verfügung.

### GRÖSSTMÖGLICHE FLEXIBILITÄT

Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes oder Unternehmens können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien Ausnahmelösungen über die Höhe und den Auszahlungszeitpunkt der tariflichen Einmalzahlungen vereinbaren.



**Durchführungswege der Entgeltumwandlung:** Für die Umsetzung der Entgeltumwandlung trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, über welchen Durchführungsweg diese angeboten wird (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse oder Direktzusage).

In Ergänzung und zur Durchführung des Tarifvertrages haben die Tarifparteien der chemischen Industrie darüber hinaus bereits 1998 mit einem Konsortium von Versicherungsunternehmen einen Gruppenversicherungsvertrag geschlossen, den Chemie-Konsortialvertrag (heute: Chemie-Verbandsrahmenvertrag). Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenen Versorgungseinrichtungen verfügen, erhalten dadurch die Möglichkeit, ohne großen zusätzlichen Aufwand eine bAV für ihre Mitarbeiter anbieten zu können. 2002 schließlich gründeten die Chemie-Sozialpartner als weitere Alternative für die Beschäftigten und die Arbeitgeber den ersten deutschen Pensionsfonds, den ChemiePensionsfonds.

Ergänzend dazu wird auch das Verfahren zur Entgeltumwandlung tariflich geregelt. Dabei werden Form und Fristen festgelegt. Es besteht aber auch die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Verfahren und die Fristen abweichend zu regeln.

Mit den dargestellten Regelungen haben die Tarifvertragsparteien ein klares Bekenntnis zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge abgegeben. Es bleibt nun abzuwarten, wie diese Regelungen vor dem Hintergrund der aktuellen Betriebsrentenreform weiterentwickelt werden können.

**AUTORINNEN:** ANNE AUGUSTIN, ANNA MUNK

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

# Chemie und Politik im Dialog

Zur Präsentation des zweiten Monitoringberichts des Branchendialogs Chemie traf Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries jüngst mit den Spitzenvertretern der chemischen Industrie in Berlin zusammen. Die damalige BAVC-Präsidentin Margret Suckale, der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis und VCI-Präsident Kurt Bock lobten die erzielten Ergebnisse und sprachen sich für eine Fortsetzung des konstruktiven Kommunikationsformats nach der Bundestagswahl 2017 aus. Kernthemen des Dialogs waren auch in diesem Jahr Innovation, Industriepolitik, Energie- und Klimapolitik sowie Chemikalienrecht und Fachkräftesicherung.

## MEHR INFORMATIONEN

zum Branchendialog Chemie  
finden Sie unter  
[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

## Wettbewerbsfähigkeit weiter steigern

Der Branchendialog Chemie leistet einen Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche. Anhand konkreter Praxisbeispiele werden etwa die Auswirkungen bestehender gesetzlicher Rahmenbedingungen auf die Innovationstätigkeit der Unternehmen untersucht. Auch aus Sicht des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) sind Innovationen in der chemischen Industrie ein Erfolgsfaktor für deutsche Unternehmen. Im Rahmen des Branchendialogs hat das BMWi darüber hinaus eine Denkfabrik eingerichtet, die sich mit einer energiepolitischen Strategie für die Zeit nach 2020 auseinandersetzt. Gemeinsam mit Branchenvertretern der chemischen Industrie sollen Maßnahmen und Ziele definiert werden, die zu wettbewerbsfähigen Energiepreisen führen.

## Fachkräftesicherung in Zeiten der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist der zentrale Innovations- und Wachstumstreiber unserer Zeit. Bei der Gestaltung der digitalen Arbeitswelt kommt der Aus- und Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Der BAVC setzt sich deshalb auch im Rahmen des Branchendialogs gemeinsam mit dem BMWi, der IG BCE und dem VCI dafür ein, die duale Ausbildung als attraktive Alternative zu einem Hochschulstudium bei Schülern, Lehrern und Eltern zu verankern. Denn qualifizierte Fachkräfte werden auch in der Zukunft gefragt sein – das wurde in diesem Spitzengespräch von allen Teilnehmern bestätigt. Neben fundierten Fachkenntnissen werden IT-Kompetenzen, berufliches Erfahrungswissen, interdisziplinäre Kompetenzen sowie die Fähigkeit mit Partnern zu kommunizieren und zu kooperieren, erforderlich sein. Mit welchen Instrumenten dies erreicht werden kann und wie die Politik dabei Schützenhilfe leisten sollte, wird beim nächsten Treffen des Branchendialogs diskutiert. Nachdem der Branchendialog das zweite Jahr in Folge erfolgreich organisiert wurde, soll er nach der Bundestagswahl fortgesetzt werden.

**AUTORIN:** SILKE STELTSMANN

## 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/BAVChemie](https://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](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.