

## PARTEIEN NACH DER WAHL

# Verantwortung übernehmen

Dieses Wahlergebnis ist alles andere als ein Glanzstück der politischen Kultur in Deutschland. Wenn eine Partei mit kalkulierten Tabubrüchen, fremdenfeindlichen Parolen und rechtsradikalem Personal drittstärkste Kraft wird, ist das mehr als nur ein Warnsignal. Auch im Bundestag breitet sich nun eine Partei aus, die am Kern der Demokratie kein Interesse hat: am Wettstreit um die besten politischen Lösungen. »Die AfD im Deutschen Bundestag schadet unserem Land«, bringt es Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer auf den Punkt.

## Probleme anpacken und Lösungen anbieten

In der parlamentarischen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit der AfD wäre es ein guter Start, nun nicht wieder über jedes Stöckchen zu springen, das die Populisten Politikern und Medien hinhalten. Jede Sendezeit, die sich den Problemen widmet und nicht denjenigen, die sie ausnutzen, ist gute Sendezeit.

Vorsicht geboten ist hingegen bei der Erwartung, die AfD durch inhaltliche Debatten domestizieren zu können. Lösungen für Sachthemen sind gerade nicht das Geschäftsmodell der Rechtspopulisten. Das wird nicht nur beim Thema Rente mehr als deutlich. Stellen können die anderen Parteien die AfD nur, wenn sie die Probleme anpacken und Lösungen anbieten, die unser Land voranbringen. Baustellen gibt es genug, auch wenn sie im Wahlkampf keine prominente Rolle gespielt haben: Wie nutzen wir die Chancen der Digitalisierung? Wie erhalten wir die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft? Wie gestalten wir Europa? Und wie können wir dafür sorgen, dass die Sozialsysteme auch in 20 Jahre noch funktionieren?

## Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen

Die etablierten Parteien sind etabliert, weil sie bislang die Interessen der Bürger gebündelt und wichtige Weichenstellungen getroffen haben – von der europäischen Einigung über die deutsche Einheit bis zur Rente mit 67. Daran müssen die regierungsfähigen und -willigen Parteien nun anknüpfen. Deshalb ist es so wichtig, dass die Regierungsbildung eher eine Frage von Wochen als eine von Monaten wird. Es geht darum, Handlungsfähigkeit zu demonstrieren – in den Koalitionsverhandlungen, vor allem aber in der Zeit danach.

» Die AfD im Deutschen Bundestag schadet unserem Land. «

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer

## WAHL 2017

Regierungsbildung:  
Worauf es uns ankommt **2**

## GESUNDHEIT

Arbeitsicherheit:  
Unfallzahlen stabil **3**

## BRANCHE

TV Demo und TEA: Tarifliche Spielräume werden genutzt **4**  
Chemie-Arbeitskosten international:  
Nur Belgien teurer als Deutschland **6**

## NACHHALTIGKEIT

So.WIN-Veranstaltung: Der Mensch in der neuen Arbeitswelt **8**

## REGIERUNGSBILDUNG

# Worauf es uns ankommt

Wohlstand für alle und soziale Gerechtigkeit sind ohne eine starke Wirtschaft nicht zu haben. Nur wenn wir hierzulande viel erwirtschaften, können wir auch viel verteilen. Nach vier Jahren Umverteilung in Zeiten der großen Koalition muss die neue Bundesregierung wieder mehr tun, um den Standort zu stärken: weniger Regulierung, mehr Flexibilität, mehr Raum für Innovationen. Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit und gibt Unternehmen den notwendigen Spielraum, auf globale Herausforderungen wie die Digitalisierung angemessen reagieren zu können. Vor der Bundestagswahl hat sich die Union zu vielen Themen nur vage geäußert – umso mehr kommt es jetzt in den Koalitionsverhandlungen darauf an, Führungsstärke zu zeigen und die richtigen Wegmarken zu setzen.

## Schluss mit Angriffen auf die Tarifautonomie

Für die neue Legislaturperiode muss gelten: keine weiteren Angriffe auf die Tarifautonomie! In der Arbeitswelt gilt das Subsidiaritätsprinzip. Gesetzliche Eingriffe in den Kompetenzbereich der Tarifparteien müssen die Ausnahme bleiben. Wenn sie dennoch vorgenommen werden, dann mit weitreichenden Öffnungsklauseln für Tarifverträge. Tarifgebundenen Unternehmen wird damit ein Abweichen von gesetzlichen Regeln erlaubt; das stärkt die Tarifautonomie und damit auch die Tarifbindung.

## Mehr Flexibilität in der Arbeitswelt ermöglichen

Die Modernisierung des Arbeitszeitrechts ist längst überfällig. Sowohl eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit entsprechend den Vorgaben der EU-Richtlinie als auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen von Tarifverträgen erleichtern modernes Arbeiten. Den Tarifvertragsparteien sollte ausreichend Gestaltungsspielraum eingeräumt werden, der die beiderseitigen Interessen und vor allem die Gesundheit der Mitarbeiter sicherstellt. Eine solche Reform wäre der richtige Schritt hin zu mehr unternehmerischer Freiheit. Die Einführung einer befristeten Teilzeit oder gar einer Wahlarbeitszeit sind dagegen Wahlversprechen, die in der Praxis zu massiven Belastungen der Unternehmen führen würden. Gleiches gilt für die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung – eine für die Chemie-Arbeitgeber ebenfalls inakzeptable Forderung.

## Renten-Beitragssatz dauerhaft stabilisieren

Die von CDU/CSU ins Spiel gebrachte Idee einer Rentenkommission zur Festlegung der Altersvorsorgepolitik auch über das Jahr 2030 hinaus begrüßen die Chemie-Arbeitgeber. Wir stehen für eine Zusammenarbeit zur Verfügung. Entscheidend: Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung muss dauerhaft unter 22 Prozent bleiben. Ein Festschreiben oder Anheben des Rentenniveaus würde Rentenversicherung und Beitragszahler dagegen überfordern. Die im letzten Jahrzehnt mit Weitblick vorgenommenen Reformen dürfen nicht zurückgedreht werden. Der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung bleibt ein wichtiger Baustein einer nachhaltigen und den Lebensstandard sichernden Altersversorgung und gehört damit auch auf die Agenda der neuen Regierung.

AUTORIN: SILKE STELTMANN

## UNSERE FORDERUNGEN

Die 10 BAVC-Kernforderungen finden Sie unter:

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

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Die Bildung einer neuen Regierung in Berlin ist eine Chance für unser Land. Als Chemie-Arbeitgeber verbinden wir damit die Hoffnung, dass die nächste Regierung mehr Wert darauf legt, wie unser Wohlstand erwirtschaftet wird, nicht wie man ihn verteilen kann. Jetzt muss es darum gehen, schnell eine handlungsfähige Koalition zu bilden, die Deutschland voranbringt – bei der Digitalisierung ebenso wie bei der Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. «



Was für die Chemie-Industrie wichtig ist – dazu schreibt BAVC-Präsident

Beckmann auch auf LinkedIn:

[linkedin.com/in/kai-beckmann](https://www.linkedin.com/in/kai-beckmann)

## ARBEITSSICHERHEIT

# Unfallzahlen stabil

In der Chemie-Branche ist die Zahl der Arbeitsunfälle erneut deutlich niedriger als in der gesamten Wirtschaft. Laut Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) ereigneten sich 2016 auf 1.000 Vollarbeiter 14,7 meldepflichtige Unfälle. In absoluten Zahlen waren dies 2016 13.640 Arbeitsunfälle; 2015 hatten sich 13.475 Arbeitsunfälle ereignet. Im Vergleich dazu lag der Durchschnitt der gewerblichen Wirtschaft bei 21,9 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je 1.000 Vollarbeitern (2015: 22). Die chemische Industrie ist damit weiterhin eine der sichersten Branchen in Deutschland.

## Die zwölf Lebensretter

Dennoch besteht insbesondere mit Blick auf tödliche Arbeitsunfälle Handlungsbedarf: So gab es in der Chemie-Branche im vergangenen Jahr acht Todesfälle (2015: 12). Im Rahmen der Präventionsstrategie »VISION ZERO. Null Unfälle – Gesund arbeiten!« hat die BG RCI basierend auf einer detaillierten Unfallanalyse der Jahre 2004–2015 jeweils zwölf Lebensretter sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte zusammengestellt. Dazu die BG RCI: »So gut wie immer ist nicht nur eine Ursache dafür verantwortlich, dass es zum Unfallereignis kommt, sondern Unfälle haben oft mehrere Ursachen. Wenn Beschäftigte und Führungskräfte die Fakten kennen, sich ihrer gemeinsamen Verantwortung bewusst sind und gemeinsam die zwölf Lebensretter konsequent beachten, können künftig Leben gerettet werden.«

## Beschäftigte und Führungskräfte in der Pflicht

Die jeweiligen zwölf Lebensretter gibt es in einer Kurzbroschüre sowohl auf einen Blick als auch detaillierter beschrieben mit Fakten, die das Risiko eines tödlichen Arbeitsunfalls näher erläutern. Bei den Beschäftigten liegt der Fokus auf dem eigenen Handeln (»Mein Leben«), während bei den Führungskräften die Verantwortung und Vorbildfunktion herausgestellt wird (»Meine Verantwortung«).

AUTORIN: JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI



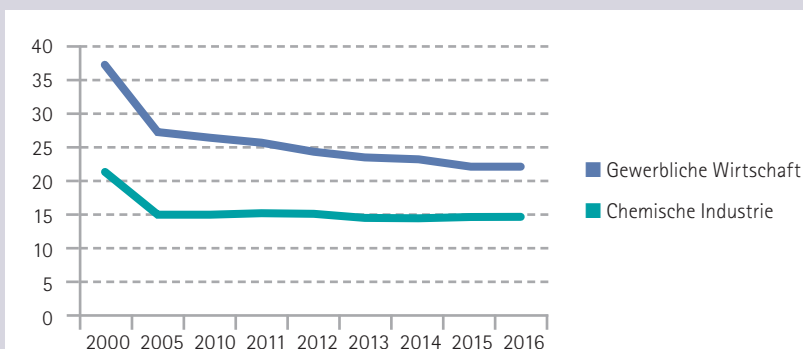
### DOWNLOAD

Mehr Informationen zum Jahresbericht der BG RCI und zur Präventionsstrategie »VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten!« finden Sie auf der Website der Berufsgenossenschaft.

Hier stehen auch die Lebensretter aus der Praxis zum Download: »Mein Leben. 12 Lebensretter für Beschäftigte« und »Meine Verantwortung. 12 Lebensretter für Führungskräfte«. Beide Dokumente sind auch in einer englischen Version verfügbar.

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

### Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter



Quelle: BG RCI, DGUV

UMFRAGE ZU TV DEMO UND TEA

# Tarifliche Spielräume werden genutzt

Die Chemie-Sozialpartner haben bereits mehrfach innovative Tarifverträge entwickelt. Schon im Jahr 2001 wurde der Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) abgeschlossen. Ein weiterer Meilenstein ist der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) aus dem Jahr 2008. Der BAVC erhebt seit 2010 im Abstand von drei Jahren umfangreiche Daten zur Umsetzung dieser beiden Tarifverträge in der betrieblichen Praxis. Die zentralen Ergebnisse werden in dieser und der nächsten Impuls-Ausgabe zusammengefasst.

## SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Unsere fünfteilige Serie zu den Chemie-Tarifverträgen können Sie nachlesen auf unserer Website

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

## Repräsentative Umfrage

An der neuesten Umfrage (Stand 31. Dezember 2016) haben sich knapp 400 Unternehmen mit über 300.000 Beschäftigten beteiligt (davon rund 220.000 Tarifbeschäftigte). Die Umfrage ist damit als repräsentativ für die Mitgliedschaft der Chemie-Arbeitgeberverbände anzusehen. Die teilnehmenden Unternehmen sind nach 13 Wirtschaftszweigen klassifiziert. Deutliche Schwerpunkte liegen bei Unternehmen aus den Bereichen Chemische Grundstoffe (21 Prozent), Sonstige chemische Erzeugnisse (19 Prozent) sowie Pharmazeutische Erzeugnisse (15 Prozent).

## Verwendung der Demografiefonds

Die betrieblichen Demografiefonds können mit einer Betriebsvereinbarung für Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), tarifliche Altersvorsorge, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und/oder Gesundheitsvorsorge genutzt werden. Über 90 Prozent der Unternehmen mit 98 Prozent der Beschäftigten haben eine Betriebsvereinbarung über die Verwendung des Demografiefonds mit ihrem Betriebsrat abgeschlossen. Das zeigt, dass die tariflichen Spielräume von den Unternehmen bedarfsgerecht genutzt und ausgefüllt werden.

Der mit Abstand größte Teil der Unternehmen verwendet den Demografiefonds ganz oder teilweise für die tarifliche Altersvorsorge. Dies sind 65 Prozent der Unternehmen, in denen 51 Prozent der Tarifbeschäftigten der Branche tätig sind. An zweiter Stelle folgt eine Verwendung für Langzeitkonten (38 Prozent der Unternehmen). In den Unternehmen, die den Demografiefonds ganz oder teilweise für Langzeitkonten verwenden, arbeiten 65 Prozent der Tarifbeschäftigten. Langzeitkonten werden also häufiger von größeren Unternehmen genutzt.

Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) wird in 9 Prozent der Unternehmen angeboten, in welchen 4 Prozent der Tarifbeschäftigten tätig sind. Dieses Modell wird demnach insbesondere von kleineren und mittleren Unternehmen gut angenommen.

In 12 Prozent der Unternehmen wird der Demografiefonds für die Finanzierung von Altersteilzeit verwendet. Diese Unternehmen beschäftigten 17 Prozent der von der Umfrage erfassten Tarifbeschäftigten.

Im Modell »reduzierte Vollzeit 80« (RV 80) verwenden je 5 Prozent der Unternehmen den Demografiefonds für das Lebensphasen-Modell sowie für flexible Übergänge. Diese Unternehmen repräsentieren knapp 18 bzw. 20 Prozent der Beschäftigten, wonach das Instrument also vor allem von größeren Unternehmen genutzt wird. Hier sind Dopplungen besonders häufig; vielen Tarifbeschäftigten stehen also beide RV 80-Modelle offen.

## ANSPRECHPARTNERIN



Mechthild Bachmann

Soziale Sicherung, Sozialrecht

[mechthild.bachmann@bavc.de](mailto:mechthild.bachmann@bavc.de)

Der Verwendungszweck Gesundheitsvorsorge wurde im Jahr seiner Einführung bereits von 8 Prozent der Unternehmen mit 16 Prozent der Beschäftigten genutzt. Häufig sind dies Teil- oder Restbeträge des Demografiefonds, zum Beispiel nicht abgerufene Beiträge zur Altersvorsorge. Der Verwendungszweck Teilrente wurde von keinem der an der Umfrage beteiligten Unternehmen angegeben.

### 1 MILLIARDE EURO

Seit Bestehen des TV Demo ist weit mehr als 1 Milliarde Euro in den Demografiefonds zusammengekommen.

## Aktive Gestaltung des demografischen Wandels

Die befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern aber nicht nur im Rahmen des Demografiefonds ein großes Spektrum an Instrumenten an, sondern auch mit darüber hinausgehenden finanziellen Mitteln.

So werden in knapp 31 Prozent der befragten Unternehmen Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge angeboten, die über den gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgehen. Häufig genannte Angebote sind zusätzliche Vorsorge- und Gesundheitsuntersuchungen, Sportaktivitäten oder Rückenurse. Für anerkannte Präventionsprogramme wie Betsi (»Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern«) verwenden dagegen nur 3 Prozent der Unternehmen den Demografiefonds und/oder zusätzliche Beiträge.

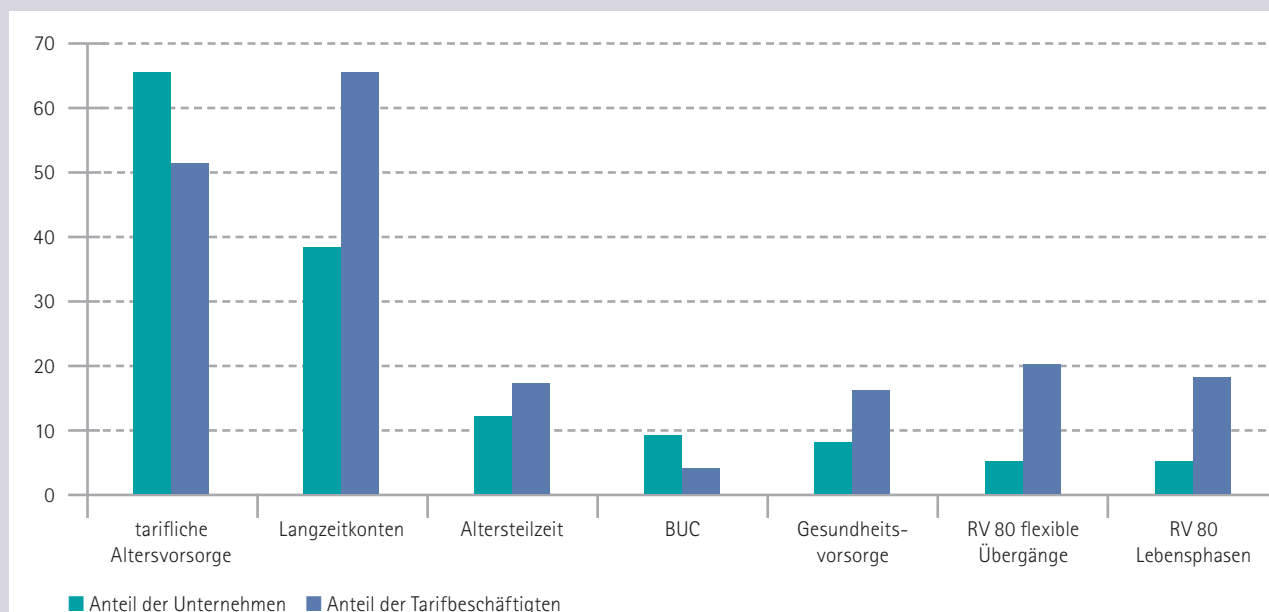
Insgesamt werden in 38 Prozent der befragten Unternehmen Langzeitkonten angeboten – in der gesamten Wirtschaft sind es nach Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hingegen lediglich 2 Prozent aller Betriebe.

Die Umfrage hat zudem ergeben, dass insgesamt 28 Prozent der Unternehmen grundsätzlich Altersteilzeit anbieten. Insgesamt stehen 3 Prozent der Tarifbeschäftigten in einem Altersteilzeitverhältnis.

In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über die wichtigsten Umfrageergebnisse im Bereich der tariflichen Altersvorsorge.

**AUTORINNEN:** MECHTHILD BACHMANN UND ANNE AUGUSTIN

### Verwendung der Demografiefonds



Quelle: BAVC, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

## CHEMIE-ARBEITSKOSTEN INTERNATIONAL

# Nur Belgien teurer als Deutschland

*Die deutsche Chemie steht in einem scharfen internationalen Wettbewerb – und hier spielen die Arbeitskosten eine wesentliche Rolle. Dabei richtet sich der Blick auf die EU-Nachbarländer, in globalen Märkten aber auch auf die außer-europäischen Konkurrenten.*

Die Arbeitskosten der deutschen chemischen Industrie beliefen sich im Jahr 2016 auf 53,96 Euro je Arbeitnehmerstunde. Nur der Konkurrent Belgien ist noch teurer. Die übrigen EU-Nachbarländer können hingegen mit zum Teil deutlich niedrigeren Arbeitskosten kalkulieren – ebenso wie die USA und Japan.

Dies zeigen die Ergebnisse der jüngsten BAVC-Auswertung zur internationalen Arbeitskosten-Rangliste der Chemie-Branche für das Jahr 2016. Grundlage der Berechnungen ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union. Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge.

## Wettbewerber schneiden besser ab

Setzt man die deutschen Chemie-Arbeitskosten des Jahres 2016 in Höhe von 53,96 Euro je Stunde gleich 100, so verdeutlicht diese Indexbetrachtung den Kostenabstand im Ländervergleich. Beim Spitzenreiter Belgien (57,62 Euro) schlagen insbesondere die hohen Personalzusatzkosten zu Buche.

Ein ähnliches Kostenniveau findet sich allein noch in den Niederlanden (50,75 Euro). Etablierte Wettbewerber wie Frankreich (48,28 Euro), Schweden (46,69 Euro) oder Österreich (46,63 Euro) können bereits mit 12 bis 15 Prozent niedrigeren Kosten für die Arbeitsstunde kalkulieren. Der Abstand der deutschen Chemie-Arbeitskosten zu den angelsächsischen Ländern ist weiterhin beträchtlich. In den USA kostete die Arbeitsstunde umgerechnet 41,25 Euro, in Großbritannien 29,62 Euro und damit 24 bzw. 45 Prozent weniger. Auch Japan und Spanien agieren auf einem vergleichbar niedrigen Kostenniveau. Sie können damit beim Faktor Arbeit günstiger produzieren als die Unternehmen in der deutschen Chemie. In Japan mussten zuletzt 36,73 Euro je Beschäftigtenstunde aufgewendet werden, vergleichbar viel wie in Italien (34,36 Euro). Das Kostenniveau der benachbarten osteuropäischen Konkurrenz in Ungarn, Tschechien oder Polen liegt mit 7 bis 12 Euro je Stunde bei weniger als einem Drittel der deutschen Arbeitskosten.

## Differenzierte Kostenentwicklung

Im vorliegenden Betrachtungszeitraum von 2014 bis 2016 hat sich die Beschäftigtenstunde in der deutschen Chemie um 5,7 Prozent verteuert. Das ist der deutlichste Anstieg in Westeuropa. Eine größere Kostendynamik mit zum Teil zweistelligen Zuwächsen weisen die osteuropäischen Länder auf; dies beruht allerdings auf einem erheblich niedrigeren Kostenniveau.

Während Dänemark und Österreich ebenfalls einen schnelleren Kostenanstieg verkraften müssen und somit im internationalen Vergleich an Boden verloren haben, konnten mit Italien und Spanien bedeutsame Chemie-Standorte durch verstärkte Kostendisziplin ihre Position jeweils verbessern.

### METHODENHINWEIS

Grundlage der Berechnungen für den internationalen Chemie-Vergleich ist die fortgeschriebene Arbeitskostenerhebung der Europäischen Union (Basisjahr 2012). Daneben wurden auch Daten aus Japan und den USA einbezogen.

Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge.

### ANSPRECHPARTNER



Karim Abdalla

Wirtschaft, Nachhaltigkeit

karim.abdalla@bavc.de

## Anhaltender Kostendruck auf die deutsche Chemie

Die Abschwächung des Euro hilft den deutschen Unternehmen, die internationalen Kostennachteile abzumildern. Die Kostendifferenz ist allerdings auch bei sinkendem Eurokurs noch erheblich – und im Wettbewerb mit wichtigen Konkurrenten aus der Eurozone spielt der Wechselkurs ohnehin keine Rolle.

Für die exportorientierte Chemie-Industrie in Deutschland ist die Höhe der Arbeitskosten ein wesentlicher Standortfaktor. Eine zu große Kostenlast mindert die preisliche Wettbewerbsfähigkeit und damit den Erfolg auf den globalen Märkten. Auch bei Standortentscheidungen spielt dieser Kostenblock als Teil der Lohnstückkosten weiterhin eine maßgebliche Rolle. Standorte treten immer dann in unmittelbare Konkurrenz zueinander, wenn Güter – wie etwa chemische Erzeugnisse – überregional handelbar sind. Im Zuge der Globalisierung und Digitalisierung haben die Arbeitskosten als Faktor der Wettbewerbsfähigkeit an Aussagekraft gewonnen, da Unternehmen hohen Personalkosten ausweichen können, indem sie im Ausland Fabriken mit moderner Technologie errichten.

Haupttreiber der Arbeitskosten sind die Löhne. Die Lohnstückkosten in der deutschen Chemie-Branche sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen – in einem Ausmaß, das über die Steigerung der Produktivität hinausgeht. Dies schwächt auf Dauer die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

AUTOR: KARIM ABDALLA



Sie interessieren sich für aktuelle Wirtschaftsdaten (Umsatz, Zahl der Beschäftigten etc.) aus der Chemie? Laden Sie sich hier die relevanten Zeitreihen herunter:

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

Chemie-Arbeitskosten im internationalen Vergleich				
	2016	Index 2016	2014	2016 zu 2014 in Prozent
Belgien	57,62 €	107	57,46 €	0,3
Deutschland	53,96 €	100	51,07 €	5,7
Niederlande	50,75 €	94	49,57 €	2,4
Dänemark	49,12 €	91	47,02 €	4,5
Frankreich	48,28 €	89	46,86 €	3,0
Schweden	46,69 €	87	45,74 €	2,1
Österreich	46,63 €	86	45,02 €	3,6
Finnland	43,38 €	80	42,23 €	2,7
USA	41,25 €	76	32,67 €	26,3
Japan*	36,73 €	68	31,13 €	18,0
Italien	34,36 €	64	34,67 €	-0,9
Großbritannien	29,62 €	55	28,97 €	2,2
Spanien	28,27 €	52	28,29 €	-0,1
Portugal	19,96 €	37	18,93 €	5,4
Slowenien	18,99 €	35	18,29 €	3,8
Griechenland	16,69 €	31	16,90 €	-1,2
Ungarn	12,28 €	23	11,28 €	8,9
Tschechische Republik	11,96 €	22	11,05 €	8,2
Slowakei	11,53 €	21	10,63 €	8,5
Polen	9,99 €	19	9,66 €	3,4
Rumänien	6,86 €	13	5,93 €	15,7
Bulgarien	5,23 €	10	4,35 €	20,2

je Beschäftigtenstunde in Euro; Quellen: Eurostat, Statistisches Bundesamt, U.S. Department of Labor, Statistics Bureau Japan, IW Köln, BAVC; \*Daten für Chemie und Pharma



## SO.WIN-VERANSTALTUNG

# Der Mensch in der neuen Arbeitswelt

Arbeiten 4.0 war das Thema der jüngsten Veranstaltung der hessischen Chemie-Sozialpartner unter dem Dach der Sozialpartner-Werkstatt für Innovation und Nachhaltigkeit (So.WIN).

An der zweitägigen Veranstaltung haben zahlreiche Führungskräfte und Betriebsräte teilgenommen. Am ersten Tag wurden mehrere Vorträge von Vertretern der Wissenschaft, des BAVC und von Unternehmensvertretern gehalten, die das Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet haben.

„Es ist wichtig, dass die Chemie-Sozialpartner gemeinsam über die Veränderungen der Arbeitswelt diskutieren, um den Wandel konstruktiv und gemeinsam zu gestalten“, betonte Andreas Ogrinz, Geschäftsführer von So.WIN auf Arbeitgeberseite.

Sabine Pfeiffer, Soziologin an der Universität Hohenheim, erläuterte die Entwicklung der Arbeitswelt auf globaler, aber auch auf nationaler Ebene anhand empirischer Studien. Zum Schluss fasste sie optimistisch zusammen, dass der hohe Anteil an gut ausgebildeten Fachkräften in Deutschland eine solide Basis für die Veränderungen sei, die die Digitalisierung mit sich bringt.

## Dialog und Kompromissbereitschaft

Die Sozialpartner der deutschen chemischen Industrie gestalten die künftige Arbeitswelt gemeinsam. Am Beispiel Merck schilderten Thomas Pein, Head of Employment Policies, und Charles Hübler, Betriebsrat, in ihrem Vortrag, wie die Sozialpartnerschaft auf Betriebsebene gelebt wird. Beide sind der Auffassung, dass die neuen Arbeitsformen auch neue Anforderungen an Mitarbeiter und Vorgesetzte stellt. Ohne Dialog und Vertrauen zwischen Betriebsrat und Unternehmen, aber auch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, wird das gemeinsame Gestalten des Wandels nicht gelingen.

AUTOR: KARIM ABDALLA | FOTO: SO.WIN/ARNE LANDWEHR

### SOZIALPARTNER- WERKSTATT

So.WIN mit ihren Veranstaltungen auf regionaler Ebene ist ein Beitrag der Sozialpartner zur Nachhaltigkeitsinitiative »Chemie<sup>3</sup>«.

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

### IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 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.  
 Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com