



Quelle: Shutterstock 1873413637

## CORONA-IMPFSTRATEGIE

### WERKSÄRZTLICHE STRUKTUREN NUTZEN

Das nationale Impfprojekt hat einen Stolperstart hingelegt und verläuft bis heute schleppend. Zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer vorstellbar, könnte sich die Lage aber früher als gedacht ins Gegenteil umkehren. Schon in wenigen Wochen könnte mehr Impfstoff zur Verfügung stehen, als er über die bislang vorhandenen Impfstrukturen verabreicht werden kann. Ein ernst zu nehmendes Szenario, auf das wir uns dringend vorbereiten sollten.

#### Unternehmen bieten Unterstützung an

Erfreulicherweise haben bereits viele Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie ihre Bereitschaft signalisiert, das Impfprojekt in den Betrieben zu unterstützen, sobald es die Priorisierung zulässt. Viele Firmen bieten bereits Grippe-Schutzimpfungen an und stehen bereit, auf freiwilliger Basis ihre werksärztlichen Strukturen auch für Corona-Impfungen zu nutzen. Mit diesem Beitrag können sie zusätzlichen Schub für eine rasche Immunisierung unserer Gesellschaft geben. Dafür müssten aber im Vorfeld einige rechtliche und technische Fragen geklärt werden. Zuallererst benötigen die Unternehmen und ihre Werksärzte ein Mandat über die Impfverordnung. Fragen der Haftung und der Finanzierung gilt es ebenso zu klären wie die Beschaffung und Lagerung des Impfstoffs und den Meldeweg für das Impfquoten-Monitoring. Werksärzte sind angewiesen auf ausreichend Impfbekanntheit sowie einen Zeitplan, um die nötigen Kapazitäten kalkulieren zu können.

#### Flexibles Nachsteuern erforderlich

Immer mehr wird deutlich, dass im Rahmen der Impfstrategie nachgesteuert werden muss, um neue Handlungsspielräume zu eröffnen. Die Impfung ist unser wirkungsvollstes Werkzeug im Kampf gegen das Virus und seine Varianten. Nicht weniger als unsere Zukunft hängt von ihrem Erfolg ab. Jede Woche Lockdown kostet die Volkswirtschaft Milliarden; Existenzen stehen auf dem Spiel. Gemeinsam mit der Wirtschaft sollten Bund und Länder daher jede Option prüfen, um das Impfen zu beschleunigen. Die Chemie-Arbeitgeber wollen zur Klärung dieser Punkte so schnell wie möglich einen konstruktiven Dialog mit Bund und Ländern beginnen. Nur gemeinsam können Politik und Wirtschaft einen Weg aus dieser Krise finden, der Bürgern, Beschäftigten und Betrieben eine Perspektive gibt. Heute und nicht erst nach einer der nächsten Bund-Länder-Beratungen.

**"GEMEINSAM MIT DER WIRTSCHAFT SOLLTEN BUND UND LÄNDER JEDE OPTION PRÜFEN, UM DAS IMPFEN ZU BESCHLEUNIGEN."**

Klaus-Peter Stiller  
BAVC-Hauptgeschäftsführer

#### MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Seite 2



#### FUTURE SKILLS REPORT CHEMIE

Seite 4





Quelle: Shutterstock 1273165201

## MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE EUROPÄISCHE LÖSUNG ANSTREBEN

*Monatelang hat die Bundesregierung intern über ein Lieferkettengesetz verhandelt und nun einen Referentenentwurf beschlossen. Es wird ein „Gesetz mit Zähnen“, wie Bundesarbeitsminister Heil verlauten ließ. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben versucht, einen solchen nationalen Alleingang zu verhindern und das Thema Menschenrechte EU-weit einheitlich anzugehen - schließlich machen Lieferketten nicht an nationalen Grenzen halt. Ein nationales Lieferkettengesetz ist nicht zielführend, da zeitgleich in Brüssel an einer europäischen Lösung gearbeitet wird.*

### Sorgfaltspflichtengesetz noch in dieser Legislatur

Nach dem Entwurf für ein deutsches Lieferkettengesetz müssen zunächst Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten ab 2023 dafür sorgen, dass bei ihnen und ihren direkten Zulieferern Menschenrechte und Umweltstandards eingehalten werden. Kleinere Unternehmen werden später nicht nur zum Teil in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen, sondern sind häufig schon als Zulieferer für größere Unternehmen von den Regelungen betroffen. Unternehmen müssen gewährleisten, dass es im eigenen Geschäftsbereich und bei ihren unmittelbaren Zulieferern („Tier 1“) zu keinen Menschenrechtsverstößen kommt.

Für weitere mittelbare Zulieferer in der Kette bis hinunter zum Rohstofflieferanten gilt eine abgestufte Verantwortung. Eine Risikoanalyse ist hier nur dann erforderlich, wenn Beschwerden von Mitarbeitern eines mittelbaren Zulieferers das deutsche Unternehmen erreichen. Aus Arbeitgebersicht wurde hier das Schlimmste verhindert: Diskutiert wurde im Vorfeld eine Haftung auch für Zulieferer, die keine direkten Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen unterhalten. Dies hätte zu unkalkulierbaren Haftungsrisiken für die Unternehmen geführt.

### Keine zivilrechtliche Haftung

Erfreulich erscheint, dass die ursprünglich geforderte zivilrechtliche Haftung nicht mehr im Gesetzentwurf enthalten ist. Dafür sind Buß- und Zwangsgelder in bisher unbekannter Höhe sowie der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen für bis zu drei Jahre vorgesehen. Der Gesetzentwurf sieht eine ganze Reihe von neuen Pflichten für Unternehmen vor – inhaltlich wie organisatorisch. Eine der größten Herausforderungen dürfte aktuell darin liegen, zu beurteilen, welches Unternehmenshandeln jeweils als „angemessen“ angesehen werden kann. Unternehmen benötigen hier detailliertere Hilfestellungen und im besten Fall auch so genannte „White Lists“, aus denen sich ergibt, bei welchen Staaten oder Regionen rechtmäßiges Handeln der dortigen Akteure vermutet werden kann.

### KONTAKT



#### MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit und Innovation

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



#### ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

[elisa.hensel@bavc.de](mailto:elisa.hensel@bavc.de)

Neben einer Vielzahl neuer Aufgaben für Unternehmen wurde auch die Rechtsdurchsetzung vereinfacht: Betroffene, die sich in ihren Menschenrechten verletzt sehen, können dann nicht nur selbst vor deutschen Gerichten klagen, sondern sich auch von deutschen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder Gewerkschaften vertreten lassen (so genannte Prozessstandschaft).

## EU-Kommission arbeitet an Gesetzesvorschlag

Mehr oder weniger gleichzeitig erarbeitet die Europäische Kommission einen Legislativvorschlag über nachhaltige Unternehmensführung – einschließlich Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, der im Juni 2021 vorgelegt werden soll. Justizkommissar Reynders hatte schon lange eine europäische Richtlinie angekündigt, die branchenübergreifend gelten sowie zivilrechtliche Haftung und Sanktionen enthalten soll. Der Kommissar betont, es solle sich dabei um einen Mindeststandard handeln. Ein Safe Harbor für Branchenstandards sei nicht geplant.

## EU-Parlament vor Abschluss der Positionierung

Unterdessen erstellt das EU-Parlament mit seinem legislativen Initiativbericht einen eigenen Vorschlag für eine europäische Lieferkettenrichtlinie, den die EU-Kommission bestmöglich in ihren Legislativvorschlag aufnehmen soll. Das Plenum wird in der zweiten Märzwoche hierüber abstimmen. Die Vorlage für die Plenarabstimmung liefert der Rechtsausschuss des EU-Parlaments. Die Abgeordneten von S&D, EVP und Renew hatten sich Ende Januar auf einen Kompromisstext verständigt, der mit breiter Mehrheit vom Rechtsausschuss angenommen wurde.

## Europäische Vorschläge gehen über deutsche Pläne hinaus

Die EVP, vertreten durch EU-Parlamentarier Axel Voss, konnte wichtige Verbesserungen gegenüber dem Berichtsentwurf erreichen. Wir begrüßen, dass die Anforderungen zur Einführung eines Risikomanagementsystems genauer benannt werden und klarere Definitionen vorsehen. Insbesondere ist die Konkretisierung zur Berücksichtigung individueller Einflussmöglichkeiten der Unternehmen hervorzuheben. Zudem werden für große Unternehmen, die ausschließlich direkte Lieferanten in der EU haben sowie für KMU Ausnahmen von der Erstellung und Durchführung einer Sorgfaltspflichtenstrategie vorgesehen. Kommen diese Unternehmen beispielsweise zum Ergebnis, dass all ihre direkten Zulieferer die vorgegebenen Sorgfaltspflichten erfüllen, ist eine Erklärung darüber ausreichend; eine Sorgfaltspflichtenstrategie müsste dann nicht verfolgt werden.

Bedauerlicherweise geht der Bericht in einigen Punkten weiterhin über das hinaus, was für Unternehmen realistisch umsetzbar ist. Die EU-Kommission sollte bei der Erarbeitung ihres Legislativvorschlags berücksichtigen, den Anwendungsbereich auf die Einhaltung der Menschenrechte zu beschränken. Eine Erweiterung um die Bereiche „Umwelt“ und „Governance“, für die keine internationalen Standards bestehen, würden das Gesetz überlasten.

Des Weiteren sollten die Sorgfaltspflichten im Einklang mit dem deutschen Ansatz ausschließlich für direkte Geschäftsbeziehungen in der Lieferkette gelten. Eine Analyse und Darstellung der gesamten vor- und nachgelagerten Kette ist nicht umsetzbar. Außerdem unterstützen wir eine weitere Verfolgung des Ansatzes zur Nutzung von „White Lists“ für Staaten und Regionen. Teil unserer Kernanliegen bleibt darüber hinaus die Anerkennung und Unterstützung bestehender Brancheninitiativen, beispielsweise im Rahmen von Safe-Harbor-Regelungen.

**Autorinnen:** Mechthild Bachmann, Elisa Hensel



*„Viele deutsche Chemie- und Pharmabetriebe genießen in ihren außenwirtschaftlichen Beziehungen einen sehr guten Ruf. Nicht zuletzt weil sie – unterstützt durch die Nachhaltigkeitsinitiativen ‚Chemie<sup>3</sup>‘ und ‚Together for Sustainability‘ – seit Jahren intensiv daran arbeiten, ihr nachhaltiges Lieferkettenmanagement stetig zu verbessern. Transparente Dialogformate wie diese können auch auf europäischer Ebene erfolgversprechend sein, um wirksame Lösungen zu entwickeln. Mit gebündelter Expertise und branchenspezifischen Konzepten dürfte die EU so eine Vorreiterrolle bei der Wahrung der Menschenrechte entlang ihrer Lieferketten einnehmen.“*





Quelle: Shutterstock 631231358

## QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE CHEMIE DIE FUTURE SKILLS UNSERER BRANCHE

*Welche Kompetenzen werden in der chemisch-pharmazeutischen Industrie zunehmend wichtiger? Welche Trends sind für die Branche mit Blick auf den Arbeitsmarkt besonders relevant? Wie wirken sich diese auf unterschiedliche Geschäftsbereiche aus? Was also sind die „Future Skills“, die unsere Branche in der Zukunft prägen? Um all diese Fragen zu beantworten, haben die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE gemeinsam mit Unternehmensexperten und Betriebsräten den Future Skills Report Chemie entwickelt.*

### Die Methodik hinter dem Future Skills Report Chemie

„Future Skills“ sind insbesondere in der strategischen Personalplanung, aber auch zur Orientierung für Beschäftigte schon lange von besonderem Interesse. Viele Trends sind spürbar, andere sind noch nicht greifbar. Wohin sich die Kompetenzanforderungen entwickeln, ist für viele eher ein „Bauchgefühl“. Daher haben sich die Chemie-Sozialpartner im Rahmen der Qualifizierungsoffensive im Jahr 2020 aufgemacht, um Antworten auf die vielen Fragen rund um die Skills der Zukunft zu finden. Gemeinsam mit Unternehmensexperten und Betriebsräten, insbesondere aus dem HR-Bereich, wurde in aufeinander aufbauenden Workshops der Future Skills Report Chemie entwickelt.

Hierfür haben wir uns mit dem Dienstleister HRForecast zusammengetan, dessen Methodik auf der Analyse großer Datenmengen (Big Data) basiert. Für die Auswertung der chemie-relevanten Future Skills wurden insgesamt über 200.000 Stellenanzeigen weltweit und weitere Datenquellen untersucht und dabei mehr als 5.800 Skills identifiziert. Um langfristige Aussagen zu ermöglichen und kurzfristige Schwankungen durch die Corona-Pandemie auszuschließen, wurden nur Daten aus den Jahren 2018 und 2019 ausgewertet.

### Ausgewählte Trends in der Chemie-Branche

Im Rahmen der Analyse wurden 15 Trends herausgefiltert und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die unterschiedlichen Geschäftsbereiche genauer betrachtet. Die Ausprägung dieser Trends reicht von einem bereits großen Einfluss auf betriebliche Prozesse bis hin zur Entstehungsphase, in der der Einfluss noch recht gering ist, aber eine Steigerung erwartet wird.

„Data Science & Analytics“ nimmt global gesehen einen großen Stellenwert unter den untersuchten Trends ein. Jede vierte Stellenanzeige erfordert Skills in diesem Bereich, gefolgt von den Bereichen digitaler Vertrieb und maschinelles Lernen bzw. künstliche Intelligenz. Nimmt man den Chemie-Standort Deutschland in den Fokus, liegen diese Trends aber in den Anforderungsprofilen der Stellenanzeigen noch weit hinten. Dafür ist die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland im Vergleich zum Rest Europas, zu China

### KONTAKT



#### LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing  
[lisa.esche@bavc.de](mailto:lisa.esche@bavc.de)

### SERVICE

Der Future Skills Report Chemie steht **ab 5. März 2021** unter folgendem Link sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zur Verfügung:

[www.future-skills-chemie.de](http://www.future-skills-chemie.de)

und den USA führend bei fünf anderen Trends: „Materialwissenschaften“, „Automatisierung & Robotik“, „3D-Druck“, „Internet der Dinge & Konnektivität“ sowie „alternative Rohstoffe“. All dies sind Trends, die hierzulande bereits hohen Einfluss auf die Entwicklung bestehender und neuer Skills in unserer Branche haben.

## Steigende Nachfrage...

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie gibt es grundsätzlich mehr Berufe, die eine steigende Nachfrage erfahren, als Berufe mit sinkender Nachfrage am Arbeitsmarkt. Konkret heißt das: Insgesamt 32 Prozent der Berufe werden um mehr als 40 Prozent häufiger am Arbeitsmarkt nachgefragt, während nur 15 Prozent der Berufe einen Nachfragerückgang um mehr als 40 Prozent zwischen den Jahren 2018 und 2019 verzeichnen. Hiervon ist am Chemie-Standort Deutschland vor allem der Bereich Verwaltung betroffen.

## ...und veränderte Anforderungen

Im Vergleich zu China, den USA und der EU lag dieser Bereich auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau und sinkt jetzt deutlich stärker als anderswo. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach Fachkräften im Bereich Forschung & Entwicklung in einem recht schnellen Tempo. Die Analyse zeigt auch, dass sich bestehende Berufe immer stärker verändern: In 59 Prozent der Berufe haben sich zwischen 2018 und 2019 mehr als die Hälfte der Skill-Anforderungen verändert. Bei einem Zehntel der Berufe stieg der Anteil nachgefragter IT-Skills um mehr als 15 Prozent.

## Soft Skills gewinnen an Bedeutung

Der Future Skills Report betrachtet insgesamt 16 ausgewählte Berufsprofile genauer und analysiert diese nach Skill-Veränderungen im Bereich der Hard und Soft Skills. Unter dem Strich gewinnen Letztere zunehmend an Bedeutung: Zwischen 2018 und 2019 stieg die Nachfrage nach Soft Skills um 34,5 Prozent an. Besonders im Geschäftsbereich IT sind diese veränderten Anforderungen zu erkennen, dicht gefolgt von den Bereichen Instandhaltung und Logistik. Zu den besonders nachgefragten Soft Skills gehören Kommunikation und Zusammenarbeit, innovatives Denken und Kreativität, analytisches Denken und Präzision, aber auch Führung, Networking und Kundenorientierung sowie Flexibilität.

## Über die Qualifizierungsoffensive Chemie

Der Future Skills Report ist eines der drei Elemente der Qualifizierungsoffensive Chemie (QOC), auf die sich die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE im Rahmen der Tarifverhandlungen im November 2019 verständigt haben. Er richtet den Blick auf die gesamte Branche und trifft Aussagen über mögliche Veränderungen in der zukünftigen Skill-Landschaft. Die Ergebnisse sind sowohl für Führungskräfte als auch HR-Verantwortliche und Betriebsräte im Bereich der (strategischen) Personalplanung von Interesse. Beschäftigte können den Report nutzen, um sich anhand der aufgezeigten Trends ein Bild über mögliche Veränderungen der Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz zu machen.

Neben dem Future Skills Report Chemie, der als erstes Element der QOC zur Verfügung steht, wird gerade ein Qualifikationsanalysetool entwickelt, welches den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände kostenfrei angeboten wird. Begleitet werden beide Analyse-Instrumente durch ein Weiterbildungsberatungsprogramm, das zunächst in drei ausgewählten Pilotregionen (Hessen, Nordost und Nordrhein) erprobt werden soll und unter anderem in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit stattfindet.

**Autorin:** Lisa Esche

## Top-Trends für Deutschland

Die deutsche Chemie ist in einigen Trendbereichen gut aufgestellt, steht aber zunehmend unter Druck durch China. Aufholbedarf gibt es bei datengetriebenen und digitalen Technologien.

Materialwissenschaften	5,5%	Führend ↑
Automatisierung & Robotik	3,5%	
3D-Druck	1,0%	
Internet der Dinge & Konnektivität	0,2%	
Alternative Rohstoffe	0,1%	
VR & augmentierte Realität	-0,1%	Folgend ↓
Blockchain	-0,2%	
Batterien	-0,8%	
Cybersicherheit	-1,0%	
Agile Prinzipien	-2,4%	
Big-Data-Technologien	-2,4%	
Maschinelles Lernen & K.I.	-3,2%	
Data Science&Analytik	-6,8%	
Digitaler Vertrieb	-7,6%	
Biotechnologien	-9,8%	



## LEGAL TECH FÜR DIE RECHTSBERATUNG EFFIZIENZGEWINN DURCH IT-TOOLS

*Seit etwas mehr als einem Jahr nutzen die Chemie-Arbeitgeberverbände einen Dokumentengenerator zur Erstellung juristischer Dokumente - ein guter Zeitpunkt, eine erste Bestandsaufnahme zu machen und einen Ausblick auf die Zukunft zu geben.*

### Wo sind wir gestartet?

Digitale Angebote und Formate sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Vom Streamingdienst bis hin zur Anmeldung von Kfz: Es gibt fast keinen Bereich unseres Lebens, der davon ausgenommen ist. Auch in der Rechtsberatung ist ein Trend zur Digitalisierung zu erkennen. In den letzten Jahren erweitern immer mehr Kanzleien ihr Portfolio um Legal Tech-Tools, wie zum Beispiel Software zur intelligenten Dokumentenerstellung oder Dokumentenanalyse.

Auch die Chemie-Arbeitgeberverbände haben diesen Trend aufgegriffen. Gemeinsam mit dem IT-Dienstleister ReNoStar, der sich auf Softwarelösungen für die rechtsberatenden Berufe spezialisiert hat, wurde 2018/19 der „Dokumentengenerator“ für die Verbände entwickelt. Im Dezember 2019 ging das innovative Tool an den Start.

### Wo stehen wir heute?

Mit wenigen Klicks können individualisierte Verträge und andere Dokumente generiert werden. Die Auswahl reicht von Arbeitsverträgen in den verschiedenen Ausprägungen über Muster für Hinweisschreiben zum Datenschutz bis hin zu Aufhebungsverträgen. Da die Dokumente auf den BAVC-Handbüchern „Arbeitsvertragsgestaltung in der chemischen Industrie“ sowie „Das Arbeitsverhältnis in der chemischen Industrie“ basieren, ist sichergestellt, dass sie einen hohen Standard haben und rechtssicher ausgestaltet sind.

### Unser nächstes Projekt: Chemie-Rechtsportal

Über den Dokumentengenerator hinaus arbeiten die Chemie-Arbeitgeberverbände bereits am nächsten Gemeinschaftsprojekt. Das „Chemie-Rechtsportal“ soll die Nutzer bei der Beantwortung von typischen rechtlichen und tariflichen Fragen unterstützen und damit die Beratungspraxis der Mitgliedsunternehmen durch die Verbände ergänzen. Hierbei spielen interaktive Elemente wie zum Beispiel Entscheidungsbäume (Ja-Nein-Abfragen) sowie Rechner (bspw. für den Urlaubsanspruch) eine wesentliche Rolle. Schon im März 2020 wurden die ersten Grundsteine für die Entwicklung des Chemie-Rechtsportals gelegt. In einem Workshop wurde die Zielsetzung geschärft und sechs mögliche Themenkreise identifiziert.

### SERVICE

Zugang zum Dokumentengenerator der Chemie-Arbeitgeberverbände erhalten Sie über das Intranet/Extranet Ihres regionalen Arbeitgeberverbandes.



Folgende Themenfelder wollen die Chemie-Arbeitgeberverbände mit Unternehmensvertretern bearbeiten:

- Ⓢ Arbeitszeit inkl. Erfassung
- Ⓢ Beendigung Arbeitsverhältnis / Kündigung
- Ⓢ Gesundheit
- Ⓢ Instrumente flexibler Übergang / Restrukturierung
- Ⓢ Vergütung
- Ⓢ Zeiten ohne Arbeitsleistungen (Urlaub, Freistellung,...)

Arbeitsgruppen für jeden dieser Themenkreise erarbeiten derzeit die konkreten Inhalte und prüfen, welche Fragestellungen sich für das Chemie-Rechtsportal eignen. Sie sind mit Experten aus den Mitgliedsverbänden zu den einzelnen Themen besetzt und bestehen sowohl aus Verbandsjuristen als auch Verbandsingenieuren / Arbeitswissenschaftlern. Mit der Besetzung der Arbeitsgruppen und der Auswahl der Themenkreise ist sichergestellt, dass in dem fertigen Chemie-Rechtsportal am Ende die ganze Vielfalt der Chemie-Tarifverträge und der weiteren rechtlichen Fragestellungen abgedeckt wird.

Die Arbeitsgruppen arbeiten dabei nach agilen Prinzipien. Auf kurze Videokonferenzen folgen sogenannte Sprints, in denen die vorher verteilten Fragestellungen durch die einzelnen Mitglieder individuell erarbeitet und in der nächsten Videokonferenz einem Review unterzogen werden. Die Aufteilung der Themenkreise in sechs Arbeitsgruppen und die dargestellte Art des Arbeitens ermöglicht es, in kurzer Zeit viele Inhalte zu behandeln, sodass mit einer Beta-Version des Chemie-Rechtsportals bereits im laufenden Jahr gerechnet werden kann. Über die Fortschritte und den Start der Beta-Version werden wir Sie auf dem Laufenden halten. Seien Sie gespannt.



Hinweis: Bilder vom Projekt-Start, vor Corona! 🙄

**Autor:** Lars Messerschmidt

## 📞 KONTAKT



### LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt  
[lars.messerschmidt@bavc.de](mailto:lars.messerschmidt@bavc.de)



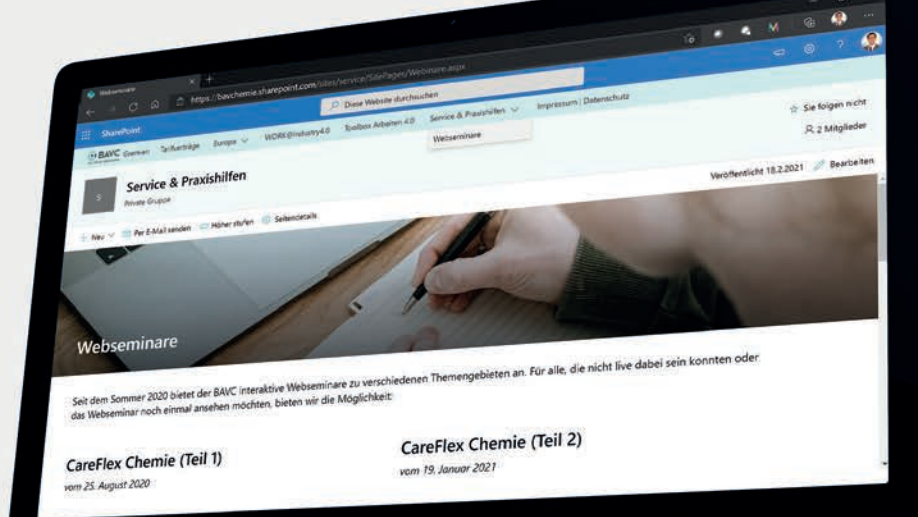
### MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt  
[markus.danuser@bavc.de](mailto:markus.danuser@bavc.de)



### MECHTHILD BACHMANN

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



## WEBSEMINAR-ANGEBOT DES BAVC

# DIGITALE FORMATE ZUR WISSENSVERMITTLUNG

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht befeuert. Digitale Formate der Kommunikation, Informations- und Wissensvermittlung haben durch verstärktes mobiles Arbeiten massiv an Bedeutung gewonnen. Während früher Präsenzveranstaltungen in vielen Firmen und Verbänden an der Tagesordnung waren, haben Online-Meetings sie vielerorts abgelöst. Ebenso finden Schulungen heute zunehmend als Webseminare statt. Auch die Angebote des BAVC sind auf großes Interesse gestoßen.

### Vorteile der Online-Veranstaltungen

Der Trend zu Online-Schulungen in Form von Webseminaren wird sich auch nach Ende der Pandemie fortsetzen. Die Vorteile für Veranstalter und Teilnehmer liegen auf der Hand: So können Teilnehmer auf zeitaufwendiges Anreisen verzichten und sind räumlich ungebunden. Auch in Sachen Interaktion punkten Webseminare, denn die Chatfunktion bietet die Möglichkeit, offene Fragen direkt oder auch nach der Sitzung zu beantworten. Weiterhin können aufgezeichnete Webseminare bequem auch noch Wochen später aufgerufen werden, auch wenn man den Live-Termin verpasst hat.

### Webseminare des BAVC

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie hat dieses Format in diesem und im vergangenen Jahr verstärkt eingesetzt, zuletzt mit seiner Webseminar-Reihe zu „CareFlex Chemie“. Die Schulung zur tariflichen Pflegezusatzversicherung stellte die Grundlagen dieser tarifpolitischen Neuerung vor und beantwortete die wichtigsten Fragen rund um CareFlex Chemie. Sie richtete sich an Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen und Verbänden, die für die Umsetzung von CareFlex Chemie verantwortlich sind.

Mit bis zu 1.000 Teilnehmern und mehreren hundert User-Fragen pro Webseminar war das Interesse der Chemie- und Pharmaunternehmen beachtlich. Auch das anschließende Feedback, das wir über E-Mails erhalten haben, war ausgesprochen positiv. Das Format der Webseminare wollen wir auch nach Corona weiterverfolgen und haben hierzu in unserem Intranet einen Bereich für bereits abgeschlossene Veranstaltungen gestaltet. Dort finden Sie neben Aufzeichnungen auch sämtliche Präsentationen und weitere Informationen zu den Webangeboten.

**Autor:** Markus Hesse

## SERVICE

Das Webseminar-Angebot finden Sie im BAVC-Intranet unter „Service & Praxishilfen“. Der Zugang zum BAVC-Intranet ist Gremienmitgliedern vorbehalten.