



GEMEINSAM DURCH DIE KRISE WIRTSCHAFT SIND WIR ALLE!

Die Debatten um das Infektionsschutzgesetz und die Testpflicht für Betriebe haben eine tiefe Kluft zwischen Politik und Wirtschaft offengelegt. Insbesondere die SPD-Minister in der Bundesregierung versuchen seit Wochen den Eindruck zu erwecken, die Betriebe hätten sich bislang einen schlanken Fuß gemacht, während Politik und Bürger die Lasten der Krise schultern. Auch die Arbeitswelt müsse jetzt (!) ihren Beitrag im Kampf gegen Corona leisten, so zum Beispiel Arbeitsminister Hubertus Heil gegenüber der Bild am Sonntag.

Betriebe leisten großen Beitrag zur Krisenbewältigung

Dieses Bild ist falsch und es ist verheerend für den gemeinsamen Weg aus der Krise. Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger spricht zu Recht von einer „Missbrauchserklärung gegenüber den Unternehmen und ihren Beschäftigten in diesem Land“. Auch Olaf Scholz und Hubertus Heil wissen sehr genau, wie groß der Beitrag der Betriebe seit über einem Jahr Pandemie ist. Er beginnt bei der flächendeckenden Arbeit im Homeoffice, wo immer möglich, geht über ausgereifte und erfolgreiche Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten in den Betrieben und endet noch nicht bei dem großen Engagement für die freiwillige Test-Initiative der gesamten deutschen Wirtschaft.

Viele Unternehmen haben nun zusätzlich alles in die Wege geleitet, um die Impfungen gegen das Corona-Virus endlich zu beschleunigen. Impfstraßen sind eingerichtet, die Werksärzte stehen bereit. Allein, es fehlt der Impfstoff.

Wirtschaft ist Teil der Lösung

Die eine oder andere Äußerung aus Berlin mag dem beginnenden Wahlkampf geschuldet sein. Besser macht es das nicht. Wer in Regierungsverantwortung bewusst so tut, als sei die Wirtschaft Teil des Problems, versucht von eigenen Fehlern abzulenken. Die Wirtschaft ist Teil der Lösung – mit in Rekordzeit entwickelten Impfstoffen, mit Millionen engagierten Beschäftigten und mit einem Löwenanteil der Betriebe beim Erwirtschaften des Staatshaushalts, aus dem Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise wie Kurzarbeit und Überbrückungshilfen finanziert werden. „Die Wirtschaft“ ist kein anonymes Gebilde, das nur auf die eigenen Gewinne schießt. Wirtschaft sind wir alle.

„WENN POLITIKER SO TUN, ALS SEI DIE WIRTSCHAFT TEIL DES PROBLEMS, VERSUCHEN SIE, VON EIGENEN FEHLERN ABZULENKEN.“

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

ARBEITSSCHUTZ, TESTEN UND IMPFEN

Seite 2



BUNDESTAGSWAHL 2021: WAS UNS WICHTIG IST

Seite 4





Quelle: Shutterstock 1740628409

ARBEITSSCHUTZ, TESTEN UND IMPFEN

VIEL BÜROKRATIE, WENIG PRAGMATISMUS

Zur Eindämmung der Corona-Pandemie sind auch Beschäftigte und Unternehmen gefordert. Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes reichen vom mobilen Arbeiten bis zu Corona-Tests – und mit dem Start der Impfungen durch die Betriebsärzte kann hoffentlich bald der entscheidende Schritt gelingen, um die Pandemie in den Griff zu bekommen.

Exponentiell wachsende Regelungsdichte

Eine Vielzahl von Regelungen im Arbeitsschutz soll dabei unterstützen, das Infektionsgeschehen einzudämmen. Den Anfang machte der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard im April 2020, der in der Arbeitsschutzregel konkretisiert wurde. Weitere Regelungen haben die Berufsgenossenschaften erstellt. Zum Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten wurde eine Arbeitsmedizinische Empfehlung erarbeitet. Zuletzt wurden das Arbeitsschutzkontrollgesetz, die Arbeitsschutzverordnung sowie Ergänzungen im Infektionsschutzgesetz hinzugefügt. Dazu kommen zum Teil sehr unterschiedliche Anforderungen in den Landesverordnungen zu Kontakt- und Betriebsbeschränkungen. Anstatt zu Erleichterung, Klarheit und Akzeptanz der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, führt die exponentiell wachsende Regelungsdichte inzwischen eher zu Verwirrung und Frustration. Die Umsetzung erweist sich zum Teil als problematisch, da die Regelungen einer ständigen Überarbeitung unterliegen, unklar gefasst sind und widersprüchliche Inhalte haben.

Testpflicht kommt Misstrauenserklärung gleich

Basierend auf einem Appell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben 90 Prozent der Betriebe angegeben, ihren Beschäftigten in Präsenz regelmäßige Corona-Tests anbieten zu wollen; 70 Prozent der Betriebe hatten dies nach wenigen Wochen trotz schwieriger Verfügbarkeit der Tests bereits umgesetzt. Die Unternehmen nicht nur in unserer Branche haben zudem bereits seit Monaten Beschäftigte getestet, wann immer es für deren Schutz und die Arbeitsabläufe nötig war. Dennoch verordnete die Bundesregierung ein verpflichtendes Angebot von einem und für bestimmte, umfangreich beschriebene Fälle zwei Tests pro Woche. Nur einen Tag nach Inkrafttreten wurde diese Verordnung geändert, um nun allen Betrieben zwei Tests pro Woche für Präsenz-Beschäftigte als Angebot vorzuschreiben. Das ist nicht nur eine Misstrauenserklärung der Regierung gegenüber Betrieben und Beschäftigten, es ist ein Paradebeispiel für Planungsunsicherheit und regulatives Chaos.

Trotz der großen Herausforderungen und der oft wenig hilfreichen Regelungswut setzen Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam die notwendigen Maßnahmen umfassend um.

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Wirtschaft testet seit Monaten, wenn es für den Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Abläufe in der Produktion nötig ist - und zwar ohne jeden gesetzlichen Zwang.“

Den Kampf gegen die Pandemie gewinnen wir nur, wenn wir dauerhaft schneller impfen. Wir gewinnen ihn nicht mit neuer Bürokratie für die Betriebe.“



Dies zeigen die Ergebnisse einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Danach wurden die wesentlichen Anforderungen aus Arbeitsschutzstandard und -regel in 90 Prozent der Betriebe umgesetzt. Diese hohen Werte bestätigt auch eine aktuelle Befragung der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI).

Arbeitswelt trotz der Regelungswut

Wenig hilfreich ist dabei, dass immer wieder bewährte Maßnahmen durch politisch motivierten Aktionismus konterkariert werden. Ein Beispiel ist der Vorstoß, im Gleichklang mit Gaststätten auch Betriebskantinen für den Verzehr vor Ort zu schließen. In Betrieben der Prozessindustrie – häufig im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb und aktuell zur Kontaktreduzierung sogar in Form von 12-Stunden-Schichten – gibt es für Beschäftigte in Produktion, Labor, Instandhaltung oder Logistik aber oft keine anderen Möglichkeiten zum Essen. Oder die Platz- und Lüftungsverhältnisse sind in Kantinen deutlich besser als in kleinen Pausenräumen. Zudem bestehen teilweise Hygieneanforderungen, die Essen und Trinken am Arbeitsplatz schlicht untersagen. Die wiederholten Diskussionen nicht nur hierzu vermitteln den Eindruck, dass die Arbeitswelt in der Vorstellung einiger handelnder Akteure ausschließlich aus ministeriellen Einzelbüros besteht.

Betriebsärzte endlich in Impfungen einbinden

Den einzig nachhaltigen Weg aus der Pandemie versprechen Impfungen. Schon zu Jahresbeginn hatte die chemisch-pharmazeutische Industrie – und andere Branchen ebenso – Unterstützung durch die betriebsärztlichen Strukturen angeboten. Nun scheint dies endlich in greifbare Nähe zu rücken. Auch außerhalb von bestehenden Modellprojekten werden Betriebsärzte im ersten Schritt (Phase 1) voraussichtlich noch im Mai Beschäftigte in besonders relevanten Funktionen in denjenigen Unternehmen impfen können, die zur kritischen Infrastruktur (Prioritätsgruppe 3) zählen. Dies betrifft unter anderem Bereiche der Pharmawirtschaft. Diese Impfungen werden Betriebsärzte im Auftrag der regionalen Impfzentren durchführen.

Nach der Erstimpfung der Prioritätsgruppen soll es, hoffentlich beginnend im Juni, in der Phase 2 Betriebsärzten möglich sein, Schritt für Schritt allen Beschäftigten ein Impfangebot zu machen. Die Versorgung mit Impfstoff wird dann wie für die Hausärzte direkt über die bewährten Wege des Pharmahandels erfolgen. Die notwendigen Ergänzungen in der Impfverordnung sind weitgehend verabschiedet oder vorbereitet. Viele Unternehmen stehen seit Monaten für die Impfungen bereit und wären – ausreichend Impfstoff vorausgesetzt – in der Lage, ihre Belegschaften in wenigen Wochen zu impfen und so Hausärzte und Impfzentren zu entlasten.

Verantwortung nicht auf Unternehmen abwälzen

Solange dies aber nicht möglich ist, ist es entscheidend, dass alle gemeinsam die Schutzmaßnahmen in den Betrieben befolgen. Auch negative Testergebnisse befreien nicht vom Einhalten zum Beispiel der Abstands- und Hygieneregeln. Verantwortung bleibt zudem auch im Privatleben sowie der vertrauensvollen Kommunikation mit dem Arbeitgeber im Infektions- oder Verdachtsfall notwendig.

Der Staat darf derweil seine Verantwortung in der Zeit bis zur flächendeckenden Immunisierung nicht immer weiter auf Unternehmen abwälzen und so versuchen, von eigenen Fehlern abzulenken. Die Vermischung von allgemeinem Infektionsschutz als staatlicher Aufgabe und Arbeitsschutz als Arbeitgeber-Aufgabe bleibt problematisch. Alle Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz zur Bekämpfung von Corona müssen zudem für den Zeitraum der Pandemie eindeutig zeitlich befristet sein.

Autoren: Lutz Mühl, Johanna Schönrok-Kuczynski

Erste Impfungen in Chemie und Pharma

Seit 14. April bietet die BASF im Rahmen eines Pilotprojekts in Rheinland-Pfalz ihren Beschäftigten in den freigegebenen Prioritätsgruppen Impfungen durch Betriebsärzte vor Ort in einem speziell errichteten Impfzentrum auf dem Werksgelände in Ludwigshafen an. Unter anderem auch in Hessen starten Anfang Mai weitere Pilotprojekte für Impfungen durch Betriebsärzte. Dort sind es die vier Unternehmen Merck, B. Braun, Sanofi und Pharmaserv bei denen Beschäftigte als Teil der kritischen Infrastruktur zur Prioritätsgruppe 3 zählen. Schnellstmöglich können dann hoffentlich weitere Unternehmen folgen. Viele Werksärzte stehen bereit!



Quelle: Shutterstock 1006881010

BUNDESTAGSWAHL 2021

DIE AGENDA DER CHEMIE-ARBEITGEBER

Angesichts der größten Wirtschaftskrise seit dem 2. Weltkrieg sollte die nächste Bundesregierung die Post-Corona-Zeit in den Blick nehmen und mit oberster Priorität alles dafür tun, dass die Wirtschaft zurück auf einen robusten Wachstumspfad findet. Nur so lässt sich der Wohlstand unseres Landes angesichts demografischer Entwicklung, digitaler Transformation und zunehmendem internationalen Wettbewerbsdruck sichern.

Es braucht nicht nur agile Arbeitswelten, sondern auch eine agile Bundesregierung, die strukturelle Reformen in Angriff nimmt und Aufbruchstimmung schafft. Unternehmerische Freiheit und die Wertschätzung guter Tarifpartnerschaft sollten dabei im Zentrum stehen.

Unternehmerische Freiheit und Flexibilität garantieren

Damit die Unternehmen wieder durchstarten können, brauchen sie Spielraum für Innovation und erfolgreiches unternehmerisches Handeln. Statt neuer Bürokratie bedarf es endlich mehr Investitionen in die digitale Infrastruktur. Unternehmen können diese Chancen aber nur nutzen, wenn ihnen nicht an anderer Stelle neue Fesseln angelegt werden. Mobile Arbeit muss für Arbeitnehmer und Arbeitgeber freiwillig bleiben. Einen Rechtsanspruch darf es nicht geben. Außerdem sollten auch hierzulande die europäischen Vorgaben bei der Arbeitszeit gelten – die Übererfüllung der EU-Arbeitszeitrichtlinie schadet im Wettbewerb. Die nächste Bundesregierung täte außerdem gut daran, der Subsidiarität in der Arbeitswelt wieder mehr Bedeutung zu schenken: Die Tarifparteien regeln ihre Angelegenheiten selbst, der Gesetzgeber sollte nur tätig werden, wenn Lücken entstehen. Wenn eine gesetzliche Regelung getroffen wird, dann mit weitreichenden Öffnungsklauseln für Tarifverträge.

Soziale Sicherung und Bildung zukunftsfest gestalten

Der Staatshaushalt gerät in der Pandemie zusätzlich unter Druck. Trotzdem sollte das Ziel von maximal 40 Prozent bei den Sozialabgaben nicht geopfert werden. Eine faire Verteilung der Herausforderungen durch die steigende Lebenserwartung, zum Beispiel durch dynamisierte Altersgrenzen, trägt zur Stabilität bei. Zugleich sollte die betriebliche und private Vorsorge (weiter) ausgebaut und steuerlich gefördert werden. Dagegen sollte die Kranken- und Pflegeversicherung auf die Sicherung der großen Risiken fokussiert werden. Außerdem braucht es ein klares Bekenntnis zur dualen Ausbildung als Erfolgsfaktor für den Standort Deutschland. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung wäre jedoch nicht zielführend. Die Weiterbildung muss sich auch künftig am Bedarf des Unternehmens orientieren.

Autorin: Silke Steltmann

KONTAKT



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin
silke.steltmann@bavc.de

LINKTIPP

Mehr Infos zu diesem und weiteren Top-Themen des BAVC finden Sie unter

bavc.de/themen/top-themen

EU-RICHTLINIE ZUR ENTGELTTRANSPARENZ TARIFVERTRÄGE SIND GESCHLECHTSNEUTRAL

Die Europäische Kommission hat ihren lange angekündigten Richtlinienvorschlag zur "Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen" nunmehr vorgelegt.

Laut Kommission gebe es trotz Fortschritten noch immer Probleme bei der Umsetzung des Grundrechts auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Zur verbesserten Um- und Durchsetzung dieses Grundrechts schlägt die EU-Kommission in ihrem Legislativvorschlag Maßnahmen zur Gewährleistung von Entgelttransparenz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie einen erweiterten Zugang zur Justiz vor.

Ursachen für Entgeltunterschiede bleiben bestehen

Die Richtlinie soll für sämtliche Arbeitgeber jeder Größe gelten; es sind keine Ausnahmen für tarifgebundene Unternehmen vorgesehen. Dies betrifft den individuellen Auskunftsanspruch über die durchschnittlichen Einkommen. Darüber hinaus soll ein Vergleich des Wertes der Arbeit auch dann möglich sein, wenn Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe weder zur gleichen Zeit noch bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Wenn Entgeltbedingungen durch Tarifverträge geregelt werden, könnte somit ein Vergleich innerhalb eines gesamten Sektors über Regionen hinweg angefragt werden.

Zudem sollen Arbeitgeber Bewerber in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch über das Einstiegseinkommen oder dessen Spanne informieren. Für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sollen jährliche Berichtspflichten über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Organisation gelten. Des Weiteren schlägt die EU-Kommission Entschädigungsrechte, eine Beweislastumkehr sowie Sanktionen einschließlich Geldstrafen vor.

Ausnahmen für tarifgebundene Unternehmen notwendig

Eine europäische gesetzliche Regelung zur Entgelttransparenz ist aus unserer Sicht weder notwendig noch zielführend. Frauen und Männer werden beim gleichen Arbeitgeber für die gleiche Arbeit gleich bezahlt. Die von der EU-Kommission als Grundlage herangezogene unbereinigte Entgeltlücke ist der falsche Indikator für die Beschreibung von Entgeltunterschieden. Die bereinigte Entgeltlücke beträgt in Deutschland etwa 6 Prozent (Stand 2018). Diese Differenz ist durch ein unterschiedliches Berufswahlverhalten, fehlende Betreuungsmöglichkeiten und längere, insbesondere familienbedingte Absenzen von Frauen zu erklären.

Die europäischen Chemie-Arbeitgeber fordern einen umfassenderen Ansatz, der darauf abzielt, die Geschlechtersegregation und Stereotype auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungswesen zu bekämpfen. Nationale, sektorale und sektorübergreifende Sozialpartner sollten sich bei der Behandlung von Gleichstellungsfragen im Rahmen des sozialen Dialogs proaktiv über bewährte Praktiken austauschen. Bei der Ausgestaltung des Gesetzes sollten Rat und EU-Parlament dringend berücksichtigen, dass die Vergütung in Tarifverträgen tätigkeitsbezogen und damit geschlechtsneutral erfolgt. Tarifgebundene Unternehmen sollten daher wie auch im deutschen Entgelttransparenzgesetz privilegiert werden.

Autorin: Elisa Hensel

KONTAKT



ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

elisa.hensel@bavc.de

LINKTIPP

Ausführliche Informationen zum aktuellen Vorhaben der Europäischen Kommission finden Sie hier

ec.europa.eu

Der Future Skills Report Chemie.

Eine KI-basierte Trendanalyse zu den Chemie-Skills der Zukunft

Quelle: future-skills-chemie.de

FUTURE SKILLS REPORT CHEMIE IMPULSGEBER STATT GLASKUGEL

Der Future Skills Report Chemie (FSR) zeigt zukünftige Trends und daraus resultierende Veränderungen von Kompetenz-Anforderungen für unsere Branche auf. Daraus lassen sich Impulse für die Arbeit von Führungskräften, Personalmanagern und Betriebsräten ableiten. Die Ergebnisse des Reports müssen dabei auf betrieblicher Ebene gespiegelt und interpretiert werden.

Unterstützung bei betrieblicher Personalarbeit

Die Impulse, die der Future Skills Report für die Arbeit im Unternehmen bieten kann, sind je nach Zielgruppe unterschiedlich. Führungskräfte können aus dem Report Stärken und Schwächen der (Personal-)Standorte im globalen Umfeld erkennen und entsprechende Strategien ableiten, um die „Organisation der Zukunft“ besser definieren zu können. Personalverantwortlichen hingegen helfen die Daten bei der Unterstützung der Betriebe in ihrer Personalplanung. Ein Soll-Ist-Abgleich der Personalstruktur ist dafür zwingend erforderlich, um geeignete Ableitungen für den Betrieb (z. B. passende Weiterbildungsprogramme und entsprechende Rekrutierungsmaßnahmen) zu treffen. Betriebsräte können die Erkenntnisse des FSR in ihre Karriereberatung einfließen lassen. Die Praxishinweise auf der Website des Reports beschreiben noch einmal detailliert, wie der Future Skills Report von den beschriebenen Zielgruppen genutzt werden kann.

Was bei der Interpretation der Daten zu beachten ist

Der FSR bedient sich großer Datenmengen. Dass diese Daten nicht für sich alleine stehen können, sondern einer Interpretation bedürfen, versteht sich fast von selbst. Dabei ist etwa darauf zu achten, welchen regionalen Fokus die jeweiligen Aussagen aufweisen: Sinkt zum Beispiel global gesehen die Nachfrage nach Chemikanten im betrachteten Zeitraum, so kann dies am Standort Deutschland dennoch anders aussehen. Gleichzeitig bedeutet ein Nachfragerückgang bestimmter Berufe nicht automatisch, dass Arbeitsplätze entfallen. Oft findet eher eine Verschiebung innerhalb oder zwischen unterschiedlichen Funktionsbereichen statt, wie etwa der Nachfragerückgang in der Verwaltung und der gleichzeitige Zuwachs im Bereich Vertrieb zeigen.

Bei der Interpretation der Daten müssen unterschiedliche Faktoren (demografischer Wandel, Nachfrageverschiebungen, Datenquellen usw.) berücksichtigt werden. Die Gründe für die Veränderungen am Arbeitsmarkt sind komplex. Dennoch sollte man sie im Blick behalten, um vorausschauend zu handeln und vorbereitet zu sein. Genau hier setzt der Future Skills Report an.

Autorin: Lisa Esche

KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing
lisa.esche@bavc.de

LINKTIPP

Der Future Skills Report Chemie (FSR) analysiert mithilfe künstlicher Intelligenz die Veränderung von Anforderungsprofilen und die Nachfrage nach branchenrelevanten Berufen in einem definierten Zeitraum. Vertiefende Infos zur Methodik und sämtliche Ergebnisse finden Sie unter

future-skills-chemie.de



Quelle: karriereguru / bung.art

NACHWUCHSSICHERUNG

AZUBI-MARKETING MIT TIKTOK

Schneller, kürzer, noch mehr Fokus auf Videos und Effekte: Das soziale Netzwerk „TikTok“ ist bei Jugendlichen sehr beliebt und zählt zu den meist heruntergeladenen Apps im Jahr 2020. In Deutschland nutzen mittlerweile über 10 Millionen Menschen die Plattform. Nicht nur der enorme Zuwachs bei den Nutzerzahlen, sondern auch die kreativen Möglichkeiten der TikTok-App bieten für das Ausbildungsmarketing neue Chancen. Diese nutzt „Elementare Vielfalt (ELVi)“ als eine der ersten Nachwuchskampagnen auf Branchenebene, um Jugendliche für die Ausbildung in der Chemie-Branche zu begeistern.

ELVi-Kampagne ist Vorreiter

In Kooperation mit dem „Karriereguru“, dem reichweitenstärksten deutschen HR-Creator auf TikTok mit über 400.000 Followern, entstehen einminütige Kurzvideos zu den Ausbildungsberufen der Chemie-Branche. Aber auch Angebote zur Berufsorientierung, wie der ELVi-Ausbildungsfinder oder das 360°-Ausbildungsquiz, werden der Zielgruppe über TikTok anschaulich präsentiert. Die Kurzvideos entwickelt das ELVi-Team in gemeinsamen „Kreativ-Sessions“ mit dem Karriereguru und bringt dabei maßgeblich eigene Ideen sowie fachliches Knowhow ein. Die besondere Herausforderung im Gestaltungsprozess besteht darin, spannende Inhalte und authentisches Storytelling mit den Video- und Musikeffekten der TikTok-App in 60 Sekunden sinnvoll zusammenzubringen. Die Veröffentlichung der Videos erfolgt im Kanal des Karriereguru. Dort wird im Aktionszeitraum auch eine Verlinkung zur ELVi-Ausbildungsbörse hinterlegt. Die ersten Ergebnisse zeigen: TikTok überrascht nicht nur mit einer hohen organischen Reichweite der Beiträge, sondern auch mit einer beeindruckenden Interaktion und Nutzungsdauer: Die Videos der ELVi-Kampagne wurden bisher über eine halbe Million Mal aufgerufen und erreichen eine Watch-Time von gut 2.300 Stunden.

Wachsendes Marketingpotenzial

Diese Zahlen aus der Praxis verdeutlichen das Marketingpotenzial von TikTok im Ausbildungsbereich. Mit dem Programm #LernenMitTikTok will die Plattform zukünftig noch stärker das Segment „Edutainment“ besetzen und investiert in Deutschland rund 4,5 Millionen Euro in die Förderung von Kreativen, die attraktive Lerninhalte auf TikTok veröffentlichen. Damit entwickelt sich das soziale Netzwerk nicht nur zu einem erstzunehmenden Konkurrenten für Instagram, YouTube und Snapchat. Die Spielregeln und das Ökosystem von TikTok verdeutlichen einmal mehr, auf welches veränderte Kommunikationsverhalten sich Unternehmen einstellen müssen, wenn sie zukünftig die junge Generation erreichen wollen.

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

LINKTIPP

Ausgewählte Videos der ELVi-Kampagne auf TikTok finden Sie unter

[elementare-vielfalt.de/unternehmen](https://www.elementare-vielfalt.de/unternehmen)
> Social Media

BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ

REGULIERUNG STATT MODERNISIERUNG

Ende März hat das Bundeskabinett den Entwurf eines „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ verabschiedet. Mit dem Vorhaben, das in der politischen Diskussion lange die Bezeichnung „Betriebsrätestärkungsgesetz“ trug, geht die Bundesregierung weit über die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages hinaus – zu Lasten der Unternehmen. Besonders kritisch sehen die Chemie-Arbeitgeber die geplante Einführung eines neuen erzwingbaren Mitbestimmungsrechts für die Ausgestaltung mobiler Arbeit.

Die Beschwichtigung des Gesetzgebers in der Entwurfsbegründung, wonach die Einführung der mobilen Arbeit („ob“) in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers verbleibe, überzeugt nicht. Denn ausdrücklich beschreibt der Entwurf das neue Mitbestimmungsrecht als „Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann“.

Drohendes Initiativrecht bei der Einführung mobiler Arbeit

Es besteht die Gefahr, dass bei entsprechender Auslegung durch die Rechtsprechung faktisch ein Initiativrecht des Betriebsrates bei der Einführung mobiler Arbeit entsteht. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht führt auch dazu, dass sich die erfolgreich etablierten Prozesse verlangsamen. Langwierige Mitbestimmungsverfahren, eventuell unter Einbeziehung der Einigungsstelle, könnten in der Konsequenz zur Einschränkung von Optionen mobiler Arbeit führen. Gesetzliche Regelungen sind hier überflüssig, denn betriebliche Beispiele belegen, dass mobiles Arbeiten bereits vielfach ermöglicht wird – und das ganz ohne Gesetz.

Chancen der Digitalisierung nicht umfassend genutzt

Kritikwürdig ist auch das geplante pauschale Recht des Betriebsrats auf Hinzuziehung externer Sachverständiger beim Einsatz künstlicher Intelligenz (KI). Damit würde der Grundsatz der Erforderlichkeit beseitigt und es entstünde ein Kostenrisiko für den Arbeitgeber.

Umgekehrt nutzt der Entwurf die Möglichkeiten der Digitalisierung nicht konsequent und verpasst damit die Chance für eine nachhaltige Modernisierung. So bleibt die Virtualisierung der Betriebsratsarbeit hinter den befristet geltenden Regelungen zur Bewältigung der Pandemie zurück. Stattdessen soll ein Vorrang von Präsenzsitzungen eingeführt werden. Ebenso fehlen Regelungen zur Ermöglichung elektronischer Betriebsratswahlen.

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist nötig

Keine Frage: Das Betriebsverfassungsgesetz muss reformiert werden – die Transformation in das 21. Jahrhundert wird allerdings nicht durch zusätzliche Mitbestimmungsrechte gelingen. Der Gesetzentwurf soll nach aktueller Planung im Mai vom Bundestag verabschiedet und noch vor der parlamentarischen Sommerpause vom Bundesrat bestätigt werden.

Gemeinsam mit unseren Mitgliedsverbänden werden wir uns im weiteren Verfahren im Sinne der Unternehmen einbringen und auf eine nachhaltige Modernisierung drängen.

Autor: Markus Danuser

KONTAKT



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de