



## CAREFLEX CHEMIE

TARIFLICHE PFLEGE-ZUSATZVERSICHERUNG

### CAREFLEX CHEMIE STARTET BESSER ABGESICHERT

Immer mehr Menschen in Deutschland werden pflegebedürftig. Waren es vor 20 Jahren noch gut zwei Millionen, stieg die Zahl laut Statistischem Bundesamt bis Ende 2019 auf über vier Millionen Menschen mit Pflegebedarf. Diese Entwicklung wird sich in dem Maße fortsetzen, wie die Alterung der Gesellschaft voranschreitet. Neben den gesundheitlichen und psychischen Belastungen im Pflegefall für Betroffene und Angehörige kann auch die finanzielle Last immens sein. Abhängig vom Pflegegrad liegt der Eigenanteil etwa bei stationärer Pflege schnell bei 2.000 Euro – im Monat! Da ist es konsequent, zumindest das finanzielle Risiko einer Pflegebedürftigkeit abzusichern. In Deutschland tun das aber immer noch sehr wenige Menschen: Laut PKV-Verband verfügten 2019 nur 3,8 von 82 Millionen Bundesbürgern über eine zusätzliche Absicherung im Pflegefall.

#### Bis zu 1.000 Euro monatlich – ohne Gesundheitsprüfung

Mit einem bundesweit einzigartigen Ansatz geht die Chemie- und Pharmaindustrie nun voran: Seit 1. Juli sind alle 450.000 Tarifbeschäftigten unserer Branche per Tarifvertrag abgesichert. Sie erhalten im Pflegefall 300 Euro bei ambulanter Pflege und 1.000 Euro bei stationärer Pflege – monatlich und ohne Gesundheitsprüfung. Die Kosten von 33,65 Euro pro Monat übernimmt der Arbeitgeber. Dieser hat die Möglichkeit, die außertariflichen und leitenden Angestellten zu identischen Konditionen zu versichern.

#### Schutz für über 500.000 Beschäftigte

Abgeschlossen wurde der Tarifvertrag Ende 2019. Seitdem haben Chemie-Arbeitgeber, IG BCE sowie die Versicherer R+V und Barmenia gemeinsam an dem neuen Angebot gearbeitet: Verträge wurden ausgehandelt, die Abstimmung mit Finanzaufsicht und Steuerbehörden vorgenommen, eine digitale Plattform für Unternehmen und Beschäftigte aufgebaut und umfangreiche Unterstützung für die Betriebe bei der Umsetzung geleistet – ein Mammutprojekt. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Über 500.000 Beschäftigte unserer Branche sind nun über CareFlex Chemie besser abgesichert. Das steigert die Attraktivität der Arbeitgeber für Fachkräfte und gibt den Beschäftigten Sicherheit bei einem schwierigen Thema, das jeden jederzeit treffen kann.

**"CAREFLEX STEIGERT DIE ATTRAKTIVITÄT DER BRANCHE FÜR FACHKRÄFTE UND GIBT DEN BESCHÄFTIGTEN SICHERHEIT IM PFLEGEFALL."**

Klaus-Peter Stiller  
BAVC-Hauptgeschäftsführer

**DIE ARBEITGEBER ZUR BUNDESTAGSWAHL**

Seite 6



**PREMIERE: DER CHEMIE-ARBEITGEBERTAG**

Seite 8





## ERSTE BRANCHENWEITE ABSICHERUNG FÜR DEN PFLEGEFALL CAREFLEX CHEMIE STARTET AM 1. JULI

Die umfangreichen Vorbereitungen für die branchenweite Versicherung von über 500.000 Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind abgeschlossen. Seit 1. Juli sind alle Tarifbeschäftigten im Fall der eigenen Pflegebedürftigkeit finanziell abgesichert. Auch den außertariflichen und leitenden Angestellten kann der Arbeitgeber den Zugang zu CareFlex Chemie ermöglichen. Zahlreiche Arbeitshilfen unterstützen die Unternehmen bei der Einführung der Pflegezusatzversicherung.

### Private Aufstockung und Familienversicherung

Neben dem tariflichen Basismodul mit der Absicherung des ambulanten Pflegefalls in Höhe von 300 Euro monatlich und des stationären Pflegefalls in Höhe von 1.000 Euro monatlich besteht die Möglichkeit, die eigene Absicherung zu erhöhen und auch Familienangehörige bei CareFlex Chemie zu versichern. Diese Verträge werden zwischen den Beschäftigten und den Versicherungskonsorten direkt geschlossen und liegen damit vollständig in der privaten Sphäre. Der Zugang zu den fakultativen Modulen setzt die Versicherung des Beschäftigten bei CareFlex Chemie voraus. Damit stehen die attraktiven Module Aufstockung und Familienversicherung nur den Beschäftigten der chemischen und pharmazeutischen Industrie zur Verfügung. Sollten Beschäftigte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, bestehen die privat geschlossenen Versicherungsverträge natürlich fort.

Da die persönlichen Bedarfe höchst unterschiedlich sind, erfolgt eine individuelle Beratung durch geschulte Berater der Versicherungskonsorten. Sofern Beschäftigte Interesse an den fakultativen Modulen haben, können sie über das Beschäftigtenportal einen Beratungstermin vereinbaren. Die Tarifparteien haben mit den Versicherern zudem vereinbart, dass die Familienangehörigen in einem bestimmten Zeitfenster einen privilegierten Zugang mit vereinfachten Gesundheitsfragen erhalten. Dasselbe gilt für die Aufstockung der Versicherungsleistungen durch den Beschäftigten selbst. Die Versicherung im Basismodul hingegen erfolgt ohne jede Gesundheitsprüfung.

### Mehr politischer Rückenwind nötig

Obwohl der Bundesregierung die enormen Herausforderungen der Pflege bewusst sind, fehlt es bislang an Unterstützung für CareFlex Chemie. BAVC und IG BCE tragen mit der tariflichen Pflegezusatzversicherung dazu bei, ein Problem zu lösen, an dem sich die Politik seit vielen Jahren die Zähne ausbeißt. Wir setzen uns daher für die Förderung unserer gemeinsamen Initiative sowohl in steuerlicher als auch sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ein.

**Autorin:** Petra Lindemann

### KONTAKT



#### PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin  
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt  
[petra.lindemann@bavc.de](mailto:petra.lindemann@bavc.de)

### LINKTIPP

Informationen, Hilfestellung und Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme für Unternehmen und Beschäftigte zu CareFlex Chemie erhalten Sie über die gemeinsame Website von BAVC und IG BCE:

[careflex-chemie.de](https://www.careflex-chemie.de)



Quelle Shutterstock 1183610326:

## MACHBARKEITSSTUDIE CHEMIE-BRANCHENSTANDARD GEMEINSAM LÖSUNGEN SUCHEN

Kann ein Branchenstandard zur Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette für unsere Branche unter dem Dach der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie<sup>3</sup> entwickelt werden? Dieser Frage gehen die Allianzpartner BAVC, IG BCE und VCI auf den Grund. Ziel einer Branchenlösung: die Achtung der Menschenrechte in der Branche weiter voranzutreiben und gleichzeitig Unternehmen unterschiedlicher Größe und Ressourcenausstattung in die Lage zu versetzen, an sie gerichtete Anforderungen zu erfüllen. Ein Branchenstandard dürfte darüber hinaus für ein höheres Maß an Rechtssicherheit sorgen.

### Chancen erkennen und Herausforderungen meistern

Auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird Branchenlösungen aufgreifen. Wenn der Verletzung von menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten abgeholfen werden soll, müssen Unternehmen auch in Betracht ziehen, gemeinsam mit anderen Unternehmen einen Plan zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung zu erarbeiten und diesen umzusetzen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Einflussmöglichkeiten auf den Verursacher auch über den Zusammenschluss in einer Brancheninitiative erfolgen kann. Mit einer Branchenlösung können Geschäftsgeheimnisse – konkret Zulieferbeziehungen – besser geheim gehalten werden und der Druck auf Verursacher von Menschenrechts- oder Umweltrisiken wäre größer als bei einem anderen Zusammenschluss.

Neben den unterschiedlichen Wünschen und Vorstellungen der Allianzpartner wurden im Prüfprozess für einen Branchenstandard die Wünsche der jeweiligen Mitglieder wie auch externer Stakeholder erfragt. Neben zahlreichen Einzelgesprächen wurde eine Online-Abfrage für die Mitgliedschaft der drei Allianzpartner durchgeführt, die sich großer Beteiligung erfreute: In dieser haben wir wertvolle Rückmeldungen zu bestehenden Sorgfaltsprozessen, genutzten Tools und weiteren Ressourcen, aber auch zu den größten Bedarfen erhalten. Hätten Sie gedacht, dass Unternehmen den größten Unterstützungsbedarf bei der menschenrechtlichen Risikoanalyse sowie Dokumentations- und Berichtspflichten sehen? In rund vier von zehn Unternehmen werden darüber hinaus fehlende Expertise und fehlende Managementsysteme oder Prozesse als Herausforderung empfunden – Probleme, bei denen ein Branchenstandard mit verschiedenen flankierenden Tools Abhilfe schaffen könnte.

Ob dieser Wirklichkeit werden soll, wird der Lenkungskreis von Chemie<sup>3</sup> im Spätsommer entscheiden. Sollte Chemie<sup>3</sup> sich der Herausforderung stellen, wäre der Chemie-Branchenstandard der erste seiner Art: ein gemeinsamer Standard von Gewerkschaft, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband.

**Autorin:** Mechthild Bachmann

### KONTAKT



#### MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

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



Quelle: Fotofia, 115243147

## FACHKRÄFTESICHERUNG

# KI IST NICHT ALLES – ODER DOCH?

*Man kann das Buzzword kaum mehr hören: „Künstliche Intelligenz“ (KI) soll das automatisierte Fahren möglich, Sprachassistenten täuschend echt und die Instandhaltung in der Produktion vorausschauend machen. Und doch hat der KI-Hype einen hochrelevanten Kern: die Erkennung von Mustern in großen Datenmengen mithilfe von Algorithmen, die Antizipation von Entwicklungen – „predictive“ heißt das Zauberwort.*

Dass KI auch für die Fachkräftesicherung nutzbar gemacht werden kann, war Thema einer digitalen Veranstaltung, die Anfang Juni im Rahmen der Reihe „17 Ziele – eine Branche: Was kann man von der Chemie erwarten?“ durchgeführt wurde. Veranstalterin war die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie<sup>3</sup>. Diskutiert haben die Chemie-Sozialpartner mit Politik, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesinstitut für Berufsbildung.

### Pionierarbeit: der Future Skills Report Chemie

Und was kann KI nun leisten in Sachen Fachkräftesicherung? Jede Menge: Orientierung für Unternehmen und Beschäftigte! Den neuen und ersten Future Skills Report Chemie stellte Christian Vetter, CEO und Gründer des Analytics-Anbieters HRForecast, vor.

Der Future Skills Report beschreibt anschaulich und auf der Grundlage von mehr als 200.000 „intelligent“, also algorithmisch ausgewerteten Stellenausschreibungen weltweit, wie sich die Nachfrage nach chemietypischen Berufsbildern und Kompetenzen entwickeln – immer am Puls der Zeit. Die Unternehmen wissen, wohin die Reise in Sachen Skills geht und können sich personalstrategisch entsprechend ausrichten. Wichtig: Der Future Skills Report Chemie ist ein „lebendes“ Tool. Die Daten und Analysen sind eine Momentaufnahme, die regelmäßig aktualisiert werden soll.

### Fachkräftesicherung à la Chemie

Dass der Future Skills Report nicht isoliert gesehen werden darf, sondern Teil einer Gesamtstrategie der Chemie-Sozialpartner ist, hob Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE, hervor. Kurz vor Fertigstellung sei das branchenspezifisch angepasste Qualifikationsanalyse-Tool „PYTHIA Chemie“, auch seien gerade regionale Pilotprojekte zur Entwicklung einer Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Mitarbeiter der Branche auf den Weg gebracht worden. Wichtig sei es nun, die wertvollen Erkenntnisse aus dem Report in die Weiterbildung einfließen zu lassen – gerade für Beschäftigte in der Produktion.

## KONTAKT



### ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer  
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit  
[andreas.ogrinz@bavc.de](mailto:andreas.ogrinz@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](https://future-skills-chemie.de)

Kai Beckmann, Präsident des BAVC und im Hauptjob Mitglied der Geschäftsleitung von Merck, zeigte sich begeistert von Methodik und Aufbereitung des Future Skills Report Chemie. Es sei wichtig gewesen, mit einem solch innovativen Tool auf Branchenebene voranzugehen; der zentrale Mehrwert für die Unternehmen liege darin, neueste Entwicklungen über Kompetenztrends frühzeitig zu erkennen, denn „Vorsorge“ sei besser als „Reparatur“. Nun sei es wichtig, für Kontinuität zu sorgen: Die Version 2.0 des Trend-Reports solle zügig in Angriff genommen werden.

### Fachkräftebedarf ganzheitlich sichern

BAVC und IG BCE engagieren sich über ihre Branchenaktivitäten hinaus in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS). Julia Borggräfe, Leiterin der Abteilung Digitalisierung und Arbeitswelt im BMAS, hob hervor, dass die Bundesregierung mit der NWS einen Schritt in Richtung „Weiterbildungsrepublik“ (Hubertus Heil) gegangen sei. Sie bedankte sich für das Engagement der Chemie-Sozialpartner im Themenlabor „Strategische Vorausschau und Analyseinstrumente“.

Mit Lust an der pointierten Aussage meldete sich Thomas Sattelberger in einer Doppelrolle zu Wort: Als bildungspolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion und Vorstandsvorsitzender der Initiative „MINT Zukunft schaffen!“ legte er den Finger in eine seit Jahren schwärende Wunde: die MINT-Fachkräftelücke. Diese sei laut aktuellem MINT-Frühjahrsreport nach coronabedingtem Rückgang wieder im Steigen begriffen. Es gelte, stärker auf qualifizierte Zuwanderung zu setzen, junge Frauen für MINT-Berufe zu begeistern – und nicht zuletzt das System der beruflichen Bildung auf den Prüfstand zu stellen: zu langsam, zu wenig am Wandel der volkswirtschaftlich relevanten Geschäftsmodelle orientiert.

### KI und Berufsbildung: zwei Welten?

Diesen Fehdehandschuh in Richtung Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nahm dessen Präsident, Friedrich Hubert Esser, bereitwillig auf. Die „Langsamkeit“ der Entwicklung und Anpassung von Berufsbildern sei zugleich deren Stärke: Erst die – in der Tat manchmal langwierige – Zustimmung der Sozialpartner garantiere die Qualität der Ordnungsarbeit ebenso wie die Akzeptanz ihrer Ergebnisse auf betrieblicher Ebene. Nicht die Verfahren selbst seien also das Problem, sondern der Verhandlungscharakter der formal beim BIBB angesiedelten Prozesse: „KI hilft hier gar nicht“. Im Übrigen kämen in der Ordnungsarbeit bereits seit Längerem innovative Methoden zum Einsatz, beispielsweise bei den Berufe- und Branchen-Screenings.

Die Einzelimpulse waren längst in den regen, kontroversen und instruktiven Austausch übergegangen: ein Pingpong der Positionen und Argumente. Es fühlte sich irgendwie falsch an, als die Moderatorin Julia Kropf mitten im „Flow“ die Schlussrunde einläuten musste.

### Was das mit Nachhaltigkeit zu tun hat?

Bleibt noch zu klären, was KI und Future Skills mit Nachhaltigkeit zu tun haben? Die eher formale Antwort lautet: Das vierte der globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen behandelt „hochwertige Bildung“ und formuliert unter anderem das Ziel, hochwertige berufliche Qualifikationen von Jugendlichen und Erwachsenen zu gewährleisten und bis 2030 weiter zu erhöhen. Aus Sicht der Hightech-Branche Chemie: Nur mit den richtig (aus)gebildeten Beschäftigten bleibt der Standort Deutschland, bleibt die deutsche Chemie zukunftsfähig. KI als neues, superschnelles Erkenntnisinstrument spielt für die Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle, ist aber nicht allein entscheidend. Oder anders gesagt: KI ist nicht alles, aber ohne KI ist alles nichts.

**Autor:** Andreas Ogrinz



*“Für Unternehmen und Beschäftigte ist entscheidend, dass wir uns frühzeitig und strategisch mit den Skills der Zukunft beschäftigen. Unsere Branche, unsere Unternehmen, aber auch jeder einzelne Beschäftigte muss sich fragen, welche Fähigkeiten wir in zwei, in fünf oder in zehn Jahren brauchen, um erfolgreich zu bleiben. Der Future Skills Report liefert Antworten auf diese Fragen und hilft uns, die Personalplanung noch zielgenauer anzugehen.”*



Quelle: Shutterstock 1006881010

## ARBEITGEBER ZUR BUNDESTAGSWAHL 2021 WIRTSCHAFT SIND WIR ALLE

*Im Bundestagswahlkampf werben die Parteien mit ihren Wahlprogrammen bereits um die Stimmen der Wählerinnen und Wähler. Unter dem Motto „WIRTSCHAFT SIND WIR ALLE“ hat nun die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihre Kampagne zur Bundestagswahl gestartet.*

Im Rahmen von Online-Veranstaltungen, Treffen mit politischen Entscheidungsträgern sowie in den sozialen Medien setzt sie sich in den kommenden Wochen für die Interessen der Wirtschaft ein. Angesichts der großen sozialpolitischen Herausforderungen hat sie dafür ein 8-Punkte-Programm entwickelt, welches Antworten auf die dringendsten Fragen der Sozialpolitik geben soll. Der BAVC unterstützt diese Kampagne und bringt sich zudem aktiv mit seinen eigenen Forderungen zur Bundestagswahl ins politische Berlin ein.

### **Wettbewerbsfähigkeit stärken, Wohlstand sichern**

Die Politik der letzten Monate war zu sehr von einem falschen Bild der Wirtschaft geprägt. Zu häufig wurde der Gegensatz zwischen „der Wirtschaft“ und „den Bürgern“ aufgemacht, was zu falschen Schlüssen und überflüssiger Regulierung geführt hat. Leider setzen die meisten Parteien weiter auf diesen Weg. In fast allen Wahlprogrammen wimmelt es von zusätzlicher Regulierung und neuen Belastungen für die Wirtschaft – ganz so, als könne diese isoliert vom Rest der Volkswirtschaft betrachtet werden. In unserer arbeitsteiligen Gesellschaft greifen aber alle wirtschaftlichen Akteure wie kleine Rädchen ineinander. Die soziale Marktwirtschaft funktioniert nur, wenn alle gemeinsam das Ziel des wirtschaftlichen Wachstums verfolgen. Nur wenn die Arbeitsplätze wettbewerbsfähig sind, findet sich ein Unternehmer, der das unternehmerische Risiko trägt und in Arbeitsplätze investiert. Dies wiederum ist notwendig, damit wir unseren Wohlstand halten können und die Sozialsysteme leistungsfähig bleiben. Fachkräfte, Azubis, Arbeitgeber und auch die Beitrags- und Steuerzahler sitzen letztlich alle in einem Boot. Wirtschaft – das sind wir alle.

### **Arbeitgeber fordern mehr Freiheit und weniger Bürokratie**

BDA und BAVC setzen sich deshalb gemeinsam für eine neue Programmatik ein, die wieder auf mehr Gestaltungsspielraum und Optimismus setzt. Fortschritt, Mut und wirtschaftliche Freiheit müssen wieder an die Stelle von Technikfeindlichkeit, Misstrauen und Bürokratie treten. Der Anspruch der neuen Regierung sollte dabei immer sein, wirtschaftliches Wachstum, internationale Wettbewerbsfähigkeit und eine lebendige Sozialpartnerschaft miteinander zu verknüpfen.

 **KONTAKT**



**SILKE STELTMANN**

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin

[silke.steltmann@bavc.de](mailto:silke.steltmann@bavc.de)

Auf betrieblicher und sozialpartnerschaftlicher Ebene kann schnell, kompetent und flexibel reagiert werden. Eine starke Sozialpartnerschaft ist dabei unverzichtbar, um die Zukunft von Wirtschaft und Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten. Dafür braucht es keine staatlichen Eingriffe in die Tarifautonomie, sondern eine neue Vertrauensbasis zwischen Sozialpartnern und Politik, die die Autonomie und die unterschiedlichen Interessen der Sozialpartner respektiert.

## Fitnessprogramm für die Arbeitswelt 4.0

Die massive Transformation der Wirtschaft durch Digitalisierung und Klimaschutz führt dazu, dass manche Berufsbilder an Bedeutung verlieren, neue entstehen an anderer Stelle. Dass diese neuen Jobs bei uns in Deutschland geschaffen werden, ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. Rahmenbedingungen wie Flexibilität des Arbeitsmarktes, Belastungen und Regulierungen für Unternehmen sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielen eine Rolle.

Wir müssen die Beschäftigten fit für den Wandel machen. Lebenslanges Lernen wird zunehmend zum Pflichtbestandteil einer jeden Erwerbsbiografie. Damit muss die berufliche Weiterbildung gerade im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung einen höheren Stellenwert bekommen. Die oft starren Regelungen bremsen Innovation und neue Geschäftsmodelle und gehen an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbei. Im Zuge der Pandemie wurden einzelne arbeitsrechtliche Regelungen zeitweise pragmatisch geöffnet und flexibilisiert (z. B. die digitale Betriebsratsarbeit oder flexiblere Arbeitszeitleösungen in bestimmten Branchen). Wo mobiles Arbeiten möglich und sinnvoll ist, haben Arbeitgeber und Beschäftigte Lösungen gefunden – auch ohne pauschale gesetzliche Regelung. Der Wettlauf um mehr Bürokratie für die Betriebe muss dagegen ein Ende haben.

## Für eine finanzierbare Sozialpolitik

Die Sozialsysteme zukunftsfähig zu gestalten und nachhaltig zu finanzieren, ist eine der dringendsten politischen Aufgaben. Ziel muss sein, die Beitragsatzsumme dauerhaft bei unter 40 Prozent zu stabilisieren. Damit das gelingt, müssen die notwendigen Reformen schnellstmöglich, also in der kommenden Legislaturperiode, angegangen werden. Unser Sozialstaat ist eine Erfolgsgeschichte, aber er muss finanzierbar bleiben.

Auch die steuerliche Belastung ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen. Gerade Unternehmen sind von einer vergleichsweise hohen Steuerlast betroffen. Für Personenunternehmen ist die Last der Einkommenssteuer besonders schädlich; sie schwächt die Finanzierungskraft kleiner und mittelständischer Unternehmen und führt dadurch zu negativen Auswirkungen auf Beschäftigung und Investitionen. Unternehmen brauchen dringend ein leistungsgerechtes und modern ausgestaltetes Steuersystem, um international konkurrenzfähig zu bleiben.

## Ein starkes Europa in der Welt

Nur gemeinsam werden wir in Europa die großen Veränderungsprozesse unserer Zeit gestalten können. Und nur, wenn die EU mit einer Stimme spricht, werden wir auf Augenhöhe mit den USA oder China agieren und unsere Werte und Vorstellungen auf internationaler Ebene erfolgreich vertreten können. Die EU ist der größte Wirtschaftsraum der Welt – versehen mit den weltweit höchsten Sozialstandards. Damit das so bleibt, brauchen wir in Europa wettbewerbsfähige, innovative Unternehmen und ausreichend qualifizierte Fachkräfte, die Wachstum und Wohlstand schaffen. Denn ein sozial starkes Europa können wir nur auf Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs finanzieren. Darauf muss der Fokus der europäischen Politik liegen.

**Autorin:** Silke Steltmann



Am 26. September 2021 wird gewählt: Worauf es den Arbeitgebern ankommt, warum wir alle „die Wirtschaft“ sind und was sich mit der nächsten Bundesregierung ändern muss - alle Infos und Positionen finden Sie auf dieser Website:

[wirtschaftsindwiralle.de](https://wirtschaftsindwiralle.de)



CAT2021 – NEUES VERANSTALTUNGSFORMAT

## BRANCHENTREFF FÜR ZUKUNFTSFRAGEN

Am Tag der ordentlichen BAVC-Mitgliederversammlung (10. Juni) haben wir ein neues Veranstaltungsformat an den Start gebracht – den ChemieArbeitgeberTag (CAT). Als Branchentreff angelegt, verfolgt die Veranstaltung das Ziel, den Austausch innerhalb des Chemie-Arbeitgeber-Netzwerks zu fördern und branchenübergreifende Zukunftsthemen mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu diskutieren. Coronabedingt wurde das als Präsenzveranstaltung konzipierte Event notwendigerweise virtuell realisiert.

### Schwerpunkt „Führung 4.0“

Das Leitthema der Veranstaltung war und ist gerade in Pandemiezeiten aktueller und relevanter denn je: modernes und gesundes Führen in der digitalen Arbeitswelt. Was neue Führungsprinzipien auszeichnet und wie sie in der Unternehmenspraxis etabliert werden können, diskutierte BAVC-Präsident Kai Beckmann mit dem IG BCE-Vorsitzenden Michael Vassiliadis, BMAS-Staatssekretär Björn Böhning und dem Innovationsexperten Nick Sohnemann. In einem Kurzinterview beleuchtete die Generationsforscherin Steffi Burkhart die Sichtweise der jungen Generation und ihre Erwartungen an die künftige Arbeitswelt. Beckmann hob hervor: „Wir werden ein Gewinner der Transformation, wenn wir Führung neu denken - und selbstverständlich die neuen Gedanken in unserem praktischen Tun umsetzen.“ Die Diskussion machte deutlich, dass sich kultureller Wandel nicht per Gesetz verordnen, sondern über die betrieblichen Akteure und nicht zuletzt die Sozialpartner gestalten lässt.

### Einblick in die Arbeit des BAVC

Dass BAVC und IG BCE längst differenzierte Konzepte für die neue Arbeitswelt und eine moderne Führungskultur vorzuweisen haben, machte BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller deutlich. Er gab Einblick in die Arbeitsweise und die Ergebnisse der vier BAVC-Ausschüsse im zurückliegenden Jahr. Stiller unterstrich: „Die Meinungsbildung in unseren Ausschüssen ist essenziell für die Interessenvertretung der Chemie-Arbeitgeber“. Er dankte allen, die sich in den BAVC-Gremien engagieren und für die gemeinsamen Anliegen stark machen.

Die positive Resonanz auf das neue Format nimmt der BAVC mit in die Vorbereitungen des nächsten ChemieArbeitgeberTags 2022, der dann hoffentlich auch Räume für persönliches Zusammentreffen, Austausch und noch mehr Interaktion eröffnen kann.

**Autorin:** Rebecca Wilhelm

### BAVC-UPDATE

Die Mitglieder des BAVC haben **Kai Beckmann** erneut das Vertrauen ausgesprochen und ihn für zwei weitere Jahre zum Präsidenten der Chemie-Arbeitgeber gewählt.

In der virtuellen Mitgliederversammlung wurde der gesamte BAVC-Vorstand turnusgemäß neu gewählt. Neue stellvertretende Vorsitzende des BAVC ist **Melanie Maas-Brunner** (BASF), die auf Michael Heinz folgt. **Ariane Reinhart** (Continental) wurde als stellvertretende Vorsitzende bestätigt. Patrick Krauth (Schwabe), Sabine Nikolaus (Boehringer Ingelheim) und Angela Wörl (Wacker) wurden neu in den BAVC-Vorstand gewählt.

Den gesamten Vorstand des BAVC finden Sie auf unserer Website

[bavc.de/ueber-uns/organe](https://bavc.de/ueber-uns/organe)