



TRANSFORMATION SOZIALPARTNER IM UMBRUCH

Die tiefgreifenden Veränderungen der Chemie- und Pharmaindustrie durch Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografie und die globalen Verwerfungen infolge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine sind die größte Herausforderung für unsere Branche seit Jahrzehnten. Der Umbruch liegt nicht vor uns, wir stecken mittendrin. Wir packen ihn an in kleinen, mittleren und großen Unternehmen.

Damit Betriebe und Beschäftigte im Umbruch bestehen können, brauchen wir konkurrenzfähige Rahmenbedingungen wie verlässliche und bezahlbare Energie, eine moderne Infrastruktur und ausreichend Fachkräfte. Zugleich wollen wir Hunderttausende Beschäftigte mitnehmen, sie motivieren und Perspektiven entwickeln. Für den sozialen Zusammenhalt in diesem Veränderungsprozess sorgen die Sozialpartner.

Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft

Kern der Sozialpartnerschaft sind flexible und wettbewerbsfähige Tarifverträge sowie eine hohe Tarifbindung auf beiden Seiten. IGBCE und BAVC haben im Tarifabschluss 2022 vereinbart, gemeinsam an der Stärkung der beiderseitigen Tarifbindung zu arbeiten. Sozialpartnerschaft, Tarifverträge und Tarifbindung sind Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft, die ihren Wert für Wirtschaft und Gesellschaft gerade auch in der Krise unter Beweis stellen. Deshalb müssen wir in Deutschland Sozialpartnerschaft und Tarifbindung stärken.

Tarifbindung stärken – auf beiden Seiten

Dazu sind in erster Linie die Sozialpartner selbst gefragt: mit attraktiven Tarifverträgen, modernen Sozialpartner-Vereinbarungen und dem Willen zur Veränderung. Wir müssen den Umbruch offensiv angehen, statt den Status quo so lange zu zementieren, bis er nicht mehr zu halten ist. Zugleich muss der Staat seinen Beitrag leisten, indem er Tarifautonomie respektiert, den Einsatz für Sozialpartnerschaft fördert und in den sozialen Frieden investiert. Wir wollen diesen Prozess aktiv vorantreiben – im Dialog zwischen den Sozialpartnern wie auch im Dialog der Sozialpartner mit der Politik. Stärken wir die beiderseitige Tarifbindung, stärken wir Deutschland im Umbruch und darüber hinaus.

"WIR MÜSSEN SOZIALPARTNERSCHAFT UND TARIFBINDUNG IN DEUTSCHLAND STÄRKEN."

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

KRITIK AN "POLITIKWERK- STATT MOBILE ARBEIT" Seite 2



DER BRANCHENSTANDARD IST KOMPLETT Seite 6





Quelle: iStock 104261848

PARTIZIPATION ODER SCHAUVERANSTALTUNG?

KRITIK AN "POLITIKWERKSTATT MOBILE ARBEIT"

Mobile Arbeit ist spätestens Anfang 2020 durch die Corona-Pandemie zum politischen Top-Thema geworden. Die Chemie-Sozialpartner hatten bereits in der Tarifrunde 2019 Leitplanken für das mobile Arbeiten vereinbart; der Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit ist dabei zentral.

Der Koalitionsvertrag der Ampelregierung sieht eine rechtliche Abgrenzung der mobilen Arbeit von der Telearbeit, die Betonung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie einen Erörterungsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit konditionierter Zurückweisungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber vor. Die Bundesregierung verspricht dazu einen „Dialog mit allen Beteiligten“, um „sachgerechte und flexible Lösungen“ zu erarbeiten.

Breite Beteiligung...

Vor diesem Hintergrund findet seit Herbst 2022 die „Politikwerkstatt Mobile Arbeit“ im Rahmen des Programms „ARBEIT: SICHER + GESUND“ des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) statt. An ihr beteiligen sich mehr als hundert Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden, darunter der BAVC.

In vier virtuellen Werkstattgesprächen zu den Themenfeldern „Raum und Fläche“, „Organisation“, „Beschäftigtenperspektive“ sowie „Führung und Unternehmenskultur“ soll interdisziplinär und ergebnisoffen diskutiert werden. Als Arbeitsmittel im Zentrum steht dabei der so genannte „Thes-O-Mat“, bei dem die Expertinnen und Experten vom BMAS aufgestellte Thesen anhand vorgegebener Antwortoptionen bewerten und kommentieren können.

...mit Anspruch auf Ergebnisoffenheit

Die Ergebnisse werden anschließend vom BMAS aufbereitet und können erneut kommentiert werden. Am Ende des Prozesses, das für das dritte Quartal 2023 vorgesehen ist, sollen die konsolidierten Resultate in einen vom BMAS zu erarbeitenden Ordnungsrahmen einfließen, der dann die Grundlage für die weiteren politischen Beratungen bilden kann.

Gleich zu Beginn der Politikwerkstatt zeigte sich, dass Ergebnisoffenheit beim BMAS so interpretiert wird, dass durch Einengung des begrifflichen Rahmens die Diskussion in eine bestimmte Richtung gelenkt wird. Das Ministerium definiert den im Arbeitsschutzrecht etablierten Begriff „Telearbeit“ als „ortsfeste Bildschirmarbeit im Privatbereich des Beschäftigten (Homeoffice)“ und beschreibt „Mobile Arbeit“ als „ortsfeste Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte, z.B. im Privatbereich des Beschäftigten (Homeoffice)“. Viel näher können sich zwei Definitionen kaum sein.

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de

Vielfalt der mobilen Arbeit wird ausgeblendet

Als weitere Form der mobilen Arbeit wird zwar die „mobile Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte“ (wie beispielsweise auf Reisen) erwähnt, zugleich jedoch klargestellt, dass sich die Arbeit der Politikwerkstatt nur auf die Variante der ortsfesten Bildschirmarbeit beziehen soll, weil man auch nur diesen Bereich regeln könne und wolle. Der BAVC hat gemeinsam mit anderen Branchenverbänden und der BDA immer wieder darauf hingewiesen, dass diese definitorische Verengung der vielfältigen betrieblichen Praxis nicht gerecht wird. Zudem haben wir deutlich gemacht, dass eine regulatorische Anlehnung oder gar Angleichung der mobilen Arbeit an die Telearbeit zu weniger Angeboten für mobile Arbeit seitens des Arbeitgebers führen würde.

Rechtliche Abgrenzung zur Telearbeit könnte fallen

Behält das BMAS seine Linie bei, besteht die konkrete Gefahr, dass der Gesetzgeber die im Koalitionsvertrag festgelegte rechtliche Abgrenzung aufgibt und die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten, die sich für Telearbeit bisher unter dem Vorbehalt einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern ergeben, auf die mobile Arbeit im Privatbereich der Arbeitnehmenden ganz ohne Vereinbarungsvorbehalt erstreckt.

In der Konsequenz wären auf die meisten Formen des Arbeitens von zu Hause die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung anwendbar. Die Arbeitgeber müssten ihren regelmäßig im privaten Umfeld arbeitenden Beschäftigten einen festen Bildschirmarbeitsplatz einrichten, finanzieren und kontrollieren.

Starker Erörterungsanspruch als weiteres Risiko

Als Ausweichreaktion würden viele Unternehmen versuchen, das Arbeiten von zu Hause wieder einzuschränken, um nicht am Ende neben dem betrieblichen Arbeitsplatz einen häuslichen Arbeitsplatz für einen erheblichen Teil der Beschäftigten finanzieren zu müssen. Diese nachvollziehbare Strategie könnte scheitern, wenn der Gesetzgeber wie angekündigt einen starken Erörterungsanspruch der Beschäftigten etabliert. Im Koalitionsvertrag der Ampel heißt es dazu: „Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf.“

Bisher sind Kostengründe regelmäßig als sachlich anerkannt. Das heißt aber nicht, dass der Gesetzgeber zukünftig gehindert wäre, den reinen Verweis auf die Kosten der Arbeitsplatzeinrichtung als sachlichen Ablehnungsgrund auszuschließen. In ihrem „Modernisierungspaket für Klimaschutz und Planungsbeschleunigung“ hat der Koalitionsausschuss Ende März festgehalten: „Die Bundesregierung prüft, ob und inwieweit durch die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen die Attraktivität der Nutzung des Homeoffice auch langfristig für Wirtschaft und Beschäftigte erhöht werden kann.“

Kritische Beteiligung mit Exit-Strategie

Der Ausgang dieses politischen Willensbildungsprozesses ist völlig offen. Die Haltung des BMAS in der Politikwerkstatt lässt vermuten, dass das Pendel am Ende eher in Richtung einer stärkeren Regulierung unter Betonung der Beschäftigteninteressen ausschlägt. Als BAVC bringen wir uns weiter kritisch in den laufenden Prozess ein. Sollten am Ende im Abschlusspapier des Ministeriums Positionen enthalten sein, die den Diskurs unzureichend wiedergeben und den Interessen unserer Branche zuwiderlaufen, werden wir die vorgesehene Mitzeichnung verweigern.

Autoren: Johanna Schönrok-Kuczynski, Markus Danuser

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Der Austausch mit der Politik ist unser zweites Standbein neben der Tarifpolitik. Hier bringen wir die Expertise unserer Branche ein und unterstützen konstruktiv bei der Suche nach Lösungen. Gerade beim Thema mobiles Arbeiten muss die Diskussion ergebnisoffen geführt werden: Wir vertreten 1.900 Unternehmen und erwarten in deren Interesse, nicht nur auf dem Papier an der Lösungsfindung beteiligt zu sein, sondern diese inhaltlich aktiv mitzugestalten.“



Quelle: Pension Consult

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE DER CHEMIEPENSIONSFONDS

Pünktlich zu seinem 20-jährigen Bestehen startete der ChemiePensionsfonds eine neue Ära in der betrieblichen Altersversorgung: das bundesweit erste auf einem Flächentarifvertrag basierende Sozialpartnermodell. Diese innovative Lösung der Chemiebranche bietet die Chance auf höhere Renditen und kann ein Beispiel für viele Wirtschaftszweige sein.

Die Vereinbarung von BAVC und IGBCE ist ein Meilenstein in der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Als erste Branche in Deutschland hat die Chemie das Sozialpartnermodell (SPM) eingeführt und damit das Konzept der reinen Beitragszusage umgesetzt. Der große Vorteil dieses Modells ist die Chance auf höhere Renditen und damit attraktivere Renten. Eine flexible Kapitalanlage verbunden mit progressiveren Rechnungsgrundlagen sowie dem Verzicht auf Garantien machen es möglich. Die Arbeitgeber sind lediglich zur Beitragszahlung verpflichtet, haften jedoch nicht mehr für die Versorgungsleistung.

Sozialpartnermodell bietet neue Chancen

Ein SPM kann nur auf Basis eines Tarifvertrags geschaffen werden. Als Vorreiter starteten BAVC und IGBCE Ende 2022 diese Lösung und entwickelten den Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) weiter. Als Partner für die Umsetzung setzen sie auf den ChemiePensionsfonds der R+V Versicherung. Der genossenschaftliche Versicherer R+V ist zugleich einer der größten Anbieter von bAV-Lösungen in Deutschland. „Das Sozialpartnermodell macht die zweite Säule der Altersvorsorge sowohl für Unternehmen als auch Beschäftigte attraktiv und zukunftsfest“, betont BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller. „Es ist ein wichtiger Schritt für Arbeitgeber und Gewerkschaft, weil wir den Chancen Vorfahrt geben vor den Garantien.“

Das SPM im ChemiePensionsfonds wird von BAVC und IGBCE über einen gemeinsamen Ausschuss fortlaufend gesteuert. Auf diese Weise geben die Sozialpartner die durch das Gesetz anvertraute Verantwortung nie aus der Hand. Das SPM bildet in der Chemie die Systematik des TEA aus der Entgeltumwandlung tarifvertraglicher Einmalzahlungen, die mit Arbeitgeberbeiträgen aufgestockt wird, optimal ab. Die Beiträge werden nach § 3 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerlich gefördert. Die Beitragszahlung in der Anwartschaftsphase erfolgt durch variable Beiträge.

Die Leistung wird als lebenslange Altersrente mit oder ohne Hinterbliebenenrente ausgezahlt. Bei Tod in der Anwartschaft wird aus dem vorhandenen individuellen Versorgungskapital eine Rente an Hinterbliebene gezahlt. Die Rentenleistungen werden mindestens einmal jährlich überprüft und können abhängig vom Kapitaldeckungsgrad des Rentnerbestands nach oben oder unten angepasst werden.

 GASTAUTOR



ACHIM KEHLMANN

Pension Consult

Kernelement ist die Kapitalanlage

Kernelement des SPM ist die Kapitalanlage. Dabei setzen die Tarifpartner auf das professionelle Anlage- und Risikomanagement der R+V als einen der größten institutionellen Kapitalanleger Deutschlands. Die R+V hat langjährige Erfahrung in der Mandatierung von wertstabilisierenden Strategien, die sie für kontinuierliche Weiterentwicklung der Ansätze nutzt. Durch einen breiten Marktzugang und aufgrund der hohen Anlagevolumina können bei Investments Kosteneffizienzen erzielt werden. Das Geld für die späteren Betriebsrenten wird in ein ausgewogenes Anlagekonzept investiert, das über mehrere Assetklassen, Länder und Branchen breit gestreut ist und damit eine Vielzahl unterschiedlicher Marktszenarien beherrscht. In der Grundform unterscheidet das Konzept zwischen der Investition in riskantere Assets wie etwa Aktien und risikoärmere Assets wie Anleihen. Erfolgreich machen das dynamische Wertstabilisierungskonzept die aufeinander abgestimmten Bausteine.

Die Anlage unterliegt dabei einer dynamischen Steuerung, in die Markt-, Risiko- und Frühwarnindikatoren einfließen. Jährlich startet das Modell mit einer Aktienquote von 40 Prozent. Diese Quote kann im laufenden Jahr dem Marktgeschehen angepasst werden. Die Mindestaktienquote beträgt 10 Prozent, der maximale Anteil 80 Prozent. In turbulenten Phasen mit niedrigem Aktienanteil verlagert sich der Anlagefokus auf Wertstabilisierung und Werterhalt, um in positiven Marktphasen mit einer erhöhten Aktienquote vom Aufwärtstrend profitieren zu können. Gerade über lange Zeiträume führt dieses Profil zu einer stabilen und verlässlichen Rendite.

Neben der dynamischen Aktien- und Anleihensteuerung beinhaltet das Anlagekonzept eine Wertstabilisierung, um Rentenreduktionen möglichst zu vermeiden. Gerade die vergangenen Jahre mit einem durch die Corona-Pandemie ausgelösten Crash und anschließend steigenden Zins- und Inflationsraten zeigten, wie unberechenbar Kapitalmärkte sein können. Umso wichtiger ist es, dass die Kapitalanlage unbekannte, in der Zukunft liegende Marktdynamiken risikoadäquat antizipiert. IGBCE und BAVC haben sich darauf verständigt, aus den Sicherheitsbeiträgen einen kollektiven Puffer (Sicherungsbeitragspuffer) zu bilden. Dessen Höhe ist tarifvertraglich auf 5 Prozent der geleisteten Beiträge der Versorgungsberechtigten festgelegt, nicht aber auf den zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 21 TEA vom Arbeitgeber zu leisten. Die Sicherheitsbeiträge werden zur Abmilderung beziehungsweise zum Ausgleich möglicher Rentensenkungen eingesetzt.

Beitrittsmöglichkeit für Unternehmen

Basis für den Beitritt ist der Beitritts- und Rahmenvertrag zwischen Unternehmen und der CHEMIE Pensionsfonds AG. Unternehmen mit Chemie-Tarifbindung legen dabei einen Nachweis über die Tarifbindung vor. Andere Unternehmen können vor allem über einen Haustarifvertrag die Basis für einen Beitritt schaffen, sofern die Tarifparteien entsprechend zustimmen. Der ChemiePensionsfonds bietet neben dem Sozialpartnermodell bis auf Weiteres auch die beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) an.

Über den ChemiePensionsfonds

Der ChemiePensionsfonds ist mit mehr als 120.000 Versicherten einer der großen Pensionsfonds in Deutschland – mit einem Vermögen von aktuell rund 1,1 Milliarden Euro und jährlichen Beitragseinnahmen von circa 90 Millionen Euro. Der ChemiePensionsfonds hatte im April 2002 als bundesweit erster branchenweiter Pensionsfonds seine Zulassung erhalten. Er entstand auf Initiative von IGBCE und BAVC und befindet sich seit Ende 2007 unter dem Dach der R+V Versicherung – heute als Bestandteil des 2008 gegründeten Chemie-Versorgungswerks.

Gastautor: Achim Kehlmann

Die bundesweite vor Ort-Beratung und -Betreuung des ChemiePensionsfonds sowie der weiteren Vorsorgelösungen des ChemieVersorgungswerks übernehmen die Berater der Pension Consult:

Pension Consult Beratungsgesellschaft für Altersvorsorge mbH
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
089 12 22 88 250
info@chemiepensionsfonds.de

Mehr Informationen zum Sozialpartnermodell Chemie finden Sie auf der Website

sozialpartnermodell-chemie.de

sowie einfach erläutert im Erklärungsfilm



Quelle: GettyImages 912015114

MODULE IV & V DES CHEMIE³-BRANCHENSTANDARDS DER BRANCHENSTANDARD IST KOMPLETT

Nach rund eineinhalb Jahren ist die Ziellinie erreicht: Alle fünf Module des Branchenstandards liegen vor. BAVC, IGBCE und VCI haben mit Unterstützung der Menschenrechtsberatung Löning Human Rights and Responsible Business unter dem Dach der gemeinsamen Nachhaltigkeitsallianz Chemie³ in einem Multi-Stakeholder-Prozess den Branchenstandard für die chemische und pharmazeutische Industrie erarbeitet.

Modul IV - Beschwerdemechanismus

Zu den bereits veröffentlichten drei Modulen des Branchenstandards gesellen sich nun zwei neue: die Module „Beschwerdemechanismus“ sowie „Dokumentation und Berichterstattung“. Neben Erläuterungen zu Ziel, Nutzen und Anforderungen an einen Beschwerdemechanismus bietet das erste neue Modul Hilfestellungen zur Verfahrensordnung, zu Wirksamkeitsfaktoren des Beschwerdeverfahrens und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates.

Der Beschwerdemechanismus ist dabei nicht als ein einzelner Kanal zu verstehen, sondern in der Regel ein Mix aus verschiedenen Kanälen, der es allen Personen ermöglicht, die Kenntnis von einer Menschenrechtsverletzung in der jeweiligen Lieferkette haben, eine entsprechende Beschwerde beim Unternehmen einzureichen. Je nach Zielgruppe sind die Anforderungen an das Beschwerdeverfahren sehr unterschiedlich. So können Sprachbarrieren, Analphabetismus oder fehlender technischer Zugang eine Herausforderung sein, aber auch fehlendes Vertrauen. Eine besondere Herausforderung für Unternehmen ist die Möglichkeit, eine anonyme Beschwerde einzureichen. Wenn diese beispielsweise aufgrund ihrer Unvollständigkeit nicht zugeordnet werden kann, sollte das Unternehmen die Möglichkeit haben, die beschwerdeführende Person zu kontaktieren – was nicht gerade einfach ist, wenn diese anonym bleiben möchte. Auch für solche Probleme gibt es Lösungen, wenn auch meist keine einfachen.

Unternehmen sollten den Beschwerdemechanismus gleichwohl nicht als bürokratisches Monster begreifen, sondern als mögliche Erkenntnisquelle, für die Unternehmen bereits heute einzelne Bausteine haben – sei es eine Hotline, der gute alte „Kummerkasten“ oder auch die „offene Tür“ von Führungskräften, zu denen ein vertrauensvolles Verhältnis besteht. Die Leitfragen zu bestehenden Beschwerdekanälen unterstützen dabei, Lücken zu identifizieren und gezielt zu schließen, statt ein komplett neues Verfahren anzustreben.

In der Hilfestellung wird zudem der Entwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes den Anforderungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gegenübergestellt, um Unternehmen dabei zu unterstützen, einheitliche Lösungen statt paralleler Systeme finden zu können.

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

Modul V - Dokumentation und Berichterstattung

Das Modul V „Dokumentation und Berichterstattung“ gibt praktische Hinweise und Umsetzungstipps für die unternehmensinterne Dokumentation und die Berichterstattung. Die Berichterstattung muss dabei – sofern Unternehmen unter das LkSG fallen – nicht nur den Anforderungen des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) genügen, sondern auch die Erwartungen anderer Stakeholder wie beispielsweise Kunden befriedigen.

Eine gute Dokumentation hilft nicht nur bei der Berichterstattung, sondern auch bei Anfragen und Nachprüfungen. Speziell für KMU wurden Tipps für einen verhältnismäßigen Umgang mit diesen Themen bei begrenzten Ressourcen aufgenommen. Abgerundet wird das Modul mit einem Exkurs zu bekannten Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch hier ist das Ziel, verschiedene Prozesse zusammenzudenken, um Synergieeffekte zu nutzen.

Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen, sind in einer zusätzlichen Praxis-hilfe Hinweise zum BAFA-Fragenkatalog enthalten. In einer Excel-Tabelle wird aufgezeigt, wo die benötigten Informationen im Unternehmen zu finden sein dürften, welche Unterlagen für die Dokumentation vorliegen sollten und welche Module des Chemie³-Branchenstandards hier weiterhelfen können.

Über den Chemie³-Branchenstandard

Der „Chemie³-Branchenstandard – Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten“ ist ein Unterstützungsangebot für die Unternehmen der Branche. Der Anspruch ist es, passgenaue Lösungen im Einzelfall zu ermöglichen und Unternehmen jeder Größe zu befähigen, sich den menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette strukturiert anzunehmen. Der Branchenstandard ist für Unternehmen aller Größenklassen geeignet.

So geht's weiter

Sobald die Module verfügbar sind, können Sie sie und die Begleitmaterialien bei Ihrem Arbeitgeberverband oder über die Website von Chemie³ erhalten. Für Interessierte bieten wir am 8. Mai eine Fach- und Netzwerkveranstaltung in Frankfurt am Main an. Thema: „Sorgfalt in Lieferketten: Wie gelingt die Umsetzung in der Praxis?“

Bei dem Thema Menschenrechte in der Lieferkette ist vieles im Fluss, was insbesondere das Gesetzgebungsverfahren zur europäischen Lieferkettenrichtlinie zeigt. Damit die Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie stets eine aktuelle Lösung bekommen, werden wir den Chemie³-Branchenstandard aktualisieren und spätere gesetzliche Neuerungen mit aufnehmen. Doch fest steht auch: Die Anforderungen seitens des Gesetzgebers, aber auch von Stakeholdern nehmen zu. Unternehmen sind gut beraten, sich frühzeitig des Themas anzunehmen und nicht auf eine spätere Version zu warten. Das Rüstzeug dazu haben sie nun. Oder wie der österreichische Schriftsteller Ernst Ferstl einst sagte: „Eine positive Einstellung zu lösbaren Problemen ist bereits der halbe Erfolg.“

Der Chemie ³ -Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung				
Modul I	Modul II	Modul III	Modul IV	Modul V
Grundsatzklärung & Governance	Risikoidentifikation und -priorisierung	Präventions- und Abhilfemaßnahmen	Beschwerde-mechanismus	Dokumentation und Berichterstattung
liegt vor	liegt vor	liegt vor	Mai 2023	Mai 2023

Autorin: Mechthild Bachmann

Ausführliche Informationen zum Chemie³-Branchenstandard sowie weitere Unterstützungsangebote der Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, IGBCE und VCI finden Sie unter

chemiehoch3.de/branchenstandard



Quelle: Shutterstock 579867070

BILDUNGSPAKET DER BUNDESREGIERUNG

BETRIEBE UNTERSTÜTZEN – CHANCEN ERÖFFNEN

Die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ist ohne entsprechend qualifizierte Fachkräfte nicht zu bewältigen. Das hat auch die Politik erkannt und Ende März einen Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für ein „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ im Bundeskabinett verabschiedet – nicht ohne dabei einige Anpassungen am vorherigen Referentenentwurf vorzunehmen.

Förderung am Praxisbedarf ausrichten

Zwar wurde die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil angedachte Einführung einer Bildungs(teil)zeit erfreulicherweise ersatzlos gestrichen – was am fehlenden Nutzen für Geringqualifizierte sowie der Finanzierungsfrage liegt. Allerdings fallen nun auch zuvor geplante Vereinfachungen wie die Aufhebung der Staffelung nach Betriebsgrößen in der Weiterbildungsförderung weg. Bedauerlich auch, dass die Mindeststundenerfordernis von 120 Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen erhalten bleibt und die Streichung der Maßnahmenzertifizierung weiterhin nicht vorgesehen ist. Beides ist Voraussetzung für eine am betrieblichen Bedarf ausgerichtete Weiterbildungsförderung: Die Erfahrung zeigt, dass gerade in Zeiten des Strukturwandels auch niederschwellige Weiterbildungsangebote zu einer wertvollen und für den Betrieb notwendigen Kompetenzerweiterung beitragen. Diese können zudem gerade von Großunternehmen im eigenen Haus umgesetzt werden. Die meisten Unternehmen sehen sich jedoch mit der Maßnahmenzertifizierung einer unnötigen bürokratischen Hürde ausgesetzt, um die Förderleistungen in Anspruch zu nehmen.

Betriebliche Ausbildung stärken

Im Gesetzentwurf sind einige Maßnahmen zur Stärkung der dualen Ausbildung vorgesehen, darunter Mobilitätszuschüsse, Unterstützung bei Berufsorientierungspraktika oder die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung. Primäres Ziel muss es sein, das Matching zu verbessern und somit die wachsende Anzahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze zu reduzieren. Damit einher geht, dass die außerbetriebliche Ausbildung (BaE) nur in Regionen mit Unterversorgung (Anzahl Bewerbende > Anzahl angebotener Plätze) als alternative Lösung dienen kann. Sie darf keineswegs in Konkurrenz treten zu der Ausbildung in den Betrieben, die ohnehin wachsenden Herausforderungen bei der Besetzung ihrer Stellen entgegen sehen.

Autorin: Lisa Esche

KONTAKT



LISA ESCHÉ

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

INFO

Die Forderungen der Chemie-Arbeitgeber zum Entwurf des „Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ finden Sie in unserem Standpunkt:

bavc.de