



## VORTEILE FÜR IGBCE-MITGLIEDER KEINE AKZEPTANZ AUF ARBEITGEBERSEITE

Jetzt ist die Katze aus dem Sack: Die IGBCE will in der Chemie-Tarifrunde 2024 nicht nur mehr Geld für die Belegschaften, sondern insbesondere Vorteile „exklusiv für IGBCE-Mitglieder“ erreichen. Beschäftigte mit Gewerkschaftsbuch sollen besser behandelt werden als andere, die (noch) nicht beigetreten sind.

Das Thema ist nicht neu, sondern wird von Gewerkschaftsseite immer wieder in die Diskussion eingebracht. Wir haben dazu stets klar Position bezogen: Die Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit findet auf Arbeitgeberseite keine Akzeptanz. Vielmehr drohen Austritte aus den Arbeitgeberverbänden und damit eine Schwächung der Tarifbindung. In mehreren regionalen Workshops haben wir der IGBCE deshalb Alternativen zur Stärkung der beiderseitigen Tarifbindung aufgezeigt.

### Arbeitgeber mit vielen Ideen zur Stärkung der Tarifbindung

Im Rahmen dieser regionalen Workshops und auch in den Gesprächen auf Bundesebene haben die Arbeitgeber Vorschläge entwickelt, wie das gemeinsame Ziel einer Stärkung der Tarifbindung sozialpartnerschaftlich umgesetzt werden kann. Diese Vorschläge reichen von einer größeren Flexibilisierung und Entbürokratisierung unserer Tarifverträge über steuerliche Anreize für Mitglieder beider Seiten bis zu betrieblichen Veranstaltungen zur Förderung der Sozialpartnerschaft. Diese Vorschläge bleiben auf dem Tisch für die Tarifverhandlungen; sie eröffnen Lösungsmöglichkeiten und Schnittmengen, die es bei direkten oder indirekten Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder nicht gibt.

### „Krawall“ als neues Geschäftsmodell der IGBCE?

Dass Arbeitgeber und Gewerkschaft sich auch in der konsensgeprägten Chemie- und Pharmaindustrie über inhaltliche Fragen intensiv streiten können, ist nicht neu, sondern Normalität unter Sozialpartnern. Gefährlich wird es, wenn emotionale Streitfragen wie der „Bonus“ verknüpft werden mit der unterschweligen Botschaft, im Zweifel „mehr Krawall“ als neues Geschäftsmodell der IGBCE zu testen. Das Letzte, was unsere krisengeschüttelte Branche derzeit braucht, ist mehr Konflikt. Wir brauchen Lösungen, die beiden Seiten gerecht werden.

**„DAS LETZTE, WAS UNSERE BRANCHE DERZEIT BRAUCHT, IST MEHR KONFLIKT.“**

Klaus-Peter Stiller  
BAVC-Hauptgeschäftsführer

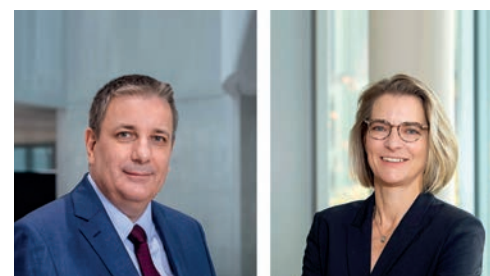
**KRISEN-TARIFRUNDE: KEIN SPIELRAUM IN SICHT**

Seite 2



**KATJA SCHARPWINKEL SOLL BAVC FÜHREN**

Seite 5



# ÖKONOMISCHER BLICK AUF DIE TARIFRUNDE

## KEIN SPIELRAUM IN SICHT

Was sind die richtigen Indikatoren, anhand derer eine wirtschaftlich verkraftbare und faire Entgelterhöhung für eine Branche gefunden werden kann? Wie kann ein so genannter Verteilungsspielraum definiert werden, der für eine Erhöhung ohne negative Effekte auf Standort und Beschäftigung verfügbar ist? Oft genannt werden bei der Diskussion dieser Fragen die Entwicklung von Produktivität, Lohnstückkosten und Preisen.

### Wettbewerbsfähigkeit stabilisieren

Und in der Tat, es muss ein Wert gefunden werden, der die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe nicht beschädigt. Das unterscheidet Tarifrunden in Industriebranchen von denen im öffentlichen Dienst oder bei Monopol-Unternehmen. Wenn Anbieter ähnliche Produkte mit vergleichbarer Qualität herstellen und diese auf demselben Markt verkaufen wollen, dann werden diejenigen Erfolg haben, die den besten Verkaufspreis bieten.

Unternehmen, die durch ineffiziente Prozesse, hohe Kosten für Energie, Rohstoffe und Vorprodukte oder umfassende Ansprüche ihrer Belegschaften einen höheren Preis verlangen müssen, werden im Wettbewerb verlieren. In der Folge kommt es dazu, dass diese ihre Produktion aufgeben und auch Beschäftigung abbauen müssen.

### Lohnstückkosten entscheiden

Bei Tarifrunden wird über die Entwicklung der Entgelte verhandelt. Kosten für Energie, Rohstoffe oder Vorprodukte - für den Erfolg der Unternehmen ebenfalls von großer Bedeutung - können dort nicht beeinflusst werden. Es geht also um die Entwicklung der so genannten Lohnstückkosten. Ein Argument für einen positiven Verteilungsspielraum und somit die Möglichkeit steigender Löhne könnte dabei sein, dass die Arbeitsproduktivität gestiegen ist, wenn also mit einer gleichbleibenden Belegschaft, bei sonst ähnlichen Bedingungen, deutlich mehr Waren produziert werden.

 KONTAKT

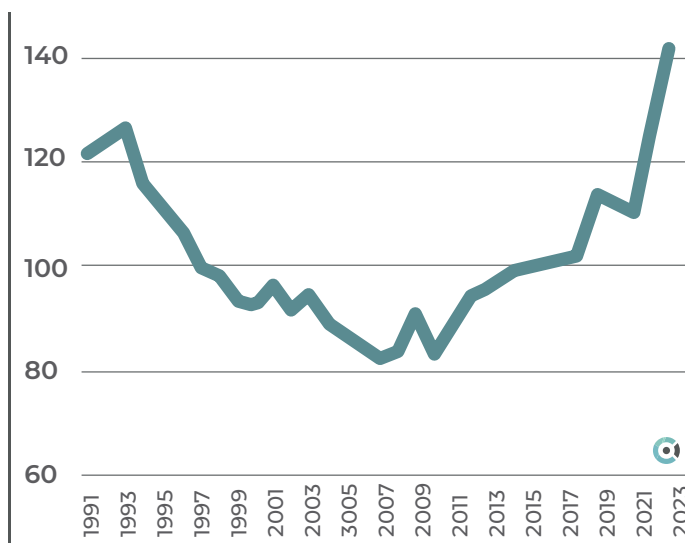


**LUTZ MÜHL**

Geschäftsführer  
Wirtschaft, Sozialpolitik

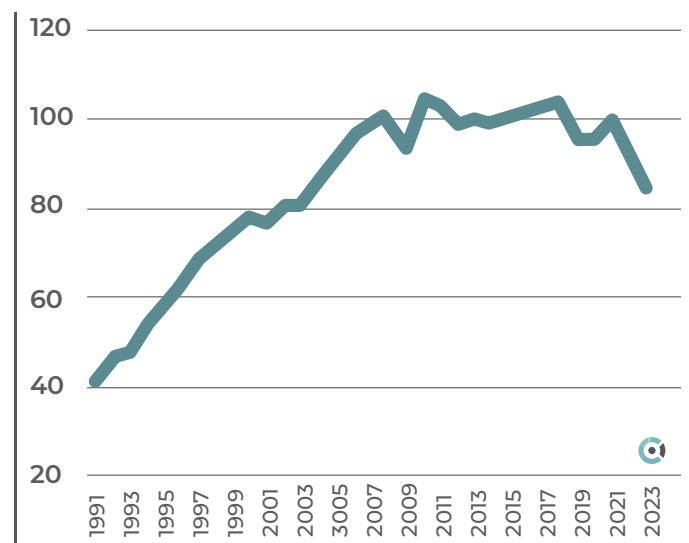
[lutz.muehl@bavc.de](mailto:lutz.muehl@bavc.de)

**Lohnstückkosten chemisch-pharmazeutische Industrie seit 1991**



Statistisches Bundesamt, Chemdata

**Produktivität chemisch-pharmazeutische Industrie seit 1991**



Statistisches Bundesamt, Chemdata

In einer solchen Situation könnte angeführt werden, dass ein Teil der zusätzlichen Erlöse, die das Unternehmen so erzielt, an die Beschäftigten weitergegeben werden kann. Die Realität der chemisch-pharmazeutischen Industrie zeigt allerdings am Jahresanfang 2024 ein gänzlich anderes Bild: Die Lohnstückkosten steigen seit über zehn Jahren kontinuierlich an. Zuletzt sind sie geradezu explodiert. 2023 haben sie den mit Abstand höchsten Wert seit der Wiedervereinigung vor über drei Jahrzehnten erreicht.

## **Produktivität rückläufig**

Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität selbst wird wesentlich bestimmt durch die Zahl der Menschen, die in einer Branche beschäftigt sind, die Anzahl der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden und die Menge der Waren, die durch sie in den Unternehmen produziert wird. Und da sieht das Bild in der chemisch-pharmazeutischen Industrie eindeutig aus: Nach einer langen Phase steigender Produktivität bis weit in die 2000er Jahre hinein, gab es seit 2010 keinerlei Zuwächse mehr. Mehr als ein Jahrzehnt lang war es der Branche in Summe nicht mehr möglich, durch Effizienzsteigerungen, neue Arbeitsorganisation oder technische Innovationen am Standort Deutschland aus einem gegebenen Arbeitsvolumen der Beschäftigten eine steigende Produktionsmenge zu erzielen.

Seit 2018 zeigt sich sogar die umgekehrte Tendenz: Die Produktivität ist deutlich gefallen. In Summe produzierte eine gleichbleibende Belegschaft 2023 durchschnittlich fast 19 Prozent weniger Waren als fünf Jahre zuvor. Entsprechend geringer waren die Erlöse, die ein Betrieb aus der Arbeit dieser Belegschaft erzielte.

## **Vielfältige Ursachen**

Für diese Entwicklung gibt es mehrere Ursachen: Alternde Belegschaften, die Verlagerung von Investitionen in andere Weltregionen, der stete Zuwachs an unproduktiven bürokratischen Pflichten oder auch der gestiegene Krankenstand. Hinzu kam der massive Verlust an Wettbewerbsfähigkeit in weiten Teilen der Branche nach dem Energiepreisschock in Folge des russischen Angriffs auf die Ukraine und die dadurch gesunkene Kapazitätsauslastung.

Für die ökonomische Antwort auf die Frage nach einer für die Branche passenden Lohnerhöhung sind die Gründe aber letztlich nicht relevant. Zentral ist die Erkenntnis, dass es keinerlei zusätzlichen Verteilungsspielraum aus der Entwicklung der Produktivität gibt. Jede trotzdem vereinbarte Erhöhung der Entgelte wird unter diesem Blickwinkel die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte zusätzlich schwächen.

## **Neutraler Verteilungsspielraum negativ**

Basierend auf einem Konzept des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird in der Regel allerdings gefordert, dass die Entwicklung der Arbeitsproduktivität bei der Ermittlung eines mit Blick auf Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung neutralen Verteilungsspielraums um die Preisentwicklung ergänzt wird. Denn wenn alle Preise steigen, können nach dieser Logik – vereinfacht gesagt – auch die Löhne in derselben Höhe steigen, ohne dass es zu Veränderungen der Wettbewerbsfähigkeit kommt.

Die Wahl des richtigen Indikators für die Preisentwicklung ist dabei ökonomisch umstritten. Offensichtlich ist angesichts der dramatisch negativen Entwicklung der Produktivität in den letzten Jahren aber eines: Auch bei einer zusätzlichen Berücksichtigung der aktuellen Preisentwicklung bleibt der so ermittelte verfügbare Verteilungsspielraum bezogen auf die Branche negativ. Eine Entgelterhöhung ohne Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts ist wirtschaftlich aktuell nicht möglich.

**Autor:** Lutz Mühl



Quelle: Fotolia 88942470

## DEMOGRAFIE UND SOZIALSTAAT

# WAS ZUWANDERUNG FÜR UNS BEDEUTET

Der demografische Wandel stellt Deutschland vor enorme Herausforderungen. Sowohl Alterung als auch Bevölkerungsrückgang wirken sich gravierend auf die Sozialsysteme aus, insbesondere auf Rente, Pflege und Gesundheit. Wie kann Zuwanderung dazu beitragen, diese negativen Folgen für den Sozialstaat abzumildern oder sogar zu überwinden? So helfen Fachkräfteeinwanderung und auch Fluchtmigration den Unternehmen etwa bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, für die sie andernfalls nicht ausreichend Bewerber finden würden. Dies belegen Studien des Instituts der Deutschen Wirtschaft.

### Kein Ersatz für Reformen

Aber werden mit der vermehrten Zuwanderung in Deutschland auch die öffentlichen Finanzen und die sozialen Sicherungssysteme gestärkt? Dies wäre nur dann der Fall, wenn der Anteil gut qualifizierter und gut verdienender Fachkräfte unter den Einwanderern höher wäre. Migranten zahlen während ihrer Integration grundsätzlich zunächst weniger in die Sozialsysteme ein als die einheimische Bevölkerung. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des Freiburger Finanzwissenschaftlers Bernd Raffelhüschen.

Die Studie darf aber nicht dahingehend verstanden werden, dass Zuwanderung nach Deutschland generell gestoppt werden müsse – Kernaussage ist vielmehr, dass Deutschland langfristig durch zu hohe Sozialausgaben und den demografischen Wandel in eine dramatische finanzielle Schieflage gerät, die selbst durch eine gezielte Arbeitsmigration nicht ausgeglichen werden könne. Wörtlich heißt es in der Studie, dass „die eigentlichen Probleme weniger auf die Migration als vielmehr einen zu großzügigen (Sozial)Staat, der dauerhaft über seine Verhältnisse lebt, zurückzuführen sind“.

### Begrenzung der Sozialleistungen unvermeidbar

Eine gelungene Migrationspolitik ist also kein Ersatz für die erforderliche Anpassung der staatlichen Leistungen insbesondere hinsichtlich der altersspezifischen Sozialausgaben. Der Sozialstaat ist auf Dauer weder für die bereits in Deutschland lebende Bevölkerung noch für Zuwanderer bezahlbar. Unvermeidlich sind daher die Reduzierung des Leistungsniveaus der sozialen Sicherungssysteme oder eine Erhöhung der Abgabenbelastung. Im Interesse der kommenden Generationen sind umfassende und weitreichende Reformen zur Begrenzung staatlicher Leistungsversprechen notwendig. Wir brauchen nachhaltige Lösungen für die Sozialversicherung, da ein funktionierendes und verlässliches Sozialsystem essenziell ist für den Zusammenhalt der Gesellschaft.

**Autorin:** Christiane Debler

## KONTAKT



### CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin  
Soziale Sicherung, Sozialrecht

[christiane.debler@bavc.de](mailto:christiane.debler@bavc.de)



Quelle: BAVC



KAI BECKMANN ÜBERGIBT DAS AMT ENDE APRIL

## KATJA SCHARPWINKEL SOLL BAVC FÜHREN

Der Vorstand des BAVC hat Katja Scharpwinkel einstimmig für die Nachfolge von BAVC-Präsident Kai Beckmann nominiert. Beckmann wird sein Amt nach sieben Jahren an der Spitze der Chemie-Arbeitgeber zum 30. April 2024 niederlegen. Am selben Tag entscheidet der Mitgliederrat des BAVC im Rahmen der Mitgliederversammlung in Hannover über die Nachbesetzung. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre, die Wiederwahl ist zulässig.

### Scharpwinkel: Promovierte Chemikerin mit Verbandserfahrung

Katja Scharpwinkel ist Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin der BASF SE, dem größten Arbeitgeber der deutschen Chemie-Industrie. Sie wurde 1969 in Hagen geboren und studierte Chemie an der Universität Münster. 1994 erhielt sie ihr Diplom, gefolgt von ihrer Promotion 1996. Verbandspolitische Erfahrung hat sie über ihr ehrenamtliches Engagement unter anderem im Verband der Chemischen Industrie (VCI), im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) sowie im Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft gesammelt.

Scharpwinkel wird – die Wahl im April vorausgesetzt – im BAVC-Vorstand vor allem auf Teamarbeit mit den stellvertretenden Vorsitzenden des BAVC setzen. Diese sollen künftig eine stärkere Rolle einnehmen. Gerade im Bereich Transformation verfügt der BAVC-Vorstand über ebenso langjährige wie vielfältige Erfahrung und ein exzellentes Netzwerk.

### Beckmann: Sieben Jahre an der Spitze des BAVC

Kai Beckmann führt den BAVC seit 2017; Mitglied des BAVC-Vorstands ist er seit 2011. Beckmann ist Mitglied der Geschäftsleitung von Merck und verantwortlich für den Unternehmensbereich Electronics, den er seit September 2017 als CEO leitet. In der Amtszeit von Kai Beckmann hat sich die Beschäftigtenzahl der Branche trotz Krieg und Krisen positiv entwickelt: Die Chemie-Arbeitgeber beschäftigen heute 585.000 Menschen - und damit 35.000 mehr als bei seinem Amtsantritt 2017. Neben Eggert Voscherau ist er der einzige BAVC-Präsident seit den 1970er Jahren, der drei Mal wiedergewählt wurde.

Der BAVC-Vorstand hat zudem zwei weitere Persönlichkeiten aus der Branche für frei werdende Positionen im obersten Gremium des BAVC nominiert: So schlägt er dem Mitgliederrat einstimmig Stefan Ruppert, promovierter Jurist, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor von B. Braun, für das Amt eines der stellvertretenden Vorsitzenden vor. Ebenfalls einstimmig wurde zudem Heike Prinz, Diplom-Kauffrau, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektorin von Bayer, für die Zuwahl zum Vorstand nominiert.

**Autor:** Sebastian Kautzky

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann

*„Die einstimmige Nominierung von Katja Scharpwinkel ist ein Signal der Geschlossenheit in schwierigen Zeiten. Mit der BASF wird sich der größte Arbeitgeber unserer Branche weiterhin an exponierter Stelle für den Verband engagieren – mit einer hervorragend geeigneten Kandidatin. Ich würde mich freuen, wenn dieser Vorschlag die Zustimmung der Mitglieder findet.“*



Quelle: Fotolia 115243147

## ÄNDERUNG DES NACHWEISGESETZES VOR DER ZIELLINIE STEHEN GEBLIEBEN

Die Erfüllung von bürokratischen Pflichten bindet immer mehr Ressourcen von Arbeitgebern, die für das Kerngeschäft fehlen. Bestes Beispiel ist das veraltete Schriftformerfordernis im Nachweisgesetz. Demnach muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen unterschriebenen Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen aushändigen. Diese Verpflichtung entfällt nur dann, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit den notwendigen Inhalten geschlossen wird. Die zeitgemäße elektronische Form ist für den Nachweis und den Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Der Arbeitgeber wird damit gezwungen, den Nachweis auszudrucken und eigenhändig zu unterschreiben.

### Große Hoffnungen...

Als ein viertes Bürokratieentlastungsgesetz angekündigt wurde, waren die Hoffnungen groß, dass die Bundesregierung hier einen mutigen Schritt in Richtung moderner und digitaler Arbeitswelt macht. Stattdessen ist sie kurz vor der Ziellinie stehen geblieben.

Eine Änderung an der praxisrelevanten Regelung zur Form des Nachweises sucht man in dem Entwurf vergebens. Lediglich der Entfall des Nachweises wurde angepasst. Hierfür soll nun ein beidseitig qualifiziert elektronisch signierter Arbeitsvertrag mit den wesentlichen Arbeitsbedingungen ausreichen – eine Option, die in der Praxis ins Leere läuft. Nur wenige Arbeitgeber nutzen die qualifizierte elektronische Signatur und besitzen die Technik, mit der auch potenzielle Beschäftigte diese Signatur leisten können. Darüber hinaus müssten Beschäftigte in Präsenz erscheinen, um qualifiziert elektronisch zu signieren. Statt Bürokratie abzubauen, werden so also neue Hürden geschaffen und die veraltete Schriftform damit weiter zementiert.

### ...verpasste Chancen

Dabei sieht sogar die zugrunde liegende EU-Richtlinie eine elektronische Übermittlung der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Einzige Voraussetzung ist, dass der Nachweis gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhält. Eine Voraussetzung, die durch eine E-Mail mit Empfangsbestätigung oder durch digitale Mitarbeiterportale erfüllt werden könnte. Um hier also eine tatsächliche Entlastung für die Arbeitgeber zu erreichen, muss der Gesetzgeber diese Möglichkeiten der europäischen Richtlinie voll ausschöpfen und den Entwurf an dieser Stelle anpassen. Der BAVC hat entsprechende Aufforderungen an die Bundesminister Hubertus Heil, Marco Buschmann und Wolfgang Schmidt gerichtet.

**Autor:** Lars Messerschmidt

### KONTAKT



#### LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[lars.messerschmidt@bavc.de](mailto:lars.messerschmidt@bavc.de)



## DIGITALE TOOLS VON ELEMENTARE VIELFALT STÄRKEN SIE IHR AZUBI-MARKETING

Stärken Sie Ihr Azubi-Marketing mit den kostenfreien Tools der Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“. Schalten Sie Ihre Stellenanzeigen in der Ausbildungsbörse, präsentieren Sie Ihren Ausbildungsstandort mit einem attraktiven Profil und unterstützen Sie die Berufsorientierung junger Menschen mit unserem Ausbildungsfinder oder dem 360°-Ausbildungsquiz. Mitmachen lohnt sich!

### Instrumente der EIVi-Kampagne

- 🕒 **Ausbildungsbörse:** Mit nur wenigen Klicks veröffentlichen Sie Ihre Stellenanzeigen nicht nur in der EIVi-Ausbildungsbörse, sondern auch auf ausgewählten Schulwebseiten, in regionalen Jobbörsen unseres Kooperationspartners „jobcluster“, auf Verbandswebseiten sowie in der Jobbörse der Arbeitsagentur. Auf Wunsch können Sie auch weitere Stellen-Portale mit dem One-Click-Recruiter managen und so Zeit und Kosten sparen.
- 🕒 **Firmenprofil:** Präsentieren Sie Ihren Ausbildungsstandort mit einem modernen Profil. Ob Ausbildungsberufe, Praktika, Benefits oder Unternehmenskultur: Geben Sie Jugendlichen authentische Einblicke und steigern Sie so Ihre Attraktivität und Sichtbarkeit, gerade als KMU.
- 🕒 **Ausbildungsfinder:** Mit unserem prämierten Matching-Tool zur Berufsorientierung erhalten Jugendliche in nur drei Minuten eine Idee, welcher Ausbildungsberuf der Branche zu den eigenen Interessen und Talenten passen könnte. Über eine Peer-Rating-Funktion via WhatsApp kann die Einschätzung von Freunden und Familie bei der Berufswahl berücksichtigt werden.
- 🕒 **360°-Ausbildungsquiz:** Junge Menschen tauchen spielerisch in die Welt der MINT-Berufe ein. Sie bewegen sich 360° im Raum und erkunden mit ihrem Smartphone das reale Arbeitsumfeld. In allen Räumen sind thematisch passende Quizfragen versteckt, die sie finden und richtig beantworten müssen. Das Quiz lässt sich mit einem Firmenlogo individualisieren.
- 🕒 **Virtual Reality:** Wie faszinieren Sie Jugendliche für ein Technikum oder Hochregallager, ohne dass sie in den Betrieb kommen müssen? Indem Sie moderne VR-Technik nutzen. Wir stellen Ihnen das Equipment bereit.
- 🕒 **Social Media-Marketing:** Vorgängergenerationen gehen ins Internet, die junge Generation lebt darin. Deshalb platzieren wir gezielt Anzeigen in Social Media und gestalten zusammen mit Influencern spezielle Video-Formate auf Instagram, TikTok und YouTube.

**Autor:** Christopher Knieling

### 📞 KONTAKT



#### CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing  
Bildung und Innovation

[christopher.knieling@bavc.de](mailto:christopher.knieling@bavc.de)

### 📄 INFO

Neben den dargestellten Instrumenten bietet die EIVi-Kampagne auch:

- 🕒 Berufsinformationen
- 🕒 Bilder, Videos, 360°-Ansichten
- 🕒 Download-Material
- 🕒 Karrieretipps
- 🕒 Digitales PSE für mobiles Lernen
- 🕒 Werbemittel
- 🕒 Portal für Lehrkräfte
- 🕒 Portal für Unternehmen

Alle Infos für Unternehmen unter:

[elementare-vielfalt.de/unternehmen](https://elementare-vielfalt.de/unternehmen)



Quelle: Shutterstock 94154512

## ENTGELTGLEICHHEIT EQUAL PAY PER TARIFVERTRAG

Unter dem Motto „Höchste Zeit für equal pay!“ steht in der diesjährigen Kampagne des „Equal Pay Day“ am 6. März der Zusammenhang von Zeit und Geld im Fokus. Wir als Arbeitgeberverband unterstützen das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen in allen Bereichen der Arbeitswelt noch besser umzusetzen.

### Tarifbindung stellt Gleichgewicht her

Ein gutes Mittel gegen ein möglicherweise vorhandenes Ungleichgewicht stellt die Tarifbindung dar. In der Chemie- und Pharmaindustrie erfolgt die Festsetzung der tariflichen Grundvergütung sowie der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen aufgrund einer Arbeitsbewertung, bei der personenunabhängig und damit auch geschlechtsneutral die Anforderungen ermittelt und bewertet werden, die die Aufgabe an den Mitarbeitenden stellt. Sachfremde Kriterien bleiben damit bei der Entgeltfindung richtigerweise unberücksichtigt.

Darüber hinaus wächst wirtschaftlicher Erfolg wie auch die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer komplexer werdenden Welt durch gelebte Vielfalt in den Unternehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitsmodelle, Maßnahmen zur Karriereförderung sowie der Stellenwert von Transparenz und Gleichstellung im Unternehmen prägen unser Verständnis von einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur.

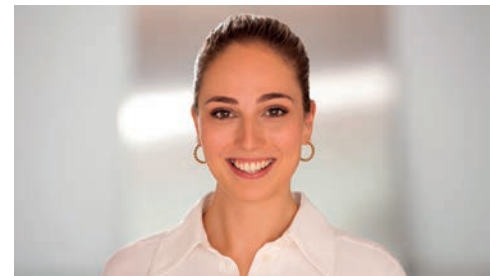
### Die Politik ist gefragt

Um die Ursachen für Entgeltunterschiede gesellschaftlich zu beseitigen, müssen insbesondere die Karriere- und Erwerbsaussichten von Frauen verbessert werden. Hierfür bedarf es vor allem mehr bezahlbarer und bedarfsgerechter Kinderbetreuung sowie Pflegeeinrichtungen, Ganztagschulen, klischeefreier Berufsorientierung und des Abbaus von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wir setzen uns daher seit Langem dafür ein, insbesondere Mädchen und Frauen in ihrer Berufsorientierung zu unterstützen und für eine Karriere in der Chemie zu gewinnen.

Für die Politik könnte dies ein Anstoß sein: Um eine geschlechterunabhängige Entlohnung zu erreichen, wäre die Förderung von Tarifbindung eine gute Möglichkeit zum Gegensteuern.

**Autoren:** Tabea Grölinger-Hoff & Markus Hesse-Erckert

## KONTAKT



### TABEA GRÖLINGER-HOFF

Kommunikation

[tabea.groelinger-hoff@bavc.de](mailto:tabea.groelinger-hoff@bavc.de)



### MARKUS HESSE-ERCKERT

Kommunikation, Social Media, IT

[markus.hesse-erckert@bavc.de](mailto:markus.hesse-erckert@bavc.de)