



TARIFABSCHLUSS #CHEMIE24

DER WERT DER SOZIALPARTNERSCHAFT

Seit 1. September zahlen die Chemie-Arbeitgeber ihren Tarifbeschäftigten zwei Prozent mehr Geld. Ab April 2025 sind weitere 4,85 Prozent Entgeltplus vereinbart. Doch im Gegensatz zu vielen anderen Tarifrunden bestimmt nicht das Geld die Schlagzeilen zum Chemie-Tarifabschluss 2024. Im Fokus steht ein anderes Element: Mitglieder der IGBCE erhalten künftig einen Tag Zeitausgleich für ihr gewerkschaftliches Engagement. Erstmals wurde damit ein Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder in einem großen Flächentarif vereinbart.

Arbeitgeber honorieren gewerkschaftliches Engagement

Wichtig ist dabei für uns, dass Mitglieder der IGBCE nicht einfach mehr Urlaub erhalten. Der freie Tag für aktives gewerkschaftliches Engagement gleicht die Zeit aus, die Gewerkschaftsmitglieder in ihrer Freizeit für Tarifbindung und Sozialpartnerschaft einbringen. Dieser Zeitausgleich ist ein Zeichen von Wertschätzung. Denn wir in der Chemie wollen starke Sozialpartner auf beiden Seiten. Und tatsächlich haben wir in der Tarifrunde sehr intensiv darüber verhandelt, mit welcher konkreten Lösung wir auf die Forderung der Gewerkschaft eingehen können. Am Ende zählt vor allem eines: Beschäftigte werden weiterhin gleiches Geld für gleiche Arbeit erhalten. Und wir haben uns für einen Weg entschieden, der für die Unternehmen mit möglichst geringem administrativem Aufwand verbunden ist.

Chemie setzt konsensorientierten Kurs fort

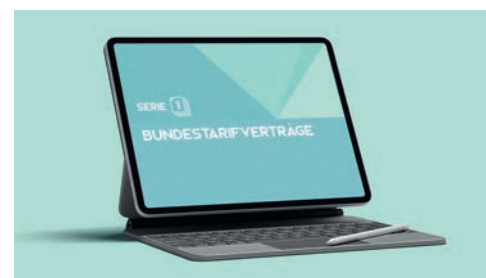
Wir werden seit dem Tarifabschluss oft gefragt, ob der von uns gewählte Ansatz Schule machen wird. Wir sind der Meinung, dass unser Weg nicht ohne Weiteres auf andere Branchen übertragbar ist. Wie gut sich ein solches Modell im Einzelfall eignen könnte, hängt auch davon ab, inwieweit Tarifparteien einer Branche schon vorher durch sozialpartnerschaftliches Vertrauen verbunden sind. In einem Klima, das primär durch Konflikt bestimmt ist, würde unser Weg kaum funktionieren. Wir haben den Vorteil für IGBCE-Mitglieder vereinbart, weil die IGBCE sich im Gegenzug weiterhin klar zur Chemie-Sozialpartnerschaft bekennt. Dafür steht die Fortsetzung unserer Schlichtungsvereinbarung, die ohne externe Schlichter auskommt und bis zu einem Scheitern der Schlichtung Friedenspflicht vorsieht.

"IN EINEM KLIMA, DAS DURCH KONFLIKT BESTIMMT IST, WÜRDEN UNSER WEG KAUM FUNKTIONIEREN."

Katja Scharpwinkel
BAVC-Präsidentin

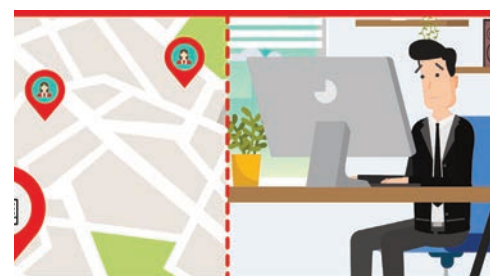
 **NEUE SERIE: DIE CHEMIE-TARIFVERTRÄGE**

Seite 2



 **FACHKRÄFTERADAR CHEMIE**

Seite 7





DER MANTELTARIFVERTRAG

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR ARBEITSVERHÄLTNISSE

Der Manteltarifvertrag Chemie (MTV) gestaltet die maßgeblichen Arbeitsbedingungen der rund 585.000 Beschäftigten in der chemischen Industrie. Durch den MTV werden unter anderem die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaub und Kündigungsfristen geregelt. Die weiteren Tarifwerke der chemischen Industrie knüpfen an den Geltungsbereich sowie die inhaltlichen Regelungen des MTV an.

Erstfassung aus 1953 enthielt bereits interne Schlichtung

Erstmals abgeschlossen wurde der MTV nach dreijähriger Verhandlung mit Wirkung zum 1. April 1953. Die damaligen Tarifvertragsparteien waren der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie (heute: BAVC) und die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (heute: IGBCE). Bereits die Erstfassung enthielt 18 umfangreiche Tarifnormen, die unter anderem die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden, Zuschläge für Mehr-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit, Urlaub und Kündigungsfristen sowie eine dreimonatige Ausschlussfrist umfassten. Des Weiteren fanden sich bereits Regelungen zu Lohnbestimmungen und Lohngruppen, die mittlerweile im gesonderten Bundesentgelttarifvertrag normiert sind.

Schon 1953 setzten die damaligen Tarifparteien mit einem im MTV vereinbarten tariflichen Schlichtungs- und Schiedswesen frühzeitig ein klares Signal für die Sozialpartnerschaft in der chemischen Industrie. Auch heute noch ist ein rein brancheninternes Schlichtungsverfahren vorgesehen.

Flexibilität durch Nutzung gesetzlicher Öffnungsklauseln

Bis heute steht der MTV als Fundament in der Tariflandschaft Chemie. Er gewährleistet nicht nur die Einheitlichkeit der Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse, sondern bietet den Arbeitgebern zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten und begegnet den Besonderheiten der Branche mit Gestaltungsspielräumen auf Betriebsebene. Durch die Nutzung gesetzlicher Öffnungsklauseln seit Inkrafttreten des MTV, beispielsweise beim Arbeitszeitgesetz oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, ermöglichen die Tarifparteien den Arbeitgebern passgenaue Lösungen für die betriebliche Praxis.

Anschaulich wird der betriebliche Gestaltungsspielraum anhand der Arbeitszeit. Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Stunden. Es ist möglich, die tarifliche Wochenarbeitszeit zu überschreiten, sofern die Überschreitung innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen und im Durchschnitt die tarifliche Wochenarbeitszeit erreicht wird. Die Betriebsparteien können diesen Verteilzeitraum sogar auf bis zu 36 Monate erweitern und damit beispielsweise Schichtsysteme weit im Voraus planen und gleichzeitig flexibel auf

KONTAKT



JASMIN REMY

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

jasmin.remy@bavc.de

unvorhergesehene Ereignisse reagieren. Zusätzlich eröffnet der MTV den Betriebsparteien mit dem so genannten Arbeitszeitkorridor die Möglichkeit, für einzelne Arbeitnehmergruppen eine bis zu 2,5 Stunden längere oder kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit festzulegen. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann dieser Arbeitszeitkorridor auch für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe eingeführt werden.

Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse

Im MTV geregelt sind zudem Zulagen für Schichtarbeit, Zuschläge für (un-)regelmäßige Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und – sofern nicht durch Freizeit auszugleichen – für Mehrarbeit. Zusätzlich sind Zuschüsse sowohl im Fall des Krankengeldbezugs nach sechswöchiger Entgeltfortzahlung als auch im Fall des Kurzarbeitergeldbezugs tarifvertraglich vorgesehen.

Urlaub und Freistellung

Die Beschäftigten der chemischen Industrie haben Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr. Der Urlaubsanspruch erhöht sich auf bis zu 33 Tage für einen Beschäftigten, der überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschicht arbeitet. Unter vollkontinuierlicher Wechselschicht versteht man ein Schichtsystem, in dem der Arbeitsplatz wöchentlich an sieben Tagen für 24 Stunden besetzt ist und der Beschäftigte gemäß eines Schichtplans auch an Wochenenden und nachts eingesetzt wird. Ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld von 40 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag ist im gesonderten Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge normiert. Im MTV kommen einzelne Freistellungstage für besondere Anlässe hinzu, wie beispielsweise Eheschließung, Beisetzung, Arbeitsjubiläen oder höhere Gewalt. Grundsätzlich ist dem Beschäftigten in diesen besonderen Fällen die Freistellung ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung zu gewähren.

Neues durch den aktuellen Tarifabschluss

Zur Stärkung der beiderseitigen Tarifbindung haben sich IGBCE und BAVC im Tarifabschluss vom 27. Juni 2024 darauf verständigt, den sozialpartnerschaftlichen Kurs der Branche fortzusetzen. Die durch die IGBCE zuvor gekündigte Schlichtungsvereinbarung gilt nun unverändert weiter, sodass auch künftig bis zum erfolglosen Abschluss einer Schlichtung die Friedenspflicht gilt. Im Gegenzug erhalten aktive Mitglieder der IGBCE einen Zeitausgleich für ihr gewerkschaftliches Engagement. Es soll dem Einsatz für Sozialpartnerschaft und Tarifbindung Rechnung getragen werden, wie er durch das gewerkschaftliche Engagement zum Ausdruck kommt. Diese Regelung würde im Falle der Kündigung der Schlichtungsvereinbarung wieder außer Kraft gesetzt.

Im Detail: Der neue § 8 V MTV

Beginnend im Jahr 2025 erhalten tarifbeschäftigte IGBCE-Mitglieder gemäß dem neu eingefügten § 8 V MTV auf Antrag und gegen entsprechenden Nachweis für ihr gewerkschaftliches Engagement eine bezahlte Freistellung von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr. Für langjährige Mitgliedschaften (10, 25, 40 und 50 Jahre) erhalten IGBCE-Mitglieder im jeweiligen Jubiläumsjahr einen zusätzlichen Freistellungstag. Der jeweilige Anspruch setzt voraus, dass die IGBCE-Mitgliedschaft am 1. Januar eines Kalenderjahres (Stichtag) seit mindestens 3 Monaten besteht und das Mitglied seine aktive, durch Engagement geprägte Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber bis zum 31. März mit einer Bestätigung der IGBCE nachgewiesen hat. Andernfalls entfällt der Anspruch für das Kalenderjahr ersatzlos. Bei der Festlegung des Zeitausgleichs sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des Beschäftigten entsprechend der Festlegung des Urlaubsanspruchs zu berücksichtigen. Wird der Tag in einem Kalenderjahr nicht realisiert, entfällt er ersatzlos.

Autorin: Jasmin Remy

Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten und was nach dem Tarifabschluss 2024 neu ist, zeigen wir mit einer Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema »Bundesentgelttarifvertrag (BETV)«.

Quelle: shutterstock 1734172862

BERICHT AUS BERLIN

BUNDESREGIERUNG IM WAHLKAMPFMODEUS

Der Burgfrieden der Regierungsspitzen zu Beginn der politischen Sommerpause hat keine vier Wochen gehalten. Angetrieben durch die Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen setzen die Regierungsparteien verstärkt auf Profilierung. Mühsam ausgehandelte Kompromisse werden umgehend wieder in Frage gestellt. Dabei braucht es nun aber zügig eine Entlastung der Wirtschaft. Die Bundesregierung muss schleunigst wieder handlungsfähig werden und endlich die Weichen richtig stellen.

Wachstumsinitiative bringt keine Wende

Das angekündigte Wachstumspaket ist ein zaghafter Schritt in die richtige Richtung – mehr aber auch nicht. Die Ampel tut zu wenig für mehr Investitionen und Innovation. Das wochenlang verhandelte Paket wirkt nicht als Aufbruch, sondern mehr wie die Politik des kleinsten gemeinsamen Nenners. Zwar sind die verbesserten steuerlichen Abschreibungsmöglichkeiten für Unternehmen ein richtiger Schritt und die Pflicht zu einem jährlichen Bürokratieabbau-Gesetz im Bund kann ein sinnvolles Instrument sein. Entscheidend wird aber sein, auf allen Ebenen mehr Entlastung und Vereinfachung und nicht mehr Bürokratie und zusätzliche Belastungen zu schaffen. Von dieser Erkenntnis sind Teile der Bundesregierung aber noch weit entfernt.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ist inzwischen bereit, von der Schriftformerfordernis abzurücken und dieses als Bestandteil des Bürokratieabbau-gesetz IV aufzugeben. Sein Ministerium arbeitet aber bereits an neuen bürokratischen Vorschriften zur Tariftreue und zum Beschäftigtendatenschutz. Beide Reformen sollen im Herbst vorgestellt und bis zum Ende dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden.

Bürokratieaufbau geht weiter

Auch die Chemie-Arbeitgeber setzen sich für die Stärkung der Tarifbindung ein. Das haben sie gerade mit ihrem aktuellen Tarifabschluss bewiesen. Das von Bundesarbeitsminister und Bundeswirtschaftsminister geplante Tarifpaket – inklusive Tariftreueversprechen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Einführung des digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb – ist aber aus Sicht unserer Branche weder notwendig noch hilfreich.

Vielmehr ist zu befürchten, dass das Tariftreuegesetz weiteren Bürokratieaufbau verursachen und das Zugangsrecht, je nach Ausgestaltung des Gesetzes, zusätzliche Anpassungen in den Unternehmen der Branche erfordern werden. Gleiches gilt für die Reform zum Beschäftigtendatenschutz.

 KONTAKT



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro Berlin

silke.steltmann@bavc.de

Unter dem Vorwand einer fehlenden Flexibilität aufgrund der Datenschutzgrundverordnung reichen die Pläne des Arbeitsministers von Fallgruppen für die datenschutzrechtliche Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis über die Erweiterung der Mitbestimmung bei datenschutzrechtlichen Fragen bis hin zur Regulierung von KI. Das lähmt die Prozesse in Unternehmen und führt zu einem weiteren Wettbewerbsnachteil im internationalen Vergleich.

Aber auch Bundesfamilienministerin Lisa Paus arbeitet an einem weiteren Bürokratiemonster. Mit der Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie plant sie eine Überarbeitung des aktuellen Entgelttransparenzgesetzes. Neue Prüfaufträge und Offenlegungspflichten sollen für größere Unternehmen verpflichtend werden. Die Umsetzungsfrist für das Gesetz endet erst im Sommer 2026. Das Ministerium strebt aber die Einführung noch in dieser Legislaturperiode an.

Pragmatische Umsetzung der EU-Lieferkettenrichtlinie

Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck konnte sich mit seiner ursprünglichen Forderung nach einem Aussetzen des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) innerhalb der Bundesregierung nicht durchsetzen. Im Rahmen der Wachstumsinitiative hat sich diese aber darauf verständigt, die Europäische Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) noch in dieser Legislaturperiode 1:1 durch Änderung des LkSG „so bürokratiearm wie möglich“ umzusetzen. Künftig würden dadurch weniger als 1.000 Unternehmen direkt erfasst. Alle Pflichten aus der CSDDD, auch die Regelungen zur zivilrechtlichen Haftung, werden außerdem erst zum spätesten europarechtlich vorgeschriebenen Zeitpunkt verbindlich. Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen diese Einigung ausdrücklich. Die Bundesregierung ist nun aufgerufen, das Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des LkSG zeitnah einzuleiten sowie die notwendigen untergesetzlichen Vorgaben zu erlassen.

Rentenpolitik weiter mit falschem Ansatz

Das Rentenpaket II der Bundesregierung ist hingegen ein offensichtliches Wahlgeschenk, das im Koalitionsvertrag verankert ist. Mit ihm nimmt die Bundesregierung gerade nicht die notwendigen Reformschritte zur Stabilisierung der Rentenversicherung in Angriff. Im Gegenteil: Die Festschreibung des Rentenniveaus auf 48 Prozent als Mindestniveau ist eine massive Leistungsausweitung, die zu weiteren Beitragssteigerungen führt. In der vorgeschlagenen Form ist sie damit das bisher teuerste Sozialgesetz in diesem Jahrhundert.

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber sollten stattdessen die Leistungsausweitungen der Vergangenheit („Mütterrente“, „Rente mit 63“) rückgängig gemacht werden. Auch müsste die Regelaltersgrenze nach dem Anwachsen auf das Alter 67 weiter steigen, wenn sich die Lebenserwartung erhöht.

Aber zumindest geht die inzwischen ebenfalls vorgelegte Reform des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mit seinen geplanten Verbesserungen am Sozialpartnermodell der betrieblichen Altersversorgung in die richtige Richtung. Obwohl der Entwurf noch an einigen Stellen nachgebessert werden muss, ist dieses Paket zu begrüßen.

Vorbereitungen zur Bundestagswahl 2025

Die Chemie-Arbeitgeber setzen sich im Schulterschluss mit ihren Mitgliedsverbänden und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) für umfassende Entbürokratisierung und bessere gesetzliche Rahmenbedingungen ein. Zu den aktuellen Gesetzgebungsverfahren führen wir daher weitere Lobbygespräche und bringen unsere Positionen aktiv bei den Parteien im Vorfeld zur Bundestagswahl am 28. September 2025 ein.

Autorin: Silke Steltmann



Quelle: Shutterstock 2482658203

SOZIALVERSICHERUNG

GESUNDHEITSSYSTEM VOR DEM KOLLAPSS?

Deutschland hat glücklicherweise eine funktionierende Sozialversicherung, die allerdings einen hohen Preis hat – und noch teurer werden könnte. Ohne tiefgreifende Reformen droht nach Einschätzung von Experten eine Beitragsexplosion. Der derzeitige Krankenkassenbeitrag von 14,6 Prozent könnte bis zum Ende des Jahrzehnts auf bis zu 20 Prozent steigen. Beim kassenabhängigen Zusatzbeitrag von derzeit durchschnittlich 1,7 Prozent ist ein Anstieg von bis zu 0,6 Prozentpunkten im kommenden Jahr realistisch. Auch für die Pflegeversicherung sagen Pflegekassenvertreter deutlich höhere Beiträge bereits ab 2025 voraus. Trotz dieser offensichtlich dramatischen Situation ist bei der Bundesregierung kein Reformwille erkennbar.

Kostentreiber für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist die demografische Entwicklung einer alternden Gesellschaft und eine Medizin, die immer mehr kann und damit immer teurer wird. Auch die Ausgaben der Pflegekassen sind im ersten Quartal 2024 um zehn Prozent gestiegen. Es gibt mehr Pflegebedürftige als erwartet, außerdem wurde der Eigenanteil für die Bewohner in Pflegeheimen begrenzt.

Ohne Reformwille kein effizientes Gesundheitssystem

Damit die Beiträge nicht explodieren, brauchen wir mehr Effizienz im Gesundheitswesen. Dazu gehören bessere Schnittstellen zwischen niedergelassenen Ärzten und Krankenhäusern für eine Stärkung der ambulanten Versorgung in Arztpraxen. Die Krankenhausreform sowie die Reform der Notfallversorgung und der Rettungsdienste müssen deshalb zügig umgesetzt werden. Weitere Sparpotenziale entstehen durch Entbürokratisierung und Digitalisierung. Die Pflegeversicherung muss sich auf eine Basissicherung beschränken. Jeder sollte die Möglichkeit erhalten, ergänzend freiwillig oder auch verpflichtend mit bezahlbaren Pflegezusatzversicherungen privat vorzusorgen.

Mehr eigenverantwortliches Handeln notwendig

Prägendes Kennzeichen der GKV ist das Solidarprinzip. Solidarisches Verhalten erfordert auch einen kostenbewussten und sparsamen Umgang mit Krankenversicherungsleistungen. Prävention und Eigenverantwortung müssen stärker ins Bewusstsein der Versicherten gerückt werden. Durch eine gesunde Lebensführung können unnötige Risiken für die Gesundheit wie falsche Ernährung, Rauchen, Alkoholkonsum und geringe körperliche Aktivität vermieden werden. Eine höhere Selbstbeteiligung an den Gesundheitskosten und Kostentransparenz würden zudem Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten setzen.

Autorin: Christiane Debler

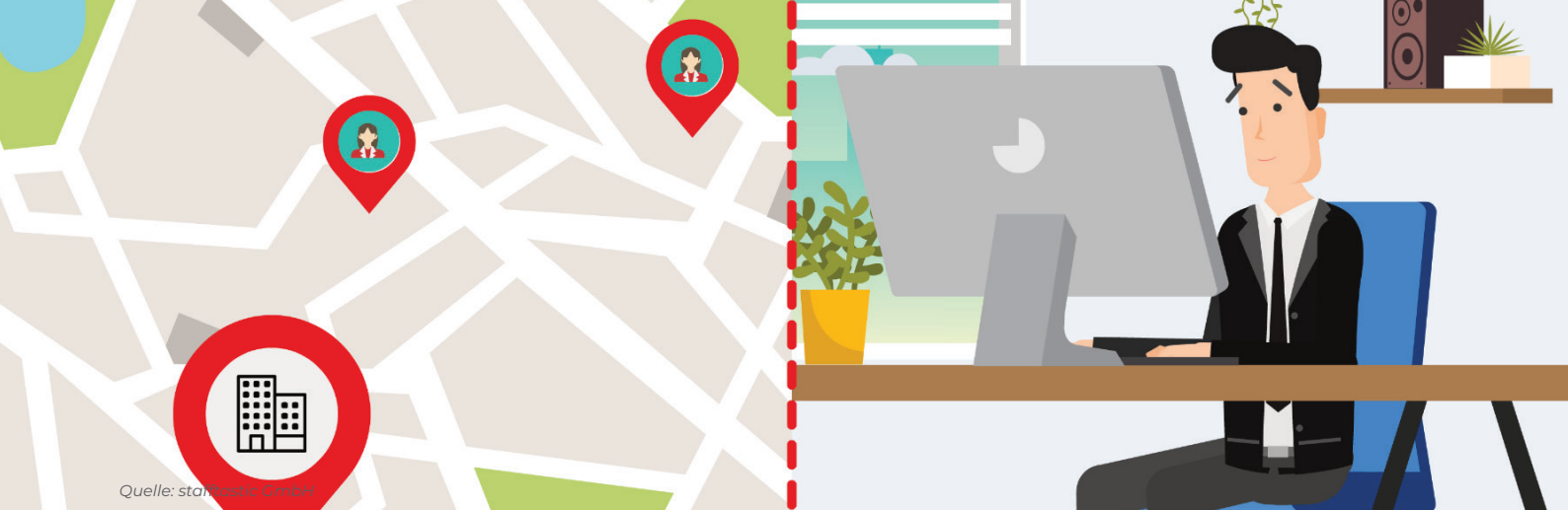
KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de



Quelle: staffastic GmbH

FACHKRÄFTERADAR CHEMIE

TALENT-SHARING FÜR DIE CHEMIE-BRANCHE

In Zeiten der Transformation investieren IGBCE und BAVC zusätzlich in die Fachkräftesicherung der Chemie- und Pharmabranche. Über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) fördern die Chemie-Sozialpartner bundesweit die Einrichtung regionaler Fachkräftenadare. Dabei handelt es sich um eine Online-Plattform, bei der Betriebe ihre Mitarbeitenden und Ausbildungsabsolventen, die sie nicht mehr beschäftigen können, anderen Unternehmen in der Branche weiterempfehlen, die nach Fachkräften suchen. So können Talente in der Branche gehalten und die Sozialpartnerschaft gestärkt werden. Das Angebot ist für Mitgliedsunternehmen und Fachkräfte kostenfrei.

So funktioniert der Fachkräftenadar Chemie

Der Fachkräftenadar Chemie bringt qualifizierte Mitarbeitende der chemisch-pharmazeutischen Industrie, deren Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen endet (z. B. wegen Restrukturierung, Betriebsschließung) und Mitgliedsunternehmen der Branche mit Fachkräftebedarf zusammen. Gleiches gilt für Auszubildende, die nach der Ausbildung nicht übernommen werden können. So soll Arbeitslosigkeit verhindert und Fachkräfte in der Branche gehalten werden.

Hierzu empfehlen Unternehmen ihre Mitarbeitenden und Ausgebildeten, die sie nicht mehr beschäftigen können, über den Fachkräftenadar Chemie anderen Betrieben in der Branche weiter. Diese erhalten von ihrem Arbeitgeber einen persönlichen Empfehlungslink, mit dem sie sich selbständig im Fachkräftenadar Chemie registrieren. Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände, die Fachkräfte suchen, können über Filter der Online-Plattform passende Kandidaten finden, per Knopfdruck kontaktieren und nach einem idealerweise verkürzten Bewerbungsprozess direkt einstellen.

Vorteile für Unternehmen und Fachkräfte

Unternehmen erhalten mit dem Fachkräftenadar Chemie schnellen Zugriff auf qualifiziertes Personal mit Branchen-Knowhow. Zudem lässt sich der Link zur Online-Plattform einfach in die betrieblichen Verwaltungsabläufe integrieren. Indem Mitarbeitende auch in Notlagen durch ihren Arbeitgeber unterstützt werden und neue Perspektiven zur Weiterbeschäftigung aufgezeigt bekommen, stärken Unternehmen ihr Image und ihre Arbeitgebermarke nachhaltig. Für Fachkräfte ist die aktive Weiterempfehlung in ein Netzwerk eine große Wertschätzung und erleichtert den Zugang zu potenziellen neuen Arbeitgebern der Branche.

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de



INFO

Die Idee eines Fachkräftenadars wurde ursprünglich von Hessen-Chemie zusammen mit dem Anbieter staffastic entwickelt und pilotiert, in der Folge vom Landesausschuss der ChemieArbeitgeber NRW aufgegriffen und weiterentwickelt. Mehr Informationen zum Fachkräftenadar finden Sie unter

fachkraefteradar.de

sowie unter

uci-wiesbaden.de

5 VORTEILE

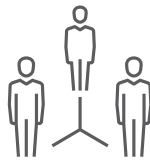
DES FACHKRÄFTERADARS CHEMIE



Qualifizierte Mitarbeitende der chemisch-pharmazeutischen Industrie, die aus betrieblichen Gründen freigesetzt werden (z. B. Restrukturierung, Betriebsschließung), können in der Branche eine Anschlussbeschäftigung finden.



Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände können in Zeiten von Fachkräfteengpässen mit Hilfe des Fachkräfteadars passende Kandidatinnen und Kandidaten finden und halten, idealerweise in ihrer Region.



Mitgliedsunternehmen können bei der Besetzung freier Stellen unterstützt und Betriebe so näher zusammengebracht werden. So wird eine partnerschaftliche „Chemie-Community“ gefördert, die sich bei der Fachkräftesicherung gegenseitig stärkt.



Mitarbeitenden in einer Notlage (z. B. Restrukturierung, Betriebsschließung) werden Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung in der Branche aufgezeigt und so aktiv die Sozialpartnerschaft gestärkt.



Mitarbeitende werden durch ihren Arbeitgeber unterstützt und erhalten neue Perspektiven zur Weiterbeschäftigung. Das stärkt Unternehmens-Image und die Arbeitgebermarke nachhaltig.