



BAVC MIT NEUER FÜHRUNG SCHÖTTKE FOLGT AUF STILLER

Stabwechsel in der Hauptgeschäftsführung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie: Zum 1. Oktober hat der BAVC-Vorstand Mathias Schöttke zum Hauptgeschäftsführer des Verbandes ernannt. Zugleich wurde er zur Wahl in den Vorstand des BAVC vorgeschlagen. Schöttkes Vorgänger Klaus-Peter Stiller steht dem Verband bis Jahresende weiterhin beratend zur Seite.

Gemeinsam Lösungen entwickeln

Mathias Schöttke bringt über zwei Jahrzehnte Branchenerfahrung mit nach Wiesbaden: Für die BASF arbeitete er in verschiedenen HR-Funktionen in Deutschland und Singapur. 1970 in Hamburg geboren, studierte er Betriebswirtschaftslehre an der Universität Passau und der Aston Business School, Birmingham. Den BAVC und seine Mitgliedsverbände kennt er bereits aus seiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Vorstandsmitglied des Arbeitgeberverbandes Chemie Westfalen sowie als Mitglied der BAVC-Tarifkommission.

Schöttke sieht die Aufgabe des BAVC insbesondere darin, wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen für die Mitglieder der Chemie-Arbeitgeberverbände zu schaffen: „Ich werde mich mit Leidenschaft für unsere Mitglieder und Unternehmen sowie die Chemie-Sozialpartnerschaft einsetzen. Der Austausch ist mir dabei besonders wichtig – sowohl innerhalb unseres Verbandes mit unseren Mitgliedsverbänden und deren Unternehmen als auch mit Gewerkschaft, Politik und Öffentlichkeit. Nur so können wir gemeinsam die besten Lösungen entwickeln und unsere Ziele erreichen.“

Anerkennung für eine Dekade an der Spitze des BAVC

Klaus-Peter Stiller, Jahrgang 1958, übergibt den Staffelstab nach insgesamt zehn Jahren als Hauptgeschäftsführer des BAVC. Neben seinem Einsatz für die Tarifpolitik der Chemie-Arbeitgeber unter anderem als Teil der kleinen Verhandlungskommission während der Tarifrunden hat Stiller die Transparenz der innerverbandlichen Meinungsbildung gestärkt. In seiner Amtszeit hat der BAVC zudem seine Präsenz in Berlin gefestigt und neue Themenfelder wie die Transformation der Arbeitswelt erschlossen. Mathias Schöttke: „Klaus-Peter Stiller übergibt einen hervorragend aufgestellten Verband, den er auch durch herausfordernde Phasen geführt hat – die Chemie-Arbeitgeber sind stolz auf das, was er für unsere Branche erreicht hat.“

FOLGEN SIE
MATHIAS SCHÖTTKE
AUF LINKEDIN

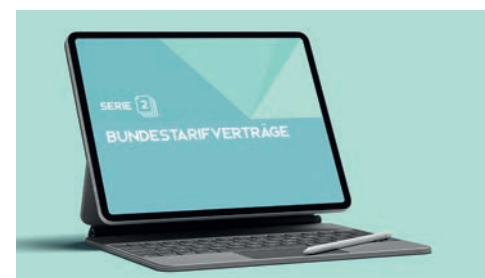


[linkedin.com/in/mathias-schoettke](https://www.linkedin.com/in/mathias-schoettke)



SERIE TARIFVERTRÄGE:
BETV

Seite 2



ZWEITES SOZIALPARTNER-
MODELL

Seite 6





SERIE TARIFVERTRÄGE: BETV

MODERNE ENTGELTSTRUKTUREN UND -FLEXIBILITÄT

Neben dem Manteltarifvertrag (MTV) ist der Bundesentgelttarifvertrag (BETV) eine der wichtigsten Säule der tariflichen Regelungen in der Chemie. Kern des BETV ist die Bewertung und strukturierte Einteilung der Arbeitsplätze in Entgeltgruppen, die Regelung für die Höhergruppierung sowie verschiedene Zulagen.

Von Regelung im MTV hin zum eigenen BETV

Bis in die siebziger Jahre waren die Entgeltgruppen ein Bestandteil des Manteltarifvertrages, dann wurde jedoch auf regionale Entgelttarifverträge umgestellt. Diese Umstellung hielt bis 1988 - das Geburtsjahr des Bundesentgelttarifvertrages. Mit dessen Inkrafttreten wurde die Entgeltstruktur bundeseinheitlich zusammengefasst. Gleichzeitig wurde auch die veraltete Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Die regionalen Entgelttarifverträge bestehen jedoch bis heute und regeln nun die konkrete Höhe der Entgelte für die einzelnen Entgeltgruppen sowie die Ausbildungsvergütungen.

Die wichtigsten Bestimmungen auf einen Blick:

Entgeltgruppen als Garant für Entgeltgleichheit

Der BETV sieht 13 Entgeltgruppen vor. Für die Frage, in welche Entgeltgruppe der Beschäftigte einzugruppiert ist, sind ausschließlich die Anforderungen an die ausgeübten Tätigkeiten maßgeblich - ein Garant dafür, dass für dieselbe Tätigkeit dasselbe Entgelt gezahlt wird.

Welche Anforderungen an die ausgeübten Tätigkeiten für die verschiedenen Entgeltgruppen gestellt werden, ist in den tariflichen Oberbegriffen in § 7 BETV definiert. Im Vordergrund stehen dabei die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die mit der Tätigkeit einhergehende Verantwortung. Ausbildungen, Zusatzausbildungen oder Berufserfahrung sind hierbei der Gratmesser für die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Ergänzt werden die Oberbegriffe mit sogenannten Richtbeispielen. Dabei handelt es sich um Beschreibungen typischer Tätigkeiten, die unter den jeweiligen Oberbegriff anfallen. Diese sind jedoch nicht abschließend.

Tarifsätze - Erfahrung lohnt sich

Für einen Beschäftigten, der langjährig auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wird, ändert sich die Eingruppierung nicht. Jedoch honoriert der BETV die aufgrund von Erfahrungen auf diesem Arbeitsplatz erworbene Routine der Beschäftigten mit dem System „Jahre in der Gruppe“. In der Regel steigt

 KONTAKT



LARS MESSERSCHMIDT

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

lars.messerschmidt@bavc.de

das Gehalt alle zwei Jahre bis man nach sechs Jahren den Endsatz erreicht hat. Durch diese Entwicklung kann das Gehalt über die Jahre um bis zu 35 Prozent steigen.

Höhergruppierung = Gehaltsplus

Auch für den Fall, dass sich die Tätigkeit einmal ändern sollte und man „höherwertige“ Tätigkeiten übernimmt, gibt es spezielle Regelungen im BETV. Diese stellen sicher, dass jede Höhergruppierung mit einem Gehaltsplus einhergeht. Die Höhe des Gehaltsplus variiert, allerdings ergibt sich durch die 2024 neu eingeführte Höhergruppierungszulage ein Betrag von mindestens 100 Euro. Einzig bei der Höhergruppierung in die Entgeltgruppen E2 bis E4 und in den Endsatz kann das Gehaltsplus geringer ausfallen. In bestimmten Fällen kann darüber hinaus auch die Erfahrung in der bisherigen Tätigkeit berücksichtigt werden. Aufgrund der bereits erworbenen Kenntnisse wird dann die Zeit bis zum nächsten Tarifsatz angepasst. Hierzu gilt die für den nächst höheren Tarifsatz in der neuen Entgeltgruppe geforderte zeitliche Zugehörigkeit zur Hälfte als erfüllt.

Zulagen für besondere Situationen

Neben dem Entgeltsystem regelt der BETV auch besondere Zulagen. Die wichtigste Zulage ist dabei die Erschwerniszulage. Sie wird als Ausgleich für besonders schwierige Arbeitsbedingungen und außergewöhnliche Erschwernisse, unter denen die Arbeit zu leisten ist, gezahlt. In der chemischen Industrie kommen diese außergewöhnlichen Erschwernisse insbesondere in Form von Schmutzarbeiten, lästigen Arbeiten (z.B. unter nachhaltigen Einwirkungen von hohen Temperaturen, besonders belastendem Lärm, usw.) oder bei Arbeiten, die das regelmäßige Tragen einer lästigen persönlichen Ausrüstung erfordern, vor. Daneben werden im BETV aber auch Zulagen für den Vertretungsfall geregelt. Diese Zulage fällt immer dann an, wenn der Beschäftigte auf Anordnung des Vorgesetzten die Aufgaben eines Kollegen einer höheren Entgeltgruppe für eine gewisse Dauer vollwertig übernimmt.

Öffnungsklauseln für mehr Gestaltungsspielraum

Für eine größtmögliche Flexibilität, auch in Fragen der Entgelthöhe, steht der Entgeltkorridor in § 10 BETV. Diese Tariföffnungsklausel ermöglicht es Unternehmen die Tarifenntgelte um bis zu 10 Prozent abzusenken. Voraussetzung ist, dass dies der Sicherung der Beschäftigung und/oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dient. Es handelt sich folglich nicht um eine reine Notfallklausel, die „rote Zahlen“ voraussetzt. Auch eine betriebliche Wettbewerbssituation kann die Nutzung des Entgeltkorridors rechtfertigen.

Hierzu muss im ersten Schritt eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen werden. Da diese freiwillig ist und folglich nicht gerichtlich oder durch eine Einigungsstelle erzwungen werden kann, muss ein Einvernehmen erzielt werden. Konnte diese Betriebsvereinbarung bisher nur befristet geschlossen werden, ist seit September 2024 auch eine unbefristete Betriebsvereinbarung möglich. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung bedarf es zur Wirksamkeit außerdem der Zustimmung der Tarifvertragsparteien BAVC und IGBCE.

Der Entgeltkorridor kann auch mit dem tariflichen „Arbeitszeitkorridor“ des MTV kombiniert werden. Über diesen kann statt der tariflich grundsätzlich geltenden 37,5 Wochenstunden eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 32 und 40 Stunden vereinbart werden. Mit der veränderten Wochenarbeitszeit geht auch eine entsprechende Anpassung des Monatsentgelts einher. Durch die Kombination des Arbeitszeitkorridors mit dem Entgeltkorridor kann z.B. eine kostenneutrale Anhebung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche erfolgen. Hierzu müssen die Entgelte um 6,25 Prozent abgesenkt werden.

Autor: Lars Messerschmidt



Quelle: Shutterstock 1524433004

AKTUALISIERTE SOZIALPARTNERVEREINBARUNG KEINE DROGEN IN DER ARBEITSWELT

Der Konsum und die Auswirkungen von Drogen sind ein ernstzunehmendes gesellschaftliches Problem, das in die Unternehmen der chemischen Industrie als Spiegelbild der Gesellschaft hineinreicht. Zu Drogen zählen (psychowirksame) Substanzen, Sucht- und Rauschmittel jeglicher Art sowie stoffgebundene Abhängigkeiten. Mit der Teillegalisierung von Cannabis durch das Cannabisgesetz ergeben sich neue Herausforderungen für die Arbeitswelt.

Die Chemie-Sozialpartner IGBCE und BAVC sehen deshalb Handlungsbedarf auf staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Ebene zur entsprechenden Weiterentwicklung der rechtlichen und sicherheitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Daher haben wir die gemeinsame Sozialpartnervereinbarung „Keine Drogen in der Arbeitswelt“ aktualisiert und unterzeichnet. Näheres zur Vereinbarung finden Sie in diesem Artikel.

Erfahrungen nutzen und weiterentwickeln

Es ist allgemein bekannt, dass z.B. Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz zu erheblichen Problemen führen kann. Dementsprechend existieren in vielen Betrieben seit Jahren Vereinbarungen über „Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen“ mit dem Ziel, für dieses Themenfeld präventiv zu sensibilisieren, Auffälligkeiten rechtzeitig zu erkennen und Suchtkranken bzw. -gefährdeten eine Chance zur Therapie und zur Wiedereingliederung in das Arbeitsleben zu eröffnen.

Übergeordnetes Ziel der Betriebsvereinbarungen und Aktivitäten war und ist der Schutz der Beschäftigten, der Verbraucherinnen und Verbraucher sowie der Umwelt vor den Risiken drogenbedingten Fehlverhaltens. Auf den Erfahrungen kann für den Umgang mit der Teillegalisierung von Cannabis aufgebaut werden.

Suchtmittel können zu Persönlichkeitsveränderungen führen

Infolge des sich verändernden Drogenkonsumverhaltens sowie der Teillegalisierung von Cannabis hat sich eine zusätzliche Herausforderung ergeben, die bis in das Arbeitsleben hineinreicht.

Während die Folgen des Alkoholkonsums in ihrer Wirkung und Dauer hinreichend bekannt sind, können die Nachwirkungen des Konsums anderer (Sucht-)Mittel und illegaler Drogen dagegen nicht immer mit Sicherheit abgeschätzt und bewertet werden. Das gilt auch für Cannabis und dessen Abbauprodukte.

KONTAKT



JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

Eine akute Wirkung kann sich zum Beispiel durch eine Reduzierung von Funktionen wie Kurzzeitgedächtnis, Entfernungseinschätzung und Reaktionsvermögen sowie Konzentrations- und Motivationsverlust bemerkbar machen. Möglich ist auch eine erhöhte Risikobereitschaft. Dadurch kann die Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz steigen.

Sicherheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz

Der Konsum von Drogen und Suchtmitteln ist deshalb nicht nur ein ernstzunehmendes gesellschaftliches, sondern auch ein sicherheits- und umweltrelevantes Problem, wenn unter Einfluss von Drogen und Suchtmitteln gearbeitet wird. Chemische Betriebe sind ihren Beschäftigten, ihrer Nachbarschaft und der umgebenden Umwelt in ihrem Wirkungsgefüge besonders verpflichtet. Sie sind deshalb vor allem bei Tätigkeiten, die eine Eigen- bzw. Fremdgefährdung mit sich bringen können, auf verantwortungsbewusste und kompetente Mitarbeitende angewiesen.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Unternehmensleitungen, die erforderlichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Dieses Gesetz formuliert auch als Pflichten der Beschäftigten, dass sie nach ihren Möglichkeiten für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen haben.

NULL Rausch bei Arbeit und Bildung

Auch die Regelungen der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) sind eindeutig: So dürfen sich Versicherte durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleichzeitig dürfen Unternehmer Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

Deshalb unterstützen auch die Chemie-Sozialpartner die Forderung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung: NULL Alkohol und NULL Cannabis – NULL Rausch – bei Arbeit und Bildung.

Präventionskonzepte weiterentwickeln

Unternehmensleitungen, Betriebsräte und weitere Fachthemen-Verantwortliche in der chemischen Industrie sind deshalb gefordert, unter Einbindung der Beschäftigten betriebliche Vorgehensweisen und Praktiken weiterzuentwickeln und einzusetzen, die den Schutz der gesamten Belegschaft sowie der Allgemeinheit gewährleisten können.

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) kann hierbei mit Beratung und Informationsmaterialien zu Auswirkungen des Arbeitens unter Einfluss von Drogen und (stoffungebundenen) Suchtmitteln und damit auch von Cannabis unterstützen.

Bei Suchtfragen können z.B. die Expertinnen und Experten der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) herangezogen werden.

BAVC und IGBCE fordern die Unfallversicherungsträger auf, den Ausbau der Forschung von Suchtmittelmissbrauch – insbesondere den Umgang mit Cannabis – um die Wirkungsbeziehungen des Konsums zu sicherheitsrelevantem Umgang voranzutreiben. Gleichzeitig fordern die Sozialpartner die Sicherstellung einer nachhaltigen Suchtmittelprävention auf allen Ebenen.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

Unsere Pressemeldung zur Aktualisierung der Sozialpartnervereinbarung finden Sie hier:

bavc.de/service/pressemitteilungen



Quelle: Fidelity International

ZWEITES ANGEBOT DES SOZIALPARTNERMODELL CHEMIE START DER ZIELRENTECHEMIE

Nach den Sozialpartnern IGBCE und BAVC hat auch die BaFin grünes Licht für die neue ZielrenteCHEMIE im Tarfbereich der chemisch-pharmazeutischen Industrie gegeben. Mit der Kick-Off Veranstaltung am 10. September wurde die ZielrenteChemie als zweites Angebot der betrieblichen Altersvorsorge in Form der reinen Beitragszusage vorgestellt. Das zweite Angebot besteht auf Basis des 2022 im Tarifvertrag für Einmalzahlungen und Altersvorsorge eingeführten Sozialpartnermodells Chemie. Die ZielrenteCHEMIE wird von der Höchster Pensionskasse VVaG durchgeführt und zusammen mit dem globalen Vermögensverwalter Fidelity International als externem Kapitalanleger organisiert. Die ZielrenteCHEMIE steht Unternehmen und ihren Mitarbeitenden ab Dezember 2024 zur Verfügung.

Langjähriger Partner – langjährige Tradition

Die Höchster Pensionskasse setzt bereits seit nunmehr 25 Jahren die tarifvertraglichen Altersversorgungsmodelle der chemisch-pharmazeutischen Industrie um. Der Weg der erfolgreichen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern lässt sich nun zusätzlich mit der ZielrenteCHEMIE im Wege des Sozialpartnermodells fortsetzen. Die Vermögensanlage erfolgt in Zusammenarbeit mit dem externen Kapitalanleger Fidelity International. Dieser wurde gemeinsam durch die Sozialpartner und die Höchster Pensionskasse in einem wettbewerblichen Verfahren ausgewählt. Die Vermögensanlage umfasst ein ausgewogenes und diversifiziertes Portfolio an globalen Aktien und Rentenpapieren, wie globale Staats- und Unternehmensanleihen, Hochzinsanleihen sowie Schwellenländeranleihen. Zum Einsatz kommen dabei hauseigene ETFs von Fidelity.

Altersversorgung hat seit langem einen hohen Stellenwert in der Chemie-Industrie. Immer wieder ist es dabei den Sozialpartnern gelungen, als Vorreiter Innovationen mit einem hohen Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigte anzustoßen, wie 2022 die Aufnahme des ersten Sozialpartnermodells in einem Flächentarifvertrag in Deutschland. Auf dieser Basis wurde mit der ZielrenteCHEMIE ein weiteres attraktives Modell für eine zukunftsfeste Gestaltung der Altersvorsorge geschaffen.

Auftakt und Startschuss

An der Auftaktveranstaltung am 10. September in Frankfurt waren neben Vertretern der Sozialpartner, der Höchster Pensionskasse VVaG und des Vermögensverwalters Fidelity International, auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie Vertreter der Arbeitnehmervertretungen und

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



STEFANIE RHEIN

Soziale Sicherung, Sozialrecht

stefanie.rhein@bavc.de

Unternehmensvertreter großer Chemie- und Pharma-Unternehmen anwesend. Am 19. September wurde die ZielrenteCHEMIE auf der bAV- und Investmentkonferenz von Fidelity International in der Villa Mumm einem breiten Fachpublikum vorgestellt.

Das Sozialpartnermodell Chemie

Mit der ZielrenteCHEMIE können Arbeitgeber ab Dezember 2024 zwischen zwei Angeboten des Sozialpartnermodells Chemie, der betrieblichen Altersvorsorge in Form der reinen Beitragszusage, wählen. Neben dem seit 2022 etablierten SPM Chemie im ChemiePensionsfonds erhalten die rund 1.700 Unternehmen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie mit der Zielrente CHEMIE nun auch die Möglichkeit, ihren Mitarbeitenden über eine Pensionskasse eine betriebliche Altersvorsorge in Form der reinen Beitragszusage anzubieten. Beide Angebote sehen auch eine Öffnung des Angebotes vor, was eine Ausweitung des Sozialpartnermodell Chemie auf benachbarte Branchen ermöglicht.

Die Angebote auf Basis des Sozialpartnermodells treten dabei gleichberechtigt neben die bereits länger bestehenden Möglichkeiten zur Zusage einer betrieblichen Altersversorgung und zur Umsetzung der tariflichen Leistungen zur Altersversorgung. Die Auswahl des Durchführungsweges und der Zusageform findet dabei weiterhin grundsätzlich auf der betrieblichen Ebene statt.

Tarifliche Vorgaben zur Finanzierung

Im Mittelpunkt der Finanzierung der Einbringungen in das Sozialpartnermodell Chemie steht in der Regel die Entgeltumwandlung, die mit Arbeitgeber-Zuschüssen zur Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent aufgestockt und mit einem zusätzlichen Sicherungsbeitrag in Höhe von 5 Prozent in einen kollektiven Sicherungspuffer zum Ausgleich möglicher Rentenschwankungen abgesichert wird. Auch können reine Arbeitgeberbeiträge in das Sozialpartnermodell Chemie fließen.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Das gesetzlich vorgegebene Fehlen einer garantierten Rentenhöhe in Sozialpartnermodellen ermöglicht eine chancenorientierte, kollektive Kapitalanlage mit einer hohen Aktienquote. Dies macht eine breite Streuung der Anlage für die späteren Betriebsrenten über verschiedene Anlageklassen, Länder und Regionen sowie Branchen hinweg möglich. Arbeitnehmer können vor allem wegen dieser höheren Freiheitsgrade in der Kapitalanlage eine höhere Rendite auf ihre Sparbeiträge und damit auch eine höhere Rentenleistung erwarten. Da die Rentenzahlungen in der Leistungsphase nicht fixiert sind, kann das angesparte Kapital auch über den Renteneintritt hinaus an der Wertentwicklung an den Kapitalmärkten teilnehmen. Ohne maximale Garantien können die Startrenten deutlich höher festgesetzt werden. Die Leistung aus einem Sozialpartnermodell wird dabei immer als lebenslange Rente ausbezahlt. Der zusätzliche Beitrag der Arbeitgeber in den kollektiven Sicherungspuffer erhöht die Sicherheit der Systeme.

Für Arbeitgeber bieten beide Angebote des Sozialpartnermodell Chemie einfache Anschlussmöglichkeiten. Durch das Fehlen teurer Garantien wird ein hohes Maß an Planungssicherheit und die Eliminierung von schwer zu kalkulierenden Haftungsrisiken erzielt. Darüber hinaus besteht keine Beitragspflicht in der gesetzlichen Insolvenzsicherung und Vertriebs- und Verwaltungskosten können klein gehalten werden. Die Arbeitgeber zahlen die zugesagten Beiträge – alle weiteren Schritte spielen sich zwischen den durchführenden Einrichtungen (Chemie-Pensionsfonds bzw. Höchster Pensionskasse) und den Beschäftigten ab.

Autoren: Lutz Mühl, Stefanie Rhein



Quelle: Shutterstock 152194565

FUTURE SKILLS REPORT CHEMIE 2.0

SPITZE IN SACHEN NACHHALTIGKEIT

Der im Frühjahr 2024 veröffentlichte zweite Future Skills Report hat unter anderem zutage gefördert, dass die deutsche Chemie- und Pharmaindustrie zurzeit massiv in nachhaltigkeitsbezogene Skills und Berufe investiert – eine gute Nachricht für den Standort. BAVC und IGBCE, die die KI-gestützte Trendanalyse in Auftrag gegeben hatten, wollten genauer wissen, wie sich der Megatrend Nachhaltigkeit in der HR-Strategie unserer Unternehmen widerspiegelt. Jetzt liegt eine genauere Auswertung vor. Hier die zentralen Ergebnisse:

Chemie und Pharma international führend

In allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökologisch, ökonomisch, sozial – liegt der Chemie- und Pharmastandort Deutschland weit vor den anderen betrachteten Regionen/Ländern. So beinhaltet beispielsweise gut ein Viertel aller Stellenausschreibungen hierzulande den Trend ökologische Nachhaltigkeit, gegenüber 13 Prozent in den USA, 8 Prozent in der EU und gerade einmal 3 Prozent in China.

Wachsende Anforderungen hinterlassen Spuren in HR-Strategie

Die Untersuchung listet die am stärksten nachgefragten Skills in den drei Nachhaltigkeitsdimensionen auf. Zu den relevantesten Skills zählen insbesondere erneuerbare Energiesysteme, Biodiversität und CO₂-Neutralität (Ökologie), Nachhaltigkeitsberichterstattung, Lieferketten und Kreislaufwirtschaft (Ökonomie) sowie Veränderungsmanagement und Positive Leadership (Soziales). Auf diesem Feld spiegeln sich die wachsenden gesellschaftlichen und vor allem regulatorischen Anforderungen wider, etwa die deutsche bzw. europäische Lieferkettengesetzgebung oder die EU-Berichterstattungsrichtlinie, die zurzeit in deutsches Recht umgesetzt wird.

Nachhaltige Skills gewinnen an Bedeutung – überall

Wenig überraschend ist die Erkenntnis, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Skills besonders hoch bei Berufsprofilen ist, die einen starken Umweltbezug aufweisen (z. B. Industrieökologin/Industrieökologe). Doch auch in Berufen, deren Kerntätigkeit in anderen Themenfeldern liegt (Produktion, Verwaltung usw.), gewinnen nachhaltige Skills an Bedeutung (z. B. Chemikantin/Chemikant). Einige Berufe sind überhaupt erst infolge der Bedeutungszunahme des Megatrends Nachhaltigkeit entstanden (z. B. Nachhaltigkeitsspezialistin/Nachhaltigkeitsspezialist).

Autor: Andreas Ogrinz

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

INFO

Den Deep Dive Nachhaltigkeit finden Sie unter:

future-skills-chemie.de/de/

Ökologische Nachhaltigkeit

Region	Anteil an den Stellenausschreibungen in % ^{1,2,3}
Deutschland	25,3%
USA	13,3%
EU	7,7%
China	3,4%

Quelle: Future Skill Report Chemie, Deep Dive Nachhaltigkeit