



## SOZIALABGABEN

# UNTERSCHÄTZTER STANDORTFAKTOR

In der Debatte um den Standort Deutschland bestimmen meist Themen wie Energie und Bürokratie die Schlagzeilen. Dabei gibt es ein weiteres Handlungsfeld, das mehr Aufmerksamkeit verdient, weil es ebenfalls maßgeblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsplätzen hat: die Kosten für die soziale Sicherung.

### Zielmarke: Sozialbeiträge unter 40 Prozent

Die Beiträge zu Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung summieren sich bereits heute auf über 41 Prozent des Bruttolohnes. Prognosen lassen einen Anstieg auf über 48 Prozent in den nächsten zehn Jahren befürchten. Um konkurrenzfähig zu sein, brauchen die Unternehmen aber eine Entlastung bei den Arbeitskosten. Zugleich würden die Beschäftigten mit mehr Netto vom Brutto profitieren, wenn es gelingt, die Beiträge wieder unter die Grenze von 40 Prozent zu drücken. Auch einer Beitragsanhebung durch die Hintertür muss die neue Bundesregierung einen Riegel vorschieben: Die Beitragsbemessungsgrenzen dürfen nicht außerordentlich erhöht werden.

### Leistungen und Finanzierung reformieren

Dabei braucht Deutschland ein leistungsfähiges und effizientes System der sozialen Sicherung. Es ist Voraussetzung für sozialen Frieden, leistungsbereite und gesunde Beschäftigte, einen flexiblen Arbeitsmarkt sowie eine breite Akzeptanz der sozialen Marktwirtschaft. Die Finanzierung des Systems muss aber so gestaltet sein, dass Arbeitsplätze in Deutschland international wettbewerbsfähig sind, Anreize für Leistungsbereitschaft gesetzt und die Kosten fair verteilt werden.

Diese wesentlichen Zielmarken - eine gute soziale Absicherung und wettbewerbsfähige Arbeitskosten - verfehlen wir jedoch bereits heute vielfach. Um sie zu erreichen, brauchen wir mutige politische Entscheidungen. Ohne weitreichende strukturelle Reformen werden wir weder die nötige Qualität noch die Finanzierung sicherstellen. Leistungen und Strukturen müssen fokussierter, transparenter und digitaler werden. So kann das Versprechen einer guten sozialen Sicherung erreicht und finanziert werden.

**"UNTERNEHMEN BRAUCHEN ENTLASTUNG BEI DEN ARBEITSKOSTEN."**

Mathias Schöttke  
BAVC-Hauptgeschäftsführer

**BAVC-POSITIONEN ZUR BUNDESTAGSWAHL**

Seite 2



**AUSBILDUNGSBILANZ CHEMIE UND PHARMA**

Seite 7





BUNDESTAGSWAHL 2025

# UNSERE STIMME FÜR DIE ZUKUNFT

Die chemisch-pharmazeutische Industrie ist eine „Lösungsindustrie“. Mit ihren innovativen Produkten und einer verlässlichen Sozialpartnerschaft verfügt sie trotz großer Herausforderungen unverändert über enormes Potenzial. Diese Stärken wollen die Chemie-Arbeitgeber nutzen, um gemeinsam mit der Politik nach der Bundestagswahl einen Kurswechsel einzuleiten: hin zu mehr Wirtschaftswachstum und der dauerhaften Sicherung des Standorts.

## Kurswechsel für einen starken Industriestandort

Was Deutschland jetzt braucht, ist ein wirtschaftspolitischer Aufbruch – einen Zukunftsplan, der Wettbewerbsfähigkeit, Leistung und unternehmerische Freiheit zur Richtschnur für politische Maßnahmen macht. Läuft die Wirtschaft, läuft der Rest. Zukunftsängste und Ressentiments haben so keinen Nährboden. Zugleich kommen die Chemie-Arbeitgeber auch zukünftig ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Gesellschaft nach.

Wir beschäftigen fast 600.000 Menschen, setzen über 200 Milliarden Euro pro Jahr um und zahlen im Schnitt über 75.000 Euro für eine Vollzeitstelle an unsere Beschäftigten im Tarifbereich. Technologieführerschaft, Innovationskraft und gute Arbeitsbedingungen sind aber gerade in Zeiten der Krise keine Selbstverständlichkeit. Sie setzen ein hohes Maß an Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit der Unternehmen voraus. Entscheidende Standortfaktoren wie die Energieversorgung, eine leistungsfähige Infrastruktur und ein gutes Bildungssystem sind dafür genauso wichtig wie praxisnahe Regelungen im Arbeitsrecht, eine vertrauensvolle Sozialpartnerschaft und ein generationengerechter Sozialstaat.

## Chemie-Arbeitgeber bringen sich konstruktiv ein

Die Arbeitgeber der chemisch-pharmazeutischen Industrie treten für ein konstruktives Miteinander mit der Politik ein, um als wettbewerbsfähige Industrie auf den Wachstumspfad zurückzukehren und die Transformation trotz großer Herausforderungen zu stemmen. Gemeinsam geht es darum, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen, damit wieder in den Standort Deutschland investiert wird, Arbeitsplätze erhalten bleiben und der Sozialstaat zukunftsfähig wird. Der BAVC hat bereits in den vergangenen Wochen sein Lobbying auf Bundes- und Länderebene verstärkt und für die Unterstützung seiner zehn Maßnahmen in den Parteien geworben. Dieses Engagement werden wir auch mit Blick auf die Koalitionsverhandlungen fortsetzen.

**Autorin:** Silke Steltmann

## KONTAKT



### SILKE STELTMANN

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

## INFO

Die BAVC-Positionierung zur Bundestagswahl finden Sie unter:

[bavc.de/top-themen](https://bavc.de/top-themen)

# WAHL 2025

## 10 MAßNAHMEN FÜR EINEN STARKEN CHEMIE-STANDORT

Zur Stärkung der **Wettbewerbsfähigkeit** müssen Industrie und Politik an einem Strang ziehen. Wir brauchen einen **Kurswechsel** für einen starken Industriestandort.



Die bestehenden **Systeme der betrieblichen Altersversorgung** haben sich bewährt – das gilt auch in der modernen Form des **Sozialpartnermodells** unserer Branche. Die Politik sollte diese leistungsstarke Form der Zusatzversorgung weiter fördern und sie noch attraktiver machen, statt über neue Instrumente nachzudenken.

Wir fordern mehr **unternehmerische Freiheit** und zugleich **verlässliche Rahmenbedingungen**. So schaffen wir ein Klima für **Investitionen** und **gut entlohnte Arbeitskräfte**.



Das **Arbeitszeitgesetz** ist aus der Zeit gefallen. Eine wöchentliche statt tägliche **Höchst-arbeitszeit** sollte der Maßstab sein. Auch die **Ruhezeiten** ließen sich ohne Absenkung flexibel gestalten. Zudem sollten die Errungenschaften durch die **Vertrauensarbeitszeit** nicht durch eine Dokumentationspflicht der individuellen Arbeitszeiten aufs Spiel gesetzt werden.

Wir wollen unsere erfolgreiche **Sozialpartnerschaft** fortsetzen. Der Gesetzgeber sollte den Tarifpartnern vertrauen und ihnen mehr Spielräume geben, um innovative und passgenaue Lösungen zu schaffen. Sollte er dennoch aktiv werden, braucht es **Öffnungsklauseln** für tarifgebundene Unternehmen.



Die **berufliche Bildung** muss stärker als Karriereweg mit sehr guter Zukunftsperspektive wahrgenommen werden. Es braucht keine neuen Förderinstrumente zur Aus- und Weiterbildung. Die **Berufsschulen** benötigen aber massive Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und Qualifizierung. Gerade die Vermittlung von **MINT-Kompetenzen** ist von hoher Bedeutung.

Wir fordern ein leistungsfähiges und effizientes System der sozialen Sicherung. In ihrer aktuellen Höhe sind die **Arbeitskosten** nicht mehr wettbewerbsfähig. Wir fordern deshalb strukturelle Reformen in allen Sozialversicherungen und perspektivisch eine **Beitragslast** von unter **40 Prozent**.



Wir bekennen uns zur Wahrung der **Menschenrechte** entlang der **Lieferkette**. Das Zusammenspiel der unzähligen **Berichterstattungspflichten** überfordert in diesem Kontext aber die Unternehmen. Wir brauchen einen echten **Bürokratieabbau** in Berlin und Brüssel.

Die **gesetzliche Rente** muss **generationengerecht** ausgestaltet werden. Die **Regelaltersgrenze** muss weiter steigen können und künftige **Rentenerhöhungen** sollten gedämpft werden. Alle Formen der **Erwerbstätigkeit** benötigen zudem eine Absicherung für das Alter. Eine dauerhaft hohe Beschäftigungsquote hilft, die sonst drohende Altersarmut zu verhindern.



Eine starke Wirtschaft führt zu einem starken Land und damit einem **starken Europa**. Im Gegenzug erwarten wir von der Politik, dass sie sich bei der **europäischen Rechtsetzung** stärker für unsere Interessen einsetzt. Mitgliedstaaten mit hohen Standards, wie z. B. Deutschland, müssen zudem von **Öffnungsklauseln** profitieren können.



Quelle: Shutterstock 2230518089

## CHEMIE<sup>3</sup>-PRAXISGUIDE NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE PRAXIS

*Die Idee von Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck, die Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten mit der Kettensäge "wegbolzen" zu wollen, ist auf viel Gegenliebe gestoßen. Bei aller Euphorie ist aber klar: Der deutsche Gesetzgeber ist verpflichtet, europäische Richtlinien in nationales Recht umzusetzen. Mit einem deutschen Umsetzungsgesetz ist also zu rechnen und Unternehmen müssen sich auf das vorbereiten, was sie erwartet. Unterstützung bekommen sie von unserer Nachhaltigkeitsallianz Chemie<sup>3</sup>.*

### Viel Neues in schwierigen Zeiten

Unternehmen sind nicht nur wirtschaftlich unter Druck; auch die immer umfangreichere Regulatorik trifft sie hart. Im Bereich Nachhaltigkeit haben die europäischen und nationalen Gesetzgeber in der Vergangenheit besonders viel Aktionismus gezeigt: Ob Zwangsarbeit, Menschenrechte insgesamt, Entwaldung oder Berichterstattung – es vergehen kaum Wochen, in denen keine neue Regulatorik vorgeschlagen wird. So haben auch die EU-Taxonomie und die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung hohe Wellen geschlagen.

### Worum geht's?

Der europäische Gesetzgeber will mit der Ausweitung der Berichtspflichten dazu beitragen, dass die Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen verbessert wird. Daneben sollen wichtige Stakeholder wie Investoren und Kreditgeber, Kunden, Beschäftigte oder Zivilgesellschaft mehr Informationen darüber erhalten, wie das Unternehmen wirtschaftet. Klingt gut? Ist es auch. Wie so oft liegt der Teufel aber im Detail: Die EU-Taxonomie verpflichtet Unternehmen, ihre taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten zu bestimmen, anschließend zu schauen, ob diese unter Einhaltung eines bestimmten sozialen Mindestschutzes ausgeübt werden, und im Anschluss Quoten zu ermitteln, die taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten in Relation zu allen Wirtschaftsaktivitäten setzen. Dabei sind taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten vereinfacht gesagt Tätigkeiten, die in den delegierten Rechtsakten zu diesem Thema genannt sind, und taxonomiekonforme solche Wirtschaftsaktivitäten, die einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs definierten Umweltziele leisten. Klingt kompliziert? Es wird noch besser.

Mit der Umsetzung der CSRD in deutsches Recht werden rund 15.000 Unternehmen (davon rund 14.500 erstmalig) verpflichtet werden, über ihre Nachhaltigkeitsentwicklungen zu berichten. Die Berichterstattung erfolgt auf Grundlage der bisher 12 European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die auf knapp 300 Seiten Details zur Nachhaltigkeitsberichterstattung regeln.

### KONTAKT



#### MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

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

Weitere ESRS, darunter auch sektorbezogene Standards für die Chemie- und Pharmaindustrie, sind zu erwarten und die Überforderung der Unternehmen ist groß. Doch genug gejammt:

## Kommen wir zu Lösungen!

Unter dem Dach von Chemie<sup>3</sup> erarbeiten BAVC, IGBCE und VCI den „Chemie<sup>3</sup>-Praxisguide Nachhaltigkeitsberichterstattung – Pflichten erfüllen, Chancen nutzen, Zukunft gestalten“. Er ist ein Angebot an Chemie-Unternehmen, das die Implementierung von Prozessen zur CSRD und EU-Taxonomie vereinfachen wird. Das Herzstück des Angebots ist ein Leitfaden, der in sechs Kapiteln die wichtigen Hintergründe erläutert und Handlungsempfehlungen für Unternehmen enthält - von den ersten Schritten über Projektstrukturen, die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, strategische Ableitungen bis hin zur erstmaligen Berichterstattung und dauerhaften Berichterstattung.

Neben dem Leitfaden wird es eine Reihe von Tools geben, die die Umsetzung in der betrieblichen Praxis vereinfachen: ein Excel-Tool zur Identifizierung und Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen, ein Tool zur Bestimmung des taxonomiefähigen und –konformen Anteils an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben, ein Leitfaden, der die Auswahl von externen IT-Dienstleistern vereinfachen soll, und natürlich weitere Tools und Vorlagen. Und das Beste ist:

## Erste Bausteine liegen schon vor

Mitte Dezember konnten wir bereits die ersten Teile des neuen Chemie<sup>3</sup>-Praxisguides veröffentlichen. In den ersten beiden Kapiteln des Leitfadens finden Sie Informationen zu den gesetzlichen Hintergründen und ersten Schritten der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nach einem Ritt durch CSRD und EU-Taxonomie sind Hilfestellungen zur Ermittlung der individuellen Betroffenheit und zum Vorgehen enthalten – beispielsweise zum Projektplan und -team, wobei auch das Thema Sensibilisierung und Schulung der Belegschaft relevant ist. Das Gute ist: Unternehmen fangen nicht bei Null an. Risikomanagement ist kein neues Konzept für Unternehmen und von ISO-Zertifizierungen bis hin zur etwaigen bisherigen Berichterstattung können sie vieles nutzen, was schon da ist.

## Mehrwert für Mitglieder

Wie auch beim Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung werden die Handlungsempfehlungen öffentlich verfügbar sein. Die Tools bleiben den Mitgliedern des BAVC, der IGBCE und des VCI vorbehalten. Anders als andere Angebote, die es zur CSRD und EU-Taxonomie bereits gibt, ist der Chemie<sup>3</sup>-Praxisguide nicht nur sehr umfassend und enthält zahlreiche Tools, die das Doing erleichtern; das Angebot ist auch chemie-spezifisch. Von Besonderheiten bei manchen Stoffen bis hin zu den Chemie-Tarifverträgen ist in den Tools alles berücksichtigt, was Chemie-Unternehmen so besonders macht.

## Wie geht's weiter?

Wir arbeiten mit Hochdruck an den weiteren Elementen des Chemie<sup>3</sup>-Praxisguides und können Anfang 2025 voraussichtlich schon weitere Tools und Kapitel des Leitfadens vorlegen. Wenn Sie bei der Entwicklung der Materialien auf dem Laufenden sein und mitreden möchten, sind Sie herzlich eingeladen, an den nächsten „Werkstattgesprächen“ teilzunehmen. Dort erfahren Sie nicht nur, woran wir aktuell arbeiten und können Ihren Input dazu geben, sondern erfahren auch, wie andere Chemie-Unternehmen sich des Themas annehmen. Die Einladung erhalten Sie von Ihrem regionalen Arbeitgeberverband.

**Autorin:** Mechthild Bachmann

# CHEMIE<sup>3</sup>

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE  
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Die Inhalte des Praxisguides erarbeiten die Chemie<sup>3</sup>-Allianzpartner gemeinsam mit Unternehmen, Arbeitnehmervertretungen und der Strategieberatung „fors.earth GmbH“. Die Arbeiten an dem neuen Unterstützungsangebot sollen im ersten Halbjahr 2025 abgeschlossen sein.

Chemie<sup>3</sup> ist ausgezeichnet: Im Dezember 2024 ist der Leitfaden „Einstieg in die Kreislaufwirtschaft in der chemischen Industrie“ vom europäischen Chemieverband Cefic mit dem European Responsible Care Award 2024 in der Kategorie „Circularity and climate neutrality“ ausgezeichnet worden.

Den Leitfaden finden Sie unter

[chemiehoch3.de](https://chemiehoch3.de)



SERIE TARIFVERTRÄGE: TV MOA

## TARIFVERTRAG MODERNE ARBEITSWELT

*Im 2019 geschlossenen Tarifvertrag moderne Arbeitswelt (TV MoA) befassen sich die Chemie-Sozialpartner mit den Herausforderungen und Chancen einer Arbeitswelt im Wandel. Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit für beide Seiten, Leitplanken für mobiles Arbeiten und der Zukunftsbetrag sind Kernelemente des TV MoA.*

### Der Zukunftsbetrag

Der Zukunftsbetrag ist ein individueller Anspruch der Beschäftigten, der für unterschiedliche Zwecke eingesetzt werden kann. Über die Verwendungsmöglichkeiten entscheiden die Betriebsparteien; sie wählen aus acht tariflichen Wahlmöglichkeiten mindestens zwei per Betriebsvereinbarung aus. Die Beschäftigten entscheiden sich auf Basis der betrieblichen Vorgabe für ihre individuelle Nutzung.

Tarifarbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber jährlich 23 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts, sofern sie am 1. Januar eines Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Bei Eigenkündigung oder verhaltensbedingter Kündigung vor dem 1. April ist der Zukunftsbetrag zurückzuzahlen.

BAVC und IGBCE haben acht verschiedene Optionen für die Nutzung des Zukunftsbetrags festgelegt, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden und gleichzeitig die Arbeitgeberattraktivität in Zeiten des Fachkräftemangels zu steigern. Der Zukunftsbetrag kann für Qualifizierungs- und Gesundheitsmaßnahmen sowie für lebensphasenorientiertes Arbeiten bei der Nutzung eines Langzeitkontos verwendet werden. Weitere Einsatzmöglichkeiten sind die Absicherung im Alter (tarifliche Altersversorgung), bei Berufsunfähigkeit oder im Pflegefall. Alternativ kann der Zukunftsbetrag auch ausgezahlt oder als Freistellung gewährt werden.

### Mobiles Arbeiten

Zudem regelt der TV MoA Leitplanken des mobilen Arbeitens, das ein wichtiger Aspekt der heutigen Arbeitswelt ist. Digitale Technologien ermöglichen immer mehr Beschäftigten, ihre Arbeit mobil und außerhalb des klassischen Arbeitsplatzes zu erledigen. Ob mobiles Arbeiten ermöglicht wird, entscheidet der Arbeitgeber. Mobiles Arbeiten setzt die Zustimmung beider Arbeitsvertragsparteien voraus (doppelte Freiwilligkeit). Wenn Beschäftigte selbst über das Ende der Arbeitszeit oder über den Beginn der Arbeitszeit am nächsten Werktag bestimmen können, besteht die Möglichkeit, die Ruhezeit von elf auf neun Stunden zu verkürzen.

**Autorin:** Ann-Christine Tröbs

 KONTAKT



**ANN-CHRISTINE TRÖBS, LL.M.**

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

[ann-christine.troebs@bavc.de](mailto:ann-christine.troebs@bavc.de)



AUSBILDUNGSBILANZ 2024

## CHEMIE-INDUSTRIE SETZT NEUEN REKORD

Klares Bekenntnis zum Standort in schwierigen Zeiten: Trotz des kritischen wirtschaftlichen Umfeldes für die Branche haben die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie mit 10.088 neu angebotenen Ausbildungsplätzen den Rekordwert des letzten Jahres nochmals übertroffen (Vorjahr: 9.896 Plätze). Zugleich sank der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze trotz gestiegenem Ausbildungsangebot und Bewerberknappheit am Ausbildungsmarkt auf 10,3 Prozent (nach 11,8 Prozent im Vorjahr).

### Demografische Vorsorge in Zeiten des Umbruchs

„Die Chemie- und Pharmabranche ist eine Schlüsselindustrie für die Transformation. Unsere Lösungen sorgen für mehr Innovation und Nachhaltigkeit. Um dieses Potenzial zu entfalten, brauchen wir genügend qualifizierten Nachwuchs. Deshalb setzen wir uns kontinuierlich für ein attraktives Ausbildungsangebot mit zukunftsorientierten Berufen und guten Rahmenbedingungen ein“, betont BAVC-Hauptgeschäftsführer Mathias Schöttke. Der aktuelle Ausbildungsrekord sei auch ein Vertrauensvorschuss in die wirtschaftliche Entwicklung des Standorts Deutschland und ein besonderer Ausdruck demografischer Vorsorge. Zum Teil haben auch einmalige Nachholeffekte aus den Corona-Jahren zu dem Rekordergebnis beigetragen. Über die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages seit 2003 sind im Schnitt etwa 9.200 Ausbildungsplätze pro Jahr angeboten worden.

„Gemeinsam mit der Politik müssen wir dafür sorgen, dass aus dem Umbruch ein Aufbruch wird. Dazu braucht es einen Kurswechsel für einen starken Industriestandort Deutschland. Um den Fachkräften von morgen langfristige Perspektiven zu bieten, muss eine neue Regierung für die Entlastung von Betrieben bei Bürokratie und Sozialabgaben sorgen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verbessern“, so Schöttke. „Eine Modernisierung des deutschen Bildungssystems ist überfällig: Gerade die Berufsschulen benötigen massive Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und Qualifizierung, um mit der Entwicklung in den Ausbildungsbetrieben Schritt zu halten.“

### Übernahmequote weiter auf hohem Niveau

Trotz der wirtschaftlichen Lage bleibt die Übernahmequote in der Branche mit 92 Prozent (Vorjahr: 94 Prozent) weiterhin auf einem Top-Niveau. Zudem ist der Anteil unbefristeter Übernahmen unmittelbar nach der Ausbildung mit 62,2 Prozent konstant geblieben (2023: 62,6 Prozent). Eine zentrale Herausforderung für die Betriebe ist und bleibt es, für die angebotenen Ausbildungsstellen passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

**Autor:** Christopher Knieling

### INFO



Um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern, steht den Mitgliedsunternehmen durch die Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi) eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung. Die Aktivitäten der EIVi-Kampagne wurden mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem deutschen Preis für Online-Kommunikation (DPOK). Mehr Infos und freie Ausbildungsstellen in ganz Deutschland unter

[elementare-vielfalt.de](http://elementare-vielfalt.de)

## 5 FAKTEN

# ZUR AUSBILDUNG IN CHEMIE UND PHARMA

**10.088**

neue Ausbildungsplätze konnten die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie 2024 anbieten – ein erneuter Rekordwert.

**25.000**

junge Menschen befinden sich derzeit in einer Ausbildung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie.

**92 PROZENT**

aller Ausgebildeten wurden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

**62 PROZENT**

wurden unbefristet übernommen. Im Vergleich zum Vorjahr bleibt der Anteil unbefristeter Übernahmen konstant.

**235**

junge Menschen erhielten 2024 eine berufliche Chance über das UCI-Förderprogramm „Start in den Beruf“.