

CHEMIE³

Nachhaltige Tarifverträge

Nachhaltigkeit als Leitbild in der chemischen Industrie zu verankern – dieses Ziel verfolgen Bundesarbeitgeberverband Chemie, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und der Verband der Chemischen Industrie mit der Brancheninitiative Chemie³. Dabei interpretieren wir Nachhaltigkeit nicht einseitig als »grün«; es geht vielmehr um ein dreidimensionales Verständnis von Nachhaltigkeit, das ökologische Aspekte ebenso berücksichtigt wie soziale und ökonomische.

Zielkonflikte ausbalancieren

Zentraler Baustein einer nachhaltigen Chemie-Industrie sind Tarifverträge. Auf Basis der Chemie-Sozialpartnerschaft sorgen sie für eine zeitlich begrenzte Befriedung von Zielkonflikten, die zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen unvermeidlich sind. Es geht stets darum, die Balance zu halten zwischen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Beteiligung der Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg. Darüber hinaus gestalten die Sozialpartner die Arbeitswelt mit nachhaltigen qualitativen Tarifverträgen, etwa für den demografischen Wandel oder Aus- und Weiterbildung. Digitalisierung wird ein weiteres Zukunftsthema der Tarifpolitik sein.

Anerkannte Standards für die Arbeitswelt

Je mehr Unternehmen sich zu diesen Tarifverträgen bekennen, desto besser sind die Karten der Branche, um in der politischen und gesellschaftlichen Debatte um Nachhaltigkeit zu punkten. Das Eingehen der Tarifbindung ist eine Selbstverpflichtung auf Standards der Branche. Damit zeigen die Unternehmen, dass sie nicht nur die liberalen Vorteile der Sozialen Marktwirtschaft nutzen wollen, sondern auch bereit sind, die sozialen Verpflichtungen unserer Wirtschaftsordnung anzunehmen. Zugleich profitieren die Unternehmen von Planungssicherheit, anerkannten Standards für die Arbeitswelt und flexiblen Lösungen für betriebliche Belange. Folgerichtig hat die Initiative Chemie³ die Tarifbindung als einen wesentlichen Indikator für Fortschritte im Sinne der Nachhaltigkeit identifiziert. Die Sozialpartner werden im Lauf des Jahres hierzu Daten sammeln und voraussichtlich 2018 veröffentlichen. Nachhaltigkeit: Was oft so abstrakt klingt – in Tarifverträgen von Arbeitgebern und Gewerkschaft wird sie sehr konkret.

»In Tarifverträgen wird Nachhaltigkeit konkret.«

TARIFPOLITIK

Serie zu Chemie-Tarifverträgen
Teil 1: Manteltarifvertrag **2**

BRANCHE

IT-Sicherheit: Firewall und Backups allein reichen nicht aus **4**
Ausbildungsberufe in der Chemie: Spitzenplatz für den Chemikanten **6**

NACHHALTIGKEIT

Deutscher Nachhaltigkeitspreis: Jetzt bewerben **8**

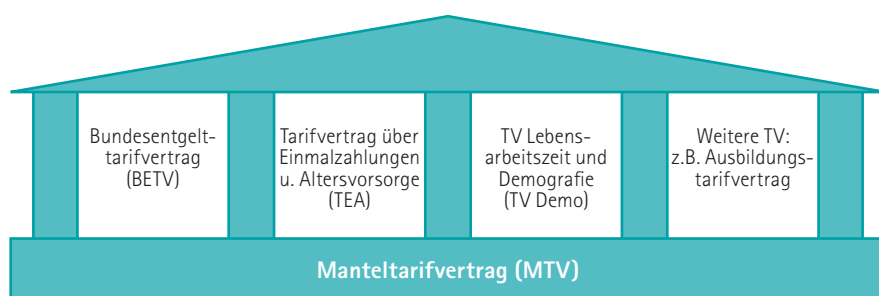
Zulagen, Zuschläge und Zuschüsse

Der Tarifvertrag regelt außerdem Zuschläge für Mehrarbeit, regelmäßige und unregelmäßige Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Zulagen für Schichtarbeit. Hiermit gleichen die Arbeitgeber die sich aus diesen Arbeiten ergebenden besonderen Erschwernisse aus. Darüber hinaus sieht der Manteltarifvertrag im Anschluss an die sechswöchige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einen Zuschuss vor.

Solides Fundament

Der Manteltarifvertrag steht aber nicht allein. Er bildet das Fundament, auf dem die anderen Tarifverträge der chemischen Industrie aufbauen. Während er das allgemeine Arbeitsleben regelt, behandeln die anderen Tarifverträge speziellere Aspekte, wie zum Beispiel den Aufbau der Entgeltgruppen und damit das Entgelt (BETV), Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) sowie Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo). Darüber hinaus bieten sämtliche Tarifverträge über Öffnungsklauseln die Möglichkeit, einzelne Regelungen durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung an individuelle Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen.

Der Manteltarifvertrag wurde als erster Tarifvertrag 1953 abgeschlossen. Die Verhandlungen zwischen dem Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie oder kurz Arbeitsring, heute BAVC, und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik haben drei Jahre in Anspruch genommen.



Öffnungsklauseln nur für tarifgebundene Unternehmen

Seit seinem Inkrafttreten zeigt der Manteltarifvertrag, dass die Tarifvertragsparteien sachnahe und passgenaue Lösungen für die Branche finden. Wir nutzen die gesetzlichen Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und vieler anderer Gesetze. Diese Öffnungen sind ein Grundpfeiler der Tarifbindung: Sie bieten Unternehmen konkrete Vorteile und werben so für die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband.

Erfreulicherweise hat der Gesetzgeber erkannt, dass Gesetze niemals passgenaue Lösungen für alle Fälle und unterschiedliche Branchen bieten können. Die Regierungsparteien haben daher in ihrem Koalitionsvertrag festgelegt, dass eine Stärkung der Tarifautonomie und eine Förderung der Tarifbindung essenziell sind. Erreichen wollen sie dies, indem sie in neuen Gesetzen häufiger Öffnungsklauseln schaffen. Konterkariert wird dieses Ziel, wenn nicht tarifgebundene Unternehmen die Öffnungsklauseln auch nutzen können. Damit wird genau das Gegenteil erreicht: Die Tarifbindung wird geschwächt. Öffnungsklauseln müssen ein Privileg für tarifgebundene Unternehmen bleiben. Nur so kann die Tarifbindung in Deutschland nachhaltig gestärkt werden. Die Chemie-Arbeitgeber fordern die Politik daher auf, ihr Versprechen einzulösen.

AUTOR: LARS MESSERSCHMIDT | ABBILDUNGEN: FOTOLIA, BAVC

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Tarifautonomie und Flächentarif sind elementare Bestandteile unserer Wirtschaftsordnung. Mit Tarifverträgen setzen wir Standards – für Flexibilität, Innovation und Transparenz. Zugleich sind sie immer ein Kompromiss zwischen den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Was unsere Tarifverträge im Einzelnen leisten, zeigen wir mit dieser neuen Serie im BAVC-Impuls. «



IT-SICHERHEIT

Firewall und Backups allein reichen nicht aus

Cyberattacken zählen für die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr zu den größten Unternehmensrisiken. Das ist das Ergebnis des »Allianz Risk Barometer 2017«, in dem Risikomanager und Vorstände weltweit regelmäßig befragt werden. Cyber- risiken sind hierzulande vom dritten auf den ersten Rang gerückt – noch vor Betriebsunterbrechungen, Marktentwicklungen und rechtlichen Veränderungen. Erfahren Sie, was das für die Chemie-Branche bedeutet und was Unternehmen tun sollten.

Deutsche Unternehmen im Visier

»Die Digitalisierung bietet unserer Branche große Chancen – sowohl für die Weiterentwicklung der Geschäfte als auch für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. Allerdings birgt die Digitalisierung auch Risiken. Datensicherheit und Sicherheit der IT-Systeme sind ungeheuer wichtige Themen«, betont Kai Beckmann, als Mitglied der Geschäftsleitung unter anderem für die IT der Merck KGaA verantwortlich. »IT-Systeme werden immer mehr zum Rückgrat der Unternehmen und der Wirtschaft. Merck hat kräftig investiert, um sich vor virtuellen Angreifern zu schützen. Uns ist bewusst, dass die Zahl der Cyberangriffe weiter steigen wird und dass die Sicherheit unserer Daten ein Schlüsselthema für die Zukunft sein wird«, berichtet der Informatiker und frühere CIO des Unternehmens.

Die Sorge kommt nicht von ungefähr. Laut Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik waren fast zwei Drittel der deutschen Unternehmen und Behörden in den vergangenen Jahren das Ziel von Hackerangriffen. Prognosen sagen eine Vervielfachung der Cyberangriffe bis zum Jahr 2019 voraus.

Betroffen sind längst nicht nur Konzerne. Einer Umfrage der Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers zufolge ist im Jahr 2016 fast jedes fünfte mittelständische Unternehmen Opfer eines Cyberangriffs geworden. Im weltweiten Vergleich sind dabei deutsche Unternehmen die beliebtesten Opfer.

GLOSSAR: CYBERRISIKEN

Unter Cyberrisiken sind zielgerichtete Angriffe auf IT-Systeme zu fassen. Als Cyberrisiken gelten insbesondere: Datenverluste, Datenschutzverletzungen, Hackerangriffe, Ausspähen von Daten / Geschäftsgeheimnissen, Verletzung geistiger Eigentumsrechte, Betriebsunterbrechungen infolge von IT-Ausfällen, Erpressungen durch Hacker.

Cyber Risiken sind komplexe Risiken

Im Visier haben Cyberkriminelle vor allem die Systemverfügbarkeit sowie Mitarbeiter- und Systemzugangsdaten. Sie erbeuten Produkt- oder Entwicklungsinformationen oder die Daten Dritter. Der Schaden ist mitunter enorm.

Systemausfälle etwa verursachen erhebliche Folgekosten, zumal die Systemabhängigkeit der Unternehmen im Zuge der Digitalisierung steigt. Gerade in der Chemie: In einem Chemiapark sind mehrere Unternehmen über gemeinsame Wertschöpfungsketten vernetzt; sie teilen sich die standortbezogene Infrastruktur und Dienstleistungen. Der einzelne Betrieb ist dadurch von fremden Systemen abhängig und so von mehreren Seiten angreifbar. »Eine gute Firewall, gesicherte Zugänge und Backups allein reichen da nicht aus«, betont Jürgen Fenchel, Leiter Standortinfrastruktur, MVV Enamic IGS Gersthofen GmbH. »Im Industriepark Gersthofen sind wir eine Interessengemeinschaft von mehreren Unternehmen, die auch und gerade beim Thema IT-Sicherheit ganz eng zusammenarbeitet. Über mehrstufige Sicherheitssysteme schützen sich die einzelnen Betriebe selbst, aber auch untereinander gegen Cyberangriffe von außen«, so Fenchel.

Auch bei der Evonik Industries AG in Essen wird der IT-Sicherheit hohe Priorität beigemessen. »Wir wappnen uns mit technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen gegen Attacken, sind uns aber bewusst, dass es keinen 100-Prozent-Schutz gibt. Um uns vor solchen Risiken zu schützen, sind diese in einem Business Continuity Management, kurz BCM, zu berücksichtigen. Es soll sicherstellen, dass zum Beispiel bei einem Systemausfall alternative Abläufe greifen. Mit definierten Notfallkonzepten und Wiederanlaufplänen sind wir dann vorbereitet, wenn IT-gestützte Prozesse, Dienste oder Systeme beeinträchtigt sind oder ausfallen. Im Krisenfall sorgt ein BCM für ein effizientes und koordiniertes Vorgehen«, erklärt Arijó Nazari Azari, Head of Corporate IT Security & IT Compliance Strategy bei der Evonik Industries AG.

Was können Unternehmen also tun?

Dass ein Cyberangriff immensen Schaden verursacht, ist den meisten Unternehmen klar. Was oftmals noch fehlt, sind Erkenntnisse darüber, welche Bereiche des Unternehmens überhaupt betroffen und wie die Kosten eines Schadensfalls zu beziffern wären. Besonders zu Buche schlagen vermutlich die zusätzlichen oder verlorenen Arbeitsstunden der Beschäftigten. Dazu kommen die Einbußen für verlorenes Geschäft während der Ausfallzeit und die Ausgaben für externe Fachleute. Erhebliche Investitionen für neue Software, Weiterbildung und zusätzliches Personal folgen – um einen weiteren Schadensfall zu verhindern.

Experten betonen immer wieder: Alle Mitarbeiter müssen für mögliche Angriffsversuche sensibilisiert werden. Regelmäßige Schulungen helfen, ein Bewusstsein für das Risiko eines Cyberangriffs zu schaffen. Dabei gilt es, Beschäftigte in speziellen Situationen zu trainieren und zu unterweisen. Erst der Kontext zwischen der Art des Angriffs, der Situation und des Unternehmensbereichs erlauben es, Mitarbeiter gezielt auf die Angriffsmöglichkeiten vorzubereiten.

Unternehmen sollten das Risiko von Cyberangriffen und mögliche Schadensszenarien für das eigene Haus analysieren und die zunehmenden Anforderungen an Datenschutz, Datensicherheit und Compliance verantwortungsvoll umsetzen. »IT-Sicherheit sollte elementarer Bestandteil eines umfassenden Compliance-Management-Systems im Unternehmen sein. Ohne IT-Compliance sind die Compliance-Ziele eines jeden Unternehmens stark gefährdet«, erklärt BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller.

AUTORIN: REBECCA WILHELM | FOTO: FOTOLIA

LINKTIPPS FÜR UNTERNEHMEN

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) empfiehlt konkrete Maßnahmen für mehr Informationssicherheit. Als Standard für Großunternehmen gilt der sogenannte »IT-Grundschutz«. Vieles davon lässt sich auch in kleineren Unternehmen in reduzierter Form berücksichtigen.

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)

- Angebote des IT-Grundschatzes (allgemein): bit.ly/1IYTALd
- IT-Grundschutz-Katalog für Unternehmen: bit.ly/1BcPtH0

Allianz für Cybersicherheit

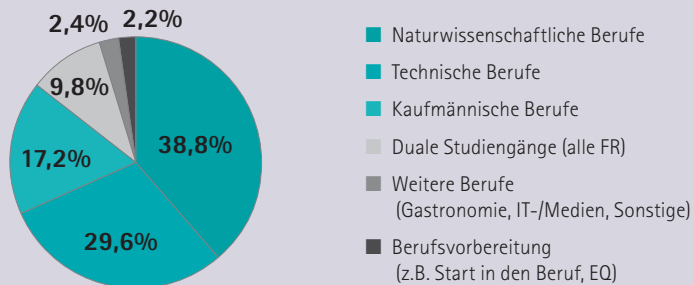
- BSI-Initiative für die Wirtschaft: bit.ly/2mcmAs

AUSBILDUNGSBERUFE IN DER CHEMIE

Spitzenplatz für den Chemikanten

Der Chemikant ist mit über 5.500 Auszubildenden mit Abstand der zahlenmäßig stärkste Beruf der Chemie-Branche. Insgesamt entfallen fast 70 Prozent aller Auszubildenden auf den MINT-Bereich. Gleichzeitig wachsen die Herausforderungen, freie Ausbildungsplätze in gewerblich-technischen Berufen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Häufig liegen die Ursachen in der fehlenden Ausbildungsreife von Schulabsolventen oder der zu geringen Zahl an Bewerbern. Dies sind die zentralen Ergebnisse der jüngsten Berufestruktur-Erhebung des BAVC, an der rund 770 Ausbildungsbetriebe teilgenommen haben.

Ausbildungsgänge in der Chemie-Branche nach Berufsgruppen



Quelle: BAVC

MINT-Berufe machen 70 Prozent aus

Mit fast 70 Prozent erreicht der Anteil der MINT-Berufe an allen Auszubildenden eine neue Bestmarke in der Chemie-Branche. Im Jahr 2011 lag der Wert bei gut 66 Prozent. Grund hierfür ist vor allem der Zuwachs von über 1.000 Auszubildenden beim Chemikanten. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass in diesem Berufsbild in besonderem Maße Nachwuchskräfte benötigt werden. Betriebe nehmen daher ihre Verantwortung wahr und bilden schon heute vorausschauend aus. Leicht rückläufige Tendenzen zeigen sich hingegen in kaufmännischen Berufen. Zusammen mit dual Studierenden in betriebswirtschaftlichen Fächern macht ihr Anteil aber nach wie vor gut 20 Prozent des Ausbildungsportfolios der Chemie-Branche aus. Das Segment der dualen Studiengänge insgesamt ist im Vergleich zum Jahr 2011 stabil. Berufsvorbereitende Maßnahmen legen weiter zu und erreichen nun einen Anteil von gut 2 Prozent.

TOP 20-Ausbildungsberufe

Beim Blick auf das Berufe-Ranking führen die Chemikanten mit großem Abstand. Industriekaufleute und Chemielaboranten folgen auf den Plätzen zwei und drei. Technische Berufe wie der Industriemechaniker und der Elektroniker für Automatisierungstechnik finden sich auf Rang vier und fünf. Ein Vergleich zwischen 100 ausgewählten Groß- und mittelständischen Unternehmen bestätigt: Die TOP 20 Ausbildungsberufe sind typisch für die Branche und zwar unabhängig von der Betriebsgröße. Lediglich der Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten ist ausschließlich in der chemisch-pharmazeutischen Großindustrie vertreten.

ANSPRECHPARTNER



Lisa Barton

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.barton@bavc.de

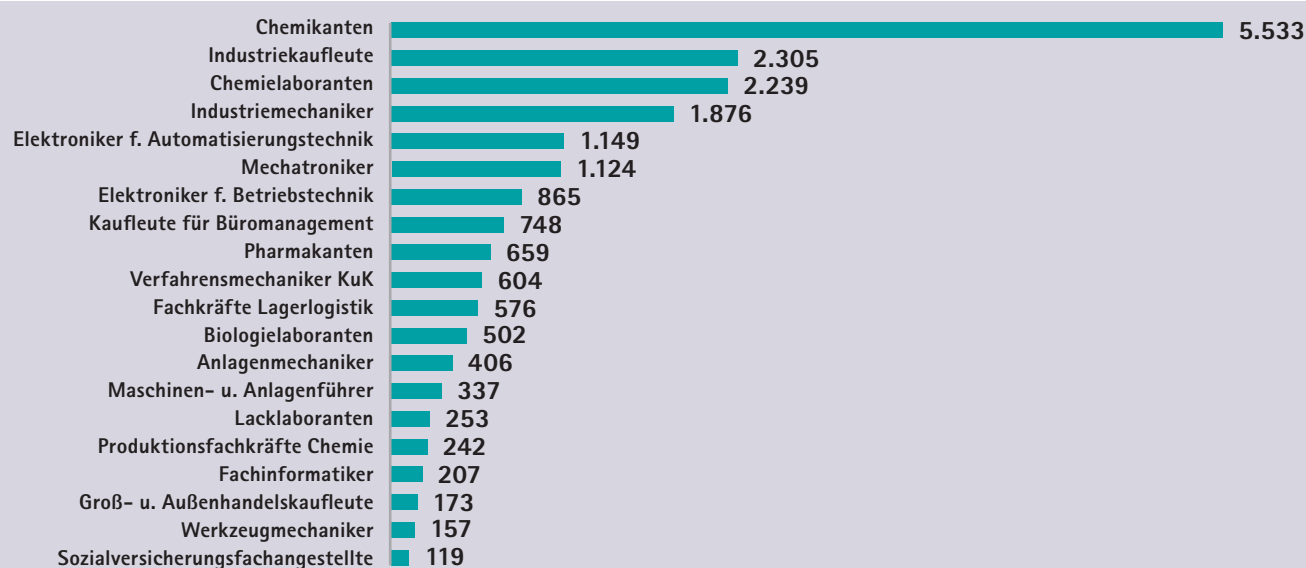


Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

TOP 20 Ausbildungsberufe in der Chemie-Branche



Quelle: BAVC

Technische Berufe schwerer zu besetzen

Erstmals wurden bei der Berufestruktur-Erhebung auch Fragen zur Bewerber-situation und zum Ausbildungsmarketing berücksichtigt. Hier zeigt sich: Der Chemikant führt nicht nur die Liste aller Ausbildungsberufe an. Er belegt auch den Spitzenplatz bei den schwer zu besetzenden Ausbildungsplätzen. Hier folgen ihm auf Rang zwei bis vier der Engpassberufe die Elektroniker, Verfahrens- und Industriemechaniker. Auf Platz fünf findet sich die Fachkraft für Lagerlogistik als kaufmännischer Beruf. Die Ursache für Besetzungsschwierigkeiten sehen die meisten Betriebe in der mangelnden Ausbildungsreife einer wachsenden Zahl von Schulabsolventen. Bei mittelständischen Unternehmen verschärfen zusätzlich geringe Bewerberzahlen sowie fehlende Bekanntheit oder falsche Vorstellungen von bestimmten Berufsbildern die Situation.

Um Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen entgegenzuwirken, setzen die Chemie-Unternehmen auf verstärktes Marketing. Schulkooperationen und Praktika gewinnen hierbei gerade im Mittelstand an Bedeutung, um frühzeitig geeignete Kandidaten für eine Ausbildung anzusprechen.

Schulen sind verstärkt gefordert

Die Ergebnisse der BAVC-Erhebung machen deutlich: Neben dem wachsenden Engagement der Ausbildungsbetriebe sind auch Schulen verstärkt gefordert, den Übergang von Jugendlichen in das Berufsleben systematischer vorzubereiten und zu begleiten. Dies reicht von der Ausprägung wichtiger Sozial- und Selbstmanagementkompetenzen bis hin zu anwendungssicherem Know-how in den MINT-Fächern. Aber auch die Heranführung an eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt sowie eine frühzeitige und umfassende Berufsorientierung sind entscheidend. Nicht nur an Haupt- und Realschulen, sondern auch an Gymnasien müssen die Chancen und Entwicklungsperspektiven der dualen Ausbildungsberufe vermittelt werden. Hier besteht auf regionaler Ebene für Schulen und Unternehmen die Notwendigkeit, die Zusammenarbeit in Zukunft weiter zu intensivieren.

AUTOREN: LISA BARTON, CHRISTOPHER KNIELING



DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS

Jetzt bewerben

Der Wettbewerb um den zehnten Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) hat begonnen. Der Preis wird auf Initiative der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung, kommunalen Spitzenverbänden, Forschungseinrichtungen, Wirtschaftsvereinigungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen vergeben. Chemie³, die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie, ist seit Kurzem institutioneller Partner des DNP.

Der DNP ist die größte Auszeichnung seiner Art in Europa. Der Preis wird seit 2008 jährlich vergeben. 2016 haben sich etwa 800 Unternehmen, Kommunen und Forschungseinrichtungen beworben. Zur Preisverleihung kamen etwa 2.000 Teilnehmer und nutzten die meistbesuchte jährliche Kommunikationsplattform zu den Themen nachhaltiger Entwicklung.

In diesem Jahr feiert der Deutsche Nachhaltigkeitspreis Jubiläum. Unternehmen können ihre Bewerbungen noch bis 28. April 2017 einreichen. Mögliche Kandidaten werden unmittelbar in die ab Juni beginnende Juryrunde eingeladen; die entsprechenden Unterlagen sind bis Mitte Juli einzureichen. Die Preise werden im Rahmen des zehnten Deutschen Nachhaltigkeitstages am 8. Dezember in Düsseldorf verliehen.

Die Bewerbung lohnt sich

Die Teilnahme am Wettbewerb und das Feedback der Jury können wertvolle Erkenntnisse für innovative Nachhaltigkeitsstrategien der Unternehmen liefern. Die Prämierung vorbildlicher Akteure und Projekte unterstützt den Wandel hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft. Sie zeigt, wie »Sustainability made in Germany« erfolgreich den Herausforderungen der Nachhaltigkeit begegnen und gleichzeitig Wettbewerbschancen eröffnen kann. Alle Wettbewerbsteilnehmer erhalten kostenfreie Karten für den Kongress. Die Teilnahme am Wettbewerb ist kostenpflichtig und für alle in Deutschland agierenden Unternehmen jeder Größe möglich.

Nominierte Unternehmen können das Siegel des Deutschen Nachhaltigkeitspreises verwenden, um ihre Erfolge nach innen und außen zu kommunizieren.

AUTOR: KARIM ABDALLA | **FOTO:** DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS

MEHR INFORMATIONEN

Bis 28. April 2017 können Unternehmen sich für den Preis bewerben. Alle Infos unter

www.nachhaltigkeitspreis.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter www.bavc.de oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.