



Toolbox bewährter Verfahren in der europäischen Chemie-, Pharma-, Gummi- und Kunststoffindustrie

Anhang zum Aktionsrahmen der sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene
ECEG und industriAll Europe





Nachhaltigkeit als Teil unserer gemeinsamen Verantwortung für die Zukunft der chemischen Industrie in Europa (1)

<p>Deutschland</p> <p>BAVC (Arbeitgeberverband) VCI (Industrie) IG BCE (Gewerkschaft)</p> <p>Chemie hoch 3 – Nachhaltigkeitsinitiative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plattform So.WIN - Nachhaltigkeitscheck 	<p>„Chemie hoch 3“ ist die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen chemischen Industrie. Die 2013 ins Lebens gerufene Initiative für nachhaltige Entwicklung wird gemeinsam vom Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) getragen: Sie umfasst fünf Etappenziele, die bis Ende 2017 erreicht werden sollen, und 12 Leitlinien. Alle drei Verbände erstellen Informationsmaterial und bieten Unterstützung für ihre Mitglieder an, z. B. die „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“ und den „Fortschrittsbericht“, die praktische Beispiele und nähere Angaben enthalten.</p> <p>2016 wurden im Rahmen der Initiative 40 Indikatoren festgelegt, um die Fortschritte des Sektors in Bezug auf die Nachhaltigkeit zu messen. Die Strategie für den Zeitraum 2018-2022 konzentriert sich auf 4 Ziele (konkrete Fortschritte, Sensibilisierung, 3 Dimensionen der Nachhaltigkeit, Sichtbarkeit).</p> <p>Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben die Plattform „So.WIN“ eingerichtet, um Diskussionen über Nachhaltigkeitsthemen auf regionaler Ebene zu ermöglichen.</p> <p>Darüber hinaus hat die Allianz von BAVC, VCI und IG BCE einen Nachhaltigkeitscheck für ihre Mitglieder zusammengestellt, der die Arbeitgeber dazu ermutigt, alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, sozial und ökologisch) gründlich und systematisch ins Auge zu fassen und entsprechende Risiken und Chancen für ihre Unternehmen auszumachen. Der Check ermutigt dazu, die strategische Strukturierung der Unternehmensressourcen zu überdenken, die Erwartungen der Stakeholder besser zu verstehen, transparent zu handeln und die Eigenverantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die Maßnahmen und Ziele des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit zu fördern.</p> <p>www.chemiehoch3.de</p>
<p>Belgien</p> <p>Essencia (Arbeitgeberverband)</p> <p>Nachhaltigkeitsbericht</p>	<p>Im Jahr 2017 stellte essencia ihren fünften Nachhaltigkeitsbericht vor. Er zeigt die zentrale Rolle innovativer Produkte der Chemie-, Kunststoff- und Life-Science-Industrie auf dem Weg zu einer besseren und nachhaltigeren Zukunft auf. Der Bericht streicht auch die historischen Fortschritte des Sektors bei den drei traditionellen Säulen „Mensch“, „Planet“ und „Wohlstand“ mit speziellem Fokus auf „Produkte“ hervor. Durch die Verknüpfung der Indikatoren mit den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung gibt essencia ein klares Bekenntnis zur globalen Nachhaltigkeitsstrategie ab. http://essenciaforsustainability.be/en/</p>



Nachhaltigkeit als Teil unserer gemeinsamen Verantwortung für die Zukunft der chemischen Industrie in Europa (2)

<p>Frankreich UIC (Arbeitgeberverband)</p> <p>Alliance INDUSTRIE DU FUTURE</p> <p>ACDV – pflanzenbasierte Chemie 2ACR – Chemie- und Recycling-Allianz</p>	<p>Von Natur aus innovativ, begleitet Chemie die Entwicklung anderer Sektoren und der Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund ist der französische Chemieverband UIC der <i>Alliance INDUSTRIE DU FUTURE</i> (Allianz für die Industrie der Zukunft) beigetreten. Sie bringt Berufsverbände, Technologiepartner und akademische Fachkreise zusammen. Sie koordiniert auf nationaler Ebene Initiativen zur Modernisierung der französischen Industrie, insbesondere durch Digitalisierung. http://allianceindustrie.wixsite.com/industrie-dufutur</p> <p>Die UIC ist eines der wichtigsten Gründungsmitglieder von zwei französischen Verbänden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACDV vertritt Akteure der pflanzenbasierten Chemie, um die Entwicklung einer nachhaltigen Chemie auf Grundlage pflanzlicher Ressourcen in Frankreich und Europa zu unterstützen und beschleunigen. http://www.chimieduvegetal.com/en/ • Der Verband „Alliance Chimie Recyclage“, 2ACR, arbeitet daran, die Wiederverwertung von Abfällen zu einer echten Chance für wirtschaftliche Entwicklung zu machen und die Ressourcen für eine stärker kreislauforientierte Wirtschaft zu optimieren. <p>Die UIC vergibt zusammen mit dem französischen Wirtschaftsministerium und der Stiftung „Maison de la Chimie“ jährlich den französischen Innovationspreis „Pierre Potier“.</p> <p>Mit diesem Preis werden die besten Innovationen der chemischen Industrie ausgezeichnet, die eine nachhaltige Entwicklung fördern.</p> <p>http://www.uic.fr/content/download/1007687/11153848/file/presentation_2017_prix_pierre-potier.pdf</p>
<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband)</p>	<p>Preis für bewährte Verfahren: Im Rahmen des nationalen Tages für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, der gemäß nationalem Kollektivvertrag jährlich im Chemiesektor organisiert wird, zeichnen die Sozialpartner Unternehmen aus, die sich für nachhaltige Entwicklung einsetzen, die wiederum für die Wettbewerbsfähigkeit des Sektors von strategischer Bedeutung ist.</p> <p>Mit diesem Preis wird die positive Rolle des Unternehmens und sein Wert für die Region gewürdigt. Das Engagement des Sektors im Bereich SR wird gefördert und bewährte Verfahren werden ausgetauscht. Wissen, Kommunikation und Transparenz tragen zu positiven Beziehungen zwischen den Stakeholdern bei.</p>



Nachhaltigkeit als Teil unserer gemeinsamen Verantwortung für die Zukunft der chemischen Industrie in Europa (2)

<p>Weltweite Initiative</p> <p>Responsible Care®</p> <p>Über 60 Länder weltweit</p> <p>Beispiel der bulgarischen BCCI</p>	<p>Responsible Care ist eine einzigartige Initiative der chemischen Industrie, um Verbesserungen bezüglich Umweltleistung, Gesundheitsschutz und Sicherheit zu erreichen und mit Stakeholdern über Produkte und Verfahren zu kommunizieren.</p> <p>Weitere Informationen: http://www.cefic.org/Responsible-Care/</p> <p>Die nationalen Ergebnisse werden auf Grundlage von 18 KPI organisiert und in einer gemeinsamen Datenbank gesammelt. Insbesondere in den mittel- und osteuropäischen Ländern fördert die Initiative den Aufbau von Kapazitäten.</p> <p>In Bulgarien beispielsweise ermutigt Responsible Care Unternehmen, hohe, in anderen EU-Mitgliedsstaaten bereits etablierte Standards anzustreben, um die Glaubwürdigkeit der Industrie und den Aufbau von Kapazitäten zu verbessern. Dank der seit 2004 bestehenden RC-Mitgliedschaft tauschen die Mitgliedsunternehmen von BCCI untereinander bewährte Verfahren in den Bereichen Chemikaliensicherheit, Verfahrenssicherheit, Energieeffizienz sowie allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen zu Gesundheitsschutz und Umwelt, neuen Vorschriften und Innovationen aus. www.bcci2001.com</p>
---	--



Förderung von Altersmanagement-Strategien (1)

<p>Belgien Essenscia (Arbeitgeberverband) Mehrere Projekte</p>	<p>Die Überalterung der Erwerbsbevölkerung in Belgien und die Notwendigkeit, junge Menschen für unsere Branche zu gewinnen, machen deutlich, wie wichtig Weiterbildung und lebenslanges Lernen während des gesamten Arbeitslebens sind. Es laufen bereits mehrere Initiativen, um die Ausbildung in den MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieur-/Naturwissenschaften und Technologie) zu unterstützen, zum Beispiel Brücken zwischen der Industrie und allen Bildungsebenen sowie Aufbau eines positiven Images technischer und wissenschaftlicher Bildung unter den Studierenden. Beispiel: die „größte Chemiestunde“, um Schülerinnen und Schüler im Primarschulbereich zu sensibilisieren (http://www.essenscia.be/nl/Newsletters/Detail/132).</p> <p>Darüber hinaus sind die Nutzung sektoraler Ausbildungszentren durch Sekundarschulen zur Verbesserung der Qualität des Chemieunterrichts, die Lehrerfortbildung, das Pilotprojekt „Duales Lernen“ ab 2016 einige der wenigen Beispiele.</p> <p>Außerdem gibt es Partnerschaften mit dem Technopolis Science Center und Innovationscamps.</p> <p>Im Hochschulbereich: enge Zusammenarbeit bezüglich Lehrinhalten, branchenspezifische Jobbörse „We Are Chemistry“; Projekt Avogadro: duales Studium der chemischen Verfahrenstechnik im letzten Jahr (80 % der Ausbildung im Unternehmen).</p>
<p>Frankreich UIC (Arbeitgeberverband)</p> <p>Chemische Industrie Tarifvertrag</p>	<p>Die Einführung des Generationenvertrages ermöglicht den Transfer von Kompetenzen zwischen älteren und jungen Arbeitnehmern.</p>
<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband)</p>	<p>Ein ganzes Kapitel des nationalen Kollektivvertrags ist dem lebenslangen Lernen gewidmet, um kontinuierliches Lernen, fächerübergreifende Kompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu fördern. LLL wird vom bilateralen Gremium der chemischen Industrie für Weiterbildung unterstützt, das den Fortbildungsbedarf der Unternehmen analysiert, Kurse überwacht und über bewährte Verfahren berichtet. Eine spezielle sektorale Rahmenvereinbarung ermöglicht, öffentliche Gelder für Weiterbildungsmaßnahmen zu verwenden.</p>



Förderung von Altersmanagement-Strategien (2)

<p>Deutschland BAVC (Arbeitgeberverband) IG BCE (Gewerkschaft)</p> <p>Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie, TV DEMO</p> <p>Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge, TEA</p>	<p>Mechanismen des TV DEMO</p> <p>Um flexibel auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des Arbeitslebens reagieren zu können, sieht der TV DEMO folgende Mechanismen vor: Langzeitkonten, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), tarifliche Altersvorsorge, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Altersteilzeit und Gesundheitsvorsorge. Diese im TV DEMO festgelegten Verwendungszwecke werden über den Demografiefonds finanziert.</p> <p>https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_06_2017_fa6.html</p> <p>Im Hinblick auf den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge fördern die TEA-Mechanismen (Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge) die zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge. Das sogenannte Chemie-Modell basiert auf dem Prinzip der Bruttoentgeltumwandlung. Für die Umsetzung der Entgeltumwandlung trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, über welchen Durchführungsweg diese angeboten wird (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse oder Direktzusage).</p> <p>https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/li_ib_07_2017_fa4.html</p>



Förderung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen (1)

<p>Frankreich UIC (Arbeitgeberverband) FCE CFDT (Gewerkschaft)</p> <p>Tarifvertrag 2014</p> <p>Tarifvertrag 2015</p>	<p>Die französischen Sozialpartner UIC und FCE CFDT fördern Weiterbildung und lebenslanges Lernen im Rahmen:</p> <ul style="list-style-type: none">• ihres Tarifvertrags von 2014;• der Einführung von persönlichen Weiterbildungskonten für jeden Arbeitnehmer für die Kompetenzentwicklung außerhalb des Arbeitsplatzes;• des Generationenvertrags und• Ausbildungsprogrammen für Mentoren, um moderne Ausbildungsmethoden zu vermitteln und den Lernenden ausgezeichnete Bedingungen zu bieten. Sie werden von den Arbeitgebern finanziell unterstützt, um den Bereich Mentoring auszubauen und zu professionalisieren. <p>Die UIC ist auch im Bereich der Beschäftigungs- und Kompetenzplanung tätig. Der Tarifvertrag aus dem Jahr 2015 sieht finanzielle Unterstützung für KMU im Bereich der Personalplanung vor.</p> <p>Regionale und nationale Wettbewerbe für Sekundarschulen: http://www.olympiades-chimie.fr/</p> <p>„The Chemical World Tour“ bringt Studierenden über Blogs und Videos die chemische Industrie und ihre Innovationen näher: http://www.chemicalworldtour.fr/</p> <p>Weitere Informationen: http://www.jetravailledanslachimie.fr/employeurs/</p>
<p>Polen PIPC (Arbeitgeberverband) „ChemHR“</p>	<p>Das Programm „ChemHR“ soll die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen der chemischen Industrie stärken. Es arbeitet daran, den akademischen Lehrplan für herausragende Studierende an die Anforderungen der am Projekt beteiligten Unternehmen anzupassen. Darüber hinaus wird ein System von Praktiken und Studien eingerichtet, das den Anforderungen der einzelnen PIPC-Mitgliedsunternehmen, die an dem Projekt teilnehmen, gerecht werden soll.</p> <p>www.chemhr.pl</p>



Förderung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen (2)

<p>Deutschland BAVC IG BCE Unterstützungsverein der chemischen Industrie, UCI</p>	<p>Der UCI gewährt Arbeitnehmern in der chemischen Industrie unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung. Teilnehmende eines Weiterbildungsprogramms, die die Qualifikation für die Aufnahme einer Berufsausbildung erwerben, können finanzielle Unterstützung für ihre Lebenshaltungskosten erhalten. Darüber hinaus können qualifizierte Arbeitskräfte, die von Arbeitslosigkeit bedroht ist, unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung erhalten, um persönliche Notlagen zu vermeiden.</p>
<p>Niederlande VNCI (Arbeitgeberverband) ÖPP COAST</p>	<p>COAST (Comprehensive Analytical Science and Technology) wurde 2008 als unabhängige Stiftung gegründet und 2016 offiziell als nationale <i>Community of Innovation</i> (COI) für analytische Wissenschaft und Technologie im Spitzensektor Chemie anerkannt. Als öffentlich-private Partnerschaft besteht die Community aus mehr als 70 Organisationen mit Interesse an analytischer Wissenschaft und Technologie. Hauptziel ist es, die niederländische Innovationskraft dank analytischen Fachwissens und Instrumenten von höchstem Niveau zu fördern. COAST hat sich zum Ziel gesetzt, die analytischen Wissenschaften in den Niederlanden zu fördern, indem die Zahl der Studierenden, die in diesem Bereich einen BSc- (FH) und (akademischen) MSc-Abschluss erwerben, erhöht wird. Darüber hinaus steigert COAST durch sein Forschungsprogramm die Zahl der Doktoranden im Bereich der Analytischen Wissenschaften. COAST arbeitet am Aufbau eines kontinuierlichen Karrierepfads, in dem Ausbildung und Beschäftigung eng verflochten sind. Studierende, die bereits im Rahmen ihres Studiums Arbeitserfahrung gesammelt haben und erfahrene Analytiker sind, erhalten die Möglichkeit, in ihrer beruflichen Laufbahn weiter zu lernen und zu wachsen (lebenslanges Lernen). www.ti-coast.com/astp und www.ti-coast.com/mscplus</p>
<p>Bulgarien BCCI (Arbeitgeberverband) CITUB, Podkrepa (Gewerkschaft) Kooperationspakt</p>	<p>Die bulgarischen Sozialpartner der chemischen Industrie unterzeichneten im April 2007 den „Kooperationspakt“. Der im April 2015 verlängerte Pakt fördert die berufliche Bildung und Qualifizierung der derzeitigen und künftigen Arbeitskräfte, unter anderem durch die Herstellung und Pflege von Kontakten zwischen den Sozialpartnern und Einrichtungen, die Ausbildung von Arbeitskräften für den Sektor, die Ermutigung von Unternehmen, in Arbeitskräfte zu investieren, und die Bestärkung von Arbeitnehmern, höhere Qualifikationen zu erwerben. Weitere Themen sind die Wettbewerbsfähigkeit, das Image der chemischen Industrie, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz usw. www.bcci2001.com</p>



Förderung von Berufsbildung (1)

<p>Frankreich UIC (Arbeitgeberverband) FCE CFDT (Gewerkschaft)</p>	<p>Die Websites richten sich an junge Menschen, die sich über Lehrlingsausbildungen oder Fortbildungsangebote sowie Studien im Zusammenhang mit der chemischen Industrie informieren möchten. Studien belegen die Bedeutung der Chemie für eine nachhaltige Entwicklung: http://www.lesmetiersdelachimie.com/ und http://emploi.docteurs-chimie.org/</p>
<p>Websites für junge Menschen</p>	<p>Siehe auch „Weiterbildung und lebenslanges Lernen fördern“.</p>
<p>Beschäftigungsvertrag</p>	<p>Im Juli 2014 wurden ein Beschäftigungs- und ein Generationenvertrag abgeschlossen, um bis 2017 47 000 neue Mitarbeiter und 5000 Auszubildende einzustellen und die Zahl der jungen Menschen in der Branche um 10 % zu erhöhen.</p>
<p>Generationenvertrag</p>	<p>Der Generationenvertrag soll durch gemischte Teams, Unterstützung von KMU usw. jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern und gleichzeitig ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben halten.</p>
<p>Jobbörse für chemische Industrie</p>	<p>Die UIC organisiert unter dem Namen <i>Village de la Chimie</i> in verschiedenen französischen Regionen branchenspezifische Jobbörsen, wo sich Interessierte über Stellenangebote, Weiterbildungsmaßnahmen sowie offene Praktikums- und Ausbildungsplätze informieren können.</p>
<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband)</p>	<p>Befristete Abweichung von den nationalen Tarifverträgen (Senkung des Mindestlohns für höchstens 3 Jahre um höchstens 20 %), Lehrlingsausbildung (18-29 Jahre, von 6 Monaten bis zu 3 Jahren, 80-120 Stunden Ausbildung am Arbeitsplatz, wenn möglich).</p>
<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband) Italienisches Ministerium für Bildung und Forschung</p>	<p>Federchimica bemüht sich um junge Menschen und macht ihnen den Berufseinstieg in der chemischen Industrie schmackhaft. Der Verband organisiert jedes Jahr eine große Veranstaltung für Sekundarschulen, auf der junge Spitzenkräfte verschiedener Chemieunternehmen interessierten Schülerinnen und Schülern über ihre Erfahrungen in der Branche berichten. Website zur Förderung und zum Studium von Chemie: www.chimicaunabuonascelta.it Alle weiteren Veranstaltungen und Informationen auf der Website: http://scuole.federchimica.it/</p>



Förderung von Berufsbildung (2)

<p>Finnland CIF, Kemianteollisuus (Arbeitgeberverband)</p>	<p>Geringere Vergütung für Auszubildende, Praktikanten und Jugendliche unter 18 Jahren, zweiwöchiges Einführungsprojekt für Schüler, Sommerjob-Kampagne, um junge Talente für die Branche zu gewinnen. http://www.kemianteollisuus.fi/en/industrial-relations/summer-jobs/</p>
<p>Dänemark DI (Arbeitgeberverband)</p>	<p>In der Kampagne „Operation Praktikplads“ arbeiten DI-Berater mit DI-Mitgliedsunternehmen zusammen, um Angebot und Nachfrage von Fachkräften zu erfassen, Rekrutierungspraktiken zu analysieren und junge Talente für die Branche zu gewinnen. praktikplads@di.dk</p>
<p>Deutschland BAVC (Arbeitgeberverband) VCI (Industrie)</p>	<p>Über den „Fonds der Chemischen Industrie“ stellt der Sektor jungen Forschern und Hochschullehrern sowie Schulen finanzielle Unterstützung (rund 12 Mio. € pro Jahr) zur Verfügung. https://www.bavc.de/bavc/web/web.nsf/id/pa_ausbildung_in_der_chemie.html</p>
<p>EU – Europäische Kommission, GD EMPL Drop'Pin</p>	<p>Beide Sozialpartner unterstützen die Plattform „Drop'pin“, auf der Akteure ihre Lehrstellen und Weiterbildungsmöglichkeiten teilen können, um mehrsprachige und mobile junge Menschen in ganz Europa zu erreichen und Partner für die Entwicklung gemeinsamer, jugendorientierter Programme zu finden. https://ec.europa.eu/eures/public/de/opportunities</p>
<p>Schweden IKEM (Arbeitgeberverband)</p>	<p>Die schwedischen sektoralen Sozialpartner einigten sich 2014 auf ein Projekt, um junge Menschen für den Sektor zu gewinnen. Es ermöglicht den Arbeitgebern, junge Menschen unter 25 Jahren zu 75 % des Mindestlohns zu beschäftigen. Während der Arbeitszeit bieten die Arbeitgeber eine praktische Einführung am Arbeitsplatz an.</p>



Förderung von Berufsbildung (3)

<p>Deutschland + Polen + Tschechien FAVEO (Arbeitgeber + Gewerkschaften) Projekt „TraWi“ (2-jähriges Projekt, im September 2015 abgeschlossen, finanziert aus der EU-Haushaltlinie Leonardo da Vinci)</p>	<p>„TraWi – Transfer von Erfahrungen bei der Gestaltung einer wirtschaftsnahen berufspraktischen Ausbildung in den Strukturen schulisch orientierter Ausbildungssysteme“ Ziele: - Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und der Wirtschaft - Austausch bewährter Verfahren - Weitergabe von Erfahrungen mit betrieblicher Berufsausbildung Projektpartner: – FAVEO, eine deutsch-polnische Stiftung für Berufsbildung. An der Stiftung sind 2 polnische Chemiegewerkschaften (OPZZ und Solidarność) und das Qualifizierungsförderwerk (QfC) der IG BCE beteiligt. Projektpartner sind die regionale Organisation des BAVC (Arbeitgeberverband Nordostchemie) in den ostdeutschen Bundesländern und mehrere Chemieunternehmen aus Polen und Tschechien (Anwil S.A., D&R Dispersions and Resins Sp.z.o.o., Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police“ S.A., Grupa Lotus S.A. und Grupa PCC) sowie die 2 Gewerkschaften. http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=10941#.WO4sr_mGPIU http://qfc.de/abschluss-mit-neuem-anfang/</p>
<p>Tschechien SCHP ČR (Arbeitgeberverband) OS ECHO (Gewerkschaft) Sektorvereinbarung</p>	<p>Projekt „Sektorvereinbarungen als Instrument des sozialen Dialogs zur Lösung langfristiger Probleme im Bereich der Personalentwicklung“ Ziele: Der jungen Generation Einblick in die Chemie zu geben, die Zahl der Absolventen von Chemieschulen zu erhöhen und die Beschäftigung von Fachkräften insgesamt zu erhöhen. http://sekdohoda.socdial.cz/ Berufsbildung: Vorbereitung und Durchführung des Wettbewerbs „Wir suchen den besten jungen Chemiker der Tschechischen Republik“, Exkursionen in Chemieanlagen für Schüler der Sekundarstufe, Berufspraxis, Nutzung von Universitätslabors, Stabilisierung und Entwicklung der Zusammenarbeit mit Berufsschulen. Website: www.mladychemik.cz</p>



Förderung von Berufsbildung (4)

<p>Bulgarien BCCI (Arbeitgeberverband) CITUB, Podkrepa (Gewerkschaft) BIA (Industrieverband)</p> <p>EU-Projekt CASSY 2009-2013</p>	<p>Das vom Europäischen Sozialfonds, ESF, finanzierte Projekt „Development of a Workforce Competence Assessment System by Sectors and Regions“, CASSY, unterstützte die bulgarischen Sozialpartner und den Industrieverband bei der Entwicklung von 25 Kompetenzprofilen für die chemische Industrie. Unter anderem wurde ein sektoraler Kompetenzrat eingerichtet, dessen Ziel es ist, die Anpassungsfähigkeit an den Arbeitsmarkt und das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.</p> <p>www.competencemap.bg</p>



Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Frankreich	Das Arbeitsgesetz vom August 2016 sieht ein Recht auf Nichterreichbarkeit und außerdem vor, dass die Unternehmen diesbezügliche Vorschriften festlegen müssen, um das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu wahren.
Recht auf Nichterreichbarkeit	
Deutschland	Bezahlter Urlaub bei schwerer Erkrankung von Angehörigen
BAVC (Arbeitgeberverband) IG BCE (Gewerkschaft)	Der Arbeitnehmer hat das Recht auf bezahlten Urlaub nach § 8 I. Ziff. 5 MTV bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist.
Manteltarifvertrag (MTV)	



Personelle Vielfalt ist für unseren Sektor von entscheidender Bedeutung

<p>Belgien Essencia (Arbeitgeberverband)</p> <p>„Straffe werknemers, slimme werkgevers“ (außerordentliche Arbeitnehmer, schlaue Arbeitgeber)</p>	<p>Idee: Sensibilisierung der Arbeitgeber für Unterstützungsmaßnahmen in Bezug auf die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern mit Behinderung, ohne Abstriche bei der Produktivität befürchten zu müssen.</p> <p>Co-valent, der Ausbildungsfonds des Sektors, hat eine Informationskampagne gestartet, die sich an die Organisationen im Sektor richtet. Weitere Informationen unter www.co-valent.be/nl/arbeidsbeperking/#; mit vielen nützlichen Links (z. B. Unterstützung für Unternehmen bei der Beantragung von Unterstützung und Beratung bei der Einstellung oder Wiedereinstellung von Mitarbeitern mit einer Behinderung).</p> <p>Spezifische Fallstudien zeigen, wie Mitarbeiter mit Behinderung erfolgreich in das Arbeitsleben von Organisationen integriert werden können. Diese Praxisbeispiele sind dank der Zusammenarbeit mit Unternehmen wie Ineos, BASF und Deceuninck verfügbar.</p>
<p>Frankreich Chemische Industrie Tarifvertrag (Arbeitgeber + Gewerkschaften)</p>	<p>Nach französischem Recht müssen in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten 6 % Arbeitnehmer mit Behinderung eingestellt werden. Der Tarifvertrag von 2011 fördert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. http://www.uic.fr/Developpement-durable/Diversite/Handicap</p> <p>Die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer mit Behinderungen muss doppelt so lang sein wie für nicht behinderte Arbeitnehmer. Unternehmen (mit mehr als 300 Mitarbeitern) werden aufgefordert, einen Verantwortlichen für Arbeitnehmer mit Behinderung zu benennen. Unternehmen (mit weniger als 300 Beschäftigten) können diese Maßnahme in Betracht ziehen. Der zuständige Mitarbeiter bereitet die Aufnahme des Arbeitnehmers vor, einschließlich der Sensibilisierung des Arbeitskollegen, aktualisiert die gespeicherten Informationen zur Behinderung dieser Person und koordiniert die Integration in die Belegschaft.</p> <p>Der Tarifvertrag fördert die personelle Vielfalt, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, die Gleichbehandlung und die Bekämpfung von Stereotypen: Nach einer Analyse des Sachstands werden Sensibilisierungsmaßnahmen eingeleitet.</p> <p>Ein jährliches Follow-up auf Branchenebene gewährleistet die praktische Umsetzung und Effizienz der Maßnahmen.</p>



Berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1)

<p>Europäische Union EMCEF (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeberverband) FECCIA (Gewerkschaft)</p> <p>Strategien für aktives Altern in der europäischen chemischen Industrie</p>	<p>Der demografische Wandel ist eine der zentralen Fragen für die hochspezialisierte chemische Industrie in Europa. Die Altersstruktur der Beschäftigten im Chemiesektor unterscheidet sich stark von der der Erwerbsbevölkerung insgesamt. Die von den europäischen Sozialpartnern der chemischen Industrie, der Europäischen Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften (EMCEF) und der <i>European Chemical Employers Group</i> (ECEG) gemeinsam mit der <i>Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries annexes</i> (FECCIA, Europäischer Führungskräfteverband Chemie) in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa“ zeigte, dass die chemische Industrie mit schwerwiegenden Auswirkungen konfrontiert sein wird, wenn es ihr nicht gelingt, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen.</p> <p>Aktives Altern in der europäischen chemischen Industrie: Umfrage zu Altersmanagement-Praktiken: http://www.demographicsinchemistry.eu/fileadmin/pdf/FECCIA_Doku_engl_RZ280912web.pdf</p> <p>Altersmanagement-Toolkit: http://www.demographicsinchemistry.eu/index.php?id=29&L=1</p>
<p>Europäische Union EMCEF (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeberverband) FECCIA (Gewerkschaft)</p> <p>Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa, 2008-2010</p>	<p>Im Rahmen dieses Projekts wurden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in sieben europäischen Ländern untersucht: Belgien, Tschechien, Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien. Nach einem kurzen allgemeinen Überblick wird die nationale und regionale demografische Entwicklung in den oben genannten Ländern dargestellt. Schließlich wird das aktuelle Arbeitskräfteangebot der chemischen Industrie untersucht und auf die demographischen Strukturen im Jahr 2030 übertragen.</p> <p>Projekt-Website: http://demographicsinchemistry.eu/index.php?id=20&L=1</p> <p>Broschüre „Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa“ von Thusnelda Tivig, Daniel Eggert und Claudia Korb, 2010. https://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/VWL/VWL-Institut/pdf/Chemiestudie_deutsch.pdf</p>



Berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2)

<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband) Generationenbrücke</p>	<p>2009 eingeführtes Prinzip: Das Projekt hat zum Ziel, eine „Brücke“ zwischen den Generationen zu schaffen. Das Unternehmen stellt junge Menschen ein, damit Arbeitnehmer, die kurz vor dem Renteneintrittsalter stehen, von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung umsteigen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> - erleichtert das Wissensmanagement für die Unternehmen, insbesondere den Wissenstransfer, um das Wissen von Arbeitnehmern kurz vor dem Ruhestandalter im Betrieb zu erhalten; - verringert die Arbeitslast älterer Arbeitnehmer, wertschätzt ihre Erfahrung; - bietet jungen Arbeitnehmern Beschäftigungs- oder Ausbildungsmöglichkeiten und - erleichtert die Integration neuer Mitarbeiter.
<p>Finnland Kemianteollisuus Programm für ältere Arbeitnehmer bei Berner Oy</p>	<p>Das finnische Familienunternehmen Berner Oy hat ein innovatives Programm für ältere Arbeitnehmer ins Leben gerufen, um ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Das durchschnittliche Renteneintrittsalter ist daraufhin gestiegen. Im Alter von 55 Jahren vereinbaren Arbeitnehmer und ihre Vorgesetzten einen spezifischen Karriereplan, der die Anpassung von Aufgaben, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen usw. beinhaltet. Er umfasst auch Gesundheitschecks, Programme zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und zusätzlichen Urlaub. Arbeitnehmer im Ruhestand können sich in die Personaldatenbank eintragen und temporäre Vakanzen besetzen. Das Programm stellt die Weitergabe von Wissen sicher und würdigt die Erfahrung, Fähigkeiten und Kompetenz sowie das Engagement älterer Menschen.</p> <p>http://www.sitra.fi/en/news/working-life-prize/finnish-national-prize-innovative-practices-employment-and-social-policy</p>



Anerkennung und Validierung erworbener Kompetenzen (1)

<p>Frankreich Tarifvertrag</p>	<p>Die UIC entwickelte CQP (Certificate of Professional Qualification) zur Validierung von Kompetenzen. Derzeit gibt es im Bereich Chemie rund 14 CQP für Management, Produktion, Vertrieb und Logistik. Die Erstellung von CQP ist ein kontinuierlicher Prozess im Einklang mit den Bedürfnissen der Unternehmen.</p>
<p>Europäische Union CEDEFOP – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung</p>	<p>Die europäischen Sozialpartner betonen die Bedeutung der Arbeit von CEDEFOP, wie z. B. die Maßnahmen zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, zur Förderung des Lernens für die Arbeit und zum Verständnis von Qualifikationen, die einen Mehrwert darstellen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen inspirieren können, wenn die Kompetenzen den Anforderungen entsprechen. Letzteres leistet einen Beitrag zum gegenseitigen Verständnis der unterschiedlichen Qualifikationen in ganz Europa, „indem es zur Konzeption, Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer europäischer Instrumente und Prinzipien in der allgemeinen und beruflichen Bildung beiträgt. Diese sollen Menschen dabei helfen, durch allgemeine und berufliche Bildung in jedem Alter vorankommen, ihren Beruf zu wechseln oder ins Ausland zu ziehen, um dort zu arbeiten oder sich weiterzubilden. Sie sollen darüber hinaus zu mehr Kohärenz in der Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungspolitik in ganz Europa führen.“</p>
<p>Europäische Union IndustriAll Europe (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeber)</p> <p>Rahmenvereinbarung über Kompetenzprofile für die Berufe Operator und First Line Supervisor in der chemischen Industrie</p>	<p>Diese Rahmenvereinbarung über berufliche Kompetenzen und Ausbildung für den Chemiesektor in 27 Ländern der Europäischen Union ist die erste ihrer Art in der chemischen Industrie und die zweite in allen europäischen Sektoren zu den Themen allgemeine und berufliche Bildung sowie lebenslanges Lernen. Dies ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände im Chemiesektor daran gearbeitet haben, Unternehmen und Arbeitskräfte bei der Bewältigung der globalen Wirtschaftskrise zu unterstützen und eine Plattform für nachhaltiges Wachstum zu schaffen. Zentrale Aspekte dieser Vereinbarung sind der künftige Bedarf an guter Berufsbildung und qualifizierten Arbeitskräften in Zeiten des demografischen Wandels und der Überalterung der Erwerbsbevölkerung.</p> <p>Die Antizipation der demografischen Risiken und die Vorbereitung auf diese Herausforderung sind Schlüsselfragen für die Zukunft einer nachhaltigen europäischen chemischen Industrie.</p> <p>Rahmenvereinbarung, 04/2011 http://www.industriall-europe.eu/socdial/chem/map/baonetIII/Agreement20110514-DE-Fin.doc Addendum, 10/2015: http://www.eceg.org/uploads/Modules/DocumentsLibrary/20151014_eceg_addendum.pdf</p>



Anerkennung und Validierung erworbener Kompetenzen (2)

<p>EU Assoziierte Partner: IndustriAll Europe (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeberverband) BCCI (bulgarischer Arbeitgeberverband)</p> <p>Projekt PILE UP 2011-2013</p>	<p>Das im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms der Europäischen Kommission finanzierte <i>Process Industry Learning Unit Project</i> PILE UP entwickelte gemeinsame europäische Einheiten von Lernergebnissen (ULO) für die Berufe Process Operator und Wartungstechniker in der chemischen Industrie. Auf der Grundlage von ECVET ermöglicht dies den Arbeitnehmern, Lernergebnisse zu „stapeln“, um so ein höheres Qualifikationsniveau zu erreichen, das den Bedürfnissen der Industrie entspricht. Darüber hinaus wurden die bestehenden Profile für den All-Round Process Operator EQR-Niveau 4 und den Wartungstechniker EQR-Niveau 4 aktualisiert. Das Projekt bietet ein sofort einsatzbereites Instrument, um die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Arbeitnehmer in Europa anzuerkennen und zu bewerten und so die europäische Mobilität zu erleichtern.</p> <p>www.pile-up.eu</p> <p>Hauptprojektpartner: 6 nationale Berufsbildungseinrichtungen aus Bulgarien, Deutschland, Deutschland, der Schweiz, Polen, Belgien und den Niederlanden.</p>



Freiwillige Mobilität fördern

<p>EU IndustriAll Europe (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeberverband) FECCIA (Gewerkschaft) Projekt zur Förderung der Mobilität junger Menschen VS/2015/0348</p>	<p>„Förderung der freiwilligen Mobilität junger Arbeitnehmer in der chemischen Industrie in der EU – Mentoring-Strategien der Sozialpartner für eine verstärkte Beschäftigung junger Arbeitnehmer in der chemischen Industrie nach der Krise“</p> <p>Das im Januar 2016 gestartete Projekt zielt darauf ab, die freiwillige Mobilität junger Arbeitnehmer zu erhöhen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Beschäftigungsmöglichkeiten in unserem Sektor suchen. Über ein Mentoring-Portal können junge Arbeitssuchende mit Branchenexperten in ganz Europa in Kontakt treten und so die erste Kontaktbarriere besser überwinden. Weitere Informationen: http://www.mobilitymentoringportal.eu/</p>
<p>EU Assoziierte Partner: IndustriAll Europe (Gewerkschaft) ECEG (Arbeitgeberverband) BCCI (bulgarischer Arbeitgeberverband)</p> <p>Projekt PILE UP 2011-2013</p>	<p>Siehe „Anerkennung und Validierung erworbener Kompetenzen“.</p>



Wissenstransfer durch Mentoring-Programme

<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband) Generationenbrücke</p>	<p>Siehe „Berufliche Entwicklung älterer Arbeitnehmer und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“</p>
<p>EU ECEG (Arbeitgeberverband) IndustriAll Europe (Gewerkschaft) FECCIA (Gewerkschaft) Projekt zur Förderung der Mobilität junger Menschen VS/2015/0348</p>	<p>Siehe „Freiwillige Mobilität fördern“.</p>



Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit Grundvoraussetzung für alle (1)

<p>Belgien Essenscia (Arbeitgeberverband) Verschiedene Programme</p>	<p>Solvay: Via WellBe, eine personalisierte Webplattform, können Mitarbeiter Unterstützung eines virtuellen Coaches in Anspruch nehmen. Diese reicht vom Erhalt der körperlichen Fitness über die Kontrolle des Gewichts bis hin zur Umstellung auf einen gesünderen Lebensstil usw., je nach persönlichen Zielen. Darüber hinaus organisiert das Unternehmen Informationskampagnen zum Thema gesunde Ernährung. Auch die Teilnahme an öffentlichen Sportveranstaltungen ist für die Gruppendynamik förderlich.</p> <p>BASF: Das Unternehmen führt regelmäßig Gesundheitskampagnen für Schichtarbeiter durch, da unregelmäßige Arbeitszeiten einen entsprechenden Lebensstil erfordern. Das Gesundheitsprojekt B-Fit@BASF konzentriert sich auf drei Bereiche: „Schlafen bei Schichtarbeit“, „Essen im Schichtdienst“ und „Trainieren im Schichtdienst“. Zu diesen Themen fanden 380 Workshops statt, an denen 73 % der Schichtarbeiter teilnahmen.</p> <p>Evonik: Das Unternehmen startete ein spezielles Programm zur Vorbeugung von Herz-Kreislauf-Beschwerden. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich auf ihr kardiovaskuläres Risiko untersuchen zu lassen. Dazu gehören Faktoren wie Blutdruck, Gesamtcholesterin, „gutes“ (HDL) Cholesterin und Diabetes. Die Teilnehmenden erhalten Ratschläge und nützliche Informationen über ihre Gesundheit.</p> <p>Monsanto: Das Unternehmen hat für seine Mitarbeiter das Programm „Ichange2“ aufgelegt (https://ichange2.eu/web/). Hier steht ein Online-Coach für Fragen bezüglich gesunder Lebensweise, Schlaf, Bewegung, Essen, Rauchen, Reduzierung des Alkoholkonsums, Verbesserung des Stressmanagements und des Wohlbefindens oder Gewichtskontrolle zur Verfügung. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter ermutigt, an öffentlichen Sportveranstaltungen teilzunehmen.</p> <p>Das KMU „Quality Assistance S.A.“ startete 2014 einen umfassenden Personalplan für seine Mitarbeiter. So wurden beispielsweise ein persönlicher Entwicklungsplan und eine monatliche Zufriedenheitsbefragung eingeführt. Darüber hinaus gründete das KMU einen Laufclub, in dem die Mitarbeiter von Kollegen gecoacht werden. Gemeinsam Sport zu treiben, wirkt sich positiv auf die Gesundheit, den Teamzusammenhalt und das soziale Wohlbefinden aus. Weitere Informationen: http://www.quality-assistance.com/</p>
--	---



Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit Grundvoraussetzung für alle (2)

<p>Polen PIPC (Arbeitgeberverband) „Sichere Chemiearbeit“, (Bezpieczna Chemia)</p>	<p>Ziel des Projektes ist es, das Bewusstsein für die Arbeitssicherheit in PIPC-Mitgliedsunternehmen und anderen Unternehmen der chemischen Industrie zu stärken. Darüber hinaus setzt sich das Projekt für die Förderung höchster Sicherheitsstandards und der besten verfügbaren Techniken (BVT) sowie die Stärkung des Bewusstseins für Arbeitssicherheit und -hygiene sowie Brandschutznormen ein und informiert über Fragen der Arbeitssicherheit und -hygiene sowie der technologischen Verfahrenssicherheit.</p> <p>www.programbezpiecznachemia.pl</p>
<p>Frankreich Tarifverträge</p>	<p>Um die negativen Auswirkungen beschwerlicher Tätigkeiten auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu minimieren, haben die Unternehmen der chemischen Industrie in Frankreich Vereinbarungen abgeschlossen oder Aktionspläne aufgestellt, in denen verschiedene Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsplätze festgelegt sind, wie z. B. Schulungen zu psychosozialen Risiken, manueller Handhabung von Lasten oder belastenden Körperhaltungen oder Arbeitsplatzwechsel bzw. -rotation.</p> <p>Im Jahr 2016 unterzeichneten die Sozialpartner eine Vereinbarung über Gesundheit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gefahrenabwehr in der chemischen Industrie. Im Jahr 2014 haben die Sozialpartner ein Zusatzkrankenversicherungssystem auf Branchenebene eingerichtet.</p>
<p>Italien Federchimica (Arbeitgeberverband)</p>	<p>„Welfarechim“: Dieser Begriff wurde vor 8 Jahren geschaffen, um das Engagement der chemischen Industrie im Bereich des Wohlbefindens zu unterstreichen, und ist auch die Überschrift eines Teils des nationalen Kollektivvertrags, einer Sammlung von Prinzipien und Richtlinien, um auf Unternehmensebene in Bereichen mit sozialer Relevanz Entscheidungen für soziale Verantwortung zu fördern.</p>