

VAA berät und informiert online

VAA-Werksgruppen unterstützen Mitglieder in Zeiten von Corona über virtuelle Veranstaltungen

Sind die Regelungen zu Homeoffice, Betriebsurlaub und Arbeitsschutz in den Chemie- und Pharmaunternehmen noch auf dem neuesten Stand? Gerade in Krisenzeiten kommt es darauf an, dass auch außertarifliche und leitende Angestellte ihre Rechte kennen. Dazu bietet der VAA – Führungskräfte Chemie den Werksgruppen vor Ort Unterstützung an, die über Online-Tools auch im Coronazeitalter funktioniert. So hat es im Frühsommer 2020 mehrere Veranstaltungen gegeben, auf denen VAA-Juristen über das Arbeitsrecht in Krisenzeiten referiert und zahlreiche Fragen von VAA-Mitgliedern beantwortet haben.

An den Werksgruppenveranstaltungen bspw. im Chemiapark Marl und im Industriepark Wolfgang haben über 100 bzw. über 70 VAA-Mitglieder teilgenommen. Über das Internet zugeschaltet war in beiden Fällen Torsten Glinke aus der VAA-Geschäftsstelle Köln. Worum ging es? „Unter anderem wurden Fragen zur Kinderbetreuung im Homeoffice und zu Arbeitnehmern in Quarantäne angesprochen“, so der VAA-Jurist.

geistert von den hohen Teilnehmerzahlen“, so die Werksgruppenvorsitzende Birgit Schwab. Dazu habe sicherlich auch der virtuelle Modus beigetragen. Konkret ging es um das Abschneiden von Wacker bei der Befindlichkeitsumfrage 2020, insbesondere in Bezug auf die Zusatzfragen zum Umgang des Unternehmens mit der Covid-19-Pandemie sowie die Ergebnisse der aktuellen Einkommensumfrage. VAA-Jurist



gruppen, also Neuss, Seefeld, Kempen, Gendorf“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht. Thematisch gab es Informationen zu Kurzarbeit, Kündigungen und Aufhebungsverträgen. „Die Teilnehmer waren positiv überrascht, dass die Veranstaltung über MS Teams so problemlos verlief, und hoben die Mute-Disziplin hervor.“ Für das vierte Quartal ist eine weitere Veranstaltung geplant.

Langes Kollege aus dem Juristischen Service Hinnerk Wolff hat ebenfalls einige Online-Veranstaltungen in VAA-Werksgruppen durchgeführt. So fanden im April und im Juni virtuelle Fragestunden bei Heraeus statt, in denen Wolff den jeweils rund 25 Teilnehmern gemeinsam mit den VAA-Betriebsräten wichtige Informationen zur Kurzarbeit und anderen arbeitsrechtlichen Aspekten rund um die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie vermitteln konnte. Gemeinsam mit der VAA-Werksgruppe in der Chemischen Fabrik Budenheim wurde

zudem Ende Juni eine Online-Veranstaltung angeboten, bei der Wolff viele Teilnehmerfragen – u. a. zu Kurzarbeit, Homeoffice und Quarantäne – beantworten konnte.

Die Möglichkeit, Betriebsrats- und Sprecherausschusssitzungen im virtuellen Format durchzuführen, stand bei anderen Veranstaltungen auf der Agenda. In diesem Punkt hatten das Betriebsverfassungsgesetz und das Sprecherausschussgesetz bislang jeweils die physische Anwesenheit der Mitglieder vorgesehen. „Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die Gesetze nun dahingehend modifiziert, dass auch virtuelle Sitzungen erlaubt sind – zumindest bis Januar nächsten Jahres“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. Dies gelte im Übrigen auch für Betriebsversammlungen und Versammlungen der leitenden Angestellten. Kronisch hat Online Seminare u. a. bei der Werksgruppe B. Braun Melsungen und auf einer gemeinsamen Veranstaltung der

Werksgruppen Clariant Rhein-Main und Clariant Süd durchgeführt.

Aus Sicht von Glinke haben Veranstaltungen wie in Burghausen, Hanau oder Marl Zukunft: „Unser Mitglieder sind interessiert und engagiert“, so der VAA-Geschäftsführer. „Die Teilnehmer finden es klasse, dass der VAA auch auf diesem Weg für sie da ist.“ Ähnlich waren die Erfahrungen der anderen VAA-Juristen aus der Geschäftsstelle Köln und dem Büro Berlin. „Wir unterstützen unsere Communitys und können dabei auch auf ihre speziellen Wünsche

eingehen, was Vortragsthemen und Veranstaltungsformate angeht“, bestätigt Lange. Schon jetzt stehe fest, betont VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch: „Diese Formate werden wir weiterentwickeln und langfristig im Portfolio des VAA-Servicepakets behalten, unabhängig von den weiteren Auswirkungen der Pandemie.“ Im September und Oktober bietet der VAA drei Exklusiv-Online-Seminare für Sprecherausschussmitglieder an. Weitere Information dazu gibt es auf fki-online.de

■ www.vaa.de



Die Online-Formate werden wir weiterentwickeln und langfristig im Portfolio des VAA-Servicepakets behalten.

Gerhard Kronisch, Hauptgeschäftsführer, VAA

Die Onlinevorträge haben technisch gut funktioniert und die Teilnahme ließ sich für einige Mitglieder leichter einrichten als bei einem Treffen mit persönlicher Anwesenheit. „Wir haben einmal mehr gesehen, dass Vorträge und Diskussionen auch im Onlineformat funktionieren.“

Mit rund 70 Teilnehmern hat die Veranstaltung bei der Werksgruppe Wacker Burghausen Mitte Juli einen kleinen Rekord erzielt. „Ich bin be-

Christian Lange hielt einem Onlinevortrag zum Thema „Versetzungen: Was darf der Arbeitgeber?“. Hier waren außerdem knapp 100 Teilnehmer aus anderen Wacker-Werksgruppen zugeschaltet. Des Weiteren ging Lange auf die typischen Inhalte von Altersteilzeitverträgen ein.

Eine Premiere hat Lange auch bei seinem Vortrag bei 3M Anfang Juli erlebt: „Zugeschaltet waren über 50 Teilnehmer aus allen 3M-Werks-

Mobiles Arbeiten

Kein Rechtsanspruch auf Homeoffice

Im Zuge der Coronavirus-Pandemie hat die Debatte um das Arbeiten von zu Hause einen Schub erfahren: Das Bundesministerium plant, einen entsprechenden Rechtsanspruch auch für Zeiten nach der Pandemie gesetzlich zu verankern. Das neue Gesetz wird im Herbst 2020 erwartet.

In der Diskussion werden für die Arbeit von zu Hause die Begriffe Homeoffice und mobile Arbeit fälschlicherweise synonym verwendet. Mobile Arbeit sind Tätigkeiten, die außerhalb der Arbeitsstätte un-

ter Nutzung von stationären oder tragbaren Computern oder anderen Endgeräten stattfinden und nicht zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten fest vereinbart sind. Solche Tätigkeiten umfassen auch das kurzfristig angesetzte Arbeiten in der eigenen Wohnung. Bei der Möglichkeit, während der Coronakrise für einen begrenzten Zeitraum im Homeoffice zu arbeiten, handelt es sich also – in der Regel – nicht um Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung, sondern um mobile Arbeit. (ag)

Trendence Arbeitgeberranking für Nichtakademiker

Soziale Arbeitgeber werden beliebter

Audi, das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und Google sind die Traumarbeitgeber der deutschen Nichtakademiker. Das ist das Ergebnis des aktuellen Trendence-Fachkräftebarometers für den rund 30.000 nichtakademische Arbeitnehmer befragt wurden. Der Automobilbauer aus Ingolstadt verteidigte damit den ersten Platz aus dem letzten Jahr. Im Branchenranking erreichte indes der öffentliche Sektor die höchsten Beliebtheitswerte, gefolgt von der Automobilindustrie und der Gesundheitsbranche. Besonders unbeliebt sind dagegen Banken & Versicherungen sowie IT-Unternehmen.

Im traditionellen Arbeitgeber-ranking des Marktforschungsinstitutes sind es aber vor allem die Pflege- und Sozialorganisationen, die im Vergleich zum Vorjahr als Arbeitgeber an Zuspruch gewonnen haben. Denn neben dem DRK auf Platz 2 stieg die Caritas von Platz 8 auf 5 in der Gunst der Arbeitnehmer. Die Diakonie kletterte eben-

falls um einen Platz auf Rang 8. „Im nichtakademischen Umfeld können wir erkennen, dass systemrelevante soziale Berufe deutlich an Bedeutung gewinnen, während die klassischen Wirtschaftszweige wie etwa die Automobil- oder Handelsbranche etwas an Anziehungskraft verlieren. Im Automobilsegment ist das aber noch Jammern auf vergleichsweise hohem Niveau. Denn in den Top-Ten der beliebtesten Arbeitgeber tauchen immerhin noch fünf Unternehmen aus diesem Bereich auf“, so Robindro Ullah von Trendence.

Weniger im Fokus der Nichtakademiker ist die Chemie- und Pharmabranche. Unter den Top-50-Arbeitgebern für Nichtakademiker finden sich nur drei Unternehmen dieses Sektors: BASF verbesserte sich auf Platz 25 (Vorjahr 26) und überholt damit Wettbewerber Bayer, der um vier Plätze auf Rang 26 fiel. Auf Rang 36 folgt Fresenius, das ebenfalls vier Plätze gegenüber dem Vorjahr zurückfiel. (ag)

BAVC-Umfrage

Kurzarbeit in der Chemie im August rückläufig

Nach Angaben des Bundesarbeitsgebietsverbands Chemie (BAVC) befand sich im August 2020 noch jeder zehnte Beschäftigte der Mitgliedsunternehmen in Kurzarbeit. Nach einem Anteil von knapp 13% im Juli ist dies ein weiterer Rückgang. Im März 2020, vor Übergreifen der Coronavi-

rus-Pandemie auf Deutschland, aber nach einer bereits über ein Jahr andauernden Rezession, befanden sich nur rund 3% aller Beschäftigten der Branche in Kurzarbeit. Für April meldeten die Unternehmen einen Anteil von 13%. Im Mai und Juni wurde dann mit einer weiteren

Steigerung auf 15% der vorläufige Höchstwert erreicht. Überdurchschnittlich stark von Kurzarbeit betroffen sind im Organisationsbereich der Chemie-Arbeitgeberverbände auch aktuell noch die Unternehmen der gummi- und kunststoffverarbeitenden Industrie. Im August befanden

sich hier 27% der Beschäftigten in Kurzarbeit; im Juli waren es sogar noch 38%. (BAVC, ag)



PERSONALBESCHAFFUNG 2.0

Recruiting-Trends 2020: Prozesse optimieren

In Zeiten von Corona verlagert sich das Recruiting noch stärker in den digitalen Raum. Laut der „Recruiting Trend Studie 2020“ der Universität Bamberg betreiben Unternehmen jetzt schon einen Großteil ihrer Recruiting-Prozesse im Internet. Jedoch geben vier von zehn Firmen an, dass die publizierten Stellenanzeigen im Web wenig effektiv sind. Ein Grund hierfür: Oft wählen Unternehmen nicht die richtigen Recruiting-Kanäle oder nutzen diese nicht effektiv. Abhilfe hierfür bieten Kennzahlen – sie bringen Licht ins Dunkel und zeigen, welche Recruiting-Kanäle ihr Geld wert sind. Zudem sollten Recruiter im Blick haben, dass moderne Karriereseiten mehr und mehr die Online-Stellenbörsen ablösen und Social-Media-Kanäle immer besser zu erreichen.

Kennzahlen getriebenes Recruiting

In der täglichen Arbeit mit unseren Kunden stellen wir fest, dass sich modernes Recruiting immer mehr an Kennzahlen (KPIs) orientiert. Moderne Recruiting-

Tools wie der One-Click-Recruiter liefern hier die notwendigen Vergleichskennzahlen (z.B. Cost per Application) für alle Recruiting-Kanäle. Dadurch erkennen Sie, welche Kanäle sich überhaupt lohnen.

Hoher Bewerberrücklauf dank SEO-optimierter Karriereseiten

Die Karriereseite Ihrer Website ist das zentrale Einfallstor für Bewerber. Daher ist es sehr wichtig, dass diese professionell aufgebaut und nutzerfreundlich gestaltet ist. Die Recruiting-Kennzahlen eines Dax-Konzerns haben uns gezeigt, dass eine SEO-optimierte Karriereseite einen überdurchschnittlich hohen Bewerberrücklauf generiert und damit einer der zentralen Faktoren ist, der zum Recruiting-Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Insbesondere neue Karriereportal-Technologien (z.B. das Karriereportal-Plugin von Jobcluster) optimieren Karriereseite in kürzester Zeit.

Social-Media- und Google-Kampagnen – ernstzunehmende Wettbewerber

Auf der Basis zahlreicher Kundenerfahrungen haben wir gelernt,

dass Social-Media- und Google-Kampagnen ernstzunehmende Wettbewerber von herkömmlichen Online-Stellenbörsen sind. Unterstützt wird dies durch eine Studie der Uni Bamberg: Sechs von zehn Bewerbern sehen den Einsatz von Social-Media-Kanälen beim Recruiting als positiv an. Zudem sind diese Kanäle preislich eine sehr gute Alternative zu Schaltungen auf Online-Stellenbörsen. Auch können Sie die Kampagnen auf Ihre Zielgruppen zuschneiden.

Moderne Recruiting-Tools sind heute nicht mehr wegzudenken, wenn es darum geht, Personalbeschaffungsprozesse zu optimieren. Die Bewerberansprache durch SEO-optimierte Karriereseiten steht im Wettbewerb zu den Online-Stellenbörsen. Die Social-

Media-Welt hat den Zugang zu Bewerbern gefunden. Doch nur mithilfe der richtigen Kennzahlen optimieren Sie alle Recruiting-Maßnahmen erfolgreich.

■ www.one-click-recruiting.de



Alexander Baumann, Geschäftsführer, Jobcluster Deutschland GmbH
Eichenzell
Tel.: +49 6659 98 600 50
info@jobcluster.de
www.jobcluster.de



Jobcluster Deutschland dient Unternehmen als Werkzeug für die webbasierte Personalbeschaffung. Arbeitgeber können ihre Angebote gezielt in regionalen Jobbörsen oder Branchenduster veröffentlichen. Das Jobcluster Netzwerk gewährleistet ihnen dabei eine hohe Präsenz und Reichweite der Angebote für Fach- und Führungskräfte, Ausbildungsstellen und Praktika sowie eine spezifische und nachhaltige Präsentation der Arbeitgebermarke in Deutschland, Europa oder der Welt.