

Pilotprojekt von Bundesagentur für Arbeit, BAVC und IG BCE

Gemeinsam für mehr und bessere Qualifizierung in der deutschen Chemieindustrie

Die Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriergewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) engagieren sich im Strukturwandel gemeinsam für die Stärkung der Weiterbildung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie.



Die Chemieindustrie ist damit die erste Gesamtbranche in Deutschland, die im Rahmen eines übergreifenden sozialpartnerschaftlichen Abkommens gemeinsam mit der BA die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes nutzt. Eine entsprechende Absichtserklärung wurde in Nürnberg unterzeichnet. Die Chemiesozialpartner setzen damit die im Tarifabschluss 2019 verankerte „Qualifizierungsoffensive Chemie“ um, die die 580.000 Beschäftigten in den 1.900 Unternehmen der Branche für den strukturellen Wandel rüsten soll.

„Wir begrüßen die Vereinbarung der Sozialpartner in der Chemiebranche über eine umfassende Strategie der Beschäftigtenqualifizierung sehr. Damit ist sie Vorreiter in Deutschland. Sozialpartnerschaftliche Abkommen sind aus unserer Sicht der beste Weg, um Beschäftigte in den kommenden Jahren im Transformationsprozess zu begleiten und bei der Weiterbildung zu unterstützen“, sagt Detlef Scheele, Chef der Bundesagentur für Arbeit. „Die Sozialpartner ken-

nen die Rahmenbedingungen des Betriebes und die Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten. Wir können dies mit persönlicher Beratung, finanzieller Förderung und unseren digitalen Angeboten flankieren. Damit gewinnen alle: Die Unternehmen sichern ihre Fachkräfte und

verbessern und den Fachkräftebedarf der Betriebe zu decken, sagt Stiller. „Weiterbildung ist der Schlüssel zum Erfolg in der industriellen Transformation. Das gilt für Beschäftigte wie für Unternehmen gleichermaßen“, sagt Petra Rein-

„Digitalisierung, Klimaschutz und nicht zuletzt die Covid-19-Pandemie beschleunigen den Strukturwandel der Wirtschaft massiv. Um langfristig innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen wir mehr und bessere Weiterbil-



Sozialpartnerschaftliche Abkommen sind der beste Weg, um Beschäftigte im Transformationsprozess zu begleiten.

Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender, Bundesagentur für Arbeit

die Beschäftigten erhalten berufsbegleitend die notwendigen Qualifikationen für neue Tätigkeiten“, so Scheele.

bold-Knappe, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE: „Vor uns liegt eine große Aufgabe, die nur in einer konzentrierten Aktion von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Staat geschultert werden kann. Deshalb ist unsere Zusammenarbeit beispielgebend. Digitalisierung und klimagerechte Transformation müssen zur Chance für die Beschäftigten werden.

von Experten der Entwicklung und des Einsatzes von KI-Methoden ein großes Potenzial für die Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen. (ag)

BMBF fördert Verbundprojekt mit 10,75 Mio. EUR

Kooperative künstliche Intelligenz für die Arbeitswelt von morgen

Als eines von zunächst zwei regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung nahm das Verbundprojekt „Kompetenzzentrum für Arbeit und künstliche Intelligenz im Rhein-Main Gebiet“ Anfang Oktober seine Arbeit auf. An dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für fünf Jahre und mit 10,75 Mio. EUR geförderten Projekt sind elf Forschungspartner der Technischen Universität Darmstadt

und der Hochschule Darmstadt, acht Unternehmen, die Industrie- und Handelskammer sowie weitere assoziierte Partner beteiligt.

Im Projekt werden u.a. neue Potenziale für menschenzentrierte Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) und deren Geschäftsmodelle erschlossen, neue Ansätze der kooperativen KI entwickelt, mit denen Anwender die KI transparenter und einfacher nutzen können, sowie

neue Methoden zur Bewertung der Arbeit in KI-gestützten Arbeitssystemen entwickelt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Pilotprojekten mit den schwerpunktmäßig aus dem Produktionsbereich stammenden Partnerunternehmen validiert.

Das Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt unter Leitung von Prof. Ralph Bruder koordiniert das Projekt. Der Wissenschaftler sieht in dem Zusammenwirken

Deshalb ist es nur konsequent, in das Know-how der Menschen zu investieren. Dafür brauchen wir Instrumente und Beratung, die die Betriebsräte und das Management, aber auch jeden einzelnen Beschäftigten unterstützen.“

Kern der Vereinbarung ist die Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit an gemeinsamen Veranstaltungen in den Betrieben sowie das Angebot zeit- und ortsnahe persönlicher Beratungsgespräche für Arbeitgeber und Beschäftigte. Im Fokus der Beratungen und berufsorientierenden Veranstaltungen durch die BA stehen Entwicklungsperspektiven, Fördermöglichkeiten und geeignete Qualifikationsmaßnahmen. Zugleich können Erwerbstätige ab 2021 auf ein Tool zur Selbsteinschätzung zurückgreifen, das bei der individuellen beruflichen Orientierung unterstützt.

Die Sozialpartner werden ihre Mitglieder über das Beratungsangebot informieren und dafür werben, das Angebot in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich stellen BAVC und IG BCE ein Tool für die Analyse des betrieblichen Qualifikationsbedarfs zur Verfügung, das für die Beratung verwendet werden kann. Ziel ist, die Motivation für Weiterbildung zu fördern und so Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Das Angebot wird im kommenden Jahr zunächst in den Pilotregionen Hessen, Nordost und Nordrhein erprobt und soll im Erfolgsfall bundesweit ausgerollt werden. (ag)

KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



Sprecherausschussarbeit: Konferenz geht online

Aufgrund der Covid-19-Pandemie hat der VAA Führungskräfte Chemie seine jährliche Sprecherausschusskonferenz für die Interessenvertreter der leitenden Angestellten in drei Onlineseminare aufgeteilt. Zwei Veranstaltungen haben im September stattgefunden, die dritte am 9. Oktober 2020.

„Mit jeweils 40 bis 60 Teilnehmern pro Seminar konnten wir die Teilnehmerzahl unserer normalen Präsenzveranstaltung aus den Vorjahren halten“, erklärt VAA-Jurist Christian Lange. Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht koordiniert vonseiten der Geschäftsführung die Sprecherausschussarbeit des Verbands und betreut die VAA-Kommission Sprecherausschüsse. „Das Onlinetool hat funktioniert, die Interaktion mit den Teilnehmern hat sehr gut geklappt. Man merkt, dass sich die Menschen pandemiebedingt mittlerweile voll auf die neue Arbeitswelt eingestellt haben.“

Im ersten Onlineseminar hat Christian Lange anderthalb Stunden über die Gestaltungsmöglichkeiten des Sprecherausschusses bei Aufhebungsverträgen, Kündigungen und Abfindungen referiert. „Auch leitende Angestellte bleiben beim Jobabbau infolge von Umstrukturierungen keineswegs verschont“, so Lange. „Daran habe sich durch die Coronakrise wenig geändert. „Kündigungen und Aufhebungsverträge gehören nach wie vor zu den wichtigsten Beratungsthemen des juristischen Service.“ Im Seminar ging der VAA-Jurist auch auf den Gestaltungsspielraum des Sprecherausschusses beim Abbau von Arbeitsplätzen ein.

Gemeinsam mit dem renommierten und preisgekrönten Vortragredner Zach Davis hat Christian Lange auch das zweite Onlineseminar durchgeführt, bei dem sich alles um mobiles Arbeiten und Führung auf Distanz drehte. Unter anderem wurden dabei Best-Practice-Beispiele für das Zeigen von Präsenz im Onlinemodus vorgestellt. Lange zufolge habe es gutes Feedback der Teilnehmer insbesondere für die Ideen einer gelungenen Kommunikation auf Entfernung und die Tipps der richtigen Durchführung effizienter Konferenzschaltungen gegeben.

Thema des dritten Onlineseminars für Sprecherausschüsse am 9. Oktober 2020 waren die Auswirkungen der Coronakrise auf die Bonussysteme im Unternehmen. Hier erläuterte VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch u. a. die rechtlichen Hintergründe und die Praxis bei Gehaltsanpassungen sowie die Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses bei der Gehaltsgestaltung. Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht verfügt über eine mehr als 30-jährige Expertise für die Belange von Führungskräften. Kronisch erläuterte außerdem, warum gerade leitende Angestellte und Sprecherausschüsse bei der Krisenbewältigung für Unternehmen gefragte Ansprechpartner sind.

Werden Sie jetzt Mitglied im VAA und erhalten Sie CHEManager im Rahmen der Mitgliedschaft kostenlos nach Hause zugestellt.

Der VAA ist mit rund 30.000 Mitgliedern der größte Führungskräfteverband in Deutschland. Er ist Berufsverband und Berufsgewerkschaft und vertritt die Interessen aller Führungskräfte in der chemischen Industrie, vom Chemiker über die Ärztin oder die Pharmazeutin bis zum Betriebswirt.



PERSONALBESCHAFFUNG 2.0

Mehr Bewerber durch optimierte Karriereseiten

Laut der „Social Media Personalmarketing Studie 2018“ schauen sich 84 % der Kandidaten zuerst die Karriereseite an, um sich über ein Unternehmen zu informieren. Je nachdem, welchen ersten Eindruck Ihre Karriereseite auf einen Bewerber hinterlässt, bildet sich dieser eine Meinung über Ihr Unternehmen. Eine überzeugende Karriereseite entscheidet darüber, ob sich ein Kandidat bewirbt. Folgende Parameter sind unabdingbar für eine gute und moderne Karriereseite:

Suchmaschinenoptimierung (SEO = Search Engine Optimization)

Sie sollten Ihre Karriereseite für Suchmaschinen optimieren. Denn wird diese nicht in der Ergebnisliste auf den ersten Seiten der Google-Suche angezeigt, wird sie von Bewerbern nicht wahrgenommen.

Nutzerfreundlichkeit

Gelangt ein Bewerber auf Ihre Karriereseite, sollte sich dieser möglichst schnell zurechtfinden. Egal, ob der potenzielle Mitarbeiter nach Informationen oder nach Stellenangeboten auf der Karriereseite sucht. Generell gilt:

Spätestens nach dem dritten Klick wird ihm diese präsentiert.

Bewerberorientierte Informationen

Überlegen Sie sich, welche Zielgruppen unternehmensrelevant sind und wie Sie diese mit Ihrer Karriereseite ansprechen. Präsentieren Sie nur solche Informationen, die Ihrer Zielgruppe einen Mehrwert bieten und die Sie veranlassen, sich in Ihrem Unternehmen zu bewerben. Hier geht es vor allem um die Alleinstellungsmerkmale und was der Bewerber davon hat, wenn er bei Ihnen arbeitet.

Stellen Sie sicher, dass Ihre Jobangebote exakt beschrieben sind und ein durchgängiges Corporate Design haben. Beschreiben Sie priorisiert die Aufgaben und den Verantwortungsbereich. Vergessen Sie nicht Initiativbewerber mit einer klaren Kommunikation zu berücksichtigen.

Kommunikation im Bewerbungsprozess

Lassen Sie Ihre potenziellen Kandidaten bei ihrer Bewerbung nicht allein. Geben Sie ihnen frühestmöglich Feedback, indem Sie Sie ihnen zum Beispiel den aktuellen Status des Bewerbungsprozesses mitteilen. Zudem sollten Sie Bewerbern die Mög-

lichkeit bieten, bei Rückfragen mit ihnen interaktiv zu kommunizieren.

Moderne Karriereportal-Technologien

Nutzen Sie moderne und vor allem suchmaschinenoptimierte Karriereportale. Durch die Einbindung solcher Technologien auf der Karriereseite erfüllen diese die oben genannten Parameter im Handumdrehen. Der Entwicklungsaufwand entfällt. Die Nutzung erfolgt nahezu in Echtzeit.

Die Zukunft der Karriereseite im Recruiting

Moderne und bewerberorientierte Karriereseiten entscheiden darüber, ob Sie im „War for Talents“ eine Rolle spielen. SEO verbessert die Sichtbarkeit und somit die Auffindbarkeit Ihrer Karriereseite über Suchmaschinen. Entscheiden Sie

eigenständig, wie Sie Stellenangebote ohne Umweg an Ihre Bewerber adressieren und damit den Bewerberrücklauf selbst in die Hand nehmen. Ihre Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber wird dadurch maßgeblich bestimmt.

■ 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 Führungskräften, Ausbildungsstellen und Praktika sowie eine spezifische und nachhaltige Präsentation der Arbeitgebermarke in Deutschland, Europa oder der Welt.

Korn Ferry Gehaltsreport 2020

Die Chemie- und Pharmabranche bezahlt am besten

123.000 EUR beträgt im Median das Zielgehalt deutscher Führungskräfte im mittleren Management, das sich aus einem festen Gehaltsbestandteil (104.000 EUR) und einer variablen Vergütung zusammensetzt. Experten und jüngere Potenzialträger kommen auf ein Zielgehalt von 80.500 EUR (Fix: 67.000 EUR). Am besten zahlt in Deutschland die Chemieindustrie, gefolgt von Pharma und Gesundheit. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung mit über 220.000 aktuellen Gehaltsdatensätzen in Deutschland durch die Organisations- und Personalberatung Korn Ferry.

Im Median kommen Mitarbeiter im mittleren Management auf ein Zielgehalt von 125.500 EUR (Fix: 110.500 EUR) in der Chemieindustrie sowie auf 124.000 EUR (Fix: 104.500 EUR) in der Pharma- und Gesundheitsbranche. Experten in Chemieunternehmen erhalten eine Zielvergütung von 86.500 EUR (Fix: 78.000 EUR). Die Pharmaindustrie zahlt 87.000 EUR Zielgehalt (Fix: 70.500 EUR). Weitere Gehälter für das mittlere Management: 118.000 EUR ist das Median-Zielgehalt für Abteilungsleiter in der Konsumgüterbranche (Fix: 101.000 EUR), 117.000 EUR (Fix: 104.000 EUR) in der Automobilindustrie sowie 116.500 EUR (Fix: 99.000 EUR) im Bereich von Maschinenbau und sonstiger Industrie. Damit liegt das

Zielgehalt bei den Bestbezahlten im Median rund 8 % über denjenigen, die in dieser Auswertung das niedrigste Zielgehalt erhalten.

„Wegen acht Prozent wechselt niemand die Branche“, sagt Christine Seibel, Vergütungsexpertin bei Korn Ferry. „Aber die Unterschiede sind dennoch signifikant. In fast allen Funktionen – ob Vertrieb, Finanzen, Personal oder Produktion – zahlen Chemie und Pharma in Deutschland überdurchschnittlich. Durch die Coronakrise könnte sich der Abstand vor allem zur Pharma- und Gesundheitsbranche mittelfristig sogar noch vergrößern. Aktuell können wir aber anhand der vorliegenden Datenlage noch nicht erkennen, dass Corona hier grundsätzlich unterschiedliche Entwicklungen in Gang gesetzt hat. Mitarbeiter in stärker betroffenen Branchen müssen aber damit rechnen, im nächsten Jahr vielleicht eine Nullrunde bei der Gehaltserhöhung mitzumachen, sofern sie nicht befördert werden.“

Für diese Untersuchung wurden 220.000 Datensätze von 503 Unternehmen in Deutschland ausgewertet. Die Auswertung umfasst rund 50 % der Konzerne im DAX sowie große Teile von MDAX und SDAX. Insgesamt wurden rund die Hälfte der 100 größten deutschen Unternehmen in diese Untersuchung mit einbezogen. (ag)