

Der agvChemie in Baden-Württemberg

Der Arbeitgeberverband der chemischen Industrie für das Land Baden-Württemberg mit Sitz in Baden-Baden vertritt die sozialpolitischen Interessen von zur Zeit 260 Mitgliedsunternehmen mit insgesamt 76.000 Mitarbeitern/innen.

Die Aufgaben des agvChemie im Einzelnen

Der agvChemie nimmt für seine Mitgliedsunternehmen folgende Aufgaben wahr:

- Wahrung und Förderung der sozialpolitischen Interessen der Mitgliedsunternehmen
- Beratung und Vertretung bei Abschluss von regionalen Tarifverträgen und Mitwirkung bei Abschluss von Tarifverträgen auf Bundesebene
- Beratung und Vertretung der Mitglieder in sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- Weiterbildung von Mitarbeitern der Mitgliedsunternehmen in Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht sowie in Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Darstellung der sozialpolitischen Positionen gegenüber der Öffentlichkeit

Unterstützung beim Abschluss von Transfersozialplänen

Beschäftigungsfördernd wirken sich die modernen Tarifverträge der Chemischen Industrie aus, die eine Reihe von Flexibilisierungen, Öffnungen und Optionen anbieten, die es den Verbandsmitgliedern beispielsweise bei der Arbeitszeit oder der Vergütung erlauben, dazu individuelle betriebliche Lösungen zu vereinbaren.

Im Rahmen der Vorbereitung von Transfersozialplänen unterstützt der agvChemie seine Mitgliedsunternehmen durch die Beratung für ein frühzeitiges beschäftigungsorientiertes Vorgehen unter Beachtung der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Instrumente. Prozessbegleitend ist der Verband bei der Ausgestaltung der Vereinbarung selbst behilflich und vertritt und unterstützt die Unternehmen bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat.

Grundlage für dieses Vorgehen bildet seit über 10 Jahren die Überzeugung der Chemie-Arbeitgeberverbände in Deutschland, dass traditionelle Abfindungs- und Sozialpläne alleine nicht geeignet sind, den von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmern Wege für eine neue Beschäftigung zu öffnen. Dazu ist das System des Transfersozialplans mit seinen abgestuften Qualifizierungs- und Transferleistungen der bessere Weg. Letztendlich und vorrangig geht es aber immer um die Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt und nicht um eine Qualifizierung um jeden Preis.

Sozialpartnerschaft – der bessere Weg

Dies deckt sich auch mit der Haltung des Sozialpartners, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Die gemeinsame Überzeugung, dass die Beschäftigungsentwicklung zu den zentralen Problemen in Deutschland gehört und einen neuen Ansatz zur Bewältigung einer Unternehmens- oder betrieblichen Krise benötigt, führte zwischen dem BAVC als Spitzenverband der Arbeitgeberverbände der Chemie und die IG BCE schon 1998 zu der nachfolgenden 11 Punkte umfassenden gemeinsamen Erklärung zum Transfer-Sozialplankonzept.

Kennzeichen dieser konstruktiven Sozialpartnerschaft mit der IG BCE ist die beiderseitige Dialogbereitschaft in gemeinsamen Interessensbereichen und der Wille, zu Übereinkünften und Lösungen zu kommen. Dies hat zu greifbaren Ergebnissen wie außertariflichen Sozialpartnervereinbarungen und institutionalisierten Einrichtungen geführt, wie z. B. auf Landesebene in Baden-Württemberg dem Runden Tisch für Arbeitsmarktfragen.

Die gemeinsame Erklärung der Sozialpartner zum „Transfer-Sozialplan – Neues Denken und neue Wege zur gemeinsamen Gestaltung des Strukturwandels in der chemischen Industrie“ im Wortlaut:

- 1. Bundesarbeitgeberverband Chemie und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sind sich bewusst, dass die Beschäftigungsentwicklung ein vorrangiges Problem unserer Gesellschaft darstellt. Die Chemie-Sozialpartner unterstützen die Feststellungen des Luxemburger Beschäftigungsgipfels, dass es auf die zentralen Herausforderungen der Arbeitslosigkeit keine einfachen Antworten gibt, sondern neue Ansätze gefragt sind. Dazu gehören insbesondere die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer und die Förderung unternehmerischen Denkens.*
- 2. Viele der von der Politik geforderten neuen Ansätze in der Tarifpolitik und in der Arbeitsorganisation haben die Chemie-Sozialpartner bereits verwirklicht oder auf den Weg gebracht. Dazu gehören die Arbeitszeitflexibilisierung und der Entgeltkorridor ebenso wie die Gruppenarbeit, modernisierte Berufe und weitreichende Bildungsangebote. Für die konsequente Nutzung der tariflichen und darauf basierenden betrieblichen Instrumente setzen sich die Sozialpartner unvermindert ein.*
- 3. Gleichwohl bleibt in einer der Globalisierung der Märkte und dem internationalen Standortwettbewerb besonders ausgesetzten Branche wie der chemischen Industrie noch einiges zu tun, um den laufenden Strukturwandel mittel- und langfristig so erfolgreich bewältigen zu können, dass sowohl die Unternehmen als auch deren Mitarbeiter dabei gewinnen.*
- 4. Das neue Konzept des Transfer-Sozialplans kann ein wichtiger Baustein zum Ausgleich zwischen Anpassungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit sein. Der Transfer-Sozialplan soll neue Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Betriebsänderungen eröffnen. Im Kern geht es darum, für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter durch ein vielfältiges System abgestufter Qualifizierungs- und Transfer-Leistungen neue Beschäftigungschancen einschließlich der Existenzgründung innerhalb und außerhalb der chemischen*

Industrie zu eröffnen. Durch die steuerlichen, arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzesänderungen bietet die bisherige Abfindungspraxis weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber künftig ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten. Abfindungen sollen deshalb nicht mehr die in der Regel einzige Lösung sein. Es geht darum, durch ein Angebot beschäftigungsorientierter Maßnahmen neue Wege zu beschreiten. Dem kommt auch die Rechtsprechung entgegen, die inzwischen anerkannt hat, dass Arbeitnehmer, die eine zumutbare Anschlussbeschäftigung finden, von Sozialplanmaßnahmen ausgeschlossen werden können. Aus diesem Grunde sollen Alternativen zur Abfindungspraxis gefördert werden.

5. *Die Alternativen sind ein System von Vereinbarungen, das dann an die Stelle des klassischen Interessenausgleichs und Sozialplans tritt und eine Einigung zwischen den Betriebsparteien voraussetzt. Ein solcher Transfer-Sozialplan kann ohne Mehrkosten gegenüber dem herkömmlichen Sozialplan vereinbart werden, so dass er insoweit kostenneutral wäre. Es gibt auch keine Gründe für eine zeitliche Verzögerung bei der Betriebsänderung durch die Vereinbarung eines Transfer-Sozialplans.*
6. *Der Beschäftigungstransfer ist auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet. Eine Vermittlung soll in jeder Phase der Qualifizierung möglich sein. Die Motivation der Mitarbeiter zu mehr Eigeninitiative bei der Suche nach Anschlussbeschäftigung und die Orientierung auf neue Aufgaben und Beschäftigungsfelder kann von Vermittlungshilfen und Existenzgründungsberatung begleitet werden.*
7. *Da diese Phasen zum Teil nicht innerhalb des Betriebes und während des laufenden Arbeitsverhältnisses ablaufen werden, ist der Aufbau von Netzwerken und lokalen oder regionalen Transfer- und Personalentwicklungsgesellschaften erforderlich, die in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung und anderen Trägern den Transferprozess begleiten und ihn insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen auch unterstützen.*
8. *Die Transfer-Sozialplan-Idee verlangt Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsräten ein neues Denken ab. Es geht darum, zukunftsgerichtete Lösungen gemeinsam zu gestalten. So könnte der Übergang von passiver zu aktiver Arbeitsmarktpolitik wirksam unterstützt werden. Externe Stellen wie die Arbeitsverwaltung und die Kommunen müssen in die Netzwerke einbezogen werden, damit sie die Beschäftigungsförderung unterstützen. Andere Bereiche wie die Rechtsprechung, die Medien, die Kirche und die Träger der freien Wohlfahrt haben eine wichtige Rolle bei der Unterstützung des Bewusstseinswandlungsprozesses in Deutschland.*
9. *Die Chemie-Sozialpartner sind bereit, durch Beratung und geeignete Unterstützung bei Transfer-Maßnahmen, der Qualifizierung und der Personalentwicklung sowie mit entsprechenden Netzwerken ihren Beitrag zu dieser gemeinsamen Zukunftsaufgabe zu leisten. Garantien gibt es nicht, wohl aber Chancen und Ideen, die Beschäftigten in der chemischen Industrie für das 21. Jahrhundert fit zu machen. Es gilt, durch abgestufte Transfer-Maßnahmen neue Beschäftigungschancen zu eröffnen.*

10. *Neue Ansätze dieser Dimension erfordern Kommunikation, Dialog und Kooperation. Dies gilt umso mehr, als kurzfristige und spektakuläre Erfolge von den Beteiligten nicht erwartet werden. Gerade im Industriebereich sind und bleiben auch zukunftssichere Arbeitsplätze in Deutschland knapp. Nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter sind aufgefordert, den Strukturwandel zu meistern und dafür frühzeitig die Voraussetzungen zu schaffen. Ein Beitrag dazu ist ein verstärktes unternehmerisches Denken sowie Beweglichkeit, Aktivität und Eigenverantwortung neben einem lebenslangen Lernen.*
11. *Die Chemie-Sozialpartner haben in schwierigen Zeiten wiederholt bewiesen, dass sie in der Tarifpolitik und von ihnen beeinflussbaren Bereichen der Sozialpolitik zu innovativen Lösungen kommen und hierfür die Akzeptanz ihrer Mitglieder erhalten können. Ob dies auch mit diesem Transfer-Sozialplan-Konzept gelingen kann, wird im Wesentlichen davon abhängen, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Betriebsräte die darin liegenden Zukunftschancen erkennen und verantwortungsvoll nutzen.*

Ansprechpartner beim Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg für Transfer-Sozialpläne ist:

Hinnerk Wolff
Geschäftsführer
Markgrafenstr. 9
76530 Baden-Baden
Tel.: 07221 / 21 13-0
Fax: 07221 / 2 66 75
E-Mail: recht@chemie.com

Link zur Website www.chemie.com