

aufgeschrieben

01/17



Beratung ohne Gebührenticker Das Dienstleistungsangebot von ChemieNord im Überblick

Entdecken Sie die vielfältigen Bereiche, in denen Sie ChemieNord unkompliziert unterstützen kann.

→ Weiter auf Seite 6



aufgeschrieben

Liebe Leser,
mit dem Magazin aufgeschrieben informieren wir Sie über spannende Entwicklungen in unserer Branche und unserem Verband.

→ Weitere Infos zum Thema unter
www.chemienord.de

Inhalt

Die Gesichter der ChemieNord-Tarifkommission	2
Neue Eventreihe „Leuchtfener – Mit Durchblick Richtung Zukunft“: Auftaktveranstaltung zu den Mythen guter Erziehungsstile	4
Beratung ohne Gebührenticker Das Dienstleistungsangebot von ChemieNord im Überblick	6



Die Gesichter der ChemieNord-Tarifkommission

In allen tariflich organisierten Branchen gibt es Tarifkommissionen, die entweder die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite vertreten. Die Arbeitgeberinteressen der Chemieunternehmen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen

verhandelt die ChemieNord-Tarifkommission, deren Aufgaben und Mitglieder wir Ihnen gern genauer vorstellen möchten. Den Auftakt machten in der vergangenen Ausgabe der *aufgeschrieben* Ingo Holstein von Continental, Birgit Fahlteich von AVIS-

TA OIL, Nora Endelmann von Lehmann & Voss und Stefan Schumann von der H.B. Fuller Deutschland Produktions GmbH, die auf der ChemieNord-Mitgliederversammlung neu in die Kommission gewählt wurden.

„Zwang halte ich für den falschen Weg“

Dr. Axel Tegge über die Arbeit und Aufgaben der Tarifkommission

aufgeschrieben: Herr Dr. Tegge, seit wann sind Sie bereits Mitglied der Tarifkommission und warum engagieren Sie sich darin?

Dr. Axel Tegge: Seit 1995 begleite ich die tarifpolitische Arbeit des Verbandes. Tarif- bzw. verbandspolitisches Engagement in den Gremien des Arbeitgeberverbandes ist nach meiner festen Überzeugung notwendiger Bestandteil eines guten Meinungsbildungsprozesses. Nur so kann sichergestellt werden, dass eine praktische, an den Unternehmensinteressen ausgerichtete Verbandsarbeit erfolgt. Gerade im tarifpolitischen Bereich müssen

die Tarifergebnisse die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen widerspiegeln. Hierfür ist das Engagement



Dr. Axel Tegge, Vorsitzender der ChemieNord-Tarifkommission, bei den regionalen Tarifverhandlungen 2016.

vieler Unternehmensrepräsentanten bei der internen Meinungsbildung, aber auch in der sich anschließenden tarifpolitischen Diskussion mit der Gewerkschaft unbedingt erforderlich.

aufgeschrieben: Was sind die Aufgaben der Tarifkommission?

Dr. Axel Tegge: Wir vertreten in den Tarifverhandlungen auf regionaler Ebene die Interessen der Chemie-Unternehmen aus Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen. Das heißt, wir besprechen die wirtschaftliche Lage der Unternehmen und diskutieren auf Grundlage dieses



Heidrun Weber

stellvertretende Vorsitzende der ChemieNord-Tarifkommission
Personalleiterin bei der Rheinmetall Waffe Munition GmbH in Trittau

Die Rheinmetall Group ist ein international tätiger Technologiekonzern für Sicherheit und Mobilität mit rund 23.000 Mitarbeitern. Die Rheinmetall Waffe Munition GmbH ist ein Unternehmen der Rheinmetall Defence Gruppe und gehört zu den weltweit führenden Anbietern von plattformunabhängigen Wirksystemen und Hochleistungsmunition im Mittel- und Großkaliberbereich sowie innovativer Schutzsysteme. Die Niederlassung Nico Trittau mit rund 200 Mitarbeitern ist auf die Entwicklung und Herstellung von Übungsmunition spezialisiert.



Susanne Blau

49 Jahre, Personalleiterin bei der Aspen Bad Oldesloe GmbH in Bad Oldesloe

Aspen ist einer der Top 10 Generikahersteller weltweit und der größte Generikahersteller auf der südlichen Welthälfte. Am deutschen Produktionsstandort in Bad Oldesloe stellt das Unternehmen mit ca. 400 Mitarbeitern Arzneimittel für fast 150 Länder dieser Welt her. Darunter fallen Tabletten, Arzneimittel in flüssiger Form und sterile Lösungen in Polyethylen-AMPullen sowie Cremes und Salben.

Stimmungsbildes intensiv mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) Landesbezirk Nord über deren Forderungen. In der Regel gehen dann unsere Vertreter mit diesem Input in die Verhandlungen auf Bundesebene. Für die wichtige Arbeit der Tarifkommission freuen wir uns übrigens immer über die inhaltliche Mitarbeit aller ChemieNord-Mitglieder und laden Interessenten aus den Unternehmen herzlich dazu ein, sich im Vorfeld der Tarifverhandlungen 2018 in die Arbeit der Kommission einzubringen.

soll. Einen Zwang halte ich allerdings für den falschen Weg. Stattdessen sollten die Tarifautonomie und die Rolle der Tarifparteien gestärkt werden. Dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf freiwilliger Basis branchenspezifisch optimale Ergebnisse aushandeln können statt sich branchenübergreifend gesetzliche Vorgaben überstülpen lassen zu müssen, ist ein wesentlicher Vorteil für tarifgebundene Unternehmen. Diesen Vorteil gilt es zu wahren. Ein Beispiel, wo das zunächst gut funktioniert hat, ist das im vergan-

tig ausgehöhlt und beschädigt. Noch ist in der chemischen Industrie der Flächentarif voll funktionsfähig und ein unverzichtbarer Bestandteil für den Erfolg der Branche. Uns gelingt es auch immer wieder, dass Betriebsparteien in Ausnahmesituationen auf Grundlage des Tarifvertrags und mithilfe von Öffnungsklauseln individuell passende Lösungen erarbeiten können. Diese Flexibilität ermöglicht notwendige Investitionen in Unternehmen und hält sie wettbewerbsfähig.



Dr. Axel Tegge

60 Jahre, Stellvertretender Geschäftsführer bei der Solvay GmbH in Hannover

Die Solvay-Gruppe mit Hauptsitz in Brüssel wurde 1863 gegründet, hat 140 Industriestandorte und beschäftigt über 27.000 Mitarbeiter. Solvay ist ein internationaler Hersteller von Chemikalien und Hochleistungswerkstoffen. Das Unternehmen unterstützt Kunden dabei, innovative, hochwertige und nachhaltige Produkte zu entwickeln, die weniger Energie verbrauchen, CO²-Emissionen senken, den Ressourcenverbrauch optimieren und die Lebensqualität verbessern. Die deutsche Tochtergesellschaft Solvay GmbH beschäftigt mit ihren Tochter- und Beteiligungsunternehmen rund 2.500 Mitarbeiter an elf Standorten in Deutschland.

aufgeschrieben: Was sind aus Ihrer Sicht aktuell wichtige Themen, die von den Sozialpartnern diskutiert werden sollten?

Dr. Axel Tegge: Tarifbindung zum Beispiel. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat vor Kurzem ein Positionspapier vorgelegt, wonach Unternehmen der Austritt aus der Tarifbindung und damit aus Arbeitgeberverbänden erschwert werden

genen Jahr überarbeitete Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Darin wurden für Unternehmen im Flächentarifvertrag abweichende Regelungen von der Höchstüberlassungsdauer festgeschrieben. Allerdings wurde diese Möglichkeit in letztere Sekunde auch für die nicht tarifgebundenen Unternehmen geöffnet. Dadurch wird das Flächentarifvertragssystem nachhal-

Ein weiteres, kontinuierlich wichtiges Thema ist Ausbildung. Für das vergangene Jahr konnten wir wieder erfreuliche Zahlen liefern: 996 Ausbildungsplätze boten die ChemieNord-Mitgliedsunternehmen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen 2016 an. Das sind 23 Plätze mehr als im Vorjahr und erneut mehr als die tarifvertraglich geforderten 952 Plätze. Aber nichts desto trotz gibt es natürlich Herausforderungen, die wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner IG BCE angehen müssen: Zum Beispiel im Zuge der Digitalisierung Ausbildungsinhalte schneller anzupassen und gute Leute über die Ausbildung hinweg kontinuierlich weiter zu qualifizieren.



Frank Augustin

48 Jahre, Personalleiter bei der Wipak Walsrode GmbH & Co. KG in Bomlitz

Die Wipak-Gruppe entwickelt und produziert hochwertige und innovative Verpackungslösungen für Lebensmittel und medizinische Instrumente sowie Geräte. Sie gehört zur Verpackungssparte des finnischen Wihuri-Konzerns. Wipak Walsrode ist der größte Produktionsstandort der weltweiten Wipak-Gruppe.



Neue Eventreihe „Leuchfeuer – Mit Durchblick Richtung Zukunft“ **Auftaktveranstaltung zu den Mythen guter Erziehungsstile**

Zusammen mit dem VCI Nord bietet der Arbeitgeberverband ChemieNord seit diesem Jahr seinen Mitgliedsunternehmen eine neue Veranstaltungsreihe an. Gemäß dem Titel des neuen Formats „Leuchfeuer – Mit Durchblick Richtung Zukunft“ geht es darum, aktuelle und zukunftsweisende Themen aufzugreifen und Denkanregungen zu geben.

Auftaktveranstaltung „Mythos Überforderung“

Den Auftakt machte Anfang Februar der Kinder- und Jugendpsychiater Dr. Michael Winterhoff mit seinem Vortrag „Mythos Überforderung – was wir gewinnen, wenn wir uns erwachsen verhalten.“ Zu Beginn seines Vortrags skiz-



Welche negativen Auswirkungen die ständige Reizüberflutung auf die Kindererziehung haben kann, verdeutlichte der Kinder- und Jugendpsychiater Dr. Michael Winterhoff im Haus der Chemie in Laatzen.

zierte der SPIEGEL-Bestseller-Autor einen typischen Fall: Ein Unternehmen möchte



Der Leuchtturm dient den norddeutschen Chemieverbänden schon lange als gemeinsames Motiv. In seiner Funktion als Orientierungslicht spiegelt er die Absicht der neuen Eventreihe perfekt wider.

15 Ausbildungsplätze besetzen. 10 Bewerbungen gehen ein. Acht Bewerber werden eingeladen. Davon reagieren vier und zum Vorstellungsgespräch erscheinen letztlich drei, davon einer zu spät. Dass Kinder und Jugendliche unzuverlässig sind, liegt nach den Erfahrungen Winterhoffs an ihrer Erziehung. Also an den Erwachsenen. Sie leben durch die ständig auf sie einströmenden Reize in ständiger Alarmbereitschaft, und das hat Auswirkungen auf den

Erziehungsstil. Eltern tendieren immer mehr dazu, ihre Kinder als Partner zu sehen anstatt als das, was sie sind: Kinder, die klare Anweisungen und Orientierung brauchen, um ihre eigene Persönlichkeit zu entwickeln.

Diese und weitere interessante Thesen leitet Winterhoff aus seiner langjährigen Arbeit als Psychiater ab und sorgte damit für angeregte Gespräche beim anschließenden Get-Together. „Interessante Diskussionen anzustoßen und Perspektiven aufzuzeigen – genau das ist das Ziel der Abendveranstaltungen, die wir ab sofort in einem halbjährlichen Rhythmus anbieten“, erklärt Dr. Jochen Wilkens, Hauptgeschäftsführer von ChemieNord und Geschäftsführer des VCI Nord.

Längst nicht nur ein Mythos: **Überforderung von Lehrkräften ist an Schulen Realität**

Damit solche Situationen wie die von Winterhoff skizzierten Bewerberreaktionen auf die Stellenausschreibung eines Unternehmens nicht passieren, betreiben die zwei Lehrerinnen Miriam Dutschke und Dr. Angela Oehmke von der Heinrich-Wilhelm-Olbers-Grundschule in Hannover-Döhren aktive Ursachenforschung. Denn ein Bewerbungsgespräch nicht ernst

zu nehmen, kann laut der beiden Pädagoginnen eine Spätfolge von Entwicklungsstörungen sein, die bereits im frühen Kindesalter aufgetreten sind. Das heißt, Kinder und Jugendliche bleiben in einer der frühkindlichen Reifephasen stecken und bilden dadurch Eigenschaften wie etwa Frustrationstoleranz, Anstrengungsbereitschaft oder Empathie nicht oder nur unzureichend aus.

„Bei Schuleintritt haben wir in einer „guten“ Klasse ca. ein Drittel Kinder mit Entwicklungsstörungen. Nicht selten liegt der Anteil zu diesem Zeitpunkt allerdings zwischen 75 und 85 Prozent“, erklärt Dutschke. Solche Störungen hätten unterschiedliche Ursachen – zum Beispiel, dass Eltern ihr Kind zu sehr als Partner ansehen statt als Kind (Partnerschaftlichkeit), sich durch das Kind bestimmen lassen (Projektion) oder sich zu stark mit ihrem Kind identifizieren (Symbiose). Die Stärke der Störung sei vor allem abhängig vom Entstehungszeitpunkt. Leichtere Störungen könnten relativ schnell verringert werden.



Miriam Dutschke (links) und Dr. Angela Oehmke von der Heinrich-Wilhelm-Olbers-Grundschule in Hannover-Döhren stellen in ihrer täglichen Arbeit eine massive Verschlechterung des Arbeits- und Sozialverhaltens der Kinder fest. Für sie ist klar: Spätfolgen von nicht behobenen Entwicklungsstörungen aus Kindheit und Jugend werden später in der Ausbildung spürbar sein.

Was aber bedeutet nun ein hoher Anteil an Entwicklungsstörungen konkret? Eine typische Szene könnte in etwa diese sein: Der Lehrer betritt den Klassenraum, was kaum einer der Schüler wahrnimmt. Es ist laut, alle reden an ihren Gruppentischen durcheinander. Der Lehrer begrüßt die Kinder, keine Reaktion. Als sich der Geräuschpegel doch endlich mal senkt, verteilt der Lehrer ein Aufgabenblatt. Darauf-

hin meldet sich Max. Er will diese Aufgabe nicht machen. Keine Lust habe er auf diese sinnlose Rechnerei, er möchte eine andere. Auch die kleine Sophie steigt mit ein: „Die Aufgabe hatten wir doch letzte Woche erst.“



Eins von vielen Instrumenten, um mit verhaltensauffälligen Kindern umzugehen, ist die Verhaltensampel. Für jedes Kind gibt es eine Klammer. Alle starten täglich bei grün. Ziel ist es, möglichst oft auf grün zu sein bzw. sich zeitnah wieder zu verbessern.

Es sei dieses ständige Ausdiskutieren, die Unfähigkeit Aufträge von Erwachsenen umgehend auszuführen. In gesteigerter Form finden Machtkämpfe durch Provokation oder Verweigerung statt. Auch körperliche Grenzüberschreitungen zwischen Schülern können stattfinden. Dr. Winterhoff und inzwischen auch viele andere Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von den sogenannten Tyrannenkindern. „Um Missverständnisse zu vermeiden“, klären die beiden Lehrerinnen auf, „damit sind keine bewusst böswilligen Kinder gemeint. Vielmehr Kinder, die z.B. die Machtumkehr beherrschen. Sie wissen, wie man Führen und Folgen tauscht. Denn zu Hause ordnen sich die Eltern ihnen zu häufig unter, um die Zuneigung des Kindes nicht zu verlieren.“

Eine offene, antiautoritäre Erziehung gelte zwar als modern, aber nach Erkenntnissen der Psychologie und Psychiatrie bleiben Kinder durch zu frühen partnerschaftlichen Umgang häufig in einer frühkindlichen Reifephase stecken. Das bedeutet: Sie könnten grundlegende Eigenschaften nicht ausbilden. Folge dieser Entwicklungs- bzw. Beziehungsstörungen sei eine massive Verschlechterung des Arbeits- und Sozialverhaltens.

Diese Verhaltensweisen der Schüler richtig zu deuten, einzuordnen, sich mit ihren

Ursachen auseinanderzusetzen und hilfreiche Methoden zu entwickeln – damit haben sich Dutschke und Oehmke in den vergangenen Jahren intensiv beschäftigt. Hierbei hat ihnen Winterhoffs tiefgreifende Ursachenanalyse sehr geholfen. Auf

Basis ihrer Erkenntnisse und Beobachtungen konzipierten die beiden Lehrerinnen im Auftrag des Kollegiums eine Fortbildung, die im Februar dieses Jahres stattfand. „Es gab so einige Aha-Erlebnisse im Kollegium“, erinnern sich die beiden. Die Fortbildung schult die Kollegen u.a. darin, verhaltensauffällige Kinder besser zu erkennen, übliche Methoden aus einer neuen Perspektive zu betrachten, neue Instrumente zu erarbeiten und schrittweise in den Unterricht zu implementieren.

„Dabei ist einigen Kollegen auch absolut ein Licht aufgegangen, warum manche Elterngespräche ins Leere führen und warum Eltern teilweise das Verhalten ihrer Kinder nicht realistisch einschätzen“, schildert Oehmke. Manche Eltern, die zum Beispiel in einer Symbiose mit ihrem Kind leben, könnten negative Äußerungen einfach nicht aushalten. Sie verstünden Kritik am Verhalten des Kindes schnell als Kritik an sich selbst. „Viele Eltern nehmen Tipps und Hausaufgaben, die wir ihnen mitgeben, aber auch sehr gut an – zum Beispiel über die letzten Wochen vor Schuleintritt aktiv darauf zu achten, ob ein Kind auch wirklich (beim ersten Mal) hört, wenn ihm ein Auftrag erteilt wird und falls nicht, klare Anweisungen und damit die notwendige Orientierung für das Kind zu geben, statt alles auszudiskutieren,“ ergänzt Dutschke.



Beratung ohne Gebührenticker

Das Dienstleistungsangebot von ChemieNord im Überblick

Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnerschaft ist die Erfolgsformel der chemischen Industrie. Durch Anstrengungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite entwickelte sich in den letzten Jahrzehnten eine besondere Form der Zusammenarbeit: Aus Konfliktparteien wurden Kooperationspartner und schließlich Sozialpartner, die neben der Wahrung ihrer unterschiedlichen Interessen immer auch die Verantwortung für eine nachhaltige Gestaltung ihrer Branche im Blick haben. Dass es seit 1971 keinen Streik mehr gab, ist ein eindeutiger Beweis dafür.

Tarifverhandlungen führen

Respektvoll aber gleichzeitig engagiert und energisch kämpft ChemieNord in den Tarifverhandlungen für die Interessen seiner Mitglieder und entlastet sie damit von innerbetrieblicher Unruhe. Ne-

ben wirtschaftlich vertretbaren Entgelten ist dabei im Laufe der Jahre ein differenziertes Instrumentarium entstanden:

- Fortschrittliche Tarifverträge mit vielfältigen Flexibilisierungsmöglichkeiten und zur Altersvorsorge
- Außertarifliche Sozialpartner-Vereinbarungen wie zum Beispiel zu den Themen Suchtprävention oder Chancengleichheit

Diese verantwortungsvollen Abschlüsse sorgen bei den Unternehmen für Planungssicherheit.

Interessenvertretung

Aber nicht nur gegenüber der Gewerkschaft vertritt ChemieNord die Interessen seiner Mitgliedsunternehmen, sondern gegenüber einer ganzen Reihe an Institutionen: Betriebsräte, Behörden, Schlich-

tungsstellen, Berufsgenossenschaften, Regional-, Bundes- und Europapolitik, Lokalpresse und überregionale Medien.

Beratung im Demografie- & Gesundheitsmanagement

ChemieNord berät seine Mitglieder dazu, wie sie dem demografischen Wandel bestmöglich begegnen und unterstützt bei der Ermittlung des unternehmensspe-



Das Team für Gesundheits- und Demografiemanagement von ChemieNord: Anica Reinke (links) und Andrea Reinecke.



Die Rechtsabteilung von ChemieNord.

Ab dem 19. April unterstützt Linda Günter das Team am Standort Laatzen.

zifischen, konkreten Handlungsbedarfs, um Gesundheit, Motivation sowie Qualifikation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Das Angebot reicht von Arbeitssituationsanalysen über Gefährdungsbeurteilungen bis hin zu Beratungsangeboten zur Arbeitszeitgestaltung oder Betrieblichem Eingliederungsmanagement.

Die ChemieNord Rechtsabteilung

Ob arbeitsrechtliche Fragen zur Unterstützung bei der Umsetzung der Tarifverträge, rechtlicher Beistand vor Arbeitsgerichten oder die Schulung neuer Führungskräfte und HR-Mitarbeiter im Arbeits- und Tarifrecht – bei all diesen Themen können sich ChemieNord-Mitglieder an die Rechtsabteilung des Verbandes wenden.

Rechtsberatung

Die ChemieNord-Rechtsabteilung berät umfassend im Arbeits- und Sozialrecht per Telefon, online und vor Ort. Egal, ob es sich um eine Erstberatung oder um das Einholen einer Zweitmeinung handelt. Das Themenspektrum ist breit und reicht von Fragen zur Elternzeit, über Befristung von Mitarbeitern bis hin zu Anforderungen an Kündigungsschreiben und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates.

Prozessvertretung

Die Juristen vertreten die Mitgliedsunternehmen außergerichtlich und gerichtlich

vor den Arbeits- und Sozialgerichten in allen Instanzen. Die Vertretung umfasst die Vorbereitung des Prozesses bis hin zur Beendigung sowie die Beratung bei Vergleichslösungen. Dabei geht es beispielsweise um Kündigungsschutzprozesse, Entgelt-, Versetzungs- oder Zeugnisstreitigkeiten bis hin zu Zustimmungsersetzungsverfahren.

Verhandeln über die Nutzung von Öffnungsklauseln

Die Chemie-Tarifverträge bieten den Unternehmen die nötige Flexibilität, um den Marktanforderungen an ihren jeweiligen Standorten gerecht zu werden. Durch „Öffnungsklauseln“ haben Betriebe die Möglichkeit, zusammen mit ChemieNord, dem Betriebsrat und der IG BCE Landesbezirk Nord in wirtschaftlichen Ausnahmesituationen maßgeschneiderte Lösungen zu vereinbaren.

Die meisten Öffnungsklauseln befassen sich mit den Themen Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Jahresleistung.

Informationsdienste und Veranstaltungen

ChemieNord bietet seinen Mitgliedern eine Reihe an Eventformaten und Informationsquellen:

→ Sozialpartnerevents zu wichtigen und aktuellen Themen wie Weiterbil-

dungsbedarf, Umgang mit Stress oder die Beschäftigung von Flüchtlingen

- Erfahrungsaustausch zu bestimmten Themen wie Arbeitszeit oder Abrechnung, oder in festen Gruppen wie den Personalleiterkreisen
- Informationsveranstaltungen zu aktuellen und grundsätzlichen tarifvertraglichen Themen
- Die Netzwerktreffen „Gespräche mit der Chemie“ in Hannover, Hamburg und Kiel bieten die Gelegenheit zum Austausch mit Gewerkschaft, Wissenschaft, Behörden oder Politik
- Mit Newslettern und dem Intranet informiert der Verband über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht oder sozialpolitische Gesetzgebung
- Das Onlinearchiv im Intranet umfasst vielfältige Arbeitshilfen, wie etwa Vertragsmuster
- Die „Profi-Tipps“ informieren kurz, kompakt und kompetent über interessante Aspekte aus dem Arbeitsrecht oder dem Gesundheits- und Demografiemanagement





Liebe Leserinnen und Leser,

auf der vorherigen Doppelseite haben wir Ihnen aufgezeigt, wie breit das Dienstleistungsangebot des Arbeitgeberverbands ChemieNord ist. Nehmen wir zum Beispiel die arbeitsrechtliche Beratung. Für all diese Leistungen würden wir, die Mitgliedsunternehmen von ChemieNord, bei Kanzleien schnell viele tausend Euro lassen. Das möchte ich mit ein paar Beispielrechnungen verdeutlichen: Für nur drei Gerichtsverfahren können Sie mit etwa 6.400 Euro rechnen, für fünf Verhandlungstage mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat belaufen sich die Anwaltskosten auf ca. 4.000 Euro und allein schon für jede Stunde Rechtsberatung gehen um die 250 Euro drauf. Hinzu kommt, dass bei Kanzleien jeder Fall einzeln abgerechnet wird.

Das ist bei ChemieNord ganz anders: Die Mitarbeiter aus den Personalabteilungen der Mitgliedsunternehmen können jederzeit die Hilfe unserer Juristen in Anspruch nehmen, ohne mit zusätzlichen Kosten rechnen zu müssen. Neben dieser Kernleistung kam vor ein paar Jahren noch eine weitere hinzu: Das Demografie- und Gesundheitsmanagement, das uns Mitgliedsunternehmen dabei unterstützt, die Chancen des demografischen Wandels bestmöglich zu nutzen und auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter noch besser einzugehen. Ein Beispiel hierfür ist das neue Employee Assistance Programm-Angebot. Dadurch ist es auch kleinen und mittelständischen Unternehmen möglich, eine externe Mitarbeiterberatung anzubieten.

Mal ganz abgesehen von der kontinuierlichen Lobbyarbeit, die der Verband leistet: Zum Beispiel zu dem in den letzten Monaten überarbeiteten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz oder dem vom Bundesarbeitsministerium geplanten Anspruch auf befristete Teilzeit. Und auch, dass wir über neue politische Vorhaben und aktuelle Entwicklungen in der Chemiebranche informiert sind, ist ein Anliegen des Verbandes. Dazu lädt er zu vielen verschiedenen persönlichen Veranstaltungsformaten ein und hält eine Reihe an Online-Informationsmöglichkeiten bereit.

Und das Wichtigste zum Schluss: ChemieNord nimmt uns zusammen mit der Chemie-Arbeitgebervertretung auf Bundesebene, dem BAVC, eine erhebliche Last von den Schultern: Das nervenaufreibende, immer wieder neue Verhandeln der Tarifverträge. Und die Abschlüsse können sich sehen lassen – dank Ihrer Modernität, vieler sinnvoller Zusatzvereinbarungen und Flexibilisierungsmöglichkeiten. Sie sehen, es lohnt sich, Mitglied bei ChemieNord zu sein.

Ihr

Dr. Frank Schneider, Vorstandsvorsitzender von ChemieNord und Geschäftsführer der Norka-Unternehmensgruppe



IMPRESSUM

ChemieNord - Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland e. V.

Laatzten - Haus der Chemie
Sankt-Florian-Weg 1
30880 Laatzten
Telefon 0511 98490-0
Telefax 0511 833574

Hamburg - Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Telefon 040 6391883-500
Telefax 040 6391883-550

info@chemienord.de
www.chemienord.de

Redaktionsleitung

Alexander Warstat
Tel. 040 6391883-505
warstat@chemienord.de

Redaktion

Kathrin Becker
Tel. 040 6391883-509
k.becker@chemienord.de

Art Direction/Layout

sensdesign GmbH
Podbielskistraße 36
30177 Hannover
Tel. 0511-16596891
www.sensdesign.com

Wir freuen uns auf Ihre Themen!

