

Mit Qualität zum neuen Job

Wie Hochschulabsolventen den Einstieg in die Industrie schaffen

Wer frisch von der Universität kommt und sich optimistisch daran begibt, seinen ersten Job in der Industrie zu bekommen und damit beginnt, die Stellenanzeigen zu studieren, muss häufig feststellen dass die dort geforderten Qualifikationen einfach (noch) nicht vorhanden sind. Und schlimmer, teilweise sind die in den Stellenanzeigen verwandten Begriffe den Hochschulabsolventen gar nicht bekannt, denn ganz häufig werden Erfahrungen in unterschiedlichen Qualitätsmanagementsystemen verlangt.



Dr. Barbara Pohl

geforderten Standards und Prozesse“ oder die Bearbeitung von „Fragestellungen zum Thema REACH“.

Keine Aufgabe ohne Qualitätsmanagement

Dort steht dann z.B. „Erfahrungen im Bereich GMP und GLP“ sind vorteilhaft und „Grundlagen der ISO 9001 werden erwartet“, oder der Bewerber soll zuständig sein für „Qualitäts- und Akkreditierungsfragen“. Zu den Aufgaben des Bewerbers gehört ggf. die Einführung der nach „DIN/EN ISO /IEC 17025

In der chemischen und pharmazeutischen Industrie gibt es heutzutage tatsächlich kaum mehr ein Aufgabengebiet, das sich nicht in irgendeiner Form mit einem Qualitätsmanagementsystem befasst. Dies hat zum einen damit zu tun, dass wir im internationalen Wettbewerb stehen, und damit immer mehr regulierte Märkte haben, die über Vorgaben

der Europäischen Union oder der amerikanischen Umweltbehörde FDA (Federal Drug Administration) bis zu speziellen Vorgaben des chinesischen Marktes reichen. Aber auch das Thema Umweltschutz rückt immer mehr in den Vordergrund und viele global agierende Unternehmen gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und versuchen, aufgrund der Einführung eines freiwilligen Umweltmanagementsystems nachteilige Umweltauswirkungen zu verhindern. Die international anerkannte Guideline dazu ist die DIN EN ISO 14001: 2009-11 „Umweltmanagementsysteme“.

Hier ist auch festzuhalten, dass das Thema Qualitätsmanagement weit darüber hinausgeht, nur Guidelines oder DIN Vorschriften korrekt zu folgen. Dokumentierte Qualität ist ein echter Produktvorteil und auch schon längst als Marketingtool erkannt und zudem erfolgreich vermarktet worden. Beispielsweise sei hier das Darmstädter Unternehmen Merck aufgeführt, das im Bereich der Pigmentproduktion jetzt als erster Pigmenthersteller mit der Linie „Suprima“ eine Qualitätsmarke einführt. „Die Marke zeichnet sich dadurch aus, dass Kunden relevante Qualitätsgarantien sowie ein umfangreiches Dossier erhalten. Letzteres enthält eine Fülle von Auswertungen, Spezifikationen und Messdaten in kompakter Form und bietet für Kunden einen spürbaren Mehrwert“, so der Hersteller.

Für die Mitarbeiter, die im Bereich der Qualitätssicherung beschäftigt sind, bedeutet dies auch ein Umdenken, denn Sie sind mehr gefordert, Ihren Laborbereich zu verlassen und aktiv mit dem Vertrieb und den Marketingabteilungen zusammen zu arbeiten.

Studium bereitet unzureichend vor

Es ist also unbestritten, dass das Thema Qualitätsmanagement ein



immer größeres Gewicht in der chemischen Industrie erhält. Dem gegenüber steht nun leider ein Chemiestudiengang, der dieses Thema



entweder gar nicht oder doch sehr stiefmütterlich behandelt.

Dies ist keine unbekanntes Tatsache, denn schon 2008 zeigte eine

Umfrage, dass der Bedarf nach Chemikern zwar da ist, dass aber neben der allgemeinen fachlichen Qualifikation verstärkt nach den sog. „Soft Skills“, also z.B. Teamfähigkeit oder Kundenorientierung gefragt wird und dass Erfahrungen zum Themenkomplex „Kenntnis in Qualitätsmanagement Systemen“ absolut hilfreich sind. Auch hier wurde beanstandet, dass die meisten Bewerber in diesen Bereichen wenig oder gar keine Kenntnisse hätten.

Die oben genannte Umfrage wurde von der Fachgruppe Analytische

Chemie der GDCh bei 82 Firmen durchgeführt, die aus weiten Bereichen der chemischen und der Chemie nahen Industrie stammten. Sie hatte zum Ziel, die Bedarfe der einstellenden Unternehmen zu ermitteln.

Fachprogramm der GDCh

Mit dem Fachprogramm „Geprüfter GxP Experte (GDCh)“ versucht die GDCh, den Anforderungen aus der Industrie, aber auch der Nachfrage von jungen Chemikern, die auf Jobsuche in der Industrie sind, ein adäquates Weiterbildungstool anzubieten.

Dr. Barbara Pohl, Fachwissenschaftliche Leiterin des Fachprogramms Geprüfter Qualitätsexperte GxP (GDCh), GDCh, Frankfurt am Main

NEUES AUS DEM VAA



VAA-Delegierte fordern energiepolitisches Augenmaß

Im Rahmen ihrer diesjährigen Tagung Anfang Mai in Düsseldorf haben die Delegierten des VAA die Bundesregierung aufgefordert, keine Verpflichtung zur Abgabe von CO₂-Zertifikaten für ältere Kraftwerke zusätzlich zum EU-Emissionshandel einzuführen. Auch die geplante Ungleichbehandlung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen der Industrie und der öffentlichen Versorgung lehnten die versammelten Vertreter der VAA-Werks- und Landesgruppen in ihrem Beschluss zur Energiepolitik ab. Im Hinblick auf den tarifvertraglichen Anspruch auf Altersfreizeit für Führungskräfte appellierten die Delegierten an die Chemie-Arbeitgeberverbände, sich bei ihren Mitgliedsunternehmen für mehr Akzeptanz für die Wahrnehmung dieses Anspruches einzusetzen. In weiteren Beschlüssen legte die Delegiertentagung als höchstes Organ des VAA die verbandspolitische Haltung zu den Themen Diversity Management, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und dem Verständnis für MINT-Themen in der Bevölkerung fest.



VAA-Delegiertentagung 2015 in Düsseldorf

©Leuschner/VAA

Mindestjahresbezüge steigen um 2 %

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der VAA haben die in der Chemie geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 7. Mai 2015 in Wiesbaden abgeschlossen. Für das Jahr 2015 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach für diplomierte Angestellte 60.900 EUR für Angestellte mit Promotion 71.000 EUR.

Die Erhöhung entspricht dem im allgemeinen Tarifbereich vorgenommenen Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlicher gezahlter Mindestjahresbezüge für das Jahr 2015. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden.

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.



Life-Balance wird schwieriger

Deutsche Arbeitnehmer empfinden es zu einem großen Teil schwieriger, in Berufsleben und Privatleben zurechtzukommen, als vor fünf Jahren. Das legen Zahlen von Ernst & Young nah. In einer Studie befragte das Unternehmen weltweit Vollzeitangestellte, ob sie ihr Arbeits- und Privatleben schwieriger

empfinden, als vor fünf Jahren. In Deutschland beantworteten dies 49% mit ja. In Japan (44%) sind es etwas weniger, im Vereinigten Königreich (37%) noch weniger und in den USA (24%) liegt deren Anteil nur etwa halb so hoch, wie in der Bundesrepublik. In China ist er mit 16% am geringsten. (ag)

Messer verbessert Arbeitssicherheit

Ende 2013 startete Messer eine diesbezügliche Kampagne. Am 28. April 2015 – Welttag zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – lautete die Bilanz: Die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsausfall wurde von 2013 auf 2014 von 36 auf 18 gesenkt. Die meldepflichtigen Unfälle gingen von 63 im Jahr

2013 auf 36 im Jahr 2014 zurück, die Unfallhäufigkeit (Zahl unfallbedingter Ausfalltage je 1 Mio. Arbeitsstunden) von 3,6 im Vorjahr auf 1,7. Das Ergebnis führt Geschäftsführer Stefan Messer auf Maßnahmen wie Begehungen, Trainings, Risikoanalysen und standortübergreifende Sicherheitsaudits, zurück. (ag)

Förderprogramm für betriebliche Kinderbetreuung

Eltern wünschen sich Entlastung durch flexible Arbeitszeiten und durch eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Zwei Drittel der Mütter sagen, ihr Betrieb sollte eigene Betreuungsplätze anbieten. Mit der Fortsetzung des Förderprogramms „Betriebliche Kinderbetreuung“ leistet das Bundesfamilienministerium einen Beitrag zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

„Wenn Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber positionieren wollen, müssen sie ihren Angestellten etwas bieten. Dabei kommt es nicht nur auf das Gehalt an. Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen eine ebenso wichtige Rolle“, erklärt die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Manuela Schwesig.

Betriebliche Kinderbetreuung stärkt die Unternehmen nachhaltig: Die familienbedingten Fehlzeiten sind kürzer. Mütter und Väter, die ihre Kinder gut aufgehoben wissen, arbeiten stressfreier. Sie sind zufriedener und motivierter und fühlen



© famveldman - Fotolia.com

sich stärker mit dem Unternehmen verbunden.

Die Förderung ist als maximal zweijährige Anschubfinanzierung für neue betriebliche Kita-Gruppen konzipiert, um die Startphase zu erleichtern. Gefördert werden die Betriebskosten für neu eingerichtete betrieblich unterstützte Kinderbe-

treuungsplätze für unter dreijährige Kinder in neuen Kinderbetreuungsgruppen. Die Förderung erhalten die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen. Das können die Unternehmen selbst sein oder die Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Arbeitgeber zur Schaffung neuer Betreuungsplätze kooperieren.

Das Förderprogramm richtet sich an Arbeitgeber aller Unternehmensgrößen mit Sitz in Deutschland, insbesondere an Kooperationen von kleinen und mittleren Unternehmen. Neben Unternehmen können sich auch Körperschaften und Stiftungen des privaten Rechts an dem Programm beteiligen. Die Zusammenarbeit mit öffentlichen, gemeinnützigen oder privatgewerblichen Trägern von Kinderbetreuungsangeboten ist möglich und entlastet Unternehmen bei der Organisation ihrer Kinderbetreuungsplätze.

Ganztags-, Teilzeit- und Halbtagsplätze sind förderfähig. Auch betriebliche Kinderbetreuungsplätze in 24-Stunden-Kitas werden gefördert. Für einen neu geschaffenen Ganztagsbetreuungsplatz werden 400 EUR pro Monat als Zuschuss zu den laufenden Betriebskosten gezahlt. Insgesamt können die Unternehmen während des Förderzeitraums eine Unterstützung von bis zu 9.600 EUR pro Betreuungsplatz erhalten. (ag)