

3,0 UND 2,3 PROZENT MIT BETRIEBLICHER FLEXIBILITÄT

Chemie-Tarifpaket für 24 Monate

Nach intensiven Verhandlungen haben Chemie-Arbeitgeber und IG BCE eine Tarifeinigung mit einer Gesamtlaufzeit von 24 Monaten erzielt. In der 1. Stufe steigen die Entgelte um 3,0 Prozent; in der 2. Stufe werden die Entgelte um 2,3 Prozent erhöht. Die tabellenwirksame Tarifierhöhung kann bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens jeweils 2 Monate nach hinten verschoben werden. Die Einigung gilt für 550.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie. Teil des Tarifpakets ist auch die Weiterentwicklung des gemeinsamen Ausbildungstarifvertrags.

»Die Einigung gilt für 550.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie.«

BAVC-Verhandlungsführer Müller:

»Planungssicherheit und Flexibilität entscheidend«

»Für die Unternehmen ist dieser Abschluss zweifellos ein Kraftakt, der nur durch die lange Laufzeit tragbar ist. Insgesamt haben wir aber eine Lösung gefunden, die die Interessen der Arbeitgeber angemessen berücksichtigt«, sagte BAVC-Verhandlungsführer Georg Müller. »Langfristige Planungssicherheit und Entlastung durch betriebliche Flexibilität – das sind die Pluspunkte aus Arbeitgebersicht«, betonte Müller. »Mit diesem Ergebnis steht die nächste Tarifrunde erst wieder in 2 Jahren an. Diese Zeit können wir nutzen, um große Herausforderungen wie die Digitalisierung der Arbeitswelt gemeinsam anzugehen.«

1. Stufe: 3,0 Prozent für 13 Monate

2. Stufe: 2,3 Prozent für 11 Monate

Die zweistufige Tarifvereinbarung umfasst eine Gesamtlaufzeit von 24 Monaten. Mit der 1. Stufe erhalten die Beschäftigten in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz ab 1. August 2016 3,0 Prozent mehr Geld. Die Auszubildenden erhalten ebenfalls 3,0 Prozent mehr. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen gilt dies ab 1. September 2016. Im Saarland und im Tarifbezirk Ost tritt diese Regelung ab 1. Oktober 2016 in Kraft. Die 1. Stufe hat eine Laufzeit von 13 Monaten.

(Fortsetzung auf Seite 2)

VERBAND

BAVC-Mitgliederversammlung 2016:
Vorfahrt für Tarifverträge **3**

ARBEITSMARKT

Zeitarbeit und Werkverträge **4**

DIVERSITY

Arbeit und Leben in Balance **5**

BRANCHE

VISION ZERO.
Null Unfälle – gesund arbeiten! **6**
Künstlersozialversicherung:
25 Jahre AV Chemie **8**



Die Verhandlungsführer: Georg Müller für die Chemie-Arbeitgeber und Peter Hausmann für die IG BCE

Die 2. Stufe der Tarifierhöhung wird je nach Bezirk am 1. September bzw. 1. Oktober und 1. November 2017 wirksam. Dann erhalten die Beschäftigten ein Entgeltplus von 2,3 Prozent für 11 Monate. Die Ausbildungsvergütungen steigen ebenfalls um 2,3 Prozent. Entsprechend gelten die Tarifverträge je nach Bezirk bis Ende Juli 2018 bzw. Ende August und Ende September 2018.

Flexibilisiertes Inkrafttreten der Tarifsteigerung

Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (z.B. mit Verlust im abgelaufenen/laufenden Geschäftsjahr oder Nettoumsatzrendite unter 3 Prozent) können die Tarifierhöhungen jeweils 2 Monate verschieben. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

Ausbildungstarifvertrag weiterentwickelt – Fokus auf Ausbildungsvorbereitung

BAVC und IG BCE haben zudem vereinbart, ihr gemeinsames Engagement in der Nachwuchssicherung auszubauen. Das neu geschaffene Programm »Pre-Start« verbessert die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher mit besonderem Entwicklungsbedarf u.a. durch die Vermittlung notwendiger Sprachkenntnisse und sozialer Kompetenzen. Während des bis zu dreimonatigen Kurses erhalten die Teilnehmer eine Vergütung von 450 Euro monatlich, die vom Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) finanziert wird, einer gemeinsamen Einrichtung von BAVC und IG BCE. Der UCI übernimmt zudem die Kosten der sozialpädagogischen Betreuung. Die Chemie-Sozialpartner stellen ein Budget von 1 Million Euro für das neue Programm bereit. Darüber hinaus erweitern BAVC und IG BCE ihre bewährten Programme zur Berufsvorbereitung (»Start in den Beruf«/»StartPlus«). Künftig können auch Kandidaten über 25 Jahren von diesen Angeboten profitieren.

Die Chemie-Sozialpartner haben zudem vereinbart, das gemeinsam erreichte hohe Ausbildungsplatzniveau auch unter veränderten Rahmenbedingungen (sinkende Schulabgängerzahlen, Trend zur Akademisierung) zu halten. In der Chemie gilt unverändert der Grundsatz »Ausbildung geht vor Übernahme«. Daten zu Ausbildung und Übernahme werden weiterhin in einem gemeinsamen Monitoring gesammelt.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | FOTO: SANDRO

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Diesmal brauchten die Chemie-Sozialpartner keine Verlängerung. Das Ergebnis ist anspruchsvoll, aber für beide Seiten tragbar. In zwei Bundesrunden wurde ein Abschluss erzielt, der Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern ausdrückt, ohne die Wettbewerbsfähigkeit der Branche aus den Augen zu verlieren. Außerdem engagieren wir uns weiterhin gemeinsam für die Nachwuchssicherung, um auch in Zukunft gut aufgestellt zu sein. «



BAVC-MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2016

Vorfahrt für Tarifverträge

Die Chemie-Arbeitgeber fordern von der Politik mehr Spielräume für die Tarifparteien. »Bei gesetzlichen Regelungen wollen wir Vorfahrt für Tarifverträge«, sagte BAVC-Präsidentin Margret Suckale mit Blick auf die aktuellen Regelungen zu Zeitarbeit und Werkverträgen sowie zur Entgelttransparenz. »Die Sozialpartner wissen am besten, was für ihre Branche passt. Das muss die Politik mit zusätzlichem Spielraum für tarifgebundene Unternehmen anerkennen.«

Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifpartner

Beim Gesetzentwurf zu Zeitarbeit und Werkverträgen seien die Ansätze vielversprechender als beim Thema Entgeltgleichheit. Es sei dringend notwendig, tarifgebundene Unternehmen von neuer Bürokratie und zusätzlichen gesetzlichen Ansprüchen auszunehmen.

»Unsere Tarifverträge garantieren eine geschlechterunabhängige Bezahlung«, betonte Suckale. »Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen muss vorrangig durch die Tarifparteien erfolgen. Staatliche Regelungen sind per se weiter weg von den Betroffenen. Sie können immer nur zweite Wahl sein.«

Beckmann neuer stellvertretender Vorsitzender – Liu neu im BAVC-Vorstand

Kai Beckmann (Merck KGaA) wurde im Rahmen der BAVC-Mitgliederversammlung zu einem der beiden stellvertretenden Vorsitzenden des BAVC gewählt. Er folgt auf Georg Müller (Bayer AG), der sich auf sein Mandat als Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber konzentriert. Neu in den Vorstand gewählt wurde Zhengrong Liu (Beiersdorf AG). Klaus Hofmann (vormals Wacker Chemie AG) ist aus beruflichen Gründen aus dem Vorstand ausgeschieden.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | FOTO: BAVC

DER BAVC-VORSTAND

Präsidentin

Margret Suckale (BASF SE)

Stellvertretende Vorsitzende

Dr. Kai Beckmann (Merck KGaA)

Hartmut G. Erlinghagen

(Merz Pharma GmbH & Co. KGaA)

Weitere Mitglieder

Albert Franz (Mainsite GmbH & Co. KG)

Willibrord Lampen (Evonik Industries AG)

Zhengrong Liu (Beiersdorf AG)

Kathrin Menges (Henkel AG & Co. KGaA)

Georg Müller (Bayer AG)

Dr. Ariane Reinhart (Continental AG)

Dr. Rainier van Roessel (Lanxess AG)

Dr. Harald Schaub

(Chemische Fabrik Budenheim KG)

Markus Scheib (MiRO Mineraloelraffinerie Oberrhein GmbH & Co. KG)

Dr. Klaus-Peter Stiller (BAVC)

Dr. Karl Heinz Tebel

(BASF Schwarzheide GmbH)

ZEITARBEIT UND WERKVERTRÄGE

Stärkung der Tarifparteien

Nach dem Koalitionsgipfel im Mai ist das monatelange Gezerre zwischen Union und SPD um die Frage, wie Missbrauch bei Zeitarbeit und Werkverträgen unterbunden werden kann, endlich beendet. Nach Abschluss des laufenden Gesetzgebungsverfahrens kann das Gesetz zum Januar 2017 in Kraft treten.

Zeitarbeit und Werkverträge sind tragende Säulen der deutschen Wirtschaft. Sie ermöglichen Unternehmen einerseits Produktionsspitzen sowie unsichere Auftragsersparungen abzufedern und andererseits frei zu entscheiden, ob eine Leistung selbst ausgeführt oder eingekauft werden soll. Der Erhalt dieser Flexibilität hat oberste Priorität.

Notwendige Flexibilität

Im Jahr 2013 wurde im Koalitionsvertrag vereinbart, den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern. In diesem Punkt sind die Chemie-Arbeitgeber einig mit der Regierung: Auch sie wenden sich gegen Scheinwerkverträge. Allerdings drohte mit dem ersten Referentenentwurf vom November 2015 eine erhebliche Verschlechterung für die Praxis. Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zur Abgrenzung zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Personaleinsatz wurden in einem neuen § 611 a BGB durch weitere acht Kriterien konkretisiert. Die im Gesetzesentwurf genannten Kriterien mögen zum Teil für die frühere Arbeitswelt vertretbar gewesen sein; sie berücksichtigten jedoch die heute gängige Spezialisierung von Unternehmen nicht. Um das seit Jahrzehnten bewährte Instrument Werkvertrag nicht zu gefährden, hat der BAVC Überzeugungsarbeit geleistet und am Ende einen Kompromiss befördert: Nun entspricht die geplante gesetzliche Regelung der ständigen Rechtsprechung.

Tarifliche Spielräume erweitern

Mit dem Ziel, die dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmern auszuschließen, wurde schon im Koalitionsvertrag eine 18-monatige Höchstüberlassungsdauer für Zeitarbeitnehmer vereinbart, von der per Tarifvertrag abgewichen werden kann. Die Politik setzt so die angekündigte Stärkung der Tarifvertragsparteien um. Auf deren Praxisnähe und Expertise zu setzen, ist der richtige Weg.

Eine Öffnung der Höchstüberlassungsdauer ist insbesondere bei Projektarbeiten im Hochqualifizierten-Segment unverzichtbar. Der Bau von Großanlagen beispielsweise dauert von der Planung bis zur Inbetriebnahme im Schnitt 3 bis 5 Jahre. Ein Tausch von Projektingenieuren nach nur 18 Monaten scheidet aufgrund langer Einarbeitungsphasen und Spezialisierungen aus. Mit der IG BCE ist vereinbart, von der gesetzlichen Öffnungsklausel Gebrauch zu machen und im Spätsommer Verhandlungen über eine tarifvertragliche Regelung aufzunehmen, die den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände eine über 18 Monate hinausgehende Überlassung von Arbeitnehmern ermöglicht. So beweisen die Tarifparteien gegenüber der Politik ihre Handlungsfähigkeit.

Rückblickend lässt sich feststellen, dass kein Arbeitgeber stärkere Regulierungen von Werkverträgen und Zeitarbeit braucht. Dennoch trägt der BAVC den gefundenen Kompromiss mit, weil er Flexibilität erhält und Missbrauch verhindert. Richtig ist die Stärkung der Tarifvertragsparteien durch zusätzliche Spielräume.

AUTORIN: PETRA LINDEMANN

ANSPRECHPARTNERIN



Petra Lindemann | Geschäftsführerin

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

petra.lindemann@bavc.de



CHANCENGLEICHHEIT – FACHTAGUNG AM 13. SEPTEMBER 2016

Arbeit und Leben in Balance

Geschlechterübergreifend wünschen sich immer mehr Arbeitnehmer eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Politik ist in der Verantwortung, die notwendigen Rahmenbedingungen (Kinderbetreuungsangebote, Ganztagsschulen) zu schaffen. Zudem können Unternehmen durch eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik (Home Office, flexible Arbeitszeitmodelle) wichtige Beiträge leisten. Eine solche Personalpolitik nützt dabei nicht nur Arbeitnehmern, sondern auch Arbeitgebern. Zwar sind die Vorteile des Arbeitgebers im Gegensatz zu denen der Arbeitnehmer nicht offensichtlich, aber dafür in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels umso gravierender. So kann eine familienbewusste Personalpolitik zum einen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber führen und zum anderen das Potenzial von Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen besser abrufen.

Neue Sozialpartner-Vereinbarung geplant

Bereits im Jahr 2006 haben die Chemie-Sozialpartner den Wunsch der Arbeitnehmer zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgenommen und die gemeinsame Vereinbarung »Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik« abgeschlossen. Darin werden mögliche Maßnahmen zur Umsetzung einer chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik aufgezeigt. Den Sozialpartnern war und ist bewusst, dass gerade kleinere und mittelständische Unternehmen bei der Umsetzung einer solchen Personalpolitik Schwierigkeiten haben. Daher unterstützen sie Unternehmen bei der Umsetzung, indem sie beispielsweise Checklisten oder Handlungsempfehlungen bereitstellen.

In dem Bewusstsein, dass sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon einiges bewegt hat, das Ziel aber noch nicht in Sicht ist, werden IG BCE und BAVC im Rahmen der Sozialpartner-Fachtagung »Arbeit und Leben in Balance – Herausforderung und Chance« am 13. September 2016 in Berlin eine neue Sozialpartner-Vereinbarung zu diesem Thema unterzeichnen.

AUTOR: LARS MESSERSCHMIDT | FOTO: FOTOLIA

ANMELDUNG

Melden Sie sich bis zum 19. August 2016 zur Sozialpartner-Fachtagung an. Programm und Anmeldeformular finden Sie auf unserer Website. Die Keynote hält Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig.

WEITERE INFOS

Laden Sie hier Checklisten, Handlungsempfehlungen und weitere Unterlagen als PDF herunter.

www.bavc.de



ARBEITSSICHERHEIT – VISION ZERO

Null Unfälle – gesund arbeiten!

Die Präventionsstrategie »Vision Zero. Null Unfälle – gesund arbeiten!« der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) strebt mittels geeigneter präventiver Maßnahmen eine Arbeitswelt an, in der niemand bei der Arbeit getötet, so schwer verletzt wird oder erkrankt, dass er lebenslange Schäden davonträgt.

Sicherheit und Gesundheit als elementare Werte

Zur Umsetzung der Präventionsstrategie hat der Vorstand der BG RCI 7 Ziele definiert, die durch 10 Maßnahmenpakete erreicht werden sollen. Neben den Qualitätszielen wurden auch quantitative Ziele gesetzt: Beispielsweise soll das Arbeitsunfallrisiko um 30 Prozent verringert werden, die Zahl tödlicher Arbeitsunfälle und neuer Unfallrenten jeweils um 50 Prozent sinken sowie die Anzahl der unfallfreien Betriebe gesteigert werden. Die Ziele der Präventionsstrategie sollen unter anderem durch die Analyse von Unfallschwerpunkten, die besondere Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung der betrieblichen Zielgruppen und durch intensivere persönliche Beratungen in den Betrieben bis zum Jahr 2024 erreicht werden.

Kooperationsvereinbarung unterzeichnet

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie haben am 19. Mai 2016 in Heidelberg eine Kooperationsvereinbarung zur Präventionsstrategie »Vision Zero. Null Unfälle – gesund arbeiten!« unterzeichnet. Darin bekräftigen sie die enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen, der Chemie-Gewerkschaft und der BG RCI im Rahmen der neuen Präventionsstrategie.

Aus der Strategie, den darin festgelegten Zielen und Maßnahmen ergeben sich vielfältige Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaft und Unfallversicherung, um diese gemeinsame Überzeugung bekannt zu machen,

ANSPRECHPARTNERIN



Johanna Schönrok-Kuczynski

Demografie- und Gesundheitsmanagement,
Arbeits- und Gesundheitsschutz

johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de

Maßnahmen in den Betrieben zu initiieren und zu unterstützen sowie die Strategie im gegenseitigen Interesse zu etablieren, weiterzuentwickeln und ihr zum Erfolg zu verhelfen. Eine nicht abschließende Auflistung, die Kommunikation, Information und Qualifizierung umfasst, ist Teil der Kooperationsvereinbarung.

Erfolgreiche Prävention, die zu einem noch besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz führt, ist dabei nicht nur eine Frage sozialer Verantwortung, sondern zugleich ökonomisches Gebot. Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels, einer längeren Lebensarbeitszeit, aber auch eines verschärften Wettbewerbs zwischen den Unternehmen werden nicht nur qualifizierte, sondern auch gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter gebraucht.

Chemie ist eine der sichersten Branchen

In den Chemie-Unternehmen hat der Schutz der Mitarbeiter vor betrieblichen Gefährdungen traditionell eine vorrangige Bedeutung. Die Betriebe leisten bereits eine sehr erfolgreiche Präventionsarbeit. Die stetig zurückgehenden Unfallzahlen zeigen, dass sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf sehr hohem Niveau befindet. So kamen im Jahr 2014 auf 1.000 Vollzeitbeschäftigte 14,5 Arbeitsunfälle – im Vergleich zu durchschnittlich 22,3 Arbeitsunfällen in der gewerblichen Wirtschaft insgesamt.

BAVC und IG BCE haben 2014 zudem die Sozialpartner-Initiative »Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche« gestartet, in der sie die Gesundheit der 550.000 Chemie-Beschäftigten in den Fokus ihrer Zusammenarbeit rücken. Mit ihrer gemeinsamen Initiative wollen sie im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche auf eine neue Stufe stellen und weitere Impulse zur Sicherung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit auf betrieblicher Ebene geben. Im Rahmen dieser Initiative unterstützen BAVC und IG BCE die Präventionsstrategie »Vision Zero. Null Unfälle – gesund arbeiten!«.

Zentraler Kooperationspartner BG RCI

In Deutschland wird der Arbeitsschutz in einem dualen System überwacht: zum einen durch die Arbeitsschutzbehörden des Bundes und der Länder und zum anderen durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Die BG RCI ist der gesetzliche Unfallversicherungsträger für Betriebe der chemischen Industrie und verwandter Industriezweige. In den Selbstverwaltungsgremien sind sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer in paritätischer Besetzung vertreten.

Die BG RCI als gewerbliche Berufsgenossenschaft hat den gesetzlichen Auftrag, Arbeitsunfälle sowie Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (Prävention). Nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit muss mit »allen geeigneten Mitteln« eine optimale Behandlung eines jeden Verletzten oder Erkrankten ermöglicht werden (medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation). Außerdem werden finanzielle Entschädigungen für den Verletzten, seine Angehörigen oder Hinterbliebenen geleistet. Dieses in Deutschland erfolgreich praktizierte »Alles aus einer Hand«-Prinzip ist nahezu einzigartig in Europa.

Im Gegensatz zu Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung, die paritätisch von Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert werden, trägt der Unternehmer die Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung allein. Dafür wird im Schadensfall die privatrechtliche Haftung der Unternehmen für Arbeitsunfälle, Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten übernommen.

AUTORIN: JOHANNA SCHÖNRÖK-KUCZYNSKI | **FOTO:** FOTOLIA

MEHR INFORMATIONEN

zur Präventionsstrategie
»VISION ZERO. Null Unfälle – gesund
arbeiten!« finden Sie unter
www.bgrci.de

KÜNSTLERSOZIALVERSICHERUNG

25 Jahre Ausgleichsvereinigung Chemie

Nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) müssen Unternehmen eine Abgabe auf Honorare der von ihnen beauftragten freien Künstler und Publizisten zahlen. Selbständige Künstler und Publizisten sind so in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen und durch das KSVG in einer sozialen Situation, die mit angestellten Arbeitnehmern vergleichbar ist. Alle Honorare, die an selbständige Künstler oder Publizisten gezahlt werden, unterliegen der Abgabepflicht. Der Abgabesatz wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) festgesetzt. 2017 beträgt der Abgabesatz voraussichtlich 4,8 Prozent. Welche Tätigkeiten unter das Gesetz fallen, ist kompliziert und für Laien schwer nachvollziehbar. Um die Abgabepflicht für die Unternehmen einfacher zu gestalten, haben Unternehmen der chemischen Industrie 1991 die KSV-Ausgleichsvereinigung Chemie (AV Chemie) gegründet.

Weniger Bürokratie

Durch die KSV-Ausgleichsvereinigung ist die Entrichtung der Künstlersozialabgabe sowohl für den Verwerter als auch für die Künstlersozialkasse wesentlich vereinfacht und der Verwaltungsaufwand für die Unternehmen drastisch reduziert worden. Sie hat derzeit 137 Mitglieder sowie 757 zugehörige Unternehmen. Unternehmen können Mitglied der KSV-Ausgleichsvereinigung Chemie werden, wenn sie Mitglied in einem Mitgliedsverband des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) oder im Verband der Chemischen Industrie (VCI) sind. Auch Verbände selbst und ihre Mitgliedsverbände können Mitglied werden.

Die Künstlersozialabgabe über die AV Chemie wird nicht anhand der einzelnen Honorarrechnungen ermittelt, sondern pauschaliert über die der Berufsgenossenschaft gemeldeten Jahresarbeitsentgelte des Unternehmens. Die AV Chemie errechnet anhand der für das jeweilige Jahr gemeldeten Entgelte die Unternehmensabgabe und stellt eine Jahresrechnung an jedes Mitglied aus.

Attraktives Angebot

Durch eine erfolgreiche Neuorganisation wurde der Verwaltungsaufwand für die Ausgleichsvereinigung zusätzlich reduziert. Nunmehr entscheidet die Mitgliederversammlung jährlich anhand der aktuellen Daten über die Erforderlichkeit der Erhebung von Verwaltungskosten neben der Unternehmensabgabe. Im besten Fall werden die Erstattungen der Künstlersozialkasse reichen, um die Verwaltungskosten zu decken.

Insgesamt ist festzustellen, dass die KSV-Ausgleichsvereinigung seit ihrer Gründung vor 25 Jahren durch die stetige Zunahme an Mitgliedern und die veränderten Organisationsstrukturen ein attraktives Angebot für die Unternehmen ist.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER

ANSPRECHPARTNERIN



Christiane Debler
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter www.bavc.de oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.