

TARIFRUNDE #CHEMIE2018

Augenmaß statt 7 Prozent

Ist die Chemie- und Pharmabranche ein Arbeitgeber, der die Beschäftigten angemessen wertschätzt? Mit ihrem Motto »Weil du es wert bist!« suggeriert die IG BCE, dass es hier Nachholbedarf gäbe. Die Fakten sprechen eine andere Sprache:

- In der Chemie verdienen Tarifbeschäftigte im Schnitt über 59.000 Euro im Jahr (Vollzeit).
- Pro Kopf investieren die Chemie-Unternehmen jährlich über 1.500 Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten – 50 Prozent mehr als im Industrieschnitt.
- Pro Mitarbeiter und Jahr stellen die Arbeitgeber 750 Euro zur Gestaltung des demografischen Wandels bereit. Seit 2008 ist so mehr als eine Milliarde Euro zusammengekommen.

Wenn eine Branche ihre Mitarbeiter wertschätzt, dann die Chemie.

Nachlassende Dynamik und wachsende Unsicherheit

Die Betonung des emotionalen Themas »Wertschätzung« in der Argumentation der IG BCE spricht dafür, dass die ökonomischen Fakten nicht ausreichen, um die Forderung nach insgesamt 7 Prozent mehr Geld zu begründen. Im Gegenteil: Die Sonderkonjunktur geht zu Ende; die Wachstumskurve wird flacher. Strafzölle, Iran-Sanktionen, steigende Ölpreise und negative Währungseffekte belasten die Unternehmen. BAVC-Verhandlungsführer Georg Müller: »Jetzt kommt es darauf an, die Bodenhaftung zu behalten. Jede Tariferhöhung muss auch dann noch für die Unternehmen tragbar sein, wenn die Geschäfte wieder schlechter laufen.«

Flexibler arbeiten, nicht weniger arbeiten

Es dürfte schwierig werden, die Erwartungen beider Seiten anzunähern, wenn die Verhandlungen Anfang September auf Bundesebene fortgesetzt werden. Für zusätzlichen Konfliktstoff sorgt die Forderung der IG BCE nach weiteren Entlastungen beim Thema »Arbeitszeit«. Dabei war die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten 2017 bereits im sechsten Jahr in Folge rückläufig. Der einseitige Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit wird noch mehr Volumen kosten. Eine weitere einseitige Option zur Reduzierung des Arbeitsvolumens wäre angesichts der demografischen Entwicklung der falsche Weg. BAVC-Verhandlungsführer Müller: »Es kann nicht darum gehen, weniger zu arbeiten, sondern flexibler zu arbeiten.«

» Jede Tariferhöhung muss auch dann noch für die Unternehmen tragbar sein, wenn die Geschäfte wieder schlechter laufen. «

BAVC-Verhandlungsführer
Georg Müller

BRANCHE

Themen-Spezial #Chemie2018	2
Chemie-Arbeitskosten 2017	4

EUROPA

EU-Entsenderichtlinie: Auslaufmodell Freizügigkeit?	3
--------------------------------------------------------	---

DIGITALISIERUNG

Digitalisierung und Nachhaltigkeit	6
------------------------------------	---

IN EIGENER SACHE

BAVC-Mitgliederversammlung	8
----------------------------	---

Chemie-Tarifrunde

Wie eine zukunftsfähige Tarifpolitik aussehen kann.

> alles zum Thema

DIE CHEMIE. DEIN ARBEITGEBER.

Themen-Spezial #Chemie2018

Pünktlich zum Start der Tarifrunde 2018 bietet »Die Chemie. Dein Arbeitgeber.« ein neues Themen-Spezial an: Das Dossier umfasst Interviews, Erklärvideos und Grafikstrecken, die helfen, Beschäftigten die Haltung der Arbeitgeber zu erläutern.

Positionen kennen und verstehen

Fragen wie diese sind wichtig für Unternehmen und Beschäftigte der Chemie- und Pharmaindustrie:

- Was fordert die IG BCE und wie argumentieren die Arbeitgeber?
- Welche politischen und konjunkturellen Risiken beschäftigen die Chemie-Branche?
- Wie kann vor diesem Hintergrund ein zukunftsfähiger Tarifabschluss aussehen?

Mit dem neuen Themendossier wollen die Chemie-Arbeitgeber Antworten auf diese und andere Fragen liefern, Hintergründe und Positionen erklären. In einem Interview wird der BAVC-Verhandlungsführer den Status quo der Verhandlungen erläutern. Ein Video wird die Auswirkungen politischer Entscheidungen auf die Chemie-Branche beleuchten. Wir zeigen, wie fortschrittlich viele Unternehmen beim Thema »Arbeitszeit« heute schon sind und stellen in Infografiken dar, wie die Beschäftigten von der hohen Wertschätzung der Unternehmen profitieren.

Informationsangebot für die Unternehmen der Branche

Die Beiträge zu ausgewählten Schwerpunkt-Themen sind ein Angebot der Chemie-Arbeitgeberverbände für die Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie, um sie in ihrer Kommunikation gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen.

Videos, Infografiken, FAQ und vieles mehr können vielseitig in der Unternehmenskommunikation eingesetzt werden – sei es als redaktioneller Beitrag im Intranet, in der Mitarbeiterzeitung oder als Verweis in den sozialen Netzwerken.

AUTORIN: REBECCA WILHELM | BILD: IW MEDIEN GMBH

Die Chemie.
Dein Arbeitgeber.

ist ein Informationsangebot der Chemie-Arbeitgeber für die Beschäftigten der Branche. Ziel ist es, Verständnis für unternehmerische Entscheidungen und Positionen zu schaffen und die Leistungen der Branche für ihre Mitarbeiter herauszustellen.

www.chemie-arbeitgeber.de



Registrieren Sie sich für den Newsletter, um auf dem Laufenden zu bleiben und keines der neuen Angebote zu verpassen.

www.chemie-arbeitgeber.de/newsletter

EU-ENTSENDERICHTLINIE

Auslaufmodell Freizügigkeit?

Der Europäische Binnenmarkt beruht auf vier Freiheiten: Er ermöglicht den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital sowie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Die in den europäischen Verträgen verankerten Grundprinzipien der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit gewährleisten die Mobilität von Unternehmen und Arbeitnehmern innerhalb der EU.

Um Sozialdumping zu vermeiden, wurden bereits 1996 Schutzbestimmungen in die sogenannte Entsenderichtlinie aufgenommen, deren Umsetzung 2014 vereinheitlicht wurde. Die zulässige Dauer der Entsendung blieb unregelt.

Umsetzung in nationales Recht steht bevor

Die jetzt auf europäischer Ebene beschlossene Änderung der Entsenderichtlinie erschwert die Freizügigkeit innerhalb der EU: Arbeitnehmer, die in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsendet werden, sollen schon vom ersten Tag an Anspruch auf die dortige Entlohnung erlangen, die gemäß nationalen Rechtsvorschriften und/oder für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge vorgeschrieben ist (Prinzip: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort). Dies gilt natürlich nur, wenn diese Regelungen für den Arbeitnehmer vorteilhaft sind.

Nach 12 Monaten Entsendung muss sogar das gesamte Arbeitsrecht des Staates, in dem der Entsendete tätig ist, bis in alle Verästelungen angewandt werden. Damit soll verhindert werden, dass Vorteile aus der nach wie vor unterschiedlichen Wirtschaftskraft und damit auch den unterschiedlichen Entgelt-niveaus innerhalb der EU gezogen werden. Es ist nun Sache aller Mitgliedstaaten, diese Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Richtlinie schränkt Dienstleistungsfreiheit massiv ein

Bevor ein Arbeitnehmer entsendet werden kann, bedarf es damit umfangreicher Prüfungs- und Meldepflichten in jedem Staat, in den entsendet wird. Wenn in Zukunft fast jeder dienstliche Auslandsaufenthalt (Dienstreisen, Seminarteilnahmen, Trainings) eine umfangreiche Bürokratie auslöst, ist das eine massive Behinderung der grenzüberschreitenden Tätigkeit und der Freizügigkeit in der Europäischen Union. Das kann mit einer Bekämpfung von Sozialdumping nicht gemeint sein.

Freizügigkeit muss erhalten bleiben

Wir fordern: Die EU-Mitgliedstaaten – also auch Deutschland – müssen die neue Entsenderichtlinie so umsetzen, dass die Freizügigkeit nicht unnötig erschwert oder sogar verhindert wird. Dienstliche Reisen in EU-Mitgliedstaaten zum Zweck der Teilnahme an Meetings, Kongressen, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen können keinen Anspruch auf »das gleiche Entgelt« auslösen, denn ein Dumping zu Lasten inländischer Arbeitnehmer droht in keinem Fall.

EU-Auslandsaufenthalte dieser Art sollten in den jeweiligen Mitgliedstaaten keine aufwändigen Prüfungs- und Meldepflichten auslösen, um das »vergleichbare Entgelt« feststellen zu können. Das geht am Sinn und Zweck der neuen Entsenderichtlinie – Verhinderung von Sozialdumping – meilenweit vorbei.

AUTOR: KLAUS-PETER STILLER

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein Grundpfeiler des europäischen Binnenmarkts. Gleichzeitig ist es erklärtes Ziel der Staatengemeinschaft, die Mobilität ihrer Bürger innerhalb Europas zu fördern. Sollten dienstliche Kurzaufenthalte im europäischen Ausland künftig durch neue bürokratische Auflagen erschwert werden, wird dieses Vorhaben ad absurdum geführt. «

TOP-THEMA

Die Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber zu weiteren aktuellen Top-Themen finden Sie unter

www.bavc.de



CHEMIE-ARBEITSKOSTEN

Auf Rekordniveau

Die Arbeitskosten steigen weiter an: Ein Unternehmen der deutschen Chemie-Industrie musste im Jahr 2017 je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitskosten von rund 86.400 Euro schultern. Das sind 1,7 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Dies geht aus vorläufigen Berechnungen des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC) hervor.

Da die Produktivitätssteigerungen auch im vergangenen Jahr hinter der Steigerung der Arbeitskosten zurückgeblieben sind, hat sich mit Blick auf die Lohnkosten eine weitere Verschlechterung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit ergeben.

Chemie-Arbeitsstunde kostet mehr als 55 Euro

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Chemie-Arbeitskosten im Jahr 2017 in Deutschland 55,31 Euro. Damit fiel der Kostenanstieg je Stunde mit 2,5 Pro-

METHODENHINWEISE ZUR ARBEITSKOSTEN- BERECHNUNG

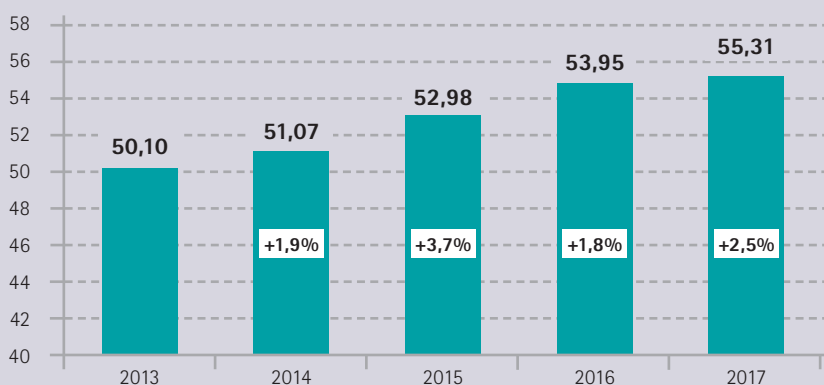
Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden, vorläufigen Daten zu den Arbeitskosten 2017 beruhen noch auf der Fortschreibung der amtlichen Ergebnisse aus dem Jahr 2012. Zur Fortschreibung werden entsprechende Hilfsstatistiken herangezogen, z.B. laufende Verdiensterhebungen, Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung oder Krankenstandstatistiken. Eine Neuberechnung auf Basis der amtlichen Daten für das Jahr 2016 wird erst im Herbst 2018 vorliegen und dann gemeinsam mit den internationalen Arbeitskostendaten der Chemie für 2017 veröffentlicht werden. Der BAVC arbeitet bei der Datenauswertung für die Chemie-Branche mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) zusammen.

Chemie-Arbeitskosten 2017 je Beschäftigten (Deutschland)

		Euro	Prozent
1.	Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Direktentgelt)	49.508	75,6
2.	Vergütung arbeitsfreier Tage	10.911	16,7
2.1.	Urlaub	6.231	9,5
2.2.	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	2.255	3,4
2.3.	Bezahlte Feiertage	2.425	3,7
3.	Sonderzahlungen	5.098	7,8
3.1.	Vermögensbildung	107	0,2
3.2.	Fest vereinbarte Sonderzahlungen	4.991	7,6
	Bruttajahresverdienst (Bruttoentgelt)	65.518	100,0
4.	Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	10.499	16,0
5.	Betriebliche Altersversorgung	6.353	9,7
6.	Sonstige Personalzusatzkosten	4.022	6,1
	Arbeitskosten insgesamt	86.391	131,9

Quelle: BAVC, Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt, 2017: vorläufige Daten

Chemie-Arbeitskosten je Beschäftigtenstunde (Deutschland)



Quelle: BAVC, Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt, 2017: vorläufige Daten

zent noch höher aus als bei der Betrachtung auf Jahresbasis. Bereits im Jahr zuvor hatten sich die Arbeitskosten je Stunde von 52,98 Euro (2015) um 1,8 Prozent auf 53,95 Euro (2016) erhöht. Die stärkere Steigerung auf Stundenbasis ist vor allem auf die auch in 2017 erneut rückläufige Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten zurückzuführen.

Struktur der Chemie-Arbeitskosten

Die Ergebnisse im Einzelnen: Die deutschen Chemie-Arbeitskosten in Höhe von 86.391 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzen sich aus mehreren Komponenten zusammen. Der Bruttojahresverdienst eines Mitarbeiters (65.518 Euro) besteht aus dem Direktentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (49.508 Euro), der Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (10.911 Euro) sowie den fest vereinbarten Sonderzahlungen (5.098 Euro) wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Aus Sicht des Arbeitnehmers entspricht der Bruttojahresverdienst dem Wert, den er am Jahresende als Summe auf dem Lohnzettel vorfindet.

Für die Unternehmen ist jedoch nicht allein der zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hier kommen zunächst die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (10.499 Euro) hinzu. Diese sind 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 1,8 Prozent gestiegen. Weiterhin gilt es, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (6.353 Euro) zu berücksichtigen sowie die sonstigen Personalzusatzkosten (4.022 Euro). Diese enthalten zum Beispiel die Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder Kantinenzuschüsse.

Personalzusatzkosten bei 75 Prozent

Die zusätzlichen Kostenbestandteile addieren sich im Jahr 2017 in der deutschen Chemie somit auf 31,9 Prozent des Bruttojahresverdiensts. Zieht man von den Arbeitskosten (86.391 Euro) das Direktentgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (49.508 Euro) ab, so erhält man die gesamten Personalzusatzkosten (36.884 Euro). Auf das Direktentgelt gerechnet ergibt sich hier eine Personalzusatzkostenquote von 74,5 Prozent.

AUTOR: LUTZ MÜHL | BILD: SHUTTERSTOCK

ANSPRECHPARTNER



Lutz Mühl | Geschäftsführer

Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



Podiumsdiskussion zu Wirtschaften und Arbeiten in der Zukunft mit Vertretern von Chemie³, Wissenschaft und Politik

CHEMIE³-VERANSTALTUNG »CHEMIE DIGITAL«

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitalisierung: Was hat das mit Nachhaltigkeit zu tun? Wer fit für die Zukunft sein will, indem er Ressourcen schonend einsetzt (Nachhaltigkeit), der braucht einen hohen Grad an »digitaler Reife« (digital maturity).

Und das in doppelter Hinsicht: Unternehmen, die den Anschluss nicht verpassen wollen, müssen ihre betrieblichen Prozesse immer weiter digitalisieren, um Effizienzgewinne zu heben. Sie müssen neue, digitale Geschäftsmodelle entwickeln, um nicht – Stichwort »Disruption« – von den Märkten gefegt zu werden. Und: Sie müssen neue Formen der Zusammenarbeit ausbilden, die genau diesen Wandel ermöglichen. Wirtschaft 4.0 braucht Arbeiten 4.0.

Vom Reden zum Handeln

Beides zusammen gedacht hat die Veranstaltung »Chemie digital: Wirtschaften und Arbeiten in der Zukunft«, zu der die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ Mitte Juni nach Berlin geladen hat. In einer Podiumsdiskussion mit den Vertretern von Chemie³, Wissenschaft, Politik und dem Landtechnik-Hersteller CLAAS wurde das Thema digitale Transformation der Chemie in seiner ganzen Breite diskutiert.

Ernüchternd gleich zu Beginn die Diagnose von Professor Wilhelm Bauer vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Deutschland habe »die erste Halbzeit der Digitalisierung verloren« und müsse jetzt »gehörig Gas geben«. Auch Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, stellte Deutschland kein gutes Zeugnis aus und geißelte das verbreitete »Bedenkenträgertum«. Es gelte, einen positiven Zugang zu Wachstum und Innovation zu entwickeln.

Eine positive Wende nahm die Diskussion spätestens, als VCI-Präsident Kurt Bock die Vorreiterrolle der deutschen Chemie beim Thema »Nachhaltigkeit« pries – wobei er die digitale Transformation der Branche gleich mitdachte: Nachhaltigkeit und Digitalisierung gehörten »symbiotisch« zusammen. Thomas Böck, Mitglied der Konzernleitung der CLAAS Gruppe, gab zu bedenken, dass es falsch sei, Digitalisierung zuerst mit »Rationalisierung« – und gegebenenfalls Jobabbau –

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

andreas.ogrinz@bavc.de

gleichzusetzen. Schließlich böten digitale Technologien und Geschäftsmodelle enorme Wachstumspotenziale – Jobs inklusive.

Deutlich der Appell von Daniela Kluckert (FDP): »Digital first!« rief die stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Verkehr und digitale Infrastruktur des Deutschen Bundestages dem Auditorium zu: Ausreden für den Ausbau der digitalen Infrastruktur gebe es genug – jetzt heiße es: handeln!

Good Practice aus der Chemie: Toolbox Arbeiten 4.0 und WORK@industry 4.0

BAVC-Präsident Kai Beckmann machte in der Diskussion klar, dass die Chemie bereits einiges auf den Weg gebracht hat. Mit der Toolbox Arbeiten 4.0 hätten die Chemie-Arbeitgeber einen Kurs eingeschlagen, der vom abstrakten Reden über Arbeiten 4.0 zur praktischen Umsetzung führe. Die Toolbox bietet zahlreiche Leitfäden, Arbeitshilfen und Praxisbeispiele, die gerade kleinen und mittleren Unternehmen einen Start in die Arbeitswelt 4.0 ermöglichen. Außerdem wies er darauf hin, dass die Sozialpartner den Dialogprozess »WORK@industry 4.0« ins Leben gerufen haben, der sich ausdrücklich mit der Arbeit der Zukunft beschäftigt.

Die Sozialpartner wollen gestalten

Die Diskussion wurde in zwei Dialogforen fortgesetzt und vertieft. Neben einem Forum, das unter dem Stichwort »Chemie 4.0« den Zusammenhang von Digitalisierung und nachhaltiger Entwicklung in den Blick nahm, ging ein hochrangig besetztes Panel der Frage nach, ob Arbeiten 4.0 in der Chemie eher »Schreckensszenario oder Verheißung« sei. Die Runde war sich schnell einig: weder noch! Es gehe darum, eine Arbeitswelt im Wandel zu gestalten, und hierfür seien die Chemie-Sozialpartner als erprobte, nicht zuletzt tarifliche Change-Experten gefragt. In den Augen von Arbeitsministerium und Chemie-Sozialpartnern sollten sich Letztere unbedingt in die neue Denkfabrik des Ministeriums »für die digitale Arbeitsgesellschaft« einbringen. Der Staatssekretär für Digitalisierung, Björn Böhning (SPD), hob die Rolle der Sozialpartner bei der Bewältigung des Wandels in der Arbeitswelt hervor und bekräftigte den bekannten Ansatz seines Hauses, mit Öffnungsklauseln flexible (Arbeitszeit-)Lösungen ermöglichen zu wollen.

Ariane Reinhart, Vorsitzende des BAVC-Ausschusses Arbeiten 4.0 und Personalvorstand der Continental AG, sowie Francesco Grioli, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE zuständig für Digitalisierung, gaben Einblick in den Sozialpartnerdialog »WORK@industry4.0«. Sekundiert von Katrin Roßnick (Betriebsrat Mylan Healthcare GmbH) und Dirk Harhoff (Bayer AG) hoben sie dessen Philosophie hervor: Der »offene Dialog im geschlossenen Raum« habe es ermöglicht, Ideen für die Chemie-Arbeitswelt von morgen zu entwickeln.

Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Passend dazu stellte Detlef Scheele seine Bundesagentur für Arbeit (BA) als Ermöglicher für die Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 dar. Der BA-Chef wehrte sich gegen Vorwürfe, die Behörde wolle sich in einen Apparat verwandeln, der Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip betreibt. Richtig sei: Der BA und ihm selbst liege Weiterbildung am Herzen, gerade vor dem Hintergrund sich verändernder Berufsprofile in Zeiten des digitalen Wandels. Sein Haus strebe aber die Rolle eines »Beraters und Finanziers« für die (individuelle) betriebliche Weiterbildung an, von der Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen profitieren.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ | BILD: VCI/DARCHINGER



Das Video zur Veranstaltung sowie nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsinitiative finden Sie unter

www.chemiehoch3.de



Virtual Reality: Wie digitale Angebote bei der Fachkräftesicherung helfen, konnten die Teilnehmer der BAVC-Mitgliederversammlung live vor Ort testen (Bildmitte: BAVC-Präsident Kai Beckmann).

BAVC-MITGLIEDERVERSAMMLUNG

Mehr in die Zukunft investieren

Die große Koalition sorgt derzeit mit vielen Einzelmaßnahmen für zusätzliche Bürokratie, steigende Kosten und weniger Planungssicherheit auf Seiten der Unternehmen. Beispiele sind die befristete Teilzeit und die Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung. Entsprechend bildete die Kritik an der Über-Regulierung den Kern der Diskussion im Rahmen der BAVC-Mitgliederversammlung 2018 in Köln. »In guten Zeiten werden die Fehler gemacht, die uns in schlechten Zeiten auf die Füße fallen«, warnte BAVC-Präsident Kai Beckmann in seiner Rede.

Unternehmen brauchen Luft zum Atmen

Mit Blick auf die geplanten Änderungen im Teilzeit- und Befristungsrecht plädierte Beckmann für den Erhalt unternehmerischer Freiheit: »Uns ist klar, dass die befristete Teilzeit ebenso kommen wird wie Einschränkungen im Befristungsrecht. Umso wichtiger ist es, dass die Koalition diese Regelungen praktikabel gestaltet. Unsere Betriebe brauchen Luft zum Atmen.«

Bei der Rentenpolitik zäume die große Koalition das Pferd von hinten auf. Neue Leistungen seien der falsche Weg, um das Rentensystem langfristig zu sichern, unterstrich der BAVC-Präsident. »Der Beitragssatz darf auch nach 2025 nicht übermäßig steigen. Wir brauchen eine dauerhafte Haltelinie für die Beiträge, um wettbewerbsfähig zu bleiben.«

Besser gestartet sei die Bundesregierung bei der Gestaltung des digitalen Wandels. »In den Zielen liegen wir nah beieinander: mehr digitale Bildung, eine bessere Ausstattung von Schulen und Berufsschulen und eine konkurrenzfähige digitale Infrastruktur. Diese Ziele müssen aber konkreter mit Geld hinterlegt werden als bislang«, forderte Beckmann. Zudem sei die Einrichtung von Experimentierräumen zur Arbeitszeit überfällig. »Die Bundesregierung sollte ihre guten Ansätze zügig in geeignete Maßnahmen umsetzen, die unser Land voranbringen.«

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | **BILD:** INCOCREATION



BAVC-VORSTAND

Jürgen Vormann (Infraserv Höchst) wurde neu in den BAVC-Vorstand gewählt. Eine Übersicht aller Vorstandsmitglieder finden Sie unter

www.bavc.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) | Abraham-Lincoln-Straße 24 | 65189 Wiesbaden
 Internet: www.bavc.de | Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller.
 Redaktion: Sebastian Kautzky, Markus Hesse, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH,
 Leinfelden-Echterdingen. Piktogramme in dieser Ausgabe: sdecoret / Stock.Adobe.com, phillipes / Stock.Adobe.com