

#CHEMIE2018

Einigung im Chemie-Tarifkonflikt

Ende September haben Arbeitgeber und Gewerkschaft eine Einigung im Tarifkonflikt der chemischen Industrie erzielt: Die Entgelte werden für eine Laufzeit von 15 Monaten um 3,6 Prozent erhöht. Auszubildende erhalten bis zu 9 Prozent mehr Geld. Die ersten beiden Monate der Laufzeit werden mit einem Pauschalbetrag von 280 Euro vergütet, der aus wirtschaftlichen Gründen wegfallen kann. Zudem wird das tarifliche Urlaubsgeld von 614 Euro auf 1.200 Euro jährlich angehoben. Die Einigung gilt für 580.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie. BAVC und IG BCE haben zudem vereinbart, unverzüglich Gespräche über eine Modernisierung der Arbeitsbedingungen aufzunehmen und bis zum Ende der Laufzeit Ergebnisse zu liefern (»Roadmap Arbeit 4.0«).

» Diese Einigung ist ein tragfähiger Kompromiss, der harte Verhandlungen zu einem vernünftigen Ende führt. «

BAVC-Präsident
Kai Beckmann

Müller: »Abschluss passt zur wirtschaftlichen Lage«

»Der Chemie-Tarifabschluss ist alles andere als billig, aber er passt zur wirtschaftlichen Lage der Branche«, kommentierte BAVC-Verhandlungsführer Georg Müller. »Mit 15 Monaten Laufzeit und betrieblicher Differenzierung konnten wir die dauerhafte Belastung für die Unternehmen unter die Schmerzgrenze bringen.« Zugleich sei sichergestellt, dass den Betrieben bei der Arbeitszeit keine Kapazität verloren geht. »Über Arbeitszeitsouveränität und Arbeitsvolumen werden wir im Rahmen der Roadmap Arbeit 4.0 diskutieren. Wir nehmen uns die Zeit, die wir brauchen, und verfolgen ein gemeinsames Ziel: mehr Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte und damit eine höhere Attraktivität für unsere Branche«, so Müller.

Entgelterhöhung: 3,6 Prozent für 15 Monate

Die Tarifentgelte der Chemie-Beschäftigten steigen um 3,6 Prozent. Die ersten beiden Monate der Laufzeit werden mit einem Pauschalbetrag von 280 Euro abgegolten (Auszubildende: 80 Euro). Die Entgeltsteigerung ist damit in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz seit 1. Oktober 2018 wirksam. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen gilt dies ab 1. November 2018. Im Saarland und im Tarifbezirk Ost tritt diese Regelung am 1. Dezember 2018 in Kraft. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen jeweils 15 Monate und gelten bis Ende Oktober 2019 bzw. Ende November und Ende Dezember 2019.

BRANCHE

Alternde Belegschaften **3**

SOZIALPOLITIK

Rentenpaket der Bundesregierung:
Ungerecht und überflüssig **4**

DIGITALISIERUNG

Toolbox Arbeiten 4.0:
Zukunft braucht Bildung **6**

EUROPA

Richtlinie zu Work-Life-Balance **8**

Betriebliche Differenzierung und mehr Urlaubsgeld

Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (mit Verlust im abgelaufenen/laufenden Geschäftsjahr oder Nettoumsatzrendite unter 3 Prozent) können die Pauschalzahlung für die ersten beiden Monate der Laufzeit wegfallen lassen. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

Das tarifliche Urlaubsgeld wird deutlich erhöht: Es steigt von 614 Euro auf 1.200 Euro jährlich (40 Euro pro Urlaubstag). Weitergehende Optionen zur Umwandlung des tariflichen Urlaubsgelds in zusätzliche freie Tage wurden nicht vereinbart, sind aber Gegenstand der anstehenden Gespräche im Rahmen der »Roadmap Arbeit 4.0«.

Ausbildung in der Chemie wird noch attraktiver

Die Ausbildungsvergütungen werden überproportional erhöht: Auszubildende in den ersten beiden Lehrjahren erhalten 9 Prozent mehr Geld. In den Lehrjahren drei und vier sind es 6 Prozent mehr. Das Urlaubsgeld für Azubis wird von 450 Euro auf 700 Euro angehoben. Zudem erhalten Auszubildende vor der Abschlussprüfung zwei Tage bezahlte Freistellung zur Prüfungsvorbereitung. Mit diesem Paket wollen Arbeitgeber und IG BCE die Attraktivität der Branche für Berufseinsteiger verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

»Roadmap Arbeit 4.0« zur Modernisierung der Arbeitsbedingungen

Um den Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels zu begegnen, nehmen BAVC und IG BCE unverzüglich Gespräche über die Modernisierung der Arbeitsbedingungen auf. Themen der »Roadmap Arbeit 4.0« sind Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit. Gemeinsames Ziel der Chemie-Tarifpartner ist, die Chancen der modernen Arbeitswelt besser zu nutzen und so mehr Flexibilität für beide Seiten zu ermöglichen. Die Gespräche sollen bis zum Ende der Laufzeit des neuen Tarifvertrages Ergebnisse liefern. BAVC und IG BCE unterstreichen mit der »Roadmap Arbeit 4.0« den gemeinsamen Anspruch, die Herausforderungen der Zukunft und attraktive Arbeitsbedingungen in der chemischen Industrie tarifvertraglich zu gestalten.

AUTOR: SEBASTIAN KAUTZKY | BILD: ANDREAS REEG



Die Spitzen der Chemie-Sozialpartner nach dem Tarifabschluss am 20. September in Wiesbaden

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



» Diese Einigung ist ein tragfähiger Kompromiss, der harte Verhandlungen zu einem vernünftigen Ende führt. Wir beteiligen die Beschäftigten fair am Erfolg der Branche und bringen damit unsere Wertschätzung zum Ausdruck. Zugleich ist dieser Abschluss eine Verpflichtung, weiterhin Leistung auf höchstem Niveau zu bringen. Das ist nötig, um die positive wirtschaftliche Entwicklung fortzusetzen. Besonders wertvoll ist zudem die wechselseitige Zusage, die Modernisierung unserer Tarifverträge mit der Roadmap Arbeit 4.0 in Angriff zu nehmen. Das Signal ist eindeutig: Die Chemie-Sozialpartner wollen die moderne Arbeitswelt gemeinsam gestalten.

WANDEL IN DER ALTERSSTRUKTUR

Alternde Chemie-Belegschaften

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Chemie-Branche liegt mittlerweile bei 43 Jahren. Noch im Jahr 2000 betrug dieser Wert 40,1 Jahre. Besonders anschaulich wird das Phänomen der alternden Belegschaften, wenn man die Veränderungen zwischen den Altersklassen näher betrachtet.

Wie stark sich die Altersverteilung bereits gewandelt hat, zeigt sich insbesondere in der Relation der Altersklassen »25 bis 39 Jahre« und »50 bis 59 Jahre«. Mit 31,4 bzw. 29,7 Prozent liegen beide Altersgruppen heute nahezu gleichauf. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 war der Vorsprung der jüngeren gegenüber den älteren Beschäftigten mit 41,5 zu 19,7 Prozent noch sehr viel stärker ausgeprägt. Mittlerweile sind zudem 6,8 Prozent der Chemie-Beschäftigten 60 Jahre oder älter, während der Anteil der unter 25-Jährigen bei 7,8 Prozent liegt.


DOWNLOAD

Sie interessieren sich für aktuelle Wirtschaftsdaten (Umsatz, Zahl der Beschäftigten etc.) aus der Chemie? Laden Sie sich hier die relevanten Zeitreihen herunter:

www.bavc.de

Der demografische Wandel und die Folgen

Obwohl der Chemie-Altersdurchschnitt Ende 2017 in West (43 Jahre) und Ost (42,7 Jahre) nahezu identisch war, unterscheidet sich die Altersverteilung in den Unternehmen der ostdeutschen Chemie-Industrie doch signifikant von der Altersstruktur in Westdeutschland. Bedeutendster Unterschied: Der Anteil der 40- bis 49-Jährigen fällt im Osten mit 21,4 Prozent geringer aus als im Westen (24,6 Prozent).

Gleichzeitig ist heute sowohl der Anteil der Älteren ab 60 Jahren (8 Prozent Ost, 6,6 Prozent West) als auch der Jüngeren zwischen 25 und 39 Jahren (36,1 Prozent Ost, 30,8 Prozent West) im Osten stärker ausgeprägt.

Der Anteil älterer Mitarbeiter dürfte in Zukunft weiter steigen: Die meisten Beschäftigten sind heute länger leistungsfähig und fit als früher. Der demografische Wandel erfordert daher eine längere Lebensarbeitszeit, um einerseits dem Bedarf an Arbeitskräften gerecht zu werden und andererseits die Altersversorgung in Deutschland weiter finanzieren zu können.

AUTOR: KARIM ABDALLA

Altersverteilung in der Chemie



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 31.12.2017)



RENTENPAKET DER BUNDESREGIERUNG

Ungerecht und überflüssig

Die Bundesregierung hat den Entwurf für ein »Leistungsverbesserungs- und -stabilisierungsgesetz« für die gesetzliche Rentenversicherung vorgelegt. Mit diesem im Koalitionsvertrag angekündigten »Rentenpaket I« setzt die Regierung den falschen Weg der letzten Legislaturperiode fort. Erneut wird nur auf kurzfristige Leistungsausweitungen gesetzt. Ohne diese würde die aktuelle Entwicklung es erlauben, den Beitragssatz zur Rentenversicherung weiter zu senken.

Rentenkommission ausgebremst

Die erst kürzlich von derselben Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission soll bis Anfang 2020 die notwendigen Reformen für die Zeit ab 2025 erarbeiten. Es ist mehr als widersprüchlich, wenn die Bundesregierung zuerst ein Gesetzespaket zur Rente mit neuen Milliardenbelastungen auf den Weg bringt und danach die Rentenkommission mit Vertretern der Sozialpartner, Politik und Wissenschaft prüfen soll, wie das gesamte System nachhaltig gestaltet werden kann.

Doppelte Haltelinie

Mit dem Gesetzentwurf soll das Niveau der Rente bis 2025 bei 48 Prozent des Durchschnittslohns gehalten werden. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung soll die Marke von 20 Prozent nicht überschreiten. Diese doppelte Haltelinie ist generationenungerecht und überflüssig. Denn zum einen kommt die Festschreibung des Rentenniveaus nicht den Rentnern zugute, die von Altersarmut bedroht sind. Zum anderen wären Beitragssatz und Leistungsniveau bei einem Verzicht auf Leistungsausweitungen in den kommenden Jahren auch ohne neue Regelungen weitgehend zu halten.

Aus einem sinkenden Rentenniveau resultiert auch nicht automatisch Altersarmut. Denn entgegen der vielfachen Annahme sinkt die Höhe der Rente nicht; sie steigt nur langsamer. Den wirklich von Altersarmut bedrohten Rentnern fehlt es in aller Regel bereits an erworbenen Rentenpunkten. Die Ursachen für Altersarmut sind vor allem gebrochene Erwerbsbiografien. Wirksame Schritte zur Ver-

hinderung künftiger Altersarmut sind eine hohe Beschäftigungsquote, eine gute Bildungspolitik und Investitionen in den Erhalt der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit der heutigen und zukünftigen Arbeitnehmer.

»Mütterrente II«

Für Mütter bzw. Väter soll die anerkannte Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder um ein weiteres halbes Jahr verlängert werden. Damit werden künftig jeweils 2,5 Entgeltpunkte pro Kind angerechnet. Dies ist der weitaus teuerste Teil des Rentenpakets, der bis 2025 über 20 Milliarden Euro kosten wird. Diese sogenannte »Mütterrente II« ist sachlich nicht zu rechtfertigen, hat keine zielgerichtete Wirkung gegen Altersarmut und kommt gleichsam nachträglich einer Rentnergeneration zugute, die ohnehin bereits eine sehr gute Absicherung besitzt. Mütter bzw. Väter von vor 1992 geborenen Kindern verfügen über Leistungen und Regelungen in der Rentenversicherung, die der heute aktiven Erwerbsgeneration so nicht mehr zuteil werden.

Eine Gleichstellung bei der Anerkennung der Erziehungszeiten – bei denen die heute aktive Generation bisher bessergestellt ist – ist aus Gerechtigkeitsgründen keineswegs notwendig. Die Finanzierung versicherungsfremder Leistungen wie Kindererziehungszeiten darf zudem nicht mit Beitragsmitteln aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen. Zu Recht werden die Entgeltpunkte, die heutige Eltern für Zeiten der Kindererziehung gutgeschrieben bekommen, über Steuermittel finanziert. Es gibt keinerlei Grund, warum bei der nachträglichen Anerkennung derselben Leistung für vor 1992 geborene Kinder anders verfahren werden soll.

Fehlanreize für Frühverrentung

Die Absicherung bei Erwerbsminderung soll mit dem vorgelegten Rentenpaket ebenfalls deutlich verbessert werden. Die Zurechnungszeit wird in einem Schritt auf 65 Jahre und 8 Monate angehoben. Sie entspricht dann der Regelaltersgrenze. Eine auskömmlich ausgestaltete Erwerbsminderungsrente ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Rentenversicherung. Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen die Regelaltersgrenze nicht im Beruf erreichen können, müssen hinreichend abgesichert sein. Eine von den Beitragszahlern insgesamt finanzierte Erwerbsminderungsrente muss andererseits aber die Ausnahme bleiben. Die jetzt vorgeschlagenen Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente steigern die Attraktivität einer Frühverrentung. Sie kommen nach den beiden Schritten in diese Richtung in der letzten Legislaturperiode zu früh und gehen zu weit. Die Änderung wird Personen nahe an der Regelaltersgrenze mit einer Erwerbsminderungsrente besserstellen als bei einer Inanspruchnahme regulärer Rentenzugänge. Die Folge wird eine deutlich steigende Anzahl von Anträgen auf Erwerbsminderungsrenten sein. Neben dieser völlig falschen Signalwirkung im Hinblick auf die Notwendigkeit des längeren Arbeitens werden so hohe Kosten verursacht.

Die Gleitzzone der sogenannten Midijobs soll mit dem Entwurf der Bundesregierung auf Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 1.300 Euro (bisher 850 Euro) ausgeweitet werden. Beschäftigte in diesem Einstiegsbereich werden nun stärker bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Zudem sollen die verringerten Rentenbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen führen. Die vorgesehene Entlastung der Geringverdiener von Sozialabgaben ist systemwidrig und belastet alle Beitragszahler. Beschäftigte in diesem Einkommensbereich sind Teilzeitbeschäftigte, die nicht automatisch mit bedürftigen Geringverdienern gleichzusetzen sind.

AUTOR: LUTZ MÜHL | BILD: FOTOLIA

TOP-THEMA

Die Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber zu weiteren aktuellen Top-Themen finden Sie unter www.bavc.de

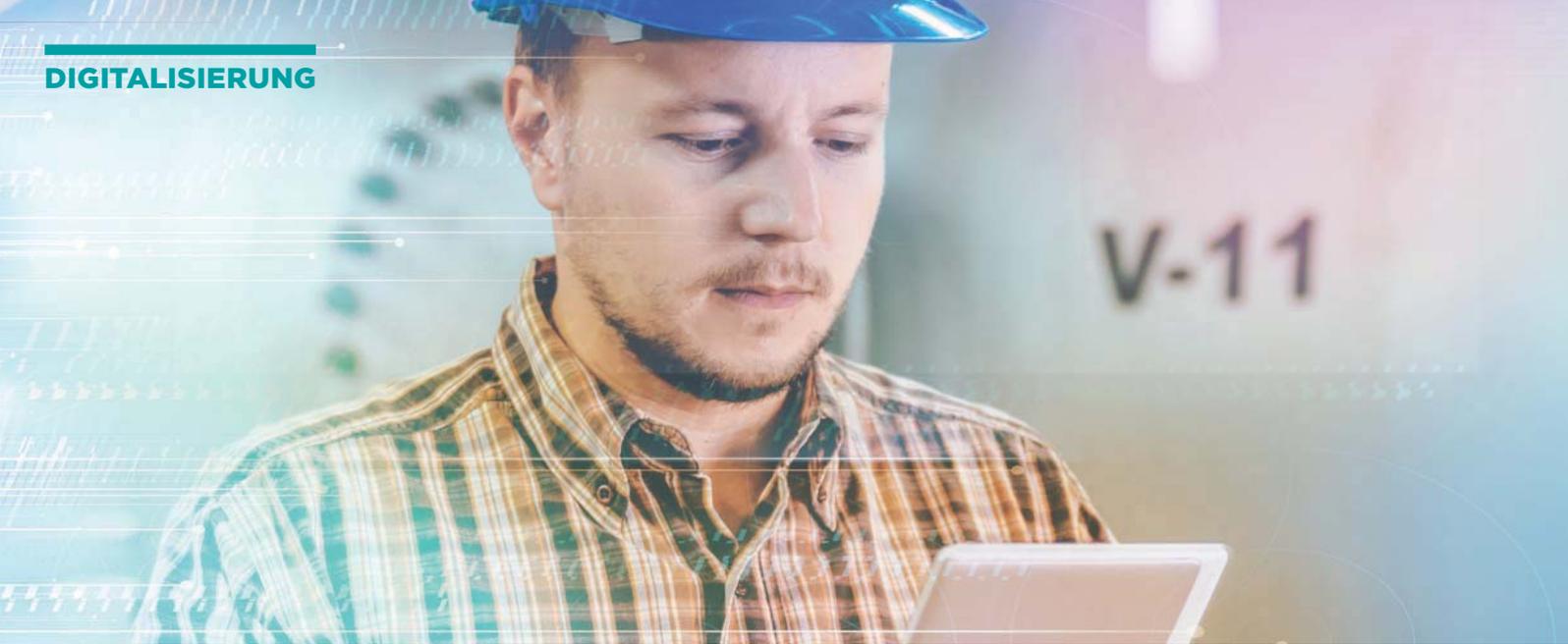
ANSPRECHPARTNER



Lutz Mühl | Geschäftsführer

Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



TOOLBOX ARBEITEN 4.0

Zukunft braucht Bildung

Was ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Arbeitswelt 4.0? Ganz klar: Die Ausbildung neuer und die bedarfsgerechte Qualifizierung vorhandener Fachkräfte. Diese Herausforderung kann aber nur gemeinsam geschultert werden: Attraktive Angebote der Betriebe müssen auf Offenheit und Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten treffen.

Der Eigenbeitrag der Mitarbeiter gewinnt dabei ebenso an Bedeutung wie die Verantwortung der Unternehmen, vorausschauend zu handeln. Die Toolbox Arbeiten 4.0 unterstützt die Firmen auf diesem Weg und bietet fünf Werkzeuge an, mit denen sich lebenslanges Lernen in der digitalen Arbeitswelt gestalten lässt.

Navigator in die Welt digital unterstützten Lernens

Dieses Instrument richtet sich vor allem an KMU, schließt aber die Verwendung in großen Unternehmen keineswegs aus. Der Navigator gibt Orientierung bei der Einführung und Nutzung digital unterstützten Lernens in der Ausbildung und kann in Teilen auch auf die Weiterbildung übertragen werden. Mit Tipps von Praktikern für Praktiker, die für verschiedene Berufe genutzt werden können, beleuchtet er die Chancen wie auch die Herausforderungen beim Einsatz digitaler Medien. Der Navigator ist prozessorientiert aufgebaut. Er beantwortet Fragen, die vor der Einführung digitaler Lernmethoden zu klären sind, und reicht bis zur Darstellung von Lerninhalten, die sich erfahrungsgemäß besonders gut für die digitale Aufbereitung eignen. Und wir werden konkret: Mit zahlreichen Good-Practice-Beispielen für moderne Ausbildung in unserer Branche, angefangen bei Lernplattformen über Video-Trainings und Wikis bis hin zum Einsatz von Augmented Reality.

Szenario zum Arbeitsplatz der Zukunft

Wer die Zukunft gestalten will, braucht ein Ziel oder zumindest eine Vorstellung davon, wie diese idealtypisch aussehen könnte. Genau dieser Aufgabe widmet sich das Instrument »Szenario zum Arbeitsplatz der Zukunft«. Es ist das Ergebnis

SERIE



Welche Instrumente die Toolbox Arbeiten 4.0 für die Unternehmen der chemischen Industrie bereithält, zeigen wir Ihnen mit einer Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema »Datenschutz«. Die vollständige Toolbox steht allen Mitgliedsunternehmen im Intranet ihres Arbeitgeberverbandes zur Verfügung. Mehr Infos gibt's in unserem Video.

www.bavc.de

einer Kollaboration von Experten unserer Branche und beschreibt anhand digitaler Handlungsfelder, welche Kompetenzen in der Produktion zukünftig wichtig werden. Ausgerichtet sind diese am stärksten Ausbildungs- und Produktionsberuf unserer Branche, dem Chemikanten. Die digitalen Handlungsfelder dienen dazu, den oft abstrakten Begriff der »digitalen Kompetenzen« zu konkretisieren und möglichst greifbar darzustellen. Der Blick in die Zukunft erfolgt auf Basis des heutigen Wissensstandes und versteht sich als Schnittmenge über die Grenzen verschiedener Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie hinweg. Die Szenarien können in der Praxis als Orientierungshilfe und Ideengeber genutzt werden, um digitale Kompetenzen zu identifizieren und Impulse für die eigene Ausbildungsarbeit zu erhalten.

Neue Wahlqualifikation für Chemikanten

Wir haben es geschafft, die Ausbildungsordnung zum Chemikanten in Rekordzeit weiterzuentwickeln. Nun können wir digitale Kompetenzen noch umfangreicher als bisher vermitteln. Die Wahlqualifikation »Digitalisierung und vernetzte Produktion« ist bundeseinheitlich geregelt und seit August 2018 verfügbar. Ähnliches gilt für die Metall- und Elektroberufe, bei denen sich die Chemie-Sozialpartner ebenfalls engagiert haben. Hier bringen die Berufsbildposition »Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit« sowie optionale Zusatzqualifikationen den Ausbau digitaler Fähigkeiten voran. Für die Chemie-Branche konnte eine neue, branchenspezifische Zusatzqualifikation »IT-gestützte Anlagenänderung« realisiert werden. All diese Beispiele zeigen, dass die duale Ausbildung zukunftsfähig ist und ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung in der digitalen Arbeitswelt bleibt.

Umsetzungshilfen »Digitale Kompetenzen«

In eine ähnliche Richtung wie die Wahlqualifikation geht das Instrument der Umsetzungshilfen bzw. Umsetzungsbeispiele. Gemeinsam mit unserem Sozialpartner, der IG BCE, zeigen wir, wie sich digitale Inhalte in der Ausbildung zum Chemikanten vermitteln lassen. Das Spektrum reicht vom 3D-Modell einer verfahrenstechnischen Anlage über Datenanalysen und Simulationen bis hin zum Einsatz mobiler Endgeräte in der Produktion. Hier wird deutlich: Moderne, technologieoffene Ausbildungsordnungen bieten schon heute viel Spielraum, um digitale Kompetenzen zu vermitteln. Nutzen Sie diese Möglichkeiten aus – es muss nicht zwangsläufig der Begriff »digital« in der Ausbildungsordnung stehen, um digitale Kompetenzen zu vermitteln. Entscheidend ist, dass die Formulierungen im Zeitgeist interpretiert und mit Leben gefüllt werden.

Weiterbildungsmodul für Berufserfahrene

Digitale Bildung ist nicht nur für junge Menschen am Anfang ihrer Karriere wichtig – für Unternehmen ist es genauso unverzichtbar, vorhandene Mitarbeiter zu qualifizieren und auf dem Weg des lebenslangen Lernens zu begleiten. Deshalb unterstützen wir unsere Betriebe darin, digitale Kompetenzen bedarfsbezogen auszubauen. Für eine Anpassungsqualifizierung geben wir ihnen das notwendige Rüstzeug an die Hand: klar definierte Lernziele, ein didaktisches Konzept und modular strukturierte Lern-Einheiten. Diese Bausteine stellen eine erste Planungsgrundlage dar, die auf betrieblicher Ebene individuell ausgestaltet und umgesetzt werden kann. Eine Erprobung in der Praxis soll wichtige Erkenntnisse bringen und die konzeptionellen Grundlagen weiter optimieren.

AUTOREN: LISA BARTON, CHRISTOPHER KNIELING | **BILD:** Q

ANSPRECHPARTNER



Lisa Barton

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.barton@bavc.de



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de



EU-RICHTLINIE ZU WORK-LIFE-BALANCE

EU-Institutionen starten Verhandlungen

Die EU-Kommission hat im vergangenen Jahr eine Richtlinie zur »Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige« vorgeschlagen. Diese enthält neue Regelungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Bezahlung von Betreuungs- und Pflegezeit. Nachdem EU-Parlament und Rat ihre Positionierungen – mit sehr unterschiedlichem Ergebnis – abgeschlossen haben, führen beide EU-Institutionen nun informelle Trilog-Verhandlungen mit der Kommission.

Chemie-Arbeitgeber kritisieren einseitige Ansprüche

Geht es nach dem EU-Parlament, soll das Kindeshöchstalter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub zehn statt bisher acht Jahre betragen. Die von der EU-Kommission vorgeschlagenen zusätzlichen zehn Tage Vaterschaftsurlaub sollen mit 80 Prozent und Eltern- sowie Pflegezeit mit 78 Prozent des vorherigen Bruttoeinkommens entlohnt werden. Des Weiteren sollen Arbeitgeber jeden Antrag auf flexible Arbeitsregelungen schriftlich beantworten und diesen nur bei schwerwiegender Beeinträchtigung des betrieblichen Ablaufs ablehnen können. Die Ratsposition sieht vor, dass Bezahlung und Kindeshöchstalter von den Mitgliedstaaten festgelegt werden. Bestehende Urlaubsformen sollen zudem auf jene der Richtlinie angerechnet werden können. Einig ist man sich bei der Flexibilität in Bezug auf die Arbeitsstätte: Sollte die Richtlinie verabschiedet werden, würde ein Rechtsanspruch auf »Telearbeit« eingeführt.

In Deutschland gibt es bereits eine Fülle umfassender Rechtsansprüche zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gerade deshalb darf es keine weiteren einseitigen Ansprüche geben, die Unternehmen die Planungssicherheit nehmen und Fachkräfteengpässe verstärken. Um die Erwerbsquote von Frauen zu steigern, ist es aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber zielführender, EU-weit eine bezahlbare und bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu gewährleisten.

AUTORIN: ELISA HENSEL | BILD: FOTOLIA



WAS IST EIN TRILOG?

Informelle Triloge sind interinstitutionelle Verhandlungen zwischen den drei im gesetzgebenden Prozess der EU involvierten Institutionen – der Kommission, dem Rat und dem Parlament. Sie finden meist vor der ersten Lesung in Parlament und Rat statt und sollen das Gesetzgebungsverfahren beschleunigen.

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