



## CHEMIE-TARIFABSCHLUSS GEMEINSAM AUSGESTALTEN

Nimmt man die Reaktionen aus Medien und Politik als Maßstab, ist Chemie-Arbeitgebern und IG BCE mit der jüngsten Tarifeinigung ein großer Wurf gelungen. Durchweg wird anerkannt, dass wir angemessen auf den wirtschaftlichen Abschwung und strukturelle Veränderungen reagieren (moderate Entgelterhöhung, lange Laufzeit, Qualifizierungsoffensive), neue Möglichkeiten nutzen (Digitalisierung und flexible Arbeitsmodelle) und die Branche sich zugleich für künftige Herausforderungen wappnet (Pflegezusatzversicherung). Von SPD-geführten Ministerien bis zu konservativen Leitmedien reicht das politische Spektrum, das dem Kompromiss Anerkennung zollt - ein „Tarifabschluss von bemerkenswerter Gestaltungskraft“, lobt die FAZ.

### Nach dem Abschluss ist vor der Umsetzung

So wertvoll öffentliches Lob auch ist, etwa für das Image der Branche als guter Arbeitgeber - entscheidend für den Erfolg eines Tarifabschlusses ist die Umsetzung in die Unternehmenspraxis. Beim Entgelt ist im Rahmen der Laufzeit zu klären, welche Betriebe die Differenzierungsmöglichkeiten nutzen. Mit Blick auf die Pflege ist eine umfassende Information über das Thema selbst sowie über unser neues Tarif-Element nötig. „Die tarifliche Pflegezusatzversicherung ist ein innovativer Ansatz, mit dem wir Einkommen und Vermögen der Beschäftigten im Pflegefall schützen“, sagte BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller dem Handelsblatt. „Das schafft Sicherheit bei einem sehr sensiblen Thema.“ Dieses neue Modell werde auch dabei helfen, die Position der Branche im Wettbewerb um Fachkräfte zu stärken.

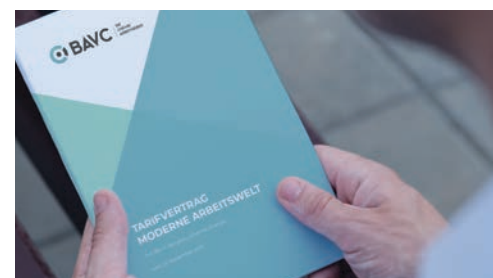
### Spielräume beim Zukunftsbetrag nutzen

Noch vor dem Start der Pflegezusatzversicherung Mitte 2021 steht die betriebliche Ausgestaltung des neuen Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ an. Bis September 2020 haben die Betriebsparteien Zeit, eine passende Vereinbarung zur Verwendung des Zukunftsbetrags zu treffen. Dabei müssen Interessenkonflikte gelöst und Ideen für unterschiedliche betriebliche Anforderungen entwickelt werden. Die Chemie ist mit ihrer belastbaren Sozialpartnerschaft und ihrer Innovationsfähigkeit gut aufgestellt, diese Aufgabe gemeinsam zu lösen - im Zusammenspiel von Gewerkschaft und Betriebsräten einerseits sowie von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen andererseits.

**„ENTSCHEIDEND FÜR DEN ERFOLG EINES ABSCHLUSSES IST DIE UMSETZUNG IN DIE UNTERNEHMENSPRAXIS.“**

BAVC-Hauptgeschäftsführer  
Klaus-Peter Stiller

**UNTER DER LUPE:  
DER ZUKUNFTSBETRAG** Seite 2



**NACHHALTIGKEIT  
IN DER LIEFERKETTE** Seite 6





## TEIL 1 DER SERIE ZUM CHEMIE-TARIFABSCHLUSS DER ZUKUNFTSBETRAG

*Flexibles Arbeiten, lebenslanges Lernen und zusätzliche Mitarbeiter-Benefits wie ein Langzeitkonto für Sabbaticals oder die Absicherung im Alter: Die moderne Arbeitswelt befindet sich im Wandel, so dass sich die Anforderungen an Arbeitnehmer als auch an Arbeitgeber zunehmend ändern.*

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, haben die Chemie-Sozialpartner Ende letzten Jahres ein umfangreiches Tarifpaket mit mehreren innovativen Elementen auf den Weg gebracht. Der Titel des Tarifvertrages „Moderne Arbeitswelt“ verrät es bereits: In diesem haben BAVC und IG BCE einen Zukunftsbetrag, mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit für beide Seiten sowie Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten vereinbart. Um der wachsenden Herausforderung Pflege zu begegnen, betreten die Chemie-Sozialpartner tarifpolitisches Neuland: Erstmals vereinbaren Tarifpartner in Deutschland für eine gesamte Branche eine zusätzliche tarifliche Absicherung für den Pflegefall. Zudem investieren die Sozialpartner mit einer Qualifizierungsoffensive in die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter in Zeiten des digitalen Wandels.

### Auf dem Weg in die moderne Arbeitswelt

Ab diesem Jahr wird jedem Tarifbeschäftigten ein Zukunftsbetrag in Höhe von 9,2 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts gewährt. Bis 2022 steigt der Betrag auf 23 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts. IG BCE und BAVC haben insgesamt acht Verwendungsmöglichkeiten für den Zukunftsbetrag festgelegt, um unterschiedliche Bedarfe abzudecken und damit auch die Attraktivität des Arbeitgebers in Zeiten des Fachkräftemangels zu erhöhen. Dieses neue Instrument wird durch das Bekenntnis der Tarifparteien zur mobilen Arbeit ergänzt.

Mobiles Arbeiten eröffnet neue Möglichkeiten, die sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer genutzt werden können. Dabei begründen die Regelungen weder Ansprüche noch Zwänge, sondern setzen einen zeitgemäßen Rahmen. Da die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes mit den Besonderheiten des mobilen Arbeitens nicht mehr in Einklang stehen, haben wir von der Öffnungsklausel zur Verkürzung der Ruhezeit Gebrauch gemacht. So kann ein Mitarbeiter zum Beispiel nachmittags Zeit mit seinen Kindern verbringen oder privaten Interessen nachgehen, abends aber noch eine E-Mail lesen und am nächsten Morgen wieder früh arbeiten.

### Zukunftsbetrag kann vielfältig eingesetzt werden

Die große Vielfalt an möglichen Verwendungszwecken für den Zukunftsbetrag bietet jedem Unternehmen die Chance, eine auf die jeweiligen Bedürfnisse angepasste, maßgeschneiderte Lösung zu finden.

### NEUE SERIE

Was der Tarifabschluss 2019 im Einzelnen regelt, zeigen wir mit einer neuen Serie im BAVC-Impuls.

In der nächsten Ausgabe: das Thema „Pflegezusatzversicherung Chemie“.

### KONTAKT

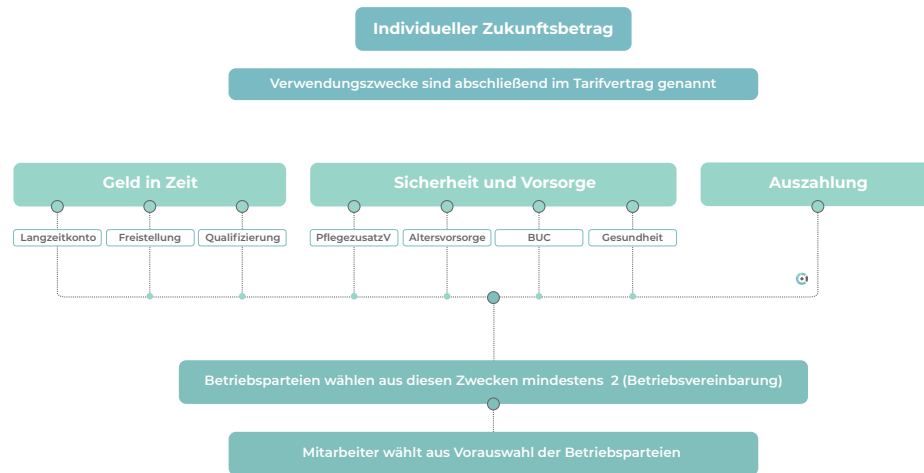


#### KATHARINA KOBÄ

Tarifpolitik, Arbeitsrecht

[katharina.koba@bavc.de](mailto:katharina.koba@bavc.de)

Ein erfolgreiches Unternehmen benötigt qualifizierte, motivierte und gesunde Arbeitnehmer. Um diese stets weiter zu bilden und langfristig fit zu halten, kann der Zukunftsbetrag in Qualifizierungs- sowie Gesundheitsmaßnahmen investiert werden. Darüber hinaus ermöglicht er ein lebensphasenorientiertes Arbeiten. Hierzu kann der Verwendungszweck der Freistellung oder der Nutzung eines Langzeitkontos gewählt werden. Ebenso kann er als Absicherung im Alter, bei Berufsunfähigkeit oder im Pflegefall genutzt werden. Zuletzt kann er auch den Arbeitnehmern zur freien Verfügung ausbezahlt werden.



## Kein Anspruch auf freie Tage

Durch die Einführung des Zukunftsbetrags konnte die bereits im Rahmen der letzten Tarifrunde aufgestellte Forderung der IG BCE nach „Zeit statt Geld“ aufgefangen werden. Im Gegensatz zu anderen Branchen besteht nicht per se ein Anspruch auf freie Tage. Vielmehr handelt es sich um einen Geldbetrag, über dessen Verwendung die Betriebsparteien entscheiden.

Diese wählen bis Ende September 2020 aus den acht Optionen mindestens zwei aus. Aus dieser Vorgabe sucht sich der einzelne Arbeitnehmer bis Ende Oktober 2020 seine individuelle Verwendung des Zukunftsbetrags aus. Fazit: Freie Tage gibt es nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.

Die potenzielle Freistellungsdauer beträgt im Jahr 2020 zunächst zwei Tage, erhöht sich im Jahr 2021 auf drei Tage und beträgt ab dem Jahr 2022 schließlich fünf Tage. Die Betriebsparteien können allerdings auch das Volumen einer möglichen Freistellung begrenzen und den verbliebenen Teil des Zukunftsbetrags beispielsweise auszahlen. Beide Seiten haben nun ausreichend Zeit und Optionen, eine passende Lösung zu finden. Für die Betriebe, die sich nicht auf eine Lösung einigen können, legen die Tarifparteien Ende des Jahres eine Auffangregelung fest.

## Individuelle Arbeitszeit für mehr Arbeitsvolumen

Als Kompensationsmöglichkeit für fehlendes Arbeitszeitvolumen wurde eine individuelle Arbeitszeit eingeführt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können künftig auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für einen befristeten Zeitraum die wöchentliche Arbeitszeit bis zur Grenze des Arbeitszeitgesetzes erhöhen.

Dem Arbeitgeber steht mehr Arbeitszeitvolumen zur Verfügung und für den Arbeitnehmer bietet dies Flexibilität in Bezug auf sein Gehalt. So kann er beispielsweise für einige Zeit mehr arbeiten, um sein Haus oder eine Weltreise zu finanzieren.

**Autorin:** Katharina Koba



„Die Gestaltung des Zukunftsbetrags ermöglicht einen Ausgleich zwischen den Wünschen der Beschäftigten und den betrieblichen Anforderungen der Arbeitgeber. Jetzt sind die Betriebsparteien am Zug. Sie sollten den tariflichen Spielraum nutzen, um die beste Wahl für ihr Unternehmen zu treffen. Zusätzliche freie Tage sind dabei eine Option von acht - nicht mehr und nicht weniger.“

## 5 FAKTEN

# ZUR NEUEN EU-KOMMISSION

**27**

Kommissare bilden die neue EU-Kommission, die am 1. Dezember 2019 ihre Arbeit aufgenommen hat.

**12**

Präsidenten der Kommission gab es vor Ursula von der Leyen. Sie ist die erste Frau in dieser Position.

**40**

Generaldirektionen bilden den Unterbau der EU-Kommission. Sie sind jeweils für einen bestimmten Politikbereich zuständig.


**32.000**

Mitarbeiter beschäftigt die Kommission - etwa 1 EU-Beamter je 10.000 Einwohner.

**6**

Prozent des EU-Budgets werden für die Verwaltungskosten eingesetzt, rund 8 Milliarden Euro.





Quelle: European Union 2019

## EUROPÄISCHE SÄULE SOZIALER RECHTE VON DER LEYENS FAHRPLAN

Klimaneutralität bis 2050, digitaler sowie demografischer Wandel – dies sind die Herausforderungen, die Ursula von der Leyen zusammen mit Beschäftigungskommissar Nicolas Schmit in den nächsten Jahren mit oberster Priorität angehen will. Um diese zu meistern, setzt die EU-Kommissionspräsidentin den Kurs der Juncker-Kommission fort, indem sie die Europäische Säule Sozialer Rechte weiter legislativ umsetzt. In ihrer Mitteilung „ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ werden unter anderem folgende Maßnahmen für 2020 angekündigt:

**Ein Rahmen für „gerechte“ Mindestlöhne:** Die EU-Kommission hat bereits eine erste Sozialpartner-Konsultation eingeleitet. Es besteht die Möglichkeit, dass die europäischen Sozialpartner in einem Zeitraum von maximal neun Monaten selbst untereinander verhandeln. Gibt es keine Einigung seitens der Sozialpartner, kann die EU-Kommission einen Gesetzesvorschlag erarbeiten. Hiermit würde sie jedoch klar ihre Kompetenzen überschreiten.

**Europäische Gleichstellungsstrategie und Entgelttransparenz:** Für das erste Quartal 2020 hat die EU-Kommission eine neue Gleichstellungsstrategie angekündigt, die unter anderem das geschlechtsspezifische Lohngefälle, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben thematisieren wird. Ein Richtlinienvorschlag zur Entgelttransparenz soll Ende 2020 veröffentlicht werden.

**Europäischer Bildungsraum, digitale Bildung und europäische Agenda für Kompetenzen:** Die EU-Kommission nimmt Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit in den Fokus, indem sie im März 2020 eine neue Agenda für Kompetenzen inklusive einer Empfehlung für berufliche Bildung vorstellt. Im zweiten Quartal 2020 folgt die Aktualisierung des Aktionsplans für digitale Bildung. Anschließend will die EU-Kommission einen neuen Kooperationsrahmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung mit den Mitgliedstaaten etablieren, um dem Ziel eines europäischen Bildungsraumes ab 2025 näher zu kommen.

**Europäische Arbeitslosenrückversicherung:** Ein Vorschlag für eine EU-Arbeitslosenrückversicherung ist für Ende 2020 geplant. Das Instrument soll die öffentlichen Finanzen einzelner Mitgliedstaaten bei externen Schocks entlasten und Menschen, die hierdurch ihren Arbeitsplatz verloren haben, bei der Weiterbildung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützen. Im weiteren politischen Prozess werden wir uns im Sinne der Unternehmen einbringen.

**Autorin:** Elisa Hensel

### KONTAKT



#### ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

[elisa.hensel@bavc.de](mailto:elisa.hensel@bavc.de)



Quelle: Pixabay - fancycravel

## NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE VOM NAP ZUM GESETZ?

Ende 2016 hat die Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) verabschiedet. Ziel ist, dass alle Unternehmen in Deutschland Menschenrechte entlang ihrer Lieferkette und Wertschöpfungsketten achten. 2020 sollen die Ergebnisse des NAP-Monitoring-Prozesses veröffentlicht werden. Sollte dabei weniger als die Hälfte aller in Deutschland ansässigen Unternehmen ab 500 Mitarbeitern die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt in sämtliche Unternehmensprozesse integriert haben, werden, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, gesetzliche Maßnahmen folgen.

### Politik macht den zweiten Schritt vor dem ersten

Obwohl die Ergebnisse bislang nicht vorliegen, haben Entwicklungsminister Gerd Müller und Arbeitsminister Hubertus Heil bereits mehrfach ein Lieferkettengesetz zur Regelung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den Liefer- und Wertschöpfungsketten angekündigt. Schon im Sommer 2019 wurde ein Entwurf aus dem Entwicklungsministerium dazu publik. Zusätzlich wurde eine europäische Gesetzgebung im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft (ab Mitte 2020) mehrmals thematisiert. Dieses Vorgehen lässt an der Ernsthaftigkeit des NAP-Prozesses zweifeln.

### Chemie steht für Nachhaltigkeit

Bereits 2013 haben BAVC, IG BCE und VCI die Nachhaltigkeitsinitiative „Chemie<sup>3</sup>“ gegründet. Diese setzt sich dafür ein, Nachhaltigkeit als Leitbild in der Branche zu verankern sowie in einem Dreiklang von Ökonomie, Ökologie und Sozialem zusammenzudenken.

Mit zahlreichen Tools bietet Chemie<sup>3</sup> den Unternehmen Unterstützung auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. So wurde auch ein Leitfaden zum nachhaltigen Lieferkettenmanagement entwickelt, um insbesondere mittelständischen Unternehmen den Einstieg in den stufenweisen Auf- und Ausbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements zu ermöglichen. Zusätzlich bietet die Initiative regelmäßig Webinare zur weiteren Entwicklung des NAP-Prozesses.

Die Chemie-Unternehmen setzen in ihren Geschäftsmodellen zunehmend auf Nachhaltigkeit. Mit ihren Produkten leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs). Nationale Regelungen für globale Lieferketten sind aus unserer Sicht allerdings wenig zielführend. Wichtiger wäre es, mit den Unternehmen stärker in den Dialog zu treten, Probleme gemeinsam zu identifizieren und realitätsnahe Lösungen zu erarbeiten.

**Autor:** Karim Abdalla

### LINKTIPP

Den Leitfaden zum nachhaltigen Lieferkettenmanagement finden Sie auf der Chemie<sup>3</sup>-Website

[www.chemiehoch3.de](http://www.chemiehoch3.de)



Quelle: Fotolia - Monkey Business

## SICHERN SIE IHRE FACHKRÄFTEBASIS - NACHHALTIG AUSBILDUNG UND NACHHALTIGKEIT

Wie lässt sich nachhaltiges Denken und Handeln in die Berufsausbildung integrieren? Und was habe ich als Unternehmen davon? Ein neuer Chemie<sup>3</sup>-Leitfaden gibt praktische Antworten.

Informierte, qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind eine wesentliche Grundlage für Nachhaltigkeit im Unternehmen. Sie setzen die notwendigen Prozesse um und leben die Unternehmenskultur. Die Bedeutung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschreiben auch die Chemie<sup>3</sup>-Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland. Als Brancheninitiative haben wir uns vier strategische Ziele gesetzt. Eines davon ist die Stärkung des Bewusstseins für die Bedeutung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit bei den Beschäftigten der Branche. Dazu trägt der neue Leitfaden „Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in Unternehmen der chemischen Industrie“ bei.

### Frucht des Modellversuchs ANLIN

Hervorgegangen ist der Leitfaden im Wesentlichen aus dem Modellversuch ANLIN („Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie“), der von einem Netzwerk mit Partnern aus Berufsbildung, Wirtschaft und Wissenschaft durchgeführt wurde. Chemie<sup>3</sup> war in dieses Partnernetzwerk eingebunden und hat die Zielrichtung des Modellversuchs wesentlich mit beeinflusst.

### Nachhaltigkeit und Ausbildung zusammen denken

Der Leitfaden bringt zwei in der Praxis bislang weitgehend unverbundene Diskussionsstränge zusammen: die Aktivitäten um eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmen und die Bemühungen um eine systematische Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in die Berufsbildung. Der Leitfaden zeigt, wie sich beide Stränge zum Nutzen der Unternehmen, der Beschäftigten und der Gesellschaft miteinander verknüpfen lassen. Durch diesen Ansatz sind die Empfehlungen des Leitfadens auch ein Beitrag zur Umsetzung der Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs).

Im Einzelnen erläutert der Leitfaden, wie Ausbildung Nachhaltigkeit im Unternehmen fördern kann. Es werden die gegenseitigen Wechselwirkungen und betrieblichen Voraussetzungen beschrieben. Darüber hinaus werden erprobte Konzepte zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal und Auszubildenden vorgestellt. Des Weiteren enthält der Leitfaden methodische Hinweise und Handlungsempfehlungen, wie sich Nachhaltigkeit und Berufsausbildung im Betrieb verknüpfen lassen.

**Autor:** Andreas Ogrinz

 **SERVICE**

Um die praktische Umsetzung der Bausteine zu erleichtern, wird der Leitfaden durch eine Toolbox ergänzt. Sie kann hier heruntergeladen werden:

[www.chemiehoch3.de](http://www.chemiehoch3.de)





Quelle: girls-day.de

GIRLS' & BOYS' DAY 2020

## KLISCHEEFREI GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Am 26. März ist es wieder so weit: In der ganzen Bundesrepublik laden Unternehmen und Organisationen Schülerinnen und Schüler ab der fünften Klasse zum Girls' Day bzw. Boys' Day ein. An diesem Tag öffnen viele Betriebe aus unterschiedlichsten Branchen ihre Türen und geben Einblicke in Arbeitsalltag und Zukunftschancen.

Der Girls' und Boys' Day ist das weltweit größte Berufsorientierungsprojekt. Der Zukunftstag ist ein Baustein, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken — insbesondere in den MINT-Berufen. Auch in diesem Jahr rufen die Sozialpartner der chemischen Industrie die Unternehmen gemeinsam auf, sich zu beteiligen.

### Berufs- und Studienorientierung

Rollenbilder zu durchbrechen ist das erklärte Ziel des Zukunftstags. So erhalten Mädchen einen Einblick in Berufe aus Technik, IT und Handwerk. Jungen hingegen können mehr über die Arbeit in den Bereichen Pflege und Erziehung erfahren. Dieses Angebot wurde in der Vergangenheit bereits vielfach genutzt.

So nahmen im vergangenen Jahr mehr als 130.000 Schülerinnen und Schüler teil und konnten dabei bundesweit aus mehr als 17.500 Angeboten wählen. Die Aktionstage sind damit für junge Menschen ein wesentlicher Impuls auf dem Weg der Berufsfindung. Unterstützung erhielt der Aktionstag unter anderem von Bundeskanzlerin Angela Merkel, Bundesbildungsministerin Anja Karliczek und Bundesjugendministerin Franziska Giffey, die so Mädchen für technische sowie Jungen für pflegerische Berufe und Studiengänge begeistern wollen.

### Mitmachen lohnt sich

Die Resonanz spricht für sich: Ein Drittel aller Unternehmen gibt an, dass sich Teilnehmerinnen des Girls' Day bei ihnen um ein Praktikum oder eine Ausbildung bewerben. Auch der Boys' Day zeigt Wirkung: Etwa jeder fünfte Teilnehmer schrieb im Anschluss eine Bewerbung. Die Beteiligung am Zukunftstag stärkt aber auch das gute Image der Unternehmen und ist dabei zusätzlich ein Katalysator für Mädchen und Jungen, um sich beruflich zu orientieren.

**Autor:** Markus Hesse

### LINKTIPP

Unternehmen, die 2020 noch teilnehmen und jungen Menschen eine Chance zum Mitmachen bieten möchten, können Ihr Angebot online eintragen:

[www.girls-day.de/radar](http://www.girls-day.de/radar)

und

[www.boys-day.de/radar](http://www.boys-day.de/radar)