



## EUROPÄISCHE UNION ZERREIßPROBE

Der Austritt des Vereinigten Königreichs markiert eine Zäsur in der Geschichte der Europäischen Union. Über Jahrzehnte war die EU mit ihrem Versprechen von Frieden, Freiheit und Wohlstand durch Integration ein Magnet für Staaten außerhalb der Gemeinschaft. Die Beitritte osteuropäischer Länder nach dem Fall des Eisernen Vorhangs sind ein gutes Beispiel für diese Entwicklung. Die EU hat mit dem Wachstum auf fast 30 Mitgliedstaaten politischen Einfluss gewonnen; allerdings sind auch die inneren Unterschiede und Fliehkräfte größer geworden. Mit dem Brexit hat nun erstmals ein Mitgliedstaat den entgegengesetzten Weg eingeschlagen und die EU verlassen.

### Brexit, Handel, Migration, Digitalisierung, Klimaschutz

Die Neudefinition der Beziehung zwischen London und Brüssel ist aber bei weitem nicht die einzige Herausforderung, vor der die neue EU-Kommission nun steht. Zur Kategorie „lösbar“ zählt da noch der Handelskonflikt mit den Vereinigten Staaten, wenngleich US-Präsident Trump unberechenbar bleibt. Schwieriger bis unlösbar dürfte die Aufgabe bleiben, eine gemeinsame Antwort auf die Frage der Migration zu formulieren. Ebenso steht ein abgestimmtes europäisches Konzept zur Digitalisierung nach wie vor aus. Gegenüber Asien und den USA ist Europa hier massiv ins Hintertreffen geraten.

Zu ihrem prominentesten Projekt hat die Kommission von der Leyen aber den „European Green Deal“ erkoren. Das Ziel eines klimaneutralen Kontinents bis 2050 ist überaus ambitioniert und kann nur mit, nicht gegen die Wirtschaft erreicht werden.

### Umfassende Strategie notwendig

Aus unserer Sicht ist entscheidend, dass die Europäische Union keine dieser Herausforderungen isoliert betrachtet. „Europa braucht eine umfassende Strategie, um auf globaler Ebene mitspielen zu können“, unterstreicht BAVC-Präsident Kai Beckmann in einem Beitrag auf LinkedIn. „Es kann nicht nur darum gehen, Europa grüner zu machen. Ebenso wichtig ist es, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und die Rahmenbedingungen für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern“, so Beckmann.

**"ES KANN NICHT NUR DARUM GEHEN, EUROPA GRÜNER ZU MACHEN."**

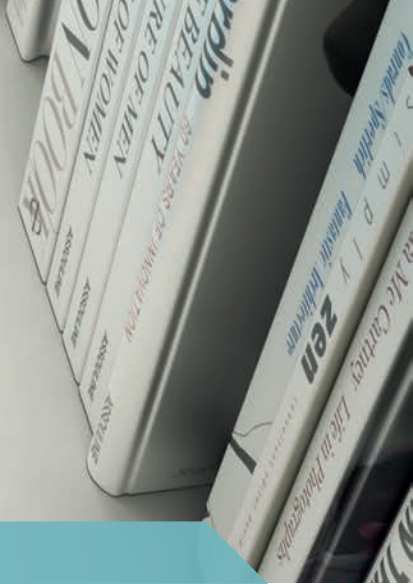
Dr. Kai Beckmann  
BAVC-Präsident

**ALLES ZUR PFLEGEZUSATZ-VERSICHERUNG CHEMIE** Seite 2



**DAS ARBEITSPROGRAMM DER EU-KOMMISSION** Seite 4





## TEIL 2 DER SERIE ZUM CHEMIE-TARIFABSCHLUSS DIE PFLEGEZUSATZVERSICHERUNG CHEMIE

*Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie betreten mit der innovativen Pflegezusatzversicherung tarifpolitisches Neuland: Erstmals werden alle Tarifbeschäftigten einer Branche ohne Gesundheitsprüfung zu einem einheitlichen Beitrag für den Pflegefall versichert. Damit verfolgen wir das Ziel, bestehende Herausforderungen der Pflege zu lösen und sowohl zukünftig pflegebedürftige Menschen gut zu versorgen als auch deren Angehörige zu entlasten.*

Mit dem demografischen Wandel wächst auch der Pflegebedarf. Das Risiko pflegebedürftig zu werden, steigt im Alter. Zwar werden die künftig mit der tariflichen Pflegezusatzversicherung abgesicherten Mitarbeiter während ihres Arbeitsverhältnisses in aller Regel nicht pflegebedürftig. Dennoch sehen sich die Arbeitgeber der chemischen Industrie in der Pflicht, neben dem Austausch von Leistungen im Arbeitsverhältnis nach dem Grundsatz „Entgelt für Arbeitsleistung“ ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern gerecht zu werden - auch über den Bestand des Arbeitsverhältnisses hinaus. Mit dieser Tarifinnovation werden zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen: Die Attraktivität der Branche wird weiter gesteigert und drängende sozialpolitische Aufgaben werden aktiv angegangen.

Die neue Pflegezusatzversicherung steht ausschließlich den Mitgliedsunternehmen im Flächentarifvertrag zur Verfügung. Damit setzen die Tarifparteien der chemischen Industrie erneut einen Anreiz für die Mitgliedschaft eines Unternehmens im Flächentarifvertrag Chemie und damit für die Stärkung des Flächentarifvertrags insgesamt.

### Umfang des Versicherungsschutzes

Ab Juli 2021 erhalten zukünftig Pflegebedürftige monatlich 300 Euro bei ambulanter Pflege oder 1.000 Euro bei stationärer Pflege (siehe Abbildung). Den monatlichen Beitrag von 33,65 Euro pro Tarifbeschäftigten trägt der Arbeitgeber. Auch wenn die Versicherung nicht alle Kosten der Pflege deckt, wird das persönliche Vermögen der Pflegebedürftigen und deren Kinder deutlich besser geschützt als ohne diese Absicherung. Das Pflegegeld wird von der Versicherung bei nachgewiesenem Pflegegrad gezahlt - die Vorlage einzelner Belege ist nicht erforderlich.

Ausscheidende Arbeitnehmer können die Pflegezusatzversicherung im eigenen Namen und mit eigenen Beiträgen fortsetzen und so die aufgebauten Alterungsrückstellungen nutzen. Bis Ende 2023 ist die Beitragshöhe durch die Konsorten garantiert. Wie danach notwendig werdende Beitrags- oder Leistungsanpassungen umgesetzt werden, entscheiden die Tarifvertragsparteien.

### KONTAKT



#### PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin  
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt  
[petra.lindemann@bavc.de](mailto:petra.lindemann@bavc.de)

## Eigenverantwortung des Arbeitnehmers

Der neue Versicherungsschutz setzt zudem Anreize zur Eigenvorsorge, denn den versicherten Arbeitnehmern stehen privat abschließbare Aufbaumodule zur Verfügung: So kann die eigene monatliche Versorgung aus privaten Mitteln aufgestockt werden. Zum Beispiel kann ein 40-Jähriger die Leistungen bei stationärer Pflege für ca. 1,75 Euro im Monat um je 100 Euro monatlich aufstocken. Bei der ambulanten Pflege mit Pflegegrad 4 steigt die Leistung mit ca. 9 Euro monatlich mehr auf 750 Euro monatlich - statt der tarifvertraglich abgesicherten 300 Euro. Daneben ist die zusätzliche Absicherung von Familienangehörigen wie Ehe- oder Lebenspartnern möglich.

Für diese fakultativen Aufbaumodule kann übrigens auch der ebenfalls in der Tarifrunde 2019 vereinbarte tarifliche Zukunftsbetrag ganz oder teilweise genutzt werden. So können Arbeitnehmer eine umfassende Absicherung für den Pflegefall realisieren.

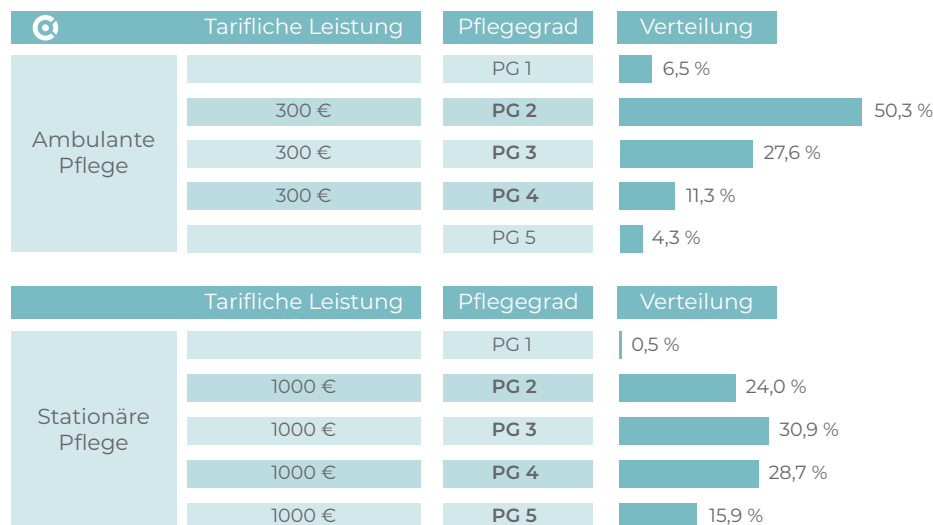
## Option für AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte

Die Unternehmen können zudem entscheiden, ob außertarifliche Mitarbeiter und Leitende Angestellte ebenfalls von der neuen Lösung profitieren sollen. Wenn das Unternehmen sich dafür entscheidet, gelten dieselben Konditionen wie für die Tarifbeschäftigten, allerdings unter einer Bedingung: es muss das gesamte Kollektiv versichert werden. Einzelne außertarifliche Arbeitnehmer oder Leitende Angestellte können nicht versichert werden.

## Umsetzung in der Praxis

Um das neue Modell in die Unternehmen zu tragen, werden aktuell Roadshows konzipiert, in denen im Detail über die Pflegezusatzversicherung selbst, aber auch über die konkrete Umsetzung wie die Meldung der Arbeitnehmer an die Versicherer informiert wird. Gemeinsam mit der IG BCE werden außerdem Sozialpartner-Veranstaltungen geplant, die regional stattfinden sollen.

Die Einführung in den Unternehmen wird mit Blick auf die Administration sehr schlank aufgestellt. Das war eine zentrale Forderung der Unternehmen, die umgesetzt wurde. Der Verwaltungsaufwand beschränkt sich im Wesentlichen auf die formelle Registrierung des Unternehmens und die Übermittlung der Daten an die Konsorten in einem Online-Unternehmensportal über eine Schnittstelle. Durch das Portal wird den Unternehmen jederzeit und auf einen Blick maximale Transparenz in Bezug auf die gemeldeten Daten ermöglicht.



**Autorin:** Petra Lindemann

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

In der nächsten Ausgabe: „Qualifizierungsoffensive Chemie“.



EUROPÄISCHE UNION

## DAS ARBEITSPROGRAMM DER EU-KOMMISSION

*Die Europäische Kommission hat Ende Januar ihr Arbeitsprogramm für 2020 vorgelegt und eine breit angelegte Diskussion zur Zukunft der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) gestartet. Alle Stakeholder auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene sind dazu aufgerufen, bis November 2020 neue Vorschläge zur Umsetzung der ESSR einzubringen. Ein Aktionsplan zur Europäischen Säule Sozialer Rechte folgt 2021.*

Das Arbeitsprogramm enthält 43 neue Initiativen, von denen wir insbesondere die Industriestrategie inklusive einer Strategie für KMU und eines Berichts zu Binnenmarkthindernissen sehr positiv bewerten. Auch im Bildungsbereich warten wir gespannt auf die Kompetenzagenda und die Ratsempfehlung zur Zukunft der beruflichen Bildung im März 2020. Zudem befürworten wir das „one in - one out“-Prinzip wonach mit jeder Einführung neuer Belastungen immer auch bestehende Bürokratie in demselben Politikbereich abgebaut wird. Kritisch bewerten wir hingegen die Vorhaben zu verbindlichen Entgelttransparenzmaßnahmen, „gerechten“ europäischen Mindestlöhnen sowie die Überarbeitung der Richtlinie zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen.

### Konsultation der Sozialpartner zu Mindestlöhnen

Im Dialog zum Aufbau eines starken sozialen Europas hat die EU-Kommission eine erste Konsultation der Sozialpartner zu gerechten Mindestlöhnen in der EU angestoßen. Teil der Konsultation ist auch die Frage, ob ein Handeln der EU erforderlich ist und ob die europäischen Sozialpartner gegebenenfalls untereinander verhandeln möchten.

Die Arbeitgeberverbände sehen diese Initiative zu Mindestlöhnen kritisch. Die Vielfalt der Arbeitsbeziehungen und der Systeme der Lohnfestsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten stehen im Einklang mit nationalen Traditionen und den unterschiedlichen Systemen der industriellen Beziehungen. Die Systeme innerhalb der EU sind historisch gewachsen und höchst verschieden. So ist in 22 Mitgliedstaaten eine allgemeine, gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze in Kraft, während die restlichen Länder über sektorale – meist tarifvertraglich festgelegte – Regelungen verfügen. Die Einführung einer europäischen Regelung zu Lohnuntergrenzen würde massiv in diese Strukturen eingreifen. Eine europäische Regelung zu Lohnuntergrenzen würde auch dem Subsidiaritätsgrundsatz widersprechen. Lohnkonvergenz sollte nicht durch europäische Vorgaben für einen Mindestlohn erzwungen werden, sondern vielmehr im Einklang mit nationaler Produktivität stehen.

Zudem schließen die europäischen Verträge die Zuständigkeit der EU für das Arbeitsentgelt ausdrücklich aus. So hat der EuGH entschieden, dass die

### KONTAKT



#### KATHARINA GÖBEL

Leiterin Europabüro Brüssel  
Europäische und internationale Sozialpolitik  
[katharina.goebel@bavc.de](mailto:katharina.goebel@bavc.de)



#### ELISA HENSEL

Europäische und internationale  
Sozialpolitik  
[elisa.hensel@bavc.de](mailto:elisa.hensel@bavc.de)

„Festlegung der Höhe der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers der Zuständigkeit des Gemeinschaftsgesetzgebers entzogen und unbestreitbar Sache der zuständigen Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten ist.“

Ein wichtiges Element in diesem Zusammenhang ist die Wahrung der Tarifautonomie. Die EU sollte Zurückhaltung üben, wenn Dinge besser auf nationaler Ebene gelöst werden können. Dies gilt insbesondere für die europäische Sozialpolitik, die die unterschiedlichen Traditionen der Mitgliedstaaten in der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialversicherung, aber auch bezüglich der Rolle der Sozialpartner respektieren muss.

### **Für MINT begeistern - statt Entgelttransparenz per Gesetz**

Am 4. März 2020 plant EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen mit der neuen europäischen Gleichstellungsstrategie ein weiteres Wahlversprechen einzulösen. Darin thematisiert werden das geschlechtsspezifische Lohngefälle, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Lohngleichheit von Frauen und Männern soll mittels Richtlinienvorschlag Ende 2020 gesetzlich durchgesetzt werden.

Fakt ist, dass Frauen in Deutschland und der EU im Durchschnitt geringere Einkommen haben als Männer. Die Ursachen lassen sich jedoch nicht mit einem Entgelttransparenzgesetz bekämpfen. Vielmehr gilt es, strukturelle Ursachen für Entgeltunterschiede anzugehen. Um Karriere- und Erwerbsschancen von Frauen zu verbessern, bedarf es mehr bezahlbarer und bedarfsgerechter (Kinder-)Betreuungseinrichtungen sowie Ganztagschulen, einer Berufsorientierung frei von Geschlechterstereotypen sowie eines Abbaus von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

### **Berufliche Aus- und Weiterbildung sattelfest machen**

Die anstehenden, durch Demografie, Digitalisierung und Klimaneutralität bedingten Transformationen haben eines gemeinsam: Sie können nur gemeistert werden, wenn die Beschäftigten über die richtigen Kompetenzen verfügen. Genau da setzen die für den 18. März angekündigte Kompetenzagenda sowie der Kommissionsvorschlag für eine Ratsempfehlung zur Zukunft der beruflichen Bildung an.

Fehlende Kompetenzen stellen bereits heute eines der größten Wachstumshemmnisse in Europa dar. Praxisnahe Umschulung und Weiterbildung sind daher unabdingbar. Lebenslanges Lernen muss zur Selbstverständlichkeit werden. Die Rolle der EU sollte hierbei sein, die Modernisierung nationaler Bildungssysteme anzuregen. Berufliche Bildung muss attraktiver werden, indem besser über die vielfältigen Entwicklungschancen informiert und die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungswegen gewährleistet wird.

### **Diskussion um CSR-Berichtsstandard neu entfacht**

Mit der für Jahresende geplanten Überarbeitung der Richtlinie zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen (CSR-Richtlinie) kommt auf EU-Ebene in der Debatte um die Berichterstattung über unternehmerische Verantwortung neue Fahrt auf. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mussten erstmals im Jahr 2018 Angaben zu den sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Tätigkeit offenlegen. Bislang schreibt die Richtlinie keinen Berichtsstandard vor. Im Zuge der Diskussionen um einen Green Deal und Sustainable Finance wächst nun der Druck auf die Wirtschaft, Nachhaltigkeit breiter in ihr Corporate Governance Framework einzubinden. Im Rahmen der aktuell laufenden öffentlichen Konsultation können sich Unternehmen und Verbände bis 14. Mai 2020 dazu äußern, wie die Richtlinie zukünftig gestaltet sein soll.

**Autorinnen:** Katharina Göbel | Elisa Hensel



*„Brexit, Handelskonflikte, Klimaschutz – Europa steht vor großen Herausforderungen, die nun die Agenda der neuen EU-Kommission bestimmen. Europa braucht eine umfassende Strategie, um auf globaler Ebene mitspielen zu können. Es kann nicht nur darum gehen, Europa grüner zu machen. Ebenso wichtig ist es, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und die Rahmenbedingungen für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.“*

# WIRD 2020 BESSER LAUFEN ALS GEDACHT?

Die deutsche Wirtschaft dürfte laut der aktuellen Prognose der Bundesregierung im Laufe dieses Jahres an Fahrt gewinnen. Im Vergleich zum Vorjahr erwartet Berlin für die Export-Nation Deutschland in 2020 ein BIP-Wachstum von 1,1 Prozent.

Ein Grund: Die leichte Belebung der Weltwirtschaft dürfte zu einer langsamen Erholung der Industriestaaten beitragen. Haupttreiber der Konjunktur ist aber nach wie vor die Binnenwirtschaft. Das sind die wesentlichen Botschaften aus dem Jahreswirtschaftsbericht, den die Bundesregierung kürzlich vorgelegt hat. Der Titel: „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität stärken – in Deutschland und Europa“.

### Bundesregierung äußert sich optimistisch...

Der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre dürfte sich im Jahr 2020 ebenfalls fortsetzen. Die Bundesregierung rechnet mit einem Beschäftigungsplus von 190.000 auf dann 45,4 Millionen Erwerbstätige. Die Arbeitslosenquote dürfte damit weiter bei fünf Prozent liegen. Der Aufbau findet hauptsächlich in Form sozialversicherungspflichtiger Jobs statt.

Mit Blick auf die Lohnentwicklung rechnet die Bundesregierung mit einem Plus von 2,7 Prozent in diesem Jahr. Unter dem Strich zeichnet die große Koalition ein positives Bild der wirtschaftlichen Perspektiven. Die Soziale Marktwirtschaft habe sich in der letzten Dekade erneut als leistungsfähige Wirtschaftsordnung erwiesen. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt sei weiterhin positiv, aus der Binnenwirtschaft kämen Impulse, die einen leichten Aufschwung tragen könnten.

### ...und trifft auf Widerspruch von Ökonomen

Allerdings ist die Prognose der Bundesregierung mit großer Vorsicht zu genießen. Aufgrund des Schaltjahres und der Lage einiger Feiertage stehen in diesem Jahr deutlich mehr Arbeitstage zur Verfügung. Allein dieser Kalendereffekt wird beim Bruttoinlandsprodukt für einen „unechten“ Schub von 0,4 Prozentpunkten sorgen.

### Jahresprojektion 2020

	2018	2019	Jahresprojektion 2020
BIP-Wachstum (preisbereinigt)	1,5	0,6	1,1
Erwerbstätige (im Inland)	1,4	0,9	0,4
Arbeitslosenquote in Prozent (BA-Abgrenzung)	5,2	5,0	5,0
Bruttolöhne und-gehälter je Arbeitnehmer	3,2	3,2	2,7

Quelle: Bundesregierung; Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent

Mit Skepsis und Verwunderung haben daher Top-Ökonomen und Wirtschaftslenker auf den Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung reagiert. Der Ausblick sei viel zu optimistisch geraten. Das Coronavirus, Engpässe und Unterbrechungen in der Lieferkette und der Fachkräftemangel seien Risiken, die dem möglichen Aufschwung von heute auf morgen die Luft ausgehen lassen und sogar eine Rezession verursachen könnten.

**Autor:** Karim Abdalla

### LINKTIPP

Daten und Fakten zur Entwicklung in der Chemie- und Pharmaindustrie finden Sie im Bereich „Service“ auf

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

Quelle: Gerd Altmann - Pixabay

## AUSBREITUNG DES CORONAVIRUS

# ARBEITSRECHTLICHE FOLGEN EINER PANDEMIE

Die von China ausgehende Verbreitung des neuartigen Coronavirus und die seit Februar durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) ausgerufene „gesundheitliche Notlage von internationaler Tragweite“ geben Anlass, sich neben den wirtschaftlichen auch mit den rechtlichen Folgen einer möglichen Pandemie für die Unternehmen zu beschäftigen. Zunächst ist festzuhalten, dass Arbeitnehmern wegen der durch die internationale Ausbreitung einer Viruserkrankung abstrakt erhöhten Ansteckungswahrscheinlichkeit kein generelles Zurückbehaltungsrecht bezogen auf ihre Arbeitskraft zusteht.

### Schutzpflicht des Arbeitgebers im Einzelfall

Es obliegt jedoch dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben oder Gesundheit zu schützen, woraus sich im Einzelfall auch die Entbindung von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung ergeben kann. Kehrt ein Mitarbeiter aus einer Region, die von der Virusausbreitung betroffen ist, zurück in den deutschen Heimatbetrieb, besteht die Arbeitspflicht für seine Kollegen vor Ort fort. Der Arbeitgeber ist jedoch im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten, eine mögliche Ansteckung durch den zurückkehrenden Arbeitnehmer mit geeigneten Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

In Fällen wie dem des bayerischen Autozulieferers, in dessen Belegschaft Ende Januar die ersten Coronavirus-Fälle in Deutschland aufgetreten waren, kann sich diese Fürsorgepflicht zur Notwendigkeit einer vorübergehenden bezahlten Freistellung der Mitarbeiter in besonders gefährdeten Abteilungen verdichten. Hier werden arbeitsrechtliche Fragestellungen jedoch häufig durch Ordnungsmaßnahmen der öffentlichen Gesundheitsbehörden überlagert.

### Widerspruch gegen Entsendung bei Reisewarnung

Arbeitnehmern steht im Fall der beabsichtigten Entsendung in Regionen außerhalb Deutschlands, in denen das Coronavirus in Einzelfällen auftritt, grundsätzlich kein Widerspruchsrecht zu. Dies ist anders, soweit die Entsendung für den Arbeitnehmer wegen erheblicher Gefahren für Leben oder Gesundheit unzumutbar wäre. Solange keine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, ist dies regelmäßig nicht der Fall.

Bisher besteht lediglich eine Teilreisewarnung für China, die sich nur auf die Provinz Hubei mit ihrer Hauptstadt Wuhan bezieht. Gegen Entsendungen dorthin könnten sich Arbeitnehmer also bereits jetzt erfolgreich wehren. Die Anordnung von Dienstreisen oder die Entsendung von Mitarbeitern in andere chinesische Provinzen durch den Arbeitgeber wäre jedoch weiterhin zulässig.

**Autor:** Markus Danuser

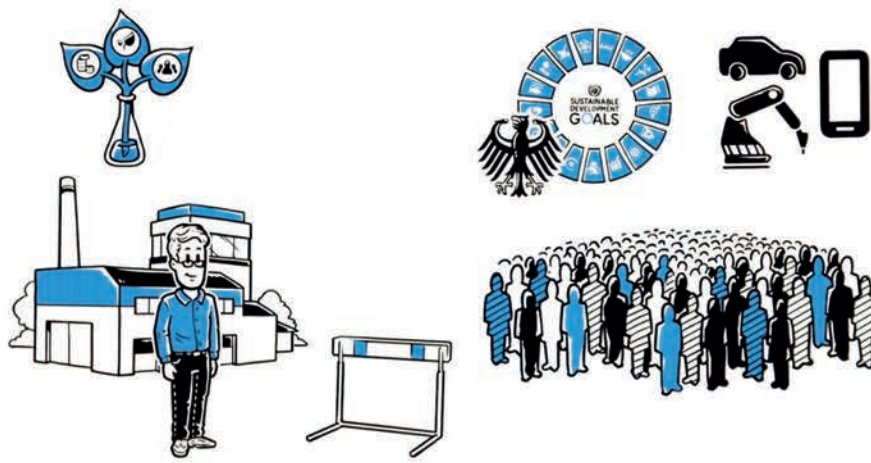
## KONTAKT



### MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

[markus.danuser@bavc.de](mailto:markus.danuser@bavc.de)



Quelle: Chemie<sup>3</sup>

CHEMIE<sup>3</sup>

## NACHHALTIGKEITS-CHECK AKTUALISIERT

Nachhaltigkeit hat viele Facetten. Daher ist es für Unternehmen nicht leicht, sich auf ganzer Breite und systematisch mit dem Thema auseinanderzusetzen. Kunden, Nachbarn, Mitarbeiter, Gesellschaft und Politik stellen heute hohe und unterschiedliche Ansprüche, wenn es darum geht, als Unternehmen ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortlich zu handeln. Der Chemie<sup>3</sup>-Nachhaltigkeits-Check unterstützt Unternehmen dabei, diese Erwartungen zu verstehen und daraus Chancen und Risiken sowie Handlungsoptionen für das eigene Unternehmen abzuleiten. Entlang der zwölf Leitlinien von Chemie<sup>3</sup> umfasst der Check 32 mögliche Handlungsfelder. Berücksichtigt werden dabei auch Anforderungen der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) oder des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP).

### Wie der Check funktioniert

Die Betriebe können in Form einer Selbstbewertung prüfen, welche Handlungsfelder für sie besonders relevant sind. Um sicherzustellen, dass der Check den Bedürfnissen kleiner und mittlerer Betriebe entspricht, hat Chemie<sup>3</sup> den Check mit zwölf Unternehmen in der praktischen Anwendung getestet. Die praxisnahen Erfahrungen aus diesem Pilotprojekt sind in die Weiterentwicklung eingeflossen.

Der Check ist so konzipiert, dass die Unternehmen ihn eigenständig durchführen können. Es ist jedoch empfehlenswert, einen externen Berater als Moderator einzusetzen. Der Check funktioniert wie eine vereinfachte Wesentlichkeitsanalyse. Führungskräfte untersuchen zunächst, welche Themen für Stakeholder und Unternehmen „wesentlich“ sind. In einem eintägigen Workshop überprüfen anschließend Führungskräfte und Interessensvertretung der Beschäftigten diese Analyse und bewerten, wie gut das Unternehmen in den relevanten Feldern schon aufgestellt ist und wo Handlungsbedarf besteht.

### Kostenlose Erstberatung

Den Mitgliedern der drei Allianzpartner von Chemie<sup>3</sup> steht dieser systematische Check kostenfrei zur Verfügung. Chemie<sup>3</sup> übernimmt derzeit die Kosten für eine Erstberatung durch einen externen Berater.

Schnell sein lohnt sich! Interessiert? Die vollständigen Unterlagen inklusive eines praktischen Leitfadens sowie ein Formular für die Erstberatung können über [nachhaltigkeit@chemiehoch3.de](mailto:nachhaltigkeit@chemiehoch3.de) bestellt werden.

**Autor:** Andreas Ogrinz

### LINKTIPP

Auf der Website von Chemie<sup>3</sup> unter „Aktivitäten / Nachhaltigkeits-Check“ zeigen wir im Video, wie der Check funktioniert:

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