



HERAUSFORDERUNG CORONA DIE SUCHE NACH DEM MITTELWEG

Mit jeder Woche Pandemie-Erfahrung wird eine Erkenntnis immer klarer: Der Kampf gegen das Coronavirus wie auch der Umgang mit seinen Folgen für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft wird ein Marathon. Zugleich erfordert jeder Schritt aus dem Lockdown eine Abwägung zwischen Gesundheitsschutz und Freiheitsrechten.

Ein neuer Alltag?

Bis ein Impfstoff verfügbar ist, dürften Abstandsregeln und Schutzmasken die neue Normalität in Freizeit und Arbeitsleben werden. In den Schulen ist eine Rückkehr zu einem regulären Betrieb für alle Schüler (und Lehrer) in weite Ferne gerückt. Es geht nun primär darum, negative Folgen für Abschluss- und Übergangsjahrgänge zu minimieren. Auf dem Arbeitsmarkt drohen die Auswirkungen der Corona-Pandemie über Jahre hinaus tiefe Spuren zu hinterlassen. Die Zahl der Betriebe, die Kurzarbeit angemeldet haben, entwickelt sich scheinbar unaufhaltsam in Richtung der Marke von einer Million. Sollten Sektoren wie Gastronomie und Tourismus ihren Geschäftsbetrieb nicht in einem überschaubaren Zeitraum wieder aufnehmen können, drohen Insolvenzen und Arbeitsplatzverluste in großer Zahl.

So viel Schutz wie nötig, so viel Freiheit wie möglich

Trotz dieser düsteren Perspektiven sehen wir gerade in Deutschland auch Lichtblicke: Das Krisenmanagement war, bei aller berechtigten Kritik, bislang schnell, umfassend und erfolgreich. Letzteres zeigen die Zahlen zur Entwicklung der Covid-19-Fälle im internationalen Vergleich.

Die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems bleibt in diesen Zeiten klar die höchste Priorität, an der sich alle anderen Maßnahmen messen lassen müssen. Und doch ist es von zentraler Bedeutung, den Bürgern, den Unternehmen und ihren Beschäftigten eine Perspektive aufzuzeigen. So wenig ein zweiter Lockdown nach voreiligen Lockerungen verantwortlich ist, so wenig ist es auf Dauer eine Lösung, ganzen Wirtschaftsbereichen „den Saft abzudrehen“ und die Ausübung von Grundrechten zu verbieten. So viel Schutz wie nötig, so viel Freiheit wie möglich - das muss unser Mittelweg aus der Krise sein. Finden werden wir ihn nur, indem wir ausprobieren, wie weit wir gehen können, ohne andere Menschen zu gefährden.

**"JEDER SCHRITT AUS DEM
LOCKDOWN ERFORDERT
EINE ABWÄGUNG ZWISCHEN
GESUNDHEITSSCHUTZ UND
FREIHEITSRECHTEN."**

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **SOFORTMAßNAHMEN FÜR
JOBS UND LIQUIDITÄT** Seite 2



 **RENTENKOMMISSION:
KAUM FORTSCHRITTE** Seite 6





Quelle: Shutterstock 386169538

CORONA-UPDATE

SOFORTMAßNAHMEN FÜR JOBS UND LIQUIDITÄT

Obwohl zum 20. April erste Lockerungen des Corona-Lockdowns wirksam wurden, ist die Situation für viele Unternehmen und deren Beschäftigte noch weit von einer Normalisierung entfernt. Besonders für Betriebe, die bereits vor dem Ausbruch der Pandemie in wirtschaftlichen Schwierigkeiten waren, stellen sich zum Teil existenzielle Herausforderungen.

Kurzarbeitergeld für Vor-Corona-Fälle verlängert

Das Bundesarbeitsministerium hat darauf Mitte April reagiert und die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld für Unternehmen, deren Belegschaft bereits Ende 2019 in Kurzarbeit war, per Verordnung auf 21 Monate, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Für diese Altfälle ist damit der lückenlose Bezug von Kurzarbeitergeld bis Ende dieses Jahres möglich. Ob eine weitere Ausdehnung in das Jahr 2021 notwendig ist, will die Politik anhand der weiteren Entwicklung im Herbst entscheiden.

Die bereits seit Anfang März geltenden Erleichterungen für die Nutzung von Kurzarbeit bewähren sich in der Praxis. Dazu gehören die Absenkung des vom Entgeltausfall betroffenen Anteils der Beschäftigten auf zehn Prozent, der Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden und des Einsatzes von Urlaub aus dem laufenden Jahr sowie die Erstattung der während des Kurzarbeitergeldbezuges vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Maßnahmenpaket der Chemie-Sozialpartner

Flankiert und ergänzt werden die gesetzgeberischen Maßnahmen durch Vereinbarungen der Chemie-Tarifparteien. Bisher haben die Sozialpartner BAVC und IG BCE drei Beschlüsse gefasst, die in unterschiedlichen Bedarfslagen zur Anwendung gebracht werden können. Weitere Vereinbarungen sind möglich, sofern die weitere Entwicklung dies erfordert.

Die erste Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 20. März 2020 ermöglicht, Kurzarbeit durch betriebliche Vereinbarung mit einer verkürzten Ankündigungsfrist von drei Tagen einzuführen. Diese Option ist bis Ende des Jahres befristet. Außerdem können die Betriebsparteien Freistellungen aus dem Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ für die Jahre 2021 und 2022 bereits in diesem Jahr zur Verfügung stellen, sofern sie den tariflichen Zukunftsbetrag auch für Freistellungen nutzen. Sollten die Betriebsparteien dies per freiwilliger Betriebsvereinbarung ermöglichen, könnte der Arbeitnehmer durch entsprechende Auswahl bereits in diesem Jahr zehn Freistellungstage in Anspruch nehmen.

KONTAKT



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de

CORONA-HUB

Tagesaktuelle Informationen und Links sammeln wir für Sie im Corona-Hub des BAVC:

www.bavc.de

Interessant ist diese Möglichkeit insbesondere für Beschäftigte und Unternehmen, bei denen zeitliche Flexibilität im Vordergrund steht, zum Beispiel wegen des nach wie vor nicht absehbaren Endes der Einschränkungen bei der Kinderbetreuung in Schulen und Kindergärten.

Zwölf-Stunden-Schichten vermindern Infektionsrisiken

Eine andere Stoßrichtung hat die zweite Corona-Vereinbarung der Chemie-Tarifparteien vom 23. März 2020. In ihr geht es zunächst darum, dass der Ablauf tarifvertraglicher Ausschlussfristen bis zum 31. August 2020 gehemmt wird und entsprechende Ausschlussfristen frühestens einen Monat nach Ablauf der Hemmung ablaufen. Damit soll verhindert werden, dass in den zum Teil hektischen und belastenden Zeiten der akuten Pandemie keine tariflichen Rechte durch schlichtes Versäumen der maßgeblichen Geltendmachungsfrist verloren gehen.

Noch bedeutsamer ist die neue Möglichkeit, zur Verminderung von Infektionsrisiken durch Einführung eines Zwölf-Stunden-Schichtsystems im kontinuierlichen Schichtbetrieb eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten auf zwölf Stunden vorzunehmen. So werden innerbetriebliche Kontakte und Arbeitswege der Mitarbeiter reduziert. Voraussetzung für diese präventive Maßnahme ist jedoch, dass der Gesetzgeber hierfür generell die Voraussetzungen schafft oder eine entsprechende behördliche Ausnahmeregelung vorliegt.

Determinierte Freistellung beim Zukunftsbetrag möglich

Mit der dritten und bisher letzten Corona-Vereinbarung vom 17. April 2020 eröffnen BAVC und IG BCE die Möglichkeit, den tariflichen Zukunftsbetrag der Jahre 2020 und 2021 durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ausschließlich für eine Freistellung im Jahr 2020 zu nutzen. Damit wird das grundsätzlich bei der Verwendung des Zukunftsbetrages eingeräumte Wahlrecht des einzelnen Arbeitnehmers ausgeschlossen. Sollte die Freistellung aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht im Jahr 2020 realisiert werden, kann sie entweder auf das Jahr 2021 übertragen, oder mit der Januarabrechnung 2021 ausgezahlt werden.

Weil dem Arbeitnehmer der Zukunftsbetrag für die Jahre 2020 und 2021 durch diese Möglichkeit ohne Wahlrecht in Form von fünf Freistellungstagen gewährt werden kann, ist sie insbesondere für Unternehmen interessant, die aktuell ein hohes Interesse an der Sicherung ihrer Liquidität haben.

Arbeitsschutz im Fokus der neuen Arbeitswelt

Sollten die Infektions-, Mortalitäts- und Reproduktionsraten auch nach den ersten Lockerungen des Corona-Lockdowns auf einem beherrschbaren Niveau bleiben, werden immer mehr Betriebe ihre Arbeits- und Produktionsweisen in Richtung auf eine „neue Normalität“ verändern.

Dann wird der Fokus der arbeitsrechtlichen Aufmerksamkeit sich verstärkt auf Aspekte des Arbeitsschutzes in den Betrieben oder an den mobilen Arbeitsplätzen der Beschäftigten richten. Die Bundesregierung hat bereits Empfehlungen für entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen und bearbeitet diese weiter in einem Beraterkreis unter anderem mit den Sozialpartnern und den Berufsgenossenschaften – auch in Richtung branchenspezifischer Umsetzungen.

Überlegungen zu Themen wie Abstand, Hygiene oder, wo notwendig, Mund-Nasen-Bedeckungen am Arbeitsplatz, arbeitsmedizinische Vorsorge und psychische Belastungen durch die Anforderungen des „Social Distancing“ werden intensiv diskutiert. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden das Arbeitsleben daher noch lange und nachhaltig beeinflussen.

Autor: Markus Danuser



„Mit über 80.000 Beschäftigten in Kurzarbeit trifft uns die Corona-Krise weitaus härter als die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. Damals waren in der Spitze etwa 50.000 Beschäftigte in unserer Branche in Kurzarbeit. Deshalb war es so wichtig, dass Bund und Länder die Weichen zügig gestellt haben. Kurzarbeit kann in der Krise nun umfassender genutzt werden, um Beschäftigung zu erhalten und Einkommen zu sichern. Das ist die richtige Reaktion zur richtigen Zeit.“

ZUR KURZARBEIT IN DER CHEMIE

14 PROZENT

aller Beschäftigten im Organisationsbereich des BAVC waren Anfang April in Kurzarbeit.

**80.000
KURZ-
ARBEITER**

- das sind deutlich mehr als während der Krise 2008/2009. Damals waren es in der Spitze 50.000 Beschäftigte in Kurzarbeit.

65 PROZENT

beträgt der Arbeitsausfall der Betroffenen im Durchschnitt - doppelt so viel wie 2009.

76 PROZENT

der Betriebe nennen mangelnde Nachfrage als Grund für Kurzarbeit.

30 PROZENT

der Betriebe sind wegen Personalengpässen aufgrund hoher Krankenstände oder fehlender Kinderbetreuung auf Kurzarbeit angewiesen.



Quelle: Shutterstock 1684800772

ZU HAUSE ARBEITEN TIPPS FÜRS HOME OFFICE

Durch die Corona-Krise hat sich das Arbeiten für viele Menschen ins Home Office verlagert. Auch wenn eine Lockerung der Kontaktregeln in Sicht ist, wird sich unser Alltag nachhaltig verändern. Um den Fallstricken der digitalen Zusammenarbeit zu entgehen, hier ein paar Tipps, die während und nach Corona wichtig bleiben.

Ablenkungen vermeiden: Daheim arbeiten bedeutet zunächst, von einer Vielzahl an Störquellen umgeben zu sein. Eine Empfehlung lautet daher, einen abgetrennten Raum für den eigenen Arbeitsplatz oder eine Nische zu suchen, die man vom Rest der Umgebung abgrenzen kann, vor allem optisch. Falls das nicht machbar ist, sollten zumindest verlockende Ablenkungen außer Sicht- und Reichweite stehen.

Zeitmanagement: Zuhause zu arbeiten birgt die Verlockung, jederzeit die ein oder andere Aufgabe außerhalb der üblichen Arbeitszeit zu erledigen. Das bietet einerseits mehr Flexibilität, kann aber andererseits den Eindruck verstärken, ständig erreichbar zu sein. Abhilfe schafft eine festgelegte Arbeitsdauer pro Tag.

Technische Vorbereitung: Damit Meetings stattfinden können, muss nicht nur gutes Equipment vom Arbeitgeber bereitstehen, auch Mitarbeiter sollten sich mit Grundlegendem auskennen. Hier empfiehlt sich der Erfahrungsaustausch mit Kollegen, um nicht beim Video-Call von technischen Herausforderungen erschlagen zu werden.

Kontakte pflegen: Während man sich im Büro zufällig in der Kaffeeküche zu einem kurzen Austausch unter Kollegen treffen kann, wird dies durch die räumliche Distanz verhindert. Neben stimmungshebendem Chatten und Telefonieren, kann man sich gezielt oder spontan zu Online-Treffen verabreden.

Regeln in Videokonferenzen: Teilnehmer in Online-Meetings sollten, so sie nicht gerade sprechen, das Mikrofon ausschalten, um beispielsweise Echos zu vermeiden. Ebenfalls hilfreich ist es, das eigene Smartphone nicht in die Nähe des Laptops oder des Mikrofons zu legen, da hierdurch Interferenzen (lautes Fiepen etc.) entstehen können. Auch der Einsatz eines Moderators bei solchen Meetings ist hilfreich, um eine Reihenfolge der aktiven Sprecher festzulegen.

Bei all diesen Regeln und Hinweisen ist allerdings eines besonders zu beachten: Egal ob es nun der eigene Nachwuchs ist, der in eine Videokonferenz hineinplatzt, der Paketbote, der an der Türe klingelt, oder die Katze, die das Laptop-Kabel anknabbert - **Unvorhergesehenes passiert!**

Autor: Markus Hesse

LINKTIPP

Weitere Tipps zum Home Office bietet derzeit unter anderem das Fraunhofer-Institut unter:

blog.iao.fraunhofer.de



RENTE

LOADING...

Quelle: Fotolia - 103125409

ABSCHLUSSBERICHT DER RENTENKOMMISSION

KLEINE SCHRITTCHEN STATT GROBER SPRÜNGE

Fast zwei Jahre, nachdem die große Koalition die Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ eingesetzt hat, legt diese nun ihren Abschlussbericht vor. Er enthält Empfehlungen für die Alterssicherung ab dem Jahr 2026.

Die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission besteht aus Vertretern der Regierungskoalition, der Wissenschaft und der Sozialpartner. Während sich in der breiten Öffentlichkeit alles um Covid-19 drehte, wurde der Abschlussbericht der Rentenkommission an Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und den Chef des Bundeskanzleramtes, Helge Braun, übergeben. Was haben viele Deutsche da verpasst?

Verlässlichkeit der Rente: Haltelinien und Bezugsgrößen

Für die Rentenkommission zählen Haltelinien zur „Verlässlichkeit der Rente“ und dem Schutz vor finanzieller Überforderung, jedoch nicht allein: Es solle einen Dreiklang aus verbindlichen Haltelinien, perspektivischen Haltelinien sowie neuen sozialstaatlichen Bezugsgrößen im Rentenversicherungsbericht geben.

Die Haltelinie für das Rentenniveau (Sicherungsniveau vor Steuern) soll sich in einem Korridor zwischen 44 und 49 Prozent bewegen, diejenige für den Beitragssatz zwischen 20 und 24 Prozent. Beide Haltelinien sollen jeweils für sieben Jahre exakt festgelegt werden; erstmals für den Zeitraum ab 2026 bis 2032, dann für einen zweiten Zeitraum ab 2033 bis 2039 usw.

Neben diese verbindlichen Haltelinien soll ein System aus perspektivischen Begrenzungen treten, das zeitgleich mit der Bestimmung der verbindlichen Haltelinien für einen längeren Zeitraum von insgesamt 15 Jahren das voraussichtliche Niveau von Beitragssatz und Rentenniveau definiert: bei der ersten Festlegung also von 2026 bis 2040, dann von 2033 bis 2047 usw. Die längerfristigen Linien sind dabei nicht rechtlich verbindlich, sollen aber Orientierung für die weitere Entwicklung geben. Dieses System soll bis 2060 fortgeführt werden.

Für die Festlegung der perspektivischen Haltelinien empfiehlt die Kommission dieselben Korridore wie für die verbindlichen Haltelinien. Bei drohender Über- oder Unterschreitung der perspektivischen Haltelinien soll die Bundesregierung verpflichtet sein, dem Gesetzgeber Vorschläge zur Vermeidung vorzulegen.

Als dritte Maßnahme schlägt die Rentenkommission zwei weitere Bezugsgrößen vor, über deren voraussichtliche mittel- und langfristige Entwicklung die

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Soziale Sicherung, Sozialrecht

mechthild.bachmann@bavc.de

Bundesregierung im Rahmen ihres jährlichen Rentenversicherungsberichts informieren soll. Die eine Bezugsgröße knüpft an den Gesamtsozialversicherungsbeitrag und zusätzliche gesetzlich vorgeschriebene Vorsorgeaufwendungen an und soll dem Schutz der Beitragszahler vor Überforderung dienen. Die zweite Bezugsgröße dient dem Schutz der Rentnerinnen und Rentner. Sie bemisst sich an einem Abstand der verfügbaren Standardrente zum durchschnittlichen Bedarf der Grundsicherung im Alter.

Keine Anhebung der Regelaltersgrenze

Die Kommission hat sich darauf verständigt, dass zum jetzigen Zeitpunkt nicht über eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze nach 2030 entschieden werden soll (bis 2031 wird die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre abgeschlossen sein). Die Kommission empfiehlt aber, dass der Alterssicherungsbeirat 2026 den gesetzlichen Körperschaften eine Einschätzung geben soll, ob über 2030 hinaus eine Anhebung der Altersgrenzen erforderlich und vertretbar ist.

Weitere Maßnahmen

Die Kommission spricht sich zudem für die Einführung einer gründerfreundlich ausgestalteten Altersvorsorgepflicht für alle Selbstständigen aus, die nicht bereits anderweitig obligatorisch abgesichert sind. Darüber hinaus empfiehlt sie, die Besonderheiten plattformbasierter Arbeit zu beobachten und ihnen bei Bedarf durch spezifische Regelungen Rechnung zu tragen.

Die Kommission schlägt darüber hinaus vor, den heute nur für die gesetzliche Rentenversicherung zuständigen Sozialbeirat zu einem Alterssicherungsbeirat weiterzuentwickeln. Der Alterssicherungsbeirat solle alle Säulen der Altersvorsorge in den Blick nehmen. Er solle zudem in seinen Gutachten und Stellungnahmen die wirtschaftliche Lage älterer Menschen sowie die voraussichtliche Entwicklung der Demografie und der gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Alterssicherung berücksichtigen. Die Rentenkommission hat zudem Maßnahmen empfohlen, um Liquiditätsschwankungen nach unten besser auffangen zu können.

Bewertung der Chemie-Arbeitgeber

Die von der Rentenkommission empfohlenen Maßnahmen sind insgesamt deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Keine der Empfehlungen der Kommission würde zu einer nennenswerten Verbesserung der Finanzierbarkeit des Alterssicherungssystems führen. Es ist bedauerlich, dass wichtige Entscheidungen für die Zukunft vertagt wurden.

Zwei kleinere gute Neuigkeiten enthält der Abschlussbericht allerdings: Zum einen sieht er keine Festlegungen vor, die den notwendigen Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung entgegenstehen – somit kann der drohende Beitragssatzanstieg zu einem späteren Zeitpunkt immerhin noch begrenzt und damit die Rentenversicherung langfristig finanzierbar gestaltet werden. Insbesondere wurde trotz Forderungen der Politik und einem Teil der Mitglieder der Rentenkommission nicht empfohlen, das Rentenniveau festzuschreiben oder eine Anhebung der Regelaltersgrenze auszuschließen. Letztere soll vielmehr ab 2026 diskutiert – und dann im Sinne einer gerechten Lastenverteilung auch beschlossen – werden.

Zum anderen ist der Blick auf die gesamte Beitragsbelastung vor dem drohenden Anstieg von derzeit knapp 40 auf 50 Prozent im Jahr 2040 sehr zu begrüßen. Hier reicht jedoch der Blick nicht aus; es müssen vielmehr Maßnahmen getroffen werden, die Sozialversicherungsbeiträge langfristig unter 40 Prozent zu halten.

Autorin: Mechthild Bachmann

Die Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber zu den politischen Top-Themen finden Sie auf

www.bavc.de



Quelle: Shutterstock 1073659337

LABORANTEN-AUSBILDUNG DIGITALE KOMPETENZEN GESTÄRKT

Einfacher, moderner und digitaler: Zum 1. August 2020 tritt bundeseinheitlich eine Änderungsverordnung für Chemie-, Biologie- und Lacklaboranten in Kraft. Zentrale Neuerung sind zwei speziell auf die Ausprägung digitaler Kompetenzen ausgerichtete Wahlqualifikationen (WQ). Verbunden wird dies mit einer quantitativen und inhaltlichen Optimierung der übrigen WQs sowie deren Zusammenführung in nur eine Auswahlliste je Beruf.

Die Neuerungen können von allen Unternehmen flexibel genutzt werden, die Laborberufe ausbilden. Die Anpassungen wurden von den Chemie-Sozialpartnern mit Bedacht und sehr zielgerichtet vorgenommen. Sie sind in ihrem Gesamtumfang überschaubar und basieren auf einem breiten Austausch mit Ausbildungsexperten innerhalb und außerhalb der Chemie-Branche. Sie ermöglichen es, die Laborantenausbildung einfacher und moderner zu gestalten, ohne inhaltliche Flexibilität einzubüßen. Die bewährte und zukunftsfähige Struktur der Ausbildungsordnung bleibt unverändert erhalten.

Vorteile im Überblick

- Ⓢ Optimierung der WQ-Anzahl sowie deren Zusammenführung in eine Auswahlliste je Beruf
- Ⓢ Neue Chancen für Betriebe durch die inhaltliche Aktualisierung einzelner WQ-Profile
- Ⓢ Ausbau digitaler Kompetenzen durch die WQs "Digitalisierung in Forschung, Entwicklung, Analytik und Produktion" und „Arbeiten mit vernetzten und automatisierten Systemen“
- Ⓢ technologieoffen und flexibel, die WQs sind nach Bedarf einsetzbar
- Ⓢ keine Erhöhung der Mindestanforderungen für ausbildende KMU oder Forschungseinrichtungen
- Ⓢ Steigerung der Attraktivität der Laborberufe für Betriebe sowie für Schülerinnen und Schüler
- Ⓢ verfügbar ab August 2020 für alle neuen Ausbildungsverträge

Nutzen Sie die Chancen, die sich durch die Änderungsverordnung ergeben, um digitale Kompetenzen in der Laboranten-Ausbildung auszubauen! Weitere Informationen, ausführliche FAQs, die Verordnungstexte sowie eine BAVC-Arbeitshilfe für Ausbildungsbetriebe finden Sie unter:

www.elementare-vielfalt.de/digitalisierung

Autor: Christopher Knieling

📧 KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de