



IGBCE-FORDERUNG EIN FASS OHNE BODEN

Weil die Beschäftigten mehr für Energie und andere Güter zahlen, sollen die Chemie-Unternehmen die Entgelte real erhöhen, egal, ob die wirtschaftliche Lage der Branche das hergibt oder nicht – so lässt sich die Kernforderung der IGBCE für die Tarifrunde #Chemie22 zusammenfassen. Dass die explodierenden Preise für Strom, Gas und Öl die Unternehmen noch stärker treffen und die Erträge schmälern? Dass die höheren Preise etwa für Kraftstoff politisch gewollt sind? Dass große Teile der Branche bei weitem nicht auf Vor-Corona-Niveau produzieren? All das wird von der IGBCE bislang nicht eingepreist.

Preissteigerungen treffen besonders die Unternehmen

BAVC-Verhandlungsführer Hans Oberschulte wird deutlich: „Die Forderung der IGBCE ist ein Fass ohne Boden. Je höher die Inflation, desto tiefer sollen die Unternehmen in die Tasche greifen. Das würde bedeuten, die Tarifpolitik von der wirtschaftlichen Entwicklung unserer Branche abzukoppeln.“ Die derzeit überzeichnete Inflation könne nicht der Maßstab für die Verhandlungen sein.

Bislang lässt die IGBCE völlig außer Acht, dass die höheren Kosten etwa für Energie nicht allein die Beschäftigten, sondern gerade auch die Unternehmen treffen. „Nur ein Teil der Betriebe kann diese Kostensteigerung weitergeben. Bei allen anderen geht das zu Lasten der Erträge. Bleibt die IGBCE bei ihrer Forderung, bedeutet das nichts anderes, als dass die Unternehmen doppelt zahlen sollen – mit höheren Kosten und mit noch höheren Tarifentgelten. Das geht zu weit.“

Chemie im Umbruch: Investieren statt verteilen

Nicht nachvollziehbar ist für die Chemie-Arbeitgeber zudem, dass die Gewerkschaft in ihrer Tarifpolitik offensichtlich kaum Rücksicht nimmt auf den massiven Umbruch, in dem sich die chemische Industrie derzeit befindet. Für die Umstellung auf klimaneutrale Produktion und Kreislaufwirtschaft, für Digitalisierung und demografischen Wandel sind Investitionen in dreistelliger Milliardenhöhe erforderlich. BAVC-Verhandlungsführer Oberschulte: „Die Weichen werden jetzt gestellt: Wir müssen investieren statt verteilen, damit Standort und Beschäftigung auf Dauer eine gute Zukunft in Deutschland haben.“

**"DIE ÜBERZEICHNETE
INFLATION KANN NICHT
DER MAßSTAB FÜR DIE
VERHANDLUNGEN SEIN."**

BAVC-Verhandlungsführer
Hans Oberschulte

**KONJUNKTUR:
CHEMIE UNTER DRUCK** Seite 2



CORONA & ARBEITSSCHUTZ Seite 4



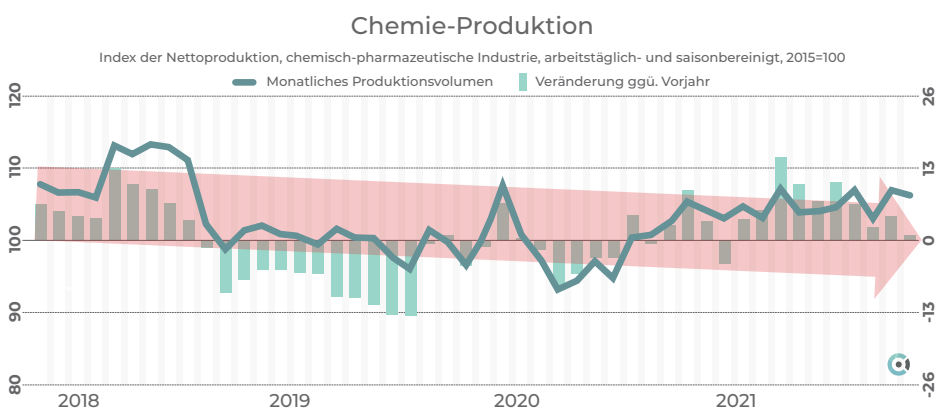
KONJUNKTUR

CHEMIE UNTER DRUCK

Im Vorfeld der Tarifrunde #Chemie22 wurden zuletzt Meldungen einzelner Unternehmen mit zum Teil besonders positiven Jahresergebnissen für 2021 wahrgenommen und auch von der IGBCE öffentlichkeitswirksam für die Verhandlungen „vorgemerkt“. Aber wie geht es der Branche insgesamt? Da lohnt vor allem die Betrachtung der mittelfristigen Entwicklung, denn ein Vergleich des durch den ersten Corona-Schock geprägten Jahres 2020 mit 2021 allein kann kein aussagekräftiges Bild vermitteln.

Produktion ohne Dynamik

Schon ein erster Blick auf die Entwicklung der Produktion, also die Menge der hergestellten Waren, lässt von 2018 bis heute keine positive Dynamik erkennen. Im Gegenteil: 2021 lag das Produktionsvolumen sogar rund drei Prozent niedriger als 2018. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die in 2021 zunächst positiven Veränderungsraten gegenüber dem Krisenjahr 2020 in den letzten Monaten kontinuierlich kleiner wurden. Das bedeutet: Weiteres Wachstum fand zuletzt nicht mehr statt.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Chemdata, BAVC

Eine Überraschung ist das nicht: Zum einen lässt der prognostizierte Aufschwung der deutschen Wirtschaft weiter auf sich warten. Die entsprechenden Hoffnungen wurden inzwischen in das zweite Halbjahr 2022 verschoben und erscheinen angesichts des Krieges in der Ukraine unsicherer denn je. Zum anderen setzt sich die rezessive Entwicklung in der deutschen Industrie insgesamt fort. Alle Branchen zusammen haben 2021 sogar 11 Prozent weniger hergestellt als drei Jahre zuvor. Von dieser Entwicklung wichtiger Kunden kann sich die chemische Industrie nicht dauerhaft abkoppeln.

Hinzu kommt, dass die 2021 im Vorjahresvergleich von Chemie und Pharma zunächst noch eingefahrenen Zuwächse auch auf einer Reihe von Sondereffekten beruhten, die inzwischen ausgelaufen sind. So waren große Standorte vor allem der Petrochemie in Nordamerika und Asien durch Wetterkapriolen, Corona-Pandemie und Störungen der Logistikketten nicht lieferfähig. Hiervon profitierten deutsche Standorte. Nachhaltige Produktionszuwächse, aus denen sich ein Verteilungsspielraum für die Tarifrunde herleiten ließe, ergeben sich daraus aber nicht. Das gilt umso mehr, als die Beschäftigung in der Branche kontinuierlich weiter gewachsen ist. 2021 beschäftigten die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie über ein Prozent mehr Menschen als 2018. Sinkende Produktionsmengen bei steigender Beschäftigung bedeuten aber automatisch eine sinkende Produktivität der Branche.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

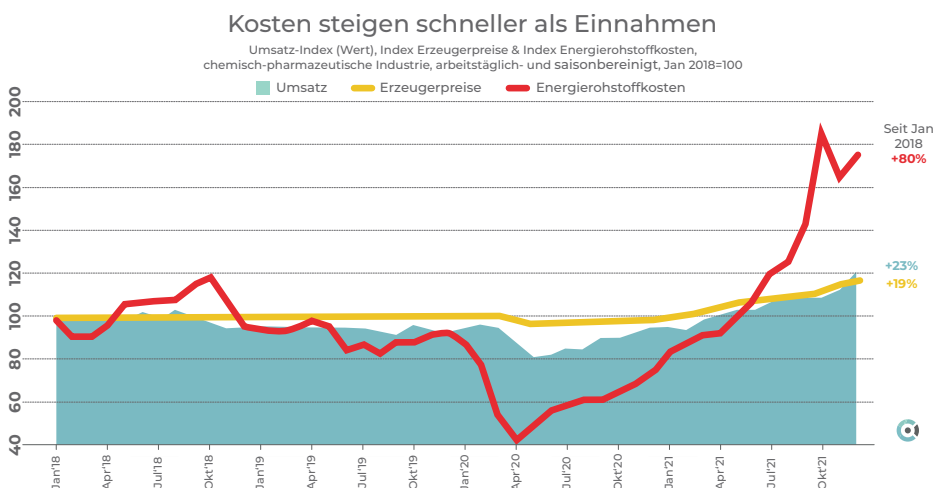
lutz.muehl@bavc.de

Extreme Differenzierung innerhalb der Branche

Dabei fehlt der mittelfristigen Entwicklung der chemisch-pharmazeutischen Industrie nicht nur jede Dynamik, sie verläuft zudem in den einzelnen Teilbranchen extrem unterschiedlich. Von den zehn wichtigsten Sektoren im Tarifbereich Chemie – von der Mineralölverarbeitung über chemische Grundstoffe, Pflanzenschutz, Lacke, pharmazeutische Produkte bis hin zur Herstellung von Chemiefasern sowie Gummi- oder Kunststoffwaren konnten nur zwei ihre Produktion von Januar 2018 bis Dezember 2021 steigern: um 3,9 bzw. 2,4 Prozent innerhalb von vier Jahren. Die größte Gruppe verzeichnete Rückgänge der Produktion zwischen fünf und zehn Prozent. Zwei Sektoren traf die Industrie-Rezession besonders hart: Die Herstellung von Gummiwaren schrumpfte um 13 und die von Chemiefasern sogar um 25 Prozent. Für alle diese Sektoren, die in den Erfolgsmeldungen einzelner Unternehmen nicht vorkommen, muss der Tarifabschluss 2022 tragbar sein.

Umsatz ist kein Ertrag

Beachtenswerte Zuwachsraten zeigte zuletzt – im Gegensatz zur Produktionsmenge – der Umsatz im Durchschnitt der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Er legte von Anfang 2018 bis Ende 2021 um 23 Prozent zu. In die Kassen der Betriebe floss also einiges an zusätzlichen Einnahmen. Der Grund für diese Entwicklung lag aber nicht in zusätzlichem Geschäft und gestiegenen Mengen, die verkauft werden konnten. Die Erzeugerpreise – also die Absatzpreise der Unternehmen für chemische und pharmazeutische Erzeugnisse – sind im selben Zeitraum um 19 Prozent gestiegen. Demnach blähte also allein die Preisentwicklung den Umsatz in den letzten Monaten auf.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Chemdata, HWWI Energierohstoffkosten-Index

Diese höheren Umsätze sind aber keineswegs in den Kassen der Betriebe verblieben. Denn auch die Preise für Rohstoffe, Energie und Vorprodukte haben sich im selben Zeitraum massiv erhöht. Der Index des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts HWWI, der die Entwicklung der Preise für Energierohstoffe aufzeigt, liegt aktuell um 80 Prozent höher als zum Jahresbeginn 2018. Bei einzelnen Vorprodukten und Rohstoffen ist die Entwicklung noch dramatischer. So bleibt von den höheren Umsätzen in den Kassen der Betriebe oft nicht nur wenig übrig, vielmehr müssen die Unternehmen noch zusätzliches Geld für diese höheren Preise ausgeben. Ihre Erträge sind unter Druck, die Unternehmen in einer Kostenklemme. Zusätzlich sind auch die tariflichen Arbeitskosten seit Anfang 2018 um über zehn Prozent gestiegen.

Höhere Umsätze allein sind eben keine höheren Erträge und können somit auch keine Basis für Umverteilung und höhere Entgelte in der Tarifrunde sein. In den Tarifverhandlungen kann es nur darum gehen, wie das verteilt wird, was in den Betrieben unter dem Strich zusätzlich erwirtschaftet wird.

Autor: Lutz Mühl

Die wichtigsten Infos zur Chemie-Tarifrunde 2022 finden Sie auf der BAVC-Website sowie in unseren Social-Media-Kanälen:

→ bavc.de/tarifrunde





Quelle: Shutterstock 1699747681

CORONA & ARBEITSSCHUTZ

UNTERNEHMEN SIND WICHTIGE PARTNER

Seit zwei Jahren übernehmen Arbeitgeber im Rahmen ihres Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch umfassende Aufgaben beim Infektionsschutz. Vielfältige Vorgaben hierzu finden sich in verschiedenen Regeln, Gesetzen und (Landes-)Verordnungen. Darüber hinaus engagieren sich Betriebsärztinnen und -ärzte bei der Impfkampagne.

Erfolgreicher Arbeits- und Infektionsschutz

Insbesondere durch die Hygienekonzepte und die strengen Zugangsregelungen in den Betrieben spielen Infektionen an Industrie-Arbeitsplätzen weiterhin eine untergeordnete Rolle. Dies zeigt sich in den Zahlen zum Berufskrankheiten- und Arbeitsunfallgeschehen aufgrund einer Covid-19-Erkrankung durch Corona-Infektion im Betrieb. So wurden im Zeitraum 2020 bis 2021 bei der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI) insgesamt 35 Fälle als Berufskrankheit und 344 Fälle als Arbeitsunfall anerkannt. In diesem Zeitraum waren ca. 1,3 Millionen Vollzeitbeschäftigte in den Mitgliedsbetrieben der BG RCI beschäftigt.

Bereits frühzeitig haben die Unternehmen der Chemie-Branche ihre betriebsärztlichen Strukturen zur Unterstützung der Corona-Impfkampagne angeboten. Noch vor dem allgemeinen Impfstart durch Betriebsärztinnen und -ärzte konnten die Betriebe so im Rahmen von Pilotprojekten oder als Außenstellen von Impfzentren zu einem schnelleren Erfolg der Impfkampagne beitragen. Zwischenzeitlich wurden branchenübergreifend mehr als 5 Millionen Impfungen – darunter bereits Booster – durch über 6.000 Betriebsärztinnen und -ärzte bei Beschäftigten und auch deren Angehörigen durchgeführt.

Betriebliche Umsetzung mitdenken

Corona-spezifische Arbeitsschutzempfehlungen und -regeln müssen laufend an die aktuelle Entwicklung angepasst werden. Sie müssen aber vor allem so gestaltet sein, dass eine betriebsspezifische Umsetzung ohne Widersprüche zwischen verschiedenen Anforderungen und bewährten Maßnahmen möglich ist. Wenn staatliche Beschränkungen im gesellschaftlichen Leben insgesamt zurückgenommen werden, müssen auch die staatlichen Corona-Vorschriften am Arbeitsplatz auslaufen und die Entscheidung über sinnvolle Schutzinstrumente in die Hände der Betriebe vor Ort zurückgegeben werden. Die Vermischung von Infektionsschutz (staatliche Aufgabe) und Arbeitsschutz (Arbeitgeber-Aufgabe) ist dabei grundsätzlich problematisch und muss auf den Zeitraum der Pandemie begrenzt sein. Dies betrifft auch den Versicherungsschutz: Die Anerkennung von Covid-19 als Arbeitsunfall muss eine Ausnahme bleiben.

Autorin: Johanna Schönrok-Kuczynski

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Änderung des Genesenenstatus über Nacht ist ein Beispiel von vielen: Zu oft werden die Unternehmen nicht als Partner in der Pandemiebekämpfung geschätzt, sondern als Kostenstelle oder Befehlsempfänger missverstanden. Frühzeitige Einbindung, widerspruchsfreie Regelungen, ausreichende Umsetzungsfristen – das alles muss besser werden, und das gilt nicht nur bei der Bekämpfung der Pandemie.“

5 FAKTEN

ZU CORONA & ARBEITSSCHUTZ

5 MIO.

Impfungen sind bisher in den Betrieben verabreicht worden.

6.000

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind an der Impfkampagne in den Unternehmen beteiligt.

35

Covid-Fälle wurden im Bereich der BG RCI bis Ende 2021 als Berufskrankheit anerkannt. Über alle Branchen waren es 118.855.

344

Infektionen konnten als Arbeitsunfall infolge einer Ansteckung am Arbeitsplatz im Bereich der BG RCI zugeordnet werden.

156

Menschen starben bis Ende 2021 bundesweit nach einer der Berufswelt zugeordneten Covid-Erkrankung.

Quelle: Shutterstock 493966213

BRANCHENSTANDARD FÜR NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG ERSTES MODUL IN ENTWICKLUNG

Mit dem „Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung“ entwickeln BAVC, IG BCE und VCI in einem Multi-Stakeholder-Prozess praktische Hilfestellungen für Unternehmen, die es ihnen erleichtern sollen, menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse schrittweise einzurichten oder zu verbessern. Das erste Unterstützungsmodul befindet sich in der Entwicklung und wird den Unternehmen so bald wie möglich zur Verfügung gestellt.

Unübersichtliche Rahmenbedingungen

Mit dem „Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung - Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten“ wollen die Allianzpartner Unternehmen in die Lage versetzen, bestehende rechtliche Anforderungen, aber auch solche von Kunden und anderen Stakeholdern, zu erfüllen.

Unterstützt werden die Allianzpartner von der Menschenrechtsberatung Löning Human Rights & Responsible Business. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie Betriebsratsmitglieder bringen in der Arbeitsgruppe ihre Expertise ein. Ergänzt werden die besprochenen Punkte durch „Werkstattgespräche“, die als virtuelle Berichts- und Diskussionsreihe für die Mitglieder der Allianzpartner von Chemie³ angelegt sind.

Die Anforderungen für Unternehmen sind dabei durchaus unterschiedlich: Während für große Unternehmen ab zunächst 3.000 (2023: ab 1.000) Beschäftigten das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gilt, gibt es für kleine und mittlere Unternehmen derzeit keine verbindlichen Vorgaben. KMU sind demnach derzeit nicht verpflichtet, eine menschenrechtliche Grundsatzerklärung abzugeben – und gleichzeitig gut beraten, sich des Themas Menschenrechte in der Lieferkette dennoch anzunehmen.

Auch kleine und mittlere Unternehmen sollten sich der Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bewusst sein. Diese sind nicht rechtsverbindlich, enthalten jedoch international anerkannte Empfehlungen für Staaten und Unternehmen. Die Module des Chemie³-Branchenstandards sind an diesen internationalen Rechtsrahmen angelehnt und berücksichtigen für größere Unternehmen darüber hinaus die Vorschriften des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Laufende Weiterentwicklung des Branchenstandards

Da sich die Rahmenbedingungen beim Thema Menschenrechte in der Lieferkette künftig weiter ändern dürften, wird sich auch der Branchenstandard stetig weiterentwickeln. Ähnlich wie bei Software sind kontinuierliche Überarbeitungen und Anpassungen notwendig, um dauerhaft eine möglichst gute Unterstützungsleistung zu sichern.

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

Der Branchenstandard wird nach dem Baukastenprinzip entwickelt und den Unternehmen nach und nach zur Verfügung gestellt. Die Entwicklung erfolgt entlang der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Das erste Modul wird sich mit der Erstellung der menschenrechtlichen Grundsatzklärung und Governance-Fragen befassen. Anschließend widmen sich die Allianzpartner dem wohl komplexesten Thema: dem Risikomanagement einschließlich der Risikoanalyse, also der Frage, wie ein Unternehmen Menschenrechtsverletzungen und menschenrechtliche Risiken in seinem Geschäftsbereich und seiner Lieferkette erkennen, priorisieren und schließlich beenden kann.

Weitere Infos zu Chemie³ und dem Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung finden Sie hier

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

Modul für die Grundsatzklärung

Das Modul zur Grundsatzklärung, das die Allianzpartner aktuell unter Beteiligung von Stakeholdern entwickeln, zielt darauf ab, Unternehmen eine Anleitung und konkrete Textbausteine zur Erstellung einer Grundsatzklärung an die Hand zu geben (Muster-Grundsatzklärung). Es soll die Ziele und den Nutzen für Unternehmen erläutern und die Anforderungen an eine Grundsatzklärung, die sich aus den VN-Leitprinzipien sowie für große Unternehmen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ergeben, erklären. Das Dokument soll Unternehmen nicht nur dabei unterstützen, eine Grundsatzklärung zu erstellen, sondern auch aufzeigen, wie die Grundsatzklärung und deren Erstellung dazu dienen kann, unternehmerische Sorgfaltsprozesse praxisorientiert zu fördern und sich auf zukünftige Entwicklungen vorzubereiten.

Individuelle Lösungen für Governance-Strukturen

Bei der Governance-Struktur geht es im Kern darum, Verantwortlichkeiten – also Aufgaben, Zuständigkeiten und Überwachungsfunktionen – im Unternehmen zu verankern. Um unterschiedlichen Unternehmensgrößen, Sparten, Organisationsstrukturen und -kulturen gerecht zu werden, sind hier individuelle Lösungen gefragt. Das Governance-Modul soll Unternehmen mit Hintergrundwissen, Leitfragen und der Darstellung verschiedener Governance-Modelle sowie einer Erläuterung ihrer Vor- und Nachteile unterstützen. Wir halten Sie über die Entwicklung des Branchenstandards auf dem Laufenden.

Neue Regelungen durch europäische Lieferkettenrichtlinie

Der im Februar vorgelegte Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über „Corporate Sustainability Due Diligence“ sieht umfassende Pflichten für Unternehmen ab 250 bzw. 500 Beschäftigten vor. Sollte die Richtlinie in der Form verabschiedet werden, würde sie die bestehenden Anforderungen des deutschen Gesetzes weit ausdehnen. Laut Vorschlag der EU-Kommission können sich Unternehmen auf Branchenregelungen und Multi-Stakeholder-Initiativen stützen, um die Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus der Richtlinie zu unterstützen. Die Kommission kann in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten Leitlinien für die Bewertung der Eignung von Branchenregelungen und Multi-Stakeholder-Initiativen herausgeben.

Die Unternehmen müssen von ihren direkten oder auch indirekten Geschäftspartnern vertraglich die Compliance mit dem Code of Conduct versichert bekommen. Zur Überprüfung der Einhaltung kann das Unternehmen auf geeignete Brancheninitiativen oder auf die Überprüfung durch unabhängige Dritte zurückgreifen.

Der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission zeigt: Der Wahrung der Menschenrechte wird national wie international eine immer höhere Priorität eingeräumt. Weitere Regulierungen sind zu erwarten. Unternehmen sind daher gut beraten, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten umfassend zu betrachten und entsprechende Maßnahmen zu unternehmen. Der Chemie³-Branchenstandard sensibilisiert für die Ziele, zeigt notwendige Maßnahmen auf und entwickelt praxistaugliche Tools, die Unternehmen dabei unterstützen sollen.

Autorin: Mechthild Bachmann



Quelle: Shutterstock_707498419

#CHEMIE22 STAY TUNED

Die Bedeutung sozialer Medien in der Kommunikation wächst kontinuierlich. Dies trifft bereits seit Jahren auch auf die Tarifrunden in den unterschiedlichsten Branchen zu. Die Nutzung von Netzwerken wie Twitter, Facebook, Xing und LinkedIn gehört bereits seit langem zum guten Ton, um Positionen bei der Aushandlung von Entgelt, Arbeitszeit und anderen Elementen zu vermitteln.

Über welche Plattform sich ein Nutzer informiert, hängt dabei stets von der persönlichen Präferenz ab. Uns ist wichtig, auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Branche die Möglichkeit zum Dialog anzubieten. Zur diesjährigen Tarifrunde suchen wir den Austausch mit unseren Beschäftigten unter dem Hashtag #Chemie22. Selbstverständlich finden Sie alle relevanten Informationen auch auf unserer Website oder über unseren Newsletter.

Alle unsere Kanäle auf einen Blick

Twitter: Auf dem Kurznachrichtendienst informieren wir unsere Follower kurz und bündig zu all unseren Themen aus der Branche.
twitter.com/BAVChemie

LinkedIn: Mit mehreren Millionen deutschsprachigen Nutzern wird das Karrierenetzwerk auch von vielen Mitarbeitern aus der Chemie verwendet.
linkedin.com/company/bavc

Xing: Die Plattform gilt mit ihren vielen Millionen Nutzern als das führende berufliche Netzwerk im deutschsprachigen Raum.
xing.com/companies/bundesarbeitgeberverbandchemiee.v

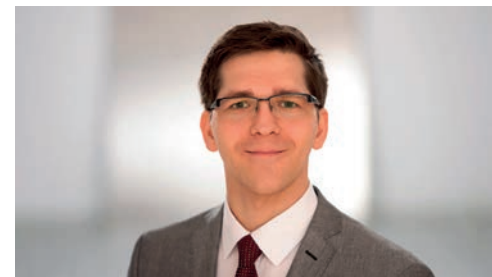
Facebook: In Deutschland kommt das Netzwerk auf mehr als 32 Millionen monatlich aktive Nutzer und stellt damit die reichweitenstärkste Plattform dar.
facebook.com/BAVChemie

BAVC-Newsletter: Die wichtigsten Informationen und Standpunkte der Chemie-Arbeitgeber in tarif- und sozialpolitischen Fragen regelmäßig per E-Mail: Anmeldung unter
bavc.de/service/newsletter

BAVC-Website: Alles zur Tarifrunde #Chemie22 findet sich auch auf unserer Webseite im entsprechenden Top-Thema unter
bavc.de/tarifrunde

Autor: Markus Hesse-Erckert

KONTAKT



MARKUS HESSE-ERCKERT

Kommunikation, Social Media, IT
markus.hesse@bavc.de

FEEDBACK

Anregungen und Wünsche können Sie uns gerne zukommen lassen - per Mail an presse@bavc.de oder natürlich über unsere Social Media-Kanäle.