



TARIFRUNDE #CHEMIE22

SALOMONISCHES ZWISCHENERGEBNIS

Die Tarifrunde 2022 dürfte als eine der schwierigsten in die Geschichte der chemischen und pharmazeutischen Industrie eingehen. Einerseits überschatten die Folgen des Krieges in der Ukraine und die Debatte um einen Lieferstopp für russisches Gas die Verhandlungen. Andererseits belasten explodierende Preise und die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale die Gespräche zwischen Arbeitgebern und IGBCE.

Fortsetzung der Verhandlungen im Oktober

In jedem Fall wird die Chemie-Tarifrunde 2022 eine der längsten der Historie. Die Anfang April nach intensiven Verhandlungen in Wiesbaden vereinbarte Brückenlösung sieht vor, dass die Tarifrunde zunächst ausgesetzt und im Oktober wieder aufgenommen wird. „Wir setzen darauf, die Lage Ende des Jahres besser einschätzen zu können. Das heißt nicht, dass die Verhandlungen dann einfacher werden. Aber sie finden hoffentlich auf einer solideren Grundlage und in Friedenszeiten statt“, so BAVC-Präsident Kai Beckmann.

Bis Ende Mai erhalten die Beschäftigten eine Brückenzahlung von 1.400 Euro, um die Folgen der Inflation zu dämpfen. Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten zahlen ihren Beschäftigten 1.000 Euro. BAVC und IGBCE erzielten zudem Einigkeit bei einer Reihe qualitativer Themen von Ausbildung bis Altersfreizeiten (mehr ab Seite 2). Mindestens so wichtig ist auch das Signal der Solidarität mit der Ukraine: Die Chemie-Sozialpartner spenden gemeinsam eine Million Euro, die insbesondere zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter eingesetzt werden soll.

Atempause für Unternehmen und Beschäftigte

In den Medien wurde die Einigung ausgesprochen positiv bewertet. Die FAZ spricht von „einer einfachen, guten Lösung für ein äußerst schwieriges Problem“; die Süddeutsche Zeitung von einem „wegweisenden“ Ergebnis. BAVC-Verhandlungsführer Hans Oberschulte wertet die Krisen-Brücke als „dringend benötigte Atempause für Unternehmen und Beschäftigte. Das ist die richtige Antwort auf die maximale Unsicherheit, die wir seit Putins Invasion erleben.“ Ähnlich sieht es die Rheinpfalz: Die Chemie-Tarifpartner seien „in beispielhafter Weise ihrer Verantwortung gerecht geworden.“

**"SO SIEHT GUTE
TARIFPOLITIK IN
KRISENZEITEN AUS."**

Wirtschaftswoche,
8. April 2022

DIE KRISEN-BRÜCKE IM DETAIL

Seite 2



UCI-FÖRDERPROGRAMM AUSBILDUNGPLUS

Seite 4





TARIFRUNDE #CHEMIE22

ZWISCHENERGEBNIS VERSCHAFFT ATEMPAUSE

In der Tarifpolitik gilt die Regel: Die nächste Tarifrunde wird die schwierigste. In diesem Jahr jedoch standen die Tarifparteien der chemischen Industrie vor einer fast unlösbaren Aufgabe. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren bereits vor dem 24. Februar extrem schwierig. Seit Beginn des Krieges gegen die Ukraine ist die Welt auch für Tarifverhandlungen eine andere. Alle Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung der Branche wurden über Nacht zur Makulatur und es galt, eine für beide Seiten tragbare Lösung zu verhandeln.

Doppelte Belastungsprobe

Die größten Herausforderungen unserer Branche waren vor Kriegsbeginn der Umbruch, der durch Klimaneutralität, Digitalisierung, demografischen Wandel, Kreislaufwirtschaft und die EU-Chemikalienpolitik ausgelöst wird. Zur Zukunftssicherung werden Investitionen in dreistelliger Milliardenhöhe benötigt. Die Botschaft an die IGBCE war bis zum 24. Februar: Investieren statt verteilen.

Mit dem russischen Überfall auf die Ukraine traten über Nacht neben diese immensen Herausforderungen neue: die weitere Entwicklung der Rohstoffpreise, die Auswirkungen der Wirtschaftssanktionen gegen Russland und die Lieferengpässe bei Rohmaterialien und Vorprodukten. Eine erhebliche Unsicherheit ist die Folge, die vor allem durch Fragezeichen rund um die Gasversorgung entstand.

Sozialpartner bauen Krisen-Brücke

In diesem Umfeld starteten die Tarifparteien im März in die erste bundesweite Verhandlung. Die IGBCE hatte sich lange der Idee einer Brücke verschlossen, mit der eine Zeit großer Unsicherheit überbrückt werden soll. Vielmehr bestand die Forderung nach einer tabellenwirksamen und damit dauerhaften Entgeltsteigerung, begleitet von einer Einmalzahlung. Für den BAVC war stets klar, dass in der derzeitigen Situation eine dauerhafte Steigerung der Entgelttabellen ein Wechsel auf die Zukunft ist, den Unternehmen nicht zeichnen können. Auch konnte die Brücke nicht reich verziert werden. Der Bauplan war damit vorgegeben, denn in einer Zeit, in der Unternehmen nicht wissen, ob sie in drei Monaten genug Gas für die Produktion geliefert bekommen, scheidet dauerhafte Entgeltsteigerungen aus.

In der zweiten Bundesrunde in Wiesbaden gelang schließlich am 5. April der Durchbruch: Mit der nach intensivem Ringen beschlossenen Krisen-Brücke sind BAVC und IGBCE ihrer Verantwortung gerecht geworden. Dauerhafte Belastungen für die Unternehmen wurden begrenzt und andererseits Effekte der Inflation bei den Beschäftigten gedämpft.

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Die Folgen dieses Krieges werden unsere Branche auf Jahre hinaus vor große Herausforderungen stellen. Umso wichtiger ist, dass die Sozialpartner an einem Strang ziehen. In einer Phase extremer Unsicherheit sorgen wir für etwas mehr Verlässlichkeit auf beiden Seiten. Dieser besondere Kompromiss zeigt, dass wir unserer Verantwortung auch in äußerst schwierigen Zeiten gerecht werden.“

Brückenzahlung und Schicht-Zuschläge

Mit der bis Ende Mai fälligen Brückenzahlung in Höhe von 1.400 Euro erhalten die Beschäftigten schnell ein Volumen, mit dem sie erhöhte Kosten ausgleichen können. Zugleich bindet die Einmalzahlung Unternehmen nicht dauerhaft und wirkt sich mangels Tabellenwirksamkeit nicht auf andere tarifliche Entgeltbestandteile aus. Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten zahlen ihren Beschäftigten einmalig 1.000 Euro.

Die Zuschläge für regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit werden beginnend ab Juli auf 20 Prozent vereinheitlicht. Zum einen wird so die Attraktivität der Schichtarbeit mit Nachtschichten erhöht. Zum anderen beseitigt die Gleichstellung von regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit mit Blick auf die Zuschlagshöhe etwaige Diskriminierungsvorwürfe, die einzelne Gerichte bereits für stark differenzierende Zuschlagshöhen anderer Branchen bejaht haben.

Option für Arbeitsvolumen

Ebenfalls vereinbart wurden drei neue Flexibilisierungsoptionen im Zusammenhang mit den tariflichen Altersfreizeiten, der bezahlten Arbeitszeitreduzierung älterer Beschäftigter. Mit diesen Optionen kann heute benötigtes Arbeitsvolumen, das durch die demografische Entwicklung automatisch entfällt, gesichert werden. Altersfreizeiten können nun durch eine Freistellung vor der Rente ersetzt werden, ohne dass die Einrichtung eines Langzeitkontos vorausgesetzt wird. Daneben können Altersfreizeiten auch abgekauft werden durch Einzahlungen in die gesetzliche oder betriebliche Altersversorgung. So können Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt verringert und ein früherer Rentenbeginn ermöglicht werden. Das Wichtigste für Unternehmen: Die Nutzung dieser Optionen ist freiwillig. Wer keine Erhöhung des Arbeitsvolumen benötigt, bleibt beim tariflichen Grundmodell mit laufender Freistellung.

Mobiles Arbeiten

Nach fast zwei Jahren Pandemie haben Unternehmen wie Beschäftigte Erfahrungen mit mobilem Arbeiten gesammelt. Um diese auch fundiert bewerten zu können, werden die Tarifparteien eine wissenschaftliche Untersuchung beauftragen, auf deren Basis geprüft wird, ob tarifpolitischer Handlungsbedarf besteht. Seit 2019 sind Leitplanken zum mobilen Arbeiten im Tarifvertrag vereinbart. Grundgedanke der Tarifparteien war und ist die doppelte Freiwilligkeit. Die Frage, ob und wie mobil gearbeitet wird, kann am besten im Betrieb unter Abwägung der Interessen beantwortet werden.

Klarstellungen für Langzeitkonten

Um die Langzeitkonten attraktiver zu machen, wurden im Tarifvertrag Klarstellungen für betrieblich unregelmäßige Sachverhalte vorgenommen. In den meisten Betrieben regeln Betriebsvereinbarungen die Langzeitkonten. Dieses individuelle betriebliche Regime wird durch die tariflichen Regelungen nicht berührt und kann unverändert weiter angewendet werden. Nur bestehende Regelungslücken werden nun geschlossen.

Pioniere beim Sozialpartner-Modell

Bis zum 30. Juni wird in der Chemie das erste branchenweite Sozialpartner-Modell für die betriebliche Altersvorsorge vereinbart werden. Mit der neuen Anlage in Form einer reinen Beitragszusage können bessere Renditechancen für die Beschäftigten geschaffen werden, weil flexibler angelegt werden kann. Auf der anderen Seite werden die Haftungsrisiken der Unternehmen begrenzt. Das Sozialpartner-Modell ist damit ein wichtiger Baustein zur Modernisierung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Zukunftssicherung dieser Säule in der Absicherung der Beschäftigten.

Autorin: Petra Lindemann



PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt
petra.lindemann@bavc.de

#CHEMIE22

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

→ bavc.de/tarifrunde





Quelle: iStock.com / Goodluz

TARIFRUNDE CHEMIE#22

UCI-FÖRDERPROGRAMM AUSBILDUNGPLUS

In der Tarifrunde 2022 haben BAVC und IGBCE das Förderprogramm „AusbildungPlus“ vereinbart. Ziel ist, die Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen der Branche zu stärken. Auszubildende mit begründetem Förderbedarf können eine zusätzliche Lernunterstützung bis zu 1.000 Euro beim Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) beantragen, um Nachteile und erschwerte Start-Chancen infolge der Corona-Pandemie auszugleichen. Das Programm ist mit 3 Millionen Euro dotiert und auf die Ausbildungs- und Prüfungsjahrgänge 2022 / 2023 beschränkt.

Wer wird unterstützt?

Auszubildende mit begründetem Förderbedarf, die in Chemie-Unternehmen mit in der Regel bis zu 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt sind und im Jahr 2022 oder 2023 ihre Abschlussprüfung absolvieren. Sie erhalten Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung. Ebenfalls gefördert werden Auszubildende in KMU, die zum 1. September 2022 oder 2023 eingestellt werden. Sie können eine lernbegleitende Unterstützung im ersten Ausbildungsjahr erhalten. Je Unternehmen können maximal zehn Auszubildende gefördert werden.

Welche Maßnahmen werden gefördert?

Maßnahmen, die schwerpunktmäßig Lerninhalte vermitteln, welche dem Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Berufes zugeordnet werden können. Die Vermittlung soll durch qualifiziertes Personal in Präsenz oder in einem interaktiven, virtuellen Format erfolgen. Lern- und Lehrmittel, Prüfungsgebühren oder vergleichbare Aufwände sind nicht förderfähig. Die Maßnahme muss durch einen externen Bildungsdienstleister, eine Kammer oder eine vergleichbare Institution gegen Rechnungsnachweis durchgeführt werden.

Wie gestaltet sich die Abwicklung?

Die Förderung muss schriftlich beim UCI beantragt werden. Nach Prüfung und Bewilligung erhalten der Antragsteller und das Ausbildungsunternehmen einen Förderbescheid mit der Zusage der Fördermittel. Ab diesem Zeitpunkt kann das Unternehmen die Maßnahme auf eigene Rechnung beauftragen. Diese muss innerhalb von sechs Monaten nach Ausstellung des Förderbescheids zum Abschluss gebracht und in Vorleistung durch das Unternehmen beglichen werden. Nach erfolgreicher Durchführung reicht das Unternehmen entsprechende Belege inklusive Rechnungs- und Zahlungsnachweis beim UCI ein. Dieser erstattet nach Prüfung der Dokumente die Kosten bis zur Förderhöchstgrenze an das Ausbildungsunternehmen.

Autor: Christopher Knieling

✉ SERVICE

UCI

Der **Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI)** besteht seit 1975 als gemeinsame Einrichtung der Chemie-Sozialpartner BAVC und IGBCE. Sein satzungsmäßiger Hauptzweck ist das Erbringen von Leistungen für Betriebsangehörige in Notlagen.

Den Förderantrag sowie weitere Informationen zum Programm „AusbildungPlus“ erhalten Sie direkt beim UCI über

service@uci-wiesbaden.de

Quelle: Shutterstock_1497897533

QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE CHEMIE TOOLS FÜR STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG

Die Qualifizierungsoffensive Chemie (QOC) wurde 2019 tarifvertraglich verankert, um das Weiterbildungsengagement der Branche zu stärken und insbesondere KMU bei der strategischen Personalplanung zu unterstützen. Hierbei wurden drei konkrete Projekte umgesetzt.

Qualifikationsanalyse und Future Skills Report

Über welches Know-how verfügen die Beschäftigten heute? Und was müssen sie in Zukunft können? Darauf geben das Qualifikationsanalysetool PYTHIA Chemie und der Future Skills Report (FSR) erste Antworten.

Das IT-Tool PYTHIA wurde unter Einbeziehung der betrieblichen Praxis an die Chemie-Branche angepasst und steht seit November 2021 zum Download zur Verfügung. Anschließend können dort offline wichtige Beschäftigtenkennzahlen, Informationen zu Kompetenzen und strategische Ziele eingetragen werden, um den Personalbedarf eines Unternehmens anhand eines Soll-Ist-Vergleichs zu analysieren. Um zu wissen, was die Beschäftigten in Zukunft können sollten, bedarf es strategischer Überlegungen. Hierbei hilft der Informationsmix, in den PYTHIA Chemie auf der Webseite eingebunden ist.

Außerdem liefert der im März 2021 veröffentlichte FSR wertvolle Impulse, die in die strategische Personalplanung einbezogen werden können. Es handelt sich hierbei um eine KI-basierte Trendanalyse zu zukünftig stärker nachgefragten Kompetenzen und sich verändernden Jobprofilen. Neben chemierelevanten Trends wie z. B. Biotechnologie oder Automatisierung und Robotik wurden insgesamt 16 für die chemisch-pharmazeutische Industrie relevante Berufe genauer unter die Lupe genommen. Da im aktuellen FSR bewusst die zum damaligen Zeitpunkt noch nicht abschätzbaren Veränderungen durch die Corona-Pandemie ausgeklammert wurden, wird aktuell ein Update geprüft.

Regionales Beratungsangebot

Begleitend zu den datenbasierten Analysen sind die Chemie-Sozialpartner im Rahmen der QOC eine Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit eingegangen, um deren Weiterbildungsberatungsangebot zunächst in Pilotregionen (Hessen, Nordost, Nordrhein) zu erproben. Bei der Beratung sollen auch die oben genannten Tools einbezogen werden. Die Umsetzung dieses Projektes obliegt den Sozialpartnern in den Pilotregionen. Inzwischen gibt es auch die Möglichkeit, die Pilotregionen zu erweitern, sodass sich weitere regionale Chemie-Sozialpartner engagieren und interessierte Unternehmen an dem Projekt teilnehmen können.

Autorin: Lisa Esche

LINKTIPPS

PYTHIA Chemie steht den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung:

personal-pythia.de/pythia-chemie

Der Future Skills Report Chemie ist zu finden unter:

future-skills-chemie.de

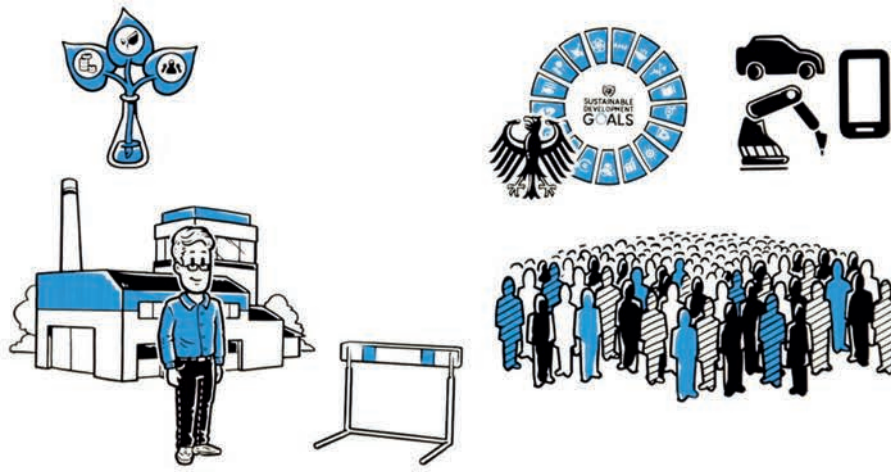
KONTAKT



LISA ESCHÉ

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

lisa.esche@bavc.de



Quelle: Chemie³

CHEMIE³-FORTSCHRITTSBERICHT MESSBARE NACHHALTIGKEIT

Ein Teilnehmer an einer virtuellen Sitzung sagte kürzlich: „Nachhaltig ist man nicht, nachhaltiger wird man.“ Nachhaltigkeit ist ein Prozess. Um zu wissen, wo genau Unternehmen stehen, werden messbare Indikatoren benötigt.

Chemie³, die gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiative von BAVC, IGBCE und VCI, hat in einem aufwändigen Prozess mit großer Stakeholderbeteiligung 40 Indikatoren erarbeitet, um Nachhaltigkeit für die Chemie-Branche messbar zu machen. Mit dem aktuellen Fortschrittsbericht informieren die Allianzpartner über die Entwicklung der 17 sozialen Indikatoren sowie der jeweils acht Indikatoren aus den Bereichen Ökologie und Ökonomie. Fünf weitere Indikatoren sind übergreifend und zwei weitere spiegeln die Mobilisierungskraft der Initiative wider. Mit Blick auf die vorliegenden Daten zeigen sich in den drei Dimensionen positive Entwicklungen, aber auch Baustellen, an denen wir als Branche gemeinsam arbeiten.

Spuren der Pandemie ...

Der neue Fortschrittsbericht erscheint in unruhigen Zeiten. Die Zeit der Datenerfassung war vor allem durch die Corona-Pandemie geprägt, die einige Veränderungen bewirkt hat. So sind die Ausgaben für Forschung und Entwicklung deutlich gestiegen, aber auch die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens haben zugenommen. Zudem sind signifikante Steigerungen bei Gesundheitsvorsorge- und -beratungsangeboten sowie Vereinbarungen zu alters- und altersgerechtem Arbeiten sichtbar. Hierzu haben auch die Aktivitäten der Chemie-Sozialpartner im Rahmen der gemeinsamen Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche“ sowie des Dialogs „WORK@industry4.0“ beigetragen.

... und andere globale Trends

Der Welthandelsanteil als ökonomischer Indikator ist im Vergleich zum vorherigen Bericht rückläufig. Andere Länder und Regionen holen auf und der Wettbewerbsdruck nimmt insgesamt zu. Auch stellt der andauernde Niedrigzins die Unternehmen vor Herausforderungen. Dies zeigt sich in einem Rückgang bei der tariflichen Altersvorsorge, die immer teurer und damit unattraktiver für Unternehmen und Beschäftigte geworden ist. Doch nicht alles lässt sich in Zahlen ausdrücken. Seit der Veröffentlichung des letzten Berichts gab es vielfältige Aktivitäten in die Branche hinein, aber auch nach außen im Dialog mit Stakeholdern. Mit dem Stakeholderdialog „Biodiversität“ nimmt sich Chemie³ auch dieses ökologischen Megathemas an. Aktueller Schwerpunkt der Arbeit sind die Sorgfaltspflichten von Unternehmen zur Wahrung von Menschenrechten in der Lieferkette.

Autorin: Mechthild Bachmann

LINKTIPP

Weitere Infos zu den 40 Nachhaltigkeitsindikatoren und den ausführlichen Fortschrittsbericht können Sie hier einsehen

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

CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

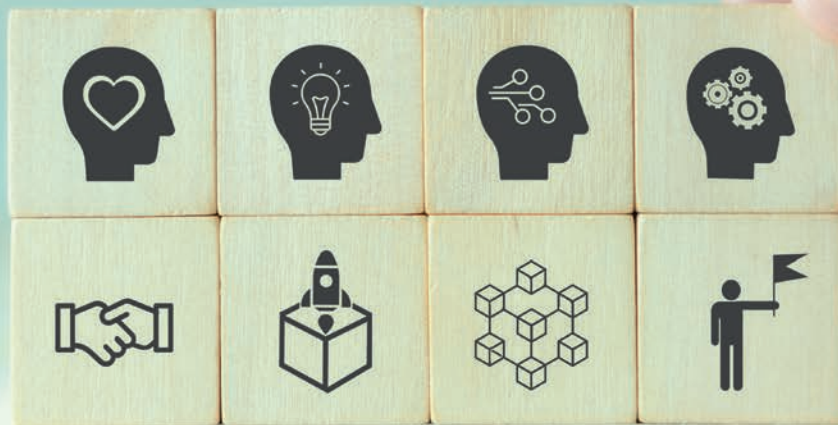
KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de



Quelle: Shutterstock_2146912427

BAVC-AUSSCHUSS ARBEITEN 4.0 IT'S SUSTAINABILITY, STUPID!

Spätestens seit Greta ist Nachhaltigkeit vom Nischenthema für Ökobewegte zur gefühlten Schicksalsfrage avanciert. Wie wir heute so mit unseren Ressourcen umgehen, dass auch morgen ein lebenswertes Leben auf unserem Planeten möglich ist, bewegt Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen. Gerade die chemisch-pharmazeutische Industrie muss sich in den nächsten Jahrzehnten neu erfinden. Stichworte des Strukturwandels sind: Energiewende, Kreislaufwirtschaft, Dekarbonisierung.

Nachhaltige Personalarbeit

Und HR? Selbstverständlich auch! Wie sollten die Personalabteilungen denn ungeschoren davonkommen, wenn um sie herum an neuen Geschäftsmodellen, Produkten und Prozessen getüfelt wird? Der BAVC-Ausschuss Arbeiten 4.0 hat erkannt, dass HR eine Schlüsselfunktion in der Transformation zukommt: Es gilt nicht nur, die richtigen Beschäftigten mit den richtigen Kompetenzen zu rekrutieren, zu entwickeln und zu binden; mindestens ebenso wichtig ist die Begleitung der Veränderungsprozesse, die mit dem Strukturwandel einhergehen. In einem Workshop im Februar hat der Ausschuss erstmals Personal- und Nachhaltigkeitsverantwortliche aus der Branche zusammgebracht, um diese Doppelrolle von HR – smarte Personalpolitik in Zeiten der Transformation und Change Agent – zu definieren und erste Handlungsansätze zu entwickeln.

Handlungsansätze auf Branchenebene

Wichtig: Das meiste geschieht in den Unternehmen selbst. Hier müssen die Grundlagen für wirtschaftlichen Erfolg gelegt und eine entsprechende Personalpolitik betrieben werden. Doch die Branchenebene kann unterstützen: So schlagen die Mitglieder des Ausschusses vor, den „Nachhaltigkeits-Check“ der Initiative Chemie³ HR-spezifisch weiterzuentwickeln. Auch können sie sich ein unternehmensübergreifendes Angebot vorstellen, mit dem allgemeine Nachhaltigkeitskompetenzen oder solche für Spezialistinnen und Spezialisten (z.B. für Menschenrechte in der Lieferkette) vermittelt werden.

Das BAVC-Netzwerk misst dem Megatrend Nachhaltigkeit eine wachsende Bedeutung bei. Ob in der Bildungs-, der Tarifpolitik oder beim Azubi-Marketing: Wer politisch punkten oder junge Menschen für die eigene Branche begeistern will, muss sich breiter aufstellen als „vor Greta“. Es ist an der Zeit, Bill Clintons berühmte Erfolgsformel „It's the economy, stupid!“ zu erweitern. Für alle Akteure im politischen Raum – und damit auch für Unternehmen, Gewerkschaften, Verbände – gilt heute: It's sustainability, stupid!

Autor: Andreas Ogrinz

LINKTIPP

Mehr Infos zum „Nachhaltigkeits-Check“ der Initiative Chemie³ finden Sie hier

chemiehoch3.de/nachhaltigkeitscheck

KONTAKT



ANDREAS OGRINZ

Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de



Quelle: Fotolia_100497267

EU-RICHTLINIE ZU LOHNTRANSPARENZ AUF DER ZIELGERADEN

Die Verhandlungen über eine europäische Lohntransparenzrichtlinie gehen in die finale Phase. Rat, EU-Parlament und EU-Kommission werden in den kommenden Wochen im Trilog über einen Kompromiss verhandeln. Fest steht jedoch schon jetzt: Ausnahmen für tarifgebundene Unternehmen sind nicht vorgesehen. Zuletzt hat das EU-Parlament über sein Verhandlungsmandat abgestimmt, das den Kommissionsvorschlag in weiten Teilen verschärft.

EU-Parlament verschärft Kommissionsvorschlag

Die Position des EU-Parlaments nimmt ausnahmslos alle Arbeitgeber in den Geltungsbereich auf. Beschäftigte und ihre Vertretungen sollen das Recht haben, vom Arbeitgeber Auskunft über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen. Diese müssen nach Geschlecht und für Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt werden. Das Auskunftsrecht ist weder auf die gleichzeitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch auf denselben Arbeitgeber beschränkt. Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten oder auch weniger Beschäftigten, falls dies auf nationaler Ebene entsprechend festgelegt wird, müssen umfangreiche Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Organisation veröffentlichen. Der Rat hat bereits im Dezember 2021 eine „Allgemeine Ausrichtung“ erzielt und damit ein Mandat für Trilog-Verhandlungen mit den EU-Institutionen erteilt. Die Rats-Position sieht zwar höhere Grenzwerte bei Auskunftsrecht und Berichtspflicht vor, enthält aber insgesamt keine signifikanten Erleichterungen für die Unternehmen.

BAVC fordert Privilegierung für tarifgebundene Betriebe

Der Bericht des EU-Parlaments zielt ebenso wie der Kommissionsvorschlag und die „Allgemeine Ausrichtung“ des Rates an den eigentlichen Ursachen von Entgeltunterschieden vorbei. Hierzu zählen das sehr unterschiedliche Berufswahl- und Erwerbsverhalten. Die Chemie-Arbeitgeber machen sich weiterhin dafür stark, Erleichterungen für tarifgebundene Unternehmen zu erreichen. Tarifverträge legen die Vergütung anhand der Tätigkeit fest und unterscheiden nicht nach Geschlecht. Bei Auskunftsrecht und Berichterstattung muss es daher ausreichen, auf den angewendeten Tarifvertrag zu verweisen. Entgeltvergleiche über Betriebs- oder gar Branchengrenzen hinweg sind nicht zielführend, schaffen Rechtsunsicherheit und untergraben die Tarifautonomie.

Autorin: Elisa Hensel

KONTAKT



ELISA HENSEL

Europäische und internationale Sozialpolitik

elisa.hensel@bavc.de

LINKTIPP

Einen OnePager des BAVC zu diesem Top-Thema sowie eine gemeinsame Stellungnahme der Chemie-Sozialpartner IGBCE und BAVC zur EU-Lohntransparenz-Richtlinie finden Sie auf unserer Website

[bavc.de/top-themen](https://www.bavc.de/top-themen)