



AUSBLICK

WAS UNS 2023 ERWARTET

„Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen“, wusste schon Mark Twain. Ist diese Zukunft geprägt von Krieg und Krisen, wird es noch schwieriger, belastbare Aussagen über die künftige Entwicklung zu treffen. Dennoch ist es genau das, was Unternehmen jetzt auf der Agenda haben: Sie müssen sich aufstellen für die Zeit nach der Krise, auch wenn die russische Aggression weiter anhält.

Herausforderung Transformation

Die seit 1. Januar geltende Gaspreisbremse ist für die Industrie dabei kaum mehr als Erste Hilfe, um kurzfristige Folgen des russischen Krieges gegen die Ukraine abzufedern. Langfristig werden wir unser Geschäftsmodell so ändern müssen, dass in Deutschland auch mit signifikant höheren Energiekosten konkurrenzfähige Produkte hergestellt werden können. In welchem Ausmaß das gelingt, ist offen. So günstig wie vor dem Krieg wird Energie jedenfalls nicht mehr zu haben sein.

Hinzu kommen die Herausforderungen und Veränderungen durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischen Wandel, die allesamt viel Geld, Zeit und Engagement in Anspruch nehmen werden. Die Realität einer Branche im Umbruch dürfte für Betriebe und Beschäftigte zum Alltag werden. Es kommt darauf an, diese Veränderungen offensiv anzugehen, statt den Status quo so lange zu zementieren, bis er nicht mehr zu halten ist.

Schlüsselfaktor Sozialpartnerschaft

Zugleich sollte uns der Blick für gute Nachrichten nicht verloren gehen. Die sind rar, aber es gibt sie: So hat die chemisch-pharmazeutische Industrie die Zahl der Ausbildungsplätze im vergangenen Jahr um acht Prozent gesteigert – trotz Krise (siehe Seite 4)! Und mit der Chemie-Sozialpartnerschaft verfügen Arbeitgeber und Beschäftigte über ein echtes Pfund gerade in schwierigen Zeiten. Der Tarifabschluss 2022 zeigt das exemplarisch: mit langfristiger Planungssicherheit für die Unternehmen und erheblicher Entlastung der Beschäftigten angesichts der hohen Inflation. Zumindest im Bereich der Tarifpolitik sind die Unternehmen über das neue Jahr hinaus nicht mehr auf Prognosen angewiesen: Bis Mitte 2024 ist klar, wohin die Reise geht.

„DIE REALITÄT EINER BRANCHE IM UMBRUCH DÜRFTE FÜR BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE ZUM ALLTAG WERDEN.“

BAVC-Hauptgeschäftsführer
Klaus-Peter Stiller

 **STARKE BILANZ BEI AUSBILDUNGSPLÄTZEN** Seite 4



 **RECHTSPRECHUNG ÜBERHOLT GESETZGEBER** Seite 6



Quelle: Shutterstock 1138084505

RENTENVERSICHERUNG VOR DER KRISE?

Steht die gesetzliche Rentenversicherung vor einem Kollaps? Spätestens wenn das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern zulasten der Einzahler kippt, droht das Rentensystem nach Einschätzung vieler Experten aus dem Gleichgewicht zu geraten.

Andererseits geht der Rentenversicherungsbericht 2022 der Bundesregierung in seinen modellhaften Berechnungen für die Beitragssatzentwicklung von einem geringeren Anstieg als erwartet aus. Bis 2026 wird ein Beitragssatz von 18,4 bis 19,4 Prozent prognostiziert. Die Modellrechnungen kalkulieren dabei einen Anstieg der Renten bis 2036 um durchschnittlich 2,6 Prozent. Das Sicherungsniveau vor Steuern beträgt derzeit 48,1 Prozent des Durchschnittsentgelts und bleibt bis zum Jahr 2024 knapp oberhalb von 48 Prozent. Voraussetzung für diese Entwicklung ist ein weiterhin geringer Anstieg der Lebenserwartung und eine höhere Nettozuwanderung. Die erhöhte Unsicherheit hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung – vor allem angesichts der Folgen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine – könnte sich im Fall einer Rezession negativ auf die Einnahmen der Rentenversicherung auswirken.

Reformen der Ampelkoalition reichen nicht aus

Die momentan scheinbar günstige Entwicklung sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Rentenversicherung ohne umfassende Reformen spätestens ab 2030 in eine Schieflage geraten wird. Seit Beginn der Arbeit der Ampelkoalition vor einem Jahr ist kaum erkennbar, wie eine nachhaltige, langfristige und für alle Generationen gerechte Reform einer stabilen Rente aussehen soll. Mit dem Rentenpaket I wurden spürbare Verbesserungen bei den Bestands- und Erwerbsminderungsrenten vorgenommen.

Die Rentnerinnen und Rentner haben zum 1. Juli 2022 eine deutliche Rentenerhöhung erhalten. Richtig war auch die Wiedereinsetzung des Nachholfaktors. Bei wirtschaftlicher Erholung verrechnet der Nachholfaktor unterlassene Rentenkürzungen mit künftigen Steigerungen. Ohne den Nachholfaktor würden die Renten den Löhnen davonlaufen. Das 8. SGB IV-Änderungsgesetz setzt mit der vollständigen Streichung der Hinzuverdienstgrenzen eine Forderung der Arbeitgeber um: Rente und Arbeit müssen sich nicht ausschließen. Der Wegfall der Verdienstgrenzen wirkt damit auch gegen den Fachkräftemangel.

Es fehlt nach wie vor die schon für die vergangene Legislaturperiode angekündigte obligatorische Absicherung von Selbständigen mit Opt-out-Regelungen zur Absicherung des Ruhestands, damit sie nicht unter Umständen auf die Grundsicherung angewiesen sind.

KONTAKT



CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin
Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de

Pläne für eine Aktienrente

In Vorbereitung befindet sich das Rentenpaket II mit zwei zentralen rentenpolitischen Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag. Einerseits soll das Rentenniveau auch nach 2025 auf 48 Prozent festgesetzt werden. Das Niveau bezeichnet das Verhältnis der Renten zu den Löhnen. Zum anderen ist für die erste Säule geplant, einen Kapitalstock in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einer Anschubfinanzierung von zehn Milliarden Euro als Einstieg in die Aktienrente aufzubauen. Ziel ist die langfristige Stabilisierung von Rentenniveau und Rentenbeitragssatz. Die Verwaltung des Kapitalstocks soll als dauerhafter „Fonds“ gemäß Koalitionsvertrag an eine neu zu gründende, unabhängige öffentlich-rechtliche Stelle übertragen werden. Die Nettoerträge sollen ab Mitte 2030 zur Beitragssatzdämpfung verwendet werden. Erste Berechnungen zeigen, dass dieser Kapitalstock lediglich eine Dämpfung von 0,3 Beitragspunkten bewirken kann. Außerdem ist der Zeitraum für eine wirksame Entlastung der Babyboomer-Generation zu kurz. Grundsätzlich ist die Idee der Aktienrente zu begrüßen, die aus finanzpolitischer Sicht nicht mit einem nennenswerten Risiko einhergeht.

In die falsche Richtung geht dagegen die Festschreibung des Rentenniveaus bei 48 Prozent nach 2025. Mit dieser Festschreibung wird die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors ausgehebelt, der auch die Rentner an den Auswirkungen des demografischen Wandels beteiligt: Die Festschreibung würde zulasten der Beitragszahlenden und damit der jüngeren Generation erfolgen, ohne Ausgleich zwischen Älteren und Jüngeren.

Bis 2035 fehlen sieben Millionen Arbeitskräfte

Die Erwerbstätigenquote im höheren Alter hat zwischen 2000 und 2015 stark zugenommen: Bei 60- bis 64-jährigen Männern hat sich die Erwerbstätigenquote mehr als verdoppelt, bei Frauen im gleichen Alter gab es sogar eine Vervierfachung. Dieser Trend wurde von den zwischen 1940 und 1950 geborenen Personen geprägt. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung setzt sich dieser Trend bei den stark besetzten Babyboomer-Jahrgängen, die aktuell auf den Ruhestand zugehen, nicht fort. Der Grund: Den frühzeitigen Rentenbezug ohne Abschläge für besonders langjährig Versicherte, die sogenannte „Rente mit 63“, hat im Jahr 2021 fast jeder dritte als Zugang zur Altersrente gewählt. Mit dem Wechsel der Babyboomer in die Rente werden im Saldo bis 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte verloren gehen. Notwendig sind daher Anreize und gute Rahmenbedingungen für längeres Arbeiten. Es bedarf zusätzlicher Anstrengungen: Dazu gehören neben dem Ende der Rente mit 63 mehr Einwanderung von qualifizierten Fachkräften, die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit durch bessere Rahmenbedingungen bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Nutzen des Potenzials von Menschen mit Behinderungen, die trotz hoher Qualifikation einen erschweren Zugang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, eine bessere Schulbildung und die Förderung der dualen Ausbildung.

Stellschrauben für generationengerechtes Rentensystem

Grundsätzlich ist ein Gegensteuern für eine zukunftsfeste erste Säule der Alterssicherung mit vier Stellschrauben möglich: Beitragssatz, Rentenniveau, Renteneintrittsalter und Bundeszuschuss. Beim Renteneintrittsalter und beim Rentenniveau besteht in der Politik derzeit offenbar leider Konsens, an diesen beiden Stellschrauben nicht zu drehen. Die Einführung einer kapitalbasierten Komponente ist, wenn es bei einmalig zehn Milliarden Euro bliebe, lediglich ein Tropfen auf den heißen Stein. Weitere Bundeszuschüsse, die letztlich von der jüngeren Generation gezahlt werden, sind ebenso wie eine Anhebung des Beitragssatzes keine generationengerechte Lösung. Daher darf die Anhebung des Rentenzugangsalters entsprechend der Lebenserwartung kein Tabuthema mehr sein.

Autorin: Christiane Debler

Dem deutschen Arbeitsmarkt könnten bis 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte fehlen – wenn nicht gegengesteuert wird. Das geht aus einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

iab-forum.de



Quelle: Shutterstock 631231358

MEHR AUSBILDUNGSPLÄTZE IN CHEMIE UND PHARMA STARKE BILANZ

Die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie investieren verstärkt in die duale Ausbildung: Mit 9.265 neu angebotenen Ausbildungsplätzen lag die Branchen-Bilanz 2022 deutlich über den Ergebnissen des Vorjahres (8.575 Plätze) – und das trotz anhaltender Unsicherheit infolge der Energiekrise. Zugleich spürt auch die Chemie-Industrie, dass sich der Ausbildungsmarkt von den Folgen der Corona-Pandemie nur langsam erholt und der Pool geeigneter Kandidaten für eine Ausbildung kleiner wird: Rund zehn Prozent der Ausbildungsplätze konnten bislang nicht besetzt werden (2021: 7,5 Prozent). Die Übernahmequote liegt mit 94 Prozent auf Top-Niveau.

Signal der Zuversicht

BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller bezeichnete die Steigerung der angebotenen Stellen als „Signal der Zuversicht in schwierigen Zeiten“. Die Betriebe konzentrierten sich nicht ausschließlich auf die kurzfristigen Probleme durch hohe Energiekosten; ebenso wichtig seien die langfristigen Herausforderungen wie Dekarbonisierung, Digitalisierung, Demografie und Nachhaltigkeit. „Die Branche investiert in den Nachwuchs und verbessert so auch ihre eigenen Zukunftsperspektiven. Dieses Engagement ist zugleich eine Verpflichtung für die Politik, schnell, flächendeckend und unbürokratisch für eine echte Entlastung der Betriebe bei Strom und Gas zu sorgen, damit Chemie-Produktion in Deutschland wettbewerbsfähig bleibt.“

Ausbildung in der Chemie: eine gute Entscheidung

Für die Chemie- und Pharmaindustrie ist die duale Ausbildung ein wesentlicher Schlüssel für eine langfristige Fachkräftesicherung. Auszubildende profitieren von modernen Berufen mit digitalen Wahl- und Zusatzqualifikationen sowie einem Ausbildungstarifvertrag mit attraktiven Vergütungen und Sozialleistungen. Aktuell befinden sich rund 25.000 junge Menschen in der Ausbildung zu einem der über 50 naturwissenschaftlichen, technischen oder kaufmännischen Berufe der Chemie-Branche. Besonders nachgefragt sind bei den Unternehmen derzeit Produktionsberufe wie Chemikant oder Pharmakant, aber auch Berufe der Instandhaltung wie Elektroniker, Industriemechaniker oder Mechatroniker. Gleiches gilt für Ausbildungsberufe und duale Studiengänge im IT-Bereich.

Um Jugendliche für eine Ausbildung in Chemie und Pharma zu begeistern, investiert die Branche in das digitale Azubi-Marketing: Über die Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVI)“ steht den Unternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung, um geeignete Kandidaten anzusprechen.

Autor: BAVC

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Eine positive Nachricht in schwierigen Zeiten – so lässt sich die Ausbildungsbilanz 2022 treffend beschreiben. Auch wenn es zunehmend schwieriger wird, genug geeignete Kandidaten zu finden, ist und bleibt die duale Ausbildung eine wichtige Investition in die Zukunft unserer Branche. Ich danke allen Beteiligten in unseren Ausbildungsbetrieben, die dieses gute Ergebnis möglich gemacht haben!“

5 FAKTEN

ZUR AUSBILDUNG

25.000

junge Menschen absolvieren derzeit eine Ausbildung in der Chemie- und Pharmabranche.

50

verschiedene Ausbildungsberufe in den Bereichen Produktion, Instandhaltung, IT, Logistik, Verwaltung und Gastronomie bieten die Chemie-Unternehmen an.

1.150 EURO

brutto beträgt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im Monat (arithmetisches Mittel über alle Lehrjahre und Tarifbezirke im Jahr 2023).

9 VON 10

Ausgebildeten werden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

270

junge Menschen erhielten 2022 eine berufliche Chance über das UCI-Förderprogramm „Start in den Beruf“ von BAVC und IGBCE.

Quelle: Shutterstock 1805657584

ARBEITSZEITERFASSUNG

RECHTSPRECHUNG ÜBERHOLT GESETZGEBER

Ungeduldig wurde die Begründung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Entscheidung über die verpflichtende Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems erwartet. Im Jahr 2019 hatte der Europäische Gerichtshof die Lawine einer allgemeinen Arbeitszeiterfassung losgetreten; dennoch blieb der Gesetzgeber bisher tatenlos. Diesen Stillstand versucht das BAG nun zu beenden.

Vorgaben nach BAG ...

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthalte bereits heute die Pflicht, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die gesamte Dauer der Arbeitszeit erfasst werden müsse, so das BAG. Nur so werde sichergestellt, dass die auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zielenden Regelungen über Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten würden. Der Wortlaut des ArbSchG gibt dies jedoch nicht her. Im Arbeitszeitgesetz dagegen ist nur die Aufzeichnung der über acht Stunden hinausgehenden Arbeitszeit ausdrücklich geregelt sowie die 11-stündige Ruhezeit. Offenbar politisch motiviert wird unzulässige richterliche Rechtsfortbildung betrieben. Es ist jedoch allein Aufgabe des Gesetzgebers, geltendes Recht zu ändern.

... erzeugen massive praktische Probleme

Mit der Einführung einer flächendeckenden Zeiterfassung werden viele praktische Fragen relevant, auf die das BAG keine Antworten hat. Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit leben eine große Freiheit, denn nicht jede private Tätigkeit wie ein Telefonat oder das Surfen im Internet wird thematisiert. Sollen Beschäftigte nun künftig genötigt werden, für jede dieser privaten Zeiten aus- und danach wieder einzustempeln? Was passiert, wenn sie das vergessen? Wäre das nicht ein Arbeitszeitbetrug, der auch zu einer außerordentlichen Kündigung führen kann? Die schnell zur Lösung angeführte App hilft leider auch nicht weiter, denn sie erfasst Arbeitszeiten nicht automatisch.

Unbestritten ist es höchste Zeit für den Gesetzgeber, aktiv zu werden. Die gesetzliche Lösung darf die Realitäten jedoch nicht verkennen: Beschäftigte wollen möglichst frei arbeiten und den Wechsel zwischen Arbeitszeit und Privatem selbst bestimmen, immer unterstellt, die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermöglichen diese Freiheit. Europarechtlich dürfen bestimmte Beschäftigtengruppen aus einer Aufzeichnungspflicht herausgenommen werden und hieron muss auch der deutsche Gesetzgeber Gebrauch machen. Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit sind von einer Aufzeichnungspflicht ebenso auszunehmen wie Leitende Angestellte. Eine Differenzierung ist unerlässlich: One size fits all passt keinem so richtig und ist deshalb keine akzeptable Lösung.

Autorin: Petra Lindemann

KONTAKT



PETRA LINDEMANN

Geschäftsführerin
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

petra.lindemann@bavc.de

CHEMIE-RECHTSPORTAL

Das Chemie-Rechtsportal unterstützt Sie effektiv dabei, juristische Fragestellungen aus dem HR-Alltag zuverlässig und schnell zu lösen. Hierzu bietet es Ihnen mehrere interaktive Werkzeuge an.

Das Rechtsportal wird laufend erweitert und aktualisiert, es lohnt sich also, regelmäßig vorbeizuschauen und neue Themen zu entdecken.

Wenn Sie Fragen oder Feedback haben, zögern Sie nicht und nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Wir helfen Ihnen gerne weiter. Hier das Angebot des Chemie-Rechtsportals im Überblick:

ENTSCHEIDUNGSDIALOGE

Schritt für Schritt die Antwort zu Ihrer Rechtsfrage



RECHNER

Konkrete Ergebnisse durch Eingabe Ihrer Falldaten (im Aufbau)

WIKI

Aktuelle Informationen und weiterführende Hinweise zu unterschiedlichen Themen



DOKUMENTENGENERATOR

In wenigen Minuten zum fertigen Rechtsdokument

KONTAKT



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt
markus.danuser@bavc.de

Der Zugang zum **Chemie-Rechtsportal** erfolgt über das Intranet des jeweiligen regionalen Chemie-Arbeitgeberverbandes.

BAVC-Gremienmitglieder können zusätzlich über unser Intranet auf das neue Angebot zugreifen.



Quelle: Shutterstock 707498419

MINDESTJAHRESBEZÜGE MODERATER ANSTIEG

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) haben die in der Branche geltenden Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte neu ausgehandelt. Der entsprechende Tarifvertrag wurde Ende November in Wiesbaden abgeschlossen. Für das Jahr 2022 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr demnach:

- ☉ für Angestellte mit Diplom oder Masterabschluss 69.000 Euro
- ☉ für Angestellte mit Promotion 80.200 Euro

Für 2023 wurden die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr wie folgt festgelegt:

- ☉ für Angestellte mit Diplom oder Masterabschluss 71.250 Euro
- ☉ für Angestellte mit Promotion 82.825 Euro

Anhebung entsprechend des allgemeinen Tarifbereichs

Die Erhöhung folgt dem Mitte Oktober im allgemeinen Tarifbereich vereinbarten Chemie-Tarifabschluss unter Berücksichtigung des Charakters kalenderjährlich gezahlter Mindestjahresbezüge. Für das erste Jahr der Beschäftigung können die Bezüge wie bisher zwischen Arbeitgeber und Angestellten frei vereinbart werden. Zudem bitten VAA und BAVC die Unternehmen zu prüfen, ob für das Jahr 2023 ein betriebliches Inflationsgeld von 1.500 Euro an außertarifliche und leitende Angestellte gezahlt werden kann.

Gemeinsame Arbeitsgruppe eingesetzt

Des Weiteren setzen VAA und BAVC eine gemeinsame Arbeitsgruppe ein, um die Definitionen zur Auslegung des Tarifvertrags über Mindestjahresbezüge, die Einordnung des Tarifvertrags über Mindestjahresbezüge in bestehende Gehaltsstrukturen sowie Inhalte und Möglichkeit einer Sozialpartner-Vereinbarung zum digitalen Zutritt von Gewerkschaften zu erörtern.

Autor: BAVC