



CHEMIE.ARBEITGEBER.TAG 2022 FACHKRAFT FOR FUTURE

Weltweit dominiert der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine die Schlagzeilen. Für die chemische und pharmazeutische Industrie sind die konkreten Auswirkungen dieser „Zeitenwende“ nach wie vor kaum kalkulierbar. So viel ist klar: Die Versorgung mit Energie und Rohstoffen muss in kürzester Zeit neu aufgestellt werden. Neue Anforderungen an die deutsche Sicherheits- und Bündnispolitik werden erhebliche finanzielle Mittel binden und der ohnehin schon hohe Transformationsdruck steigt: Der eingeschlagene Weg Richtung klimaneutraler Produktion wird wichtiger und schwieriger zugleich. Digitalisierung gewinnt weiter an Bedeutung, etwa um Lieferketten robuster zu machen. Und auch die demografischen Veränderungen fordern die Industrie, sind wir doch für den Umbau der Energieversorgung und den Erhalt unserer Innovationskraft auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen.

Top-Thema für die Unternehmen

Einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zufolge hat die Nachwuchssicherung für 80 Prozent der Unternehmen in den kommenden fünf Jahren einen großen bis sehr großen Stellenwert – ein Spitzenwert noch vor Digitalisierung (74 Prozent) und Energiewende (41 Prozent). Welche Wege die Chemie geht, um Talente zu finden und zu binden, diskutiert BAVC-Präsident Kai Beckmann auf dem ChemieArbeitgeberTag (#CAT22) am 22. Juni in Mainz unter anderem mit Detlef Scheele, dem Vorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, und Jonas Hagelqvist, Präsident der europäischen Chemie-Arbeitgeber. Neben Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger werden auch Repräsentanten aus Chemie-Unternehmen Input für die Debatte liefern. Die Gäste erwarten spannende Panels, etwa mit Professorin Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability, Josephine Hofmann vom Fraunhofer IAO sowie dem erfolgreichen Social Media Creator Tobias Jost alias „Karriereguru“.

Jetzt anmelden und vor Ort dabei sein

Wenn Sie wissen wollen, wie unsere Branche im Wettbewerb um die besten Köpfe Fachkräfte findet, wie die Unternehmen ihre Beschäftigten für die Transformation qualifizieren und wie es gelingt, Talente langfristig an das Unternehmen zu binden, dann seien Sie am 22. Juni live dabei beim #CAT22 in Mainz! Anmeldung über www.bavc.de/cat22

**"VIER VON FÜNF
UNTERNEHMEN SEHEN
FACHKRÄFTESICHERUNG
ALS TOP-PRIORITÄT FÜR DIE
NÄCHSTEN JAHRE."**

IW Köln

 **UKRAINE-KRISE: HILFE FÜR
GEFLÜCHTETE**

Seite 2



 **SOZIALPARTNERMODELL:
NEUE WEGE IN DER BAV**

Seite 4



Quelle: Shutterstock 2131158147

UKRAINE-KRISE

ARBEITGEBER ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Europa erlebt zurzeit die größte Flüchtlingskrise seit dem Zweiten Weltkrieg. Dabei geht es zuallererst um eine gute Versorgung, Unterbringung und Betreuung der Menschen aus der Ukraine, die nach Deutschland kommen. Zugleich hat die Bundesregierung bereits erste Schritte zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt unternommen und wichtige Entscheidungen in Berlin und Brüssel getroffen, um den Arbeitgebern ein pragmatisches Vorgehen überhaupt erst zu ermöglichen. Weitere Reformen wären darüber hinaus jedoch sinnvoll.

Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine

Laut Angaben des UNHCR sind bislang 4 Millionen Menschen, darunter vorwiegend Frauen, Kinder und Jugendliche sowie nicht mehr wehrfähige Männer über 60 Jahre, aus der Ukraine geflohen. Nach aktuellen Schätzungen könnten bis zu 10 Millionen Menschen in den nächsten Monaten aus ihrer Heimat vertrieben werden. Allein in Deutschland wurden bereits mehr als 600.000 Geflüchtete in den Bundesländern registriert.

Viele von ihnen sind bei Familien oder in anderen privaten Unterkünften untergekommen. In diesem Zusammenhang ist zu begrüßen, dass derzeit lediglich die Menschen, die nicht privat, sondern in Aufnahmeeinrichtungen unterkommen, auf die Bundesländer verteilt werden. Dadurch konzentriert sich die Arbeit der Behörden auf die besonders betroffenen Fälle und ermöglicht es den Geflüchteten, auf den in Deutschland vorhandenen familiären und freundschaftlichen Beziehungen aufzubauen. Für Arbeitgeber und Geflüchtete ist außerdem hilfreich, dass bei einem Beschäftigungsangebot in einer anderen Region die Zuweisung auf ein Bundesland (Wohnsitzauflage) aufgehoben werden kann.

Chemie-Sozialpartner spenden 1 Million Euro

Die Chemie-Arbeitgeber stehen in den kommenden Wochen und Monaten weiter bereit, ihren Beitrag zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt und in Ausbildung zu leisten. BAVC und IGBCE spenden über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) 1 Million Euro, die primär zur Arbeitsmarktintegration eingesetzt werden soll. Darauf haben sich beide Tarifpartner Anfang April im Rahmen der aktuellen Tarifrunde verständigt. Derzeit laufen dazu bereits Gespräche mit möglichen Projektpartnern in den Bundesländern. Hierbei geht es vorrangig um die Vermittlung von freien Arbeitsplätzen an Geflüchtete, sodass die Arbeitsaufnahme unbürokratisch und schnell erfolgen kann.

KONTAKT



SILKE STELTMANN

Leiterin Hauptstadtbüro

silke.steltmann@bavc.de

Interessierte Unternehmen können sich aktiv im Bündnis Alliance4Ukraine engagieren, für welches die Bundesinnenministerin die Schirmherrschaft übernommen hat. Es handelt sich dabei um einen koordinierten Zusammenschluss aus zivilgesellschaftlichen Organisationen, Stiftungen, staatlichen Institutionen und Unternehmen. Ziel ist es, ein Netzwerk an belastbaren, wachsenden und ineinandergreifenden Lösungen für die Bedarfe von aus der Ukraine Geflüchteten zu schaffen.

Arbeitsmarktintegration weiter erleichtern

Zur Aufnahme einer Beschäftigung wurden von der Politik bereits wichtige Entscheidungen getroffen: etwa die direkte Erteilung einer Arbeitserlaubnis in Verbindung mit der Antragsstellung des Aufenthaltstitels. Entscheidend ist aber, dass die Ausländerbehörden die Regelungen auch schnell in die Praxis umsetzen. Die Möglichkeit, unmittelbar eine Arbeit in Deutschland aufnehmen zu können, ist für geflüchtete Menschen nicht nur aus ökonomischen Gründen essenziell, sondern auch, um in der Gesellschaft Anschluss zu finden. In den meisten Berufen ist dies ohne formale Anerkennung der jeweiligen Qualifikation möglich. In reglementierten Berufen (z.B. Gesundheit, Pflege, Erziehung) ist jedoch ein Anerkennungsverfahren für die Aufnahme der Tätigkeit notwendig. Und auch einige Hochschulabschlüsse (z.B. Medizin, Rechtswissenschaft) müssen einen solchen Prozess durchlaufen. Beide Verfahren sollten nun durch eine gezielte Kooperation aller beteiligten Stellen auf Bundes- und Länderebene vereinfacht und beschleunigt werden.

Ungeachtet dessen haben Arbeitgeber zugleich grundsätzlich ein Interesse daran, möglichst genau über die vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten informiert zu sein. Um dies zu gewährleisten, sollten praxisnahe Ansätze verfolgt werden und auf die Einschätzung vorhandener Akteure, wie z.B. die Bildungswerke der Wirtschaft, gesetzt werden. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gelingt aber nur, wenn auch die Geflüchteten ausreichend Planungssicherheit haben. Trotz zeitlich befristeter Aufenthaltstitel muss gesichert sein, dass sie ihre Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung tatsächlich in Deutschland beenden bzw. fortsetzen können. Der Wechsel in andere Aufenthaltstitel, z.B. der Erwerbsmigration, darf also nicht aufgrund fehlender Voraussetzungen scheitern, etwa wegen der sonst vorgesehenen Vorrangprüfung am Arbeitsmarkt.

Spracherwerb bleibt zentrale Aufgabe

Zur Arbeitsmarktintegration stehen die Förderinstrumente des SGB III zur Verfügung. Aktuell sehen die Chemie-Arbeitgeber keinen Bedarf, den Instrumentenkasten der Bundesagentur für Arbeit zu erweitern. Stattdessen geht es in erster Linie um dessen Kapazitätsausweitung. Dem flächendeckenden Ausbau von breit gefächerten Angeboten zur Sprachförderung, wie Integrations- und Berufssprachkursen, kommt eine besonders große Bedeutung zu. Hierbei sollten auch die Herausforderungen des ländlichen Raums ausreichend berücksichtigt werden.

Integration gelingt nur mit Kinderbetreuung

Viele der Geflüchteten sind Mütter mit (Klein-)Kindern, die nur dann in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn zugleich die Kinderbetreuung sichergestellt ist. Dies gilt sowohl während des Besuchs von Sprachkursen bzw. anderer Qualifizierungsmaßnahmen als auch begleitend zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit in den Unternehmen. Die Bundesländer sind daher weiter aufgefordert, zusätzliche Willkommensklassen einzurichten und den Bildungszugang der Kinder möglichst schnell sicherzustellen. Zugleich sollte auch der Ausbau der Kitaplätze vorangetrieben werden. Die bereits existierenden Engpässe dürfen sich nicht weiter verschärfen.

Autorin: Silke Steltmann

Infos zur „**Alliance4Ukraine**“ - einem Bündnis aus zivilgesellschaftlichen Organisationen, Stiftungen, staatlichen Institutionen und Unternehmen finden Sie hier

alliance4ukraine.org

Quelle: Fotolia 149389480

SOZIALPARTNERMODELL NEUE WEGE IN DER BAV

Anfang April haben die Tarifparteien der chemisch-pharmazeutischen Industrie, Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), ein Zwischenergebnis für die Tarifrunde 2022 erzielt. Hierzu gehört auch die gemeinsame Verabredung zur Schaffung der tariflichen Voraussetzung für Sozialpartnermodelle in der Branche bis Ende Juni. Wenn alles klappt, soll als erste Versorgungseinrichtung der von BAVC und IGBCE gemeinsam mit der R+V Versicherung betriebene Chemie-Pensionsfonds noch 2022 reine Beitragszusagen anbieten. Andere Einrichtungen könnten später folgen.

Die Chemie-Sozialpartner hatten sich bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens und dann während der Beschlussfassung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz intensiv für die Schaffung der Option „Sozialpartnermodell“ eingesetzt. Seitdem ist der Gesprächsfaden zwischen BAVC und IGBCE zur Umsetzung einer reinen Beitragszusage immer weiter gesponnen worden.

Rahmenbedingungen zwingen zum Handeln

Die erneute Absenkung des Höchstrechnungszins zum Jahresbeginn 2022 stellt die von den Tarifparteien organisierte zusätzliche soziale Absicherung im Bereich der Altersvorsorge vor neue Herausforderungen. Wie kann finanzielle Sicherheit geschaffen werden, wenn das eingezahlte Kapital kaum noch gewinnbringend angelegt werden kann? Strenge Vorgaben zur Anlage im Rahmen der bestehenden externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung erschweren die Erzielung attraktiver Leistungen für die Beschäftigten und zwingen die Arbeitgeber zugleich in eine bedrohlicher werdende Haftungsrolle, die insgesamt die Motivation zur betrieblichen Absicherung der Beschäftigten senkt. Es droht eine „Lose-Lose-Situation“ für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Einzelne Betriebe können dabei für sich nach einer sorgfältigen Abwägung durchaus zu dem Schluss kommen, das immer realistischere Haftungsrisiko aus den klassischen Zusageformen auf sich zu nehmen. Dies gilt vor allem für eine beitragsorientierte Leistungszusage mit einer „Garantiehöhe“ unterhalb der eingezahlten Beiträge. Ein Arbeitgeberverband als Tarifvertragspartei kann diese Entscheidung für eine ganze Branche mit einer Vielzahl unterschiedlicher Betriebe aber deutlich schwieriger treffen. Schon deshalb konnte es für den Chemie-Pensionsfonds kein einfaches „weiter so“ geben.

Zusätzlich drängt die Politik mit Recht dazu, das in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umzusetzen. Die betriebliche Altersversorgung muss, neben der gesetzlichen Absicherung, als verlässliche, zukunftsträchtige Säule erhalten und ausgebaut werden.

STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



„Deutlich bessere Renditechancen für die Beschäftigten und weniger Risiken für die Unternehmen - das sind die wichtigsten Argumente für das Sozialpartnermodell. Der Abschied von garantierten Renten ist ein Paradigmenwechsel in der deutschen Altersversorgung, den die Chemie nun als erste Branche in Deutschland ermöglicht. Dieser Schritt ist wichtig, um die zweite Säule des Rentensystems zu stabilisieren und für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber auch künftig attraktiv zu halten.“

Das Prinzip des „Chemie-Sozialpartnermodells“

In der für den Chemie-Pensionsfonds geplanten Umsetzung des Sozialpartnermodells wird es möglich sein, die eingebrachten Beiträge deutlich chancenorientierter anzulegen als bisher. So besteht die sehr realistische Aussicht auf höhere Renditen, wobei innerhalb des Modells für die Erfüllung weder Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung einstehen werden. Die Ausgestaltung ohne Garantie und Haftung bedeutet dabei aber nicht den Verzicht auf Sicherheit. Die Anlage wird unter Beteiligung der Sozialpartner in einem ausgefeilten Wertsicherungskonzept erfolgen, das Chancen und Risiken ausbalanciert.

Dem Modell ist es dabei immanent, dass Schwankungen an den Kapitalmärkten auf den Anlageerfolg in der Anwartschaftsphase, aber auch auf die Rentenhöhe in der Auszahlungsphase durchschlagen. Solche Senkungen - aber auch Anhebungen! - sind Charakteristika, mit denen alle Beteiligten beim Wechsel in eine reine Beitragszusage lernen müssen umzugehen. Um das Risiko in der Auszahlungsphase zu begrenzen, haben sich BAVC und IGBCE darauf verständigt, dass im Sozialpartnermodell des Chemie-Pensionsfonds eine Anpassung nach unten abgemildert werden soll, wenn diese einen festgelegten Rahmen verlässt. Es wird hierfür tarifvertraglich vereinbart, dass Arbeitgeber einen zusätzlichen Sicherheitsbeitrag von 5 Prozent auf die eingezahlten Beiträge leisten, um einen kollektiven Puffer in der Einrichtung aufzubauen.

„Pay and forget“?

Das Sozialpartnermodell Chemie wird damit das Schlagwort vom „pay and forget“ auf Seiten des Arbeitgebers aus betrieblicher Sicht umsetzen. Das „pay“ erfüllt der Arbeitgeber durch die Zahlung des festgesetzten Beitrags sowie weiterer gesetzlich bzw. tariflich vorgegebener Aufstockungszahlungen bei der Entgeltumwandlung. Ist der Beitrag gezahlt, besteht keine Haftung mehr für den Arbeitgeber. Ein „forget“ ist es auf Branchenebene gesehen dennoch nicht – das würde dem sozialpolitischen Anspruch der Chemie-Arbeitgeber widersprechen.

Steuerung durch die Sozialpartner

Die Tarifparteien werden sich an der Durchführung und Steuerung innerhalb des Modells intensiv beteiligen. Sie sehen sich, entsprechend der gesetzlichen Vorgaben, in der Verantwortung, während der Erarbeitung wie auch in dem später umzusetzenden Modell maßgeblich mitzuwirken. Ein Steuerungsausschuss, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Versorgungseinrichtung, der Arbeitgeber (BAVC) und der Beschäftigten (IGBCE) zusammensetzt, wird entsprechend Einfluss nehmen. Die Festlegung der Kapitalanlage, des Kapitaldeckungsgrades oder der Einsatz der Pufferungsmöglichkeiten obliegen somit nicht allein der Versorgungseinrichtung. Die Sozialpartner setzen ihre Verantwortung in Form dieser Beteiligung um und können so bei Änderungen der Rahmenbedingungen schnellstmöglich und interessengerecht gegenüber ihren Mitgliedern agieren.

Der weitere Fahrplan

Ende März 2022 wurden die Entwürfe der notwendigen Dokumente zur Vorab-Abstimmung bei der Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin – mit der die Tarifparteien zusammen mit der R+V seit Ende 2021 im Gespräch sind – vorgelegt. Bis Ende Juni 2022 finden nun in engem zeitlichen Abstand weitere Treffen statt, um bereits erteilte Auskünfte der BaFin in den Dokumenten aufzunehmen, letzte Abstimmungen untereinander vorzunehmen und eine zeitnahe Genehmigung bis zum angestrebten Start des ersten branchenweiten Sozialpartnermodells zu erreichen.

Autoren: Lutz Mühl, Annika von Albedyll



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de



ANNIKA VON ALBEDYLL

Soziale Sicherung, Sozialrecht

Annika.vonAlbedyll@bavc.de

NEUE OPTION FÜR MEHR ARBEITSVOLUMEN

In der laufenden Tarifrunde ist es BAVC und IGBCE im Rahmen der 2. bundesweiten Verhandlungsrunde gelungen, Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Altersfreizeiten zu vereinbaren. Entstanden ist ein neues tarifliches Modell, das die beiderseitigen Interessen ausgewogen berücksichtigt.

Im Manteltarifvertrag für die chemische Industrie wurden neue Optionen geschaffen, um in besonderen Fällen den Anspruch auf Altersfreizeiten zu ersetzen - etwa, um dringend benötigtes Arbeitsvolumen sicherstellen zu können (§ 2b). Die Betriebsparteien können vereinbaren, die Altersfreizeiten künftig durch eine Freistellung vor der Rente zu ersetzen, ohne dass die Einrichtung eines Langzeitkontos nötig ist. Es kann aber auch eine Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung oder in die gesetzliche Rentenversicherung vereinbart werden. Darüber hinaus gibt es die bekannte Option der Einbringung in das Langzeitkonto.

Gestaltungsspielraum für Unternehmen

Wichtig dabei ist: Jedes Unternehmen entscheidet selbst, ob es eine Flexibilisierung der Altersfreizeiten vornehmen möchte. Die Nutzung dieser Möglichkeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten freiwillig. Auch die konkrete betriebliche Nutzung kann gestaltet werden. Das Unternehmen kann das Angebot an einzelne Arbeitnehmer, an Arbeitnehmergruppen oder auch an ganze Betriebsteile richten. Dadurch kann ein individuell zugeschnittenes Modell geschaffen werden.

Und so funktioniert es:

- ☉ Der Arbeitgeber entscheidet das „Ob“ und „Wie“ der Flexibilisierung.
- ☉ Die Beschäftigten entscheiden, ob sie das Angebot annehmen.
- ☉ Es erfolgt eine Information des Betriebsrats über die entsprechenden Vereinbarungen. Auf Wunsch folgt eine Erörterung des Angebots an besondere Arbeitnehmergruppen oder in bestimmten Betriebsteilen mit dem Arbeitgeber.
- ☉ Anschließend wird das gewählte Modul umgesetzt.

Regelung für Teilzeitbeschäftigte

Neben den Flexibilisierungsmöglichkeiten wurde auch eine Lösung für Teilzeitbeschäftigte gefunden. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und damit die anteilige Gewährung der Altersfreizeiten für Teilzeitbeschäftigte (BAG, Urt. v. 23.07.2019 – 9 AZR 372/18) wird nun ebenfalls tarifvertraglich umgesetzt. Die anteilige Berechnung der Altersfreizeiten gilt jetzt nicht mehr lediglich im Rahmen von 37,5 bis zu 35 Stunden pro Woche, sondern auch unterhalb von 35 Stunden pro Woche.

Mit Blick auf die bisher gutgeschriebenen oder rechtswirksam geltend gemachten Altersfreizeiten können die Betriebsparteien einvernehmlich entscheiden, ob diese als Freistellung gewährt oder ausgezahlt werden sollen. Darüber hinaus können sie auch in ein Langzeitkonto eingebracht werden.

Autorin: Anne Augustin

☉ KONTAKT



ANNE AUGUSTIN

Tarifpolitik, Arbeitsrecht
anne.augustin@bavc.de

☉ INFOMATERIAL

Im BAVC-Intranet stellen wir unseren Mitgliedern detaillierte Übersichten, Erläuterungen und Muster zur Verfügung, die Ihnen bei der Umsetzung helfen.

bavc.de > Service & Praxishilfen



Quelle: European Union 2022 | EP

EUROPÄISCHE UNION

KONFERENZ ZUR ZUKUNFT EUROPAS

Über das Dialog-Format „Konferenz zur Zukunft Europas“ hat die Politik ein Jahr lang mit europäischen Bürgerinnen und Bürgern über die Herausforderungen und Prioritäten der Europäischen Union diskutiert und gemeinsam Lösungsansätze erarbeitet. In Bürgerforen, auf einer mehrsprachigen digitalen Plattform und bei nationalen Veranstaltungen konnten Menschen aus ganz Europa ihre Ideen einbringen. Am 9. Mai, dem Europatag, legten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren Abschlussbericht mit 49 Vorschlägen für Reformen in der EU vor. Die Vorschläge umfassen mehr als 300 Maßnahmen in den Bereichen Klimawandel und Umwelt, Gesundheit, Wirtschaft, soziale Gerechtigkeit, Beschäftigung, die EU in der Welt, Rechtsstaatlichkeit, Sicherheit, digitaler Wandel, Demokratie, Migration und Bildung.

Stärkung der sozialen Dimension gefordert

Im Bereich Arbeit und Soziales fordern die Bürgerinnen und Bürger mehr Kompetenzen der EU sowie eine vollständige Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte. Konkret genannt werden eine stärkere Durchsetzung der Arbeitszeitrichtlinie sowie die Festlegung klarer Kriterien für gesetzliche Mindestlöhne in allen Mitgliedstaaten. Besonders weitgehend ist die Forderung, die Einstimmigkeit bei Ratsentscheidungen abzuschaffen. In dem Fall bräuchte der Rat bei Angelegenheiten der sozialen Sicherheit, dem Kündigungsschutz oder der Mitbestimmung nicht mehr die Zustimmung aller 27 Mitgliedstaaten. Diese sozialpolitischen Kernbereiche der Mitgliedstaaten sollten weiterhin der Einstimmigkeit im Rat unterliegen, um die nationale Souveränität nicht einzuschränken. Vielversprechend ist der vorgeschlagene „Wettbewerbsfähigkeitscheck“. Bei neuen politischen Initiativen der EU würden dann explizit die kumulativen Auswirkungen auf Unternehmen analysiert werden müssen. Begrüßenswert ist zudem die Forderung nach einer besseren Beteiligung der Sozialpartner in die Umsetzung des Europäischen Semesters.

Maßnahmen der EU-Institutionen

EU-Kommission, Rat und EU-Parlament haben sich dazu verpflichtet, den Empfehlungen der Konferenz Folge zu leisten. Das EU-Parlament arbeitet aktuell an einem Bericht, um einen Konvent für eine Änderung der EU-Verträge in Gang zu setzen. Hierfür müssten die Mitgliedstaaten mit einfacher Mehrheit zustimmen. Die amtierende französische Ratspräsidentschaft hat sich offen für Vertragsänderungen gezeigt im Unterschied zu dreizehn anderen Mitgliedstaaten, die sich bereits explizit gegen Vertragsänderungen ausgesprochen haben. Ursula von der Leyen wird das Vorgehen der Kommission im September in ihrer Rede zur Lage der Union darlegen.

Autorinnen: Elisa Hensel, Anna-Marie Serafin

KONTAKT



ELISA HENSEL

Leiterin Europabüro
elisa.hensel@bavc.de

LINKTIPP

Weitere Infos zur Konferenz und ihren Ergebnissen, unter anderem den ausführlichen Bericht mit 49 Vorschlägen finden Sie hier:

futureu.europa.eu



Quelle: Shutterstock 2116947689

CHEMIE³-LEITFADEN KREISLAUFWIRTSCHAFT JETZT VERFÜGBAR ZIRKULÄRES WIRTSCHAFTEN FÖRDERN

„Kreislaufwirtschaft bedeutet, zukunftsfähig zu bleiben“, titelte das Wissenschaftsmagazin „Quarks“ vor wenigen Monaten. Doch was bedeutet zirkuläres Wirtschaften für die Unternehmen der chemischen Industrie konkret? Im Kern geht es darum, lineare Systeme, die von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung gedacht werden, durch Kreisläufe zu ersetzen, in denen Rohstoffe am Ende der Nutzungszeit nicht verbrannt werden, sondern als neuer Rohstoff für weitere Produkte zur Verfügung stehen.

Warum Kreislaufwirtschaft?

Die Kommission für Wirtschaft und Nachhaltigkeit sieht bis 2030 ein weltweites Einsparpotenzial von über 1 Billion US-Dollar, das durch Kreislaufwirtschaft generiert werden könnte. Die Europäische Kommission geht davon aus, dass das europäische Bruttoinlandsprodukt durch die Umsetzung ihres Aktionsplans Kreislaufwirtschaft bis 2030 um weitere 0,5 Prozent gesteigert werden könnte. Zusätzlich dürften dadurch in Europa 700.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Diese Zahlen zeigen: Kreislaufwirtschaft lohnt sich. Und nötig ist sie auch, denn Prognosen der Weltbank zufolge wird die globale Müllproduktion bis 2050 um 70 Prozent zunehmen. 2018 gingen allein 2,33 Milliarden Tonnen Abfälle auf das Konto der Europäischen Union.

Hilfe für Einsteiger

Den Leitfaden „Einstieg in die Kreislaufwirtschaft in der chemischen Industrie“ haben die Chemie³-Partner BAVC, IGBCE und VCI insbesondere für mittelständische Unternehmen entwickelt, die noch nicht viel Erfahrung mit zirkulärer Wirtschaft haben. Aber auch erfahrene Unternehmen finden nützliche Anregungen und praktische Lösungsansätze sowie zahlreiche Fallbeispiele. Der Leitfaden zeigt Ansätze der Kreislaufwirtschaft nicht nur bei der Auswahl von Rohstoffen sowie der Herstellung von Produkten, sondern vermittelt auch zirkuläre Ansätze bei Transport und Verpackung. Daneben zeigt der Leitfaden auf, wie Unternehmen bei der Herstellung von Produkten Einfluss auf die Kreislaufziele von Kunden nehmen können.

Expertinnen und Experten aus der chemischen Industrie sind sich darüber einig, dass der Übergang zur Kreislaufwirtschaft zwingend digitale Technologie erfordern wird, um Stoff- und Informationsflüsse besser zu koordinieren und für mehr Transparenz sorgen zu können. So müssen Daten erhoben und transparent und einheitlich zugänglich gemacht werden. Auch hierzu bietet der Leitfaden Lösungsansätze und Inspiration.

Autorin: Mechthild Bachmann

KONTAKT



MECHTHILD BACHMANN

Nachhaltigkeit, Innovation

mechthild.bachmann@bavc.de

LINKTIPP



Den neuen Chemie³-Leitfaden „Einstieg in die Kreislaufwirtschaft in der chemischen Industrie“ finden Sie hier:

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