



## TARIFRUNDE #CHEMIE22

# TARIFPOLITIK IM KRISEN-MODUS

Die Energiekrise trifft unsere Branche immer härter: In allen Sparten ist die Produktion im zweiten Quartal zurückgegangen. Für das Gesamtjahr rechnet der VCI mit einem Einbruch um 5,5 Prozent, für die Chemie ohne Pharma sogar um 8,5 Prozent. Auf die Betriebe rollt eine Kostenlawine bei Gas und Strom zu, die erste Unternehmen bereits zum Drosseln oder Abschalten von Anlagen zwingt. Kurz gefasst: Die Lage ist äußerst angespannt.

### Arbeitgeber fordern Pakt für Wettbewerbsfähigkeit

Die IGBCE weigert sich bislang, ihre Erwartungen für die Tarifrunde an die kritische Lage der Branche anzupassen. Sie fordert unverändert eine „nachhaltige Kaufkraftsteigerung“ für die Beschäftigten. Die „meisten Arbeitgeber“ verdienen „weiterhin gut“, zudem seien Löhne kein zentraler Kostenfaktor in der Branche. Das wird dem Ernst der Lage nicht gerecht: „Die Folgen des Krieges sind so dramatisch, dass an eine normale Tarifrunde nicht zu denken ist. Zusätzliche dauerhafte Belastungen sind in der Breite der Branche derzeit nicht tragbar“, kritisiert BAVC-Verhandlungsführer Hans Oberschulte. „Als Sozialpartner müssen wir jetzt alles tun, um Standort und Beschäftigung zu stabilisieren. Wir brauchen einen Pakt für Wettbewerbsfähigkeit, kein Wettrennen um Lohnprozente.“

### Inflationsausgleich ist kein Naturgesetz

Für die Fortsetzung der Verhandlungen am 17. und 18. Oktober steht damit die Frage im Mittelpunkt, wer für die steigenden Preise zahlen soll. Für die Chemie-Arbeitgeber ist klar: Es ist kein Naturgesetz, dass der Arbeitgeber die Inflation durch höhere Entgelte ausgleicht. Oberschulte: „Die Folgen des Krieges führen zu weniger Wohlstand und explodierenden Kosten für Beschäftigte, aber eben auch für die Unternehmen. Dieses Dilemma lässt sich nicht lösen, indem der eine Betroffene mehr Geld vom anderen fordert.“ Maßstab der Tarifpolitik seien Leistungsfähigkeit und wirtschaftliche Perspektiven der Branche. „Unsere Wettbewerbsfähigkeit wie auch die Geschäftserwartungen haben sich seit April deutlich verschlechtert. Wenn der Verzicht auf dauerhafte Tarifsteigerungen im Frühjahr richtig war, ist er es in diesem Winter erst recht.“

**"DIE FOLGEN DES KRIEGES SIND SO DRAMATISCH, DASS AN EINE NORMALE TARIFRUNDE NICHT ZU DENKEN IST."**

Hans Oberschulte  
BAVC-Verhandlungsführer

### BAVC-KONJUNKTUR-UMFRAGE 2022

Seite 2



### SOZIALPARTNERMODELL VON IGBCE UND BAVC

Seite 8



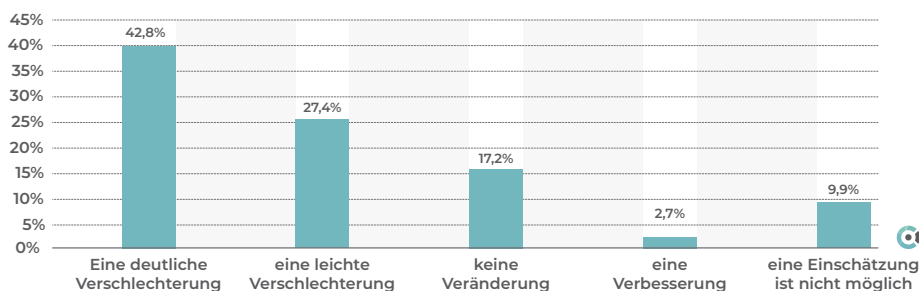
# JEDER ZWEITE BETRIEB MIT EXISTENZSORGEN

Die aktuelle Mitgliederbefragung der Chemie-Arbeitgeberverbände bestätigt die kritische Situation vieler Unternehmen unserer Branche. Im September schätzte jedes zweite Unternehmen (46 Prozent) seine wirtschaftliche Situation als „kaum befriedigend“ oder sogar „schlecht“ ein. Seit Jahresanfang 2022 hat sich der Anteil der Betriebe mit einer negativen Beurteilung der Geschäftssituation damit mehr als verdoppelt.

## Geschäftserwartungen im Keller

Und der Blick nach vorne zeigt noch mehr dunkle Wolken: Ähnlich wie die Daten des ifo-Geschäftsklimaindex der vergangenen Monate zeigt auch die BAVC-Befragung, dass die Branche geradezu auf eine massive Sturmfront zuweist. Mit 43 Prozent erwartet annähernd jeder zweite Betrieb – ausgehend von der ohnehin kritischen Beurteilung der aktuellen Lage – eine weitere deutliche Verschlechterung seiner wirtschaftlichen Situation. Noch einmal 27 Prozent sehen eine zumindest leichte Verschlechterung auf sich zukommen. Während 17 Prozent eine Fortdauer der jetzigen Situation vermuten und lediglich 3 Prozent eine Verbesserung für sich sehen, sind annähernd 10 Prozent derzeit überhaupt nicht in der Lage, eine Prognose für die bevorstehenden Monate abzugeben.

Erwartung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in den nächsten Monaten



Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage 2022

Den stärksten negativen Einfluss auf die Lage der Branche haben die explodierenden Energiepreise. Im September gab mehr als jedes vierte Unternehmen an, dass seine Energiekosten gegenüber dem Vorjahr bereits um mehr als 100 Prozent gestiegen waren. Bei weiteren 15 Prozent betrug die Steigerung zwischen 50 und 100 Prozent. Und auch hier sind die Perspektiven kritisch. Viele Lieferverträge insbesondere für Gas und Strom laufen in den kommenden Monaten aus und müssen zu höheren Preisen neu abgeschlossen werden.

## Weitergabe der Kosten gelingt kaum

Eine Weitergabe der gestiegenen Kosten für Energie und auch Rohstoffe gelingt den Unternehmen der Branche nur in einem völlig unzureichenden Maß. Zwar sind die Erzeugerpreise für chemisch-pharmazeutische Produkte im ersten Halbjahr um mehr als 10 Prozent gestiegen. Aber angesichts der großen Bedeutung der Kosten für Gas und Strom in den Unternehmen ist das oft nicht mehr als der sprichwörtliche Tropfen auf den heißen Stein.

So gibt in der Befragung denn auch jeder vierte Betrieb an, dass die höheren Kosten aktuell überhaupt nicht oder maximal zu einem Fünftel an die Kunden weitergegeben werden können. Drei von vier Unternehmen konnten im September bestenfalls etwa die Hälfte der eigenen Mehrkosten weiterreichen. Eine weitestgehende oder gar vollständige Weitergabe der hohen Energie- und Rohstoffpreise gelingt derzeit nur knapp 6 Prozent der Betriebe.

## KONTAKT



### LUTZ MÜHL

Geschäftsführer  
Wirtschaft, Sozialpolitik

[lutz.muehl@bavc.de](mailto:lutz.muehl@bavc.de)

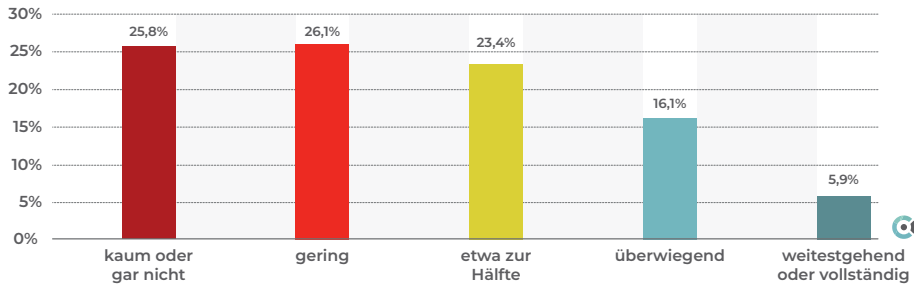
## BAVC-UMFRAGE

An der Umfrage der Chemie-Arbeitgeberverbände beteiligten sich gut 370 Mitgliedsunternehmen.

Die Befragung fand zwischen dem 5. und 23. September 2022 statt. In den teilnehmenden Betrieben sind über 230.000 Menschen beschäftigt. Rund 56 Prozent der Unternehmen haben weniger als 200 Beschäftigte; 23 Prozent zwischen 201 und 500; 11 Prozent zwischen 501 und 1.000; 10 Prozent haben über 1.000 Beschäftigte.

In der Betrachtung nach Tätigkeitsbereichen sind 60 Prozent der antwortenden Betriebe der chemischen Industrie im engeren Sinne zuzuordnen; 13 Prozent der pharmazeutischen Industrie; 16 Prozent der Gummi- und Kunststoffverarbeitenden Industrie und insgesamt 11 Prozent anderen Bereichen der Branche wie zum Beispiel der Mineralölverarbeitung oder industriellen Dienstleistungen und Industrieparks.

## Ist die Weitergabe höherer Kosten aktuell möglich?



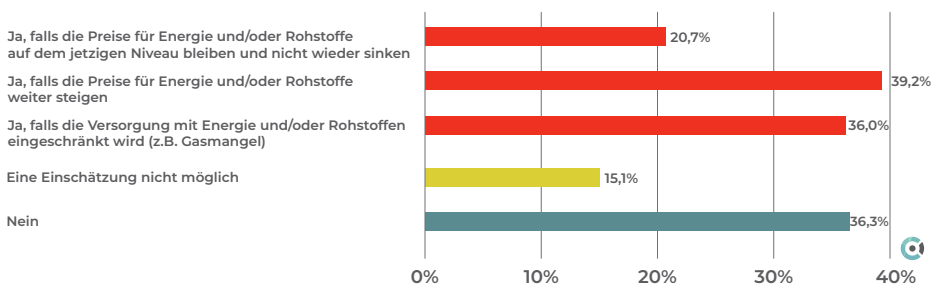
Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage 2022

Probleme bereiten den Betrieben aber nicht nur die hohen Preise für Energie- und Rohstoffe. Zu starken Störungen der Produktionsabläufe tragen in jeweils gut 20 Prozent der Betriebe aktuell auch Versorgungsprobleme bei Rohstoffen und Vorprodukten, die Corona-Quarantäneregelungen in Verbindung mit einem hohen Krankenstand, der Arbeitskräftemangel sowie Logistikprobleme bei. Zunehmend machen sich fehlende Aufträge aufgrund der einsetzenden gesamtwirtschaftlichen Rezession bemerkbar. Dies führt bereits in jedem vierten Betrieb zu starken Auswirkungen.

## Betriebe sehen Existenzgefährdung

Besonders dramatisch fallen die Antworten auf die Frage nach einer konkret absehbaren Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des eigenen Betriebes aus. Während sich hier jedes sechste Unternehmen derzeit keine Prognose zutraut – allein das ist schon mehr als beunruhigend – sieht jedes fünfte Unternehmen seine Existenz bereits konkret gefährdet, wenn die Preise für Energie- und Rohstoffe nicht wieder deutlich sinken. In diesen Unternehmen arbeitet mehr als jeder zehnte Beschäftigte der Branche – diese Arbeitsplätze sind akut gefährdet. In dieser Gruppe von Unternehmen sind besonders viele aus dem industriellen Mittelstand mit 200 bis 1.000 Beschäftigten vertreten.

### Besteht für Ihr Unternehmen absehbar eine Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz?



Quelle: BAVC-Konjunkturumfrage 2022

## Gegenmaßnahmen der Betriebe

Um ihrer kritischen Lage zu begegnen, haben 9 Prozent der befragten Betriebe bereits einen Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit geschickt; 7 Prozent haben den Personalbestand bereits reduziert. Jeweils jedes zehnte Unternehmen hat die Produktion in den vergangenen Monaten sowohl wegen fehlender Rohstoffe oder Vorprodukte wie auch wegen zu hoher Preise für Energie und Rohstoffe bereits zeitweise gestoppt oder reduziert. Noch einmal so viele planen dies konkret für die kommenden Wochen. Jeder dritte Betrieb streicht derzeit geplante Investitionen in Deutschland; fast jeder sechste ist bereits dabei Teile seiner Produktion an ausländische Standorte zu verlagern.

**Autor:** Lutz Mühl

## STANDPUNKT

BAVC-Präsident Kai Beckmann



*„Die aktuellen Zahlen zeigen deutlich: Die Produktion ist seit Februar eingebrochen und die Geschäftserwartungen sind so schlecht wie seit Jahrzehnten nicht. Die Krise wird nicht warten, bis die Politik Maßnahmen beschlossen hat - wir brauchen nun rasche Planungssicherheit durch einen Schutz gegen die Kostenlawine bei Strom und Gas.“*

## ZUR TARIFRUNDE #CHEMIE22

**1.900  
BETRIEBE**

sind Mitglied der Chemie-Arbeitgeberverbände. Für sie gelten die Tarifverträge, über die ab 17./18. Oktober verhandelt wird.

**580.000  
BESCHÄFTIGTE**

sind in den Mitgliedsunternehmen der Chemie-Arbeitgeberverbände tätig.

**64.000  
EURO**

verdienen Tarif-Beschäftigte unserer Branche durchschnittlich (2021, Vollzeit). Damit gehören sie zu den Top-Verdienern in der Industrie.

**1.400  
EURO**

Einmalzahlung haben die Beschäftigten auf Grundlage der Brücken-Regelung vom April bereits erhalten.

**MINUS  
12 PROZENT**

beträgt der Rückgang der deutschen Chemie-Produktion seit der russischen Invasion in die Ukraine Ende Februar.

# CHEMIE-ARBEITSKOSTEN STEIGEN

## ERSTMALS ÜBER 90.000 EURO IM JAHR

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind 2021 wieder deutlich gestiegen. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hervor. Im Vorjahr waren sie zu Beginn der Corona-Pandemie und im Anschluss an den Einbruch der Industriekonjunktur noch leicht gesunken (siehe Impuls 8/2021).

### Chemie-Arbeitsstunde kostet 56,60 Euro

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der Branche im Jahr 2021 im Durchschnitt nun 56,60 Euro. Das waren 1,3 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die gesamten Arbeitskosten lagen damit erstmals deutlich über der Marke von 90.000 Euro. Auf Jahresbasis ergab sich sogar eine Steigerung um 2,8 Prozent. Die Summe von durchschnittlich 92.055 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

Arbeitskosten Chemie und Pharma 2021 je Beschäftigten (Deutschland)		
	Euro/Jahr	in Prozent des Bruttoentgelts
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	48.389	68,9
Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage)	11.874	16,9
Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig)	6.293	9,0
Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen	3.722	5,3
<b>Bruttojahresverdienst (Bruttoentgelt)</b>	<b>70.278</b>	<b>100,0</b>
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	11.154	15,9
Betriebliche Altersversorgung	5.984	8,5
Sonstige Personalzusatzkosten	4.639	6,6
<b>Arbeitskosten insgesamt</b>	<b>92.055</b>	<b>131,0</b>

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt



















Grundlage der Berechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden Daten beruhen erstmals auf der Erhebung aus 2020. Insofern kann es im Vergleich mit den Berechnungen der Vorjahre zu leichten Abweichungen kommen.

Im internationalen Vergleich belegen die Arbeitskosten in Deutschland weiterhin einen Spitzenplatz. Damit belasten sie die Wettbewerbsfähigkeit der Branche. Wichtige Wettbewerber auf den Weltmärkten profitieren weiterhin von deutlichen Vorteilen bei den Arbeitskosten. Dies gilt für die USA mit einem Kostenvorteil von gut 19 Prozent je Arbeitsstunde ebenso wie für Japan, dessen Wert sogar um 35 Prozent niedriger lag, wie auch für Großbritannien mit fast 40 Prozent niedrigeren Arbeitskosten je Stunde als in Deutschland. Besonders kritisch: Der Abstand zu vielen Ländern ist im vergangenen Jahr weiter angewachsen. Höhere Arbeitskosten als Deutschland verzeichneten auch 2021 lediglich Chemie-Standorte in Dänemark und Belgien.

**Autor:** Lutz Mühl

## RANKING 2021

### Arbeitskosten in der Chemie- und Pharmaindustrie

Land	Arbeitskosten je Stunde in Euro in 2021	Steigerung ggü. 2020
	62,84	+3,6
	60,16	+1,1
	56,60	+1,3
	54,62	+6,3
	54,31	+2,3
	53,33	+0,2
	52,13	+5,0
	50,45	+1,4
	45,81	-1,1
	38,78	-2,3
	36,55	-4,3
	35,05	+7,4
	31,66	-0,9
	21,89	+3,1
	20,69	-0,8
	17,39	+4,5
	15,74	+5,8
	13,89	+5,2

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln auf Basis Eurostat, Statistisches Bundesamt

# Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung

## Erstbescheinigung

Quelle: Shutterstock 2050991180

## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

# ARBEITSUNFÄHIGKEITSEITEN VERRINGERN

Arbeitsunfähigkeitszeiten sind keine Banalität für Unternehmen - allein schon wenn man auf die krankheitsbedingten Entgeltfortzahlungskosten der Arbeitgeber von 74 Milliarden Euro schaut. Unternehmen müssen zudem Kosten für Produktionsausfälle und Überstunden schultern, Kolleginnen und Kollegen die Krankheitsausfälle auffangen. Darüber hinaus können Kosten für Um-/Versetzen oder Aufwendungen für zusätzliche Arbeitskräfte sowie deren Einarbeitung entstehen.

### Handlungshilfe für Fehlzeitenanalyse

Der BAVC zeigt in einer Handlungshilfe auf, mit welchen betrieblichen Strategien Arbeitsunfähigkeitszeiten in den Unternehmen reduziert werden können, auch wenn krankheitsbedingte Fehlzeiten sich nicht komplett vermeiden lassen. Durch eine sorgfältige Analyse – gerade mit Blick auf alternde Belegschaften und den langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – können geeignete Maßnahmen auf den Weg gebracht werden. In Betracht kommen gesunde Führung, betriebliches Eingliederungsmanagement, alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung oder Weiterbildungsangebote zum Beispiel zur Stressbewältigung.

### Phänomen des Präsentismus vermeiden

Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten haben aber auch Grenzen. Arbeiten trotz Erkrankung, ein Phänomen, das in Fachkreisen „Präsentismus“ genannt wird, hätte ebenso fatale Folgen. Jeder zweite Beschäftigte in Deutschland geht manchmal, häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit – Frauen eher als Männer. Beschäftigte, die mit hohen quantitativen Anforderungen – wo viele Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und Fristen einzuhalten sind – gehen häufiger krank zur Arbeit. So lautet das Ergebnis der Beschäftigtenstudie der Techniker Krankenkasse im Jahr 2021. Die Kosten durch Präsentismus sind mindestens so hoch wie die durch krankheitsbedingte Fehlzeiten. Wenn Mitarbeitende trotz Krankheit arbeiten, kann das nicht nur für sie selbst negative Folgen haben, sondern auch für das Unternehmen. Krankheiten werden verschleppt, Kolleginnen und Kollegen angesteckt und es entstehen mehr Fehler.

Im Homeoffice ist hierfür die Schwelle niedriger geworden. Die Erholungszeit zu Hause ist geringer. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mehr Eigenverantwortung zeigen. Führungskräfte wiederum haben den Gesundheitszustand der Beschäftigten im Homeoffice weniger gut im Blick. Dies zeigt, wie wichtig Aufklärungsarbeit im Hinblick auf die negativen Folgen von Präsentismus ist.

**Autorinnen:** Christiane Debler, Johanna Schönrok-Kuczynski

## KONTAKT



### CHRISTIANE DEBLER

Stellvertretende Geschäftsführerin  
Soziale Sicherung, Sozialrecht

[christiane.debler@bavc.de](mailto:christiane.debler@bavc.de)



### JOHANNA SCHÖNROK-KUCZYNSKI

Demografie- und Gesundheitsmanagement,  
Arbeits- und Gesundheitsschutz

[johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de](mailto:johanna.schoenrok-kuczynski@bavc.de)

## LINKTIPP

Die Handlungshilfe „Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten“ stellen wir in einem Online-Event am **3. November 2022, 10:30-12:30 Uhr**, vor. Anmeldung gerne per Mail an: [margerita.gentile@bavc.de](mailto:margerita.gentile@bavc.de)

# MITTEN IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Der demografische Wandel ist auch bei den Beschäftigten der chemisch-pharmazeutischen Industrie längst angekommen. Sie waren 2021 im Durchschnitt 43,2 Jahre alt. Gegenüber dem Vorjahr (43,1 Jahre) hat sich eine kleinere Veränderung ergeben. 2015 lag der Durchschnitt mit 42,8 Jahren allerdings noch deutlich niedriger. Zu Beginn des Jahrtausends waren die Beschäftigten der Branche mit 40,1 Jahren im Schnitt sogar mehr als drei Jahre jünger als heute. Das ist das Ergebnis einer Analyse von Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Branche für den BAVC.

### Mehr Beschäftigte über 60 als unter 25 Jahren

Die Zahl der Beschäftigten unter 25 Jahren lag 2021 bei 7,6 Prozent, 2020 bei 7,7 Prozent und zu Beginn des Jahrtausends waren es unter dieser Beschäftigtengruppe 8,5 Prozent. Diese Zahl ist minimal gesunken, im Vergleich zur signifikanten Steigerung der Zahl der über 60-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Grund dafür ist der Beschäftigungsaufbau während des konjunkturellen Aufschwungs im vergangenen Jahrzehnt, bei dem auch viele jüngere Menschen eingestellt wurden.

In den zurückliegenden Jahren ist der Anteil der 60-Jährigen und Älteren in den Belegschaften weiter gestiegen (9,1 Prozent in 2021). Sie haben mittlerweile die jüngere Altersgruppe unter 25 Jahren überholt. Damit fällt nun jeder elfte Beschäftigte in diese Altersklasse. 2020 war es noch jeder zwölfte. Im Jahr 2000 hatte dieser Wert noch bei 2,5 Prozent gelegen – damit fiel damals nur jeder 40. Beschäftigte in diese Kategorie.

Die Relation der Altersgruppen 25 bis 39 Jahre und 50 bis 59 Jahre hat sich zuletzt immer stärker angenähert: Mit 32,9 bzw. 28,7 Prozent liegen beide Altersklassen 2021 nahezu gleichauf. Im Jahr 2000 war der Anteil der Beschäftigten in der jüngeren Altersgruppe (41,5 Prozent) deutlich höher als in der älteren (19,7 Prozent).

Unter den gegebenen und absehbaren Rahmenbedingungen verschärft sich der Handlungsdruck in den Unternehmen weiter. Nicht nur in der Personalpolitik und im Nachwuchsmarketing, sondern auch sozialpolitisch ist der demografische Wandel mit all seinen Implikationen ernstzunehmen.

## KONTAKT



### TEUTA AVDYLI

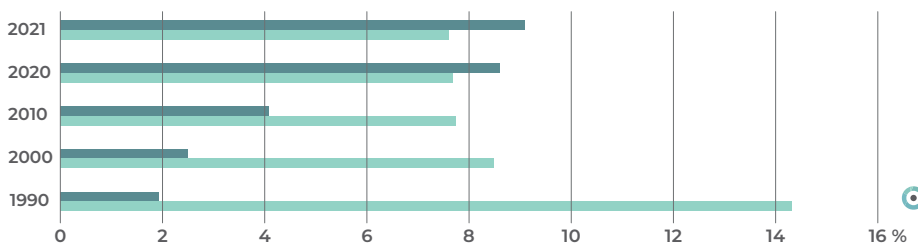
Wirtschaft, Statistik

[teuta.avdyli@bavc.de](mailto:teuta.avdyli@bavc.de)

### Chemie-Altersstruktur

Entwicklung jüngerer und älterer Beschäftigter im Vergleich

■ 60 Jahre und älter ■ unter 25 Jahre



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, BAVC-Berechnungen, Stichtag jeweils 31. Dezember

**Autorin:** Teuta Avdyli



Quelle: R+V Versicherung

## BAV-FACHTAGUNG

# SOZIALPARTNERMODELL VOR DEM START

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des ChemiePensionsfonds haben IGBCE und BAVC Einblick in die Entwicklung des neuen Sozialpartnermodells Chemie gegeben. Die Chemie ist die erste Branche, die das dringend benötigte und geforderte Sozialpartnermodell für die Fläche umsetzt.

Gemeinsam mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft wurden die aktuellen Herausforderungen der betrieblichen Altersversorgung diskutiert. Die Krux: Zu erwartende geringe Renten sowie die Absenkung des Höchstrechnungszinses machen es zunehmend schwer, Beiträge der Altersvorsorge renditeorientiert anzulegen. Daneben laufen viele bestehende Zusagearten in ein arbeitgeberseitiges Haftungsrisiko, da sich wegen der schlechten Anlagemöglichkeiten eine Differenz zwischen dem vorhandenen Versorgungskapital und der durch die Zusageart gewährten „Rente“ zeigt, für die der Arbeitgeber grundsätzlich nach dem Gesetz einzustehen hat.

### Betriebliche Altersversorgung zukunftsfest ausgestalten

Ziel der Chemie-Sozialpartner ist es, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Hierbei sollten die vorhandenen Altersvorsorge-Systeme nicht ausgeschlossen werden, sondern durch das Sozialpartnermodell ein neuer, zusätzlicher Weg der betrieblichen Altersversorgung in das Tarifsysteem integriert werden. Die reine Beitragszusage soll dabei nicht verpflichtend sein. Dass dieses System ein Weg in die Zukunft ist, würdigte Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium. Die Politik habe seit der Einführung im Betriebsrentenstärkungsgesetz darauf gewartet, dass Tarifvertragsparteien diese Möglichkeit aufgreifen.

BAVC und IGBCE arbeiten seit September 2021 mit Hochdruck daran, die tarifvertraglichen Grundlagen eines Sozialpartnermodells zu schaffen. Das 20-jährige Jubiläum des ChemiePensionsfonds haben die Sozialpartner und die R+V Versicherung zum Anlass genommen, weitere Eckpunkte dieses Modells vorzustellen. Beim Festakt in Berlin präsentierten die Chemie-Sozialpartner, wie die tarifvertraglichen Grundlagen konkret ausgestaltet sind. Anliegen der Tarifparteien ist es, den Tarifvertrag möglichst schlank zu halten, um in der Folge anderen Versorgungseinrichtungen eine Teilnahme zu ermöglichen. „Branchenweit“ ist hier das Stichwort. Der Tarifvertrag regelt nur die Grundsätze und lässt es der Versorgungseinrichtung frei, in den zugehörigen Dokumenten den wesentlichen Inhalt, wie Pufferungssystematiken, Kapitalanlage und einzelne Rechte zur Beteiligung und Steuerung festzulegen.

**Autorin:** Annika von Albedyll

## KONTAKT



### ANNIKA VON ALBEDYLL

Soziale Sicherung, Sozialrecht  
[Annika.vonAlbedyll@bavc.de](mailto:Annika.vonAlbedyll@bavc.de)