



WETTBEWERBSFÄHIGKEIT ZEIT FÜR EINEN AUFBRUCH

Die deutsche Industrie erlebt eine Zeit von Krisen und Umbrüchen. Schien es vor Kurzem noch undenkbar, dass ein Konzern wie Volkswagen Standort-schließungen in Betracht zieht, ist genau das nun Realität. Dabei setzt sich der Gegenwind für die heimische Wirtschaft aus unterschiedlichen Strömungen zusammen, die Deutschland im zweiten Jahr in Folge eine Rezession beschere-n. Neben der weiterhin schwächeren weltweiten Nachfrage und dem Umbau der Industrie hin zu klimaneutraler Produktion kommen in Deutsch-land weitere Belastungsfaktoren hinzu: Eine vernachlässigte Infrastruktur, hohe Steuerlast, steigende Sozialabgaben und überbordende Bürokratie las-sen uns im internationalen Wettbewerb zurückfallen.

Läuft die Wirtschaft, läuft der Rest

Was Deutschland braucht, ist ein wirtschaftspolitischer Aufbruch – einen Zu-kunftsplan, der Wettbewerbsfähigkeit, Leistung und unternehmerische Frei-heit zur Richtschnur für politische Maßnahmen macht. Am Ende kommt es auf die Wirtschaft an: „It's the economy, stupid!“ Läuft die Wirtschaft, läuft der Rest. Dann haben Zukunftsängste und Ressentiments nicht den Nährboden, den Populisten brauchen, um Frust in Wählerstimmen zu verwandeln.

BAVC startet neuen Strategieprozess

Allein auf die Politik zu warten, reicht aber nicht aus. Die Wirtschaft muss selbst einen Plan entwickeln, wie sie mit den großen Herausforderungen um-gehen will. Die Chemie- und Pharmabranche steht unter besonders hohem Veränderungsdruck durch weltweiten Wettbewerb, Transformation und un-günstige Standortbedingungen.

Um die Interessen der Chemie-Arbeitgeber bestmöglich zu vertreten, wird der BAVC eine neue Strategie entwickeln: die BAVC-AGENDA 2035. Zentrale Handlungsfelder der AGENDA 2035 sind die Stärkung der Wettbewerbsfähig-keit, unsere Sozialpartnerschaft sowie unsere Haltung zu politischen und ge-sellschaftlichen Fragen. Ziel ist die Verabschiedung der neuen Strategie im Rahmen der BAVC-Mitgliederversammlung 2025. So können wir zeigen, dass die Wirtschaft es ernst meint mit Veränderung.

"WAS DEUTSCHLAND BRAUCHT, IST EIN WIRTSCHAFTSPOLITISCHER AUFBRUCH."

Mathias Schöttke
BAVC-Hauptgeschäftsführer

INTERVIEW MIT MATHIAS SCHÖTTKE

Seite 2



SERIE TARIFVERTRÄGE: TEA

Seite 4





INTERVIEW

ZEHN FRAGEN AN MATHIAS SCHÖTTKE

Seit 1. Oktober ist Mathias Schöttke Nachfolger von Klaus-Peter Stiller als Hauptgeschäftsführer des BAVC. Schöttke, Jahrgang 1970, ist Kaufmann und war vor seinem Einstieg beim BAVC in verschiedenen HR-Funktionen für BASF in Deutschland und Singapur tätig. Zuletzt war er Geschäftsführer der BASF Coatings in Münster. Über seine BASF-Funktion war er Vorstandsmitglied des Arbeitgeberverbandes Chemie Westfalen sowie Mitglied der BAVC-Tarifkommission.

Herr Schöttke, wie ist der Einstieg bislang verlaufen?

Die Kolleginnen und Kollegen in unseren Mitgliedsverbänden, der BAVC-Vorstand und das BAVC-Team haben mich sehr herzlich willkommen geheißen und mir einen guten Start ermöglicht. Viele kenne ich ja bereits aus meiner bisherigen Tätigkeit, das hat das Ankommen beschleunigt.

Wie sahen die ersten Wochen aus?

Ich habe viele Mitglieder vor Ort besucht und gute Gespräche mit unseren Partnern geführt, unter anderem mit IGBCE, VCI und BDA. Ich möchte Menschen treffen, zuhören und mir möglichst rasch ein Bild machen. Und ich möchte verstehen, wie die Interessenlagen sind. Das geht nur über den direkten Austausch – und deshalb freue ich mich über jedes persönliche Gespräch. Wichtig ist mir, gemeinsam Akzente für die Zukunft zu setzen.

Wie würden Sie sich selbst und Ihre Rolle beschreiben?

Persönlich bin ich offen und neugierig und habe Freude daran, Veränderungen zu gestalten. Die Zusammenarbeit mit Menschen ist für mich das A und O. Und ich bin der Meinung, dass wir uns als Arbeitgeber einer so bedeutenden Branche wie Chemie und Pharma in die Gesellschaft einbringen müssen und dass wir gemeinsam viel bewegen können. Austausch ist mir dabei besonders wichtig – sowohl innerhalb unseres Verbandes mit unseren Mitgliedsverbänden und deren Unternehmen als auch mit Gewerkschaft, Politik und Öffentlichkeit. Nur so können wir gemeinsam die besten Lösungen entwickeln und unsere Ziele erreichen.

Die Tarifrunde 2024 haben Sie in der BAVC-Tarifkommission hautnah miterlebt. Was nehmen Sie mit für die neue Aufgabe?

Vor allem habe ich mich darin bestätigt gefühlt, wie wichtig ehrenamtliches Engagement für die Meinungsbildung und die Interessenvertretung unseres Verbandes ist. Der Einsatz unseres Verhandlungsführers Matthias Bürk war von zentraler Bedeutung, und auch das Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt hat hervorragend funktioniert. Wir waren gut vorbereitet, gut organisiert und ein schlagkräftiges Team. Darauf kommt es an: Nur mit Geschlossenheit können wir erfolgreich sein. Wir müssen intern offen diskutieren und die gemeinsame Linie geschlossen gegenüber der Gewerkschaft vertreten.

Was könnte noch besser laufen in der Tarifpolitik?

Eine Tarifrunde wird immer von mindestens zwei Parteien gestaltet, sie ist ein Gemeinschaftswerk zweier Partner, die unterschiedliche Interessen haben. Wir als BAVC müssen dafür sorgen, dass wir intern so transparent wie möglich sind und zugleich ausreichend viel Verhandlungsspielraum schaffen. Das ist eine Gratwanderung, die nur mit Unterstützung und Vertrauen der Mitglieder funktioniert. Mit Blick auf die IGBCE gilt es, die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit weiter zu vertiefen, indem wir die persönlichen Kontakte ausbauen und inhaltliche Schnittmengen suchen.

Die Chemie steht für eine besondere Sozialpartnerschaft. Hat dieser Fokus auf Konsens eine Zukunft angesichts der gesellschaftlichen Polarisierung?

Wenn nicht jetzt, wann dann? Mit unserer sozialpartnerschaftlichen Kultur können wir ein Signal gegen Polarisierung und für eine vernunftgeleitete Lösung von Konflikten setzen. Dabei sind die tarifpolitischen Interessen von Gewerkschaft und Arbeitgebern in der Chemie so unterschiedlich wie in anderen Branchen. Es ist eine bewusste Entscheidung, Konflikte pragmatisch zu lösen, so wie wir das zum Beispiel beim Thema Gewerkschaftsbonus getan haben. Wir haben eine Sozialpartnerschaft mit großer Tradition, aber das ist noch kein Wert an sich. Wir müssen in jeder Tarifrunde und darüber hinaus zeigen, dass wir gute Lösungen für beide Seiten verhandeln können.

Der BAVC engagiert sich in Berlin und Brüssel. Wie wichtig ist dieser Teil der Arbeit?

Für mich hat die Lobbyarbeit einen sehr hohen Stellenwert. Wie in der Tarifpolitik geht es im Kern darum, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unserer Branche zu erhalten. Wir müssen auf beiden Feldern exzellent sein, wenn wir die Interessen unserer Mitglieder optimal vertreten wollen. Der direkte Austausch in Berlin und Brüssel ermöglicht es uns, frühzeitig Veränderungen zu erkennen und die Anliegen unserer Mitglieder effektiv zu vertreten.

Muss der BAVC gerade in Berlin noch lauter auftreten?

Lautstärke ist für mich kein Maßstab in der politischen Auseinandersetzung. Die Chemie ist nicht dafür bekannt, auf Schlagzeilen zu setzen. Ein eher analytischer und lösungsorientierter Stil passt viel besser zu uns. Unser Ziel ist es, klare Positionen zu vertreten und praktikable Alternativen zur Umsetzung zu bringen, die den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen.

Wie sieht Ihr 100-Tage-Programm für den BAVC aus?

Ein 100-Tage-Programm ist für meine Begriffe etwas zu kurz gesprungen. Ich habe von meinem Vorgänger Klaus-Peter Stiller einen sehr gut aufgestellten Verband übernommen. Allerdings müssen wir uns überlegen, wie wir den BAVC langfristig aufstellen und wie wir noch besser zusammenarbeiten.

Wie und woran soll der BAVC 2035 arbeiten?

Ich habe sehr konkrete Vorstellungen, wie das aussehen könnte. Es ist aber die Aufgabe des gesamten Verbandes, diese strategischen Weichen zu stellen. Wir haben deshalb ein Strategieprojekt gestartet, dessen Ergebnis die BAVC-AGENDA 2035 sein wird. Die ersten Workshops und Interviews finden schon in diesem Monat statt.

Zentrale Handlungsfelder der BAVC-AGENDA 2035 sind die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, unsere Sozialpartnerschaft sowie unsere Haltung zu politischen und gesellschaftlichen Fragen. Wir werden eine umfassende Beteiligung der Mitglieder ebenso sicherstellen wie ein hohes Tempo bei Entwicklung und Umsetzung. Ziel ist die Verabschiedung der neuen Strategie im Rahmen der BAVC-Mitgliederversammlung 2025.

Interview: BAVC



SERIE TARIFVERTRÄGE: TEA

TARIFVERTRAG ÜBER EINMALZAHLUNGEN UND ALTERSVORSORGE

Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) trägt zur hohen Attraktivität der Branche durch zusätzliche Einmalleistungen und Förderung zusätzlicher kapitalgedeckter Altersvorsorge bei. Dabei nutzen die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten und schaffen Vorsorgeanreize für die rund 585.000 Beschäftigten der Chemie. Mit dem weiteren Ausbau der tariflichen Altersvorsorge mit attraktiven Bedingungen wird das Ziel verfolgt, zur Absicherung des Lebensstandards im Alter beizutragen.

Seit 1. Januar 2024 gilt ein bundeseinheitlicher TEA und löst damit die vorherigen Tarifverträge TEA (West) und TEA (Ost) ab. Materiellrechtliche Änderungen sind mit der Zusammenführung nicht einhergegangen. Das 2022 tariflich geregelte Sozialpartnermodell der betrieblichen Altersversorgung ist dadurch auch für Mitgliedsunternehmen im Geltungsbereich des bisherigen TEA (Ost) direkt zugänglich.

Ursprung im Jahr 1995

Eine tarifliche Jahresleistung haben die damaligen Tarifvertragsparteien, der Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie (heute: BAVC) und die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik (heute: IGBCE), im Jahre 1995 im Tarifvertrag Jahresleistung erstmals vereinbart. Diese tariflichen Regelungen setzten beispielsweise die bis heute beibehaltene 12-Tage-Regelung voraus. Danach besteht der Anspruch auf die Jahresleistung grundsätzlich dann, wenn der Berechtigte für mindestens 12 Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Heute erhält jeder die volle Jahresleistung, der sich am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in einem ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befindet, das vor dem 1. Oktober begonnen hat. Die volle Jahresleistung beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 100 Prozent des monatlichen Tarifentgelts bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung. Maßgeblich für die Höhe ist der jeweilige regionale monatliche Entgeltsatz für die chemische Industrie. Tarifliche Zulagen und Zuschläge bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt. Ausgezahlt werden soll die Jahresleistung bis spätestens 30. November, wobei hiervon flexibel durch betriebliche Vereinbarungen abgewichen werden kann.

Flexibilisierung der Jahresleistung

Im Rahmen des tariflichen Optionsmodells besteht für die Betriebsparteien seit 2002 die Möglichkeit, die tarifliche Jahresleistung erfolgsabhängig auszugestalten. Unternehmen können so in Abhängigkeit ihrer wirtschaftlichen

KONTAKT



STEFANIE RHEIN

Soziale Sicherung, Sozialrecht
stefanie.rhein@bavc.de



ANN-CHRISTINE TRÖBS

Tarifpolitik, Arbeitsrecht
ann-christine.troeb@bavc.de

Situation mittels Betriebsvereinbarung die tarifliche Jahresleistung auf bis zu 130 Prozent erhöhen oder auf bis zu 85 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung absenken. Darüber hinaus wird jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden ein zusätzliches Urlaubsgeld von 40 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag neben dem regulären Urlaubsentgelt gewährt. Auszubildende erhalten für die gesamte Urlaubsdauer ein einheitliches Urlaubsgeld von 700 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

Das Chemie-Modell der tariflichen Altersvorsorge

Zweites Kernelement des TEA ist die tarifliche Altersvorsorge. Diese Regelungen stellen eine Weiterentwicklung des bereits 1998 abgeschlossenen Tarifvertrags Vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge dar. Seit 2005 ist das Herzstück der tariflichen Altersvorsorge das sogenannte Chemie-Modell, das auf dem Prinzip der Bruttoentgeltumwandlung basiert. Es sieht vor, dass jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden ein Entgeltumwandlungsgrundbetrag von 478,57 Euro nebst Chemie-Tarifförderung I (CTF I) in Höhe von 134,98 Euro für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zur Verfügung steht.

Für jede weitere 100 Euro, die der Arbeitnehmende aus eigenem Entgelt umwandelt, erhält er eine Chemie-Tarifförderung II (CTF II) von 13 Euro. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu einem Maximalbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung / West (in 2024: 7.450 Euro) vorgenommen wird. Für die Entgeltumwandlung stehen neben den tariflichen Einmalzahlungen sowie sonstigen Entgeltbestandteilen, je nach betrieblicher Regelung, der Demografiebetrag gemäß dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) sowie der Zukunftsbetrag nach dem Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt (TV MoA) zur Verfügung.

Entgeltumwandlung: Durchführungswege und Zusagearten

Die Entscheidung über den Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse oder Direktzusage) sowie die Zusageart und den konkreten Anbieter wird auf betrieblicher Ebene getroffen. Im Jahr 2022 haben die Sozialpartner im TEA das Sozialpartnermodell Chemie eingeführt. Dieses ermöglicht erstmals die Zusage einer bAV als reine Beitragszusage und bietet neben einer modernen, renditeorientierten Kapitalanlage den Ausschluss von Haftungsrisiken für den Arbeitgeber.

Zur Umsetzung des Sozialpartnermodell Chemie stehen den Mitgliedsunternehmen inzwischen zwei Angebote zur Verfügung. Bereits seit 2022 bietet der ChemiePensionsfonds die Zusageart der reinen Beitragszusage an. Neu hinzugekommen ist das Angebot der Höchster Pensionskasse zur Durchführung der reinen Beitragszusage über eine Pensionskasse.

Um auch insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenen Versorgungseinrichtungen verfügen, die Möglichkeit zu geben, eine bAV für ihre Mitarbeitenden anzubieten, haben die Sozialpartner mit einem Konsortium von Versicherungsunternehmen einen Gruppenversicherungsvertrag geschlossen, den sogenannten Chemie-Verbandsrahmenvertrag. Außerdem haben sie hierfür den ChemiePensionsfonds ins Leben gerufen. Das Chemie-Modell ist ein klares Bekenntnis zum Aufbau einer zusätzlichen, kapitalgedeckten Altersvorsorge als zweite Säule der Alterssicherung für Arbeitnehmende der Mitgliedsunternehmen. Die Chemie-Arbeitgeber engagieren sich stetig für deren Fortentwicklung und weitere Verbreitung.

Autorinnen: Ann-Christine Tröbs, Stefanie Rhein

CHEMIE-ARBEITSKOSTEN IN 2023 WEITER GESTIEGEN ERSTMALS ÜBER 100.000 EURO IM JAHR

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind 2023 erneut gestiegen. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC hervor, die jetzt vorliegen.

Über 64 Euro für eine Arbeitsstunde

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der Branche im Jahr 2023 im Durchschnitt 64,10 Euro. Das waren 3,5 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Die gesamten Arbeitskosten lagen mit durchschnittlich 102.706 Euro für Vollzeitbeschäftigte erstmals über der Marke von 100.000 Euro und somit im sechsstelligen Bereich. Auf Jahresbasis ergab sich eine Steigerung um 4,0 Prozent. Die Summe setzt sich dabei aus folgenden Komponenten zusammen:

| Arbeitskosten Chemie und Pharma 2023 je Beschäftigten (Deutschland) | | |
|--|----------------|-------------------------------|
| | Euro/Jahr | in Prozent des Bruttoentgelts |
| Entgelt für geleistete Arbeitszeit | 52.656 | 67,5 |
| Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage) | 14.019 | 18,0 |
| Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig) | 7.129 | 9,1 |
| Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen | 4.177 | 5,4 |
| Bruttojahresverdienst (Bruttoentgelt) | 77.981 | 100,0 |
| Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers | 12.694 | 16,3 |
| Betriebliche Altersversorgung | 6.804 | 8,7 |
| Sonstige Personalzusatzkosten | 5.227 | 6,7 |
| Arbeitskosten insgesamt | 102.706 | 131,7 |

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

Der Bruttojahresverdienst der Beschäftigten in Vollzeit betrug in 2023 durchschnittlich 77.981 Euro. Hierin enthalten sind das Entgelt für die Tage mit tatsächlich geleisteter Arbeit (52.656 Euro) und die Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage oder bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (14.019 Euro). Die Vergütung für aus verschiedenen Gründen arbeitsfreie Tage macht damit inzwischen 18 Prozent des Bruttojahresverdienstes aus. Ebenfalls als Teil des Bruttojahresverdienstes erfasst sind die fest vereinbarten Sonderzahlungen wie Jahresleistung oder Urlaubsgeld und auch weitere tariflich vereinbarte Einmalzahlungen (7.129 Euro) sowie die leistungs- und erfolgsabhängigen Zusatzzahlungen (4.177 Euro).

Während das Direktentgelt für Tage mit tatsächlich geleisteter Arbeit 2023 mit plus 6,4 Prozent und auch die Kosten für die Vergütung arbeitsfreier Tage mit plus 5,9 Prozent sehr deutlich stiegen, waren die Einmalzahlungen rückläufig. Ursache hierfür dürfte vor allem die schwache wirtschaftliche Entwicklung in 2022 und 2023 sein, die zu Kürzungen bei Erfolgsbeteiligungen und auch tariflichen Einmalzahlungen geführt hat.

 KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

Für die gesamten Kosten, und damit die Wettbewerbsfähigkeit eines Arbeitsplatzes am Standort Deutschland, ist jedoch nicht allein der Bruttojahresverdienst entscheidend. Die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten sind zu betrachten. Zum Bruttojahresverdienst hinzu kommen dafür vor allem die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Sie betragen in 2023 durchschnittlich 12.694 Euro je Vollzeitbeschäftigten und kletterten damit um 4,9 Prozent. Der Anstieg war also erneut stärker als das Wachstum der Arbeitskosten insgesamt.

Überweisungen an Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung überproportional gestiegen

Während dabei die Zahlungen an die Rentenversicherung und die Berufsgenossenschaft genau im Einklang mit der Entwicklung der Arbeitskosten lagen, wuchsen die Überweisungen vor allem an die Arbeitslosenversicherung, aber auch an die Kranken- und Pflegeversicherung, in 2023 überproportional. Weiterhin gilt es, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (6.804 Euro) sowie sonstige Personalzusatzkosten (5.227 Euro) für die Errechnung der gesamten Arbeitskosten zu berücksichtigen. Diese enthalten zum Beispiel Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder Kantinezuschüsse und auch Sonderzahlungen zur Vermögensbildung sind hier eingerechnet. Daraus ergibt sich dann in Summe der Wert von 102.706 Euro.

Auch Personalzusatzkosten legen zu

Ein wesentlicher Treiber für die hohen Arbeitskosten in Deutschland sind weiterhin die Kosten, die Arbeitgeber in Ergänzung zur Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeit mit dem vereinbarten Stundensatz und den leistungsabhängig vereinbarten Zusatzzahlungen noch zu tragen haben. Diese setzen sich aus der Vergütung für arbeitsfreie Tage, leistungsunabhängigen Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträgen, Aufwendungen für die Altersversorgung und den sonstigen Personalzusatzkosten zusammen.

In 2023 summierten sie sich auf durchschnittlich 45.873 Euro. Bezogen auf die Summe aus Direktentgelt für geleistete Arbeit sowie leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen (zusammen 56.833 Euro) lagen sie damit bei 80,7 Prozent. Bedingt durch das stark gestiegene Entgelt für geleistete Arbeit und die rückläufigen fest vereinbarten Sonderzahlungen ist der Wert damit aber etwas niedriger als im Jahr zuvor. Auf jeden von den Arbeitgebern für die tatsächliche Arbeit und Leistung gezahlten Euro kamen 2023 aber dennoch über 80 Cent für gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzkosten oben drauf. Auch diese müssen Arbeitgeber aus den Erlösen für die produzierten Waren finanzieren.

Weitere Steigerung bei Entgeltfortzahlung

Die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind auch 2023 weiter gestiegen. Der Wert lag bei durchschnittlich 3.735 Euro für jeden in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitenden. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr war auch hier erneut höher als die der Arbeitskosten insgesamt und lag bei 4,9 Prozent.

Besonders dramatisch ist die Steigerung aber im mehrjährigen Vergleich. Gegenüber dem Basisjahr der aktuellen Arbeitskostenstatistik, dem Jahr 2020, sind die durchschnittlichen Aufwendungen der Arbeitgeber in der chemisch-pharmazeutischen Industrie für die Entgeltfortzahlung in nur drei Jahren um über 48 Prozent gestiegen. Die Arbeitskosten insgesamt wuchsen im selben Zeitraum um 13,5 Prozent und das Direktentgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden um 11,5 Prozent.

Autor: Lutz Mühl

Methodenhinweise

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die vorliegenden Daten zu den Arbeitskosten 2023 beruhen auf der Fortschreibung der Ergebnisse für das Jahr 2020. Zur Fortschreibung werden Hilfsstatistiken herangezogen, wie laufende Verdiensterhebungen, Beitragssätze und -bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung.

Mit den alle vier Jahre stattfindenden Erhebungen ergeben sich jeweils auch Umstellungen und Korrekturen in den Daten; mit früheren Berechnungen sind die aktuellen Ergebnisse dadurch immer nur eingeschränkt vergleichbar. Zusätzlich ist zu beachten, dass die für die Fortschreibung herangezogene Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes in 2022 umgestellt wurde, dies schränkt die Vergleichbarkeit mit früheren Jahren ein. Die Berechnung erfolgt durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC.

Quelle: Shutterstock 2514345911



DRAGHI-BERICHT

EUROPA MUSS WIEDER WETTBEWERBSFÄHIG WERDEN

Mario Draghi hat im Auftrag der Europäischen Kommission einen Bericht über die Wettbewerbsfähigkeit der EU angefertigt. Der Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts könnte nicht besser gewählt sein: Nach dem Ende der Sommerpause nimmt das neugewählte Europäische Parlament seine Arbeit auf und die Anhörungen der Kandidaten der neuen Kommission findet im November statt. Der Bericht unterstreicht somit gegenüber den aktuellen politischen Entscheidungsträgern den wichtigsten Punkt der kommenden Legislaturperiode: Europa muss wieder wettbewerbsfähiger werden.

Das Fazit des Berichts „The future of European competitiveness“ (kurz: Draghi-Bericht) zur aktuellen Situation der europäischen Wirtschaft stimmt mit unserer Einschätzung überein: Es gibt zu wenig Innovationen, zu hohe Energiepreise und zu wenig Investitionen. Draghi legt schonungslos die derzeitigen Defizite der europäischen Wirtschaftspolitik offen und bestätigt hiermit die Forderungen nach einer Neuausrichtung der EU bei den Fragen Wirtschaft und Wettbewerb.

Hoffnung für Arbeitgeberforderungen

Der Bericht glänzt durch seine umfangreiche und datengestützte Analyse fast aller wettbewerbsrelevanter europapolitischer Maßnahmen und Wirtschaftsbereiche. Hierdurch sind viele langjährige Arbeitgeberforderungen nicht nur genannt, sondern auch statistisch untermauert, was die Hoffnung auf ein Zuhören der europäischen Entscheidungsträger nährt. Im Bereich Bürokratieabbau schlägt der „Draghi-Bericht“ so beispielsweise konkret vor, dass die EU-Kommission alle bestehenden Rechtsvorschriften neu bewerten soll. Bürokratische Überlappungen und Inkonsistenzen sollen legislativ abgebaut und für neue Gesetzgebung eine einheitliche Methodik für Folgenabschätzungen angewendet werden. Zudem ist die angekündigte Verringerung der Berichtspflichten um 25 Prozent vollständig umzusetzen und eine weitere Verringerung für KMU um bis zu 50 Prozent anzustreben.

Konkrete Forderungen wie diese lassen hoffen, dass die EU-Institutionen die Zeichen der Zeit erkannt haben und in der neuen Legislaturperiode die Wettbewerbsfähigkeit als oberste Priorität sehen. Die Kernaussagen des Berichts sind in den neuen politischen Leitlinien von der Leyens bereits zu finden, wodurch sich die Wirtschaft gestärkt darin sieht, dass die Lehren des „Draghi-Berichts“ in den kommenden Jahren ressortübergreifend eine große Rolle in der EU-Politik spielen sollen.

Autor: Carlo Breyer

KONTAKT



CARLO BREYER

Europäische und internationale Sozialpolitik
carlo.breyer@bavc.de

INFO

Den vollständigen Bericht „The future of European competitiveness“ finden Sie hier:

<https://commission.europa.eu/topics/strengthening-european-competitiveness/eu-competitiveness-looking-ahead>