GEMEINSAM FÜR STANDORT UND BESCHÄFTIGUNG

12-Punkte-Plan der Chemie-Sozialpartner zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz

12-Punkte-Plan der Chemie-Sozialpartner zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz

Die Chemie ist die Mutter aller Industrien. Ohne eine starke Chemie- und Pharmaindustrie verliert Deutschland industrielle Tiefe, Innovationskraft und strategische Handlungsfähigkeit. Brechen Teile unserer Branche weg, reißt das Löcher in das engmaschige industrielle Netz unserer gesamten Wirtschaft.

Seit Anfang 2022 hat unsere Branche rund ein Sechstel ihrer Produktion eingebüßt. Wir kämpfen mit schwacher Nachfrage, hohen Kosten und neuen Wettbewerbern. Zehntausende Arbeitsplätze wurden abgebaut, weitere könnten folgen – mit massiven Konsequenzen für die betroffenen Menschen, Regionen und die Wertschöpfung Deutschlands. An einem Arbeitsplatz in der Industrie hängen drei bis fünf weitere Stellen im Dienstleistungssektor. Um den Abwärtstrend zu stoppen, müssen die politischen Rahmenbedingungen besser und Investitionen in Deutschland attraktiver werden.

Die Bundesregierung hat die Tarifparteien besonders krisengeschüttelter Branchen wie der Chemie aufgefordert, Maßnahmen für mehr Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz zu entwickeln. IGBCE und BAVC nehmen diese Einladung an – wir legen gemeinsam diesen 12-Punkte-Plan für Standort und Beschäftigung vor und fordern die Bundesregierung auf, diesen Plan zügig und entschlossen umzusetzen. Wenn die Bedingungen stimmen, ist der Weg für Investitionen frei.

Uns ist klar, dass wir den Status quo nicht konservieren können. Das ist auch nicht unser Ziel. Es wird weiterhin Veränderungen geben, auch bei den Arbeitsplätzen. Wir müssen gemeinsam besser werden, um Zukunft und Perspektiven für Beschäftigte, Unternehmen und die soziale Markwirtschaft zu gestalten. Dazu müssen wir dem neuen globalen Wettbewerb die Stirn bieten. Unsere Ziele sind, mehr Innovationen, mehr Investitionen und mehr gute, zukunftsfähige Arbeitsplätze in Deutschland und Europa zu schaffen. Wenn Politik und Sozialpartner alle Hebel in Bewegung setzen, hat die industrielle Qualitätsarbeit in Deutschland eine Zukunft.

Katja Scharpwinkel
Präsidentin BAVC

Michael Vassiliadis
Vorsitzender IGBCE

KURZFASSUNG

1. Arbeitswelt gestalten: Sozialpartnerschaft als Stärke nutzen

- Vorfahrt für Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Entbürokratisierung und Modernisierung in Staat, Verwaltung und Unternehmen
- Öffnungen für Gestaltungsimpulse der Tarifvertragsparteien in mehr arbeits-, sozial- und beschäftigungspolitischen Gesetzen
- Vermutungs- und Erleichterungsregelungen zugunsten von tarifgebundenen Unternehmen

2. Gesetzliche Rentenversicherung reformieren, betriebliche Altersversorgung stärken

- Gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule der Alterssicherung erhalten
- Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge begrenzen, z. B durch Effizienz- und Effektivitätserhöhung
- Bei Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission kritische Punkte klären, Doppelbelastung vermeiden, Vertrauensschutz und Übergangsfristen berücksichtigen, Altersteilzeit erhalten, Rentenzugang für Beschäftigte mit besonderen Belastungen ermöglichen
- Betriebliche Altersversorgung sozialpartnerschaftlich stärken und verbreitern

3. Gesundheitssystem und gesetzliche Krankenversicherung neu aufstellen

- Leistungsfähiges, effizientes und bezahlbares Gesundheitswesen
- Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge begrenzen, z.B. durch Effizienz- und Effektivitätserhöhung
- Konsequente, verlässliche Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuern
- Strukturreform im Gesundheitssystem durch Nutzung der Chancen von Digitalisierung, Telemedizin und künstlicher Intelligenz, bessere Steuerung von Patientinnen und Patienten, Stärkung ambulanter Versorgung, konsequente Entbürokratisierung und Ausrichtung der Ressourcen an Qualität, Erfahrung und Leistungsfähigkeit

4. Arbeitszeitrecht gezielt modernisieren, Schichtarbeit attraktiver gestalten

- Zeitgemäßes Arbeitszeitrecht zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten mit dem Gesundheitsschutz klug kombinieren: Spielräume für Tarifvertragsparteien schaffen
- Ausgestaltung von Arbeitszeitsystemen wie der wöchentlichen statt täglicher Höchstarbeitszeit per Tarifvertrag ermöglichen

- Arbeitszeiterfassung passend zur modernen Arbeitswelt mit Spielräumen für unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsorte gestalten; Vertrauensarbeitszeit weiterhin ermöglichen.
- Attraktivität von Schichtarbeit steigern; vorgeschlagene Erweiterung der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit auch auf Nachtarbeitszuschläge ausweiten; Privilegierung tarifgebundener Unternehmen umsetzen

5. <u>Befristungsmöglichkeiten und Kündigungsschutz stärker an der betrieblichen Praxis ausrichten</u>

- Passgenaue Erweiterungen der Sachgründe für Befristungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifvertragsparteien bei der Sozialauswahl durch Tarifverträge ermöglichen
- Schriftformerfordernis bei befristeten Verträgen abschaffen
- Steuerliche Begünstigung von Abfindungen bei schneller Aufnahme einer neuen Beschäftigung einführen

6. <u>Entgelttransparenz per Tarifvertrag garantieren</u>

- Transparente, diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen fördern
- Anerkennung der Tarifverträge und der Situation in tarifgebundenen Unternehmen bei Umsetzung der EU-Richtlinie
- Richtigkeitsgewähr und Privilegierung von Tarifverträgen erhalten: tarifliche Bewertung von Tätigkeiten muss Ausgangspunkt rechtlicher Bewertung bleiben
- Befreiung von Berichtspflichten für tarifgebundene Unternehmen

7. <u>Fehlzeiten bürokratiearm managen und reduzieren, Gesundheitsmanagement stärken</u>

- Zu hohe Krankenstände reduzieren, Neuregelungen zu Arbeitsunfähigkeit mit Augenmaß umsetzen, Missbrauch begegnen
- Prävention stärken, Sozialpartner-Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten 4.0 in der Chemie-Branche“ neu aufsetzen, Folgen hoher Fehlzeiten transparent machen
- Betriebsärztliche Versorgung ausbauen, schnelleren Zugang zu medizinischer und psychotherapeutischer Versorgung ermöglichen
- Betriebliche Gesundheitsförderung stärken: Freibetrag erhöhen und dynamisieren

8. <u>Job-Übergänge in der Transformation fördern</u>

- Transformation gestalten: Perspektiven eröffnen, Arbeitslosigkeit vermeiden, Fachkräfte sichern
- Leistungsfähiges „Von-Arbeit-in-Arbeit“-System schaffen, u.a. durch bessere Vernetzung der Akteure
- Erprobungsphase für Job-to-Job Wechsel ermöglichen
- Qualifizierungsgeld stärken: einfacher, flexibler, praxistauglicher

9. Duale Ausbildung stabilisieren

- Ausbildungsstrukturen stabilisieren, Kapazitäten besser nutzen
- Programme für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf von Sozialversicherungsbeiträgen befreien
- Sonderabschreibungen für Investitionen in Ausbildungsstrukturen ermöglichen, Förderprogramme zur Verbundausbildung bündeln, Programme der „Zweiten Chance“ stärker betrieblich ausrichten
- Berufsschulen modernisieren, Versorgung in der Fläche sicherstellen
- Neuordnung von Aus- und Fortbildungsordnungen beschleunigen

10. KI produktiv und sicher einsetzen

- Potenziale von KI nutzen – Vertrauen, Akzeptanz und Verantwortlichkeit gewährleisten
- Kein nationaler Sonderweg bei der Regulierung von KI

11. Produktivitätsoffensive durch Weiterbildung

- Öffentliche Förderprogramme auf Umsetzungserfolg und tatsächlichen Bedarf von Betrieben und Beschäftigten ausrichten
- Bedingungen für modulare Qualifizierungen verbessern
- Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen schneller, digitaler und verbindlicher organisieren

12. Verteidigungsfähigkeit und Fachkräftesicherung integriert denken

- Modernisierung des Arbeitssicherstellungsgesetzes
- Im Wehrdienst erworbene Kompetenzen systematisch erfassen

CHEMIE-SOZIALPARTNER ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Die chemisch-pharmazeutische Industrie gehört seit Jahrzehnten zu den Branchen mit einer besonders ausgeprägten und erfolgreichen Sozialpartnerschaft. IGBCE und BAVC verbindet die gemeinsame Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit, gute Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit keine Gegensätze sind. Unsere Branche hat immer wieder bewiesen, dass tragfähige Lösungen dort entstehen, wo Arbeitgeber und Gewerkschaft unterschiedliche Interessen verantwortungsvoll ausgleichen und gemeinsam nach dem besten Weg für Beschäftigte, Unternehmen und den Standort suchen.

Gerade in Zeiten tiefgreifender Veränderungen hat sich dieses Modell bewährt. Ob Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel, Energiewende oder die aktuelle industrielle Transformation: Die Chemie-Sozialpartner haben nicht auf staatliche Vorgaben gewartet, sondern häufig frühzeitig eigene Antworten entwickelt. Damit haben wir einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Branche, zur Sicherung von Beschäftigung und zur Stabilität des Wirtschaftsstandorts Deutschland geleistet.

Die Stärke unserer Sozialpartnerschaft liegt dabei nicht nur in der Fähigkeit zum Interessenausgleich, sondern vor allem in ihrer konkreten Gestaltungskraft. Immer wieder haben wir tarifliche Instrumente geschaffen, die den Betrieben und Beschäftigten helfen, sich an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. So haben wir frühzeitig Möglichkeiten geschaffen, tarifliche Entgelte im Einzelfall flexibel an wirtschaftliche Situationen oder das Niveau tarifkonkurrierender Bereiche anzupassen und die tarifliche Jahresleistung an die wirtschaftliche Performance des Unternehmens zu koppeln. Damit können schwierige Situationen bewältigt und gleichzeitig Beschäftigung gesichert werden.

Auch bei der Arbeitszeitgestaltung gehört die chemische Industrie seit vielen Jahren zu den innovativsten Branchen. Tarifliche Arbeitszeitkorridore zwischen 32 und 40 Stunden, langfristige Verteilzeiträume bis zu 36 Monate, Lösungen für 12-Stunden Schichten bei Schichtarbeit und Arbeitsbereitschaft in vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben und für das Überschreiten der 10-Stunden Höchstarbeitsgrenze bei Arbeitsbereitschaft zeigen, dass flexible und gleichzeitig verlässliche Arbeitszeitregelungen dort am besten entstehen, wo die Sozialpartner die Bedürfnisse der betrieblichen Praxis unmittelbar kennen. Unsere Erfahrungen belegen, dass Flexibilität und Beschäftigtenschutz keine Gegensätze sein müssen.

Sichtbar wird die Gestaltungskraft der Chemie-Sozialpartner auch bei der Gestaltung von Übergängen in den Ruhestand. Wir haben frühzeitig Instrumente entwickelt, die Beschäftigten unterschiedliche Wege eröffnen, ihr Arbeitsleben an persönliche Lebensphasen anzupassen. Wertguthaben (Langzeitkonten), Altersteilzeit als Block- und Teilzeitmodell und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sind Beispiele dafür, wie tarifliche Lösungen individuelle Bedürfnisse und betriebliche Anforderungen miteinander verbinden können.

Eine Erfolgsgeschichte ist die tarifliche Altersvorsorge. Bereits 1998 haben die Chemie-Sozialpartner Regelungen zur Entgeltumwandlung geschaffen und damit frühzeitig die

zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge gestärkt. Mit der Gründung des ersten deutschen Pensionsfonds im Jahr 2001 haben wir Neuland betreten. Es folgten die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen in Altersvorsorge, die Entwicklung moderner tariflicher Vorsorgelösungen und schließlich die Schaffung des ersten branchenweiten Sozialpartnermodells in Deutschland 2022. Diese Entwicklung zeigt beispielhaft, wie Sozialpartnerschaft Innovationen hervorbringen kann, die später weit über die eigene Branche hinaus Bedeutung gewinnen.

Dasselbe gilt für neue Antworten auf gesellschaftliche Herausforderungen. Mit CareFlex Chemie haben die Chemie-Sozialpartner 2019 die erste branchenweite Pflegezusatzversicherung geschaffen. Damit wurde ein zusätzlicher Schutz für Beschäftigte aufgebaut. Auch dieses Beispiel zeigt, dass Sozialpartnerschaft nicht nur auf bestehende Probleme reagiert, sondern vorausschauend handelt und so auch die staatlichen Sozialversicherungssysteme ein Stück weit entlastet.

Unsere gemeinsame Geschichte belegt: Sozialpartnerschaft ist weit mehr als Tarifpolitik. Sie ist ein Modell gemeinsamer Verantwortung. Sie verbindet wirtschaftliche Vernunft mit sozialer Verantwortung, ermöglicht tragfähige Kompromisse und schafft Akzeptanz für notwendige Veränderungen. Gerade weil die Sozialpartner die Praxis kennen und die Folgen ihrer Entscheidungen unmittelbar spüren, entstehen häufig ausgewogenere und praxistauglichere Lösungen als durch zentrale Detailsteuerung.

IGBCE und BAVC verstehen sich nicht nur als Interessenvertreter ihrer jeweiligen Mitglieder. Wir verstehen uns als gemeinsam Verantwortliche für die Zukunft unserer Branche und als Partner bei der Gestaltung eines modernen, wettbewerbsfähigen und sozialen Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Deutschland. Die Erfolge der vergangenen Jahrzehnte geben uns die Zuversicht, dass Sozialpartnerschaft auch künftig ein wichtiger Teil der Lösung sein kann.

DER 12-PUNKTE-PLAN DER CHEMIE-SOZIALPARTNER

1. Arbeitswelt gestalten: Sozialpartnerschaft als Stärke nutzen

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Vorfahrt für Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen**
- **Entbürokratisierung und Modernisierung in Staat, Verwaltung und Unternehmen**
- **Öffnungen für Gestaltungsimpulse der Tarifvertragsparteien in mehr arbeits-, sozial- und beschäftigungspolitischen Gesetzen**
- **Vermutungs- und Erleichterungsregelungen zugunsten von tarifgebundenen Unternehmen**

Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien kennen die spezifischen Bedingungen ihrer Branchen und Unternehmen, tragen Verantwortung für die Beschäftigten und verfügen über die notwendige Praxisnähe, um tragfähige und ausgewogene Lösungen zu entwickeln. Auf dieser Grundlage haben die Chemie-Sozialpartner vielfach gezeigt, dass sie in der Lage sind, komplexe Herausforderungen eigenverantwortlich, flexibel und verlässlich zu gestalten.

Für IGBCE und BAVC ist es ein zentrales ordnungspolitisches Leitbild, dass die maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen grundsätzlich durch die zuständigen und repräsentativen Tarifvertragsparteien auf Branchenebene gestaltet werden. Wo leistungsfähige tarifliche Regelungssysteme bestehen, sollten diese grundsätzlich Vorrang bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen haben. Dort, wo Sozialpartner Verantwortung übernehmen, sollte der Staat Gestaltungsspielräume eröffnen, anstatt diese durch starre Detailvorgaben einzuschränken.

Die Anforderungen von Beschäftigten und Unternehmen unterscheiden sich zwischen Branchen, Regionen und Betrieben erheblich. Einheitliche gesetzliche Vorgaben können dieser Vielfalt oftmals nur begrenzt gerecht werden. **Tarifvertragliche Regelungen ermöglichen** dagegen **passgenaue Lösungen**, die wirtschaftliche Erfordernisse, die Interessen der Beschäftigten und die Besonderheiten einzelner Branchen miteinander verbinden. Sie schaffen Akzeptanz, reduzieren Konflikte und erleichtern die praktische Umsetzung. Sozialpartnerschaft ist deshalb nicht nur ein Instrument des Interessenausgleichs, sondern auch ein wirksames Mittel zur Entbürokratisierung und Modernisierung der Arbeitswelt.

Wir fordern, dass bei Gesetzen und Verordnungen in arbeits-, sozial- und beschäftigungspolitischen Themenfeldern den zuständigen und repräsentativen Tarifvertragsparteien grundsätzlich Öffnungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Solche tariflichen Öffnungsmöglichkeiten sollten nicht die Ausnahme,

sondern der Regelfall sein. Wo sie sachgerecht sind, sollten sie bereits bei der Konzeption neuer Regelungen vorgesehen werden. Ebenso sollten bestehende gesetzliche Regelungen daraufhin überprüft werden, ob sie durch tarifliche Gestaltungsklauseln ergänzt werden können.

Diese Forderung findet sich in zahlreichen Reformfeldern wieder, die wir in diesem Papier aufgreifen. Bei der **Arbeitszeit** sprechen wir uns für tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Höchstarbeitszeiten sowie bei Form und Umfang der Arbeitszeiterfassung aus. Bei **Befristungen** plädieren wir für tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten bei zusätzlichen Sachgründen. Im **Kündigungsschutz** sehen wir Spielräume für tarifvertragliche Regelungen bei der Sozialauswahl. Bei der **Entgelttransparenz** fordern wir eine Anerkennung tariflicher Entgeltsysteme. Auch bei der **betrieblichen Altersversorgung**, beim Einsatz **Künstlicher Intelligenz** am Arbeitsplatz sowie bei Fragen der **Weiterbildung und Qualifizierung** setzen wir auf die Gestaltungskraft der Sozialpartner und die Nähe zur betrieblichen Praxis.

Dabei geht es nicht darum, gesetzliche Schutzstandards zur Disposition zu stellen. Vielmehr sollen tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten dort eröffnet werden, wo zuständige und repräsentative Tarifvertragsparteien Verantwortung übernehmen und nachweislich tragfähige, passgenauere Regelungen entwickeln können. Tarifautonomie und staatlicher Ordnungsrahmen stehen dabei nicht in einem Gegensatz. Im Gegenteil: Ein starker staatlicher Rahmen und starke Sozialpartner ergänzen sich.

Dieses Verständnis sollte nach unserer Überzeugung auch bei künftigen staatlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an Unternehmen stärker berücksichtigt werden. Wo tarifvertragliche Regelungen wirksame Antworten auf gesellschaftliche oder regulatorische Anforderungen geben, sollten Unternehmen von zusätzlichen Nachweis-, Dokumentations- oder Berichtspflichten entlastet werden können. Das gilt beispielsweise für Fragen der **Entgeltgleichheit**, der **Nachhaltigkeitsberichterstattung** oder der betrieblichen Organisation von **Arbeitsschutz**. Tarifgebundene Unternehmen sollten dort, wo bestehende tarifliche Standards dieselben Ziele erfüllen, **von Vermutungs- und Erleichterungsregelungen profitieren**.

Die Chemie-Sozialpartner sind bereit, diese Verantwortung zu übernehmen. Wir wollen unsere tarifpolitische Erfahrung, unsere Nähe zur betrieblichen Praxis und unsere gemeinsame Gestaltungskraft nutzen, um Lösungen zu entwickeln, die Beschäftigung sichern, Wettbewerbsfähigkeit stärken und gute Arbeitsbedingungen gewährleisten. Dafür benötigen wir keine immer detaillierteren staatlichen Vorgaben, sondern mehr Vertrauen in die Fähigkeit der Sozialpartner, Verantwortung wahrzunehmen. Mehr Tarifautonomie, mehr betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und mehr sozialpartnerschaftliche Lösungen sind aus unserer Sicht ein zentraler Beitrag zu einem modernen, leistungsfähigen und zugleich sozial ausgewogenen Arbeits- und Wirtschaftsstandort Deutschland.

2. Gesetzliche Rentenversicherung reformieren, betriebliche Altersversorgung stärken

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule der Alterssicherung erhalten**
- **Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge begrenzen, z. B. durch Effizienz- und Effektivitätserhöhung**
- **Bei Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission kritische Punkte klären, Doppelbelastung vermeiden, Vertrauensschutz und Übergangsfristen berücksichtigen, Altersteilzeit erhalten, Rentenzugang für Beschäftigte mit besonderen Belastungen ermöglichen**
- **Betriebliche Altersversorgung sozialpartnerschaftlich stärken und verbreitern**

Die **gesetzliche Rentenversicherung ist und bleibt die tragende Säule der Alterssicherung** in Deutschland. Vor allem der demografische Wandel und veränderte Erwerbsbiografien, aber auch die tiefgreifende Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt machen eine Weiterentwicklung des Systems erforderlich, um es sicher in die Zukunft führen zu können. Die **Vorschläge der Alterssicherungskommission bilden hierfür eine weitgehend ausgewogene Grundlage**. Bei ihrer Umsetzung müssen finanzielle Tragfähigkeit, soziale Sicherheit, Generationengerechtigkeit und die Belastbarkeit von Unternehmen und Beschäftigten klug miteinander verbunden werden.

Die anstehenden Reformen müssen einen wirksamen Beitrag dazu leisten, den weiteren Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge bei Sicherung der Leistungsfähigkeit zu begrenzen. **Die Marke von 40 Prozent sollte für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag als politische Orientierung dienen.** Beschäftigte und Unternehmen dürfen nicht durch weiter steigende Beitragssätze überfordert werden. Stabile Beiträge sichern Nettoeinkommen und Konsum, stärken Beschäftigung und Investitionen und tragen damit zugleich zur langfristigen Finanzierungsbasis der Sozialversicherung bei. Erreicht werden sollte dieses Ziel **wo immer möglich vor allem durch Effizienz- und Effektivitätssteigerungen** in den sozialen Sicherungssystemen. Zudem müssen gesamtgesellschaftliche Aufgaben sachgerecht aus Steuermitteln finanziert werden. Öffentliche Haushalte dürfen nicht zu Lasten der Beitragszahler saniert oder entlastet werden.

Zur zukunftsfesten Aufstellung der Alterssicherung gehört auch eine **stärkere kapitalgedeckte Vorsorge**. Als Chemie-Sozialpartner verfolgen wir diesen Ansatz seit über 20 Jahren und haben entsprechende Tarifverträge und Institutionen auf den Weg gebracht. Deswegen unterstützen wir die entsprechenden Empfehlungen der Alterssicherungskommission. Zur schnelleren Umsetzung und Verbreitung einer stärkeren Kapitaldeckung wäre es jedoch klug, (auch) auf bestehende und bewährte kapitalgedeckte Strukturen zu bauen, wie sie insbesondere in der zweiten Säule der Altersvorsorge, der betrieblichen Altersversorgung, bereits bestehen. Mindestens aber dürfen Branchen und

Unternehmen, in denen die Sozialpartner, wie in der chemisch-pharmazeutischen Industrie, bereits umfassende, ergänzende kapitalgedeckte Vorsorge organisiert haben, nicht durch zusätzliche, parallele Verpflichtungen doppelt belastet werden, wenn eine neue obligatorische Form der kapitalgedeckten Vorsorge eingeführt wird. Ebenso wenig sollten bestehende tarifliche Regelungen durch die Einführung einer gesetzlichen Kapitalrente infrage gestellt werden.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung müssen deshalb als Form der verpflichtenden Kapitalvorsorge anerkannt werden können. Insbesondere kollektiv und sozialpartnerschaftlich organisierte Durchführungswege, beispielsweise Sozialpartnermodelle, sollten zur Erfüllung einer obligatorischen gesetzlichen Verpflichtung zur kapitalgedeckten Vorsorge zugelassen werden. Auf diese Weise lassen sich zusätzliche Belastungen vermeiden, vorhandene Vorsorgestrukturen effizient nutzen und die kapitalgedeckte Altersvorsorge stärken.

Die nötigen Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung müssen zugleich auch in Zukunft **flexible und verlässlich planbare Übergänge in den Ruhestand** ermöglichen. In Teilen der chemisch-pharmazeutischen Industrie werden aufgrund der wirtschaftlichen Situation sowie der laufenden Transformation weitere Personalanpassungen notwendig sein. Wir wollen diese wo immer möglich sozialverträglich gestalten. Und wir wollen nicht, dass diese zulasten der Beschäftigungsperspektiven jüngerer Menschen gehen.

Deswegen braucht es zunächst einen **umfassenden Vertrauens- und Bestandsschutz**. Bereits geschlossene Aufhebungs-, Altersteilzeit- und Vorruhestandsvereinbarungen sowie Vereinbarungen über Freistellungen aus Wertguthaben oder Lebensarbeitszeitkonten dürfen durch gesetzliche Veränderungen weder rückwirkend infrage gestellt noch nachträglich für Unternehmen oder Beschäftigte verteuert werden. Beide Seiten müssen sich darauf verlassen können, dass langfristig und verantwortungsvoll getroffene Vereinbarungen Bestand haben. Am Ende entsprechender, bereits vereinbarter Maßnahmen muss der Übergang in die Rente deshalb zu den Altersgrenzen und Bedingungen möglich bleiben, die bei Abschluss der jeweiligen Vereinbarung bekannt waren.

Daneben sind **ausreichende Übergangsfristen** nötig bei der Festlegung neuer Altersgrenzen und dem Auslaufen bestehender und der Gründung neuer Rentenzugänge. Für heute schon rentennahe Jahrgänge muss weiterhin die Möglichkeit bestehen, sozialpartnerschaftlich oder betrieblich getragene Übergangsvereinbarungen abzuschließen. Dies sollte zumindest für alle Beschäftigten bis einschließlich zum Jahrgang 1968 unter den heute geltenden Bedingungen möglich sein. Denn diese Übergangsfristen müssen einen ausreichenden zeitlichen Vertrauensschutz gewährleisten und den betrieblichen wie persönlichen Planungshorizonten Rechnung tragen. Bei der Festlegung neuer Altersgrenzen sollte zudem – wie schon in der Vergangenheit ein schrittweises Aufwachsen gewählt werden.

Das **Blockmodell der Altersteilzeit** muss als bewährtes Instrument erhalten bleiben. Hier widersprechen wir den Empfehlungen der Alterssicherungskommission. Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben das Blockmodell der Altersteilzeit 1996 erfunden und tariflich

vereinbart, um Teilzeitarbeit im Alter insbesondere für Beschäftigte in Schichtarbeit praktikabel gestalten zu können. Für die Sozialversicherung und den Arbeitsmarkt ist es dabei unerheblich, ob die Arbeitszeit während der Vertragsdauer der Altersteilzeit gleichmäßig verteilt (Teilzeitmodell der Altersteilzeit) oder in einer Arbeitsphase und einer anschließenden Freistellungsphase (Blockmodell der Altersteilzeit) erbracht wird. Die Abschaffung des Blockmodells wäre in unseren Augen Symbolpolitik zulasten der Möglichkeiten zur Gestaltung passgenauer, flexibler Übergänge.

Die Alterssicherungskommission hat empfohlen, dass es nach dem Auslaufen von Übergangsfristen keinen allgemein zugänglichen **abschlagsfreien Rentenzugang vor Erreichen der Regelaltersgrenze** mehr geben sollte. Hierzu haben IGBCE und BAVC grundsätzlich **unterschiedliche Auffassungen**. Die IGBCE kann sich eine Fortsetzung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte vorstellen, bei der in Zukunft ausschließlich tatsächliche Beitragsjahre zur Ermittlung der Zugangsvoraussetzungen herangezogen werden. Der BAVC unterstützt hingegen diese Empfehlung der Alterssicherungskommission.

Gemeinsamen sehen wir aber mindestens den Bedarf für einen **vorzeitigen Rentenzugang für Beschäftigte**, die während ihres Erwerbslebens **über lange Zeiträume besonderen körperlichen Belastungen** ausgesetzt waren. Dieser Rentenzugang sollte gegenüber dem für langjährig Versicherte **mit halbierten Abschlägen** gestaltet werden. Als Kriterien für diesen Rentenzugang kommen insbesondere eine aktuelle und zuvor langjährig ausgeübte Tätigkeit im vollkontinuierlichen Schichtdienst mit regelmäßigen Nachtschichten sowie Tätigkeiten unter extremer Hitze oder Kälte oder unter besonderen chemischen beziehungsweise physikalischen Einwirkungen in Betracht. Damit würde anerkannt, dass nicht jede Erwerbsbiografie gleichermaßen bis zur Regelaltersgrenze fortgeführt werden kann. Die Ausgestaltung muss nachvollziehbar und administrativ handhabbar sein und darf keine neue unnötige Bürokratie schaffen.

Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung entlang der hier dargestellten Leitlinien verbinden finanzielle Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit mit sozialer Verlässlichkeit. Sie schützen das Vertrauen in bestehende Vereinbarungen, erkennen besondere Belastungen des Arbeitslebens an und verhindern Doppelbelastungen bei der zusätzlichen Altersvorsorge.

Die **betriebliche Altersversorgung** ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung ein weiterer, zentraler Baustein für eine verlässliche und zukunftsfeste Alterssicherung. Ebenso wie die Alterssicherungskommission sehen wir in ihr eine wichtige und zu stärkende Säule, um ein attraktives und ausreichendes Gesamtversorgungsniveau zu erreichen.

Unser gemeinsames **Zielbild ist eine sozialpartnerschaftlich gestaltete, kollektiv organisierte, kapitalgedeckte und breit zugängliche betriebliche Altersversorgung**. Sie muss zusätzliche Sicherheit für die Beschäftigten mit effizienten, kostengünstigen und praxistauglichen Lösungen für die Unternehmen verbinden.

Eine **künftige gesetzliche Verpflichtung zur zusätzlichen kapitalgedeckten Vorsorge entsprechend den Empfehlungen der Alterssicherungskommission muss auch über die betriebliche Altersversorgung erfüllt werden können** (s. oben). Bestehende, kollektiv organisierte Systeme sind als gleichwertiger Durchführungsweg anzuerkennen. Wo Unternehmen und Beschäftigte bereits gemeinsam für das Alter vorsorgen, dürfen weder zusätzliche Parallelstrukturen noch Doppelbelastungen entstehen. Die Reformen sollten stattdessen auf vorhandene sozialpartnerschaftliche Strukturen aufbauen und deren Leistungsfähigkeit nutzen.

Zugleich wollen wir die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und darüber hinaus erhöhen. **Sozialpartnermodelle** bieten hierfür nach unserer Überzeugung **die besten und attraktivsten Möglichkeiten** – für Beschäftigte und Unternehmen. Bestehende Sozialpartnermodelle sollten deshalb für Unternehmen aus Branchen geöffnet werden können, die über kein eigenes Modell verfügen, sobald eine Verpflichtung zur kapitalgedeckten Vorsorge eingeführt wird. Es braucht **unbürokratische und praxistaugliche Anschlussmöglichkeiten**. Die Verantwortung und Entscheidung der tragenden Sozialpartner über die Aufnahme von weiteren Unternehmen sowie die Ausgestaltung und Steuerung der Modelle muss dabei gewahrt bleiben.

Auf diese Weise kann vorhandene **sozialpartnerschaftliche Infrastruktur** genutzt werden, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie bislang **unterversorgte Branchen und Beschäftigtengruppen besser** zu **erreichen**. Bewährte kollektive Strukturen ermöglichen eine professionelle Kapitalanlage, begrenzen Verwaltungsaufwand und erleichtern Beschäftigten den Zugang zu zusätzlicher Altersvorsorge.

Die **betriebliche Altersversorgung der Zukunft sollte daher gezielt auf Sozialpartnermodelle** und die reine Beitragszusage **fokussiert werden**. Auch dafür benötigen die Sozialpartner verlässliche gesetzliche Rahmenbedingungen und ausreichende Gestaltungsspielräume.

3. Gesundheitssystem und gesetzliche Krankenversicherung neu aufstellen

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Leistungsfähiges, effizientes und bezahlbares Gesundheitswesen**
- **Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge begrenzen, z.B. durch Effizienz- und Effektivitätserhöhung**
- **Konsequente, verlässliche Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuern**
- **Strukturreform im Gesundheitssystem durch Nutzung der Chancen von Digitalisierung, Telemedizin und künstlicher Intelligenz, bessere Steuerung**

von Patientinnen und Patienten, Stärkung ambulanter Versorgung, konsequente Entbürokratisierung und Ausrichtung der Ressourcen an Qualität, Erfahrung und Leistungsfähigkeit

Unser gemeinsames **Zielbild** sind Rahmenbedingungen, die allen Bürgerinnen und Bürgern die Chance eröffnen, **eigenverantwortlich für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen**. Der Bezug sozialer Leistungen soll, wann immer dies möglich ist, eine vorübergehende Unterstützung sein und den Weg zurück in gesellschaftliche und berufliche Teilhabe fördern. Gleichzeitig muss der Sozialstaat dort verlässlich schützen, wo Menschen auf Hilfe angewiesen sind. Wer krank wird, muss sich darauf verlassen können, zeitnah eine qualitativ hochwertige und effizient organisierte Behandlung in der eigenen Region zu erhalten. **Gute Versorgung** muss unabhängig von Wohnort und persönlicher Lebenssituation erreichbar sein.

Ein **leistungsfähiges Gesundheitswesen** und eine verlässliche gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung sind unverzichtbare Grundlagen für soziale Sicherheit, gesellschaftlichen Zusammenhalt und eine starke Wirtschaft. Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, im Krankheits- und Pflegefall gut abgesichert und hochwertig versorgt zu sein. Unternehmen haben ein Interesse an gesunden, leistungsfähigen Beschäftigten und der Begrenzung von Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeiten. Unternehmen und Beschäftigte sind zugleich darauf angewiesen, dass die sozialen Sicherungssysteme dauerhaft finanzierbar bleiben und die Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge Beschäftigung, **Einkommen und Wettbewerbsfähigkeit nicht überfordert**.

Die Reformen müssen einen wirksamen Beitrag dazu leisten, den weiteren Anstieg der **Sozialversicherungsbeiträge** bei Sicherung der Leistungsfähigkeit zu **begrenzen. Die Marke von insgesamt 40 Prozent sollte dabei als politische Orientierung dienen**. Dieses Ziel soll zuerst und vor allem durch eine **bessere Organisation**, eine **effektivere Nutzung vorhandener Ressourcen** und nachhaltige **Effizienzsteigerungen** erreicht werden. Eine **qualitativ hochwertige Versorgung** und ein **verantwortungsvoller Umgang mit den Beiträgen** von Beschäftigten und Unternehmen sind dabei keine Gegensätze. Beides muss gemeinsam gedacht und politisch gestaltet werden. Von den in Arbeit befindlichen Vorschlägen für strukturelle Reformen im Gesundheitswesen der von der Bundesregierung eingesetzten Finanzkommission Gesundheit erwarten wir uns wirksame Fortschritte in diesem Bereich.

Zur **Stabilisierung der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung** ist zunächst eine konsequente, verlässliche und auskömmliche **Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln** erforderlich. Aufgaben, die der gesamten Gesellschaft zuzurechnen sind, dürfen nicht über die Beiträge von Beschäftigten und Unternehmen finanziert werden. Dies betrifft unter anderem die Ausbildungskosten für spezielle medizinische Berufe oder die auskömmliche Beitragszahlung für Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung. Eine klare **Zuordnung der Finanzierungsverantwortung** stärkt die Beitragsgerechtigkeit und schafft Transparenz über die tatsächlichen Kosten der sozialen Sicherung.

Zugleich müssen die **Chancen von Digitalisierung, Telemedizin und künstlicher Intelligenz** zur Steigerung von Effizienz und Effektivität umfassend und verantwortungsvoll genutzt werden. Elektronische Rezepte und Überweisungen, die elektronische Patientenakte und strukturierte Videosprechstunden können Abläufe vereinfachen, den Zugang zu medizinischer Beratung erleichtern und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Versorgungsbereichen verbessern und zugleich helfen, die Kosten zu senken. Digital verfügbare und sinnvoll verknüpfte Informationen helfen Doppeluntersuchungen zu vermeiden und medizinische Entscheidungen auf eine bessere Datengrundlage zu stellen. Künstliche Intelligenz kann sowohl in der Verwaltung als auch in der Medizin dazu beitragen, Fachkräfte zu entlasten, Prozesse zu beschleunigen, vorhandene Kapazitäten gezielter für die Versorgung der Patientinnen und Patienten einzusetzen und so auch Kosten zu senken.

Eine bessere **Steuerung der Patientinnen und Patienten** ist ein wichtiger Schlüssel für eine bedarfsgerechte und effizientere Versorgung. Vorgeschaltete medizinische Ersteinschätzungen, die telefonisch oder digital erfolgen, sollten dafür sorgen, dass Patientinnen und Patienten von Beginn an die richtige Versorgungsebene erreichen. Nicht alle gesundheitlichen Beschwerden erfordern die Behandlung in einer Notaufnahme – zugleich müssen dringende Fälle schnell erkannt und zuverlässig weitergeleitet werden. Eine solche qualifizierte Ersteinschätzung kann niedergelassene Praxen und Notaufnahmen gleichermaßen entlasten, Wartezeiten verkürzen und dazu beitragen, medizinische Ressourcen effizient dort einzusetzen, wo sie tatsächlich benötigt werden.

Darüber hinaus müssen **ambulante Behandlungen** stärker gefördert werden. Patientinnen und Patienten brauchen abgestimmte Behandlungspfade statt voneinander getrennter Zuständigkeiten. Maßgeblich muss sein, an welchem Ort und in welcher Versorgungsform eine Behandlung medizinisch am besten und effizientesten erbracht werden kann. Eine stärkere Verzahnung der Versorgungsbereiche verbessert Übergänge, verhindert unnötige Mehrfachstrukturen und Doppeluntersuchungen und stellt die Qualität der Behandlung in den Mittelpunkt. Fortschritte in Diagnostik und Behandlung ermöglichen es inzwischen in vielen Fällen, Eingriffe und Therapien sicher ambulant durchzuführen. Damit diese Möglichkeiten konsequenter genutzt werden können, müssen die Versorgungsstrukturen entsprechend ausgerichtet und die Zusammenarbeit der beteiligten Einrichtungen verbessert werden.

Erhebliche Potenziale liegen auch in einer konsequenten **Entbürokratisierung des Gesundheitswesens**. Ausufernde Dokumentationspflichten und übermäßige Regulierung binden einerseits Arbeitszeit von medizinischem und pflegerischem Personal, die für die unmittelbare Versorgung fehlt. Andererseits fördern sie den Aufbau eines unnötig großen Verwaltungsapparates bei Krankenkassen und Behörden. Dokumentationsanforderungen müssen sich deshalb auf das konzentrieren, was für Behandlungsqualität, Patientensicherheit und eine transparente Verwendung der Mittel zwingend erforderlich ist. Weniger Bürokratie schafft mehr Zeit für Patientinnen und Patienten, erhöht zugleich die Attraktivität der Gesundheitsberufe und reduziert Kosten. Die Potentiale der Digitalisierung sind hier bislang bei weitem nicht ausgeschöpft.

Besondere Bedeutung kommt der **Prävention** zu. Sie kann wesentlich dazu beitragen, Erkrankungen zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen – und so die Ressourcen des Gesundheitswesens zu schonen und Kosten zu vermeiden. Strukturierte Behandlungsprogramme für chronische Erkrankungen können schwere Krankheitsverläufe vermeiden, die Lebensqualität der Betroffenen verbessern und teure stationäre Aufenthalte reduzieren. Prävention und eine gut koordinierte Begleitung chronisch erkrankter Menschen stärken damit sowohl die individuelle Gesundheit als auch die finanzielle Tragfähigkeit des Versorgungssystems.

Schließlich müssen die vorhandenen medizinischen **Ressourcen stärker an Qualität, Erfahrung und nachgewiesener Leistungsfähigkeit ausgerichtet** werden. Behandlungen sollen künftig dort durchgeführt werden, wo die notwendige Infrastruktur vorhanden ist, medizinische Expertinnen und Experten über ausreichende Erfahrung verfügen und eine qualitativ hochwertige sowie effiziente Versorgung gewährleistet werden kann. Nicht jede Einrichtung muss jede Behandlung anbieten – und nicht jede sollte das tun dürfen. Eine sinnvolle Bündelung komplexer Leistungen kann die Behandlungsqualität erhöhen und vorhandene personelle und technische Kapazitäten besser nutzen.

Die erfolgreiche Einführung von CareFlex Chemie zeigt, dass auch innovative Lösungen der Sozialpartner einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Absicherung bei Gesundheit und Pflege leisten können. Deshalb sollten Beiträge zu tariflichen Pflegezusatzversicherungen künftig einen eigenständigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderrahmen erhalten, der zusätzliche Anreize für ergänzender Pflegevorsorge schafft.

4. Arbeitszeitrecht gezielt modernisieren, Schichtarbeit attraktiver gestalten

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Zeitgemäßes Arbeitszeitrecht zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten mit dem Gesundheitsschutz klug kombinieren: Spielräume für Tarifvertragsparteien schaffen**
- **Ausgestaltung von Arbeitszeitsystemen wie der wöchentlichen statt täglicher Höchstarbeitszeit per Tarifvertrag ermöglichen**
- **Arbeitszeiterfassung passend zur modernen Arbeitswelt mit Spielräumen für unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsorte gestalten; Vertrauensarbeitszeit weiterhin ermöglichen**
- **Attraktivität von Schichtarbeit steigern; vorgeschlagene Erweiterung der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit auch auf Nachtarbeitszuschläge ausweiten; Privilegierung tarifgebundener Unternehmen umsetzen**

Die **Arbeitswelt verändert sich** grundlegend. Digitalisierung, mobile Arbeitsformen, unterschiedliche betriebliche Produktionsbedingungen und die individuellen Bedürfnisse der

Beschäftigten erfordern ein **zeitgemäßes Arbeitszeitrecht**. Starre gesetzliche Vorgaben, seit Jahrzehnten unverändert, werden dieser Vielfalt nicht immer gerecht. Gleichzeitig bleiben der **Schutz der Gesundheit**, verlässliche Arbeitsbedingungen und die Planbarkeit von Arbeitszeit zentrale Voraussetzungen guter Arbeit. IGBCE und BAVC treten deshalb gemeinsam für einen Rechtsrahmen ein, der die Anforderungen von Beschäftigten und Unternehmen klug miteinander verbindet und den **Tarifvertragsparteien** den **Raum** für ausgewogene, passgenaue Lösungen für ihre Verantwortungsbereiche **eröffnet**.

Ein wichtiger Schritt wäre die Möglichkeit, zumindest **durch eine tarifvertragliche Regelung** von der heute gesetzlich geregelten täglichen **auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umzustellen**. Hierfür sollte eine gesetzliche Tariföffnungsklausel geschaffen werden. Eine solche Regelung würde nicht zu einer generellen Verlängerung der Arbeitszeit führen, sondern eine **flexiblere Verteilung** innerhalb der Woche ermöglichen. Sie könnte unterschiedlichen Produktionsabläufen und Auftragssituationen ebenso Rechnung tragen wie den individuellen Anforderungen der Beschäftigten an eine lebensphasenorientierte und selbstbestimmtere Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

Die Tarifvertragsparteien sind in besonderer Weise geeignet, die dafür notwendigen Schutzmechanismen und Ausgleichsregelungen festzulegen. Sie kennen die Arbeitsbedingungen der Branche und können wirtschaftliche Anforderungen, betriebliche Abläufe sowie die Interessen und gesundheitlichen Belange der Beschäftigten sachgerecht miteinander verbinden. Mehr Flexibilität muss dabei weiterhin mit Verlässlichkeit, angemessenen Erholungszeiten und einem wirksamen Gesundheitsschutz einhergehen. Eine **tarifliche Öffnung ermöglicht verantwortungsvoll ausgehandelte Lösungen**.

Auch die **Arbeitszeiterfassung** muss den Bedingungen einer modernen und digitalisierten Arbeitswelt entsprechen. Die Erfassung kann grundsätzlich digital erfolgen, wo immer dies sinnvoll möglich ist. Digitale Verfahren können dabei helfen, Arbeitszeiten nachvollziehbar zu dokumentieren, den administrativen Aufwand zu reduzieren und die Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorgaben sicherzustellen. Die konkrete Ausgestaltung darf jedoch **nicht nach einem einheitlichen Schema** (‚one-size-fits-all') erfolgen. Unterschiedliche Tätigkeiten, Arbeitsorte und Formen der Arbeitsorganisation erfordern differenzierte Regelungen.

In den **Schichtbetrieben** der chemisch-pharmazeutischen Industrie wird die Arbeitszeit bereits heute vielfach erfasst. Beginn und Ende der Arbeitszeit ergeben sich dort in der Regel aus den betrieblichen Schichtsystemen. Neue gesetzliche Regelungen dürfen **keine obligatorischen zusätzlichen Erfassungs- oder Dokumentationspflichten** schaffen, die keinen weiteren Nutzen für Beschäftigte oder Unternehmen bringen. Bereits funktionierende Systeme müssen rechtssicher weiterhin genutzt werden können.

Tarifgebundene Unternehmen sollten darüber hinaus **zusätzliche Spielräume bei der Form und der Frist der Arbeitszeiterfassung** erhalten. Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien können am besten beurteilen, welche Verfahren für die jeweiligen Tätigkeiten

und betrieblichen Abläufe geeignet sind. Durch **tarifvertragliche Regelungen** können praxistaugliche Erfassungsmodelle vereinbart werden, die den Schutz der Beschäftigten gewährleisten und zugleich unnötigen Verwaltungsaufwand vermeiden.

Separat zu betrachten ist die Situation in Bereichen, in denen Beschäftigte in der Regel in **Vertrauensarbeitszeit** tätig sind. Dort beruht die Arbeitsorganisation darauf, dass Beschäftigte die genaue Lage ihrer Arbeitszeit, die exakte tägliche Dauer und ihre Pausen im vereinbarten Rahmen eigenverantwortlich verteilen. Dieses Vertrauen ist in vielen Bereichen ein wesentlicher Bestandteil moderner Arbeitskultur und **darf durch neue Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung nicht infrage gestellt werden**. Vertrauensarbeitszeit muss ohne Arbeitszeiterfassungspflicht in diesen Bereichen deshalb auch künftig möglich bleiben, sowohl bei mobiler Arbeit als auch am Arbeitsplatz im Betrieb, und wird von den Tarifvertragsparteien ausgestaltet.

Darüber hinaus sollte es möglich sein, **durch Tarifvertrag** oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung **weitere Beschäftigtengruppen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auszunehmen**. Voraussetzung dafür muss dabei eine verantwortungsvolle und sachgerechte Abgrenzung sein. Eine solche Öffnung berücksichtigt, dass Art, Organisation und Selbstständigkeit von Tätigkeiten sehr unterschiedlich sein können. Sie stärkt zugleich die Tarifautonomie, weil die Sozialpartner die erforderlichen Regelungen näher an der betrieblichen Praxis und unter Berücksichtigung beiderseitiger Interessen gestalten können.

Neben einer Modernisierung des Arbeitszeitrechts braucht es gezielte **Maßnahmen, um die Attraktivität der Schichtarbeit zu erhöhen**. Schichtarbeit ist für die kontinuierlichen Produktionsprozesse der chemisch-pharmazeutischen Industrie unverzichtbar. Zugleich stellt die Arbeit zu ungewöhnlichen Zeiten, insbesondere während der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen, besondere Anforderungen an die Beschäftigten. Diese **Belastungen müssen auch in den gesetzlichen Regelungen angemessen anerkannt werden**. Unternehmen sind darauf angewiesen, auch künftig genügend qualifizierte Beschäftigte für die Arbeit in den Schichtsystemen gewinnen und halten zu können.

Die von der Bundesregierung **im Programm für Aufschwung und Beschäftigung geplante Anhebung der Obergrenze** für die steuerliche Begünstigung von Sonn- und Feiertagszuschlägen sowie die **vollständige Beitragsfreiheit** für tarifliche vereinbarte Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit **ist deshalb ein richtiger Schritt**. Wenn entsprechende Zuschläge umfassend steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können, kommt die Entlastung Beschäftigten und Unternehmen zugute. Die Beschäftigten erhalten eine stärkere finanzielle Anerkennung für Arbeit zu besonders belastenden Zeiten. Die Unternehmen werden dabei unterstützt, Schichtarbeit attraktiver zu gestalten und die personellen Voraussetzungen für einen verlässlichen Produktionsbetrieb zu sichern.

Diese vorgesehenen Verbesserungen sollten jedoch **nicht auf Sonn- und Feiertagsarbeit beschränkt bleiben**. In den kontinuierlich arbeitenden Betrieben ist Nachtarbeit deutlich

häufiger zu leisten. Gerade regelmäßige Nachtarbeit prägt den Arbeitsalltag vieler Schichtbeschäftigter und ist mit besonderen Belastungen verbunden. Um Schichtarbeit insgesamt attraktiver zu gestalten und diese Belastungen angemessen anzuerkennen, **sollten** deshalb auch **tariflich vereinbarte Zuschläge für Nachtarbeit in derselben Form bessergestellt werden**.

Die mit der geplanten Neuregelung vorgesehene **Privilegierung tarifgebundener Unternehmen** bietet darüber hinaus die Chance, die Tarifbindung wirksam zu stärken. Tarifverträge schaffen nachvollziehbare und verlässliche Bedingungen für die Zahlung von Zuschlägen. Sie gewährleisten, dass die wirtschaftlichen Anforderungen der Unternehmen und die Interessen der Beschäftigten ausgewogen berücksichtigt werden. Wenn tarifgebundene Unternehmen bei der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung tariflicher Zuschläge einen konkreten Vorteil erhalten, wird sozialpartnerschaftliche Verantwortung sichtbar anerkannt und die Attraktivität der Tarifbindung erhöht.

Für die praktische Wirksamkeit dieser Regelungen ist eine **einfache und rechtssichere Umsetzung** im betrieblichen Abrechnungsmodus entscheidend. Neue Begünstigungen dürfen nicht durch komplizierte Nachweis-, Abgrenzungs- oder Dokumentationspflichten entwertet werden. Unternehmen und Beschäftigte brauchen klare Kriterien, auf deren Grundlage die Zuschläge ohne Rechtsunsicherheiten abgerechnet werden können. Nur eine praxistaugliche Ausgestaltung stellt sicher, dass die beabsichtigte Entlastung tatsächlich bei den Beschäftigten und Unternehmen ankommt.

5. Befristungsmöglichkeiten und Kündigungsschutz stärker an der betrieblichen Praxis ausrichten

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Passgenaue Erweiterungen der Sachgründe für Befristungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifvertragsparteien bei der Sozialauswahl durch Tarifverträge ermöglichen**
- **Schriftformerfordernis bei befristeten Verträgen abschaffen**
- **Steuerliche Begünstigung von Abfindungen bei schneller Aufnahme einer neuen Beschäftigung einführen**

Ein moderner Arbeitsmarkt braucht **verlässliche Schutzrechte und** zugleich **ausreichende Handlungsmöglichkeiten** für Unternehmen und Beschäftigte. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und tiefgreifender Transformation können modernere Instrumente dazu beitragen, Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen und neue betriebliche Aktivitäten zu ermöglichen. Voraussetzung dafür sind flexible, aber klare Regeln, Rechtssicherheit und eine verantwortungsvolle Gestaltung durch die Sozial- und Betriebsparteien.

Zur Umsetzung einer modernen und digitalisierten Arbeitsweise begrüßen wir, dass die Bundesregierung in ihrem Programm für Aufschwung und Beschäftigung plant, das **Schriftformerfordernis bei befristeten Arbeitsverträgen** aufzuheben. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags muss künftig rechtssicher in digitaler Form möglich sein. Dabei ist sicherzustellen, dass Beschäftigte dauerhaft auf ihren digitalen Arbeitsvertrag zugreifen, diesen speichern und die vereinbarten Regelungen jederzeit nachvollziehen können. Digitalisierung soll Verfahren vereinfachen, darf aber nicht zulasten von Transparenz und Nachweisbarkeit gehen.

Auch die gesetzlichen **Sachgründe für Befristungen** sollten stärker an die **betriebliche Realität** angepasst werden können. Die bislang gesetzlich genannten Gründe erfassen nicht alle Situationen, in denen eine zeitlich begrenzte Beschäftigung sachgerecht sein kann. **Tarifvertrags- und Betriebsparteien** kennen die betrieblichen Bedingungen und können mit Augenmaß beurteilen, wann ein **nachvollziehbarer zusätzlicher Sachgrund** vorliegt. Eine gesetzliche Öffnungsklausel, wie von der Bundesregierung in ihrem Programm für Aufschwung und Beschäftigung erwähnt, sollte ihnen deshalb ermöglichen, ergänzende Sachgründe verbindlich und rechtssicher festzulegen.

Ein solcher Bedarf kann zum Beispiel entstehen, wenn Unternehmen im Zuge der Transformation neue Betätigungsfelder erschließen, deren wirtschaftliche Entwicklung zunächst noch nicht verlässlich absehbar sind. In diesen Fällen kann ein klar formulierter, branchenspezifischer Sachgrund befristete Beschäftigung ermöglichen und damit den Aufbau neuer Aktivitäten unterstützen. Die Befristung darf dabei kein Selbstzweck sein, sie soll zusätzliche Beschäftigungschancen eröffnen. Die Chemie-Sozialpartner haben die aktuell bestehende gesetzliche Tariföffnung zur Regelung von Befristungen verantwortungsvoll genutzt und damit Flexibilität in der Unternehmenspraxis geschaffen.

Wird im Anschluss an die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses **schnell eine neue Beschäftigung** aufgenommen, sollte eine erhaltene **Abfindung steuerlich begünstigt** werden. Dies schafft einen Anreiz für einen zügigen Wechsel in ein neues Arbeitsverhältnis, verkürzt mögliche Zeiten der Arbeitslosigkeit und kann die Arbeitslosenversicherung entlasten.

Darüber hinaus sollten die **Tarifvertragsparteien** zusätzliche **Gestaltungsmöglichkeiten** bei den **Kriterien der Sozialauswahl** erhalten. Ergänzend zu den gesetzlich vorgegebenen Kriterien könnten sie so weitere sachgerechte Gesichtspunkte bestimmen. Dadurch ließen sich beispielsweise Beschäftigte mit besonderen Qualifikationen, besonders leistungsstarke Beschäftigte oder Personen, deren Kompetenzen für den Fortbestand und die Entwicklung des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind, angemessen berücksichtigen. Die tarifliche Ausgestaltung, z.B. über Sozialtarifverträge, würde sicherstellen, dass betriebliche Notwendigkeiten und soziale Belange gemeinsam abgewogen werden.

6. Entgelttransparenz per Tarifvertrag garantieren

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Transparente, diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen fördern**
- **Anerkennung der Tarifverträge und der Situation in tarifgebundenen Unternehmen bei Umsetzung der EU-Richtlinie**
- **Richtigkeitsgewähr und Privilegierung von Tarifverträgen erhalten: tarifliche Bewertung von Tätigkeiten muss Ausgangspunkt rechtlicher Bewertung bleiben**
- **Befreiung von Berichtspflichten für tarifgebundene Unternehmen**

Entgeltgleichheit und **transparente, diskriminierungsfreie Entgeltstrukturen** sind gemeinsame Anliegen von IGBCE und BAVC. Sie gehören zu unserem Zielbild der Sozialpartner in der chemisch-pharmazeutischen Industrie bei der Gestaltung der tariflichen und betrieblichen Entgeltsysteme. Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht soll dazu beitragen, ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zu erkennen und zu beseitigen, das ist richtig und wichtig. Zugleich muss die Umsetzung die **besondere Rolle der Tarifvertragsparteien** und die **spezielle Situation in tarifgebundenen Unternehmen** berücksichtigen und darf keine vermeidbaren und unnötigen bürokratischen Belastungen schaffen.

Tarifverträge gewährleisten nachvollziehbare und transparente Entgeltstrukturen. Tarifliche Entgeltsysteme ordnen Tätigkeiten anhand sachlicher Kriterien unterschiedlichen Entgeltgruppen zu und schaffen damit verlässliche Maßstäbe für eine diskriminierungsfreie Vergütung. Die Betriebsparteien stellen die Einhaltung und Anwendung von tariflichen Entgeltsystemen sicher. Die Sozialpartner übernehmen so bei der Gestaltung, Anwendung und Weiterentwicklung dieser Systeme gemeinsam Verantwortung für Entgeltgleichheit. Diese **Ordnungs- und Schutzfunktion von Tarifverträgen** muss bei der nationalen Umsetzung der Richtlinie ausdrücklich anerkannt werden.

Für Unternehmen, die an einen Flächentarifvertrag gebunden sind und dessen Entgeltsystem anwenden, sollte deshalb gesetzlich die **Vermutung** gelten, **dass** die tariflichen **Entgeltregelungen diskriminierungsfrei sind**. Die Anwendung eines tariflichen Entgeltsystems muss bei der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast angemessen berücksichtigt werden. Wird eine geschlechtsbezogene Entgeltbenachteiligung geltend gemacht, muss die Vermutung der diskriminierungsfreien tariflichen Entgeltfindung widerlegt werden. Damit bleibt wirksamer Rechtsschutz gewährleistet, ohne die besondere Legitimation kollektiv ausgehandelter Entgeltregelungen infrage zu stellen.

Die **Richtigkeitsgewähr und gesetzliche Privilegierung von Tarifverträgen müssen fortbestehen**. Tätigkeiten, die aufgrund sachlicher Anforderungen unterschiedlichen tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, können nicht ohne Weiteres als gleich oder gleichwertig angesehen werden. Die erfolgte **tarifliche Bewertung** muss **Ausgangspunkt**

der rechtlichen Beurteilung bleiben. So werden Entgeltgleichheit, Rechtssicherheit und Tarifautonomie miteinander verbunden.

Die Umsetzung der Richtlinie bietet die **Chance, die Tarifbindung zu stärken**. Dafür muss die Anwendung eines Tarifvertrags für Unternehmen einen erkennbaren Vorteil bieten. Tarifgebundene Unternehmen sollten insbesondere **von gesetzlichen Berichtspflichten befreit werden**, da die erforderliche Transparenz durch tarifliche Entgeltregelungen gewährleistet ist.

7. Fehlzeiten bürokratiearm managen und reduzieren, Gesundheitsmanagement stärken

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Zu hohe Krankenstände reduzieren, Neuregelungen zu Arbeitsunfähigkeit mit Augenmaß umsetzen, Missbrauch begegnen**
- **Prävention stärken, Sozialpartner-Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten 4.0 in der Chemie-Branche“ neu aufsetzen, Folgen hoher Fehlzeiten transparent machen**
- **Betriebsärztliche Versorgung ausbauen, schnelleren Zugang zu medizinischer und psychotherapeutischer Versorgung ermöglichen**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung stärken: Freibetrag erhöhen und dynamisieren**

Gesunde Beschäftigte und **gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen** liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Unternehmen. Gesundheit zu erhalten, Erkrankungen möglichst zu vermeiden und erkrankte Beschäftigte bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen, ist eine gemeinsame Aufgabe. IGBCE und BAVC werden ihren eigenen Beitrag dazu verstärken. Zugleich braucht es politische und rechtliche Rahmenbedingungen, die wirksame Prävention, eine gute medizinische Versorgung und ein leistungsfähiges betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglichen.

Wir werden uns gemeinsam dafür einsetzen, dass die im Programm der Bundesregierung für Aufschwung und Beschäftigung vorgesehenen **Neuregelungen zu Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen** in den Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie **mit Augenmaß und verantwortungsbewusst** umgesetzt werden. Die große Mehrheit der Beschäftigten geht verantwortungsvoll mit krankheitsbedingten Fehlzeiten um. Wo konkrete Hinweise auf einen **Missbrauch** bestehen, soll und muss diesem aber **entschlossen** und mit den verfügbaren Mitteln **begegnet** werden. Auch hierfür werden wir uns gemeinsam einsetzen und die Betriebsparteien darin unterstützen. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Gründe für überdurchschnittlich **hohe Krankenstände** zu ermitteln und in der Folge zielgerichtet zu **reduzieren.** Damit werden wir die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig fördern.

Dafür braucht es Lösungen, die **ohne zusätzliche Bürokratie** auskommen und **kein Klima gegenseitigen Misstrauens** erzeugen. Pauschale Verdächtigungen sind ebenso wenig zielführend wie ein Verzicht auf einen verantwortungsvollen, aber klaren Umgang mit auffälligen Fehlzeiten. Entscheidend sind nachvollziehbare Verfahren, ein frühzeitiger und respektvoller Dialog sowie eine Betrachtung der jeweiligen betrieblichen und persönlichen Umstände. Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte tragen jeweils Verantwortung dafür, dass Arbeitsunfähigkeit ernst genommen, Gesundheit geschützt und bestehende Regelungen nicht missbraucht werden – und die jeweils passenden, entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden.

Unsere **gemeinsame Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten 4.0 in der Chemie-Branche“** bildet ein wichtiges Leitbild für unsere Aktivitäten in diesem Themenfeld. IGBCE und BAVC werben gemeinsam für ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement und unterstützen dessen Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Gesundheitsmanagement muss **Eigenverantwortung**, **Prävention**, **gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen**, **medizinische Betreuung** und die **Unterstützung erkrankter Beschäftigter** sinnvoll miteinander verbinden.

Die in den Unternehmen vorhandenen **Ressourcen für Prävention und medizinische Betreuung** wollen wir, wo immer dies möglich ist, **gezielt** zur Unterstützung der Beschäftigten und zur Reduzierung von Fehlzeiten **einsetzen**. Gemeinsam mit den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten der Branche, der Berufsgenossenschaft BG RCI, der Rentenversicherung und weiteren relevanten Institutionen und Beteiligten wollen wir unsere **Initiative neu aufsetzen** und ihre Wirkung für die Beschäftigten und deren Gesundheit weiter verbessern. Ein möglicher Ansatz ist der Aufbau regionaler Netzwerke für betriebliches Gesundheitsmanagement. Durch eine engere Zusammenarbeit können Erfahrungen, Kompetenzen und Angebote gebündelt und insbesondere auch für Unternehmen nutzbar gemacht werden, die nicht über umfassende eigene Strukturen verfügen.

Ein besonderer Schwerpunkt muss auf der **Prävention** liegen. Wir wollen das Wissen über gesundheitliche Zusammenhänge stärken und Anreize für gesundheitsbewusstes Verhalten schaffen. Dazu gehört auch, die **Kosten der gesundheitlichen Versorgung** und die betrieblichen sowie gesellschaftlichen **Folgen hoher Fehlzeiten** transparent zu machen. Transparenz soll dabei nicht individueller Schuldzuweisung dienen, sondern ein gemeinsames Verständnis dafür fördern, dass Prävention und Gesundheitsschutz für Beschäftigte, Unternehmen und Sozialversicherung von großer Bedeutung sind. Gesundheitsbewusstes Verhalten muss durch geeignete, auch betriebliche Angebote unterstützt werden und mit gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen einhergehen.

Die Sozialpartner können diese Aufgaben jedoch nicht allein bewältigen. Zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten brauchen die Betriebe **bessere politische und rechtliche Rahmenbedingungen**. Dazu gehören Maßnahmen, die eine ausreichende Zahl von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten sicherstellen. **Betriebsärztliche Betreuung** ist ein wesentlicher Bestandteil von Prävention, Arbeitsschutz und betrieblicher Wiedereingliederung.

Fehlende Kapazitäten dürfen nicht dazu führen, dass notwendige Beratung, Vorsorge und Betreuung verzögert oder nicht angeboten werden können.

Erforderlich ist außerdem ein **schnellerer Zugang zur medizinischen Versorgung**, **insbesondere zur psychotherapeutischen Behandlung**. Die steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen und die damit verbundenen Ausfallzeiten zeigen den Handlungsbedarf. Beschäftigte müssen zeitnah die erforderliche Unterstützung erhalten können. Lange Wartezeiten können Erkrankungen verfestigen, die Rückkehr in das Arbeitsleben erschweren und zusätzliche Belastungen für die Betroffenen, die Belegschaften und die sozialen Sicherungssysteme verursachen.

Darüber hinaus wollen wir die **betriebliche Gesundheitsförderung stärken**. Der **steuerliche Freibetrag** für entsprechende Leistungen, der derzeit maximal 600 Euro pro Jahr und Beschäftigten beträgt, sollte erhöht und künftig dynamisiert werden. Damit würden Unternehmen und Beschäftigte bei der Umsetzung wirksamer Präventions- und Gesundheitsangebote besser unterstützt. Eine Dynamisierung stellt sicher, dass der Förderrahmen nicht durch Inflation in der Zukunft schrittweise an Wirkung verliert. Die **Förderung** muss zugleich so ausgestaltet sein, dass sie in der betrieblichen Praxis **einfach, rechtssicher** und ohne unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand genutzt werden kann.

Die Einführung einer **Teil-Arbeitsunfähigkeit** kann bei bestimmten Erkrankungen ein hilfreicher Baustein sein, um Beschäftigte schrittweise und früher wieder in das Arbeitsleben zu integrieren. Ob dieses Instrument geeignet ist, hängt jedoch von der Erkrankung, dem individuellen Leistungsvermögen, der konkreten Tätigkeit und den betrieblichen Möglichkeiten ab. Nicht alle Arbeitsplätze lassen sich entsprechend anpassen, und nicht in allen Betrieben kann eine teilweise Arbeitsaufnahme sinnvoll organisiert werden. Eine Teil-Arbeitsunfähigkeit sollte deshalb **nur nach dem Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit** zur Anwendung kommen. Weder Beschäftigte noch Unternehmen dürfen zur Nutzung dieses Instruments verpflichtet werden. Eine Umsetzung kommt nur infrage, wenn sie von beiden Seiten getragen wird, medizinisch angemessen ist und unter den konkreten Bedingungen des Arbeitsplatzes verantwortungsvoll gestaltet werden kann. So kann das Instrument in ausgewählten Bereichen sicher die Rückkehr unterstützen, ohne Beschäftigte gesundheitlich zu überfordern oder Betriebe vor praktisch nicht erfüllbare Anforderungen zu stellen.

Schließlich müssen die Regelungen zum **betrieblichen Eingliederungsmanagement** unter Berücksichtigung aller Interessen **rechtssicherer** gestaltet werden. Bestehende Unzulänglichkeiten und Unsicherheiten in den gesetzlichen Regelungen sind zu beseitigen. Beschäftigte brauchen ein transparentes und vertrauenswürdiges Verfahren, das ihre Rückkehr unterstützt und ihre berechtigten Schutzinteressen wahrt. Unternehmen benötigen zugleich Klarheit bei Zuständigkeiten, Verfahrensschritten und rechtlichen Folgen. Rechtssicherheit kann die Akzeptanz des Eingliederungsmanagements stärken und so bessere Voraussetzungen für tragfähige Lösungen schaffen.

8. Job-Übergänge in der Transformation fördern

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Transformation gestalten: Perspektiven eröffnen, Arbeitslosigkeit vermeiden, Fachkräfte sichern**
- **Leistungsfähiges „Von-Arbeit-in-Arbeit"-System schaffen, u.a. durch bessere Vernetzung der Akteure**
- **Erprobungsphase für Job-to-Job Wechsel ermöglichen**
- **Qualifizierungsgeld stärken: einfacher, flexibler, praxistauglicher**

Die **Transformation** der chemisch-pharmazeutischen Industrie verändert Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsstrukturen. In manchen Unternehmen werden dabei auch weitere **Personalanpassungen notwendig** sein. Gemeinsames Ziel von IGBCE und BAVC ist es, betroffenen Beschäftigten frühzeitig neue **berufliche Perspektiven** zu **eröffnen**, vorhandene **Fachkräftepotenziale** zu **sichern** und **Arbeitslosigkeit** nach Möglichkeit zu **vermeiden**. Dafür müssen Unternehmen, Sozialpartner und öffentliche Arbeitsmarktakteure enger und verbindlicher zusammenarbeiten.

Deutschland braucht ein bundesweit leistungsfähiges „**Von-Arbeit-in-Arbeit**"-System. Beschäftigte, deren Arbeitsplätze von Restrukturierung oder Transformation betroffen sind, sollten **möglichst unmittelbar in eine neue Beschäftigung** wechseln können. Unterstützung darf deshalb nicht erst einsetzen, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet und Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist. **Beratung, Qualifizierung und Vermittlung** müssen **frühzeitig** beginnen, möglichst schon während laufender Restrukturierungsprozesse. So können berufliche Perspektiven rechtzeitig entwickelt, Übergänge besser vorbereitet und Zeiten ohne Beschäftigung vermieden werden. Dabei müssen die berechtigten Interessen der Beschäftigten ebenso gewahrt werden wie die Vertraulichkeit betrieblicher Planungen. Regionale Arbeitsmarkt-Drehscheiben, Transfergesellschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen und Sozialpartner müssen dafür **besser** miteinander **verzahnt** werden. Die vorhandenen Instrumente und Kompetenzen sind bislang noch zu häufig voneinander getrennt.

Regionale Strukturen sollten zugleich mit **branchenspezifischen Netzwerken** verbunden werden. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie kann insbesondere der **Fachkräfteradar Chemie** dazu beitragen, von Restrukturierung betroffene Beschäftigte mit Unternehmen zusammenzubringen, die nach Fachkräften suchen. Eine Verknüpfung solcher Brancheninstrumente mit den Arbeitsmarkt-Drehscheiben erleichtert es, offene Stellen und verfügbare Kompetenzen zusammenzubringen. Dafür sollte auch das neue Format „**Transformation gestalten: Regionale Netzwerke und Kooperationen**" der Nationalen Weiterbildungsstrategie genutzt werden. Ziel ist keine neue Parallelstruktur, sondern eine bessere Zusammenarbeit der bereits vorhandenen Akteure und Angebote.

Damit direkte Übergänge tatsächlich gelingen, müssen **rechtssichere Job-to-Job-Wechsel** erleichtert werden. Beschäftigte sollten vor einer endgültigen Entscheidung die Möglichkeit erhalten, einen potenziellen neuen Arbeitgeber, die vorgesehene Tätigkeit und das betriebliche

Umfeld praktisch kennenzulernen. Gleichzeitig kann das aufnehmende Unternehmen prüfen, ob die vorhandenen Qualifikationen und die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes zusammenpassen. Eine **zeitlich begrenzte Erprobungsphase** verringert die Risiken des Wechsels für beide Seiten und kann die Bereitschaft erhöhen, neue berufliche Wege einzuschlagen. Hierfür sollten Erprobungsphasen von bis zu sechs Wochen geschaffen werden. Während dieser Zeit müssen **Status, Verantwortlichkeiten und Rückkehrmöglichkeiten eindeutig geregelt** sein. Die Erprobung darf weder zu einem Verlust bestehender Rechte noch zu einer Umgehung regulärer Beschäftigung führen. Sie soll vielmehr einen geschützten Übergang ermöglichen, der von den beteiligten Beschäftigten und Unternehmen getragen wird und bei erfolgreichem Verlauf unmittelbar in ein neues Arbeitsverhältnis münden kann. Die Finanzierung solcher Erprobungsphasen soll durch die beteiligten Unternehmen erfolgen. Die **Arbeitslosenversicherung** wird so **nicht belastet**. Ein solcher Ansatz verbindet soziale Sicherheit für die Beschäftigten mit einem praktischen Instrument der Fachkräftesicherung und entlastet die sozialen Sicherungssysteme durch die Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Qualifizierung ist ein weiterer wichtiger Baustein, um Beschäftigung in der Transformation zu sichern. Das **Qualifizierungsgeld** sollte deshalb als Instrument zur Fachkräftesicherung im Strukturwandel gestärkt werden. Es kann Unternehmen dabei unterstützen, Beschäftigte für veränderte Tätigkeiten und neue Anforderungen zu qualifizieren, anstatt Arbeitsplätze abzubauen und später auf dem Arbeitsmarkt nach neuen Fachkräften suchen zu müssen. Den Beschäftigten eröffnet es die Chance, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Damit das Qualifizierungsgeld diese Wirkung entfalten kann, muss es **einfacher, flexibler und praxistauglicher ausgestaltet** werden. Unternehmen und Beschäftigte brauchen nachvollziehbare Voraussetzungen, verlässliche Entscheidungen und Verfahren, die mit den betrieblichen Abläufen vereinbar sind. Die Förderung sollte sich stärker an konkreten Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektiven orientieren. Entscheidend muss sein, ob eine Maßnahme dazu beiträgt, Beschäftigung im Unternehmen zu sichern, einen Wechsel in eine neue Tätigkeit zu ermöglichen oder die Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu verbessern. Qualifizierung muss daher vom tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten und Unternehmen ausgehen. Eine **stärkere Wirkungsorientierung** erhöht die Akzeptanz des Instruments und stellt sicher, dass öffentliche Mittel zielgerichtet eingesetzt werden.

9. Duale Ausbildung stabilisieren

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Ausbildungsstrukturen stabilisieren, Kapazitäten besser nutzen**
- **Programme für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf von Sozialversicherungsbeiträgen befreien**

- **Sonderabschreibungen für Investitionen in Ausbildungsstrukturen ermöglichen, Förderprogramme zur Verbundausbildung bündeln, Programme der „Zweiten Chance“ stärker betrieblich ausrichten**
- **Berufsschulen modernisieren, Versorgung in der Fläche sicherstellen**
- **Neuordnung von Aus- und Fortbildungsordnungen beschleunigen**

Eine leistungsfähige duale Ausbildung ist eine zentrale Voraussetzung für die Zukunft der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Sie eröffnet jungen Menschen verlässliche berufliche Perspektiven und sichert den Unternehmen die Fachkräfte, die sie für Transformation, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit benötigen. Angesichts der wirtschaftlichen Situation der Branche und der Lage am Ausbildungsmarkt ist es unser Ziel, **Ausbildungsstrukturen** grundsätzlich zu **stabilisieren** und vorhandene **Kapazitäten besser** zu **nutzen**. IGBCE und BAVC wollen hierzu eigene Beiträge leisten und schlagen zudem gezielte Verbesserungen der Rahmenbedingungen vor.

Die Chemie-Sozialpartner engagieren sich seit Langem für Jugendliche, die beim Übergang von der Schule in Ausbildung oder Qualifizierung zusätzliche Unterstützung benötigen. Programme wie die **Start-Angebote** der Branche fördern berufliche Orientierung, Ausbildungsreife und persönliche Entwicklung. Solche **von den Sozialpartnern getragene Programme** sollten **von Sozialversicherungsbeiträgen befreit** werden. Dadurch würden betriebliche Angebote gestärkt. Wir wollen diese Programme weiter nutzen, um auch jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf eine realistische Chance auf Ausbildung und Beschäftigung zu eröffnen.

Zur Stabilisierung der Ausbildungsstrukturen muss die Politik **Investitionen in** Ausbildungsplätze und die dazugehörige Infrastruktur verlässlich unterstützen. Unternehmen, die in **Ausbildungszentren, Labore, Werkstätten oder digitale Lernangebote** investieren, sollten von zeitlich befristeten **Sonderabschreibungen** profitieren. Dieses Instrument ist zielgerichteter und unbürokratischer als Ausbildungsprämien oder Förderprogramme, die häufig mit starren Kriterien und hohem Verwaltungsaufwand verbunden sind. Sonderabschreibungen setzen unmittelbar bei den Investitionen der Unternehmen an und schaffen einen wirksamen Anreiz, Ausbildungskapazitäten zu erhalten und zu modernisieren.

Eine stärkere **Verbundausbildung** kann zusätzlich helfen, vorhandene **Strukturen besser auszulasten**. Größere Ausbildungsunternehmen können ihre Infrastruktur für weitere Betriebe öffnen. Kleinere Unternehmen erhalten dadurch die Möglichkeit auszubilden, auch wenn sie nicht sämtliche Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können. Bund und Länder sollten ihre **Förderprogramme zur Verbundausbildung bündeln**, den Zugang vereinfachen und die finanzielle Unterstützung attraktiver gestalten. Die Sozialpartner werden ihrerseits dazu beitragen, geeignete Kooperationen anzubahnen und die vorhandenen Ausbildungskapazitäten in der Branche besser miteinander zu vernetzen.

Programme der „Zweiten Chance“ sollten stärker betrieblich ausgerichtet werden. Öffentliche Förderung darf **keine Parallelstrukturen schaffen**, während vorhandene Ausbildungszentren der Wirtschaft nicht ausgelastet sind. Bestehende betriebliche

Einrichtungen bieten Praxisnähe, erfahrenes Ausbildungspersonal und gute Übergänge in Beschäftigung. Ihre Nutzung verbessert daher die Erfolgsaussichten der Teilnehmenden und trägt zugleich zum **Erhalt der Ausbildungsinfrastruktur** bei. Politik, Bundesagentur für Arbeit und Wirtschaft sollten entsprechende Programme gemeinsam so ausgestalten, dass betriebliche Ausbildungskapazitäten systematisch einbezogen werden.

Voraussetzung für erfolgreiche Ausbildung ist außerdem eine gute **Berufsorientierung**. Bund, Länder und Bundesagentur für Arbeit müssen ihre Angebote **stärker koordinieren** und **systematisch mit branchenspezifischen Informations- und Beratungsangeboten verknüpfen**. Die Chemie-Sozialpartner werden ihre Kenntnisse über Berufsbilder, Qualifikationsanforderungen und Karrierewege einbringen. Eine moderne Berufsorientierung muss jungen Menschen die unterschiedlichen **Bildungswege vorurteilsfrei aufzeigen** und insbesondere die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten einer dualen Ausbildung sichtbar machen.

Berufsschulen müssen als gleichwertiger Partner der dualen Ausbildung gestärkt werden und mit der technologischen Entwicklung in den Ausbildungsbetrieben Schritt halten können. Notwendig sind **Investitionen in qualifizierte Lehrkräfte, moderne Gebäude und digitale Ausstattung** sowie eine engere **Zusammenarbeit mit den Betrieben**. Der Beruf der Berufsschullehrkraft muss insbesondere in den MINT-Fächern attraktiver werden. Gute Arbeitsbedingungen, gezielte Nachwuchsförderung, geeignete Möglichkeiten für den Quereinstieg und ein stärkerer Praxisbezug können dazu beitragen. Auch im ländlichen Raum muss eine hochwertige und erreichbare Berufsschulversorgung gesichert bleiben. Dafür sollten auch länderübergreifende **digitale Lernortkooperationen, Blended Learning und hybride Unterrichtsformen** genutzt werden. Der Bund sollte zudem einen verbindlichen Anteil der Mittel aus dem Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ für den Ausbau praxisnaher MINT-Lehramtsstudiengänge für berufsbildende Schulen vorsehen. Ergänzend ist ein gemeinsames Bund-Länder-Programm für MINT-Berufsschullehrkräfte erforderlich, um dem Fachlehrkräftemangel wirksam zu begegnen.

Die Gestaltung und Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe bleibt eine Kernaufgabe der Sozialpartner. IGBCE und BAVC kennen die betriebliche Praxis und die sich verändernden Qualifikationsbedarfe der Branche. Die **Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen** muss daher weiterhin in ihrer Verantwortung liegen. Die hierfür vorgesehenen **Verfahren** müssen allerdings **unbürokratischer und schneller** werden. Das gilt sowohl für die Aktualisierung bestehender Ausbildungsinhalte als auch für die Entwicklung neuer Berufsbilder. Die Sozialpartner sind bereit, diese Verantwortung wahrzunehmen und die Berufsbilder an technologische und wirtschaftliche Veränderungen anzupassen.

Zusätzliche Ausbildungspotenziale liegen bei jungen Menschen, die an ihrem begonnenen Studium zweifeln oder es ohne Abschluss beenden. Unternehmen, Hochschulen und Arbeitsagenturen müssen besser zusammenarbeiten, um **Studienzweifler** frühzeitig über die Chancen einer dualen Ausbildung zu informieren und ihnen konkrete Übergänge anzubieten. Zugleich sollten Bund und Länder die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher

Bildung verbessern. Bereits im Studium erworbene Kompetenzen müssen, soweit sie fachlich gleichwertig sind, auf Ausbildungszeiten angerechnet werden können.

Schließlich schlagen wir eine strategische **Ausbildungspartnerschaft zwischen Bundeswehr und Wirtschaft** vor. Vorhandene Ausbildungskapazitäten in den Betrieben sollten genutzt werden, bevor zusätzliche staatliche Kapazitäten neu aufgebaut werden. Die **Bundeswehr** könnte dadurch **schneller auf Ausbildungsplätze zugreifen**, Investitionen in eigene Infrastruktur begrenzen und ihre Kapazitäten bei kurzfristig steigendem Personalbedarf flexibler ausbauen. Die **Unternehmen** könnten ihre **Ausbildungszentren besser auslasten**, zusätzliche Planungssicherheit gewinnen und den Kontakt zu potenziellen Fachkräften für sicherheits- und verteidigungsrelevante Wertschöpfungsketten stärken. Ein entsprechender Ansatz bietet sich auch für weitere Partner aus dem Bereich der kritischen Infrastruktur an, beispielsweise für Energiewirtschaft, Feuerwehr, Technisches Hilfswerk und sicherheitsrelevante Industrie. Die Chemie-Sozialpartner wollen daran mitwirken, geeignete Partnerschaften zu entwickeln und betriebliche Ausbildungskompetenz für gemeinsame Qualifizierungsaufgaben nutzbar zu machen. Voraussetzung sind verlässliche Rahmenbedingungen, klare Verantwortlichkeiten und eine Gestaltung, die den regulären Ausbildungsauftrag der Unternehmen stärkt.

10. KI produktiv und sicher einsetzen

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Potenziale von KI nutzen – Vertrauen, Akzeptanz und Verantwortlichkeit gewährleisten**
- **Kein nationaler Sonderweg bei der Regulierung von KI**

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Sie bietet erhebliche Chancen, um Prozesse zu verbessern, Beschäftigte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, Fachkräfte zu entlasten und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken. Für die chemisch-pharmazeutische Industrie kann der **Einsatz von KI** dazu beitragen, **Innovationen** zu **beschleunigen**, **Produktivität** zu **erhöhen** und anspruchsvolle **Tätigkeiten sicherer** und **effizienter** zu gestalten. Unser gemeinsames Ziel ist es, diese Potenziale zu nutzen und gleichzeitig Vertrauen, Akzeptanz und klare Verantwortlichkeiten beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Aus Sicht der Chemie-Sozialpartner braucht es hierfür einen verlässlichen und praxistauglichen europäischen Rechtsrahmen. Deutschland sollte beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz **keinen nationalen Sonderweg** einschlagen. Die europäischen Regelungen müssen so angewendet und gegebenenfalls durch nationale Rahmensetzungen begleitet werden, dass **zusätzliche Bürokratie und unnötige Belastungen für Unternehmen und Beschäftigte vermieden** werden. Entscheidend ist eine rechtssichere und praktikable Ausgestaltung, die

den europäischen Ansatz wahrt und gleichzeitig ausreichend Spielraum für Innovation und betriebliche Umsetzung lässt.

Dabei setzen wir auf die **Gestaltungskraft von Betriebsparteien und Sozialpartnern**. Die Einführung von KI in Unternehmen betrifft Arbeitsorganisation, Qualifikationen, Datenschutz, Zusammenarbeit und betriebliche Abläufe. Die jeweils beste Lösung kann deshalb häufig nicht durch allgemeine Detailvorgaben des Gesetzgebers vorgegeben werden. Vielmehr sollten die Betriebsparteien und die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit haben, gemeinsam tragfähige und branchengerechte Lösungen zu entwickeln. Gute Regelungen entstehen dort, wo technologische Möglichkeiten, betriebliche Erfordernisse und die Interessen der Beschäftigten zusammengeführt werden.

Für die Regulierung von KI sollte konsequent das **Once-only-Prinzip** gelten. Informationen, die bereits aufgrund anderer rechtlicher Vorgaben vorliegen, sollten nicht mehrfach erhoben, dokumentiert oder nachgewiesen werden müssen. Die Anforderungen aus verschiedenen europäischen und nationalen Regelwerken müssen kohärent aufeinander abgestimmt werden. So lassen sich Transparenz und Rechtssicherheit gewährleisten, ohne zusätzliche Bürokratie zu schaffen.

Besondere Bedeutung hat zudem die **schnelle und praxistaugliche Einführung** von **Anwendungen mit überschaubarem Risiko** („low risk“). Viele KI-gestützte Assistenzsysteme, Copiloten, Analysewerkzeuge oder Software-Updates können Beschäftigte im Arbeitsalltag unmittelbar unterstützen und die Effizienz von Prozessen verbessern. Für solche Anwendungen sollten rechtliche und administrative **Hürden abgebaut** werden, solange bestehende **Schutzrechte** der Beschäftigten **und** die geltenden **Mitbestimmungsrechte** grundsätzlich **gewahrt bleiben**.

Eine zentrale gemeinsame Leitlinie ist für uns das **Prinzip „Human in Control“.** Bei KI-Systemen, die Einfluss auf Beschäftigte, Arbeitsabläufe oder personenbezogene Entscheidungen haben, muss die letztendliche Verantwortung bei Menschen verbleiben. Künstliche Intelligenz soll unterstützen, informieren und entlasten. Sie darf nicht autonom über Beschäftigte entscheiden. Gerade bei personalbezogenen oder arbeitssteuernden Systemen müssen die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und die menschliche Letztverantwortung sichergestellt sein. KI ist ein Werkzeug zur Unterstützung menschlicher Entscheidungen, nicht deren Ersatz.

Wir sehen **keinen Bedarf für** eine zusätzliche **Spezialregulierung des sogenannten algorithmischen Managements**. Für KI-gestützte Systeme der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung besteht bereits ein umfassender europäischer und nationaler Rechtsrahmen. Statt neue Sonderregelungen zu schaffen, sollte der Schwerpunkt darauf liegen, die bestehenden Regelungen verständlich, rechtssicher und praxistauglich anzuwenden. Zusätzliche Regulierung würde das Risiko von Doppelstrukturen, Rechtsunsicherheiten und Innovationshemmnissen erhöhen, ohne zusätzlichen Nutzen für Beschäftigte oder Unternehmen zu schaffen.

Unabhängig davon halten wir eine **frühzeitige und transparente Abstimmung zwischen den Betriebsparteien** für einen wichtigen **Erfolgsfaktor**. Die Einführung von KI gelingt besonders dort, wo Beschäftigte einbezogen, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig erkannt werden und Vertrauen in die eingesetzten Systeme besteht. **Transparenz über Ziele, Funktionsweisen und Auswirkungen** neuer Anwendungen trägt dazu bei, diese Akzeptanz zu schaffen und die praktischen Erfahrungen der Beschäftigten für eine erfolgreiche Umsetzung zu nutzen.

11. Produktivitätsoffensive durch Weiterbildung

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Öffentliche Förderprogramme auf Umsetzungserfolg und tatsächlichen Bedarf von Betrieben und Beschäftigten ausrichten**
- **Bedingungen für modulare Qualifizierungen verbessern**
- **Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen schneller, digitaler und verbindlicher organisieren**

Die Wettbewerbsfähigkeit der chemisch-pharmazeutischen Industrie hängt entscheidend davon ab, wie schnell neue Technologien, digitale Anwendungen und innovative Arbeitsweisen in betriebliche Praxis umgesetzt werden können. Weiterbildung, Qualifizierung und der Einsatz von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz spielen dabei eine Schlüsselrolle. Unser gemeinsames Ziel ist es, **Produktivität, Innovationsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit** gleichermaßen zu **stärken**. Dafür müssen die politischen Rahmenbedingungen stärker an der praktischen Umsetzung in den Betrieben ausgerichtet werden.

Öffentliche **Förderprogramme** müssen konsequent **auf** den **tatsächlichen Umsetzungserfolg ausgerichtet** werden. Bislang werden häufig vor allem technische Investitionen oder formale Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Für die erfolgreiche Transformation von Unternehmen sind jedoch ebenso betriebliche Reorganisation, arbeitsplatznahe Lernkonzepte sowie die Einführung von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz in reale Produktions- und Arbeitsprozesse entscheidend. Diese Maßnahmen müssen daher künftig stärker in den Fokus der Förderung rücken.

Wir schlagen vor, den **Erfolg** von Förderprogrammen stärker **an ihrer tatsächlichen Wirkung** zu **messen**. Entscheidend ist nicht die Zahl der absolvierten Seminarstunden, sondern ob Qualifizierungsmaßnahmen zu einem besseren Transfer von Wissen in die Praxis, zu Produktivitätssteigerungen, zur erfolgreichen Einführung neuer Technologien und zur langfristigen Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten beitragen. **Öffentliche Mittel sollten vorrangig dort eingesetzt werden, wo sie nachweislich Wirkung entfalten**.

Damit Unternehmen und Beschäftigte schneller auf technologische Veränderungen reagieren können, müssen zudem die **Rahmenbedingungen für modulare und anschlussfähige Qualifizierung verbessert** werden. Weiterbildung sollte stärker in Form von Teilqualifikationen, Kompetenzbausteinen und flexibel kombinierbaren Qualifizierungsangeboten ermöglicht werden. Unternehmen können Beschäftigte dadurch gezielt für neue Aufgaben, Anlagen oder Tätigkeiten qualifizieren, ohne jedes Mal umfassende Neuqualifizierungen organisieren zu müssen. Dies erhöht die Geschwindigkeit und Praxistauglichkeit von Weiterbildung erheblich.

Die Chemie-Sozialpartner werden ihr Engagement in der Nationalen Weiterbildungsstrategie fortsetzen. **Weiterbildung** muss aber stärker vom **tatsächlichen Bedarf der Betriebe und Beschäftigten** aus gedacht werden. Die Förderung nach dem Sozialgesetzbuch III sollte deshalb flexibler ausgestaltet werden. Kurze, arbeitsplatznahe Qualifizierungsformate, Teilqualifikationen und Nachqualifizierungen sollten leichter förderfähig sein.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen Beschäftigtengruppen, die bislang unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen. **Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte** benötigen häufig andere Zugänge zu Qualifizierungsangeboten. Niedrigschwellige Beratungsangebote, Mentoringprogramme und arbeitsintegrierte Lernformate sollten deshalb gezielt gestärkt werden. **Weiterbildung** muss **für alle Beschäftigten** erreichbar sein. Nur so können möglichst viele Menschen an den Chancen der Transformation teilhaben.

Zur Fachkräftesicherung gehört darüber hinaus eine **erfolgreiche Integration qualifizierter Zuwanderung** in den Arbeitsmarkt. Deutschland und die chemisch-pharmazeutische Industrie profitieren von Offenheit, internationalem Austausch und der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Wir sind eine weltoffene Branche und ein weltoffenes Land. Fachkräfteeinwanderung kann ihren Beitrag jedoch nur leisten, wenn **Anerkennungsverfahren deutlich schneller, digitaler und verbindlicher** organisiert werden. Gleichzeitig muss die betriebliche Nachqualifizierung stärker unterstützt werden, damit vorhandene **Kompetenzen rasch in Beschäftigung überführt** werden können. Die geplanten Work-and-Stay-Agenturen sind in unseren Augen deshalb ein sinnvoller Ansatz und sollten konsequent umgesetzt werden.

12. Verteidigungsfähigkeit und Fachkräftesicherung integriert denken

Unsere wichtigsten Ziele:

- **Modernisierung des Arbeitssicherstellungsgesetzes**
- **Im Wehrdienst erworbene Kompetenzen systematisch erfassen**

Die sicherheitspolitischen Veränderungen der vergangenen Jahre stellen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Für die chemisch-pharmazeutische Industrie steht

dabei auch die Sicherung von Fachkräften, Qualifikationen und personellen Ressourcen im Mittelpunkt. Verteidigungsfähigkeit ist nicht allein eine Frage militärischer Fähigkeiten. Sie hängt ebenso davon ab, ob Unternehmen, kritische Infrastrukturen und öffentliche Institutionen auch in Krisen- und Ausnahmesituationen über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen. IGBCE und BAVC unterstützen deshalb Reformen, die Verteidigungsfähigkeit und Fachkräftesicherung stärker miteinander verbinden.

Dazu gehört zunächst eine **Modernisierung des Arbeitssicherstellungsgesetzes**. Die bestehenden Regelungen stammen aus einer anderen Arbeits- und Wirtschaftsrealität und sind auf heutige Unternehmensstrukturen nur begrenzt zugeschnitten. Wir schlagen vor, die Verfahren für **Personalvorsorge und Personalsteuerung im Spannungs- und Verteidigungsfall** klarer, digital handhabbar und rechtssicher auszugestalten. Unternehmen und Beschäftigte brauchen verlässliche Orientierung darüber, **welche Anforderungen gelten und welche Verantwortlichkeiten bestehen**.

Gleichzeitig muss mehr **Rechtsklarheit für Unternehmen** geschaffen werden. Betriebe benötigen belastbare Leitlinien dazu, unter welchen Voraussetzungen sie von entsprechenden Regelungen betroffen sind, welche Daten sie erheben und verarbeiten dürfen, wie Unabkömmlichkeitsstellungen vorbereitet werden können und welche Aufgaben insbesondere die Bundesagentur für Arbeit im Krisenfall übernimmt. Rechtssicherheit ist eine notwendige Voraussetzung, damit Vorsorgeplanung rechtzeitig und verantwortungsvoll erfolgen kann.

Für die Vorbereitung auf Krisen- und Verteidigungsfälle müssen außerdem **datenschutzkonforme und praktikable Abfrageverfahren** geschaffen werden. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte mit Funktionen als Reservistinnen und Reservisten, Angehörige von Blaulichtorganisationen sowie weitere Beschäftigte in kritischen Funktionen. Personalvorsorge und Krisenplanung müssen möglich sein, ohne neue Rechtsunsicherheiten für Beschäftigte oder Unternehmen zu schaffen.

Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf der Sicherung von **Fachkräften für kritische Infrastrukturen** liegen. Technische, naturwissenschaftliche und sicherheitsrelevante Berufe gewinnen zunehmend an Bedeutung. Politik und Arbeitsmarktakteure sollten deshalb gezielt Maßnahmen entwickeln, um Ausbildungs- und Qualifizierungskapazitäten in diesen Bereichen zu stärken. Gerade in der chemischen Industrie zeigt sich, dass Verteidigungsfähigkeit und Versorgungssicherheit wesentlich von ausreichend qualifizierten Beschäftigten abhängen.

Im **Wehrdienst erworbene Kompetenzen sollten systematischer erfasst**, beschrieben und für zivile Bildungs- und Berufswege nutzbar gemacht werden. Standardisierte Kompetenzprofile, anschlussfähige Teilqualifikationen und moderne Kompetenznachweise können dazu beitragen, vorhandene Fähigkeiten schneller anzuerkennen und auf Ausbildungen, Fortbildungen oder Branchenzertifikate anzurechnen. Dadurch werden Doppelqualifizierungen vermieden und Übergänge in Beschäftigung erleichtert.

GEMEINSAME VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT DES STANDORTS

Deutschland erlebt tiefgreifende wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Veränderungen. Die Transformation der Industrie, der demografische Wandel, die Digitalisierung, die Fachkräftesicherung sowie die langfristige Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme erfordern jetzt entschlossenes Handeln von allen Akteuren. Die Herausforderungen sind groß. Gleichzeitig verfügt unser Land über starke Unternehmen, gut qualifizierte Beschäftigte, leistungsfähige Institutionen und eine lange Tradition erfolgreicher Sozialpartnerschaft.

Die chemisch-pharmazeutische Industrie hat in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder bewiesen, dass wirtschaftlicher Erfolg, soziale Sicherheit und industrielle Erneuerung gemeinsam erreicht werden können. Die in diesem Papier vorgeschlagenen Reformen folgen genau diesem Verständnis. Sie verbinden Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und soziale Verantwortung, Innovation und Verlässlichkeit.

Unser gemeinsames Anliegen ist ein Staat, der verlässliche Rahmenbedingungen schafft, zugleich aber denjenigen mehr Gestaltungsspielraum einräumt, die Verantwortung für die praktische Umsetzung übernehmen. Sozialpartner, Unternehmen und Beschäftigte müssen Veränderungen nicht nur bewältigen können, sondern sie aktiv mitgestalten dürfen. Dort, wo tragfähige tarifliche und betriebliche Lösungen entstehen, sollten diese genutzt und gestärkt werden.

Die Vorschläge von IGBCE und BAVC verstehen sich deshalb als konstruktiver Beitrag zur politischen und gesellschaftlichen Debatte. Sie beruhen auf den praktischen Erfahrungen einer Branche, die seit Jahrzehnten erfolgreich Sozialpartnerschaft lebt und Wandel gestaltet. Viele der vorgeschlagenen Ansätze bauen auf Lösungen auf, die sich in der betrieblichen und tariflichen Praxis bereits bewährt haben.

Wir sind überzeugt, dass Deutschland eine neue Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs erreichen kann, wenn Investitionen, Innovationen, Qualifizierung und gute Arbeit gemeinsam gefördert werden. Dazu braucht es Mut zur Reform, Vertrauen in die Gestaltungskraft der Sozialpartner und die Bereitschaft, bestehende Strukturen dort weiterzuentwickeln, wo sie den Herausforderungen der Zukunft nicht mehr ausreichend gerecht werden.

IGBCE und BAVC sind bereit, auch künftig gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Unser Ziel ist eine starke Industrie, die hochwertige Beschäftigung schafft, den sozialen Zusammenhalt stärkt und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit behauptet. Die Sozialpartnerschaft der Chemie kann und will dazu einen Beitrag leisten. Nicht als Selbstzweck, sondern als praktisches Modell dafür, wie wirtschaftliche Stärke, soziale Sicherheit und gesellschaftlicher Fortschritt gemeinsam gestaltet werden können.