

## STANDORTPOLITIK

# Bürokratieabbau voranbringen

Die Bundesregierung hat sich selbst eine »Bürokratiebremse« verordnet – und dies zu Recht. Die aus zahlreichen rechtlichen Vorgaben resultierenden Berichts- und Informationspflichten bedeuten für die Unternehmen einen hohen bürokratischen Aufwand und eine zu starke Belastung. Mit dem jüngst beschlossenen »Bürokratieentlastungsgesetz« soll dem entgegengewirkt werden. Das neu verankerte Prinzip des »One in, one out« soll darüber hinaus den Zuwachs an Bürokratie stoppen. Dies sind richtige und notwendige Schritte; weitere müssen jedoch folgen, denn Überregulierung ist ein negativer Standortfaktor, durch den Investitionen und Innovationen gehemmt werden. Nur ein konsequenter Bürokratieabbau hält den Standort Deutschland attraktiv und schafft so die Voraussetzung für Wachstum und Beschäftigung.

*»Nur ein konsequenter Bürokratieabbau hält den Standort Deutschland attraktiv.«*

## Neues »One in, one out«-Prinzip

Mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft muss die tatsächliche Reduzierung bestehender Bürokratie prioritäres Ziel sein. Die seit dem 1. Juli 2015 gültige »One in, one out«-Regel besagt, dass Belastungen, die der Wirtschaft durch neue Regelungen entstehen, durch die Bundesregierung innerhalb eines Jahres an anderer Stelle gleichwertig abgebaut werden müssen. Ausgenommen sind jedoch die bereits vor dem 1. Juli eingeführten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag und damit auch die enorme Bürokratie rund um den Mindestlohn. Zudem sind Gesetze ausgeblendet, die auf die 1:1-Umsetzung von EU-Recht zurückzuführen sind.

Das Grundprinzip, neu entstehenden gesetzlichen Erfüllungsaufwand durch Entlastung an anderer Stelle zu kompensieren, weist in die richtige Richtung. Die bisherigen Erfahrungen beim Bürokratieabbau zeigen jedoch die Notwendigkeit, dass sich die Bundesregierung auch beim Erfüllungsaufwand ein quantifizierbares Abbauziel setzt. Nur so kann der erforderliche Anreiz geschaffen werden, hier Fortschritte zu erzielen. Im nächsten Schritt ist es wichtig, dass die Ankündigungen des im Dezember 2014 vom Kabinett verabschiedeten Eckpunktepapiers zum Bürokratieabbau vollständig umgesetzt werden. Das gilt z.B. für einheitliche Schwellenwerte im Datenschutzrecht, die Standardisierung der Arbeitsentgeltbescheinigungen oder die Verkürzung von Aufbewahrungsfristen.

## BRANCHE

Chemie-Konjunktur:  
Kein Durchbruch in Sicht **2**

## TARIFPOLITIK

Gesetz zur Entgelttransparenz:  
Eingriff in die Tarifautonomie **4**

## ARBEITSMARKT

Zuwanderung als Chance **5**  
Elternzeit und das neue  
Elterngeld Plus **6**  
Mit 65 ist immer seltener Schluss **8**

## CHEMIE-KONJUNKTUR

# Kein Durchbruch in Sicht

Im ersten Halbjahr 2015 konnte die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland die Produktion zwar leicht ausweiten, aber der Umsatz trat wegen sinkender Chemikalienpreise und nur verhaltener Nachfrage aus Europa auf der Stelle. Konjunkturelle Impulse kamen allein aus dem Übersee-Geschäft. Im Inland waren die Erlöse rückläufig. Weiterhin leicht zugelegt hat die Beschäftigung. Allerdings deutet sich ein Auslaufen des Beschäftigungsaufbaus an.

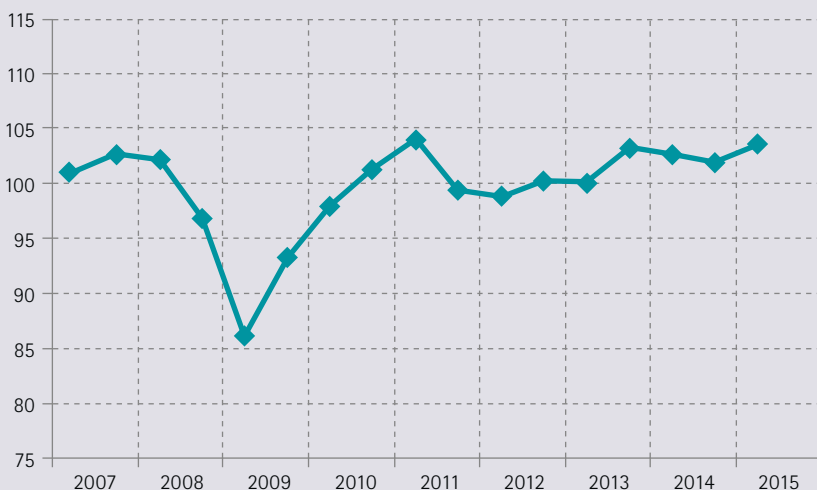
## Produktion und Kapazität

Die Produktion stieg nach vorläufigen Daten im ersten Halbjahr 2015 um 1 Prozent an. Die Auslastung der Kapazitäten hat sich auf durchschnittlich 84,5 Prozent verbessert, gegenüber 83,3 Prozent im Vorjahreszeitraum. Allerdings verläuft das Geschäft für die verschiedenen Chemie-Sparten sehr unterschiedlich. Die Produktionswerte in den Segmenten Fein- und Spezialchemikalien (+4 Prozent), Pharma (+2,5 Prozent) und Anorganische Grundstoffe (+1 Prozent) konnten im Vorjahresvergleich zulegen. Rückgänge verzeichneten hingegen die Herstellung von Polymeren (-1,5 Prozent) und Petrochemikalien (-2 Prozent). Konsumnahe Chemikalien verfehlten das Produktionsniveau des Vorjahres noch deutlicher (-2,5 Prozent).

## Preise und Umsatz

Die Preise für Rohöl lagen im ersten Halbjahr um 46 Prozent niedriger als im Vorjahreszeitraum. Durch die zeitgleiche Abwertung des Euro gegenüber dem Dollar fiel die Kostenentlastung bei den Rohstoffen für die Unternehmen jedoch deutlich geringer aus. Die Preise für Rohbenzin (Naphtha), den bedeutendsten Rohstoff für die deutschen Chemie-Unternehmen, sanken im ersten Halbjahr deshalb nur um 30 Prozent.

### Chemie-Produktion: Nur leichter Zuwachs



Quelle: Statistisches Bundesamt; Produktionsindex Chemie/Pharma; 2010 = 100; saisonbereinigt, Halbjahre

### ANSPRECHPARTNER



Dirk Meyer | Geschäftsführer

Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

[dirk.meyer@bavc.de](mailto:dirk.meyer@bavc.de)

Der hohe Wettbewerbsdruck in der Chemie-Branche zwingt die Unternehmen dazu, die niedrigeren Rohstoffkosten direkt an die Kunden weiterzugeben. Binnen Jahresfrist fielen die Preise für Chemie-Erzeugnisse deshalb um 3,1 Prozent. Erst zur Mitte des Jahres haben sich die Erzeugerpreise wieder leicht verbessert.

In den ersten sechs Monaten legte der Branchenumsatz bei rückläufigen Verkaufspreisen trotz gesteigerter Produktionsmenge nur leicht um ein halbes Prozent auf 96,5 Milliarden Euro zu. Während der Umsatz im Inland aufgrund des negativen Preiseffektes um 1,5 Prozent gesunken ist, konnten die Erlöse im Auslandsgeschäft um 2,5 Prozent gesteigert werden. Hierbei profitierte die Branche von positiven Währungseffekten im Export. Der starke Dollar stützt derzeit die Verkäufe nach Übersee. Der Umsatz nach Nordamerika (+12 Prozent), Asien (+10 Prozent) und Lateinamerika (+15,5 Prozent) legte wechselkursbedingt jeweils zweistellig zu. In Europa war die Entwicklung hingegen rückläufig: In Westeuropa sanken die Umsätze leicht um 0,5 Prozent und im Osteuropa-Geschäft um 1,5 Prozent.

## Beschäftigung

Gegenwärtig beschäftigt die Chemie-Branche nach amtlicher Abgrenzung 447.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit 1 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Dem Vorsorgegedanken folgend haben die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie in den vergangenen Jahren trotz der nur geringen wirtschaftlichen Dynamik kontinuierlich Fachkräfte eingestellt, um für den demografischen Wandel gerüstet zu sein. So wurden seit 2010 mehr als 30.000 Neueinstellungen getätigt.

Da derzeit weder ein konjunktureller Durchbruch im Chemie-Geschäft, noch umfassende Kapazitätsausweitungen absehbar sind, könnte der Beschäftigungsaufbau nun jedoch allmählich auslaufen.

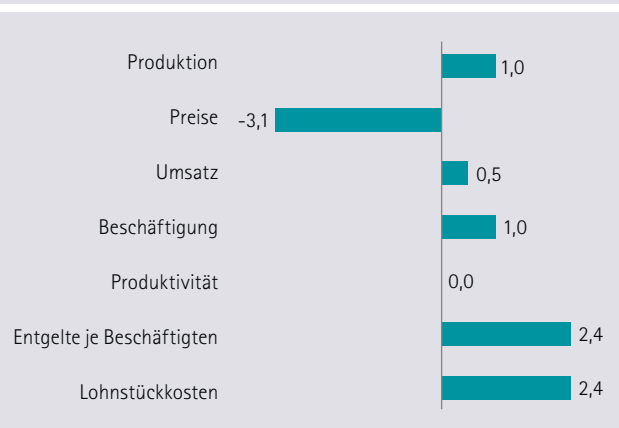
## Kosten und Produktivität

Die Lohnstückkosten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie verharren nach drei Jahren des deutlichen Anstiegs auf hohem Niveau. Sie sind damit weiterhin eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Chemie-Unternehmen im internationalen Vergleich. Während die Entgelte je Beschäftigten im Jahr 2014 um 2,2 Prozent gestiegen waren, sank die Produktivität um 0,8 Prozent. Im Ergebnis stiegen die Lohnstückkosten um 3 Prozent an.

Dieser Trend setzt sich auch im ersten Halbjahr 2015 fort. Bei stagnierender Produktivität sind die Entgelte je Beschäftigten um 2,4 Prozent angewachsen, ebenso die Lohnstückkosten. Neben den im internationalen Vergleich hohen Energiekosten belasten damit die hohen Arbeitskosten die Attraktivität des deutschen Chemie-Standortes.

## Indikatoren der Chemie-Branche

(Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent; erstes Halbjahr 2015)



Quelle: Statistisches Bundesamt, BAVC

## Konjunkturelles Umfeld

Die Chemie-Unternehmen beurteilen die aktuelle Geschäftslage laut jüngster ifo-Umfrage per Saldo überwiegend positiv. Allerdings bleibt ein hohes Maß an Unsicherheit und Skepsis. Die konjunkturellen Risiken belasten die Stimmung und die Geschäftserwartungen für die kommenden sechs Monate.

Danach dürfte sich der leichte Aufwärtstrend in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in den kommenden Monaten fortsetzen. Trotz der allmählichen Erholung in Europa ist jedoch nicht mit einer deutlichen Verbesserung zu rechnen. Die Entwicklung der Chemie-Konjunktur bleibt somit kraftlos, da nachhaltige Impulse von der Weltwirtschaft fehlen.

Es gibt weiterhin eine Reihe von Unsicherheiten, die sich negativ auf den Konjunkturverlauf auswirken können. Nach wie vor bleiben die Risiken im Euro-Raum sowie die Konfliktherde Russland—Ukraine und Nahost bestehen. Hinzu gekommen sind nunmehr Turbulenzen an der chinesischen Börse und die Gefahr einer anhaltenden Abkühlung des Wachstums in China.

## Ausblick

Für das Gesamtjahr erwartet der Verband der Chemischen Industrie (VCI) unverändert ein Produktionsplus von 1,5 Prozent. Die Erzeugerpreise dürften auf Jahressicht um 2 Prozent sinken. Der Umsatz sollte nunmehr leicht um 0,5 Prozent auf 191,8 Milliarden Euro steigen. Aufgrund des schwachen Euros ist dabei von steigenden Erlösen im Auslandsgeschäft (+2 Prozent) auszugehen, die den rückläufigen Umsatz im Inlandsgeschäft (-1 Prozent) überkompensieren.

AUTOR: DIRK MEYER

## GESETZ ZUR ENTGELTTRANSPARENZ

# Eingriff in die Tarifautonomie

Gerade erst ist das umstrittene »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« (Frauenquote) in Kraft getreten, schon nimmt sich Bundesfamilienministerin Schwesig (SPD) eines weiteren Vorhabens zur Gleichstellung von Männern und Frauen an, dem sogenannten Entgelttransparenzgesetz.

Im Koalitionsvertrag wurden Maßnahmen vereinbart, um die zwischen Frauen und Männern bestehende Entgeltdifferenz zu beseitigen. Ziel der Maßnahmen soll sein, mehr Transparenz herzustellen, um das Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« zu fördern. Unternehmen ab 500 Beschäftigte sollen verpflichtet werden, im Lagebericht nach dem HGB auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend soll für Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt werden.

Geplant sind außerdem Initiativen zur Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, zu Arbeitsbewertungen, zur Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen sowie zur Erkennung und Überwindung von Mustern struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen. Neben einem Sozialpartnerdialog »Lohngerechtigkeit« wird zudem ein neues Instrument zur Gestaltung von Arbeitsbewertungssystemen geprüft.

## Initiativen der Koalition nicht zielführend

Die Chemie-Arbeitgeber stehen für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ein. Die aktuellen Vorhaben des Ministeriums werden jedoch entschieden abgelehnt, weil sie nicht zielführend sind. Frauen wählen im Gegensatz zu Männern häufiger Berufe und Branchen mit geringerem Entgeltniveau. Um den Anteil der Frauen zum Beispiel in MINT-Berufen zu erhöhen, bedarf es nicht eines neuen Gesetzes mit bürokratischem Ballast, sondern einer guten Berufsorientierung und engagierter Eltern, Lehrer und Unternehmen. Die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen lassen sich verbessern, indem mehr hochwertige und bezahlbare Angebote zur Ganztagsbetreuung von Kindern geschaffen werden, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

## Diskriminierungsfreie Entlohnung durch Tarifverträge

Mit ihren Initiativen unterstellt die Koalition, dass Tarifverträge unterschiedliche Entgelte von Frauen und Männern begünstigen. Die Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen wird so in Frage gestellt und ihre Akzeptanz damit nachhaltig geschwächt.

Zutreffend ist jedoch genau das Gegenteil: Tarifverträge sorgen für eine diskriminierungsfreie Bezahlung, denn die Eingruppierung – und damit die Vergütung – erfolgt personenunabhängig und geschlechtsneutral rein tätigkeitsbezogen. Tarifverträge sind damit ein Garant für die Vermeidung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede.

Mit dem geplanten Gesetz werden nicht nur tarifgebundene Arbeitgeber unter den Generalverdacht der Diskriminierung gestellt. Die Pläne sind auch Ausdruck einer erneuten staatlichen Einflussnahme auf die Entgeltfestsetzung – damit droht nach dem Mindestlohngesetz der nächste Eingriff in die Tarifautonomie.

AUTORIN: KATHARINA MÜLLER

## STANDPUNKT



Margret Suckale  
BAVC-Präsidentin

» Kann ein Gesetz zur Entgelttransparenz Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern wirklich aufheben? Wohl kaum. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich im unterschiedlichen Berufswahlverhalten und dem Verlauf der Erwerbsbiografien. Was dagegen abzusehen ist: Ein solches Gesetz würde mehr Bürokratie für Unternehmen und somit unnötige Kosten verursachen. Und es wäre ein weiterer politischer Eingriff in die tarifliche Lohngestaltung. Die Tarifverträge in der Chemie gewährleisten aber eine faire und nachvollziehbare Entlohnung nach geschlechtsunabhängigen Kriterien. Daher müssten zumindest tarifgebundene Unternehmen auf jeden Fall von einem solchen Gesetz befreit bleiben. «

## FACHKRÄFTESICHERUNG

# Zuwanderung als Chance

Gegenwärtig geht das Statistische Bundesamt aufgrund der hohen Nettozuwanderung nach Deutschland für die Jahre 2014 und 2015 von einem Zuwanderungssaldo von jeweils 500.000 Personen aus. Dies ist der höchste Stand seit 1993. Im Hinblick auf die mittelfristige Entwicklung ist aber eine allmähliche Beruhigung des Wanderungsgeschehens absehbar, so die Statistiker. Der Saldo wird danach innerhalb von sechs Jahren wieder sinken.

Viele junge Menschen kommen derzeit aus EU-Ländern nach Deutschland, die selbst vor einer demografischen Herausforderung stehen. Deshalb sollte verstärkt in Drittstaaten für die Bundesrepublik als Einwanderungsland geworben werden. Dies ist dann besonders wirkungsvoll, wenn administrative Hürden für Menschen, die hier einen Job suchen, gesenkt werden.

## Fachkräfteengpässe überwinden

Aktuell fehlen in Deutschland bereits beruflich und akademisch ausgebildete Fachkräfte, vor allem im Bereich Technik und im Gesundheitswesen. Nur mit Hilfe von Zuwanderern lassen sich diese Engpässe deutlich reduzieren. Migranten stärken den Arbeitsmarkt und schieben so auch das Wachstum hierzulande an. Laut Sachverständigenrat für die Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erhöht sich die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts dauerhaft um bis zu 0,4 Prozentpunkte, wenn die jährliche Zuwanderung um 100.000 Personen gesteigert werden kann.

Vor diesem Hintergrund lohnt es sich besonders, junge Menschen aus dem Ausland zum Studium in Deutschland zu motivieren. Etwa jeder Zweite bleibt nach dem Abschluss hier und sucht sich eine Arbeit. Insofern kann Zuwanderung auch über ein attraktives Hochschulangebot forciert werden.

## Zuwanderung auch aus Drittstaaten

Auch in anderen europäischen Ländern geht der Anteil junger Menschen an der Gesamtbevölkerung zurück. Daher sollten Zuwanderer insbesondere aus Regionen gewonnen werden, die ein hohes Qualifikationsniveau und ein hohes Bevölkerungswachstum haben. Das ist beispielsweise in Süd- und Südostasien der Fall. Einer stärkeren Zuwanderung aus Drittstaaten stehen gegenwärtig noch viele administrative Hürden im Wege. So können beispielsweise Visa-Verfahren sehr viel Zeit in Anspruch nehmen.

Mit einer Reform des Einwanderungsrechts kann man nicht nur solche Schwierigkeiten in den Griff bekommen, sondern noch an einer anderen Stelle nachjustieren: Hochqualifizierten Fachkräften, die in Deutschland besonders benötigt werden, sollte der Zuzug auch ohne konkretes qualifikationsadäquates Stellenangebot ermöglicht werden. Dies könnte helfen, hierzulande die Folgen des demografischen Wandels abzufedern. Ferner lassen sich die Potenziale der in der Bundesrepublik lebenden Flüchtlinge deutlich besser nutzen als bisher. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hat etwa jeder fünfte Asylbewerber einen Hochschulabschluss; etwa jeder dritte bringt einen Abschluss mit, der dem deutscher Facharbeiter entspricht.

AUTORIN: JULIA MURIS



»Make it in Germany« ist ein mehrsprachiges Willkommensportal für internationale Fachkräfte. Es wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie angeboten, informiert zuwanderungsinteressierte Fachkräfte über ihre Karrierechancen und zeigt, wie sie erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können. Arbeitgeber erhalten Tipps bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte.

[www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)





## ELTERNZEIT UND DAS NEUE ELTERNGELD PLUS

# Vielfältige Möglichkeiten

Das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit gilt seit dem 1. Januar 2015. Die Neuregelungen finden nun Anwendung für alle Kinder, die nach dem 1. Juli 2015 geboren wurden. Für diese Kinder stehen sowohl Familien als auch Arbeitgeber vor neuen Herausforderungen. Es gilt, bei der Fülle der Kombinationsmöglichkeiten nicht den Überblick zu verlieren.

Das Elterngeld ist flexibler geworden, individuelle Modelle werden ermöglicht. Zudem werden bessere Lösungen für diejenigen geschaffen, die nach der Geburt des Kindes schneller wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Auch bisher konnten Eltern Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug kombinieren, sie verloren dadurch allerdings einen Teil ihres Elterngeldanspruches.

Nun kann mit dem neuen Elterngeld Plus die Teilzeit besser mit dem Bezug des Elterngeldes kombiniert werden. Eltern, die in Teilzeit arbeiten, können statt für einen Monat Elterngeld für zwei Monate Elterngeld Plus beanspruchen. Der Bezug von Elterngeld und Elterngeld Plus kann zudem kombiniert werden. Auch wird die partnerschaftliche Betreuung des Kindes belohnt: Übernimmt der Partner einen Teil der Kinderbetreuung, wird länger Elterngeld gezahlt.

### Elterngeld

Das bisherige Elterngeld, jetzt auch Basiselterngeld genannt, kann bis zur Vervollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Insgesamt besteht ein Anspruch auf zwölf Monatsbeträge. In der Regel wird das durch die Betreuung ausfallende Einkommen durch das Elterngeld in Höhe von 65 bis 67 Prozent ersetzt. Das Basiselterngeld lohnt sich vor allem, wenn der betreuende Elternteil ganz zu Hause bleibt. Durch Teilzeitarbeit wird der Bezug des Basiselterngelds nicht verlängert. Bleibt der Partner ebenfalls zwei Monate daheim, besteht Anspruch auf Basiselterngeld für zwei weitere Monate, die sogenannten Partnermonate.

### RECHENBEISPIEL ELTERNGELD

Ein Elternteil verdient vor der Geburt 1.600 Euro netto. Das Elterngeld berechnet sich nach dem ausfallenden Nettoeinkommen. Widmet er sich ganz der Betreuung des Kindes, erhält er Basiselterngeld für die Dauer von 12 Monaten in Höhe von 65 Prozent aus 1.600 Euro, somit 1.040 Euro. Insgesamt bezieht er über 12 Monate Elterngeld in Höhe von 12.480 Euro. Arbeitet der betreffende Elternteil Teilzeit und verdient 1.000 Euro netto im Monat, wird das Basiselterngeld nur aus der Differenz in Höhe von 600 Euro gezahlt. Das Elterngeld beträgt 65 Prozent aus 600 Euro, somit 390 Euro. Insgesamt erhält er für 12 Monate dann 4.680 Euro Elterngeld.

## Das neue Elterngeld Plus

Um eine frühere Rückkehr in das Berufsleben attraktiver zu machen, wurde zusätzlich das neue Elterngeld Plus eingeführt. Die Vorteile für die Arbeitgeber liegen trotz der Schwierigkeiten bei der Personalplanung darin, dass sich bei einem früheren Wiedereinstieg der Qualifizierungsverlust verringert und die Bindung zum Unternehmen gefördert wird. Die Neuerung gegenüber dem vorherigen Elterngeld: Eltern, die in Teilzeit arbeiten, können statt für einen Monat Elterngeld nun für zwei Monate Elterngeld Plus beanspruchen. Dabei ersetzt das Elterngeld Plus den Einkommensanteil, der wegen der Teilzeitbeschäftigung wegfällt. Das Elterngeld Plus ist im Volumen begrenzt auf die Höhe des Basiselterngeldes, kann aber doppelt so lange gezahlt werden. Elterngeld Plus kann auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird. Der Arbeitgeber hat zur Überprüfung des Elterngeldanspruches einen Nachweis über die Arbeitszeit zu erteilen. Auch beim Elterngeld Plus wird eine partnerschaftliche Betreuung zusätzlich gefördert: Arbeiten beide Eltern in vier aufeinander folgenden Monaten parallel zwischen 25 und 30 Wochenstunden in Teilzeit, besteht für jeden Elternteil ein Anspruch auf vier weitere Monate Elterngeld Plus (sogenannter Partnerschaftsbonus).

## Geänderte Regelungen zur Elternzeit

Es bleibt bei einer Elternzeit von drei Jahren für jeden Elternteil pro Kind. Davon können nun aber 24 statt bisher 12 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genutzt werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers dazu ist nicht mehr erforderlich. Im Gegenzug wurde die Anmeldefrist entsprechend angepasst. Die Elternzeit muss beim Arbeitgeber sieben Wochen vor Antritt gemeldet werden, wenn sie bis zum dritten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen wird. Für die Zeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes wurde die Anmeldefrist auf 13 Wochen erhöht.

Es bleibt nach wie vor dabei, dass die Eltern sich festlegen müssen, für welche Zeiten innerhalb der ersten beiden Lebensjahre des Kindes Elternzeit genommen werden soll. Der besondere Kündigungsschutz beginnt entsprechend der Ankündigungsfristen bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, zwischen dem dritten Geburtstag und dem achten Geburtstag beginnt er 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Die Elternzeit kann auf maximal drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Dazu ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann der Inanspruchnahme des dritten Zeitabschnittes innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrages aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen, wenn dieser Abschnitt zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

Möchten die Eltern während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Sie gilt aber als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb einer bestimmten Frist widerspricht. Liegt die Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes, muss der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung reagieren. Bei einer Verringerung der Arbeitszeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes beträgt die Frist acht Wochen. Eine Ablehnung des Teilzeitwunsches ist schriftlich zu begründen.

Weitere Informationen zur Elternzeit, ein Elterngeldrechner sowie Ansprechpartner vor Ort gibt es auf den Internetseiten des Bundesfamilienministeriums ([www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)).

**AUTORINNEN:** KRISTINA SAHL, CHRISTIANE DEBLER

## RECHENBEISPIEL ELTERNGELD PLUS

Ein Elternteil verdient vor der Geburt 1.600 Euro netto. Nach der Geburt erzielt er durch Teilzeitarbeit Einkommen in Höhe von 1.000 Euro netto. Das Elterngeld Plus errechnet sich wie das Basiselterngeld aus dem wegfallenden Einkommensanteil und beträgt 65 Prozent aus 600 Euro, somit 390 Euro. Das Elterngeld Plus kann allerdings für insgesamt 24 Monate gezahlt werden. Über diesen verlängerten Zeitraum kann daher Elterngeld Plus in Höhe von 9.360 Euro bezogen werden.

## ANSPRECHPARTNERIN



**Christiane Debler**  
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht,  
Arbeitsmarkt, Personalpolitik

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

## ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER

# Mit 65 ist immer seltener Schluss

Die deutsche Bevölkerung altert. Im Jahr 2030 werden bereits 27 Prozent der Bundesbürger älter als 65 Jahre sein. Weil die Zahl der Jüngeren gleichzeitig sinkt, müssen Ältere dafür gewonnen werden, länger berufstätig zu sein, damit genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Im Jahr 2013 arbeiteten in Deutschland 8,7 Prozent der 65- bis 74-Jährigen. Damit sind hierzulande mittlerweile mehr Angehörige der Generation »65plus« erwerbstätig als im EU-Durchschnitt. Die Quote ist allerdings noch weit entfernt von den europäischen Spitzenreitern. Das zeigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) mit dem Titel »Fachkräfte 65plus – Erwerbstätigkeit im Rentenalter«. Die Analyse räumt zudem mit dem Vorurteil auf, dass Ältere vor allem arbeiten gehen, um der Altersarmut zu entkommen.

**WEITERE INFOS**

Die IW-Studie »Fachkräfte 65plus – Erwerbstätigkeit im Rentenalter« finden Sie auf der Internetseite des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln unter

[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

## Großbritannien und Schweden liegen vorn

Die Einwohner des Vereinigten Königreichs und Schwedens halten dem Arbeitsmarkt besonders lange die Treue: Mit 15,5 beziehungsweise 14,5 Prozent ist der Anteil der 65- bis 74-jährigen Erwerbstätigen so hoch wie sonst nirgendwo in der Europäischen Union. In Deutschland hat der entsprechende Anteil von 5 Prozent im Jahr 2005 auf 8,7 Prozent im Jahr 2013 deutlich zugelegt und liegt mittlerweile über dem EU-Durchschnitt (8,5 Prozent). Damit leisten Ältere einen immer größeren Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland.

## Entscheidungsfaktoren

Verschiedene Faktoren, das zeigt die IW-Studie, beeinflussen die Entscheidung für Arbeit oder Ruhestand maßgeblich. Zum Beispiel das Geschlecht: Vor allem ältere Männer sind erwerbstätig – von ihnen gingen 2012 über 10 Prozent einer Beschäftigung nach, Frauen waren indes nur zu 5,5 Prozent erwerbstätig. Auch der Wohnort ist für die Entscheidung maßgeblich: In Baden-Württemberg waren 10,5 Prozent der Einwohner im Rentenalter erwerbstätig, in Mecklenburg-Vorpommern lediglich 3,6 Prozent.

Eine andere These konnten die IW-Forscher indes widerlegen – nämlich die, dass Altersarmut die Menschen bis ins hohe Alter im Erwerbsleben hält. Im Jahr 2012 waren 24,3 Prozent der 65- bis 74-Jährigen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von über 4.500 Euro erwerbstätig, aber nur 4,9 Prozent derer mit weniger als 1.100 Euro. Die Menschen gehen im höheren Alter also nicht arbeiten, weil ihre Rente nicht reicht, sondern weil sie sehr gute Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven haben.

**AUTORIN:** REBECCA WILHELM

**IMPRESSUM**

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: [www.bavc.de](http://www.bavc.de)  
 Kontakt: [info@bavc.de](mailto:info@bavc.de) | [www.twitter.com/BAVChemie](https://www.twitter.com/BAVChemie). Verantwortlich: Dr. Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Dirk Meyer, Christopher A. Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter [www.bavc.de](http://www.bavc.de) oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.