

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Wachsende Bedeutung

In der Geschichte der industriellen Produktion hat das Handlungsfeld Gesundheit eine eindrucksvolle Karriere gemacht. War ein aktiver Arbeits- und Gesundheitsschutz zu Beginn der Industrialisierung noch ein Fremdwort, so rückte im Verlauf des 20. Jahrhunderts besonders der Präventionsgedanke in den Mittelpunkt – mit großem Erfolg: Durch eine systematische Anpassung der Produktionsstätten und -bedingungen konnte die Zahl der Arbeitsunfälle nachhaltig reduziert werden, in der chemischen Industrie um über 80 Prozent seit 1970. Heute gewinnt zudem die individuelle Gesundheit der Mitarbeiter kontinuierlich an Bedeutung für die betriebliche Personalpolitik.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren

Getrieben wird diese Entwicklung einerseits durch die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Angesichts eines steigenden Renteneintrittsalters liegt es im Interesse eines jeden Mitarbeiters, seine persönliche Leistungsfähigkeit zu fördern und langfristig zu erhalten.

Auf Seiten des Arbeitgebers spielen neben der Fürsorgepflicht für den Arbeitnehmer selbstverständlich auch betriebswirtschaftliche Faktoren eine Rolle: Gesündere Mitarbeiter fehlen seltener und sichern so die Produktivität des Unternehmens. Auch lässt sich ein möglicher Fachkräftemangel durch langfristig leistungsfähige Mitarbeiter zumindest abmildern.

Gesundheit im Fokus der Sozialpartner

Viele Unternehmen bauen daher ihr Angebot in diesem Bereich weiter aus. Auch die Chemie-Sozialpartner IG BCE und BAVC nehmen die Gesundheit der Beschäftigten verstärkt in den Fokus, etwa mit einer tariflich vereinbarten Option für einen Schutz gegen Berufsunfähigkeit sowie durch die gemeinsame Initiative »Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche« (siehe auch Seite 5).

Der Trend ist eindeutig: Je mehr der demografische Wandel Gesellschaft und Betriebe durchdringt, desto wichtiger wird das Thema Gesundheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

*»Gesündere Mitarbeiter
fehlen seltener und sichern
so die Produktivität
des Unternehmens.«*

SOZIALPOLITIK

»Rente mit 63«:
Fehlansätze zeigen Wirkung **2**

BRANCHE

Wandel in der Altersstruktur **4**
Gesundheitsmanagement
im Mittelstand **5**

NACHHALTIGKEIT

Chemie³:
Status quo und Ausblick **6**

BILDUNG

BAVC-Ausbildertagung 2015 **8**



EIN JAHR »RENTE MIT 63«

Fehlanreize zeigen Wirkung

Zum 1. Juli 2014 wurde die »Rente mit 63« als Bestandteil des Rentenpakets der großen Koalition eingeführt. Seitdem ist ein abschlagsfreier Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren bereits mit 63 Jahren möglich. Mit der Neuregelung wurde der Zugang zu der so genannten Rente für besonders langjährig Versicherte vom 65. auf das 63. Lebensjahr vorverlegt und erleichtert: Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Kindererziehung werden nun in größerem Umfang berücksichtigt.

Auf die drohenden negativen Folgen der Reform hatte der BAVC ebenso wie viele andere Organisationen frühzeitig hingewiesen. Ein Jahr nach der Einführung bietet sich Gelegenheit für eine erste Bilanz. Aktuelle Zahlen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) zeigen, in welchem Umfang die Möglichkeit des früheren abschlagsfreien Renteneintritts seit der Einführung genutzt wurde. Zudem legte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anlässlich des Jahrestags einen Bericht vor, der Informationen zu der Betroffenheit der Betriebe und deren Anpassungsstrategien liefert.

136.000-mal »Rente mit 63« in einem Halbjahr

Die Beschäftigung Älterer nahm in den letzten Jahren zunächst stetig zu. Seit Einführung der »Rente mit 63« schwächt sich diese Entwicklung nun jedoch trotz weiterhin guter Arbeitsmarktlage deutlich ab. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 63 Jahren ist von Juni 2014 bis Mai 2015 erstmals seit langem wieder gesunken; sie ging um deutliche 7 Prozent zurück.

Die Daten der DRV zeigen, dass die Zahl der Zugänge in die Altersrente 2014 insgesamt stark angestiegen ist. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte nahmen im letzten Jahr rund 151.000 Menschen in Anspruch (135.000 mehr als 2013). 136.000 von ihnen gingen im zweiten Halbjahr, nachdem das Zugangsalter auf 63 Jahre abgesenkt wurde. Mehr als zwei Drittel dieser Neurentner waren Männer.

Betriebe erheblich belastet

Entsprechend deutlich sind die Auswirkungen auf die Betriebe: Laut IAB-Erhebung sind im Sektor Chemie, Kunststoff, Glas und Baustoffe mit 26,2 Prozent überdurchschnittlich viele Betriebe betroffen. 1,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schieden dem IAB zufolge in diesem Wirtschaftsbereich aufgrund der »Rente mit 63« aus.

Die Betriebe reagieren mit unterschiedlichen Maßnahmen auf das Ausscheiden der Mitarbeiter. Knapp über die Hälfte der Betriebe stellt neue Mitarbeiter ein. 30 Prozent nehmen interne Umstrukturierungen vor. Etwa ein Viertel versucht, Mitarbeiter durch Vergünstigungen länger im Betrieb zu halten. Nur ein kleiner Teil nutzt das frühere Ausscheiden dazu, Personal abzubauen. Welche Maßnahme getroffen wird, hängt laut IAB auch von branchenspezifischen Gegebenheiten ab. In Branchen mit hochqualifizierten und -spezialisierten Arbeitnehmern oder steigender Nachfrage nach Fachkräften ist die Personalsuche schwierig. Dort ist das Interesse besonders hoch, ältere Mitarbeiter zu halten.

Positive Entwicklung ausgebremst

Die hohe Zahl der Neuzugänge bei der abschlagsfreien Rente im zweiten Halbjahr 2014 ist alarmierend. Wie befürchtet wurde die jahrelang positive Entwicklung bei der Beschäftigung Älterer durch die »Rente mit 63« stark gebremst. Der in der chemischen Industrie tarifpolitisch eingeleitete, dringend notwendige Mentalitätswandel hin zu einer längeren Lebensarbeitszeit ist durch die falschen arbeitsmarktpolitischen Anreize der Reform gefährdet. Bereits jetzt gaben gegenüber dem IAB viele Betriebe der Branche an, von der »Rente mit 63« negativ betroffen zu sein. Die beschäftigungspolitischen Erfolge der Vergangenheit, insbesondere in der Altersgruppe 60plus, werden konterkariert.

Die hohen Kosten des Rentenpakets werden zudem in Zukunft dazu führen, dass die Beitragssätze steigen und das Rentenniveau sinkt. Gerade in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels ist diese Entwicklung bedenklich. Zugleich haben sich die Befürchtungen bestätigt, dass vor allem gut ausgebildete Männer mit ohnehin vergleichsweise hohen Rentenansprüchen von der »Rente mit 63« profitieren. Statt wenigen Jahrgängen pauschal einen früheren Rentenzugang zu ermöglichen, wären zielgenaue, auf die jeweilige Situation abgestimmte Maßnahmen erforderlich, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die nun vorliegenden Daten bestätigen, dass die Politik eine Chance zur Vorsorge für die demografische Herausforderung vertan hat.

AUTOREN: KRISTINA SAHL, LUTZ MÜHL | FOTO: FOTOLIA

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Der demografische Wandel ist schon längst in den Betrieben angekommen. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, qualifizierten Nachwuchs für sich zu gewinnen. Ihnen droht ein Mangel an Fachkräften. Die »Rente mit 63« setzt hier ein falsches Zeichen und verschärft diese Entwicklung. Dabei lässt sich der Wandel positiv gestalten, wenn Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik die richtigen Anreize setzen, um längeres und flexibleres Arbeiten zu fördern. «

Zugänge in Altersrenten

Altersrenten...	2014	2013	Veränderung
wegen Arbeitslosigkeit/ nach Altersteilzeitarbeit	57.200	66.700	-14,2 %
für langjährig Versicherte	86.100	114.000	-24,5 %
für besonders langjährig Versicherte (»Rente mit 63«)	151.200	16.200	+833,3 %
Regelaltersrente	371.300	274.100	+35,5 %
Altersrenten insgesamt	823.600	648.300	+27,1 %

Quelle: Deutsche Rentenversicherung – Rentenzugang 2014 und 2013 (Auswahl), BAVC-Berechnungen

ALTERNDE BELEGSCHAFTEN

Wandel in der Altersstruktur

Das Durchschnittsalter in der Chemie-Branche liegt mittlerweile bei 42,9 Jahren. Noch im Jahr 2000 betrug dieser Wert 40,1 Jahre. Besonders anschaulich wird das Phänomen der alternden Belegschaften, wenn man die Veränderungen zwischen den Altersklassen betrachtet.

Mittlerweile sind 6 Prozent der Chemie-Beschäftigten 60 Jahre oder älter, während der Anteil der unter 25-Jährigen bei 7,8 Prozent liegt. Wie stark sich die Altersverteilung bereits gewandelt hat, zeigt sich insbesondere in der Relation der Altersklassen »25 bis 39 Jahre« und »50 bis 59 Jahre«. Mit 29,5 bzw. 27,9 Prozent liegen beide Altersgruppen heute nahezu gleichauf. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 war der Anteil der »jüngeren« gegenüber den »älteren« Beschäftigten mit 41,5 zu 19,7 Prozent noch sehr viel stärker ausgeprägt.

Demografiefeste Tarif- und Personalpolitik

Übertragen auf die Betriebsebene stellen sich folgende Leitfragen: Wie homogen ist die Zusammensetzung der Belegschaft bezüglich der Altersgruppen im Unternehmen? Wie wird sich die Altersverteilung in den nächsten 5 bis 10 Jahren entwickeln? Welche Besonderheiten in der Altersstruktur weisen einzelne Abteilungen, Bereiche oder Berufsgruppen auf? Und vor allem: Wie lassen sich die personalpolitischen Herausforderungen meistern?

Der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« in der Chemie-Branche schafft hier einen Rahmen für die konkrete betriebliche Ausgestaltung. Gemeinsame Intention der Sozialpartner ist es, eine vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen, um so auch in Zukunft eine qualifizierte und produktive Fachkräftebasis zu sichern.

Dabei sind die Handlungsfelder vielfältig: Es geht um Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildung und lebenslanges Lernen, einen systematischen Wissenstransfer, die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, Rekrutierung und Mitarbeiterbindung. Und es geht um einen notwendigen Kultur- und Bewusstseinswandel im Hinblick auf Altern und Alter – in der Gesellschaft wie auch in der Arbeitswelt.

AUTOR: DIRK MEYER

DATEN UND FAKTEN

7,8 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre

29,5 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 25 bis 39 Jahre alt

28,7 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 40 bis 49 Jahre alt

27,9 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 50 bis 59 Jahre alt

6 Prozent

der Chemie-Beschäftigten sind 60 Jahre und älter

Altersstruktur der Chemie-Branche 2000 / 2014

Verteilung nach Altersklassen in Prozent



Quelle: BAVC, Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 31.12.)

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Angebot für Mittelständler

Gesunde, motivierte und leistungsfähige Beschäftigte sind eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg der chemischen Industrie. Im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen wollen IG BCE und BAVC im Rahmen ihrer gemeinsamen Sozialpartner-Initiative »Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche« deshalb Impulse zur Sicherung und Förderung der Gesundheit auf betrieblicher Ebene geben.

Branchenleitbild Gesundheitsmanagement

Um diese Zielsetzung zu erreichen, bieten die Chemie-Sozialpartner verschiedene Unterstützungsleistungen, Handlungsempfehlungen und Veranstaltungsformate an. Diese dienen der Weiterentwicklung des Gesundheitsengagements in der betrieblichen Praxis. Ein solcher Umsetzungsbaustein ist das gemeinsam entwickelte Leitbild »Erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement«. Das Leitbild soll den Betriebsparteien vor Ort als Orientierungs- und Diskussionsgrundlage für die Ausgestaltung beziehungsweise Fortentwicklung der eigenen Gesundheitsaktivitäten dienen.

Praktiker-Tagung »BGM im Mittelstand«

Als weiteres Element zur Umsetzung der Sozialpartner-Initiative laden IG BCE und BAVC nun zur Praktiker-Tagung »Betriebliches Gesundheitsmanagement im Mittelstand« nach Wiesbaden ein. Im Rahmen dieser Tagung am 29. September 2015 informieren die Sozialpartner über den Aufbau eines leistungsstarken und effizienten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Der Fokus liegt dabei besonders auf der Umsetzung in kleinen und mittleren Unternehmen.

Ziel der Veranstaltung ist es, durch einen praxisorientierten Ansatz Wege aufzuzeigen, wie ein auf das eigene Unternehmen und die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittenes Gesundheitsmanagement etabliert werden kann. Gute Beispiele aus der Praxis und BGM-Experten veranschaulichen, wie Gesundheitsmanagement im Mittelstand erfolgreich umgesetzt werden kann.

AUTOR: DIRK MEYER

BRANCHENLEITBILD

Das Branchenleitbild »Erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement im gemeinsamen Verständnis der Chemie-Sozialpartner« finden Sie hier

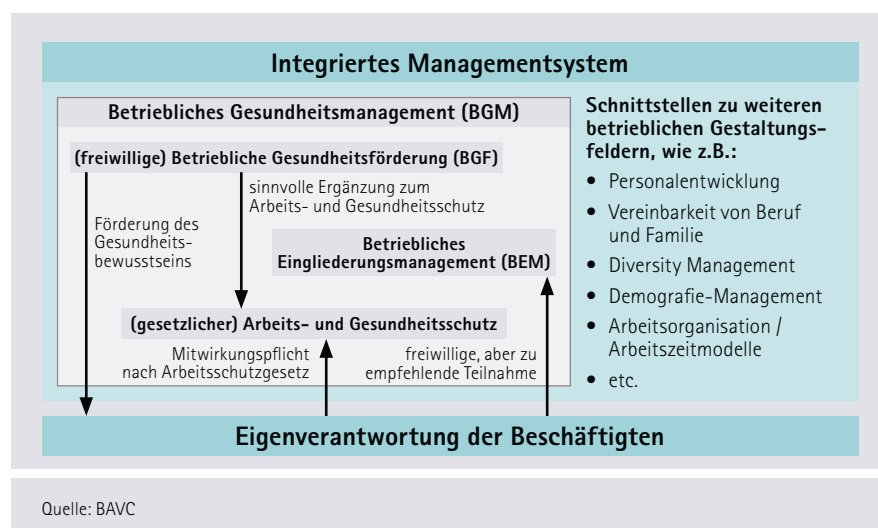
www.bavc.de

ANMELDUNG ZUR TAGUNG



Sie interessieren sich für die Tagung »Betriebliches Gesundheitsmanagement im Mittelstand« am 29. September 2015 in Wiesbaden? Programm und Anmeldebogen erhalten Sie per E-Mail:

sabrina.falkner@bavc.de



CHEMIE³

Status quo und Ausblick

Rom wurde nicht an einem Tag erbaut. Ebenso wenig war zu erwarten, dass die vor 2 Jahren ins Leben gerufene Initiative Chemie³ binnen Kurzem die gesamte Branche im Sinne ihrer Nachhaltigkeitsziele umkrempelt und gleichzeitig Politik und Gesellschaft ihren prägenden Stempel aufdrückt. Und doch hat sich seit Gründung der Initiative einiges getan, hinter dem sich die Allianzpartner BAVC, IG BCE und VCI nicht zu verstecken brauchen.

Sensibilisierung der Branche für Nachhaltigkeit

Worte ohne Taten machen unglaubwürdig. Entsprechend konsequent hat Chemie³ Instrumente entwickelt, die auf eine Anwendung der 12 Branchenleitlinien zielen: Der auf unsere Branche zugeschnittene Chemie³-Nachhaltigkeitscheck hilft Unternehmen dabei, das Thema Nachhaltigkeit in die eigene Strategie zu integrieren und konkretes Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Die Info-Reihe »Hintergrund« übersetzt jede einzelne Leitlinie – etwa: »Gute Arbeit sichern und Sozialpartnerschaft leben« – in die betriebliche Praxis und stellt den unternehmerischen Mehrwert der Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit heraus. Ein Online-Service-Portal bietet den Mitgliedern der 3 Allianzpartner exklusiven Zugriff auf Good-Practice-Beispiele, ein Selbstbewertungsinstrument zum Einstieg in das Thema (»Nachhaltigkeits-Barometer«) u.v.m. Mit einem individualisierbaren Poster, das sich für die Unternehmens-Homepage ebenso verwenden lässt wie im Eingangsbereich der hauseigenen Kantine, können Unternehmen ihr Nachhaltigkeitsengagement nach innen und außen dokumentieren. Und schließlich: Mit der Umstellung der »Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie« (GIBUCI) auf eine breitere thematische Grundlage (»vom Umweltschutz zur Nachhaltigkeit«) haben BAVC und IG BCE auch einen sozialpartnerspezifischen Beitrag zu Chemie³ geleistet.

Regelmäßiger Dialog mit den Stakeholdern

Wo so viel getan wird, um eine ganze Branche für das Zukunftsthema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, ist die Spiegelung mit der interessierten Außenwelt von zentraler Bedeutung: Sind wir mit der Initiative insgesamt auf dem richtigen Weg? Sind die bisher entwickelten Maßnahmen geeignet, zur Erreichung der gesetzten Ziele beizutragen? Großformatige Veranstaltungen, mehr noch der regelmäßig in vertrauensvoller Atmosphäre zusammenkommende »Stakeholder-Dialogkreis« helfen Chemie³, einmal Entwickeltes immer wieder auf den Prüfstand zu stellen – und so besser zu werden.

Fortschrittsindikatoren in Entwicklung

Um das »Besserwerden« geht es auch bei der Entwicklung von Fortschrittsindikatoren, die sich die 3 Allianzpartner auf die Fahnen geschrieben haben: Seit Anfang des Jahres beschäftigen sich BAVC, IG BCE und VCI damit, wie sich der Erfolg von Chemie³ belegen lässt. Die Ergebnisse sollen Ende 2016 vorliegen.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

ANSPRECHPARTNER



Andreas Ogrinz | Geschäftsführer

Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung

andreas.ogrinz@bavc.de



AUCH IN SACHEN
NACHHALTIGKEIT GILT:
BLOSS NICHT DURCHDREHEN.
WIR HELFEN IHNEN DABEI.

Jetzt den Chemie³-
Nachhaltigkeits-Check machen.
Mehr unter www.chemiehoch3.de

Hans-Martin Lohmann, Geschäftsführer bei der
W. Neudorff GmbH KG:

„Der Check hat uns gezeigt, dass wir ökologisch
gut aufgestellt sind, aber noch mehr für Qualifikation
und die Entwicklung einer mitarbeiterorientierten
Unternehmenskultur tun können.“

Unser Nachhaltigkeits-Check unterstützt Sie auf Ihrem
Weg in eine erfolgreiche Zukunft. Sichern Sie sich eine
von 50 kostenfreien Beratungen zum Check.
Rufen Sie an unter 069 2556-1527.

Chemie³ – eine Initiative von VCI, IG BCE und BAVC

CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE



VERBAND

BAVC-Ausbildertagung 2015

Know-how und Erfahrungen teilen, neue Anregungen für die eigene Arbeit gewinnen – hierfür bietet der BAVC den Unternehmen der Chemie-Branche mit seiner Ausbildungertagung für kaufmännische Ausbilder und Ausbildungsleiter einmal im Jahr ein besonderes Forum. Anfang Juli fand die Veranstaltung in Kooperation mit der B. Braun Melsungen AG und dem Arbeitgeberverband HessenChemie in Melsungen statt. Insgesamt diskutierten rund 50 Ausbildungsexperten aus ganz Deutschland unter dem Themenschwerpunkt »Ausbildung im Wandel – Herausforderungen meistern, Chancen nutzen«.

Positive Resonanz der Teilnehmer

Ellen Schäfer, Leiterin Ausbildung bei der Mundipharma GmbH: »Ich war zum ersten Mal bei einer Ausbildungertagung dabei und eines ist sicher, ich werde jetzt regelmäßig teilnehmen. Es war eine rundum gelungene, sehr gut organisierte Veranstaltung mit vielen interessanten Einblicken und Beiträgen. Einige neue Erkenntnisse hat mir auch der abwechslungsreiche Vortrag von Herrn Thomas gebracht. Es war spannend zu hören, wie ‚Jugendliche ticken‘. Vielen Dank an alle, insbesondere an die Gastgeber und Organisatoren.«

Claus Hitschler, Leiter kaufmännische Berufsausbildung bei der BASF SE: »Wieder einmal eine sehr gelungene Fachtagung des BAVC, diesmal in Kooperation mit dem Arbeitgeberverband HessenChemie und dem sehr offenen und engagierten Gastgeber, der B. Braun Melsungen AG. Angefangen bei den Vorbereitungen, über die Tagungsunterlagen, die Themen und Referenten bis hin zum Begleitprogramm eine sehr stimmige und informative Veranstaltung mit großem Mehrwert. Herzlichen Dank für die professionelle Durchführung – komme sehr gerne wieder!«

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | FOTO: B. BRAUN – FLORIAN FUNCK

INFOBOARD BILDUNG

Mehr zur BAVC-Ausbildertagung finden Sie im Infoboard Bildung unter www.bavc.de > Bildung. Dort können Sie das Infoboard auch als Newsletter abonnieren und werden so regelmäßig über Ausbildungsthemen informiert.

ANSPRECHPARTNER



Christopher A. Knieling

Bildungs- und Personalpolitik,
Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | 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 oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.