

BUNDESTAGSWAHL 2017

Der Rentenwahlkampf

Knapp ein Jahr vor der Bundestagswahl zeichnen sich die zentralen politischen Konfliktlinien immer deutlicher ab. Neben der Flüchtlingspolitik dürfte insbesondere die Zukunft der Rente zum dominierenden Wahlkampfthema werden. Kein Wunder also, dass sich die politischen Akteure in Stellung bringen. So fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine Erhöhung der Sozialabgaben, um das Rentenniveau zu stabilisieren und langfristig wieder auszuweiten. Zur Erinnerung: 2004 hatte die rot-grüne Bundesregierung eine Absenkung des Rentenniveaus gesetzlich festgeschrieben, um die Finanzierbarkeit der Rente nachhaltig zu sichern.

Weniger Beitragszahler, mehr Rentempfänger

Aus Sicht der Arbeitgeber beginnt zukunftsorientierte Rentenpolitik mit der nüchternen Analyse der Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme. Die demografischen Veränderungen sind real; sie lassen sich nicht einfach abwählen, ganz gleich, wie die politischen Kräfteverhältnisse sich nach 2017 darstellen. In Zukunft werden weniger Beitragszahler mehr Rentner finanzieren.

Das gelingt nur, wenn die Lasten gleichmäßig verteilt werden. Die Vorschläge des DGB führen unter dem Strich zu einer Besserstellung der Rentempfänger – auf Kosten der jüngeren Generation. Ein höheres Rentenniveau ist nur mit einer höheren Abgabenlast für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu haben. Wer das politisch will, muss sich über die Konsequenzen im Klaren sein: weniger Generationengerechtigkeit und weniger Wettbewerbsfähigkeit.

Betriebliche Altersvorsorge stärken

Mit anderen Worten: An der Erhöhung des Renteneintrittsalters und der gesetzlich festgelegten Absenkung des Rentenniveaus geht aus demografischen Gründen kein Weg vorbei. Um absehbare Rentenlücken zu schließen, sollten wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Hier ist die große Koalition mit ihren Plänen zum Ausbau der betrieblichen Säule auf dem richtigen Weg. Entscheidend ist, dass die Gestaltungshoheit bei den Tarifparteien liegt und die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gesteigert wird.

»An der gesetzlich festgelegten Absenkung des Rentenniveaus geht aus demografischen Gründen kein Weg vorbei.«

BRANCHE

Sozialpartner-Fachtagung: Arbeit und Leben in Balance	2
Woche der Industrie	4
5 Fakten zur Beschäftigungsstruktur	5
Arbeitsmarkt EU: Mehr Mobilität – bessere Chancen	6

SOZIALPOLITIK

Flexirente: Zu kurz gesprungen	7
--------------------------------	---

BILDUNG

Elementare Vielfalt: Ausbildungsmarketing für KMU	8
--	---



Unterzeichnung der Sozialpartner-Vereinbarung in Berlin mit Klaus-Peter Stiller, Margret Suckale, Michael Vassiliadis und Edeltraud Glänzer

SOZIALPARTNER-FACHTAGUNG

Arbeit und Leben in Balance

Das zehnte Jubiläum der Sozialpartner-Vereinbarung »Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik« haben Chemie-Arbeitgeber und Industriergewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zum Anlass genommen, mit der Politik aktuelle familien- und frauenpolitische Vorhaben vor dem Hintergrund einer veränderten Lebens- und Arbeitswelt zu diskutieren.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mehr Frauen in Führungspositionen, Teilzeit auch für Spitzenkräfte und alte Rollenbilder aufbrechen: Die Chemie-Sozialpartner wollen die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben für Eltern und Pflegende in der Branche weiter verbessern. Angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfs, des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung bedarf es dafür einer noch stärker an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik.

In vier Foren diskutierten die rund 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sozialpartner-Fachtagung, welche neuen Herausforderungen und Chancen für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik bestehen. In einer Podiumsdiskussion standen der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis, BAVC-Präsidentin Margret Suckale, Henkel- und BAVC-Vorstandsmitglied Kathrin Menges sowie Henkel-Betriebsrätin Yvonne Jones Rede und Antwort. Sie diskutierten die politischen Rahmenbedingungen und zeigten mit praktischen Beispielen auf, welche Vorteile eine familienbewusste und chancengleiche Personalpolitik schafft.

Neue Sozialpartner-Vereinbarung unterzeichnet

Den Höhepunkt der Veranstaltung bildete die Unterzeichnung der neuen Sozialpartner-Vereinbarung »Arbeiten und Leben in Balance – Neue Herausforderungen in einer veränderten Arbeitswelt« im Beisein von Staatssekretärin Elke Ferner aus dem Familienministerium. Mit dieser neuen Vereinbarung bekräftigen die Chemie-Sozialpartner ihr gemeinsames Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu appellieren sie an Unternehmen und Betriebsräte,

SERVICE

Die neue Sozialpartner-Vereinbarung finden Sie auf der BAVC-Homepage

www.bavc.de

ANSPRECHPARTNER



Lars Messerschmidt

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

lars.messerschmidt@bavc.de

Chancengleichheit von Männern und Frauen als wichtige unternehmerische Aufgabe zu fördern und zu sichern. Als Multiplikatoren gegenüber Politik und Wirtschaft wollen IG BCE und BAVC die sich ändernde Arbeitswelt aktiv mitgestalten.

Die Sozialpartner-Vereinbarungen in der chemischen Industrie sind Beleg dafür, dass die Tarifpartner auch außerhalb von Tarifverhandlungen konkrete Ergebnisse erzielen können – zum Vorteil der Unternehmen und der Beschäftigten.

Neue Herausforderungen

»Nach wie vor haben wir ein viel zu starres Modell von beruflicher Biografie. Es darf nicht sein, dass die Karrierechancen gut qualifizierter Frauen – und Männer – sinken, wenn sie sich entscheiden, eine Familie zu gründen«, sagte Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE. »Es ist mehr Flexibilität bei den Unternehmen nötig. Beschäftigte müssen beispielsweise ihre Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen reduzieren können. Und auch an der Präsenzkultur in vielen Betrieben muss sich etwas ändern.«

»Mehr als zehn Jahre Engagement für mehr Chancengleichheit und Familienbewusstsein haben uns zu Trendsettern gemacht«, bewertet Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende der IG BCE, die Sozialpartner-Vereinbarung. »Wir blicken nicht nur auf eine erfolgreiche Bilanz mit zahlreichen betrieblichen Vereinbarungen und gemeinsamen Veranstaltungen zurück, sondern stellen uns auch den neuen Herausforderungen. Mir ist dabei besonders wichtig, dass wir alle Beschäftigtengruppen im Blick behalten – unabhängig von Alter und Geschlecht.«

Agenda für mehr Chancengleichheit

In seinem Ausblick widmete sich BAVC-Hauptgeschäftsführer Klaus-Peter Stiller der Agenda für eine neue Chancengleichheit. »Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts ist dabei Fluch und Segen zugleich«, erklärte er. Einerseits schaffe die neue Flexibilität Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Andererseits sei die damit einhergehende Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit für viele Beschäftigte ungewohnt. Es sei Zeit für einen Mentalitätswandel: Die Digitalisierung schafft neue Arbeitsmodelle, die eine Abkehr von der Präsenzkultur erfordern – und ermöglichen. »Leistung vor Anwesenheit« muss das neue Motto sein«, so Stiller. In Zeiten des digitalen Wandels würden starre Arbeitsstrukturen durch dynamische, flache Hierarchien und veränderte Arbeitsaufgaben ersetzt. »Was wir heute kennen, ist morgen schon nicht mehr üblich. Diese Veränderungen erfordern neue Führungsmodelle und -kompetenzen in einer neuen Unternehmenskultur«, betonte Stiller.

Paritätischer Arbeitskreis von BAVC und IG BCE

Die Expertinnen und Experten des paritätischen Arbeitskreises Chancengleichheit von BAVC und IG BCE nahmen den Ball auf. Noch am Folgetag bewerteten Betriebsräte und Personalverantwortliche aus den Unternehmen gemeinsam mit Vertretern beider Organisationen die Ergebnisse der Tagung und arbeiteten an einem weiteren Fahrplan für die nächsten Jahre.

Seit seiner Gründung vor mehr als zehn Jahren unterstützt der paritätische Arbeitskreis die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik. Hierzu erstellt er Handlungshilfen und Checklisten, organisiert den Erfahrungsaustausch und sammelt Praxisbeispiele.

AUTOR: LARS MESSERSCHMIDT | FOTO: GERO BRELOER

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» *Moderne Technologien und neue Arten der Zusammenarbeit bieten zunehmend Chancen dafür, dass Arbeit nicht mehr strikt zeit- und ortsgebunden stattfinden muss. Die höhere Flexibilität sollten wir als Sozialpartner gemeinsam verantwortlich ausgestalten, denn davon profitieren alle Beteiligten. Außerdem ist der Staat gefragt, ein flächendeckendes Ganztags-Betreuungsangebot in Kindergärten und Schulen auf den Weg zu bringen.* «

WOCHE DER INDUSTRIE

Starkes Signal

Eine Woche reicht nicht, um ein ganzes Land zu begeisterten Unterstützern industrieller Produktion zu machen. Aber ganz sicher hat die »Woche der Industrie«, die vom 17. bis zum 25. September in ganz Deutschland stattfand, den ein oder anderen zum Nachdenken gebracht: über den positiven Beitrag des verarbeitenden Gewerbes zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung, über die hohe Zahl an – attraktiven und gut bezahlten – Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die die Industrie zur Verfügung stellt, und über die Notwendigkeit, Bedingungen zu schaffen, unter denen das verarbeitende Gewerbe nicht nur überleben, sondern möglichst florieren kann.

Veranstaltungen in allen Bundesländern

Rund 350 Veranstaltungen in allen Bundesländern wurden unter dem Dach der »Woche der Industrie« angeboten: An Tagen der offenen Tür hatten zahlreiche Unternehmen ihre Werkstore geöffnet und ließen die Besucher hinter die Industrie-Kulissen blicken. Mit Vorträgen und öffentlichen Infoveranstaltungen, etwa zum Thema duale Ausbildung, wurde auf den gesellschaftlichen Mehrwert der Industrie aufmerksam gemacht. Sogar »Nächte der Technik« waren auf dem Veranstaltungskalender der Industrie-Woche, die unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel stand, zu finden.

Beispiel #inDUstrialie

Zum Beispiel die #inDUstrialie im Industriepark Kalle-Albert in Wiesbaden: Hier konnten die Besucher nicht nur Einblicke in die Ausbildungsmöglichkeiten am Standort gewinnen oder an einer Rundfahrt durch den Industriepark teilnehmen. Ganz auf der Höhe der Zeit wurden auch Speed-Datings mit Personalern, Chemikern, Technikern und Ingenieuren angeboten, bei denen die jeweils »Gedateten« Rede und Antwort standen. Die Chemie-Arbeitgeber waren mit einem Stand der Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (EVI)« im Industriepark Kalle-Albert vertreten. Gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband HessenChemie konnte der BAVC Jugendliche und Eltern für die duale Ausbildung in der Chemie begeistern. Vor Ort probierten zahlreiche interessierte Schülerinnen und Schüler das Berufsorientierungsspiel »EIVis Ausbildungsfinder« aus und bekamen so eine erste Antwort auf die Frage »Welcher Beruf passt zu mir?« (www.ausbildung-finden.de).

Bündnis »Zukunft der Industrie«

Hinter der »Woche der Industrie« steht das Bündnis »Zukunft der Industrie«. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von 17 Partnern: Bundeswirtschaftsministerium, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände (darunter der BAVC) sowie Gewerkschaften. Das Bündnis hat sich zum Ziel gesetzt, auf den Stellenwert der Industrie für Wirtschaft und Gesellschaft aufmerksam zu machen und für bessere Rahmenbedingungen sowie ein höheres Maß an Industrieakzeptanz einzutreten.

AUTOR: ANDREAS OGRINZ

MEHR INFORMATIONEN

zum Bündnis »Zukunft der Industrie« finden Sie unter

www.buendnis-fuer-industrie.de



Bündnis
Zukunft der
Industrie

5 Fakten zur Beschäftigungsstruktur

71 PROZENT

der Chemie-Beschäftigten sind Tarifmitarbeiter.

29 PROZENT

der Beschäftigten sind weiblich.

32 PROZENT

der Beschäftigten arbeiten in Schichten.

4.200 EURO

beträgt das durchschnittliche monatliche
Effektiventgelt eines Tarifbeschäftigten.

46 PROZENT

der männlichen Beschäftigten konzentrieren sich in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8,
42 Prozent der weiblichen Beschäftigten dagegen in E 9 bis E 11.

ARBEITSMARKT EU

Mehr Mobilität – bessere Chancen

Vom 7. bis 9. September 2016 fand in Wien eine von den europäischen Chemie-Sozialpartnern ECEG (European Chemical Employers Group), FECCIA (Internationaler Branchenverband der Führungskräfte der chemischen Industrie) und IndustriAll European Trade Union (Europäische Industriegewerkschaft) organisierte Konferenz zum Thema »Mobility and Mentoring – Increasing Employment of Young People in the European Chemical Industry« statt, an der mehr als 100 Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie teilgenommen haben.

MEHR INFORMATIONEN

zum Projekt und dessen Verlauf finden Sie unter

www.mobilitymentoringportal.eu

Unterstützung bei der Jobsuche im EU-Ausland

Die Projektpartner setzen sich zum Ziel, junge Menschen aus dem Chemie-Sektor bei der Jobsuche im EU-Ausland zu unterstützen. Trotz teilweise hoher Arbeitslosigkeit nutzen derzeit nur 2,7 Prozent der EU-Bürger die Möglichkeit, für ein Jobangebot in einen anderen Mitgliedstaat zu gehen. ECEG-Präsident Stephen Elliott hob in seiner Eröffnungsrede hervor, dass es jungen Menschen bei der Jobsuche im Ausland häufig an maßgeschneiderten Informationen fehle. Ein persönlicher Ansprechpartner könne hier Abhilfe schaffen und sie bei der Jobsuche in der chemischen Industrie im Ausland unterstützen, praktische Informationen für einen Wechsel zur Verfügung stellen und dabei helfen, die Erwartungen der neuen Umgebung zu erfüllen.

Mentoringprogramm

Zu diesem Zweck werden im Rahmen des weiteren Projekts eine Website und ein Online-Handbuch erarbeitet, anhand derer sich junge Menschen rund um das Thema Mobilität in der chemischen Industrie informieren können. Parallel dazu sollen interessierte Unternehmensvertreter in Workshops als Mentoren ausgebildet werden, die mithilfe, junge Menschen konkret auf die Arbeit im Ausland vorzubereiten. Einige best practice-Beispiele von Unternehmensvertretern aus Kroatien, dem Vereinigten Königreich und der Schweiz sowie bereits bestehende Initiativen – wie z.B. das European Young Chemists' Network – wurden im Rahmen der Veranstaltung vorgestellt. Diese zeigen, dass beim Wechsel ins Ausland vor allem die Sprachbarriere, die Anerkennung von Qualifikationen sowie kulturelle Unterschiede die größten Herausforderungen darstellen.

Beitrag im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit

Der Europaabgeordnete und Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und Soziales im Europäischen Parlament, Thomas Händel, unterstrich im Rahmen der Konferenz, dass das Projekt ein guter Beitrag zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verpflichtung sei, die Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen.

Die Veranstaltung bildete den Auftakt eines von der Europäischen Kommission finanziell geförderten Projekts mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Während der Projektphase sind in 2017 insgesamt vier Workshops zur Mentorenschulung geplant.

AUTORIN: RUTH STEINHOFF

ANSPRECHPARTNERIN



Ruth Steinhoff

Europäische und internationale Sozialpolitik

ruth.steinhoff@bavc.de

FLEXIRENTE

Zu kurz gesprungen

Mitte September ist der Entwurf für ein »Flexirentengesetz« im Kabinett verabschiedet worden. Mit dem Gesetz sollen Hindernisse für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beseitigt werden. Nach dem rentenpolitischen Fehler der abschlagsfreien Rente mit 63 wäre hier ein großer Schritt nötig gewesen. Wenngleich gute Ansätze im Entwurf enthalten sind, gehen die Vorschläge aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber jedoch nicht weit genug.

Halbherzige Lockerung der Hinzuverdienstgrenzen

Teil des Gesetzentwurfs ist etwa der Abbau von Hindernissen für eine vorgezogene Teilrente in Kombination mit Teilzeitarbeit. Die festen monatlichen Grenzen entfallen künftig zugunsten einer kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze mit stufenloser Anrechnung, um so eine unverhältnismäßig starke Kürzung der Rente schon bei geringfügigem Überschreiten zu vermeiden. Die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen wird durch diese Neuregelung jedoch nicht einfacher. Dies zeigen schon die komplizierten Beispiele in der Gesetzesbegründung.

Hoher bürokratischer Aufwand

Wer trotz Rente weiter arbeitet, erhöht künftig seinen Rentenanspruch. Vollrentner sind dabei pflichtversichert bis zur Regelaltersgrenze. Danach wird weiterhin in die Rentenversicherung eingezahlt, es sei denn, der Rentner entscheidet sich dagegen. Der entstehende bürokratische Aufwand durch die laufende Neukalkulation der Renten steht dabei jedoch in keinem Verhältnis zum Nutzen für die Rentner, da für die meist nur kurzfristig beschäftigten Rentner erneut Versicherungskonten eingerichtet, nach Beschäftigungsende neue Rentenansprüche gestellt und die Rente unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Steuerpflicht neu kalkuliert werden müssten.

Der bisherige Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt in den kommenden fünf Jahren. Für eine echte Beschäftigungswirkung wäre ein dauerhafter Wegfall effektiver.

Zusätzliche Kostenbelastungen drohen

Der Gesetzentwurf zur Flexirente sieht außerdem vor, dass Leistungen der Rentenversicherung im Bereich Prävention und Rehabilitation ausgebaut werden. Einige Aspekte sind für ein gesünderes Älterwerden der Arbeitnehmer sinnvoll. Es muss aber dafür Sorge getragen werden, dass hierdurch keine neuen Kostenbelastungen entstehen. Auch darf die Einführung eines neuen Gesundheitschecks nicht zu neuen Doppelstrukturen führen: Allgemeine Gesundheitschecks sind bereits eine Pflichtleistung der Krankenkassen.

Unter dem Strich werden die Chancen für eine Vereinfachung der Rechtslage und die Beseitigung von Hemmnissen für die Beschäftigung Älterer nach Einschätzung der Chemie-Arbeitgeber mit dem vorgelegten Entwurf nicht ausreichend genutzt.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER

ANSPRECHPARTNERIN



Christiane Debler
Stellvertretende Geschäftsführerin

Soziale Sicherung, Sozialrecht

christiane.debler@bavc.de

Deine Ausbildung im

CHEMIE-MITTELSTAND

www.elementare-vielfalt.de/kmu



ELEMENTARE VIELFALT

Ausbildungsmarketing für KMU

Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte fällt es mittelständischen Betrieben meist besonders schwer, freie Ausbildungsplätze mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Mit der Initiative »Starte deine Ausbildung im Chemie-Mittelstand« bekommen kleinere Chemie-Betriebe im Rahmen der Kampagne »Elementare Vielfalt (EIVI)« die Chance, sich Schülern ihrer Region attraktiv zu präsentieren. Damit profitieren sie in besonderem Maße von den Vermarktungsaktivitäten der EIVI-Kampagne, die mehrfach ausgezeichnet wurde. Die Internetseite zur Mittelstandsinitiative wurde jüngst überarbeitet und um neue Inhalte ergänzt.

MEHR INFORMATIONEN

Das Online-Angebot von »Starte deine Ausbildung im Chemie-Mittelstand« ist abrufbar unter

www.elementare-vielfalt.de/kmu

Vorteile im Überblick

Das überarbeitete Online-Angebot ist kostenfrei und bietet zahlreiche Vorteile:

- neues Animationsvideo, das die Vorteile einer Ausbildung im Mittelstand in 60 Sekunden darstellt. Das Video kann auch für die eigene Firmenhomepage, auf Messen oder Schulveranstaltungen genutzt werden
- moderne, individualisierbare Unternehmensprofile, die auch für Smartphones optimiert sind. Hier können Informationen zum Betrieb, den Produkten, dem Ausbildungsangebot, Hinweise zu Praktika und Betriebsbesichtigungen sowie persönliche Ansprechpartner vor Ort hinterlegt werden
- Vernetzung mit freien Ausbildungsplätzen des Betriebs sowie mit »EIVis Ausbildungsfinder«, einem interaktiven Berufsorientierungsspiel für Smartphones
- optimierte regionale Suchfunktion für Ausbildungsbetriebe und -berufe
- prominente Platzierung der Firmenlogos auf der Internet-Startseite von Elementare Vielfalt
- verbesserte Auffindbarkeit der Unternehmensprofile bei Suchmaschinen
- O-Töne von Ausbildern aus der Praxis

Über 95 Betriebe nutzen bereits die Vorteile der Mittelstandsinitiative. Sie wollen sich auch einbringen? Nähere Informationen und Hinweise zu den Teilnahmebedingungen erhalten Sie bei Ihrem Chemie-Arbeitgeberverband vor Ort oder unter kontakt@elementare-vielfalt.de

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | ABBILDUNG: TREUmedia

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, 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.