

Zwischen dem

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., Wiesbaden

und dem

**Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter
der chemischen Industrie e. V., Köln**

wird folgende

**Sozialpartner-Vereinbarung
„Führungskräfte im demografischen Wandel“**

geschlossen:

Den demografischen Wandel erfolgreich gestalten

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Verband Angestellter Akademiker und Leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) sehen es als gemeinsame Aufgabe an, den demografischen Wandel mit seinen vielfältigen Herausforderungen aktiv und verantwortungsvoll mitzugestalten.

Niedrige Geburtenraten und eine längere Lebensdauer führen kurz- bis mittelfristig zu einer erheblichen Veränderung der Altersstrukturen in unserer Gesellschaft, die sich auch in den Belegschaften der Unternehmen widerspiegeln wird. Der Anteil älterer Arbeitnehmer wird spürbar ansteigen. Parallel dazu wird sich der Rückgang bei den Schulabgängern in den Auszubildenden- und Studierendenzahlen niederschlagen und damit bei der Nachwuchssicherung und dem Qualifikationserhalt deutlich auswirken.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind gestaltbar. Hier sind alle Akteure – Staat, Wirtschaft und Sozialpartner sowie jeder Einzelne selbst – in ihrem Verantwortungsbereich schon heute gefordert, ihren jeweiligen Beitrag zu leisten. Nur so sind nachhaltige Lösungen für die Zukunft möglich.

Die Chemie-Sozialpartner fühlen sich den Menschen in der chemischen Industrie verpflichtet, die in einer hoch innovativen Branche arbeiten und Zukunftslösungen für die Gesellschaft entwickeln. Unser gemeinsames Ziel ist es, angesichts der demografischen Veränderungen in Deutschland und der sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen unseren Teil zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Arbeitsplätze beizutragen.

Handlungsfelder für eine positive Zukunftsgestaltung

BAVC und VAA haben die nachfolgenden relevanten Handlungsfelder identifiziert, um für die Zukunft nachhaltige Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Demografie-Analyse ist unerlässlich

Die Herausforderungen für die Unternehmen und Belegschaften können je nach Geschäftsbereichen, regionalem Umfeld und Alters- sowie Qualifikationsstruktur sehr unterschiedlich sein. Erst eine detaillierte Analyse gibt Aufschluss darüber, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt Handlungsbedarf besteht.

Die Unternehmen mit ihren Führungskräften vor Ort stehen vor der Aufgabe, den personalpolitischen Handlungsbedarf zu erkennen. Die Sozialpartner erwarten, dass sich jedes Unternehmen dieser Aufgabe stellt, damit die Entwicklung angemessener Maßnahmen aktiv und nachhaltig gestaltet werden kann.

Die Qualität des deutschen Bildungssystems deutlich verbessern

Die Qualität des gesamten Bildungssystems hängt entscheidend von der frühkindlichen Förderung ab. Erforderlich ist ein weiterer Ausbau der kindgerechten Frühförderung und pädagogischen Betreuung.

Die Anstrengungen in Deutschland, das Niveau der Schulbildung mit selbständigen Schulen und vorgegebenen Bildungsstandards deutlich anzuheben, müssen konsequenter fortgesetzt werden. Wirtschaft und Gesellschaft sind darauf angewiesen, dass jeder junge Mensch sein Begabungs- und Leistungspotenzial voll entfalten kann.

Ein international wettbewerbsfähiges Hochschulsystem bringt wissenschaftlich ausgebildete Fach- und Führungskräfte hervor und ist damit Katalysator für Innovationen in der Wissensgesellschaft. Grundvoraussetzungen für den Erfolg sind Wettbewerb, weitgehende Autonomie und Gestaltungsfreiheit der Hochschulen sowie chancengerechte Zu- und Übergänge zum Studium und ein hohes Qualifikationsniveau der Absolventen.

Um bei den jungen Menschen Interesse und Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik zu fördern, müssen die MINT-Fächer (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik) in Schule und Hochschule aufgewertet werden.

Bereits heute gibt es gute Beispiele für das Engagement von Führungskräften und die Zusammenarbeit von Unternehmen aus der chemischen Industrie mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen. Die Chemie-Sozialpartner werden diesen Dialog weiterhin fördern und ihre Aktivitäten deutlich verstärken.

Berufliche Qualifizierung forcieren

Die kontinuierliche berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer ist ein entscheidender Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie. Moderne Unternehmen binden die Mitarbeiterentwicklung in die unternehmerische Gesamtstrategie ein und verstehen ihr Engagement für berufliche Qualifizierung als Investition

in die Zukunft. Die Beschäftigten erkennen die Chancen und den Nutzen und nehmen ihre Eigenverantwortung zum lebenslangen Lernen wahr.

Da sich die Altersstrukturen in den Belegschaften der Chemieunternehmen in den kommenden Jahren verändern, müssen die Unternehmen und Beschäftigten verstärkt in berufliche und persönliche Qualifizierung investieren. Dabei gilt es, bedarfsgerechte Qualifizierungsprozesse für Jung und Alt zu organisieren.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen

Eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik trägt dazu bei, die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen und somit das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fach- und Führungskräfte besser zu nutzen. Neben der Balance zwischen Beruf und Kindererziehung rückt auch die Frage der Pflege von Angehörigen stärker in den Mittelpunkt.

Die wesentlichen Handlungsfelder sind in der Sozialpartner-Vereinbarung „Familien- und frauenorientierte Personalpolitik für Fach- und Führungskräfte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“ vom Januar 2007 beschrieben. Die Sozialpartner unterstützen die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen sowie Praxisbeispielen und organisieren den Erfahrungsaustausch.

Gesundheitsvorsorge aktiv betreiben

Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten für ein längeres Erwerbsleben. Ein gutes Gesundheitsmanagement stellt in modernen Unternehmen die Prävention in den Mittelpunkt. Gesundheitsbewusste Beschäftigte richten ihr Verhalten danach aus.

Eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen unterstützt die Motivation der Mitarbeiter und verbessert die Qualitätsstandards der Betriebe. Dies schließt eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung mit ein.

Die Sozialpartner fördern die Umsetzung dieser Zielsetzungen auf der betrieblichen Ebene und berücksichtigen Wissen und Erfahrungen von Unternehmen und Mitarbeitern bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit.

Kontinuierliche Altersvorsorge frühzeitig beginnen

Unser Leitbild der Altersvorsorge ist die Etablierung einer angemessenen Alterssicherung auf drei Säulen. Neben der gesetzlichen Rente ist für Führungskräfte die betriebliche Altersversorgung die tragende Säule der Alterssicherung. Die gesetzliche Rente reicht allein nicht aus, den während des Erwerbslebens erreichten Lebensstandard aufrecht zu erhalten. Die demografische Entwicklung hat bereits zu unumgänglichen und erheblichen Verringerungen des Rentenniveaus geführt. Zwingend notwendig ist eine ergänzende Eigenvorsorge, mit der auch die Führungskräfte so früh wie möglich beginnen müssen, um die zu erwartenden finanziellen Versorgungslücken im Rentenalter möglichst abdecken zu können.

BAVC und VAA haben in diesem Zusammenhang bereits 2002 eine Sozialpartner-Vereinbarung zur Förderung der Altersvorsorge der Führungskräfte der chemischen Industrie geschlossen und in einer gemeinsamen Broschüre die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung für Führungskräfte mit Praxisbeispielen dargestellt.

Durch die Gründung des ChemiePensionsfonds im Jahr 2002 haben die Sozialpartner speziell für Unternehmen und Mitarbeiter der chemischen Industrie eine Branchenlösung für die Umsetzung der tariflichen Altersvorsorge geschaffen, die prinzipiell auch Führungskräften offen steht.

Flexible und differenzierte Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand

BAVC und VAA sind sich einig, dass die Menschen in der chemischen Industrie in Zukunft länger arbeiten müssen. Deshalb gewinnen Modelle zum flexiblen Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand immer mehr an Bedeutung.

Dabei sollten sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen als auch der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Übergangsformen in den Ruhestand berücksichtigt werden.

Demografiebewusstsein stärken

Die strukturelle Verschiebung bei den Altersgruppen und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit werden zu einem Überdenken bisheriger Modelle im Personaleinsatz und bei der Personalentwicklung in den Unternehmen und für den Einzelnen führen.

Zum einen werden Führungspositionen zukünftig häufiger und länger durch ältere Beschäftigte besetzt bleiben, was die vertikalen Aufstiegsmöglichkeiten Jüngerer beeinträchtigt und neue Entwicklungsoptionen erforderlich macht. Zum anderen können neue Formen der inhaltlichen und organisatorischen Arbeitsgestaltung in unterschiedlichen Arbeits- und Lebensphasen sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten hilfreich sein.

Wenn in naher Zukunft geburtenstarke Jahrgänge aus dem Berufsleben ausscheiden, wird die erfolgskritische Bedeutung eines funktionierenden, generationenübergreifenden Erfahrungs- und Wissenstransfers stark zunehmen.

Die Sozialpartner sehen es als ihre Aufgabe an, ihren Beitrag zur Stärkung des Demografiebewusstseins zu leisten.

Köln / Wiesbaden, 17. November 2008

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V., Wiesbaden

Verband angestellter Akademiker
und leitender Angestellter der
chemischen Industrie e. V., Köln

gez. Frey

gez. Goos

gez. Dr. Fischer

gez. Kronisch