

Personalpolitik: Jahrzehnt ab 57 neu zu erfinden!

"Das Jahrzehnt von 57 bis 67 muss in der Personalpolitik neu erfunden werden!", rief der 1. Vorsitzende des VAA den Delegierten auf der diesjährigen Tagung des höchsten Verbandsorgans zu. Die Tagung stand im Zeichen des Generalthemas Demografie. Der VAA Newsletter veröffentlicht Auszüge der Eröffnungsrede von Dr. Thomas Fischer.

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Daran kann kein Zweifel bestehen. Bis 2030 wird die Bevölkerung in Deutschland voraussichtlich schrumpfen. Das Verhältnis der Altersgruppen zueinander wird sich stark verändern. Aus der Pyramide wird die Urne geworden sein. Der absehbare und teilweise schon spürbare Fach- und Führungskrätemangel wird uns deshalb als Dauerthema während der kommenden Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, beschäftigen. Wie oft hat man als Lob des Standorts Deutschland gehört: Hier sind die klügsten und kreativsten Köpfe. Das mag auch weiterhin so sein. Nur: Es werden weniger. Was dann? Gibt es womöglich eine kritische Schwelle? Wird die Zahl der nachwachsenden Forscher und Entwickler zu gering, leidet dann notwendigerweise die Qualität und Geschwindigkeit der Entwicklungstätigkeit am Standort Deutschland?

Wenn eine Gesellschaft älter wird, wenn eine Gesellschaft schrumpft, dann kostet es alle Beteiligten bereits einiges an zusätzlicher Kraft, die bestehende wirtschaftliche Dynamik auch nur auf dem erreichten Niveau zu halten. Zusätzliche Dynamik zu entfachen ist jedenfalls eine große Herausforderung. Dennoch sollte gerade auch die Möglichkeit der Produktivitätssteigerung immer mit hoher Priorität vorangetrieben werden. Nüchtern betrachtet stehen darüber hinaus insbesondere drei Möglichkeiten zur Verfügung, neue Ressourcen zu erschließen: Neben der Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen und einem früheren Berufseinstieg kommt die Steigerung der Erwerbsquote Älterer in Betracht. [...] Wir hatten eine Phase Ende der 80er, Mitte der 90er Jahre, da schien es gerecht zu sein, wenn die Älteren den Jüngeren frühzeitig Platz machen. Die Gesellschaft reagierte mit künstlicher Verknappung des Arbeitszeitvolumens auf das große Angebot an Arbeitskraft bei zusehends limitierten Wachstumsmöglichkeiten. Die Chemie vorweg: War es doch unsere Branche, die das Altersteilzeitgesetz quasi erfunden hat. Heute hat sich das umgekehrt. Wer frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet, fällt anderen zur Last. Bei den Führungskräften der Chemie sieht man seit einigen Jahren einen deutlich gegenläufigen Trend.

In den vergangenen Jahren ist das durchschnittliche Eintrittsalter der Chemie- Führungskräfte in den Ruhestand kontinuierlich auf zuletzt 62,5 Jahre gestiegen. Das zeigte die jüngst veröffentlichte Pensionärsumfrage des VAA. Dieser allmähliche Anstieg ist aber eben noch lange nicht gleichzusetzen mit einem Konzept, um zusätzliche Dynamik zu entfalten. Wer nicht mehr so früh in Rente darf, mag noch mit der nötigen Gelassenheit ein oder zwei Jahre im Beruf anhängen. Aber er wird die abverlangte Fortsetzung seiner Tätigkeit kaum als neue Herausforderung begreifen. Genau darin wird in Zukunft nicht nur die Kunst, sondern die personalpolitische Notwendigkeit bestehen: Das Jahrzehnt von 57 bis Lebensalter 67 für die Personalplanung ganz neu zu erfinden!

Wer bewirbt sich heute schon in diesem Alter nochmals für einen Aufstieg? Wer wird in eine Personalentwicklungsmaßnahme einbezogen? Wem wird nicht – zwar dezent, aber doch spürbar – bedeutet, dass er kaum mehr mit nennenswerten Gehaltssprüngen rechnen darf? [...] Wer wird den heute 45- bis 55- Jährigen sagen: „Wartet mal ab, ganz so schnell geht es nicht mehr voran in eurer Laufbahn?“ Wird man den 35- bis 45- Jährigen offen die Illusion nehmen, sie könnten sich auf die Senioritäts-Entlohnungsprinzipien verlassen? Wie wird man die Vorsorgelasten für die Altersversorgung verteilen? Ja, die Fragen können wir inzwischen formulieren. Aber was sind die Antworten? [...] Fest steht: Der VAA wird auch in Zukunft einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsbedingungen der Chemie- Führungskräfte alters- und altersgerecht zu gestalten und die Herausforderungen durch den demografischen Wandel zu meistern.



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002
1. Vorsitzender des VAA.

Delegiertentagung: Arbeitsfähigkeit erhalten

Unternehmen sollten die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter künftig in den Mittelpunkt der Personalpolitik stellen. Angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels muss die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer verbessert werden. Dies forderten die Delegierten des VAA auf ihrer Jahrestagung am 27. April in Köln.

Die Delegierten riefen die Unternehmen der chemischen Industrie dazu auf, die nötigen personalpolitischen Konzepte und Instrumente zu entwickeln. Die Führungskräfte der chemischen Industrie treten immer später in den Ruhestand ein. Die notwendigen personalpolitischen Konsequenzen zum Ausbau, Aufbau und Erhalt der Arbeitsfähigkeit blieben jedoch bislang weitgehend aus. Dazu Dr. Thomas Fischer, 1. Vorsitzender des VAA: „Ein höheres Alter darf bei Personalentwicklungsmaßnahmen kein Ausschlusskriterium sein.“ Generationenübergreifende Führung trage wesentlich zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg bei. „Das Jahrzehnt von 57 bis Lebensalter 67 ist für die Personalplanung deshalb ganz neu zu erfinden!“ Generationsübergreifende Führung gelinge gerade dann, wenn die Mischung aus jüngeren und älteren Führungskräften stimmt. Mit ihrem Beschluss laden die VAA- Delegierten den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) zu gemeinsamen Verhandlungen mit dem VAA über eine Sozialpartnereinbarung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ein. Konkret geht es dabei um einen differenzierten Ansatz, der den spezifischen Belangen sowohl der Führungskräfte im mittleren Management als auch der Gesamtbelegschaft Rechnung trägt.

Pensionskassen schützen

Neben dem Schwerpunktthema Beschäftigungsfähigkeit war der Schutz der Firmenpensionskassen ein weiteres zentrales Anliegen der Delegierten. Sie erneuerten ihren Appell an die Bundesregierung, sich im Rahmen der anstehenden Beratungen im Europäischen Rat gegen eine Übertragung der Solvency- II- Standards über die Mindesteigenmittelanforderungen auf Firmenpensionskassen auszusprechen. Eine direkte Anwendung dieses Regelwerks würde den Bestand vieler Firmenpensionskassen gefährden. Obwohl sich die Beratungen auf europäischer Ebene über die Reform der Pensionsfondsrichtlinie in den letzten Monaten in die Länge gezogen haben, ist bislang kein Einlenken vonseiten der Europäischen Kommission erkennbar – ungeachtet der unverminderten Kritik von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aus zahlreichen Mitgliedsstaaten. Allem Anschein nach strebt die Kommission eine weitreichende Anwendung der sogenannten Solvency- II- Standards auf Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung an. Aus diesem Grund erneuerte die Delegiertentagung ihre entsprechenden Resolutionen aus den Jahren 2011 und 2012.

Weiterhin verabschiedete das Plenum der Delegiertentagung 2013 einen Appell an die Parteien der Regierungskoalition und an die Bundesregierung, bei der Sicherstellung einer verlässlichen und bezahlbaren Energieversorgung stärker die lokalen und regionalen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

An alle politischen Parteien richteten die VAA- Delegierten die Forderung, das bestehende familienpolitische Förderinstrumentarium gründlich zu reformieren. Insbesondere die Rahmenbedingungen für ein umfassendes Betreuungsangebot müssten von staatlicher Seite geschaffen werden.

Hinsichtlich der Umsetzung der EU- Richtlinie zur Beherrschung von Gefahren schwerer Unfälle mit gefährlichen Stoffen (Seveso III) in nationales Recht forderten die Delegierten die Bundesregierung auf, die industriellen Belange mit dem Schutz der Anlieger und der Umwelt in Ausgleich zu bringen.

Aus den Kommissionen: Einkommen

Die VAA- Kommissionen beraten den Verbandsvorstand in zentralen Angelegenheiten der Verbandsarbeit. In der Rubrik „Aus den Kommissionen“ des VAA Newsletters berichten die Vorsitzenden und die betreuenden Vorstandsmitglieder aus ihrer Arbeit in den Fachgremien. In dieser Ausgabe: Rainer Nachtrab, 2. Vorsitzender des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA- Kommission Einkommen.

„Die Einkommensumfrage ist eine der wichtigsten Leistungen des VAA. Sie bietet den Mitgliedern die einzigartige Möglichkeit, die persönliche Gehaltssituation im Vergleich zum Chemiemarkt einzuordnen und zu analysieren. Sei es die Höhe des Gesamteinkommens, die Relation zwischen Fixeinkommen und Bonus oder der typische Verlauf der Einkommenskurve während des Berufslebens. Die Kommission Einkommen beobachtet die strukturelle Einkommensentwicklung der Chemie- Führungskräfte sehr genau und entwickelt die Umfrage – in enger wissenschaftlicher Begleitung mit Prof. Christian Grund vom Lehrstuhl für Personal der RWTH Aachen – stetig weiter.“

Ein ausführliches Interview zur VAA- Einkommensumfrage mit Rainer Nachtrab und Prof. Christian Grund von der RWTH Aachen wird in der Juni- Ausgabe des [VAA Magazins](#) veröffentlicht.

Betriebsrenten: Neue BAG- Rechtsprechung zur gespaltenen Rentenformel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 23. April seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben, nach der die außerplanmäßige Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2003 bei der Berechnung von Betriebsrenten mit „gespaltenen Rentenformel“ nicht zu berücksichtigen war.

Von diesem Urteil betroffen sein können Betriebsrentenvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2003 abgeschlossen wurden und für Einkommensbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) höhere Versorgungsleistungen vorsehen als für den Einkommensbestandteil unterhalb der BBG („gespaltene Rentenformel“). In seinen bisherigen Urteilen zur gespaltenen Rentenformel hatte das BAG entschieden, dass die außerplanmäßige Anhebung der BBG im Jahr 2003 um 500 Euro bei der Berechnung der Betriebsrenten nicht zu berücksichtigen war, weil die Versorgungszusagen durch die Sprunganhebung lückenhaft geworden seien (siehe Artikel „Führungskräfte wehren Renten Kürzung ab“ im VAA Magazin Februar 2012).

Diese Haltung haben die Erfurter Richter in ihrem aktuellen Urteil aufgegeben (Urteil vom 23. April 2013, Aktenzeichen: 3 AZR 475/11). Sie entschieden, dass sich eine Berücksichtigung der außerordentlichen Anhebung der BBG zugunsten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Betriebsrente allenfalls nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB ergeben kann. Hierfür müssten die finanziellen Nachteile durch die Sprunganhebung für die Betriebsrentner aber so gravierend sein, dass ihnen ein Festhalten an der Versorgungsregelung nicht zumutbar ist. Wie hoch die Einbußen konkret sein müssen, um unzumutbar zu sein, hat das BAG – zumindest in seiner Pressemitteilung zum Urteil – nicht mitgeteilt.

Bürgerliches Gesetzbuch: § 313: Störung der Geschäftsgrundlage

Absatz 1: Haben sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert und hätten die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, so kann Anpassung des Vertrags verlangt werden, soweit einem Teil [...] das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann.

VAA- Praxistipp

Es bleibt abzuwarten, ob die noch zu veröffentlichenden Entscheidungsgründe konkrete Angaben dazu enthalten werden, ab welcher Höhe Einbußen ein Festhalten an der Versorgungsordnung unzumutbar machen. Erst dann wird es möglich sein, konkrete Empfehlungen an die betroffenen Arbeitnehmer auszusprechen. Der VAA wird die weitere Entwicklung genau verfolgen und spätestens nach Vorlage der Urteilsgründe in den Verbandsmedien weiter darüber berichten.

Steuererklärung: Wer bummelt, zahlt drauf

In der Rubrik Steuer- Spar- Tipp des VAA Newsletters geben die Experten des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag jeden Monat Ratschläge zur Steueroptimierung.

Wer seine Steuererklärung zu spät oder gar nicht beim Finanzamt einreicht und auch keinen Antrag auf Verlängerung der Abgabefrist gestellt hat, muss mit einem Verspätungszuschlag rechnen. Dieser Aufschlag dient dem Finanzamt als Druckmittel, damit die Formulare künftig pünktlich kommen. Der Verspätungszuschlag darf bis zu 10 Prozent der festgesetzten Steuer und bis zu 25.000 Euro betragen. Er geht zusammen mit dem Steuerbescheid.

Das Finanzgericht Köln hat in einem Urteil klargestellt, dass auch bei einer Krankheit die Festsetzung eines Verspätungszuschlags drohen kann (Finanzgericht Köln vom 30. Mai 2012, Aktenzeichen: 7 K 3652/11). Um einen Verspätungszuschlag zu vermeiden, muss der Steuerzahler dem Finanzamt die Gründe dafür darlegen, weshalb seine zeitliche Versäumnis entschuldbar war oder zumindest entschuldbar erscheint. Der bloße Hinweis auf eine Erkrankung ohne deren nähere zeitliche Eingrenzung genügt dabei nicht, entschieden die Richter: Der Hinweis, der Betroffene (oder sein Steuerberater) habe nach einer überstandenen Erkrankung zunächst andere Fristen im eigenen Büro aufarbeiten müssen, reiche nicht aus, erklärten sie. Es müsse schon eine plötzliche und akute Krankheit vorliegen, und nach der Genesung müsse der gesunde Patient sofort wieder an seine Steuerpflichten denken.

Wonach richtet sich die Höhe des Verspätungszuschlags?

Grundsätzlich entscheidet die zuständige Finanzbehörde nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit im Einzelfall ein Verspätungszuschlag festgesetzt wird und auch zumutbar ist. Bei der Bemessung der Höhe dieses Druckmittels werden im Allgemeinen insbesondere folgende Kriterien berücksichtigt:

- Dauer der Fristüberschreitung,
- Höhe der sich aus der verspäteten Steuerfestsetzung ergebenden Nachzahlung,
- aus der verspäteten Abgabe der Steuererklärung gezogenen sonstige Vorteile,
- Grad des Verschuldens und
- individuelle wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des bummelnden Steuerpflichtigen.

Die Finanzbeamten müssen bei ihrer Entscheidung zum Verspätungszuschlag alle diese Prüfsteine beachten und das Für und Wider gegeneinander abwägen. Damit ist jedoch nicht gesagt, dass sie alle Kriterien stets in gleicher Weise gewichten. Im Ergebnis kann – je nach den Umständen des Einzelfalls – ein Merkmal stärker als ein anderes Auswirkung auf die Bemessung haben.

Hinweis: Da wiederholte Verspätungen bei der Abgabe der Steuererklärungen für Pflichtvergessenheit sprechen, messen die Behörden diesem Umstand eine wesentlich höhere Bedeutung zu als den übrigen Kriterien.

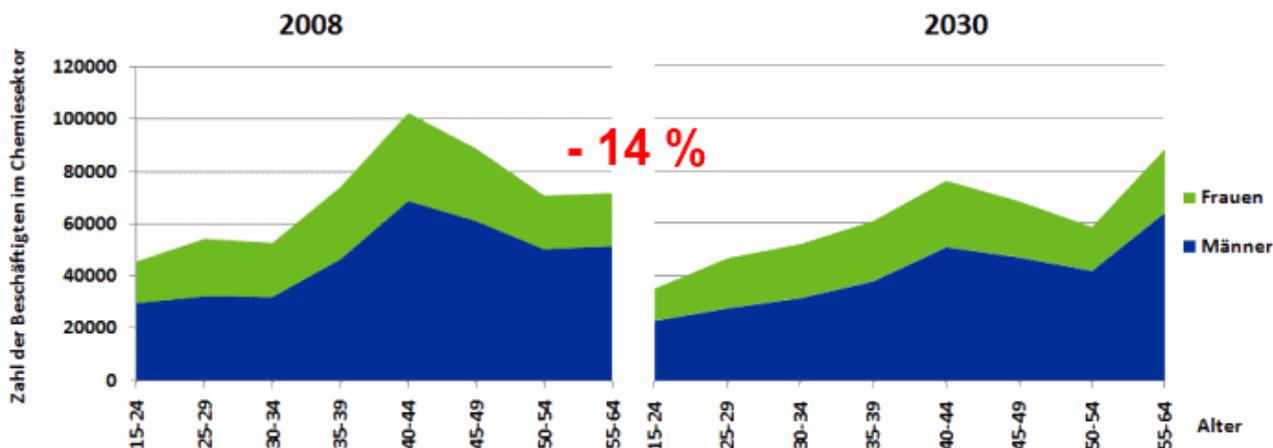
Steuertipps
www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Chefredakteur des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA-Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Demografie: Wie stark sinkt die Zahl der Chemie-Beschäftigten?

Der demografische Wandel wird erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur der chemischen Industrie in Deutschland haben. Bei konstanten altersspezifischen Erwerbstätigenquoten könnte die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Chemie bis 2030 um bis zu 14 Prozent gegenüber dem Jahr 2008 sinken.



Quelle: Tivig/ Eggert/ Korb, "Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa", Rostock 2010, Status Quo Szenario (Entwicklung der Beschäftigtenzahl gemäß der Bevölkerungsprojektion von Eurostat bei konstanten altersspezifischen Erwerbstätigenquoten).

Kurzmeldungen

STICKS & STONES 2013

Eine Mischung aus Inspiration, Kreativität und Individualität bildet den Rahmen der [Karrieremesse STICKS & STONES](#), die am 26. Oktober 2013 in Berlin stattfindet. Progressive Unternehmen von Startups bis zu Konzernen präsentieren sich dort als offene Arbeitgeber mit einer Vielfalt an Karrieremöglichkeiten und suchen die Talente von heute und morgen.

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI

(www.fki-online.de)

Innovationen erfolgreich managen

Innovationen sichern den Erfolg von Unternehmen, sofern sie vom Markt akzeptiert werden. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, gemeinsam mit ihren Teams die richtigen Ideen zu generieren und zu realisieren. Gleichzeitig sind Innovationen mit hohen Risiken und großem Aufwand verbunden, da eine Vielzahl von internen und externen Faktoren zu berücksichtigen ist. Das Seminar vermittelt die notwendigen Grundlagen und bietet Raum zum Reflektieren der Führungsarbeit. Es richtet sich an Führungskräfte aus dem unteren und mittleren Management von mittelständischen und großen Unternehmen und findet am **13. Juni in Köln** statt. Referentin ist Prof. Dr. Birgit Baum. Sie unterstützt als Beraterin und Coach führende Unternehmen dabei, ihre individuellen Herausforderungen im Innovationsmanagement zu meistern.

Links

CHEManager

CHEManager E- Mail- Newsletter

Der 14- tägliche E- Mail- Newsletter des CHEManager liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen finden eingeloggte Mitglieder unter pinko.vaa.de/termine.

03.06.13, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr:

Vortragsveranstaltung "[Arbeit und Führung im Wandel](#)"

Referent: Prof. Peter Nieschmidt

Veranstalter: Sprecherausschuss Industriepark Wolfgang, Landesgruppe Hessen, Industriepark Wolfgang, Industriepark Wolfgang, Plenarsaal Esscom I

06.06.13, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr:

Vortragsveranstaltung "[Leisten am Limit - Der wohlthuende Umgang mit einem Dauerzustand](#)"

Referent: Johannes Schmeer, Topmanagement- Coach

Veranstalter: VAA in Kooperation mit [Forum F3](#)

Ort: Köln

Teilnahmebeitrag: Für Mitglieder 29 €, sonst 49 €

10.06.13, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11-17, 50670 Köln

14.06.13 ab 14.00 Uhr – 15.06.13 bis 15.00 Uhr:

Workshop für Betriebsräte

Thema: Argumente und werbliche Beispiele für den Betriebsratswahlkampf

Veranstalter: VAA

Ort: Atrium Hotel Mainz, Flugplatzstr. 44, 55126 Mainz

17.06.13, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11-17, 50670 Köln

19.06.13 ab 19.00 Uhr – 21.06.13 bis 16.00 Uhr:

Seminar für Betriebsräte

Thema: Betriebsverfassung aktuell

Referent: Dr. Reinhard Schinz, Vorsitzender Richter am LAG Berlin- Brandenburg

Veranstalter: [VAA Services GmbH](#)

Ort: Maritim proArte Hotel Berlin, Friedrichstr. 151, 10117 Berlin