



Führungskräfte
Chemie

Herausforderung Demografie

JAHR
BUCH 2013

Den Wandel gemeinsam gestalten

Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Schon bis 2030 wird die Bevölkerung in Deutschland aller Voraussicht nach schrumpfen und das Verhältnis der Altersgruppen zueinander wird sich erheblich verschieben. Beide Entwicklungen werden unsere Gesellschaft verändern – nicht zuletzt unsere Arbeitswelt und damit die Grundlage für unseren Wohlstand.

Während das Arbeitskräfteangebot in der Vergangenheit künstlich verknappt wurde – zum Beispiel durch Programme zum vorzeitigen Renteneintritt – werden wir in Zukunft bestehende Potenziale besser ausschöpfen müssen, um einen systematischen Mangel an Fach- und Führungskräften zu verhindern. Neben einem verstärkten Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland kommen dafür insbesondere zwei Möglichkeiten in Betracht: eine Steigerung der Erwerbsquote von Frauen und Älteren.

Um diese Arbeitskräftepotenziale auszuschöpfen, müssen die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dabei ist es nicht mit einer Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters oder einem Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz getan. Die wahre Herausforderung wartet in der Arbeitswirklichkeit in den Betrieben vor Ort.

Im Hinblick auf die älteren Arbeitnehmer wird es maßgeblich darauf ankommen, die Arbeitsfähigkeit der über 60-jährigen Führungskräfte zu sichern, ihre Stärken zu nutzen und ihre altersbedingten Defizite aufzufangen. Und das Potenzial der vielen hochqualifizierten Frauen in Deutschland wird sich nur dann voll entfalten können, wenn in den Führungsetagen hierzulande endlich ein Mentalitätswandel weg von der reinen Präsenzkultur stattfindet.

Junge Eltern wollen Familie, Beruf und Karriere miteinander vereinbaren und dabei sollten sie von ihren Arbeitgebern ebenso unterstützt werden wie von einer sinnvoll ausgestalteten Familienpolitik.



*Dr. Thomas Fischer,
1. Vorsitzender des VAA*

Der Frage, wie diese vielschichtigen Herausforderungen bewältigt werden können, widmet sich das vorliegende VAA-Jahrbuch in seiner zweiten Ausgabe mit dem Titel „Herausforderung Demografie“. Als Chemie-Führungskräfte wollen wir damit auf die bestehenden Aufgaben hinweisen, Denkanstöße geben und mögliche Lösungsstrategien skizzieren.

Gemeinsam mit seinen Partnern in Wirtschaft und Politik wird der VAA den demografischen Wandel gestaltet und so zur Sicherung eines gerechten und zukunftsfesten Industriestandortes Deutschland beitragen.

Inhaltsverzeichnis

Interview mit Gerhard Kronisch: Mentalitäten verändern, Potenziale erschließen.....	5
Beschluss der VAA-Delegiertentagung 2013: Arbeitsfähigkeit erhalten!.....	9
Sozialpartnervereinbarung: Führungskräfte im demografischen Wandel.....	11
Stimmungsbild der Führungskräfte: Großer Nachholbedarf bei Unternehmen und Politik.....	15
Interview mit Sabine Bätzing-Lichtenthäler: Väter-Monate sind Gewinn für die Firma.....	19
Interview mit Dr. Günter Krings: Geld für Betriebsrente vom Staat?.....	24
Demografie in der europäischen Chemieindustrie: Alle Potenziale heben.....	29
Gastbeitrag Dr. George Leeson: Die globalen Folgen des demografischen Wandels.....	38
Interview mit Prof. C. Katharina Spieß: Zukunft mit Kindern.....	44
Interview mit Prof. Hans Bertram: Interessen von Familien kommen zu kurz.....	49
Interview mit Prof. Jürgen Deller: Arbeiten im Rentenalter.....	55
Zukunftsfragen zur betrieblichen Altersversorgung: Betriebsrente als Wettbewerbsfaktor.....	59
Kurzvorstellung des VAA.....	65
Der Verband.....	67
Interessenvertretung.....	74
Juristischer Service.....	77
Mitgliederverwaltung.....	77
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.....	78
Impressum.....	80

Mentalitäten verändern, Potenziale erschließen

Der demografische Wandel wird den Arbeitsmarkt und die Arbeitskultur in Deutschland verändern. VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch erläutert im Interview, wo aus Sicht der Chemie-Führungskräfte die größten Herausforderungen liegen und warum an verschiedenen Stellen ein Mentalitätswandel nötig sein wird, um sie zu bewältigen.

Obwohl schon lange bekannt ist, dass die deutsche Gesellschaft altert und schrumpft, wird der demografische Wandel in der öffentlichen Diskussion allenfalls schlaglichtartig aufgegriffen. Warum setzt sich der VAA so intensiv mit dem Thema Demografie auseinander?

Kronisch: Zunächst einmal betrifft der demografische Wandel natürlich grundsätzlich fast alle Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Und in vielen Fällen können die Anpassungen an eine ältere und kleinere Bevölkerung ebenso schleichend sein, wie es die demografische Veränderung selbst ist. In anderen Bereichen ist es dagegen dringend geboten, bereits jetzt auf die absehbaren Folgen des demografischen Wandels zu reagieren, weil es sonst zu spät sein wird. Und die Veränderung des Arbeitskräftepotenzials ist so ein Bereich. Wenn wir mit den notwendigen Strukturveränderungen warten, bis uns die gut qualifizierten Fachkräfte in großem Umfang fehlen, ist der Schaden bereits eingetreten. Deshalb ist es unser Anliegen, das Thema stärker in den Fokus zu rücken und entsprechend gegenzusteuern.

Welche Entwicklung ist denn in dieser Hinsicht für die Chemiebranche zu erwarten?

Kronisch: Unser europäischer Dachverband FECCIA hat im Jahr 2010 gemeinsam mit seinen europäischen Chemie-Sozialpartnern eine Studie zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa initiiert. Diese Studie hat gezeigt, dass die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten in der deutschen Chemieindustrie bis 2030 demografisch bedingt um 13 Prozent sinken wird, wenn sich die derzeitigen Rahmenbedingungen nicht verändern. Die Studie hat auch gezeigt: Nur wenn die Arbeitskräftepotenziale der Frauen und der Älteren vollständig genutzt werden und es gleichzeitig gelingt, das komplette Erwerbslosenpotenzial zu aktivieren, könnte der demografisch bedingte Beschäftigungsrückgang in der Chemiebranche gestoppt werden.

Ist ein Rückgang des Arbeitskräfteangebotes denn nicht ein Thema, mit dem sich in erster Linie die Arbeitgeber auseinandersetzen sollten? Die Arbeitnehmer könnten davon ja vielleicht sogar profitieren, schließlich steigt bei stabiler Nachfrage und sinkendem Angebot in der Regel der Preis ...

Kronisch: Das stimmt natürlich und tatsächlich kann man wohl davon ausgehen, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt im Zuge des demografischen Wandels zugunsten der Arbeitnehmer verändern wird. Trotzdem haben wir ein Interesse daran, dass die Unternehmen ihre Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften hier vor Ort decken können. Uns stehen zur Aufrechterhaltung unseres Wohlstandes weder umfangreiche Bodenschätze zur Verfügung noch können wir uns hierzulande derzeit einer besonders attraktiven Industriepolitik rühmen. Das Pfund, mit dem wir wuchern, sind gut ausgebildete Arbeitnehmer. Nur wenn wir diesen Vorteil dauerhaft aufrechterhalten können, wird Deutschland ein starker Industriestandort bleiben. Wir sind also im Sinne unserer Mitglieder stark daran interessiert, die Auswirkungen der Demografie auf den Arbeitsmarkt so gut wie möglich aufzufangen.

Und wie soll das gelingen?

Kronisch: Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Erwerbsbeteiligung der Älteren zu erhöhen. Lange Zeit war das Angebot an Arbeitskraft in Deutschland groß, während die Wachstumsmöglichkeiten zunehmend begrenzt zu sein schienen. Also wurde das Arbeitskräfteangebot künstlich verknappt, indem ältere Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand geschickt wurden. Gerade die Chemieindustrie war einer der Vorreiter bei der Etablierung des Altersteilzeitgesetzes. Inzwischen haben sich die Vorzeichen gedreht. Das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt schrittweise auf 67 Jahre und wer früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden will, wird das in Zukunft in den meisten Fällen nur noch mit empfindlichen Rentenabschlägen tun können. Die Erwerbsbeteiligungsquote der über 60-Jährigen steigt bereits, sie liegt aber immer noch auf einem niedrigen Niveau. Auch das durchschnittliche Eintrittsalter der Chemie-Führungskräfte in den Ruhestand ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf zuletzt 62,5 Jahre gestiegen. Das zeigt die aktuelle Pensionärumfrage des VAA.

Das klingt fast, als müsste man den Dingen nur noch ihren Lauf lassen.

Kronisch: Das wäre zwar wünschenswert, es wird aber nicht ausreichen. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters hat mit Sicherheit eine Dynamik bei der Erwerbsbeteiligung der Älteren ausgelöst, die notwendig ist. Es genügt allerdings nicht, einfach eine Zahl im Gesetz zu ändern und sich dann entspannt zurückzulehnen. Wer das hohe Potenzial älterer Arbeitnehmer ausschöpfen will, muss auch dafür sorgen, dass ihre Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt. Natürlich sind die körperlichen Anforderungen im Arbeitsalltag einer

Führungskraft in der Chemie in den allermeisten Fällen nicht mit denen eines Dachdeckers zu vergleichen, der in diesem Kontext ja gern als Beispiel angeführt wird. Trotzdem sind physische und psychische Gesundheit auch hier keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Gerade wenn der Arbeitsdruck sehr hoch ist, neigen viele Führungskräfte zur Selbstaubeutung und messen dem dauerhaften Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit häufig eine zu niedrige Priorität bei. Sie geraten schnell in die sogenannte Beschleunigungsfalle mit Konsequenzen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Führungskraft selbst. Hier brauchen wir eine neue Mentalität. Das gleiche gilt für die Personalentwicklung. Die Personalpolitik in den Betrieben ist in vielen Fällen immer noch zu sehr auf die Annahme ausgerichtet, dass die Karriere von Führungskräften im mittleren Management mit Mitte 50 ihren Höhepunkt erreicht. Ein höheres Alter darf aber eben kein Ausschlusskriterium für Personalentwicklungsmaßnahmen sein. Auch das ist eine Frage der Mentalität, aber auch der Unternehmenskultur.



Gerhard Kronisch, Hauptgeschäftsführer des VAA

Wäre eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und damit eine Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials nicht auch dadurch zu erreichen, dass junge Menschen früher als bislang in den Beruf einsteigen?

Kronisch: Das wäre sicherlich möglich, ist aber aus unserer Sicht nur bis zu einem sehr begrenzten Grad sinnvoll. In hochtechnisierten Industriebranchen wie der Chemie brauchen wir eben hochqualifizierte Fachkräfte. Und eine fundierte Ausbildung dauert nun einmal einige Jahre. Nicht umsonst haben Bachelor-Absolventen ihre Nische in der Chemiebranche nach wie vor noch nicht so recht gefunden. Sicherlich könnten Lehr- und Studienpläne an einigen Stellen gestrafft oder inhaltlich überarbeitet werden. Aber wenn die Qualität der Ausbildung stimmt – und das tut sie an deutschen Schulen und Universitäten in den meisten Fällen – zahlt sich dort investierte Zeit später aus. Deshalb sehen wir die großen Potenziale eher bei Frauen und Älteren.

Sie haben bereits eingangs darauf hingewiesen, dass auch ein weiterer Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen nötig wäre, um das Fachkräfteangebot zu sichern. Was steht dem entgegen?

Kronisch: Es ist nach wie vor so, dass die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen in erster Linie von Frauen übernommen wird. Allerdings verändert sich dieses

Rollenbild. In einer Befragung unter Studenten und Berufseinsteigern, die das Zentrum für Sozialforschung Halle in Kooperation mit dem VAA durchgeführt hat, haben die Teilnehmer die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere als eines der wichtigsten Kriterien für die Auswahl ihres Arbeitgebers benannt. Und zwar Männer wie Frauen. Viele junge Menschen wollen Kinder haben und trotzdem beruflich erfolgreich sein. Deshalb ist der Staat gefordert, eine entsprechende Infrastruktur zu schaffen. Der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ist ein richtiger erster Schritt, dessen Praxistauglichkeit sich allerdings erst noch erweisen muss. Gleichzeitig müssen Familien mit einem sinnvoll abgestimmten Paket politischer Maßnahmen unterstützt werden. Und in den Unternehmen muss die Vorstellung aus den Köpfen raus, dass sich Kind und Karriere nicht vereinbaren lassen. Die nordischen Länder machen vor, dass dies durchaus möglich ist. Folgerichtig ist dort auch der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen wesentlich geringer.

Der demografische Wandel verändert nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern auch die sozialen Sicherungssysteme. Wo sehen Sie dabei die größten Herausforderungen?

Kronisch: Die Alterung der Gesellschaft stellt naturgemäß das Gesundheitssystem vor große Herausforderungen. Der medizinische Fortschritt ermöglicht uns ein immer längeres Leben, aber das kostet natürlich Geld. Hier ist in erster Linie die Politik gefordert, dauerhaft tragfähige Lösungen zu entwickeln. Darüber hinaus ergeben sich durch die Demografie aber vor allem neue Anforderungen für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, vor allem für die Altersversorgung. Weniger Jüngere und mehr Ältere – dadurch entsteht in einem umlagefinanzierten System wie der Gesetzlichen Rentenversicherung zwangsläufig Veränderungsdruck. Feststehen dürfte, dass die Gesetzliche Rentenversicherung gerade für Führungskräfte in Zukunft mehr denn je nur als Grundstock für eine auskömmliche Altersversorgung wird dienen können. Deshalb wird der betrieblichen Altersversorgung eine noch wichtigere Rolle zukommen als bislang. Sie wird bei der Rekrutierung von gut ausgebildeten Fachkräften ein zentraler Wettbewerbsfaktor sein. Die Führungskräfteverbände ULA und VAA setzen sich schon lange sehr intensiv mit den Entwicklungen in diesem Bereich auseinander. Wir haben uns unter anderem dafür eingesetzt, dass die für das deutsche System der betrieblichen Altersversorgung buchstäblich existenzbedrohenden Reformvorhaben der EU-Kommission zur Eigenkapitalausstattung nicht umgesetzt wurden.

VAA-Delegiertentagung 2013: Arbeitsfähigkeit erhalten!

Als höchstes Verbandorgan entscheidet die VAA-Delegiertentagung jedes Jahr über die politischen Grundsatzpositionen des Verbandes. Auf ihrer Tagung im April 2013 fassten die VAA-Delegierten folgenden Beschluss zur Arbeitsfähigkeit:

Die Unternehmen der chemischen Industrie werden aufgefordert, den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter in den Mittelpunkt ihrer Personalpolitik zu stellen. Die Chemie-Führungskräfte erwarten ein differenziertes Angebot, das sowohl die spezifischen Belange der Führungskräfte im mittleren Management als auch die der Gesamtbelegschaft berücksichtigt.

Der BAVC wird vom VAA eingeladen und aufgefordert, in Verhandlungen über eine Sozialpartnervereinbarung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit einzutreten, um den sachlichen Notwendigkeiten, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, Rechnung zu tragen.

Begründung:

Einerseits steigt in den Unternehmen und auch bei vielen Mitarbeitern die Erwartung an die Umsetzungsgeschwindigkeit bei Veränderungsprozessen, verbunden mit teilweise deutlichen Veränderungen der Anforderungsprofile der Beschäftigten. Andererseits führt steigender Arbeitsdruck zu einer abnehmenden Priorität bei Maßnahmen zum Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Zugleich ist gesellschaftlich eine längere Beschäftigungsdauer gewünscht. Dies erfordert zusätzliche Optionen beim Einsatz von Beschäftigten auf an das Lebensalter angepassten Arbeitsplätzen.

Im Bereich der Führungskräfte im mittleren Management hat die Karriere künftig nicht mehr mit Anfang bis Mitte 50 zwangsläufig ihren Höhepunkt erreicht. Sie wird anders verlaufen. Bei Personalentwicklungsmaßnahmen darf ein höheres Alter kein Ausschlusskriterium sein. Für die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit sind die richtigen personalpolitischen Konzepte und Instrumente überwiegend noch nicht entwickelt.

Fachliche und soziale Kompetenzen jenseits geläufiger Karrieremuster sind eine



Die Unternehmen sollten die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Personalpolitik stellen. Dies forderten die rund 200 Delegierten des VAA auf ihrer Tagung am 27. April in Köln.

wesentliche Bedingung für die Sicherung des nachhaltigen Unternehmenserfolgs und für die Zukunftsfähigkeit. Generationenübergreifende Führung gelingt, wenn die Mischung aus sogenannter fluider Intelligenz jüngerer Führungskräfte und gewachsener Erfahrung älterer Führungskräfte stimmt.

Frühverrentung ist im Führungskräftebereich faktisch keine Option der Personalpolitik mehr. In den vergangenen Jahren ist das durchschnittliche Eintrittsalter der Chemie-Führungskräfte in den Ruhestand kontinuierlich auf zuletzt 62,5 Jahre gestiegen. Allerdings fehlen in vielen Bereichen noch die notwendigen personalpolitischen Konsequenzen aus den geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen und dem späteren Renteneintritt hin zu einem differenzierten und konzeptionellen Ansatz zum Ausbau, Aufbau und Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Mit der Sozialpartnervereinbarung soll die Stigmatisierung des gesetzlich möglichen Bildungsurlaubs abgebaut werden. Die Mitarbeiter sollen motiviert werden, Angebote zu nutzen, die sie bei ihrer persönlichen Positionierung und Orientierung unterstützen.

Eine fundiert positive Selbsteinschätzung der Beschäftigungsfähigkeit stärkt das persönliche Selbstvertrauen und verringert Stress und physische Belastung bei Veränderungsprozessen.

Führungskräfte im demografischen Wandel

Bereits im Jahr 2008 haben der VAA und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) in der Sozialpartnervereinbarung „Führungskräfte im demografischen Wandel“ die aktive und verantwortungsvolle Mitgestaltung des demografischen Wandels als gemeinsames Ziel festgelegt. Angesichts der demografischen Veränderungen in Deutschland und der sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen wollen die Sozialpartner ihren Teil zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Arbeitsplätze beitragen. Erste Gespräche über eine Neuauflage der Sozialpartnervereinbarung wurden zwischen BAVC und VAA bereits geführt. Die aktuelle Vereinbarung im Wortlaut:

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 (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) 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 Sozialpartnervereinbarung 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.

Großer Nachholbedarf bei Unternehmen und Politik

Nach Meinung der Führungskräfte sind Unternehmen und Gesellschaft in Deutschland eher schlecht für die Auswirkungen des demografischen Wandels gewappnet.

Dies belegt eine Umfrage im Auftrag des Führungskräfteverbandes ULA unter den Mitgliedern des Panels „Manager-Monitor“. Die Teilnehmer bewerten in keinem der abgefragten Themenbereiche die Leistungen des Staates und ihrer eigenen Unternehmen als sehr gut oder gut. Groß ist der Nachholbedarf vor allem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie beim Thema altersgerechtes Arbeiten.

Es gibt also für alle Beteiligten noch viel zu tun. Besonders viel Luft nach oben gibt es bei der Schaffung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes. Die Umfrageteilnehmer bewerten ihre Unternehmen hierfür mit 4,1. Fast ebenso schlecht bewertet (Durchschnittsnote: 4,0) wird die Einbeziehung über 55-jähriger Führungskräfte in die Personalentwicklung (Weiterbildungen, Stellenbesetzungen, etc.).

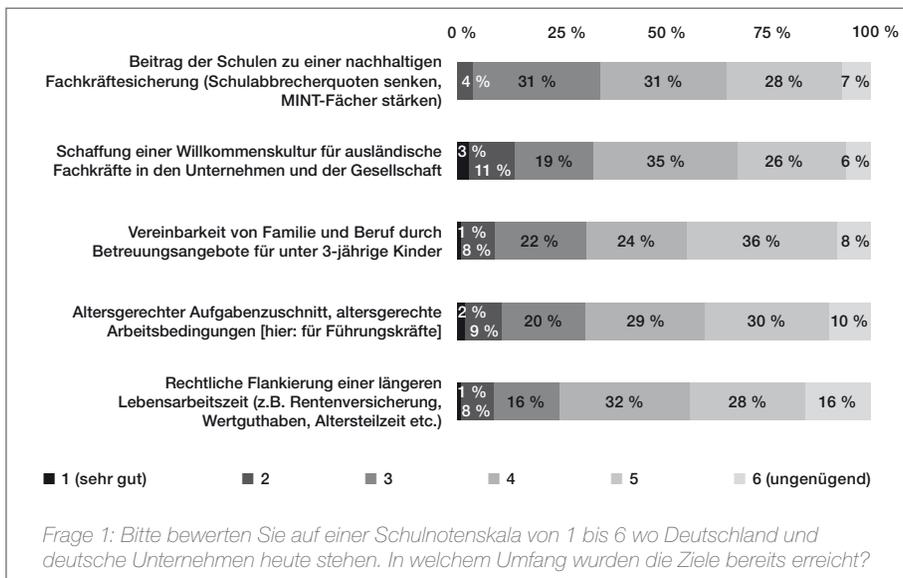
Aus Sicht des Führungskräfteverbandes ULA sind die Unternehmen gefordert, älteren Führungskräften einen optimalen Aufgabenzuschnitt und bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Bis heute ist etwa Teilzeit in der Realität vieler Führungskräfte auch in höherem Alter ein Fremdwort. Personalführung ist mit hoher Verantwortung, einem hohen Arbeitspensum und enormem Arbeitstempo verbunden. Aus Sicht der ULA bedarf es daher einer schrittweisen Entkopplung von Führungsverantwortung und permanenter Arbeitsbelastung.

Doch auch viele Leistungen des Staates werden von den Führungskräften kritisch bewertet. So ist aus ihrer Sicht die Betreuungssituation für unter dreijährige Kinder kaum ausreichend, um den Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu begegnen. Bund und Länder haben aus Sicht der Befragten also ihre Ziele noch nicht erreicht.

Kulturwandel weg von der Frührente?

Für eine Mehrheit der Führungskräfte der deutschen Wirtschaft ist die Frührente kein Thema – vorausgesetzt die Rahmenbedingungen im Unternehmen stimmen. Demnach wären 27 Prozent der Befragten bereit, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze berufstätig zu bleiben

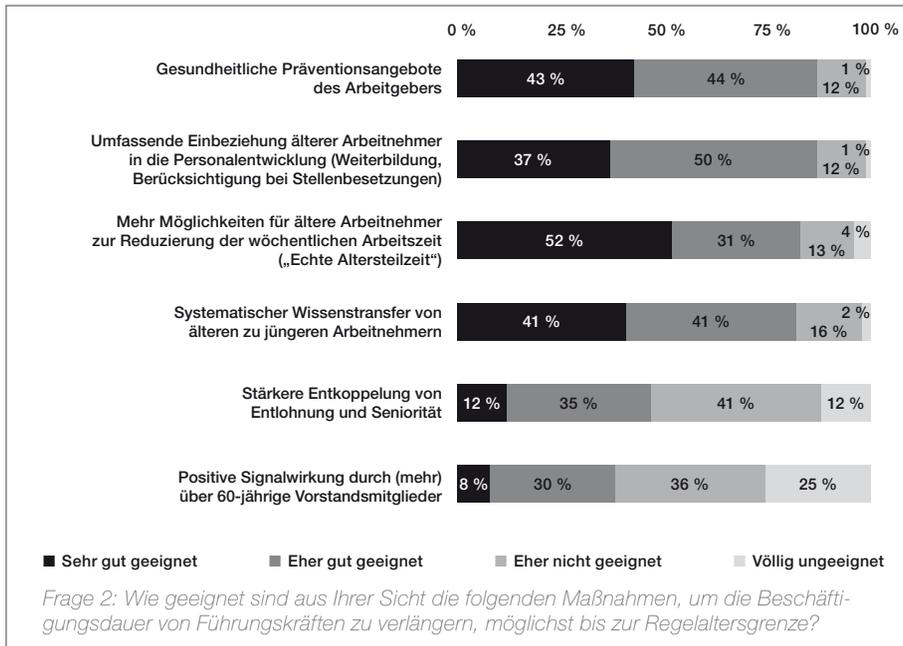
– 31 Prozent sogar über diese Grenze hinaus. Eine Frührente würden lediglich 42 Prozent der angestellten Führungskräfte anstreben, die meisten davon ab 63 Jahren. Dies gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass die in Fragen 2 und 3 angesprochenen Rahmenbedingungen stimmen. Aus Sicht der Führungskräfte bestehen aber gerade hier noch massive Defizite. Die Folge: Unter den aktuellen Rahmenbedingungen sind weit weniger Befragte bereit, bis zur Regelaltersgrenze (24 Prozent) oder gar darüber hinaus (18 Prozent) berufstätig zu bleiben. Die über Jahrzehnte aufgebaute Kultur der Frühverrentung kann also offenbar nicht allein durch gesetzgeberischen Zwang überwunden werden.



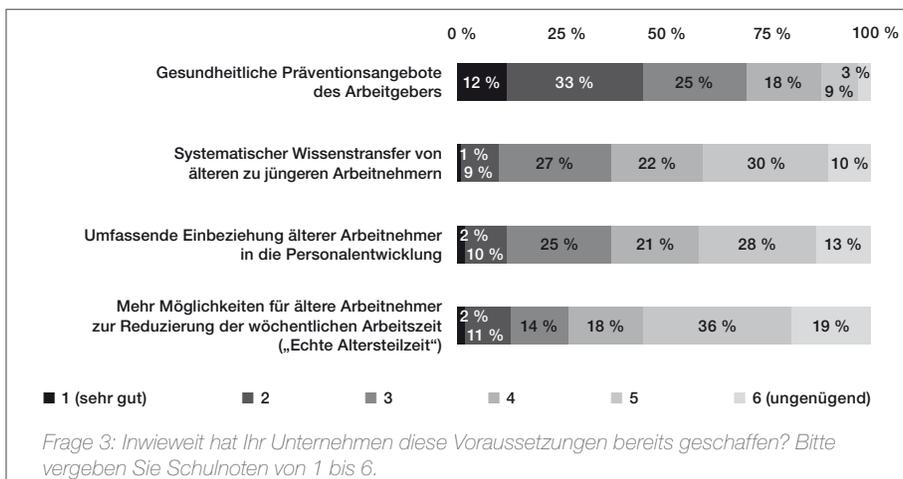
Aus Sicht der ULA tragen die Unternehmen eine besondere Verantwortung – und haben alle Trümpfe in der Hand. Nötig ist generell mehr Wertschätzung für ältere Arbeitnehmer, dazu eine methodische Personalentwicklung auch in späten Karrierejahren sowie mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und bei Aufgabenzuschnitten. Wenn sich die Unternehmen hier bewegen, sind auch die Arbeitnehmer bereit, den nächsten Schritt zu gehen. So kann am Ende die Rente mit 67 für viele von einem notwendigen Übel zur echten Chance werden.

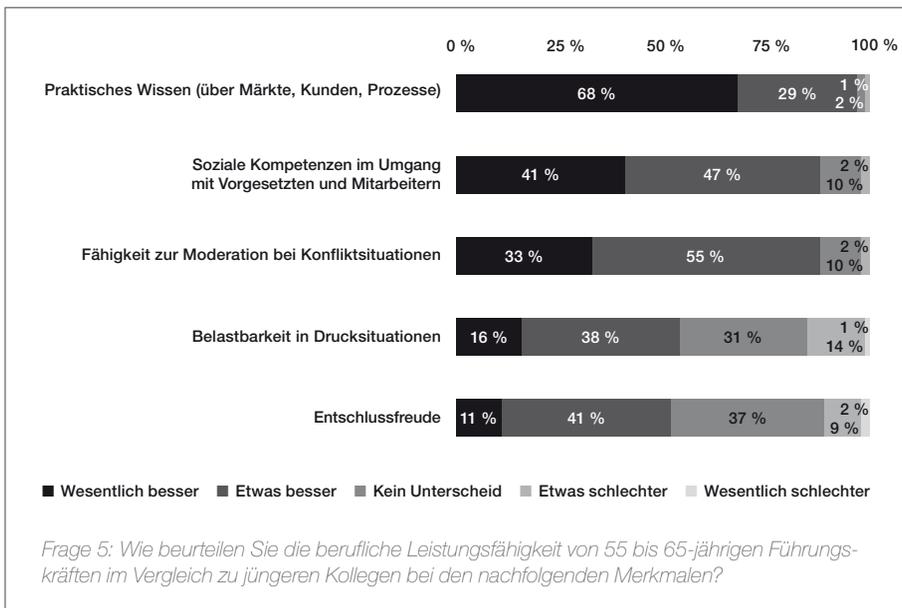
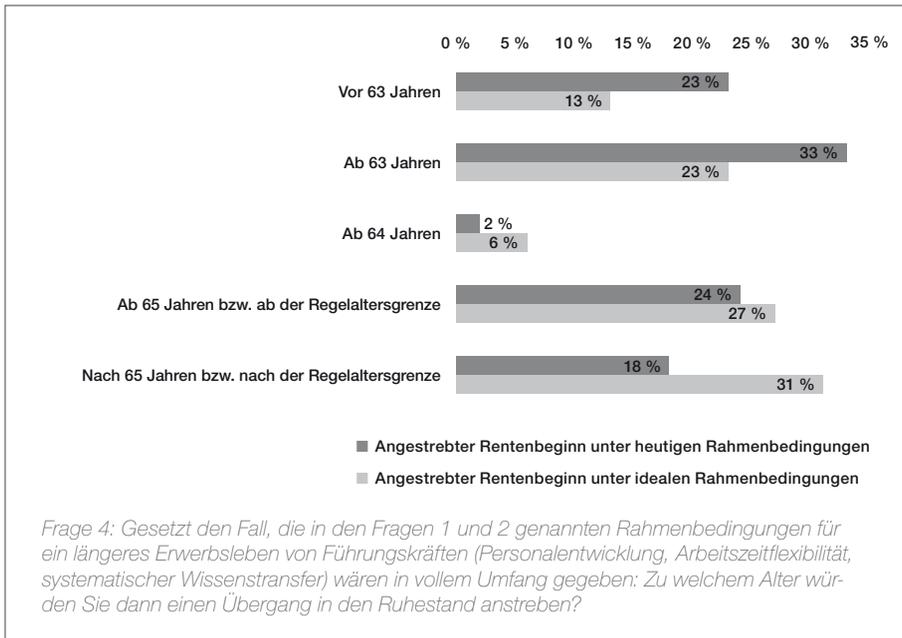
Ältere Führungskräfte: Stärken und Schwächen

Ältere Führungskräfte haben aus Sicht der Befragten ein erkennbares Stärken- und Schwächen-Profil, wobei bei den hier genannten Antwortkategorien die Stärken überwiegen, vor allem bei erfahrungsbezogenen Eigenschaften. Bestimmte Merkmale wie etwa Motivation sind für eine Mehrheit der Befragten offenbar keine Frage des Alters. Besonders



interessant: eine altersbezogene Unterauswertung zeigt ein weitgehend übereinstimmendes Urteil in der Selbstbeurteilung älterer Führungskräfte (über 55 Jahre) im Vergleich zur Fremdbeurteilung ihre jüngeren Kollegen: Die Selbstbeurteilung fällt in den einzelnen Kategorien nur um wenige Prozentpunkte günstiger aus.





Väter-Monate sind Gewinn für die Firma

Beide großen Bundestagsfraktionen verfügen über eigene Arbeitskreise zum demografischen Wandel. Dieser Wandel der Gesellschaft ist eine der größten Herausforderungen, als Querschnittsthema vermutlich für mehrere Generationen von Bundestagsabgeordneten. Der VAA diskutierte mit der Sprecherin der Projektgruppe Demografischer Wandel der SPD-Bundestagsfraktion Sabine Bätzing-Lichtenthäler über Väter-Monate, Ehegattensplitting, Frauenquote, Zuwanderung, betriebliche Gesundheitspolitik und die Sicherung der Betriebsrenten.

Elternzeit, Pflegezeit und flexible Arbeitszeitmodelle sollen es Arbeitnehmern leichter machen, mit dem demografischen Wandel umzugehen. Von der Elternzeit erhofft man sich eine Steigerung der Frauenerwerbsquote. Gelingt das?

Bätzing-Lichtenthäler: Die Instrumente sind gut. Die Frage ist, ob sie die Gesellschaft schon akzeptiert und annimmt? Es ist eigentlich zu wenig, wenn die Väter nur die beiden Väter-Monate bei der Elternzeit als gängiges Modell nehmen. Da fehlt es auch in Unternehmen häufig noch an der entsprechenden Unternehmenskultur, an Vorbildern. Eigentlich müssten die Unternehmen viel deutlicher sagen: Väter-Monate sind ein Gewinn auch für die Firma. Ganz andere Fähigkeiten sind gefragt – und zwar durchaus Managementfähigkeiten! Stattdessen rümpfen Kollegen – zwar nicht offen, sondern verdeckt – untereinander doch noch die Nase. Das gesellschaftliche Klima müsste sich noch stärker wandeln. So bleiben häufig die Frauen dann doch ganz zuhause. Es müsste ein anderes Familienmodell entstehen: mehr Partnerschaft, mehr Augenhöhe. Als Gesetzgeber darf man andererseits nicht zu ehrgeizig sein. In Island ist es zum Beispiel die Vorgabe, dass die Eltern sich die zur Verfügung stehende gesamte Elternzeit 50 zu 50 teilen. Das würde die Entscheidungen der Eltern zu stark regeln. Hinzu kommt, dass das Ehegattensplitting diese Tendenz verstärkt, dass Frauen oft nach der Kinderpause die Arbeit gar nicht wieder aufnehmen. Deshalb wollen wir das für zukünftige Ehen überdenken.

Frauen in Führungspositionen sind selten. Es fehlt demnach an Vorbildern für alternative Modelle. Wie stehen Sie zur Frauenquote?

Bätzing-Lichtenthäler: Einerseits ist der Gedanke der Selbstverpflichtung der Wirtschaft zunächst einmal ein richtiger Anfang. Man muss niemandem vorschreiben, wie er glück-



*Sabine Bätzing-Lichtenthäler vertritt seit 2002 den Wahlkreis Neuwied im Deutschen Bundestag. Sie ist Mitglied im Finanz- und im Sportausschuss und war von 2005 bis 2009 Drogenbeauftragte der Bundesregierung. Bätzing-Lichtenthäler ist Sprecherin der im Frühjahr 2011 eingesetzten Projektgruppe „Miteinander der Generationen im Demografischen Wandel“ der SPD-Bundestagsfraktion.
Foto: Deutscher Bundestag*

lich werden soll. Andererseits ist mit den zwölf Jahren seit der Selbstverpflichtung der Wirtschaft viel Zeit verstrichen – und die Ergebnisse sind mager. Es sind weiterhin 96 Prozent aller Dax-Vorstandsmitglieder Männer.

Aber steht nicht eine Quote im Bereich der Aufsichtsräte mitbestimmter Unternehmen im Widerspruch zum Prinzip der demokratischen Wahl?

Bätzing-Lichtenthäler: Nun ja. Dann müssten wir uns ja überall von Quotierungen verabschieden. Ich denke aber, wir können das Instrument der Quote nutzen, um Frauen gewissermaßen einen An Schub zu geben.

Kommen wir von der Frauenerwerbsquote zur Erwerbsquote Älterer: Gehört die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre nicht zu den umstrittensten Entscheidungen der SPD in den vergangenen Jahren?

Bätzing-Lichtenthäler: Ja, die Arbeitsplatzsituation wird sich verändern. Es kommen weniger junge Arbeitskräfte nach. Erfahrung tut gut. Die Leistungsfähigkeit der Älteren wird geschätzt werden. Ich glaube, es wird sich viel verändern. Wir werden deshalb an der Rente mit 67 festhalten, aber wir müssen dafür die Arbeitsbedingungen verändern. Der Stellenwert der betrieblichen Gesundheitspolitik und der Präventionspolitik wächst. Der Beruf macht immer noch viele Menschen krank. Es wird weiterhin diejenigen geben, die ihren Beruf aus körperlichen Gründen nicht bis zum Ende des Berufslebens ausüben können. Und das werden nicht nur die Dachdecker sein. Es muss also auch weiterhin die Möglichkeit geben, zu vertretbaren Bedingungen früher aufzuhören.

Auf der anderen Seite dürfte es aber auch diejenigen geben, die gerne länger arbeiten wollen. Man wird auch längeres Arbeiten zulassen müssen. Da gibt es kein Schwarz und Weiß. Das macht es für die Politik ganz besonders schwierig, denn die Biografien sind sehr individuell.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz bekommen ein zunehmend größeres Gewicht und schränken die Erwerbsfähigkeit immer häufiger ein. Will man präventiv tätig werden, muss man ein ganzes Ursachenbündel verändern.

Bätzing-Lichtenthäler: Die Frage der Gesundheitsprävention ist in der Tat sehr komplex. Sie hat auch sehr viel mit Eigenverantwortung und sowohl mit der Gelegenheit als auch mit der Bereitschaft zur Weiterbildung zu tun. Es wird nicht mehr so sein, dass wir ein Leben lang den einmal erlernten Beruf ausüben. Man wird umswitchen müssen und auch einmal einen neuen Job machen. Man sollte durchaus auch einmal ein Jahr aussetzen können, um eine ganz andere Richtung einzuschlagen. Wegen dieser veränderten Anforderungen finde ich auch den Gedanken sehr gut, wie die SPD das fordert, die Arbeitslosenversicherung in eine Arbeitsversicherung umzubauen. Wir sollten uns nicht gegen Arbeitslosigkeit versichern, sondern für Arbeit.

Kann man in Anbetracht der derzeitigen Krise an den Kapitalmärkten noch die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung empfehlen? Trägt der Staat, der das Vermögen der Bankgläubiger gerettet hat, nicht Verantwortung dafür, sich auch um die zukunftsste Sicherung der Altersvorsorgevermögen zu kümmern?

Bätzing-Lichtenthäler: Die Forderung ist bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar. Wenn ich zu einer entsprechenden privaten Vorsorgepolitik aufrufe, dann muss ich für diese Vermögen Sicherheit gewährleisten. Wer weiß, was in 30 Jahren herauskommt. Eine derartige Unsicherheit darf nicht entstehen und wir sollten ihr entgegenreten. Das hat die Politik womöglich nicht in ausreichendem Maße getan. Darüber wird zu diskutieren sein.

Eine demografische Komponente ist auch die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte. Denkt man an das Anerkennungsgesetz, dann ist das womöglich noch nicht der durchschlagende Erfolg.

Bätzing-Lichtenthäler: Es dürfte zutreffen, dass wir im Ausland für die Migranten noch nicht überall die Attraktivität haben, die wir uns wünschen würden. Wir haben eine ausgeprägte Anerkennungskultur noch nicht erreicht. Sie wissen, dass die doppelte Staatsbürgerschaft für uns ein wichtiges Thema ist. Aber lassen Sie mich einen ganz wichtigen Punkt hinzufügen. Wir können, wollen und dürfen uns nicht nur auf Zuwanderung verlassen. Ich sehe ein ungemein großes Potenzial bei den 50.000 Schulabbrechern. Es wäre verantwortungslos, das einfach hinzunehmen. Wir dürfen diese jungen Menschen



Als zu wenig empfindet Sabine Bätzing-Lichtenthäler das gängige Modell von zwei Monaten Elternzeit für Väter. Unternehmen können von Vätern-Monaten profitieren. Foto: DAK – Wigger

nicht alleine lassen. Ohne Schulabschluss hätten sie auf Dauer kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Das darf nicht sein. Das ist eine zentrale Aufgabe der Bildungspolitik. Auch Länder und die Kommunen sind hier sehr stark in der Pflicht. Das Schulangebot ist natürlich zudem unter dem Blickwinkel der Familienfreundlichkeit etwa der anschließenden Betreuungszeiten zu sehen. Insgesamt muss aber klar sein: Herkunft und Geld dürfen nicht entscheidend über Bildungschancen entscheiden. Leider ist unser Schulsystem in Deutschland hier noch nicht vorbildlich.

Geld für Betriebsrente vom Staat?

Demografie, Demografie, Demografie: Ein Dauerthema in unterschiedlichsten Facetten. Pflegen bald die 60-Jährigen die hochbetagten Eltern? Was wird aus Betriebsrenten in einer Niedrigzinsphase? Was sagt der Staat den Familien damit, dass er 100 Euro Betreuungsgeld auslobt? Fragen, die der VAA mit dem Leiter der Projektgruppe Demografie und stellvertretenden Vorsitzenden der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag Dr. Günter Krings diskutiert hat.



Dr. Günter Krings zufolge wäre es ungerecht, wenn in der Industrie die Versorgungszusagen mit staatlicher Hilfe abgedeckt werden sollen, während kleinere Handwerker ohne Versorgungszusage leer ausgehen. Fotos: Christian Schwier, Kaarsten – Fotolia

Mit großer Sorge hat der VAA die Diskussion in Brüssel zur Solvency-II-Richtlinie beobachtet. Die angedachten Eigenkapitalanforderungen hätten letztlich zum Ende der Betriebsrente geführt. Wie sehen Sie die Problematik?

Krings: Grundsätzlich ist es klar, dass ein deutscher Verhandlungsführer in Brüssel das Problem im Blick hat. Daher wird manches, was die Kommission dort vorschlägt, kritisch gesehen. Man versucht, so zu verhandeln, dass dieses Instrument der Betriebsrenten eben nicht gefährdet ist. Im Grundsatz muss ich allerdings auch sagen, dass eine stärkere Eigenkapitalbasis in der Tendenz schon auch wichtig ist – gerade wegen des demografischen Wandels.

Diese Aussage bezieht sich aber nicht speziell auf die Betriebsrente.

Krings: Ja. Es geht insgesamt darum, einen Mix an Altersvorsorgesystemen aufzubauen. Dabei wird Kapitaldeckung wichtiger. Es kann allerdings nie so weit gehen, wie das vielleicht einmal bei der FDP anklang, dass wir praktisch das, was wir an Umlageverfahren haben, ersetzen durch ein Kapitaldeckungsverfahren. Wohin das führt, haben uns die letzten Krisen an den Finanzmärkten gezeigt.

In der aktuellen Niedrigzinsphase bauen sich für Unternehmen Nachschusspflichten für Betriebsrentensysteme auf. Auf der einen Seite gibt es einen Bankensicherungsfonds, auf der anderen lassen sich Vorsorgepläne für Arbeitnehmer nicht realisieren. Ist das ein Gerechtigkeitsthema für die Politik?

Krings: Klar! Aber auch ein Gerechtigkeitsthema zwischen den Arbeitnehmern aus kleinen und mittleren Unternehmen, die oft keine Zusagen haben, und den Arbeitnehmern aus Großunternehmen. Ich weiß nicht, ob das eine Regulierungsaufgabe ist, noch einmal zu fragen, auf welcher Basis denn da die Zusagen gemacht werden. Ich habe ja in der Vergangenheit den Eindruck gehabt, dass da vielleicht auch mehr Marketing-Gründe eine Rolle gespielt haben und nicht die richtigen kaufmännischen Bewertungen nur Pate gestanden haben. Aber das ist auch nur mein Eindruck, den ich jetzt so nicht erhärten kann.

Ist es nicht ein Konflikt zwischen Real- und Finanzwirtschaft? Unternehmen der Realwirtschaft tragen die Lasten der von ihnen gar nicht verschuldeten Finanzkrise nun allein. Ist das nicht möglicherweise doch ein Regulierungsauftrag?

Krings: Mit Regulierung ist es ja nicht getan. Die Frage ist, ob man staatlich Geld dafür in die Hand nimmt. Da bin ich der Meinung, egal ob Bank oder Unternehmen, zunächst einmal müssen beide ihren Verpflichtungen gerecht werden. Das geht ans Eingemachte. Dann muss eben massiv Kapital nachgeschossen werden. Wir können uns ab dem Insolvenzfall darüber unterhalten, ob der Staat tätig wird. Man würde anderenfalls auch man-

ches missverstehen, was im Bereich der Bankenrettung geschehen ist. Da war die Begründung: Systemrelevanz, sozusagen Teil der Infrastruktur. Wenn man die Gerechtigkeitsfrage ganz scharf stellt, also unterscheidet zwischen den Arbeitnehmern mit Betriebsrentenzusagen und ohne Zusagen, und einen Betrag X als Staat hat, dann kann man schwer erklären, dass man den Betriebsrentnern gibt, den anderen aber nicht.

Sie haben den Gedanken eines Demografie-Checks in Ihrer Eigenschaft als Leiter der Projektgruppe zum demografischen Wandel propagiert. Was darf man sich darunter vorstellen?

Krings: Man sollte bei Gesetzgebungsvorhaben schauen: Wie sind die langfristigen Auswirkungen und demografierellevanten Faktoren? Noch wichtiger ist der sogenannte Familien-TÜV: Dabei geht es darum, wie sich Gesetzgebung auch in Bereichen auswirkt, die scheinbar weit weg von der Familienpolitik sind. Damit verbindet sich der Ehrgeiz zu fragen: Gibt es nicht doch Steuerungsmöglichkeiten in Bezug auf die Geschwindigkeit des demografischen Wandels? Zwischen dem Kinderwunsch von rund 1,7 bis 1,8 Kindern pro Frau und der Realität von 1,4 Kindern klappt ein gewisses Delta. Hier kann Politik mit ihren Mitteln ansetzen, damit sich jedenfalls der Wandel langsamer vollzieht, als es jetzt die größten Pessimisten erwarten.

Wenn man diesen Demografie-Check auf das Betreuungsgeld anwendet, ist das dann in dem Sinne eine positive Maßnahme.

Krings: Wenn ich den Eindruck hätte, dass die deutsche Gesellschaft so disponiert ist, dass wir massenhaft Leute haben, die wegen 100 Euro im Monat die Erwerbspläne komplett ändern, dann wäre es wahrscheinlich eine negative Auswirkung. Das ist aber eine realitätsferne Annahme. Ich denke, dass es Beträge sind, die eher symbolische Anerkennung zeigen. Kam je Kritik auf, jedenfalls aus meinem Parteibereich, so lautete sie meistens: Es ist viel zu wenig, so sollen wir es lieber ganz lassen. Es war auf jeden Fall nicht als eine angemessene Vergütung oder Hilfe gedacht.

Der sich zusehends aufbauende Pflegenotstand führt im Zweifel dazu, dass die Pflege-last sehr stark von Familien und speziell von Frauen getragen wird. Behindert dies nicht den erhofften Anstieg der Frauenerwerbsquote?



Dr. Günter Krings ist stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und dort unter anderem verantwortlich für die Rechts-, Innen- und Sportpolitik. Foto: CDU/CSU-Fraktion

Krings: Ich glaube, die Befunde sind so, dass natürlich vor allem Frauen, aber eben nicht nur Frauen, Pflegeverpflichtungen übernehmen. Wir haben ja jetzt bei einer maßvollen Erhöhung der Lebensalterszeit immer mehr Rentner, die selbst noch Eltern haben, die pflegebedürftig sind. Als Rentner sind vielleicht beide, Mann und Frau, in der Lage, einen Teil der Pflegeaufgaben zu übernehmen. Insofern ist es auch gut, dass das Renteneintrittsalter deutlich langsamer steigt als die Lebenserwartung. Es wird immer länger währende Zeiträume geben, in denen Rentner noch Pflegeleistungen übernehmen können. Ich glaube außerdem, der Staat tut gut daran, hier keine Priorität zu setzen. Das ist eine höchstpersönliche Entscheidung. Wenn sich jemand gegen eine Erwerbstätigkeit und für die Pflege entscheidet, ist es ja nicht Aufgabe des Staates, diese Entscheidung umzudrehen.

Dennoch wäre der Staat dankbar, wenn Rentenbeiträge auch von den Frauen erwirtschaftet werden könnten.

Krings: Aber es gibt keine Wertigkeit: Der oder die in einem Unternehmen Arbeitende tut nicht mehr für die Gesellschaft, als derjenige, der pflegt. Das wäre meine Ausgangsthese. Und natürlich entscheiden sich zukünftig in einer alternden Gesellschaft mehr für die Pflege. Daraus erwächst die Gefahr, dass es dann zu Lücken in der Erwerbsbiografie kommt. Diese Personen können weniger in die Systeme einzahlen und es werden womöglich insgesamt weniger Erwerbstätige sein, die kontinuierlich Beiträge leisten können. Klar! Deshalb stellte sich zum einen die Frage der Steigerung der Erwerbsquoten ältere Arbeitnehmer. Da, so glaube ich, ist sehr großes Potenzial vorhanden und wir sind schon gut vorangekommen.

Wir werden zu einem Zustand kommen, in dem 67 Jahre ein realistisches Renteneintrittsalter sind. Für diejenigen, die einen anstrengenden Beruf machen, der das körperlich nicht zulässt, wird die Alternative nicht sein, doch schon mit 60 in Rente zu gehen. Sie werden dann vielmehr mit Mitte bis Ende 50 – Stichwort Weiterbildung – in eine andere Branche gehen. Und das ist auch zumutbar und vernünftig; es stellt natürlich auch Anforderungen an Arbeitgeber, wie sie Arbeitsplätze ausgestalten. Dennoch wird sich ein Pflegekräftemangel einstellen. Erster Punkt ist in der Tat, inländisches Arbeitskräftepotenzial zu heben. Dann haben wir inzwischen ja eine Einwanderungsmigration. Drei Viertel der Arbeitsmigranten kommen aus Europa zu uns.

Sie sprechen Migration an. Gibt es in Deutschland die viel zitierte Willkommenskultur?

Krings: Integration in die Gesellschaft vollzieht sich nicht auf dem Arbeitsamt, sondern nur auf einer konkreten Arbeitsstelle. Ich bin ein großer Anhänger von Arbeitsmigration und der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen in der Europäischen Union. Aber es geht immer um Migration wegen eines konkreten Arbeitsplatzes! Da darf man erst mal ein Tätigwerden der Unternehmen erwarten: Sie müssen diese Brücken bauen,

um die interessierten Leute kennenzulernen. Wenn sie hier angekommen sind, müssen sie sich auch wohlfühlen. Dafür brauchen wir passende Maßnahmen. Das fängt mit der Sprache an. Man kann nicht erwarten, dass die meisten von denen, die da vielleicht kommen könnten, schon fließend Deutsch sprechen. Dafür muss man auch in den Unternehmen direkt etwas tun.

Und der Gesetzgeber?

Krings: Ja, das ist, was mich immer ärgert: Es wird so getan, als ob der Gesetzgeber seine Hausaufgaben nicht gemacht hätte. Das Gegenteil ist der Fall. Wir haben gesetzgeberisch eigentlich alles Wesentliche gemacht. Selbst diese Einkommensgrenzen kann ich nicht mehr hören, weil die faktisch gar keine Rolle spielen. Jeder kann kommen auch mit geringstem Gehalt, wenn ich denn eine Vorrangprüfung vornehme. In über 95 Prozent der Fälle geht die Vorrangprüfung so aus, dass derjenige, der kommen soll, auch kommen darf. Was eben fehlt, ist offenbar die Faszination, nach Deutschland zu kommen. Die Leute müssen für Deutschland interessiert werden und ausreichend attraktive Arbeitsplatzangebote bekommen. Ich muss in Deutschland bereit sein, etwas mehr zu zahlen als in England. Ansonsten gehen die Leute natürlich nach England. Das würde ich auch machen, weil die Sprachbarriere nicht da ist. Das heißt, deutsche Unternehmen müssen halt ein bisschen mehr Geld in den Hand nehmen. Und das passiert eben noch zu wenig.

Alle Potenziale heben

Die Spitzenverbände der europäischen Chemie – darunter die FECCIA, der europäische Dachverband des VAA – haben bereits im Jahr 2010 die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa in einem umfassenden Projekt untersucht. Projektleiter Dr. Andreas Bücker stellt die wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen vor und geht dabei insbesondere auf die Situation der chemischen Industrie in Deutschland ein.

Die chemische Industrie nimmt in vielen Bereichen in Deutschland und Europa eine Vorreiterrolle ein. Beim Themenkomplex „Demografischer Wandel“ ist das nicht anders. Bereits im Jahr 2010 haben die Spitzenverbände der europäischen Chemie, der Führungskräfteverband FECCIA (Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries annexes), der Arbeitgeberverband ECEG (European Chemicals Employers Group), sowie die Gewerkschaft industriAll (ehemals EMCEF), gemeinsam ein von der Europäischen Kommission gefördertes Projekt zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die europäische chemische Industrie durchgeführt.

Zum ersten Mal überhaupt wurde europaweit der Einfluss der demografischen Entwicklung auf eine bestimmte Branche in den Mittelpunkt gestellt. Das entscheidende Ergebnis des gesamten Projektes war eine Studie, die detailliert die Auswirkung einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung auf die Unternehmen der Chemie in Europa wissenschaftlich untersucht. Sie wurde im Auftrag der europäischen Chemiespitzenverbände durchgeführt von Prof. Dr. Thusnelda Tivig, Leiterin des Forschungsbereichs „Alterung des Arbeitskräftepotenzials“ am Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels und Mitglied in der Impulsgruppe „Wirtschaftsfaktor Alter“ der Bundesregierung. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa wurden am Beispiel der sieben EU-Mitgliedsländer Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Italien, Spanien, Belgien und Tschechien untersucht, da diese Ländern über einen wirtschaftlich signifikanten Chemiesektor verfügen und mit über 2,2 Millionen Beschäftigten (Stand 2008¹) fast 72 Prozent aller europäischen Chemiebeschäftigten repräsentieren.

Die Fragestellungen und Ergebnisse der Studie gliedern sich in mehrere Schritte. Im ersten Schritt wurden je die erwartete demografische Entwicklung auf nationaler sowie auf relevanter regionaler Ebene sektorübergreifend in den einzelnen Ländern untersucht. In einem zweiten Schritt wurde das aktuelle Arbeitskräfteangebot in der chemischen Industrie in den beteiligten Ländern analysiert und deren Strukturen anhand von zwei unterschiedlichen Szenarien auf das Jahr 2030 übertragen.

¹ Sämtliche Ergebnisse der Studie sind Berechnungen des Forschungsteams der Universität Rostock unter der Leitung von Prof. Tivig und repräsentieren den Stand von 2008. Zugrunde liegen die von der Europäischen Kommission erhobenen und veröffentlichten Daten des European Union Labour Force Survey 2008 (LFS) sowie diejenigen des statistischen Amtes der Europäischen Union, Eurostat.

Demografischer Wandel im Überblick

Um die Ergebnisse hinsichtlich der nationalen demografischen Entwicklung, insbesondere in Deutschland, in ihrer vollen Tragweite zu verstehen, ist eine genaue Definition des aktuell so häufig gebrauchten Begriffs „demografischer Wandel“ hilfreich, wie er explizit auch in der Studie angewendet wird. Dabei wird unter demografischem Wandel das Altern der Bevölkerung mit der Perspektive ihrer Schrumpfung verstanden, also der Anstieg des Durchschnittsalters bei gleichzeitiger negativer Wachstumsrate der Einwohnerzahl eines Landes oder einer Region.

Alterung

Was die Alterung der Bevölkerung angeht, so ist diese ein globales Phänomen. In allen sieben Ländern steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung zwischen den Jahren 2008 und 2030, wenn auch unterschiedlich stark. Steigt das Alter der Einwohner des Vereinigten Königreichs im Durchschnitt um 1,9 Jahre und somit um den niedrigsten Wert, so sind es in Tschechien mit der am stärksten ansteigenden Alterung über 5 Jahre. Deutschland befindet sich hier – gemeinsam mit Spanien – mit 4,1 Jahren am oberen Ende des Spektrums. Etwas anders stellt sich das Bild dar, wenn man sich die Alterung der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren anschaut. Hier ist lediglich mit einem Anstieg des Durchschnittsalters von 1,6 Jahren zu rechnen.

Alterung	Insgesamt	Altersgruppe 15-64
Belgien	2,5	0,4
Tschechien	5,1	2,1
Deutschland	4,1	1,6
Spanien	4,1	2,5
Frankreich	2,8	0,1
Italien	4	1,8
Vereinigtes Königreich	1,9	0,4

Schrumpfung

Im Hinblick auf die Wachstumsraten der Bevölkerung in den sieben Ländern stellt sich die zu erwartende Entwicklung folgendermaßen dar: Der Rückgang der Gesamtbevölkerung ist ein lokales Phänomen, denn in sechs der sieben betrachteten Staaten nimmt die Bevölkerungszahl bis 2030 zu, wenn auch in ganz verschiedenem Maße. Am unteren Ende der Skale liegt dabei Tschechien, dessen Einwohnerzahl marginal um 0,7 Prozent wachsen wird, und darüber Italien, das immerhin noch einen Zuwachs

von 3,9 Prozent verzeichnet. Spitzenreiter ist Spanien mit einem satten Zuwachs von 16,3 Prozent. Das einzige Land, in dem es voraussichtlich ein negatives Bevölkerungswachstum geben wird, ist Deutschland: Hier schrumpft die Einwohnerzahl um 2,5 Prozent.

Wachstum in %	Insgesamt	Altersgruppe 15-64
Belgien	10,2	1,5
Tschechien	0,7	-9
Deutschland	-2,5	-12
Spanien	16,3	9,1
Frankreich	9,9	0,2
Italien	3,9	-2,8
Vereinigtes Königreich	13	5,3

Die Studie liefert ein leicht verschobenes Bild, wenn man die Wachstumsraten der Erwerbsbevölkerung, also in der Altersspanne von 15 bis 64, genauer betrachtet. Auch hier ist Spanien führend mit einem Zuwachs von 9,1 Prozent. Es ist damit jedoch nur eines von drei Ländern neben dem Vereinigten Königreich und Belgien, das überhaupt einen Zuwachs in dieser Altersspanne verzeichnet. Stagnieren die Zahlen für Frankreich mit 0,2 Prozent, so gibt es in drei Ländern zum Teil dramatische Schrumpfungen. So muss Italien trotz eines Gesamtzuwachses von 3,9 Prozent mit einem Rückgang von 2,8 Prozent bei der Erwerbsbevölkerung rechnen, Tschechien sogar mit einem Rückgang von 9 Prozent. Am dramatischsten ist die Situation in Deutschland: Hier schrumpft die erwerbsfähige Bevölkerung bis 2030 um 12 Prozent.

Altersgruppenspezifische Unterschiede

Die Erklärung für diese ganz unterschiedlichen Befunde liefert die Studie in einer detailreichen Analyse. Sie zeigt, dass die Schrumpfungen der Erwerbsbevölkerung altersgruppenspezifisch sind und sich international, aber auch regional, zum Teil stark voneinander unterscheiden. Der internationale Unterschied wird deutlich, wenn man das demografische Profil Deutschlands mit dem der übrigen sechs Länder vergleicht.

Bei der Alterung der deutschen Bevölkerung fällt vor allem der starke Anstieg der über 57-Jährigen zwischen 2008 und 2030 auf, sowie die Tatsache, dass das Durchschnittsalter rund zwei Jahre über dem EU-Durchschnitt liegt. Betrachtet man die demografische Entwicklung der Altersgruppen, die in der Studie nach Kohorten von 10 Jahren aufgesplittet wurden, so sind zwei Aspekte von großer Bedeutung: Zum einen fällt die enorme Schrumpfung der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen auf, die bis 2030 stetig um 23 Prozent zurückgeht. Zum anderen wird deutlich, dass mit Ausnah-

me der Altersgruppe 65-74 alle Altersgruppen bis 2030 trotz eines temporären Wachstums zum Teil dramatisch abnehmen. Das trifft insbesondere auf die Gruppen 35-44 und 45-54 zu, was zu ganz eigenen Problemen in der chemischen Industrie führt.

Die Studie zeigt deutlich die Unterschiedlichkeit der altersgruppenspezifischen Wachstumsraten auf europäischer Ebene und veranschaulicht, dass die Voraussetzungen in den verschiedenen Ländern und damit der Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels je verschieden ausfallen muss.

Alterspezifische Wachstumsraten 2008 – 2030

Alter	BE	CZ	DE	SP	FR	IT	UK	EU 27
0 – 14	6,1 %	-9,7 %	-10,1 %	6,4 %	4,0 %	-9,3 %	13,4 %	-6,2 %
15 – 24	2,5 %	-17,3 %	-23,3 %	16,7 %	5,2 %	-0,8 %	-1,3 %	-9,7 %
25 – 34	1,8 %	-39,8 %	-8,2 %	-25,1 %	1,0 %	-16,5 %	9,9 %	-14,3 %
35 – 44	-3,8 %	-2,5 %	-22,2 %	-15,3 %	-7,5 %	-23,9 %	5,1 %	-9,9 %
45 – 54	-6,1 %	21,0 %	-20,9 %	33,5 %	-6,6 %	1,4 %	0,1 %	0,0 %
55 – 64	16,3 %	0,2 %	21,2 %	61,9 %	11,1 %	34,3 %	13,7 %	20,3 %
65 – 74	52,9 %	38,2 %	20,9 %	61,8 %	54,2 %	27,9 %	41,2 %	37,3 %
75 – 79	31,5 %	65,0 %	37,7 %	31,5 %	47,1 %	20,6 %	34,4 %	38,6 %
80 +	52,0 %	98,2 %	64,4 %	61,3 %	60,0 %	60,8 %	56,8 %	65,0 %

So ist zum Beispiel die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen eine wichtige Quelle an Nachwuchsmitarbeitern für Unternehmen. Ihre Anzahl ist jedoch bis 2030 in Tschechien, Italien und dem Vereinigten Königreich genau wie in Deutschland rückläufig, wobei Deutschland am stärksten betroffen ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den 35- bis 44-Jährigen, die für Unternehmen die wichtigste Gruppe darstellen, da sie noch relativ frisches Wissen mit schon erlangter Erfahrung kombinieren und gleichzeitig eine hohe Arbeitsmarktpartizipation aufweisen. Mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs ist diese Altersgruppe in allen untersuchten Ländern von negativem Wachstum gekennzeichnet, wobei Deutschland mit über 22 Prozent den zweitgrößten Rückgang zu verzeichnen hat.

Auf der Grundlage dieser Befunde stellt die Studie die damit verbundenen ökonomischen Herausforderungen – gerade für Deutschland – deutlich heraus, vor allem hinsichtlich der Frage höherer Kosten bei potentiell geringerer Produktivität. Aufgrund der fortschreitenden Alterung der Erwerbsbevölkerung werden in Zukunft Alters-Einkommensprofile für die Einstellung Älterer ebenso eine Rolle spielen wie die Anpassung der Arbeitsbedingungen. Durch die Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung stellt sich die Frage

nach Nachwuchskräften sowie dem Arbeits- und Fachkräftemangel auf nationaler und regionaler Ebene neu. Aber auch der Bereich Forschung und Entwicklung wird zu einem Problemfeld, da es wachsender Forscher- und Entwicklerzahlen für ein weitergehendes Wirtschaftswachstum bedarf.

Regionale Profile in Deutschland

Die länderweit erstellten Analysen werden in der Studie auch beispielhaft auf regionale Ebenen heruntergebrochen. So wird der Tatsache, dass der demografische Wandel ein lokales Phänomen ist, Rechnung getragen.

Für Deutschland wurden dazu die von Eurostat nach statistisch relevanten Gesichtspunkten eingeteilten Regionen DEA1 und DEA2 untersucht. DEA1 entspricht dabei dem Großraum Düsseldorf und wurde ausgewählt, da in dieser Region unter anderem Chemie-Betriebsstätten wie CHEMPARK Krefeld-Uerdingen, Henkel AG und Co. KGaA und Solvay Rheinberg Industrial Park angesiedelt sind. Bei DEA2 handelt es sich um den Großraum Köln, unter anderem mit den Betriebsstätten CHEMPARK Leverkusen, CHEMPARK Dormagen, Chemical Park Knapsack und Industriepark Oberbruch.

Regionalprofil Düsseldorf			3. Altersspezifische Wachstumsraten (2008 – 2030)	
1. Alterung in Jahren (2008 – 2030)			0 – 14	-7,2
Insgesamt 3,1	15 – 64	15 – 74	15 – 24	-20,3
	1,2	1,9	25 – 34	-6,1
2. Schrumpfung in % (2008 – 2030)			35 – 44	-19,7
Total	15 – 64	15 – 74	45 – 54	-22,3
-2,5%	-10,4 %	-6,7 %	55 – 64	18
			65 – 74	13,8
			75 – 79	24
			80 +	55

Die vorgelegten Zahlen bestätigen, dass sich der deutschlandweite Trend auch auf regionaler Ebene widerspiegelt. In beiden traditionell dicht besiedelten und bevölkerungsstarken Regionen gibt es, bei gleichzeitiger Alterung, ein negatives Bevölkerungswachstum, das sich auch auf die erwerbsfähige Bevölkerungsgruppe erstreckt. Interessant dabei ist, dass diese Schrumpfung nicht durch Nettomigration ausgeglichen wird, die in bei den Regionen traditionell positiv ist, während sie laut Studie deutschlandweit seit 2008 negativ ist.

Demografischer Wandel in der chemischen Industrie

Die Ergebnisse der Analyse hinsichtlich der Auswirkungen des demografischen Wandels auf nationaler und regionaler Ebene wurden auf die Situation und Strukturen in der chemischen Industrie in den untersuchten Ländern übertragen. In der Vergangenheit wurde bei vergleichbaren Untersuchungen davon ausgegangen, dass es genüge, den Rückgang bei der erwerbsfähigen Bevölkerung zu betrachten, um Aussagen über den zukünftig zu erwartenden Mangel an Fachkräften zu treffen, unabhängig von bestimmten Sektoren. Einleitend wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Auftraggeber der Studie zum ersten Mal eine sektorspezifische Analyse erstellen wollten, um zu klären, ob die Situation in der europäischen Chemie sich von der allgemeinen Situation unterscheidet.

Als herausragendes Ergebnis der Studie konnten Prof. Tivig und ihr Team ermitteln, dass sich die chemische Industrie in der Tat in einer besonderen Situation hinsichtlich der demografischen Entwicklung befindet. Insbesondere unterscheidet sich die Altersstruktur der Chemiebeschäftigten in allen sieben Ländern der Studie zum Teil erheblich von der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung, also der 15- bis 64-Jährigen. So sind in der europäischen chemischen Industrie die Altersgruppen 15–24 und 55–64 weitaus geringer vertreten als in der Erwerbsbevölkerung insgesamt; gleichzeitig sind die mittleren Altersgruppen – also die der 35- bis 44- sowie der 45- bis 55-Jährigen – weitaus stärker vertreten. Nun sind es aber gerade diese Altersgruppen, die mit am stärksten von der Schrumpfung durch den demografischen Wandel betroffen sind.

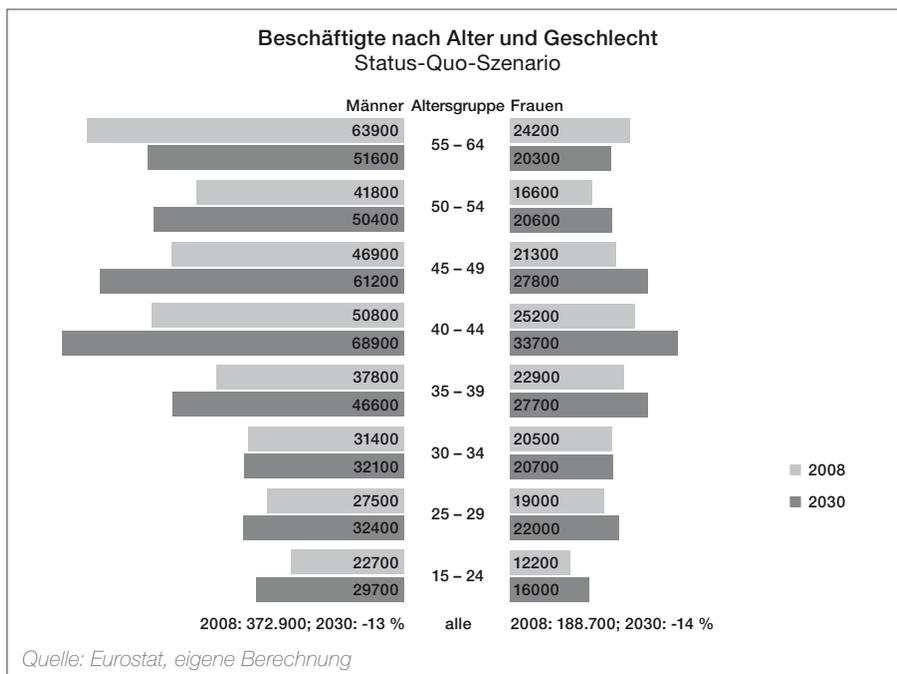
Hinzu kommt, dass der Frauenanteil in der chemischen Industrie in Europa ebenfalls in allen untersuchten Ländern weitaus niedriger ist als in der Erwerbsbevölkerung insgesamt: Während rund 50 Prozent der 15- bis 64-jährigen Frauen sind, beträgt ihr Anteil in der chemischen Industrie nur 30 bis 44 Prozent, wobei er in Deutschland bei 33 Prozent liegt.

Verfügbarkeitsprojektionen

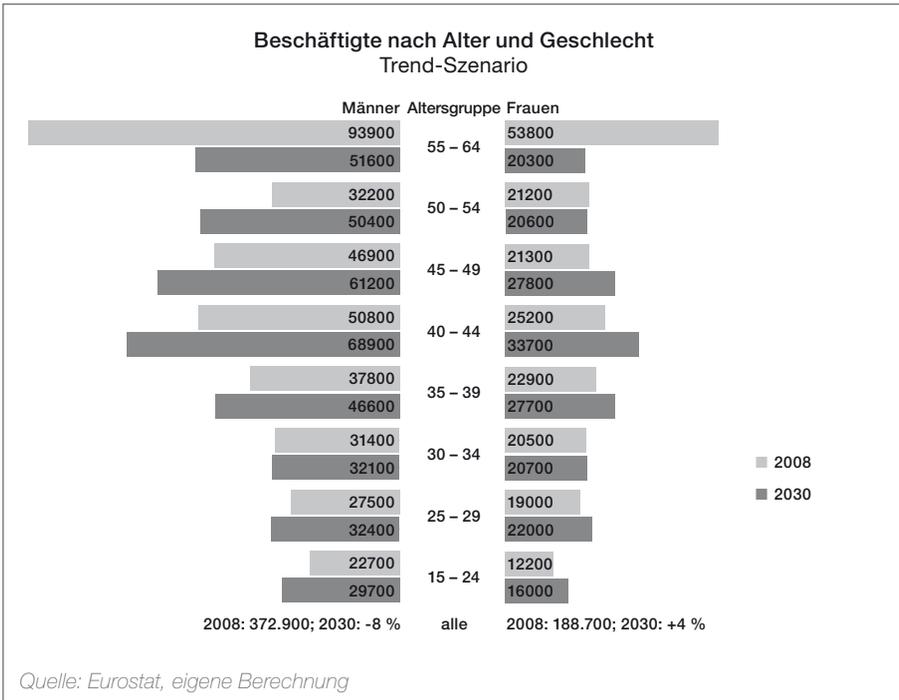
Anhand dieser Ergebnisse wurden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in der chemischen Industrie in Europa in 2030 auf der Grundlage zweier Szenarien untersucht: dem Status-Quo-Szenario und dem Trend-Szenario.

Im Status-Quo-Szenario wurden die altersspezifischen Erwerbstätigenquoten konstant gehalten. Das bedeutet, die Beschäftigtenzahl in der Chemie nimmt im Gleichschritt mit der Bevölkerung in dem jeweiligen Land zu beziehungsweise ab. Im Trend-Szenario dagegen wurden die 28- bis 42-Jährigen von 2008 auf die 50- bis 64-Jährigen von 2030 unter der Annahme unveränderter Branchenzugehörigkeit seit 2008 bis Eintritt in die

Rente und gewichtet mit der Überlebenswahrscheinlichkeit hochgerechnet. Für die im Jahr 2030 unter 50-Jährigen gelten weiter die Annahmen aus dem Status-Quo-Szenario. In diesem Szenario wird also davon ausgegangen, dass alle Beschäftigten in der Chemie bis zum offiziellen Renteneintritt gehalten werden.



Die Ergebnisse der beiden Szenarien zeigen deutlich den starken Einfluss des demografischen Wandels auf die chemische Industrie in Europa. Im Status-Quo-Szenario wird deutlich, dass es in der Chemiebranche auch dann zu Problemen kommen kann, wenn im Hinblick auf die Erwerbsbevölkerung keine erwartet werden. So bleibt die aktive Bevölkerung in Frankreich bis 2030 nahezu konstant, während für die chemische Industrie ein Angebotsrückgang von 2,4 Prozent erwartet wird. Die Folgen für Italien sind noch gravierender: Während die Erwerbsbevölkerung bis 2030 nur um 3 Prozent schrumpft, geht das Angebot an Beschäftigten in der Chemie im gleichen Zeitraum um fast 10 Prozent zurück. Auch die Lage in Deutschland ist nicht rosig, da der Rückgang des Beschäftigtenangebotes in der Chemie auch hier mit 13,7 Prozent noch höher liegt als der hohe erwartete Rückgang bei der Erwerbsbevölkerung. Der Grund für diese Entwicklung ist die bereits genannte Alters- und Geschlechterverteilung in der chemischen Industrie, die überproportionale Beschäftigtenanteile in schrumpfenden Altersgruppen bei gleichzeitig unterdurchschnittlicher Beschäftigung von Frauen aufweist.



Die Ergebnisse zeigen, dass das Trend-Szenario, bei dem die Beschäftigten bis zum offiziellen Eintritt in die gesetzliche Rente in den Unternehmen verbleiben, die grundsätzlich bessere Strategie ist, wobei es in Deutschland selbst in diesem Szenario einen Angebotsrückgang von vier Prozent gibt. Die einzige Ausnahme ist Tschechien, da hier der Anteil der Älteren an den Beschäftigten schon sehr hoch ist und das Renteneintrittsalter gleichzeitig sehr niedrig.

Verfügbarkeitsprojektion Deutschland

Zur Verdeutlichung der Situation stellt die Studie für die sieben Länder noch eine Potentialanalyse bereit, die mögliche Auswege aus den negativen Folgen des demografischen Wandels aufzeigt, indem sie das Potential von Frauen mit einbezieht.

Es wird deutlich, dass die chemische Industrie in Deutschland die Auswirkungen des demografischen Wandels dann voll zu spüren bekommt, wenn die alters- und geschlechtsspezifischen Zugriffsquoten von 2008 auch im Jahr 2030 fortbestehen (Status-Quo-Szenario). Werden die älteren Arbeitnehmer jedoch bis zum offiziellen Renteneintrittsalter gehalten (Trend-Szenario), verringert sich die der Rückgang bei der

Verfügbarkeit von Beschäftigten von 14 auf 4 Prozent. Dieser Wert kann weiter verbessert werden, wenn sich auch der Anteil der Frauen erhöhen wird.

Ergebnisse

Die Schlussfolgerungen der Studie sind eindeutig: Die chemische Industrie in Europa und insbesondere in Deutschland muss alles tun, um die Beschäftigten bis zum Eintritt in das offizielle gesetzliche Rentenalter zu halten. Nur so lassen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels hinsichtlich der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ausgleichen. Gleichzeitig gilt es, das hohe ungenutzte Potenzial von Frauen in der Chemie zu heben und zu fördern.

Die europäischen Chemiespitzenverbände FECCIA, ECEG und industriAll Europe haben die entsprechenden Konsequenzen aus den Ergebnissen der Studie bereits gezogen. Im Jahr 2012, dem Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen, wurde – abermals mit finanzieller Förderung der Europäischen Kommission – ein zweites Projekt zum Active Ageing in der chemischen Industrie erfolgreich durchgeführt. Ein drittes EU-Projekt der Verbände stellt im Jahr 2013 das Thema Gleichstellung bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Chemie in Europa in den Mittelpunkt.



Dr. Andreas Bücken ist Inhaber und Geschäftsführer der international ausgerichteten Politikberatung Politicomm. Er verantwortete die Realisierung der von der Europäischen Kommission finanzierten Projekte der europäischen Chemie-Spitzenverbände zu Demografischem Wandel, Aktivem Altern und der Förderung von Frauen.

Die globalen Folgen des demografischen Wandels

Dr. George Leeson von der Oxford University ist einer der weltweit führenden Experten für das Thema demografische Entwicklung. Er berät Regierungen dabei, die Folgen der Alterung der Bevölkerung in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht einzuschätzen. Für das VAA-Jahrbuch gibt Leeson seine Einschätzung zu fünf Kernfragen im Hinblick auf die globalen Folgen des demografischen Wandels ab.

1. Die globale Situation von Bevölkerungswachstum und Alterung

Im Hinblick auf Bevölkerungswachstum und Altern auf globaler Ebene ist klar, dass die Bevölkerung in den meisten Teilen der Welt weiter altern wird. Das heißt, es wird immer mehr ältere und gleichzeitig immer weniger jüngere Menschen geben. In den höher entwickelten Ländern setzt sich damit ein bereits seit längerer Zeit bestehender Trend fort, der die jeweiligen Regierungen vor die komplexe und schwierige Aufgabe stellt, die resultierenden Probleme in den Bereichen Arbeit, Renten und medizinische Versorgung in den Griff zu bekommen.

Für die Schwellenländer in Asien, Lateinamerika sowie Mittel- und Osteuropa ist das eine relativ neue und stark ausgeprägte Entwicklung, die Regierungen, Familien und Einzelpersonen vor große Herausforderungen stellt. Viele dieser Länder verfügen aber noch über Zeitfenster, über „windows of opportunity“, während derer weiterhin eine große Anzahl junger Menschen nachkommen.

Das bietet den Ländern eine gute Voraussetzung, das Thema von alternden Bevölkerungen und der damit zusammenhängenden Probleme rechtzeitig anzugehen. In Subsahara-Afrika zeichnet sich darüber hinaus noch immer ein demografisches Bild, das von hohen Geburtsraten gekennzeichnet ist. Das Altern der Bevölkerung wird sich hier wohl insgesamt langsamer vollziehen.

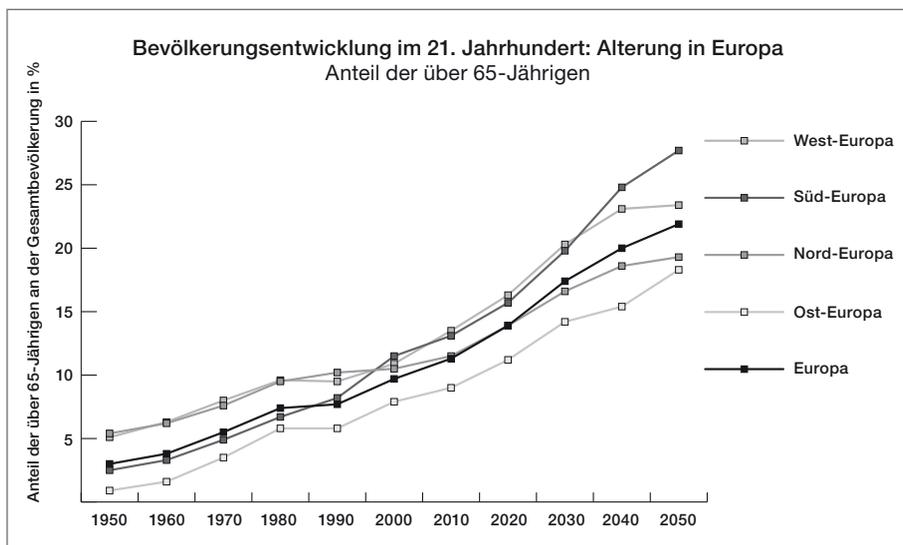
Im Hinblick auf das globale Bevölkerungswachstum steigt die Weltbevölkerung neusten Prognosen der Vereinten Nationen zufolge von aktuell circa 7 Milliarden Menschen auf rund 9,5 Milliarden bis 2050 und auf fast 11 Milliarden bis 2100.

2. Das spezielle Problem in Europa

Europa hat bereits seit einiger Zeit eine alternde und alte Bevölkerung. Der erste demografische Übergang hat sich in Europa dadurch vollzogen, dass die Fertilitätsziffer bis auf das Reproduktionsniveau gesunken ist. Das heißt, Frauen bekamen im Durchschnitt um die zwei Kinder. Der zweite demografische Übergang entstand dadurch, dass diese Fertilitätsziffer unter das Reproduktionsniveau von zwei Kindern gesunken ist. Das bedeutet, die Bevölkerungszahlen in den meisten europäischen Ländern wären schon seit geraumer Zeit sehr stark rückläufig, gäbe es keine internationale Migration von außereuropäischen hin zu den europäischen Staaten.

In den kommenden Jahrzehnten wird jedoch auch die Zuwanderung aus dem Ausland nicht verhindern, dass die Bevölkerung in Europa von derzeit 740 Millionen Menschen bis 2050 auf circa 709 Millionen und bis 2100 auf rund 638 Millionen absinken wird, wie man den neuesten Prognosen der UN entnehmen kann. Die Zahl der über 65-Jährigen in Europa wird von derzeit 121 Millionen (das entspricht etwa 16,3 Prozent der Gesamtbevölkerung) auf circa 191 Millionen beziehungsweise 26,9 Prozent der Bevölkerung, im Jahr 2050 angewachsen sein. Das absolute Maximum wird 2055 erreicht sein mit 194 Millionen Menschen beziehungsweise 27,7 Prozent der Bevölkerung.

Auch wenn man davon ausgeht, dass die Zahl der über 65-Jährigen anschließend bis 2100 auf 185 Millionen zurückgehen wird, wird diese Bevölkerungsgruppe bis da-



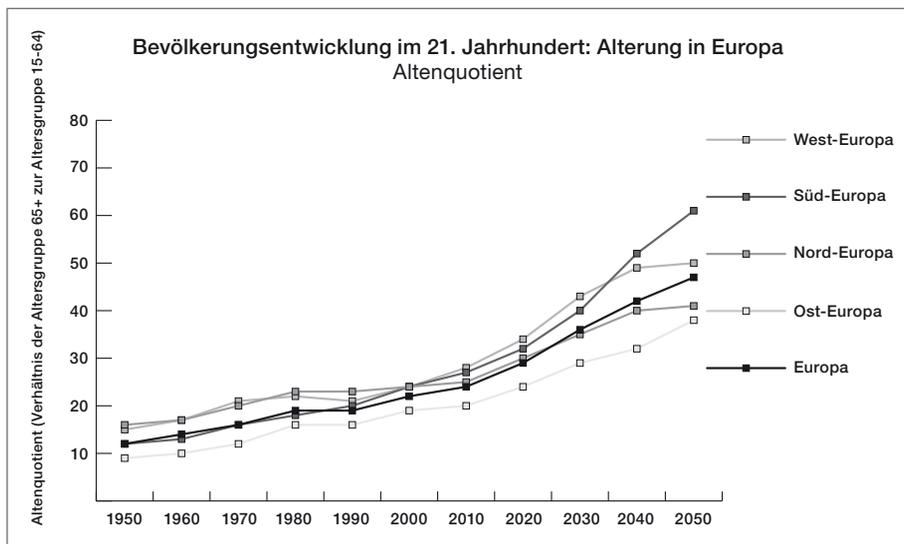
hin 29 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen, einfach weil die Zahl jüngerer Menschen noch stärker abnimmt. Hinzu kommt: Es ist davon auszugehen, dass bis Ende des 21. Jahrhunderts die Lebenserwartung ab Geburt von aktuell 72,2 Jahren bei Männern und 80 Jahren bei Frauen auf 85 Jahren bei Männern und 90 Jahren bei Frauen ansteigen wird.

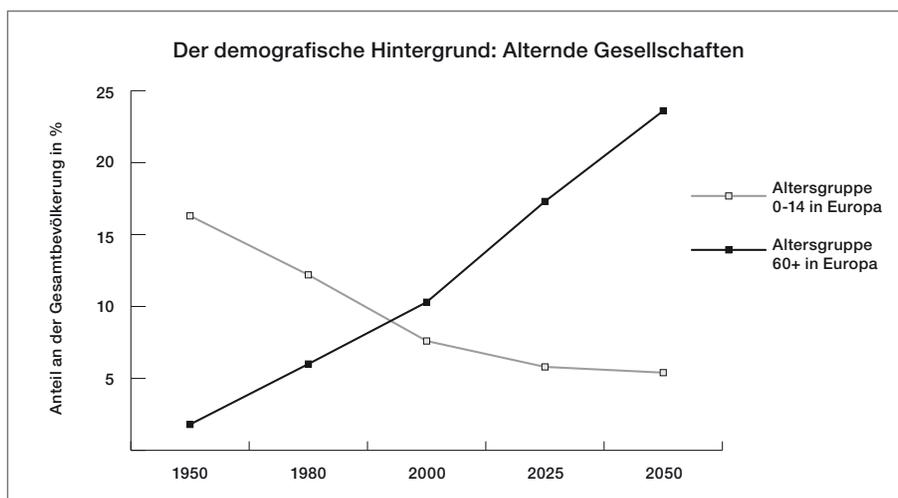
3. Das 21. Jahrhundert als Jahrhundert der Hundertjährigen

Wir können davon ausgehen, dass in Europa und weltweit mehr Menschen immer älter werden und dass gleichzeitig die Lebensdauer weiter ansteigt. UN-Prognosen zufolge wird die Zahl der über 100-Jährigen in Europa von heute knapp 90.000 auf über 3 Millionen im Jahr 2100 angestiegen sein. Das ist dann zwar keine Gesellschaft der 100-Jährigen, aber sehr wohl eine, in der mehr Menschen ein längeres (und potenziell gesünderes) Leben führen und in der mehr Menschen extrem lange leben. In Großbritannien wird prognostiziert, dass das Sterbealter bis zu den 2080er-Jahren um fünf bis zehn Jahre ansteigen wird, und dass dieses extreme Alter nicht nur von ein oder zwei Leuten erreicht wird, sondern von Tausenden. Das sieht in den anderen europäischen Staaten nicht anders aus.

4. Der medizinische Fortschritt

Es gibt die Ansicht, dass allein die Grenze unserer technologischen Fähigkeiten unser Potenzial für ein immer längeres Leben begrenzt. Der Anstieg der Lebenserwartung, der beispielsweise in Europa in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu verzeichnen war, ist





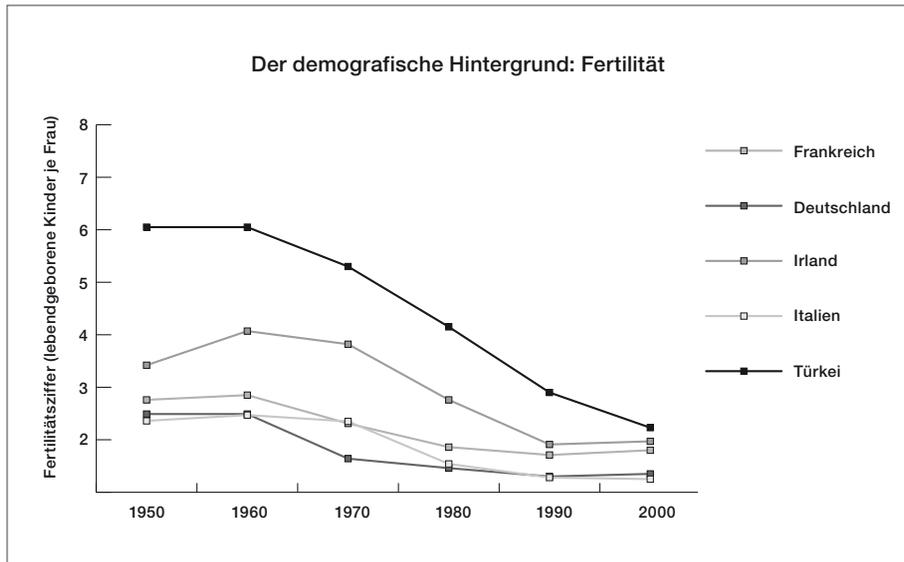
auf unsere Fähigkeit zurückzuführen, Infektionskrankheiten erfolgreich zu behandeln und den Tod durch diese Erkrankungen zu verhindern, denen ehemals viele Menschen in jüngeren Lebensjahren erlagen. Dank dieser Fortschritte stieg die Lebenserwartung von knapp 50 auf 70 Jahre an.

Heute kann fast jeder von uns damit rechnen, 65 Jahre alt zu werden, und viele von uns erreichen ein Alter von 80 Jahren und darüber. Die medizinischen Technologien der Zukunft werden sich den Krankheiten einer alternden Bevölkerung widmen müssen – also nicht-übertragbaren Krankheiten. Aktuelle Ergebnisse belegen, dass genau das – neben anderen gesellschaftlichen Verbesserungen – bereits passiert: Die erfolgreiche Reduzierung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und der bessere Zugang zu lebenslanger (Weiter-)Bildung vermindern das Risiko, im Alter an Demenz zu erkranken.

Es gibt sogar eine wichtige Forschungsrichtung von Demografen und Gerontologen, welche die These vertritt, dass in Europa die Kohorte von Mädchen, die eine Lebenserwartung von 100 Jahren haben wird, bereits geboren ist. Wenn wir die Genetik bestimmter Krankheiten und das Potenzial der Stammzellentechnologie verstehen, wird uns dies zweifellos zu einer Gesellschaft führen, in der die Menschen noch weitaus länger leben, als es heute der Fall ist.

5. Europas Sorgen

Müssen wir für diesen Erfolg einen Preis bezahlen? Die Demografie selbst ist nicht das Problem – mehr und mehr Menschen leben längere und längere Leben. Die andere Seite



Alle Grafiken: Oxford Institute of Population Ageing

der Demografie ist aber die, dass junge Menschen weltweit weniger Kinder bekommen, sodass die Fertilitätsrate unter dem Reproduktionsniveau liegt. Dies wird langfristig tatsächlich strukturelle Probleme verursachen, um deren Lösung wir uns kümmern müssen. Diese Probleme liegen alle im Bereich des Lebensverlaufs und der Strukturen in den Familien, den Gesellschaften und am Arbeitsplatz. Heute fokussieren wir uns in diesen Bereichen noch sehr auf junge Menschen und Menschen mittleren Alters.

Hier braucht es einen Wandel, weil wir länger und gesünder leben, und weil weniger Kinder geboren werden. Wenn 90 Prozent einer Kohorte das Alter erreichen, in dem man normalerweise in den Ruhestand geht (65 Jahre), die Lebenserwartung ab diesem Punkt aber noch bei 20 oder sogar 25 Jahren liegt und kleinere Kohorten jüngerer Alters zur arbeitenden Bevölkerung dazu stoßen, dann ergibt es Sinn, unsere Lebensarbeitszeit zu verlängern – sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft. Es ist wichtig herauszustellen, dass dies nicht zulasten der Arbeitsplätze für junge Menschen gehen wird, denn es wird weniger junge Menschen geben.

Es bestehen weiterhin Befürchtungen, dass die wachsende Zahl an alten Menschen unsere Rentensysteme zum Kollabieren bringt, ebenso wie das Gesundheitssystem, sodass eine große Last auf die Familien abgewälzt wird. Dieses Horrorszenario teile ich nicht. Was die Renten betrifft, müssen Regierungen und Privatpersonen das richtige Gleichgewicht zwischen staatlicher und eigener Vorsorge für das Alter finden.

Der demografische Wandel muss durch einen infrastrukturellen Wandel ergänzt werden. Länger zu leben bedeutet nicht zwangsläufig, ein längeres krankes und gebrechliches Leben. Die arbeitende Bevölkerung wird natürlich die demografischen Veränderungen der Bevölkerung als Ganzes widerspiegeln und man wird ernsthaft über benötigte Arbeitskraft und Fertigkeiten nachdenken müssen. Und was vielleicht noch wichtiger ist: Es braucht eine Veränderung der Haltung und Einstellung zum Ruhestand sowie zur Gleichstellung der Geschlechter.



*Dr. George Leeson ist Co-Director des Oxford Institute of Population Ageing an der Oxford University. Er gehört zu den weltweit führenden Experten zum Thema demografische Entwicklung.
Foto: privat*

Zukunft mit Kindern

Was muss getan werden, um dem demografischen Wandel und niedrigen Geburtenziffern effektiv zu begegnen? Das hochkarätig besetzte Forscherteam der Studie „Zukunft mit Kindern“ empfiehlt einen radikalen Umbau der Familienpolitik, der Arbeitswelt und der Sozialsysteme. Der VAA sprach mit Prof. C. Katharina Spieß, Leiterin der Abteilung Bildungspolitik des DIW Berlin und Mitverfasserin des Schwerpunktes „Fertilität und Politik“, über Väter in Elternzeit, Zufriedenheit von Familien und Karrierekiller.

Kann Familienpolitik die Fertilität positiv beeinflussen?

Spieß: Zum einen ist es keinesfalls so, dass Familienpolitik Kinderwünsche direkt steuern kann. Zum anderen ist es aber auch nicht so, dass sie überhaupt keinen Einfluss hat. Oftmals herrscht die Erwartung, dass die Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen unmittelbar und sofort nachvollzogen werden können. Wir wissen jedoch aus empirischen Untersuchungen, dass diese Effekte in der Regel nur langfristig messbar sind. Auch sind die Auswirkungen nicht monokausal einer Maßnahme zuzuschreiben, sondern sind oft das Ergebnis eines familienpolitischen Gesamtsystems. Familienpolitik wirkt im Zusammenspiel mehrerer Maßnahmen, sie wirkt mittel- bis langfristig und sie wirkt dann, wenn sie nachhaltig ist. Ich warne davor zu denken, dass beispielsweise die Erhöhung des Kindergeldes um Betrag X die Fertilitätsrate um 0,Y erhöht. Dieser Mechanismus wäre zu einfach und wird den Wirkungsmechanismen von Familienpolitik nicht gerecht.

Sie fordern, das Wohlbefinden von Kindern und Eltern als zentrales familienpolitisches Ziel festzuschreiben. Welche Unterschiede zur bisherigen Familienpolitik ergäben sich hieraus?

Spieß: Wir setzen, anders als bisher, das Wohlbefinden von Kindern und – potentiellen – Eltern in den Mittelpunkt unserer Forderungen. Die konkreten Maßnahmen ordnen sich diesem zentralen Ziel unter. Dabei haben wir uns an bestehenden Ansätzen zur Ermittlung des Wohlbefindens von Kindern orientiert und diese um Kriterien zum Wohlbefinden von Eltern erweitert. Sie sind oftmals deckungsgleich, wenn auch nicht komplett.

Wie lässt sich das Wohlbefinden von Kindern und Eltern denn messen?

Spieß: Es gibt sowohl bei Kindern als auch bei Eltern den materiellen Bereich. Das Wohl-

befinden wird von der finanziellen Situation beeinflusst. Hinzu kommen beispielsweise die Bereiche Gesundheit, Bildung und soziale Beziehungen. Zu guter Letzt spielt das subjektive Wohlbefinden eine große Rolle, das man an der Zufriedenheit der Menschen festmachen kann. Bei den Eltern haben wir den Wohlbefindens-Indikator um den Bereich der Erwerbstätigkeit ergänzt. Hier wird zum Beispiel geschaut, wie sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt.

Nachhaltige Familienpolitik bedeutet für Sie eine lebenslauforientierte Zeitpolitik. Was genau meinen Sie damit?

Spieß: Lebenslauforientierte Zeitpolitik heißt, dass wir über den gesamten Lebenslauf einer Familie hin flexibel auf familiäre Anforderungen reagieren müssen. Dies steht neben einer alltagsbezogenen Zeitpolitik, die so gestaltet ist, dass Familie und Beruf im Alltag miteinander vereinbar sein müssen, beispielsweise durch moderne Teilzeitmodelle. Wir meinen aber, dass eine solche Zeitpolitik allein nicht ausreicht, auch wenn sie wichtig ist. Im Lebensverlauf einer Familie wird nicht nur in den ersten drei Jahren Zeit gebraucht, sondern auch darüber hinaus. Flexibilität ist mit das Wichtigste für Familien. Sie brauchen nicht immer mehr Zeit, sondern eine flexiblere Zeiteinteilung. Es gibt einfach Phasen, da können Eltern mehr arbeiten und beruflich investieren und dann gibt es wiederum Zeiten, da werden sie in der Familie gebraucht.

Wie lässt sich diese Forderung umsetzen?

Spieß: Die Arbeitgeber und Sozialpartner spielen bei der Zeitpolitik sicherlich eine entscheidende Rolle. Hier müssen sich verschiedene Akteure an unterschiedlichen Stellen Gedanken machen. Zum Beispiel, ob und wie Teilzeitkarrieren möglich gemacht werden können. Muss Teilzeit tatsächlich ein Karrierekiller sein? An welchen Stellen kann man schrauben, um berufliche Auszeiten mit Phasen einer starken beruflichen Widmung zu verknüpfen? Dies alles mit der Aussicht, dass man Mitarbeitern so eine Perspektive eröffnen kann, die man sonst nicht würde halten können. Eine flexiblere Zeitpolitik würde auch Frauen in Führungspositionen fördern, die sonst oftmals vor einem Karriereschritt zurückschrecken, weil sie nicht die nötige zeitliche Flexibilität sehen, um auf familiäre Anforderungen reagieren zu können.

Welche dringlichen Aufgaben sind im Bereich der Infrastrukturpolitik zu bewältigen?



Foto: privat



Foto: Ursula Deja – Fotolia

Spieß: Bei der Kindertagesbetreuung tut sich im quantitativen Bereich einiges. Besonders wichtig ist daneben aber die qualitative Komponente der Kinderbetreuung. Wir benötigen qualitativ hochwertige Betreuung, dann fällt auch die Entscheidung für Kinder leichter. Darüber hinaus geht es um die Betreuung von Grundschulkindern. Momentan liegt der Fokus auf den Kleinkindern. Aber auch bei den über 6-Jährigen gibt es einen Betreuungsbedarf. Beim Ausbau der Betreuung ist außerdem wichtig, dass wir weg von einer traditionellen Kindertagesbetreuung hin zu Zentren für Familien gehen. Diese Zentren sollten sich nicht nur als klassische Betreuung verstehen, sondern sehr viel stärker auf die Eltern ausgerichtet werden. Wenn ich expliziter als bisher die Familie als Ganzes

akzeptiere, dient dies sowohl der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch der Förderung der Kinder.

Warum?

Spieß: Zentren für Familie haben den großen Vorteil, dass für alle Familien etwas dabei ist. Bei einkommensschwächeren Familien könnten berufliche Weiterbildungen oder bei Familien mit Migrationshintergrund Sprachkurse für die Eltern angeboten werden. Auch Jobcenter könnten in den Familienzentren angesiedelt werden. Gleichzeitig könnten die Familienzentren aber auch Angebote wie frühkindliche Musikerziehung, Logopädie oder Ergotherapie umfassen. Für Familien aus dem oberen Einkommensbereich ist es oft schwierig, alles unter einen Hut zu bekommen. Diese verschiedenen Angebote könnten in den Zentren für Familie gebündelt werden. Bei Besserverdienenden sind es also vor allem die zeitlichen Komponenten. Bei Einkommensschwächeren können die Zentren zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und beruflichen Weiterentwicklung beitragen.

Haben Sie das Gefühl, dass die von Ihnen geforderte Trias aus zeit-, geld- und infrastrukturpolitischen Maßnahmen in der Politik angekommen ist und sich langsam in den Köpfen festsetzt?

Spieß: Ich würde sagen, steter Tropfen höhlt den Stein. Bereits 2006 haben wir im 7. Familienbericht diese Trias in die Diskussion eingebracht. Seitdem weisen wir immer wieder darauf hin, dass es nicht die eine familienpolitische Maßnahme gibt – das Allheilmittel für alle Fragen. Die Trias bezieht auch mit ein, dass bestimmte Familientypen unterschiedliche Ecken der Trias benötigen, in ganz unterschiedlichem Ausmaß. Einkommensschwachen Familien ist sicherlich mit monetären Leistungen mehr geholfen als Einkommensstarken, die wiederum eher zeitbezogene Maßnahmen brauchen. Es hat sich einiges getan, aber wir sind noch lange nicht da angekommen, wo wir eigentlich hinmüssen. Die drei Aspekte werden nicht als gleichberechtigt angesehen. Es ist nach wie vor so, dass monetäre Leistungen einen starken Schwerpunkt haben. Aber auch im Infrastrukturbereich dürfen wir nicht nachlassen. Es ist keinesfalls so, dass schon genug erreicht wurde, da müssen wir weiter-

arbeiten. Zeitpolitik ist sicherlich der Bereich, der bisher am wenigsten adressiert worden ist. Dabei wissen wir, dass Familien mit jungen Kindern ihn am stärksten fordern. Die Mehrheit der Familien sieht insbesondere hier die Notwendigkeit für weitere Maßnahmen der Familienpolitik.

Woran liegt das?

Spieß: Bei der Zeitpolitik sind mehr Akteure notwendig als im monetären Bereich, wo der Bund zentrale geldpolitische Maßnahmen ergreifen kann. Die Zeitpolitik hingegen ist ein Politikfeld, das vom Betrieb, den Berufsverbänden und Sozialpartnern sowie der Politik gemeinsam gestaltet werden muss. Es betrifft mehr Akteure und mehr Bereiche. Deswegen ist es sicherlich ein Gebiet, das schwerer zu gestalten ist. Umgekehrt sind flexible Arbeitszeiten aber ein Thema, das älter nicht sein könnte. Schon vor 20 Jahren finden Sie in der Forschung immer wieder das Credo für flexiblere Arbeitszeiten. Nach wie vor ist es aber das, was die Arbeitnehmer im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf am meisten vermissen.

Ist die Gesellschaft schon so weit, wie Sie dies bei einigen Maßnahmen fordern, nehmen wir beispielsweise die stärkere Einbindung von Vätern?

Spieß: Ich denke, dass Väter in Elternzeit ein gutes Beispiel sind. Wenn wir die Zeit vor 2007 nehmen, als es die Partnermonate nicht gab, hat sich immens viel getan. Wir hatten in dem alten Erziehungsgeldgesetz männliche Anteile an Elternzeitnehmern von zwei bis drei Prozent. Jetzt sind wir schon so weit, dass ein Viertel aller Väter Elternzeit nimmt, wenn in der Regel auch nur die zwei Partnermonate. Aber immerhin. Dies ist ein Hinweis darauf, wie Politik gestalten kann. Auf der anderen Seite wird jedoch auch klar, dass Väter in der Regel eben nur die zwei Partnermonate nehmen und danach wieder klassisch in die Vollzeittätigkeit zurückkehren. Die sogenannten Partnermonate sind ein Schritt in die richtige Richtung, aber wir müssen am Ball bleiben. Mit flexiblen Zeitmodellen geben wir insbesondere auch Vätern die Möglichkeit, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Sodass sie die enge Beziehung mit ihrem Kind auch über die zweimonatige Elternzeit hinaus fortführen können. Denn es liegt auf der Hand, dass diese Zeit zu einer engeren Bindung zwischen Vater und Kind führen kann und die Verbundenheit bestehen bleibt, wenn dem Vater die Möglichkeit gegeben wird, auch nach Wiedereinstieg ins Berufsleben mehr Zeit mit seinem Kind zu verbringen.

Interessen von Familien kommen zu kurz

Was muss getan werden, um dem demografischen Wandel und niedrigen Geburtenziffern effektiv zu begegnen? Das hochkarätig besetzte Forscherteam der Studie „Zukunft mit Kindern“ empfiehlt einen radikalen Umbau der Familienpolitik, der Arbeitswelt und der Sozialsysteme. Der VAA sprach mit Professor Hans Bertram, Familienwissenschaftler und Leiter des Schwerpunktes „Fertilität und Politik“, über Familienmainstreaming, berufliche Auszeiten und die Töchter des amerikanischen Präsidenten.

Sie fordern, das Wohlbefinden von Kindern und Eltern als zentrales familienpolitisches Ziel festzuschreiben. Welche Unterschiede zur bisherigen Familienpolitik ergeben sich hieraus?

Bertram: Momentan wird in der Familienpolitik nicht darüber gesprochen, was die Eltern eigentlich wollen. Sondern darüber, wie die Erfordernisse der Wirtschaft erfüllt werden können. Es sollte jedoch viel mehr darüber nachgedacht werden, wie die konkreten Interessen der Kinder und Eltern eigentlich aussehen. Und zwar nicht allgemein, sondern ganz konkret in Abhängigkeit vom Lebensalter der Kinder. Solange die Familienpolitik diese unterschiedlichen Perspektiven nicht berücksichtigt, kommen die Interessen von Familien zu kurz.

Wie sähen die Konsequenzen eines solchen Familienmainstreamings konkret aus?

Bertram: Ein entscheidender Punkt ist, dass man eine lebenslauforientierte Zeitpolitik zum Ausgangspunkt nimmt. Nehmen Sie beispielsweise eine junge Führungskraft mit Mitte 30. Der Arbeitgeber erwartet, dass diese Führungskraft rund um die Uhr erreichbar ist und Vollzeit arbeitet. Wer sich dann für Kinder entscheidet, kommt in einen Konflikt. Gäbe es ein Familienmainstreaming, dann wäre es in den Betrieben vollkommen selbstverständlich, dass die Personalleitung diesen Konflikt im Kopf hat und überlegt, wie er aufgelöst werden kann. Auch bei Führungskräften. Vor Kurzem saß ich in einer Diskussionsrunde im Kreis von Vorständen großer Dax-Unternehmen. Die Moderatorin fragte die Herren, wie ihre Karrieren verlaufen seien. Alle führten an, dass sie eine gewisse Zeit im Ausland verbracht hätten. Da fragte die Moderatorin, was denn die Ehefrauen in dieser Zeit beruflich gemacht hätten. Und selbstverständlich waren die Partnerinnen während dieser Zeit im Ausland Hausfrauen

und Mütter. Ein wunderbares Beispiel, an dem man deutlich sieht, welchen Einfluss bestimmte Karrieremuster auch auf den Partner und die Familie haben. Beim Familienmainstreaming würde man in einem Konzern darüber nachdenken, wie sichergestellt werden kann, dass auch bei Führungskräften solche Probleme anders gelöst werden können, als dies bei den jetzigen Vorständen noch der Fall war.

Mit dieser Forderung sprechen Sie vor allem die Arbeitgeber an. Was kann denn die Politik tun, um die Sozialpartner bei dieser Aufgabe zu unterstützen?

Bertram: Die Politik muss Vorbild sein. Doch der öffentliche Dienst hinkt hier oft hinterher, gerade bei Führungspositionen. In den USA beispielsweise müssen die Minister dem Senat Rede und Antwort stehen, was sie in ihrem konkreten Bereich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan haben. Das ist im Verteidigungsbereich natürlich schwieriger als im Innenministerium. Ich denke jedoch, dass dies eine ganz wichtige Aufgabe von Politik ist: Nicht nur reden, sondern in Bereichen, in denen man selbst Verantwortung trägt, Vorbild sein. Zeigen, dass es geht. Diese Funktion von Politik thematisieren wir in Deutschland viel zu selten.

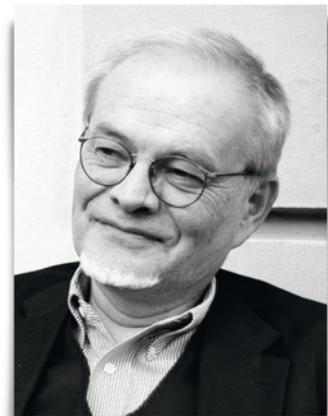
Sie fordern von der Politik eine Trias aus Zeit-, Geld- und Infrastrukturpolitik. Wie kann man die sogenannte „Rushhour des Lebens“ entzerren?

Bertram: Indem man sicherstellt, dass eine junge Frau, die sich für Kinder entscheidet, nicht benachteiligt wird gegenüber denjenigen, die im Beruf geblieben sind. Wie man dies organisieren kann? Wir haben in unserer Gesellschaft die Vorstellung, dass zeitliche Dauerpräsenz die Kompetenz von Menschen erhöht. Das ist aber wissenschaftlich umstritten. Auszeiten zwischendurch können äußerst sinnvoll sein. Es gilt also zwei Dinge zu lösen: Zum einen müssen die Entscheidung für Kinder und berufliche Auszeiten finanziell möglich gemacht werden. Die Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes war hier sicherlich ein wichtiger Schritt. Zum zweiten müssen aber auch berufliche Umorientierungen und lebenslanges Lernen ermöglicht werden. Sodass auch 40- oder 50-Jährige nochmal ganz neu anfangen können.

Momentan sieht unsere Vorstellung so aus: Am Anfang wird gelernt, die Lebensentscheidung „Chemiestudium“ wird gefällt, dann wird gearbeitet und irgendwann kommt der Ruhestand. Stattdessen könnte man sich Unterbrechungen vorstellen, um die Möglichkeit zu schaffen, sich beruflich weiterzuentwickeln, auch in einem ganz anderen Feld. Solange wir diese Verknüpfung nicht schaffen, stecken wir in dem Dilemma, dass derjenige, der sich eine Zeitlang für etwas anderes entscheidet, immer benachteiligt wird gegenüber demjenigen, der innerhalb des Systems geblieben ist.

Im Bereich Geldpolitik empfehlen Sie die Weiterentwicklung der staatlichen Transferleis-

Prof. Hans Bertram ist Inhaber des Lehrstuhls für Mikrosoziologie der Humboldt-Universität zu Berlin und seit 2004 Vorsitzender des Beirats für Familienpolitik der Landesregierung Brandenburg. Er ist Leiter des Schwerpunkts „Fertilität und Politik“ der Studie „Zukunft mit Kindern“. Foto: Zukunft mit Kindern



tungen in Richtung einer universellen Kindergrundsicherung. Wie könnte dies aussehen?

Bertram: Wir haben in der Bundesrepublik über hundert Maßnahmen zur Familienförderung. Kein Mensch weiß aber, wie sie genau wirken und kumuliert werden. Deshalb brauchen wir ein Instrument, das sicherstellt, dass das Geld nur dahinfließt, wo es wirklich benötigt wird. Die Idee hinter der Kindergrundsicherung sieht so aus: Ein Kind kostet im Monat x Euro. Und diese x Euro werden von meiner Steuerschuld abgezogen, weil ich aufgrund dieser Kosten in meiner steuerlichen Leistungsfähigkeit eingeschränkt bin. Wenn ich nicht so viele Steuern zahle, wie sie notwendig sind, um den Betrag x von meiner Steuerschuld abzuziehen, gibt mir das Finanzamt die Differenz. Das heißt, ganz egal ob ich eine Million verdiene oder 10.000 Euro, ich kriege für ein Kind immer gleich viel Geld. So sichert der Staat die Existenz der Kinder. Und das macht er einmal und zwar mit der Kindergrundsicherung. Er guckt nicht, ob es da jetzt auch noch Ehegattensplitting, Kindergeld oder sonstige Förderungen gibt.

Welche Vorteile erhoffen Sie sich dadurch?

Bertram: Entscheidet sich eine junge Frau dafür, ihr Kind allein aufzuziehen, dann ist das schon aufgrund der Betreuung schwierig. Sie steht aber auch aus ökonomischer Sicht meist vor einer großen Herausforderung. Und das Kind hat die ökonomischen Einschränkungen hinzunehmen, die sich aus der Lebensentscheidung der Mutter ergeben. Eine Kindergrundsicherung würde dies egalalisieren, weil die Mutter ihre Entscheidung frei treffen könnte und die Existenz des Kindes gesichert wäre. Es geht hier nicht um zusätzliches Geld, sondern darum, die vielen verschiedenen Leistungen



Nach Ansicht von Prof. Hans Bertram dürfen Frauen, die sich für Kinder entscheiden, nicht gegenüber ihren im Beruf gebliebenen Kolleginnen benachteiligt werden. Foto: Marlies Schwarzin – pixelio.de

in ein einheitliches System zu überführen. Über die Höhe dieses Betrages X lässt sich streiten, aber man muss nicht, so wie aktuell, über den einen oder den anderen Teil diskutieren und keiner weiß so genau, wie die eigentlich in Beziehung zueinander stehen.

Welche infrastrukturellen Maßnahmen erachten Sie als besonders wichtig?

Bertram: Wir haben in Westdeutschland in den vergangenen Jahren einen großen Wandel hinsichtlich der Betreuungssituation von Kindern bis zum dritten Lebensjahr erlebt. Da tut sich relativ viel. Was wir bisher vergessen haben, ist die Betreuung der Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren. Ich denke, dass die Einführung einer Ganztagschule hier sinnvoll wäre, damit der Alltag von Kindern klar strukturiert ist. So können die Eltern ihre Arbeitszeit nach diesem Ablauf richten und die Kinder gewinnen Gewissheit und eine klare Struktur. Solche Ganztagschulen sollten dann nicht nur den Unterricht umfassen, sondern auch Sport und Freizeitaktivitäten, ähnlich den angelsächsischen Systemen.

Kann eine nachhaltige Familienpolitik die Entscheidung für Kinder erhöhen?

Bertram: Es gibt einen entscheidenden Punkt, der den Entschluss für Kinder meiner Meinung nach erhöhen kann. Und dies ist die Frage, ob Kinder Teil des gesellschaftlichen Diskurses sind. In Gesellschaften, in denen Kinder Teil der öffentlichen Diskussion sind, gibt es mehr Nachwuchs. Leider Gottes gehört unsere Gesellschaft nicht dazu. Ganz anders in den nordeuropäischen Ländern oder den USA. Schauen Sie sich zum Beispiel die deutschen Politiker an. Deren Kinder sind nicht Teil des Berufslebens. Ursula von der Leyen hat das mal versucht, es wurde ihr aber eher übelgenommen. Während sie den amerikanischen Präsidenten auf der Couch sitzen sehen, beide Töchter im Arm und sie gucken sich ein Baseballspiel an. Alle finden es vollkommen normal, dass es so ein Bild gibt. Bei uns würde man jedoch die Hände über dem Kopf zusammenschlagen. Kinder müssen ein Teil der Gesellschaft und der Kultur eines Landes sein, anders geht es nicht.

Wenn Sie einen Blick in die Zukunft werfen, wie wird die Familie in 2050 aussehen?

Bertram: Ich denke, es gibt zwei signifikante Entwicklungen. Zum einen werden wir eine Neuinterpretation der Ehe erleben. Ich vermute, dass zunehmend ältere Partner heiraten, um im dritten Lebensabschnitt füreinander Verantwortung zu übernehmen und dies nach außen zu zeigen. Zum zweiten wird ein zunehmend großer Prozentsatz an Menschen keine Familie gründen wollen. Hier stellt sich die Frage, wie wir diese Menschen integrieren können, sodass sie nicht vereinsamen und bei der Pflege im Alter auf sich alleine gestellt sind. Insgesamt werden wir akzeptieren müssen, dass die

Lebensformentscheidungen von Erwachsenen vielfältig sind und sich auch mehrmals ändern können. Deswegen ist es eine der ganz großen Herausforderungen, diese Vielfalt familiärer Lebensformen zu akzeptieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass Kinder aufgrund der Entscheidung ihrer Eltern für die eine oder andere Lebensform nicht benachteiligt werden.

Arbeiten im Rentenalter

Der deutsche Arbeitsmarkt verändert sich: Junge Fachkräfte werden knapper, gleichzeitig erreichen immer mehr Menschen gesund das Rentenalter und arbeiten weiter. Der VAA sprach mit dem Wirtschaftspsychologen Prof. Jürgen Deller über ihre Motive, die richtigen Rahmenbedingungen und die festgefahrenen Denkstrukturen in einigen Unternehmen.

Sie beschäftigen sich als Leiter des Projektes „Silver Workers“ mit Menschen, die im Rentenalter arbeiten. Was genau steckt dahinter?

Deller: Die Grundidee des Projektes war die Frage „Können und wollen Menschen im Rentenalter kommerziell arbeiten?“ Und wenn ja: „Unter welchen Rahmenbedingungen tun sie es?“ Wir haben Menschen im Rentenalter gesucht, die arbeitsbezogenen Tätigkeiten nachgingen, und sie zum Beispiel danach gefragt, unter welchen Rahmenbedingungen, in welchem Umfang und bei welchem Arbeitgeber sie das tun – aber auch nach den Reaktionen des privaten Umfelds und den Beweggründen.

Zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen?

Deller: Erstens: Es gibt diese Menschen. Zweitens: Es gibt sie mit ganz unterschiedlichen Aufgaben, die sie sich stellen. Uns war natürlich bekannt, dass sich Leute ehrenamtlich im Rentenalter engagieren. Weniger bekannt war, wie viele Menschen es im Bereich der bezahlten Tätigkeit gibt. Inzwischen wissen wir: Es sind weit über eine halbe Million in dieser Altersgruppe in Deutschland. Ganz wichtig ist für diese Menschen, angenommen zu werden als jemand, der etwas leisten kann. Wertgeschätzt zu werden. Und sich die Arbeit so einteilen zu können, wie es einem gut passt, weil man ja noch eine Vielfalt anderer Interessen hat. Nach 40 Jahren Arbeitstätigkeit bleibt im Ruhestand dann ein Teil weiter Arbeit, aber es geht eben auch darum, was ich mit meinen Freunden mache, wie ich meinen Hobbys nachgehe, was ich mit meinem Partner unternehme. Oder was eben gerade nicht, weil ich das Verhältnis schonen will. Ein Teilnehmer hat zu mir am Telefon gesagt: „Pappa ante Portas“ soll mir nicht passieren.

Wie sieht es mit den Rahmenbedingungen aus?

Deller: Entscheidend sind die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und die Individualisierung von Arbeitsvereinbarungen. Viele dieser Leute wollen ungern weiter disziplinarische Verantwortung tragen, weil sie das zu sehr binden würde. Sie haben aber



Prof. Dr. Jürgen Deller ist Professor für Wirtschaftspsychologie am Institut für Strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Personalmanagement im Kontext des demografischen Wandels sowie internationales Personalmanagement. Foto: privat

häufig großes Interesse, als Experten – zum Beispiel in Projekten – zu arbeiten. Das kann auch mal mehrere Monate Vollzeit sein. Es muss sich nur mit ihrer persönlichen Situation vereinbaren lassen. Dass Menschen im Rentenalter Enkel haben, um die sie sich kümmern wollen, das hatten wir erwartet. Am meisten überrascht in Bezug auf die persönliche Situation hat uns, dass viele unserer Interviewten, die selbst Rentner waren, Eltern hatten, die noch lebten, und sie es als ihre Verantwortung ansehen, dass ihre Eltern so lange wie möglich selbstbestimmt leben können. Schon deshalb können diese Menschen gar nicht mehr so arbeiten, wie sie früher gearbeitet haben, sondern müssen die verschiedenen Lebensbereiche miteinander vereinbaren können. Im Grunde haben sie auch hier das Thema Work-Life-Balance oder die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie angelegt, nur eben in einer ganz anderen Altersgruppe, als man es erwarten würde.

Welche Rolle spielen finanzielle Motive?

Deller: Wir haben ganz konkret gefragt, aus welchen Gründen die Leute arbeiten. Etwa ein Zehntel hat uns gesagt: Ich arbeite auch, weil ich Geld damit verdienen will. Aber wir sind ja Psychologen und da muss man manchmal Umwege gehen. Deshalb haben wir dann gefragt: Über ihre finanziellen Motive haben Sie uns Auskunft gegeben, aber welche finanziellen Motive haben denn andere Leute? Und da kamen ganz andere Raten, etwa 35 Prozent. Wir glauben, dass wir über diese Projektion etwas mehr darüber erfahren, wo der Wert tatsächlich liegt. Bei maximal einem Drittel, würde ich sagen, gibt es also finanzielle Gründe. Allerdings hatten wir es mit einer sehr gut ausgebildeten Stichprobe zu tun, bei der 75 Prozent der Befragten Abitur und ein Hochschulstudium hatten. Außerdem ist das eine Momentaufnahme. Wir erwarten, dass sich die Leistungsfähigkeit der Rentenversicherung durch die demografische Entwicklung nicht zum Positiven entwickeln wird. Daher wird die finanzielle Notwendigkeit, im Ruhestand zu arbeiten, in Deutschland zunehmen. In anderen Ländern ist sie schon höher.



Arbeiten im Rentenalter: Mehr als eine halbe Million Menschen über 65 gehen einer bezahlten Tätigkeit nach. Foto: Farina3000 – Fotolia

Aus dem demografischen Wandel ergibt sich für Politik und Wirtschaft ja an verschiedenen Stellen Handlungsbedarf: Ausweitung der hochproduktiven mittleren Lebensphase, besserer Zugang zum Arbeitsmarkt für ältere Menschen, mehr Flexibilität in den Erwerbsbiografien, um nur einige Stichwörter zu nennen. Was sind die konkreten Voraussetzungen, um diese Ziele in den Unternehmen zu erreichen?

Deller: Nach meiner Erfahrung mit den Unternehmen aus Forschungsprojekten, aber auch aus angewandten Projekten kann ich sagen, dass es eine Grundvoraussetzung gibt: Dass man sich überhaupt bewegt aus dem festgefahrenen, zum Teil schon zementierten Vorstellungsgebäude, Arbeit sei etwas für 20- bis 50-Jährige. Wenn man das nicht tut, kommt alles,

was wir jetzt besprechen, gar nicht vor. Bei den Unternehmen muss es einen Mechanismus geben, mit dem sie dazu gebracht werden, ihre alten Denkstrukturen zu durchbrechen und in neue Denkmuster zu kommen. Man muss den Lösungsraum erweitern. Ich habe ein Problem. Das Problem heißt: Wie bekomme ich genügend qualifizierte Kräfte? Bis jetzt habe ich immer bei den Jungen gesucht, und vielleicht noch bei mittleren Jahrgängen. Ab 50 habe ich nur noch überlegt, wie ich sie loswerde. Jetzt fange ich an, woanders zu suchen und mir fällt auf: Da gibt es ja ältere Leute, die etwas können. Wenn ich das tue, wenn ich das erlebe, wahrnehme und für mich umsetzen kann, dann beginne ich, mir

Gedanken darüber zu machen, wie ich das System Arbeit überhaupt gestalten muss, damit ich diese Potenziale auch nutzen kann.

Reicht der Druck durch den absehbaren Fachkräftemangel als Mechanismus aus oder muss man das von außen anstoßen?

Deller: Wir glauben ja an die Vernunft im Menschen [lacht]. Ich sage bewusst, wir glauben daran, wir wissen es nicht. Wir versuchen, einen Veränderungsprozess anzustoßen, indem wir uns im ersten Schritt mit den Unternehmen darüber auseinandersetzen, welche Regelungen sie haben: welche Arbeitszeitregelungen, welche Beurteilungsregelungen. In einem Workshop bei einem der Projekte kam heraus, dass es für Arbeitnehmer ab 55 keine Leistungsbeurteilung mehr gab. Ein Teilnehmer sagte: „Die Aussage ist doch klar. Die trauen den Leuten in dem Alter nichts mehr zu. Dann müssen sie sich auch nicht wundern, wenn die nichts mehr leisten.“ Diese Regelung basierte auf einer Betriebsvereinbarung, die hat man dann überarbeitet, weil man gemeinsam gesagt hat: Das ist nicht das Signal, das wir aussenden wollen.

Wie geht es dann weiter?

Deller: Im zweiten Schritt schauen wir uns die Altersstruktur an, und zwar heruntergebrochen darauf, welches Wissen in welchen Altersstrukturen gebunden ist. Und da stellt man häufig fest, dass funktionale Strukturen in Bezug auf das Alter sehr unterschiedlich sein können. Dass man zum Beispiel im Marketing, in der Öffentlichkeitsarbeit eher jüngere Leute findet. Und dass man oft ältere Arbeitnehmer in den Bereichen hat, in denen in den letzten 20 Jahren hohe Effizienzsteigerungen stattgefunden haben, sodass man keine jüngeren Leute mehr eingestellt hat. Dann kann es passieren, dass innerhalb von fünf bis zehn Jahren das gesamte Know-how in einem Bereich nicht mehr da ist. Man muss sich also sehr früh überlegen, wie man den Know-how-Transfer hinbekommt. Man muss sich überlegen, wie man das Know-how auch dann noch nutzen kann, wenn die Leute in Rente sind. Kann man sie punktuell noch einbinden, in Projekten zum Beispiel, und sagen: „Komm doch einmal die Woche rein und wir gehen die Sachen durch, die wir haben.“ Wir versuchen, frühzeitig deutlich zu machen, dass man das Thema strategisch behandeln muss. Dass man überlegen muss, wen man jetzt einstellt.

Betriebsrente als Wettbewerbsfaktor

Kapitalgedeckte Systeme der Altersvorsorge, allen voran die betriebliche Altersversorgung, sind für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen durch Unternehmen und Arbeitnehmer ein wichtiges Instrument. Allerdings ist es mit einer einfachen Ergänzung umlagefinanzierter Vorsorgesysteme durch mehr Kapitaldeckung nicht getan. Die demografische Veränderung setzt auch die Systeme der betrieblichen Altersversorgung selbst unter Veränderungsdruck. Externe Faktoren wie die derzeitige Schuldenkrise und die aus ihr resultierende Niedrigzinsphase schaffen zusätzliche Herausforderungen und erhöhen den Reformbedarf. Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik des Führungskräfteverbandes ULA, geht im folgenden Beitrag mit kurzen Thesen auf die zehn wichtigsten Zukunftsfragen im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung ein.

1. Betriebsrente als Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte?

Unter Arbeitgebern, Personal- und Vergütungsexperten ist quasi unstrittig, dass angesichts des in vielen Bereichen schon jetzt spürbaren Fachkräftemangels eine hochwertige betriebliche Altersversorgung ein wichtiger Wettbewerbsfaktor ist. Dabei kommt es aber entscheidend auf die konkrete Ausgestaltung und auf die Verzahnung mit anderen Vorsorgeinstrumenten an. In einer um mehrere Jahre verlängerten Erwerbsphase gewinnen etwa Instrumente wie Langzeitkonten (Wertguthaben) ebenfalls an Bedeutung. Sie ermöglichen den Aufbau von Flexibilitätspuffern – bezahlter Auszeiten für Familien- oder Qualifizierungsphasen. Die so entstandene Konkurrenz bei der Vorsorge muss nicht im Sinne eines „Entweder–oder“, sondern kann durch ein „Sowohl–als–auch“ aufgelöst werden. Der grundsätzliche Vorrang gebührt aber aus Sicht der Führungskräfteverbände weiterhin der Betriebsrente.

2. Wer trägt in Zukunft die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung?

Die Verbreitung von Betriebsrenten hat nach der Reform von 2001 zunächst stark zugenommen. In den letzten Jahren hat sich der Zuwachs abgeschwächt. Der Anteil der Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Versorgungszusage stagniert bei circa 60 Prozent. Außerdem entfallen die jüngeren Zugewinne überwiegend auf arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen, gestützt auf den 2001 eingeführten Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung über Direktversicherungen für Arbeitnehmer ohne eine anderweitige betrieb-

liche Altersversorgung. Dies fügt sich zu einem generellen Trend, weg von arbeitgeberfinanzierten hin zu misch- oder vorwiegend arbeitnehmerfinanzierten Systemen auch in anderen Durchführungswegen. Aus Sicht der Führungskräfteverbände kann von einer rein arbeitnehmerfinanzierten „Basislösung“ ohne zusätzliche Beteiligung des Arbeitgebers keine echte Anreizfunktion ausgehen. Die Arbeitgeber beziehungsweise die Sozialpartner sind daher auch in Zukunft gefordert, attraktive Vorsorgepakete zu schnüren.

3. Wie viel Förderung kann sich der Staat auf Dauer leisten?

Deutschland hat sich spätestens seit der Rentenreform von 2005 im Rentenrecht zu einem System der nachgelagerten Besteuerung entschieden: Beiträge werden – je nach Durchführungsweg zum Teil mit Obergrenzen – steuerfrei und zumeist auch sozialabgabefrei gestellt. Leistungen im Alter werden demgegenüber nachgelagert voll besteuert. Ähnlich hält es die Mehrzahl der OECD-Staaten, wobei es auch hier Unterschiede im Detail gibt. So werden etwa in einigen Staaten neben den Leistungen auch die Kapitalerträge in der Ansparphase besteuert. In Deutschland ist das Verbot der Doppelbesteuerung fester Bestandteil der höchstinstanzlichen Rechtsprechung und wird auch stringent angewandt.

Trotzdem ist der derzeitige Regelungszustand keine Selbstverständlichkeit. So tendiert die EU-Kommission neuerdings dazu, den zeitweisen Verzicht der Staaten auf Steuereinnahmen – effektiv handelt es sich um eine Stundung – als Subvention einzustufen. Eine solche Subvention stünde natürlich vor allem bei hoch verschuldeten Staaten schnell zur Disposition. Außerdem würde sich die Frage nach dem gesellschafts- und sozialpolitischen Nutzen verschärft stellen. Ein Maßstab wäre hier der Beitrag zur Armutsbekämpfung, der als unzureichend angesehen werden könnte, wenn Geringverdiener die steuerlichen Anreize nicht oder nur unterproportional nutzen. Auf diese Weise würde auch Forderungen nach mehr Umverteilung in der ersten Säule der Altersversorgung oder eine obligatorisch Betriebsrente Vorschub geleistet.

4. Wie planbar und verpflichtend bleiben Betriebsrentenzusagen für die Arbeitgeber?

Betriebsrentenzusagen existierten in Deutschland lange Zeit vorwiegend als Zusagen einer konkret bezifferbaren Leistung. Steigende finanzielle Belastungen durch einen beschleunigten Anstieg der Lebenserwartung haben aber zu einem Formwandel hin zu beitragsorientierten Zusagen mit der „Beitragszusage mit Mindestleistung“ als unterste Auffanglinie geführt. Auch im internationalen Vergleich deutet sich ein Trend hin zu derartigen Systemen an, wobei auch einige Staaten, denen Arbeitnehmer bislang das volle Anlageisiko trugen, in Zukunft ein höheres Maß an Sicherheit bieten wollen. Aus ULA-Sicht sollte die Beitragszusage mit Mindestleistung die unterste Auffanglinie bleiben.

5. Was wird aus der Direktzusage?

Der Umstand, dass Betriebsrenten ein wichtiges personalpolitisches Instrument sind, bedeutet keineswegs automatisch, dass die Unternehmen ihre Administration zwingend als ihre ureigene Aufgabe betrachten. Dies ist am schleichenden Bedeutungsverlust der Direktzusage ablesbar, deren Merkmal die Bildung von Pensionsrückstellungen in der Unternehmensbilanz ist. Zwar ist sie, was die Höhe der Deckungsmittel anbelangt, noch immer der wichtigste Durchführungsweg. Extern finanzierte Formen der Altersversorgung und Behelfskonstruktionen wie Treuhandfonds (CTA) gewinnen unter dem Einfluss internationaler Bilanzierungsstandards (IFRS/IAS) jedoch immer mehr an Bedeutung. Vor allem Eigenkapitalüberlegungen spielen hier eine wichtige Rolle, verschärft durch die neuerdings vorzunehmende Bewertung von Pensionsrückstellungen zu Marktpreisen und die damit verbundene Volatilität. Die ULA bedauert diesen Trend. Zum einen erschwert er rein praktisch die Altersvorsorge für Führungskräfte, insbesondere wenn zur Vermeidung steuerlicher Nachteile zum Teil aufwändige Kombinationen mehrerer Durchführungswege nötig sind. Die ULA ist zudem der Auffassung, dass die Stärken der Direktzusage – insbesondere ihr Potential, den Unternehmen langfristig „geduldiges Kapital“ der Arbeitnehmer zu verschaffen – durch eine zu starke Fixierung auf Eigenkapitalkennziffern unterbewertet werden.

6. Wird die Betriebsrente obligatorisch?

Die von nahezu allen politischen Parteien in letzter Zeit entwickelten Modelle für eine „armutsfeste“ Ausgestaltung der gesetzlichen Rente sind aus ULA-Sicht einseitig und vernachlässigen den Lösungsbeitrag der Betriebsrenten. Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung sollten unabhängig von der Höhe der Einkommen Aufgabe aller drei Säulen der Altersvorsorge sein. Allerdings besteht das bereits angesprochene Problem, dass Geringverdiener derzeit die vorhandenen Formen der geförderten Altersvorsorge nur unterproportional nutzen. Bisherige Regierungen haben dennoch vor einer obligatorischen Zusatzvorsorge bislang richtigerweise Abstand genommen. Ein Obligatorium könnte bestehende, funktionierende Systeme massiv beschädigen. Ein vernünftiger Mittelweg könnte aber in Opting-Out-Modellen liegen. So wäre es denkbar, dass künftig von Arbeitnehmern automatisch ein Teil des Einkommens für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung einbehalten würden, es sei denn sie legen Widerspruch ein oder verfügen bereits über eine ausreichende Versorgungszusage.

7. Bleibt eine eigenständig ausgestaltete Betriebsrente in Deutschland möglich?

Gesellschaften und Unternehmensbelegschaften altern in ganz Europa, in Deutschland jedoch schneller als in vielen anderen Staaten. Der Zuzug von Fachkräften wird daher ein

wichtiger Faktor zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sein. Daher sollte auch das Betriebsrentenrecht mobilitätsfreundlich ausgestaltet sein und unnötige Verluste durch einen Wechsel des Wohnsitzes oder Arbeitgebers minimieren. Eine von der EU-Kommission ins Auge gefasste Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf maximal drei Jahre ist daher als angemessen zu bewerten. In Deutschland gelten derzeit fünf Jahre für arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften.

Bereits existierende Vorschriften wie der seit 2005 bestehende Rechtsanspruch auf Übertragung von Anwartschaften und das sogenannte Übertragungsabkommen, würden so sinnvoll ergänzt. An anderer Stelle droht durch regulatorischen Übereifer und übertriebenes Harmonisierungsstreben unverändert Schaden durch die EU-Gesetzgebung. Zwar konnte der Versuch, betrieblichen Versorgungseinrichtungen deutlich höhere Anforderungen an die Eigenkapitalausstattung überzustülpen, im Sommer 2013 vorerst abgewehrt werden. Grund zur dauerhaften Entwarnung besteht jedoch nicht. Die ULA tritt dafür ein, dass die Eigenständigkeit der betrieblichen Altersversorgung mit ihren Unterscheidungsmerkmalen zu privaten Lebensversicherungen dauerhaft gewahrt bleibt. Sie hält darüber hinaus auch eine europaweite Harmonisierung der über viele Jahrzehnte gewachsenen nationalen Rentensysteme insgesamt weder für machbar noch für wünschenswert.

8. Bleiben Betriebsrenten lebenslang wertstabil?

Angesichts von Rentenbezugszeiten von 20 Jahren bei heute eintretenden Versorgungsfällen kommt der Frage des Kaufkraftverlusts eine entscheidende Bedeutung zu. Nach geltendem Recht müssen Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung laufender Betriebsrenten an die Verbraucherpreisentwicklung prüfen. Sie sind zu einer Abwägungsentscheidung berechtigt und dürfen neben der allgemeinen wirtschaftlichen Lage auch die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen im Unternehmen berücksichtigen. Bei Neuzusagen seit dem 1. Januar 1999 haben Arbeitgeber die einseitige Option, dauerhaft und unwiderruflich an Stelle der Anpassungsprüfung einmal jährlich eine Anpassung um ein Prozent vorzunehmen. Forderungen der Arbeitgeberverbände, diese Option auch auf Altzusagen auszuweiten, lehnt die ULA ab. Die mit der Ein-Prozent-Regelung verbundene Gefahr einer Auszehrung der Betriebsrente ist nur hinnehmbar, wenn dies bereits bei Erteilung der Zusage durch ein höheres Leistungsversprechen ausgeglichen wird. Eine Anwendung auf vor dem Stichtag erteilten Zusagen käme also einer rückwirkenden Entwertung dieser Betriebsrenten gleich.

9. Bedrohen Niedrigzinsphasen die Betriebsrente?

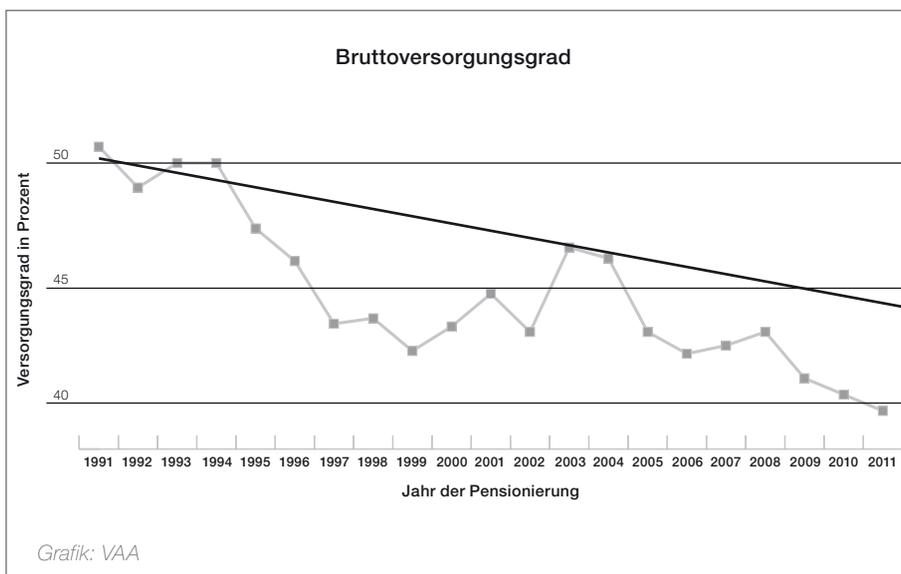
Die aktuelle Niedrigzinsphase setzt Betriebsrentensysteme unter zusätzlichen Veränderungsdruck. In versicherungsförmigen Systemen mit reinen Leistungszusagen sind die Arbeitgeber zu wachsenden Nachdotierungen gezwungen. Häufig werden dabei die Grenzen für

steuerfreie Zahlungen überschritten und eine Lohnsteuerpflicht für die Arbeitnehmer entsteht. Die Führungskräfteverbände halten daher umgehende steuerliche Entlastungsmaßnahmen für erforderlich¹. In beitragsorientierten Systemen wirkt sich das Sinken der Kapitalerträge beziehungsweise der Überschussbeteiligungen vor allem zu Lasten der Arbeitnehmer aus.

Tendenziell leidet dadurch die Attraktivität einer Betriebsrente. Allerdings stehen auf den allgemeinen Kapitalmärkten auch kaum Anlagealternativen mit höherem Zinspotential und einer vergleichbaren Sicherheit zur Verfügung. Außerdem rücken bei sinkenden Anlagesinsen auch die Verwaltungs- und Abschlusskosten als Faktor für die effektive Rendite ins Blickfeld. Hier haben Betriebsrentensysteme in besonderer Weise Kosten- und Wettbewerbsvorteile, insbesondere bei unmittelbaren Versorgungszusagen sowie bei Systemen wie Firmenpensionskassen, in denen der Arbeitgeber selbst das Trägerunternehmen ist.

10. Welche Rolle spielen die Sozialpartner und Führungskräfteverbände?

Der Staat bereitet zwar den rechtlichen Rahmen für die betriebliche Altersversorgung, ihre konkrete Ausgestaltung und ihre Attraktivität liegen aber in den Händen der Unternehmen, Gewerkschaften sowie der Interessenvertretungen in den Unternehmen. Tarifverträge wie die in der Chemiebranche haben für die Betriebsrente in Deutschland schon des Öfteren Schrittmacherfunktion gehabt und Innovationen hervor gebracht, die sich später in der Fläche durchgesetzt haben.



¹ Ein ausführliches Positionspapier der ULA zu dieser Frage erscheint voraussichtlich im Oktober 2013 und kann unter www.ula.de abgerufen werden.

Die Sozialpartner vor Ort sind nah dran an den Problemen und haben auch das langfristige Wohlergehen des Unternehmens und der Beschäftigten im Auge. Betriebsräte und Sprecherausschüsse haben so die Möglichkeit, die notwendige Weiterentwicklung der betrieblichen Versorgungssysteme durch passgenaue Vereinbarungen zu begleiten.



Andreas Zimmermann ist Geschäftsführer Sozialpolitik bei der ULA, dem politischen Dachverband des VAA. Dort ist er unter anderem zuständig für alle Fragen der sozialen Sicherung einschließlich betrieblicher und privater Vorsorgesysteme auf deutscher und europäischer Ebene.

VERBAND

Der Verband

Die Führungskräfte Chemie sind zusammengefasst im Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA). Als Berufsverband und Berufsgewerkschaft vertritt der VAA die Interessen von rund 30.000 Führungskräften aller Berufsgruppen in der chemischen Industrie und den angrenzenden Branchen.

Der VAA verfügt über ein dichtes Netzwerk. Für die Mitglieder ergeben sich durch ihr Engagement im Verband wichtige Kontakte. Berufsanfänger finden einen einfacheren Einstieg ins Unternehmen, weil sie von der Erfahrung anderer Mitglieder und den Verbindungen vor Ort profitieren.



Im Rahmen der Vorabendveranstaltung der VAA-Delegiertentagung 2013 diskutierten Prof. Jürgen Deller von der Leuphana Universität Lüneburg (links) und der Direktor des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES) Prof. Ernst Kistler über den demografischen Wandel als Herausforderung für Führungskräfte industrieller Großunternehmen.

Als größter deutscher Führungskräfteverband bekennt sich der VAA zu einer Wertekultur, in der die Fähigkeiten und Talente jedes Einzelnen optimal zur Geltung gebracht werden. Vielfalt und deren Wertschätzung (Diversity & Inclusion) bedeutet für den Verband, dass der Umgang miteinander von Respekt, Rücksichtnahme, Vertrauen und Offenheit geprägt ist. Daher setzt sich der VAA in den Unternehmen der Chemieindustrie für ein Arbeitsumfeld ein, das eine diskriminierungsfreie Persönlichkeitsentfaltung ermöglicht. Gerade in Zeiten der Globalisierung und des demografischen Wandels bleibt der Wirtschaftsstandort Deutschland nur wettbewerbsfähig, wenn die Chancen personeller Vielfalt erkannt und die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich gefördert werden.

Der VAA übt politischen Einfluss. Seine Aufgabe ist die Durchsetzung der Anliegen von Führungskräften in der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik. Die rechtlichen und sozialpolitischen Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung verfolgt der Verband auf nationaler und europäischer Ebene. Der VAA steht für wirtschafts-, forschungs- und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen. So setzt sich der Verband dafür ein, dass beim Umstieg auf regenerative Energien die Versorgungssicherheit zu international wettbewerbsfähigen Preisen gewährleistet wird. Des Weiteren fordert der VAA, den Wissenschaftsstandort Deutschland durch den Ausbau und die Förderung moderner Zukunftstechnologien weiter auszubauen.

In seiner politischen Arbeit wird der VAA durch den politischen Dachverband aller Führungskräfte in Deutschland ULA unterstützt. Die ULA vertritt die gemeinsamen gesellschaftspolitischen, sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen von über 50.000 Führungskräften gegenüber der Politik.

Auf europäischer Ebene sind VAA und ULA durch die europäische Dachorganisation der Führungskräfte Confédération Européenne des Cadres (CEC) vertreten. Die CEC repräsentiert rund 1,5 Millionen Führungskräfte und ist von der Europäischen Kommission als repräsentative Führungskräfteorganisation anerkannt. In dieser Funktion ist die CEC ständiger Ansprechpartner im sozialen Dialog auf EU-Ebene. Darüber hinaus ist der VAA Gründungsmitglied des Europäischen Führungskräfteverbands Chemie FECCIA, der auf europäischer Ebene die Aktivitäten der Führungskräfte in der Chemie koordiniert und innerhalb der CEC zur Geltung bringt.

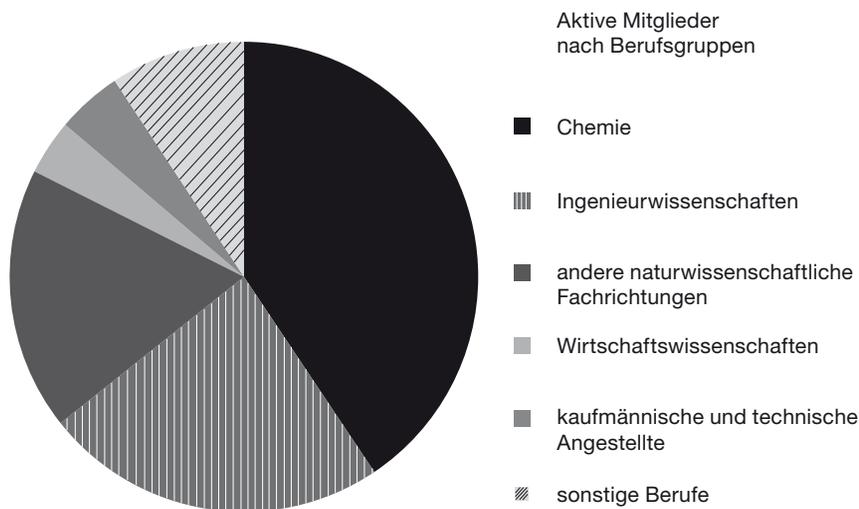
Struktur

Die Mehrzahl der VAA-Mitglieder ist in Werksgruppen organisiert. Werksgruppen sind in Unternehmen und an Chemiestandorten aktiv. Dabei können sie auch unternehmensübergreifend organisiert sein. Bundesweit gibt es rund 190 Werksgruppen. Sie gestalten die Arbeit des

Verbandes vor Ort. VAA-Mitglieder in kleineren Unternehmen, in denen es keine Werksgruppe gibt, werden als Einzelmitglieder geführt und unmittelbar von der Geschäftsstelle in Köln betreut. Die Mitglieder sind regional in einer der acht Landesgruppen zusammengeschlossen.

Mitglieder

2012 konnte der VAA seine Mitgliederzahl nochmals deutlich steigern. Mit insgesamt 28.058 Mitgliedern zum Jahresende 2012 ist der Verband um 416 Mitglieder gewachsen. Die Zahl der im Berufsleben stehenden Mitglieder stieg dabei auf 17.874. Insbesondere für Studenten, Absolventen und junge Führungskräfte ist der VAA sehr attraktiv: So ist auch die Zahl der Berufseinsteiger im vergangenen Jahr gestiegen.



Verbandsorgane

Oberstes Entscheidungsorgan des VAA ist die Delegiertentagung. Hier legen die Vertreter aus den Werks- und Landesgruppen die Grundlinien der Verbandspolitik fest und wählen den siebenköpfigen, ehrenamtlich besetzten Vorstand. Dieser wird durch den Beirat und die Kommissionen unterstützt. Die Verbandsgeschäfte führen hauptamtliche Mitarbeiter in der Geschäftsstelle in Köln und im Büro Berlin.

Vorstand

Seit der Delegiertentagung 2011 sind im Vorstandsvorstand vertreten:



1. Vorsitzender: Dr. Thomas Fischer,
Vizepräsident der ULA, Vizepräsident der FECCIA,
VAA-Werksgruppe Leverkusen



2. Vorsitzender: Rainer Nachtrab,
VAA-Werksgruppe BASF Ludwigshafen



Schatzmeister: Raimund Barth,
VAA-Werksgruppe Clariant Rhein-Main



Dr. Martin Bewersdorf,
VAA-Werksgruppe Industriepark Wolfgang



Dr. Frédéric Donié,
VAA-Werksgruppe Roche Diagnostics Penzberg



Dr. Roland Leroux, FECCIA-Präsident,
VAA-Werksgruppe Schott



Dr. Wolfram Uzick,
VAA-Werksgruppe Bergkamen

Geschäftsstelle



Gerhard Kronisch



Manfred Franke



Ilga Möllenbrink



Stephan Gilow



Dr. Torsten Glinke



Dr. Martin Kraushaar



Christian Lange

Erste Anlaufstelle für alle Anliegen der Mitglieder ist die Geschäftsführung des VAA. Sie wird vom Hauptgeschäftsführer, Rechtsanwalt Gerhard Kronisch, geleitet. Sitz der Geschäftsstelle ist Köln.

Büro Berlin



Stefan Ladeburg



Thomas Spilke

Die Mitglieder in den neuen Bundesländern, Hamburg, Niedersachsen sowie Schleswig-Holstein werden vom VAA-Büro Berlin betreut. Leiter des Berliner Büros ist Rechtsanwalt Stefan Ladeburg.

Beirat

Der Beirat unterstützt den Vorstand bei der Führung des Verbandes. Jede der acht VAA-Landesgruppen entsendet je ein Mitglied des Landesgruppenvorstands in den Beirat. Zusätzlich wird der Vorstand durch Kommissionen zu verschiedenen Fachgebieten beraten. Den Kommissionen gehören vom Vorstand benannte Experten aus der VAA-Mitgliedschaft an.

Aufsichtsräte

Die Kommission analysiert die Entwicklung der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa. Sie unterstützt VAA-Mitglieder in ihrer Aufsichtsratsstätigkeit.

Betriebliche Altersversorgung

Die Kommission verfolgt die rechtlichen und sozialpolitischen Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung auf nationaler und europäischer Ebene. Sie führt Vergleichsstudien zu den Versorgungssystemen der Unternehmen durch.

Betriebsräte

Die Kommission unterstützt VAA-Mitglieder bei ihrer Betriebsratsstätigkeit. Sie erarbeitet Rechts- und Sachinformationen, insbesondere zu den Folgen von Betriebsänderungen und Unternehmensumstrukturierungen, zu Sozialplänen sowie zu Entgeltsystemen und Arbeitszeitfragen.

Diversity

Ziel der Kommission ist es, das Bewusstsein für personelle Vielfalt zu schärfen und deren Wertschätzung sowohl innerhalb des Verbandes als auch in den Unternehmen zu fördern, beispielsweise durch Sensibilisierung und Information der Führungskräfte für das Thema Diversity.

Einkommen

Die Kommission analysiert Gehalts- und Bonussysteme, führt jährlich die Einkommensumfrage unter den VAA-Mitgliedern durch und befasst sich mit neuen Formen der Entlohnung.

Hochschularbeit

Die Kommission bereitet die Vorstellung des VAA an den Hochschulen vor und berät studentische Mitglieder und Interessenten bezüglich ihrer zukünftigen Industrietätigkeit. Sie diskutiert Fragen der Reform des Chemiestudiums und der Arbeitsmarktsituation für Absolventen der Chemie und

anderer Studiengänge im MINT-Bereich (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik).

Internet

Die Kommission Internet unterstützt seit November 2009 die Erweiterung des VAA Internet-Angebots. Ihr zentrales Projekt ist die Weiterentwicklung der Plattform für internetgestützte Kommunikation PINKO.



Ost

Die Kommission Ost beschäftigt sich mit spezifischen, die neuen Bundesländer betreffenden Fragestellungen, insbesondere zu Gehalt und Gehaltssystemen sowie strukturbedingten Themen.

Pensionäre

Die Kommission betreut die Pensionäre im VAA und koordiniert die Aktivitäten der regionalen Pensionärsbetreuer vor Ort.

Sprecherausschuss

Die Sprecherausschusskonferenz unterstützt VAA-Mitglieder in Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten in ihrer täglichen Sprecherausschussarbeit.

Interessenvertretung

Tarifsituation

Der VAA tarift die Mindestjahresbezüge für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie im 2. Beschäftigungsjahr. Der entsprechende Tarifvertrag wurde am 2. Juli 2012 mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) abgeschlossen. Für die Jahre 2012 und 2013 betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge im zweiten Beschäftigungsjahr

- für diplomierte Angestellte Euro 57.950,
- für Angestellte mit Promotion Euro 67.540.

Mitbestimmung

Sprecherausschüsse

Ende 2012 stellte der VAA in über 95 Prozent der Unternehmen der chemischen Industrie den Sprecherausschussvorsitzenden beziehungsweise seinen Stellvertreter.

Betriebsräte

212 Verbandsmitglieder in 117 Betrieben der chemischen Industrie hatten Ende 2012 Betriebsratsmandate inne. Der Anteil weiblicher Betriebsratsmitglieder des VAA beläuft sich auf rund 30 Prozent.

Aufsichtsräte

Ende 2012 hatten VAA-Mitglieder in 43 mitbestimmten Unternehmen insgesamt 57 Aufsichtsratsmandate inne, und zwar

- 40 Sitze der leitenden Angestellten,
- 6 Arbeitnehmersitze,
- 11 Gewerkschaftssitze.

Hinzu kommen ein Arbeitnehmersitz in einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) sowie vier weitere Aufsichtsratsmandate in Aufsichtsräten nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG).

Umfragen

Ein effizientes Mittel der Verbandspolitik sind Umfragen, weil sie Informationen über die hochaktive Gruppe der Führungskräfte bieten. Die Aufmerksamkeit der Presse ist daher sicher. Der VAA hat die etablierte Reihe seiner Umfragen fortgesetzt, die regelmäßig hohe Beachtung in den Medien sowie den Personalabteilungen der Unternehmen finden.

Einkommensumfrage

Die VAA-Einkommensumfrage wird seit 1963 unter allen aktiv im Berufsleben stehenden VAA-Mitgliedern durchgeführt. Die Umfrage bietet ein differenziertes Bild zu den einzelnen Einkommensbestandteilen von Führungskräften sowie zu Karriere-

entwicklungen und sozioökonomischen Fragestellungen. Mit der ständig wachsenden Zahl ausgewerteter Fragebögen und der seit 2012 möglichen Längsschnittbetrachtung liefert die Umfrage jährlich neue Erkenntnisse und immer präzisere Aussagen.

Befindlichkeitsumfrage

Mit dieser Umfrage ermittelt der VAA seit 2002 jährlich die Stimmung von über 6.000 befragten Führungskräften in 25 größeren Chemie- und Pharmaunternehmen mit insgesamt etwa 250.000 Beschäftigten. Die unabhängige Umfrage hat sich als zuverlässiges Stimmungsbarometer in den Kalendern der Personalverantwortlichen fest etabliert und wird in vielen Häusern im Vorstand diskutiert. Die Ergebnisse bieten ein wertvolles Instrument, um die Arbeitsbedingungen konkret zu beeinflussen.

Chancengleichheitsumfrage

Bereits seit 1990 führt der Verband die Umfrage zur Chancengleichheit durch. Aufgrund des langen Betrachtungszeitraums und der hohen Teilnehmerzahl bietet sie eine einzigartige Grundlage für die langfristige Betrachtung der Entwicklung der Chancengleichheit in Unternehmen der Branche. Die fünfjährlich stattfindende Umfrage ermittelt den Umsetzungsstand von Chancengleichheit in den Betrieben sowie verschiedenen Einflussfaktoren auf die Karrieren weiblicher und männlicher Führungskräfte. Die letzte Umfrage fand 2010 statt.

Pensionärsumfrage

Alle drei Jahre führt der VAA eine Umfrage zur Einkommenssituation der Pensionäre und Entwicklung der Ruhestandsbezüge durch. Die Umfrage ermittelt die Höhe der durchschnittlichen Ruhestandsbezüge und differenziert dabei nach gesetzlicher Rente, Pensionskassen- und Firmenrente. Dadurch wird unter anderem der seit Jahren sinkende Versorgungsgrad deutlich belegt. Die letzte Umfrage fand 2012 statt.

Juristischer Service

Der VAA hat einen auf außertarifliche und leitende Angestellte spezialisierten juristischen Service. Verbandsmitglieder erhalten jederzeit sofort Auskunft per Telefon. Die VAA-Juristen verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei der Beratung von Führungskräften, da sie die Unternehmen, Strukturen und Besonderheiten der chemischen Industrie kennen und genau wissen, was möglich ist. Die VAA-Juristen prüfen Verträge, verhandeln mit Arbeitgebern und führen Prozesse, wo sie nötig werden. Sie sichern Mitgliedern gute Konditionen.

Insgesamt lag die Zahl der durch die VAA-Juristen durchgeführten Beratungen im vergangenen Jahr bei über 3.500. In 224 Fällen, die in den Bereich des Rechtsschutzes fallen, hat der VAA seine Mitglieder gerichtlich vertreten. Die Zahl der außergerichtlichen Vertretungen, der sogenannten Beistandsfälle, lag bei 388.

Mitgliederverwaltung

Mitglieder machen den Verband aus. Der VAA macht es seinen Mitgliedern leicht: Die Mitgliederverwaltung gibt Auskunft zu allen Fragen und Anliegen der Mitglieder zum Verbandsbeitritt, zur Werbung von Neumitgliedern, zum Mitgliedsstatus, zur Beitragsabrechnung, zum Versand von Informationen und vielen weiteren Punkten.



Tanja Kamrath,
Leitung der Geschäftsstelle Köln



Lina Trucios de Buhl,
Buchhaltung und Mitgliederverwaltung

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes gehört die Positionierung und journalistische Begleitung verbandsrelevanter Themen in der internen und externen Kommunikation. Das Team ist verantwortlich für die redaktionelle Betreuung der Verbandspublikationen, die Pressearbeit des Verbandes, die Veranstaltungsorganisation sowie für Analyse und Statistik. Des Weiteren spielt die Auswertung und öffentlichkeitswirksame Aufbereitung der VAA-Umfragen eine wichtige Rolle in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. So hat der Verband im letzten Jahr das Zentrum



Christoph Janik



Timur Slapke



Ursula Statz-Kriegel

für Sozialforschung Halle mit einer Studie beauftragt, welche die Erwartung von Jungakademikern an ihre zukünftigen Arbeitgeber ermittelt. Die Ergebnisse wurden in einer Broschüre mit dem Titel „Employee Branding als neue Personalstrategie. Familienfreundlichkeit als strategischer Vorteil“ veröffentlicht und gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg vorgestellt. Die Studie zeigt, dass sich Studenten und Absolventen vor allem an weichen Faktoren, wie einem guten Arbeitsklima oder der Vereinbarkeit von Karriere und Familie orientieren.

Verbandspublikationen

VAA Magazin

Das VAA Magazin berichtet zu verbandspolitischen, wissenschaftlichen, rechtlichen und weiteren aktuellen Themen. In Reportagen werden beispielsweise moderne Technologien wie die Membranforschung oder branchenrelevante Themen wie der Emissionshandel beleuchtet. Das Magazin erscheint alle zwei Monate mit einer Auflage von 27.500 und richtet sich an Verbandsmitglieder sowie Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden.



VAA Newsletter

Der monatliche Newsletter greift aktuelle Ereignisse auf und kommentiert diese. Dabei informiert er insbesondere über verbandspolitische Entwicklungen, stellt arbeitsrechtliche Urteile mit besonderer Relevanz für Führungskräfte vor und hat einen weiteren Schwerpunkt im Themenfeld Finanzen. Der Newsletter erreicht rund 12.250 Abonnenten.

Website

Der Internetauftritt des VAA informiert stets aktuell über die unterschiedlichsten Themen, Aktivitäten und Positionen des Verbandes. Interaktive Elemente zu den Social-Media-Aktivitäten des Verbandes sind so integriert, dass die Besucher direkt auf die VAA-Angebote bei Facebook, Google+ und Twitter aufmerksam gemacht werden.

Plattform für internetgestützte Kommunikation PINKO

PINKO bietet allen VAA-Mitgliedern individuelle, auf sie zugeschnittene Informationen und Angebote. Jedes Mitglied kann sich per Internet direkt in die Verbandsarbeit einklinken. Über Umfragen und Diskussionsforen werden die Mitglieder noch stärker in die Verbandsarbeit einbezogen und an der Meinungsbildung beteiligt.



Broschüren

Die VAA-Informationen und VAA-Broschüren machen Arbeits- und Sozialrecht für Laien verständlich. Die Texte sind klar gegliedert und werden regelmäßig aktualisiert. Prägnante Übersichten erleichtern das Verständnis. Die Themen reichen von der betrieblichen Altersversorgung über das Kündigungsrecht bis zum Zeugnis.

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Christoph Janik, Timur Slapke, Ursula Statz-Kriegel
Mohrenstraße 11 – 17
50670 Köln
Tel. 0221 160010 · Fax 0221 160016
info@vaa.de · www.vaa.de

Gestaltung:

Dülberg & Brendel GmbH · Public Relations
Am Wehrhahn 18
40211 Düsseldorf
Tel. 0211 640080 · Fax 0211 6400823
hallo@duelberg.com · www.duelberg.com

Druck und Auflage:

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Auflage: 1.000

