

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Vorteil Zielrente

Kurz vor dem Jahreswechsel hat die Bundesregierung über eine wichtige Weichenstellung in der Alterssicherung entschieden. Künftig, so der Kabinettsbeschluss, soll es in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine neue Option geben, die mehr Planbarkeit für die Unternehmen mit besseren Anlagechancen für die Beschäftigten verbindet. Diese reine Beitragszusage als Zielrente kann nur genutzt werden, wenn die Sozialpartner einer Branche dies wollen und sich auf einen entsprechenden Tarifvertrag einigen. Das ermöglicht einerseits passgenaue branchenspezifische Lösungen und garantiert andererseits eine angemessene Kontrolle der Anlagepolitik.

Mehr betriebliche Planungssicherheit

Im Unterschied zu den etablierten Modellen sieht die reine Beitragszusage keine Haftung des Arbeitgebers für die Höhe der Rentenauszahlungen vor. Garantiert ist lediglich die Zahlung der zugesagten Beiträge des Arbeitgebers, die in die betriebliche Altersversorgung fließen. Auch die Pensionskasse oder der Pensionsfonds geben weder in der Anspar- noch in der Auszahlungsphase eine Garantie über die Rentenhöhe; es wird aber eine Zielrente angegeben, die angestrebt wird. Diese Zielrente bietet Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte. So steigert der Verzicht auf Garantien bei der Auszahlung der Betriebsrenten die Planungssicherheit für die Betriebe. Das erhöht den Anreiz, überhaupt eine bAV anzubieten und diese so weiter zu verbreiten.

Kontrolliertes Risiko und bessere Anlagechancen

Die Vorteile für die Beschäftigten liegen zum einen im Einfluss auf die Anlagepolitik. Arbeitgeber und Gewerkschaften beaufsichtigen die eingezahlten Gelder und entscheiden mit über die konkreten Anlageformen. Der einzelne Beschäftigte profitiert zum anderen von besseren Anlagechancen, die die Zielrente während der Auszahlungsphase steigern können. Denn der Gesetzgeber ermöglicht der Zielrente eine stärkere Kapitalmarktorientierung. Mehr Chancen bringen wie immer auch mehr Risiken. Aber die Erfahrung zeigt, dass ein höherer Kapitalmarktanteil in der Regel zu höheren Renditen führt. Mit der Zielrente kommt dieses Geld im Alter bei den Beschäftigten an.

»Mehr Planbarkeit für die Unternehmen und bessere Anlagechancen für die Beschäftigten.«

SOZIALPOLITIK

Rentendebatte	2
5 Fakten zur Rente	3
Inklusion im Betrieb	7

TARIFPOLITIK

Entgelttransparenzgesetz	4
--------------------------	---

EUROPA

Junckers Großprojekt	5
----------------------	---

BILDUNG

EIVi goes Virtual Reality	6
---------------------------	---

BRANCHE

Wirtschaftliche Lage: Bilanz 2016	8
-----------------------------------	---

RENTENDEBATTE

Alterssicherung zukunftsfähig gestalten

Wer in den letzten Monaten eine Zeitung aufgeschlagen hat, kam um das Thema Rente kaum herum. Und es gilt als sicher, dass die Rente eines der großen Themen der nächsten Legislaturperiode wird.

Viele nehmen das zum Anlass, die Festschreibung des Rentenniveaus für die Zukunft zu fordern. Begründet wird die Forderung zumeist mit drohender Altersarmut. Welche Kosten entstehen und wer diese zu tragen hat, spielt kaum eine Rolle in der Debatte. Dabei kostet die Festschreibung des Rentenniveaus auf 46 Prozent bis 2045 in der Summe über 380 Milliarden Euro zusätzlich. Ab 2045 werden rund 90 Milliarden Euro zusätzlich pro Jahr veranschlagt.

Kein spürbarer Mehrwert...

Bei den Forderungen nach einem festgeschriebenen Rentenniveau wird meist ignoriert, dass dieses nicht vor Altersarmut schützt, sondern es Beziehern von geringen Renten bereits an erworbenen Rentenpunkten mangelt. Die wichtigste – und einzige finanzierbare – Möglichkeit, für ein ausreichendes Einkommen im Alter vorzusorgen, ist der Erwerb von Rentenpunkten durch eine bezahlte Berufstätigkeit. Anders formuliert: Wer in seinem Erwerbsleben nur sporadisch rentenversicherungspflichtig gearbeitet hat, bekommt am Ende kaum Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das gilt unabhängig davon, ob ein Rentenpunkt 30,45 Euro wert ist oder 33,50 Euro. Denjenigen, die von Altersarmut bedroht sind, kommt die geforderte Maßnahme am Ende daher nicht oder jedenfalls nicht in spürbarem Maße zu Gute, während Bezieher von höheren Renten von einer solchen Festschreibung erheblich profitieren würden.

...aber erhebliche Kosten

Die Folge einer solchen Rentenpolitik wäre ein erheblicher Anstieg der Beitragsätze. Mit der Festschreibung des Rentenniveaus auf 46 Prozent ginge eine Anhebung des Rentenbeitragssatzes auf 25,8 Prozent einher. Wollte man das Rentenniveau gar bei 53 Prozent festschreiben, läge der Rentenbeitragssatz bei 29,4 Prozent, also über 10 Prozentpunkte höher als er heute bereits liegt. Solche hohen Beiträge belasten Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen. Steigerungen des Rentenbeitragssatzes führen zu einer Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen und bergen das Risiko, dass Unternehmen Arbeitsplätze ins Ausland verlagern müssen.

Kein Reformbedarf

Es bleibt dabei, dass an der Erhöhung des Renteneintrittsalters und der gesetzlich festgelegten Absenkung des Rentenniveaus aus demografischen Gründen kein Weg vorbeiführt. Eine Änderung ist weder nötig noch langfristig finanzierbar. Das Rentenzugangsalter muss die demografische Entwicklung widerspiegeln und darf nicht als Wunschkonzert missbraucht werden, um eine bestimmte Wählerklientel für sich zu gewinnen. Darüber hinaus brauchen betriebliche und private Altersvorsorge attraktive Rahmenbedingungen, um sinkende Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wirksam kompensieren zu können.

AUTORIN: MECHTHILD BACHMANN

TOP-THEMA

Den Standpunkt der Chemie-Arbeitgeber zur Rentenpolitik finden Sie unter

www.bavc.de

ANSPRECHPARTNERIN



Mechthild Bachmann

Soziale Sicherung, Sozialrecht

mechthild.bachmann@bavc.de

5 Fakten zur Rente

272 MILLIARDEN EURO

wurden 2015 von der gesetzlichen Rentenversicherung ausgegeben. Dem stehen Beitragseinnahmen von 207 Milliarden Euro gegenüber. Die Differenz wird aus Steuermitteln finanziert.

18,7 PROZENT

beträgt der Beitragssatz derzeit. Nach geltendem Recht darf er bis 2030 nicht über 22 Prozent steigen.

1970

kamen vier Beitragszahler für einen Rentner auf. Für 2030 wird mit einem Verhältnis von 1:1 gerechnet. Das heißt, jedem Rentempfänger steht nur noch ein Beitragszahler gegenüber.

19,6 JAHRE

wird eine Rente heute im Schnitt gezahlt. Das ist fast doppelt so lang wie noch 1960.

62,3 JAHRE

beträgt das durchschnittliche Rentenzugangsalter derzeit. Das gesetzliche Renteneintrittsalter wird schrittweise auf 67 Jahre angehoben.



GESETZ ZUR ENTGELTTRANSPARENZ

Besser, aber nicht gut

Nach monatelangem Ringen hat die Bundesregierung nun den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschlossen. Das geplante Gesetz wird etwa 14 Millionen Beschäftigte betreffen und enthält neben einem Auskunftsanspruch der Beschäftigten Regelungen über Prüfverfahren und Berichtspflichten für Arbeitgeber.

TOP-THEMA

Den Standpunkt der Chemie-Arbeitgeber zur Entgeltgleichheit finden Sie unter

www.bavc.de

Tarifverträge als Garant für gleiche Bezahlung

Der BAVC hat sich im Verlauf der politischen Debatte für Erleichterungen und Privilegierungen tarifgebundener Unternehmen eingesetzt. Denn die Tarifverträge in der chemischen Industrie differenzieren ausschließlich nach objektiven Kriterien und kennen keine Differenzierung nach Geschlecht. Erfreulicherweise wurden im Vergleich zu den bisherigen Entwürfen deutliche Verbesserungen erreicht und viele Arbeitgeber-Forderungen umgesetzt. Für tarifvertragliche Entgeltregelungen ist eine ausdrückliche Angemessenheitsvermutung vorgesehen. Bei tarifgebundenen Unternehmen genügt als Antwort auf das Auskunftsverlangen die Nennung der tarifvertraglichen Entgeltregelung und die Angabe, wo diese zu finden ist.

An den Ursachen vorbei

Doch trotz der Erleichterungen bleibt es bei der grundsätzlichen Kritik: Die Gesetzespläne gehen nach wie vor an den tatsächlichen Ursachen der gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede von Frauen und Männern vorbei. Diese beruhen auf dem unterschiedlichen Erwerbs- und Berufswahlverhalten von Frauen und Männern und nicht auf fehlender Entgelttransparenz. Um Frauen mehr Karriere-chancen zu bieten, bedarf es vielmehr eines Ausbaus der Kinderbetreuung und einer Unterstützung junger Frauen beim Berufswahlverhalten.

Abschließend ist sicherzustellen, dass entsprechend der »one in, one out«-Regel die zusätzliche bürokratische Belastung der Wirtschaft durch Entlastungen an anderer Stelle ausgeglichen werden.

AUTORIN: KATHARINA KOBA | FOTO: FOTOLIA

EUROPÄISCHE SÄULE SOZIALER RECHTE

Junckers Großprojekt

Eine Säule europäischer Rechte, »die die sich verändernden Realitäten in der Arbeitswelt widerspiegelt und die uns als Kompass für eine erneute Konvergenz innerhalb des Euro-Raumes dienen kann« – so beschrieb EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker im September 2015 in seiner Rede zur Lage der Union sein aktuelles Großprojekt, das nun an Fahrt gewinnt. Im Frühling 2016 legte die Europäische Kommission ein erstes Konzept dieser »Säule« vor, welches voraussichtlich im März 2017 durch konkrete legislative und nichtlegislative Maßnahmen der Kommission Gestalt annehmen soll. Bis Ende letzten Jahres lief eine breit angelegte öffentliche Konsultation zum Thema, an der sich der BAVC beteiligt hat. Auch das Europäische Parlament hat in einer Entschließung Stellung genommen.

Sozialpolitisches Grundsatzprogramm der EU-Kommission

Aus Sicht der Kommission soll die Säule ein maßgeblicher Schritt zum Ausbau der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik sein, um den Mehrwert der EU für den Bürger wieder greifbarer zu machen. Sie kann als eine Art sozialpolitisches Grundsatzprogramm der Kommission für die kommenden Jahre verstanden werden.

Die Säule soll Grundsätze festlegen, mit denen die Leistungsfähigkeit der nationalen Beschäftigungs- und Sozialpolitik bewertet und schrittweise angenähert werden. Auch sollen Merkmale für gut funktionierende Arbeitsmärkte und soziale Sicherungssysteme sowie ein Katalog zur Weiterentwicklung der sozialen Dimension der europäischen Wirtschafts- und Währungsunion enthalten sein. Zu einem späteren Zeitpunkt können sich der Säule auch weitere EU-Mitgliedstaaten außerhalb des Euro-Raumes anschließen.

Der Entwurf der Kommission gliedert sich in drei Hauptbereiche: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie angemessener und nachhaltiger Sozialschutz. Diese Punkte sind wiederum in 20 einzelne Politikfelder unterteilt, zu denen die Kommission möglicherweise weitere Maßnahmen plant.

Europa ist bereits Vorreiter beim Sozialschutz

Eine europäische Säule sozialer Rechte kann nur dann sinnvoll sein, wenn sie dazu beiträgt, die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraums zu verbessern. Der Ansatz der Kommission lässt jedoch außer Betracht, dass es auf EU-Ebene bereits heute einen umfassenden sozialen Besitzstand gibt: In mehr als 70 Richtlinien und Verordnungen sind soziale Mindeststandards für alle 28 Mitgliedstaaten verpflichtend festgelegt. Hinzu kommen die nationalen Regelungen. Damit gibt es in keiner anderen Region der Welt einen größeren Bestand an Sozialschutz als in Europa. Die Initiative Junckers ist somit vergleichbar mit dem sprichwörtlichen »Eulen nach Athen tragen«.

Zudem vermischt die Kommission in ihrem Vorschlag für eine europäische Säule sozialer Rechte nationale und europäische Zuständigkeiten. Zahlreiche Rechte, welche die Kommission nun vorschlägt, sind längst auf anderer Ebene fest verankert und lassen sich dort besser und praxisnäher regeln.

AUTORIN: RUTH STEINHOFF

STANDPUNKT



Margret Suckale
BAVC-Präsidentin

» Die gemeinsamen europäischen Freiheiten sind ein großer Gewinn für Wirtschaft und Gesellschaft. Aber in der EU müssen nicht alle Lebensbereiche einheitlichen Standards unterliegen. In den vorgeschlagenen Politikbereichen der europäischen Säule sozialer Rechte werden vielfach europäische und nationale Kompetenzen vermischt. Ein europaweiter »One size fits all«-Ansatz ist dabei in der Regel keine gute Lösung: Viele Fragen lassen sich besser und praxisnäher auf der Ebene des Betriebs, der Tarifpartner einer Branche, der Region oder des Nationalstaates regeln. «

ANSPRECHPARTNERIN



Ruth Steinhoff

Europäische und internationale Sozialpolitik
ruth.steinhoff@bavc.de



AUSBILDUNGSMARKETING

ElVi goes Virtual Reality

Wer junge Menschen erreichen und begeistern will, muss mit der Zeit gehen. Gerade die Digitalisierung bietet für das Ausbildungsmarketing besondere Chancen, sich der »Generation Smartphone« emotional und attraktiv zu präsentieren. Mit dem neuen Werbespot »Speed-Dating« der Ausbildungskampagne »Elementare Vielfalt (ElVi)« setzen die Chemie-Arbeitgeberverbände auf moderne Virtual Reality (VR)-Technik.

Speed-Dating in 360 Grad

Mit dem VR-Spot können Jugendliche ein kurioses Speed-Dating in 360 Grad erleben. Dabei tauchen die Schülerinnen und Schüler in eine spannende Welt ein, in der sie selbst die Hauptrolle spielen: Sie entscheiden, welchem Dating-Partner sie wie viel ihrer Aufmerksamkeit schenken. Die dreidimensionale Navigation im Raum erfolgt durch Bewegung des Smartphones oder durch die Veränderung der Blickrichtung bei Nutzung einer VR-Brille. Dabei lassen sich immer wieder neue Details entdecken, was zum mehrmaligen Anschauen und Teilen des Spots animiert. Der VR-Spot »Speed-Dating« holt die Jugendlichen in ihrer Lebenswelt ab, erzeugt Aufmerksamkeit und führt sie am Ende mit der Botschaft »Beim passenden Date können wir nicht helfen, bei der passenden Ausbildung schon« auf humorvolle Weise zur ElVi-Ausbildungskampagne und deren Online-Angebot.

Über 1 Million Personen erreicht

Seit dem Marktstart im Herbst 2016 erreichte der Spot über die Facebook-App über 500.000 Aufrufe und über 2.200 Likes. Insgesamt konnte in Social Media eine Reichweite von über 1 Million Personen erzielt werden. Mit über 700 Kommentaren und rund 350 geteilten Beiträgen weist der Spot für den Ausbildungsbereich eine hohe Interaktionsrate auf. Damit knüpft der VR-Spot »Speed-Dating« erfolgreich an die Vermarktungsaktivitäten zum »ElVi-Ausbildungsfinder« an, ein Berufsorientierungsspiel für Smartphones, das mehrfach ausgezeichnet wurde.

AUTOR: CHRISTOPHER KNIELING | **FOTO:** TREU media

VR-SPOT ERLEBEN

Wenn auch Sie neugierig auf den neuen VR-Spot sind, schauen Sie über die **Facebook-App** Ihres Smartphones auf www.facebook.com/ElementareVielfalt vorbei. Alternativ besuchen Sie unsere Homepage www.elementare-vielfalt.de mit einem aktuellen Web-Browser Ihres Desktop-Computers.

ANSPRECHPARTNER



Christopher Knieling

Bildung, Innovation, Nachwuchsmarketing

christopher.knieling@bavc.de

UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION

Inklusion im Betrieb

»Inklusion« verfolgt eine einfache Idee: Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft und können uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben. In einem inklusiven Unternehmen sind Menschen mit Behinderungen selbstverständlicher Bestandteil der Belegschaft.

Spätestens seit dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 in Deutschland hat die Inklusion mit dem Ziel der vollständigen Einbeziehung behinderter Menschen in die Gesellschaft auch im Arbeitsleben eine übergeordnete Bedeutung gewonnen.

Aktionspläne der Unternehmen

Die Verwirklichung der Inklusion liegt dabei nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowohl im Interesse der Wirtschaft wie auch der Gesellschaft. Der wesentliche Schritt für das Gelingen der Inklusion behinderter Menschen in unserer Gesellschaft und damit auch im Arbeitsleben ist zunächst das Erkennen der vorhandenen Potenziale aller Mitarbeiter. Behinderte Menschen können und wollen im Beruf voll leistungsfähig sein.

Die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Unternehmen zu berücksichtigen, erfordert strategisches, planerisches Handeln. Bereits heute haben branchenübergreifend viele Unternehmen Aktionspläne verabschiedet, mit denen Ziele und Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert werden. Hierzu gehören unter anderem Arbeitsplatzgestaltung, Barrierefreiheit sowie soziale Leistungen.

Die Wirtschaft wirbt mit zahlreichen Aktivitäten für mehr Inklusion am Arbeitsplatz. So spricht die Initiative »Inklusion gelingt!« von BDA, DIHK und ZDH vor allem solche Betriebe an, die bisher aus unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben. Auch ein bundesweites »UnternehmensForum« engagiert sich seit 2002 für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft.

Wunsch der Arbeitgeber: Verlässliche Rahmenbedingungen

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Inklusion im Unternehmen sind verlässliche Rahmenbedingungen. Hinderlich sind dagegen überzogene Schutzvorschriften im Schwerbehindertenrecht. Sie sind oft Hürden für erfolgreiche Beschäftigung von behinderten Menschen. Auch das Bundesteilhabegesetz, das zum 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist, erhöht die bürokratischen Hürden und damit die Zurückhaltung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung. Aus Sicht von inklusionsengagierten Unternehmen würde neben weniger Bürokratie eine zentrale Anlaufstelle für organisatorische und finanzielle Unterstützung – auch für betroffene Arbeitnehmer – statt der bisherigen unübersichtlichen Förderstrukturen noch mehr Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung bringen. Nur mit individuellen und passgenauen Lösungen lässt sich eine erfolgreiche, am Arbeitsmarkt orientierte Unterstützung behinderter Menschen erreichen.

AUTORIN: CHRISTIANE DEBLER

MEHR INFORMATIONEN

zur Initiative der Wirtschaft
finden Sie unter

www.inklusion-gelingt.de

WIRTSCHAFTLICHE LAGE

Bilanz 2016

Das Statistische Bundesamt hat im Januar die ersten Berechnungen für das Jahr 2016 vorgelegt. Die konjunkturelle Lage in Deutschland war im vergangenen Jahr durch einen soliden Wachstumskurs gekennzeichnet. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt (BIP) lag im Jahresdurchschnitt um 1,9 Prozent höher als der Vorjahreswert. Der BIP-Wachstumsdurchschnitt auf EU-Ebene (EU 28) betrug 1,8 Prozent.

Die Beiträge der Wirtschaftszweige zum BIP-Wachstum fielen unterschiedlich aus. Im produzierenden Gewerbe konnte die Wirtschaftsleistung mit 1,6 Prozent nur moderat gesteigert werden. Das Baugewerbe hingegen legte mit 2,8 Prozent im Vergleich zu 2015 deutlich zu.

Weitere Wachstumsimpulse kamen vom privaten Konsum und den Investitionen. Die privaten Konsumausgaben sind preisbereinigt um 2,0 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die staatlichen Konsumausgaben erhöhten sich deutlich stärker um 4,2 Prozent. Dieser kräftige Anstieg ist unter anderem auf die hohe Zuwanderung im letzten Jahr zurückzuführen. Die Bruttoanlageinvestitionen legten um 2,5 Prozent zu. Zu diesem Zuwachs leisteten vor allem die Investitionen in Wohnbauten mit einem Wachstum von 4,3 Prozent einen maßgeblichen Beitrag.

Die Verbraucherpreise haben sich im Jahresdurchschnitt 2016 nur sehr moderat um 0,5 Prozent erhöht. Die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten hingegen legten deutlich zu: um 1,5 Prozent. Die Arbeitnehmerentgelte sind dabei im letzten Jahr stärker gewachsen als die Produktivität.

PROGNOSE 2017

Die Bundesregierung rechnet in ihrem Jahreswirtschaftsbericht für das laufende Jahr mit einem BIP-Wachstum von 1,4 Prozent.

Chemie-Konjunktur 2016 durchwachsen

Die Produktion in der Chemie- und Pharma-Industrie stieg bis November 2016 – für das Gesamtjahr liegen noch keine finalen Daten vor – geringfügig um 0,3 Prozent und lag damit deutlich unter dem durchschnittlichen Wachstum der Gesamtwirtschaft. Die Unsicherheiten im europäischen Binnenmarkt (z.B. Brexit), Ungewissheit in der US-Politik, die weiter schwierige Situation in Russland sowie das zurückgehende Wachstum in China schwächten die Nachfrage nach chemischen und pharmazeutischen Produkten ab.

Die Erzeugerpreise sind bis November 2016 um 2,0 Prozent im Vergleich zur Vorperiode zurückgegangen, hauptsächlich aufgrund der fallenden Ölpreise. Rückläufige Preise bei geringem Mengenwachstum führen automatisch zu niedrigeren Umsätzen. Dementsprechend hat die Branche bis November 2016 einen Umsatzrückgang von etwa 3,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gemeldet.

Die Anzahl der Beschäftigten blieb im Jahr 2016 unverändert im Vergleich zum Vorjahr. Die Reallöhne der Chemie-Beschäftigten sind deutlich gestiegen.

AUTOR: KARIM ABDALLA

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden | Internet: www.bavc.de
 Kontakt: info@bavc.de | www.twitter.com/BAVChemie. Verantwortlich: Klaus-Peter Stiller. Redaktion: Sebastian Kautzky, Christopher Knieling, Rebecca Wilhelm. Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen. Lesen Sie die digitale Ausgabe als E-Paper unter www.bavc.de oder nutzen Sie die Impuls-App des BAVC – kostenfrei erhältlich im App Store und bei Google Play.