



APPELL AN IMPFBEREITSCHAFT VERANTWORTUNG FÜR SICH UND ANDERE

Mit jeder übriggebliebenen Impfdosis verspielen wir mühsam erzielte Fortschritte in der Pandemiebekämpfung. Die Durchimpfung der Bevölkerung bleibt nach wie vor der Schlüssel zum Sieg gegen Covid-19. Aktuellen Zahlen zufolge sind wir davon aber noch weit entfernt: Ende Juli waren erst 50 Prozent der Gesamtbevölkerung vollständig geimpft – und die Infektionszahlen steigen bereits wieder.

Um den Wettlauf gegen die 4. Welle und neue Virusvarianten zu gewinnen, kommt es auf jede einzelne Person an. Geimpfte leisten einen aktiven Beitrag zu einer Normalisierung des wirtschaftlichen und des privaten Lebens. Sie zeigen sich solidarisch mit jenen, die noch nicht geimpft werden können oder deren Immunsystem auf die Vakzine nicht reagieren kann bzw. diese nicht verabreicht bekommen dürfen. Das sind einerseits Kinder unter zwölf Jahren, andererseits Risikopatienten, deren Immunsystem zum Beispiel durch Krankheit oder eine Krebs-Therapie geschwächt ist.

Gemeinsamer Appell der Chemie-Sozialpartner

Die Hürden der Impfung sind inzwischen so gering, dass alle, die bereit sind, auch in kurzer Zeit einen Termin vereinbaren können. Die Chemie-Arbeitgeber haben sich seit Februar dafür eingesetzt, die Betriebsärzte einzubeziehen. Aus Sorge, dass das mühsam Erreichte verspielt wird, wendeten sich unlängst auch die Chemie-Sozialpartner mit einem gemeinsamen Appell an alle Beschäftigten, diese Möglichkeiten nun auch zu nutzen:

„Die Entscheidung, sich impfen zu lassen, ist eine persönliche Entscheidung, die alle Beschäftigten individuell und freiwillig für sich treffen. Klar ist aber auch, dass zahlreiche Lockerungen bei den Covid-19-Maßnahmen in den Betrieben einen guten Schutz der Belegschaft durch hohe Impfquoten voraussetzen und wir alle gemeinsam Infektionen am Arbeitsplatz weiter verhindern wollen. Daher ist unsere gemeinsame Haltung als Chemie-Sozialpartner klar und eindeutig: Wir wollen, dass so schnell wie möglich so viele Beschäftigte wie möglich gegen das Corona-Virus geimpft werden! Das ist der beste Weg zurück in ein ‚normales‘ gesellschaftliches und wirtschaftliches Leben.“

**„EINE IMPFUNG IST DER
BESTE WEG ZURÜCK IN
EIN ‚NORMALES‘ GESELL-
SCHAFTLICHES UND WIRT-
SCHAFTLICHES LEBEN.“**

Klaus-Peter Stiller
BAVC-Hauptgeschäftsführer

 **CHANCENGLEICHE
FÜHRUNGSKULTUR**

Seite 3



 **AZUBI-KAMPAGNE
AUSGEZEICHNET**

Seite 8





Quelle: Shutterstock 1679724502)

TRANSFORMATION DER CHEMIE- UND PHARMAINDUSTRIE HANDLUNGSPAKT FÜR EINE STARKE BRANCHE

Nach einem intensiven Arbeitsgruppenprozess und mehreren Treffen zwischen Bundeswirtschaftsminister Altmaier und den Spitzenorganisationen der chemisch-pharmazeutischen Industrie – VCI, IG BCE und BAVC – haben die Partner im Branchendialog Chemie einen Handlungspakt für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der drittgrößten Branche in Deutschland beschlossen.

Dialog BMWI, VCI, IG BCE und BAVC

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier: „Die Herausforderungen für die Chemie und Pharmaindustrie sind gewaltig. Wirtschaft, Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft müssen hier eng zusammenarbeiten, wenn wir die industrielle und technologische Souveränität in Deutschland sichern und die Rahmenbedingungen für Schlüsseltechnologien und Basisinnovationen weiter verbessern wollen.“

Auch VCI-Präsident Christian Kullmann betonte die Bedeutung des Handlungspaktes Chemie und Pharma für die politischen Weichenstellungen zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der Branche: „Die Chemie- und Pharmaindustrie entwickelt Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft. Dazu gehören zum Beispiel Klimaschutz, Mobilität, industrielle Gesundheitswirtschaft und Ernährung. Unsere Branche ist der Schlüssel für die Transformationsaufgabe zur Klimaneutralität.“

Der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis sagte: „Die Transformation der Industrie werden wir in den kommenden Jahrzehnten nur mit einem gesamtgesellschaftlichen Kraftakt erfolgreich gestalten können. Erforderlich sind die Solidarität und Kooperationsbereitschaft aller Spieler auf dem Feld. Deshalb ist es wichtig, dass Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft in der chemisch-pharmazeutischen Industrie vormachen, wie ein enger Schulterschluss aussehen kann.“

BAVC-Präsident Kai Beckmann bekräftigte die Notwendigkeit für eine auf Wettbewerbsfähigkeit und Innovation ausgerichtete Branchenstrategie: „In Deutschland haben wir beste Voraussetzungen, um ein Gewinner der Transformation zu werden. Wir haben kluge Köpfe, innovative Unternehmen und eine eingespielte Sozialpartnerschaft. Aber wir haben auch zu viele Baustellen: Wir müssen Nachhaltigkeit dreidimensional denken – ökologisch, sozial und ökonomisch. Unser gemeinsamer Handlungspakt zeigt auf, wo wir besser werden müssen. Jetzt kommt es darauf an, dass Politik, Unternehmen und Sozialpartner an einem Strang ziehen.“

Autor: BAVC

LINKTIPP

Den ausführlichen „Handlungspakt Chemie- und Pharmastandort Deutschland“ können Sie hier herunterladen

[bmwi.de](https://www.bmw.de)



Quelle: Shutterstock 1289761519

AUFRUF ZU EINER NEUEN FÜHRUNGSKULTUR GLEICHE CHANCEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

In einem gemeinsamen Appell haben BAVC und IG BCE ihre Mitglieder sowie alle Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie dazu aufgerufen, sich sozialpartnerschaftlich für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führung zu engagieren.

Die Initiative für diesen Appell stammt aus dem paritätischen Arbeitskreis Chancengleichheit, der seit Jahren erfolgreich Initiativen anstößt und Projekte im Gleichberechtigungskontext umsetzt. Aktueller Anlass für den neuen Vorstoß waren die Diskussionen um das zweite Führungspositionengesetz, das in Kürze in Kraft tritt und unter anderem ein Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Vorständen börsennotierter und zugleich paritätisch mitbestimmter Unternehmen vorsieht.

Kein Konsens bei Vorstandsquote

Bei der Bewertung dieser gesetzlichen Neuregelung herrscht indes kein Konsens zwischen den Chemie-Sozialpartnern. Aus Sicht des BAVC sind gesetzgeberische Maßnahmen für die Geschlechtergleichstellung per Quote grundsätzlich abzulehnen. Denn sie ändern nichts an den Ursachen eines geringen Frauenanteils in Führungspositionen, die im Berufswahlverhalten, tradierten Rollenbildern und unzureichenden Pflege- und Betreuungsangeboten liegen. Dennoch sind auch wir der Meinung, dass mehr Frauen in Führung gebraucht werden und es sinnvoll ist, sich weiter gemeinsam dafür stark zu machen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der chemischen und pharmazeutischen Industrie zu erhöhen.

Erfahrung nutzen und Rollenmuster aufbrechen

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es neben strategischen Konzepten auch der Bereitschaft von Unternehmensleitung sowie Betriebsrat und Beschäftigten, sich für einen Wandel der Führungskultur starkzumachen. Genutzt werden können dabei zum Beispiel persönliche Erfahrungen von Führungskräften. Diese tragen zu einem Wandel der Sichtweise bei, denn die Einstellung in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändert sich oft durch eigene Erfahrungen und Erlebnisse.

Als BAVC werden wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner weiter daran arbeiten, die teilweise unbewusst vorhandenen Rollenmuster aufzubrechen, damit Frauen und Männer mehr Freiraum in der Lebensgestaltung erhalten. Nutzen Sie diesen Sozialpartner-Appell, um das Thema in Ihrem Unternehmen aufzugreifen und berichten Sie uns gerne Ihre Praxisbeispiele.

Autor: Markus Danuser

KONTAKT



MARKUS DANUSER

Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

markus.danuser@bavc.de

LINKTIPP

Den vollständigen Aufruf der Chemie-Sozialpartner IG BCE und BAVC finden Sie auf unserer Website unter

[bavc.de](https://www.bavc.de)

LANGFRISTIGER AUFWÄRTSTREND UNGEBROCHEN

Die Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie sind durch den Konjunkturereinbruch in der Industrie 2019 und die Corona-Pandemie in 2020 erstmals seit langer Zeit im Vorjahresvergleich leicht zurückgegangen: Die Unternehmen der Branche mussten je vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitskosten von insgesamt 89.517 Euro schultern. Das sind 1,0 Prozent weniger als im Jahr zuvor. Dies geht aus aktuellen Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) hervor.

Chemie-Arbeitsstunde kostete knapp 56 Euro

Je geleisteter Beschäftigtenstunde betragen die Arbeitskosten der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Jahr 2020 in Deutschland 55,85 Euro. Damit fiel der Kostenrückgang je Stunde mit 0,3 Prozent deutlich niedriger aus als bei der Betrachtung auf Jahresbasis. Die geringere Entlastung auf Stundenbasis ist vor allem auf die in 2020 erneut rückläufige Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Beschäftigten zurückzuführen. Im vergangenen Jahr leisteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branche mit 1.600 Stunden im Schnitt 0,7 Prozent weniger an Arbeitszeit als im Jahr zuvor. Die Arbeitskosten in Höhe von 89.517 Euro für einen Vollzeitbeschäftigten setzten sich dabei aus den folgenden Komponenten zusammen:

Arbeitskosten Chemie und Pharma 2020 je Beschäftigten (Deutschland)		
	Euro/Jahr	in Prozent des Bruttoentgelts
Entgelt für geleistete Arbeitszeit	47.251	68,3
Vergütung arbeitsfreier Tage (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Feiertage)	11.528	16,7
Fest vereinbarte Sonderzahlungen (leistungsunabhängig)	5.381	7,7
Leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen	5.041	7,3
Bruttोजahresverdienst (Bruttoentgelt)	69.201	100,0
Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	10.585	15,3
Betriebliche Altersversorgung	5.202	7,5
Sonstige Personalzusatzkosten	4.529	6,5
Arbeitskosten insgesamt	89.517	129,4

Quelle: BAVC, Berechnung IW Köln; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

Der Bruttोजahresverdienst der Beschäftigten (69.201 Euro, -1,1 Prozent) bestand vor allem aus dem Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit (47.251 Euro, unverändert), der Vergütung für arbeitsfreie Tage wie Urlaub, Feiertage und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (11.528 Euro, unverändert) sowie den fest vereinbarten Sonderzahlungen wie zum Beispiel Jahresleistung oder Urlaubsgeld (5.381 Euro, -6,0 Prozent). Hinzu kamen leistungs- und erfolgsabhängige Zusatzzahlungen (durchschnittlich 5.041 Euro, -7,6 Prozent). Die Daten zeigen vor allem, dass zunächst in Folge des Einbruchs der Industriekonjunktur in 2019 und der daraus resultierenden rückläufigen Unternehmensergebnisse im darauf folgenden Jahr deutlich geringere erfolgsabhängige Zahlungen an die Beschäftigten flossen.

METHODE

Grundlage der Arbeitskostenberechnung sind die alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskostenerhebungen des Statistischen Bundesamtes. Die jetzt vorliegenden Daten zu den Arbeitskosten 2020 beruhen auch auf der Fortschreibung der amtlichen Ergebnisse aus Vorjahren. Zur Fortschreibung werden entsprechende Hilfsstatistiken herangezogen, zum Beispiel laufende Verdiensterhebungen, Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung. Zu den Arbeitskosten zählen neben den gezahlten Löhnen auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, der bezahlte Urlaub, Sonderzahlungen und betriebliche Leistungen für die Altersvorsorge. Mit den alle vier Jahre stattfindenden amtlichen Erhebungen ergeben sich jeweils auch Umstellungen und nachträgliche Korrekturen in den entsprechenden amtlichen Daten; mit früheren Berechnungen und Veröffentlichungen sind die aktuellen Ergebnisse dadurch immer nur eingeschränkt vergleichbar. Die Berechnung erfolgt durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) für den BAVC.

Die für viele Unternehmen schwierige Lage während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 führte dann dazu, dass auch bei den tariflich festgelegten Sonderzahlungen wie der Jahresleistung auf betrieblicher Ebene deutlich stärker von Kürzungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht wurde.

Für die Unternehmen ist jedoch nicht allein der zu zahlende Bruttojahresverdienst entscheidend, sondern die gesamten durch die Beschäftigung verursachten Kosten. Hier kommen zunächst die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (10.585 Euro, -0,9 Prozent) hinzu. Weiterhin gilt es, die durchschnittlichen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung (5.202 Euro, -0,2 Prozent) zu berücksichtigen sowie die sonstigen Personalzusatzkosten (4.529 Euro, -1,2 Prozent). Diese enthalten zum Beispiel Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung, Abfindungen oder auch Kantinenzuschüsse. Mit Ausnahme der auch im schwierigen Jahr 2020 beinahe unverändert gebliebenen Ausgaben für die betriebliche Altersversorgung sind die Zusatzkosten damit weitgehend parallel zu den Gesamtkosten zurückgegangen.

Sozialversicherungsbeiträge 2020 rückläufig

Erstmals gebrochen werden konnte damit auch der seit einigen Jahren anhaltende Trend stetig steigender absoluter Beiträge zu den staatlichen Sozialversicherungssystemen. Während die Beitragszahlungen der Arbeitgeber je Vollzeitbeschäftigten in die Rentenversicherung im Gleichklang mit den gesamten Kosten um 1 Prozent sanken, mussten die Betriebe in die Arbeitslosenversicherung 5 Prozent weniger einzahlen. Auch die Aufwendungen für die gesetzliche Unfallversicherung, die alleine durch die Arbeitgeber aufzubringenden Beiträge an die Berufsgenossenschaft, fielen um durchschnittlich 1,4 Prozent je Beschäftigten und somit leicht überdurchschnittlich. Lediglich die Kranken- und Pflegeversicherungen verlangten mit einem Plus von 0,1 Prozent etwas höhere Zahlungen. Insgesamt mussten die Arbeitgeber bezogen auf die Bruttolöhne und -gehälter und über den Durchschnitt aller Beschäftigten in Vollzeit - wie im Vorjahr - 15,3 Prozent an die Sozialversicherungen zahlen.

Die Sozialversicherungen profitierten auch im Pandemiejahr 2020 weiterhin von der über weite Strecken guten Konjunktur in den 2010er Jahren. Dadurch war es möglich, Kostensteigerungen hier zu begrenzen. Angesichts der vielfältigen Leistungsausweitungen der letzten Jahre besteht aber die Gefahr, dass es in den kommenden Jahren in diesem Bereich zu deutlich steigenden Beitragssätzen kommt. Dem muss politisch schnell begegnet werden.

Personalzusatzkosten weiter klar über 70 Prozent

Die Personalzusatzkosten, also die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Vergütung arbeitsfreier Tage, Sonderzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Altersversorgung und sonstige Kosten, summierten sich 2020 auf durchschnittlich 37.225 Euro. Das sind 1,3 Prozent weniger als 2019. Bezogen auf die Summe aus Direktentgelt für geleistete Arbeit sowie leistungs- und erfolgsabhängigen Zusatzzahlungen lagen sie damit bei 71,2 Prozent. Auf jeden für die tatsächliche Arbeit gezahlten Euro kommen somit weitere gut 71 Cent für gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzkosten, die die Arbeitgeber ebenfalls aus den Erlösen für die produzierten Waren aufbringen mussten.

Mittelfristige Entwicklung der Arbeitskosten

Auch wenn sich 2020 damit erstmalig seit Langem im direkten Vorjahresvergleich ein Rückgang bei vielen Kennziffern der Arbeitskosten in der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie ergeben hat, ist der mittel- und längerfristige deutliche Aufwärtstrend damit noch nicht umgekehrt. Gegenüber 2017 lagen die Kosten je Arbeitsstunde in 2020 um 4 Prozent höher.

Autor: Lutz Mühl



„Auch wenn die Arbeitskosten pandemiebedingt nicht weiter gestiegen sind, wächst der Kostendruck in den Unternehmen. Eine überdurchschnittlich hohe Steuerlast, maximale Regulierungsdichte und teure Energiepreise – all das drückt auf die Wettbewerbsfähigkeit. In den Worten des ehemaligen Bundespräsidenten Horst Köhler: ‚Wir müssen um so viel besser sein, wie wir teurer sind.‘ Diese Aussage hat auch heute nichts an Gültigkeit und Aktualität eingebüßt.“



Quelle: Shutterstock 1843792663

ZINSENTWICKLUNG ERZWINGT VERÄNDERUNGEN BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG SICHERN

Ende 2019 bestanden für insgesamt gut 18 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aktive Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland. Das ist eines der von der Bundesregierung veröffentlichten Ergebnisse ihrer Befragung von Trägereinrichtungen und Arbeitgebern. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die durch Beiträge aus einem aktiven Arbeitsverhältnis Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung erwerben, ist dabei gegenüber 2017 leicht auf rund 54 Prozent zurückgegangen.

Die Anwartschaften bei Pensionskassen und -fonds sowie Direktversicherungen beruhen dabei zu großen Teilen auf Entgeltumwandlungen. Bei Pensionskassen betrug der Anteil der aktiv Versicherten mit Entgeltumwandlung 44 Prozent, bei Pensionsfonds 58 Prozent und bei Direktversicherungen 61 Prozent. Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung aus der Studie der Bundesregierung zeigen ergänzend, dass in den meisten Betrieben eine Kombination aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter bAV (68 Prozent) realisiert ist. Dagegen hat die ausschließlich durch den Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung nur einen Anteil von 24 Prozent und ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Formen einen Anteil von 20 Prozent.

Für die chemisch-pharmazeutische Industrie hatte der BAVC zuletzt für 2016 ausführliche Daten erhoben. Damals beteiligten sich 82 Prozent der Tarifbeschäftigten an der tariflichen Altersvorsorge über Entgeltumwandlung; gleichzeitig verfügten 73 Prozent aller Tarifbeschäftigten über eine Zusage auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Aktuellere Daten werden in den kommenden Wochen erhoben.

Niedrigzinsphase fordert System heraus

Die zentrale Herausforderung für die Gestaltung und Durchführung einer attraktiven betrieblichen Altersversorgung ist dabei seit Jahren die sich immer weiter verstetigende Niedrigzinsphase. Die weitere Entwicklung und der Umgang damit werden darüber entscheiden, ob Arbeitgeber überhaupt noch und wenn ja, in welchem Umfang Leistungen aus betrieblichen Versorgungssystemen für die nächsten Generationen von Beschäftigten anbieten können.

Lange Zeit konnten Kapitalanleger wie Pensionskassen, -fonds oder Versicherer hohe Garantiezinsen für ihre Kunden an den Märkten erwirtschaften. Sichere und hochverzinsliche Staatsanleihen waren die Basis hierfür. Heute liegt die Rendite von Bundesanleihen mit 30-jähriger Laufzeit aber unter 0,5 Prozent; bei kürzeren Zeiträumen ist sie negativ. Um aber garantierte Leistungen versprechen zu können, muss ein großer Teil der Kapitalanlagen in solche Papiere erfolgen, bei denen der Ertrag von vornherein feststeht.

KONTAKT



LUTZ MÜHL

Geschäftsführer
Wirtschaft, Sozialpolitik

lutz.muehl@bavc.de

LINKTIPP

Die Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) können Sie hier einsehen

[bmas.de](https://www.bmas.de)

In Folge der Zinsentwicklung an den Märkten hat das Bundesfinanzministerium auch den sogenannten Höchstrechnungszins immer weiter abgesenkt. Ab 2022 tritt nun eine weitere Reduzierung auf dann noch 0,25 Prozent in Kraft. Es handelt sich hierbei um den Zinssatz, den Anbieter auch in der betrieblichen Altersversorgung ihren Kunden bei Vertragsbeginn maximal auf den Sparanteil im Beitrag zusagen, also garantieren dürfen. Damit ist der Höchstrechnungszins zukünftig so niedrig, dass schon ein bloßer Beitragserhalt durch Versicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds kaum noch mehr garantiert werden kann. Damit wird eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung zum Beispiel auf Basis einer Beitragszusage mit Mindestleistung, die den Beitragserhalt als Garantie beinhaltet, wohl unmöglich. Denn das Arbeitsrecht bürdet dem Arbeitgeber sonst Garantien auf, die ein Versorgungsträger nicht mehr übernehmen kann.

Forderungen der Chemie-Arbeitgeber

Ziel der Chemie-Arbeitgeber ist es, trotz dieser Entwicklungen auch künftig attraktive Altersversorgung anzubieten. Dazu fordern wir vom Gesetzgeber:

- ⊙ Sofortiges Einfrieren des HGB-Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen und grundlegende Überarbeitung seiner Definition. Die Verpflichtungen müssen mit einem sachgerechten Zins bewertet werden, der den allgemeinen handelsrechtlichen Grundsätzen entspricht. Ebenfalls notwendig ist ein umgehendes Absenken des steuerlich vorgeschriebenen Abzinsungssatzes von immer noch 6 Prozent.
- ⊙ Erleichterungen bei den Regelungen zur Kapitalanlage und -deckung für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Die Kapitalanlage ist entscheidend: ohne Risiko keine ausreichenden Erträge für bestehende Verpflichtungen. Die jetzigen Regeln limitieren das Risiko zu stark. Ohne ausreichende Erträge aber sind viele Einrichtungen gezwungen, immer weitere Finanzmittel von den Arbeitgebern anzufordern, die diese nicht immer in diesem Umfang erwirtschaften können.
- ⊙ Erleichterungen bei der Anpassung für bestehende Zusagen: Wenn Änderungen in Versorgungssystemen notwendig werden, sind heute die Besitzstände Älterer besser geschützt als die Interessen der Jüngeren. Dabei geht es nicht um erworbene Ansprüche aus zurückliegenden Beschäftigungszeiten, sondern um die zukünftig noch zu erarbeitenden Ansprüche. Hier erzwingt die Rechtslage bisher oft massivere Kürzungen als vielleicht nötig bei den Jungen, da an Regelungen für bestehende Beschäftigte zu schwer zu rütteln ist. Generationengerechtigkeit sieht anders aus. Zukünftig noch zu verdienende Teile einer Anwartschaft müssen für alle angepasst werden können.

Versorgungswerke der Chemie-Sozialpartner betroffen

Mit Blick auf unsere Branche stehen sowohl der Chemie-Verbandsrahmenvertrag (Angebot einer Direktversicherung durch ein Konsortium unter Federführung der Allianz) wie auch der Chemie-Pensionsfonds (Angebot durch die R+V) dabei vor denselben Herausforderungen wie alle Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Erzwungen vor allem durch die Absenkung des Höchstrechnungszinses müssen ab 2022 neue Tarife für die Aufnahme zukünftiger Beschäftigter angewandt werden. Die Gespräche hierzu laufen. Beide Produkte sind Angebote für die Betriebe der Branche. Die Auswahl erfolgt immer auf betrieblicher Ebene und auch alle übrigen Durchführungswege und Anbieter stehen dabei zur Auswahl. Der Chemie-Pensionsfonds ist allerdings die tarifliche Auffangregelung, falls keine Auswahl durch den Arbeitgeber für die Entgeltumwandlung erfolgt; die Regelungen für ihn sind deshalb gesondert zu bewerten. Sobald für die Systeme neue Konditionen vereinbart wurden, wird eine Information hierzu durch die Chemie-Sozialpartner und die Anbieter erfolgen.

Autor: Lutz Mühl



Informationen zur Chemie-Altersversorgung finden Sie auf der neuen Website

chemie-altersvorsorge.de

DEUTSCHER PREIS FÜR ONLINEKOMMUNIKATION AZUBI-KAMPAGNE AUSGEZEICHNET

Herausfordernde Zeiten bieten Chancen für neue Wege: So haben wir im Corona-Jahr 2020 mit unserer Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (EIVi)“ begonnen, junge Menschen auf TikTok mit neuen Formaten anzusprechen und für eine Ausbildung in der Chemie-Branche zu begeistern. Unser Engagement wurde jetzt besonders gewürdigt: Aus über 700 Einreichungen deutschlandweit gewinnt unsere Aktion „Azubi-Marketing auf TikTok“ den Deutschen Preis für Onlinekommunikation (DPOK) in der Kategorie „Beste Recruiting Kampagne 2021“.

Idee und Strategie der TikTok-Kampagne

Arbeitgeber sind heute mehr denn je gefordert, ihre Ausbildungsangebote in einem für Jugendliche attraktiven Ökosystem zu präsentieren. Dies erfordert Neugier, Mut und vor allem Veränderungsbereitschaft. Denn die Bedürfnisse der Zielgruppe und die Anforderungen sozialer Medien wandeln sich schnell. Bei TikTok setzen wir auf digitale Berufsorientierung und authentisches Storytelling, um die Vorteile einer Ausbildung in der Chemie-Branche zu präsentieren. Dies gelingt durch Kooperation: So steht Tobias Jost, alias „der Karriereguru“, in der TikTok-Community für Vertrauen und Leidenschaft, wenn es um Karrierethemen und berufliche Orientierung geht. Dies verbinden wir mit dem Branchen-Knowhow und den digitalen Angeboten unserer EIVi-Kampagne. Herausgekommen sind Kurzvideos in Sprache und Form der Zielgruppe, die neugierig machen: Gibt es Tinder für Ausbildungsberufe? Was sagt dein Ordnungssinn über dein berufliches Talent aus? Wer sorgt eigentlich dafür, dass Kohlensäure in die Flasche kommt? Unsere Videos unterhalten und regen zum Diskutieren an, stiften Sinn und geben Antworten, zum Beispiel zur Bedeutung und Nachhaltigkeit von Berufen, zur Innovationskraft und Vorzügen der Branche, zu freien Ausbildungsplätzen und Berufsperspektiven.

Über den DPOK 2021

Der DPOK ehrt besondere Leistungen im Bereich der digitalen Kommunikation. Eine Jury aus Führungskräften und Kommunikationsexperten verschiedener Branchen und Unternehmen der deutschen Wirtschaft beurteilt die Kampagnen. Die besten Initiativen werden für die Shortlist nominiert und bekommen die Chance auf eine Präsentation vor der Jury. Unsere Kampagne „Azubi-Marketing auf TikTok“ wurde in der Kategorie „Recruiting“ nominiert und überzeugte dort im Wettbewerb der TOP 5 gegenüber SAP, Deutsche Bahn, Accenture und Deutsche Rentenversicherung Bund.

Autor: Christopher Knieling

KONTAKT



CHRISTOPHER KNIELING

Programmleiter Nachwuchsmarketing
Bildung und Innovation

christopher.knieling@bavc.de

LINKTIPPS

Mehr zur Kampagne „Azubi-Marketing auf TikTok“ finden Sie in der Impuls-Ausgabe 04 / 2021

bavc.de/service/impuls

elementare-vielfalt.de/unternehmen