

Pluspunkte

Wettbewerbsfähig bleiben

In Zeiten des demografischen Wandels müssen Personalverantwortliche umdenken **Seite 3**



Ausdauer ist gefragt

Eine Expertenrunde diskutierte unternehmerische Instrumente für den Umgang mit immer älter werdenden Belegschaften **Seite 4**

EDITORIAL

Liebe Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,



97,8 Prozent unserer Mitglieder haben den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ bereits umgesetzt. Das ist ein Spitzenwert im bundesweiten Vergleich. Unterstützung in Fragen des „TV Demo“ war dann auch ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit im vergangenen Jahr.

Über unsere Arbeitsschwerpunkte 2009 berichteten wir im Juni bei unserer Mitgliederversammlung. Auf der Tagesordnung standen außerdem die Wahl des Hauptausschusses sowie eine Satzungsänderung.

Von vielen Mitgliedsunternehmen haben wir positives Feedback für die im Krisenjahr geleistete Unterstützung erhalten. Bestätigung kam auch von der Deutschen Gesellschaft für Verbandsmanagement (DGVM), die uns für unser Servicekonzept zum „Verband des Jahres 2010“ gekürt hat.

Beides macht uns stolz und spornt uns an.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr


Dr. Axel Schack
und das Team der HessenChemie

Mitgliederversammlung und „Forum Demografie“

In der Krise bewährt

Am Vormittag des 15. Juni hatte HessenChemie zur Mitgliederversammlung geladen. Am Nachmittag erörterte die Fachtagung „Forum Demografie“ die Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen.

Neuausrichtung und Strategiewechsel – das waren laut Vorstandsvorsitzendem Karl-Hans Caprano die zentralen Aufgaben, die sich HessenChemie bereits 2004 gestellt hatte. „Das damals formulierte Ziel, führender Verband in allen Fragen der Tarif-, Sozial- und Rechtspolitik zu werden, löste eine kontroverse Diskussion und manches Kopfschütteln aus“, sagte Caprano. Doch heute zeige sich, dass es richtig gewesen sei, die Verbandsstrategie^{2005plus} an den veränderten Bedürfnissen der Mitgliedsunternehmen auszurichten. „Erweiterte Dienstleistungen und ein höchst kompetentes Team haben es möglich gemacht, die Mitglieder auch bei den Herausforderungen im Jahr 2009 effizient zu unterstützen.“ Die interdisziplinäre Beratungsarbeit von Arbeitsrechtlern, Tarifexperten und Arbeitswissenschaftlern sei in der Verbändewelt einzigartig.

Fortsetzung Seite 2



Rund 100 Teilnehmer trafen sich zur Mitgliederversammlung der HessenChemie in Frankfurt am Main.

Fortsetzung von Seite 1

HessenChemie beriet die Mitglieder im vergangenen Jahr vor allem bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise und bei der Umsetzung des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“, so Caprano. Zwei Erfolge hob er besonders hervor: „Hessen hat als einziges Bundesland die Vorgaben des Tarifvertrags ‚Zukunft durch Ausbildung‘ auch 2009 deutlich übererfüllt. Und die Umsetzung des Tarifvertrags ‚Lebensarbeitszeit und Demografie‘ ist bei unseren Mitgliedsunternehmen weit vorangeschritten.“ Zudem hätten sich im Krisenjahr die flexiblen Flächentarifverträge sowie die gelebte Sozialpartnerschaft mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) als Stabilitätsanker bewährt.

Hauptgeschäftsführer Dr. Axel Schack stellte die Haushaltslage des Arbeitgeberverbandes dar. Zurzeit seien 294 Unternehmen mit etwa 99.500 Beschäftigten organisiert. Einige weitere strebten eine Mitgliedschaft an, dies werde jedoch nicht zu wesentlich mehr Beitragseinnahmen führen. Aufgrund der

wirtschaftlichen Situation hätten diese Einnahmen bereits 2008, 2009 und 2010 stagniert. Die Lage am Kapitalmarkt reduziere zudem die Kapitaleinkünfte des Verbandes.

Der Haushaltsplan wurde 2009 lediglich um 0,4 Prozent überschritten. „Man kann von einer Punktlandung sprechen“,

erklärte Schack. Mehrausgaben resultierten vor allem aus den außerordentlich gestiegenen Kosten für den PSVaG (Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit). Ansonsten sei das Krisenjahr 2009 von Sparaktivitäten geprägt gewesen. Allerdings seien die Dienstleistungen gegenüber den Mitgliedsunternehmen hiervon unberührt geblieben.

Eine besondere finanzielle Belastung ergibt sich laut

dem Hauptgeschäftsführer aus den Abgaben an andere Verbände: Bereits 2011 werden voraussichtlich mehr als 50 Prozent der Beitragseinnahmen der HessenChemie an den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) sowie an die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände (VhU) fließen.



Vorstand und Geschäftsführung zogen Bilanz: Hartmut G. Erlinghagen, Dr. Axel Schack, Karl-Hans Caprano und Dr. Gregor Wehner.

NACHGEHAKT:

Routenplanung mit dem Langzeitkonto

Drei Fragen an Michael Lehmann, Fresenius SE



Michael Lehmann ist Vice President Corporate Human Resources beim Gesundheitskonzern Fresenius.

1 *Warum hat Fresenius sich entschieden, die Mittel aus dem Demografiefonds für Langzeitkonten einzusetzen?*

Wenn Menschen länger arbeiten sollen, müssen wir diesen Weg aktiv mitgestalten. Mit dem Langzeitkonto richten wir eine Straße ein, deren Hauptspur zur Rente mit 67 führt. Auf welcher Route sie zu diesem Ziel gelangen und ob sie vielleicht sogar etwas früher von der Straße abbiegen, können die Mitarbeiter selbst mitbestimmen.

2 *Langzeitkonten sind nicht neu. Was macht die jetzige Umsetzung bei Fresenius so überzeugend?*

Wir verabschieden uns davon, dieses Instrument für nur einen einzigen Zweck, nämlich den Vorruhestand,

Umdenken für mehr Wettbewerbsfähigkeit

Damit Unternehmen in Zeiten alternativer Belegschaften und knappen Personals erfolgreich bleiben können, muss Personalpolitik sich verändern. Bei Vergütungssystemen und Arbeitszeiten sind innovative Wege gefragt, auf Personalern warten neue Aufgaben.

Im Fokus von Personalabteilungen muss künftig Beratungsarbeit stehen – davon ist Oliver Büdel überzeugt: „Gehaltsabrechnungen erstellen wir seit Jahrhunderten, das ist selbstverständlich“, meint der ehemalige Personalleiter der Deka-Bank. „Doch künftig geht es darum, Führungskräfte beim Management ihrer täglichen Ressourcen zu unterstützen.“ Denn, so Büdel, die Bedürfnisse, Lebensentwürfe und Karriereerwartungen von Mitarbeitern in den verschiedenen Lebenszyklen müssten viel stärker berücksichtigt werden.

Wer beispielsweise bei Fragen nach Teilzeit, Homeoffice oder Krippenplätzen noch hilflos mit den Armen rudert, werde für Bewerber schnell uninteressant. Überhaupt müsse sich bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter so manches Bild im Kopf ändern: „Auch 55-Jährige können noch eingestellt werden, wenn die Qualifikation passt.“

Flexibel auf unterschiedliche Lebensphasen reagieren – diese Notwendigkeit sieht auch Hans-Carl von Hülsen von Kienbaum Management Consultants. Er

zeigte auf, dass Vergütungssysteme künftig stärkerer Differenzierung bedürfen, damit die Unternehmen ihre Personalkosten trotz älter werdender Belegschaften im Griff behalten. Denn die Leistungsfähigkeit bleibe im Alter nicht gleich, so der Unternehmensberater. „Da muss man sich die Frage stellen: Wie gehen wir damit um, leistungsschwächere Mitarbeiter weiterzubeschäftigen?“ Hier sei eine Entkoppelung von automatischem Gehaltsanstieg und Senioritätsprinzip vonnöten. „Das Endgehalt muss

nicht mehr das Maximalgehalt sein“, empfiehlt der Unternehmensberater. Stattdessen solle das Grundgehalt ebenso wie variable Vergütungselemente stärker in ein Motivations- und Anreizsystem eingebunden werden.

Der klare Tenor beider Vorträge: In der Personalarbeit ist in mancher Hinsicht Umdenken nötig.



Beim „Forum Demografie“ gaben Oliver Büdel und Hans-Carl von Hülsen Anstöße für neue Wege in der Personalarbeit.

einzurichten. Im Gegenteil: Mit dem Zeitkonto lassen sich ganz unterschiedliche Phasen des Berufslebens aktiv gestalten.

Wir sehen vor allem drei Bereiche: Zum einen geht es um lebenslanges Lernen, denn wer länger arbeitet, muss sich auch häufiger fortbilden. Zweitens spielen Auszeiten zur Pflege bedürftiger Angehöriger eine immer größere Rolle. Und drittens können die Mitarbeiter auch weiterhin mit einem Zeitkonto den Übergang in den Ruhestand flexibel gestalten. Das heißt auch: Freistellungsphasen sollten nicht erst am Ende des Arbeitslebens, sondern auch mittelfristig realisierbar sein.

3

Wie wird das Modell von den Mitarbeitern angenommen?

Die erste Resonanz ist sehr positiv. Wir haben viel Zeit und Sorgfalt darauf verwendet, das Instrument unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern näherzubringen. Denn schließlich liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen, Arbeitszeit und Vergütungsbestandteile auf dem Konto anzusparen.

Eine große Hilfe ist dabei unser interaktiver Langzeitkontenrechner. Damit kann jeder nachrechnen: Mit welchen Mitteln kann ich mein persönliches Ziel in welchem Zeitraum erreichen?

Ausdauer ist gefragt

Die Besucher beim „Forum Demografie“ hörten die Meinungen vieler Experten. Denn zwischen den einzelnen Vorträgen diskutierte eine Podiumsrunde über die Umsetzung der vorgestellten Instrumente.

Lebenszyklusorientierte Personalarbeit, Langzeitkonten für lebenslanges Lernen sowie demografieorientierte Vergütung – das waren die zentralen Themen der Vorträge von Oliver Büdel, Michael Lehmann und Hans-Carl von Hülsen. Die Fachleute auf dem Podium konnten manches aus der Praxis ergänzen. Zum Beispiel, wie man junge Eltern rasch wieder ins Unternehmen zurückholt: Das veranschaulichte Jens Reichel, Personalleiter der Weilburger Coatings GmbH, die vor wenigen Jahren einen Betriebskindergarten eingerichtet hat.

In Bezug auf eine Entgeltreduzierung bei älteren Mitarbeitern wurde dagegen zur Vorsicht gemahnt. Volker Weber von der IG BCE Hessen-Thüringen vermutet: „Das wird scheitern, denn es wirkt demotivierend.“ Auch der Personaldirektor der B. Braun Melsungen AG, Jürgen Sauerwald, war skeptisch: Ältere dürfen nicht mit Low Performern gleichgesetzt werden, so seine Überzeugung.

Nach Ansicht von Dr. Klaus West von der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) ist zu den Folgen des demografischen Wandels und den Umsetzungsmöglichkeiten des Chemie-Tarifvertrages noch einige Aufklärungsarbeit nötig. „Das ist kein 100-Meter-Sprint, sondern ein Langstreckenlauf.“

Um dabei Hilfestellung zu geben, hat HessenChemie jetzt die Veranstaltungsreihe „Im Dialog 2010“ neu gestartet. Im Mittelpunkt steht die Umsetzung des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“. Alle Termine dazu unter www.hessenchemie.de.



Mit Moderatorin Nora Hummel (HessenChemie) diskutierten Volker Weber (IG BCE), Jürgen Sauerwald (B. Braun Melsungen), Jens Reichel (Weilburger Coatings) und Dr. Klaus West (CSSA).

Tipp Hintergrundinformationen sowie zahlreiche Praxisbeispiele für die Umsetzung des „TV Demo“ finden Sie im Tagungsband „Der Demografie-Tarifvertrag in der hessischen Praxis“, herausgegeben von Dr. Axel Schack und Clemens Volkwein zum „Forum Demografie“. Hier sind zahlreiche Beispiele dargestellt, unter anderem zur Umsetzung von Langzeitkonten, Altersteilzeit, Altersvorsorge und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Mitglieder der HessenChemie können den 160-seitigen Band kostenlos über www.hessenchemie.de anfordern. Nicht-Mitglieder erhalten das Buch für 20 Euro beim F.A.Z.-Verlag: faz@kno-va.de, www.fazbuch.de.



IMPRESSUM

Pluspunkte⁺

Erscheinungsweise: 6 Ausgaben/Jahr

Auflage: 1.700

Redaktion: Jürgen Funk (v.i.S.d.P.),
Dr. Ute Heinemann (Sprache + Text, Frankfurt)

Layout: Q GmbH, Wiesbaden

Fotos: Fazit Design, Wiesbaden

Internet: www.hessenchemie.de

Kontakt: Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e.V.
Abraham-Lincoln-Straße 24

65189 Wiesbaden

Telefon 0611 7106-0

info@hessenchemie.de

TERMINE

2010

2010

TERMINE

Um lebenslanges Lernen geht es bei dem Kongress, den Hessen-Chemie gemeinsam mit den Bildungspartnern Main-Kinzig am **6. Oktober 2010** in Gelnhausen veranstaltet: Das **Forum Lernen³** ist Teil der Veranstaltungsreihe „Im Dialog 2010“. Am Vormittag gibt es Vorträge von Experten aus Wirtschaft, Bildungsforschung und Bildungsarbeit, nachmittags folgen praxisnahe Workshops.

Eine begleitende Bildungsmesse stellt verschiedene Kooperations- und Bildungsmodelle vor.

Weitere Informationen und Anmeldung unter www.hessenchemie.de.



HESSEN CHEMIE