

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

während der Weltmeisterschaft in Brasilien in diesem Jahr werden auch wieder Fußballer polnischer Abstammung sowie türkischer und tunesischer Herkunft für Deutschland stürmen und verteidigen. Sie heißen Klose, Podolski, Özil, Gündoğan oder Kedira. Man muss kein Fußballfan sein, um zu wissen: Die Fußballer sind auch deshalb erfolgreich, weil sie schon lange ein multikulturelles Team sind und auf viele Talente bauen können.

In einem Großteil der Unternehmen sieht es nicht anders aus. Menschen unterschiedlicher Herkunft müssen miteinander zurechtkommen, kooperieren, sich verständigen, den Blick öffnen für andere Kulturen und Sichtweisen auf die Welt. Viele Unternehmen haben erkannt, dass die Vielfalt in ihren Reihen nicht nur eine Herausforderung fürs Personalmanagement bedeutet, sondern neue Stärken eröffnet: im Unternehmen, in der Arbeit, im globalen Wettbewerb. Sie bauen daher auf Vielfalt (Diversity), stellen bewusst interkulturelle Teams zusammen und etablieren eine Kultur der Wertschätzung. Deutschland gewinnt an Vielfalt. Öffnen wir also den Blick auf die neuen Chancen.

Herzliche Grüße, Ihr Klaus-W. West,
Geschäftsführer der CSSA

INHALT

Im Gleichgewicht

BALL: Balance von Arbeiten, Leben und Lernen **2**

Auch in Französisch

CSSA-Grundlagenpapier in französischer Sprache **2**

Großer Gewinn

Swetlana Franken: Von Vielfalt profitieren alle **3**

Nerv getroffen

Clariant bietet jetzt seinen Beschäftigten Langzeitkonten an **4**

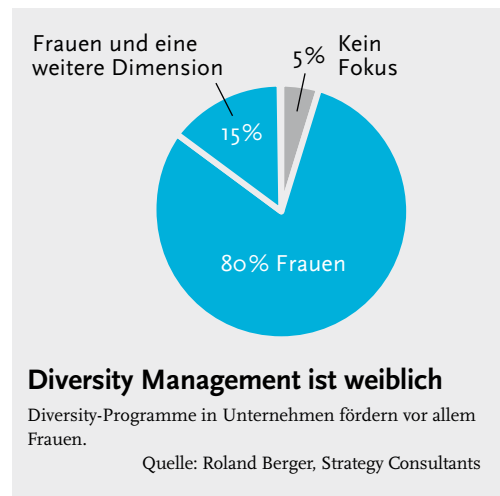
Vielfalt lohnt sich

Die Belegschaften werden bunter und internationaler

Viele Unternehmen fördern Frauen in ihren Reihen, andere stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder kümmern sich besonders um die Interkulturalität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Klar ist: Die Belegschaften in vielen Unternehmen werden internationaler, bunter und vielfältiger, und: In puncto Vielfalt (Diversity) bleibt noch einiges zu tun.

„Diversity“ kann man mit „personeller Vielfalt“ oder „Vielfalt in der Mitarbeiterschaft“ übersetzen. Neu an der Diskussion um Vielfalt ist: „Es geht vor allem um Wertschätzung des Andersseins von Migrantinnen, um die Offenheit dafür, dass sie etwas Anderes, Neues und Originelles mitbringen“, sagt Swetlana Franken (siehe Interview Seite 3). Wie nötig das ist, unterstreichen Zahlen. Jede fünfte Bürgerin und jeder fünfte Bürger in Deutschland hat einen Migrationshintergrund. Längst gehören sie zur deutschen Gesellschaft. In vielen Unternehmen oder Firmenbereichen geht es weitaus bunter zu. Beim Reifenhersteller Michelin in Bad Kreuznach arbeiten Menschen aus 27 Nationen. Für den Betriebsratsvorsitzenden Uwe Kumpa „ist die Zusammenarbeit zwischen Deutschen und Ausländern, aber auch zwischen unseren ausländischen Kollegen untereinander heute unabdingbar“. Bei dem Kunststoffplatten-Hersteller Polycasa in Mainz kommt fast die Hälfte der 125 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ländern wie der Türkei, Griechenland, Italien, Albanien oder Kurdistan.

In der Chemie-Industrie investieren international tätige Konzerne wie BASF, Bayer, Evonik Sanofi, Merck, Henkel oder Novartis in Vielfalt. Für sie ist klar: „Durch Vielfalt gewinnen wir ein besseres Verständnis von sich verändernden Märkten und Konsumentengruppen, haben Zugang zu einem größeren Talentpool und profitieren von der steigenden Problemlösungs- und Innovationskraft“, heißt es im Nachhaltigkeitsbericht 2012 der Bayer AG. BASF erhielt im Jahr 2011 den Deutschen Diversity Preis. Der BAVC und die IG BCE unterstützen die Unternehmen. Sie unterzeichneten bereits im Jahr 2008 eine Sozialpartnervereinbarung zum Thema Diversity. Jetzt hat die CSSA zusammen mit den beiden Chemie-Sozialpartnern eine Umfrageaktion in den Unternehmen gestartet: Wie lässt sich die Zusammen-



arbeit in multikulturellen Teams verbessern? Welche guten Praxis-Lösungen gibt es in den Betrieben? (siehe Seite 3).

Viele Unternehmen betonen den wirtschaftlichen Nutzen von Diversity. Er scheint beachtlich. „Durch systematische Investitionen“ in Diversity-Maßnahmen könnten deutsche Unternehmen „rund 21 Milliarden Euro Kosten einsparen“, rechnet die Unternehmensberatung Roland Berger in einer Studie vom Juli 2012 vor. Sie beruht auf „Interviews mit 21 internationalen Großkonzernen“ in Sachen Diversity. Sie zeigt aber auch: Bei den meisten Unternehmen betreffen die Maßnahmen vor allem Frauen. „Diversity Management ist weiblich“, schreibt Petra Köppl in ihrer Studie zum Stand von Vielfalt in den DAX-30-Unternehmen: Zwanzig Frauen und nur vier Männer fanden sich unter den vollzeitbeschäftigten Diversity-Verantwortlichen.

Zusammen mit dem BAVC und der IG BCE macht die CSSA derzeit eine Fragebogenaktion zum Thema Vielfalt in Chemie-Unternehmen. Den Flyer mit fünf Fragen finden Sie hier: www.cssa-wiesbaden.de

► Termine

20. und 21. Februar, Berlin

Internationale Konferenz „Human Economy – Sustainable Resource Management of an Ageing Workforce“
 Infos: www.demographie-netzwerk.de

22. bis 23. Mai, Wiesbaden

Seminar: BWL für Praktiker „Personal und Organisation“ – Infos: Ulrike Rudolphi

3. Juni, 2. Deutscher Diversity-Tag

Anmeldung/Info: www.charta-der-vielfalt.de

► Notwendige Annäherung

Zwischen Produktionsmitarbeitern der Tag- und der Wechselschicht gibt es feine Unterschiede im Zugehörigkeitsgefühl.

Bei der Synthomer Deutschland GmbH in Marl, die Spezialchemikalien herstellt, erschwerte das die nötige Flexibilisierung in den Produktionsabläufen. Der jüngste Praxisbericht der CSSA zeigt, wie ein WICI-Projekt dazu beitrug, die beiden Welten der Tag- und Wechselschicht einander näherzubringen. Mehr: www.cssa-wiesbaden.de



Mehr: www.cssa-wiesbaden.de

► Grioli ist neuer Landesbezirksleiter



Francesco Grioli ist seit dem 15. November 2013 der Vorsitzende und Leiter des Landesbezirks Rheinland-Pfalz/Saarland der Industriergewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).

Grioli ist 41 Jahre alt, gelernter Energieelektroniker und Gewerkschaftssekretär. Er tritt die Nachfolge von Ralf Sikorski an, der auf dem Kongress der IG BCE im Oktober vorigen Jahres in den fünfköpfigen geschäftsführenden Hauptvorstand gewählt wurde.

► Mehr Chancen durch Weiterbildung

„Weiterbildung im demografischen Wandel – Gute Praxis in Unternehmen der chemischen Industrie“. Unter dieser Überschrift hat die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) am 19. November 2013 in Berlin eine Fachtagung veranstaltet und Bilanz aus 20 WICI-Projekten gezogen. Über die Tagung gibt es jetzt eine Video-Dokumentation: www.cssa-wiesbaden.de

Gleichgewichts-Check

Für ein besseres Management von Arbeiten, Leben und Lernen

Der moderne Mensch und Arbeitnehmer soll flexibler werden, sich ganz seinem Beruf widmen, sich zugleich laufend weiterbilden und sich – natürlich – um sein „Team“, nämlich die Familie, hingebungsvoll kümmern.

Da geraten Arbeit, Lernen und Leben schon mal aus dem Gleichgewicht. Ziel- und Zeitkonflikte sind unausweichlich. Folgen davon können sein: Die Arbeitsmotivation sinkt, der Stress steigt, die Leistungen fallen, und am Ende ist man womöglich ausgebrannt (Burn-out). Wie also lassen sich Arbeiten, Lernen und Leben besser miteinander vereinbaren? Auf diese Frage suchte das interdisziplinäre Forschungsprojekt „Allwiss“ über dreieinhalb Jahre eine Antwort. Speziell für kleine und mittelständische Unternehmen wurden Instrumente entwickelt, wie sich Arbeiten, Lernen und Leben im Gleichgewicht halten lassen – zum Nutzen

der Unternehmen und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darauf aufbauend entwickelt die CSSA in Wiesbaden derzeit ein einfaches und leicht handhabbares Prüfinstrument – einen Check für ein besseres Management der „Balance von Arbeiten, Leben und Lernen“ (BALL). Das Ziel: Unternehmen und Beschäftigte sollen damit herausfinden, wie es um ihre Balance bestellt ist und wie sie wirksame Schritte für ein ausgewogeneres Verhältnis von Beruf, Familie und Weiterbildung entwickeln können.

Mehr: www.allwiss.de

Studie zur kulturellen Vielfalt

Wie können Unternehmen die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams verbessern und wie können sie dabei unterstützt werden? Die CSSA hat zu diesem Thema eine Literaturstudie in Auftrag gegeben.

Wo immer Menschen zusammenarbeiten, ist Kommunikation elementar. Das gilt auch für die Zusammenarbeit in multinationalen Teams. Die Studie der CSSA geht daher zunächst den Fragen nach: Wie funktioniert eigentlich Kommunikation und welchen Einfluss hat der jeweilige kulturelle Hintergrund der Beteiligten auf Kommunikationsprozesse? So sind manche Verhaltensweisen für Deutsche und die deutsche Kultur „normal“, aber für viele Menschen anderer Nationalität unüblich oder sogar fremd. Ein Beispiel: In Deutschland kommt man oft unumwunden zur Sache, drückt sich sehr direkt und schnörkellos aus. Außerdem stellt die Studie erfolgreiche Maßnahmen im Bereich des Diversity Managements großer Unternehmen vor und leitet daraus Erfolgsfaktoren der interkulturellen Zusammenarbeit ab. Im Vordergrund steht das Wissen: Sensibilisierung für die eigene Kultur, Wissen und Wertschätzung anderer Kulturen und das Schaffen von Rahmenbedingungen, die ein (auch informelles) Kennenlernen ermöglichen.

Nun auch in Französisch

Wie das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft funktioniert, darüber können sich jetzt auch die Franzosen informieren. Die CSSA hat ihr Grundlagenpapier jetzt auch ins Französische übersetzen lassen.

Der Reifenhersteller Goodyear will in seinem französischen Werk in Amiens-Nord den Schichtbetrieb intensivieren, Arbeitsintervalle ausweiten. Dafür bietet Goodyear deutliche Lohnaufschläge und eine Arbeitsplatzgarantie bis 2014. In Deutschland wäre das eine Sache, die die Sozialpartner der Chemie-Industrie höchstwahrscheinlich einvernehmlich und zum Vorteil beider Seiten gelöst hätten. In Frankreich wurde daraus ein fünf Jahre anhaltender Streit zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung. Er gipfelte Anfang Januar darin, dass aufgebrauchte Beschäftigte den Werksdirektor und Personalchef in Geiselnahme nahmen und für 30 Stunden auf dem Betriebsgelände festsetzten. Wie es anders geht und was Sozialpartnerschaft zu leisten vermag, können französische Beschäftigte in dem Grundlagenpapier der CSSA nachlesen, das nun auch in französischer Sprache vorliegt. Die CSSA trägt damit der wachsenden Nachfrage nach Informationen über „social partnership“ und „le partenariat social“ Rechnung.

Die ausführliche Studie und eine Zusammenfassung finden Sie unter: www.cssa-wiesbaden.de

Das „Whitepaper“ und „Document cadre“ gibt es nur als pdf zum Download: www.cssa-wiesbaden.de

„Mehr Vielfalt ist ein Gewinn für uns“

Swetlana Franken über Vorurteile gegen Migranten und die Vorteile von mehr Wertschätzung

Wie wichtig ist das Thema interkulturelle Diversität in den Unternehmen?

Viele Studien zeigen, dass kulturelle Vielfalt zu den drei wichtigsten Themen gehört, zumindest in den 30 Unternehmen, die im Börsenindex DAX notiert sind. Gender oder Frauen in Führungspositionen sind für sie die wichtigste Diversity-Dimension, gefolgt von der kulturellen Diversität. Das verwundert nicht angesichts der internationalen Aktivitäten dieser Unternehmen.



Professor Swetlana Franken, in Russland geboren, hat Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften studiert und zunächst als Wirtschaftsingenieurin und Projektleiterin in

einem Schiffsbauunternehmen gearbeitet. Seit 1997 lebt sie in Köln. Im Jahr 2008 wurde sie als Professorin für BWL, insbesondere Personalmanagement, an die Fachhochschule Bielefeld im Bereich Wirtschaft berufen. Ihr Schwerpunkt in Lehre und Forschung heißt Knowledge & Diversity.

Wie weit haben Unternehmen und Organisationen bereits gelernt, mit Vielfalt umzugehen?

Großunternehmen sind hier natürlich Vorreiter, weil für sie die Notwendigkeit größer ist, internationale Fachkräfte zu gewinnen, besonders bei den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Dann ist klar, dass sie schneller umdenken. Öffentliche und Non-Profit-Organisationen haben oft gute Vorsätze und erkennen auch die Notwendigkeit für Diversity, aber in der Realität liegt noch einiges im Argen.

Multikulturelle Teams sind aus dem Arbeitsleben kaum mehr wegzudenken. Wie multikulturell ist die Arbeitswelt wirklich?

Nun, auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen sind oft international tätig. Bei kleineren Unternehmen und erst recht im Mittelstand ist der Exportanteil sehr groß. Schon deshalb versuchen sie eine gewisse interkulturelle Kompetenz zu gewinnen und aufzubauen. Hinzu kommt das Thema Fachkräftemangel, besonders bei Ingenieuren und IT-Spezialisten. Das macht auch kleinere Unternehmen offener für Vielfalt und interkulturelle Kompetenz.

Früher war von Integration die Rede. Was unterscheidet Integration von Diversity Management?

Von Integration würde ich nur sehr vorsichtig sprechen, weil dieser Begriff zu negativ belegt ist. Häufig wird Integration mit Assimilation gleichgesetzt. Von Ausländern oder Migranten wird verlangt, ihre Herkunftskultur aufzugeben und sich vollkommen der deutschen Kultur anzupassen. Migranten werden als so etwas wie „unvollkommene Deutsche“ betrachtet. Bei Diversity oder Vielfalt geht es in erster Linie darum, das Anderssein von Migranten positiv zu bewerten und zu sehen, dass sie etwas anderes, Neues und Originelles mitbringen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet seit August 2006 jede Benachteiligung, sei es wegen Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder Behinderung. Warum reicht das nicht, um Vielfalt in Unternehmen zu verankern?

Das eine ist die Wirklichkeit der Gesetze, das andere, was tatsächlich passiert. Viele Unternehmen wissen heute mit dem AGG umzugehen und etwa Absagen an Stellenbewerber so zu begründen, dass sie juristisch nicht oder nur sehr schwer anfechtbar sind. Gesetze reichen nicht, um Vorurteile in den Köpfen zu beseitigen. Viel wichtiger ist es, dass Unternehmen am Image von Migranten arbeiten.

Die wirtschaftlichen Vorteile werden gern betont. Mehr Kreativität und Innovation, mehr Kundenzufriedenheit und weniger Fluktuation. Wie eindeutig sind sie?

Leider kann man den Erfolg von Vielfalt nicht so greifbar machen wie den Kauf

einer neuen Maschine. Es sind zu viele verschiedene Faktoren im Spiel. Könnten wir präzise nachweisen, dass eine um zehn Prozent vielfältigere Belegschaft zwanzig Prozent mehr Gewinn bringt, dann würden vermutlich sofort alle Unternehmen in Vielfalt investieren. Sicher ist aber: Multikulturelle Gruppen sind weniger betriebsblind. Sie kommen deshalb oft zu ungewöhnlichen Lösungen und Vorschlägen. Entscheidend für solche Synergieeffekte ist aber das Management und nicht nur die interkulturelle Zusammensetzung eines Teams.

Warum geht Diversity besonders die Führungskräfte an? Was müssen sie vor allem können?

Führungskräfte sind wichtige Vorbilder. Sie leben eine Unternehmenskultur vor. Das gilt auch für Diversity. Sie müssen vorleben, dass sie Vielfalt wertschätzen und als Gewinn sehen. Wenn die Führungskräfte nicht mitziehen, kann der Diversity-Verantwortliche nicht viel ausrichten.

Diversity Management soll vieles unter einen Hut kriegen: ältere Arbeitnehmer, Frauen, Migranten, gemischte Teams. Womit fangen kleine und mittlere Unternehmen am besten an?

Das ist einfacher, als viele meinen. Man beginnt mit einer Analyse der eigenen Belegschaft. Gibt es für Diversity Management überhaupt einen Bedarf? Sind wir heterogen oder haben wir eine überwiegend deutsche Belegschaft? Wenn diese Fragen beantwortet sind, kann man weitermachen. Viele kleinere Unternehmen praktizieren längst so etwas wie Diversity Management. Sie nennen es nur nicht so.

Info | Fragebogen-Aktion

Wie lässt sich die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams verbessern? Wie ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung schaffen? Und wie können die betrieblichen Sozialpartner dabei unterstützen? Die CSSA möchte mit ihrer Umfrageaktion „Zusammenarbeit in interkulturellen Teams“ gute Praxis-Lösungen, aber auch die offenen Fragen und Themen in den Betrieben kennenlernen. Gemeinsam mit dem BAVC und der IG BCE hat sie dazu einen kurzen Fragebogen zusammengestellt. Das Ziel: einen Branchenüberblick gewinnen und Lösungen für die Zusammenarbeit im Betrieb erarbeiten. Den Fragebogen finden Sie unter www.cssa-wiesbaden.de. Wir freuen uns über Ihre Unterstützung.

Aufbauend auf den Erkenntnissen dieser Befragung, der Literaturstudie (siehe Seite 2) und den Praxisinterviews plant die CSSA zudem ein Unternehmensprojekt zur Zusammenarbeit in interkulturellen Teams.



„Eine Lösung für alle“

Bei Clariant gibt es mit Beginn dieses Jahres Langzeitkonten

Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Clariant dürften sich derzeit den Kopf über die Zukunft zerbrechen: Soll ich mitmachen? Was bringt es für mich? Der Hersteller von Spezialchemiekalien in Höchst bietet den meisten seiner rund 5000 Beschäftigten jetzt Langzeitkonten an. Bis März müssen sie die Kontoeröffnung beantragen.

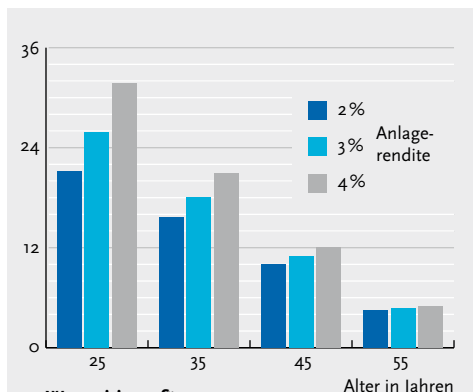
Es war ein arbeitsreiches Jahr für Kai-Uwe Hemmerich, den Betriebsratsvorsitzenden von Clariant, und seine Betriebsratskollegen und -kollegen. „Wir wollten bei den Langzeitkonten eine Lösung für alle Beschäftigten.“



Kai-Uwe Hemmerich kannte noch die alte Hoechst AG als Arbeitgeber. Dort begann er 1985 als Chemikant. 1997 wechselte er zu Clariant. Seit 2005 ist er Betriebsratsvorsitzender am Standort in Frankfurt-Höchst.

Langzeitkonten betreffen viele komplizierte Fragen des Sozialversicherungs-, Steuer- und des Tarifrechts. Und schließlich mussten Betriebsräte und Vertrauensleute die Fragen der Beschäftigten in mehr als 50 Schulungskursen beantworten.

Die Langzeitkonten treffen offenbar den Nerv, wie eine Befragung der 5000 Clariant-Beschäftigten zeigte. 1200 antworteten. Das Ergebnis: „Rund 1000 haben gesagt, sie möchten gegen Ende ihres Arbeitslebens in Teilzeit gehen, also nur noch drei oder vier Tage in der Woche arbeiten.“ Mit den Langzeitkonten könnte sich ihr Wunsch erfüllen. Im Prinzip funktionieren die Konten nach dem Muster: Geld gegen Zeit. Die Beschäftigten zahlen bis zu 10 Prozent ihres Bruttoentgelts, Bonuszahlungen oder Teile ihres Urlaubs ins Langzeitkonto ein. Weitere Beiträge fließen aus den Regelungen der Tarifverträge Demo I und II. Je früher eingezahlt wird, desto mehr kommt raus. Aber auch für Beschäftigte, die heute 55 Jahre alt sind, lohnt es sich, meint Hemmerich: „Selbst wenn man nur drei Monate angespart hat, kann man dieses Zeitguthaben in Teilzeit, etwa bei einer Viertageswoche, auf ein Jahr verteilen.“



Wer zeitig anfängt, kommt früher in Teil- oder Freizeit

Annahmen: Summe eines halben Monatsgehalts wird pro Jahr bis zum 63. Lebensjahr gespart, Gehaltsdynamik 2 Prozent, Rendite der Anlage 2, 3 und 4 Prozent.

Quelle: BR Clariant

„Und das hieß zunächst, sie mussten mit der Geschäftsleitung für die 17 Clariant-Standorte in Deutschland erst einmal so etwas wie eine Tarifeinheit herstellen. Denn an einigen Standorten gab es Haustarifverträge. Außerdem waren die etwa 600 außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen, die ebenfalls von den Langzeitkonten (LZK) profitieren. Ausgenommen sind nur leitende Angestellte. Doch damit nicht genug. Für jeden Standort gab es Teams, die sich Gedanken über die Umsetzung der LZK machten, ferner Arbeitskreise sowie einen Lenkungsausschuss. Denn

IN KÜRZE

► Chancen für kreative Lösungen

„Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.“ So steht es in der Charta der Vielfalt, die BP Europe SE, Daimler, Deutsche Bank und Deutsche Telekom im Jahr 2006 nach dem Vorbild der französischen „Charte de la diversité“ initiiert haben. Bis heute haben mehr als 1700 Unternehmen und Organisationen die Charta unterzeichnet, darunter auch viele Chemie-Unternehmen: BASF, Novartis, Beiersdorf, Boehringer Ingelheim Pharma, Henkel. Mehr: www.charta-der-vielfalt.de

► Renaissance der Sozialpartnerschaft

„Die deutsche Sozialpartnerschaft ist ein Vorteil im internationalen Wettbewerb.“ Dieser Aussage stimmen mehr Geschäftsführer von Arbeitgeberverbänden denn je zu. Das zeigt eine aktuelle Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), das 174 Geschäftsführer von Arbeitgeberverbänden befragt hatte. Die Wissenschaftler bescheinigen der Sozialpartnerschaft eine „erstaunliche Renaissance“. So sahen im Jahr 2005/2006 im Organisationsbereich der IG BCE 52,6 Prozent der Verbandsvertreter die Sozialpartnerschaft positiv. 2012 waren es 81,5 Prozent. Bei der IG Metall sind es jetzt 75 Prozent (vorher 21 Prozent) und bei Ver.di 58,8 Prozent (2005/2006: 17,1 Prozent).

► Ihre Wahl: gedruckt oder digital?

Wie wollen Sie Ihre „cssa-news“: per Post im Briefkasten oder per E-Mail als PDF-Datei? Die digitale Variante ist natürlich umweltfreundlicher, für Sie schneller und für uns günstiger. Bitte entscheiden Sie sich und geben Sie uns Bescheid: www.cssa-wiesbaden.de/newsletter.html

Info | Eine sichere Sache

Langzeitkonten sind eine komplizierte Sache. Die eingezahlten Gelder oder Zeiten müssen sicher angelegt, verzinst, gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers geschützt, bei einem Wechsel des Arbeitgebers verfügbar oder im Todesfall vererbbar sein. Dafür gibt es spezialisierte Dienstleister wie den Metzler Trust e.V., eine Tochter des Bankhauses Metzler (www.metzlerpensionmanagement.de). Außerdem müssen die Konten verwaltet werden und die Kontoinhaber die Möglichkeit haben, den Stand ihres Wertguthabens regelmäßig zu überprüfen. Für Clariant erledigt das die Höchster Pensions Benefits Services GmbH. Die HPBS verwaltet für etwa 450 Unternehmen Langzeitkonten und Pensionsrückstellungen mit einem Gesamtvolumen von mehr als 3 Milliarden Euro (www.hpbs.de).

Impressum

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie – eine Initiative der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE
Kreuzberger Ring 70, 65205 Wiesbaden
Tel.: 0611-970098-0, Fax: 0611-970098-16
service@cssa-wiesbaden.de, www.cssa-wiesbaden.de

Verantwortlich: Dr. Klaus-W. West
Redaktion: Dirk Dietz, textmanufaktur
Gestaltung: www.grafikbuero.com
Fotonachweis: Peter Kaplan (Seite 4)
Wiesbaden, Januar 2014