

Demografie-Tarifverträge



› Die Bedeutung des Themas Demografie-Tarifverträge für den demografischen Wandel

Neben den sozialpolitischen staatlichen Regelungen können auch sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen die Handlungsbedingungen im Betrieb zur Bewältigung des demografischen Wandels beeinflussen. Dazu gehören seit einigen Jahren (seit ca. 2005) auch spezielle Tarifverträge zur Bewältigung des demografischen Wandels. Für Betriebe mit Tarifverträgen beschreiben diese

Rahmenbedingungen für das gemeinsame Vorgehen im Betrieb zum Thema demografischer Wandel.

Traditionell konzentriert sich die (bundes-)deutsche Tarifpolitik auf quantifizierbare Verhandlungsgegenstände wie etwa Entgelte, Urlaubsansprüche oder Arbeitszeit. In diesen Regelungsfeldern fanden sich auch bereits relativ früh entweder direkt oder indirekt wirkende Re-

gelungen, die an das Lebensalter und an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelt waren. Auch wurden Elemente der Besitzstandssicherung vor allem für ältere Beschäftigte aufgenommen, die von betrieblichen Umstrukturierungen betroffen waren, zum Beispiel zum Kündigungsschutz oder zur Entgeltabsicherung.

› Hintergrund zum Thema Demografie-Tarifverträge

Viele Probleme, die im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel auftreten, sind auch tariflich regelbar. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass Tarifverträge unmittelbar und zwingend nur für Arbeitnehmer gelten, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind und für Arbeitgeber, die Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind (bzw. beim Firmentarifvertrag selbst Tarifpartner sind). Tarifverträge, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als allgemeinverbindlich erklärt wurden, gelten auch für organisatorisch ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Einschränkend ist beim Thema Tarifverträge also zu bedenken, dass sie für viele Akteure in kleinen Unternehmen keine Geltung haben.

Einen unmittelbar thematischen Bezug zur demografischen Entwicklung formulieren zwei Tarifverträge, die möglicherweise Leitbildfunktion für eine breitere altersdifferenzierte und alternsgerechte Tarifpolitik haben. Einerseits der „Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels“ für die westdeutsche („NRW-plus“) Eisen- und Stahlindustrie“ aus dem Jahr 2006, auf der anderen Seite der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemieindustrie (2008). Beide Tarifverträge kennzeichnen ein integriertes Verständnis einer alters- und alternsgerechten Betriebspolitik: Quali-

fizierung, Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance werden in ihrer jeweiligen Zusammensetzung und Wechselwirkung aufgegriffen. Zum anderen verzichten sie dabei auf verbindliche Regulierungen und stellen den betrieblichen Akteuren stattdessen einen Handlungsrahmen zur Verfügung, der betrieblich ausgestaltet und umgesetzt werden muss. Dadurch kommt den betrieblichen Akteuren eine große Bedeutung bei der Umsetzung tariflicher Standards zu.

Wie sich in den Chemie- und Pharmabetrieben in einer INQA-Untersuchung zeigte, hat der Tarifvertrag dort einen wichtigen Impuls für die Beschäftigung mit der Frage des demografischen Wandels gesetzt. Personalabteilungen und Betriebsräten wird mit dem Tarifvertrag eine Legitimationsgrundlage dafür geschaffen, Alters-, Belastungs- und Qualifizierungsfragen zu thematisieren. Dies gelingt insbesondere darüber, dass eine Demografieanalyse zu Alter und Qualifikation ebenso verbindlich im Tarifvertrag geregelt ist, wie daran anschließende Beratungen der Parteien und die Einrichtung eines „Demografiefonds“.

Dieser sogenannte Demografiefonds ist als verbindliches Element einer demografieorientierten Regelung (flächen-)tarifvertraglich bisher ein Einzelfall.

Demografie-Tarifverträge gibt es mittlerweile unter anderem neben der che-

mischen Industrie sowie der Metall- und Elektroindustrie, im Einzelhandel und in einigen Bereichen des Öffentlichen Dienstes.

Ein entscheidender Vorteil von Demografie-Tarifverträgen liegt darin, dass sich alle Akteure im Betrieb auf ein gemeinsames Vorgehen einigen und somit gute Voraussetzungen für die Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen gegeben sind. Zusätzlich ist die Grundlage für eine konkretisierende Betriebsvereinbarung gegeben, die auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten eingeht und maßgeschneiderte Lösungen ermöglicht.

Demografiefonds – Beispiel des Tarifvertrages Chemie –

Die Arbeitgeber zahlen einen Betrag von 300,00 EUR pro Beschäftigten in den Demografie-Fonds des Unternehmens. Dieser Betrag ist dynamisiert und wird entsprechend den prozentualen Entgelterhöhungen jährlich angepasst. Über die Verwendung der Fondsmittel entscheiden Unternehmen und Betriebsräte gleichberechtigt. Die konkreten Verfahrensweisen werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Verwendet werden können die Gelder des Fonds zum Beispiel für Altersteilzeit oder tarifliche Altersvorsorge.

› Maßnahmen und Beratungsthemen

In Bereichen, in denen Tarifverträge existieren, sollten Unternehmer, Betriebs- und Personalräte sowie Beschäftigte Überlegungen anstellen, diese Verträge im Betrieb umzusetzen.

In den Tarifverträgen werden beispielsweise folgende Maßnahmen geregelt.

■ **Beispiel: Chemische Industrie** – Kernelement des Tarifvertrages in der Chemischen Industrie („Chemie-Formel“) sind die folgenden vier Elemente:

- › die Erstellung einer betrieblichen Demografie-Analyse (Altersstruktur- und Qualifikationsanalyse),
- › die alter(n)s- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse,
- › die Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens (lebenslanges Lernen) sowie
- › die (Eigen-)Vorsorge und Nutzung

passgenauer Instrumente für den Wechsel zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphasen.

Der Tarifvertrag stellt die folgenden Instrumente zur Verfügung:

- › Langzeitkonten,
- › Altersteilzeit,
- › Teilrente,
- › Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUC) sowie
- › die tarifliche Altersvorsorge.

■ **Beispiel: Nahverkehr** – Im „Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr“ werden u. a. folgende Maßnahmen geregelt:

- › Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung,
- › Mischarbeit, um einseitige Belastungen zu reduzieren,
- › Förderung von Teilzeitarbeit,

- › Langzeitkonten und individuellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen,
- › allgemeine Gesundheitsprogramme,
- › spezielle Angebote für besonders belastete Beschäftigte,
- › betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- › Personalplanung für betriebliches Wissensmanagement und Wissenstransfer.

■ **Freiwillige Betriebsvereinbarung** – Unabhängig von Tarifverträgen können in den Unternehmen selbst freiwillige Betriebsvereinbarungen ausgehandelt werden, die den Rahmen für den Umgang mit dem Thema demografischer Wandel im Betrieb festlegen. Betriebsvereinbarungen können auch in Ergänzung und Konkretisierung von Tarifverträgen ausgehandelt werden.

› Einstieg in das Thema Demografie-Tarifverträge

Berater sollten sich vor dem Betriebsbesuch erkundigen, ob es für die Branche des Betriebs einen Demografie-Tarifvertrag gibt. Fragen zum Einstieg in das Thema könnten dann sein:

■ Was halten Sie von dem Demografie-Tarifvertrag in Ihrer Branche?

■ In Ihrer Branche gibt es noch keinen Tarifvertrag zum Thema Demografie. Ich habe Ihnen einen solchen Vertrag aus einer anderen Branche mitgebracht. Das ist ein gutes Muster und könnte auch Hinweise geben, wie Sie es in Ihrem Unternehmen angehen

können. Ich habe Ihnen einmal die wichtigsten Inhalte zusammengefasst.

■ Welchen Vorteil könnte eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Thema Demografie in Ihrem Betrieb haben?

› Vertiefende Beratung zum Thema Demografie-Tarifverträge

Folgende Beratergruppen können zu dem Thema Tarifverträge helfen:

■ **Einige Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** können die Unternehmer/die Führungskräfte über die bestehenden Tarifverträge informieren.

■ **Personal- und Unternehmensberater** können dem Unternehmer/den Führungskräften helfen auf Grundlage der Tarifverträge oder auch unabhängig davon Betriebsvereinbarungen zum

Thema Demografie zu entwickeln.

■ **Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte** können Tipps für die Erstellung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Demografie geben und erste Hilfen zur Umsetzung von Maßnahmen geben. Sie können an Experten vermitteln, die detailliert beraten können (zum Beispiel Verbände, Gewerkschaften).

■ **Aufsichtspersonen der Unfallversi-**

cherungsträger und des Staates helfen den Unternehmer/die Führungskräfte, Inhalte der Tarifverträge im Betrieb umzusetzen.

■ **Gesundheitsberater der Krankenkassen** helfen dem Unternehmer/den Führungskräften, Inhalte der Tarifverträge im Betrieb umzusetzen.

▶ *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel.*

› Instrumente zum Thema

- „Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels für die westdeutsche („NRW-plus“) Eisen- und Stahlindustrie“
- Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemieindustrie (2008)