



Tarifpolitik zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der IG BCE

FRANK CZICHOS

► Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV DEMO) haben die Sozialpartner in der chemischen Industrie im April 2008 als eine der ersten Branchen in Deutschland einen Tarifvertrag abgeschlossen, der die Auswirkungen und Herausforderungen des demografischen Wandels aufgreift und den Unternehmen passgenaue Instrumente an die Hand gibt. Mittlerweile gilt der Tarifvertrag auch in weiteren Branchen des Organisationsbereichs der IG BCE, so z. B. in einigen Regionen in der Kunststoffindustrie.

WESENTLICHE BESTANDTEILE DES TV DEMO

Der TV DEMO gilt für 550 000 Beschäftigte, die in 1 900 Betrieben der chemischen Industrie beschäftigt sind. Mit ihm wurden die Betriebe der Tarifpartner verpflichtet, eine Demografieanalyse durchzuführen, die Aufschluss über den Handlungsbedarf im Unternehmen geben sollte und als Grundlage der weiteren Planung dient. Auf dieser Grundlage werden die personalpolitischen Herausforderungen für die Zukunft untersucht. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. In der Personalpraxis gibt es typische Handlungsfelder, die im Zusammenhang mit

demografiebedingten Fragestellungen in Betracht kommen. Wesentliche Themenschwerpunkte werden im TV DEMO dabei exemplarisch genannt:

- **Arbeitsorganisation:** Um eine längere Lebensarbeitszeit zu ermöglichen, sind geeignete Rahmenbedingungen für eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung zu gewährleisten (Verfahren, Abläufe, gesundheitsgerechte Arbeits- und Schichtplangestaltung/Arbeitszeitmodelle). Dabei geht es zum einen um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit im gesamten Erwerbsverlauf (= altersgerecht) und zum anderen um spezielle Aspekte, die insbesondere ältere Beschäftigte betreffen können (= altersgerecht).
- **Betriebliche Gesundheitsförderung:** Betriebliche Gesundheitsförderung dient der Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie zielt sowohl durch die Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung auf eine gesundheitliche Gestaltung der Arbeitsabläufe als auch durch verschiedene Aktionen (wie Gesundheitstage oder Sportangebote) und Aufklärungskampagnen auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten.
- **Förderung und Forderung einer kontinuierlichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer/-innen zu erhalten und zu aktualisieren:** In Form eines tariflichen Angebots erhalten die Betriebsparteien mit dem TV DEMO die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen das für die chemische Industrie wichtige Thema der Mitarbeiterqualifizierung weiter zu fördern und dabei betriebspezifisch auszugestalten. Hier flossen weitgehend die bisherigen Regelungen des Qualifizierungs-Tarifvertrags aus 2003 ein. Neben der Durchführung einer Qualifizierungsplanung und daraus abgeleiteten Qualifizierungsmaßnahmen werden auch Grundsätze der fairen Kostenteilung (Zeit und Geld) unter Berücksichtigung des betrieblichen und des individuellen Nutzens geregelt. Der Eigenbeitrag der Arbeitnehmer/-innen (bei eher bzw. überwiegend individuellem statt betrieblichem Nutzen) erfolgt in der Regel in Zeit; die entsprechenden Zeitanteile können durch Zeitguthaben aus Langzeitkonten entnommen werden.
- **Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen:** Um einen umfangreichen Abfluss von Wissen aus den Unternehmen in den nächsten Jahren zu verhindern, sollte für ein funktionierendes Wissensmanagement neben informationstechnischen Lösungen auch der gezielte Wissenstransfer zwischen den Generationen der Mitarbeiter eines Unternehmens gefördert werden.
- **Demografiefonds:** Die Arbeitgeber stellen einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifbeschäftigten des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Dieser Betrag erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalen-

derjahrs (erstmals zum 1. Januar 2011) um den jeweiligen prozentualen Tariferhöhungssatz des Vorjahrs. Der betriebliche Demografiefonds kann für die Instrumente Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) oder tarifliche Altersvorsorge verwendet werden, wobei die Instrumente auch miteinander kombiniert werden können.

UMSETZUNG UND BEWERTUNG DES TV DEMO

Gemäß TV DEMO war die Demografieanalyse bis zum 31.12.2009 durchzuführen. Circa 90 Prozent der Unternehmen konnten die Frist einhalten, die Übrigen wurden damit im Laufe des ersten Halbjahrs 2010 fertig. Mit der Bewertung der Analyse waren die Betriebsparteien gleichermaßen beauftragt. So mussten die Unternehmen sich mit dem Betriebsrat über die Handlungsfelder und Maßnahmen sowie die Verwendung des Demografiefonds einigen. Die vereinbarten Ergebnisse wurden im Regelfall in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt.

Die von den Sozialpartnern gemeinsam getragene Stiftung „Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie“ (CSSA) hat im Januar Untersuchungsergebnisse zur Umsetzung des TV DEMO veröffentlicht.¹ Die Umfrage zeigt, dass die Mehrheit der 360 befragten Betriebe im demografischen Wandel eine ernste Herausforderung sieht. Aus der Befragung lassen sich die Gewichtungen der Handlungsfelder klar ablesen. Hohe Priorität haben dabei:

- Ausbildungsplatzangebot beibehalten oder erhöhen,
- betriebliche Nachfolgeplanung organisieren,
- ergonomisch optimierte Arbeitsplätze gestalten,
- Berücksichtigung des Leistungsvermögens der (älteren) Beschäftigten,
- Einsatz von Gesundheitschecks sowie Programmen zur Bewegungsförderung,
- Wissenstransfer: Systematische Einarbeitungszeiten, altersgemischte Lern- und Arbeitsgruppen, Jobrotation.

Bewertet man aus heutiger Sicht den Erfolg des TV DEMO, so muss man dies differenziert vornehmen: Bei der Ausgestaltung wurden einige Schwachstellen erkennbar. So wurde zum Beispiel die Demografieanalyse mit sehr unterschiedlicher Qualität durchgeführt. Neben der Erhebung der Altersstruktur bestand auch die Aufforderung, das jeweilige Qualifikationsniveau der Beschäftigtengruppen nach Funktionsbereichen und den verschiedenen Tätigkeits- bzw. Hierarchiestufen vorzunehmen, was nicht immer mit der nötigen Differenzierung betrachtet wurde. Ebenso liegen wenige Erkenntnisse darüber vor, inwieweit bzw. in welcher Qualität Maßnahmen zum Wissenstransfer zwischen ausscheidenden und verbleibenden jüngeren Beschäftigten erfolgt sind bzw. organisiert werden.

Um auf der Basis der durchgeführten Altersstrukturanalyse zusätzlich eine detailliertere Qualifizierungsbedarfsanalyse durchzuführen bzw. sich der Thematik anzunähern, bietet die IG BCE ihren Betriebsratsgremien mit einem Weiterbildungsberaternetzwerk Unterstützung an. In diesem mit ESF-Mitteln geförderten Projekt führen die Berater/-innen Workshops mit den betroffenen Betriebsräten (und falls gewünscht auch mit der Geschäftsführung) durch, um notwendige und sinnvolle Schritte zu identifizieren.

Unabhängig von den bestehenden Schwachstellen bei der Umsetzung des Tarifvertrags ist dieser qualitative tarifpolitische Ansatz insgesamt ein großer Erfolg. Die Demografiediskussion ist in der chemischen Industrie von globalen Betrachtungen auf die ganz konkrete betriebliche Situation heruntergebrochen worden. Es ist nicht nur sensibilisiert worden, es wurde ganz deutlich der individuelle betriebliche Handlungsdruck identifiziert. Erste wichtige Schritte wurden mit dem TV DEMO eingeleitet, um den demografischen Wandel besser bewältigen zu können. Es gilt nun, die Aktivitäten von der Ebene eines Initialprojektes in einen kontinuierlichen Prozess zu überführen.

WEITERE TARIFPOLITISCHE INSTRUMENTE

Die Sozialpartner in der chemischen Industrie haben neben dem TV DEMO weitere tarifpolitische Instrumente entwickelt, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

- Mit dem **Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“** wird bis 2013 die Beibehaltung der Ausbildungsaktivitäten auf hohem Niveau festgeschrieben. Jährlich wird ein Ausbildungsplatzangebot von 9 000 Ausbildungsplätzen unterbreitet.
- Mit dem **Tarifvertrag „Start in den Beruf“** werden Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen für leistungsschwächere Jugendliche angeboten und finanziert, die zu über 80 Prozent in ein Ausbildungsverhältnis einmünden.
- Der im Zeichen der Finanz- und Wirtschaftskrise im letzten Jahr abgeschlossene **Tarifvertrag „Brücke in Beschäftigung“** bietet durch einen Finanzierungsfonds Unternehmen Unterstützung an, um Jugendliche in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, damit so die Beschäftigungsfähigkeit dieser jungen Menschen durch das Erlangen entsprechender Berufserfahrung wesentlich erhöht wird.

Auch wenn in der Tarifrunde 2011 nach der Zurückhaltung in der Krise klare monetäre Ziele im Vordergrund standen, halten die Chemie-Sozialpartner qualitative Gestaltungselemente zur Bewältigung von besonderen Herausforderungen weiterhin für sinnvoll und unabdingbar. ■

¹ Vgl. dazu URL: www.cssa-wiesbaden.de (Stand: 21. März 2011).