

# ISPA news Spezial

## Das aktuelle Stichwort: Demografietarifverträge

Fast unbemerkt von der Fachwelt sind in den Jahren 2006 und 2008 Demografietarifverträge in der westdeutschen Stahlindustrie und in der chemischen Industrie abgeschlossen worden. In anderen Branchen wie z.B. im Nahverkehr sind Demografietarifverträge im Gespräch. Im folgenden wird über die Regelungsinhalte informiert und eine erste Bewertung aus betrieblicher Sicht versucht.

### 1. Die Regelungsinhalte im Überblick

Demografieverträge sind spezielle Tarifverträge, die verbindliche Rahmenregelungen für tarifgebundene Unternehmen im jeweiligen Geltungsbereich vorsehen, um den demografischen Wandel durch geeignete Maßnahmen in den Unternehmen aktiv zu gestalten. Der demografische Wandel manifestiert sich in der unaufhaltsam schrumpfenden und alternden Gesellschaft. Heute sind noch etwa 50 Millionen Menschen im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren. Im Jahr 2060 werden es je nach Zuwanderungsquote zwischen 27% und 34% weniger sein. Schon in wenigen Jahren gehen überdurchschnittlich viele Mitarbeiter aus den geburtenstarken Jahrgängen nahezu gleichzeitig in Rente. In dem Maße, wie es weniger Nachwuchs gibt, wird es für die Personalverantwortlichen immer schwerer, frei werdende Arbeitsplätze anforderungsgerecht neu zu besetzen.

Regelungsinhalte (Bezeichnung)	Erläuterungen
(1) Betriebliche Demografieanalyse	Tarifliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Altersstruktur der Belegschaft differenziert und regelmäßig als Grundlage der Maßnahmenplanung (vgl. 2) zu erfassen und die spezifischen Qualifizierungs- und Belastungssituationen in den einzelnen Altersgruppen zu analysieren
(2) Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels im Unternehmen	Tariflicher Maßnahmenkatalog, aus dem die Betriebsparteien eine oder mehrere geeignete Maßnahmen unter Berücksichtigung der Demografieanalyse (vgl. 1) auswählen können
(3) Betrieblicher Demografiefonds	Tarifliche Regelungen über Einrichtung, Finanzierung und Verwendung eines spezifischen Fonds zur Gestaltung des demografischen Wandels im Unternehmen
(4) Verschiedenes	Gemeinsame Gesetzesinitiativen, organisierte Umsetzungsbegleitung etc.

Abb.: Die Regelungsinhalte der Demografieverträge in Stahlindustrie und Chemie

### 2. Aufgaben und Anforderungen der Demografieanalyse

Soweit sich Demografieanalyse darauf beschränkt, die Altersstruktur der Belegschaft in regelmäßigen Abständen zu erheben, bringt sie nichts Neues; kaum über den aktuellen Standard der Personalbestandsstatistik hinaus geht auch die Forderung, die Altersstruktur in einzelnen Organisationseinheiten differenziert zu erfassen. Neuland betreten wird, wenn gesonderte Analysen für einzelne Altersgruppen bzgl. Qualifikation und Qualifikationsbedarf, Belastung und Gesundheitsgefährdung gemacht werden sollen, um Handlungsbedarf nach Art und Dringlichkeit zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten. In diesem Fall ist Demografieanalyse mehr als die traditionelle Altersstrukturanalyse und eröffnet dem Personalmanagement ganz neue Perspektiven.

Diese Aufgaben können z.B. von sog. „Demografielotsen“ übernommen werden, d.s. speziell ausgebildete Fachleute, die Unternehmen helfen, auf die Überalterung der Belegschaft zu reagieren.

## ISPA news Spezial

### Das aktuelle Stichwort: Demografietarifverträge (Fortsetzung)

#### 3. Ableitung von Maßnahmen aus der betrieblichen Demografieanalyse

Die vorliegenden „Demografietarifverträge“ stecken den Handlungsrahmen der Betriebsparteien ab. Als Einzelmaßnahmen werden typischerweise genannt:

- Altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation;
- Altersgerechte Arbeitszeitflexibilität;
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten;
- Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung.

Desweiteren genannt werden die Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers (zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern), Nachwuchssicherung und Mitarbeiterbindung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der tarifliche Maßnahmenkatalog macht deutlich, dass der demografische Wandel nicht mit einer einzigen Maßnahme sondern bestenfalls mit einem Bündel von Maßnahmen bewältigt werden kann.

#### 4. Betriebliche Demografiefonds zur Gestaltung des demografischen Wandels

Neu ist die Forderung nach einem betrieblichen Demografiefonds.

Während in der Stahlindustrie die Einrichtung eines Demografiefonds, dessen Finanzierung und Verwendung den Betriebsparteien überlassen bleibt, wird der Arbeitgeber in der chemischen Industrie tarifvertraglich verpflichtet, einen betrieblichen Demografiefonds einzurichten und kontinuierlich mit 300 Euro pro Tarifarbeitnehmer und Jahr plus Tariflohnerhöhungssatz zu finanzieren. Für die Verwendung dieser Mittel durch freiwillige Betriebsvereinbarungen wird der Rahmen abgesteckt; genannt werden u.a. Langzeitkonten, Altersteilzeit, Tariffrente, tarifliche Altersvorsorge etc. Sonderregelungen legen fest, was im Nichteinigungsfall geschehen soll.

#### 5. Brauchen wir „Demografieverträge“ der genannten Art?

Demografieverträge wecken und schärfen das Problembewußtsein in den Unternehmen für die Notwendigkeit, den demografischen Wandel proaktiv und nicht nur reaktiv zu gestalten. Sie setzen branchenweite Maßstäbe und geben ein konkretes Rahmenkonzept vor, das von den Betriebsparteien weitgehend autonom unter Berücksichtigung der betriebsindividuellen Gegebenheiten ausgefüllt werden kann. Für die einzelnen Unternehmen bleibt genügend Spielraum, um eigene Ideen zur Gestaltung des demografischen Wandels zu realisieren. Insoweit besteht ein branchenübergreifender Bedarf an Demografieverträgen.

Umstritten ist freilich noch immer die Frage der Kostenverteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, z.B. bei der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer oder bei der Finanzierung des geforderten Demografiefonds. Umstritten ist auch, ob und inwieweit die geforderten Maßnahmen in den Demografietarifverträgen detailliert geregelt und mit branchenweiten Standardkennzahlen wie z.B. Belastungsobergrenzen, Weiterbildungsquoten etc. verknüpft werden sollten. Die Gefahr besteht, dass Demografieverträge mit Problemen überlastet werden, die weit sachgerechter auf betrieblicher Ebene geregelt werden können.