



Die ChemieArbeitgeber

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ - Erste Meilensteine der Umsetzung -

**Dirk Meyer, BAVC
Berlin, 2. September 2010**

Auswirkungen des demografischen Wandels gestalten

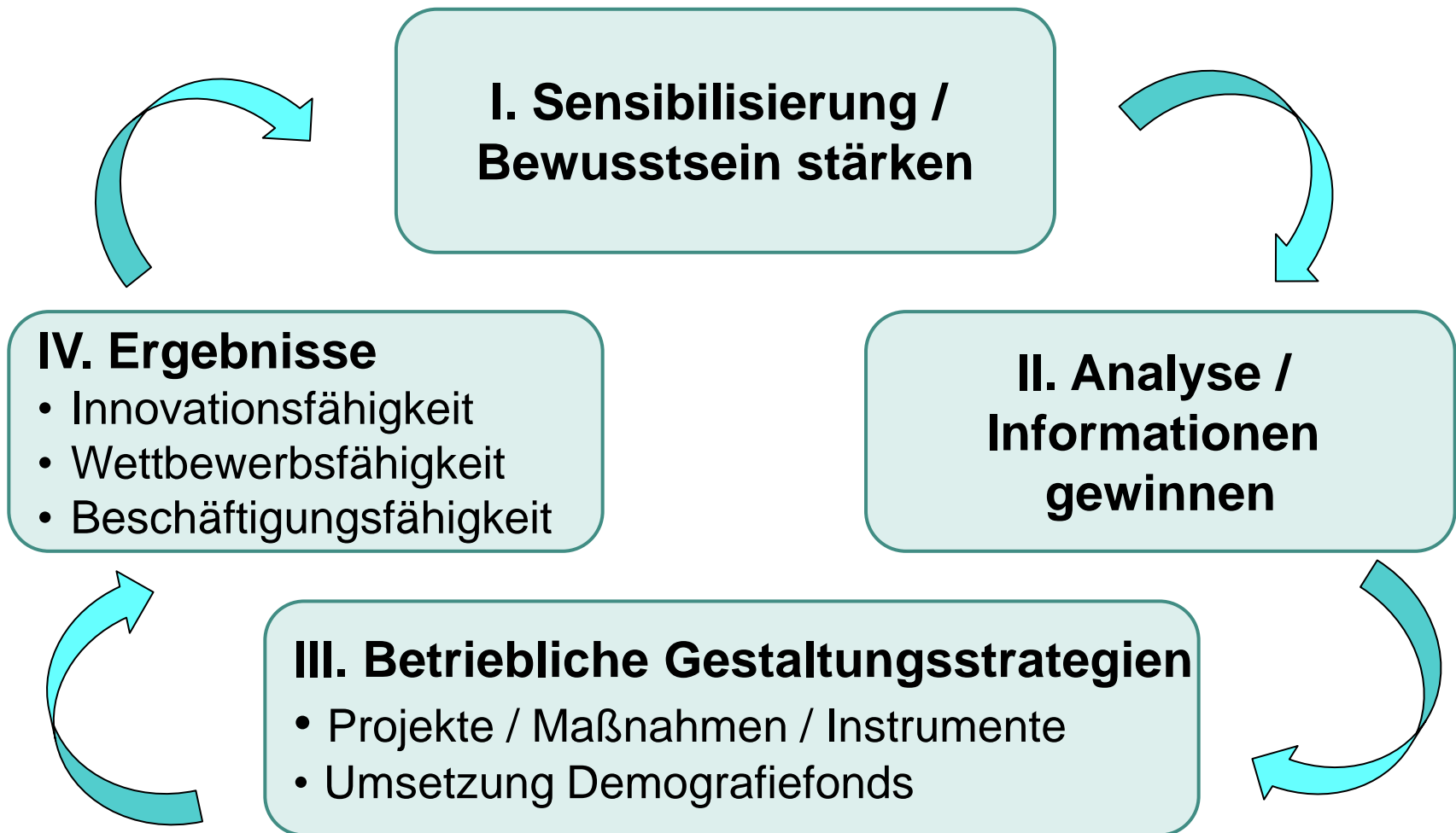


Ziele:

- Nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik ermöglichen
- Anreize für längere Beschäftigung setzen und diese fördern

**Einstieg in einen
andauernden
Gestaltungsprozess**

Das Umsetzungskonzept des TV Demo



I. Sensibilisierung / Bewusstsein stärken (1)

- Info-Veranstaltungen, Tagungen, Werkstätten der Verbände/Sozialpartner
- Gemeinsame Erläuterungen und Umsetzungshilfen zum TV Demo / Demografiefonds
- Rechts- und Umsetzungsberatung vor Ort
- Workshops / Schulungen zu ausgewählten Themen
- Einbindung in Personalleiter-Kreise usw.

AGVCHEMIE / IG BCE-RHEINLANDPFALZ/SAARLAND

Lebensarbeitszeit und Demografie



Tarifvertrag an Bedeutung gewinnt.

Auf Einladung des Arbeitgeberverbands Chemie Rheinland-Pfalz (AGVChemie) und des IG-BCE-Landesbezirks Rheinland-Pfalz / Saarland fand am 21. Oktober 2008 in Frankenthal eine gemeinsame Sozialpartner-Veranstaltung statt. Das Thema: Lebensarbeitszeit und Demografie. Vertreter von AGV Chemie und der Gewerkschaft, Praktiker aus den Betrieben aber auch Experten in Sachen Demografie diskutierten das Thema, das – nicht nur – durch den im vergangenen Jahr abgeschlossenen

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Investition in die Zukunft



Foto: Susanne Kettelför

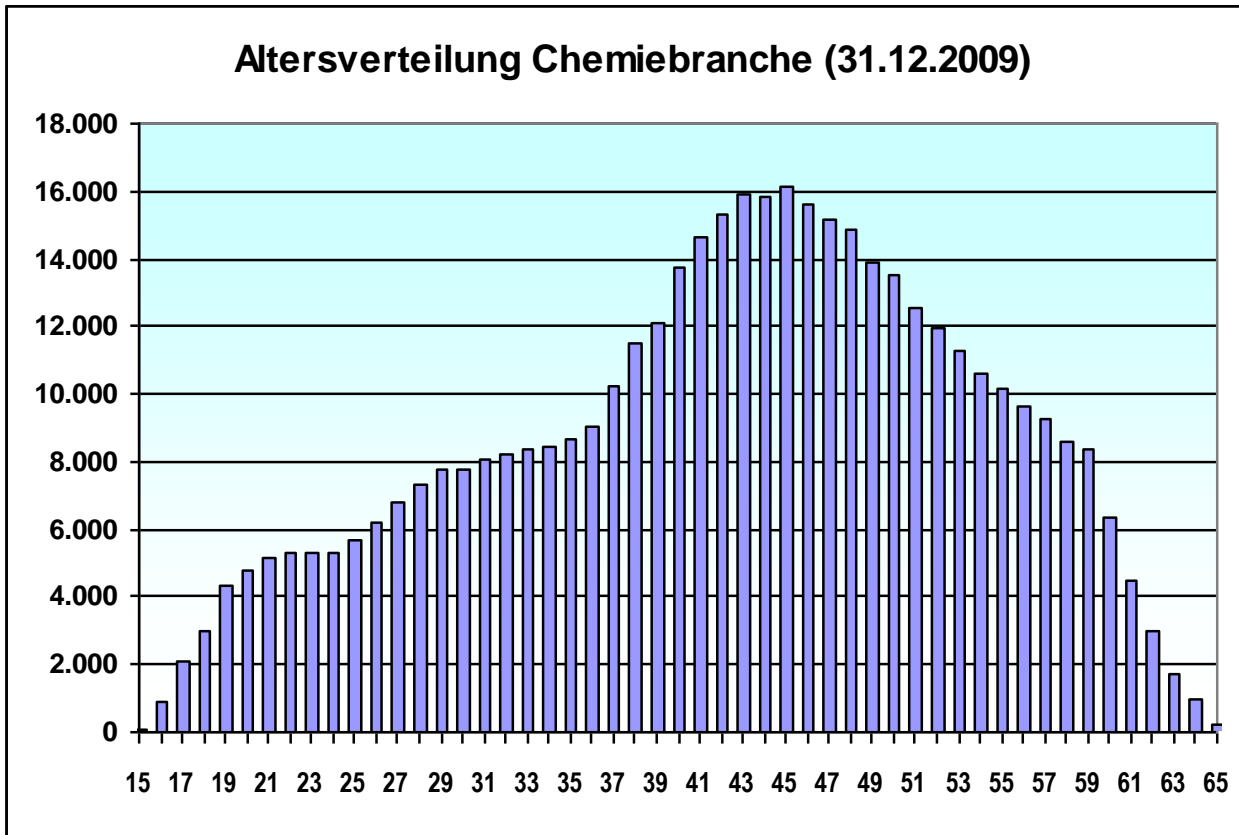
Das war der gemeinsame Tenor der 90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer - allesamt Führungskräfte und Betriebsräte der Chemiebranche - bei der Veranstaltung in den Berufsgenossenschaftlichen Kliniken Bergmannstrost in Halle, zu der im Februar 2010 der IG-BCE-Landesbezirk Nordost und der Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. eingeladen hatten. Vor zwei Jahren hatten die Chemie-Sozialpartner mit dem Tarifvertrag

"Lebensarbeitszeit und Demografie" Pionierarbeit geleistet. Das darin vereinbarte Handlungsfeld der "betrieblichen Gesundheitsförderung" soll künftig noch stärker durch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Die Veranstaltung in den Kliniken Bergmannstrost zeigte, welche guten Beispiele es auf diesem Gebiet bereits gibt. -

[mehr...](#)



I. Sensibilisierung / Bewusstsein stärken (2)



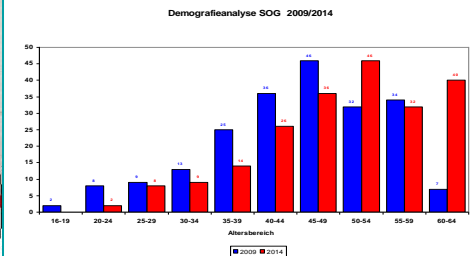
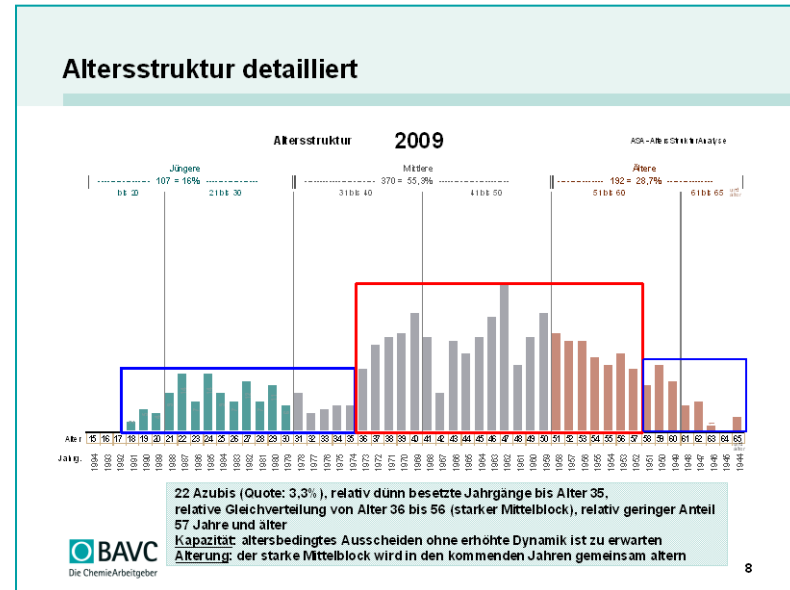
- Durchschnittsalter
42,1 Jahre
- Anteil Beschäftigte
unter 30 Jahre
16,1 %
- Anteil Beschäftigte
30 bis 50 Jahre
58,9 %
- Anteil Beschäftigte
über 50 Jahre
25,0 %
- Anteil Beschäftigte
über 60 Jahre
2,4 %

Zusammenstellung BAVC; Ursprungsdaten aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag 31.12.2009
WZ 20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen sowie WZ 21 Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen

II. Analyse / Informationen gewinnen

Demografieanalyse (§ 2)

- Analyse der Alters-, Qualifikations- und Funktionsstruktur
- Instrument zur Veranschaulichung des Altersprozesses der Belegschaft
- Grundlage, um demografiebedingte Maßnahmen zu diskutieren



III. Betriebliche Gestaltungsstrategien (1)

1. Alternde Belegschaften

(Alterungsrisiken)

2. Fachkräftesicherung

(Kapazitätsrisiken)

Ganzheitliche Personalpolitik

Gestaltungsfelder:

- Gesundheit / Prävention
- Altersbild / Kultur
- Weiterbildung / Qualifizierung
- Einsatzflexibilität
- Arbeitsgestaltung / -organisation
- Übergang in den Ruhestand
- Arbeitgeberattraktivität
- Mitarbeiterbindung
- Eigene Ausbildung
- Hochschul-Rekrutierung
- *Umsetzung Demografiefonds*

Fundament: bestehende Personalwirtschaftliche Instrumente

Darstellung in Anlehnung an Steffen Faltus, Wacker Chemie AG

III. Betriebliche Gestaltungsstrategien (2)

Demografiefonds: Bildung und Verwendung

300 € Demografiebetrag pro Tarifarbeitnehmer und pro Kalenderjahr durch den AG, erstmals ab 1.1.2010, anschließend Erhöhung entsprechend der Tarifierhöhung des Vorjahres

Flexible Verwendung nach Wahl der Betriebsparteien (= BV)
(mit Auffangregelung, sofern bis 31.12.2009 keine Einigung)

Langzeit-
konten

Alters-
teilzeit

Teil-
rente

BUZ
Chemie (BUC)

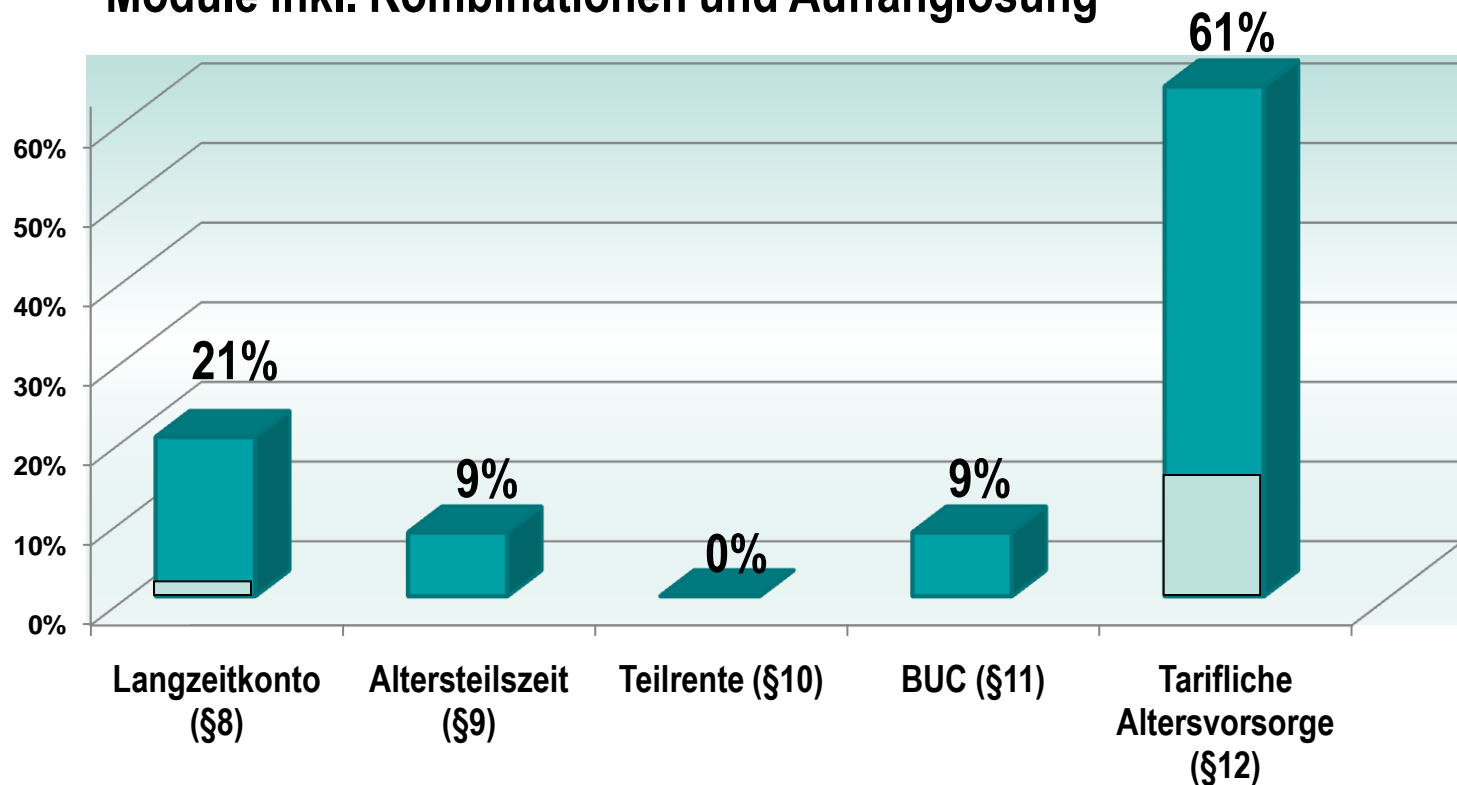
Tarifliche
Altersvorsorge

Auffangregelung: Betriebe ≤ 200 AN tarifliche Altersvorsorge, sonst Langzeitkonto, beschränkt auf Demografiebetrag und Verwendung für Freistellung vor Altersrente

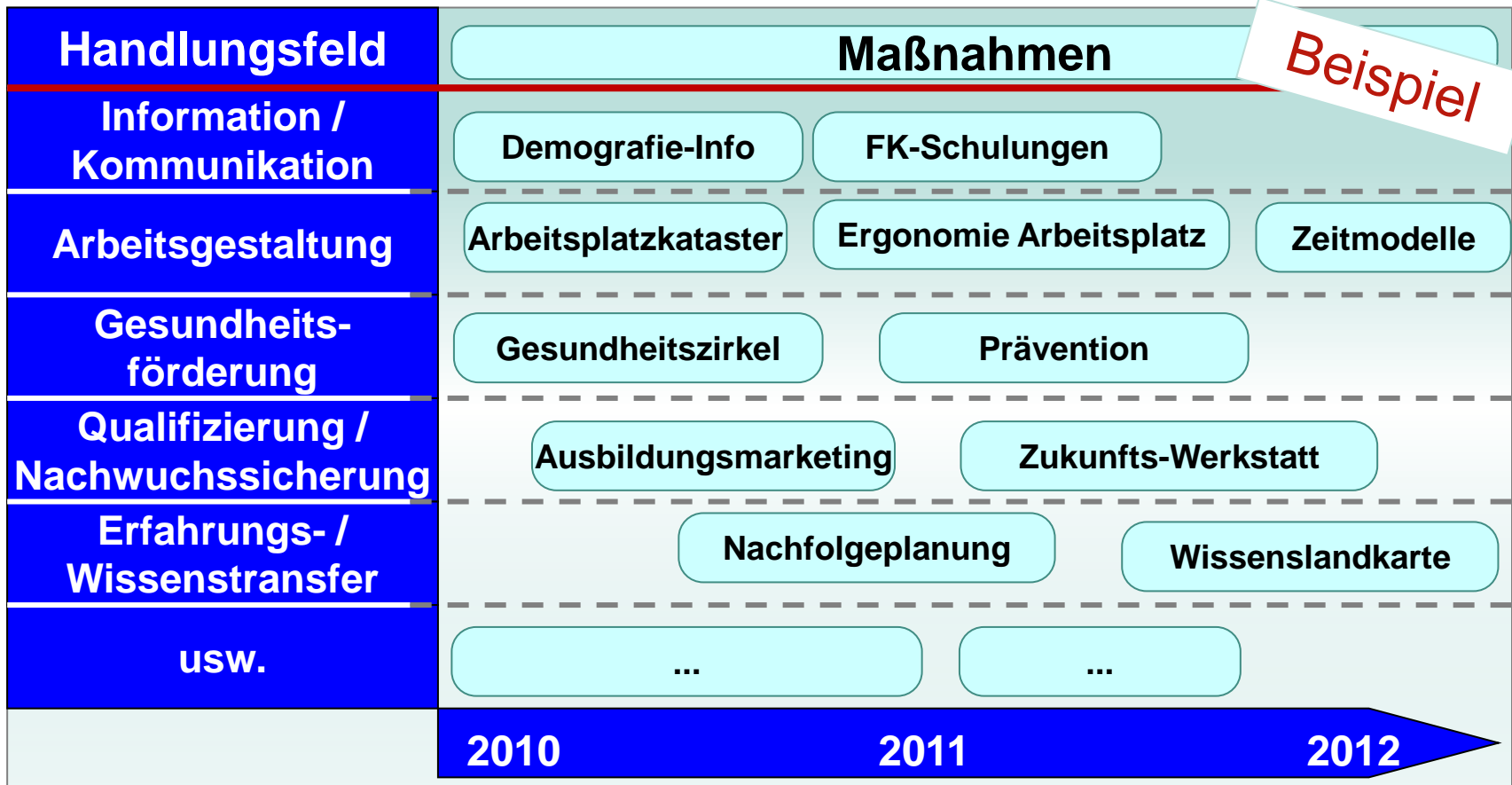
Umsetzung des Demografiefonds

- Abschluss freiwillige BV **88 %** Auffanglösung **12 %**

Module inkl. Kombinationen und Auffanglösung



Betriebliche Ausgestaltung

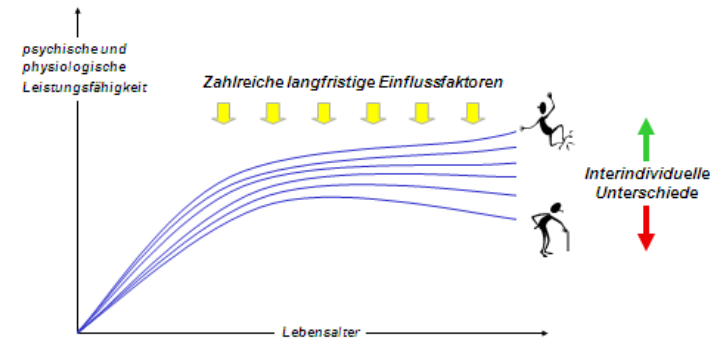


Beispiel

Handlungsfeld Gesundheitsförderung

Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit

- Klassischer Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Ergonomische Optimierung des Arbeitsplatzes
- Gesundheits-Checks
- Ernährung, Raucherentwöhnung



Quelle: Modellvorstellung, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), 2002 (vereinfacht)

Modell zur Orientierung: Je älter, desto verschiedener



Maßnahmen
Heben + Tragen

theoretische Grundlagen

Aufbau und Funktion der WS und der Bandscheiben

Biomechanik des Hebens und Tragens

Lastenhandhabung/ wichtigste Regeln



Handlungsfeld Arbeitsgestaltung

Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen

Leitfaden für die Begehung

- Welcher Arbeitsplatz wird besichtigt?
- Ausgeführte Tätigkeiten/Besonderheiten?
- Was erschwert die Arbeit?
- eventuelle Gesundheitsgefährdungen?
- Gestaltungs-/Optimierungsmöglichkeiten?



Das Umsetzungskonzept des TV Demo



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dirk Meyer

Geschäftsführer Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

Abraham-Lincoln-Straße 24

65189 Wiesbaden

Telefon +49 611 77881- 41

Fax +49 611 77881- 23

dirk.meyer@bavc.de

www.bavc.de