

Sozialpartner-Fachtagung zum Tarifvertrag
„Lebensarbeitszeit und Demografie“ am 8./9. Oktober 2008

„Lebensarbeitszeit und Demografie – Der Weg der Chemie“

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Angesichts der anhaltenden aktuellen Diskussion über die Auswirkungen der weltweiten Kapitalmarktkrise, möchte ich zunächst eine Vorbemerkung machen:

Natürlich bewegt manchen die bange Frage, ob es richtig ist, dass die Chemie-Sozialpartner ausgerechnet in der aktuellen Phase neue und erweiterte Konzepte zur kapitalgedeckten Vorsorge auflegen und fördern. Allein ein Hinweis auf die Tatsache, dass es in älter werdenden Gesellschaften keine echte Alternative zu kapitalgedeckten Systemen gibt, reicht sicher nicht aus, um Arbeitnehmer zur Entgeltumwandlung zu motivieren. Die Bereitschaft zum Konsumverzicht zugunsten einer längerfristigen Vorsorge setzt vielmehr Anlagemöglichkeiten voraus, welche die eingezahlten Beiträge sichern und längerfristig attraktive Renditen ermöglichen. Ich möchte 4 Punkte als Beleg dafür nennen, dass diese Voraussetzungen bei den von uns für die Mitarbeiter der chemischen Industrie ausgewählten Modelle gegeben sind:

1. Bei der Altersvorsorge sorgt schon der gesetzliche Rahmen für eine Garantie der eingezahlten Beträge.
2. ist für die Sicherheit entscheidend, dass erstklassige Partner für die Kapitalanlagen ausgewählt werden. Wir haben das mit unseren Kooperationspartnern getan.
3. kommt es entscheidend darauf an, dass im Interesse einer Risikobegrenzung jeweils qualitativ hochwertige Anlagemodelle mit breiter Diversifikation ausgewählt werden. Auch darauf achten wir. Und schließlich
4. darf es bei den Anlagen nicht auf den schnellen, kurzfristigen Erfolg, sondern muss es auf eine gute längerfristige Rendite bei den wesentlichen Anlageklassen ankommen.

Hierzu noch einige Zahlen: Anfang September 2008 ergab sich laut BVI¹ für sämtliche deutsche Aktienfonds bei einem Anlagezeitraum von 15 Jahren im Durchschnitt immerhin eine Rendite von 7,4 % p.a., für Euro-Rentenfonds und für offene Immobilienfonds von rd. 4,5 % p.a. Zwar lassen sich diese Zahlen nicht eins zu eins in die Zukunft fortschreiben. Sie geben aber ein gutes Gefühl dafür, dass sich verschiedene

¹ BVI: Bundesverband für Investment und Asset-Management e.V.

Anlageklassen bei längerfristiger Anlage auch in sehr schwierigen Marktphasen bewähren.

Insgesamt, meine Damen und Herren, halten wir aus diesen Gründen am eingeschlagenen Kurs fest. Wir halten die Risiken für beherrschbar, setzen auf konservative und seriöse Anlagen, verlässliche Partner und längerfristigen Erfolg.

Meine Damen und Herren,
so wie vor 15 Jahren die Globalisierung ist inzwischen die Demografie als politisches Megathema in aller Munde. Leider ist sie noch nicht in allen Köpfen angekommen. Viele verschließen sich bis heute einer gründlichen Beschäftigung mit den Folgen der demografischen Entwicklung für Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Das hat sicherlich viel mit der Komplexität des Themas und seiner langen Tabuisierung in den vergangenen Jahren zu tun und auch damit, dass sich die Veränderungen nur schleichend vollziehen und dass die Auswirkungen des demografischen Wandels größtenteils noch vor uns liegen.

Die Erklärung für dieses Ausblenden fällt leicht, denn schließlich sind fast alle Handlungsempfehlungen, die von Expertenseite zur Problemminderung bzw. zu ihrer Lösung gegeben worden sind, schwierig, unpopulär und oft auch mit Einschnitten in liebgewonnene Besitzstände oder mit Veränderungen bisheriger Gewohnheiten und Sichtweisen verbunden.

Aber: Machen wir uns nichts vor, die Umsetzung der Agenda 2010 ist ein Klacks gegenüber den Maßnahmen, die zur Beherrschung des demografischen Wandels erforderlich sind. Ich formuliere bewusst nicht im Konjunktiv, denn gerade Deutschland wird nicht daran vorbeikommen, die daraus resultierenden Probleme frühzeitig und entschlossen anzugehen.

Wegen der Zusammenhänge der Bevölkerungsentwicklung mit den Themen Arbeitsmarkt, Bildung, Sozial- und Rentenversicherung, Gesundheit und Familie, Wirtschaftswachstum und Standortqualität haben wir uns zusammen mit unserem Tarif- und Sozialpartner, der IG BCE, bereits vor gut drei Jahren entschlossen, trotz einiger Widerstände über die demografiebedingten Herausforderungen zu reden. Wir wollten gemeinsam untersuchen und herausfinden, was der demografische Wandel für die Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland bedeutet und wie wir in der chemischen Industrie diesen Wandel personal- und tarifpolitisch mitgestalten können.

Schon bei der ersten gemeinsamen Fachtagung im Jahr 2005 in Lahnstein haben wir dem damaligen Veranstaltungstitel „Die demografische Herausforderung“ die Unterzeile hinzugefügt „Zukunft gestalten“. Diesem Auftrag folgend ging damals die Empfehlung der Sozialpartner an die Betriebsparteien, sich mit den relevanten Fragen zur Demografie in den Unternehmen

auseinander zu setzen und bedarfsgerechte Gestaltungsoptionen zu entwickeln, z.B. in den Bereichen Wissenstransfer, Qualifizierung oder Arbeitsgestaltung.

Meine Damen und Herren,

Die chemische Industrie gehört nach dem Urteil von externen Beobachtern und Wissenschaftlern zu den immer noch innovativsten Branchen und soll, was die Tarif- und Sozialpolitik anbelangt, den übrigen Industriezweigen um Jahre voraus sein. Ob Sie das auch so sehen, weiß ich nicht. Für den Bundesarbeitgeberverband Chemie kann ich nur erklären, wir sehen es seit jeher als unsere verbandspolitische Aufgabe an, den Wandel zu gestalten. Wir wollen durch eine moderne Tarifpolitik den für die Personalpolitik Verantwortlichen in den Betrieben, Arbeitgebern und den Betriebsräten, geeignete Gestaltungsspielräume eröffnen, die diese unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Wandels im gemeinsamen Interesse von Unternehmen und Mitarbeitern nutzen können.

Deshalb haben wir gemeinsam mit unserem Sozialpartner die Chemieformel zum demografischen Wandel entwickelt.

Die Elemente dieser Formel sind im Wesentlichen:

- Die Durchführung einer Demografieanalyse in den Unternehmen.
- Die Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit

durch geeignete Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses.

- Die Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens.
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

Sie werden zugeben, der Formelgedanke passt zu unserer Branche, das ist typisch Chemie.

Dabei setzen wir bei der Lösungsfindung stets auf eine zielgerichtete Kommunikation, an deren Anfang der Austausch von Informationen und Meinungen steht. Es beginnt also ganz einfach mit dem „darüber reden“, offen und sachlich, unter Abwägung des Für und Wider. Die eine Seite hat Forderungen zur Zukunftsgestaltung, die andere hat Bedenken, ob bisherige Wege und Mittel auch für die kommenden Verhältnisse und Rahmenbedingungen noch angemessen sind. Und dann sind da Fragen!:

Wann greifen die Folgen des demografischen Wandels in welcher Weise in die Lebens- und Arbeitsbedingungen ein? Was muss – wann geschehen, um die chemische Industrie, für die beide Seiten Verantwortung tragen und auch übernehmen wollen, am Standort Deutschland wettbewerbsfähig und zukunftsfest zu machen und zu halten?

Diese grundsätzlichen und in gewisser Weise auch existenziellen Fragen haben sich beide Seiten nicht erst in den diesjährigen Tarifverhandlungen gestellt. Es gehört – und ich bin stolz, das sagen zu können – seit langem zur Chemie-Sozialpartnerkultur, dass BAVC und IG BCE permanent bemüht sind, so früh wie möglich über wichtige Fragen von Wirtschaft und Gesellschaft zu reden und nach Lösungen zu suchen.

Dies tun wir aus Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern und sind dabei stets auf der Suche nach Win-win-Situationen, die es am Ende erlauben, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, Gewerkschaft wie Verbände in ihren großen Tarifkommissionen zur vorgeschlagenen Lösung „Ja“ sagen können.

Das ist und war bei diesem Tarifabschluss kein kurzer einfacher Weg. Auch wenn für die Öffentlichkeit gelegentlich bei unserer Tarifpolitik der für manche unheimliche Eindruck entsteht, das ginge alles so schnell und geräuschlos. Denen, die das kritisieren oder gar schlecht reden wollen, sei in dieser Öffentlichkeit gesagt, unsere Mitglieder erwarten von uns genau das und nichts anderes! Und wir bemühen uns immer wieder, dieses große Vertrauen nicht zu enttäuschen. Das ist der Weg der Chemie, meine Damen und Herren, und es ist ein gemeinsamer Weg.

Dieser Weg dauerte auch in diesem Fall länger als die eigentliche Tarifverhandlungsdauer. Ohne einen langen Vorlauf sind komplexe Problemlösungen nicht denkbar. Im Falle unseres diesjährigen Tarifergebnisses zu Lebensarbeitszeit und Demografie betrug der Vorlauf mehrere Jahre. Uns half dabei, dass wir in den letzten Jahren bedeutende Teilaspekte des Demografiethemas bereits angegangen sind. Dazu gehören:

Vorruhestand und Altersteilzeit, die Flexibilisierungspolitik bei den klassischen Flächentarifverträgen, unsere gemeinsame Ausbildungspolitik und der Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“.

Aber auch das Aufgreifen neuer Themen wie die zusätzliche kapitalgedeckte tarifliche Altersvorsorge, die seit 10 Jahren ein Markenzeichen der Chemie-Tarifpolitik ist. Und natürlich die Tarifoption der Langzeitkonten und der damit verbundene Qualifizierungstarifvertrag aus dem Jahre 2003.

Was gehört noch dazu? Ich meine, dazu zählen auch unsere ständig ausgebaute Sammlung von außertariflichen Sozialpartner-Vereinbarungen zu aktuellen Fragen sozialpolitischer Art, die sich nicht für starre Tarifregelungen eignen, sondern mehr empfehlenden und richtungsweisenden Charakter für die Praxis haben. Inzwischen haben wir über 30 dieser Regelungen.

Ebenso zählen dazu auch unsere gemeinsamen Grundsätze für eine familienbewusste Personalpolitik und die dazugehörigen Umsetzungshilfen für die Praxis. Sie sehen, auch bei diesem Instrument gibt es direkte Anknüpfungspunkte zur Demografie-Thematik.

Alle unsere Sozialpartner-Vereinbarungen sind – sonst wären sie nicht zustande gekommen – Ausdruck des gemeinsamen Verständnisses der Sozialpartner BAVC und IG BCE über wichtige Fragen der Zeit. Sie sind zudem Zeugnis der Gesprächs- und Konsenskultur beider Seiten auch außerhalb von wichtigen Tarifrunden.

Für uns sind all das Bausteine eines großen Gesamtwerks, der Chemie-Sozialpartnerschaft – ein Gebäude, stattlich und bewohnbar, aber so gestaltet, dass man nie sagen kann, es sei endgültig fertig. Fundament und tragende Teile sind recht stabil, aber die Zeit kann es erfordern, umzubauen oder zu erweitern, Fenster und andere Öffnungen zu überdenken. In jedem Fall bleibe ich dabei, in unserem Gebäude der Chemie-Sozialpartnerschaft können alle Beteiligten behaglich wohnen, wenn man sich versteht und verträgt, um im Bild zu bleiben.

Dieser über viele Jahre erarbeitete Fundus an Gemeinsamkeiten erleichterte den Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie auch ganz wesentlich die ganzheitliche Sichtweise des heutigen

Themas Lebensarbeitszeit und demografischer Wandel. Keine Einheitslösungen, keine isolierte, begrenzte Betrachtung, keine Konzentration auf materielle Punkte, wie es sonst für Tarifverträge üblich sein mag. Vielmehr soll unser neuer Tarifvertrag über viele Jahre davon leben, an ein großes Thema klug und differenziert heranzugehen. Es sollen Problemstellungen der unterschiedlichsten Art auf ihre Zusammenhänge mit der Arbeit und der demografischen Entwicklung gemeinsam aufgearbeitet werden, um nach maßgeschneiderten Lösungen für die Unternehmen zu suchen.

Die Fähigkeit, auf Vorhandenes aufzubauen, auch einmal Bausteine zu verwenden oder gute Bauausführungen als Masterplan für neue Projekte zu nutzen, das ist meines Erachtens der richtige Ansatz. Aus vielen Einzelementen nach gründlicher Forschung eine Zukunftsformel zu entwickeln, die Erfolg verspricht, das ist unser Weg, den wir den Chemikern abgeschaut haben, das ist der Weg der Chemie.

Meine Damen und Herren,
wir haben mit dieser Chemieformel zum demografischen Wandel ein Produkt entwickelt, von dem wir hoffen und es uns wünschen, dass es der Markt annimmt. Dieser Markt sind Sie, unsere Mitglieder, Arbeitgeber und Betriebsräte. Sie müssen damit zurecht kommen, dazu wollen wir heute mit dem allgemeinen politischen Teil der Tagung und morgen mit den Fach-

vorträgen zum Tarifvertrag und den Instrumenten, die die Chemieformel zum demografischen Wandel ausmachen, beitragen.

Zu diesem Zweck legen wir Ihnen auch die noch druckfrischen Gemeinsamen Erläuterungen von BAVC und IG BCE vor. Außerdem eine CD-ROM, die insbesondere Hinweise zur Demografieanalyse und viele nützliche Materialien für die betriebliche Praxis enthält.

Mit den Informationen aus dieser Veranstaltung, den vertiefenden Unterlagen, die wir für Sie entwickelt haben, und mit der Beratung durch die Verbände vor Ort, sollten Sie gut gerüstet sein, für die Umsetzung des Tarifvertrages und die erfolgreiche Gestaltung des demografischen Wandels in Ihren Unternehmen.

Vielen Dank!