

Sehr geehrter Herr Minister,
sehr geehrter Herr Dr. Caspers,
sehr geehrter Herr Dr. Schirmmacher,
verehrte Gäste,
meine Damen und Herren !

Ich möchte Sie alle sehr herzlich zu unserer Sozialpartner-
Fachtagung zum Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und
Demografie“ in Berlin begrüßen.

Wir tagen bewusst an der ersten Adresse unserer Hauptstadt,
am Pariser Platz, mitten im Herzen Berlins, wo Sie modernste
Architektur bewundern können. Wir meinen, dass das zu dem
modernen Tarifvertrag passt, den wir Ihnen im Rahmen dieser
Tagung vorstellen und erläutern wollen.

Unser Chemie-Tarifvertrag vom 16. April 2008 befasst sich mit
zwei zentralen Themen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer
gleichermaßen angehen und interessieren müssen:
Der Lebensarbeitszeit und dem demografischen Wandel.

Nach unserer gemeinsamen Auffassung – d. h BAVC und IG
BCE - macht eine **ganzheitliche Betrachtung der**

Lebensarbeitszeit, also der gesamten Beschäftigungskette von der Ausbildung über die eigentliche Beschäftigung als ausgebildeter Arbeitnehmer im Betrieb bis hin zum vorzeitigen oder regulären Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aus mehreren Gründen Sinn:

Für den **Arbeitgeber** ist die Kenntnis der Struktur seiner Beschäftigten nach Alter und Qualifikation von entscheidender Bedeutung für eine vorausschauende Personal- und Bildungsplanung. Er muss wissen, wie er den Personalstand durch Vorsorge = Ausbildung, Einsatz von geeigneten, ausgebildeten Fachkräften = Fort- und Weiterbildung und Ersatz von Abgängen infolge Erreichens der verschiedenen gesetzlichen Altersgrenzen steuern kann. Deshalb muss er alle Phasen des Arbeitslebens seiner Beschäftigten im Blick haben.

Für den **Arbeitnehmer** ist die individuelle Lebensplanung zunehmend von Bedeutung. Ihm geht es nicht nur um die eigene Beschäftigungsfähigkeit, die er durch Ausbildung und Fort- und Weiterbildung in Form des lebenslangen Lernens erwerben, erhalten und verbessern kann. Vielmehr spielen auch so zentrale Fragen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und die bestmögliche Vorsorge für das Alter eine wichtige Rolle. Auch

die alters- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit und die Förderung der eigenen Gesundheit sind wesentliche Faktoren für ein erfolgreiches, langes Arbeitsleben.

Die Bevölkerungsentwicklung der letzten Jahre wird in Deutschland und vielen anderen Industriestaaten, wie wir alle wissen, durch das Zusammenspiel zweier Tendenzen geprägt: Die Geburtenziffern gehen zurück und die Menschen leben länger. Wenn die Geburtenziffern unter die Sterbeziffern sinken, schrumpft die Bevölkerung, den Arbeitsmarkt und die Systeme der sozialen Sicherheit, vor allem die Kranken- und Rentenversicherung, besonders trifft.

Wie stellen wir uns darauf ein:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich die Auswirkungen dieses kurz- und mittelfristig nicht zu beeinflussenden Prozesses klar bewusst machen. Deshalb ist die zeitlich erste Maßnahme, die der Tarifvertrag vorsieht, eine Demografieanalyse. Erstmals wird sie in einer gesamten Branche obligatorisch vom Tarifvertrag vorgeschrieben. Die Tarifvertragsparteien selbst haben ausdrücklich erklärt, dass sie den demografischen Wandel in seinen Auswirkungen

für Unternehmen und Beschäftigte gestalten wollen, um daraus Chancen zu machen und Risiken minimieren zu können.

Für die Gestaltung haben BAVC und IG BCE die sogenannte **Chemieformel zum demografischen Wandel** entwickelt, die in der Präambel kurz zusammengefasst beschrieben wird. Zum besseren Verständnis dieser chemiespezifischen Vorgehensweise möchte ich auf folgende Zusammenhänge hinweisen:

Die Chemie-Sozialpartner haben sich nicht erst im Jahr 2008 mit den Herausforderungen des demografischen Wandels beschäftigt, sondern frühzeitig Analysen aus Wissenschaft und Politik aufgegriffen. So hat die **EU-Kommission** schon im Jahr 1994 in ihrem **Weißbuch zur Europäischen Sozialpolitik** erkannt, dass „die Globalisierung des Handels und der Produktion, die weitreichenden Folgen neuer Technologien für die Arbeitswelt, die Gesellschaft und den einzelnen Bürger, die Schwerpunktverlagerung der Alterspyramide nach oben (!) und die anhaltend hohen Arbeitslosenquoten zusammengenommen zu nie da gewesenen Belastungen für das wirtschaftliche und soziale Gefüge aller Mitgliedsstaaten“ geführt hat. Europa benötige ein Rezept zur Bewältigung dieses Wandels.

BAVC und IG BCE haben auf diese beschriebenen Herausforderungen mit einer beachtlichen Flexibilisierung ihrer Tarifverträge reagiert und insbesondere die Themen zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge (1998, erweitert 2002 und 2005) und Qualifizierung (2003) aufgegriffen, aber auch Tarifoptionen zur erfolgsabhängigen Gestaltung der Jahresleistung (2002) und zur Einführung von Langzeitkonten (2003) geschaffen.

Seit 2005 haben die Chemie-Sozialpartner sich intensiver mit den Auswirkungen des demografischen Wandels beschäftigt. Im Rahmen einer großen Sozialpartner-Fachtagung haben sie gemeinsame Empfehlungen für die Unternehmen und Arbeitnehmervertreter vorgestellt. Diese beiderseitige Annäherung an ein schwieriges Thema mit Augenmaß hat wesentlich zur Versachlichung der betrieblichen Diskussion und zur sorgfältigen Vorbereitung auf diesen Tarifvertrag beigetragen. Prägende äußere Anlässe waren auch die gesetzgeberischen Entscheidungen zum Umsteuern in der Altersteilzeitfrage und zur gesetzlichen Rente mit 67, die mit der bisherigen Frühverrentungspraxis und dem Wunsch vieler Arbeitnehmer nach flexiblen Übergängen in den Ruhestand einerseits und den sich immer stärker abzeichnenden Engpässen und zukünftig befürchteten Mangel auf dem

Fachkräftearbeitsmarkt andererseits in Einklang gebracht werden mussten.

Daher verstehen beide Tarifvertragsparteien den Abschluss dieses in vieler Hinsicht neuartigen Tarifvertrages zum einen als logische Zusammenfassung und Komplettierung ihrer bisherigen tarifpolitischen Arbeit und zum anderen als Signal an ihre Mitglieder zum gemeinsamen Umdenken und Umsteuern in der Personal- und Sozialpolitik. In Zukunft wird es in den Unternehmen und Betrieben der chemischen Industrie darum gehen müssen, mehr Anreize für ein längeres Arbeitsleben zu geben.

Das demografische Risiko ist je nach Region unterschiedlich, wobei die Alterung der Bevölkerung eine globale und die Schrumpfung eine lokale Erscheinung darstellt. Schon in wenigen Jahren kann eine Personalüberhangsituation in eine Personalmangelsituation umschlagen. Deshalb hat das Thema demografischer Wandel für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und somit auch für ihre Personalarbeit eine herausragende strategische Bedeutung.

Die Erfüllung des tarifpolitischen Auftrages, flexible, maßgeschneiderte Lösungen für die Betriebe zu finden, die von

allen mitgetragen und verstanden werden können, wird aus Sicht der Tarifvertragsparteien durch die Schaffung eines betrieblichen Demografiefonds unterstützt, der eine Auswahl von Instrumenten zur gezielten betrieblichen Umsetzung ermöglichen soll. Neben bereits etablierten Instrumenten wie der Altersteilzeit und der tariflichen Altersvorsorge werden die Langzeitkonten, die bisher nur in wenigen Unternehmen eingeführt sind, durch die chemietypische Konstruktion der Auffangregelung und ein Standardmodell für kleine und mittlere Unternehmen in der Verbreitung gefördert. Völlig neu in der deutschen Tariflandschaft ist das Angebot einer kollektiven **Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie**, die das Risiko der Invalidität während des Arbeitslebens absichern helfen soll und insbesondere für die Jahrgänge ab 1962 eine Lücke schließt, die der Gesetzgeber durch eine Änderung des Erwerbsminderungsrentenrechts aufgerissen hat.

Die **Chemieformel** zum demografischen Wandel wird uns nicht nur heute und morgen begleiten, sondern kann – wenn wir alle uns weiter darum bemühen – zu einer **Erfolgsformel** für unsere Wirtschaft und Gesellschaft werden.

Lassen Sie mich eines noch erwähnen, bevor ich das Wort an den stellvertretenden Vorsitzenden der IG BCE, Herrn Freese,

übergebe: Die Kommentierung des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Öffentlichkeit hat uns, das will ich nicht verhehlen, mit Stolz erfüllt. Wir haben es schwarz auf weiß: Wir sind auf dem richtigen Weg.

Wir wissen aber auch: Wir sind auf diesem langen Weg erst einen ersten Schritt gegangen mit der Einigung auf diesen Tarifvertrag. Gehen wir den Weg nicht konsequent weiter, ist das alles nichts wert. Der Weg ist nicht ohne Hindernisse, er wird uns allen einiges abverlangen. Aber wir sind uns darüber einig, dass wir ihn gemeinsam bewältigen können mit der neuen Chemieformel zum demografischen Wandel. Der Startschuss für die betriebliche Umsetzung fällt heute.

Herzlichen Dank!