

Horan Lee: Demografie Tarifverträge: Sozialpartnerschaftlich altern?!

In der Chemischen Industrie wurde im Jahr 2008 der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (DemTV) als erster branchenweiter Flächentarifvertrag abgeschlossen, der sich dezidiert der Problematik des demografischen Wandels bzw. den damit verbundenen Herausforderungen annimmt. Im folgenden Beitrag sollen die einzelnen Regelungsinhalte des DemTV kurz beschrieben und die bisherigen Resultate im Rahmen dessen betrieblicher Umsetzung skizziert werden. Vor dem Hintergrund der Problem- und Zielstellungen, die dieser sozialpartnerschaftlichen Tarifinitiative zugrunde liegen, werden daraufhin einige (implizite) Annahmen der Tarifvertragsparteien kritisch beleuchtet, um abschließend zu diskutieren, inwiefern sich der DemTV zur Bewältigung der deklamierten demografischen Herausforderungen in der Praxis als wirkungsvoll und in der Fläche tragfähig erweist oder erweisen könnte.

Struktur und Inhalt der Regelungsmaterie im DemTV

Die insgesamt zwölf inhaltlich relevanten Paragraphen des DemTV können grob in zwei Teile unterschieden werden. Während 1.) die §§ 2 bis 6 qualitative Regulierungsthemen adressieren, die mit einer Ausnahme rahmengebende Orientierungs- bzw. Handlungsempfehlungen für die Betriebsparteien enthalten, kennzeichnet 2.) die §§ 7 bis 13 dagegen ein verpflichtender Charakter, da zwar zwischen verschiedenen Umsetzungsoptionen durch freiwillige Betriebsvereinbarung gewählt werden kann, aber falls bis zu einem festgelegten Stichtag keine Einigung erzielt wird, eine tarifvertraglich zwingende Auffangregelung zur Anwendung kommt.

Zu 1.) Nach §2 des DemTV ist in den Unternehmen eine Demografieanalyse bis Ende des Jahres 2009 verbindlich durchzuführen, welche Aufschluss über den Ist-Zustand der Altersstruktur in der Belegschaft gibt, unter Berücksichtigung gegebener Qualifikations- und Funktionsstrukturen. Empfohlen wird dabei eine differenzierte Datenerhebung, die verschiedene Analyseebenen (Standorte, Bereiche, Abteilungen etc.) unterscheidet. Eine Verstetigung dieser Maßnahme „soll in Abstimmung zwischen den Betriebsparteien vorgenommen werden.“ (DemTV, S. 3)

Der §3 zielt auf Handlungsfelder und Maßnahmen, die aus gemeinsamen Beratungen der Betriebsparteien zu den Ergebnissen der Demografieanalyse erwachsen sollen. Exemplarisch aufgezählt wird die Informierung der Belegschaft über die demografische Betriebssituation, die Implementierung alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung und -organisation, die Einführung alterssensibler Arbeitszeitmodelle, betriebliche und verhaltensorientierte Gesundheitsförderung, kontinuierliche berufliche Qualifizierung, Gewährleistung des Transfers von Erfahrungen und Wissen, Instrumente zur Nachwuchssicherung und Erhöhung der Beschäftigtenbindung an das Unternehmen und personalpolitische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im §4 wird die Arbeitsorganisation angesprochen, welche nach Maßgabe wissenschaftlich geprüfter ergonomischer Erkenntnisse so gestaltet werden sollte, dass in den Arbeitsverfahren und -abläufen die Gesundheit der Beschäftigten nicht nur geschützt, sondern mit Blick auf eine längere Lebensarbeitszeit

02-14: Bildung mit Tarifvertrag

von: Dr. Horan Lee (Universität TU München) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

auch gefördert werden soll. Insbesondere in der Schichtarbeit sollten Einsatzpläne alternsgerechte Gesichtspunkte berücksichtigen. Darüber hinaus werden die Betriebsparteien dazu angehalten, betriebliche Arbeitszeitmodelle umfassend auf eine alterns- und belastungsgerechte Arbeitszeitgestaltung auszurichten. Die Gestaltungsempfehlungen verweisen dabei jeweils ausdrücklich auf die Notwendigkeit, arbeitsorganisatorische Lösungen der Alternsproblematik unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Besonderheiten ‚unternehmensindividuell‘ zu modulieren.

Der §5 Betriebliche Gesundheitsförderung formuliert verschiedene Ansatzpunkte für ein demografieorientiertes Gesundheitsmanagement nochmal etwas differenzierter aus. So verweist der Vertragstext zunächst auf die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die Pflicht der Betriebsparteien auf deren Einhaltung zu achten. Weiterhin wird empfohlen, gezielt das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu stärken. Während Unternehmen durch Verhältnisprävention ihrerseits zwar Rahmenbedingungen für eine gesundheitsschützende und -förderliche Arbeitsumgebung setzen könnten, seien aber die Einflussmöglichkeiten auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten auf anregende oder unterstützende Maßnahmen wie Sport- oder Beratungsangebote beschränkt. Diese könnten bzw. sollten je nach Möglichkeit auch in Kooperation mit externen Organisationen wie Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften angeboten werden. Eine weitere Empfehlung verweist auf die Möglichkeit, durch betriebliches Eingliederungsmanagement frühzeitig auf die Wiederaufnahme von arbeitsunfähigen Beschäftigten hinzuwirken. Abschließend zu diesem Paragraphen werden die Betriebsparteien auf die Option hingewiesen, vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit gemeinsam zu erörtern.

Der §6 betrifft das Thema Qualifizierung und besteht aus der weitgehend unverändert übernommenen Fassung des bereits im Jahre 2004 abgeschlossenen ‚Tarifvertrags zur Qualifizierung‘. Nach einem vorangestellten Absatz über dessen ‚Grundsätze‘, nämlich dass tarifliche Qualifizierung als Angebot an die Betriebsparteien begriffen wird, eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen, wird im zweiten Punkt definiert, was unter ‚tariflicher Qualifizierung‘ gefasst wird. Darunter können alle Formen der betriebsbezogenen und individuell beruflichen Fort- und Weiterbildung fallen, unabhängig von Lernorten oder -methoden. Arbeitsplatzbezogene Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung werden jedoch explizit ausgeschlossen. Im Punkt ‚Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen‘ werden verschiedene Instrumente und Regelungsaspekte aufgezählt, die eine Betriebsvereinbarung zur tariflichen Qualifizierung enthalten könnte bzw. sollte. Dazu gehört z.B. die Berücksichtigung der Belange besonderer Arbeitnehmer-Gruppen, wie ältere ArbeitnehmerInnen, Beschäftigte in Wechselschicht oder nach und während der Elternzeit. Die Betriebsparteien werden außerdem dazu angehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.

Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers soll dabei in der Regel in Zeit erbracht werden, z.B. über ein Langzeitkonto. Komme es zu keiner Einigung über die Finanzierung einer tariflichen Qualifizierungsmaßnahme, so können ArbeitnehmerInnen allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, wenn dazu entsprechend nutzbare Zeitguthaben verwendet werden. Die Terminierung der Freistellung erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange. In einem Absatz zur ‚Qualifizierungsberatung‘ legen die Tarifvertragsparteien fest, ein Beratungsangebot zur tariflichen Qualifizierung unter Einbeziehung der Weiterbildungs-Stiftung (WBS), die inzwischen in die

02-14: Bildung mit Tarifvertrag

von: Dr. Horan Lee (Universität TU München) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) umgewandelt worden ist, aufzubauen. Der Qualifizierungsteil im DemTV wird mit dem Hinweis abgeschlossen, dass bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen davon unberührt bleiben.

Zu 2.) Mit §7 zum Demografiefonds wird (erstmalig für das Jahr 2010) ein jährlicher Beitrag in Höhe von 300 Euro pro TarifarbeitnehmerIn festgesetzt, der von Arbeitgeberseite zu leisten ist. Ab dem 01.01.2011 wird dieser Demografiebetrag entsprechend der jeweiligen Tarifierhöhung jährlich prozentual angepasst. Die möglichen Verwendungszwecke des Demografiefonds sind Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung sowie Altersvorsorge und müssen qua freiwilliger Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Wird bis zum 31.12.2009 keine Einigung zur Verwendung der Demografiebeträge erzielt, müssen diese in Betrieben mit bis zu 200 ArbeitnehmerInnen zur tariflichen Altersvorsorge und in Betrieben ab 201 ArbeitnehmerInnen im Rahmen von Langzeitkonten aufgewendet werden. Für Betriebe ohne Betriebsrat wird zudem die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung festgelegt. Genauer erläutert werden die verschiedenen Verwendungszwecke des Demografiefonds in den folgenden Paragraphen.

Nach §8 können Langzeitkonten eingerichtet werden, die u.a. folgende Grundsätze berücksichtigen sollten: Der Verteilzeitraum beträgt mindestens zwölf Monate, ohne die Möglichkeit einer unterjährigen Entnahme auszuschließen und es bestehen Regelungen zur Insolvenzversicherung. Freistellungsmöglichkeiten müssen geregelt werden, wobei das Arbeitsentgelt für entsprechende Zeiten um bis zu 25 % abweichen kann. Als mögliche Nutzungszwecke bei der Entnahme von Guthaben aus Langzeitkonten werden Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente, Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten genannt. Speziell für kleine und mittlere Unternehmen bieten die Tarifvertragsparteien ein Standardmodell für Langzeitkonten an.

Der §9 zur Altersteilzeit gilt für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 01.01.2010 beginnen. Voraussetzung ist zudem ein Mindestalter von 60 Jahren und die Höchstdauer der Teilzeitbeschäftigung von bis zu sechs Jahren. Die ‚Belastungsgrenze‘ für Unternehmen liegt bei 5 % der Beschäftigten, die eine Altersteilzeitregelung in Anspruch nehmen. Die Arbeitszeit wird in der Regel um die Hälfte der durchschnittlich in den letzten 24 Monaten geleisteten Arbeitszeit reduziert, abweichende Modelle z.B. in Kombination mit Regelungen zum vorzeitigen Ruhestand können im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen aber auch vereinbart werden. Dazu enthält der Abschnitt zur Altersteilzeit noch detaillierte Ausführungen zu den Themen ‚Tätigkeit und Eingruppierung‘, ‚Vergütung‘, ‚Aufstockungszahlung‘, ‚Beiträge zur Rentenversicherung‘, ‚Mehrarbeitsverbot‘, ‚Nebenbeschäftigungsverbot‘, ‚Urlaub‘ und zum ‚Ende des Arbeitsteilzeitverhältnisses‘.

Im §10 zur Teilrente wird lediglich auf die gesetzlichen Regelungen nach §42 SGB VI hingewiesen.

Der §11 regelt die Verwendungsmöglichkeit des Demografiefonds im Rahmen einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUC). Hierbei kann auf ein bereits bestehendes Modell im Rahmen des ChemiePensionsfonds zurückgegriffen werden. Der vereinbarte Spezialtarif gilt unabhängig von Geschlecht oder Berufsgruppe und wird ohne Gesundheitsprüfung für alle TarifarbeitnehmerInnen eines Betriebs abgeschlossen.

Der §12 Tarifliche Altersvorsorge verweist auf §16 im bereits bestehenden Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) bzw. §15 TEA (Ost).

In §13 wird die Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien in Aussicht gestellt, welche durch den Aufbau eines entsprechenden Beratungsangebots gewährleistet werden soll.

Der DemTV in der Umsetzung

Im Auftrag der Tarifvertragsparteien hat deren paritätisch getragene Stiftung CSSA im Oktober 2010 eine Umfrage mit insgesamt 360 teilnehmenden Personalverantwortlichen und Betriebsräten zu „Maßnahmen und Trends auf dem Weg zu einer demografiefesten Personalarbeit in der chemischen Industrie“ durchgeführt, die unter anderem auch Aussagen zum Stand der Umsetzung des DemTV zulässt. Im Folgenden werden auszugsweise einige markante Ergebnisse dieser Befragung dargestellt und (auch unter Bezugnahme auf eine 2010 veröffentlichte INQA-Studie^[1]) kommentiert.

Entsprechend der Verbindlichkeit der bis 31.12.2009 durchzuführenden Demografie-Analysen konstatiert der CSSA-Bericht hierzu eine flächendeckende Durchführung. Detaillierte Zahlenangaben fehlen diesbezüglich allerdings, ebenso wie Angaben darüber, ob oder in wie vielen Fällen Analysemaßnahmen erzwungen werden mussten. Die Ergebnisse der INQA-Studie, nach der zum Befragungszeitpunkt November 2009 72 % der tarifgebundenen Betriebe eine Altersstrukturanalyse durchgeführt hatten, deutet einerseits darauf hin, dass die verbindliche Zielmarke in diesem Punkt – wohl auch aufgrund der Finanzkrise 2008/2009 – keineswegs von allen betroffenen Unternehmen erreicht wurde.

Andererseits kann vor allem im Vergleich zu anderen Branchen von einem außerordentlich hohen Durchdringungsgrad gesprochen werden. Als maßgeblicher tarifpolitischer Impuls konnte die (zwingende) Vorgabe von Demografie-Analysen die Sensibilität gegenüber dem Thema Demografie deutlich erhöhen, es damit auf die betriebspolitische Agenda setzen und hat so nicht selten zur Aufdeckung personalwirtschaftlicher Missstände oder Fehlprognosen beigetragen.

Nach den ergriffenen Maßnahmen gegen einen drohenden Fachkräftemangel befragt, geben in der CSSA-Umfrage 86,4 % der Unternehmen an, das Ausbildungsplatzangebot zu erhalten oder zu erhöhen, gut die Hälfte betreibt eine ‚Nachfolgeplanung‘ und jeweils etwas mehr als ein Viertel nennt die ‚Gründung von Demografie-Arbeitskreisen‘, ‚Talentmanagement‘ und ‚Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte‘. Schwerpunktmäßig zeigt sich also eine Präferenz für Strategien der Nachwuchssicherung bzw. der altersstrukturellen ‚Verjüngung‘ der Belegschaften, gegenüber der Schaffung von Bedingungen alternsgerechter Beschäftigung.

Direkt danach befragt, werden jedoch auch eine beachtliche Anzahl arbeitsorganisatorischer und arbeitszeitbezogener Maßnahmen genannt. So bestehen in 61,4 % der Betriebe ‚ergonomisch optimierte Arbeitsplätze‘ und in knapp der Hälfte der Unternehmen werden altersbedingte Unterschiede im Leistungsvermögen berücksichtigt. In 27,2 % der Betriebe wurden alternsgerechte Arbeitszeitmodelle eingerichtet und bei immer noch knapp einem Fünftel gibt es ‚Job-Rotation‘ und ‚selbstbestimmte Kurzpausen‘. Zu den betrieblichen Instrumenten zur Gesundheitsförderung befragt, gaben mit 71,3 % relativ viele den ‚Gesundheitscheck‘ an und noch knapp die Hälfte kann ‚Programme zur

02-14: Bildung mit Tarifvertrag

von: Dr. Horan Lee (Universität TU München) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Bewegungsförderung‘ vorweisen. Etwas weniger aber nicht unerheblich verbreitet sind zudem Angebote zur ‚Suchtprävention‘ (37,6 %), der ‚Ernährungsberatung‘ (30,9 %) und ‚Programme zur Stressbewältigung‘ (19,1 %).

Angesprochen auf den im DemTV festgeschriebenen Aufbau von Unterstützungsstrukturen durch die Chemie-Sozialpartner, zeigt sich ein relativ stark ausgeprägter Wunsch nach Beratung und Support bei den Befragten, der von den Themenbereichen ‚Personalgewinnung/Nachwuchssicherung‘ (45,5%) über ‚Betriebliche Gesundheitsförderung‘ (51,2 %) und ‚Personalentwicklung/Qualifizierung‘ (54,5 %) bis zu ‚Arbeitsorganisation/Arbeitszeitgestaltung‘ (65,2 %) reicht.

Bei der Frage, in welcher Form die Beiträge zum Demografiefonds in den Betrieben verwendet werden, kommt die CSSA-Studie zu folgender Verteilung: Mit 62,2 % wird die Option ‚Tarifliche Altersvorsorge‘ mit großem Abstand am häufigsten umgesetzt. Die Einführung von ‚Langzeitkonten‘ folgt mit 28,7 %. In etwa jedem zehnten Unternehmen kommen im Rahmen des DemTV die Instrumente ‚BUC‘ (11,4 %) und ‚Altersteilzeit‘ (9,7 %) zur Anwendung. Der Verwendungszweck ‚Teilzeit‘ (2,6 %) spielt dagegen nur eine marginale Rolle.

Sozialpartnerschaftlich altern!?

Gemäß der chemietypisch sozialpartnerschaftlich geprägten Tarifpolitik von IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) beruht der DemTV nicht nur auf einer gemeinsamen Problemdiagnose, sondern legt auch eine gemeinsam vertretene Stoßrichtung bzw. Zielperspektive fest, wie in der Präambel des Tarifwerks erkennbar wird:

„Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer. Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. (...) Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen.“ (DemTV 2008, S. 2)

Die demografische Entwicklung in Deutschland und damit verbundene Trendaussagen zu verschiedenen Veränderungen von Bevölkerungsvolumen und -struktur sind heute relativ gut statistisch-wissenschaftlich erfass- und belegbar. Bei genauerer Betrachtung stellen sich jedoch viele Prognosen nicht so eindeutig und unverrückbar dar, wie sie oftmals vereinfachend vermittelt werden. Diverse schwer kalkulierbare Variablen der Bevölkerungsentwicklung wie Migration und Geburten- bzw. Sterblichkeitsrate in Kombination mit kaum vorhersehbaren Parametern der Arbeitsmarktstruktur (Bildungs- oder Professionalisierungstendenzen, konjunkturelle Entwicklungen etc.) lassen nur bedingt gesicherte Aussagen über den Alters- und Wissensstand der zukünftigen Erwerbstätigen und -willigen zu.

Entsprechend vorsichtig sollten deshalb auch Lösungsvorschläge bewertet werden, die vor dem

Begründungshorizont einer angeblich unvermeidlichen demografischen Entwicklung quasi als alternativlos dargestellt werden. Wenn im Folgendem darum hinter einige (teilweise nur implizite) Prämissen der Tarifeinigung zumindest Fragezeichen gesetzt werden, soll keineswegs deren Sinnträchtigkeit im Ganzen bezweifelt werden; in Frage gestellt werden soll lediglich die im DemTV hinterlegte Wahrnehmung, Definition und Interpretation des Demografiethemas als dessen einzig denkbare Problemauslegung – verbunden mit der These, dass aus einem entsprechend verschobenem Blickwinkel bzw. mit anderen Schwerpunktsetzungen auch alternative tarifpolitische Konsequenzen ableitbar sind.

Annahme 1: Wir werden immer älter?

Über die meisten (durchaus heterogenen) Ergebnisse der Demografie-Forschung hinweg zeigt sich die (Netto-)Migration nach Deutschland als ein ernstzunehmender Faktor, der mögliche Engpässe des Arbeitskraftangebots zumindest deutlich mildern könnte. Neben dem Zuzug von Jüngeren stellt auch die weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ein Momentum dar, das die düsteren Prognosen zur demografischen Entwicklungsdynamik positiver stimmen dürfte, als es derzeit meist der Fall ist. Auch wenn dabei branchenspezifische Besonderheiten als wahrscheinlich anzunehmen sind und deshalb entsprechende Unterschiede berücksichtigt werden müssen, zeichnet sich vor diesem Hintergrund in der Aussage ‚Wir werden immer älter‘ eine kleine Akzentverschiebung ab: Weniger unser Alter, sondern mehr noch das Wir verändert sich strukturell – und wird verschiedener. Zukünftige Belegschaften könnten also möglicherweise nicht einfach nur ‚zu alt‘, sondern wesentlich bunter und vielfältiger in ihrer ethnischen, kulturellen, geschlechts- und altersspezifischen Zusammensetzung sein.

Daraus ergeben sich insbesondere Herausforderungen an die Integrationskraft der Gesellschaft im Ganzen, aber auch der einzelnen Unternehmen, sowie an den gesellschafts- und betriebspolitischen Umgang mit Verschiedenheit (Diversity). Entsprechende soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sind (in Grenzen) politisch gestaltbar – eine Gestaltungsperspektive der Vielfalt, die dem DemTV aufgrund seiner einseitigen ‚Veraltungs-Prämisse‘ jedoch weitgehend fehlt.

Annahme 2: Deutschland droht ein Fachkräftemangel?

Die Rede von den demografischen Herausforderungen in Deutschland wird häufig eng mit der These vom drohenden Fachkräftemangel verknüpft. Das wirkt auf den ersten Blick nicht nur plausibel (weniger Arbeitskräfte bedeuten auch weniger Fachkräfte), es klingt gerade auch in den Ohren von ArbeitgeberInnen bedrohlicher (traditionell wird der Erfolg der deutschen Wirtschaft mit der ‚Wertarbeit‘ durch gut ausgebildete Fachkräfte begründet). Allerdings wird in jüngeren Studien und von verschiedenen Arbeitsmarktexperten nicht nur das Ausmaß sondern teilweise sogar die Existenz einer künftigen Fachkräftelücke bezweifelt. Zudem sind verschiedene Sektoren oder Berufe sehr unterschiedlich stark betroffen. Als schlagender Beweis, dass zumindest momentan noch von keinem ungedeckten Fachkräftebedarf ausgegangen werden kann, gelten gut ausgebildete Ingenieure auf verzweifelter Stellensuche und kaum oder nur gering steigende Entgeltangebote seitens der Unternehmen.

Genau an dieser Stelle wird auch eine gewisse (interessenpolitische) Inkonsistenz in der Anlage des

DemTV offenbar. Denn ein geringeres Arbeitskräfteangebot bedeutet im Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit eher einen Vorteil für die Arbeitnehmerseite, während auf Arbeitgeberseite eine klare Präferenz dafür besteht „aus einem Heer gut Ausgebildeter wählen (zu) können“ (Bosbach, zit. in der SZ vom 10.10.14)[2] Gerade Gewerkschaften wissen als Vertreter von kollektiven Arbeitnehmerinteressen: je geringer das Angebot an begehrten Arbeitskräften, desto bessere Bedingungen können für diese ausgehandelt werden. Die Knappheit auf dem Arbeitsmarkt stärkt also die Gewerkschaftsmacht, insofern wäre ein Fachkräftemangel für die IG BCE nicht nur negativ zu bewerten.

Dieser offensichtliche Interessenkonflikt wird jedoch zugedeckt durch die Gemeinsamkeitsrhetorik ostentativer Einigkeit im sozialpartnerschaftlichen Tarifwerk des DemTV – mit allen Vor- und Nachteilen einer solchen Konstruktion. So kann die harmonische Reibungslosigkeit der Tarifeinigung auf der Verbandsebene zwar einerseits die Funktionsfähigkeit der bestehenden Sozialpartnerschaft bestätigen (und dies als Signal in die Betriebe hinein wirken), andererseits aber möglicherweise Umsetzungsschwierigkeiten des DemTV in der betriebspolitischen Praxis mit sich bringen, wenn dort potentiell konflikträchtige, überbetrieblich aber nur scheinbar geregelte Aspekte des Demografiethemas zwischen den Betriebsparteien (wieder) auftauchen. Ähnliche Konsequenzen zeigen sich auch schon in der bisher wenig überzeugenden Umsetzung des in den DemTV integrierten ‚Tarifvertrags zur Qualifizierung‘.[3]

Annahme 3: Ältere Beschäftigte sind weniger leistungsfähig?

Als empirisch weder be- noch widerlegbare Hintergrundannahme in der Debatte um demografische Herausforderungen in der Arbeitswelt kann die nur selten hinterfragte These gelten, jüngere Beschäftigte seien gegenüber ihren älteren KollegInnen in der Regel nicht nur leistungsbereiter, lernfähiger und flexibler, sondern auch effektiv produktiver und damit insgesamt gewinnbringender für das Unternehmen. Dieser Generalverdacht lässt sich tendenziell auch im DemTV erkennen – sowohl im Vertragstext selbst als auch in der Umsetzungsrealität. Der Forderung nicht nur nach altersgerechter, sondern auch nach alternsgerechter Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung fällt im Grundsatz und in der Ausführung relativ einseitig zu Gunsten ersterer aus. Um einer ‚Überalterung‘ der Belegschaft vorzubeugen müssten neben Instrumenten der frühzeitigen Nachwuchssicherung v.a. flexible Vorruhestandsmodelle entwickelt und implementiert werden.

Genau darauf bezieht sich der verpflichtende Teil des DemTV und entsprechend tendieren die tatsächlich realisierten Verwendungszwecke der Demografiefondsbeträge in diese Richtung. Einer gegensätzlichen Logik folgen dagegen eher die freiwilligen Bestandteile des DemTV, die eine spezielle Abstimmung der Arbeitsprozesse und deren Rahmenbedingungen auf die besonderen (sich in der Berufsbiographie verändernden) Bedürfnisse alternder und älterer ArbeitnehmerInnen vorsehen.[4] Der prinzipielle Unterschied, vielleicht sogar Widerspruch in der Antwort auf demografische Herausforderungen, entweder personalwirtschaftlich auf eine möglichst junge Belegschaft hinzuwirken, oder sich arbeitsorganisatorisch auf eine im Durchschnitt zunehmend ältere Arbeitnehmerschaft einzustellen, wird weder im Vertragstext des DemTV thematisiert noch zeichnet sich eine diesbezüglich reflektierte Umsetzungspraxis ab.

Wie sowohl der Abschlussbericht der INQA-Studie als auch der langjährige Tarif- und

02-14: Bildung mit Tarifvertrag

von: Dr. Horan Lee (Universität TU München) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Demografieexperte der IG BCE Martin Weiss konstatieren, ist derzeit zu befürchten, dass Unternehmen im Rahmen ‚demografiefester‘ Strategien eher und zu einseitig versuchen, ihr Personal mittel- und langfristig einer ‚Verjüngungskur‘ zu unterziehen, als umfassend die speziellen Bedürfnisse, ebenso wie die besonderen Vorzüge älterer ArbeitnehmerInnen in die Arbeitsgestaltung mit einzubeziehen.

Im hier zu ziehenden, aber nicht als abschließend zu verstehenden Fazit soll keinesfalls der Eindruck erweckt werden, der DemTV sei in seiner jetzigen Form überflüssig oder gänzlich ohne Wirkung geblieben. Wie die angeführten Studien belegen können, hat sich die Aufmerksamkeit der Betriebsparteien gegenüber dem Demografiethema sichtlich erhöht und nicht selten konnte ein entscheidender Impuls für konkrete Maßnahmen gesetzt werden. Wenn mit den hier skizzierten drei kritischen Perspektiven auf den DemTV dennoch einige Denkanstöße gegeben werden, dann mit dem ausdrücklich konstruktiven Ziel, die tarifvertragliche Regulierung demografiebezogener Fragestellungen weiter zu verbessern. Dazu beitragen könnte demnach eine differenzierte, reflektierte und v.a. interessenpolitisch (auf)geklärte Diagnose des ‚Demografieproblems‘ sowie die ‚konfliktpartnerschaftliche‘ Festlegung von betriebspolitisch belastbaren Grundsätzen, welche die Förderung alters- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung nicht einfach gleichsetzt, aber gleichberechtigt berücksichtigt.

[1] Freidank, J.; Grabbe, J.; Tullius, K.; Schroeder, W.; Kädler, J. (2010): „Altersdifferenzierte Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“

[2] Schrein, Kevin: „Die Mär vom Mangel“, Süddeutsche Zeitung vom 10.10.14, S.13

[3] Vgl. Lee, Horan (2012): Kapital – Weiterbildung – Arbeit. Der „Tarifvertrag zur Qualifizierung“ in der chemischen Industrie als Beispiel der arbeitspolitischen Regulierung von Weiterbildung. Berlin, edition sigma

[4] Wenn es gelingt, die Arbeitsbedingungen den späteren Phasen des Arbeitslebens besser anzupassen, kann die ohnehin fragwürdige Vermutung einer generell höheren Leistungsfähigkeit von jüngeren Beschäftigten wohl noch stärker in Zweifel gezogen werden.