



Kurzfassung der Vorträge

Referent: Dr. Jochen Wilkens, Arbeitgeberverband ChemieNord

Titel: Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ – ein Beispiel für altersgerechtes Arbeiten

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen 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. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten. Im Rahmen des gesamten Arbeitslebens des Arbeitnehmers soll dies durch verschiedene Instrumente ermöglicht werden.

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten. Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen.

Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.