



chemie nord

Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie  
in Norddeutschland e.V.



## Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

RA Claus Clementsen

6. Februar 2009

© 2008 - Alle Rechte vorbehalten. [www.chemienord.de](http://www.chemienord.de)



## Präambel

### Auswirkungen des demografischen Wandels gestalten

- Nachhaltige u. vorausschauende Personalpolitik ermöglichen
- Anreize für längere Beschäftigung setzen

#### Chemie-Formel zum demografischen Wandel:

- Demografieanalyse
- Alters- und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung
- Qualifizierung
- (Eigen-)Vorsorge/Nutzung von Instrumenten für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- u. Ruhestandsphase



## Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

### Präambel

### § 1 Geltungsbereich

### § 2 Demografieanalyse

### § 3 Handlungsfelder und Maßnahmen

### § 4 Arbeitsorganisation

### § 5 Betriebliche Gesundheitsförderung

### § 6 Qualifizierung

### § 7 Demografiefonds

(Verwendungsmodule §§ 8-12: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), Tarifliche Altersvorsorge)

### § 13 Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien

### § 14 Schlussbestimmungen



## § 2 Demografieanalyse

### Durchführen einer Demografieanalyse laut Tarifvertrag (1/2)

- Die demografiebedingten Herausforderungen können für die Unternehmen unterschiedlich sein.
- **Ist-Analyse der Altersstruktur** im Unternehmen...
- ... unter Berücksichtigung der **Qualifikations- und Funktionsstruktur**
- Klärung der **personalpolitischen Ausgangssituation**
- Je nach Unternehmensgröße **verschiedene Betrachtungsebenen** (z. B. Standorte, Unternehmens- oder Funktionsbereiche, Abteilungen usw.)



## § 2 Demografieanalyse

### Durchführen einer Demografieanalyse laut Tarifvertrag (2/2)

- Bis spätestens 31.12.2009 zu erstellen
- Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- „Befreiung“, sofern bereits entsprechende Analyse vorliegt
- Fortschreibung der Analyse in Abstimmung der Betriebsparteien



## § 3 Handlungsfelder und Maßnahmen

Arbeitgeber berät mit Betriebsrat möglichen Handlungsbedarf und Maßnahmen. Dazu können insbesondere gehören:

- Information der Arbeitnehmer
- Alters- u. altersgerechte Arbeitsgestaltung u. -organisation
- Altersgerechte Arbeitszeitflexibilität (= betriebl. Zeitmodelle)
- Betriebliche Gesundheitsförderung und gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten
- Kontinuierliche berufliche Qualifizierung fördern und fordern
- Erfahrungs- und Wissenstransfer im Unternehmen
- Nachwuchssicherung, Mitarbeiterbindung und Ausgebildete
- Familienbewusste Personalpolitik, Beruf und Familie



## § 4 Arbeitsorganisation

### Rahmenbedingungen für eine verlängerte Arbeitszeit schaffen

Gestaltung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen:

- Berücksichtigung der betriebsbedingten Besonderheiten,
  - unter Anwendung der einschlägigen Schutzgesetze,
  - nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.
  - Beachtung alters- und altersgerechter Aspekte
    - Schichtplangestaltung
    - Entwicklung von Arbeitszeitmodellen
- (belastungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen)



## § 5 Betriebliche Gesundheitsförderung

### Ergänzung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Durch gezielte betriebliche Maßnahmen
- Hilfestellung zur Schärfung des Gesundheitsbewusstseins des Arbeitnehmers
- Stärkung des eigenverantwortlichen Umgangs mit der Gesundheit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Maßnahmen der Verhältnisprävention (Arbeitsumgebung und -ablauf) ergänzen durch Maßnahmen der Verhaltensprävention (Hilfestellung zur Änderung von Gewohnheiten, Einstellungen und Handlungsweisen des einzelnen Arbeitnehmers in Bezug auf die eigene Gesundheit).





## § 6 Qualifizierung

Integration des bestehenden Tarifvertrages  
Qualifizierung ohne inhaltliche Änderungen

I. Grundsätze

II. Tarifliche Qualifizierung

Option  
Qualifizierung

III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

IV. Qualifizierungsberatung

V. Bestehende Vorschriften



## § 7 Demografiefonds

### Dotierung und Verwendung

300 € Demografiebetrag pro Tarifarbeitnehmer und pro Kalenderjahr durch den AG, erstmals ab 01.01.2010, 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 u. Verwendung für Freistellung vor Altersrente



## § 8 Langzeitkonten

### Übernahme und Ergänzung von § 2 b MTV

- Nutzung des Demografiebeitrages für Langzeitkonten
- **Neu:** Erwähnung der Nutzungszwecke Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten
- **Neu:** TVP entwickeln in Abstimmung mit ausgewählten Anbietern ein LZK-Standardmodell, insbesondere für KMU
- Übernahme der bisherigen gemeinsamen Auslegungen und Interpretationen zu § 2 b MTV
- Übereinkunft, dass TVP das Gesetzgebungsverfahren „kritisch“ begleiten werden



## § 8 Langzeitkonten

### Partner der Tarifvertragsparteien

→ Von den Tarifvertragsparteien empfohlene Dienstleister:



- Einfache Handhabbarkeit bei der Einführung → Support, z.B. Flyer, Workshops, Mitarbeiterversammlungen
- Begrenzung administrativer Aufwand für Unternehmen bei der Führung → Datenübermittlung
- Kontenführung, Verwaltung und Absicherung gegen Insolvenzrisiken zu abgestimmten Konditionen



## § 9 Altersteilzeit

### Option Altersteilzeit

- Bisheriger „Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit“ läuft zum 31.12.2009 aus
- Neue Rahmenbedingungen für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Beginn ab 1.1.2010
- Neuregelung: beschränkte Altersteilzeit ohne tariflichen Anspruch
- Systematik des Demografiefonds bestimmt die Nutzungsmöglichkeiten
  - Altersteilzeit als eine von mehreren Optionen
  - Voraussetzung: betriebliche Entscheidung zur Nutzung des Demografiebeitrags für Altersteilzeit



## § 9 Altersteilzeit

### Option Altersteilzeit

- Öffnung für abweichende freiwillige Vereinbarungen
  - Innerhalb des Demografiefonds:  
Altersteilzeitbeginn vor dem 59. Lebensjahr mit  
Höchstdauer von bis zu sechs Jahren möglich
  - außerhalb des Demografiefonds:  
Beginn der Altersteilzeit vor dem 59. Lebensjahr möglich  
Höchstdauer von bis zu sechs oder mehr Jahren möglich  
Aufstockungsleistungen für 6 Jahre in gleicher Höhe bei  
Wegfall der Altersfreizeiten und Abfindung



## § 10 Teilrente

### Aufbesserung einer gesetzlichen Teilrente (§ 42 SGB VI)

Derzeit geltende gesetzliche Rahmenbedingungen:

- Zugang, wenn auch Anspruch auf Altersrente besteht (keine eigene Rentenart; derzeit frühestmöglicher Zugang mit 63 Jahren)
- Höhe der Teilrente individuell abhängig von der Anzahl der Beitragsjahre und den erworbenen Entgeltpunkten
- Inanspruchnahme als 1/3-, 1/2- oder 2/3-Rente
- Individuelle Hinzuverdienstgrenzen gem. § 34 SGB VI
- Abschläge (nur) auf die in Anspruch genommene Teilrente (0,3 % pro Monat)
- Fakultative Ausgleichsmöglichkeit der Abschläge gem. § 187 a SGB VI
- Kombinationsmöglichkeiten



## § 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

### Hintergründe:

- Eine der wichtigsten privaten Policen
- Etwa jeder 3. Arbeiter und jeder 5. Angestellte scheidet wg. Krankheit oder Unfall vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus
- Erhebliche private Kosten (je nach Eintrittsalter, Geschlecht und Berufsgruppe); hohe Ablehnungsquote der Versicherer
- Reform 2001
  - „Gesetzliche Berufsunfähigkeitsrente“ → „volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente“
  - Verschärfungen bei der Verweisung + drastische Kürzungen, insbesondere für ab 01.01.1961 Geborene





## § 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

### Kernelemente des Tarifes:

- Versichert sind alle Tarifarbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht berufsunfähig sind
- Keine Gesundheitsfragen
- Auf Grund des Verzichts auf Risikoprüfung gilt folgende Staffelregelung:
  - Bei Eintritt der Berufsunfähigkeit werden
  - im ersten Versicherungsmonat 4 % der versicherten Leistung,
  - im zweiten Versicherungsmonat 8 % der versicherten Leistung,
  - im dritten Versicherungsmonat 12 % der versicherten Leistung,
  - ...
  - ab dem 25. Versicherungsmonat 100 % der versicherten Leistung gezahlt.



## § 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

### Kernelemente des Tarifes:

- Berufsunfähigkeitsrente wird bis zum 65. Lebensjahr gezahlt (ABER: Neuverhandlung am Ende der Laufzeit TV über Anhebung)
- Todesfallleistung vorgesehen
- Höhe der Rente in Abhängigkeit des gezahlten Beitrags:

Jahresbeitrag	Leistung bei Tod	Leistung bei BU
300 €	6.667 €	555 €
360 €	8.000 €	666 €
540 €	12.000 €	1.000 €

- Bei Leistungen der BG Chemie werden diese auf die Berufsunfähigkeitsrente angerechnet



## § 12 Tarifliche Altersvorsorge

### Verwendung des Demografiebetrages für die tarifliche Altersvorsorge

- Im Wege der Entgeltumwandlung
- Ergänzend zu Entgeltumwandlungsgrundbetrag und Chemietarifförderung I
- Zusätzliche Förderung des Betrages durch Chemietarifförderung II
- Auffanglösung bei Betrieben mit  $\leq 200$  Arbeitnehmern



## § 13 Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien

### Beratungsangebot

→ Durch die Tarifvertragsparteien:

Beispiele für Maßnahmen und Instrumente zur Unterstützung:

- Gemeinsame Erläuterungen der Tarifparteien zum Demo-TV
- CD-ROM „Demografieanalyse und betriebliche Handlungsfelder“
- Sozialpartner-Fachtagung „Lebensarbeitszeit und Demografie“
- Vor-Ort-Beratung und Informationen in den Regionen