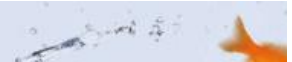


*Wege finden.*

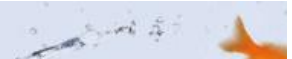
# **Demografietarifvertrag im Nahverkehr**

**Doreen Lindner,  
Ass. jur. Rat.geber GmbH**



## Themen und Inhalte

- Ziele des Tarifvertrages Demografie Nahverkehr
- Kernelemente und Hauptbestandteile
- Aufbau des Tarifvertrages
- Hauptinstrument „Demografieanalyse“
- Demografiebudget
- Eigenbeiträge der Beschäftigten
- Verteilung Demografiebudget
- Schiedsverfahren

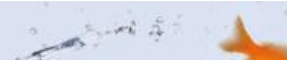


## Ziele Tarifvertrag Demografie

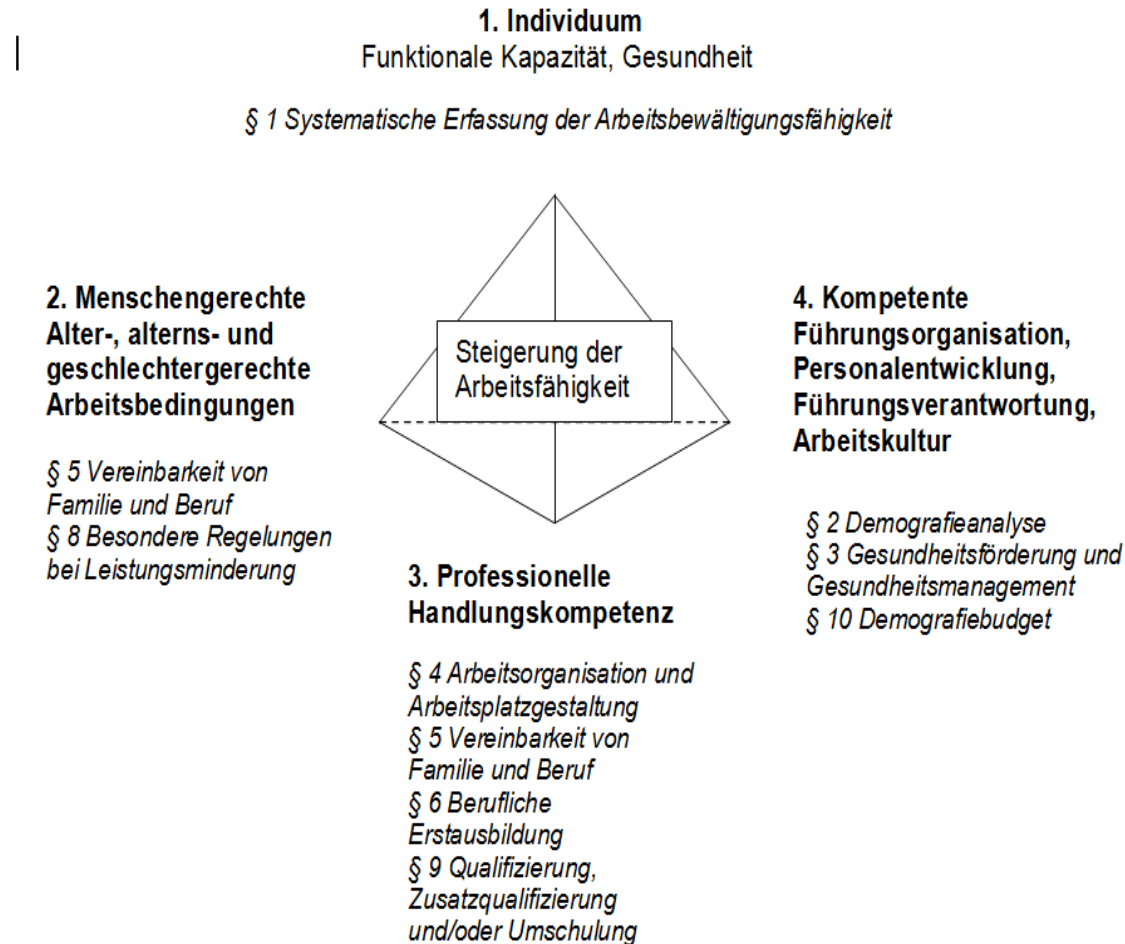
...ist es u.a. „Arbeitgebern und Beschäftigten einen Rahmen für die gemeinsame betriebliche Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels zur Verfügung zu stellen...“.

Im Tarifvertrag Demografie Nahverkehr spiegeln sich deshalb u.a.:

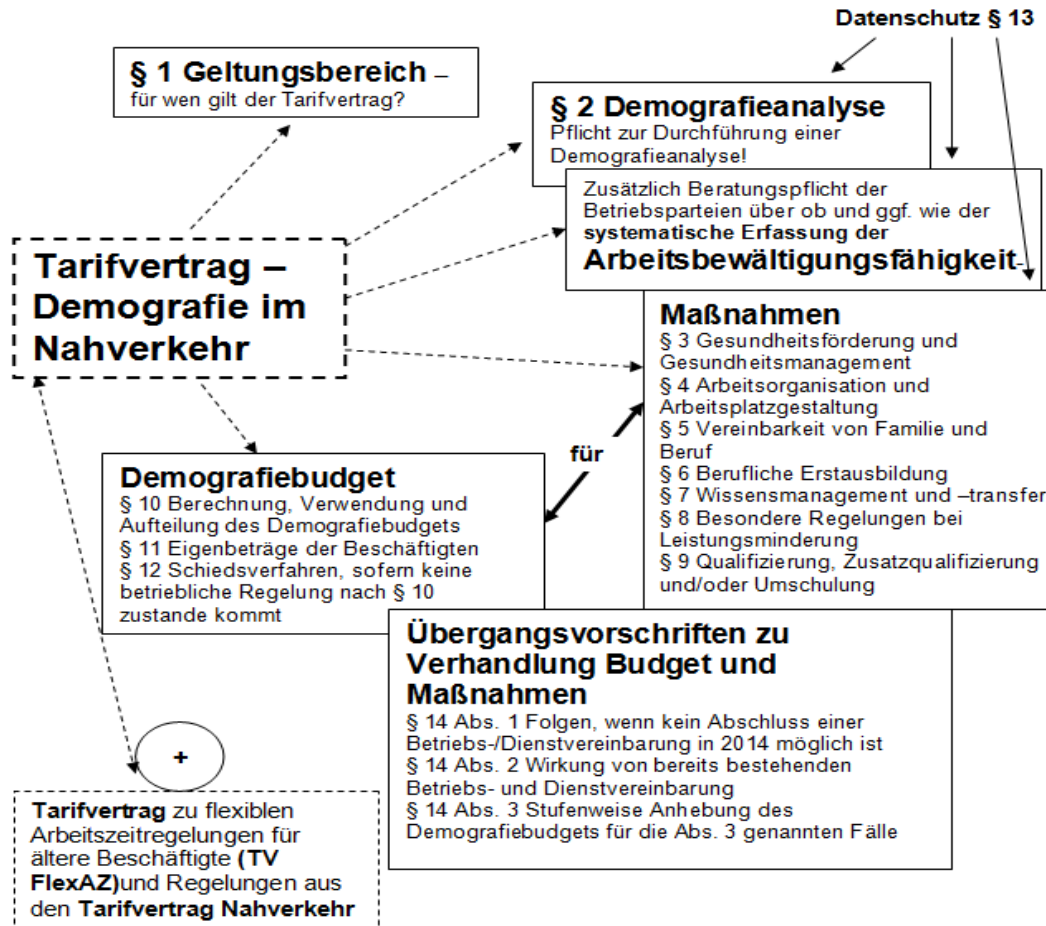
→ auch die **Handlungsfelder** und **mögliche Maßnahmen** sowie die **Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Qualifizierung, Vereinbarkeit Familie und Beruf**, welche den Erhalt und die Steigerung der Arbeitsfähigkeit zum Ziel haben, wieder.



# Kernelemente des Tarifvertrages



# Aufbau Tarifvertrag Demografie



# Hauptinstrument „Demografieanalyse“

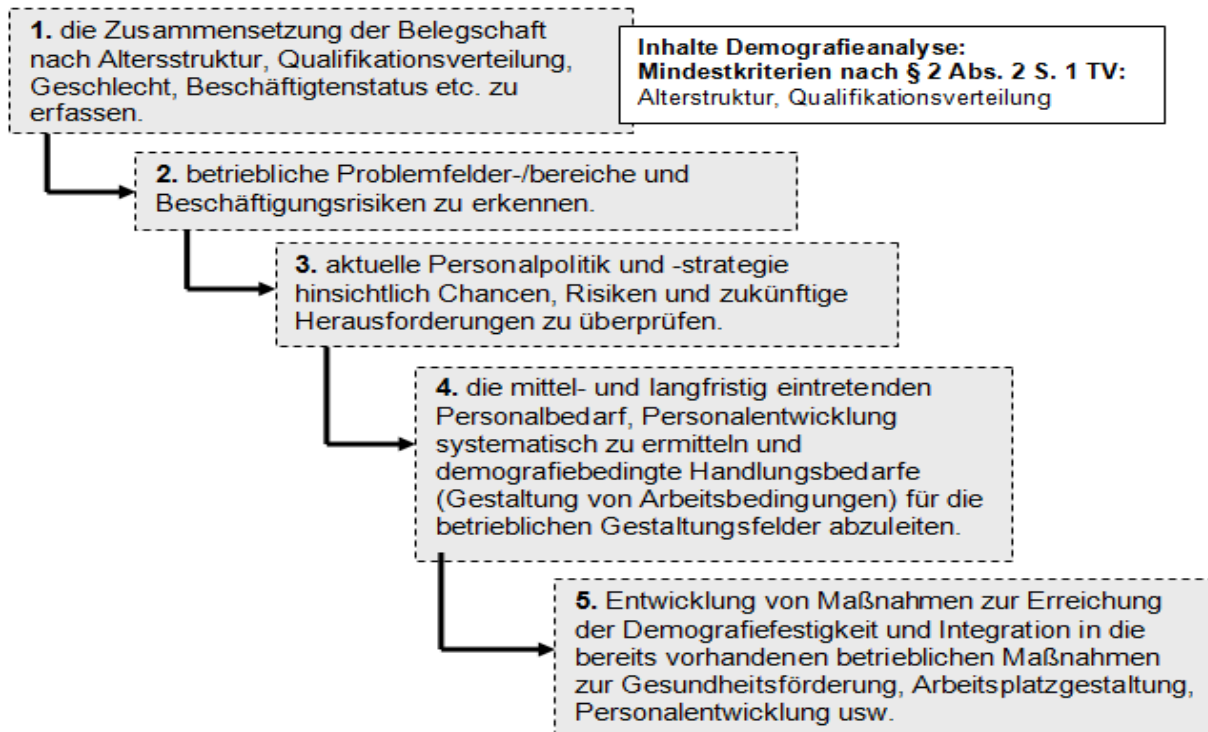
## Demografieanalyse (§ 2 TV Demografie Nahverkehr)

Die Demografieanalyse ist ein Instrument zur Erfassung und Beurteilung der betrieblichen Altersstruktur. Diese steht immer am Anfang eines strategisch geplanten betrieblichen Altersmanagements.<sup>2</sup>Siehe auch dazu die S. 27 – 36 im Praxisleitfaden der Bundesfachgruppe Straßenpersonenverkehr „Die Gestaltung des demografischen Wandels im Nahverkehr“.



### A. Allgemeine Ziele der Demografieanalyse<sup>3</sup>

Bevor eine Demografie-/Alterstrukturanalyse im Nahverkehrsunternehmen durchgeführt wird, sollten Betriebsrat und der Arbeitgeber auf der Grundlage des Tarifvertrages vorab gemeinsam die (kurz- und langfristigen) Ziele klären. Diese können sein:

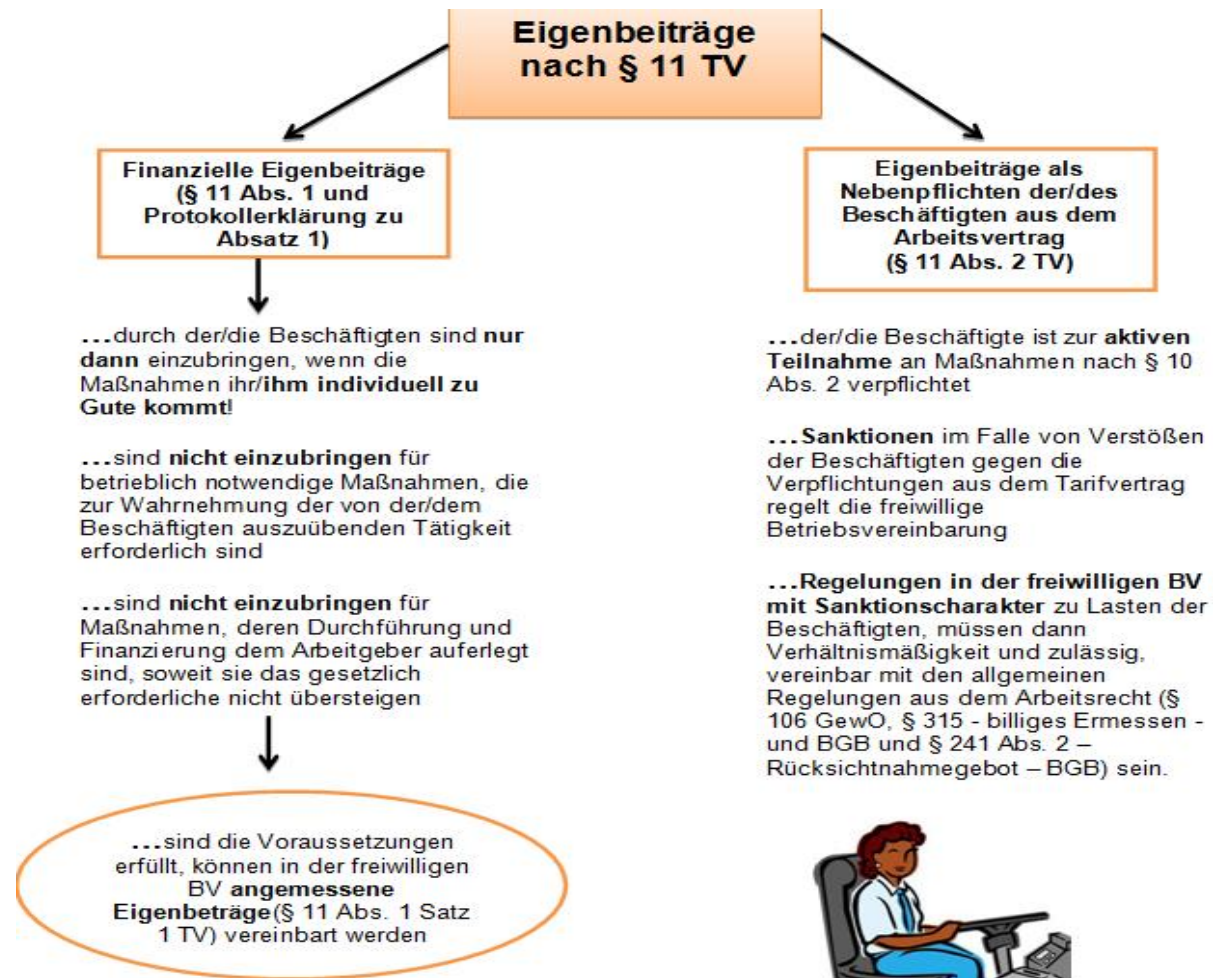


# Demografiebudget

<b>Höhe des Budgets:</b>	1,0 v.H. der Summe der Monatstabellenentgelte und der tariflichen Jahressonderzahlung des Vorvorjahres
	<b>Informationspflicht des Arbeitgebers!</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Betriebsrat erhält <b>schriftlich bis zum 31. Januar</b> Information über das zur Verfügung stehende <b>Volumen des Budgets</b> für das Folgejahr</li> <li>⇒ Betriebsrat erhält <b>schriftlich bis zum 1. Juli</b> über die <b>Inanspruchnahme und Verwendung des Budgets</b> für die im Vorjahr durchgeführten Maßnahmen nach § 10 Abs. 2 TV</li> </ul>
<b>Verwendung des Budgets:</b>	<b>Finanzierung von Maßnahmen</b> nach den § 10 Abs. 2 TV: <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ zur betrieblichen Gesundheitsförderung/Gesundheitsmanagements (§ 3 TV),</li> <li>⇒ betriebliche Regelungen, die den besonderen Belangen älterer Beschäftigter Rechnung tragen,</li> <li>⇒ zur Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung (§ 4 TV),</li> <li>⇒ zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 5 TV),</li> <li>⇒ zum Wissensmanagement und –transfer (§ 7 TV),</li> <li>⇒ für besondere Regelungen bei Leistungsminderung (§ 8 TV),</li> <li>⇒ zur Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung (§ 9 TV),</li> <li>⇒ sonstige Maßnahmen, soweit sich die Betriebsparteien darauf verständigen</li> </ul>
<b>Aufteilung des Budgets:</b>	Erfolgt durch eine <b>freiwilligen Betriebsvereinbarung</b> (keine Erzwingbarkeit im Sinne der §§ 76, 76a BetrVG – siehe aber im Falle einer Nichteinigung § 12 TV – Schiedsverfahren) – Inhalte der Betriebsvereinbarung – siehe unter Punkt C. zum Demografiebudget



# Eigenbeiträge der Beschäftigten

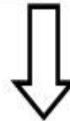




## Eigenbeiträge der Beschäftigten

### Merke!

Der Arbeitgeber hat die sich aus u.a. **§ 618 Abs. 1 BGB** (und den anderen Gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – ArbSchG, ArbZG, SGB IX etc.) ergebende arbeitsvertragliche Verpflichtung, die unter seiner Anordnung von den Beschäftigten vorzunehmenden Dienst-/Arbeitsleistungen so zu regeln, dass die Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, als es die Natur der Dienst-/Arbeitsleistung gestattet. (BAG, Urteil vom 28. April 2011 – 8 AZR 769/09 –, juris)



Alle betrieblichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die mit Verpflichtungen des Arbeitgebers aus den gesetzlichen Vorschriften verbunden sind, dürfen nach der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 Satz 2 2. Spiegelstrich TV nicht über das Eigenbeiträge der Beschäftigten „refinanziert“ werden! Etwaige Regelungen in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wären unwirksam!

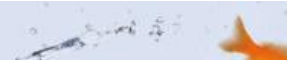
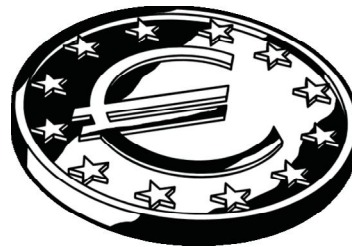


# Verteilung Demografiebudget

**Aufteilung des Budgets auf einzelnen Maßnahmen im Sinne § 10 Abs. 2 TV:  
Für welche Maßnahmen soll das Geld verwendet werden?**

Diese Maßnahmen ergeben sich aus den Ergebnisse der Demografieanalyse, den sich daraus abgeleiteten demografiebedingten betrieblichen Handlungsbedarfen (siehe oben unter Punkt „Ziele der Demografieanalyse“) und den Ergebnissen der systematischen Erfassung der Arbeitsbewältigung!

**Deshalb hier Fragestellung? Mit welcher Maßnahme kann eine Demografiefestigkeit am effektivsten und nachhaltig gewährleistet werden?  
In welcher Höhe verteilt sich das Budget auf die einzelnen Maßnahmen?**



# Verteilung Demografiebudget

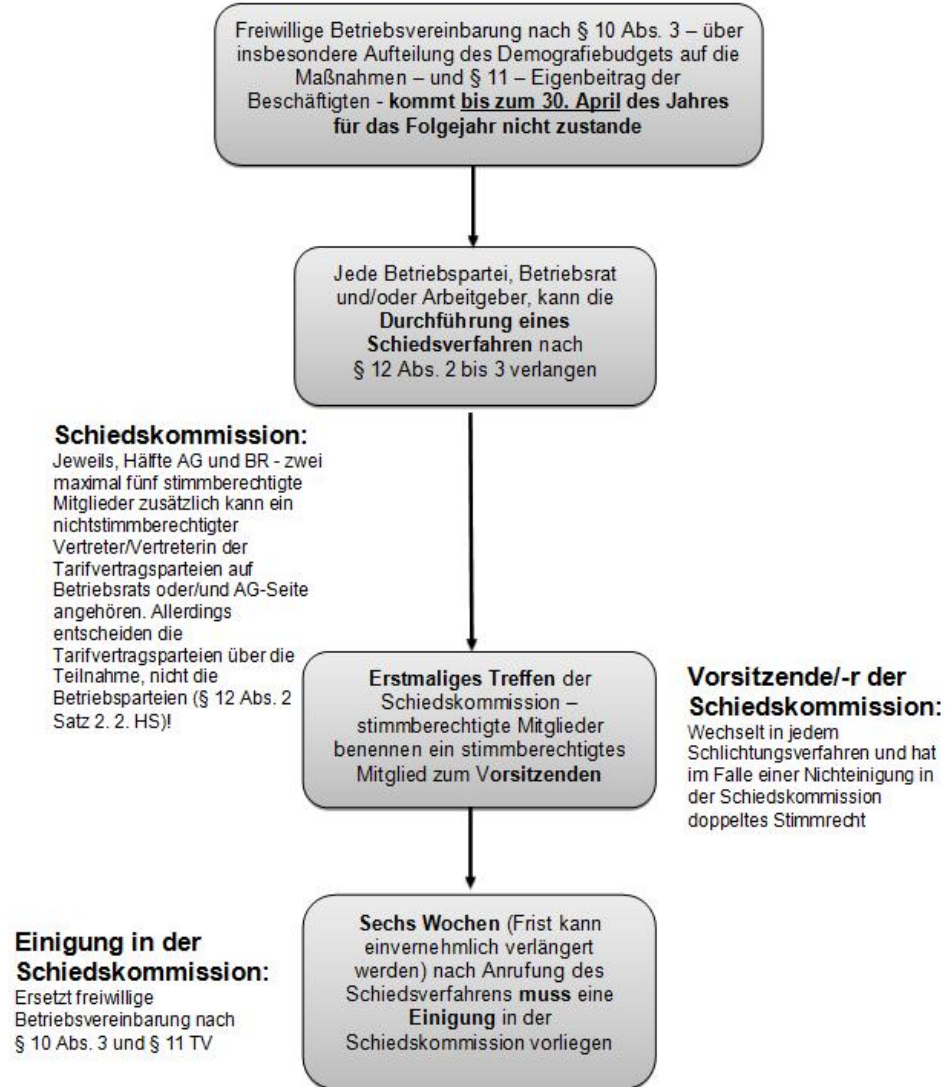
## Maßnahmen:

- § 3 Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement
- § 4 Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung
- § 5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- § 6 Berufliche Erstausbildung
- § 7 Wissensmanagement und -transfer
- § 8 Besondere Regelungen bei Leistungsminderung
- § 9 Qualifizierung, Zusatzqualifizierung und/oder Umschulung



Wege finden.

# Schiedsverfahren



*Wege finden.*

**Danke für die Aufmerksamkeit!**

