

DemTV

—

Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie

Oldenburg, 24.06.13

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



QFC
Qualifizierungs-
förderwerk
Chemie GmbH



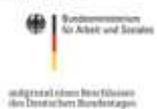
Gesellschaft für
Bildung,
Wissen,
Soziales
der IIGCE 1998

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Ausgangslage und Historie

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



QFC
Qualifizierungs-
förderwerk
Chemie GmbH



B | W | S

Gesellschaft für
Bildung,
Wissen,
Innovation
der IIGCE 1998

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Historie und Tarifvertragsstruktur

Tarifrunde Chemie 2008

In 2008 wurde für ca. 580.000 Beschäftigte in 1900 Betrieben der chemischen Industrie, der erste Flächentarifvertrag zum Themenbereich „Demografischer Wandel“ abgeschlossen.

Strukturelemente

- Demografie-Analyse
- Demografie-Fonds
- Verwendung des Fonds
- Qualitative Handlungsfelder als betrieblicher Auftrag

In den Branchen Kunststoff, Kautschuk und Papier wurden weitere Demografie-Tarifverträge abgeschlossen und 2012 wurde in der Chemie der zweite Tarifvertrag abgeschlossen.

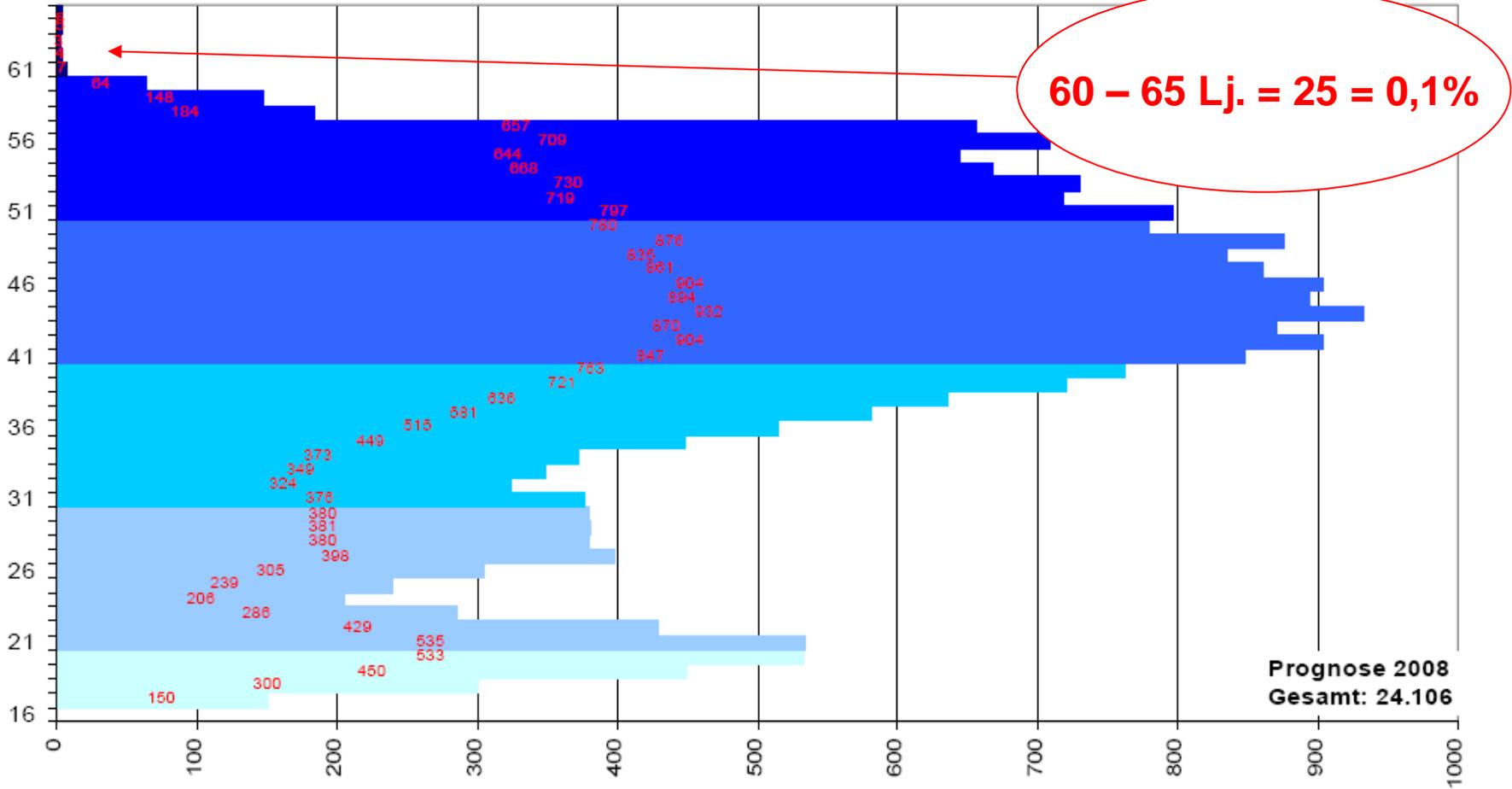
Wie sieht die Belegschaft von Morgen aus ?

– Ein Unternehmensbeispiel aus der Chemie –

Die Hochrechnung basiert auf folgenden Annahmen:

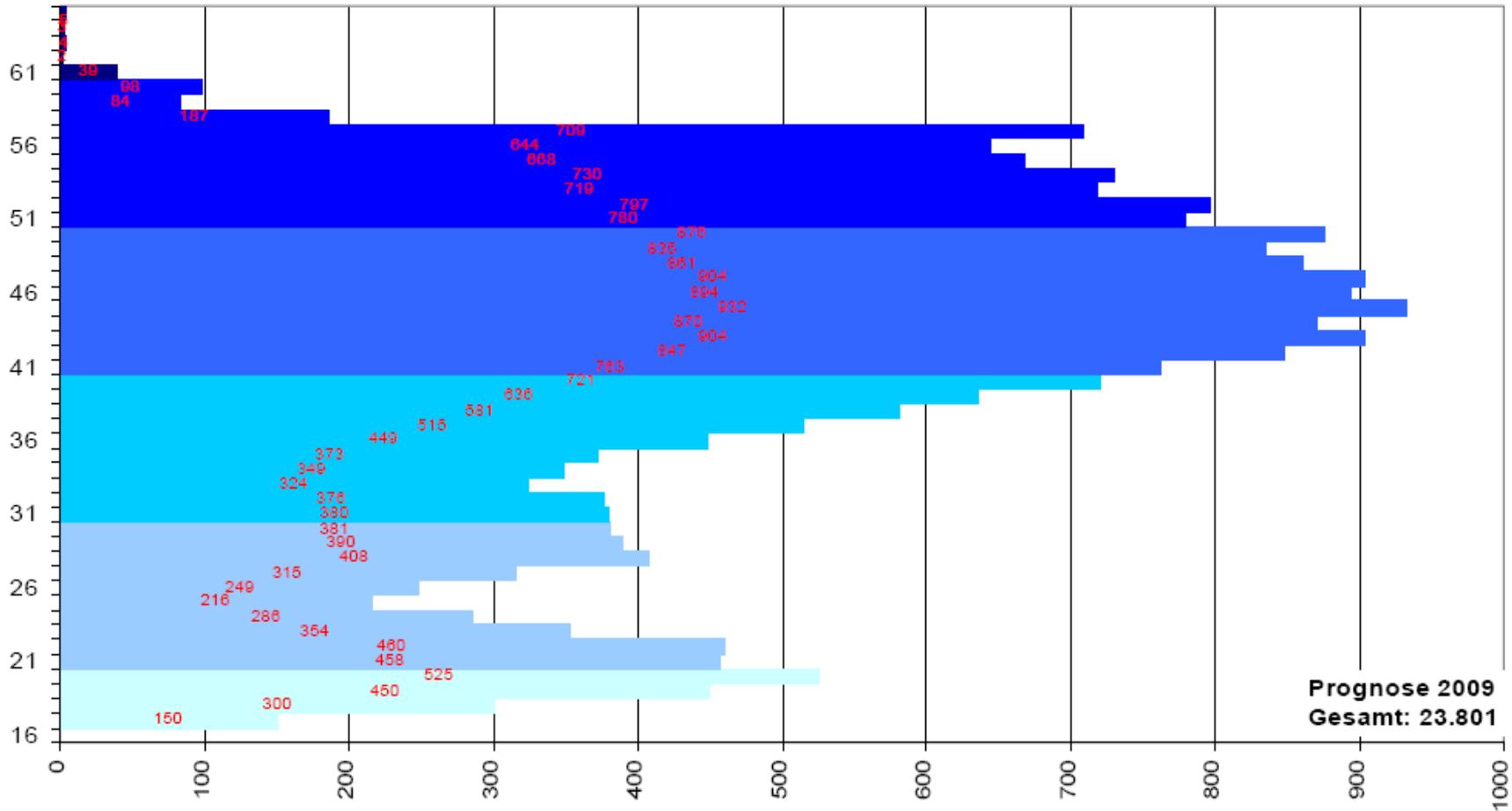
- Bis 2009 wechselten jährlich 650 Mitarbeiter in die Passiv-Phase der ATZ.
- Jedes Jahr werden 300 Ausgebildete nachhaltig übernommen.
- Jährlich werden 50 Hochschulabsolventen eingestellt.
- Weitere Zu- oder Abgänge sind nicht berücksichtigt !

2008

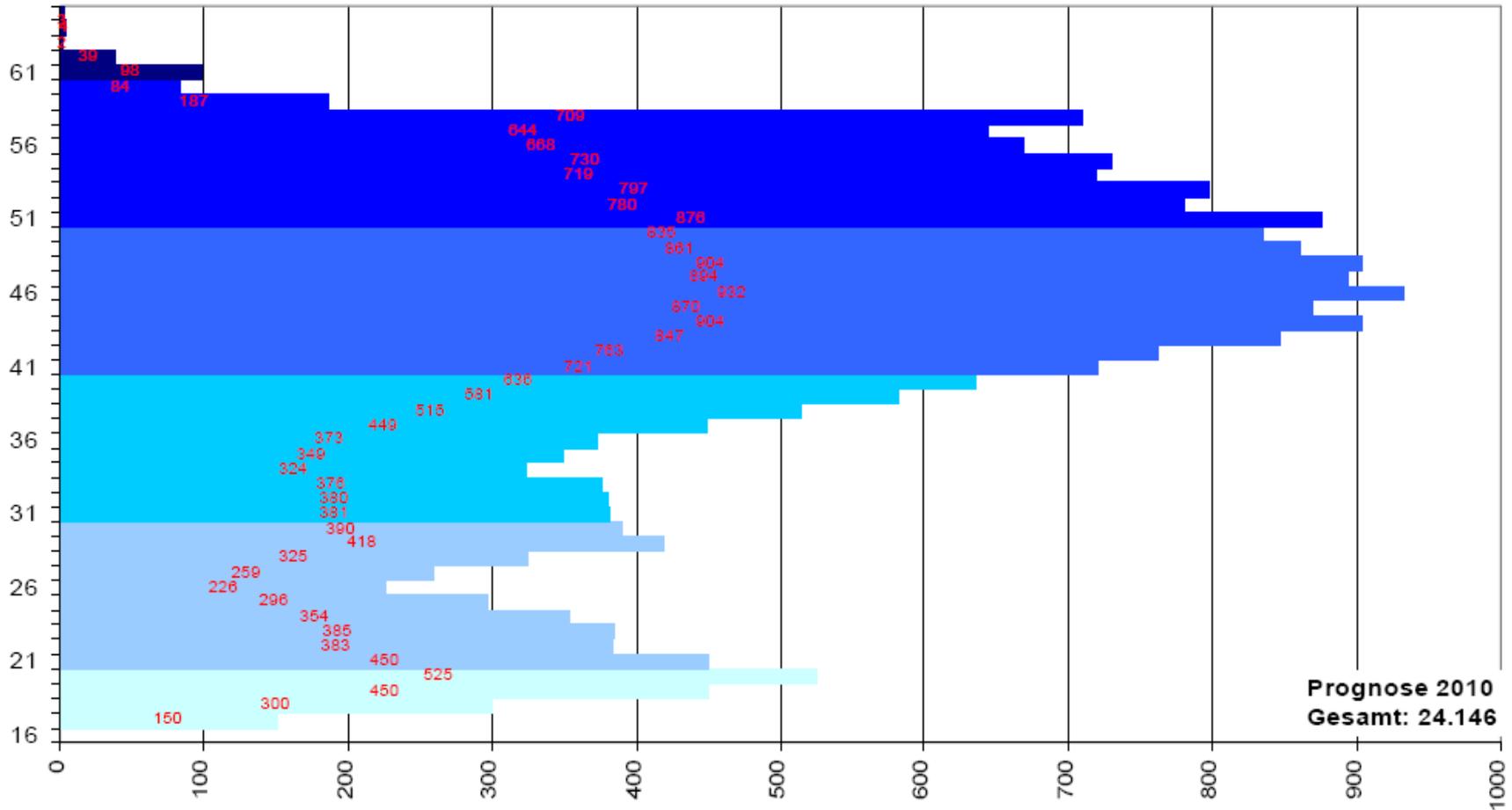


Prognose 2008
Gesamt: 24.106

2009

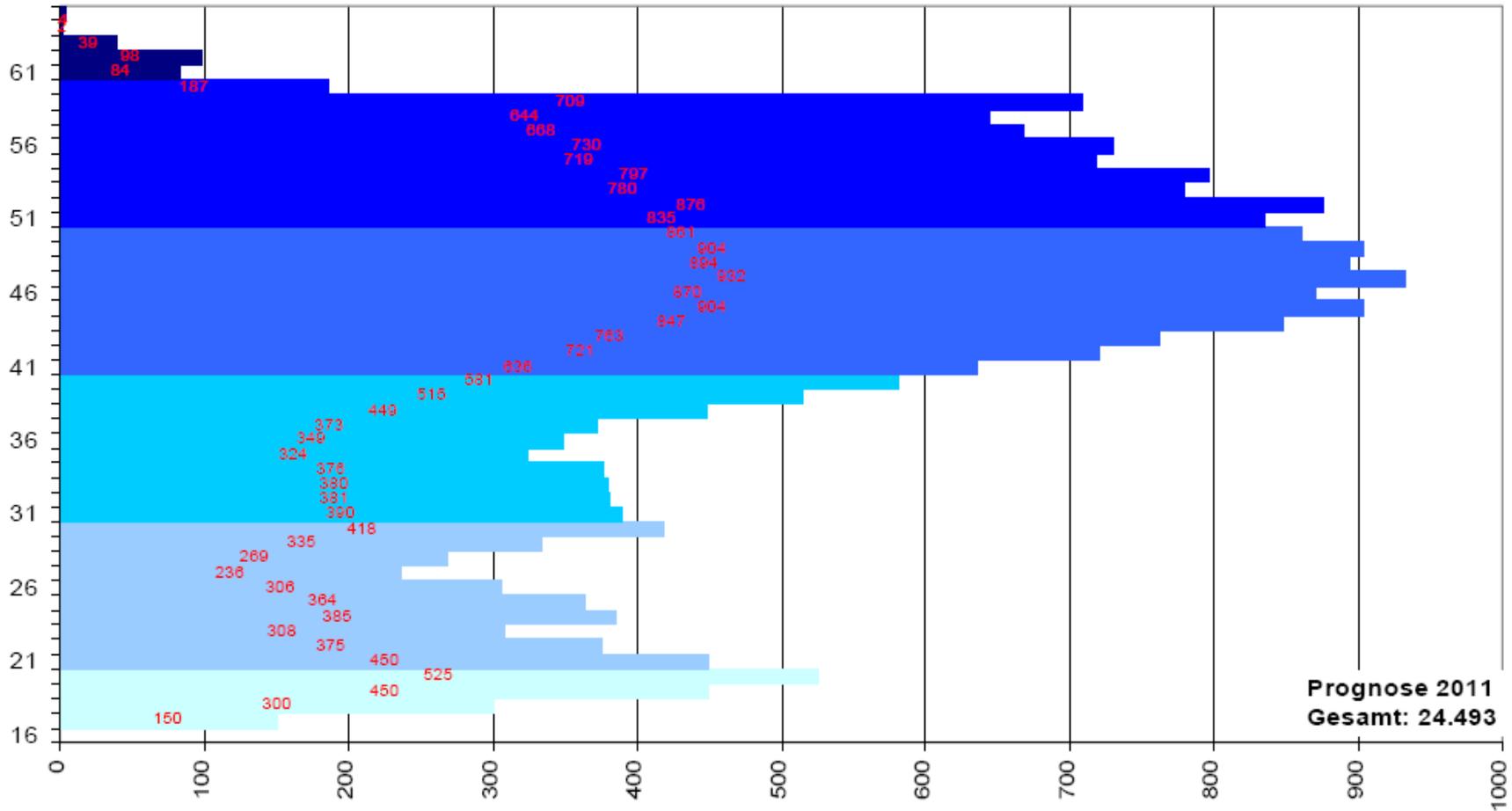


2010

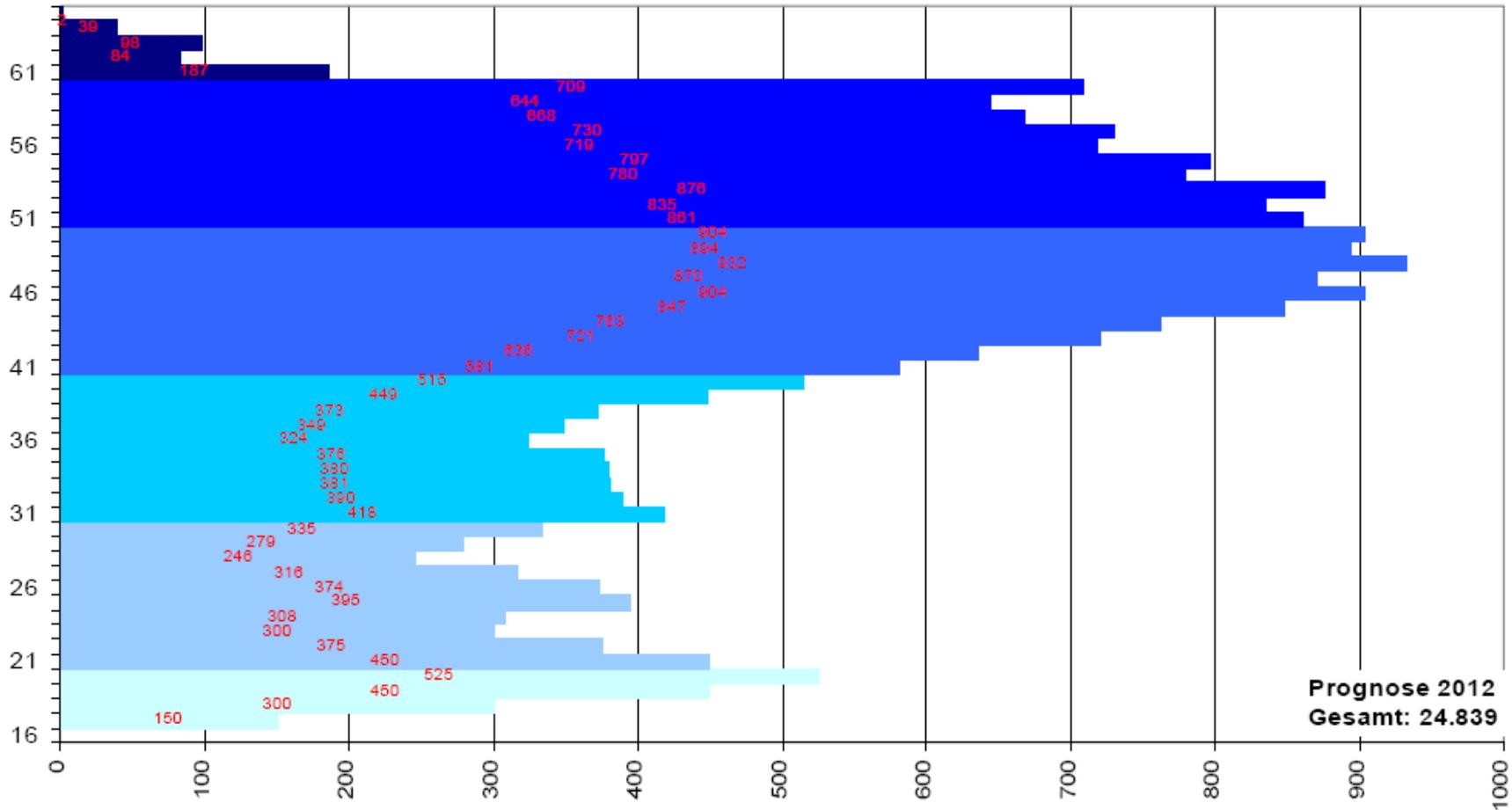


Prognose 2010
Gesamt: 24.146

2011

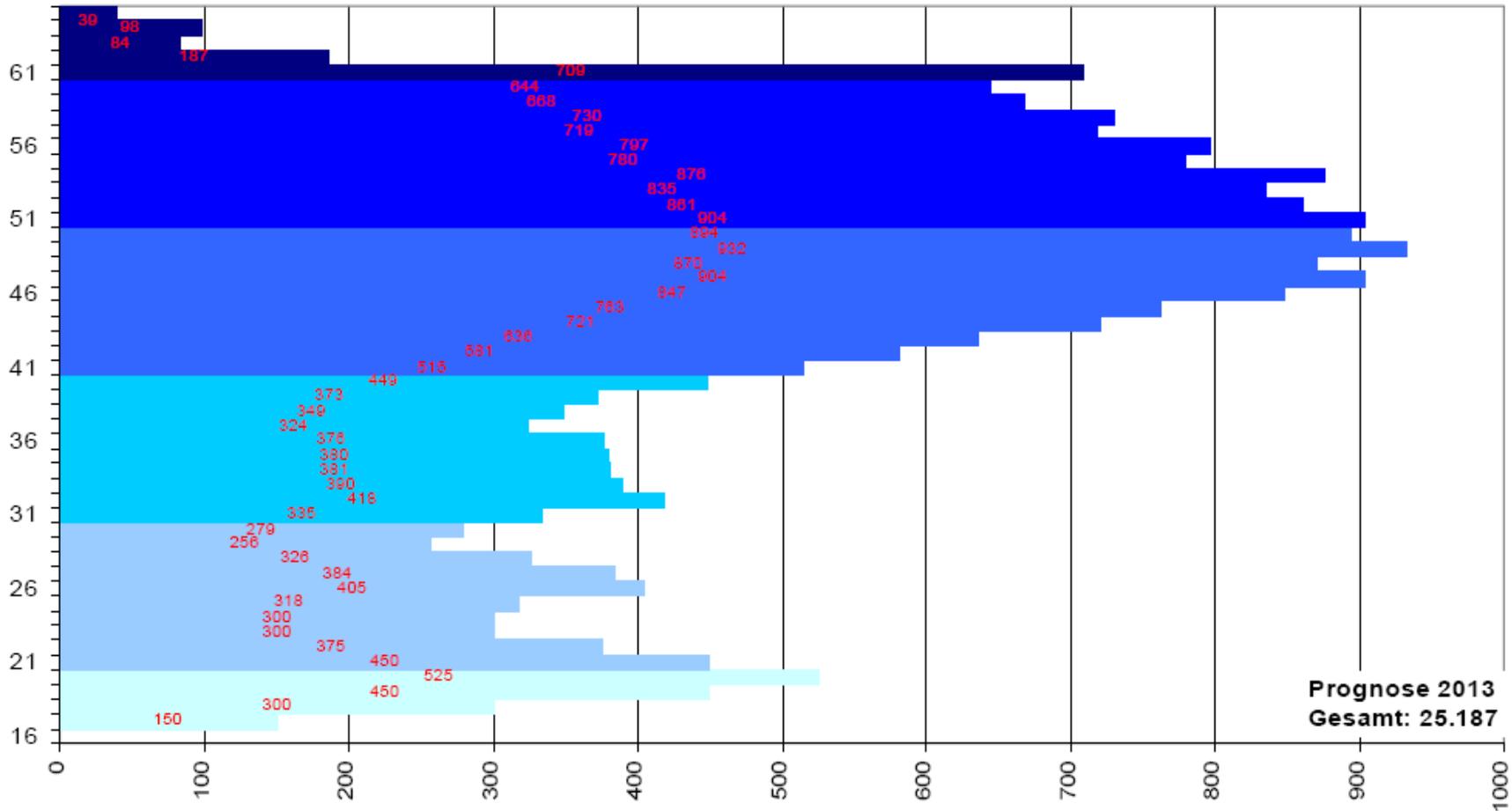


2012



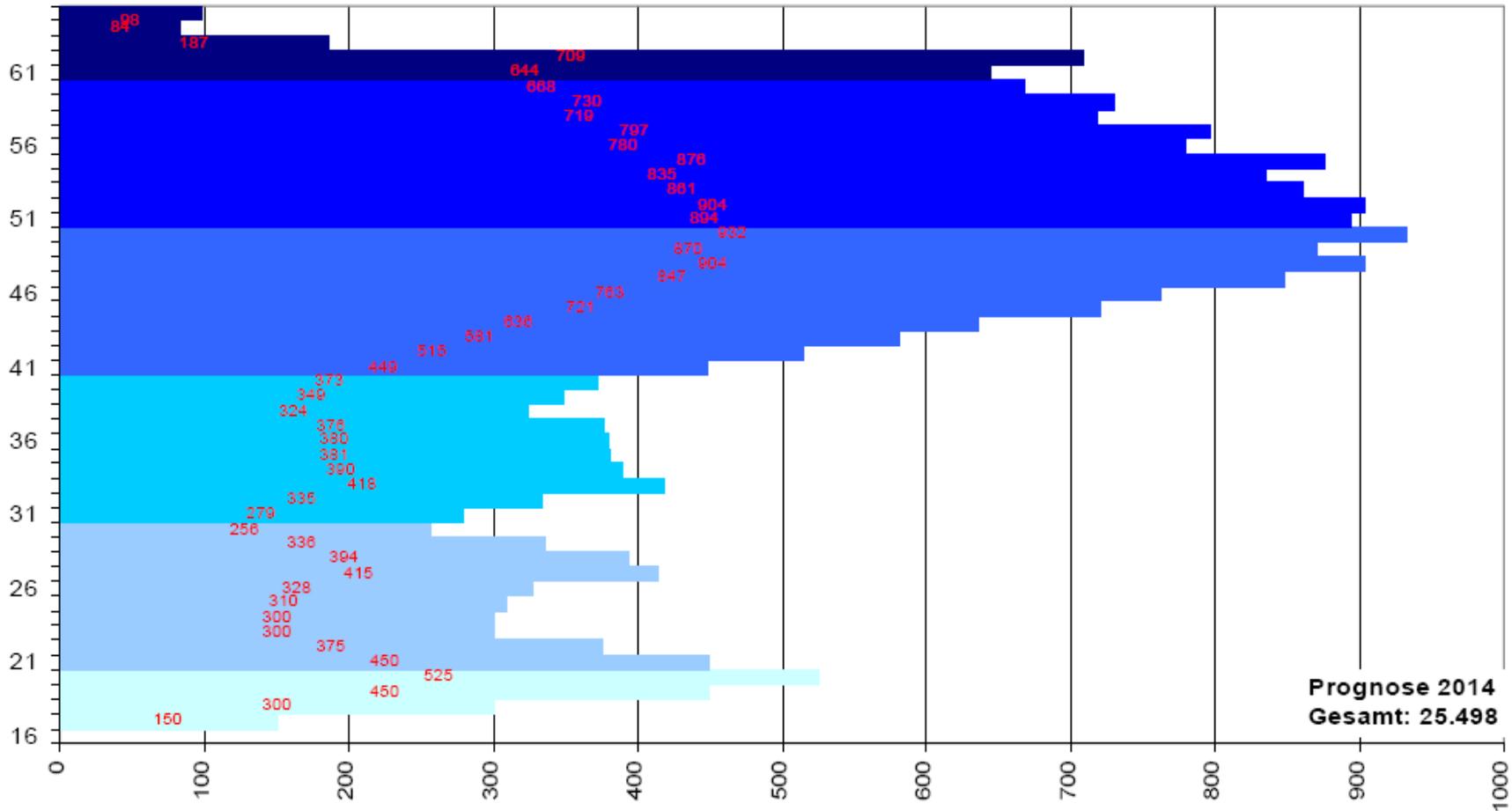
Prognose 2012
Gesamt: 24.839

2013



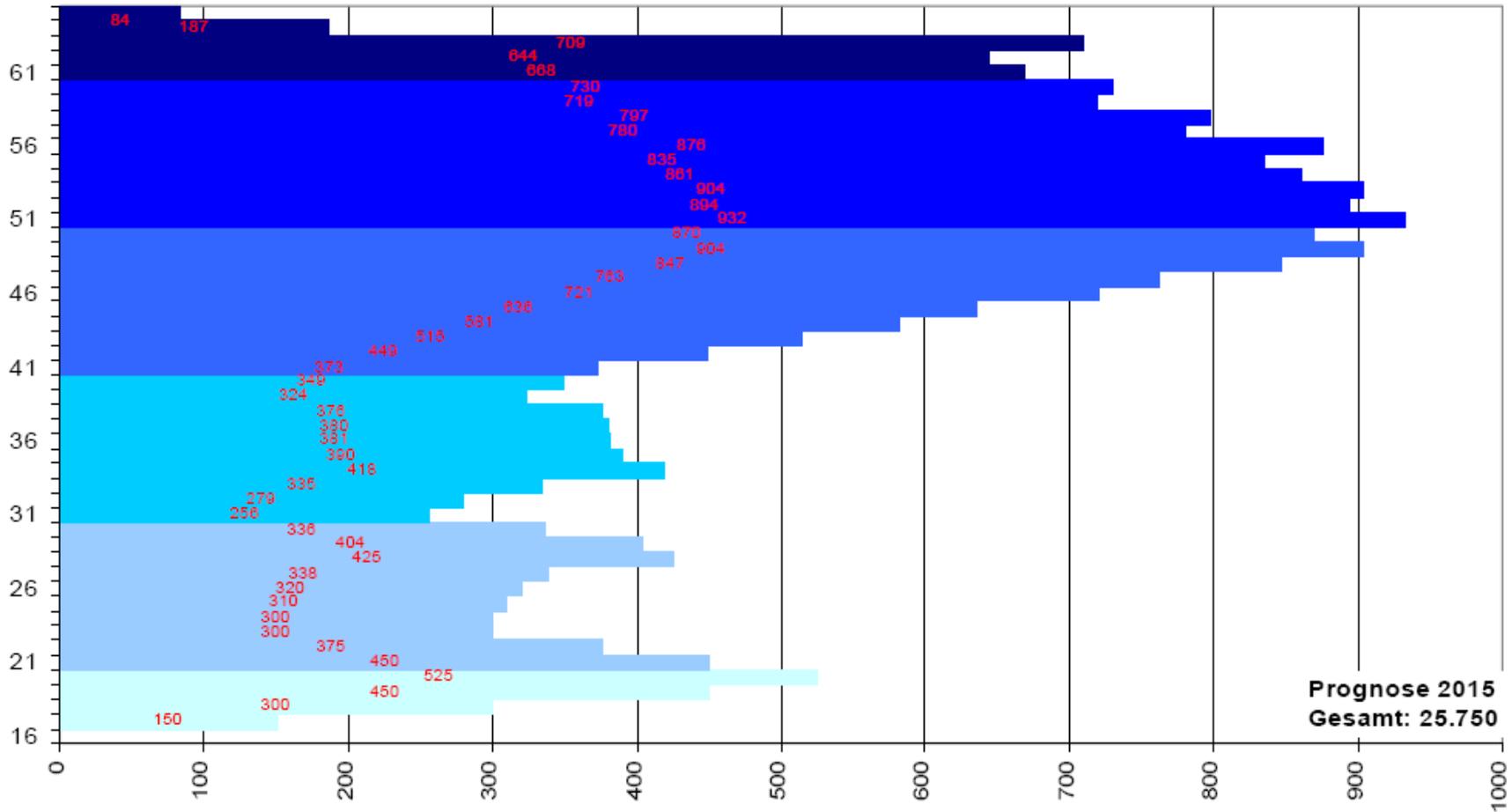
Prognose 2013
Gesamt: 25.187

2014

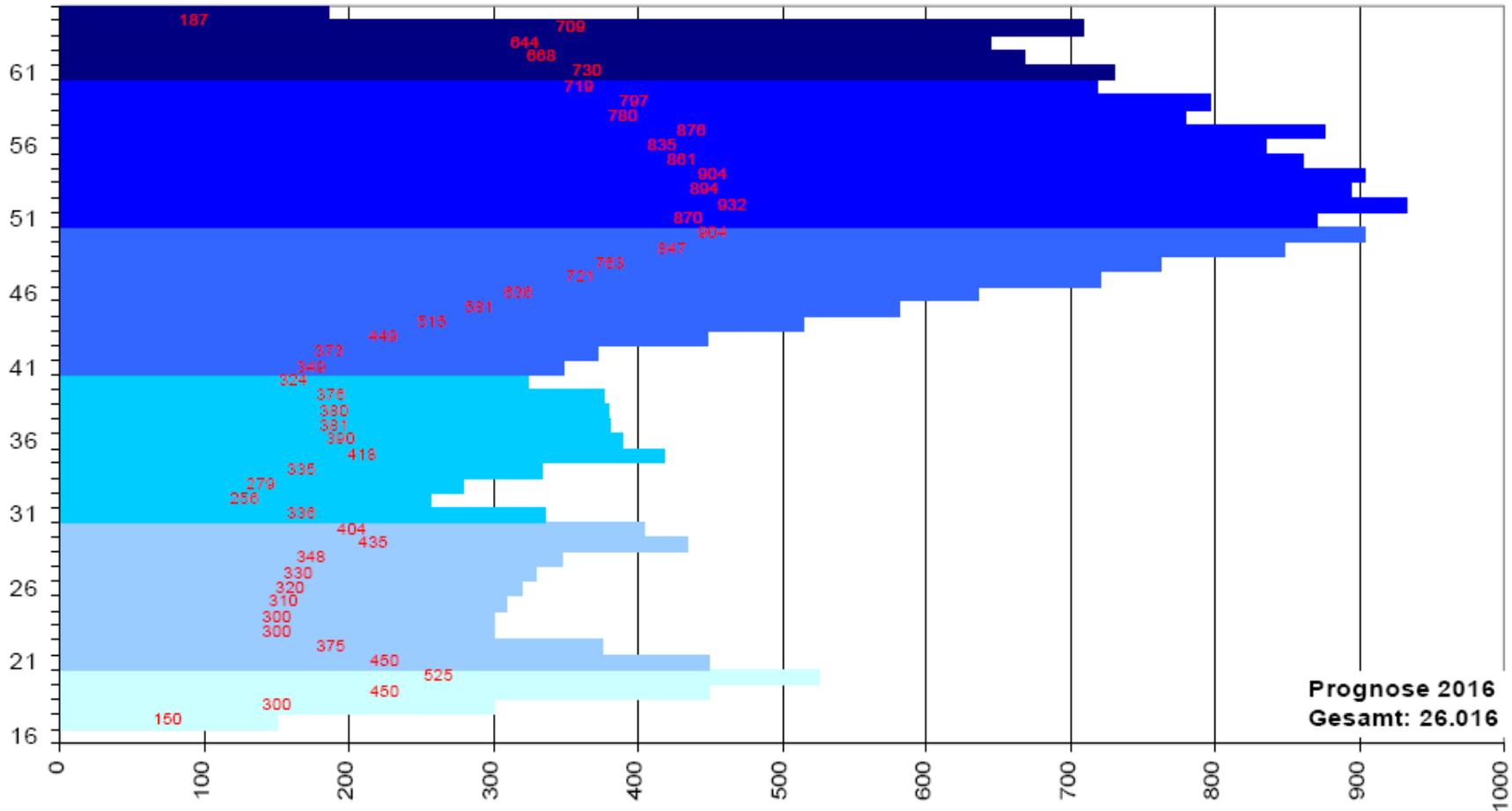


Prognose 2014
Gesamt: 25.498

2015

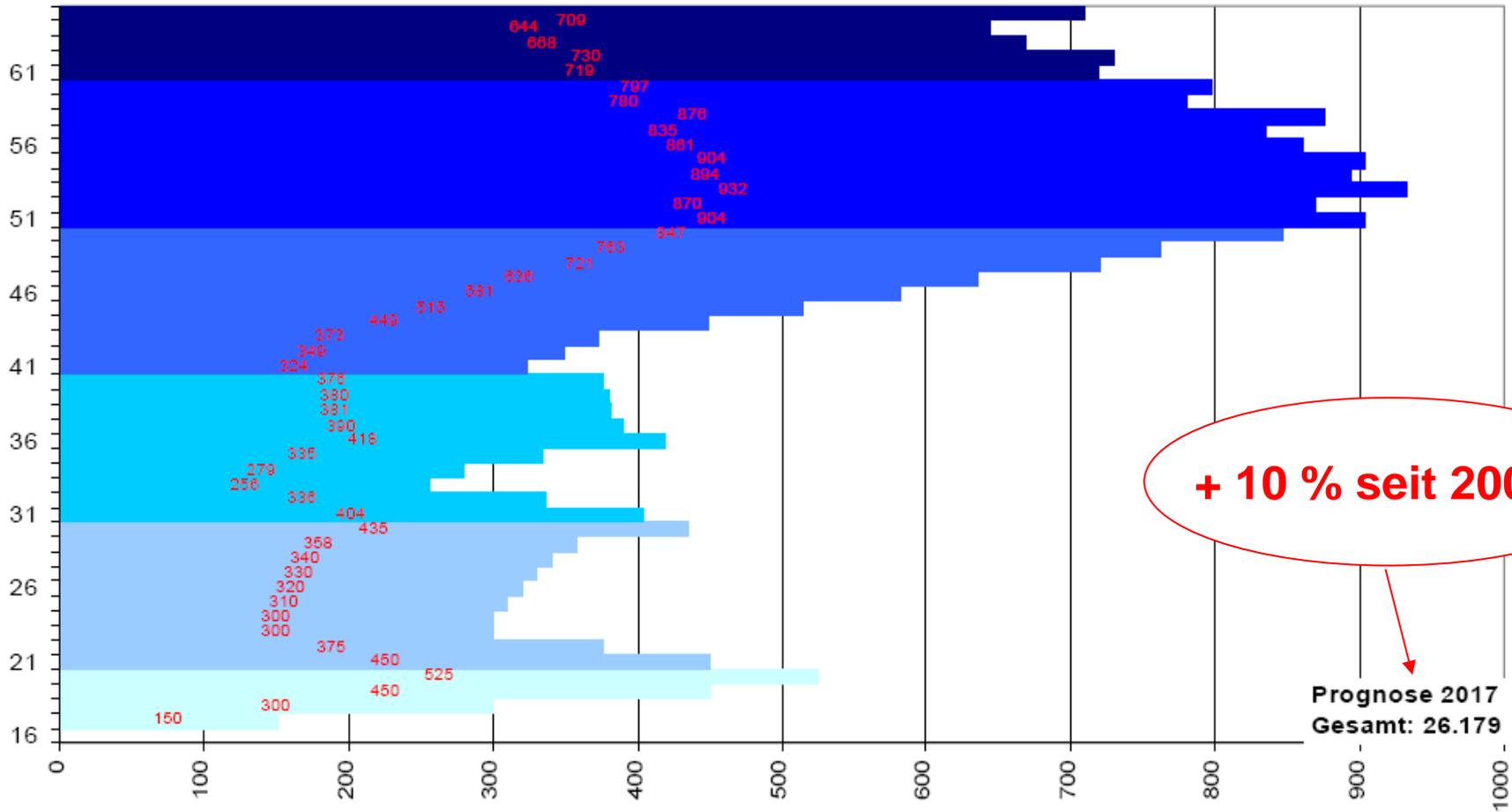


2016



Prognose 2016
Gesamt: 26.016

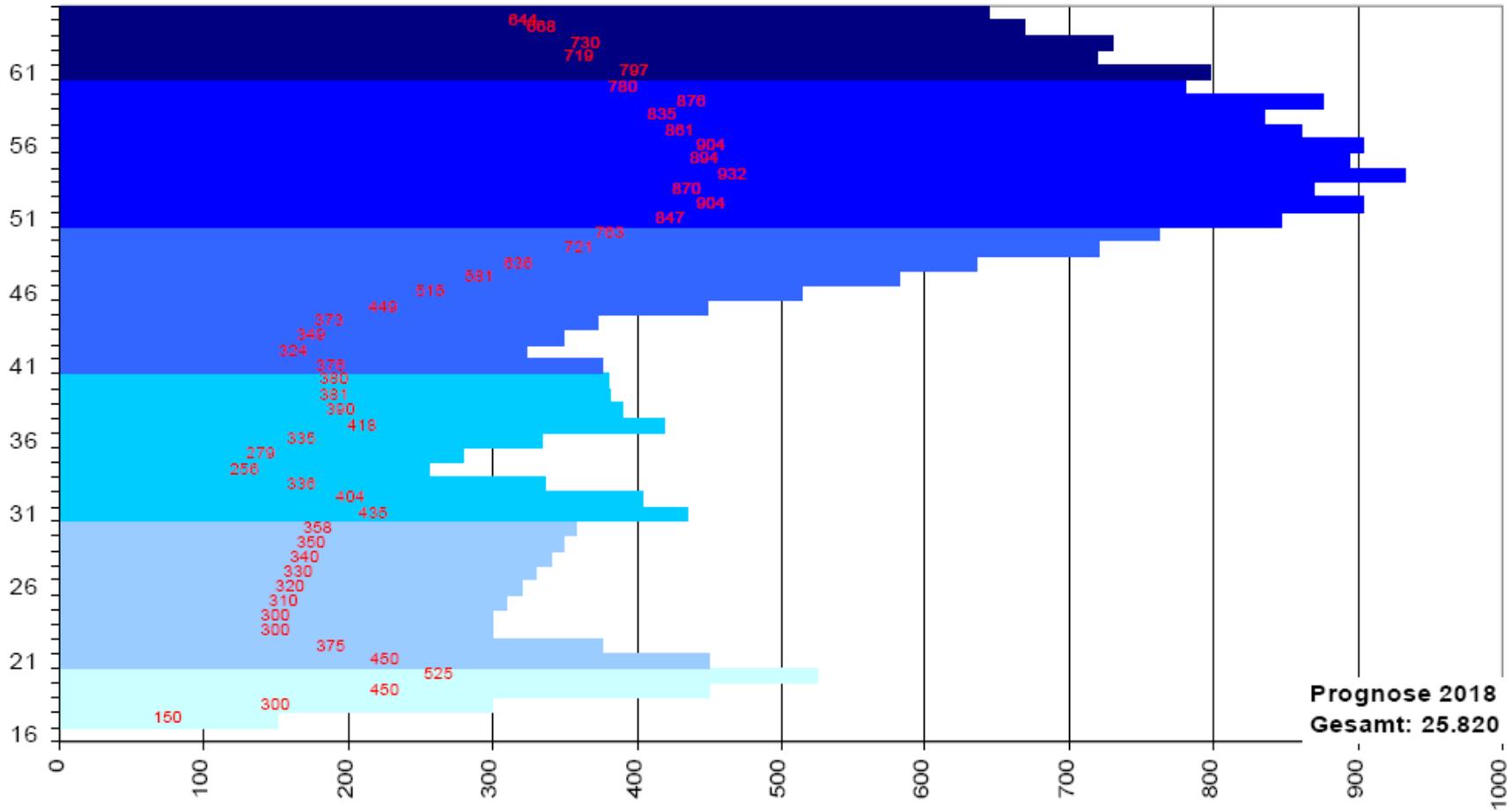
2017



+ 10 % seit 2009 !

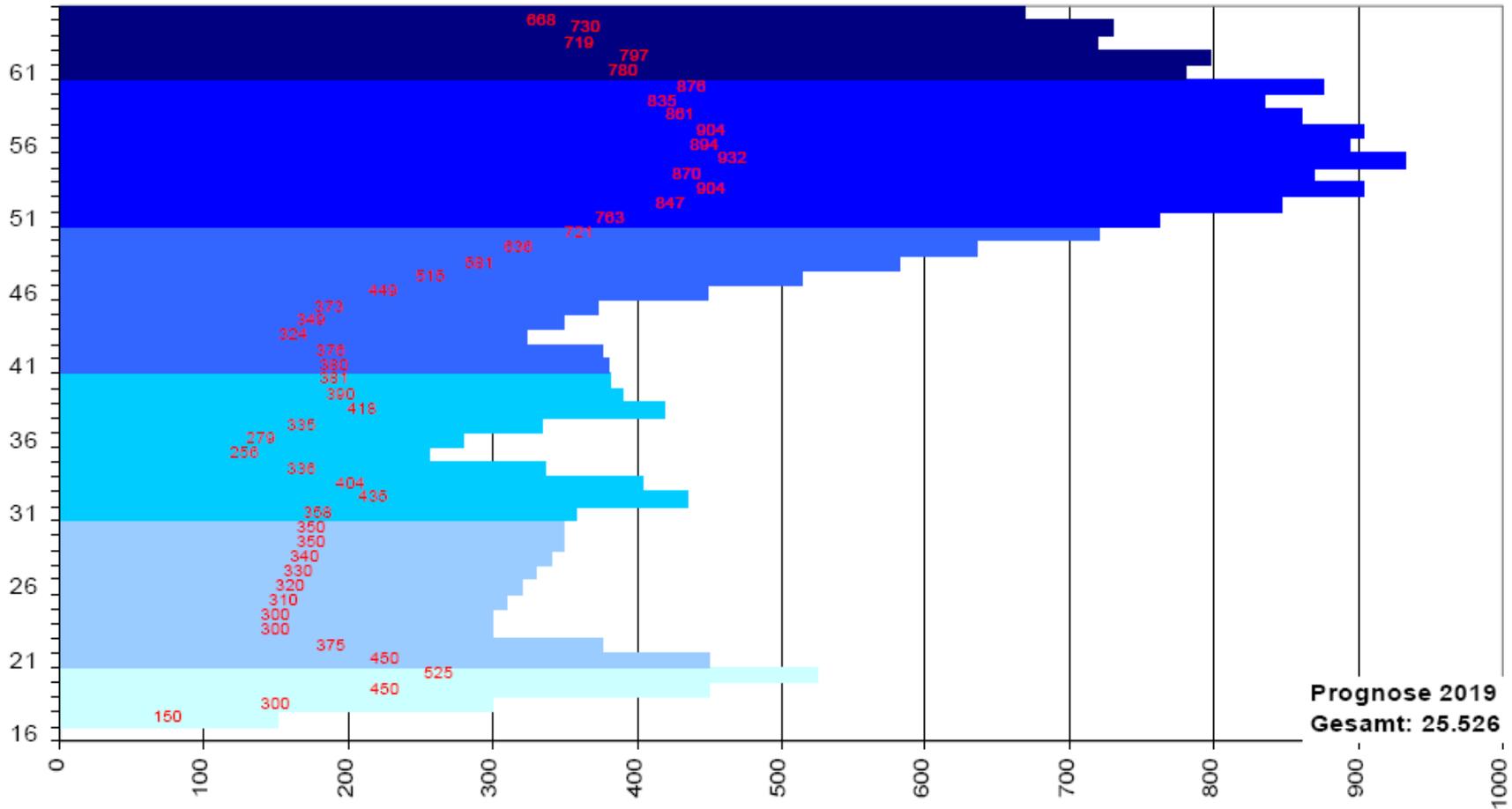
Prognose 2017
Gesamt: 26.179

2018

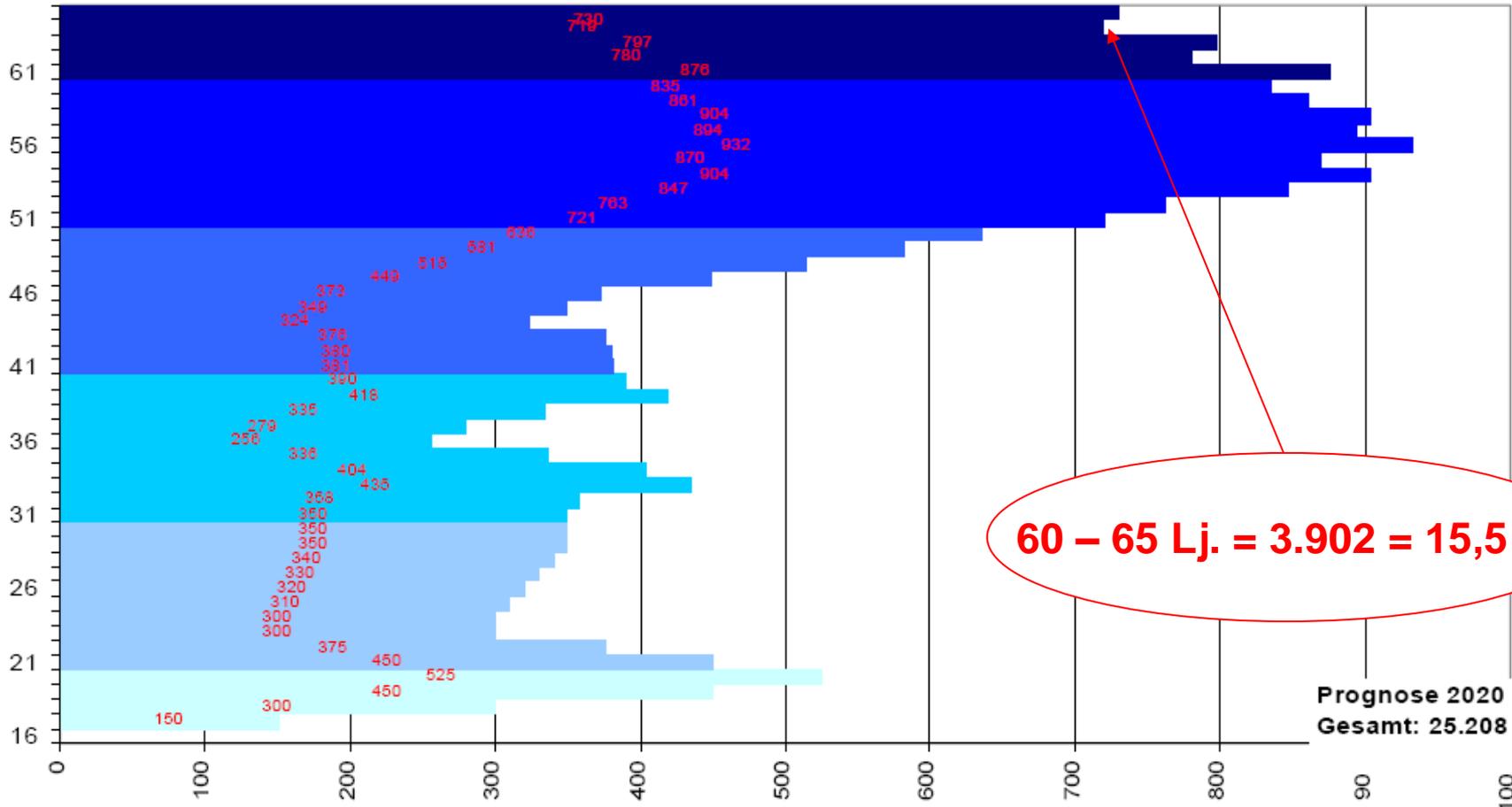


Prognose 2018
Gesamt: 25.820

2019



2020



Demografie-Analyse

Heutige
Personalstruktur

Zukünftige
Personalstruktur

Maßnahmen/
Handlungsfelder

- Alter
- Geschlecht
- Funktion
- Abteilung
- Jobgruppen
- Qualifikation
- Fluktuation
- Krankenstand
- ...

Nach Standort,
Abteilung,
Unternehmens- und
Funktionsbereichen

- Alter
 - Geschlecht
 - Funktion
 - ...
- Prognose*
- Besondere Einflüsse:
 - Rekrutierung von Auszubildenden, Fachkräften, Hochschulabsolventen, ...
 - Attraktivität des Arbeitsplatzes, Anbindung an das Unternehmen
 - Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Qualifikation, Belastung
 -

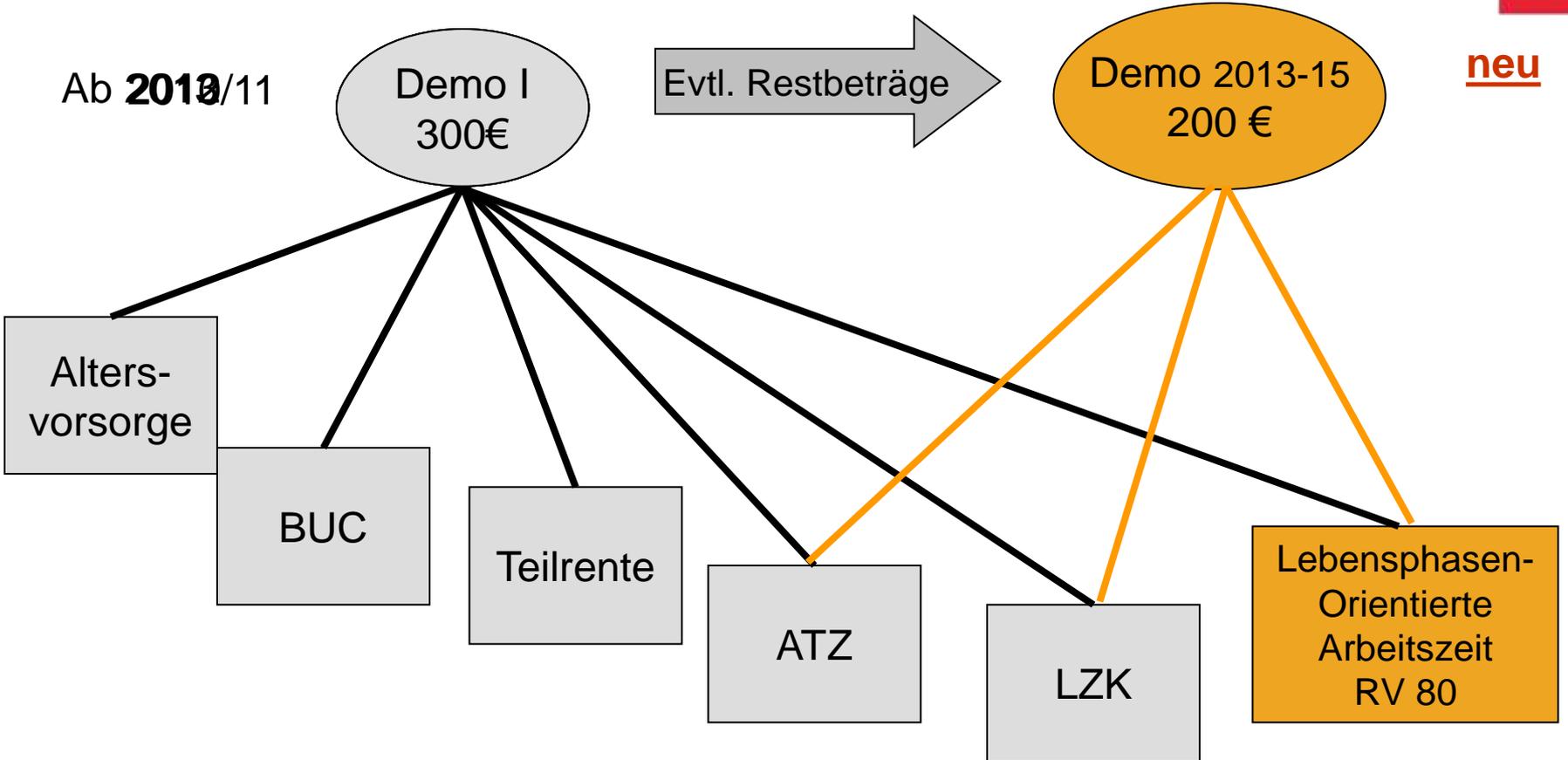
- Arbeitsgestaltung
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeit
 - Gesundheit
 - Qualifizierung
 - Nachwuchssicherung
 - Familie und Beruf/ Pflege

Maßnahmen differenziert nach Bereichen, Altersgruppen, Tätigkeitsgruppen, ...

Modell TV Demo 2012



neu

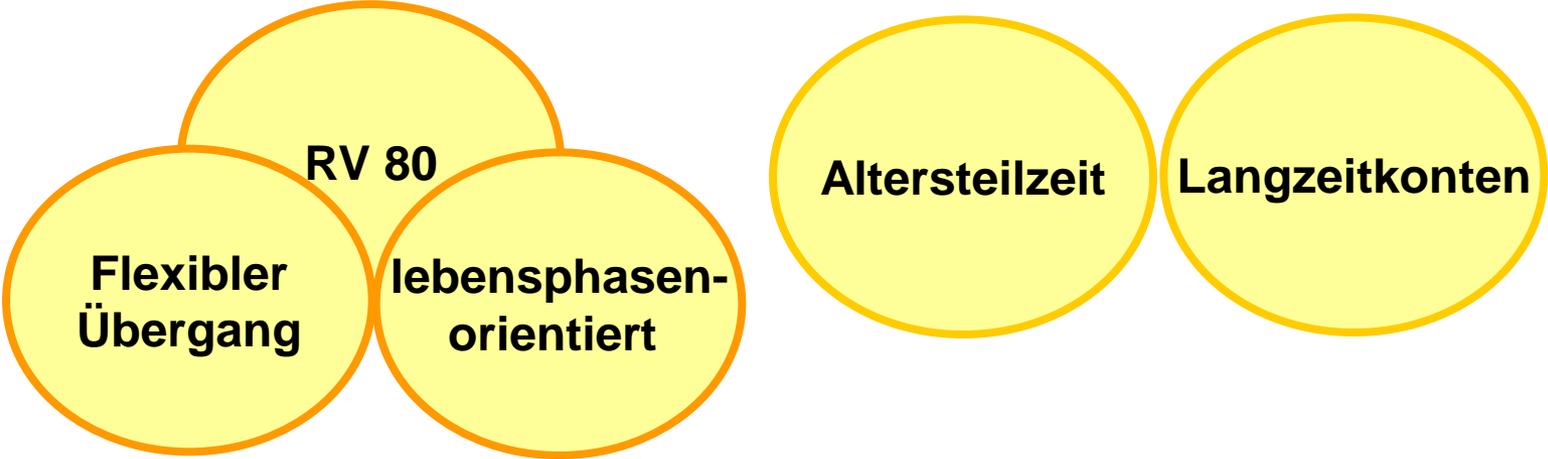


Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“



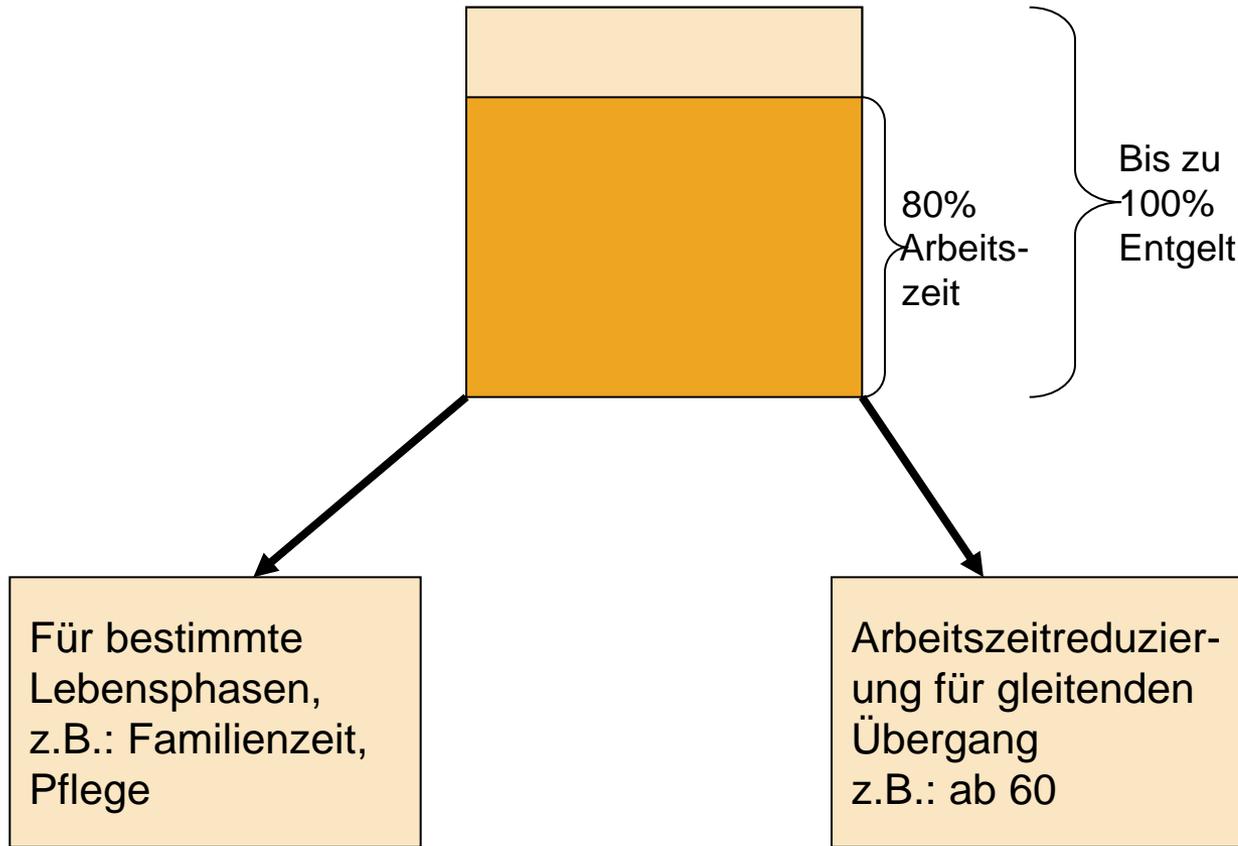
**Betrieblicher Fonds für die Jahre 2013 -2015
Zusätzlicher Demografiebetrag (Demo II)**

Freiwillige BV über



Auffangregelung

§13 Lebensphasenorientierte Arbeitszeit



Finanzierungsanstrengungen durch Tarifvertragsparteien

- **2008 bis 2012 = 838 Mio.**
- **2008 bis 2015 = 1,7 Mrd.**

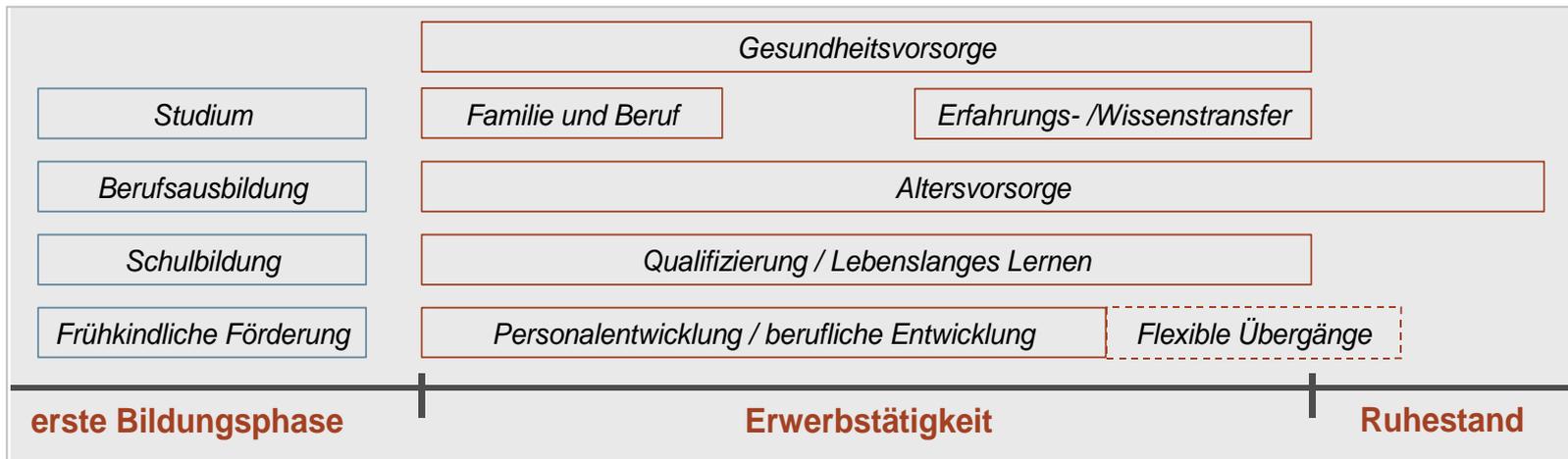
Wie kommt die IG BCE dazu Tarifmaterie und ein so großes Volumen an Entgeltbestandteilen, in den Regelungsbereich der Betriebsräte und der Unternehmensleitungen zu übertragen.

- **Gewerkschaftliche Stärke und hohe Verankerung in den Betriebsratsgremien (91%)**
- **Die Überzeugung das passgenaue Regelungen (BV) in den Unternehmen gefunden werden müssen**
- **Auffangregelungen die greifen wenn keine Konsens gefunden wird**

Grenzen der Sozialpartner



Der Handlungs- und Regelungsbereich der Sozialpartner konzentriert sich auf den Bereich der Erwerbstätigkeit und hier in erster Linie den Betrieb. Wenn wir die richtigen Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels geben wollen, muss Politik Antworten und Lösungen für die Phasen vor und nach der Erwerbstätigkeit geben.



Die IG BCE begleitet ihre Betriebsräte bei der Umsetzung im Betrieb

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



QFC
Qualifizierungs-
förderwerk
Chemie GmbH



B | W | S

Gesellschaft für
Bildung,
Wissen,
Innovation
der IG BCE 1998

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Projekt – im Überblick

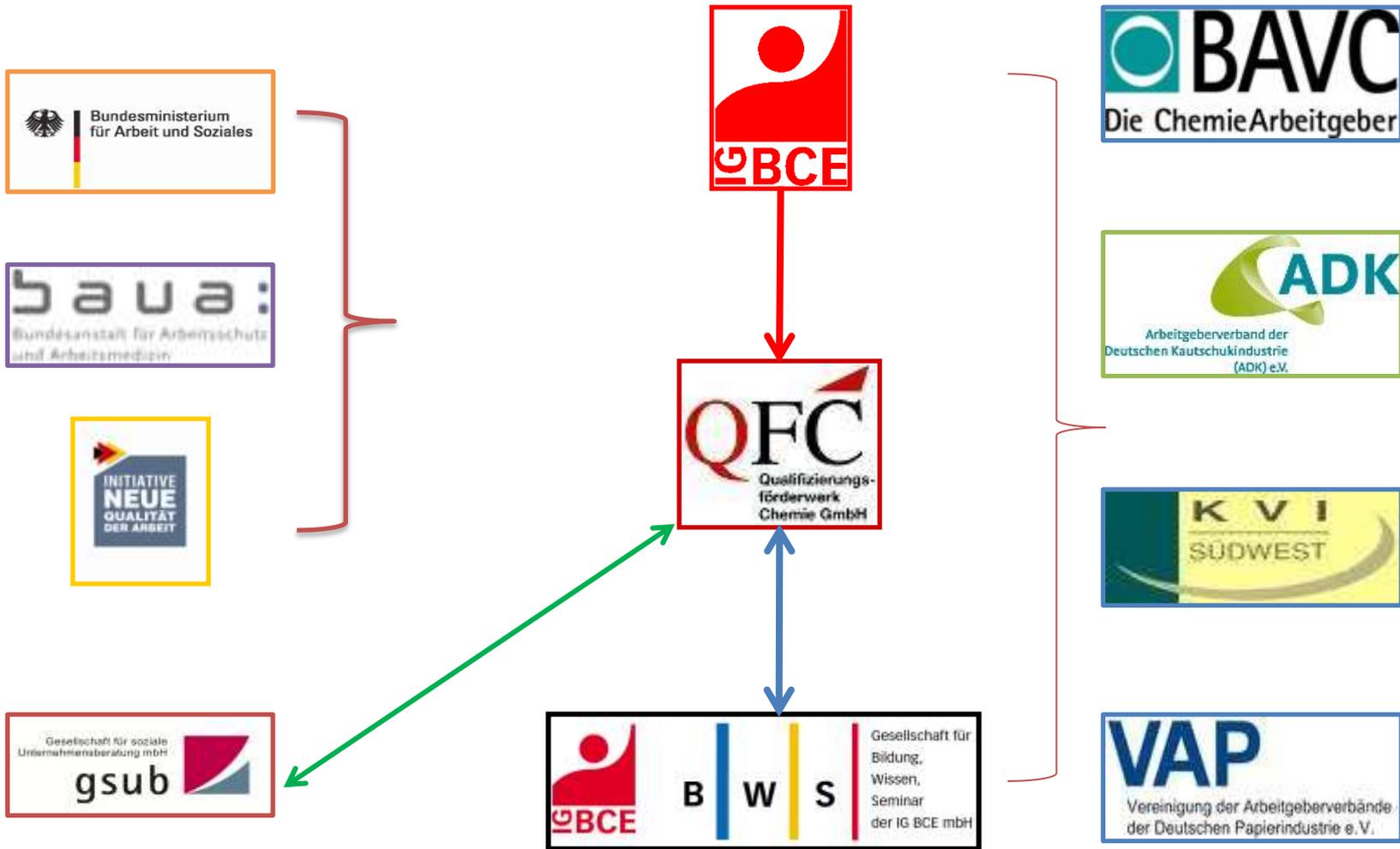
Hauptziele:

- Förderung einer umfassenden Umsetzung von Tarifverträgen sowie die Initiierung weiterer Verträge
- Verbreitung und Verstetigung des Demografie-Know-Hows
- Initiierung eines nachhaltigen kulturellen Wandels in den Betrieben
- Projektlaufzeit: 14.02.2011 - 31.05.2013

Projektziele

- Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Tarifvertrag „Lebenszeit und Demografie“ allen Netzwerkpartnern zugänglich machen
- Netzwerkerweiterung, Integration von weiteren Betrieben (mind. 30 je Branche), insb. KMU
- Adressaten aus weiteren Branchen ansprechen und sensibilisieren
- Durchführung von Workshops und Seminaren zu demografierelevanten Themen
- Entwicklung, Diskussion und Erprobung von Demografie-Instrumenten
- Errichtung einer interaktiven Plattform
- Verstetigung des Netzwerkes über die Projektlaufzeit hinaus

Projektverbund – Förderung, Ausführung, Begleitung



Wissenschaftlicher Projektbeirat

- Beratung durch wissenschaftlich qualifizierte, themenaffine Persönlichkeiten aus den für das Projekt wichtigen Bereichen von Wissenschaft, Beratungspraxis sowie Vertreter der Sozialpartner
- Einbindung von Expertise
- Nutzung von Erfahrungen aus unterschiedlichen weiteren Bereichen
- Begleitung von Netzwerkveranstaltungen
- Begutachtung der Ausgangsannahmen für die Projektbearbeitung, des Vorgehens und der Verfahrensweise
- Evaluation des Projektes im Prozess

Wissenschaft

Prof. Lutz Bellmann

Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg

Prof. Michael Falkenstein

Leiter der Projektgruppe "Altern und ZNS-Veränderungen" am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung der TU Dortmund

Prof. Jürgen Kädtler

Direktor Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) der Georg-August-Universität

Prof. Ralf Bruder

Leiter des Instituts für Arbeitswissenschaft an der TU Darmstadt/
Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA)

Prof. Joachim Fischer

Leiter des Mannheim Institute of Public Health (MIPH)

Dr. Erich Latniak

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen

Wissenschaft

Prof. Christian Stamov-Roßnagel

Professor für Organizational Behavior,
Jacobs Center on Lifelong Learning
(JCLL) der Jacobs University Bremen

Dr. Klaus West

Geschäftsführer der Chemie-
Stiftung Sozialpartner-Akademie
(CSSA)

Verbände

Stephan Meißner, RA

Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der
Arbeitgeberverbände der Deutschen
Papierindustrie e.V. (VAP)

Dirk Meyer

Geschäftsführer Bildung, Wirtschaft
und Arbeitsmarkt beim
Bundesarbeitgeberverband Chemie
e.V. (BAVC)

Norbert Reiners

Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
des Arbeitgeberverbandes der Deutschen
Kautschukindustrie e.V. (ADK)

Helmut Schlick, RA

Geschäftsführender Vorsitzender
des Verb. der südwestdeutschen
Kunststoffindustrie und verwandter
Industrien e.V. (KVI südwest)

Mittelgeber

Silke Bode

Fachliche Betreuerin, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Sigrun Mantei

Leiterin der INQA-Geschäftsstelle, BAuA

Projektpartner

Francesco Grioli

Vorstandssekretär der IG BCE

Peter Wind

Geschäftsführer der Gesellschaft Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH (BWS)

André Große-Jäger

Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Helmut Krodel

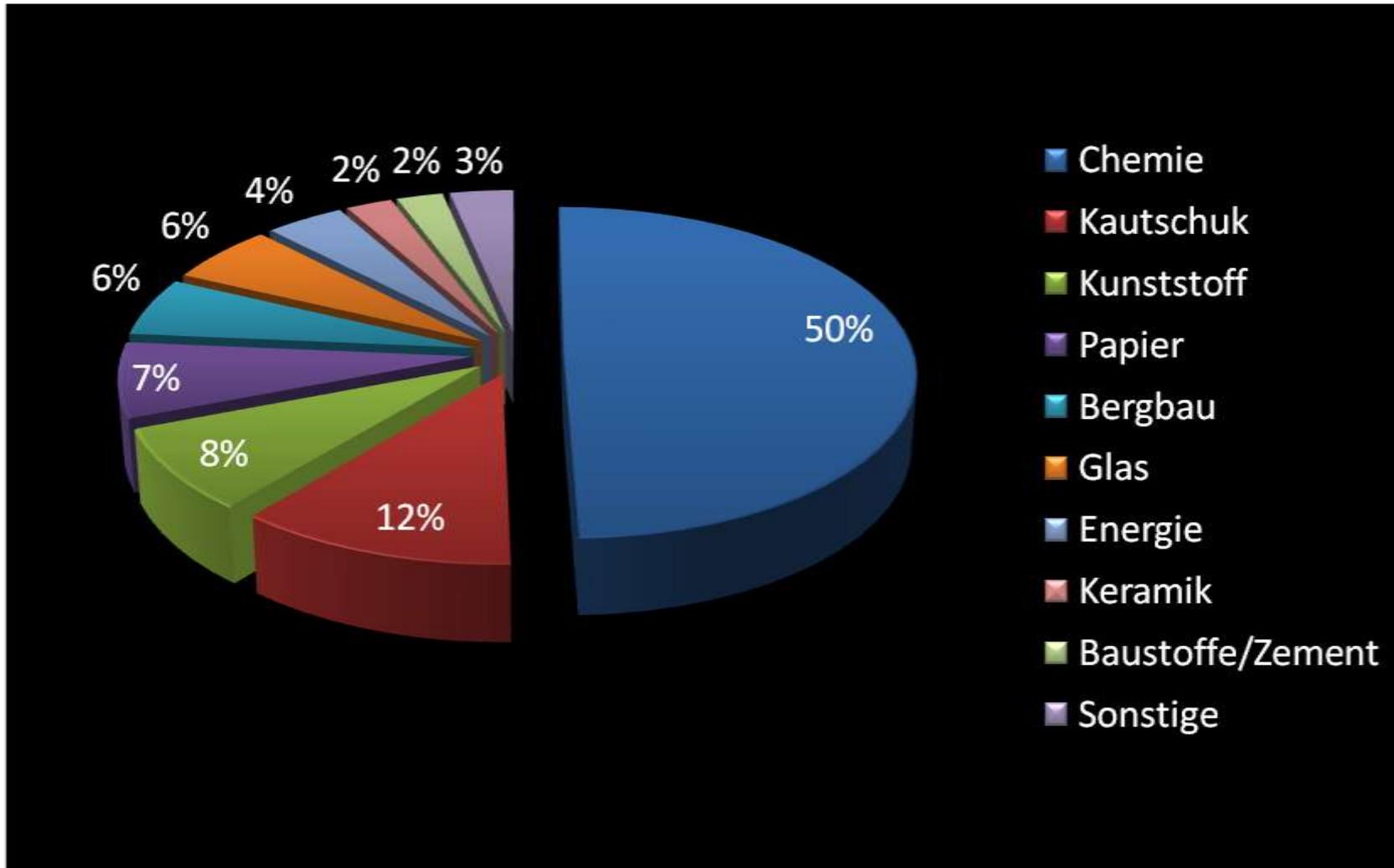
Geschäftsführer der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC)



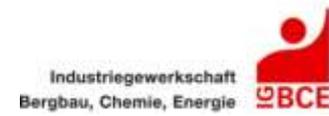
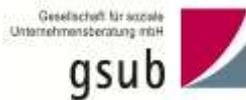
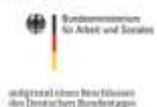
Über 120 Betriebe



Auflistung nach Branchen



Gefördert durch:



Beispiele



Praxis

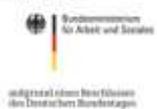


Guter



Netzwerkkonferenzen und Qualifizierung von Multiplikator/innen

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



QFC
Qualifizierungs-
förderwerk
Chemie GmbH



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Qualifizierung in Zahlen

- **Erreichte TN-Anzahl: über 950**
= Multiplikator/innen für Demografie
- **Erreichte Anzahl an Qualifizierungen: 43**
= Sensibilisierung, Qualifizierung an über 2T TN-Tagen
- **Davon Netzwerkkonferenzen mit Expert/innen März 2012:**
= Sensibilisierung und Erfahrungsaustausch mit mehr als 350 TN

Themen der Netzwerkkonferenzen

- **September 2011:**

Herausforderungen für die Sozialpartner – Flexibel auf den demografischen Wandel reagieren

- **Februar 2012:**

Lebensphasen und Demografie – LePha-Tarifvertrag

- **März 2012:**

Erhalt psychischer Gesundheit – Unternehmen sind gefragt!

- **Dezember 2012:**

Führungskultur im Wandel. Wertschätzung bindet Fachkräfte – Gute Führung leben!“

Beispiel: Konferenz am 4./5.12.2012 in Hannover

DemTV



„Führungskultur im Wandel. Wertschätzung bindet Fachkräfte – Gute Führung leben!“

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Impulse aus der Wissenschaft

- **Der Innovationsgeist und die Lust von Mitarbeitern, sich für ihr Unternehmen einzusetzen fallen nicht vom Himmel**
***Prof. Dr. Gerald Hüther**, Leiter der Zentralstelle für Neurobiologische Präventionsforschung der Universitäten Göttingen und Mannheim/Heidelberg*
- **Engagement von Betriebsräten und betriebliche Weiterbildung**
***Prof. Dr. Lutz Bellmann**, Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)*
- **Wertschätzung als Führungsinstrument**
***Prof. Dr. Joachim Fischer**, Leiter des Mannheim Institut of Public Health (MIPH)*
- **Vom Wert der Zeit**
***Prof. Dr. Andreas Wagener**, Institut für Sozialpolitik der Leibniz Universität Hannover*



Podiumsdiskussion



Heinz Junge, MIBRAG

**„Welche Rolle spielt die
Führungskultur eines
Unternehmens bei der
Bindung und Gewinnung
von Fachkräften“**



Silke Bode, BAuA/INQA



Norbert Reiners, adk



Reimund Overhage, BMAS



Uwe Hehl, Veritas



Uwe Viohl, Yara



Martin Weiss, IG BCE

Markt der Möglichkeiten



BASF SE – Arbeitsorganisation und -gestaltung



Sanofi-Aventis – Vereinbarkeit von Beruf und Familie



MIDEWA GmbH – Kompetenz und Altersmanagement



Unilever Deutschland Produktions GmbH & Co. OHG – Demografie



Lanxess AG – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Seminare und Workshops

Quick – Check Demografischer Wandel

für Unternehmen



Impressionen



Ziele der Seminare und Workshops

- Angebote von abgestimmten Seminarkonzepten zu den sogenannten „weichen“ Demografie-Feldern
- Diskussion über die Veränderungen und die Folgen des demografischen Wandels in allen Branchen
- Vorstellung und Diskussion von Konzepten zu kreativen, nachhaltigen Lösungen für die betrieblichen Herausforderungen des demografischen Wandels
- Unterstützung der Vernetzung betrieblicher Akteure
- Initiierung von betrieblichen Strukturen (z. B. Demografie-Ausschüsse) zur Begleitung des demografischen Wandels
- Vermittlung von Kenntnissen zu Tools und Guter Praxis

Seminarthemen

- **Gliederung erfolgt in Grund- und Aufbaukurse**
- **Demografie I – Sensibilisierung und Vermittlung von Grundkenntnissen**
- **Demografie II – Thematische Spezialisierung zu**
 - Altersstrukturanalyse – Was nun?
 - Gesundheitsmanagement
 - Altersgerechte Arbeitsgestaltung
 - Personalplanung und Personalgewinnung
 - Psychische Belastungen

Öffentlichkeitsarbeit

Gefördert durch:



Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

gsub



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



QFC
Qualifizierungs-
förderwerk
Chemie GmbH



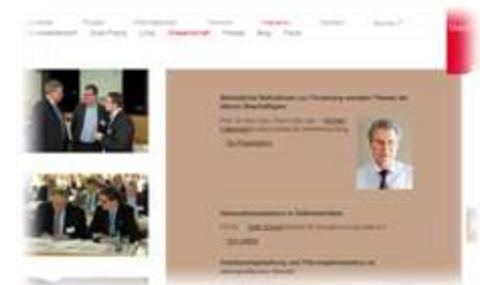
B | W | S

Gesellschaft für
Bildung,
Wissen,
Innovation
der IIGCE (1998)

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



- **Startseite** mit zahlreichen Statements aus Politik und Wirtschaft
- **Termine** – Demografie-Bildungsprogramm 2013 beworben
- **Interaktiv**
 - Downloadbereich mit Präsentationen
 - Gute Praxis mit zahlreichen Beispielen aus unserem Netzwerk
 - Wissenschaft als neuer Unterpunkt mit spannenden Beiträgen
 - Presse mit aktuellen Artikeln aus der Tagespresse



Instrumente des Projektes

Startseite Projekt Informationen Termine Interaktiv Kontakt Suche

Aktuelles

- [Erbungskultur im Wandel: Vorklassierung bindet Fachkräfte - Gute Erbung lohnt!](#)
- [Beispiele: Gute Praxis wird online](#)
- [Neuer Kometenrichter der BGA](#)




Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen (DemTV)

Das zweijährige Projekt DemTV startete am 18. Februar 2011 und ist eine Initiative der Innereigenenwerkstatt Bergbau, Chemie, Energie um die Umsetzung der abgeschlossenen Tarifverträge und Vereinbarungen zum demografischen Wandel weiter zu unterstützen.

[mehr...](#)

Meisterlehre André Große-Jäger (BMA)

Wir wissen, dass 70 Prozent eines Unternehmenserfolgs durch Motivation und Engagement der Beschäftigten beeinflusst werden. Die Personalarbeit muss also zukünftig eine noch größere Rolle spielen. > <

RA Stephen Dellner (VAP)

Die Papierbranche muss auf Dauer ihren Bedarf an ausreichend qualifiziertem Fachpersonal decken – speziell auf dem Gebiet der Papiertechnik. Behalten Sie das Projekt aus auch diesem Blickwinkel? > <

Startseite Projekt Informationen Termine **Interaktiv** Kontakt Suche

Downloadbereich Gute Praxis Links **Presse** Blog Fotos





Cometech der Graumalerien

VDI nachrichten, Lippstadt, 08.01.12, von

Fachkräfteknappheit. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Die deutsche Bevölkerung altert und schrumpft. Bis 2030 wird die Gesamtbevölkerung um 7,7 % zurückgehen, der Anteil der 20- bis 64-Jährigen schrumpft um 15,1 % und die Zahl der Erwerbslosen liegt um 17 % über der heutigen, so das Statistische Bundesamt. Die Gesellschaft von morgen wird von der Lernfähigkeit und Leistungsbereitschaft so abhängig sein wie keine zuvor. Unternehmen werden verstärkt auf die Erfahrung der Graumalerien setzen müssen.

[mehr...](#)

Schulden, schulden, noch mehr schulden

Artikel in der taz vom 28.03.12

BERUFLICHEN 40 Prozent aller Arbeitnehmer haben das Gefühl, in demselben Job immer mehr arbeiten zu müssen. Zudem steigt die Arbeitslast in die Freizeit ein. Ein Ausweg: Rutschschichten!

[mehr...](#)

Tarifverträge

Demografie-Tarifverträge oder Demografie-Komponenten in Tarifverträgen gehören mittlerweile zur gewerkschaftlichen Strategie in der Tarifpolitik der IG BCE.

Sie „zwingen“ zur Auseinandersetzung mit der demografischen Entwicklung in den Unternehmen.

Projekt DemTV

8 Fachsekretäre für Arbeitsgestaltung und Demografie werden nachhaltig in den Regionen an den Themen weiterarbeiten. Wir verstärken unser Engagement!

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.