

28.04.2017

Tarifvertrag "Lebensarbeitszeit und Demografie"

Unsere Lösung für einen früheren Ausstieg aus dem Berufsleben!

"Länger Arbeiten" heißt die Antwort der politisch Verantwortlichen auf die immer älter werdende Bevölkerung. Aber nicht jeder Beschäftigte schafft dies und daher brauchten wir eine Idee.

Die Schaffung eines Demografiefond war die Lösung im Jahr 2008. Gestartet sind wir mit 300 Euro, um einen Einstieg in einen früheren Ausstieg zu finden. Dieser Beitrag zum Demografiefond in der chemischen Industrie steigt in diesem Jahr durch eine weitere tarifvertragliche Vereinbarung kräftig von 550 Euro auf 750 Euro. Dieses Geld fließt in die verschiedenen Durchführungswege der einzelnen Betriebe. Das Geld bekommt nicht der einzelne Mitarbeiter, sondern es geht in einen betrieblichen Topf.

Der Betriebsrat der BASF SE hat in einer Betriebsvereinbarung die Summe individualisiert, so das jeder Mitarbeiter selbst Einfluß darauf, wann er aus dem Arbeitsleben ausscheidet.

Wir die IG BCE haben die richtige Idee gehabt, um den Kolleginnen und Kollegen zu helfen.





Die Hintergrundinformationen zum Tarifvertrag:

Der Tarifvertrag "Lebensarbeitszeit und Demografie" ist ein Meilenstein in der Tarifgeschichte. IG BCE und Chemie-Arbeitgeber haben ihn bereits im Jahre 2008 als erstes Abkommen dieser Art in Deutschland auf den Weg gebracht.

Mit der gemeinsam entwickelten Chemie-Formel zum demografischen Wandel stellen sich Gewerkschaft und Arbeitgeberverband den Herausforderungen einer alternden Gesellschaft. Diese Formel enthält vier Elemente: Zunächst das Erstellen einer betrieblichen Demografie-Analyse, dann die alters-, alters- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse, weiter die Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens und schließlich die (Eigen-)Vorsorge und Nutzung passgenauer Instrumente für den Wechsel zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphasen.

Für den gleitenden Übergang in den Ruhestand stellt der Tarifvertrag fünf Instrumente zur Verfügung - Langzeitkonto, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung und die tarifliche Altersvorsorge.

Das kostet Geld, deshalb wird in jedem Chemie-Unternehmen ein Demografie-Fonds eingerichtet, in den der Arbeitgeber jährlich 300 Euro pro Beschäftigtem einzahlt. Dieser Betrag ist dynamisiert, steigt also entsprechend den prozentualen Entgelterhöhungen.

Über die Verwendung der Fondsmittel entscheiden Unternehmen und Betriebsräte gleichberechtigt. Dazu ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die präzise regelt, welches oder welche der vom Tarifvertrag vorgesehenen fünf Instrumente angewendet werden. Entscheidungsgrundlage ist eine betriebliche Demografie-Analyse, die in die erarbeiten ist. IG BCE und Chemie-Arbeitgeber haben dazu detaillierte Umsetzungshilfen entwickelt. Ab 2010 werden dann die betriebspezifischen Modelle praxiswirksam.

1. Langzeitkonto

2003 haben die Sozialpartner einen Tarifvertrag über "Langzeitkonten" abgeschlossen. Seither können die Beschäftigten beispielsweise Überstunden, Zuschläge, Zulagen oder Urlaubszeiten, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, auf ein besonderes (Langzeit-)Konto einzahlen. Zeit wird dabei in Geld umgerechnet. Es ist auch möglich, Teile des Entgelts auf dieses Konto umzulenken. Neu ist, dass für das Langzeitkonto Mittel aus dem Demografie-Fonds verwendet werden können, um einen vorzeitigen Ruhestand zu finanzieren.

2. Altersteilzeit

Der bei Vertragsschluss gültige Tarifvertrag zur Altersteilzeit endete 2009. Im Anschlussvertrag ist geregelt, dass bei entsprechender Vereinbarung der Betriebsparteien die Altersteilzeit auch danach auf dem bisherigen materiellen Niveau fortgeführt werden kann. Sie kann dann vom 59. bis 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Wie bisher können maximal fünf Prozent der Beschäftigten gleichzeitig Altersteilzeit beanspruchen.

3. Teilrente

Die Teilrente kann aus Fondsmitteln aufgebessert werden. Dabei bietet sich eine Kombination mit anderen Instrumenten - etwa dem Langzeitkonto. Auf diese Weise können mögliche Einkommenslücken ausgeglichen werden.

4. Berufsunfähigkeitsversicherung

Mittel aus dem Demografie-Fonds können für eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie (BUC) verwendet werden. Sie sichert Arbeitnehmer für den Fall ab, dass sie ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Rente

ausüben können. Die BUC-Rente beträgt monatlich 1000 Euro und wird bis zum 65. Lebensjahr gezahlt.

5. Altersvorsorge

Die Fondsgelder können auch in die bereits bestehende tarifliche Altersvorsorge fließen. Das ohnehin lukrative Modell gewinnt so noch einmal an Attraktivität. Das bereits 1998 von IG BCE und Chemie-Arbeitgebern geschlossene Altersvorsorge-Abkommen wurde 2001 und 2005 erweitert und modernisiert. Ein Arbeitnehmer hat nun einen tariflichen Anspruch auf 613 Euro pro Jahr für die Altersvorsorge. Je 100 Euro, die er zusätzlich aufbringt, erhält er vom Arbeitgeber weitere 13 Euro als besondere "Chemie-Förderung".

Können sich Betriebsräte und Unternehmensleitungen nicht auf eine Betriebsvereinbarung einigen, so tritt automatisch eine Auffangregelung in Kraft. Betriebe mit mehr als 200 Arbeitnehmern müssen in diesem Fall ein Langzeitkontenmodell einrichten. In kleineren Betrieben muss der Arbeitgeber die Mittel aus dem Demografie-Fonds für die tarifliche Altersvorsorge verwenden.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Rathausplatz 10+12, Rheincenter | D-67059 Ludwigshafen

Telefon: 0621 52047-0 | Telefax: 0621 52047-26

E-Mail: bezirk.ludwigshafen@igbce.de