

## So funktioniert der Demografiefonds

Im vergangenen Jahr haben Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und Chemie-Arbeitgeber tarifpolitisches Neuland betreten. Als erste Branche haben die Chemie-Sozialpartner einen Tarifvertrag entwickelt, der die Herausforderungen des demografischen Wandels annimmt: Den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“.

Ein zentrales Element dieses Tarifvertrages ist der Demografiefonds. Dies ist kein Geldfonds im klassischen Sinne, der von einem Finanzdienstleister verwaltet wird. Vielmehr ist der Demografiefonds ein betrieblich geschaffener Topf. In ihm werden die vom Arbeitgeber geleisteten Demografiebeiträge für die Tarifmitarbeiter gesammelt. Die Mittel aus diesem Topf werden dazu verwendet, Instrumente für die Gestaltung des demografischen Wandels zu finanzieren.

### Fünf Verwendungszwecke

Die Einrichtung betrieblicher Demografiefonds ist notwendig, um maßgeschneiderte betriebliche Regelungen zu ermöglichen und dafür die rechnerisch für jeden Tarifmitarbeiter anfallenden Beiträge zu verwenden. Anders als bei Tarifierhöhungen besteht kein individueller Anspruch des Arbeitnehmers, sondern nur ein kollektiver Gestaltungsspielraum für die Betriebsparteien. Beide – Arbeitgeber und Betriebsrat – können nun bis zum 31. Dezember 2009 auf dem Wege der freiwilligen Betriebsvereinbarung festlegen, wie der Demografiefonds verwendet wird.

Fünf Möglichkeiten stehen zur Wahl:

- Altersvorsorge
- Langzeitkonten
- Schutz bei Berufsunfähigkeit
- Altersteilzeit
- Teilrente

Grundlage der Entscheidung auf Betriebsebene sind die Ergebnisse einer tarifvertraglich vorgesehenen Demografie-Analyse (siehe Informationsbrief 9/2009). Diese liefert die Daten für eine sachgerechte Reaktion auf den demografischen Wandel in der Alters- sowie Qualifikations- und Funktionsstruktur im jeweiligen Unternehmen.

### Strategische Bedeutung

Wenn die Einschätzung der Tarifvertragsparteien richtig ist, dass das demografische Risiko je nach Region, Unternehmen oder sogar Betrieb unterschiedlich ist, wobei die Alterung der Bevölkerung eine globale und die Schrumpfung eine lokale Erscheinung darstellt, kann in wenigen Jahren eine Personalüberhangssituation in eine Personalmangelsituation umschlagen. Deshalb hat das Thema „Demografie“ für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der chemischen Industrie und somit auch für die Personalarbeit ihrer Unternehmen eine große strategische Bedeutung.

Die 300 Euro, die der Arbeitgeber je Tarifmitarbeiter und Jahr in den betrieblichen Demografiefonds einahlt, müssen ab 1. Januar 2010 bereitstehen. Das ist die tarifliche Vorgabe. Davon gibt es jedoch betrieblich regelbare Ausnahmen, die aber wie die Einigung über die Verwendung des Demografiefonds vorher, d. h. spätestens bis zum 31. Dezember 2009 erfolgen müssen. Ansonsten greift die tarifliche Auffangregelung, der zufolge die Mittel des Demografiefonds

- in Betrieben unter 200 Beschäftigten für die tarifliche Altersvorsorge und
- in Betrieben über 200 Beschäftigten in Form von Langzeitkonten verwendet werden.

Ab 1. Januar 2010 geht dann nichts mehr. Diesen Einigungsdruck haben die Tarifvertragsparteien bewusst in die Chemie-Formel Demografie eingebaut.

### Das Modell

1. Die Betriebsparteien einigen sich auf Grundlage der Demografie-Analyse bis Ende 2009 auf die Verwendung des Demografiefonds.
2. Ab 2010 zahlt der Arbeitgeber je Tarifmitarbeiter und Jahr 300 Euro in den betrieblichen Demografiefonds ein.
3. Die Mittel aus dem Demografiefonds werden entsprechend der betrieblichen Regelung zur Gestaltung des demografischen Wandels eingesetzt.