



EURE ARBEIT IST MEHR WERT
ENERGIEWIRTSCHAFT
ENERGIEWIRTSCHAFT

Demografie-Tarifvertrag (D-TV)

Der Tarifgruppe Energie im AVE





1. Arbeitsprämissen

2. Demografie-Tarifvertrag



1. Arbeitsprämissen

2. Demografie-Tarifvertrag



Arbeitsprämissen

- Geltungsbereich erfasst gesamte Tarifgruppe Energie
- Sicherstellung, dass unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Unternehmen Rechnung getragen wird (→ Öffnungsklauseln)
- Fokussierung auf das bis 31.12.2016 Machbare und Notwendige; die Weiterentwicklung des Themas erfolgt durch eine jeweils unternehmensübergreifenden „Arbeitsgruppe Demografie“



1. Arbeitsprämissen

2. Demografie-Tarifvertrag

3. Tarifvertrag zur Altersteilzeit

ver.di EURE ARBEIT IST MEHR WERT
INFO ENERGIEWIRTSCHAFT
ENERGIEWIRTSCHAFT – Tarifgemeinschaft Energie
20.12.2016

TV Demografie – Zustimmung zum Tarifergebnis
Echter Einstieg geschaffen

Die ver.di Tariffkommission hat in ihrer Sitzung am 20.12.2016 dem Tarifergebnis vom 9.12.2016 zugestimmt.

Die wesentlichen Kernthemen des Tarifvertrages wurden bereits im Tarifinfo vom 9.12.2016 dargestellt. Zur Erinnerung:

1. Teil des Tarifergebnisses

In einem **Rahmentarifvertrag** konnte für alle Mitgliedsunternehmen der TG Energie gemeinsame Grundsatzpositionen, Ziele und Handlungsansätze zu folgenden Handlungsfeldern vereinbart werden:

- Demografieanalyse als Basis für konkret ableitbarer Handlungsmaßnahmen
- Arbeitsorganisation
- Betriebliche Gesundheitsförderung / altersgerechtes Arbeiten
- Qualifizieren / lebenslanges Lernen

3. Teil des Tarifergebnisses – Altersteilzeit-tarifvertrag für die Netzversorger & EBS-Gesellschaften:

Für den regulierten Bereich konnte nun in unternehmensbezogenen Tarifverhandlungen konkrete Regelungen zum Thema Altersteilzeit vereinbart werden.

Kernpunkte:

- Beginn frühestens ab Vollendung des 58. Lebensjahres, Ende spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres
- Vertragslaufzeit zwischen 12 und 60 Monaten
- Verteilung der Arbeitszeit während der Gesamtdauer kontinuierlich oder unregelmäßig (degressiv)
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 50% der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der letzten 2 Jahre
- Optional: Kombination mit Zeit-/ Wertmeh-



Inhalte des Demografie-Tarifvertrages

- Präambel
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Demografieanalyse
- § 3 Bestehende Regelungen
- § 4 Handlungsfelder für betriebliche Maßnahmen
 - 4.1 Arbeitsorganisation
 - 4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung/ Alternsgerechte Arbeit
 - 4.3 Qualifizierung / Lebenslanges Lernen
 - 4.4 Arbeitszeit/Work-Live-Balance/gleitender Übergang Ruhestand
 - 4.5 Ausbildung
- § 5 Arbeitsgemeinschaft Demografie
- § 6 Finanzierung



§ 2 Demografieanalyse

- Regelmäßige Durchführung einer qualitativen und quantitativen Demografieanalyse, i.d.R. alle 3 Jahre, spätestens alle 5 Jahre als Basis für die Ableitung unternehmensspezifischer Handlungsmaßnahmen

§ 3 Bestehende Regelungen

- Aufnahme relevanter Betriebsvereinbarungen und Regelungen, die im Kontext Demografie stehen, in einer Anlage zum Tarifvertrag



§ 4 Handlungsfelder für betriebliche Maßnahmen



Arbeitsorganisation

- Gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit

Handlungsfeld 1

Betriebliche Gesundheitsförderung / Alternsgerechte Arbeit

- Arbeitsbewältigungsfähigkeit in Abhängigkeit von Alter und Arbeitsanforderung

Handlungsfeld 2

Qualifizierung / Lebenslanges Lernen

- Verstetigung der Qualifizierung: „lebenslanges Lernen“
- Wissensmanagement und –transfer (bspw. Tandembildung)

Handlungsfeld 3



Arbeitsorganisation

- Gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit

Handlungsfeld 1

Betriebliche Gesundheitsförderung / Alternsgerechte Arbeit

- Arbeitsbewältigungsfähigkeit in Abhängigkeit von Alter und Arbeitsanforderung

Handlungsfeld 2

Qualifizierung / Lebenslanges Lernen

- Verstetigung der Qualifizierung: „lebenslanges Lernen“
- Wissensmanagement und –transfer (bspw. Tandembildung)

Handlungsfeld 3



Arbeitszeit / Work-Live-Balance / gleitender Übergang in den Ruhestand

- Lebensphasenorientierte flexible Arbeitszeitgestaltung (u.a. Familie & Beruf)

Grundlage für flexible Arbeitskultur bilden u.a. Instrumente wie Home Office, Job Sharing, Sabbatical...

- Flexible Rentenzugangsmodelle
 - Altersteilzeitgesetz
 - Gleitender Übergang in den Ruhestand „Teilrente“ bzw. „Flexi-Rente“

→ **Unternehmensspezifische Tarifverträge entsprechend den betrieblichen Erfordernissen können abgeschlossen werden**

Handlungsfeld 4



Ausbildung

- Bevorzugung dezentraler Ausbildung
- Demografieanalyse als wichtige Grundlage für die Planung der Ausbildungskapazitäten
- Grundverständnis der Tarifvertragsparteien: Befristete Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung, bei entsprechendem Personal bedarf erfolgt unbefristete Übernahme

→ *Berücksichtigung vorhandener betrieblicher Regelungen*



§ 5 AG Demografie

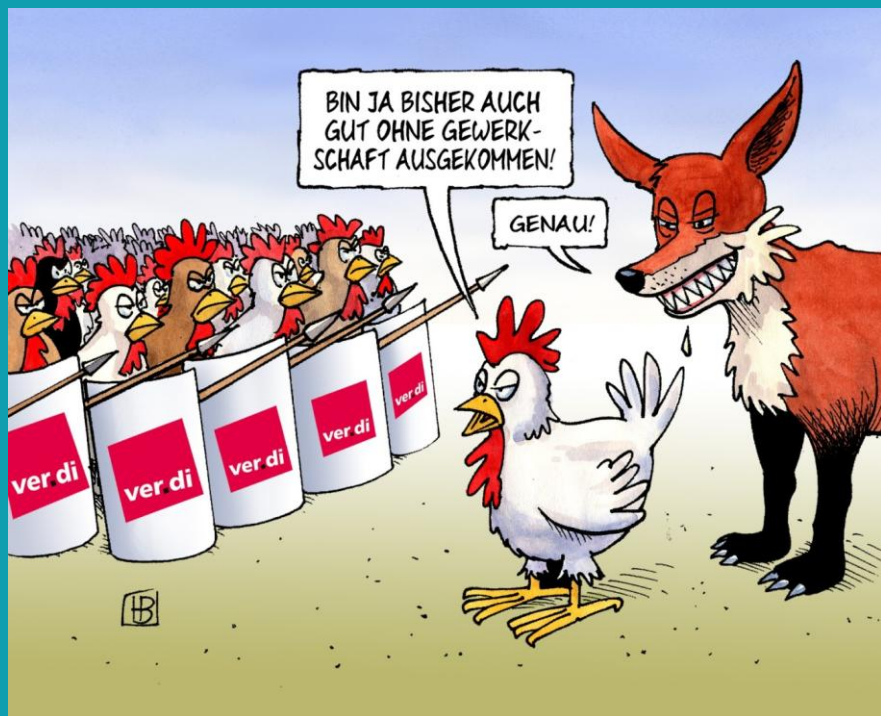
- Einrichtung einer konzernspezifischen „Arbeitsgemeinschaft Demografie“ als gemeinsames Gremium der Betriebsparteien; Prüfung von neuen Regelungen

§ 6 Finanzierung

- Vereinbarung von Finanzierungskonzepten für künftige tarifliche Regelungen und Maßnahmen zur Umsetzung des Demografie-Tarifvertrages im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Ausgestaltung dieses TV Demografie
- Berücksichtigung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen wie auch der Interessen der Beschäftigten



Am Ende...





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

ver.di Hamburg

Fachbereich Ver- und Entsorgung

fb02.hh@verdi.de

Tel. 040/28584022