

Demografie-Tarifvertrag

Zwischen

der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVE), Hannover,
der Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e. V. (AGV Bayern)

- einerseits -

sowie

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand Berlin,

- andererseits -

wird folgender Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen:

PRÄAMBEL

Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahren die Beschäftigungssituation und damit den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen grundlegend beeinflussen. Die Zahl der älteren Beschäftigten und damit der Bedarf an flexiblen Übergangsmöglichkeiten vom Erwerbsleben in den Ruhestand steigen kontinuierlich. Gleichzeitig sinkt die Anzahl junger Nachwuchskräfte, vor allem das Angebot von Auszubildenden, stetig. Gemeinsame Aufgabe der Tarifpartner ist es, den sich verändernden Lebens- und Arbeitsbedingungen durch die Schaffung entsprechender Rahmenregelungen gerecht zu werden.

Ziel dieses Tarifvertrages ist es, Arbeitgebern und Beschäftigten einen Gestaltungsrahmen für die gemeinsame betriebliche Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels zur Verfügung zu stellen, der langfristig die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als Voraussetzung für den Erhalt von Arbeitsplätzen sowie ein attraktives Beschäftigungsangebot sichert und zugleich die Besonderheiten der unterschiedlichen Mitgliedsunternehmen berücksichtigt. Eine Stärkung der Innovationsbereitschaft der Beschäftigten und die damit verbundene Erschließung von Potentialen aller Beschäftigtengruppen gehören ebenso zu einem zeitgemäßen Unternehmensmanagement wie eine alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse und Arbeitsverhältnisse.

In der Vergangenheit wurden bereits vielfältige Regelwerke auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene geschaffen, welche jeweils eigene Beiträge zur Bewältigung vorstehender Anforderungen und Ziele leisten. Die Tarifpartner haben darüber hinaus festgestellt, dass hierfür zusätzlich ein ganzheitlicher, tariflicher Rahmen benötigt wird. Dieser Rahmen wird mit dem vorliegenden Tarifvertrag geschaffen. Die Ausgestaltung des Rahmens wird bei we-

sentlichen Regelungsfragen durch zusätzliche tarifliche Regelungen und im Übrigen durch betriebliche Regelungen erfolgen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Energie der AVE und der AGV Bayern.

§ 2 Demografieanalyse

Die Betriebsparteien führen gemeinsam, verbindlich nach In-Kraft-Treten des Tarifvertrages, eine qualitative und quantitative Demografieanalyse durch und aktualisieren diese im Falle grundlegender Veränderungen bzw. in regelmäßigen Abständen, i.d.R. alle 3, spätestens alle 5 Jahre. Die zum Teil bereits vorhandene Datenlage kann dazu herangezogen werden. Der Zeitpunkt der Demografieanalyse wird von den Unternehmen gemeinsam mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat festgelegt. Die Demografieanalyse umfasst die ggf. (teil-)standardisierte Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur.

Die Demografieanalyse ist Basis für die gemeinsame Ableitung von unternehmensspezifischen Handlungsmaßnahmen.

§ 3 Bestehende Regelungen

Die Betriebsparteien haben frühzeitig begonnen, die Arbeitsbedingungen auf die künftigen demografischen Anforderungen hin anzupassen und dazu bereits eine Vielzahl betrieblicher Vereinbarungen getroffen. Als Anlage zu diesem Tarifvertrag sind für die demografischen Herausforderungen relevante Betriebsvereinbarungen und Regelungen, die die unter diesen Tarifvertrag fallenden Konzerne auf der betrieblichen Ebene bereits abgeschlossen und den Tarifvertragsparteien genannt haben, aufgeführt.

§ 4 Handlungsfelder für betriebliche Maßnahmen

Die gemeinsame Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt der demografischen Anforderungen bleibt für die Betriebsparteien auch in Zukunft von zentraler Bedeutung. Die Betriebsparteien prüfen und entwickeln die geeigneten Instrumente und Maßnahmen, insbesondere mit Schwerpunkt auf den möglichen Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung, altersgerechte Arbeit, Qualifizierung, lebenslanges Lernen, Arbeitszeit, gleitender Übergang in den Ruhestand, Altersteilzeit und Ausbildung.

4.1 Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Eine gesundheits-, alters- wie altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse unterstützt die Verbesserung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter. Gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen können eine verlängerte Lebensarbeitszeit unterstützen.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass dem Umgang mit besonderen Arbeitsformen wie Schicht, Rufbereitschaft etc. und Arbeitsplätzen mit hoher Belastung eine besondere Bedeutung bei der Stärkung und Erhaltung der o.g. Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zukommt.

Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation kann in Abhängigkeit von den ausgeübten Tätigkeiten auch durch die Einrichtung altersgemischter Teams nachhaltig gefördert werden. Altersgemischte Teams nutzen die beruflichen Stärken von Arbeitnehmern in ihren jeweiligen Lebensphasen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Weitergabe von Erfahrungswissen.

4.2 Handlungsfeld Betriebliche Gesundheitsförderung / altersgerechte Arbeit

Ältere Arbeitnehmer gewinnen für Unternehmen stetig an Bedeutung, was ein Umdenken erfordert: Risiken durch eine Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit entstehen nicht ausschließlich als Merkmal des Alterns, sondern vor allem als Folge spezifischer Verläufe der Berufsbiografie und bestimmter individueller Entwicklungen.

Im Vordergrund dieses Handlungsfeldes sollten präventiv ausgerichtete Maßnahmen stehen. Hierzu zählen das Erkennen möglicher Ursachen der Einschränkungen der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit, sowie der Erhalt und die Verbesserung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit. In diesem Zusammenhang wird auch der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer eine besondere Bedeutung beigemessen. Die an den spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Unternehmen und Beschäftigten orientierte Konkretisierung und Umsetzung solcher gesundheitsfördernder sowie weiterführenden Maßnahmen bei besonderen Belastungen obliegen den einzelnen Betriebsparteien.

4.3 Handlungsfeld Qualifizierung / lebenslanges Lernen

Eine demografiefeste Gestaltung der Qualifizierung leistet einen zentralen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit und persönlichen Entwicklung der Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte und damit auch der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen.

Ein ganzheitliches Qualifizierungsverständnis erstreckt sich auf die gesamte Erwerbsbiografie (Stichwort „Lebenslanges Lernen“). Es umfasst Qualifizierungsmaßnahmen wie berufliche Erstausbildung, Fortbildung und Weiterbildung sowie weitere Ausbildungsmöglichkeiten wie das verstetigte Lernen im Arbeitsprozess.

Dies erfordert ein hohes Maß an Lernbereitschaft und Lernfähigkeit aller Arbeitnehmer, unabhängig von Alter, beruflicher und individueller Lebenssituation. Die Aufgabe der einzelnen

Unternehmen ist es, die fachliche und persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer zu fordern und fördern. Basis können regelmäßige Qualifizierungs- und Entwicklungsgespräche sein sowie die Einführung eines Wissensmanagement-Systems. Ein wesentliches Element des Wissensmanagements soll dabei der Wissenstransfer (z.B. im Wege einer Tandembildung) sein

4.4 Handlungsfeld Arbeitszeit / Work-Life Balance / gleitender Übergang in den Ruhestand

Eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung soll insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, persönliche Qualifizierung oder den flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Grundlage für eine flexible Arbeitskultur bilden die verschiedenen zur Verfügung stehenden Arbeitszeitmodelle sowie Instrumente, wie beispielsweise Home Office Teilzeit mit unterschiedlichem Stundenumfang, Job Sharing oder Sabbatical.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen immer stärker werdenden Faktor zur Aufrechterhaltung und Förderung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten darstellt.

Zur betrieblichen Unterstützung dieser Maßnahmen, im Zusammenwirken von vorhandenen betrieblichen Regelungen und um den steigenden Anforderungen im Hinblick auf eine flexible Arbeitszeitgestaltung Rechnung zu tragen, können durch die Betriebsparteien auch Instrumente wie Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten eingeführt oder berücksichtigt werden. In ein solches Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto können zusätzlich z.B. das tarifliche Weihnachtsgeld, die jährliche erfolgsabhängige Vergütung oder ein tarifliches Treuegeld sowie Anteile der monatlichen Tabellenvergütung i.H.v. maximal 15 % eingestellt werden. Über die Regelungen zum Insolvenzschutz nach § 7 (e) SGB IV hinaus, wird ab der ersten Einstellung der Insolvenzschutz gewährleistet.

Ergänzt werden kann das bestehende System um Instrumente zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Hierzu bilden gesetzliche Regelungen wie das Altersteilzeitgesetz sowie die Möglichkeiten einer Flexi-Rente den Rahmen für eine betriebliche Ausgestaltung.

Auf der Grundlage dieses Tarifvertrages können die Unternehmen für Ihren Zuständigkeitsbereich entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unternehmensspezifische Tarifverträge zur Altersteilzeit bzw. zum gleitenden Übergang in den Ruhestand („Teilrente“) schließen.

Einzelheiten und konkrete Ausgestaltungen bleiben den Tarifparteien vorbehalten. Die jeweiligen bestehenden betrieblichen Regelungen und die jeweiligen Rahmenbedingungen der Unternehmen sind dabei zu berücksichtigen.

4.5 Handlungsfeld Ausbildung

Ausbildung hat traditionell einen hohen Stellenwert in den Unternehmen. Bedingt durch den demografischen Wandel und einem gestiegenen Wettbewerb um junge Talente liegt eine große Herausforderung in der Rekrutierung und Bindung engagierter und motivierter Auszubildender sowie Studierender. Einen Beitrag hierzu kann die Sicherung der hohen fachlichen Qualität sowie der Quantität der Ausbildung leisten, aber auch das Aufgreifen neuer Entwicklungen und die wiederkehrende Prüfung, welche Ausbildungsberufe für die jeweiligen Unternehmen passen.

Grundsätzlich stimmen die Tarifparteien in dem Ziel überein, die Form der dezentralen Ausbildung weiterhin bevorzugt durchzuführen.

Die Demografieanalyse ist eine wichtige Grundlage für die Planung der Ausbildungskapazitäten. Es ist gemeinsames Grundverständnis der Tarifvertragsparteien, dass nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung bei entsprechender Eignung eine befristete Übernahme erfolgt. Bei einem entsprechenden Personalbedarf erfolgt die unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 5 Arbeitsgemeinschaft Demografie

Die jeweiligen Konzerne/Unternehmen, die unter diesen Tarifvertrag fallen, können als gemeinsames Gremium der Betriebsparteien jeweils konzernspezifisch eine Arbeitsgemeinschaft Demografie errichten, welche diese Rahmenbedingungen unterstützend in die einzelnen Unternehmen tragen und begleiten kann. Aufgabe dieser Arbeitsgemeinschaft soll insbesondere die Prüfung der Realisierbarkeit neuer Mechanismen bzw. Regelungen über die Arbeitszeit zur Nachverfolgung der gesetzten Ziele dieses Tarifvertrages sein.

§ 6 Finanzierung

Für künftige tarifliche Regelungen und Maßnahmen, die zur Umsetzung dieses Tarifvertrages vereinbart werden, werden im Rahmen der Tarifverhandlungen zur Ausgestaltung Finanzierungskonzepte vereinbart. Diese werden die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der betroffenen Unternehmen sowie die Interessen der betroffenen Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt.

§ 7 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.11.2016 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2020. Verhandlungen zur weiteren tariflichen Ausgestaltung werden im Jahr 2017 geführt. Dazu werden bereits für das erste Quartal 2017 Termine verbindlich vereinbart und Verhandlungen aufgenommen.

Hannover, Berlin, den 09. Dezember 2016

Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVE)

ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand Berlin

Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e. V. (AGV Bayern)

Ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand Berlin
Verhandlungsführung