

TV DEMO

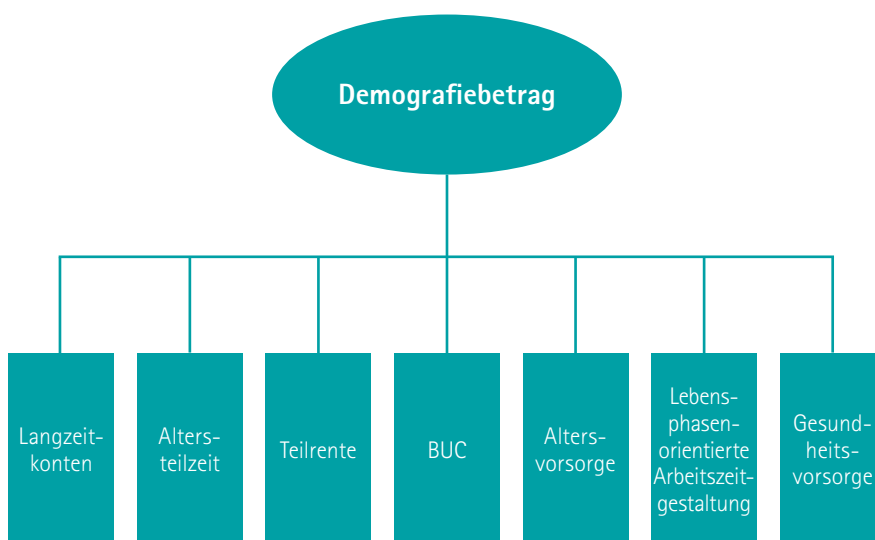
# Chemie-Formel für den demografischen Wandel

Die Chemie-Sozialpartner waren die Ersten, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, der das gesamte Arbeitsleben in den Fokus nimmt: Der 2008 vereinbarte Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) ermöglicht vorausschauende Personalpolitik und schafft Anreize für längere Beschäftigung. Lesen Sie hier, welchen Beitrag dieses Tarifwerk für eine nachhaltige Entwicklung in der Chemie-Branche leistet.

## Der Demografiefonds

Das zentrale Element des TV Demo ist der Demografiefonds – ein maßgeschneidertes Instrument, um den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Lebensarbeitszeit flexibel begegnen zu können. Es handelt sich dabei nicht um einen gewöhnlichen Geldfonds, der von einem Finanzdienstleister verwaltet wird. Er ist vielmehr ein betrieblich geschaffener »Topf«, in dem die vom Arbeitgeber geleisteten Demografiebeiträge für die Tarifmitarbeiter gesammelt werden. Bis spätestens 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres stellt der Arbeitgeber pro Tarifarbeitnehmer einen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro zur Verfügung. Tariferhöhungen haben dabei keine Auswirkung auf die Höhe des Demografiebetrages. Seit Bestehen des Tarifvertrages ist somit weit mehr als eine Milliarde Euro zusammengekommen. Die Mittel aus diesem Topf werden entsprechend einer freiwilligen Betriebsvereinbarung dazu verwendet, ein oder auch mehrere Instrumente für die Gestaltung des demografischen Wandels zu finanzieren.

## Die Verwendungszwecke des Demografiebetrages



Grundlage der Entscheidung auf Betriebsebene sind die Ergebnisse einer tarifvertraglich vorgesehenen Demografie-Analyse. Dabei wird die aktuelle Personalstruktur erfasst, um daraus Hinweise für den zukünftigen demografiebedingten Handlungsbedarf im Unternehmen gewinnen zu können.

## SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema **Einmalzahlungen und Altersvorsorge**. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

[www.bavc.de](http://www.bavc.de)

Kommt eine Einigung über den Verwendungszweck zwischen den Betriebsparteien nicht zustande, greift eine Auffangregelung. Je nach Anzahl der Arbeitnehmer ist der Demografiebetrag dann für die tarifliche Altersvorsorge oder Langzeitkonten zu verwenden.

## Die wichtigsten Verwendungszwecke im Überblick

**Langzeitkonten:** Langzeitkonten sind einer der meistgenutzten Verwendungszwecke des Demografiebetrages. Neben ihrer Funktion als flexibles Instrument zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit können Langzeitkonten auch für Qualifizierungszwecke genutzt werden und so einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit leisten. So können die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie während ihres aktiven Berufslebens ein Guthaben auf einem Langzeitkonto ansparen, das zur Finanzierung bezahlter Freistellungsphasen (z.B. Teilzeit oder Eltern- und Pflegezeiten) herangezogen wird. Die Betriebsparteien vereinbaren, welche tariflichen Ansprüche die Arbeitnehmer in die Langzeitkonten einbringen können. In Betracht kommen beispielsweise Altersfreizeiten oder übergesetzliche Urlaubsansprüche.

**Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC):** Eine weitere Möglichkeit der Verwendung des Demografiebetrags ist die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC). Die BUC bietet den Mitarbeitern des Unternehmens einen zusätzlichen Schutz für den Fall der Berufsunfähigkeit. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass alle Tarifbeschäftigten ohne eine Gesundheitsprüfung in den Vertrag aufgenommen werden. Ausgenommen sind nur Mitarbeiter, die bereits berufsunfähig sind. Neben dem Demografiebetrag, den der Betrieb in die BUC einzahlt, können die Beschäftigten grundsätzlich auch eigene Beiträge einbringen, um so einen höheren Schutz zu erhalten.

**Tarifliche Altersvorsorge:** In Verbindung mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) kann der Demografiebetrag aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch für die tarifliche Altersvorsorge genutzt werden. Näheres zum TEA und der tariflichen Altersvorsorge erfahren Sie in der kommenden Ausgabe.

**Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung:** Der Demografiebetrag kann darüber hinaus für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden (sog. RV 80-Modell). Es ermöglicht zum einen in bestimmten Lebensphasen die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit, ohne dass sich entsprechend die Vergütung verringert. Dieses Modell kann als zweite Variante auch zur Gestaltung flexibler Übergänge in den Ruhestand eingesetzt werden. Dabei wird der Anspruch des Beschäftigten auf Altersfreizeiten ab dem 55. beziehungsweise 57. Lebensjahr vollständig durch das RV 80-Modell ersetzt. Bis zur Phase des Beginns der reduzierten Vollzeit muss der Mitarbeiter ohne Altersfreizeiten die volle Arbeitszeit leisten.

**Gesundheitsvorsorge:** Zudem kann der Demografiebetrag auch für Maßnahmen der Krankheitsprävention und vorausschauender Gesundheitsförderung eingesetzt werden. Solche Maßnahmen können beispielsweise das Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung »Betsi«, Schulungen zu diversen Gesundheitsthemen, Gesundheitschecks oder etwa das Leasen von E-Bikes sein.

AUTORIN: ANNA MUNK

### DEMOGRAFIEKORRIDOR

Zur Bewältigung der demografischen Herausforderung haben die Tarifparteien mit dem Demografiekorridor eine Option zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung eingeführt. Sie ermöglicht die befristete kollektive Festlegung der Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 35 bis 40 Stunden wöchentlich. Auch mit einzelnen Arbeitnehmern kann auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung individuell eine wöchentliche Arbeitszeit innerhalb dieses Korridors vereinbart werden (Wahlarbeitszeit).