



ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Nr. 5_2014 | Januar



Arbeit gestaltet Zukunft – Tarifverträge gestalten Arbeit

Neue Demografie-Tarifverträge im Dienstleistungsbereich – Teil 1

Demografie-Tarifverträge machen Schule: Sie schaffen einen Rahmen für altersgerechte Arbeit und demografieorientierte Personalarbeit in den Betrieben. In diesem Newsletter stellen wir verschiedene Beispiele und erste Erfahrungen der tarifpolitischen Akteure vor.

Demografie-Tarifvertrag für Nahverkehrsbeschäftigte unter Dach und Fach

Das Beispiel könnte Schule machen: Ab dem 1. Januar 2014 ist der »Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr« in Kraft. Ausgehandelt wurde er vom ver.di-Fachbereich Verkehr und den Arbeitgebern des kommunalen ÖPNV. Im Mittelpunkt stehen alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten – in einer Branche die immer häufiger Nachwuchssorgen hat. Der Tarifvertrag gilt zunächst für alle Beschäftigten von Betrieben in Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen, die nach dem Tarifvertrag Nahverkehr (TV-N) bezahlen. Hessen, Berlin und Bayern planen ebenfalls in Demografietarifverträge.

Ver.di handelte vor dem Hintergrund einer sehr hohen Belastung im Fahrdienst und dem zunehmenden Wegfall von Entlastungsarbeitsplätzen. Außerdem fehlt heute meist die Möglichkeit, vorzeitig in Rente zu gehen. Schon seit einigen Jahren sei das Thema »Umgang mit Leistungsgeminderten« aus der Sicht der Betriebsräte ein großes Problem gewesen, sagt Christine Behle, Vorsitzende des ver.di-Fachbereichs Verkehr. Wenn



Kollegen und Kolleginnen gesundheitlich »nicht mehr konnten«, seien sie häufig über Krankheit und schließlich über die Arbeitslosigkeit »ausgesteuert« worden. Das sei stets mit viel Leid und massiven finanziellen Verlusten verbunden. »Wir mussten etwas tun: präventiv, um die Gesundheit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten, kurativ, um leistungsgeminderten Menschen akzeptable und respektvoll Angebote unter-

breiten zu können.« Als vorteilhaft für die Verhandlungen hätten sich der gute Organisationsgrad im kommunalen ÖPNV und die starken Betriebsräte erwiesen. Zudem sei aus Sicht der Arbeitgeber im Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) der Fachkräftemangel ein großes Problem. »Die Arbeitgeber haben alle große Nachwuchssorgen. Der Tarifvertrag kann helfen, das Bild der Branche zu verbessern und Menschen im Beruf zu halten.«

Zukünftig müssen ÖPNV-Arbeitgeber einige wichtige Kennziffern im Unternehmen erfassen: etwa die Alters- und Qualifikationsstruktur und den zukünftigen Personalbedarf. Auf Grundlage dieser Fakten werden auf die einzelnen Betriebe zugeschnittene Maßnahmen überlegt. »Notwendige Grundlage vernünftiger Maßnahmen ist immer eine Analyse im jeweiligen Unternehmen. Und genauso kann auch nur im Unternehmen entschieden werden, welche Maßnahmen realisiert werden sollen«, erklärt Behle das Modell. Der Tarifvertrag stellt Betriebsräten und Arbeitgebern einen erweiterbaren Baukasten zur Verfügung (s. Infokasten). Wie die Maßnahmen konkret ausgestaltet werden, entscheiden die Betriebsräte vor Ort.

»Ein besonderer Erfolg ist die Vereinbarung eines verpflichtenden Prüfschemas für die Weiterbeschäftigung leistungsgeminderter Kolleginnen und Kollegen«,

Fortsetzung auf S. 2

■ TV DEMOGRAFIE NAHVERKEHR

Mögliche Maßnahmen laut Demografie-Tarifvertrag Nahverkehr:

- veränderte Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung;
- Mischarbeit, die einseitige Belastungen reduziert;
- Begünstigung von Teilzeitarbeit, Langzeitkonten und individuellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen;
- Unterstützung allgemeiner Gesundheitsprogramme und spezieller Angebote für besonders belastete Beschäftigte;
- Förderung betrieblicher Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Personalplanung für betriebliches Wissensmanagement und Wissenstransfer.

TV DEMOGRAFIE-DEUTSCHE BAHN AG

Ein tarifpolitischer Meilenstein

Die demografische Entwicklung erzwingt Umdenken: Das offenbart der Demografie-Tarifvertrag des Deutsche Bahn Konzerns - am 6. Dezember 2012 vereinbart, seit 1. April 2013 in Kraft. Unter der Überschrift »gemeinsame Vorstellungen für nachhaltige Personal-, Sozial- und Tarifpolitik« rücken die Arbeitgeber und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) eine lebensphasenorientierte Personalarbeit und Arbeitsgestaltung in den Mittelpunkt, die sowohl die »Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Unternehmen nachhaltig berühren.« Tarifliche Rahmen-Bestimmungen bilden

die Basis und dennoch bleibt für flexible, auf individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichtete Regelungen genügend Raum, der durch die Arbeit der Personalverantwortlichen, der Betriebsräte und die Beteiligung der Beschäftigten gefüllt werden soll. Berufs- und Lebensphasen Einzelner rücken in den Focus. Der DB Konzern will Perspektiven und Entwicklungschancen für das gesamte Berufsleben ermöglichen.

»Es ist geschafft«, wertete die Gewerkschaft EVG. Mit dem Tarifvertrag werde erstmals eine zeitlich unbefristete Beschäftigungssicherung vereinbart. Betriebsbedingte Kündigungen seien auch künftig

ausgeschlossen. Die Arbeitszeit werde stärker im Sinne der Beschäftigten geregelt. Alle Altersgruppen sollen, so das Ziel der Tarifvertragsparteien, von unterschiedlichen Regelungen profitieren: So können Beschäftigte über 60 Jahre in Nachtdienst, Wechselschicht oder Rufbereitschaft ihre Arbeitszeit um 20 Prozent bei 87,5 Prozent ihres Vollzeit-Entgeltes absenken. Jeder ausgelernte Azubi soll ein unbefristetes Job-Angebot bekommen. Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sollen alters- und altersgerecht gestaltet werden. Eine Familienpflegezeit wird eingeführt, die Gesundheitsförderung weiter ausgebaut.

»Der Demografie-Tarifvertrag zeigt«, konstatierte die EVG, »dass Tarifpolitik sich nicht nur in der Geldbörse auswirkt. Eine vorausschauende Tarifpolitik gestaltet die Bedingungen für gute Arbeit.«

Fortsetzung von S. 1

so Behle. Die Arbeitgeber müssten nun prüfen, welche Qualifizierungs- oder Umschulungsmaßnahmen nötig seien, um einen anderen Arbeitsplatz zu besetzen. Zur Finanzierung werden »Demografiebudgets« gebildet. Bis spätestens 2017 muss jedes Unternehmen dafür jährlich ein Prozent der Entgeltsumme – Jahrestabellenentgelte plus Jahressonderzahlung – zur Verfügung stellen. Ein Wermutstropfen: Für kleine Betriebe mit wenig Beschäftigten ist der Demografie-Topf sehr klein. »Hier müssen wir sehen, ob der vereinbarte Ausgleich ausreicht.« Gegebenenfalls müsse man an dieser Stelle nachbessern.

Für Streitfälle wurde ein Schiedsverfahren vereinbart, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Wechsel den Vorsitz innehaben. Damit soll gewährleistet werden, dass die Umsetzung des Tarifvertrags nicht blockiert wird und die Maßnahmen auch wirklich gemeinsam ausgesucht und auf den Weg gebracht werden. Nach einer Erprobungsphase wolle man sich mit den Arbeitgebern über die Erfahrungen austauschen und den Tarifvertrag weiterentwickeln. Zukunftsprojekt sei eine Berufsunfähigkeitsversicherung für alle Beschäftigten. »Wir wollen die Sicht der Beschäftigten noch stärker und systematischer berücksichtigen«, so Behle.

INTERVIEW

SIGRID HEUDORF, Leiterin Beschäftigungsbedingungen und Sozialpolitik, Deutsche Bahn AG



Der demografische Wandel erzwingt Neuausrichtung – wie ist die Situation bei der Deutschen Bahn?

SIGRID HEUDORF: In den nächsten zehn Jahren werden wir etwa 80.000 von 195.000 Beschäftigten durch Fluktuation verlieren. Allein das veranlasst uns – übrigens schon seit 2005 – zur Auseinandersetzung mit der demografischen Entwicklung. Wir wollen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an uns binden. Dabei achten wir auf eine Mischung Jüngerer und Älterer, zehn Prozent der Neueingestellten gehören zur Altersgruppe 50plus. Eine Vielfalt von Arbeitsplätzen ermöglicht ihnen – und nicht nur ihnen – alter(n)sgerechte Beschäftigung.

Wie wurde der Demografie-Tarifvertrag aufgenommen?

Er ist auf große Resonanz gestoßen,

Zukunftsstrategie

denn mit der Orientierung auf die gesamte Berufsbiografie ist für jeden Beschäftigten etwas dabei. So wird in betrieblichen Arbeitszeitprojekten über Schichtplanung diskutiert, Führungskräfte und Mitarbeiter sitzen zusammen und haben sowohl individuelle Wünsche als auch betriebliche Erfordernisse im Blick: Will jemand einen Wochentag frei haben, bestimmte Schichten besetzen, zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten? Die Beschäftigten werden aktiv in die Einsatzplanung einbezogen. Ein anderes Beispiel ist die besondere Teilzeit im Alter (siehe oben). Über das Netzwerk Ergonomie verbreiten wir im Best-Practice-Austausch bereits realisierte gute Beispiele.

Sollte Ihr Beispiel Schule machen?

In unserer Strategie DB2020 gehört soziale Verantwortung neben ökonomischen und ökologischen Zielen zu den Kernpunkten. Auch anderen Unternehmen wird klar, dass sie angesichts des Fachkräftebedarfs strukturiert etwas tun müssen. Ich empfehle, neue Modelle zu erproben und sich nicht entmutigen zu lassen. Das Thema ist nachhaltig und braucht langen Atem.

GESUNDHEIT ■ Rote Ampel für rote Dienste

Der Betriebsrat der Düsseldorfer Rheinbahn AG erhielt 2013 bei der Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises den Sonderpreis in der Kategorie »Gute Arbeit«. Beworben hatte er sich mit dem Projekt »Belastungsorientierte Dienstplanung«. Uwe David, Betriebsratsvorsitzender des Unternehmens mit ca. 2.600 Beschäftigten, erzählt, was es damit auf sich hat.

Zunächst einmal herzlichen Glückwunsch! Wofür habt ihr den Preis bekommen?

Für eine innovative Art, die Arbeitszeit in Bezug auf die Demografie neu zu gestalten. Wir reduzieren Belastungen und verteilen sie gerechter.

Von wem stammt die Idee für Euer Projekt?

Schon lange klagten die Beschäftigten über hohe physische und psychische Belastungen durch die (Schicht-)Arbeit. Als bei ver.di über eine einfache Belastungsmessung in Bezug auf die demografische Entwicklung und die Dienstgestaltung diskutiert wurde, war das 2010 die Initialzündung. Wir haben als Betriebsrat die Idee aufgegriffen und daraus die auf unser Unternehmen zugeschnittene Belastungsampel entwickelt.

Wie seid ihr vorgegangen?

Wir haben noch einmal alle Fahrdienste unter die Lupe genommen und – je nachdem, wie belastend eine Schicht für die Fahrerinnen und Fahrer war – Punkte verteilt. Die Schichten wurden einem Ampelsystem zugeordnet: Bei einem Dienst mit vielen Belastungspunkten stand sie auf rot, bei einer mittleren Anzahl auf gelb, bei einer geringen auf grün. Die Dienstpläne wurden neu zugeschnitten, um sehr belastende Schichten zu verhindern. Die Tabelle berücksichtigt Dienstlängen, Fahrzeiten und ein paar andere Faktoren. Eines unserer Grundprinzipien ist es, werktags die Dienstlängen zu kürzen, um die Ampel auf gelb zu schalten. Andererseits kann an einem Wochenende ein Dienst länger werden.

Ihr wollt die roten Dienste also weitgehend ausschalten...

... wir haben sie schon fast auf Null ge-

setzt. Es bleiben aber solche übrig, die von der Ampel als Gelb angezeigt werden, die aber trotzdem schwierig zu fahren sind. Daran feilen wir.

Wie funktioniert das?

Weil alles neu ist und sich die Kollegen umstellen müssen, ist es in der Praxis manchmal schwierig. Der Teufel steckt wie immer im Detail: Manche Dienste werden in der Ampel nicht so angezeigt,



wie wir uns das vorstellen. Die muss die Dienstplankommission neu einstufen. Mit dem Arbeitgeber wollen wir die Ampel nach ein paar Testmonaten bei Bedarf neu zu justieren. Jetzt geht es erst mal darum, Erfahrungen zu sammeln.

Als großes Problem gilt die Einhaltung der Fahrzeiten. Wie lässt sich das ändern?

Wir haben 2011 die Fahrzeiten grundsätzlich überarbeitet und angepasst. Dabei hat sich herausgestellt, dass mehr Dienstplanstunden nötig sind. Wir haben zusätzliche Fahrzeiten im Gegenwart von jährlich 2,6 Millionen Euro eingefügt, dafür mussten 58 zusätzliche Fahrer/innen eingestellt werden müssen. Man muss Fahrzeiten kontinuierlich beobachten und anpassen – weil sich Verkehrsströme ändern, weil eine bestimmte Linie vielleicht mehr Fahrgäste hat als vor einem Jahr.

Wie werden gelbe und grüne Schichten zwischen älteren und jüngeren Kolleg/innen verteilt?

Derzeit sorgen wir noch »per Hand« auf

eine ausgeglichene Verteilung. Für 2014 haben wir uns vorgenommen, mit dem Arbeitgeber darüber zu sprechen, ob Alter, Gesundheitszustand, Länge der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden können.

War das Älterwerden der Belegschaft Anlass für das Projekt?

Das Älterwerden kam dazu, aber insgesamt waren alle Dienste infolge der Restrukturierungen im Nahverkehr in den letzten 10, 15 Jahren sehr stramm. Jetzt praktizieren wir in einem wirtschaftlichen Rahmen eine Art Kehrtwende. Der Vorstand hat nicht gesagt: »Macht mal, koste es was es wolle.« Immer hat er auf seine wirtschaftlichen Möglichkeiten hingewiesen. Insofern ist alles ein Kompromiss. In der Belegschaft herrschte teilweise die Vorstellung, dass wir alles erreichen, was wir uns schon immer gewünscht haben. So läuft es natürlich nicht.

Wodurch zeichnet sich euer Projekt gegenüber anderen aus?

Meistens überlegt man sich beim Thema Demografie, wie junge Mitarbeiter ins Unternehmen geholt werden können und wie man Ältere hinaus bekommt. Wir fragen hingegen, wie man mit einer gerechten Lastenverteilung bis zum regulären Ende der Arbeitszeit durchhalten kann. Wir wollen rote Dienste abschaffen und alle in den gelben oder grünen Bereich bekommen – und zwar nicht nur für die älteren Beschäftigten, sondern für alle.

Welche Rolle könnten solche Regelungen in Tarifverträgen spielen?

Der ver.di-Fachbereich Verkehr hat einen Demografie-Tarifvertrag abgeschlossen, der 2014 in Kraft tritt. Wie das dafür vorgesehene Budget in den Betrieben einzusetzen ist, wird in den Unternehmen jeweils vom Betriebsrat mit dem Vorstand bestimmt. Das kann, wie bei uns, die Dienstplangestaltung sein oder etwas ganz anderes. Der Tarifvertrag ist ein gutes Werkzeug, um passende Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu ermöglichen. ■

TV GESUNDHEITSSCHUTZ

■ Gute Grundlage – weitere Entwicklung nötig

Die Erwartungen waren hoch, als in der bundesweiten Tarifrunde 2009 ein Gesundheitstarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen wurde. Denn Erzieherinnen oder Sozialarbeiter sind einer Kombination besonderer gesundheitlicher Gefährdungen ausgesetzt. ver.di und die Beschäftigten erhofften sich einen besseren Gesundheitsschutz und die Behebung von gesundheitlichen Problemen an einzelnen Arbeitsplätzen. Zeit für eine Zwischenbilanz vor der neuen Tarifrunde: Insgesamt bilde der Gesundheitstarifvertrag eine gute Handlungsgrundlage, so Angelika Spautz, ver.di-Bundesfachgruppenvorsitzende. Doch gestalte sich die praktische Umsetzung vielerorts »schwierig« und sei »noch nicht flächendeckend geschafft«. Die Gewerkschafterin kennt aber auch positive Beispiele: Bei der Stadtverwaltung in Mainz war es die ver.di-Betriebsgruppe, die Kolleginnen und Kollegen ermunterte, einen individuellen Antrag auf eine Gefährdungsbeurteilung zu stellen. »Zwei Drittel unserer Beschäftigten sind dem gefolgt, so dass die Verwaltung handeln musste«. In den städtischen Kitas wurden extern moderierte Gefährdungsbeurteilungen mit ganzen Kita-Teams durchgeführt. Als Ergebnis gibt es jetzt Supervision, Fortbildungen, aber auch praktische Maßnahmen, etwa zur Verringerung der Lärmbelastung. »Leider«, so Angelika Spautz, »dauern solche Prozesse noch recht lange«. Das Thema werde auch in der kommenden Tarifrunde eine Rolle spielen: »Gesundheitsförderung und Entlastungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte bleiben für unsere Mitglieder sehr dringlich.« ■

GESUNDHEITSPROJEKT

Die Kitas der Stadt Leipzig

Ein Umsetzungsbeispiel

Im Rahmen des Demografieprojektes ZusammenWachsen-ArbeitGestalten wurden in unserem ver.di-Landesbezirk im Januar 2013 Plakatbefragungen und Gesundheitswerkstätten in zehn Kitas der Stadt Leipzig gestartet und auch Führungskräfte einbezogen. Damit haben wir nun »einen Fuß in der Tür«, wie man so schön sagt. Doch das war leichter gesagt als getan. Denn einerseits brauchten wir das Fachamt und die Personalvertretung im Boot. Andererseits bedurfte es dabei auch Überzeugungsarbeit bei Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft Erziehung und Wissen-

schaft. Ich denke: Im Interesse der Beschäftigten und ihrer Gesunderhaltung sollten alle auf eine gemeinsame Schiene setzen.

Inzwischen liegen die Ergebnisse der Befragungen vor. 101 Beschäftigte waren einbezogen und 12 Führungskräfte. Oft entsprechen die Aussagen unseren Erwartungen – etwa was Gesundheitsförderung, zeitliche Belastungen, Ausstattung, Räumlichkeiten und ähnliches in den Kitas betrifft. Wir werden Anfang 2014 bei der Ergebnispräsentation und der Bewertung von Maßnahmen konkret diskutieren, welche Verbesserungen zügig zu erreichen sind und welche mit längerem Atem erreicht werden müssen. Auch nach den finanziellen Mitteln ist konkret zu fragen. Wir wollen sichern, dass bei der weiteren Einschätzung der Handlungsfelder und vor allem bei der Umsetzung nichts ins Stocken gerät. Deshalb hoffen wir auch, dass es uns nun über unseren Arbeitskreis Kitas gelingt, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die sich als Multiplikatoren schulen lassen. Ein Problem, das sich bei den Befragungen ganz klar herauskristallisiert hat, können wir aber nicht über unseren Gesundheitstarif oder überhaupt tariflich regeln: Die dringende Personalfrage. Hier eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zu schaffen, das kann nur durch eine Veränderung des Kita-Gesetzes in Sachsen geschehen. Für uns ist diese Forderung deshalb ein klarer politischer Schwerpunkt in Vorbereitung der Landtagswahlen in Sachsen 2014.«

MANUELA SCHMIDT,
ver.di-Landesfachbereichsleiterin Gemeinden Sachsen, Sachsen/Anhalt, Thüringen

■ ERGEBNISSE

Bei der Befragung von Kita-Erzieher/innen in Leipzig wurden folgende Aussagen besonders negativ bewertet:

- Keine/kaum Angebote zur Förderung der Gesundheit (Rückenschule etc.) (96 %);
- Keine/kaum Zeit zur Bewältigung der Aufgaben zu (92 %);
- Hort bzw. Kita und Schule arbeiten nicht/unzureichend zusammen (91 %)
- Einkommen, soziale Leistungen stehen nicht/kaum im Verhältnis zur Arbeitsleistung (86 %)
- Unzureichende Ausstattung der Räumlichkeiten (84 %).

Die befragten Führungskräfte beklagten vor allem Störungen und Unterbrechungen im Arbeitsablauf (100 %), dass die Gruppenstärke nicht immer dem Erzieher/innenschlüssel entspricht (100 %) sowie unzureichende Vertretung bei Urlaub oder Krankheit (100 %).

Leitung

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthalerstr. 73, 80336 München
Email: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de
Mehr Informationen unter: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH), Text: transit berlin.pro media, Bettina Erdmann, Helma Nehrlich, Ute C. Bauer; Fotos: Hubert Thiermeyer, Christian Behrens, Thommy Weiss/pixelio; Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora

Gefördert durch



Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

