

Antrag Nr.

Leitantrag an den Gewerkschaftstag 2012 der dbb tarifunion

Antragsteller: Bundestarifkommission der dbb tarifunion

Betreff: „**Alternsgerechtes Arbeiten - Demografie**“

Antrag:

Der Gewerkschaftstag der dbb tarifunion wolle beschließen:

Der Demografiebericht der Bundesregierung vom 26. Oktober 2011 macht deutlich, dass sich Deutschland insgesamt in den nächsten Jahrzehnten stärker als die meisten anderen OECD-Staaten auf einen Rückgang und eine Alterung der Bevölkerung einstellen muss. Einher mit der schwindenden Bevölkerung geht der Rückgang der Erwerbstätigen. Dies ist ein Problem, das auch den Öffentlichen Dienst treffen wird und jetzt schon trifft.

Gerade in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sind jüngere Arbeitnehmer nur noch selten für den Öffentlichen Dienst zu begeistern. Wird hier nicht gegengesteuert, kann diese Entwicklung nicht ohne Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes bleiben. Darüber hinaus sind viele Berufe im Öffentlichen Dienst verbunden mit körperlichen und geistigen Belastungen und überdurchschnittlichen gesundheitlichen Anforderungen. In Zukunft wird es erforderlich sein, die Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich zu erhalten.

In der Privatwirtschaft gibt es bereits verschiedene Tarifverträge, die sich der Herausforderung des Demographischen Wandels stellen. Unter anderem haben die Sozialpartner in der Chemie- und Stahlindustrie Tarifverträge zum Thema Demographie abgeschlossen. Dort sind vielfältige Lösungsstrategien für ein alters- und alternsgerechtes Arbeiten aufgenommen. Die Tarifverträge enthalten von der Demografie-Analyse über Maßnahmen zur alters-, alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse und Qualifizierungen während des gesamten Erwerbslebens verschiedenste Regelungen, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten.

Im Öffentlichen Dienst fehlt es an einer flächendeckenden Lösung mit allgemeinen Standards. Damit im Öffentlichen Dienst weitestgehend einheitliche Standards gelten und dieser nicht von der Privatwirtschaft abgehängt wird, ist es Zeit für einen Tarifvertrag Demografischer Wandel. Eine solche Regelung sollte aus Sicht der dbb tarifunion folgende Eckpunkte enthalten:

- Analyse: Bevor geeignete Maßnahmen ausgewählt werden, bedarf es einer Analyse der bestehenden Personalsituation, die Auskunft gibt über die künftige altersmäßige betriebliche Entwicklung, sowie die Belastungssituation und Qualifikationsstruktur.

- Geltungsbereich: Es gilt, eine umfassende Lösung für alle Bereiche anzustreben. Dabei soll nicht verkannt werden, dass unterschiedliche Bereiche unterschiedliche Ausgangslagen und unterschiedliche Anforderungen beinhalten.
- Altersteilzeit: Für die älteren Beschäftigten im Öffentlichen Dienst soll ein gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben möglich sein. Mit dem Potsdamer Abschluss vom 10. März 2011 mit der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) wurde es ermöglicht, auf landesbezirklicher Ebene Regelungen zur Altersteilzeit zu verhandeln. Dabei darf dieses Instrument jedoch nicht als Instrument zum Personalabbau missbraucht werden.
- Arbeitszeit: Abhängig von den Lebensumständen haben Arbeitnehmer unterschiedlichen Alters unterschiedliche Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Möglichkeiten bei der Arbeitszeitflexibilisierung müssen geschaffen und erweitert werden. Teilzeitmodelle bieten die Chance, finanzielle Ressourcen zu generieren, die wiederum für Maßnahmen zur Verjüngung des Personalkörpers und Abfederung demographischer Nachteile genutzt werden können.
- Personal: Um den Öffentlichen Dienst mittel- und langfristig leistungs- und konkurrenzfähig zu erhalten, muss in Nachwuchskräfte investiert werden. Hierzu gehört die Schaffung von Ausbildungsplätzen ebenso wie die Übernahme von Auszubildenden. Einstellungskorridore müssen geschaffen und ausgebaut werden.
- Gesundheitsmanagement: Viele Berufe im Öffentlichen Dienst sind verbunden mit körperlichen und geistigen Belastungen und überdurchschnittlichen gesundheitlichen Anforderungen. Zur Erhaltung und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten bedarf es eines ressourcenorientierten Gesundheitsmanagements.
- Weiterbildung: Für den Bereich der Weiterbildung bedarf es eines langfristigen Konzeptes. Es gilt vor allem, Erfahrungen und Fachwissen der Beschäftigten zu erhalten, auszubauen und weiterzugeben. Der Wissenstransfer innerhalb des Öffentlichen Dienstes muss gestärkt werden.
- Demografiefonds: Sowohl Altersteilzeit- als auch flexible Teilzeitmodelle führen neben dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu Einsparungen bei den Personalkosten. Diese Einsparungen müssen wieder in demographierelevante Maßnahmen investiert werden. Möglich ist dies über die Errichtung eines Demografiefonds der durch weitere Arbeitgeberbeiträge gestützt werden kann.

Die dbb tarifunion setzt sich dafür ein, dass auf tarifvertraglicher Ebene Möglichkeiten geschaffen werden, die ein ausreichendes Instrumentarium zur Bewältigung der mit dem Demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen darstellen.

Begründung:

Beschlussempfehlung:

a) Vorstand

b) Bundestarifkommission

Annahme

Ablehnung

Arbeitsmaterial

Beschluss des Gewerkschaftstages: