

Betriebs- und Tarifpolitik im Demografischen Wandel.

Vortrag im Rahmen des Werkstattgespräch 4 der Sozioökonomischen
Berichterstattung, Göttingen, 27.05.2010

Dr. Knut Tullius (SOFI)

Gliederung

2

1. **Ausgangslage – Stand der Forschung und Debatte**
2. **Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel (GF/PL vs. BR)**
3. **Betriebliche Lösungsansätze**
4. **Tarifpolitische Handlungsbedarfe der Betriebe**
5. **Tarifpolitische Lösungsansätze**
6. **Fazit**

1. Ausgangslage – Stand der Forschung und Debatte

3

- **Globaltrends im Gefolge des Demografischen Wandels hinlänglich bekannt (Alterung/Schrumpfung, Erhöhung Frauen- und MigrantInnenanteile)**
- **Potentielle Folgen für Betriebe, Beschäftigte und Gesamtwirtschaft ebenso (Nachwuchs-/Fachkräftemangel, Innovationsverluste usw.)**
- **Konzepte für eine „demografiefeste“ Arbeits- und Personalpolitik liegen vor.**
- **Arbeitsmarktpolitische „Anreize“ gesetzt.**
- **Gleichwohl: Betriebe tun (nach wie vor) wenig bis nichts**
- **Frage: Warum?**

1. Ausgangslage – Stand der Forschung und Debatte

4

Zwei Suchrichtungen zur Beantwortung der „Warum-Frage“:

- **Hypothese 1: Betriebe sind vom DW weniger stark betroffen, als behauptet, der Handlungsdruck daher eher gering. Die aktuelle Krise wirkt als Verstärker.**
- **Hypothese 2: Angesichts verbreitet wenig langfristig angelegter Personalstrategien bedarf es auch der Regulierung – Tarifpolitik mit Schlüsselfunktion?**

2. Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel

5

Projekt „Potenziale einer alters- und altersngerechten Betriebs- und Tarifpolitik zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“

- Gefördert von INQA, begleitet durch BAuA
 - Projektleitung: Prof. Dr. W. Schroeder, PD Dr. J. Kaedtler
Projektbearbeiter: J. Freidank, J. Grabbe, K. Tullius
 - Laufzeit: 10/2008 – 09/2010
 - Branchen: Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel
 - U.a. stand. Befragung von 4.500 Betrieben (je GF/PL bzw. BR),
überwiegend KMU
- > bisherige Lücken quant. Befragungen tw. schließen
- > vorläufige quantitative Ergebnisse

2. Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel

6

Zu Hypothese 1 (Betriebe sind vom DW weniger stark betroffen, als gemeinhin behauptet – es fehlt der Problemdruck):

- Lediglich ein Drittel der von uns befragten Manager (N=445) sehen ihren Betrieb heute vom DW betroffen.
- Aber: 55,6% der Manager sehen ihren Betrieb in Zukunft vom DW betroffen.
- Betriebsräte haben zur aktuellen Problemlage eine andere Auffassung: 57,4 % von ihnen (N=289) sehen ihren Betrieb bereits heute betroffen.
- Betriebsräte sehen auch die zukünftige Problemlage drängender: 77,7% sehen ihren Betrieb in Zukunft betroffen.

„Der“ DW wird von Managern nicht als dringliches aktuelles betriebliches Problem wahrgenommen. BR sehen das anders.

2. Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel

Ergänzung zu Hypothese 1 (Betriebe sind vom DW zwar betroffen, die Krise senkt aber den Problemdruck):

- **58% der Betriebe sehen sich von der Finanz- und Wirtschaftskrise teilweise (30%) oder stark (28%) betroffen.**
- **Bei der Hälfte der „krisenbetroffenen“ Betriebe setzt die Krise aktuell andere Prioritäten.**
- **Bei 2/3 der „krisenbetroffenen“ Betriebe bleibt das Thema aber langfristig auf der Agenda.**
- **Für 1/3 der „krisenbetroffenen“ Betriebe ist das Thema wichtiger geworden.**

2. Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel

8

Problemfelder aus Sicht der BR *heute und zukünftig*:

- **Verlust von Erfahrungswissen (jeweils 75%)**
- **Zunahme Leistungs- und Tätigkeitseinschränkungen (67% bzw. 69%)**
- **Fachkräfte- und Nachwuchsmangel überraschend im Handel Thema (66% bzw. 56% heute, jeweils 56% zukünftig)**

Problemfelder aus Sicht der GF/PL *heute und zukünftig*:

- **Fachkräfte- und Nachwuchsmangel: je 50% heute; 65% bzw. 62% zukünftig**
- **Verlust von Erfahrungswissen: 53% bzw. 56% heute, jeweils 56% zukünftig**
- **Zunahme Leistungs- und Tätigkeitseinschränkungen: 39% heute (vor allem im Handel: 46,3%), 45% zukünftig (vor allem in Chemie)**

2. Problemlagen und -wahrnehmung bei Chemie/Pharma, M&E, Einzelhandel – Fazit

- **In der Tendenz ähnliche Problemwahrnehmungen bei GF/PL einerseits und BR andererseits – BR artikulieren aber deutlich höheren Problemdruck.**
- **Bei beiden Gruppen haben Fragen des Know-how-Verlustes bzw. Wissenserhalts große Bedeutung.**
- **Aber bei BR stehen Belastungsfolgen im Vordergrund.**
- **Überraschend: starke Thematisierung von Know-how-Verlust im Handel.**
- **Heutige Tendenzen werden auf höherem Niveau fortgeschrieben.**
- **„Die Krise“ hat auf längerfristige Perspektiven der Akteure keinen Einfluss.**

3. Betriebliche Lösungsansätze

1. Altersdifferenzierte Maßnahmen (50+) – „Top 5“:

- Überwiegende Mehrheit inaktiv
- AO. Maßnahmen zur Belastungsreduzierung: 31%
- ATZ Blockmodell: 17% (Chemie: 38%)
- AZ-Reduzierung: 15%
- AP-Ergonomie: je 12%
- ATZ unverblokt: 10%

2. Alternsgerechte Maßnahmen

- Altersgemischte Gruppen: 56%
- Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung: 44%
- AO. Maßnahmen zur Belastungsreduzierung: 36%
- Lebensarbeitszeitkonten (Handel): 18%

4. Tarifpolitische Handlungsbedarfe der Betriebe

Zu Hypothese 2 (Angesichts verbreitet wenig langfristig angelegter Personalstrategien bedarf es auch der Regulierung – Tarifpolitik mit Schlüsselfunktion?):

- **Manager und BR sehen tarifpolitische Handlungsbedarfe in ähnlichen Feldern – mit unterschiedlicher Gewichtung:**
 - **Weiterbildung/Quali. für alle Beschäftigten: 67 bzw. 75 %**
 - **Gesundheitsförderung: 48 bzw. 84 %**
 - **Sicherung der BAV: 48 bzw. 77%**

- **BR jedoch vor allem auch bei:**
 - **ATZ-Blockmodell: 77%; Manager: 26%**
 - **Arbeitsplatzgestaltung 76%; Manager: 31**
 - **Vereinbarkeit Familie und Beruf: 73%; Manager: 31%**

5. Tarifpolitische Lösungsansätze

12

Auffallend hohes Maß geplanter Aktivitäten in der *Chemie*

- **Sowohl „altersdifferenzierte“ (50+) als auch und vor allem „alternsgerechte“ Maßnahmen:**
 - Flex. AZ zum Belastungsausgleich: 21%
 - Lebensarbeitszeitkonten: 20%
 - unterschiedl. AO-Maßnahmen: rund 17%

- **Hinweis auf Wirkung des TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ?**

5. Tarifpolitische Lösungsansätze

13

Bewertung TV „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemie*

- **Hauptsächliche Impulse erwartet für:**
 - **Qualifizierung**
 - **Gesundheitsförderung**
 - **AP-Gestaltung**

- **Eher kein Instrument zur Wiedereinführung der ATZ**
- **Generell insgesamt positive Effekte für alle Beschäftigten im Betrieb erwartet.**

(* sehr geringe Fallzahlen)

6. Fazit I

- **Problemdruck in den Betrieben der 3 Branchen aktuell noch eher gering (Krise verstärkt).**
- **Differenzen in der unterschiedlichen Bewertung durch GF/PL vs. BR erklärungsbedürftig.**
- **Krise hat nur begrenzten Einfluss auf Bewertung der langfristigen Bedeutung durch Akteure.**
- **Verbreitung altersdifferenzierter (50+) Maßnahmen zwar nach wie vor eher gering, aber höher als lt. IAB-Betriebspanel (2006)**
- **Datenlage bleibt unbefriedigend: die Lücken des IAB-Betriebspanels kann eigene Erhebung nicht füllen.**

6. Fazit II

15

- **Betriebsräte sehen erheblichen tarifpolitischen Handlungsbedarf hinsichtlich Altersteilzeit: Übergangsproblem (für 50+) oder angesichts tw. problematischer Arbeitsbedingungen langfristiges Spannungsfeld?**
- **Tarifpolitik setzt – Bsp. Chemie – offenbar Impulse.**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Infos zum Projekt unter:

<http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=871>