

**KLAR  
TEXT**

# Demographie

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 18

März 2015

*... das ist was Gutes!*

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



## Ein Thema für jedes Alter



im zweiten Teil unserer neuen Serie **KLARTEXT TARIF** beleuchten wir die Motive, die manche Firmen in die Tariffucht locken und erklären, warum das eine ausgesprochen dumme Strategie ist: **Seite 3**

Demografie ist ein Thema für alle Beschäftigten. Denn die Grundlagen für ein langes, gesundes Arbeitsleben, für einen gesunden Übergang in die Rente, werden schon in jungen Jahren gelegt: **Seite 5**



Die IG BCE wird 125 Jahre alt. Das wollen wir alle zusammen feiern, im kommenden Herbst mit einem riesigen Mitgliederfest auf der Zeche Zollverein in Essen. Alle Mitglieder und ihre Familien sind eingeladen. Mehr auf **Seite 6**

Ein Leben lang anderen Menschen helfen und dann selbst im Alter arm? Für viele Pflegekräfte in Deutschland ist das die bittere Realität: **Seite 7**



Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Verlag und Redaktion: stratopol, Beim Alten Schacht 3, 74177 Bad Friedrichshall, Tel. 07136 9629998, www.stratopol.de, Bildquellen: Shutterstock (2), Hessen-Chemie (1), Valentin D. (1), Sommer (2), Deutsche Bahn (1)



Der Start unserer neuen, mehrteiligen Reihe zum Flächentarif in der vergangenen Ausgabe des KLARTEXT hat auf Arbeitgeberseite für Wirbel gesorgt. Das ist verständlich, denn die neue Strategie einiger Arbeitgeberverbandsfunktionäre ist es, zunehmend Firmen in den Verband aufzunehmen - aber nicht in den Flächentarif. Das ist gut für die Verbandskasse, aber mehr als kurz-sichtig, wie der zweite Teil unserer Reihe zeigt.

Kurz-sichtig wäre es auch, das Thema Demografie nur mit Blick auf ältere Arbeitnehmer zu sehen. Wir tun das nicht - und erklären in diese Ausgabe, warum.

Dazu gibt es wie immer weitere Beiträge rund um die Arbeit der IG BCE in Hessen und Thüringen.

**Volker Weber**  
Landesbezirksleiter

facebook

# Die Schwarzfahrer

In der ersten Folge unserer mehrteiligen Serie KLARTEXT TARIF haben wir über den Kniff berichtet, mit dem sich manche Arbeitgeber in unserem Sozialpartnersystem Vorteile verschaffen wollen.

So wie ein Schwarzfahrer sich letztlich auf Kosten der zahlenden Passagiere durchmogelt,

so versuchen es einzelne Firmen ohne den Tarif. Während sich aber jeder zahlende Kunde zu Recht über Schwarzfahrer empört, scheinen sich die tarifgebundenen Unternehmen bislang nicht an den schwarzen Schafen ihrer Branche zu stören. Aus kurzfristigem Verbandsinteresse werden sie

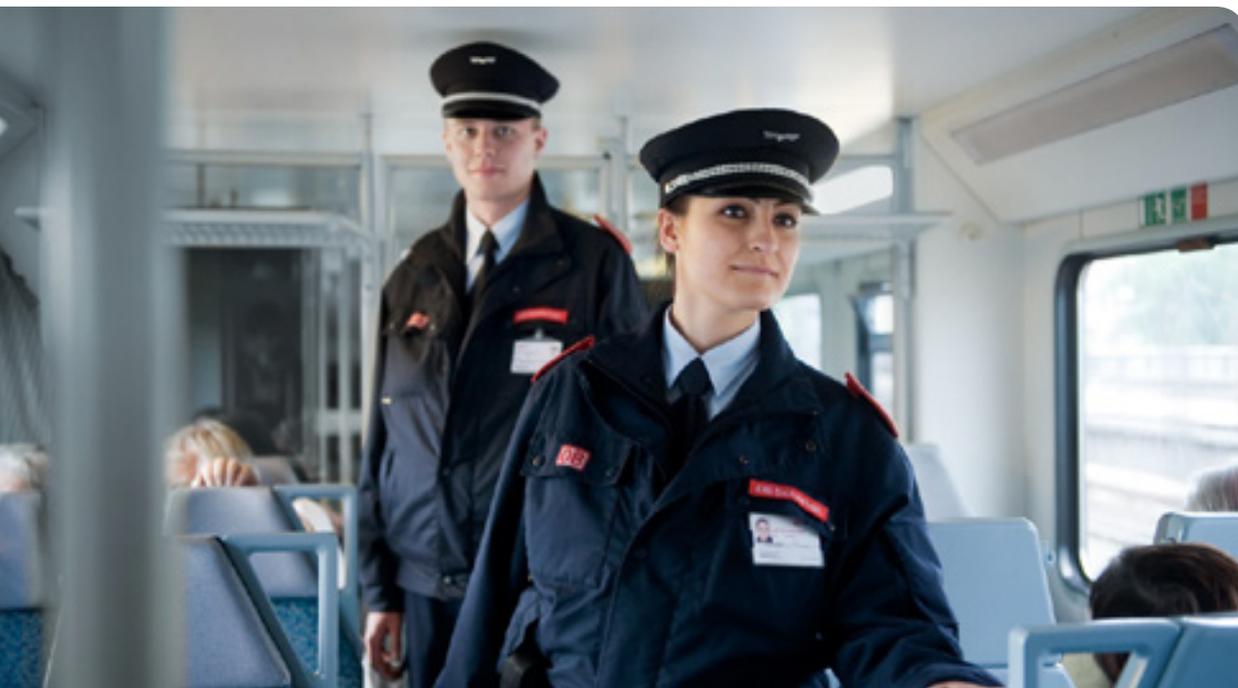
sogar in die Solidargemeinschaft des Arbeitgeberverbandes aufgenommen. Das nennt sich dann, harmlos verkürzt, „OT-Mitgliedschaft“ und mag gut für das Beitragsaufkommen sein. Für die Mitgliedsunternehmen ist das langfristig schädlich.

Ebenso wie für den Betriebsfrieden. Denn wer sich aus dem Flächentarif schleicht, ist nicht nur unsolidarisch. Er handelt sich auch ein unkalkulierbares Risiko ein.

Denn er verlagert die Auseinandersetzung um faire Entgelte von den Tarifrunden direkt in den eigenen Betrieb. Das mag eine Weile gut gehen, aber irgendwann wird es den Beschäftigten zu bunt.

Wenn die nämlich sehen, dass in vielen anderen Unternehmen für die gleiche Arbeit

*Die Bahn kennt mit Schwarzfahrern kein Pardon ...*



deutlich besser bezahlt wird, dann gibt es im Grunde nur zwei mögliche Folgen:

Entweder die Beschäftigten suchen sich neue Jobs oder sie rufen ihre Gewerkschaft zu Hilfe. Spätestens dann kommt es doch zu Tarifverhandlungen. Dann aber direkt im eigenen Betrieb.

Je nach Situation kann das richtig teuer werden. Denn die Erfahrung zeigt, dass es auf betrieblicher Ebene erheblich schneller und umfassender zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen kann, als bei seriösen Tarifrunden.

Vor allem sind die Folgen weitaus drastischer. Denn schnell verhärten sich in solchen Konflikten die Fronten. Während bei Tarifrunden trotz scharfer Debatten am Ende durch Gremien und Kommissionen ein Kompromiss erzielt



*Ein schönes neues Haus hat der Arbeitgeberverband, bezahlt auch vom Beitragsaufkommen der sogenannten OT-Mitglieder.*

wird, der dann in die Betriebe wirkt, so ist bei tariflichen Auseinandersetzungen in der eigenen Firma der Arbeitgeber schnell auch persönlich im Fokus.

Es gibt genügend Beispiele von Unternehmen, in denen so auf Jahre hinaus das Betriebsklima vergiftet wurde.

Tarifflicht ist eben doch wie Schwarzfahren: Es kann lange gut gehen, aber irgendwann wird es richtig unangenehm. Und teuer.

Die IG BCE wird sich dieser Kandidaten in Zukunft besonders annehmen.

Unter anderem mit einer pfiffigen Aktion, die wir im nächsten KLARTEXT erstmals vorstellen wollen. Nur so viel vorab: Für die Schwarzfahrer unter den Arbeitgebern brechen schwierige Zeiten an ...

# Ihre Meinung?

Welche Aspekte Guter Arbeit sind für Sie besonders wichtig? Altersteilzeit, Gesundheitsmanagement, faire Vorgesetzte? Wählen sie jetzt IHRE ganz persönlichen wichtigsten Themen aus:

**HIER KLICKEN**

Die Demografie ist eine Wissenschaft, die sich vor allem mit den Altersstrukturen einer Bevölkerung beschäftigt – und mit deren Veränderungen.

Die IG BCE arbeitet an diesem Thema, weil die Beschäftigten immer länger arbeiten und die Belegschaften immer älter werden. Und gerade ältere Beschäftigte sind länger krank, langsamer regenerationsfähig und oft in einem langen Arbeitsleben körperlich oder auch psychisch „verschlissen“.

Doch das muss nicht sein, wenn man Demografie nicht nur als ein Thema für die Älteren sieht. Denn die Grundlagen für ein langes, gesundes Ar-

# Demografie: Ein Thema für jedes Alter!

beitsleben, für einen gesunden Übergang in die Rente, werden schon in jungen Jahren gelegt.

Gute Arbeit ist der Begriff, unter dem wir unsere Anstrengungen zusammenfassen. Dazu gehören der Schutz vor zu hohem Leistungsdruck, die Entlastung in Zeiten der Erziehung oder der häuslichen Pflege ebenso wie der Anspruch auf faire, wertschätzende Führung durch Vorgesetzte.

Dazu gehört auch, über Lebensarbeitszeitkonten und tarifliche Regelungen Möglichkeiten zu eröffnen, zum Ende des Arbeitslebens einen gleitenden Übergang in die Rente zu vollziehen.

Die Belegschaften werden immer älter. Wir wollen, dass

sie auch immer gesünder werden. Denn nur so ist das spätere Renteneintrittsalter auch gesund erreichbar.

Dazu dient auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das oft noch verbesserungswürdig ist. Dazu schrieb ausgerechnet die BILD: „Unternehmen mit Betriebsrat haben 20% weniger Fehlzeiten!“

Wir wissen warum: Weil die IG BCE und unsere Betriebsräte die Gesundheit der Beschäftigten genau im Blick haben.

## KOSTENLOS

KLARTEXT ist das neue eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen. Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem Email-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar: [www.igbce-klartext.de](http://www.igbce-klartext.de)

Die IG BCE wird 125 Jahre alt.  
Das wollen wir alle zusammen feiern.

Am 19. September mit einem riesigen Mitgliederfest auf der Zeche Zollverein in Essen.

Dazu sind alle unsere Mitglieder und ihre Familien herzlich eingeladen.

Die Anreise wird über die Bezirke organisiert. Weitere Informationen folgen.

Den Termin sollte man aber schon jetzt im Kalender eintragen. Es lohnt sich!



**125 JAHRE IG BCE**





## Pflegekräften droht Altersarmut

Ausgerechnet Menschen, die sich ihr Leben lang um Alte und Kranke kümmern, stehen finanziell schlecht da, wenn sie selbst ins Rentenalter kommen. Das ist nicht nur die Folge von politischen Reformen, sondern auch von problematischen Beschäftigungsbedingungen.

Altersarmut kann potenziell Menschen in allen Wirtschaftszweigen treffen. Groß ist das Risiko aber vor allem dort, wo gut bezahlte und unbefristete Vollzeit-

stellen heute eher die Ausnahme als die Regel sind.

Das gilt gerade für den Sozialsektor, wie eine aktuelle Analyse der Hans Böckler Stiftung deutlich macht. Die besten Gegenstrategien laut Studie:

- Bessere Tarifverträge mit mehr Reichweite
- Weniger geringfügige Beschäftigung
- Gesundere Arbeitsbedingungen für einen längeren Verbleib im Beruf

## Betriebskittas sind Ausnahme

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch aus Sicht vieler Unternehmen nach wie vor ein Problem. Arbeitgeberverbände fordern deshalb regelmäßig weitere Verbesserungen bei der Kinderbetreuung – und sehen in betrieblichen Angeboten dazu ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung.

Angeblich sollen laut Angaben des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) bereits 15 Prozent der Unternehmen mit eigenen Angeboten um den Nachwuchs ihrer Beschäftigten kümmern.

Wie weit entsprechende Angebote tatsächlich verbreitet sind, haben Forscher der TU Dortmund nun untersucht. Ihr Ergebnis: Die Angaben der DIHK sind irreführend. Die Wissen-

schaftler berechneten auf Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes, dass im Jahr 2012 auf 100.000 Unternehmen knapp 16 Betriebskindergärten entfielen.

Selbst wenn sich an jeder Einrichtung im Schnitt zehn Firmen beteiligen sollten, würde der Anteil nur 0,16 Prozent betragen. Da ist also noch viel Luft nach oben ...

### Kaum betriebliche Angebote

So viele Kindertagesstätten gab es 2014 ...



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015



## Generationengerechtigkeit

Das „Generationentandem“ überraschte die Arbeitgeber bei den Chemietarifverhandlungen kürzlich in Bad Homburg. Die dahinter steckende, ernste Idee: Ältere Arbeitnehmer gleiten flexibel in den Ruhestand und geben dabei ihre Erfahrung an Jüngere weiter, die nach der Ausbildung übernommen werden.