

Tarifvertrag
zur
Gestaltung des demographischen Wandels
vom 21. September 2006

§ 1
Präambel

Angesichts des demographischen Wandels beabsichtigen die Tarifvertragsparteien der Eisen- und Stahlindustrie durch diesen Tarifvertrag einen Beitrag zu leisten, der es den Betrieben ermöglicht

- die Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und somit
- die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen,
- Wege zum vorzeitigen und gleitenden Ausscheiden aus dem Arbeitsleben weiter zu ermöglichen und
- die Belegschaften zu verjüngen.

§ 2
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich, räumlich und persönlich im Geltungsbereich des MTV Stahl.

§ 3
Altersstrukturanalyse

Eine Altersstrukturanalyse ist die Bestandsaufnahme, Prognose und Analyse der Altersverteilung bezogen auf einzelne Organisationseinheiten.

Um dem Zweck dieses Tarifvertrages entsprechende Schlußfolgerungen aus der Altersstrukturanalyse ziehen zu können, ist sie auch in Zusammenhang mit der Qualifizierung und dem Qualifizierungsbedarf sowie den Belastungen und Gefährdungen in diesen Organisationseinheiten zu bringen.

Der Arbeitgeber erstellt die erforderliche Altersstrukturanalyse nach Beratung mit dem Betriebsrat. Er stellt ihre Ergebnisse und die dazu gehörenden Unterlagen dem Betriebsrat zur Verfügung.

Mit der Altersstrukturanalyse ist spätestens 9 Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zu beginnen. Die Frist zur Fortschreibung der Altersstrukturanalyse beträgt in der Regel 3 bis 5 Jahre.

Liegt eine Altersstrukturanalyse bereits vor, beginnt die Frist für die Fortschreibung der Altersstrukturanalyse spätestens 5 Jahre nach Fertigstellung der vorliegenden Altersstrukturanalyse.

§ 4 Abzuleitende Maßnahmen

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten gemeinsam die Schlußfolgerungen, die aus der Altersstrukturanalyse zu ziehen sind, sowie die abzuleitenden Maßnahmen einschließlich der Vorschläge des Betriebsrats dazu. Dies gilt unabhängig vom Zeitpunkt der Fertigstellung der Altersstrukturanalyse.

Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten erfolgt die Begründung schriftlich.

Abzuleitende Maßnahmen können zum Beispiel sein:

- Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und altersgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation,
- Qualifizierung,
- Abbau von Belastungsspitzen,
- Belastungswechsel,
- Bildung von altersgemischten Teams,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Gesundheits- und altersgerechte Einsatzplanung,
- Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten,
- Nutzung von Langfristkonten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- vorrangig: Senkung des Durchschnittsalters durch verstärkte Übernahme Ausgebildeter.

§ 5 Initiative der Tarifvertragsparteien für gleitenden / vorzeitigen Übergang in den Ruhestand

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, gemeinsam an den Gesetzgeber heranzutreten, um ihn zu veranlassen, Regelungen fortzuführen oder zu schaffen, die auch künftig ein vorzeitiges oder gleitendes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben unter Beteiligung des Gesetzgebers ermöglichen.

Gelingt dies, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen, um die von den Tarifvertragsparteien angestrebten gesetzlichen Regelungen in den Betrieben umsetzen und ggf. ergänzen zu können.

§ 6

Betrieblicher Fonds demographischer Wandel

Die Betriebsparteien entscheiden einvernehmlich über die Einrichtung und – im Rahmen ihrer Befugnisse – über die Finanzierung eines betrieblichen „Fonds demographischer Wandel“ aus Mitteln der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Über die beabsichtigte Einrichtung sind die Tarifvertragsparteien zu unterrichten.

Die Betriebsparteien entscheiden einvernehmlich über die Verwendung der Fondsmittel. Sie haben hierbei die Möglichkeit, zwischen den folgenden Verwendungszwecken zu wählen:

- Betriebliche Altersversorgung,
- Einzahlung in Arbeitszeitkonten gem. dem TV Langfristkonten,
- zusätzliche Ausstiegsmodelle für ältere Beschäftigte,
- Qualifizierung für alternsgerechtes Arbeiten, soweit es über den betriebsnotwendigen Bedarf hinausgeht,
- individuelle Härtefallregelungen.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann dieser Katalog erweitert werden.

Zwölf Monate nach der jeweiligen Zuführung kann jede Betriebspartei feststellen, daß eine Einigung über die Verwendung dieser Mittel nicht erfolgt ist. In diesem Fall sind die Betriebsparteien aufgefordert, innerhalb von weiteren sechs Monaten eine Einigung zu versuchen. Gelingt dies in diesem Zeitraum auch unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien nicht, wird der arbeitnehmerseitig eingebrachte Anteil anschließend mit der nächstmöglichen Abrechnung an die Beschäftigten ausgezahlt; der vom Arbeitgeber eingebrachte Betrag fließt an den Arbeitgeber zurück.

Arbeitnehmerseitige Einlagen in den Fonds sind wirksam gegen Insolvenz zu sichern

§ 7

Begleitung der Umsetzung

Die Tarifvertragsparteien begleiten die Umsetzung dieses Tarifvertrages durch eine paritätisch besetzte Kommission aus höchstens je fünf Mitgliedern. Sie hat die Aufgabe, Erfahrungen aus der Umsetzung des Tarifvertrages zu sammeln, zu beraten, darüber zu berichten und gegebenenfalls gemeinsame Empfehlungen auszusprechen.

Sie entscheidet über das „ob“, „wann“ und „wie“ einer wissenschaftlichen Begleitung.

§ 8 Schlußbestimmungen

Sofern ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht, entscheidet an Stelle der betriebsverfassungsrechtlichen die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 23 MTV Stahl.

Durch diesen Tarifvertrag werden keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates geschaffen, die über kraft Gesetz oder Tarifvertrag bereits bestehende Mitbestimmungsrechte hinausgehen.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2009, gekündigt werden. Er wirkt nicht nach.

Im Falle einer Kündigung werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich mit dem Ziel einer - gegebenenfalls modifizierten - Fortführung des Tarifvertrages verhandeln.

Gelsenkirchen, den 21. September 2006

Arbeitgeberverband Stahl e.V.

**IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**