

**Impulspapier zum Branchenworkshop:  
„Potenziale einer alter(n)sgerechten Betriebs- und Tarifpolitik  
in der Chemie- und Pharmaindustrie“**

am

**Dienstag, den 26.10.2010**

**Ort: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)  
Friedländer Weg 31; 37083 Göttingen**

**Die Belegschaften altern, das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft**

Die Erwerbsbevölkerung Deutschlands schrumpft und altert aufgrund anhaltend niedriger Geburtenraten und steigender Lebenserwartung spürbar: Das Erwerbspersonenpotenzial nimmt laut Prognosen bis 2060 um 34% ab; zudem werden dann 40% der Erwerbspersonen über 50 Jahre alt sein. Dieser Demografische Wandel wird die Arbeitswelt deutlich verändern – und tut dies teilweise bereits heute.

Davon ist in einem bemerkenswerten Umfang auch die **Chemie- und Pharmaindustrie** betroffen. Schon heute zeigt sich in der Branche ein deutlicher *Alterungsprozess*: Gegenwärtig sind bereits mehr als ein Viertel (28%) der dort Beschäftigten älter als 50 Jahre und die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen stellt mit 35% heute die größte Alterskohorte. Gleichzeitig gibt es immer weniger jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche. Die einstmals stärkste Gruppe der 25- bis 39-Jährigen ist seit 1995 von 45% auf 29% geschrumpft. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen: Die demografische Alterung der Belegschaften, eine schrumpfende Nachwuchsbasis und die Neuregelungen in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der vergangenen Jahre werden die Anteile Älterer in den Betrieben der Chemie- und Pharmaindustrie weiter deutlich erhöhen.

Wie sehen Unternehmensseite und Betriebsräte in der Chemie- und Pharmaindustrie den „Megatrend Demografischer Wandel“? Wie gehen sie ggf. mit den Herausforderungen um?

*Aktuell* – so zeigen unsere Ergebnisse – sieht bereits etwa die Hälfte der Geschäfts- bzw. Personalleitungen und der Betriebsräte ihre Betriebe vom Demografischen Wandel betroffen. *Für die Zukunft* ist die Einschätzung beider Seiten sehr viel deutlicher: Starke Mehrheiten unter den Geschäfts- bzw. Personalleitungen wie der Betriebsräte erwarten Auswirkungen des Demografischen Wandels auf ihre Betriebe.

*Auch wenn das Thema Demografischer Wandel heute noch nicht in allen Betrieben „auf den Nägeln brennt“, zeigen unsere Befunde doch die Problemfelder an, in denen bereits heute Handlungsbedarf erkennbar wird:*

- Der Erhalt der **betrieblichen Kompetenzbasis und Innovationsfähigkeit:**
  - o Vom Demografischen Wandel betroffene Betriebe haben bereits heute Probleme bei der Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften.
  - o Durch das schubweise Ausscheiden Älterer droht wertvolles Erfahrungswissen verloren zu gehen.
  - o Gleichzeitig wird ein hoher Weiterbildungsbedarf insbesondere in der Altersgruppe 50+ festgestellt.
  
- Der Erhalt der **physischen und psychischen Leistungsfähigkeit:**
  - o Nach wie vor hohes Belastungsniveau.
  - o Work-Life-Balance als wachsendes Problemfeld.

Angesichts dieser in vielen Betrieben bereits heute sichtbaren Problem- und Handlungsfelder deuten unsere Ergebnisse auf gewisse **Strategie- und Umsetzungsdefizite** hin. Zwar finden sich verbreitet arbeits- und personalpolitische Maßnahmen, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen generell verbessern und deshalb als „alternsgerecht“ gelten können. Freilich sind sie noch zu wenig verallgemeinert. Und nach wie vor gilt: Altersdifferenzierte Maßnahmen, die speziell auf die Probleme und Bedürfnisse der Altersgruppe 50+ abzielen, sind kaum vorhanden. *Die Älteren sind in vielen Betrieben der Chemie- und Pharmaindustrie keine Zielgruppe der Arbeits- und Betriebspolitik.*

Angesichts einer solchen Bestandsaufnahme ist zu fragen: Was steht einer alternsgerechten und altersdifferenzierten Arbeits- und Betriebspolitik im Wege? Wo liegen Blockaden, die es zu überwinden gilt?

Unsere *Thesen*:

- Eine Interpretation, die allein auf die Widersprüche zwischen Kurzfristperspektive betrieblicher Betriebs- und Personalpolitik einerseits und dem für eine nachhaltige Bearbeitung der Folgen des Demografischen Wandels benötigten Langfristperspektive andererseits abzielt, greift zu kurz. Allerdings schwächt die Wirtschafts- und Finanzkrise die Legitimität langfristiger Personalplanung und -entwicklung.
- Ebenso bedeutsam ist ein normatives Spannungsverhältnis: Der für eine altersgerechte Betriebspolitik erforderliche „Mentalitätswandel“ bei Belegschaften und Führungs- und Personalverantwortlichen kollidiert mit einer in den vergangenen Jahrzehnten eingeübten Praxis des frühzeitigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben – einer Praxis, die sowohl von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite gewollt und durch vielfältige gesetzliche und tarifvertragliche Normen gestützt wurde.
- Hinzu kommt: die Bearbeitung des Demografischen Wandels ist ein komplexes Querschnittsthema, welches im Prinzip einer integrierten, umfassenden Umsetzung bedarf. Dies wirft nicht nur Ressourcenfragen auf (insb. bei KMU), sondern kollidiert in mehrfacher Hinsicht mit unterschiedlichen Interessenlagen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

### **Potenziale einer alter(n)sgerechten Betriebspolitik in der Chemie- und Pharma-Industrie**

Angesichts dieses Problemaufrisses wollen wir auf dem Workshop vor allem diskutieren, was Betriebe konkret unternehmen können, um diese Barrieren zu überwinden. Anders formuliert: Wo liegen Potenziale für eine alters- und altersgerechte Betriebspolitik? Unsere Ergebnisse deuten mögliche Herangehensweisen an:

- Bestandsaufnahme: Nutzung von Instrumenten zur Analyse der Alters- und Qualifikationsstruktur (und -entwicklung) der Belegschaft;
- Information und „Sensibilisierung“: Führungskräfte, Interessenvertretungen, Beschäftigte informieren und einbeziehen;
- „Politik der kleinen Schritte“: „Bottom up-“ statt „Top down“-Ansatz verfolgen. Dabei die jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Im Rahmen des Workshops werden mögliche Lösungsstrategien und Maßnahmen sowie hemmende und förderliche Bedingungen für eine alter(n)sgerechte Arbeits- und Betriebspolitik vorgestellt.

## **Perspektiven einer altersgerechten und altersdifferenzierten Tarifpolitik in der Chemie- und Pharmaindustrie**

Die Sozialpartner der Chemie- und Pharmaindustrie sehen sich mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ nicht zu Unrecht in der Rolle von Vorreitern in der deutschen Tariflandschaft. Der Tarifvertrag bündelt zentrale Handlungsfelder einer auf die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen orientierten Arbeits- und Personalpolitik, die diese auch „demografiefest“ machen kann.

Unsere Projektergebnisse zeigen

- Der Tarifvertrag und seine verpflichtenden Elemente (Demografieanalyse und Fonds) haben die Diskussion um die Folgen des Demografischen Wandels (erfolgreich) in die Betriebe gebracht.
- Offenbar konnte der TV Anstöße in alten (bspw. Arbeitsplatzgestaltung) und neuen (bspw. „Work-Life-Balance“) Feldern von Arbeits- und Betriebspolitik geben.
- Aber: Die Erwartungen an die nachhaltige Wirkung des Tarifvertrags hinsichtlich einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind eher gedämpft.

*Wir freuen uns darauf, diese und weitere Thesen und Ergebnisse unseres Forschungsprojekts „Potenziale einer altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik“ vorstellen und mit Ihnen diskutieren zu können! Ziel ist ein gemeinsamer Austausch, der die Möglichkeiten altersgerechter Maßnahmen auf Betriebsebene sondiert und die Frage aufgreift, welche Rolle Tarifpolitik und Sozialpartnerschaft in der Chemie- und Pharmaindustrie in diesem Themenfeld (zukünftig) spielen können.*

### **Informationen zum Forschungsprojekt**

Das von der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) geförderte Projekt „Potenziale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer“ untersucht die Auswirkungen des Demografischen Wandels auf Betriebe der Metall- und Elektroindustrie, der Chemie- und Pharmaindustrie und des Einzelhandels. Ziel des Kooperationsprojektes von Universität Kassel und Soziologischem Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) ist es, erweiterte Kenntnisse darüber zu gewinnen, wie Betriebe auf die Probleme alternder Belegschaften reagieren und welche Faktoren oder Einflüsse eine alter(n)sgerechte Arbeits- und Personalpolitik hemmen oder fördern können. Schließlich geht es auch darum, Möglichkeiten und Grenzen einer alters- und altersgerechten Tarifpolitik auszuloten. Neben einer Repräsentativbefragung in den drei Untersuchungsbranchen, die eine umfassende Bestandsaufnahme ermöglichte, wurden

betriebliche „Fälle guter Praxis“ untersucht, in denen Unternehmen konkrete Elemente einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik umsetzen.

**Programm zum Branchenworkshop:  
„Potenziale einer alter(n)sgerechten Betriebs- und Tarifpolitik  
in der Chemie- und Pharmaindustrie“  
am 26.10.2010 im SOFI**

- |             |  |
|-------------|--|
| ab 10:30    | Kaffee   |
| 11:00-11:15 | Begrüßung: Problemstellung und Ziele des Workshops.<br>PD Dr. J. Kädtler [SOFI]  |
| 11:15-11:30 | Gesund und leistungsfähig bis zur Rente – Herausforderung für Tarifverträge und Praxis. Dr. G. Richter [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/INQA] |
| 11:30-12:15 | Die Chemie- und Pharmaindustrie im Demografischen Wandel: Problemlagen und Handlungsbedarfe. Projektteam [Uni Kassel/SOFI]                                       |
| 12:15-12:30 | Diskussion   |
| 12:30-13:15 | Gemeinsames Mittagessen  |
| 13:15-14:00 | Bedingungen alter(n)sgerechter Arbeits- und Betriebspolitik in der Chemieindustrie. Projektteam [Uni Kassel/SOFI]  |
| 14:00-14:30 | Demografiefeste Personalpolitik in der Chemie. Erfahrungen aus dem deci-Projekt: J. Kunkel [IGBCE, Abt. Arbeitsmarktpolitik]                                     |
| 14:30-14:45 | Diskussion   |
| 14:45-15:00 | Kaffeepause  |
| 15:00-15:15 | Potenziale altersgerechter Tarifpolitik aus Sicht des BAVC: D. Meyer [Stellv. Geschäftsführer, BAVC]   |
| 15:15-15:30 | Potenziale altersgerechter Tarifpolitik aus Sicht der IGBCE: Chr. Jungvogel [Abteilungsleiter Tarifpolitik, IGBCE]   |
| 15:30-16:30 | Abschlussdiskussion: Altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik – Perspektiven und bleibende Herausforderungen<br>Input: PD Dr. J. Kädtler [SOFI]                 |

**Veranstaltungsort:**

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen

**So erreichen sie das SOFI***Mit dem Auto:*

Autobahnabfahrt Göttingen/Dransfeld auf die Kasseler Landstraße, durch die Groner Landstraße und weiter bis zur Kreuzung Berliner Straße/ Bürgerstraße. Dort rechts in die Bürgerstraße abbiegen und geradeaus fahren durch die Keplerstraße bis zur Kreuzung Friedländer Weg. An der Ampel biegen Sie links in den Friedländer Weg. Zum (gebührenpflichtigen) Parken biegen Sie bitte an der nächsten Kreuzung links in die Calsowstr. ein. An der Ecke Friedländer Weg/ Calsowstr. befindet sich das SOFI.

*Mit Bahn und Bus:*

Vom Hauptbahnhof aus erreichen Sie uns mit den Stadtbussen der Linien 12 und 13, Endhaltestelle für Sie ist die David-Hilbert-Straße. Von dort gehen Sie ein paar Schritte zurück. An der Ecke Friedländer Weg/ Calsowstr. befindet sich das SOFI.

Einen *Lageplan* finden Sie unter: [www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=60](http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=60) bzw. auf der SOFI-Homepage unter „kontakt“