

Erklärung zu Gesundheit und Demographie

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Gesundheitsschutz und der bewusste Umgang mit alternden Belegschaften (die gezielte Begleitung des Themas "alternde Belegschaften") angesichts der demographischen Entwicklung für die genossenschaftlichen Bankgruppe einen hohen Stellenwert hat.

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis vielfältige Maßnahmen, die auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit gerichtet sind und die je nach Situation, Möglichkeiten (Betriebsärzte) und Problemstellung vor Ort ausgestaltet werden. Dazu zählen

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge (z. B. Fitnesstraining, Rückenschule, Betriebssport, Raucherentwöhnung), auch unter Nutzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG
- die Gewährung von Sonderkonditionen für private Krankenzusatzversicherung auf Basis von Rahmenvereinbarungen im Verbund (z. B. im Rahmen des Rahmenvertrags zwischen dem AVR und der R+V Krankenversicherung AG)
- ein sorgfältiger Umgang mit Arbeitsschutzvorschriften und die Optimierung von Arbeitsbedingungen (z. B. ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Augenuntersuchung, Bestellung von Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit)
- die Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation (z. B. Krankenrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX, stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gemäß § 74 SGB V)
- ein optimiertes Miteinander von "Jung" und "Alt" in den Belegschaften, z. B. gezielte Bildung altersgemischter Teams, spezielle Einarbeitungsusancen (Mentoring-Programme "Ältere betreuen Jüngere") und sonstige Maßnahmen der Arbeitsorganisation
- eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik, Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz (vor allem während der Elternzeit), z. B. fortlaufende Informationen über betriebliche/berufliche Veränderungen, Teilnahme an hausinternen Schulungen, Maßnahmen zur Qualifikation vor dem Wiedereintritt (Zuschnitt auf die in Betracht kommende Stelle), intensive Einführung und Be-

gleitung der Eltern bei der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz, flexibler Urlaubseinsatz für Familienzwecke, "Familientage" in der Bank.

• die Förderung lebenslangen Lernens

Der genossenschaftliche Bankensektor wird sich auch in Zukunft darum bemühen, der Bedeutung dieser Fragen im Sinne einer bewussten Personalpolitik gerecht zu werden.

Die Tarifparteien werden im Jahr 2012 einen Erfahrungsaustausch zu der demographischen Entwicklung in den Banken und ggf. daraus resultierenden Problemstellungen durchführen.

Neu-Isenburg, 1. Oktober 2010