

Veränderungen? Wir gestalten sie!

Zukunftstarifverträge und Zukunftsvereinbarungen

Beschäftigung bei Umbrüchen sichern

Strategische Steuerung durch Vereinbarungen auf Augenhöhe

Zukunftsvereinbarungen sind das moderne Krisen- und Gestaltungsinstrument des "Modells Deutschland", um den Strukturwandel hin zu einer digitalisierten und klimaneutralen Wirtschaft in den Unternehmen sozialverträglich zu gestalten – frühzeitig genauso wie bei akuten Veränderungen im Betrieb.

Die Regelungsinhalte können sehr vielseitig sein und sind abhängig von den jeweiligen Herausforderungen in den Unternehmen. Im Gegensatz zu normalen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die sich oft auf Entgelt, Arbeitszeiten und Urlaub konzentrieren, gehen Zukunftsvereinbarungen strategisch in die Tiefe und richten ihren Blick in die zukünftige Ausrichtung der Unternehmen.

Was kann alles geregelt werden?

Die Beschäftigungs- und Standortsicherung ist ein wichtiger Faktor in Zukunftsvereinbarungen. Andere Regelungsbereiche können zum Beispiel Investitionen, Qualifizierung und Personalentwicklung, Arbeitszeit und Entgelt oder erweiterte Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte sein.

Die genauen Inhalte hängen stark von der jeweiligen Situation im Unternehmen und der Branche ab. Zukunftsvereinbarungen sind also keine starren Muster, sondern maßgeschneiderte Lösungen, die auf die spezifischen Herausforderungen und Chancen des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten sind.

Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte

Zukunftsvereinbarungen bieten beiden Betriebsparteien eine Reihe von Vorteilen:

- Arbeitgeber erhalten Planungssicherheit und einen verlässlichen Kostenüberblick für einen längeren Zeitraum. Zukunftsvereinbarungen können in Zeiten von Fachkräftemangel auch als Fachkräftesicherung dienen.
- Die Vorteile für die Belegschaften liegen in der Beschäftigungssicherung und dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.

Flexibilität und Beschäftigungssicherung

Zukunftsvereinbarungen sind ein strategisches Instrument, das es Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht, die Herausforderungen der Transformation gemeinsam zu meistern. Sie schaffen ein Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit von Flexibilität und Investitionen für die Unternehmen und dem Bedürfnis der Arbeitnehmer*innen nach Beschäftigungssicherung.

Sie eignen sich für Branchen, die massiv von der Transformation betroffen sind - wie z. B. die Automobil- und Zuliefererindustrie mit dem Umstieg vom Verbrennungsmotor zur Elektromobilität, oder auch für die Chemie-, Pharma- und Energieindustrie, bei denen der Umstieg von fossilen Energieträgern hin zu grüner Energie und den aktuellen hohen Energiepreisen Wandel beschleunigt.

Ansprechpartnerin für Rückfragen

Claudia Grässle
Geschäftsführerin
claudia.graessle@tbs-rlp.de

