

 <p>200</p>	 <p>170</p>
 <p>100</p>	 <p>140</p>
 <p>84</p>	<p>DIN 19 051</p>
 <p>100</p>	 <p>120</p>

PROGRAMM

des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
**für ältere
Arbeitnehmer**
(mit Erläuterungen)



A80-163

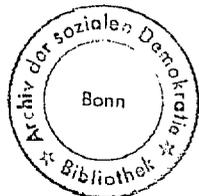
**Programm
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
für ältere Arbeitnehmer
(mit Erläuterungen)**

VORWORT

Das vorliegende Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes enthält Forderungen und Vorschläge zugunsten der älteren Arbeitnehmer, deren Situation vielfach durch berufliche Herabstufung und Einkommensverluste sowie durch lang dauernde Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. Es soll weitere Schritte zur Verwirklichung gewerkschaftlicher Beschlüsse, insbesondere des DGB-Aktionsprogramms fördern. Ziel des DGB ist der Schutz älterer Arbeitnehmer vor den negativen sozialen Folgen der Veränderungen in Wirtschaft und Technik. Der DGB hat dieses Programm im Zusammenhang mit einer umfassenden Studie seines Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zur Verbesserung der Lebenslage älterer Menschen entwickelt. Diese Studie wird der Öffentlichkeit gleichzeitig vorgelegt.

In dem DGB-Programm geht es um die Verbesserung der Chancen für ältere Arbeitnehmer, eine vollwertige Tätigkeit unter zumutbaren Arbeitsbedingungen und mit angemessener Entlohnung bis zum Übergang in den Ruhestand ausüben zu können. Gewerkschaftliche Solidarität konnte bereits maßgebende Erfolge auf diesem Wege erzielen, z. B. in Fragen der Einkommenssicherung und der Unkündbarkeit ab bestimmten Lebensalter. Unter Ausschöpfung ihrer Mitbestimmungsrechte nach dem verbesserten Betriebsverfassungsgesetz 1972 gelang es vielen Betriebsräten, die bisherigen Benachteiligungen dieser Arbeitnehmergruppe zu mildern. Die während des jüngsten Beschäftigungsrückgangs wachsende Sorge um die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der Jugendlichen darf nicht dazu führen, in den Bemühungen um die Verbesserung der sozialen Situation der älteren Arbeitnehmer nachzulassen. Es gilt vielmehr, die bisherigen Erfolge noch breiter durchzusetzen.

Darüber hinaus sind weitere Hilfen und vorbeugende Maßnahmen erforderlich, um bestehende Benachteiligungen älterer Arbeitnehmer auszugleichen und um negative soziale Auswirkungen unseres Wirtschaftssystems zu verhindern. Hierzu gehören Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitgestaltung, der beruflichen Qualifizierung und der Per-



A80-163

sonalplanung, die auf eine Humanisierung der Arbeit und somit auf Verbesserungen für alle Arbeitnehmer hinzelen.

Mit seinem Programm will der Deutsche Gewerkschaftsbund vor allem Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für den Betriebsrat und für die Tarifvertragsparteien aufzeigen. Darüber hinaus ist aber auch der Gesetzgeber aufgerufen, notwendige gesetzliche Grundlagen für diese nach Auffassung des DGB unumgänglichen Verbesserungen zu schaffen.

Düsseldorf, im August 1975



Heinz O. Vetter
(Vorsitzender)



Gerd Muhr
(stellv. Vorsitzender)

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	Seite 7
II. Zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer	Seite 8
III. Forderungen und Maßnahmen zur Beseitigung von Beschäftigungsnachteilen	Seite 9
1. Humanisierung der Arbeit	Seite 11
1.1. Menschengerechte Arbeitsorganisation	Seite 12
1.2. Menschengerechte Arbeitsgestaltung (Arbeitsplatz und Arbeitsinhalt)	Seite 13
1.3. Gerechte Entlohnung	Seite 14
1.4. Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung	Seite 15
1.5. Höhere Arbeitssicherheit, besserer Gesundheitsschutz	Seite 16
1.6. Verbesserung der beruflichen Weiterbildung	Seite 18
1.7. Umsetzungsprobleme	Seite 19
1.8. Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommensgarantie	Seite 21
2. Betriebswechsel und Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer	Seite 22
2.1. Verpflichtung zum Nachweis eines neuen Arbeitsplatzes	Seite 22
2.2. Keine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer bei Einstellungen	Seite 24
2.3. Schaffung von Arbeitsplätzen – Verbesserung der Wirtschaftsstruktur	Seite 24
3. Verbesserungen des Bildungssystems	Seite 26
4. Entscheidung für vorzeitigen Übergang in den Ruhestand	Seite 27

Alle mit einer grauen Fläche unterlegten Textstellen sind Originalauszüge aus dem „Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes für ältere Arbeitnehmer“.

I. Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert Vollbeschäftigung und Sicherung der Arbeitsplätze. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen vollwertigen, seinen Neigungen oder Eignungen entsprechenden Arbeitsplatz unter zumutbaren Arbeitsbedingungen und mit angemessener Entlohnung. Dies hat ungeachtet des Lebensalters sowie anderer persönlicher Merkmale – insbesondere Geschlecht, Herkunft, Bildung, berufliche Tätigkeit – zu gelten.

Ältere Arbeitnehmer haben infolge des ständigen Strukturwandels und konjunktureller Schwankungen in unserem Wirtschaftsleben besondere Beschäftigungsnachteile. Sichtbares und meßbares Zeichen für Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer ist die höhere und länger andauernde Arbeitslosigkeit. Was jedoch kaum in Zahlen ausgedrückt werden kann und oft überhaupt nicht bekannt wird, ist das Ausmaß der mit den wirtschaftlichen und betrieblichen Änderungen verbundenen beruflichen Herabstufung durch minderqualifizierte Beschäftigung und Einkommensminderung.

Die auf dem wissenschaftlichen, technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Wandel beruhenden Veränderungen der Arbeit und der Leistungsanforderungen erfolgen unter den Bedingungen eines vorwiegend an Gewinnmaximierung orientierten privat-wirtschaftlichen Wirtschaftssystems. Die negativen sozialen Auswirkungen dieser Änderungen auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer werden vernachlässigt. Sie werden überdies durch Mängel unseres Bildungs-, Ausbildungs- und Fortbildungswesens, bei der Berufswahl sowie in der betrieblichen Personalpolitik verstärkt. Ältere Arbeitnehmer leiden in besonderem Maße darunter. Eine zusätzliche Belastung für sie ist die ständig gegenwärtige Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und vor beruflicher Herabstufung.

Unter dem gewerkschaftlichen Solidaritätsverständnis verlangt der DGB verstärkte Bemühungen zur Erzielung eines qualitativ ausgewogenen Wirtschaftswachstums und eine an Arbeitnehmerinteressen orientierte betriebliche und überbetriebliche Beschäftigungspolitik.

Die bisherigen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, der Tarifpolitik sowie der betrieblichen Regelungen zielen zwar darauf ab, die Entlassung älterer Arbeitnehmer zu erschweren und finanzielle Nachteile zu mildern, jedoch wird das eigentliche gewerkschaftliche Ziel einer eignungs- oder neigungsgerechten Beschäftigung noch weitgehend verfehlt. Verstärkte Anstrengungen sind erforderlich, um diese negativen sozialen Auswirkungen auf Dauer zu verhindern; bereits bestehende Benachteiligungen sind auszugleichen. Hierzu bedarf es kurzfristiger Hilfen und umfassender vorbeugender Maßnahmen für alle Arbeitnehmer. Die Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des älteren Arbeitnehmers ist eine vorrangige gesellschaftspolitische Aufgabe und Kern des gewerkschaftlichen Programms für ältere Arbeitnehmer.

II. Zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer

Der Anteil der Arbeitnehmer im höheren Lebensalter an der Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik steigt an.

In- und ausländische Untersuchungen über die Leistungsfähigkeit älterer Menschen machen deutlich, daß die verbreitete These, die Leistungsfähigkeit sinke generell mit zunehmendem Lebensalter, nicht zutrifft. Unterschiede in der Leistungsfähigkeit hängen vielmehr ab von den Berufskategorien, von den Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung, den Arbeitsbedingungen sowie den sich mit zunehmendem Lebensalter ändernden Leistungsmerkmalen.

Es trifft nicht zu, daß

-- ältere Arbeitnehmer der körperlichen Belastung des Arbeitslebens weniger gewachsen sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer häufiger krank sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer stärker unfallgefährdet sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer geistig und intellektuell weniger leistungsfähig sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer weder fähig noch bereit zur Weiterbildung sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer weder bereit noch fähig zur Anpassung an technische und wirtschaftliche Änderungen sind.

Es trifft nicht zu, daß

— ältere Arbeitnehmer geringere Arbeitsbereitschaft zeigen.

Eine genaue Abgrenzung zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern ist nicht möglich. Biologisches Alter allein ist keinesfalls ein ausreichendes Bestimmungsmerkmal.

Für Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr bestehen Schwierigkeiten vor allem in Hinblick auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Allerdings sind die vielfältigen Erscheinungsformen der beruflichen Herabstufung mit fortschreitendem Lebensalter bisher noch nicht erfaßt.

Die offen ausgewiesene Arbeitslosigkeit stellt nur einen Teil der Beschäftigungsprobleme der älteren Arbeitnehmer dar. Gerade ältere Arbeitnehmer sind häufig von der sogenannten verdeckten Arbeits-

losigkeit betroffen, denn viele von ihnen werden zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben veranlaßt.

Neben den Abdrängen in die verdeckte Arbeitslosigkeit, in den vorzeitigen Ruhestand, werden vielfach gerade ältere Arbeitnehmer beruflich und einkommensmäßig herabgestuft. Dabei handelt es sich bei den Arbeitsplätzen, die für Ältere reserviert sind, oft um besonders wenig angesehene und minderbezahlte Tätigkeiten; diese sind in der Regel mit einem Prestigeverlust, teilweise sogar mit Diskriminierung verbunden.

III. Forderungen und Maßnahmen zur Beseitigung von Beschäftigungsungleichheiten

Alle Maßnahmen zur Sicherung einer der Eignung oder der Neigung entsprechenden Beschäftigung mit zunehmendem Alter müssen darauf gerichtet sein, daß

- die Arbeitswelt menschengerecht gestaltet wird,
- die Arbeitnehmer auch bei zunehmendem Lebensalter voll im Arbeitsprozeß integriert bleiben und durch beschäftigungspolitische Maßnahmen nicht als eine besondere schutzbedürftige Gruppe isoliert werden,
- Hilfen nicht erst dann einsetzen, wenn Beschäftigungsprobleme aufgetreten sind,
- die tariflichen und gesetzlichen Mittel und Möglichkeiten ausgeschöpft und verbessert werden.

Die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderung nach einem neigungs- oder eignungsgerechten Arbeitsplatz unter zumutbaren Arbeitsbedingungen und mit angemessener Entlohnung für Arbeitnehmer jeden Alters verlangt Maßnahmen

- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- zur beruflichen Eingliederung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer,
- zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand nach den Bedürfnissen des älter werdenden Arbeitnehmers.

Ein gewerkschaftliches Programm für ältere Arbeitnehmer ist insoweit gleichzeitig ein Programm für alle Arbeitnehmer und ein Beitrag zur Humanisierung der gesamten Arbeitswelt. In den Fällen, in denen ältere Arbeitnehmer bereits eine berufliche und einkommensmäßige Herabstufung erfahren haben, müssen diese Beschäftigungsungleichheiten durch kurzfristige Maßnahmen ausgeglichen oder gemildert werden.

Es ist Aufgabe und Anliegen der Gewerkschaften und der Arbeitnehmervertretungen, die Arbeitsbedingungen und das Arbeits- und Berufsleben insgesamt an den Interessen der Arbeitnehmer auszurichten; damit werden auch Beschäftigungsungleichheiten bestimmter Arbeitnehmer-

gruppen (z. B. der älteren Arbeitnehmer, Behinderten, Frauen) verhin-
dert bzw. ausgeglichen.

Zur Durchsetzung der erforderlichen Maßnahmen sind die Mittel der Tarifpolitik einzusetzen, die bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in Betrieb, Unternehmen und im Bereich der Selbstverwaltung auszuschöpfen sowie gezielte Forderungen an den Gesetzgeber zu richten. Dabei ist auf folgendes zu achten:

- a) Im Wege tarifvertraglicher Vereinbarungen ist ein möglichst umfassender Schutz besonders auch für ältere Arbeitnehmer anzustreben, soweit und solange gesetzliche Regelungen noch nicht bestehen. Es muß Raum für eine flexible Ausgestaltung und Konkretisierung durch entsprechende Betriebsvereinbarungen bleiben.
- b) Die bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte (gilt entsprechend für die Personalräte) – insbesondere die Rechte in sozialen Angelegenheiten, bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bei der Einführung und Durchführung der Personalplanung – sind konsequent und stärker als bisher zur Wahrung der Interessen der benachteiligten älteren Arbeitnehmer zu nutzen.

Das Betriebsverfassungsgesetz bringt deutlich zum Ausdruck, daß die Belange der älteren Arbeitnehmer ganz besonders zu berücksichtigen sind. Generell hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern und ihre berufliche Weiterentwicklung und Anpassung an veränderte wirtschaftliche und technische Gegebenheiten mit zu ermöglichen. Darüber hinaus verbietet § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Benachteiligung eines Arbeitnehmers wegen seines Alters. Weitere Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, die ein Tätigwerden gerade auch zugunsten der älteren Arbeitnehmer nahelegen und ermöglichen, sind in den §§ 90, 91, 92, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 111 bis 113 BetrVG enthalten. Auf diese Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates wird im folgenden bei den einzelnen Maßnahmen dieses Programms hingewiesen.

Zur sachgerechten Erfüllung der umfassenden Aufgaben des Betriebsrats, z. B. in der Arbeitsgestaltung und der Personalpolitik und zur richtigen Einschätzung und Behandlung der Probleme älterer Arbeitnehmer, ist die Teilnahme der Betriebsratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG zu Themen wie Personalplanung, Mitbestimmung bei der betrieblichen Lohngestaltung, menschengerechte Arbeitsgestaltung usw. erforderlich.

Dabei darf nicht übersehen werden, daß die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbereiche des Betriebsverfassungsgesetzes, vor allem die Personalplanung und Arbeitsplatzgestaltung, abhängig sind von den im wirtschaftlich-kaufmännischen Sektor gesetzten Daten der Investitions- und Finanzplanung. Hier ist aber eine Mitbestimmung bisher nicht oder nur unzureichend vorhanden. Jedoch sind auch dort, wo keine Unternehmensmitbestimmung eingeführt ist, alle erreichbaren Informationen konsequent für eine Personal-

politik im Interesse der Belegschaft auszunutzen (§ 106 BetrVG – Wirtschaftsausschuß¹⁾).

- c) Mit fortschreitender Anwendung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der Produktion wird ein dauerhafter Schutz der Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit und Herabstufung zunehmend davon abhängig, daß die von den Gewerkschaften geforderte umfassende betriebliche, überbetriebliche und gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung durchgesetzt wird.
- d) Soweit die Gewerkschaften bereits in den Selbstverwaltungsorganen öffentlich-rechtlicher Entscheidungsträger vertreten sind, werden sie ihre Möglichkeiten noch besser nutzen. Im Bereich der Bundesanstalt für Arbeit müssen die Interessen älterer Arbeitnehmer bei der Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, beruflichen Fortbildung und Wiedereingliederung von den Arbeitnehmervertretern in der Selbstverwaltung noch stärker zur Geltung gebracht werden.
- e) Initiativen gegenüber dem Gesetzgeber sind erforderlich, z. B. zur Vereinheitlichung und Verbesserung des Kündigungsschutzes und zur Einführung eines allgemeinen Bildungsurlaubs.

1. Humanisierung der Arbeit

Die Annahme, wissenschaftlicher, technischer, organisatorischer und wirtschaftlicher Wandel werde automatisch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen, hat sich als Illusion erwiesen. Die Humanisierung der Arbeitswelt ist keinesfalls eine zwangsläufige Folge dieses Wandels. Die Gewerkschaften werden alles unternehmen, damit der wissenschaftliche, technische, organisatorische und wirtschaftliche Wandel nicht zur Bedrohung des Arbeitsplatzes und zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt. Darüber hinaus müssen alle Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitssituation genutzt werden.

Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist der bisher übliche Maßstab für die Leistungs- und Belastungsnormen zu überprüfen. Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen, wie Arbeitstempo, Arbeitszeit, Arbeitsmenge, körperliche Anforderungen und Umgebungseinflüsse werden heute noch an der Höchstleistungsfähigkeit und -belastbarkeit gemessen. Die betriebsübliche Leistung wird vielfach in einer Weise abgefordert, daß der Arbeitnehmer nur bei einer erheblichen Übererfüllung der tariflichen Normalleistung bzw. einer anderen zumutbaren Bezugsleistung einen ausreichenden Verdienst erzielen kann. Dies führt mit zunehmendem Alter zu gesundheitlichen Gefahren und Schäden. Die aus dieser Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft entstehenden Folgekosten hat die Allgemeinheit zu tragen (vorgezogene Rentenleistungen wegen Invalidität, medizinische Versorgung usw.). Im Interesse der einzelnen Arbeitnehmer und der Allgemeinheit sind deshalb Produktionsbedingungen und Produktionsmethoden so zu ge-

¹⁾ Vgl. dazu z. B. Wirtschaftliche Angelegenheiten in der Betriebsverfassung, Schriftenreihe der IG Druck und Papier für Betriebsräte, Heft 10

stalten, daß der ältere Arbeitnehmer imstande bleibt, die Anforderungen und Bedingungen zu erfüllen.

1.1. Menschengerechte Arbeitsorganisation

Die Forderung nach einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation wird infolge der Arbeitsteilung und der erhöhten Zahl von Arbeitsplätzen mit einförmiger, sich ständig wiederholender (repetitiver) Teilarbeit dringlicher. Die Tendenz zur übersteigerten Arbeitsteilung führt zu körperlichen und seelischen Gesundheitsschäden der Arbeitnehmer und bedeutet gleichzeitig eine Verschwendung beruflichen Qualifikationspotentials. Deshalb ist ihr entgegenzuwirken. Darüber hinaus beeinträchtigt sie auch langfristig die gesamtwirtschaftliche Produktivität.

Dem Verlust an Selbständigkeit bei der Arbeit, an Dispositionsmöglichkeiten und sozialen Kontakten der Arbeitnehmer und der Entqualifizierung vieler Tätigkeiten muß durch die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation begegnet werden. Menschengerechte Organisation der Arbeit ermöglicht jedem Arbeitnehmer die Entfaltung von Kenntnissen und Fertigkeiten und vermehrt zugleich das Bedürfnis nach kontinuierlicher Qualifizierung.

Für behinderte ältere Arbeitnehmer, insbesondere für Schwerbehinderte, müssen mehr geeignete qualifizierte Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Zu diesem Zweck haben die Betriebe alle Möglichkeiten auszuschöpfen²⁾.

Die Arbeitssituation kann dadurch verbessert werden, daß dem einzelnen Arbeitnehmer mehrere Arbeitsvorgänge zugeordnet werden mit dem Ziel, eine sinnvollere Beziehung zum Arbeitsergebnis herzustellen.

In diesem Zusammenhang ist zu überprüfen, ob und inwieweit das Prinzip des Fließbandsystems durch andere Formen der Arbeitsorganisation ersetzt werden kann. Eine mehr ganzheitliche Arbeitserfassung befähigt den Arbeitnehmer zugleich zu einer besseren Anpassung an die auf Grund wissenschaftlich-technischer Neuerungen vorgenommenen Veränderungen des Produktionsprozesses.

Im tarifvertraglichen Bereich sind dafür Grundsätze und Verfahrensregeln zu entwickeln und durchzusetzen. Ein wichtiger erster Schritt auf diesem Wege ist z. B. mit der Verpflichtung zur Einhaltung von Mindestarbeitszeiten und anderen Regelungen in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden getan worden³⁾.

Die bisher bestehenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Bereich der Gestaltung der Arbeitsorganisation nach den §§ 90 und 91 BetrVG müssen erheblich ausgeweitet und um hinreichende Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Bereich der wirtschaftlich-kaufmännischen Vorentscheidungen ergänzt werden.

²⁾ Zu dieser Verpflichtung vgl. § 11 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz.

³⁾ Vgl. Lohnrahmentarifvertrag II Nordwürttemberg/Nordbaden Metallindustrie

1.2. Menschengerechte Arbeitsgestaltung (Arbeitsplatz und Arbeitsinhalt)

Zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Leistungs- und Beanspruchungsfähigkeit der Arbeitnehmer sind die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ständig zu überprüfen und bei der Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen konsequent einzusetzen. Dabei sind insbesondere folgende Kriterien zu beachten:

- Einflüsse der Umgebung, wie Lärm, Hitze, Feuchtigkeit, Raumtemperatur, Gase, Dämpfe, Schmutz, unzureichende Beleuchtung und Blendwirkung sowie
- einseitig-statische Arbeit, erhöhte Muskelbeanspruchung und Konzentration, Einförmigkeit und Zeitdruck.

Es muß eine ständige Überprüfung der Arbeitsplätze, besonders durch den Betriebsrat und den Betriebsmedizinischen Dienst erfolgen⁴⁾. Dazu gehören auch das Kontrollieren, ggf. die Änderung von Spitzenbelastungen, die Überprüfung der Arbeitsvorgänge mit Hilfe physiologischer Standards und entsprechende Anpassungsmaßnahmen. Es bestehen auch bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten noch nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Das muß besonders zugunsten der älteren Arbeitnehmer erfolgen. Für jüngere Arbeitnehmer muß es schon deshalb gefordert werden, weil nur so einem vorzeitigen Leistungsverleiß entgegengewirkt werden kann.

Der Betriebsrat hat in bezug auf Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, bei der Planung neuer Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe nach § 90 BetrVG einen Informationsanspruch. Er kann vom Arbeitgeber auch verlangen, daß darüber gemeinsam beraten wird. Dabei sollen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. Der Betriebsrat kann also im Planungsstadium verlangen, daß die Arbeitsplätze den Bedürfnissen der Arbeitnehmer, insbesondere auch älterer Arbeitnehmer angepaßt werden.

Nach § 91 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, daß Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe oder die Arbeitsumgebung, soweit sie den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, verändert werden. Auch hier bietet sich ein Ansatzpunkt zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit⁵⁾.

⁴⁾ Vgl. dazu Gesundheitspolitisches Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, S. 23 f.; vgl. auch unten Punkt 1.5. (Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz)

⁵⁾ Die Informationsschrift „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“, herausgegeben vom DGB, ÖGB, SGB, enthält eine Fülle von Informationen für die Praxis. Zahlreiche wichtige Hinweise dafür, wie Arbeitsplätze beschaffen sein sollen, bietet die Verordnung über Arbeitsstätten (ArbeitsstättenVO) vom 20. März 1975 — BGBl I S. 729 — die am 1. Mai 1976 in Kraft tritt.

1.3. Gerechte Entlohnung

Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Forderungen für eine sinnvolle Gestaltung der Entlohnung und damit der Bewertung der Arbeit ist die Erzielung eines ausreichenden Einkommens unter Berücksichtigung der zumutbaren Leistungs- und Beanspruchungsfähigkeit des Arbeitnehmers, wobei den Leistungswandlungen mit zunehmendem Lebensalter Rechnung getragen werden muß.

In den heute üblichen Lohnanreizsystemen liegen besondere Gefahren, besonders für den älteren Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften und die Belegschaftsvertretungen müssen den Gefahren durch tarifliche und betriebliche Regelungen entgegenwirken, insbesondere durch „Zähmung“ des Lohnanreizes. „Die Bezugsleistung muß so festgesetzt werden, daß der Arbeitnehmer bei menschengerechter Gestaltung der Sollarbeitsbedingungen nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit wie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengungen den Tariflohn seiner Lohn- oder Arbeitswertgruppe erreichen kann“⁴⁾.

Dabei ist es z. B. bei Akkordarbeit entscheidend, daß die Erholungszeit, so wie es die Tarifverträge zumeist vorschreiben, als bezahlte Pause ausgewiesen und vom Akkordarbeiter auch in Anspruch genommen wird. Die Versäumnisse und Fehler, die hier ständig unterlaufen, führen zum frühzeitigen Verschleiß. Aber auch der bei anderen Entlohnungsmethoden des Lohnanreizes ausgeübte Leistungsdruck hat die gleichen negativen Folgen für die Arbeitnehmer.

Negativ zu beurteilen ist auch die übliche Abgeltung gesundheitsschädigender Mehrbelastungen durch Zulagen. Die Schädigung der Gesundheit, die häufig erst nach jahrelanger Einwirkung sichtbar wird, läßt sich mit Geld nicht aufwiegen. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit muß hier den Vorrang vor der finanziellen Abgeltung erhalten.

Die Grundlohndifferenzierung muß in Zukunft entscheidend von der Voraussetzung geprägt sein, daß für den Ausgangslohn Mindestarbeitsinhalte vereinbart werden. Sie sollen sicherstellen, daß das mittlere Maß der körperlichen und geistigen Belastung einerseits, aber auch eine Mindestausbildungszeit und ein bestimmtes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit andererseits vorhanden sind.

Soweit keine tariflichen Regelungen bestehen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung sowie bei der Gestaltung der Gehälter der Angestellten. Das gilt gleichermaßen für die Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen einschließlich vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte nach § 87, Abs. 1, Ziff. 11 BetrVG.

⁴⁾ Vgl. § 4.1 des Lohnrahmentarifvertrags II Nordwürttemberg/Nordbaden Metallindustrie

1.4. Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung

Bei der Verwirklichung menschengerechter Arbeitsbedingungen erhält die Arbeitszeitgestaltung besondere Bedeutung. Dies gilt zunächst für die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Ebenso bedeutsam ist die Gewährung und Einhaltung von Erholungszeiten, die Dauer des Urlaubs und seine Lage während des Jahres, der Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdete Arbeitnehmer, deren Arbeit noch nicht menschengerecht gestaltet werden konnte sowie die Festlegung von Bedingungen und Ausgleichsregelungen für Schicht- und Nacharbeit. Eine sinnvolle Arbeitszeitgestaltung kann wesentlich dazu beitragen, die Arbeitnehmer bis zum Rentenalter vollwertig zu beschäftigen.

Im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmer ist zu prüfen, inwieweit Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit sowie die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen eingeschränkt werden können. Unter psycho-physischen Gesichtspunkten ist die weitere Verkürzung der Arbeitszeit ein Mittel zum Ausgleich für Tätigkeiten, die unter erschwerten Bedingungen ausgeführt werden.

Bezahlte Ruhepausen von ausreichender Dauer sind für jeden Arbeitnehmer durchzusetzen. Außerdem müssen jedem Arbeitnehmer Erholungszeiten zum Ausgleich der Arbeitsermüdung sowie Zeiten für die Erledigung persönlicher Bedürfnisse gewährt werden.

Soll der Erholungsurlaub bewirken, daß Leistungsfähigkeit und Gesundheit während des ganzen Arbeitslebens erhalten bleiben, so muß er verlängert und auf den Sommer und Winter verteilt werden. Dabei ist aus medizinischen Gründen eine Dauer des Urlaubs von jeweils drei Wochen erforderlich. Zum Ausgleich für besonders belastende Arbeitsbedingungen ist Zusatzurlaub zu gewähren.

Die Arbeitszeit ist flexibler zu gestalten, wobei in verstärktem Maße auf die Erfordernisse der Arbeitnehmer im fortschreitenden Lebensalter Rücksicht genommen werden muß.

Erholungszeiten werden in Tarifverträgen geregelt⁷⁾. Vereinbarungen über ausreichende Erholungszeiten sind vor allem bei Arbeiten unter Zeitdruck (Takt- und Fließarbeit), bei körperlich schwerer Arbeit und bei Halbtarbeit unter andauernd ungünstigen Körperhaltungen erforderlich. So weit erforderlich, muß die Einführung von Erholungszeiten auch ohne Rücksicht auf die unmittelbar entstehenden Kosten mit einer Änderung der Arbeitsorganisation Hand in Hand gehen.

Soweit tarifvertragliche Regelungen über die Einführung von Erholungszeiten nicht bestehen, müssen entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen einschließlich vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte nach § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit, bezahlte Erholungs-

⁷⁾ Nach dem Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden steht jedem Arbeitnehmer eine Erholungszeit von mindestens 5 Minuten in der Stunde und 3 Minuten Zeit für persönliche Bedürfnisse zu.

zeiten und zumutbare Arbeitsbedingungen betrieblich durchzusetzen, falls keine abschließenden tariflichen Regelungen bestehen.

Es sollten Vereinbarungen getroffen werden, wonach Arbeitnehmern von einem bestimmten Alter ab ermöglicht wird, die tägliche Arbeitszeit schrittweise zu verkürzen; dadurch kann sichergestellt werden, daß sich die Wochenarbeitszeit gerade des älteren Arbeitnehmers gleitend bis zur Erreichung der Altersgrenze vermindert. Der volle Lohnausgleich bei einer solchen Regelung ist unabdingbar.

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist nach Möglichkeit auszuweiten. Jedoch ist darauf zu achten, daß Teilzeitarbeit nicht nur für gering qualifizierte, sondern auch für qualifiziertere Tätigkeiten angeboten wird. Besonderes Augenmerk muß darauf gerichtet werden, daß Teilzeitarbeitskräfte nicht in soziale Isolation gegenüber anderen Beschäftigten geraten. Die soziale Sicherung der Teilzeitarbeitskräfte ist entsprechend auszubauen.

Dem Betriebsrat stehen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 2, 3 und 5 BetrVG zu. So kann der Betriebsrat insbesondere die Durchführung von Überstunden ablehnen. Durch Aufstellung besonderer Urlaubsgrundsätze kann den differenzierten Urlaubsbedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Das gleiche gilt hinsichtlich der Pausenregelungen.

1.5. Höhere Arbeitssicherheit, besserer Gesundheitsschutz

Anlaß zu besonderer Besorgnis bietet die auffallende Häufung von Erkrankungen und Arbeitsunfällen in bestimmten Betriebsabteilungen, bei bestimmten Arbeitsgruppen und bestimmten Arbeitsvorgängen sowie die unzureichende Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse bei der Planung neuer Arbeitsplätze und -verfahren.

Alle Bemühungen, gesundheitliche Schäden zu verhindern, sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu verbessern, sind zu verstärken. Die Zusammenhänge zwischen Leistungsanforderungen und Gefährdungen der Gesundheit sind mehr als bisher zu erschellen.

Gesundheitlichem Schaden der Arbeitnehmer ist vorzubeugen. Aus diesem Grund müssen der Betriebsmedizinische Dienst ausgebaut und Fachkräfte für Arbeitssicherheit verstärkt bestellt werden. Nachdrücklich wird darauf hingewiesen, daß der Betriebsmedizinische Dienst berufsbedingte Gesundheitsgefahren zu erforschen und zu beseitigen hat. Er hat darüber hinaus physiologische und psychologische Arbeitsplatzstudien und Arbeitshygiene zu betreiben, bei Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen mitzuwirken, Maßnahmen der Ersten Hilfe zu leisten und Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin durchzuführen und zu unterstützen⁵⁾.

⁵⁾ Vgl. dazu Beckenkamp, Ältere Arbeitnehmer — Eine Aufgabe für Betriebsärzte, 1975 herausgegeben vom Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e. V., Frankfurt a. M.

Die Anwendung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sowie der behördlichen, berufsgenossenschaftlichen und betrieblichen Vorschriften zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer muß unter Wahrung der gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Pflicht zur Zusammenarbeit mit der betrieblichen Vertretung von Betriebsärzten, Psychologen, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitswissenschaft gewährleistet sein. Alle diese Fachkräfte haben die Ursachen für eine auffallende Häufung von Erkrankungen in Betriebsabteilungen und bei bestimmten Arbeitsstaffeln zu erforschen und abzustellen und die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse bereits bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsräume zur Geltung zu bringen.

Es ist erforderlich, insbesondere auch die betroffenen Arbeitnehmer sowohl bei der Erforschung von Ursachen der Mißstände als auch bei deren Behebung aktiv einzubeziehen.

Um gesundheitlichen Schädigungen des Arbeitnehmers rechtzeitig vorbeugen zu können, sind routinemäßige Vorsorgeuntersuchungen aller Arbeitnehmer erforderlich. Diese Maßnahmen, die dem Wohle des Arbeitnehmers dienen, stehen unter dem Verschwiegenheitsanspruch des Betroffenen.

Der Ausbau des in der Bundesrepublik bisher quantitativ und qualitativ unzureichenden Betriebsmedizinischen Dienstes ist zügig durchzuführen. Bestehende Einrichtungen sind zu erweitern und zu verbessern. Damit auch die in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer ausreichend versorgt werden, sind überbetriebliche Betriebsmedizinische Einrichtungen zu schaffen. Mehr Lehrstühle für Arbeitsmedizin und eine Verbesserung der arbeitsmedizinischen Ausbildung sind notwendig⁶⁾.

Zur Durchsetzung eines wirksamen Gesundheits- und Arbeitsschutzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG. Der Betriebsrat kann bei der Ausfüllung des Rahmens der gesetzlichen, öffentlich-rechtlichen Schutzvorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften mitwirken (§ 89 BetrVG). Zur Unfallverhütung und zur Einführung eines echten Gesundheitsschutzes können nach § 88 Ziff. 1 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen über zusätzliche Maßnahmen getroffen werden.

§ 89 BetrVG schreibt die Beteiligung des Betriebsrates bei der Zusammenarbeit mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, den Sicherheitsbeauftragten und dem Sicherheitsausschuß vor. Das neue Arbeitssicherheitsgesetz¹⁰⁾ räumt dem Betriebsrat in § 9 Abs. 3 das Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung dieser Fachkräfte sowie in § 9 Abs. 2 Unterrichts- und Beratungsrechte in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung ein. Die Zusammenarbeit dieser Fachkräfte mit dem Betriebsrat, insbesondere auch im Rahmen

⁶⁾ Zu dieser Gesamthematik vgl. Gesundheitspolitisches Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes

¹⁰⁾ Genaue Bezeichnung: Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 — BGBl I S. 1885 —

Arbeitschutzausschusses, ist in § 9 Abs. 1 und § 11 zwingend vorgeschrieben.

1.6. Verbesserung der beruflichen Weiterbildung

Rechtzeitige und systematische betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind notwendige Voraussetzungen für eine qualifizierte Beschäftigung auch der älteren Arbeitnehmer. Das Angebot an betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist quantitativ und qualitativ noch weitgehend unzureichend. Es ist zu verstärken und zu verbessern. Die älteren Arbeitnehmer sind hierbei mehr als bisher zu beteiligen.

Weiterbildungsmaßnahmen dürfen keinesfalls nur unter dem Gesichtspunkt der Anpassung an kurzfristige betriebliche Produktionsverhältnisse erfolgen. Vielmehr müssen sie mit dem Ziel der Wiederherstellung, der Erhaltung und der Verbesserung der Lernfähigkeit des Arbeitnehmers betrieben werden.

Hierzu ist erforderlich:

- Die Weiterbildungsmaßnahmen sind rechtzeitig, d. h. bereits vor Einführung neuer Arbeitstechniken und Verfahren einzuleiten und durchzuführen.
- Die Arbeitnehmer sind rechtzeitig über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.
- Altersgemäße Lernbedingungen sind zu schaffen und geeignete Lernmethoden anzuwenden.
- Die Ausbilder müssen fachlich und pädagogisch für eine erwachsenengerechte Weiterbildung geeignet sein und entsprechend weitergebildet werden.
- Bei allen vom Betrieb veranlaßten Weiterbildungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber die volle Lohnfortzahlung sowie alle Kosten der Maßnahmen zu übernehmen.
- Die Ansprüche der Arbeitnehmer müssen rechtlich abgesichert werden.

Für alle betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind die von den Betrieben zu zahlenden Förderungssätze durch Tarifverträge zu regeln, so lange ein umfassendes und einheitliches Finanzierungssystem noch nicht in Sicht ist.

§ 96 Abs. 2 BetrVG verpflichtet Betriebsrat und Arbeitgeber, die Teilnahme von Arbeitnehmern an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung zu ermöglichen. Die Vorschrift weist ausdrücklich auf die Verpflichtung zur Berücksichtigung der Belange älterer Arbeitnehmer bei beruflichen Bildungsmaßnahmen hin.

Konkrete Einwirkungsmöglichkeiten hat der Betriebsrat insbesondere nach § 98 Abs. 3 BetrVG. Aufgrund dieser Norm kann der Be-

triebsrat über die Zusammensetzung von Kursen, die der Arbeitgeber im Betrieb durchführt oder für die er die Kosten übernimmt, mitbestimmen. Der Betriebsrat kann und soll bei dieser Aufgabe nach § 96 Abs. 1 BetrVG die Hilfe und die Beratung der für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen, z. B. der Arbeitsämter, in Anspruch nehmen. Die Bundesanstalt für Arbeit bietet fachkundige Beratung und Hilfestellungen zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen an.

Die Personalplanung (näheres dazu unter 1.7.) und damit die betriebliche Berufsbildungsplanung muß den Arbeitnehmerinteressen mehr als bisher gerecht werden. Sie ist in die Gesamtplanung des Unternehmens zu integrieren. Die für die Arbeitnehmer wesentlichen Gesichtspunkte der betrieblichen Berufsbildungsplanung im Rahmen der betrieblichen Personalplanung müssen durch entsprechende Betriebsvereinbarungen abgesichert werden.

In die Weiterbildungsmaßnahmen sind auch die Arbeitnehmer einzubeziehen, die Teilzeitarbeit ausüben bzw. dies aus unabwiesbaren Gründen anstreben.

1.7. Umsetzungsprobleme

Soweit sich eine Umsetzung des älteren Arbeitnehmers nicht vermeiden läßt, sind alle betrieblichen Möglichkeiten auszuschöpfen, ihm einen gleichwertigen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten. Die geübte Praxis, ältere Arbeitnehmer beim Auftreten besonderer Probleme durch „Sozialpläne“ vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen, ist durch stärkere Orientierung auf den Verbleib des älteren Arbeitnehmers im Betrieb unter entsprechenden Anpassungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ersetzen.

Bei der Umsetzung älterer Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz des Betriebes ist sicherzustellen, daß

- eine berufliche Herabstufung des älteren Arbeitnehmers durch minderqualifizierte Beschäftigung vermieden wird,
- eine Einkommensminderung ausgeschlossen wird.

Um älteren Arbeitnehmern bei einer Umsetzung einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz anbieten zu können, sind vorhandene Arbeitsplätze den besonderen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer anzupassen und bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen eine ausreichende Anzahl Plätze für diesen Personenkreis vorzusehen. Mit dem Aufbau einer leistungsfähigen Personalplanung muß auch die Planung der Umsetzung älterer Arbeitnehmer systematisiert werden.

Soweit sich eine Umsetzung des älteren Arbeitnehmers auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz durch Umstellung von Akkord- auf Zeitlohn nicht vermeiden läßt, ist dem älteren Arbeitnehmer bis zum Ende des Erwerbslebens voller Lohn- und Gehaltsausgleich zu gewährleisten. Das kann auch ein Anreiz sein, den älteren Arbeitnehmer weiter zu qualifizieren und entsprechend einzusetzen.

Die Ausgleichsregelung muß für den Fall, daß kein weiterer beruflicher Aufstieg erfolgt, auch Regelungen hinsichtlich einer Dynamisierung des Einkommenszuwachss enthalten.

Die Lohn- und Einkommensausgleichsregelungen im Falle von Umsetzungen sollten tarifvertraglich abgesichert sein.

Der Betriebsrat kann über sein Mitwirkungsrecht bei Versetzungen und Umgruppierungen altersbedingte Benachteiligungen verhindern. Diese Möglichkeit ist allerdings insoweit eingeschränkt, als die Umsetzung dann zulässig ist, wenn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sie rechtfertigen. Umgekehrt kann der Betriebsrat durch Hinweis auf eine mögliche Umsetzung, u. U. nach Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen, Kündigungen abwehren. Durch Abschluß einer Vereinbarung von Auswahlrichtlinien für Umgruppierungen und Versetzungen kann der Handlungsspielraum des Betriebsrates ausgeweitet werden.

Die in den meisten Betrieben fehlende systematische und langfristige Personalplanung ist eine unerläßliche Voraussetzung dafür, die älteren Arbeitnehmer ihren besonderen Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Die Grundlage für die eignungsgerechte Beschäftigung, für Personaleinsatz, Umsetzung und Fortbildungsmaßnahmen ist die Erstellung von Anforderungs- und Eignungsprofilen; physische und psychische Aspekte sind dabei zu berücksichtigen. Erforderlich sind eine Arbeitsplatzanalyse und die Erstellung eines Stellenplans. Auf dieser Grundlage können dann für bestimmte Arbeitnehmer oder bestimmte Personengruppen geeignete Arbeitsplätze und Aufgabengebiete ermittelt werden¹¹⁾.

Nach § 92 Abs. 2 BetrVG steht dem Betriebsrat das Recht zu, Vorschläge zur Einführung einer systematischen Personalplanung zu machen.

Der Betriebsrat hat nach § 92 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch auf regelmäßige Informationen über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf. Eine weitere Möglichkeit zur Erlangung von Informationen als Voraussetzung für eine Personalplanung im Interesse der Belegschaft besteht in der entsprechenden Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuß (§ 106 BetrVG). Dem Wirtschaftsausschuß¹²⁾ ist regelmäßig über Produktions- und Investitionsprogramme, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden usw. zu berichten.

Da die wirtschaftlich-kaufmännischen Daten für die personellen Veränderungen bestimmend sind, dem Betriebsrat aber kein Instrumentarium zur Beeinflussung dieser Datenvorgabe zur Verfügung steht, gewinnt die gewerkschaftliche Forderung nach paritätischer Mitbestimmung auch hier eine besondere Bedeutung.

¹¹⁾ Literatur zur Personalplanung für die Praxis: Personalplanung und Betriebsrat (Arbeitsmittel), Schriftenreihe der IG Metall, September 1975; Ra h a h n, Ziele und Verfahren der Personalplanung nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, in „Der Betriebsrat“, Schriftenreihe der IG Chemie, Papier, Keramik, Juni 1972;

D e r i n g, Personalplanung und Mitbestimmung, Opladen 1972

¹²⁾ Vgl. dazu den Hinweis in Fußnote 1)

1.8. Sicherung der Arbeitsplätze und Einkommensgarantie

Die Durchsetzung der Ansprüche älterer Arbeitnehmer auf Sicherung eignungs- oder eignungsgerechter Arbeitsplätze ist wesentlich abhängig auch von der Umgestaltung des geltenden Kündigungsrechtes. Es ist erforderlich, bei den Bemühungen um eine Verbesserung des Kündigungs- und Kündigungsschutzrechtes auf die Situation der älteren Arbeitnehmer ein besonderes Augenmerk zu richten.

Die Kündigungsfristen müssen verlängert, der Kündigungsschutz erweitert werden. Konkret heißt das, daß für Arbeitnehmer, die vor einer Schutzgrenze stehen und deshalb diskriminiert werden könnten (entweder durch Kündigung oder durch Ablehnung ihrer Bewerbung), das System eines stufenweisen, mit fortschreitendem Alter ansteigenden Kündigungsschutzes einzuführen ist.

Neben die anzustrebende Verbesserung des Kündigungsschutzes muß die einkommensmäßige Absicherung des älteren Arbeitnehmers treten. Diese einkommensmäßige Absicherung darf jedoch nicht nur – und dies gilt besonders für den Fall einer Umsetzung – an der bisherigen Einkommenssituation ausgerichtet sein. Die betroffenen älteren Arbeitnehmer müssen vielmehr auch an tariflichen und betrieblichen Einkommensverbesserungen uneingeschränkt teilnehmen.

Kündigungsfristen der Altersstufen ab 40 Jahre, 45 Jahre und 50 Jahre sind in entsprechenden Abstufungen zu verlängern.

Um Diskriminierungen zu vermeiden, könnte das System eines stufenweisen, mit zunehmendem Alter langsam ansteigenden Kündigungsschutzes wie folgt ausgestaltet werden: Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 2 Jahre dem Betrieb angehören, können nur noch aus wichtigem Grund (außerordentliche Kündigung) entlassen werden¹³⁾. Dieser Schutz sollte auch für Arbeitnehmer von 51 Jahren abwärts bis zu mindestens etwa 46 Jahren eingeführt werden, wobei jedoch die Voraussetzung der Dauer der Betriebszugehörigkeit etwa wie folgt zu variieren wäre:

Alter	Betriebszugehörigkeit
52 Jahre	2 Jahre
51 Jahre	3 Jahre
50 Jahre	4 Jahre
49 Jahre	5 Jahre
48 Jahre	6 Jahre
47 Jahre	7 Jahre
46 Jahre	8 Jahre

¹³⁾ Vgl. die ähnliche Regelung in § 9 des Mantelarbeitsvertrages der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden. Eine Reihe weiterer Gewerkschaften hat bereits Tarifverträge über Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer durchgesetzt – allerdings noch mit zumeist erheblich längerer Betriebszugehörigkeitsdauer (vgl. z. B. die Broschüre der Gewerkschaft NGG „Humanisierung der Arbeitswelt – Bestandsaufnahme erfolgreicher NGG-Politik“)

Soweit der besondere gesetzliche Kündigungsschutz (vorläufig) nicht ausreicht, muß er im Wege tarifvertraglicher Vereinbarungen verbessert werden.

Der Betriebsrat kann aufgrund seines Mitwirkungsrechtes bei Entlassungen nach § 102 BetrVG verhindern, daß Kündigungen wegen Überschreitens bestimmter Altersstufen ausgesprochen werden. Das ergibt sich einmal aus § 102 Abs. 3 Ziff. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen kann, wenn bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, zum anderen verbietet § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG jede Benachteiligung wegen bestimmter Altersstufen.

Der Betriebsrat kann nach § 102 Abs. 2 Ziff. 4 BetrVG einer Kündigung ferner widersprechen, wenn dem Arbeitgeber nach zumutbarem Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Schließlich kann der Betriebsrat nach § 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG einer Kündigung widersprechen, wenn der Arbeitnehmer z. B. einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Dies setzt allerdings voraus, daß der Arbeitnehmer seine Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes erklärt hat.

Der Schutz bei Kündigungen durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wirkt allerdings nicht absolut, sondern sichert den Arbeitnehmer nur bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch das Arbeitsgericht.

2. Betriebswechsel und Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer

Sofern eine Entlassung nicht verhindert werden kann, ist dafür Sorge zu tragen, daß der ältere Arbeitnehmer einen qualifikationsgerechten und angemessenen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder Unternehmen erhält. Dabei ist zu vermeiden, daß ein Wohnsitzwechsel erforderlich wird.

Um die Wahlmöglichkeiten für den älteren Arbeitnehmer zwischen weiterer Beschäftigung in einem anderen Betrieb und dem Ruhestand – sofern dessen Voraussetzungen vorliegen – zu erhöhen, ist sicherzustellen, daß der ältere Arbeitnehmer keine Nachteile in bezug auf die erworbenen betriebsbezogenen Rechte erleidet.

Ebenso muß die Wiedereingliederung des arbeitslosen älteren Arbeitnehmers in das Arbeitsleben den Vorrang vor einem frühzeitigen Rentenbezug haben. Die bisher festzustellende Diskriminierung älterer Arbeitnehmer bei Einstellungen muß beseitigt werden.

2.1. Verpflichtung zum Nachweis eines neuen Arbeitsplatzes

Da die Bereitstellung eines neuen Arbeitsplatzes durch den entlassenden Betrieb allein in der Regel nicht wirkungsvoll wahrgenom-

men werden kann, ist es erforderlich, im Interesse des älteren Arbeitnehmers das Arbeitsamt rechtzeitig einzuschalten und alle durch die Bundesanstalt für Arbeit gebotenen Hilfestellungen in Anspruch zu nehmen. Hierzu ist zunächst die rechtzeitige Bekanntgabe betrieblicher Änderungen und der genauen Umstände des jeweiligen Problemfalls gegenüber dem Arbeitsamt erforderlich. Eine Verpflichtung in dieser Richtung ergibt sich aus § 8 Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Diese Regelung ist jedoch nicht ausreichend, da § 8 AFG nur die Anzeige erkennbarer betrieblicher Veränderungen innerhalb der nächsten 12 Monate, die voraussichtlich zu Entlassungen und Umsetzungen größeren Umfangs führen werden, vorschreibt. Damit werden dem Arbeitsamt einzelne Problemfälle nicht erkennbar.

Die Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, bei Beschäftigungsschwierigkeiten von Arbeitnehmern, insbesondere älterer Arbeitnehmer, rechtzeitig das Arbeitsamt einzuschalten und im Zusammenwirken mit der Bundesanstalt für Arbeit konkret einen anderen angemessenen und qualifikationsgerechten Arbeitsplatz nachzuweisen. Die hierfür erforderlichen Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen sind rechtzeitig einzuleiten. Das Unterlassen dieser Maßnahmen durch den Betrieb muß zur Folge haben, daß die Entlassung des betroffenen Arbeitnehmers bis zur Nachholung der Maßnahmen schwebend unwirksam bleibt.

Diese Verpflichtung der Arbeitgeber zum Nachweis eines anderen Arbeitsplatzes sollte – solange eine entsprechende gesetzliche Regelung nicht erreicht ist – zunächst auf tarifvertraglichem Wege durchgesetzt werden. Die Sicherung des sozialen Besitzstandes in seiner Gesamtheit (u. a. auch Hilfen für Umzug und Beschaffung neuen Wohnraums) muß dabei Mindestinhalt einer Planung des Betriebswechsels älterer Arbeitnehmer werden.

Der Betriebsrat muß schon heute auf eine rechtzeitige umfassende Einschaltung des Arbeitsamtes zugunsten des älteren Arbeitnehmers dringen. So können die von der Arbeitsverwaltung angebotenen vielfältigen Hilfen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bzw. zur Beschaffung eines anderen Arbeitsplatzes rechtzeitig nutzbar gemacht werden. Soweit tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, sollte der Betriebsrat die Sicherung des sozialen Besitzstandes auf dem Wege von Betriebsvereinbarungen durchsetzen. Bei Entlassungen infolge Betriebsstillegungen oder sonstiger Betriebsänderungen stellt das Gesetz mit den §§ 111, 112 und 113 BetrVG (Interessenausgleich, Sozialplan) ein Instrumentarium zur Verfügung, das in der Praxis heute schon dem Schutz älterer Arbeitnehmer dient.

Die Selbstverwaltungsorgane der Bundesanstalt für Arbeit müssen verstärkt darauf drängen, daß die besonderen Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsvermittlung stärker berücksichtigt werden. Dazu ist erforderlich, daß die Arbeitsämter ihre Kenntnisse über die Gegebenheiten der Betriebe in ihrer Region vertiefen und systematisieren.

Um diese Aufgaben sachgerecht und wirksam durchführen zu können, müssen die Bundesanstalt für Arbeit und ihre Dienststellen bessere Zutritts- und Kontrollrechte erhalten.

2.2. Keine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer bei Einstellungen

Die Gewerkschaften treten dafür ein, daß die bisher noch häufig festzustellenden Diskriminierungen älterer Arbeitnehmer bei der Einstellung abgebaut werden.

Der Betriebsrat hat nach § 99 BetrVG nur ein Einspruchsrecht gegen geplante Einstellungen. Die Auswahl, wer von den Bewerbern zur Einstellung vorgesehen wird, trifft der Arbeitgeber. Da der Arbeitgeber aber die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber dem Betriebsrat vorlegen muß, kann der Betriebsrat, wenn er feststellt, daß der Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer diskriminiert, die Einstellung der vorgehenden Bewerber unter Berufung auf einen Verstoß gegen § 75 BetrVG zunächst einmal verhindern (§ 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG).

Soweit in den Betrieben Personalfragebogen benutzt werden, kann der Betriebsrat auf Grund des Mitbestimmungsrechts bei der Aufstellung von Personalfragebogen zugunsten älterer Arbeitnehmer tätig werden, indem er z. B. verhindert, daß übersteigerte Fragen nach dem Gesundheitszustand die Einstellungschance mindern (§ 94 BetrVG).

Im Wege der Mitbestimmung über Auswahlrichtlinien bei Einstellungen wie auch bei Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen kann der Betriebsrat zugunsten älterer Arbeitnehmer tätig werden (§ 95 BetrVG). In Betrieben mit unter 1 000 Arbeitnehmern kann die Erstellung von Auswahlrichtlinien allerdings nicht erzwungen werden.

Der DGB fordert daher von dem Gesetzgeber eine Verbesserung des § 99 BetrVG dahingehend, daß der Betriebsrat ein eigenständiges Recht zur Auswahl unter den Bewerbern erhält. Zur Verwirklichung sozialer Wertvorstellungen durch den Betriebsrat genügt nicht das bloße Recht zur Ablehnung, sondern nur ein eigenständiges Auswahlrecht.

Der Betriebsrat soll darauf dringen, daß die Möglichkeit des § 97 Arbeitsförderungs-gesetz (AFG), wonach Zuschüsse zu den Lohnkosten zusätzlich eingestellter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer gewährt werden können, besser genutzt werden. Nach § 4 der Anordnung nach § 99 AFG¹⁴⁾ anerkennt die Bundesanstalt für Arbeit eine solche „Zusätzlichkeit . . . , wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse an der Beschäftigung des Arbeitnehmers größer ist, als das Interesse des Arbeitgebers an der Einstellung“. Aufgrund dieser Vorschrift ist es möglich, Zuschüsse für einen seit längerer Zeit arbeitslosen älteren Arbeitnehmer, für den eine Wiederbeschäftigungsmöglichkeit noch nicht in Aussicht ist, zu erhalten.

2.3. Schaffung von Arbeitsplätzen – Verbesserung der Wirtschaftsstruktur

Notwendige Bedingung für die Gewährleistung eignungs- oder neigungsgerechter Beschäftigung für Arbeitnehmer in höherem Le-

¹⁴⁾ Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer vom 31. Oktober 1969, geändert am 10. September 1974

bensalter ist die regional ausgewogene Bereitstellung geeigneter Arbeitsplätze. Hierfür bietet das beschäftigungspolitische Instrumentarium grundsätzlich folgende Ansatzpunkte:

- Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer;
- Maßnahmen der regionalen Strukturpolitik.

§ 98 AFG in Verbindung mit der (unter 2.2. genannten) Anordnung nach § 99 AFG eröffnet die Möglichkeit, besondere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, wie den Aufbau, die Erweiterung und die Ausstattung von Betrieben und Betriebsabteilungen, durch Zuschüsse oder Darlehen zu fördern, wenn das antragstellende Unternehmen

- nach gemeinnützigen Grundsätzen arbeitet oder
- überwiegend arbeitslose ältere Arbeitnehmer einstellt, die ihm das Arbeitsamt zugewiesen hat.

Bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem AFG ist sicherzustellen, daß sie nicht zur Isolierung der älteren Arbeitnehmer in Beschützenden Werkstätten führen. Vielmehr müssen derartige finanzielle Anreize in der Weise vergeben werden, daß eine dauerhafte und vollwertige Eingliederung des Älteren in das Arbeits- und Berufsleben ermöglicht wird. Dabei kommt es entscheidend auf die Qualität der gebotenen Arbeitsmöglichkeiten an.

Entsprechend ist zu gewährleisten, daß die aus öffentlichen Mitteln finanzierte Wirtschaftsförderung sich nicht – wie bisher – vorrangig an der Steigerung des Bruttosozialproduktes ausrichtet, sondern die qualitativen Beschäftigungsprobleme – auch und insbesondere der Arbeitnehmer in höherem Lebensalter – berücksichtigt. Wenn daher Investitions Hilfen zur Wirtschaftsförderung gewährt werden, sollten nicht nur die Quantität, sondern ebenso die Qualität und Dauerhaftigkeit der neu zu schaffenden Arbeitsplätze im Vordergrund stehen. Denn erfahrungsgemäß sind gerade ältere Arbeitnehmer in Regionen mit stagnierender und schrumpfender Wirtschaftsstruktur von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung besonders betroffen.

Neben der Schaffung neuer Arbeitsplätze in beschäftigungspolitischen Problemregionen sind entsprechende Maßnahmen zur beruflichen Anpassung bereitzustellen. Diese müssen den besonderen Lernerfordernissen Erwachsener in höherem Lebensalter sowie ihren beruflichen und ausbildungsmäßigen Voraussetzungen Rechnung tragen. Nur so können die beruflichen Anpassungsschwierigkeiten, die ältere Arbeitnehmer stärker als jüngere belasten, verringert werden.

Die Entwicklung und Durchsetzung einer regionalen Strukturpolitik, die den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer – insbesondere der älteren Arbeitnehmer – Rechnung trägt, erfordert die stärkere Beteiligung der Gewerkschaften bei strukturalpolitischen Entscheidungen. Eine solche Einflußnahme auf die Konzipierung und Durchführung der Strukturpolitik können die Gewerkschaften nur durch eine umfassende gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung erreichen. Mindestvoraussetzung

hierfür ist etwa die paritätische Beteiligung der Gewerkschaften an den regional und überregional noch zu schaffenden Wirtschafts- und Sozialräten, denen umfassende strukturpolitische Kompetenzen zuzuweisen sind.

3. Verbesserung des Bildungssystems

Zur Verhinderung der Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer gewinnen folgende gewerkschaftliche Forderungen zur Reform des Bildungswesens an Bedeutung:

- Im Rahmen der Allgemeinbildung müssen die Grundlagen für ein umfassendes Verständnis der Arbeits- und Wirtschaftswelt geschaffen werden.
- Zur Vermeidung fehlerhafter Berufsentscheidungen, die in der Regel zu Schwierigkeiten in der beruflichen Entwicklung führen, ist eine qualitative Verbesserung der Berufsberatung erforderlich, ergänzt durch eine bessere Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Die Berufsberatung muß auf der Grundlage eingehender Eignungsuntersuchungen erfolgen. Dabei sind neben physischen auch psychische Merkmale zu berücksichtigen.
- Berufsbildungseinrichtungen sowie Informationen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten müssen als Voraussetzung für eine eignungs- oder neigungsgerechte Berufswahl stärker als bisher angeboten werden. Unterschiede in der regionalen Verteilung der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten, welche die Berufswahlmöglichkeiten einschränken, sind auszugleichen.
- Die berufliche Erstausbildung muß die Voraussetzungen schaffen zum lebenslangen Weiterlernen. Nur so wird die berufliche Anpassung an die technisch-organisatorischen Wandlungen sichergestellt.
- Der Umschulungs- und Weiterbildungssektor muß als gleichrangige Fortführung der Erstausbildung gestaltet werden.
- Die Lernmethoden sowie Organisation der Lernprozesse müssen an die besonderen Lernfähigkeiten älterer Menschen angepaßt werden. Die Ausbilder müssen für eine erwachsenengerechte Ausbildung vorbereitet werden.

Bei einer derartigen Ausgestaltung der Erwachsenenbildung und ihrer Finanzierung müssen die Gewerkschaften ebenso mitbestimmen, wie dies für die berufliche Ausbildung gefordert wird.

Notwendige Voraussetzung für die stärkere Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in die Weiterbildung ist die Einführung eines Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer.

Die Gewerkschaften weisen auch im Zusammenhang mit den Problemen älterer Arbeitnehmer auf die zentrale Bedeutung einer breiten Qualifikation der Arbeitnehmer durch eine gute berufliche Ausbildung sowie durch ständige Fortbildungsmaßnahmen hin.

Durch eine umfassende berufliche Ausbildung und eine kontinuierliche Fortbildung aller Arbeitnehmer ist der im Zuge der Entwicklung zu höheren Mechanisierungsstufen in der Produktion feststellbaren Polarisierung der Qualifikationsanforderungen entgegenzuwirken. Diese Entwicklung erzeugt auf der einen Seite eine kleine, notwendig hochqualifizierte Gruppe von Facharbeitern und auf der anderen Seite eine ständig wachsende Zahl von un- bzw. angelernten Arbeitnehmern.

Alle Bemühungen zur Behebung der Beschäftigungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer müssen davon ausgehen, daß die durch den kontinuierlichen Strukturwandel entstehende Belastung der Arbeitnehmer gerade für die Älteren in besonderem Maße durch eine unzureichende allgemeine und berufliche Bildung verstärkt wird. Die bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Umstellung auf veränderte Produktionsprozesse und Arbeitsanforderungen sind für ältere Arbeitnehmer noch ungünstiger als für jüngere. Die berufliche Weiterbildung – die solche Ungleichgewichte am ehesten verringern könnte – wird von den Älteren absolut unzureichend genutzt. Es sind verstärkte Anstrengungen erforderlich, um die Teilnahme auch der älteren Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen durchzusetzen.

4. Entscheidung für den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand

Nur insoweit die Verhinderung von Beschäftigungsnachteilen für ältere Arbeitnehmer nicht möglich ist, sollte als Alternative die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand geboten sein.

Dabei ist zu gewährleisten:

- die Sicherung des bisherigen Einkommens durch entsprechende Ruhestandsvereinbarungen und
- gegebenenfalls ein Ausgleich für eintretende Rentenminderungen.

Alle durch die frühzeitige Versetzung in den Ruhestand entstehenden Ausgaben sind vom Arbeitgeber zu zahlen.

Die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses eines älteren Arbeitnehmers darf nur auf Grund seines ausdrücklichen Wunsches geschehen. Liegt ein solcher eindeutiger Wunsch nicht vor, müssen alle zuvor genannten Maßnahmen und Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um dem älteren Arbeitnehmer seinen Neigungen oder Eignungen entsprechend eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen.

Die Flexibilität der Altersgrenze im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung und die daraus sich ergebende Wahlmöglichkeit muß erweitert werden.

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand Abt. Sozialpolitik
Verantwortlich: Gerd Muhr
Gestaltung: acon, Köln
Druck: Vorwärts-Druck, Bonn-Bad Godesberg