



**DGB**

**profil'04**

**Demografischer Wandel**  
Schritte zu einer  
Altersgerechten Arbeitswelt

## **profil'04 – Die Zukunftsprojekte des DGB**

Schon jetzt die Debatten von morgen gestalten – unter diesem Motto arbeiten drei Projekte des DGB an der sozialen Modernisierung der Gesellschaft. Die profil'04-Projekte: „Innovation für eine moderne Industrie- und Dienstleistungspolitik“; „Bürgerversicherung“ und „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“.

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projekts „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ entstanden. Sie fasst die in dem Projekt entwickelten Vorschläge für eine bessere altersgerechte Arbeitsgestaltung zusammen.

Am Projekt sind beteiligt: Wilhelm Adamy (Leitung), Brigitte Johst (Projektbegleitung), Sigrid Bartholomy, Egbert Biermann, Christa Dahme, Christel Degen, Ralf Peter Hayen, Wolfgang Hien, Joachim Koch-Bantz, Ingo Kolf und Carola Parniske-Kunz.

### **Impressum:**

DGB-Bundesvorstand  
Henriette-Herz Platz 2  
10178 Berlin

Projektgruppe „profil '04: Demografischer Wandel und altersgerechte Arbeitsgestaltung“

Redaktion: Wilhelm Adamy, Markus Franz, Ingo Kolf, Carola Parniske-Kunz

Stand: November 2004

Layout: Berliner Botschaft, Berlin  
Druck: Toennes Druck+Medien GmbH, Erkrath  
Titelfoto: getty images

Weitere Informationen und ergänzende Texte zum Thema gibt es im Internet unter: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

# Inhalt

<b>I. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>II. Situationsanalyse</b>	<b>5</b>
1. Aktuelle Entwicklung von Beschäftigung und Rentenzugang	5
2. Zur gesundheitlichen Situation von Arbeitnehmer/innen	9
3. Defizite betrieblicher Personalpolitik	10
<b>III. Gewerkschaftliches Leitbild einer altersgerechten Arbeitsgestaltung</b>	<b>11</b>
<b>IV. Reformansätze</b>	<b>12</b>
<b>1. Betriebliche Umorientierung notwendig</b>	<b>13</b>
1.1. Präventiven betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz ausbauen	
1.2. Weiterbildung als Zukunftsaufgabe von Betrieben und Verwaltungen	14
1.3. Beitrag der betrieblichen Mitbestimmung zu einer altersgerechten Politik	15
1.4. Arbeitszeitpolitik für Frauen und Männer	17
<b>2. Gesetzlicher Änderungsbedarf</b>	<b>18</b>
2.1. Perspektiven in der Arbeitsmarktpolitik	18
2.2. Weiterbildung: Auch Gesetzgeber gefordert	19
2.3. Gesetzlicher Handlungsbedarf bei der Mitbestimmung	20
2.4. Anforderungen an den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	21
<b>V. Fazit</b>	<b>24</b>
<b>VI. Anhang</b>	<b>25</b>
Betriebsverfassungsrechtliche Rechtsgrundlagen zur Umsetzung einer altersgerechten Politik im Betrieb	25

## I. Einleitung

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Die demografische Entwicklung verlangt nach neuen Antworten auf die Frage, wie Menschen heute und in Zukunft „gut“ arbeiten und leben können.

Von dem lange Zeit geltenden Konsens, der demografische Wandel sei eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung kann keine Rede mehr sein. Insbesondere die Arbeitgeberverbände instrumentalisieren das Thema für die Durchsetzung ihrer Interessen, verlangen längere Arbeitszeiten, niedrigere Löhne für Ältere, Einschnitte beim Kündigungsschutz und höhere Rentenabschläge.

Die Debatte um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit blendet nachhaltige und sozialverträgliche Gestaltungsmöglichkeiten des demografischen Wandels weitgehend aus. Der Stellenwert des Faktors Arbeit steigt. Innovative Arbeitsformen, eine vorausschauende betriebliche Personalpolitik, Weiterbildung, Gesundheitsförderung sowie eine ausgewogene und flexible Balance von Arbeit und Leben sind gefragt. Die Gewerkschaften können hierbei an ihre Konzepte unter dem Stichwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ anknüpfen. Die demografische Entwicklung eröffnet zudem eine Chance zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Bislang werden die Auswirkungen der demografischen Veränderungen weitgehend unter dem Aspekt der Belastung der Sozialsysteme gesehen. Insbesondere die Frühverrentungspraxis steht auf dem Prüfstand. Oftmals ausgeblendet werden dabei belastende Arbeitsbedingungen, die das Erreichen der Regelaltersgrenze erschweren, wie körperlicher oder psychischer Verschleiß, Mängel in der Arbeitsorganisation, steigende Intensität der Arbeit, überlange Arbeitszeiten

Der notwendige Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspraxis von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss in den Betrieben mit Leben erfüllt werden. Die betrieblichen Möglichkeiten einer über die gesamte Erwerbsbiographie gestreckten präventiv ausgerichteten Personal- und Unternehmenspolitik werden bislang wenig genutzt. Gleichzeitig werden auch die Innovationschancen einer alternden Gesellschaft verspielt, wenn sich die jugendzentrierte Personalpolitik der Unternehmen weiterhin ungehindert fortsetzt. Gute und gesunde Arbeit ist Voraussetzung für Produktqualität, Innovationen und nachhaltige Entwicklung.

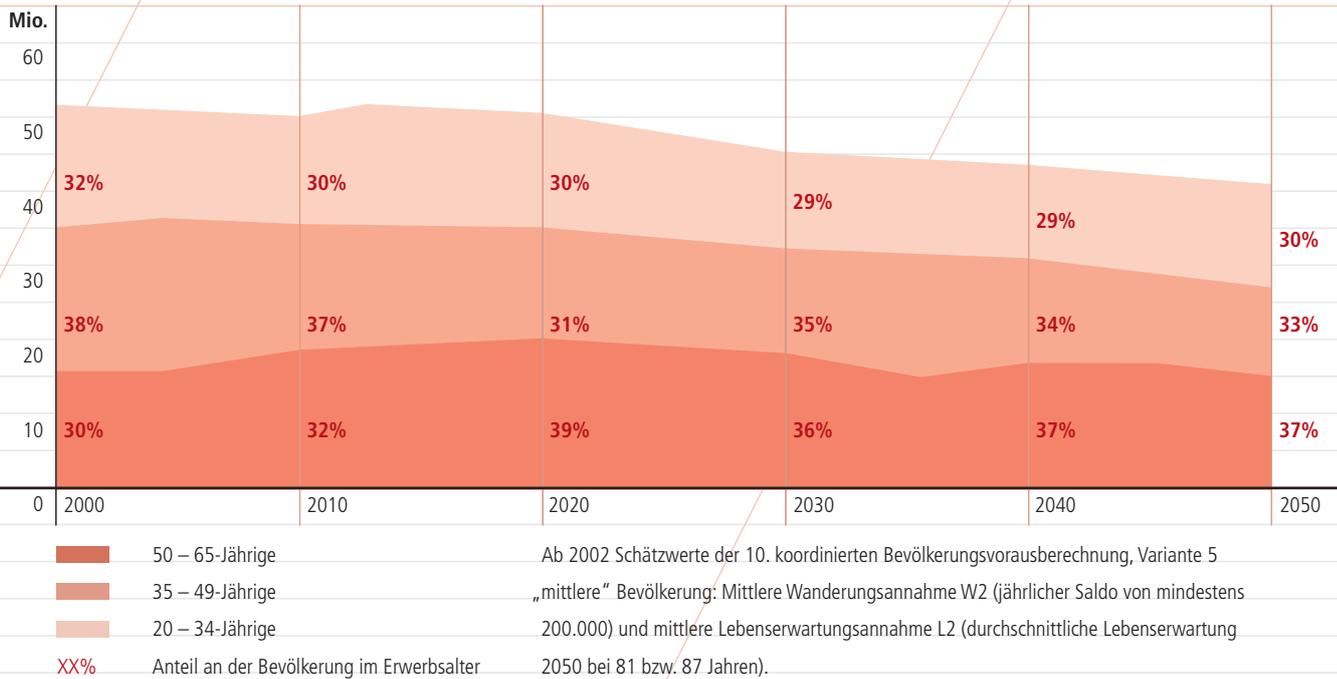
Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt ist unerlässliche Voraussetzung für eine Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels. Gesunde, qualifizierte, motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind im globalen Wettbewerb mehr denn je entscheidend. Statt kurzfristiger ökonomischer Interessen muss der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen.

## II. Situationsanalyse

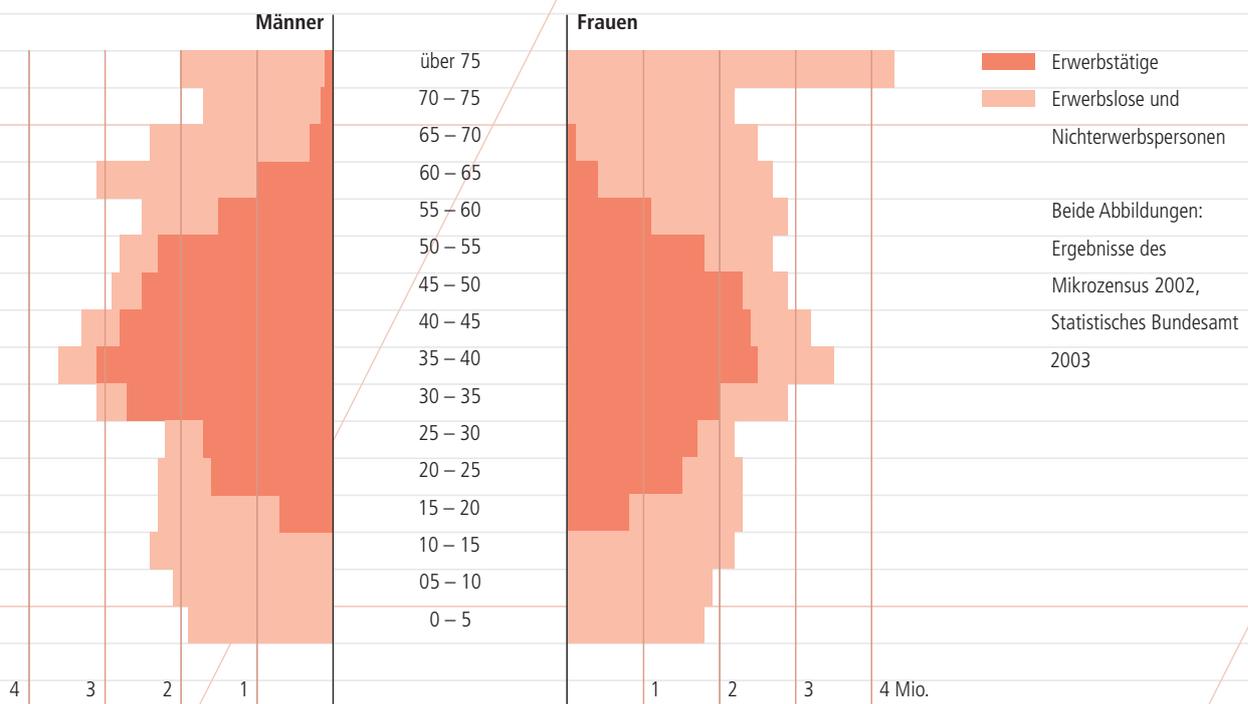
### 1. Aktuelle Entwicklung von Beschäftigung und Rentenzugang

In den Jahren 2000 bis 2020 erfolgt eine grundlegende Änderung der Alterszusammensetzung der Erwerbspersonen. Der Altersaufbau der Erwerbsbevölkerung verschiebt sich nach oben. Bis zum Jahr 2020 werden die geburtenstarken Jahrgänge von etwa 1955 bis 1970 zu den dann älteren Erwerbstätigen zählen. Vor allem ab 2010 steigt die Zahl der über 50-jährigen Erwerbspersonen rapide an.

**Grafik 1: Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter**



**Grafik 2: Bevölkerung im April 2002 nach Alter und Beteiligung am Erwerbsleben**



Ab 2020 wird nach den vorliegenden Prognosen die Bevölkerung dann insgesamt schrumpfen. Bis dahin handelt es sich im Wesentlichen um eine Verschiebung innerhalb der „urnenförmigen“ Altersstruktur nach oben.

Die Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel verlangt neue Strategien für eine **altersgerechte** Gestaltung der Arbeitswelt. Wenn die älteren Arbeitskräfte weitgehend gesund die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen könnten, würde sich das Potenzial der Arbeitskräfte um 2 bis 2,5 Mio. erhöhen. Konsequenzen wurden daraus bis heute kaum gezogen.

Die Forderung nach Einschränkung der Frühverrentung und längerer Lebensarbeitszeit steht im Gegensatz zur Chancenlosigkeit vieler Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Im Herbst 2004 ist jede/r vierte Arbeitslose/r 50 Jahre oder älter. In keiner Altersgruppe ist das Arbeitsmarktrisiko so groß wie in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen. Lediglich vorruhestandsähnliche Regelungen bei den über 55-Jährigen und die geburtenschwachen Weltkriegsjahrgänge verhindern, dass die Altersarbeitslosigkeit statistisch noch stärker durchschlägt.

**Tabelle 1: Ältere Arbeitslose 1992 bis 2003**

	Arbeitslose	45 bis unter 55 Jahren		55 bis unter 65 Jahren		45 bis unter 65 Jahren	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Sept. 92	2.894.178	646.815	22,3	415.612	14,4	1.062.427	36,7
Sept. 93	3.447.070	732.026	21,2	540.084	15,7	1.272.110	36,9
Sept. 94	3.493.319	722.873	20,7	650.780	18,6	1.373.653	39,3
Sept. 95	3.521.044	703.186	20,0	740.606	21,0	1.443.792	41,0
Sept. 96	3.848.449	736.153	19,1	851.823	22,1	1.587.976	41,3
Sept. 97	4.308.094	861.270	20,0	930.103	21,6	1.791.373	41,6
Sept. 98	3.965.328	808.964	20,4	922.757	23,3	1.731.721	43,7
Sept. 99	3.943.236	838.706	21,3	923.851	23,4	1.762.557	44,7
Sept. 00	3.684.790	822.107	22,3	792.736	21,5	1.614.843	43,8
Sept. 01	3.743.022	882.222	23,6	666.814	17,8	1.549.036	41,4
Sept. 02	3.941.832	961.007	24,4	564.876	14,3	1.525.883	38,7
Sept. 03	4.206.836	1.099.622	26,1	473.796	11,2	1.573.418	37,3

Quelle: BA Statistik, eigene Berechnungen

Die Wiedereingliederungschancen für ältere Arbeitslose sind sehr ungünstig. Ohne finanzielle Zuschüsse des Arbeitsamtes erfolgt kaum eine Einstellung. In zwei von drei erfolgreichen Vermittlungen erhalten die Betriebe Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsämter. Die Zahl derjenigen, die wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente gehen (176.000) ist deutlich höher als derjenigen, die sich wegen Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit (147.000) in den Ruhestand verabschieden.

Mitte der 90er Jahre wurde im Bündnis für Arbeit ein – von den Gewerkschaften mitgetragener – Politikwechsel eingeleitet. So wurden Rentenversicherungsabschlüsse zunächst für Arbeitslose eingeführt und dafür die Altersteilzeit erweitert. Seit 2002 ist ein Renteneintritt wegen Arbeitslosigkeit ohne Abschlüsse nur noch mit dem 65. Lebensjahr möglich. Für Frauen und Schwerbehinderte laufen die Übergangsregelungen 2005 bzw. 2004 aus.

Die Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich zunehmend auf die Förderung aktiver Beschäftigung. Das Strukturkurzarbeitergeld wurde eingeführt und mit Unterstützung der Gewerkschaften die Vermittlungsinitiative der BA „50 Plus“ gestartet. Mit dem Job-Aktiv-Gesetz und den Beschlüssen des Bündnisses für Arbeit wurde zugleich die Weiterbildung Älterer ab 50 Jahren in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten gefördert. Anfang 2003 trat u.a. die Entgeltsicherung für ältere Arbeitslose in Kraft, die einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz annehmen. Dadurch werden Einkommenseinbußen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz befristet bis zu 50% ausgeglichen .

Diese Korrekturen haben das individuelle Verhalten merklich beeinflusst : So hat sich die Arbeitslosigkeit der rentennahen Jahrgänge seit dem Jahr 2000 deutlich verringert, während die Jugendarbeitslosigkeit zunahm. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und darüber hinaus stieg von Juni 2001 bis Juni 2002 um 0,7%, während die Beschäftigung insgesamt um 0,9% abnahm. Auch bei den über 50-Jährigen ist eine entsprechende Entwicklung zu verzeichnen.

**Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

	50 - 65 Jahre			Anteil der Älteren an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten		
	West	Ost	insgesamt	West	Ost	insgesamt
März 1998	4.157.682	953.564	5.110.946	18,9	19,1	19,0
März 1999	4.226.554	964.532	5.191.086	18,9	19,2	18,9
März 2000	4.277.096	957.373	5.234.469	18,8	19,5	18,9
März 2001	4.352.348	971.748	5.324.096	19,0	20,4	19,2
März 2002	4.437.875	1.001.405	5.439.280	19,4	21,7	19,7
Veränderung 3/98 - 3/02	+280.493	+ 47.841	+ 328.334			

Quelle: BA-Statistik, eigene Berechnungen

Das Rentenzugangsverhalten ändert sich, auch wenn dies infolge der auslaufenden Übergangsregelungen statistisch noch nicht voll sichtbar wird. Seit 1996 ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter im Westen um 0,6 Jahre auf 60,8 Jahre gestiegen, im Osten hingegen noch leicht auf 58,6 Jahre gesunken.

Zwar liegt die Quote der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren mit 38,6% unter dem Durchschnitt der 15 EU-Länder (40,1%), aber über dem Niveau der 12 Euro-Länder (36,1%). Das ist insbesondere auf die Entwicklung in Ostdeutschland und den geringen Anteil der teilzeitbeschäftigten Älteren zurückzuführen.

**Tabelle 3: Beschäftigungsquoten international; allgemein und für Ältere**

	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
<b>EU 15</b>	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
<b>EU 25</b>	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
<b>USA<sup>1</sup></b>	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
<b>Japan</b>	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
<b>B</b>	56,8	22,1	60,5	26,3	59,9	25,1	59,9	26,6
<b>DK</b>	74,9	51,7	76,3	55,7	76,2	58,0	75,9	57,9
<b>D</b>	63,7	38,1	65,6	37,6	65,8	37,9	65,3	38,6
<b>ESP</b>	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
<b>F</b>	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
<b>FIN</b>	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
<b>GR</b>	55,1	41,0	55,7	38,6	55,4	38,0	56,7	39,7
<b>IRL</b>	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
<b>I</b>	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
<b>LUX</b>	59,9	23,9	62,7	26,7	63,1	25,6	63,7	28,3
<b>NL</b>	68,5	32,0	72,9	38,2	74,1	39,6	74,4	42,3
<b>ÖST</b>	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
<b>POR</b>	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
<b>S</b>	69,5	62,6	73,0	64,9	74,0	66,7	73,6	68,0
<b>UK</b>	69,9	48,3	71,5	50,8	71,7	52,3	71,7	53,5

Quelle: EU-Kommission, Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, jährliche Durchschnittswerte, Prospektivberichte der OECD für die USA und Japan  
Anmerkungen: 1) in den USA beziehen sich die Daten auf die Gruppe der 16-64-Jährigen

Nach der EU-Statistik hat sich die Erwerbstätigenquote der Älteren in Deutschland von 2000 bis 2002 um einen Prozentpunkt erhöht. Das Meinungsforschungsinstitut Prognos geht davon aus, dass infolge der Änderungen im Rentenrecht die Erwerbsquote der 60- bis 65-jährigen um etwa 20% steigt .

Die Unterschiede hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern sind in der Bundesrepublik vergleichsweise hoch. So waren 2002 in der Bundesrepublik nur 29,8% der 55- bis 64-jährigen Frauen erwerbstätig, in Großbritannien 44,7%, in Dänemark etwa 50% und in Schweden sogar fast zwei Drittel.

### **Die Auswirkungen der Agenda 2010 und der sog. Hartz-Gesetze setzen für Ältere die falschen Signale:**

Die Möglichkeit, Älteren ab 50 immer wieder nur befristete Arbeitsverträge zu geben, schafft keine Beschäftigung. Die Änderungen beim Kündigungsschutz erleichtern Entlassungen und führen zu einer weiteren Ausgrenzung Älterer. Mit der Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ab 46 Jahren, der Absenkung der Arbeitslosenhilfe weitgehend auf Sozialhilfeniveau sowie der teilweisen Privatisierung der Gesundheitsversorgung droht ein Verarmungsproblem.

Davon ist – in Verbindung mit der Absenkung des Rentenniveaus – mittel- und langfristig die Mitte der Gesellschaft betroffen.



## 2. Zur gesundheitlichen Situation von Arbeitnehmer/innen

Mit 22 krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tage) im Jahr liegen die über 45-jährigen Mitglieder der betrieblichen Krankenkassen (BKK) rund doppelt so hoch wie die unter 45-jährigen. Die AU-Tage der über 55-Jährigen belaufen sich sogar auf 28 Tage. Die AOK-Zahlen sind aufgrund der ungünstigeren Mitgliederzusammensetzung noch höher. Eine Differenzierung nach Berufen und Diagnosegruppen zeigt große Unterschiede.

Die Krankenkassen weisen auf den Zusammenhang von körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen hin. Die Quote der psychischen Erkrankungen steigt auffallend an. Frauen sind dabei überproportional betroffen. .

Gründe dafür sind die Erhöhung des Arbeitsdrucks, der Konkurrenz und der Angst um den Arbeitsplatz. Chronische Krankheiten bei älteren ArbeitnehmerInnen sind keine Folge der Arbeit in „alten“ Industriebereichen. Insbesondere Beschäftigte in IT-Berufen sind von psychischen Erkrankungen betroffen.

Dabei spielt auch Mobbing eine große Rolle, wobei Altersdiskriminierung ein entscheidender Faktor ist.

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust krank zur Arbeit. Im Jahr 2002 galt das für mehr als zwei Drittel der AOK-Mitglieder. Fast jeder Dritte arbeitete sogar gegen den Rat des Arztes. Der Krankenstand sank infolgedessen im Oktober 2003 auf ein Rekordtief von 3,6 %.

Der niedrige Krankenstand hat Folgen: Aus kleinen Krankheiten können leicht Dauerschäden führen. Das wiederum führt zu Frühverrentung. Immer häufiger führen auch psychische Erkrankungen zur Frühverrentung. Bei Frauen sind sie inzwischen der häufigste Grund und bei Männern – nach den Muskel-Skelett-Schäden – der zweithäufigste.

Ein Forschungsteam des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen hat errechnet, dass mindestens jeder dritte Fall von Arbeitsunfähigkeit arbeitsbedingt ist. Eine genauere Analyse der chronischen Erkrankungen, die zur Frühverrentung führen, zeigt das gleiche Bild. Das bedeutet: Jeder dritte Fall von Erkrankung und Frühverrentung wäre vermeidbar, wenn eine wirksame betriebliche Prävention stattfände. Von besonderer Bedeutung sind dabei die psychischen Belastungen durch geringe Handlungsspielräume bei der Arbeit. Die Menschen müssen bei der Arbeit immer mehr leisten, ohne die Arbeitsorganisation, die Arbeitsverteilung, den Arbeitsablauf beeinflussen zu können. Das macht krank. Hier liegt ein ungenutztes Präventionspotenzial, das – wenn es genutzt würde – viel Leid und Kosten ersparen könnte. Die gesellschaftlichen Kosten für den arbeitsbedingten Anteil des Krankheitsgeschehens beziffert das BKK-Team auf 28 Milliarden Euro. Hinzu kommen die Kosten arbeitsbedingter Frühverrentungen

Dabei handelt es sich um volkswirtschaftlich zu Buche schlagende Kosten, die nicht von den Unternehmen getragen werden. Ein unmittelbarer betriebswirtschaftlicher Anreiz für betriebliche Prävention besteht nicht. Mittel- und langfristig führt dies aber zu einer drastischen Steigerung der Lohnnebenkosten oder Einschnitten in Sozialleistungen.

### 3. Defizite betrieblicher Personalpolitik

Die meisten Unternehmen sind unzureichend auf den demografischen Strukturwandel in der Arbeitswelt vorbereitet. Vor allem die Praxis der Unternehmen muss sich ändern mit schlanken und „ausgelesenen“ Belegschaften zu produzieren. Obwohl Personalverantwortliche die Leistungsfähigkeit Älterer nicht geringer einschätzen als diejenige Jüngerer werden Ältere diskriminiert. Mehr als 40% aller Betriebe beschäftigen keine über 50-Jährigen mehr.

Häufig dienen ältere Arbeitnehmer als ‚Puffer‘ bzw. als ‚Verfügungsmasse‘. In Krisen sollen sie problemlos abgebaut werden können, im Aufschwung sollen sie billig (z.B. über Einarbeitungszuschüsse) und anspruchslos verfügbar sein.

Die in der Öffentlichkeit von Arbeitgeberverbänden postulierte „Kultur der Alterserwerbsarbeit“ findet in der betrieblichen Praxis kaum statt. So findet z.B. die rhetorische Offensive für lebenslanges Lernen in den Betrieben kaum eine Entsprechung in der Ausweitung von Bildungsangeboten und Bildungsförderung, schon gar nicht für ältere Arbeitnehmer. Selbst die mit dem Job-Aktiv-Gesetz eröffnete Weiterbildungsförderung der Arbeitsämter für ältere Arbeitskräfte im Betrieb bleibt weitgehend ungenutzt. Das liegt auch daran, dass die Verantwortung für Weiterbildung auf den Einzelnen verlagert wird. Betriebliche Weiterbildung wird meistens nur Jüngeren angeboten oder so, dass sich ältere Arbeitnehmer ausgeschlossen fühlen.

Sinnvoll wären Teams mit jungen und älteren Mitarbeitern, die aufgrund ihrer unterschiedlicher Erfahrungen die Arbeit effektiver und kreativer gestalten können. Doch das ist die Ausnahme. Stattdessen wird ein Wissens- und Erfahrungsaustausch durch Konkurrenzdenken und Abschottung verhindert.

#### Ergebnisse aus dem repräsentativen IAB-Betriebspanel

- Nur knapp ein Fünftel der Betriebe hält personalpolitische Maßnahmen für sinnvoll oder führt sie durch.
- Nur 6% der westdeutschen und 7% der ostdeutschen Betriebe halten eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen für sinnvoll.
- 6% der Betriebe im Westen und 7% der Betriebe im Osten fordern, dass auch Ältere in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden.
- 3% der Betriebe im Westen (2% im Osten) setzen sich für eine Absenkung der Anforderungen für Ältere ein.
- 2% der Betriebe im Westen (1% im Osten) halten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze Älterer für erforderlich.

Aufgrund des demografischen Faktors könnte es in einigen Jahren zu regionalen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt kommen, insbesondere was die Fachkräfte angeht. Um so leichter sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, dass langjährige Mitarbeiter, die in der Regel „Profis“ sind, möglichst lange gehalten werden.

### **III. Gewerkschaftliches Leitbild einer altersgerechten Arbeitsgestaltung**

Der demografische Wandel verlangt einen Bewusstseinswandel **und** seine Umsetzung in die betriebliche Praxis. Dabei kann es nicht einfach darum gehen, überkommene Vorstellungen vom „Alter als Defizit“ durch ein neues positives Leitbild vom „produktiven Alter“ auszutauschen. Einem Jugendkult setzen die Gewerkschaften die Vision einer humanen Arbeitswelt entgegen, die es den Menschen ermöglicht, in Würde zu altern.

Eine innovative Arbeitsgestaltung zugunsten Älterer und alternder Belegschaften darf z.B. nicht allein den Fokus auf gezielte Anpassungsmodelle für Ältere richten, sondern muss sich auf die gesamte Belegschaft beziehen. Nachhaltiges betriebliches Alternsmanagement ist präventiv und ganzheitlich, auf Mitbestimmung und Partizipation der Beschäftigten ausgerichtet. Es setzt bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation an und denkt die natürlichen Alterungsprozesse der Menschen von Anfang an mit. Innovative Arbeitsgestaltung zielt daher auf ein integriertes Gesamtkonzept, das die unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt und den Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen allen Altersgruppen gewährleistet.

Eine zukunftsfähiges Konzept für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit sieht wie folgt aus:

#### **Der Arbeit wieder ein gesundes Maß geben**

Arbeit muss so organisiert werden, dass Menschen so gesund wie möglich älter werden können. Dazu gehört, krank machende Arbeitsplätze durch altersflexible Arbeitsstrukturen zu verändern. Beschäftigte jeden Alters müssen die Chance haben, ohne vorzeitige physische und psychische Einschränkungen das gesetzliche Rentenalter zu erreichen. Die Arbeitsorganisation muss sich an den Menschen anpassen, nicht umgekehrt.

#### **Zukunftsperspektiven für Ältere schaffen**

Insbesondere in alterskritischen Bereichen sind präventive Perspektiven notwendig. Arbeitsplätze sollten möglichst gesundheitsgerecht gestaltet werden. In der Arbeitswissenschaft sind hierzu zahlreiche Konzepte entwickelt worden wie z.B. ergonomische Stehhilfen, Hebehilfen, Pufferzonen in der Fließfertigung, regelmäßige Tätigkeitswechsel und vieles anderes mehr. Wenn sich bestimmte Belastungen in absehbarer Zeit nicht vollständig beheben lassen, müssen die dort Beschäftigten frühzeitig anderen Tätigkeitsfeldern zugeführt werden.

#### **Vorsorge für alle Altersgruppen fördern**

Die Weichen müssen so gestellt werden, dass Konzepte nicht nur bei den Älteren ansetzen, sondern möglichst frühzeitig. Das setzt altergruppenübergreifende Maßnahmen voraus. Prävention muss möglichst frühzeitig ansetzen. So zeigen z.B. verschiedene Studien, dass wer bereits in der Ausbildung ein rückschonendes Heben und Tragen lernt, später ein deutlich geringeres Risiko für Rückenschäden aufweist.

#### **Eine neue Balance von Arbeit und Leben schaffen**

Eine innovative Arbeitszeitpolitik in einer alternden Gesellschaft muss sich stärker als bisher an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Dazu gehören Zeiten für Aus- und Weiterbildung im Arbeitsleben und die Anpassung der Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensphasen. Berufseinstieg- und ausstieg, Qualifizierung sowie Kindererziehung oder die Pflege Angehöriger sollten flexibel mit der Arbeitszeit kombiniert werden können.

Das vorherrschende Modell einer auf Höchstleistung angelegten, relativ kurzen Arbeitsphase mit spätem Beginn und frühem Ende stößt an seine Grenzen. Es sind Grenzen des fehlenden wechselseitigen Bezugs von Arbeit und Leben, der Gleichberechtigung und des gemeinsam geteilten Lebens von Frauen und Männern. Es ist die Grenze der individuellen Gestaltbarkeit von Arbeit und Leben. Und es ist die Grenze der staatlichen Finanzierbarkeit.

## IV. Reformansätze

### 1. Betriebliche Umorientierung notwendig

Die Erwerbsbiographie wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Zum Beispiel ist Frühverrentung oft keine freiwillige Entscheidung, sondern Ausdruck sozialer Benachteiligung und gesundheitlicher Beanspruchung. Maßgebliche Bedeutung kommt dabei der Unternehmenskultur zu.

Die betriebliche Arbeits- und Personalpolitik ist häufig nur kurzfristig ausgerichtet. Das Personalmanagement verfügt über geringe Gestaltungsmöglichkeiten. Alterung von Belegschaften ist kein eigenständiges Thema. Maßnahmen werden erst ergriffen, wenn dringender Handlungsbedarf besteht. Und selbst die sind oftmals nur auf kurzfristigen Gewinn ausgerichtet. Erforderlich ist aber, das betriebliche Interesse am langfristigen Erhalt von Gesundheit, Qualifikation und Leistungsfähigkeit der Belegschaften zu stärken.

Mit einer Unternehmenspolitik, die Menschen lediglich als Kostenfaktor statt als wichtigste Ressource betrachtet, können die zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels nicht bewältigt werden. Fördern und Entwickeln der menschlichen Ressourcen muss zu einer zentralen Richtschnur betrieblichen Handelns werden. Es geht darum, ein Optimum zwischen selbstverantwortlichem Arbeiten bei humanen Arbeitsbedingungen und hohem wirtschaftlichem Ertrag zu finden. Gesundheit, Wissen, Einfallsreichtum und Motivation der Beschäftigten waren schon immer die ausschlaggebenden Produktions- und Wettbewerbsfaktoren für unser rohstoffarmes Land.

Wir brauchen deshalb:

- mehr Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit, Einbeziehung und Beteiligung der Arbeitnehmer/innen bei der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverteilung und beim Arbeitsablauf, kurz: eine ernst gemeinte Partizipation,
- mehr Bemühungen seitens des Managements, autoritäre Organisationsformen im Betrieb ab- und offene, flache Kommunikationswege aufzubauen, kurz: mehr demokratische Kultur im Betrieb,
- ein unterstützendes Umfeld im Betrieb hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, d.h. vor allem, dass Vorgesetzte bei der Arbeitszeitgestaltung auch persönliche Belange der Arbeitnehmer/innen berücksichtigen.

**Grafik 3: Erwerbstätige nach Wochenend-/Nacht- und/oder Schichtarbeit und Wirtschaftsbereichen**  
(Stand 4/2002; in % aller Erwerbstätigen des jeweiligen Wirtschaftsbereiches)

	mit Wochenend- / Nacht- und/oder Schichtdienst	ohne Wochenend- / Nacht- und/oder Schichtdienst
<b>Insgesamt</b>	47	53
Handel- / Gastgewerbe	67	33
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	60	40
Öffentliche / private Dienstleistungen	48	52
Öffentliche Verwaltung	30	70
Kredit- / Versicherungsgewerbe	21	79

Quelle: Mikrozensus 2002, Statistisches Bundesamt 2003

### 1.1. Präventiven betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz ausbauen

Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 sind Rahmenbedingungen geschaffen worden, die die Gesundheitsprävention in den Mittelpunkt des **Arbeitsschutzes** stellen. Leider hat das nicht dazu geführt, dass die Unternehmen tatsächlich ausreichend Prävention betreiben.

**Tabelle 4: Gesundheitliche Beschwerden bei Erwerbstätigen in Prozent**

Gesundheitliche Beschwerden	Erwerbstätige 45 Jahre und älter	Erwerbstätige jünger als 45 Jahre
Kreuzschmerzen	40,7	34,2
Schmerzen im Nacken-Schulter-Bereich	32,6	26,0
Schmerzen in Armen und Händen	14,8	10,8
Schmerzen in Hüften und Knien	22,8	13,1
Schmerzen in Beinen und Füßen	18,6	13,0
Kopfschmerzen	16,8	17,6
Herzschmerzen, Enge in der Brust etc.	5,0	1,8
Husten oder Atemnot	5,0	3,6
Augenbrennen, -jucken und -tränen	9,5	7,2
Hautreizungen, Juckreiz	3,1	3,3
Nächtliche Schlafstörungen	11,6	6,3
Müdigkeit, Erschöpfung	19,5	18,5
Magen, Verdauungsbeschwerden	6,1	4,3
Hörverschlechterung	6,7	2,7
Nervosität oder Reizbarkeit	14,5	10,5
Niedergeschlagenheit	2,4	1,1
Schwindelgefühl oder andere Beschwerden	4,5	2,4
keine Beschwerden	26,8	36,4

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/99 in Bundesrats-Drucksache 14/03, S. 182-183

Das Niveau des Gesundheitsschutzes reicht nicht aus, die erforderliche Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Betriebliche Gesundheitspolitik muss aufgewertet und finanzielle Anreize müssen ausgebaut werden, um Präventionskonzepte zu fördern. Dabei ist ein Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen von Betriebsvereinbarungen erstrebenswert. DGB und BDA haben im April 2004 auf der Basis von Empfehlungen einer Expertenkommission von Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann-Stiftung eine Rahmenvereinbarung zur Aufwertung der betrieblichen Gesundheitspolitik abgeschlossen.

Darin heißt es: „Beide Gestaltungsfelder, der verpflichtende Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die den Arbeitsschutz ergänzenden freiwilligen Maßnahmen der Gesundheitsförderung, gehören zu einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik. Betriebliche Gesundheitspolitik umfasst alle Strategien, in die Humanressourcen unserer Wirtschaft zu investieren. Sie zielt darauf ab, die Mitarbeiter/innen gesund und leistungsfähig zu erhalten. Betriebliche Gesundheitspolitik kann so dazu beitragen, die Innovationskraft und Produktivität zu erhöhen. Ein aktiv betriebener Arbeitsschutz reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Zugleich unterstützt eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Motivation der Mitarbeiter und verbessert die Qualitätsstandards der Betriebe. Der globale Wettbewerb und der Wandel zu einer wissens- und informationsbasierten Arbeitswelt haben Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation und Arbeitsanforderungen insgesamt verändert. Durch diesen Wandel sind die sog. ‚weichen‘ Faktoren – wie psychische Fehlbelastungen – stärker in den Blickpunkt gerückt. Die Bedeutung der Prävention in diesem Bereich wird künftig zunehmen. Betriebliche Gesundheitspolitik die u.a. darauf abzielt, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz gesund älter werden können, hat auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung große Bedeutung.“

Betriebliche Gesundheitspolitik muss als gesamtbetriebliche Aufgabe verstanden werden. Im Rahmen von Beratungsnetzwerken (siehe Kap. IV.2.4) könnten **interdisziplinäre Kompetenz-Zentren** für eine gezielte überbetriebliche Betreuung sorgen. Neben den Personalverantwortlichen müssen sich auch Betriebs- und Personalräte sowie einzelne Arbeitnehmer/innen an solche Kompetenzzentren wenden können.

### 1.2. Weiterbildung als Zukunftsaufgabe von Betrieben und Verwaltungen

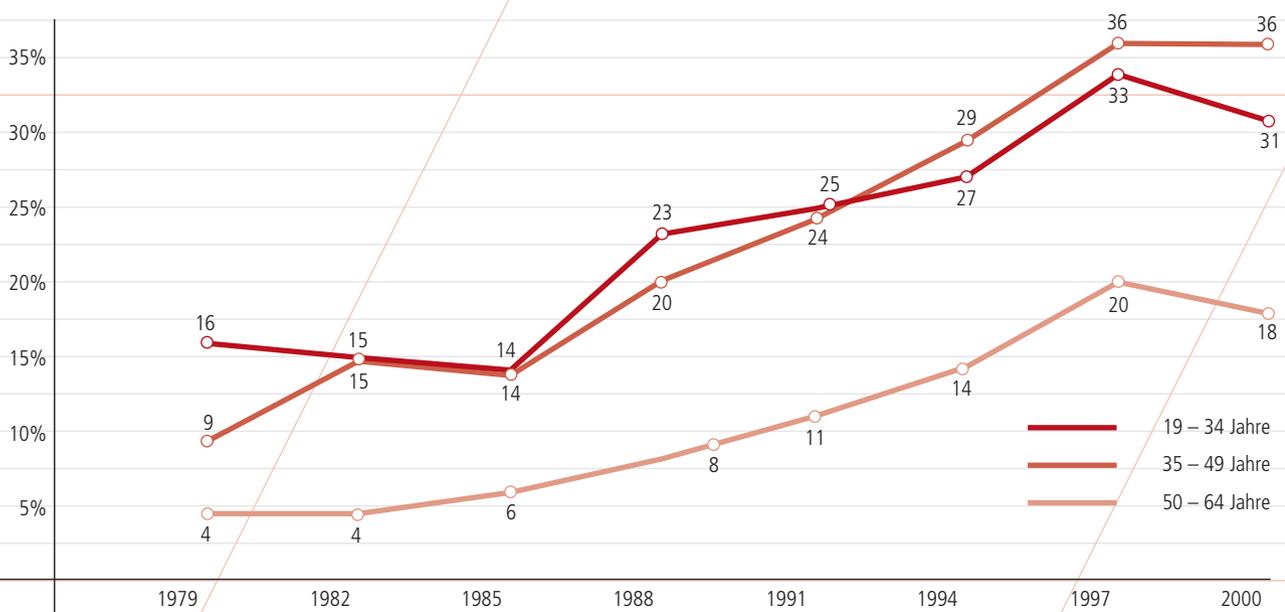
Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil moderner Unternehmensstrategie und Zukunftsvorsorge. Wer Arbeitsprozesse umgestaltet, in neue Techniken investiert, ohne zugleich für die entsprechende Qualifikationen zu sorgen, vergeudet Kapital, mindert Motivation und schränkt die Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen ein. Gerade die Kompetenzen älterer Arbeitnehmer/innen, vor allem aber ihre Erfahrung, gehen sonst verloren. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen müssen künftig für Personalpolitik und Personalentwicklung sorgen.

Die Verknüpfung von technischem Fortschritt und Qualifikation bestimmt die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Da die Zahl der Arbeitsplätze für Menschen mit geringen Qualifikationen kontinuierlich abnimmt, ist Weiterbildung der vielversprechendste Weg für Arbeitslose. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine gezielte Weiterbildungspolitik für ältere Arbeitnehmer/innen. Das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ muss inhaltlich konkretisiert werden. Dabei sind Arbeitsstrukturen günstig, die selbstständiges Planen und Entscheiden ermöglichen. Das Lernen sollte an Berufserfahrung anknüpfen und anwendungsbezogen sein.

#### Der DGB fordert:

- Verpflichtung für die Betriebe, bisher benachteiligte Beschäftigungsgruppen bei der Weiterbildung bevorzugt zu behandeln;
- Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Betriebe;
- Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer qualifikationsgerechten Beschäftigung, Eingruppierung und Bezahlung der Beschäftigten;
- die Bildungsplanung im Unternehmen als Teil der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung zu verankern;
- betriebliche Lernprozesse auch an den Erfordernissen der beruflichen Mobilität auszurichten;
- Lernkonzepte entwickeln, die gezielt auf den Bedarf Älterer eingehen.

**Grafik 4: Beteiligung unterschiedlicher Altersgruppen an beruflicher Weiterbildung**



Quelle: BMBF, Initiative demotrans

### 1.3. Beitrag der betrieblichen Mitbestimmung zu einer altersgerechten Politik

Betriebs- und Personalräte sind die Vertreter der „gebündelten Interessen“ aller Arbeitnehmer/innen des Betriebes. Wegen der Betriebsbezogenheit der Interessenwahrnehmung stehen (Bestands-) Schutz und Sicherung der Arbeitsbedingungen der **im Betrieb tätigen** Arbeitnehmer/innen im Ver- und Aushandlungsprozess mit dem Arbeitgeber im Vordergrund. Überbetriebliche und gesellschaftliche Paradigmenwechsel, wie etwa demografische Veränderungen in der Arbeitswelt, werden regelmäßig allenfalls über gesetzliche und gewerkschaftliche Einflussnahmen (etwa über Tarifverträge) wahrgenommen. Dies umso mehr, wenn sich in den Ausgleichsverhandlungen mit dem Arbeitgeber (teilweise) Interessenübereinstimmungen ergeben, wie etwa in Bezug auf Frühverrentungspraktiken: Das Interesse des Arbeitgebers an einer jugendzentrierten betrieblichen Personalpolitik, mit dem Ziel „olympiareife“ Belegschaften zu schaffen, und das Interesse von Arbeitnehmer/innen, angesichts belastender, krankmachender und häufig monotoner Arbeitsbedingungen frühzeitiger aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Auf Rentabilität und (reibunglose) Gewinnmaximierung bezogene betriebswirtschaftliche Kalküle von Arbeitgebern bekommen Deckungsgleichheit – insbesondere in Zeiten von Beschäftigungskrisen – mit der -Bereitschaft von Arbeitnehmer/innen, Frühverrentung oder Arbeitslosigkeit, häufig verknüpft mit betrieblich vereinbarten Ausgleichsleistungen (etwa „Aufstockungsbeträgen“ oder Abfindungen), zu akzeptieren. Durch derartige personalwirtschaftliche Abbaukonzepte findet anstelle stetigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb und einer Minimierung arbeitsbelastender Bedingungen eine Problem- und Kostenverlagerung durch einen abrupten Übergang in Beschäftigungslosigkeit auf Kosten der Beitragszahler statt.

Eine Änderung dieser Praxis mit Rückwirkung auf betriebliche Aushandlungsprozesse durch gesetzliche Regelungen, die vorrangig auf Kürzung individueller Leistungsansprüche ausgerichtet sind (z.B. im Rentenrecht oder in der Arbeitsmarktpolitik) stößt daher auf den Widerstand der Arbeitnehmer/innen und der sie vertretenden Betriebs- und Personalräte.

Daher müssen Gestaltungsansätze, die der Belastung der Sozialsysteme durch demografische Veränderungen entsprechen wollen, den „Spagat“ schaffen, individuelle Leistungsansprüche grundsätzlich zu erhalten, jedoch im Bewusstsein der Betriebs- und Personalräte sowie der Arbeitnehmer/innen eine Änderung dahingehend bewirken, dass die Ursachen der beschriebenen Flucht betrieblich angegangen werden, um die Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu halten.

Da es an volkswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründen für eine „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer“ nicht mangelt, ist **auf Seiten der Unternehmen** entscheidend, ob Gründe zur Änderung der betrieblichen Personalpolitik **für** die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (etwa zur Nutzung von deren Erfahrungswissen, Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein) im Sinne eines wichtigen Beitrags zur Zukunftssicherung des Unternehmens erkannt werden und **auf Seiten der Arbeitnehmer** die Motivation geschaffen werden kann, (freiwillig) eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu akzeptieren.

Für eine solche Motivationserhöhung bei den Arbeitnehmer/innen ist die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit (insbesondere durch hohen Gesundheits- und Arbeitsschutz) entscheidend, die Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen und eine Reduzierung der Arbeitsbelastungen (in Bezug auf Leistungsdruck, Arbeitsintensität, Arbeitszeit, vor allem Mehr- und Schichtarbeit) sowie „weiche Faktoren“, wie Selbstbestimmung und fachlich-persönliche Anerkennung. Hinzukommen muss die Chance der Erhöhung aktuell sowie zukünftig erforderlicher Qualifikationen, insbesondere zur Anpassung an strukturelle Veränderungen der Arbeitsaufgaben.

Das individual- und arbeitsrechtliche Instrumentarium zur Erreichung dieser Ziele ist weitgehend vorhanden, entscheidend ist allein, ob, und „in welcher Richtung“ es genutzt wird. Individualrechtlich könnte beispielsweise die Änderung des Kündigungsschutzgesetzes in § 1 Abs. 3 KSchG bei betriebsbedingten Kündigungen im Sinne einer Herausnahme sozial weniger schutzwürdiger Arbeitnehmer/innen aus der Sozialauswahl zur „Sicherung einer **ausgewogenen** Personalstruktur des Betriebes“ von den Arbeitgebern dazu genutzt werden, gerade ältere Arbeitnehmer/innen zu entlassen, statt diese Vorschrift im Sinne der Vermeidung einer Benachteiligung von älteren Arbeitnehmern anzuwenden.

Soweit ein hinreichendes Bewusstsein sowie die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Konzepte zur Umsetzung einer altersgerechten Politik im Betrieb vorliegen, sind in den Handlungsbereichen des Betriebsrats (Lohn und Leistung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Personalplanung im Sinne von Personalentwicklung, Qualifikation etc.) **hinreichende – wenn auch zu ergänzende - Handlungsmöglichkeiten nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes sowie paralleler kollektiver Schutzregelungen in anderen Gesetzen gegeben:**

Diese Handlungsmöglichkeiten beziehen sich sowohl auf den – im betrieblichen Geschehen im Vordergrund stehenden – engeren Bereich des Schutzes bestimmter Personengruppen vor Diskriminierungen (Benachteiligungen), als auch eine prozedurale altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, einschließlich der Beschäftigungssicherung, wie schließlich auch der Wiedereingliederung gesundheitlich beeinträchtigter oder schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen.

Die konkreten Handlungsoptionen der betrieblichen Interessenvertretung mit Benennung der einschlägigen Rechtsvorschriften sind im Anhang dargestellt.

Auch im öffentlichen Dienst gibt es Gestaltungsmöglichkeiten auf Verwaltungsebene, die noch stärker genutzt werden müssen. Dies gilt insbesondere für **Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement**. Eine Reihe von Dienstvereinbarungen zeigt (z.B. 1999 in Berlin zum Gesundheitsmanagement), dass Personalräte und Arbeitgeber gemeinsam Lösungen für mehr Gesundheitsförderung vereinbaren können. Dass dieser Weg erfolgversprechend ist, belegt auch der kürzlich vorgelegte Forschungsbericht der Hans-Böckler-Stiftung zu einer Reihe von Modellprojekten im öffentlichen Dienst. Noch gibt es aber zu wenig solcher Dienstvereinbarungen.

Der DGB erwartet deshalb, dass Arbeitgeber ihren Widerstand aufgeben. Die Personalräte sind aufgefordert, dem Thema Gesundheitsmanagement Priorität zu geben. Berufsgenossenschaften und andere Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen die Personalräte bei ihren Initiativen unterstützen.

#### **1.4. Arbeitszeitpolitik für Frauen und Männer**

Die Arbeitsverhältnisse in einer globalisierten Welt stellen neue Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften. Die Arbeitszeiten werden **wieder** länger. In gleicher Zeit muss mehr gearbeitet werden, der Stress nimmt zu und damit gesundheitliche Beschwerden. Frauen, die neben der Arbeit Kinder betreuen und ältere Arbeitnehmer/innen können oft nicht mithalten.

Die Arbeitszeitforschung belegt, dass die Veränderungen der Arbeitswelt sowie die in den 90er Jahren einsetzende Arbeitszeitflexibilisierung die Erwerbsarbeit immer stärker in den Mittelpunkt der Lebensführung rückt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mit immer neuen, komplexen Anforderungen an die Gestaltung und Planung von Zeit umgehen. Die Entgrenzung von Arbeit und Leben u.a. durch neue Technologien sowie die Beschränkung von Feierabend, Wochenende und Urlaub sorgen für neue Herausforderungen. Dabei müssen gruppen- und branchenspezifische sowie geschlechtsspezifische und individuelle Interessen berücksichtigt werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Deutschland überwiegend als Aufgabe von Frauen betrachtet. Diese Doppelbelastung führt zu großen gesundheitlichen Risiken. Eine erhebliche Dauerbelastung entsteht allein dadurch, die familiären und beruflichen Verpflichtungen zeitlich aufeinander abzustimmen. Nur selten passen Arbeitszeit, Öffnungszeit der Kinderbetreuungseinrichtung und Abfahrzeiten von Bussen und Bahnen zusammen.

Flexible Arbeitszeiten, die die individuellen (Zeit-)Bedürfnisse von Arbeitnehmer/innen berücksichtigen, können in diesen Zusammenhang wichtige Hilfe bieten. Durch persönliche Zeitkonten können Beschäftigte in ihrer Zeitplanung souveräner werden. Auch aus Arbeitgebersicht bieten Arbeitszeitkonten Vorteile. Langzeitarbeitskonten ermöglichen es den Betrieben, bei schlechter Auftragslage nicht gleich mit Kündigungen zu reagieren. Das Know-how der Mitarbeiter bleibt dem Betrieb erhalten. Flexible Arbeitszeiten können zudem genutzt werden, die hohe Zahl teurer bezahlter Überstunden abzubauen. Für Beschäftigte erhöhen sich die Arbeitsplatzsicherheit und die Zeitsouveränität im Hinblick auf Familie oder Qualifizierung.

Damit Langzeitarbeitskonten stärker genutzt werden, brauchen wir eine gesetzliche Auflage zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten. Die verpflichtende Absicherung von „Zeitguthaben“ aus Altersteilzeit, die der Gesetzgeber beschlossen hat, reicht noch nicht aus. Tarifvertragliche Regelungen zur Absicherung sollen dabei Vorrang vor gesetzlichen Regelungen haben. Nur durch ausreichende Sicherheit für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers kann die Bereitschaft der Beschäftigten zu flexiblen Arbeitszeiten erhöht werden.

**Tabelle 5: Arbeitszeitquoten von Männer und Frauen mit Kindern**  
Im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, nach Zahl der Kinder

Zahl der Kinder	Früheres Bundesgebiet			Neue Länder und Berlin-Ost		
	gesamt in Tsd.	Vollzeitquote <sup>1,3</sup> in %	Teilzeitquote <sup>2,3</sup> in %	gesamt in Tsd.	Vollzeitquote <sup>1,3</sup> in %	Teilzeitquote <sup>2,3</sup> in %
<b>April 1996</b>	<b>Männer</b>					
Zusammen	8610	84,7	1,9	2198	83,8	1,2
mit 1 Kind	3866	80,9	2,1	1109	80,5	1,3
mit 2 Kindern	3459	89,0	1,7	898	88,0	1,0
mit 3 Kindern und mehr	1285	84,7	1,9	191	83,2	/
<b>April 1996</b>	<b>Frauen</b>					
Zusammen	9746	21,0	30,1	2564	55,3	14,3
mit 1 Kind	4607	24,9	28,6	1350	55,6	13,3
mit 2 Kindern	3766	18,6	33,6	996	58,1	15,6
mit 3 Kindern und mehr	1373	14,3	25,6	218	40,8	14,7
<b>April 2002</b>	<b>Männer</b>					
Zusammen	8296	84,8	2,7	1865	78,6	2,0
mit 1 Kind	3579	81,0	3,1	1028	76,7	2,0
mit 2 Kindern	3442	88,7	2,4	692	82,4	1,7
mit 3 Kindern und mehr	1275	85,0	2,4	145	73,8	/
<b>April 2002</b>	<b>Frauen</b>					
Zusammen	9548	20,4	38,6	2241	49,8	19,4
mit 1 Kind	4372	56,6	35,8	1282	51,3	18,4
mit 2 Kindern	3793	17,2	43,4	791	51,2	20,4
mit 3 Kindern und mehr	1383	13,0	34,0	168	32,7	21,4

Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung (Konzept der Lebensformen)

1 Prozentualer Anteil der Vollzeit Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wg. Elternzeit)

2 Prozentualer Anteil der Teilzeit Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wg. Elternzeit)

3 Selbsteinstufung der Befragten

Quelle: Mikrozensus 2002, Statistisches Bundesamt 2003

## 2. Gesetzlicher Änderungsbedarf

### 2.1. Perspektiven in der Arbeitsmarktpolitik

Ältere Arbeitnehmer sind am stärksten von Arbeitslosigkeit und insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Bis 1999 stieg die Zahl der über 50-jährigen Arbeitslosen kontinuierlich an und hat sich erst in den vergangenen zwei Jahren leicht verringert. Als Problemgruppe rücken dabei zunehmend die sog. jüngeren Älteren (45 bis 55 Jahre) in das Blickfeld, die im Vergleich zu den rentennahen Jahrgängen weitgehend von Vorruhestandsmodellen ausgeschlossen sind.

Ältere Arbeitslose sind im Durchschnitt erheblich länger arbeitslos. So sind bereits 53 % der über 50-jährigen Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Arbeit. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist etwa doppelt so hoch wie bei den Jüngeren.

#### Vor diesem Hintergrund schlägt der DGB vor:

##### a) Kosten der Frühverrentung stärker nach dem Verursachungsprinzip zuordnen

Frühverrentung geht in der Regel auf Initiative der Arbeitgeber zurück. Deshalb muss bei den Arbeitgebern angesetzt werden. Es gibt zwar eine gesetzliche Regelung, der zu Folge Unternehmen für die bei der Arbeitslosenversicherung anfallenden Kosten der Frühverrentung (Arbeitslosengeld) aufkommen müssen. Diese ist aber so schwammig, dass bisher nur rund 1% der Kosten eingetrieben werden konnten. Die Erstattungsregel muss daher verschärft werden. Zum Beispiel dadurch, dass die Altersgrenze, ab der die Erstattungspflicht greift, gesenkt wird und/oder der Zeitraum, für den das bezogene Arbeitslosengeld zu erstatten ist, verlängert wird. Alternativ könnte ein betrieblicher Arbeitsmarktbeitrag eingeführt werden, wie es in Österreich seit längerem der Fall ist. Arbeitgeber müssen eine „Entschädigungsleistung“ zahlen, wenn betrieblich motivierte Entlassungen zu Arbeitslosigkeit führen. Dieser Beitrag entfällt, wenn zuvor betriebliche Maßnahmen (Transfermaßnahmen mit dem Ziel der Beschäftigung in einem anderen Betrieb) durchgeführt wurden, um die Arbeitslosigkeit abzuwenden. Von den Einnahmen durch diesen Arbeitsmarktbeitrag könnten betriebliche Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen für Ältere gefördert werden.

##### b) Prävention von Arbeitslosigkeit

Die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanzierte Weiterbildung Älterer aus Mittelstandsbetrieben sollte erweitert werden, da gerade diese Arbeitnehmer/innen bisher kaum weiterqualifiziert werden. Die Förderung sollte auf Betriebe bis zu 200 Beschäftigten (bisher 100) erweitert und die Altersgrenze befristet auf 45 Jahre gesenkt werden (bisher 50). Das Arbeitslosigkeitsrisiko in der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen hat sich seit 1999 erhöht, wohingegen das Risiko der rentennahen Jahrgänge etwas abgenommen hat.

##### c) Modifizierung des Altersteilzeitgesetzes

Altersteilzeit wird heute in rund 90% aller Fälle als Blockmodell im Unterschied zu einer über die gesamte Laufzeit verminderten Arbeitszeit („echte Altersteilzeit“) genutzt. Der Arbeitnehmer in Altersteilzeit arbeitet in der ersten Hälfte der Altersteilzeit (z.B. drei Jahre) die volle Stundenzahl weiter und wird dann in der zweiten Hälfte komplett freigestellt. Die Idee eines „gleitenden Übergangs“ in den Ruhestand über Teilzeitarbeit wird damit aufgegeben. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht hat dies den Nachteil, dass die (von der BA geförderte) Wiederbesetzung der freiwerdenden Stelle erst später (im obigen Beispiel nach drei Jahren) möglich ist.

Um eine schnellere Beschäftigungswirkung zu erreichen und zugleich die Chancen für Jugendliche nach Beendigung der Berufsausbildung (sog. Zweite Schwelle) zu verbessern, sollte im Falle „echter Altersteilzeit“ und Einstellung eines Arbeitslosen bzw. Übernahme eines Auszubildenden ein höherer Zuschuss der BA an den Arbeitgeber als im Blockmodell gezahlt werden. Damit würde zugleich eine Verzahnung mit der bisher kaum genutzten Jugendteilstellhilfe („Beschäftigungsbrücke Ost“) möglich. Dies erleichtert einen gleitenden Generationenaustausch in den Betrieben. Die Regelung könnte auf drei bis vier Jahre beschränkt werden, bis geburtenschwächere Jahrgänge nachrücken.

Altersteilzeit ist auch für Beamtinnen und Beamte häufig eine Alternative zu Frühpensionierungen. Manche Länder prüfen aber, diese Möglichkeit einzuschränken. Das ist kontraproduktiv. Zu altersgerechten Arbeitsbedingungen gehören attraktive Arbeitszeitmodelle. Dabei sollte dem gleitenden Übergang in den Ruhestand der Vorrang vor verblockter Altersteilzeit eingeräumt werden. Die öffentlichen Arbeitgeber sollten darum konkurrieren, wer für ältere Beamtinnen und Beamte die besseren Arbeitszeitmodelle hat.

#### **d) Beschäftigungsprogramm für ältere Langzeitarbeitslose**

Nach dem Muster des Programms „Aktiv zur Rente“ in Sachsen-Anhalt könnte eine Initiative gezielt für ältere Langzeitarbeitslose ab 55 Jahren aufgelegt werden. Für gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeiten außerhalb der Privatwirtschaft (damit Vermeidung von Verdrängung regulärer Arbeitsplätze) sollte eine öffentliche Förderung erfolgen, um einen Übergang bis zum Ruhestand in Arbeit und nicht in Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Das Programm kann auf Basis der im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) möglichen verlängerten Förderung für Strukturanpassungs- bzw. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen finanziert werden, wobei die Kofinanzierung durch das Land, ergänzend oder alternativ durch den Träger (z.B. Vereine oder Wohlfahrtsverbände) erfolgen muss.

#### **e) Bedingungen der Teildienstfähigkeit für Beamte verbessern**

Das Instrument der „Teildienstfähigkeit“ für gesundheitlich angeschlagene Beamte wird von den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst bisher kaum angewendet. Beamtinnen und Beamte können es nicht nutzen, weil sie als Teildienstfähige keinen Rechtsanspruch auf einen entsprechenden Arbeitsplatz haben. Bisher stehen solche Arbeitsplätze auch kaum zur Verfügung.

Das Modell der Teildienstfähigkeit muss attraktiver werden. Insbesondere sollte die seit langem überfällige Zuschlagsregelung im Bund und in allen Ländern eingeführt werden. Statt zwangsweiser „Teilpensionierung“ brauchen wir eine freiwillige Basis für die Beamtinnen und Beamten.

## 2.2. Weiterbildung: Auch Gesetzgeber gefordert

Die Weiterbildungspolitik muss gerade auf ältere Arbeitnehmer/innen eingehen und darf nicht erst ansetzen, wenn Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

Der Übergang zur Informations- und Wissensgesellschaft verlangt nicht nur eine quantitative Ausweitung von Qualifizierung, sondern auch **neue qualitative Anforderungen**: Wir brauchen eine grundlegende Neugestaltung von Bildung und Lernen mit neuen Vermittlungsformen in der Weiterbildung. Zudem müssen die Rahmenbedingungen für Lernprozesse verbessert werden, durch geeignete Strukturen für das lebensbegleitende Lernen, höhere Qualität, bessere Informationen und Beratung und mehr Transparenz.

Weiterbildung darf sich nicht ausschließlich am politischen und wirtschaftlichen Status quo orientieren. Sie muss Entwicklungstendenzen in Gesellschaft und Arbeitswelt aufnehmen. Deshalb ist die Forderung nach stärkerer Flexibilität sowie die Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft nur in einem System der Weiterbildung umzusetzen, das allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich ist.

Der DGB fordert deshalb ein **Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung und die Novellierung der Weiterbildungsgesetze der Länder** zur Sicherung von Mindeststandards für Beratung und Zugang, Finanzierung, Angebotsbreite, Qualitätssicherung und Transparenz im Weiterbildungssystem. Zeitliche Mindestansprüche zur Weiterbildung, die auf tarifvertraglicher und gesetzlicher Ebene fixiert werden müssen, sind unentbehrlich.



### 2.3. Gesetzlicher Handlungsbedarf bei der Mitbestimmung

Betriebsräte haben auf der bestehenden gesetzlichen Grundlage bereits viele Möglichkeiten, eine altersgerechte Unternehmenspolitik zu fördern, so etwa bei Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Qualifizierung, Beschäftigungsförderung. Gesetzliche Defizite verbleiben im Hinblick auf eine schleichende Änderung von Arbeitsbedingungen durch steigenden Leistungsdruck.

Die betriebliche Interessenvertretung soll nicht nur einzelfallbezogen reagieren dürfen, sondern muss auch an betrieblichen Maßnahmen, die zu einer erhöhten Inanspruchnahme der Beschäftigten führen, ansetzen können. Dementsprechend steht auch die ursprünglich im Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 vorgesehene Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung durch eine Ausweitung des Anwendungsbereichs und erleichterte Nutzung des § 91 BetrVG („korrigierendes Mitbestimmungsrecht“) weiterhin auf der Tagesordnung.

Gute Ansätze gibt es bereits im Bundespersonalvertretungsgesetz und in verschiedenen Länderpersonalvertretungsgesetzen. So hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ggf. durch Abschluss von Dienstvereinbarungen über Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs mitzubestimmen (§ 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG).

Im Rahmen einer solchen Politik sollten neben altersspezifischen Einzelmaßnahmen auf der Basis von Betriebsvereinbarungen auch weiterhin Altersteilzeitvereinbarungen angeboten werden.

Die Gewerkschaften werden einen solchen Prozess durch Tarifverträge unterstützen, zumal Tarifverträge gesetzlichen Vorrang vor betrieblichen Mitbestimmungsregelungen haben.

## 2.4. Anforderungen an den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der in Theorie und Reden allseits akzeptierte **Vorrang von präventiven Maßnahmen** wird in der Praxis wenig beachtet. Im Jahr 2001 gaben die Krankenkassen pro Mitglied rund 2.600 Euro für Krankenbehandlung aus, aber weniger als zwei Euro für gesundheitserhaltende Maßnahmen.

Prävention sollte auch über betriebswirtschaftlich wirksame Stellschrauben gefördert werden. Schon das heutige System der **Beitragsberechnung der gesetzlichen Unfallversicherung** – d.h. konkret: der Berufsgenossenschaften in der gewerblichen Wirtschaft und der Unfallkassen im öffentlichen Dienst - fußt auf dem Grundgedanken des finanziellen Anreizes: Unternehmen, in denen viele Unfälle oder Berufskrankheiten vorkommen, müssen einen erheblich höheren Beitragssatz zahlen als Unternehmen, in denen Unfälle und Berufskrankheiten selten auftreten. Dieses System greift aber nicht im Bereich der arbeitsbedingten Erkrankungen. Der Gesetzgeber sollte im Sinne einer verursachungsgerechten Internalisierung von Kosten regeln, dass Unternehmen mit einem stark arbeitsbedingten Arbeitsunfähigkeits- und Erwerbsminderungsgeschehen stärker zur Finanzierung der Folgekosten herangezogen werden als gesundheitsförderliche Unternehmen.

Instrumente zur Erfassung des arbeitsbedingten Anteils von Erkrankungen und Frühberentungen werden entwickelt. Krankenkassen könnten zum Beispiel ihren Beitragssatz differenzieren: Ungesündere Branchen müssen mehr zahlen (Malus) als der Durchschnitt aller Betriebe. Kann ein Unternehmen ein hohes Niveau an betrieblicher Gesundheitspolitik nachweisen – z.B. kontinuierliche Gesundheitszirkel, Arbeitsplatzprogramme zum Heben und Tragen und insbesondere eine gesundheitsförderliche Organisations- und Personalentwicklung – dann sollte diesem Unternehmen ein Beitragsnachlass gewährt werden (Bonus). Das Bonus-Malus-Konzept wird auch von der gemeinsam von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung getragenen Expertenkommission „Betriebliche Gesundheitspolitik“ vertreten. Die Kommission empfiehlt ökonomische Anreize insbesondere für die Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems, das den allgemein anerkannten Qualitätskriterien entspricht.

Es gibt bereits gesetzliche Grundlagen im SGB V und SGB VII, die Berufsgenossenschaften und Krankenkassen auffordern, gemeinsame Strategien zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen zu entwickeln. § 20 SGB V sieht vor, dass die gesetzlichen Krankenkassen für Leistungen der primären Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung jährlich für jeden ihrer Versicherten ca. 2,60 Euro ausgeben sollen. Die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenkassen haben entsprechende Kriterien für Projekte der Prävention und Gesundheitsförderung festgeschrieben. Die von den Krankenkassen angebotenen Maßnahmen richten sich an die einzelnen Versicherten sowie an Unternehmen. Sie beinhalten Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitsbewussten Verhaltens (z.B. Teilnahme an Rückenschulen, Inanspruchnahme von Impfungen, Erlangung von Sportabzeichen) oder Maßnahmen für eine gesundheitsorientierte Verbesserung der betrieblichen Verhältnisse (z.B. Einrichtung von Gesundheitszirkeln oder arbeitsplatznahe Programme zum Heben und Tragen).

Für **Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung** (sog. verhältnispräventive Maßnahmen) werden bislang lediglich 33 Cent pro Versichertem ausgegeben. Das zeigt, dass die Modelle eher auf individuelles Verhalten abzielen, statt den Anspruch des Gesetzgebers (§ 20 SGB V) zu erfüllen, solche Präventionsmaßnahmen vorrangig zu fördern, die sozial bedingte Ungleichheit von Gesundheitschancen vermindern.

Außerdem ermöglicht es das GKV-Modernisierungsgesetz, dass besondere Gesundheitsaktivitäten von Beschäftigten wie von Unternehmen durch Geld- oder Sachwerte belohnt werden. Die Kassen halten sich aber bisher diesbezüglich zurück.

Die Gewerkschaften unterstützen die Initiative der GKV zur Gründung einer eigenen Stiftung Prävention. Positiv ist insbesondere der Ansatz, aus Stiftungsmitteln Projekte zu unterstützen, die Präventionsmaßnahmen zur Verminderung der

sozial bedingten Ungleichheit von Gesundheitschancen durchführen. Es ist bekannt, dass Prävention und Gesundheitsförderung sich insbesondere an die Mittelschicht richten und soziale Randgruppen kaum davon angesprochen werden. Sinnvoll ist auch die Absicht, die bereits vorhandenen regionalen Strukturen der Präventionsaktivitäten zu nutzen. Zur Finanzierung von Initiativen, Modellvorhaben und flächendeckenden Maßnahmen auf dem Gebiet übergreifender Präventionsaufgaben, die sich z.B. in der Schnittmenge von Arbeitswelt und sozialer Lage oder Geschlecht ergeben (hier z.B. die besonderen Belastungen in Pflegeberufen), sollte ein **Stiftungsverbund** aus allen Zweigen der Sozialversicherung gebildet werden. Auch die privaten Krankenkassen sind hier einzubeziehen. In einen Fonds des Stiftungsverbundes (Präventionsfonds) müssen die teilweise schon jetzt gebildeten Stiftungen wie z.B. diejenige der GKV angemessen einfließen. Hinzukommen müssen aber auch staatliche Gelder, die diejenigen Aufgabenfelder abdecken, die zum originären Auftrag des öffentlichen Gesundheitswesens gehören (Aufklärungskampagnen zur richtigen Ernährung, zur Zahnprophylaxe, zur Hygiene, zu Impfungen usw.). Der Staat darf sich nicht seiner Verantwortung entledigen und Aufgaben und Kosten der öffentlichen Gesundheitsvorsorge auf die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragenen Sozialversicherungssysteme abwälzen.

Arbeitnehmer/innen in Klein- und Mittelbetrieben sind nachweislich in besonderer Weise von gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen betroffen. Hier besteht nach übereinstimmender Auffassung aller Experten erheblicher Handlungsbedarf. Ein Teil des Präventionsfonds sollte daher zum Auf- und Ausbau überbetrieblicher Unterstützungsnetzwerke verwendet werden. Der Aufbau solcher Netzwerke muss als primär sozialstaatliche Aufgabe begriffen werden. Neben Berufsgenossenschaften und Krankenkassen ist insbesondere die staatliche Arbeitsschutzaufsicht der Länder gefordert. Entscheidend ist, dass sich auch einzelne ArbeitnehmerInnen sowie Betriebs- und Personalräte an solche Kompetenzzentren wenden können.



## V. Fazit

Der demografische Wandel eignet sich nicht als Schreckensszenario und darf nicht als Instrument zur Durchsetzung einseitiger Interessen dienen. Die Herausforderung einer alternden Gesellschaft kann nicht nur bestanden werden, sie bietet auch Chancen für Beschäftigung, für innovative Arbeitsprozesse, für eine bessere Balance von Arbeit und Leben und nicht zuletzt für eine humane Arbeitswelt.

Schon heute gilt es, die Weichen für die Arbeit der Zukunft in einer alternden Gesellschaft zu stellen. Das hier vorgestellte Konzept zeigt notwendige Schritte für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt auf. Die Bandbreite der aus Gewerkschaftssicht notwendigen Änderungen umfasst die betriebliche Ebene ebenso wie die gesetzliche Rahmensetzung.

Unsere Gesellschaft muss eine für alle Altersgruppen werden, in der die Generationen gleichberechtigt und sich gegenseitig achtend miteinander umgehen. Nur so kann eine solidarische Gesellschaft bestehen, in der die Generationen ineinander „investieren“ und die Früchte dieser Investitionen genießen können.

Gute Arbeit, auch im Sinne einer altersgerecht gestalten Arbeitswelt, ist zudem zentrale Grundbedingung für Wachstum und neue Arbeitsplätze, Sicherung von Wohlstand und Lebensqualität, die Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme und Stärkung der Innovationskraft von Wirtschaft und Gesellschaft.

Eine Politik zur erfolgreichen Bewältigung des demografischen Wandels muss Lösungen stärker als bisher in einer gesamtgesellschaftlichen Zukunftsperspektive mit Vorrang für Arbeit und soziale Gerechtigkeit suchen. Die „Reformanstöße des DGB für Wachstum und Beschäftigung, Bildung und Innovation“ entwickeln die hierfür notwendigen Vorschläge.

## VI. Anhang

### Betriebsverfassungsrechtliche Rechtsgrundlagen zur Umsetzung einer alternsgerechten Politik im Betrieb

#### a) Benachteiligungs- und Diskriminierungsschutz

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. **Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.**

Mit der Vorschrift über die Behandlung der Betriebsangehörigen, insbesondere ihrer Gleichbehandlung, werden u. a. die grundrechtlichen Wertentscheidungen insbesondere der Art. 3 und 9 Abs. 3 GG als verbindliche Leitlinie für die Tätigkeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im Betrieb festgeschrieben. Die Vorschrift enthält darüber hinaus eine wichtige gesetzliche Auslegungsregel, insbesondere auch für die inhaltliche und umfangmäßige Ausgestaltung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats; sie ist bei der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte und – pflichten zu beachten.

Diese Antidiskriminierungsvorschrift wird ergänzt durch die in § 80 Abs. 1 BetrVG aufgeführten allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, etwa die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern (Nr. 6).

#### b) Wiedereingliederung gesundheitlich beeinträchtigter oder schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern.

Flankiert wird diese Vorschrift durch § 93 SGB IX, wonach Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und insbesondere darauf zu achten haben, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 71 (Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen), 72 (Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen) und 81 bis 84 SGB IX (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen; besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber; Integrationsvereinbarung; Prävention) obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die Integrationsvereinbarung nach § 83 Abs. 2 SGB IX hat dabei Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen zu enthalten.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang auf den Schutzaspekt des § 85 SGB IX hinzuweisen, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf (ebenso für „Gleichgestellte“ nach § 68 SGB IX).

Diese Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX hat der Betriebsrat zu beachten, da er nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.

Sie geben dem Betriebsrat sogleich ein Zustimmungsverweigerungsrecht in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen, wie etwa bei einer vorgesehenen Einstellung oder Versetzung, wenn die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Mit diesem Zustimmungsverweigerungsrecht kann der Betriebsrat seine Aufgabe der Förderung einer Eingliederung schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger Personen nachkommen.

### c) **Prozedurale altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, einschließlich der Beschäftigungsförderung und -sicherung**

Im Mittelpunkt der diesbezüglichen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates (exemplarisch für andere Interessenvertretungen) stehen zunächst seine Aufgaben sowie Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung:

Abgesehen von der bereits erwähnten Vorschrift des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Überwachungspflicht bzgl. Durchführung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen) und seinem Recht nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen (Antragsrecht auch für Arbeitsschutzmaßnahmen), hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG die Aufgabe, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen (§ 89 Abs. 1 BetrVG).

Der Betriebsrat hat nach § 193 Abs. 5 SGB VII Anzeigen bei Arbeitsunfall- und Berufskrankheiten mit zu unterzeichnen. Diese Vorschriften über die Überwachungs- und Unterstützungspflichten des Betriebsrats werden zum einen ergänzt durch Informations- und Unterrichtsrechte:

So sind dem Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz auf Verlangen jederzeit die erforderlichen Unterlagen (auch zum Arbeitsschutz und der Unfallverhütung) vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Diesbezügliche spezielle Unterrichtsrechte bestehen bzgl. der Planung von Bauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen nach § 90 Abs. 1 BetrVG bzgl. Messungen etc., inkl. Protokollen und Abschriften, nach § 21 Abs. 1 bis 3 GefStoffVO sowie bezüglich ärztlich empfohlener Vorsorgeuntersuchungen / Gefährdungen nach § 31 Abs. 4 GefStoffVO.

Nach § 89 Abs. 2 bis 5 BetrVG ist der Betriebsrat in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung hinzuzuziehen; er erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen (§ 89 Abs. 5 BetrVG).

Schließlich ist der Betriebsrat nach § 9 Abs. 1 und 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu unterrichten.

Neben weiteren Mitwirkungsrechten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. § 90 Abs. 2, § 21 Abs. 4 GefStoffVO sowie § 22 Abs. 1 SGB VII) hat der Betriebsrat zum anderen ein einigungsstellenfähiges (paritätisches) Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Bestellung und Abberufung sowie den Aufgaben von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach § 9 Abs. 3 ASiG (einschließlich des „Vetorechts“ bei Einstellung und Kündigung nach §§ 99, 102 BetrVG).

Schließlich besteht ein solches Mitbestimmungsrecht auch zur Ausfüllung von Rahmenregelungen (Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften) über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG; Voraussetzung für die Ausübung des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechts ist jedoch ein Regelungsspielraum.

Ein „korrigierendes Mitbestimmungsrecht“ bzgl. betrieblicher Problemlagen, die (noch) nicht durch staatliche Vorschriften bzw. Unfallverhütungsvorschriften erfasst werden, besteht nach § 91 BetrVG, allerdings mit hohen Voraussetzungen bzw. einem engen Anwendungsbereich.

Kommt eine Einigung über eine mitbestimmungsrechtliche Angelegenheit (etwa durch zwingende Betriebsvereinbarung) nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, freiwillige Betriebsvereinbarungen zu schließen, insbesondere mit Regelungen zu zusätzlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen (§ 88 Nr. 1 BetrVG).

Über diesen Normenkomplex zum Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung hinaus hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte, um den **Umfang der Arbeitsbelastungen von Arbeitnehmer/innen zu regeln:**

Dieses gilt insbesondere für den **Komplex der Arbeitszeit**. So hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) und über die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Diese **Mitbestimmungsrechte** erlauben dem Betriebsrat – etwa zum Problemkomplex Mehrarbeit oder Schichtarbeit – flexible Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu treffen und dabei – mit sachlichem Grund – Sonderregelungen, etwa für besondere Personengruppen, vorzusehen (z. B. ältere Arbeitnehmer/innen ab einem bestimmten Lebensjahr aus der Mehr- bzw. Schichtarbeit herauszunehmen).

Als weiterer Normenkomplex als Ansatzpunkt einer altersgerechten Politik der betrieblichen Interessenvertretungen müssen die **Vorschriften über Beschäftigungsförderung und -sicherung** genannt werden:

Zum einen ergibt sich die Beschäftigungsförderung und -sicherung als Aufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.

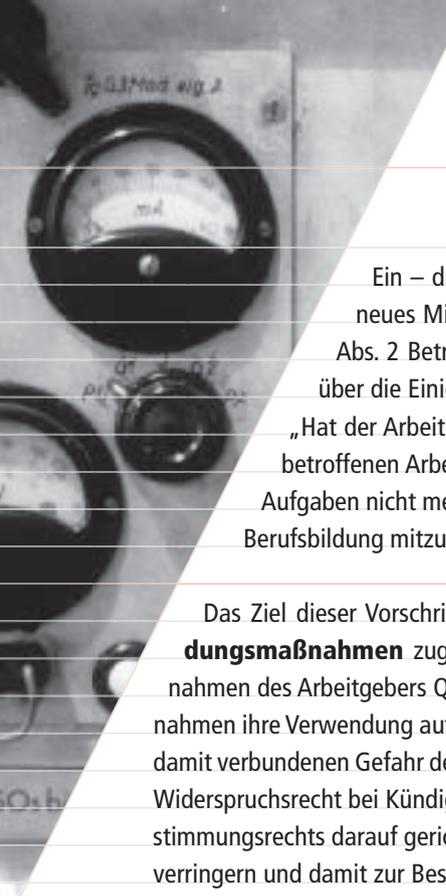
Spezialregelungen bestehen jedoch in Bezug auf §§ 92a, 97 Abs. 2 und 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG:

Während § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG (lediglich) als Ermessensgrundsatz der Einigungsstelle bei der Aufstellung eines Sozialplans über den Nachteilsausgleich bei einer Betriebsänderung regelt, dass die Einigungsstelle die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen hat (insofern also ältere, kranke oder leistungsgeminderte Arbeitnehmer/innen besonders berücksichtigt werden können), gehen die Rechte des Betriebsrats nach §§ 92a und 97 Abs. 2 BetrVG weiter.

Nach § 92a BetrVG (Beschäftigungssicherung) kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

Die **Stärke dieser Regelung** liegt darin, dass das Vorschlagsrecht nach seinem Inhalt weitgefasst und die Aufzählung nicht abschließend ist. Neben der Thematisierung von Arbeitszeitgestaltung (aller Art) und Arbeitsabläufen bleibt es dem Betriebsrat auch ungenommen, Vorschläge für die Durchführung außerbetrieblicher Berufs- bildungsmaßnahmen zu unterbreiten, deren Ziel es ist, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zugunsten einer Beschäftigungssicherung zu aktualisieren.

Die **Schwäche dieser Vorschrift** liegt jedoch darin, dass es sich lediglich um ein Vorschlags-, nicht ein (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht handelt: Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, so hat er dies – in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern schriftlich – zu begründen. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen.



Ein – durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Juli 2001 ebenfalls eingeführtes – neues Mitbestimmungsrecht, das zugleich ein Initiativrecht beinhaltet, findet sich dagegen in § 97 Abs. 2 BetrVG. Es ist gerichtet auf die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und kann über die Einigungsstelle durchgesetzt werden (§ 97 Abs. 2 Satz 3 BetrVG):

„Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer/innen ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.“

Das Ziel dieser Vorschrift ist es, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, **präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen** zugunsten von Arbeitnehmer/innen durchzusetzen, bei denen durch tätigkeitsändernde Maßnahmen des Arbeitgebers Qualifikationsdefizite entstehen, die ohne Teilnahme an entsprechenden Berufsbildungsmaßnahmen ihre Verwendung auf den bisherigen Arbeitsplatz oder im Rahmen ihrer bisherigen Tätigkeit in Frage stellen. Der damit verbundenen Gefahr des Arbeitsplatzverlustes soll der Betriebsrat präventiv und nicht mehr nur repressiv durch das Widerspruchsrecht bei Kündigungen nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG begegnen können. Danach ist der Zweck des Mitbestimmungsrechts darauf gerichtet, durch betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen das Risiko des Arbeitsplatzverlustes zu verringern und damit zur Beschäftigungssicherung beizutragen.

Da mit der Alterung von Belegschaften regelmäßig strukturelle Tätigkeitsänderungen aufgrund technischer, organisatorischer oder sonstiger Maßnahmen des Arbeitgebers einhergehen, die wiederum zu Qualifikationsverlusten führen können, **stellt diese Vorschrift eine wichtige Handlungsmöglichkeit der Betriebsräte im Sinne der Durchsetzung einer altersgerechten Politik im Betrieb dar.**

## Literaturhinweise:

Adamy, Wilhelm

Herausforderungen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung. Oder: Wem nutzt eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt?,

in: Sozialstaat- solidarisch, effizient, zukunftssicher

Hrsg. Ursula Engelen-Kefer, Klaus WieseHügel.

VSA-Verlag 2003

Badura, Bernhard u.a.

Fehlzeiten-Report 2002, Demografischer Wandel,

Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik,

Springer-Verlag 2003

Ratgeber für Ältere

„50plus – Was nun? Wege in den Job“

„Umdenken erforderlich – Vorbeugen sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter“

Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik 2004

Gussone, Max u.a.

Ältere Arbeitnehmer, Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht

Bund-Verlag 1999

Pack, Jochen u.a.

Zukunftsreport demografischer Wandel, Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000

Sochert, Reinhold, Schwippert, Christoph

Die öffentliche Verwaltung – ein kranker Sektor? Europäische Trends und deutsche Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung,

Hrsg. Bundesverband der Betriebskrankenkassen,

Verlag für neue Wissenschaft 2003



## Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner. Weitere Infos unter: [www.dgb.de/service/mitglied\\_werden](http://www.dgb.de/service/mitglied_werden)

Ausfüllen, unterschreiben und an DGB-Bundesvorstand, Jörg-Peter Ludwig, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin schicken.

Name:

Vorname:

Straße / Haus-Nr.:

PLZ / Wohnort:

Geburtsdatum:

Nationalität:

Geschlecht:

Telefon:

E-Mail:

Beschäftigung bei:

Beruf:

Beruflicher Status

- Arbeiter/in       Angestellte/r       Beamtin/Beamter  
 Auszubildende/r       Student/in       Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen:

Geldinstitut:

Konto-Nr.:

Bankleitzahl:

Datum / Unterschrift

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht ausweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift



**DGB.**  
**Der Bund der Gewerkschaften.**



Bange machen gilt nicht! Auch wenn es gerade Ältere auf dem angespannten Arbeitsmarkt schwer haben, gibt es Wege zurück in den Job. Dieser Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 zeigt anhand von guten Beispielen aus der Praxis, wie Ältere wieder einen Job bekamen. Hilfen der Arbeitsagentur und von anderen Stellen werden in gut verständlicher Form aufgezeigt. Der Ratgeber nennt aber auch erfolgversprechende Eigeninitiativen und weist auf spezielle Hilfsangebote für Ältere hin.

Einzelbestellungen sind zum Preis von 2 Euro zzgl. Versandkosten möglich über:

Toennes Druck + Medien GmbH

Niermannsweg 3-5

40699 Erkrath

Fax: 0211/92008-3

Mail: [bestellservice@toennes-bestellservice.de](mailto:bestellservice@toennes-bestellservice.de)



Dieser Ratgeber richtet sich insbesondere an Betriebs- und Personalräte sowie Personalverantwortliche. Er dokumentiert erfolgreiche Praxisbeispiele und Anregungen für die betriebliche Praxis unter dem Stichwort „Prävention“: Wie kann eine Beschäftigung bis zum Rentenalter in guter Gesundheit gesichert werden? Wie sollte ein Arbeitsplatz gestaltet sein, um gesundheitliche Schäden auch langfristig zu vermeiden? Welche Rolle spielt Weiterbildung im Hinblick auf ältere Beschäftigte?

Der Ratgeber im DIN A5-Format (50 Seiten) wird im Januar 2005 erscheinen und über die DGB-Regionalbüros und die Einzelgewerkschaften des DGB erhältlich sein. Bestellungen sind auch über Toennes Druck+Medien möglich zum voraussichtlichen Preis von 2 Euro (zzgl. Versand). Für Sammelbestellungen wird ein Vorzugspreis eingeräumt.



**DGB**

**profil'04**

**profil'04 –**

**Die Zukunftsprojekte des DGB**

Schon jetzt die Debatten von morgen gestalten – unter diesem Motto arbeiten drei Projekte des DGB an der sozialen Modernisierung der Gesellschaft. Die profil'04-Projekte: „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“, „Innovation für eine moderne Industrie- und Dienstleistungspolitik“ und „Bürgerversicherung“.

Dieser Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt“ entstanden.