



Helga Schwitzer
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Rede zum Arbeits- und Sozialrecht

Thema: Alternde Arbeitswelt - Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich zur Anpassung der Rechtsstellung und zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer? - Stellungnahme zu dem Gutachten von Prof. Dr. Ulrich Preis, Köln

Deutscher Juristentag

24. September 2008 in Erfurt

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes besteht mit dem Gutachter und den Referenten Konsens bezüglich der Feststellung, dass die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer in Deutschland nachhaltig verbessert werden müssen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es notwendig, durch frühzeitige und nachhaltige Maßnahmen die Teilnahme Älterer am Arbeitsleben so lange wie möglich zu gewährleisten.

Wir sehen aber erhebliche Differenzen bezüglich der dafür erforderlichen Schritte.

Zunächst einmal: Es kann und darf nicht darum gehen, für Ältere Beschäftigung um jeden Preis zu schaffen und soziale Sicherheit und angemessene Bezahlung hintenan stehen zu lassen. Eine Forderung nach sozialer und materieller Abgesichertheit entspringt meiner Meinung nicht aus einer angeblichen „Anspruchsmentalität“.

Wenn man konstatiert, dass wir künftig auf das Wissen und Können Älterer vermehrt angewiesen sind, dann kann dies nicht unter Bedingungen geschehen, die auf Repressalien oder Alimentation beruhen. Wir brauchen **attraktive Rahmenbedingungen und Anreize für Ältere**, damit diese länger im Berufsleben verbleiben.

Dazu gehören, wie wir meinen, in erster Linie auch **Schutzvorschriften gesetzlicher und tariflicher Art**, die dort ansetzen, wo sich aufgrund **altersbedingter Defizite** Nachteile ergeben.

Die Gefahr, dass solche Regelungen gegen Europarecht oder gar gegen die Verfassung verstoßen, sehe ich nicht in dem Ausmaß, mit dem dies von anderer Stelle getan wird. Man sollte doch sehr genau hinsehen, ob es überhaupt zu einer Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer kommt oder ob es **nicht berechnete Sachgründe** gibt, die eine **altersbedingte Ungleichbehandlung** rechtfertigen.

Ein **Abbau** existierender Schutznormen, wie er hier pauschal vorgeschlagen wird, ist daher **abzulehnen**. Es wurde im Gutachten auf verstärkte Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung, zum Gesundheitsschutz sowie zu einer altersgerechten Arbeitspolitik hingewiesen, die offenbar den Verlust von Schutznormen kompensieren sollen.

Nach unseren Erfahrungen sind wir allerdings noch weit davon entfernt, dass solche Maßnahmen in den Betrieben auch nur ansatzweise umgesetzt werden.

In den meisten Unternehmen fehlt es an Arbeitsbedingungen und an einer Personalpolitik, die darauf ausgerichtet sind, die Betroffenen bis zum regulären Rentenalter im Arbeitsprozess zu halten. In den Betrieben existiert weder ein einheitliches Bild davon, was die Besonderheit älterer Beschäftigter ausmacht, noch eine Sensibilität für die Themen, die der Altersstrukturwandel mit sich bringt.

Die Stahlindustrie, als Branche, die typischerweise zahlreiche Belastungssituationen ausweist, hat erkannt, dass bereits jetzt Anstrengungen nötig sind, damit älter werdende Belegschaften bis zum Arbeitsausstieg gesund arbeiten können – nicht zuletzt auch aus dem Eigeninteresse, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe zu erhalten.

2006 hat die IG Metall daher in der Stahlindustrie einen Tarifvertrag über die Gestaltung des demografischen Wandels abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag enthält u. a. als ersten Schritt eine verbindliche **Altersstrukturanalyse**, die die Basis für die festzulegenden Maßnahmen liefern soll. Dies ist ein positiver Ansatz, der aber leider ganz und gar nicht die Norm in Unternehmen ist.

Ein maßgebliches Problem bei der Beurteilung der Beschäftigungschancen Älterer ist: In weiten Teilen der Industrie, aber auch in Dienstleistungsbereichen erleben wir eine **zunehmende Verdichtung der Leistungsbedingungen**. Dieser Gesichtspunkt kommt im Gutachten zu kurz.

Der externe und oft auch konzerninterne Wettbewerbsdruck ist seit den neunziger Jahren stark gestiegen. Sowohl in den klassischen Arbeiterbereichen als auch in den Bereichen der Angestellten hat sich in der Folge die Leistungsintensität stark erhöht.

Während in der **Produktion Schichtarbeit** und **kurzzyklische Montagetätigkeiten** mit **geringem Arbeitsinhalt** und damit auch körperliche Belastungen wieder zunehmen – das Stichwort heißt hier Re-Taylorisierung - , steigen in den Dienstleistungsbereichen aufgrund von Stress insbesondere die psychischen Belastungen.

Hinzu kommt ein ungebremsster **Trend zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten**. Dies hat die Entgrenzung von Arbeitszeit, fehlende Planbarkeit für das Privatleben und fehlende Trennung von Privatleben und Beruf zur Folge. Über 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Schichtarbeit. Viele müssen gelegentlich oder regelmäßig an Samstagen und Sonntagen arbeiten oder leisten Bereitschaftsdienst. Außerdem arbeiten zahlreiche Beschäftigte länger als eigentlich vertraglich oder tarifvertraglich vereinbart.

Diese Entwicklung ist natürlich auch für den Gesundheits- und Leistungsstand der **künftig** älteren Beschäftigten bedenklich. Denn die jetzt noch Jüngeren sind einem zunehmend höheren physischen und psychischen Verschleiß ausgesetzt.

Notwendig ist daher eine **alters- und altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitspolitik** und Arbeitszeit. Die Gestaltung „**Guter Arbeit**“ bedeutet hier, den gesamten Erwerbs- und Berufsverlauf in den Blick zu nehmen. Durch gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung, arbeitsbegleitende Gesundheitsförderung, vorausschauende Personalpolitik und systematische Weiterbildung.

Die erleichterte Inanspruchnahme von Teilzeit könnte zur altersgerechten Arbeitsgestaltung beitragen. Dafür wäre es nötig, dass ab einem bestimmten Alter dem Teilzeitbegehren nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprochen werden kann. Auch Arbeitszeitkonten können bei einer flexiblen Entnahme die Arbeitszeit altersgerecht gestalten – immer vorausgesetzt, dass ein Zeitguthaben nicht mit dauerhaft überlangen Arbeitszeiten erkaufte werden muss.

Die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage, der Erhalt und die Erweiterung von Altersermäßigungsstunden und ein grundsätzliches Verbot von Nacht- und Schichtarbeit ab einem bestimmten Alter können ebenfalls zum Erhalt der individuellen Leistungsfähigkeit beitragen. Diese Maßnahmen sind in den Tarifverträgen einiger Branchen bereits verwirklicht worden.

Ein weiteres Thema, das im Gutachten zutreffend benannt wurde, ist Qualifizierung und Weiterbildung. Je höher die Qualifikation, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, auch im höheren Lebensalter beschäftigt zu bleiben.

Allerdings gilt auch hier: Die Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben sind insgesamt in den letzten Jahren gesunken. Außerdem leidet die berufliche Weiterbildung an einer Ungleichverteilung: Die Möglichkeit, sich fortzubilden, steigt mit zunehmender beruflicher Qualifikation, An- und Ungelernte gehen dagegen häufig leer aus. Die IG Metall versucht z.B. seit dem Jahr 2006 mit einem **Tarifvertrag zur Qualifizierung**, das Thema in den Betrieben gangbar zu machen.

Wenn man das Schlagwort vom lebenslangen Lernen als gesellschaftspolitische Aufgabe ernst nimmt, ist darüber hinaus aber eine entsprechende gesetzliche Flankierung notwendig und sinnvoll.

Der Arbeitgeber sollte daher zu einer Bedarfsanalyse bezogen auf jeden Beschäftigten fortlaufend im Beschäftigungsverhältnis und zur Information über konkrete Angebote zur Qualifizierung verpflichtet werden. Weiterbildung, die auch im betrieblichen Interesse liegt, muss durch bezahlte Freistellung und Übernahme der Kosten unterstützt werden. Die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz nach Abschluss der Bildungsmaßnahme sollte gesichert sein.

Vorschläge für eine neue, bessere Qualität der Arbeit haben heutzutage nicht gerade Konjunktur. Bei der herrschenden Unternehmenspolitik werden notwendige Maßnahmen in diese Richtung leider nur allzu häufig unter kurzfristigen Kostengesichtspunkten gesehen. Gegenwirkende oder präventive Maßnahmen werden häufig einer weiteren Kostenoptimierung geopfert.

Ich habe daher starke Zweifel, ob es kurz- bis mittelfristig gelingen wird, einen **echten** Konsens über die Notwendigkeit einer alternsgerechten Arbeitswelt und eine humane Gestaltung von Arbeit herzustellen – oder diesen gar über entsprechende gesetzliche Verordnungen zu erzwingen. Länger Arbeiten bleibt also weiterhin nicht nur eine Frage des Wollens, sondern des Könnens der Beschäftigten.

Daher sehe ich nach wie vor die Notwendigkeit für Modelle eines vorzeitigen Altersausstiegs. Es muss Ventile in den Betrieben geben, die einen **flexiblen Ausstieg zu materiell abgesicherten Bedingungen** ermöglichen. Ich möchte auf die die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie im Sommer diesen Jahres hinweisen. Die Beteiligung von über 350.000 Beschäftigten jeden Alters zeigt deutlich, dass diejenigen, die es direkt angeht, die fehlenden Alternativen deutlich erkannt haben.

Ich muss den vorgestellten Thesen auch entgegensetzen, dass Altersteilzeit keinesfalls eine „komfortable Absicherung“ darstellt. Sie bedeutet materielle Einschnitte beim Netto-Erwerbseinkommen je nach Regelung in Höhe zwischen 15 und 18 Prozent sowie in den allermeisten Fallgestaltungen auch lebenslange Abschläge bei der Altersrente. In der gewerkschaftlichen Beratungspraxis ist daher der wichtigste Hinweis an die Interessenten, dass sie persönlich entscheiden müssen, ob sie sich Altersteilzeit tatsächlich leisten können.

Altersteilzeit wird gerne als ein Modell für Besserverdienende dargestellt, und sicherlich hat es in der Praxis auch Fehlentwicklungen gegeben. Beschäftigten mit starken Belastungen oder Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen, die man bei Abschluss der Regelung im Auge hatte, wurde es vielfach gerade nicht ermöglicht, in Altersteilzeit zu gehen. In der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall mit dem neuen Tarifabschluss versucht, dieser Entwicklung Rechnung zu tragen. Beschäftigte mit Belastungen werden vorrangig berücksichtigt und untere Entgeltgruppen werden besser materiell abgesichert.

Auch die These, dass Altersteilzeit die Sozialversicherung belastet, möchte ich zurückweisen. Die Altersteilzeit hat sich gerade angesichts der geburtenstarken Jahrgänge als **arbeitsmarktpolitisches Instrument** bewährt und nachweislich (IAB) einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung altersbedingter Arbeitslosigkeit und deren Kosten geleistet.

Es sollte auch zur Kenntnis genommen werden, dass die bisherigen Förderleistungen an die Wiederbesetzung der freigewordenen Stelle gekoppelt sind. Dieser Anreiz zur Wiederbesetzung wird nach dem derzeitigen Stand nach 2009 durch den Wegfall der Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit ersatzlos entfallen.

Wenn es tatsächlich so kommt, hat die Politik damit das einzige Element beseitigt, das eine **echte Beschäftigungsbrücke** zwischen **Jung** und **Alt** ermöglicht hat. Die Steuer- und Beitragsbefreiung der Aufstockungsbeträge reicht nicht aus, um Altersteilzeit als **echtes** Gestaltungselement des demografischen Wandels zu erhalten.

Deshalb muss die Förderung von Altersteilzeit, auch im Blockzeitmodell, über 2009 hinaus erhalten bleiben, wenn zugleich Jugendliche ausgebildet oder Ausgebildete übernommen werden,

Klar ist auch, dass die Tarifvertragsparteien mit ihren Regelungen akzeptable gesetzliche Rahmenbedingungen nicht oder nur sehr begrenzt ersetzen können. Auch wenn die chemische und die Metall- und Elektroindustrie Anschlussregelungen zur Altersteilzeit geschaffen haben, bleibt der

Gesetzgeber weiterhin in der Pflicht.

Dies gilt z.B. auch beim Thema **Teilrente**.

Der Chemie-Abschluss zur Altersteilzeit zeigt, dass die Tarifvertragsparteien dieses Instrument gerne nutzen würden. Und auch in der Metall- und Elektroindustrie wurden Modelle diskutiert, die die Teilrente als Element von Ausstiegsmodellen beinhalten. Die bisherige Form der Teilrente ist aber unattraktiv. Sie wird deshalb kaum genutzt, um einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Deshalb sollte die Teilrente für einen vorzeitigen Altersausstieg gangbar gemacht werden, z.B. durch einen Bezug bereits zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr, mit einer Beschränkung auf maximal eine halbe Teilrente. Als Ausgleich für die Abschläge sollte der Bezug von betrieblicher Altersvorsorgung ab dem 60. Lebensjahr möglich sein. Eine Beratungspflicht für den Rentenversicherungsträger bei Anträgen auf Teilrente ab dem 60. Lebensjahr muss eingeführt werden, ebenso wie ein eigenständiger Gestaltungsspielraum für die Tarifvertragsparteien durch eine Tariföffnungsklausel.

Die Absicherung der vorgezogenen Teilrente könnte durch eine Aufstockung zum Arbeitsentgelt und die Aufstockung der Rentenbeiträge durch den Arbeitgeber erfolgen. Diese Aufstockungsleistungen sollten dann wie bei der Altersteilzeit steuer- und sozialversicherungsfrei sein. Auch sollte die Anzahl der Stufen der Teilrente erhöht werden und die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrentenbezug sollten großzügiger und flexibler gestaltet werden.

Zusammenfassend lässt sich damit aus unserer Sicht sagen: Es hat zwar ein Umdenken bezüglich alterns- und altersgerechter Arbeit eingesetzt. Die konkrete Umsetzung von Maßnahmen – von wenigen Fällen abgesehen – lässt aber noch auf sich warten.

Vor diesem Hintergrund ist eine Verschlechterung oder gar Abschaffung der Schutzvorschriften für Ältere inakzeptabel und abzulehnen.

Selbst wenn ausreichende Instrumente zur Verfügung stehen:
Aufgrund stetig steigender Leistungsanforderungen sind flexible Altersausstiegsmodelle weiterhin notwendig.