

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

**Empfehlung Nr. 162 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend ältere Arbeitnehmer und Stellungnahme der Bundesregierung**

*Gemäß Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend ältere Arbeitnehmer
zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers – 14 (43) – 806 04 – In 46/81 – vom 20. November 1981.*

Federführend: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Empfehlung Nr. 162 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend ältere Arbeitnehmer

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1980 zu ihrer sechsundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

weist darauf hin, daß das Übereinkommen und die Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, unter den darin aufgezählten Diskriminierungsgründen das Alter nicht erwähnen, aber die Möglichkeit einer Hinzufügung weiterer Gründe vorsehen;

verweist auf die besonderen Bestimmungen über ältere Arbeitnehmer in der Empfehlung betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964, und der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975;

verweist auf die Bestimmungen bestehender Urkunden über die Soziale Sicherheit älterer Menschen, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967;

verweist ferner auf die Bestimmungen des Artikels 6 Absatz 3 der Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen, die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 60. Tagung im Jahre 1975 angenommen hat;

hält es für wünschenswert, die bestehenden Urkunden durch Normen über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer, über ihren Schutz in der Beschäftigung und über die Vorbereitung auf und den Eintritt in den Ruhestand zu ergänzen;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend ältere Arbeitnehmer: Arbeit und Ruhestand, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1980, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. (1) Diese Empfehlung gilt für alle Arbeitnehmer, die wegen ihres zunehmenden Alters auf Schwierigkeiten in Beschäftigung und Beruf stoßen können.

(2) Bei der Durchführung dieser Empfehlung kann in jedem Land unter Bezugnahme auf bestimmte Altersgruppen entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und den örtlichen Verhältnissen eine genauere Definition der Arbeitnehmer angenommen werden, für die die Empfehlung gilt.

(3) Die Arbeitnehmer, für die diese Empfehlung gilt, werden als „ältere Arbeitnehmer“ bezeichnet.

2. Die Beschäftigungsprobleme der älteren Arbeitnehmer sollten im Rahmen einer umfassenden und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung und – auf betrieblicher Ebene – einer umfassenden und ausgewogenen Sozialpolitik behandelt werden, wobei allen Bevölkerungsgruppen gebührend

Rechnung getragen und somit gewährleistet werden sollte, daß die Beschäftigungsprobleme nicht von einer Gruppe auf eine andere verlagert werden.

II. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

3. Jedes Mitglied sollte im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters und im Rahmen seiner einschlägigen Gesetzgebung und Praxis Maßnahmen treffen, um jede Diskriminierung älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung und Beruf zu verhindern.

4. Jedes Mitglied sollte durch den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßte Methoden

- a) Maßnahmen für eine wirksame Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Gestaltung der in Absatz 3 dieser Empfehlung erwähnten Politik treffen;
- b) Maßnahmen für eine wirksame Beteiligung der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber an der Förderung der Annahme und der Befolgung dieser Politik treffen;
- c) Gesetze erlassen und/oder Programme unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern.

5. Ältere Arbeitnehmer sollten ohne Diskriminierung wegen ihres Alters Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern genießen, insbesondere in Bezug auf

- a) den Zugang zur Berufsberatung und zur Arbeitsvermittlung;
- b) den Zugang – unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und ihrer Qualifikation –
 - i) zu der Beschäftigung ihrer Wahl im öffentlichen wie im privaten Sektor, vorbehaltlich der Fälle, in denen auf Grund der besonderen Anforderungen, Bedingungen oder Regeln für bestimmte Tätigkeiten ausnahmsweise Altersgrenzen vorgeschrieben werden dürfen;
 - ii) zu den Einrichtungen der Berufsbildung, insbesondere der Weiterbildung und der Umschulung;
 - iii) zu bezahltem Bildungsurlaub, insbesondere zum Zwecke der Berufsbildung und der gewerkschaftlichen Bildung;
 - iv) zum beruflichen Aufstieg und zu einer gerechten Aufgabenverteilung;
- c) die Sicherheit des Arbeitsplatzes, vorbehaltlich der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vorbehaltlich der Ergebnisse der in Absatz 22 dieser Empfehlung erwähnten Überprüfung;
- d) das Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- e) Maßnahmen der Sozialen Sicherheit und Sozialleistungen;
- f) die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Maßnahmen des Arbeitsschutzes;
- g) den Zugang zu Wohnraum, Sozialdiensten und Gesundheitseinrichtungen, insbesondere wenn dieser Zugang mit der Berufstätigkeit oder der Beschäftigung zusammenhängt.

6. Jedes Mitglied sollte die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften und -gepflogenheiten überprüfen, um sie an die in Absatz 3 dieser Empfehlung genannte Politik anzupassen.

7. Jedes Mitglied sollte durch den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßte Methoden

- a) soweit wie möglich die Anwendung dieser Politik in allen Tätigkeitsbereichen sicherstellen, die der Leitung oder der Aufsicht einer öffentlichen Stelle unterstehen;
- b) die Anwendung dieser Politik in allen anderen Tätigkeitsbereichen in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und allen anderen beteiligten Stellen fördern.

8. Ältere Arbeitnehmer und Gewerkschaftsorganisationen sowie Arbeitgeber und ihre Verbände sollten Zugang zu den Stellen haben, die befugt sind, Beschwerden in bezug auf die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung zu prüfen und diesbezüglich Untersuchungen durchzuführen, um die Abstellung aller mit dieser Politik als unvereinbar angesehenen Praktiken zu erreichen.

9. Es sollten alle geeigneten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Berufsberatungs-, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste älteren Arbeitnehmern jede Erleichterung, Beratung und Hilfe gewähren, deren sie gegebenenfalls bedürfen, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung in vollem Umfang zu genießen.

10. Die Anwendung der in Absatz 3 dieser Empfehlung erwähnten Politik sollte keine nachteiligen Auswirkungen auf die zum Schutz oder zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer für notwendig erachteten Sondermaßnahmen haben.

III. Schutz

11. Im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt in allen Stadien des Erwerbslebens sollten unter Mitwirkung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Maßnahmen ausgearbeitet werden, um älteren Arbeitnehmern die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit unter annehmbaren Bedingungen zu ermöglichen.

12. (1) Unter Mitwirkung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten Untersuchungen durchgeführt werden, um die Tätigkeitsarten zu ermitteln, die den Alterungsprozeß beschleunigen können oder bei denen ältere Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, sich den Arbeitsanforderungen anzupassen, um die Gründe für diese Schwierigkeiten festzustellen und geeignete Lösungen zu finden.

(2) Diese Untersuchungen könnten im Rahmen eines allgemeinen Systems zur Bewertung der Arbeitsaufgaben und der entsprechenden Qualifikationen durchgeführt werden.

(3) Die Ergebnisse der Untersuchungen sollten weiten Kreisen zur Kenntnis gebracht werden, insbesondere den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und gegebenenfalls durch ihre Vermittlung den betroffenen älteren Arbeitnehmern.

13. Stehen die Anpassungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer in erster Linie mit dem zunehmenden Alter im Zusammenhang, so sollten soweit wie möglich Maßnahmen getroffen werden, die in bezug auf die betreffenden Tätigkeiten darauf abzielen,

- a) die Bedingungen der Arbeit und der Arbeitsumwelt zu beseitigen, die den Alterungsprozeß zu beschleunigen drohen;
- b) die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit zu ändern, soweit diese eine Arbeitsbelastung und ein Arbeitstempo zur Folge haben, die die betroffenen Arbeitnehmer überfordern, insbesondere durch Einschränkung der Überstunden;
- c) den Arbeitsplatz und den Arbeitsinhalt mit Hilfe aller verfügbaren technischen Mittel, insbesondere nach ergonomi-

schen Grundsätzen, an den Arbeitnehmer anzupassen, um die Gesundheit zu schützen, Unfällen vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten;

- d) eine systematischere Überwachung des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmer vorzusehen;
- e) eine Überwachung an den Arbeitsplätzen vorzusehen, die geeignet ist, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

14. Zur Durchführung von Absatz 13 Buchstabe b dieser Empfehlung könnten nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer oder unter Mitwirkung ihrer maßgebenden Verbände oder durch Kollektivverhandlungen, entsprechend den in jedem Land üblichen Gepflogenheiten, die folgenden Maßnahmen auf betrieblicher Ebene getroffen werden:

- a) Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit der älteren Arbeitnehmer bei anstrengenden, gefährlichen oder gesundheitsschädigenden Arbeiten;
- b) Förderung einer schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit für alle älteren Arbeitnehmer, die dies wünschen, während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet;
- c) Verlängerung des bezahlten Jahresurlaubs auf der Grundlage der Beschäftigungsdauer oder des Alters;
- d) Gewährung der Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit und ihre Freizeit nach eigenem Ermessen einzuteilen, indem insbesondere Teilzeitbeschäftigung erleichtert und gleitende Arbeitszeit vorgesehen wird;
- e) Erleichterung des Wechsels älterer Arbeitnehmer auf Arbeitsplätze mit normaler Tagesarbeitszeit, wenn sie eine bestimmte Anzahl von Jahren bei durchgehenden oder unterbrochenen Schichtsystemen tätig waren.

15. Es sollte alles getan werden, um den Schwierigkeiten, denen ältere Arbeitnehmer begegnen, durch Beratungs- und Ausbildungsmaßnahmen abzuwehren, wie sie beispielsweise in Absatz 50 der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, vorgesehen sind.

16. (1) Unter Mitwirkung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten Maßnahmen getroffen werden, um bei älteren Arbeitnehmern wann immer möglich Entlohnungssysteme anzuwenden, die ihren Bedürfnissen angepaßt sind.

(2) Diese Maßnahmen könnten umfassen:

- a) Entlohnungssysteme, die nicht nur dem Arbeitstempo, sondern auch dem Fachwissen und der Erfahrung Rechnung tragen;
- b) die Versetzung älterer Arbeitnehmer von leistungsentlohnter zu zeitentlohnter Arbeit.

17. Es könnten auch Maßnahmen getroffen werden, um älteren Arbeitnehmern, die dies wünschen, andere Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem eigenen oder in einem anderen Beruf zu erschließen, wo sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen – soweit möglich ohne Einkommenseinbuße – nutzen können.

18. Bei Personalverminderungen, vor allem in rückläufigen Wirtschaftszweigen, sollte durch besondere Anstrengungen den spezifischen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer Rechnung getragen werden, zum Beispiel indem ihre Umschulung für andere Wirtschaftszweige erleichtert, ihnen Unterstützung bei der Erlangung einer neuen Beschäftigung gewährt oder indem ihnen eine angemessene Einkommenssicherung oder ein angemessener finanzieller Ausgleich geboten wird.

19. Es sollten besondere Anstrengungen unternommen werden, um arbeitssuchenden älteren Personen den Eintritt beziehungsweise Wiedereintritt ins Erwerbsleben zu erleichtern, nachdem sie wegen ihrer Familienpflichten keine Berufstätigkeit ausgeübt haben.

IV. Vorbereitung auf und Eintritt in den Ruhestand**20. Im Sinne dieses Teils dieser Empfehlung**

- a) bedeutet der Ausdruck „vorgeschrieben“ durch oder auf Grund eines der in Absatz 31 dieser Empfehlung erwähnten Durchführungsmittel bestimmt;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Leistung bei Alter“ eine Leistung, die nach Überschreiten eines vorgeschriebenen Alters gewährt wird;
- c) bezeichnet der Ausdruck „Ruhestandsleistung“ die Leistung bei Alter, deren Gewährung von der Beendigung jeglicher Erwerbstätigkeit abhängt;
- d) bezeichnet der Ausdruck „Alter, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet“ das vorgeschriebene Alter, von dem ab die Gewährung einer Leistung bei Alter entweder vorgezogen oder aufgeschoben werden kann;
- e) bezeichnet der Ausdruck „Dienstaltersleistung“ eine Leistung, deren Gewährung allein von der Erfüllung einer langen Wartezeit ungeachtet des Alters abhängt;
- f) bezeichnet der Ausdruck „Wartezeit“ entweder eine Beitragszeit oder eine Beschäftigungszeit oder eine Wohnsitzzeit oder eine Verbindung dieser Zeiten, je nachdem was vorgeschrieben ist.

21. Wann immer möglich sollten Maßnahmen getroffen werden, um

- a) sicherzustellen, daß im Rahmen eines Systems, das einen allmählichen Übergang vom Erwerbsleben zu einer Tätigkeit nach freier Wahl gestattet, der Eintritt in den Ruhestand freiwillig erfolgt;
- b) das Alter, das den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, variabel anzusetzen.

22. Die gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein verbindliches Alter festsetzen, sollten unter Berücksichtigung des vorstehenden Absatzes und des Absatzes 3 dieser Empfehlung überprüft werden.

23. (1) Jedes Mitglied sollte sich vorbehaltlich seiner Politik in bezug auf Sonderleistungen bemühen sicherzustellen, daß ältere Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit fortschreitend bis auf eine vorgeschriebene Stundenzahl herabgesetzt wird oder die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, eine Sonderleistung als Teil- oder Vollausgleich für ihre Einkommenseinbuße erhalten.

(2) Die Höhe und die Bedingungen der in Unterabsatz 1 dieses Absatzes erwähnten Sonderleistung sollten vorgeschrieben werden; gegebenenfalls sollte sie für die Berechnung der Leistung bei Alter dem Entgelt gleichgestellt werden, und die Zeitspanne, während der sie gezahlt wird, sollte bei dieser Berechnung berücksichtigt werden.

24. (1) Ältere Arbeitnehmer, die während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, arbeitslos sind, sollten dort, wo ein System für Leistungen bei Arbeitslosigkeit besteht, weiterhin solche Leistungen oder eine angemessene Einkommenssicherung erhalten, bis sie dieses Alter erreicht haben.

(2) Besteht kein solches System, so sollten ältere Arbeitnehmer, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind, Anspruch auf eine vorgezogene Ruhestandsleistung während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters haben, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet; die Gewährung einer solchen Leistung sollte jedoch nicht von einer längeren Wartezeit abhängig gemacht werden, als sie bei diesem Alter vorgeschrieben ist, und ihr Be-

trag, der dem Betrag der Leistung entspricht, die sie in diesem Alter erhalten hätten, sollte nicht als Ausgleich für die wahrscheinlich längere Dauer der Zahlung gekürzt werden, doch braucht für die Berechnung dieses Betrags die Zeitspanne zwischen dem tatsächlichen Lebensalter und dem Alter, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, nicht in die Wartezeit einbezogen zu werden.

25. (1) Ältere Arbeitnehmer,

- a) die in Berufen beschäftigt waren, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis für die Zwecke der Gewährung von Leistungen bei Alter als anstrengend oder als gesundheitsschädigend gelten, oder
- b) die in einem vorgeschriebenen Grad als arbeitsunfähig anerkannt sind,

sollten während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, Anspruch auf eine vorgezogene Ruhestandsleistung haben, deren Gewährung von einer vorgeschriebenen Wartezeit abhängig gemacht werden kann; ihr Betrag, der dem Betrag der Leistung entspricht, die sie in diesem Alter erhalten hätten, sollte nicht als Ausgleich für die wahrscheinlich längere Dauer der Zahlung gekürzt werden, doch braucht für die Berechnung dieses Betrags die Zeitspanne zwischen dem tatsächlichen Lebensalter und dem Alter, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, nicht in die Wartezeit einbezogen zu werden.

(2) Die Bestimmungen des Unterabsatzes 1 dieses Absatzes gelten nicht für

- a) die Bezieher von Invaliditäts- oder Arbeitsunfähigkeitsrenten, die einem Grad der Invalidität oder Arbeitsunfähigkeit entsprechen, der dem für den Bezug der vorgezogenen Ruhestandsleistung erforderlichen Grad der Arbeitsunfähigkeit mindestens gleich ist;
- b) Personen, die durch berufliche Pensionssysteme oder durch andere Leistungen der Sozialen Sicherheit ausreichend geschützt sind.

26. Ältere Arbeitnehmer, für die die Absätze 24 und 25 nicht gelten, sollten Anspruch auf eine vorgezogene Leistung bei Alter während einer vorgeschriebenen Zeitspanne vor Erreichen des Alters haben, das normalerweise den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, vorbehaltlich etwaiger Kürzungen der regelmäßig wiederkehrenden Leistung, die sie in diesem Alter erhalten hätten.

27. Bei Systemen, die die Gewährung von Leistungen bei Alter von Beitragszahlungen oder von einer Zeit der Berufstätigkeit abhängig machen, sollten ältere Arbeitnehmer, die eine vorgeschriebene Wartezeit zurückgelegt haben, Anspruch auf eine Dienstaltersleistung haben.

28. Die Bestimmungen der Absätze 26 und 27 dieser Empfehlung brauchen nicht angewendet zu werden bei Systemen, in denen das Alter, das den Anspruch auf eine Leistung bei Alter begründet, auf 65 Jahre oder niedriger festgesetzt ist.

29. Arbeitsfähige ältere Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, ihren Antrag auf Gewährung einer Leistung bei Alter bis nach Erreichen des Alters, das normalerweise den Anspruch auf eine solche Leistung begründet, aufzuschieben, zum Beispiel um alle Voraussetzungen einer Wartezeit für eine Leistung erfüllen zu können oder um ihre Leistungen unter Berücksichtigung des höheren Alters und gegebenenfalls der zusätzlich geleisteten Arbeit und der zusätzlichen Beitragszahlungen verbessern zu können.

30. (1) In den letzten Jahren vor dem Ende des Erwerbslebens sollten unter Mitwirkung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderer beteiligter Stellen Programme zur Vorbereitung auf den Ruhestand durchgeführt werden. In diesem Zusammenhang sollte dem Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, Rechnung getragen werden.

(2) Solche Programme sollten es den beteiligten Personen insbesondere ermöglichen, Vorkehrungen für den Ruhestand zu treffen und sich auf diese neue Lage einzustellen, indem sie informiert werden über

- a) das Einkommen und insbesondere die Leistungen bei Alter, die sie voraussichtlich erhalten werden, die Steuervorschriften für Rentenempfänger und die Vergünstigungen, die ihnen gewährt werden, wie medizinische Betreuung, Sozialdienste und Tarifiermäßigungen für bestimmte öffentliche Dienste;
- b) die Möglichkeiten und Voraussetzungen für die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit, vor allem auf Teilzeitbasis, und die Möglichkeit, selbständig erwerbstätig zu werden;
- c) den Alterungsprozeß und die Mittel, ihm entgegenzuwirken, wie ärztliche Untersuchungen, körperliche Betätigung, richtige Ernährung;
- d) Freizeitgestaltung;
- e) die verfügbaren Einrichtungen der Erwachsenenbildung, entweder zur Bewältigung der besonderen Probleme des Ruhestands oder zur Erhaltung oder Weiterentwicklung der Interessen und Fertigkeiten.

V. Durchführung

31. Diese Empfehlung kann, erforderlichenfalls schrittweise, durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise und unter Berücksichtigung der innerstaatlichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse durchgeführt werden.

32. Es sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um die Öffentlichkeit und insbesondere das für die Berufsberatung, die Ausbildung, die Arbeitsvermittlung und die anderen beteiligten Sozialdienste zuständige Personal sowie die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Verbände über die Schwierigkeiten zu unterrichten, auf die ältere Arbeitnehmer – insbesondere in bezug auf die in Absatz 5 dieser Empfehlung behandelten Fragen – stoßen können, und darüber, wie wichtig es ist, ihnen bei der Überwindung dieser Schwierigkeiten zu helfen.

33. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß ältere Arbeitnehmer über ihre Rechte und ihre Möglichkeiten umfassend unterrichtet und daß sie ermutigt werden, davon Gebrauch zu machen.

Stellungnahme der Bundesregierung zu der Empfehlung Nr. 162 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend ältere Arbeitnehmer

I.

Die Internationale Arbeitskonferenz hat auf ihrer 66. Tagung am 23. Juni 1980 in zweiter Lesung eine Empfehlung über ältere Arbeitnehmer angenommen. Diese Urkunde will dazu beitragen, daß

- Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer in eine ausgewogene Strategie der Vollbeschäftigung einbezogen werden, ohne diese Probleme von einer Altersgruppe auf eine andere zu verlagern,
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern gefördert werden, z. B. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, der Bezahlung, der sozialen Sicherheit, der Berufs- (Arbeits-)beratung, der Arbeitsvermittlung sowie von Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen,
- Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte an die veränderte Leistungsfähigkeit angepaßt werden, um älteren Arbeitnehmern unter annehmbaren Bedingungen die Weiterarbeit zu ermöglichen,
- der Übergang in den Ruhestand flexibel gestaltet wird, um älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, im Rahmen der geltenden Regelungen über den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand selbst zu entscheiden.

II.

Zu Abschnitt I – Allgemeine Bestimmungen

In der Bundesrepublik Deutschland werden die Belange von Arbeitnehmern – nach innerstaatlichem Recht fallen Beamte, Richter und Soldaten nicht unter den Begriff Arbeitnehmer –, die wegen ihres zunehmenden Alters auf Schwierigkeiten in Beschäftigung und Beruf stoßen können, sowohl in Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien als auch in verschiedenen Sozialgesetzen berücksichtigt. Diese Regelungen, in denen die betroffenen Arbeitnehmer näher bezeichnet werden, schützen die Arbeitnehmer vor einer Desintegration innerhalb ihrer Beschäftigungsverhältnisse und vor Arbeitslosigkeit und ermöglichen ihnen auch einen angemessenen Übergang in den Ruhestand.

Sondergesetze zugunsten älterer Arbeitnehmer haben sich weder als erforderlich noch als zweckmäßig erwiesen. Ältere Arbeitnehmer, deren weitaus größter Teil aus eigenen Kräften seinen Arbeitsplatz innerhalb eines Betriebes sichern kann, wären durch solche Gesetze eher der Gefahr einer Diskriminierung ausgesetzt.

Zu Abschnitt II – Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Ältere Arbeitnehmer haben nach deutschem Recht Anspruch auf Gleichbehandlung; sie sind gegenüber anderen Arbeitnehmern durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geschützt. Der geforderte ungehinderte und gleichberechtigte Zugang älterer Arbeitnehmer zur Berufs- (Arbeits-)beratung, Arbeitsvermittlung sowie zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Umschulung ist in der Bundesrepublik Deutschland durch das Arbeitsförderungsgesetz gewährleistet.

Die ältere Arbeitnehmer betreffenden Gesetze und sonstigen Regelungen werden ständig mit dem Ziel überprüft, die Beschäftigungssituation dieser Personengruppe weiter zu ver-

bessern. In der Öffentlichkeitsarbeit gegen die Diskriminierung Älterer im Erwerbsleben weisen die Bundesregierung, die Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber – diese handeln hier autonom und ohne Abhängigkeit von der staatlichen Politik – sowie weitere Institutionen immer wieder auf die spezifische berufliche Leistungsfähigkeit der älteren Menschen hin, die sich im allgemeinen in größerer Berufserfahrung, Zuverlässigkeit, Ausgeglichenheit und Verantwortungsbereitschaft zeigt.

Die von der Bundesanstalt für Arbeit eingerichteten kostenlosen Beratungs- und Vermittlungsdienste gewähren den älteren Arbeitnehmern im Einzelfall erforderliche Hilfen zur beruflichen Eingliederung. Bei den individuellen Bemühungen um Vermittlung in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle können die Dienststellen der Bundesanstalt die vielfältigen und großzügigen finanziellen Förderungsmöglichkeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz nutzen. Hier sind insbesondere zu erwähnen die Leistungen zur beruflichen Bildung und zur Förderung der Arbeitsaufnahme (Bewerbungs-, Reise- und Umzugskosten, Arbeitsausrüstung, Trennungs- und Überbrückungsbeihilfe) sowie die Gewährung von Einarbeitungszuschuß und Eingliederungsbeihilfe in Form von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber, die ältere schwervermittelbare Arbeitsuchende einstellen.

Auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit (Kranken-, Renten- und Unfallversicherung) bestehen keine Vorschriften, die zu einer Benachteiligung älterer Arbeitnehmer führen.

Zu Abschnitt III – Schutz

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens“ werden beispielsweise Untersuchungen über Belastungsreduzierung und Gesundheitsschutz durchgeführt, welche älteren Arbeitnehmern – entweder im Sinne der Vorbeugung, aber auch der Anpassung der Arbeitsbedingungen bei bereits eingetretenen Schädigungen des Arbeitnehmers – zugute kommen. Neuere Forschungsansätze (z. B. Berufsverlaufsuntersuchungen) werden im Zuge des Ausbaus dieser Forschung eine intensive Bearbeitung von Fragen ermöglichen, wie sie in diesem Abschnitt der Empfehlung angesprochen werden.

Bei den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen über Dauer und Lage der Arbeitszeit wird im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen häufig Rücksicht auf ältere Arbeitnehmer genommen.

In der Regel ist in den Tarifverträgen ein nach Lebensalter und/oder Betriebszugehörigkeit gestaffelter Urlaub vorgesehen. Das Bundesurlaubsgesetz schreibt demgegenüber entsprechend seinen Charakter als Mindesturlaubsgesetz nur eine einheitliche Mindesturlaubsdauer für alle erwachsenen Arbeitnehmer vor.

Grundsätze und Inhalte von Entlohnungssystemen sind in der Bundesrepublik Deutschland nicht gesetzlich geregelt, sondern zählen zu dem Bereich, der im wesentlichen tarifvertraglicher Regelung vorbehalten ist. Der Einsatz des Arbeitnehmers im Betrieb wird üblicherweise der Regelung im Einzelarbeitsvertrag überlassen.

Zu den in den Absätzen 15, 17 und 18 geforderten Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer wird auf die Bestimmung des Arbeitsförderungsgesetzes hingewiesen, die umfassende Hilfen bie-

ten. Das Arbeitsförderungsgesetz gewährleistet auch, daß für die in Absatz 19 genannten älteren Personen besondere Anstrengungen unternommen werden.

Zu Abschnitt IV – Vorbereitung auf und Eintritt in den Ruhestand

Durch die Gewährung von Leistungen insbesondere nach dem Arbeitsförderungsgesetz (Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe), Sozialhilfegesetz und Wohngeldgesetz ist in der Bundesrepublik Deutschland der Lebensunterhalt der in Absatz 24 Unterabsatz 1 genannten älteren Arbeitnehmer bis zum Bezug einer Rentenleistung sichergestellt. Außerdem besteht ein differenziertes System für die Gewährung von Altersruhegeld, das auch Leistungen an Arbeitslose, Frauen und Behinderte vorsieht.

Zu den geförderten „Programmen“ zur Information älterer Arbeitnehmer, die aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand übergehen, ist auf die umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit von Bund und Ländern, Sozialversicherungsträgern, Kommunen, Kirchen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, karitativen Organisationen, Weiterbildungsverbänden u. a. Institutionen hinzuweisen.

Zu Abschnitt V – Durchführung

Den Anforderungen der Empfehlung wird in der Bundesrepublik Deutschland durch Rechtsvorschriften und Praxis weitgehend entsprochen.

Es ist davon auszugehen, daß die genannten Personenkreise über die Probleme älterer Arbeitnehmer unterrichtet sind und die vielfältigen Möglichkeiten nutzen, älteren Arbeitnehmern bei der Überwindung auftretender Schwierigkeiten zu helfen.

III.

Die Hauptanliegen der Empfehlung Nr. 162 der Internationalen Arbeitsorganisation können – wie dargelegt – in der Bundesrepublik Deutschland als erfüllt angesehen werden. Entsprechend der Aufgabe solcher internationaler Urkunden, weltweit dem sozialen Fortschritt zu dienen, kann diese Empfehlung vor allem dort richtungweisend wirken, wo die Entwicklung weniger fortgeschritten ist. Gleichwohl mißt die Bundesregierung dem Inhalt der Empfehlung auch für zukünftige Bestrebungen auf diesem Gebiet in der Bundesrepublik Bedeutung zu.

