

Erfahrungen aus der Praxis

Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse älterer Werktätiger

Das sozialistische Recht, insbesondere das Arbeits-, Sozialversicherungs- und Rentenrecht, hat als Leitungsinstrument des sozialistischen Staates zu sichern, daß die Veteranen der Arbeit, die Altersrentner und ältere Bürger überhaupt einen gleichberechtigten Platz in der sozialistischen Gesellschaft ausfüllen können. Wir verlieren „nicht aus dem Auge, daß die Deutsche Demokratische Republik das Werk von vielen Generationen ist. An ihrer Entwicklung“ — so hob E. Honecker auf dem IX. Parteitag der SED hervor — „haben unsere älteren Bürger einen großen Anteil. Sie verdienen die besondere Fürsorge unserer sozialistischen Gesellschaft.“¹ Er betonte, daß mit der Entwicklung der Republik der Lebensabend ihrer Bürger noch stärker als bisher von sozialer Sicherheit und Geborgenheit geprägt sein wird.² Die erneute Erhöhung der Mindestrenten ab 1. Dezember 1979 für 3,1 Millionen Rentner³, ist hierfür ein weiterer wichtiger Schritt. Dabei fördert das Wissen um eine materiell gesicherte Existenz ebenso das Wohlbefinden älterer Menschen wie das Gefühl, gebraucht zu werden, durch Rat und Tat der Gemeinschaft zu nutzen.

Dazu gehört auch die weitere Teilnahme am Arbeitsprozeß entsprechend den persönlichen Wünschen und dem physischen und psychischen Leistungsvermögen des Werktätigen sowie den gesellschaftlichen Möglichkeiten.

In der DDR haben gemäß Art. 24 der Verfassung die Altersrentner wie alle anderen Bürger ein Recht auf Arbeit. Nach § 5 AGB ist Altersrentnem die weitere berufliche Tätigkeit nach ihren Fähigkeiten und Wünschen zu sichern. Die weitere Teilnahme am Berufsleben auch im Rentenalter, zumindest für eine gewisse Zeit, wird immer mehr zur normalen Erscheinung, da die meisten Rentner noch voll arbeitsfähig sind. Es ist daher ein zutiefst humanistisches Anliegen der sozialistischen Gesellschaft, solche Bedingungen zu schaffen, die ein Weiterarbeiten und damit das Beibehalten gewohnter Lebens- und Arbeitsbedingungen gewährleisten, wenn der ältere Bürger dies wünscht.

Die vom Betrieb insoweit zu treffenden Maßnahmen dürfen natürlich die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben nicht in Frage stellen. Das setzt voraus, daß das entsprechende Leistungsvermögen beim noch arbeitenden Rentner vorhanden ist. Deshalb verpflichtet § 5 AGB die Betriebe, bereits die Werktätigen im höheren Lebensalter bei der Aufnahme und Ausübung einer Tätigkeit besonders zu fördern und zu schützen.

Das Weiterarbeiten ist auch aus medizinischer Sicht für den Rentner wertvoll, weil es den Prozeß des Alterns hemmt. Außerdem fällt manchem die plötzliche Umstellung vom Berufsleben auf das Rentnerleben nicht leicht, und dieser Übergang sollte deshalb durch Teilbeschäftigung, leichtere Arbeit, Heimarbeit u. ä. allmählich vollzogen werden. So verpflichtet z. B. § 160 Abs. 4 AGB den Betrieb, mit Alters- und Invalidenrentnem auf deren Wunsch eine Teilbeschäftigung zu vereinbaren. Von dieser arbeitsrechtlichen Möglichkeit wird zunehmend Gebrauch gemacht.

Im AGB wird die arbeitsrechtliche Stellung der Personengruppe „Ältere Werktätige“ gegenüber den anderen Werktätigen spezifisch ausgestaltet. Regelungen über ältere Werktätige trifft das AGB in verschiedenen Kapiteln. Es differenziert dabei zwischen Werktätigen im

höheren Lebensalter, Werktätigen im Vorrentenalter (ab 55 Jahre bei Frauen und ab 60 Jahre bei Männern) und Werktätigen im Rentenalter.

In diesen Gruppen sind ältere Werktätige erfaßt, die noch im Arbeitsprozeß stehen. Handelt es sich um Altersrentner, die aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden sind, verwendet das AGB den Begriff „Arbeitsveteranen“ (vgl. § 236 AGB).

Das Gesetz ist so systematisiert, daß unter den drei Gruppen immer insoweit unterschieden wird, als im Interesse der sozialen Gleichstellung durch das jeweils zunehmende Alter ein zunehmendes Schutzbedürfnis besteht. Mit seinen rechtlichen Regelungen für ältere Werktätige geht das AGB wesentlich über bisherige Bestimmungen hinaus.⁴ Durch den Schutz des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses wird auch diesen Werktätigen garantiert, daß sie „ständig entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation freiwillig und bewußt am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß teilnehmen können“ (§ 2 Abs. 1 AGB).

Werktätige im höheren Lebensalter

Während für die Werktätigen im Vorrentenalter und im Rentenalter eindeutig bestimmt ist, von welchem Alter ab die besonderen Regelungen wirksam werden (5 Jahre vor Erreichen des Rentenalters bzw. ab Rentenalter), besteht für die Werktätigen im höheren Lebensalter, keine so konkrete Regelung. Der Gesetzgeber hat das offengelassen, weil eine einheitliche Regelung für alle Wirtschaftszweige, Berufe und Arbeitsaufgaben nicht möglich ist. Auch Arbeitsbedingungen und körperliche Konstitution der Werktätigen spielen dabei eine Rolle.

Werktätige im höheren Lebensalter werden gemäß § 5 AGB bei der Aufnahme und Ausübung einer Tätigkeit besonders gefördert und geschützt. Gemäß § 74 Abs. 4 AGB haben die Betriebe unter Nutzung aller Möglichkeiten Arbeitsplätze einzurichten, die für den Einsatz von Werktätigen im höheren Lebensalter geeignet sind.⁵ Diese Pflicht des Betriebes besteht in erster Linie hinsichtlich des Arbeitsplatzes der vereinbarten Arbeitsaufgabe, um Erschwernisse ggf. abzubauen und einen Arbeitsplatzwechsel möglichst zu vermeiden. Das wiederum erfordert vom Betrieb die kontinuierliche Überwachung der Arbeitsplätze hinsichtlich aller entsprechenden Arbeitsbedingungen.

In vielen Betrieben bestehen langfristige Programme zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze. Im Stahl- und Walzwerk Brandenburg z. B. existiert hierzu ein Katalog⁶, der den älteren Kollegen Arbeitsstellen sichert, an denen sie bis zum Rentenalter und darüber hinaus ohne wesentliche Lohnminderung tätig sein können.

Nur in begründeten Fällen sollte bei älteren Werktätigen ein Arbeitsplatzwechsel oder ein Wechsel des bisherigen Arbeitskollektivs vorgesehen werden. Will ein Werktätiger im höheren Lebensalter aus Altersgründen eine andere Tätigkeit übernehmen, dann ist der Betrieb verpflichtet, ihm eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit anzubieten (§ 209 Abs. 3 AGB). Hierbei ist die Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaftsleitung notwendig, denn es bedarf in einem solchen Fall eines Änderungsvertrags, von dessen Abschluß die Gewerkschaftsleitung zu verständigen ist (§49 AGB). Falls im Betrieb eine andere zumutbare Arbeit nicht vorhanden ist, muß sie dem Werktätigen durch Überleitungsvertrag gemäß § 51 Abs. 1 AGB in einem anderen Betrieb angeboten werden.