

III - 134 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XV. Gesetzgebungsperiode

1982 -04- 01

Beilage zu Zl. 38.490/53 V/5/1981

Bericht an den  
=====

Nationalrat  
=====

A. Vorbemerkungen

Vom 4. bis 25. Juni 1980 trat in Genf die Internationale Arbeitskonferenz zu ihrer 66. Tagung zusammen, an der wie alljährlich auch Österreich mit einer vollständigen aus Vertretern der Regierung sowie der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammengesetzten Delegation teilgenommen hat. Auf dieser Tagung wurde unter anderem die

Empfehlung (Nr.162) betreffend Ältere Arbeitnehmer  
angenommen.

Der amtliche deutsche Wortlaut dieser internationalen Urkunde ist in der Anlage beige-schlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl.Nr.223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder andere Maßnahmen vorzulegen. Für Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ist eine Ratifikation nicht vorgesehen. Zur Erfüllung der Vorlagepflicht genügt es daher, dem Nationalrat einen Bericht zur Kenntnis zu bringen, in welchem die gegenwärtige Rechtslage - allenfalls auch ihre künftige Gestaltung - auf dem im internationalen Instrument geregelten Gebiet mit Beziehung auf dessen Vorschläge dargestellt wird.

- 2 -

### B. Die internationale Urkunde

Die Empfehlung gilt für alle Arbeitnehmer, die wegen ihres zunehmenden Alters auf Schwierigkeiten in Beschäftigung und Beruf stoßen können. Diese "älteren Arbeitnehmer" können entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sowie den örtlichen Verhältnissen genauer definiert werden. Die Beschäftigungsprobleme dieses Personenkreises sollten im Rahmen einer umfassenden und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung sowie einer ebensolchen Sozialpolitik auf betrieblicher Ebene behandelt werden. Um dabei die Beschäftigungsprobleme nicht von einer Gruppe auf eine andere zu verlagern sollte allen Bevölkerungsgruppen gebührend Rechnung getragen werden.

Im Abschnitt II über Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird zunächst allgemein empfohlen, im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters und im Rahmen der einschlägigen Gesetzgebung und Praxis Maßnahmen zu treffen, um jede Diskriminierung älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung und Beruf zu verhindern. Weiters sollten Maßnahmen für eine wirksame Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Gestaltung sowie an der Förderung der Annahme und der Befolgung der erwähnten Politik getroffen werden; auch wird empfohlen, Gesetze zu erlassen und/oder Programme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern.

Älteren Arbeitnehmern sollte in den nachgenannten Fällen ohne Diskriminierung wegen ihres Alters Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern gewahrt bleiben:

- 3 -

- 3 -

beim Zugang zur Berufsberatung und zur Arbeitsvermittlung; beim Zugang zur Beschäftigung ihrer Wahl im öffentlichen wie im privaten Sektor, zu den Einrichtungen der Berufsbildung und zum bezahlten Bildungsurlaub, zum beruflichen Aufstieg und zu einer gerechten Aufgabenverteilung; hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes; hinsichtlich des Entgeltes für gleichwertige Arbeit; bezüglich Maßnahmen der Sozialen Sicherheit und von Sozialleistungen; in bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz; sowie beim Zugang zu Wohnraum, Sozialdiensten und Gesundheitseinrichtungen.

Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften sollten zwecks Anpassung an die in diesem Abschnitt der Empfehlung genannten Politik überprüft werden. Die Anwendung dieser Politik wäre durch geeignete innerstaatliche Methoden in allen der Leitung oder Aufsicht einer öffentlichen Stelle unterliegenden Tätigkeitsbereichen sicherzustellen sowie in allen anderen Tätigkeitsbereichen in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie den sonst beteiligten Stellen zu fördern. Ältere Arbeitnehmer, Gewerkschaftsorganisationen sowie Arbeitgeber und ihre Verbände sollten Zugang zu Stellen haben, die befugt sind, Beschwerden bezüglich Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu prüfen, um die Abstellung aller mit dieser Politik als unvereinbar angesehenen Praktiken zu erreichen. Berufsberatungs-, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste sollten älteren Arbeitnehmern jede Erleichterung, Beratung und Hilfe gewähren, deren sie allenfalls bedürfen, um Chancengleichheit und Gleichbehandlung in vollem Umfang zu genießen. Die Anwendung

- 4 -

- 4 -

der in diesem Abschnitt erwähnten Politik sollte keine nachteiligen Auswirkungen auf die zum Schutz oder zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer für notwendig erachteten Sondermaßnahmen haben.

Abschnitt III befaßt sich mit dem Schutz der älteren Arbeitnehmer. Es wird empfohlen, im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt in allen Stadien des Erwerbslebens unter Mitwirkung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Maßnahmen auszuarbeiten, um älteren Arbeitnehmern die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit unter annehmbaren Bedingungen zu ermöglichen. Unter Mitwirkung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten - dies könnte im Rahmen eines allgemeinen Systems zur Bewertung der Arbeitsaufgaben und der entsprechenden Qualifikationen geschehen - Untersuchungen durchgeführt werden, um jene Tätigkeitsarten zu ermitteln, die den Alterungsprozeß beschleunigen können, oder bei denen ältere Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, sich den Arbeitsanforderungen anzupassen. Dabei sollten die Gründe für diese Schwierigkeiten festgestellt und geeignete Lösungen gesucht werden. Diese Untersuchungsergebnisse sollten weiten Kreisen, vor allem den Interessenvertretungen und durch sie den betroffenen älteren Arbeitnehmern, zur Kenntnis gebracht werden.

- 5 -

- 5 -

Wenn Anpassungsschwierigkeiten älterer Arbeitnehmer vornehmlich mit dem zunehmenden Alter in Zusammenhang stehen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

Beseitigung von den Alterungsprozeß beschleunigenden Arbeits- und Arbeitsumweltbedingungen; Änderung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit zur Beseitigung der diese Arbeitnehmer überfordernden Arbeitsbelastung sowie des Arbeitstempas, insbesondere Abbau von Überstunden; Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsinhalt - insbesondere nach ergonomischen Grundsätzen - an den Arbeitnehmer, um die Gesundheit zu schützen, Unfällen vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten; den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer systematischer zu überwachen sowie eine Überwachung an den Arbeitsplätzen vorzusehen, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten kann.

Zwecks Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit sowie des Abbaus von Überstunden könnten auf Betriebsebene nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer oder unter Mitwirkung ihrer maßgebenden Verbände oder durch Kollektivverhandlungen folgende Maßnahmen getroffen werden:

Verkürzung der Normalarbeitszeit älterer Arbeitnehmer, die bestimmte Arbeiten verrichten; Förderung einer schrittweisen Arbeitszeitverkürzung für alle älteren Arbeitnehmer während einer bestimmten Zeit vor der Pensionierung; Verlängerung des bezahlten Jahresurlaubes je nach Beschäftigungsdauer oder Alter; Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung und Einführung einer gleitenden Arbeitszeit um den älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit und ihre Freizeit nach eigenem Ermessen einzuteilen sowie es diesen Arbeitnehmern zu erleichtern, auf Normalarbeitszeitplätze zu wechseln, wenn sie während einer bestimmten Zeit hindurch bei Schichtsystemen tätig waren.

- 6 -

- 6 -

Es sollte alles getan werden, um den Schwierigkeiten, denen ältere Arbeitnehmer begegnen, durch solche Beratungs- und Ausbildungsmaßnahmen abzuhelpfen, wie sie z.B. in Absatz 50 der Empfehlung (Nr.150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials vorgesehen sind. Diese Maßnahmen betreffen vor allem die Möglichkeit der Änderung von den Prozeß des Alterns beschleunigenden Arbeitsbedingungen; den Zugang zu Berufsberatung und Berufsbildung; Nutzung dieser Einrichtungen sowie Nutzung von Versetzungsmöglichkeiten sowie geeignete Öffentlichkeitsarbeit; weiters Anpassung von Arbeitsmethoden, Werkzeugen und Geräten an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer.

Es wird weiters empfohlen, unter Mitwirkung der Sozialpartner wann immer möglich den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer angepaßte Entlohnungssysteme anzuwenden. Dabei sollte nicht nur dem Arbeitstempo sondern auch dem Fachwissen und der Erfahrung Rechnung getragen sowie auch die Versetzung älterer Arbeitnehmer von leistungsentlohnter zu zeitentlohnter Arbeit berücksichtigt werden. Auch sollte es ermöglicht werden, älteren Arbeitnehmern über eigenen Wunsch andere Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem eigenen oder in einem anderen Beruf zu erschließen, wo sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen tunlichst ohne Einkommensverlust nutzen können.

Bei Personalverminderungen, insbesondere in rückläufigen Wirtschaftszweigen, sollte den besonderen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer z.B. durch Erleichterung der Umschulungen für andere Wirtschaftszweige, durch Gewährung von Unterstützungen bei der Erlangung einer neuen Beschäftigung oder durch Anbieten einer angemessenen Einkommenssicherung oder eines angemessenen finanziellen Ausgleiches Rechnung getragen werden. Arbeitsuchenden älteren Personen

- 7 -

- 7 -

sollte der Eintritt bzw. der Wiedereintritt in das Erwerbsleben vor allem dann erleichtert werden, wenn sie wegen ihrer Familienpflichten keine Berufstätigkeit ausgeübt haben.

Abschnitt IV, der sich mit Vorbereitung auf und Eintritt in den Ruhestand befaßt, enthält zunächst eine Reihe von Begriffsbestimmungen. Im Rahmen eines Systems, das einen allmählichen Übergang vom Erwerbsleben zu einer Tätigkeit nach freier Wahl gestattet, sollte der Eintritt in den Ruhestand freiwillig erfolgen können; das Pensionsalter sollte variabel angesetzt werden. Gesetzliche und sonstige Bestimmungen, die ein starres Pensionsalter festsetzen, sollten daher neu überdacht werden. Die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation sollten sich bemühen, älteren Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit fortschreitend bis zu einem bestimmten Ausmaß vermindert wird oder die eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, während einer bestimmten Zeit vor Erreichen des Pensionsalters eine Sonderleistung als Teil- oder Vollausgleich für ihre Einkommenseinbuße zu gewähren. Die Höhe sowie die Bedingungen für die Gewährung einer derartigen Sonderleistung sollten festgelegt werden; sie sollte allenfalls in die Bemessungsgrundlage einbezogen und die Dauer des Bezuges dieser Sonderleistung sollte gleichfalls berücksichtigt werden.

Ältere Arbeitnehmer, die eine bestimmte Zeit vor Erreichen des Pensionsalters arbeitslos sind, sollten bis zur Erreichung des Pensionsalters Leistungen aus dem Arbeitslosenversicherungssystem oder sonst eine angemessene Einkommenssicherung erhalten. In Ländern, in denen kein solches System besteht, sollten ältere Arbeitnehmer, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind, Anspruch auf eine vorgezogene Ruhestandsleistung während einer bestimmten Zeit

- 8 -

- 8 -

vor Erreichen des Pensionsalters haben; die Gewährung einer solchen Leistung sollte jedoch nicht von einer längeren Wartezeit abhängig gemacht werden, als sie bei diesem Alter vorgeschrieben ist, und 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 Pensionsalter nicht in die Wartezeit einbezogen zu werden. Waren ältere Arbeitnehmer in Berufen beschäftigt, die nach den pensionsrechtlichen Vorschriften als anstrengend oder als gesundheitsschädlich gelten; oder wurde ihnen bis zu einem gewissen Ausmaß eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, so sollten diese Personen während einer bestimmten Zeit vor Erreichen des Pensionsalters Anspruch auf eine vorgezogene Ruhestandsleistung haben, wobei hier eine Wartezeit vorgeschrieben werden kann; ihre Höhe, welche 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 Betrages die Zeitspanne zwischen dem tatsächlichen Lebensalter und dem Pensionsalter nicht in die Wartezeit einbezogen werden. Das oben Gesagte sollte nicht für Bezieher von Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitsrenten gelten, die jenem Grad von Invalidität oder Arbeitsunfähigkeit entsprechen, der dem für den Bezug der vorgezogenen Ruhestandsleistung erforderlichen Grad der Arbeitsunfähigkeit mindestens gleich ist; sowie nicht für Personen, die durch berufliche Pensionssysteme oder durch andere Leistungen der Sozialen Sicherheit ausreichend geschützt sind. Sofern das Pensionsalter auf mehr als 65 Jahre festgesetzt ist, sollten im übrigen ganz allgemeiner

- 9 -



ältere Arbeitnehmer Anspruch auf eine vorgezogene Ruhestandsleistung während einer bestimmten Zeit vor Erreichung des Pensionsalters haben, vorbehaltlich etwaiger Kürzungen der regelmäßig wiederkehrenden Leistung, die sie in diesem Alter erhalten hätten.

Bei Systemen, die die Gewährung von Pensionsleistungen von Beitragszahlungen oder von einer Zeit der Berufstätigkeit abhängig machen, sollten ältere Arbeitnehmer, die eine vorgeschriebene Wartezeit zurückgelegt haben, Anspruch auf eine Dienstaltersleistung haben. Auch dies sollte vor allem für solche Systeme gelten, in welchen das Pensionsalter auf mehr als 65 Jahre festgesetzt ist.

Um z.B. Wartezeiten überbrücken oder um die Höhe der Pensionsleistung verbessern zu können, sollten arbeitsfähige ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihren Pensionsantrag bis nach Erreichung des Pensionsalters aufzuschieben.

Ferner wird angeregt, in den letzten Jahren vor der Pensionierung unter Mitwirkung der Sozialpartner und sonstiger beteiligter Stellen Programme zur Vorbereitung auf den Ruhestand durchzuführen, wobei in diesem Zusammenhang dem Überkommen (Nr.140) über den bezahlten Bildungsurlaub Rechnung getragen werden sollte. Derartige Programme sollten den betreffenden Personenkreis vor allem informieren über die Höhe der Pensionsleistung, über Steuervorschriften und für Pensionisten seitens der öffentlichen Dienste vorgesehenen Vergünstigungen; über Möglichkeiten und Voraussetzungen eine Erwerbstätigkeit fortzusetzen (Teilzeitbasis, selbständige Erwerbstätigkeit); den Alterungsprozeß und wie man ihm ent-

- 10 -

gegenwirken kann (ärztliche Untersuchungen, körperliche Betätigung, richtige Ernährung); über Freizeitgestaltung sowie über Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

In Abschnitt V wird empfohlen, das vorliegende Instrument erforderlichenfalls schrittweise entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse durchzuführen. Die Öffentlichkeit, insbesondere das für Berufsberatung, Ausbildung, Arbeitsvermittlung und sonstige Sozialdienste zuständige Personal sowie die Sozialpartner sollten in geeigneter Weise über die Schwierigkeiten informiert werden, auf die ältere Arbeitnehmer stoßen können, insbesondere hinsichtlich der in Abs.5 dieser Empfehlung behandelten Themenkreise. Ältere Arbeitnehmer sollten darüberhinaus verlässlich über ihre Rechte und ihre Möglichkeiten unterrichtet sowie ermutigt werden, davon Gebrauch zu machen.

### C. Rechtslage und Folgerungen

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber sind der Ansicht, daß einige Bestimmungen dieser Empfehlung mit der österreichischen Rechtsordnung derzeit nicht in Einklang stehen und vermutlich auch in nächster Zeit keine Aussicht auf vollständige Verwirklichung haben dürften. Für den Bereich der Landwirtschaft erleichtern jedoch die überwiegend kleinbetriebliche Struktur sowie die Tatsache, daß im Betrieb in der Regel neben dem Betriebsinhaber und den mittätigen Familienangehörigen nur ein oder wenige Dienstnehmer beschäftigt sind, die individuelle Berücksichtigung der mit dem Alterungsprozeß zusammenhängenden Umstände, sodaß der derzeit bestehende Kündigungsschutz als ausreichend erachtet wird.

- 11 -

- 11 -

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer begrüßen die Vereinheitlichung und Neufassung internationaler Instrumente, die sich mit den Problemen älterer Arbeitnehmer befassen. Die vorliegende Empfehlung sei daher grundsätzlich durchaus geeignet, die internationale Sozialpolitik positiv zu beeinflussen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bestimmte Anregungen der Empfehlung einen Anstoß zu längerfristigen Überlegungen unter Beachtung aller wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse im jeweiligen Mitgliedstaat bedeuten sollen und keine Aufforderung zu bestimmten unmittelbar vorzunehmenden rechtlichen Maßnahmen darstellen, verneinen die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, daß die vorliegende Empfehlung weitgehend mit der Rechtslage und den von ihnen unterstützten Tendenzen in Österreich in Einklang stehe.

Eine Gegenüberstellung der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

Eine exakte Definition des Begriffes "Ältere Arbeitnehmer" stößt in Österreich auf Schwierigkeiten. Eine genaue Abgrenzung dieses Personenkreises von den übrigen Arbeitnehmern dürfte auch in Hinkunft nur schwer möglich sein. Die Problematik der Durchführung einer Sonderbehandlung verschiedener Bevölkerungsgruppen wird bereits aus der Zielvorstellung des Absatz 2 der vorliegenden Empfehlung deutlich. Eine umfassende und ausgewogene Sozialpolitik wird nur dann zu erreichen sein, wenn man den spezifischen Problemen bestimmter, aber dann genau zu definierender Bevölkerungsgruppen Rechnung trägt,

- 12 -

- 12 -

und zwar durch aufeinander abgestimmte und koordinierte Sonderregelungen, damit der von der Empfehlung offensichtlich nicht gewünschte Effekt der Verlagerung der Beschäftigungsprobleme von einer Gruppe auf die andere nicht eintritt.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist festzuhalten, daß der Personenkreis der älteren Arbeitskräfte von der österreichischen Vollbeschäftigungspolitik wie jede andere Gruppe im erwerbsfähigen Alter erfaßt ist. Das im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern für 1981 erstellte arbeitsmarktpolitische Schwerpunktprogramm nimmt wie folgt auf die Probleme älterer Arbeitskräfte Bezug:

"Um berufliche und soziale Härten für ältere Arbeitnehmer am Ende ihrer Berufslaufbahn möglichst zu vermeiden, sind die Dienste der Arbeitsmarktverwaltung mit besonderem Nachdruck heranzuziehen. Erforderlichenfalls ist das gesamte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium für diesen Zweck einzusetzen. Darin enthalten sind z.B. auch die Förderungsmöglichkeiten für die Anpassung eines Arbeitsplatzes durch Beschaffung geeigneter Arbeitsplatzausrüstung oder die Kompensation einer Minderleistung. Wenn der Einsatz aller in Betracht kommenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente für die Lösung der Beschäftigungsschwierigkeiten dieses Personenkreises nicht ausreicht, stehen noch die Möglichkeiten des Sonderunterstützungsgesetzes zur Verfügung."

Zu Absatz 3 ist zu bemerken, daß die Dienste der Arbeitsmarktverwaltung jeder Person, die Informationen über den Arbeitsmarkt bzw. Hilfe bei der Lösung ihrer Beschäftigungsprobleme benötigt, zur Verfügung stehen. Als Beurteilungskriterien für die Entscheidung über Förderungsmaßnahmen verlangt der Gesetzgeber das öffentliche Interesse

- 13 -

- 13 -

und die volkswirtschaftliche Nützlichkeit (§ 35 Abs.2 Arbeitsmarktförderungsgesetz /AMFG/).

Den in Absatz 4 empfohlenen Maßnahmen für eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner wird in Österreich mehrfach entsprochen. So ist beim Bundesministerium für soziale Verwaltung ein Beirat für Arbeitsmarktpolitik errichtet, dem gemäß § 41 Abs.1 AMFG die Beratung des Bundesministers für soziale Verwaltung bei der Festlegung der zu verfolgenden Arbeitsmarktpolitik obliegt. Er ist weiters in allen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und in Fällen, wo dies gesetzliche Vorschriften vorsehen, anzuhören. In diesem Beirat stellen die maßgeblichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer 12 Mitglieder. Im Beirat werden auch die richtungsweisenden arbeitsmarktpolitischen Programme und Richtlinien beraten. Bei den Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern bestehen mit den Verwaltungs- und Vermittlungsausschüssen ebenfalls sozialpartnerschaftlich beschickte Beratungsgremien.

Darüberhinaus werden die Sozialpartner im Begutachtungsverfahren zu Gesetzentwürfen sowie in verschiedenen vom Gesetzgeber normierten Belangen gehört.

Gem. § 4 Abs.1 AMFG sind die Dienste der Berufsberatung jedermann von dem Arbeitsamt zur Verfügung zu stellen, das er in Anspruch nimmt. Nach § 12 Abs.1 AMFG gilt dieser Grundsatz auch für die Arbeitsvermittlung. Durch diese Bestimmungen wird der Anregung des Absatz 5 Unterabsatz a Genüge getan.

- 14 -

- 14 -

Die in Absatz 5 Unterabsatz b Buchstabe i enthaltene Empfehlung, älteren Arbeitnehmern ohne Diskriminierung wegen ihres Alters unter Wahrung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung den Zugang zur Beschäftigung ihrer Wahl im öffentlichen wie im privaten Sektor zu ermöglichen, ist für den öffentlichen Sektor hinsichtlich der Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht erfüllt. Gemäß § 4 Abs.1 Z.4 Beamten-Dienstrechtsgesetz, 1979 (BDG 1979) haben die Bewerber als allgemeines Erneuerungserfordernis ein Lebensalter von mindestens 18 Jahren und von höchstens 40 Jahren beim Eintritt in den Bundesdienst aufzuweisen. Gemäß § 16 Abs.2 BDG 1979 ist eine Wiederaufnahme in den Dienststand nur zulässig, wenn der Beamte das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und es wahrscheinlich ist, daß er noch durch mindestens fünf Jahre seine dienstlichen Aufgaben versehen kann.

Das AMFG stellt der Arbeitsmarktverwaltung die Aufgabe, im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Erreichung und Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung sowie zur Verhütung von Arbeitslosigkeit beizutragen. Das bedeutet, daß die arbeitsmarktpolitischen Instrumente mit dem Ziel eingesetzt werden, arbeitslose Personen auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen bzw. gefährdete Beschäftigungen zu sichern. Maßgeblich für die Art der Hilfestellung der Arbeitsmarktverwaltung ist der Status des einzelnen auf dem Arbeitsmarkt. Da dies auch für den Zugang zu Schulungsmaßnahmen gilt, erscheint der in Absatz 5 Unterabsatz b Buchstabe ii enthaltenen Empfehlung Rechnung getragen.

- 15 -

- 15 -

Ein bezahlter Bildungsurlaub, wie er in Absatz 5 Unterabsatz b Buchstabe iii für alle - d.h. auch für ältere - Arbeitnehmer gefordert wird, besteht in Österreich nicht. Derzeit haben lediglich Mitglieder des Betriebsrates unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Bildungsfreistellung unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 118 bzw. § 130 Abs.3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Ähnliches gilt in Entsprechung des Rundschreibens des Bundeskanzleramtes vom 9. Juli 1955, Zl.93.114-3/1955, betreffend die Dienstfreistellung zum Besuch von Kursen in Personalvertretungsangelegenheiten für den öffentlichen Sektor hinsichtlich solcher Bediensteter, die Personalvertreter im Sinne des § 3 Bundes-Personalvertretungsgesetz sind bzw. ausersehen sind, solche zu werden.

Die in Absatz 5 Unterabsatz c enthaltene Anregung betreffend die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist durch § 105 ArbVG i.d.F. des Bundesgesetzes BGBl.Nr.387/1976 realisiert. Im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes sind demnach bei älteren Arbeitnehmern sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

Die in Absatz 5 Unterabsatz d enthaltene Anregung nach Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer mit anderen Arbeitnehmern beim Entgelt ist problematisch. Die Kollektivver-

- 16 -

- 16 -

träge staffeln das Entgelt durchwegs nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Verwendungsgruppenzugehörigkeit. Ältere Arbeitnehmer haben auch bei gleichwertiger Arbeit in der Regel höhere Entgelte als jüngere (zumindest hinsichtlich der Mindestentgelte) Gleiches gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst. Mit Ausnahme von Funktionsträgern bleibt die zu leistende Arbeit gleichwertig, das Entgelt erhöht sich jedoch mit dem Dienstalter.

Zu den in Absatz 5 Unterabsatz e empfohlenen Maßnahmen ist festzustellen, daß das grundsätzlich auf dem Territorialitätsprinzip beruhende österreichische Recht im Bereich der Sozialen Sicherheit keine wie immer geartete Diskriminierung älterer Arbeitnehmer gegenüber jüngeren enthält, sodaß Chancengleichheit und Gleichbehandlung eo ipso gewährleistet sind.

Als weitere unter diesen Begriff fallende Maßnahmen wären Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und dem Sonderunterstützungsgesetz zu verstehen.

Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos ist, die Anwartschaft erfüllt und die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat. Arbeitsfähig ist, wer nicht invalid, bzw. nicht berufsunfähig im Sinne der für ihn in Betracht kommenden Vorschriften der § 255, 273 bzw. 280 ASVG ist. Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch das Arbeitsamt vermittelte, zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder sich Maßnahmen der Nach- und Umschulung zum Zwecke beruflicher Ausbildung zu unterziehen oder von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Arbeitslos ist, wer nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat.

Bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes ist die Anwartschaft erfüllt, wenn der Arbeitslose in den letzten 24 Monaten vor Geltendmachung des Anspruches insgesamt 52 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig

- 17 -



- 17 -

beschäftigt war. Wurde schon einmal Arbeitslosengeld bezogen, so ist die Anwartschaft erfüllt, wenn der Arbeitslose in den letzten 12 Monaten vor Geltendmachung des Anspruches insgesamt 20 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war. Die Bezugsdauer (12, 20 oder 30 Wochen) richtet sich nach der Dauer der vorangegangenen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes wird nach Lohnklassen bemessen, für deren Festsetzung das Entgelt, auf das der Arbeitslose in den letzten 4 vollen Wochen bzw. im letzten vollen Monat seiner Beschäftigung Anspruch hatte, maßgeblich ist. Bei Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung ist die Lohnklassentabelle entsprechend zu ergänzen.

Anspruch auf Notstandshilfe hat ein Arbeitsloser, der den Anspruch auf Arbeitslosengeld sowie Karenzurlaubsgeld erschöpft hat, die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, arbeitsfähig und arbeitswillig ist und sich in Notlage befindet. Notlage liegt vor, wenn dem Arbeitslosen die Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich ist, wobei bei der Beurteilung der Notlage die gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitslosen selbst sowie seiner Angehörigen zu berücksichtigen sind. Die Anrechnungsbestimmungen sind im einzelnen durch Verordnungen geregelt.

Die Notstandshilfe wird für die Dauer der Notlage gewährt und beträgt bei Sorgepflicht für einen zahlungsberechtigten Angehörigen (oder mehrere) 100 % bzw. ohne eine derartige Sorgepflicht 92 % des in Betracht kommenden Arbeitslosengeldes.

- 18 -

- 18 -

Außerdem besteht gem. § 23 ALVG die Möglichkeit der Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung. Arbeitslosen, die die Zuerkennung einer Leistung aus dem Versicherungsfall der Invalidität, der Berufsfähigkeit oder der dauernden Erwerbsunfähigkeit, einer Leistung aus einer der Versicherungsfälle des Alters aus der Pensionsversicherung beantragt haben, können bis zur Entscheidung ihres Antrages Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährt werden, sofern, abgesehen von der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitswilligkeit, die übrigen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Leistungen gegeben sind und im Hinblick auf die vorliegenden Umstände mit der Zuerkennung zur Pension gerechnet werden kann.

Um für den Fall, daß ganze Industriesparten durch außenwirtschaftliche Veränderungen - insbesondere im Zusammenhang mit der Assoziation Österreichs an die Europäische Gemeinschaft - in Schwierigkeiten geraten und Arbeitskräfte freisetzen müssen, von denen dann die älteren Jahrgänge keine neue Beschäftigung finden können, wurde das Sonderunterstützungsgesetz, BGBl. Nr. 642/73, geschaffen, das eine gleichartige Regelung, die vorher nur für den Bergbau gegolten hat, ablöste. Aufgrund des Sonderunterstützungsgesetzes können Dienstnehmer in Wirtschaftszweigen, hinsichtlich derer Schwierigkeiten der genannten Art festgestellt wurden, im Fall der Arbeitslosigkeit ab dem 55. Lebensjahr (Frauen ab dem 50. Lebensjahr) Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in der Höhe der für sie in Betracht kommenden späteren Pensionsleistungen erhalten. Durch eine Novelle zum Sonderunterstützungsgesetz, die mit 16.3.1979 in Kraft getreten ist, wurde eine zweite Art der Sonderunterstützung eingeführt, um Personen, die

- 19 -

- 19 -

das 59. Lebensjahr (Frauen das 54. Lebensjahr) vollendet haben, den Übergang in die vorzeitige Alterspension wegen langer Arbeitslosigkeit zu erleichtern; Anspruch auf diese Sonderunterstützung haben die genannten Personen, wenn sie arbeitslos sind, die Arbeitsmarktverwaltung ihnen keine zumutbare Beschäftigung vermitteln kann und die Beitragszeiten von mindestens 15 Jahren der Pensions- und Arbeitslosenversicherung in den letzten 25 Jahren vor der Antragstellung beim Arbeitsamt aufweisen. Diese Sonderunterstützung wird bis zum Anfall einer vorzeitigen Alterspension wegen Arbeitslosigkeit gewährt und gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes zuzüglich eines Zuschlages in der Höhe von 25 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, darf jedoch die Höhe der fiktiv gebührenden Invaliditäts-, Berufs- unfähigkeits- bzw. Erwerbsunfähigkeitspension nicht überschreiten.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie des Zuganges zu Wohnraum, Sozialdiensten und Gesundheitseinrichtungen (Absatz 5, Unterabsätze f und g) wird bemerkt, daß ältere Arbeitnehmer auf den in Rede stehenden Gebieten allen übrigen Arbeitnehmern gegenüber rechtlich keinerlei Diskriminierungen unterliegen.

Die Anregungen der Absätze 6 und 7 stellten Aufforderungen an die Regierungen der Mitgliedstaaten dar. Diesen Aufforderungen kam und kommt Österreich durch die stetige Weiterentwicklung seiner Politik auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten laufend nach.

- 20 -

- 20 -

Zugang zu den Stellen, die befugt sind, Beschwerden in bezug auf die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung zu prüfen und diesbezüglich Untersuchungen durchzuführen, haben die im Absatz 8 genannten Personen und Interessenvertretungen in Österreich nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr.108/1979, für jene Fälle, in denen bei der Festsetzung des Entgelts Arbeitnehmer auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurden. Gemäß § 6 Abs.3 bzw. § 16 Abs.3 leg.cit. haben die dort genannten Interessenvertretungen die Möglichkeit, im Wege einer Verbandsklage vor den Arbeitsgerichten tätig zu werden. Ähnliche Stellen oder Einrichtungen, welche Beschwerden hinsichtlich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ganz allgemein für ältere Arbeitnehmer zu prüfen bzw. diesbezügliche Untersuchungen anzustellen haben, bestehen in Österreich derzeit nicht.

Absatz 9 ist durch § 16 AMFG erfüllt, wonach Personengruppen, deren Vermittlung im Hinblick auf ihre persönlichen Verhältnisse, wie z.B. körperliche oder psychische Behinderung, erschwert ist, von der Arbeitsmarktverwaltung besonders zu berücksichtigen sind. Die dazu ergangene Verordnung vom 16.6.1969, BGBl. Nr. 213/69, zählt dazu im § 1 Abs.1 lit.d fortgeschrittenes Alter als Kriterium für Schwervermittelbarkeit. Für Arbeitskräfte, die von dieser Verordnung erfaßt sind, sind seitens der Arbeitsmarktverwaltung dauerhafte Lösungen ihrer Beschäftigungsprobleme anzustreben (§ 2 Abs.1 der Verordnung). Dazu sind alle in Betracht kommenden Maßnahmen zu ergreifen, um eine Anpassung dieser Personen an geeignete Arbeitsplätze unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage herbeizuführen.

- 21 -

- 21 -

Die in Absatz 10 enthaltene Anregung wäre bei der Gestaltung künftiger legislativer Maßnahmen zu berücksichtigen. So hat z.B. der Österreichische Arbeiterkammertag bereits anlässlich der Begutachtung eines Entwurfes für ein Entgelt-sicherungsgesetz zum Ausdruck gebracht, daß eine ausdrückliche gesetzliche Norm zum Verbot jeglicher unsachlicher Diskriminierung einzelner Arbeitnehmergruppen in die österreichische Rechtsordnung aufgenommen werden sollte. Obwohl die Rechtsprechung ein arbeitsrechtliches Gleichbehandlungsgebot grundsätzlich anerkennt und für den Bereich der Diskriminierung nach dem Geschlecht eine gesetzliche Regelung vorhanden ist, besteht nach wie vor diese Forderung der Arbeitnehmervertretungen nach Schaffung eines generellen Diskriminierungsverbots. Im besonderen für ältere Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer langjährigen Beanspruchung Gefahr laufen, den hohen Anforderungen des Arbeitslebens im Laufe der Zeit nur mehr schwer nachkommen zu können, wäre ein solches Diskriminierungsverbot von Vorteil.

Abschnitt III befaßt sich in den Absätzen 11 bis 19 mit einer Fülle von Anregungen zum Schutz älterer Arbeitnehmer. Maßnahmen arbeitsrechtlicher Verbesserungen vor allem auf dem Gebiet der Arbeitszeit, die für Arbeitnehmer in den letzten Jahren vor Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters Erleichterungen bringen sollen, sind in Österreich grundsätzlich vorhanden. Beispielsweise darf in diesem Zusammenhang auf die Maßnahmen nach dem Sonderunterstützungsgesetz, nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, auf den Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer gem. § 105 ArbVG sowie auf die Abstufung des Urlaubsanspruches nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit verwiesen werden. Weitergehende arbeitsrechtliche Differenzierungen (etwa unterschiedliche Arbeits-

- 22 -

- 22 -

zeiten für ältere Arbeitnehmer oder besondere Teilzeit- oder Gleitzeitmodelle) könnten aber auch sehr problematische Folgen haben. Höhere Ansprüche älterer Arbeitnehmer bedeuten für den Arbeitgeber höhere Kosten. Es erscheint zweifelhaft, ob auf Grund dieser höheren Kosten ältere Arbeitnehmer in einem größeren als dem unbedingt notwendigen Ausmaß beschäftigt werden. Eine Aufsplitterung der Arbeitnehmer in verschiedene Gruppen mit verschiedenen arbeits- und sozialrechtlichen Grundansprüchen sollte daher vermieden werden. Forschungstätigkeiten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer sind in Österreich noch nicht sehr weit gediehen. Auf diesen Ergebnissen basierende Regelungen sollten jedoch aus Gründen der erforderlichen Flexibilität und praxisbezogenen Anwendbarkeit entsprechenden Betriebsvereinbarungen vorbehalten bleiben.

Im Einzelnen wird zu Absatz 13, Buchstaben b bis e bemerkt, daß gemäß § 11 Abs.5 Arbeitszeitgesetz das Arbeitsinspektorat für Betriebe, Betriebsabteilungen und für bestimmte Arbeiten (z.B. Fließbandarbeit) über die Bestimmungen des Abs.1 hinausgehende Ruhepausen anordnen kann, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmer dies erfordert. § 21 leg.cit. enthält eine Verordnungsermächtigung, nach der für Arbeitnehmer, die bei Arbeiten beschäftigt werden, welche mit einer besonderen Gefährdung der Gesundheit verbunden sind, eine kürzere Dauer der Arbeitszeit oder die Einhaltung längerer Ruhepausen oder Ruhezeiten angeordnet werden kann. § 22 leg.cit. legt ferner die Arbeitszeit der Reparaturen in heißen Öfen von Eisen- oder Stahlhüttenbetrieben oder Kokereien fest. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten für alle Arbeitnehmer, unabhängig von deren Alter.

- 23 -

- 23 -

Gemäß § 2 Abs.2 Arbeitnehmerschutzgesetz muß unabhängig vom Lebensalter der Arbeitnehmer durch Maßnahmen, die der Verhütung von Unfällen, Erkrankungen oder den sonstigen hygienischen Erfordernissen dienen, für eine dem allgemeinen Stand der Technik und der Medizin, insbesondere der Arbeitshygiene und Arbeitsphysiologie, sowie der Ergonomie entsprechende Gestaltung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen Sorge getragen und dadurch ein unter Berücksichtigung aller Umstände bei umsichtiger Verrichtung der beruflichen Tätigkeit möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer erreicht werden.

Ferner ist in der Verordnung vom 14. Dezember 1973, BGBl. Nr. 39/1974, über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, eine systematische Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihr Alter vorgesehen. § 2 Abs. 1 dieser Verordnung bestimmt auch, daß zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen die Gesundheit zu schädigen vermögen, Arbeitnehmer nicht herangezogen werden dürfen, deren Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit nicht zuläßt.

Die Arbeitsinspektoren überwachen bei Betriebsbesichtigungen die Einhaltung aller dem Schutze des Lebens und der Gesundheit dienenden Vorschriften; das gilt auch hinsichtlich der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer.

- 24 -

- 24 -

Der Bergbauberechtigte hat im Rahmen der ihm auferlegten Vorsorgepflichten im besonderen Maßnahmen zu treffen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen oder sich sonst aus den durch die Berufsausübung bedingten hygienischen Erfordernissen ergeben (§ 134 Abs.2 Berggesetz 1975). Daraus kann auch eine besondere Vorsorgepflicht für ältere Arbeitnehmer abgeleitet werden. Im Rahmen der durch § 199 Abs.1 Berggesetz 1975 statuierten regelmäßigen Kontrolle durch die Berghauptmannschaften erfolgt eine systematische Überwachung des Gesundheitszustandes aller Arbeitnehmer hinsichtlich Staubschäden und Lärmbelastung. Weiters erscheint im gegebenen Zusammenhang die Vorschrift des § 327 Allgemeine Bergpolizeiverordnung, BGBl.Nr.114/1959, von Bedeutung: Danach dürfen Arbeitnehmer, wenn für sie durch ärztliches Zeugnis eine Tauglichkeit nur für bestimmte Arbeiten festgestellt wurde, nur mit diesen Arbeiten beschäftigt werden.

Hingegen ist die Anregung nach einer individuellen schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer (Absatz 14 Buchstabe b) derzeit kaum realisierbar.

- 25 -



- 25 -

Einerseits deshalb, weil eine dem Arbeitnehmer eingeräumte Möglichkeit das Ausmaß der Arbeitszeit praktisch einseitig zu reduzieren, mit Sicherheit dazu führen würde, daß viele Arbeitgeber auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer überhaupt verzichten würden. zum Andern deshalb, weil nach dem derzeitigen System der Pensionsbemessung eine solche Reduzierung des Arbeitsausmaßes auch eine Einkommensminderung und damit eine Reduzierung der Pensionsansprüche bewirken würde.

Hinsichtlich des Absatzes 15 wird auf die Bemerkungen zu Absatz 9 verwiesen.

Die in Absatz 16 Unterabsatz 1 enthaltenen Anregungen nach Schaffung von Entlohnungssystemen, die den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer angepaßt sind, können sich ausschließlich an die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wenden, da nur diese, nicht aber der Staat, die Entlohnung und die Entlohnungssysteme für die in der Privatwirtschaft tätigen Arbeitnehmer festlegen (Kollektivvertragsautonomie).

Die Durchführung der in Absatz 17 enthaltenen Anregung findet in Österreich ihre Grenzen am Richtlinienkatalog des § 10 AMFG, wonach niemand gezwungen werden kann, eine angebotene Arbeit anzunehmen bzw. eine angebotene Arbeitskraft einzustellen sowie ein Rechtsanspruch auf Vermittlung eines bestimmten Arbeitsplatzes oder einer bestimmten Arbeitskraft ausgeschlossen ist.

- 26 -

- 26 -

Was die Absätze 18 und 19 betrifft, so stehen allen arbeitsfähigen und arbeitswilligen Personen, die eine Beschäftigung aufnehmen wollen, die Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung gleichermaßen zur Verfügung. Die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung haben sich bei den von ihnen geleisteten Hilfestellungen unter der Zielsetzung der Unterbringung des Arbeitssuchenden entsprechend seinen persönlichen Voraussetzungen an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu orientieren. Ziel einer aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es, die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu erreichen bzw. zu bewahren. Erweisen sich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als nicht zielführend, haben ältere Arbeitskräfte die Möglichkeit, die Instrumente des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Sonderunterstützungsgesetzes sowie bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen des Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetzes in Anspruch zu nehmen.

Teil IV des vorliegenden Instrumentes enthält Anregungen für die Vorbereitung auf und den Eintritt in den Ruhestand. Absatz 20 enthält zur Abgrenzung der hier empfohlenen Maßnahmen eine Reihe von Begriffsbestimmungen, die in dieser Form durchwegs in den österreichischen Sozialversicherungsgesetzen enthalten sind.

Auch zu den in diesem Teil der Empfehlung enthaltenen Anregungen ist zu bemerken, daß sozialrechtliche Vorschriften, die für Arbeitnehmer in den letzten Jahren vor Erreichung des Pensionsalters Erleichterungen bringen sollen sowie Möglichkeiten flexibler Bestimmung des Pensionsalters im Einzelfall in Österreich grundsätzlich vorhanden sind. Bei einem Modell des schrittweisen Überganges in den Ruhestand, wie dies die Absätze 21 bis 23 empfehlen, muß die Frage

- 27 -

- 27 -

der Finanzierung in den Vordergrund gestellt werden. Derartige Maßnahmen können in Österreich nur dann unterstützt werden, wenn die Kosten eines gleitenden Ruhestandes weder zu allgemeinen Beitragserhöhungen in der Sozialversicherung führen noch die Finanzierbarkeit anderer Leistungen der sozialen Sicherheit gefährden.

Der Eintritt in den Ruhestand erfolgt im österreichischen Pensionssystem freiwillig; das Alter, das einen Anspruch auf eine Pensionsleistung begründet, ist insoweit als variabel anzusehen, als der Arbeitnehmer, der das Pensionsalter bereits erreicht hat, nicht verpflichtet ist, eine Pensionsleistung zu beantragen.

Der angeregte allmähliche Übergang vom Erwerbsleben zu einer Tätigkeit nach freier Wahl besteht derzeit nach österreichischem Recht in allgemeiner Form nicht. Die Bestimmungen des Art.X NSchG betreffend das Sonderruhegeld finden nur auf einen eingeschränkten Personenkreis Anwendung und sind infolge ihrer Befristung lediglich als Übergangslösung für jene Wirtschaftszweige anzusehen, die sich in einer unverschuldeten außerordentlichen Notlage befinden.

Ein voller Lohnausgleich für ältere Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit schrittweise reduzieren, ist derzeit nicht gewährleistet. Würde man die Arbeitgeber zu einer solchen Leistung verpflichten, würde dies einen sehr starken Anreiz bedeuten, die älteren Arbeitnehmer zu kündigen, bzw. gar nicht zu beschäftigen. Umgekehrt dürfte es wohl über die Finanzkraft der Gebietskörperschaften gehen, durch Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln diesen Einkommensausgleich sicherzustellen.

- 28 -

- 28 -

Die in Absatz 24 enthaltenen Anregungen sind durch die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Sonderunterstützungsgesetzes sowie durch die Möglichkeit der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit gemäß § 253a ASVG erfüllt.

Der in Absatz 25 Unterabsatz 1 Buchstabe a enthaltenen Anregung, die der zwingenden Norm des Art.15 Abs.3 des Übereinkommens (Nr.128) über Leistungen bei Invalidität, Alter und an Hinterbliebene fast wörtlich nachgebildet ist, wird im österreichischen Rechtsbereich durch die Gewährung von Knappschaftsalterspension für männliche Versicherte nach Vollendung des 60.Lebensjahres bei Vorliegen einer bestimmten Dauer wesentlich bergmännischer Arbeiten entsprochen.

Hingegen ist die in Absatz 25 Unterabsatz 1 Buchstabe b enthaltene Anregung im Bereich der österreichischen Sozialen Sicherheit derzeit nicht erfüllt.

Die in Absatz 26 enthaltene Anregung ist durch die vorzeitige Alterspension (Knappschaftsalterspension) bei langer Versicherungsdauer (§§ 223 b bzw. 276 b ASVG) erfüllt.

Zu den Absätzen 27 und 28 wird bemerkt, daß nach geltendem Recht Anspruch auf normale Alterspension für Männer mit Erreichung des 65.Lebensjahres und für Frauen mit Erreichung des 60. Lebensjahres besteht. Für öffentlich-rechtliche Bedienstete besteht weiters die Möglichkeit, durch schriftliche Erklärung die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des Monats zu bewirken, in welchem das 60. Lebensjahr vollendet wurde.

Zu Absatz 29 wird bemerkt, daß der Antrag auf Alterspension auch nach Erreichen des Anfallalters gestellt werden kann. Allerdings fällt dann nach § 86 ASVG die Pensionsleistung nicht bereits mit dem Anfallalter, sondern erst mit dem Tage der Antragstellung an.

- 29 -

Die gemäß Absatz 30 angeregten Programme zur Vorbereitung in den Ruhestand können in Österreich als ausreichend betrachtet werden, soweit sie das Sozialversicherungsrecht betreffen. Die Pensionsversicherungsanstalten geben den Pensionswerbern in mündlicher und schriftlicher Form genügend Auskünfte über Art und Umfang der Pensionsleistungen. Sonstige Programme sind vorerst nur in Ansätzen vorhanden, wobei zunächst Fragen über Gestaltung und Finanzierung geklärt werden müssen. Zur praxisnahen Realisierung derartiger Programme wird es des Zusammenwirkens einer Reihe von Zentralstellen des Bundes und der Länder sowie von Erwachsenenbildungsinstitutionen und Interessenvertretungen bedürfen. Bemerkt wird, daß Österreich das Übereinkommen (Nr.140) über den bezahlten Bildungsurlaub nicht ratifiziert hat.

Teil V befaßt sich in den Absätzen 31 bis 33 mit Maßnahmen zur Durchführung der vorliegenden Empfehlung, die erforderlichenfalls schrittweise auf eine den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise und unter Berücksichtigung der jeweiligen innerstaatlichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse erfolgen kann. Auf entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und Ausbildung des Personals der Arbeitsmarktverwaltung wird dabei geachtet werden.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 2. März 1982 beschlossen, den Bericht über die Empfehlung (Nr.162) betreffend Ältere Arbeitnehmer zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Gebiet die Anregungen der vorliegenden Empfehlung soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

- 30 -

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g ,  
=====

der Nationalrat wolle den Bericht über die Empfehlung (Nr.162)  
betreffend Ältere Arbeitnehmer zur Kenntnis nehmen.

---

## INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ



(Nr. 162)

## EMPFEHLUNG 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 Hinterbliebenen, 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

— 2 —

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.



## — 3 —

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;

— 4 —

- 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 ergonomischen 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 Teilzeitarbeit 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 abzuhebeln, 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.

## — 5 —

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 Vollaussgleich 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

## — 6 —

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 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.

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.

— 7 —

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 Tarfermäßigungen 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.