

## **Wandlungen in der Rechtsprechung: Neue Entwicklungen im Kündigungsschutz- und Arbeitskampfrecht**

Tagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. in Hannover

Am 29. September 2011 fand die Ortstagung Hannover an der Juristischen Fakultät der Leibniz-Universität in deren Hauptgebäude, dem ehemaligen Welfenschloss, statt. Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, Prof. Dr. *Gert-Albert Lipke*, eröffnete die Tagung, die Lehrstuhlinhaber Prof. Dr. *Ulrike Wendeling-Schröder* und Prof. Dr. *Roland Schwarze* moderierten die Veranstaltung.

*Lipke* begrüßte zunächst die mehr als 120 erschienenen Gäste, darunter den niedersächsischen Justizminister *Bernd Busemann*, den aus der niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit stammenden Richter am Bundesarbeitsgericht *Wilhelm Mestwerdt* sowie die zukünftige Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. *Ursula Rinck*. Er bedankte sich bei Prof. Dr. *Wendeling-Schröder*, Prof. Dr. *Schwarze* und den beteiligten Mitarbeitern der Leibniz-Universität für die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung. Besonderen Dank für die Organisation der Tagung sprach er der Vorsitzenden Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. *Ina Hartwig* aus. *Lipke* versäumte nicht die Gelegenheit, die zahlreichen interessierten Zuhörer auf die nächste niedersächsische Landestagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes hinzuweisen, die am 18. und 19. Oktober 2012 in Braunschweig stattfindet. Im Anschluss an die Vorstellung der Referenten und Themen übergab *Lipke* das Wort an Minister *Busemann*, der die Anwesenden ebenfalls begrüßte und den Vortragenden als auch den Organisatoren der Veranstaltung seinen Dank aussprach. *Busemann* wies darauf hin, dass die Teilnahme des Justizministers an den Tagungen des Arbeitsgerichtsverbandes in Niedersachsen mittlerweile Tradition sei, und erinnerte an die letzte Tagung im November 2009, die noch ganz im Zeichen der Finanz- und Wirtschaftskrise gestanden habe. Der hierdurch verursachte Anstieg der Verfahren in der niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit um 14,2 % sei jedoch in 2010 von einem Rückgang um 15,4 % gefolgt gewesen. In 2011 sei, soweit absehbar, ein weiterer Rückgang der Eingangszahlen zu verzeichnen. *Busemann* dankte allen Richterinnen und Richtern der niedersächsischen Arbeitsgerichtsbarkeit dafür, dass die laufenden Bestände auf landesweit 8.747 Verfahren abgesenkt werden konnten. Zur Personalberechnung für 2011 führte er aus, dass die „Pebbsy“-Zahlen für den höheren Dienst bei 1,01, für den gehobenen Dienst bei 1,13 und für den mittleren Dienst bei 0,94 lägen. Politisch gelte nach wie vor die Ansage, dass eine „Pebbsy“-Belastung von 1,0 in allen Bereichen das Ziel bleibe.

Im Anschluss an das Grußwort des Ministers begrüßte *Wendeling-Schröder* den ersten Referenten, Dr. *Mario Eylert*, zum Thema „Emmely und die Folgen – Bagatelldelikte und Kündigungsschutz“. *Eylert* ist seit 2001 Richter am Bundesarbeitsgericht, wo er mehrere Jahre in dem für das Kündigungsschutzrecht zuständigen 2. Senat tätig war. Dies

prädestinierte ihn für das gewählte Thema als Referenten, auch wenn er seinerzeit, wie er betonte, an der Entscheidung nicht mitwirkte.

*Eylert* wies darauf hin, dass Kündigungen wegen sogenannter Bagatelldelikte zwar kein Massenphänomen seien, im Alltag bundesdeutscher Arbeitsgerichte aber nach wie vor eine große Rolle spielten. Nur selten habe in letzter Zeit ein Arbeitsrechtsfall so viel Aufmerksamkeit erregt wie der Fall der Berliner Supermarktkassiererin Barbara Emme („Emmely“ oder „Pfandbon“-Entscheidung, Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.6.2010 – 2 AZR 541/09 – NZA 2010, 1227). Es ging dort um die Frage, ob das unerlaubte Einlösen von zwei Leergutbons („Pfandbons“) im Wert von 1,30 Euro, die ein Kunde vergessen hatte und für deren Verwahrung die Arbeitnehmerin eigentlich hätte sorgen sollen, die fristlose Kündigung des seit rund 30 Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses rechtfertigte. *Eylert* hob zunächst hervor, dass er nicht den Eindruck habe, dass die erhebliche mediale Aufmerksamkeit und das große Unterstützerkomitee der Arbeitnehmerin auf die höchstrichterliche Entscheidung des Falles Einfluss gehabt habe. Er betonte, dass die „offene“ Ausgestaltung des Tatbestandsmerkmals „wichtiger Grund“ in § 626 Abs. 1 BGB (und auch des verhaltensbedingten Kündigungsgrundes in § 1 Abs. 2 KSchG) keinen Raum für pauschale Antworten ließen. Es gebe eine Vielzahl möglicher Pflichtverletzungen, was eindeutigen und berechenbaren Ergebnissen enge Grenzen setze. Der Grundsatz „Wer klaut, fliegt!“ habe noch nie zugetroffen; das „Verdienst“ der Entscheidung liege darin, dies durch die Betonung einer Prognosenotwendigkeit und einzelfallorientierter Interessenabwägung in das Bewusstsein gerückt zu haben.

Zu den kündigungsrechtlichen Rahmenbedingungen hob *Eylert* hervor, dass es im Arbeitsrecht anders als im Strafrecht von je her nicht darum geht, ein vertragswidriges Verhalten zu „bestrafen“, sondern nur darum, das Risiko weiterer Vertragspflichtverletzungen zukünftig zu vermeiden. Nach dem Prognoseprinzip ist zu prüfen, ob die begangene Pflichtverletzung sich auch noch in der Zukunft belastend auswirkt. Als einseitiger Eingriff in das bestandsgeschützte Arbeitsverhältnis muss die Kündigung aber dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz genügen. Sie darf nur als unausweichlich letzte Maßnahme des Kündigungsberechtigten dienen und ist nur dann gerechtfertigt, wenn nach den konkreten Sachverhalts Umständen keine möglichen und angemessenen mildereren Mittel zur Verfügung stehen, um zukünftige Vertragsstörungen zu verhindern. *Eylert* wies nachdrücklich auf das Stufenverhältnis von Abmahnung (§ 314 BGB), ordentlicher und außerordentlicher Kündigung hin. Ob eine außerordentliche Kündigung dem „ultima-ratio-Prinzip“ genüge, könne letztlich nur nach einer wertenden Betrachtung sämtlicher Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. *Eylert* referierte die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Abmahnung nur dann entbehrlich ist, wenn eine Verhaltensänderung in der Zukunft – selbst nach Abmahnung – nicht zu erwarten ist oder

wenn eine solche schwere Vertragspflichtverletzung vorliegt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich und für den Arbeitnehmer erkennbar ausgeschlossen ist. Er machte darauf aufmerksam, dass diese Grundsätze auch bei Störungen im Vertrauensbereich gelten, da nach höchstrichterlicher Rechtsprechung durch zukünftige Vertragstreue auch verlorenes Vertrauen zurück gewonnen werden kann.

Nach Auffassung *Eylerts* hat die „Pfandbon“-Entscheidung keinen Paradigmenwechsel herbeigeführt. Auch in der bekannten „Bienenstichentscheidung“ wird in den Leitsätzen hervorgehoben, ob der Diebstahl von Sachen mit geringem Wert ausreiche, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben, hänge von der unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls vorzunehmenden Interessenabwägung ab. In der praktischen Rechtsanwendung, so *Eylert*, gerate der zwar im Grunde banale, aber wichtige Grundsatz aus dem Blick, dass es im deutschen Arbeitsrecht keine absoluten Kündigungsgründe gebe. Er machte darauf aufmerksam, dass der 2. Senat es nicht nur verbal stets abgelehnt habe, absolute Kündigungsgründe anzuerkennen, sondern auch entsprechend judiziert habe, beispielsweise betreffend eine OP-Leuchte im Wert von 10 Euro oder bei der Mitnahme eines alten Kühlschranks durch ein Mitglied des Betriebsrates keinen Grund zur Kündigung erkannt habe. Andererseits halte der 2. Senat auch in der „Pfandbon“-Entscheidung daran fest, dass es für die Annahme einer erheblichen Pflichtverletzung nicht auf den Wert der betroffenen Sache ankomme, es also keine Bagatellgrenze gebe, unterhalb derer, wie von manchen Stimmen gefordert, eine Kündigung per se ausgeschlossen sei. Mit dem Argument des Vertrauensverlustes allein habe der Arbeitgeber eine Kündigung auch noch nie rechtfertigen können, zumal, anders als Stimmen in der Literatur dies sähen, hier nicht der subjektive Standpunkt des Arbeitgebers, sondern die Sicht eines objektiven Beobachters maßgeblich sei.

*Eylert* machte darauf aufmerksam, dass mancher erwartet habe, das Urteil werde in der Diskussion um die Zulässigkeit von Verdachtskündigungen neue Antworten geben. Dazu habe es aber schon deshalb nicht kommen können, weil das Landesarbeitsgericht – bindend – festgestellt hatte, dass im zu entscheidenden Fall die Voraussetzungen einer Tat Kündigung vorlägen. Im Hinblick auf die vorzunehmende Interessenabwägung brachte *Eylert* die Ansicht vor, dass hier tat- und vertragsbezogene Gesichtspunkte im Vordergrund stehen sollten und dass nur dann, wenn diese kein eindeutiges Abwägungsergebnis hervorbrächten, ausnahmsweise auch weitere, personenbezogene Aspekte einbezogen werden könnten bzw. sollten. Dabei ordnete *Eylert* die Dauer der Betriebszugehörigkeit als vertrags- und nicht personenbezogenes Merkmal ein, da, wie auch aus der „Pfandbon“-Entscheidung hervorgehe, das durch jahrelange Tätigkeit erworbene Vertrauen oftmals nicht durch eine einmalige Vertragswidrigkeit – bei einer nur geringfügigen Schädigung – vollständig aufgebraucht werden könne.

*Eylert* zog das persönliche Fazit, dass man letztlich von „Viel Lärm um wenig“ sprechen könne. Insbesondere habe das BAG entgegen anderslautenden Auffassungen auch langjährig beschäftigten Mitarbeitern keinen Freifahrtschein für den rechtswidrigen Zugriff auf das Eigentum des Arbeitgebers ausgestellt. Nach ersten, etwas aufgeregt erscheinenden Entscheidungen der Instanzgerichte scheine im Großen und Ganzen wieder Normalität eingetreten zu sein. *Eylert* begrüßte, dass nun die verstärkte Tendenz zu erkennen sei, dass entsprechende Fälle mit Maß und nicht mehr schematisch behandelt würden. In der regen sich anschließenden Diskussion beklagte Professor Dr. *Otto*, dass die erforderlichen Prognosen vom rechtsanwendenden Arbeitgeber oft kaum zu treffen seien. Es herrsche der trostlose Zustand, dass man diesem keine verbindlichen Maßstäbe an die Hand geben könne. *Schwarze* machte darauf aufmerksam, dass die Entscheidung bei manchen den unzutreffenden Eindruck erweckt habe, dass der Arbeitnehmer allein aufgrund langjähriger Beschäftigung „eine Straftat gut“ habe. Zudem wurde die Frage diskutiert, weshalb der 2. Senat in der „Pfandbon“-Entscheidung selbst ein Urteil gefällt und die Angelegenheit nicht an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen habe. *Eylert* erläuterte, dass man dies sicherlich auch abweichend hätte handhaben können, dass aber die Angelegenheit aus der Sicht des 2. Senates entscheidungsreif gewesen sei.

Anschließend referierte nach einer kurzen Einleitung durch *Schwarze* Prof. Dr. Matthias *Jacobs*, Lehrstuhlinhaber an der Bucerius Law School, Hamburg, zum Thema "Von der Tarifeinheit zur Arbeitskampfeinheit? - Arbeitskampfrechtliche Folgen der Tarifpluralität". Er bezog sich auf die Änderung der zuvor 50 Jahre währenden Rechtsprechung zur Tarifeinheit durch die Entscheidung des BAG vom 07.07.2010 (4 AZR 549/08, AP Nr. 140 zu Art. 9 GG = EzA § 4 TVG Tarifkonkurrenz Nr. 25). Nachdem dies die Tarifpluralität rechtlich möglich machte - die nach Ansicht von *Jacobs* faktisch schon vorher möglich war - stellen sich die interessanten Fragen, ob und in welcher Form sich Auswirkungen auf das Arbeitskampfrecht ergeben.

Nach Ansicht *Jacobs'* bestehen im tarifpluralen Betrieb zwei Problemfelder: 1. wie sich die Stellung von nicht- und anders organisierten Arbeitnehmern darstellt (Beteiligung an Streiks, Aussperrung, Lohnansprüche während eines Streiks), 2. ob sich die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit von Streiks verändern (etwa durch eine Erstreckung der Friedenspflicht oder das Erfordernis zeitlicher Abstimmung von Streiks).

Zur ersten Frage schilderte *Jacobs*, dass es hinsichtlich des Streikrechts früher ein klares Ja zur Arbeitskampfeinheit gegeben habe. Die Belegschaft sei vom BAG arbeitskampfrechtlich als Einheit gesehen worden, u.a. mit der Begründung, dass sie auch einen Anteil am Ergebnis habe. Jetzt sei die Frage wieder offen. Dies zeige etwa das Beispiel der Piloten -

eine faktische Teilhabe der Gesamtbelegschaft am Ergebnis eines Pilotenstreiks gebe es nicht.

*Jacobs* warf die Frage auf, ob der Grundsatz der Arbeitskampfeinheit auch heute noch zur Lösung beitragen könne, d.h., ob der Tarifvertrag typischerweise nur durchsetzbar sei, wenn alle Arbeitnehmer (auch die nicht der den Arbeitskampf führenden Gewerkschaft angehörigen Arbeitnehmer) mitstreiken würden. Bei Branchengewerkschaften (z.B. ver.di) sei zur Wahrung der Arbeitskampfparität eine Beteiligung auch der Nichtorganisierten erforderlich und damit zulässig. Anders sehe es aus bei den Berufsgewerkschaften, in denen besonders kampfstärke Arbeitnehmer organisiert seien (Cockpit habe einen Organisationsgrad von 95 %). Sie benötigten nicht die Unterstützung durch nicht organisierte Arbeitnehmer, so dass diesen insoweit auch kein Recht zur Beteiligung am Streik zukommen müsse. Dies spreche dafür, sich von dem Ansatz zu verabschieden, die Belegschaft arbeitskampfrechtlich als Einheit zu betrachten.

Wie aber stehe es um das Recht des Arbeitgebers zur Aussperrung von nicht- und anders organisierten Arbeitnehmern? Wieder legte *Jacobs* den Grundsatz der Arbeitskampfparität zu Grunde. Bei Branchengewerkschaften sei die Aussperrungsbefugnis hinsichtlich aller erforderlich, um die Parität zu wahren. Bei den kampfstarken Berufsgewerkschaften sei die Parität ohnehin schon zu Lasten des Arbeitgebers gestört, so dass eine nur eingeschränkte Möglichkeit zur Aussperrung eine weitere Erschwerung darstellen würde. Um die Parität zu wahren, müsse also auch hier das Recht des Arbeitgebers bestehen, alle Arbeitnehmer auszusperrern.

Schließlich stelle sich die Frage, wie die Folgen des Arbeitskampsrisikos verteilt werden, d.h., ob der Arbeitgeber auch gegenüber nicht- und anders organisierten Arbeitnehmern die Entgeltzahlung verweigern dürfe. Streike eine Branchengewerkschaft und könnten deshalb die Piloten nicht arbeiten, müsse der Arbeitgeber die Vergütung der Piloten nicht zahlen. Bei einem Streik der kampfstarken Berufsgewerkschaften sei die Parität ohnehin schon gestört, so dass auch hier der Lohnanspruch der übrigen Arbeitnehmer entfallen müsse.

Anschließend wandte sich *Jacobs* dem zweiten Fragenkomplex zu, ob sich die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit von Streiks verändern müssten. Als Grundlage einer funktionierenden Tarifautonomie müsse eine annähernde Parität der Verhandlungspartner gegeben sein. Nachdem er zunächst die Sorge eines erhöhten Arbeitskampsrisikos geteilt habe, habe er zwischenzeitlich seine Meinung geändert, da er keine Anzeichen für eine Vielzahl von Streiks ausmachen könne. Diese Prognose gelte zumindest für die nächsten zehn bis 15 Jahre, wobei sich *Jacobs* u.a. auf Erkenntnisse des Sachverständigenrates der Bundesregierung stützte. Zugegebenermaßen sei - so *Jacobs* - die Pluralität lästig und mühevoll, sie verschiebe jedoch nicht generell die Kampfparität.

Eine Verschiebung der Kampfparität bestehe indes zu Gunsten der kampfstarken Berufsgewerkschaften durch die eingeschränkten Reaktionsmöglichkeiten zu Lasten der Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber könne zwar u.U. Streiks leerlaufen lassen, ein echtes Kampfmittel fehle jedoch. Eine Betriebsverlagerung ins Ausland sei oft nicht möglich (z.B. Bahn oder Lufthansa), ebenso wenig könnten die streikenden Schlüsselkräfte (z.B. Piloten) durch Leiharbeitnehmer ersetzt werden. Auch funktioniere eine Aussperrung nicht, wenn die Leistung nicht nachgeholt werden könne, was ebenfalls für die beiden genannten Beispiele gelte.

Korrekturmöglichkeiten würden in vielerlei Form vorgeschlagen. Hinsichtlich Streiks von Branchengewerkschaften sah *Jacobs* als einzige verfassungskonforme Lösung nur einen Rückgriff auf die allgemeinen Schranken, so dass z.B. ein kollusives Zusammenwirken von Gewerkschaften unterbunden werden könne.

In Bezug auf die Berufsgewerkschaften benannte *Jacobs* drei Ansätze, mit denen seiner Ansicht nach eine Paritätsstörung behoben werden könne. Dabei handele es sich zunächst um eine "behutsame Verschärfung der Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit". Er verstand darunter die Vorgabe, dass ein Streik bildlich gesprochen "auf kleiner Flamme" beginnen müsse, was er sowohl auf die zeitliche als auch örtliche Komponente bezog. Er halte diesen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG für verhältnismäßig, wobei er eine Vorgabe fester Zahlen klar ablehnte.

Als zweite praktikable und zulässige Idee benannte *Jacobs* die Einführung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens, das jedoch nicht bis zu einer Zwangsschlichtung gehen dürfe. Hier verwies er auf die aktuelle Situation zur Abwendung eines Fluglotsenstreiks durch ein Schlichtungsverfahren. Nach Ansicht von *Jacobs* handelt es sich hierbei um ein angemessenes und deeskalierendes Instrument, wobei er auch zu bedenken gab, dass u.U. die Kampfstärke der Gewerkschaft dadurch geschwächt werden könne.

Drittens sei die Einhaltung von Vorankündigungsfristen und Abkühlungsphasen möglich - auch hier bestehe jedoch ggf. das Risiko, die Gewerkschaft zu schwächen.

Diese Kampfgrößen für kampfstarke Berufsgewerkschaften könnten - so *Jacobs* - im Wege richterlicher Rechtsfortbildung durch die Arbeitsgerichte gezogen werden. Vor einem Ruf nach dem Gesetzgeber warnte er.

*Otto* plädierte in der anschließenden Aussprache dafür, den „Handwerkskasten“ offen zu halten. Er zielte darauf ab, eine Tarifizensur nicht völlig auszuschließen, da noch offen sei, wie reagiert werden könne, wenn Unternehmen des öffentlichen Dienstes überfordert würden.

Rechtsanwalt *Buschmann* gab zu bedenken, dass in der ganzen Diskussion nicht vergessen werden dürfe, dass es bereits durch § 116 AFG bzw. § 146 SGB III und den Einsatz von Leiharbeitnehmern eine Paritätsverschiebung zu Lasten der Gewerkschaften gegeben habe..

*Lipke* fragte anschließend nach Kriterien zur Differenzierung zwischen Branchengewerkschaften und kampfstarken Berufsgewerkschaften. Dazu äußerte *Jacobs*, aus seiner Sicht sei das Kriterium, ob die Stärke typischerweise bestehe.

*Schwarze* warb dafür, zumindest für den Fall der Fälle Reaktionsmöglichkeiten zu diskutieren, etwa ein einheitliches Kampffenster. Aus Sicht von *Jacobs* stelle jedoch ein Kampffenster einen zu starken Eingriff dar, da der Zeitpunkt Teil der Kampftaktik sei. Die plurale Verbandsstruktur existiere schon länger (etwa in Gestalt der GDL oder der DAG) ohne diese Probleme. "Englische Verhältnisse" drohten aus seiner Sicht nicht.

Im Anschluss an die Diskussion begrüßte *Schwarze* die nächsten Referenten, den Leiter der Abteilung Tarifrecht und Tarifpolitik beim Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC) Christoph René *Holler* sowie Dirk *Schumann* aus dem IG Metall Funktionsbereich Tarifpolitik. *Schwarze* zitierte zur Einstimmung auf die folgenden Vorträge eine sozioökonomische Studie aus dem Jahr 2001, in der damals „prophezeit“ wurde, dass der demografische Wandel zu einer Verknappung der Arbeitskräfte führen werde, und zwar ab dem Jahr 2010. So leitete er über zu den beiden Kurzvorträgen zum Thema "Tarifautonomie und demografischer Wandel".

*Holler* schilderte anschließend aus der Praxis, was die Tarifpartner der Chemie-Branche bereits tun bzw. planen. Das Durchschnittsalter in den Mitgliedsunternehmen, die sich neben BASF und Bayer in erster Linie aus dem klassischen Mittelstand zusammensetzten, liege bei 42,4 Jahren. Die unter 30-jährigen würden nur einen Anteil von 15,9 % ausmachen. *Holler* veranschaulichte anhand von Zahlen, wie sich die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren auf die Chemie-Branche und den Bedarf an Facharbeitern auswirke.

Wie reagieren nun die Tarifpartner in der Chemie-Branche auf diese besorgniserregende Entwicklung? Sie vereinbarten bereits einen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ als Einstieg in die Thematik. Dieser Tarifvertrag sieht eine Pflicht für die Unternehmen vor, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Bestandsanalyse durchzuführen. Des Weiteren enthält der Tarifvertrag Regelungen zu einer lebenslangen Qualifikation der Mitarbeiter. Zusätzlich wurde in der Chemie-Branche mit Wirkung ab dem 01.01.2010 die Verpflichtung zur Errichtung eines Fonds eingeführt, in den pro Jahr pro Tarifarbeitnehmer 300,- EUR eingezahlt werden müssen. Die Verwendung des Geldes ist flexibel nach Wahl der Betriebspartner. Der Tarifvertrag bietet folgende Möglichkeiten: Langzeitkonto (tatsächliche Umsetzung 21 %), Altersteilzeit, Teilrente, Schutz bei Berufsunfähigkeit und tarifliche Altersvorsorge (tatsächliche Umsetzung 61 %). Weiterhin enthält der Tarifvertrag als Teil

eines Aktionsplans verschiedene Beispiele für Maßnahmen, wie etwa die Durchführung von Wissenstransfer sowie einer Nachfolgeplanung. Ziel des Tarifvertrages sei, das Bewusstsein für die mit dem demografischen Wandel auftretenden Probleme zu fördern.

Sodann schilderte *Schumann* den Umgang mit diesem Thema im Bereich der Metall-Branche. Die aktuellen Zahlen zeigten die Probleme bereits, sie würden sich jedoch noch verstärken. In der Metall-Branche seien nur 4 % der Arbeitnehmer über 60 Jahre alt. Grund hierfür sei, dass weniger Arbeitnehmer der Belastung standhalten könnten. Es bestehe Handlungsbedarf für alter(n)sgerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen und eine Attraktivitätssteigerung der Metallberufe für Auszubildende. Letzteres könne - so *Schumann* - durch einen Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung sowie eine ausreichende Ausbildungsvergütung erreicht werden. Weiterer Handlungsbedarf bestehe dahingehend, Qualifikationsmöglichkeiten auszubauen und flexible Ausstiegsmöglichkeiten für Ältere zu schaffen. *Schumann* nannte zahlreiche Tarifverträge, in denen bereits Regelungen enthalten seien, die den demografischen Wandel betreffen: Für ältere Arbeitnehmer gebe es einen Verdienstschutz und besonderen Kündigungsschutz. Im LRTV II gebe es die sog. Steinkühler-Pause (z. B. Erholzeiten), die auch in das ERA übernommen worden sei. Es gebe den Tarifvertrag zur Qualifizierung und zum Teil, dies jedoch nicht flächendeckend, Tarifverträge zu Langzeitkonten. Der "Tarifvertrag flexibler Übergang" sehe die Fortführung der Altersteilzeit vor als Übergangsmöglichkeit in die Rente. Bei VW und in der Stahlindustrie gebe es Tarifverträge zur Gestaltung des demografischen Wandels. Schließlich gebe es Tarifverträge zur Übernahme von Auszubildenden und zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit sowie in der Textil- und Bekleidungsbranche „Demografiepakete“. Anschließend ging *Schumann* näher auf den "Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels" in der Stahlindustrie aus dem Jahr 2006 ein. Spätestens neun Monate nach Inkrafttreten des Tarifvertrags muss nach Beratung mit dem Betriebsrat eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und sodann regelmäßig aktualisiert werden. Qualifikation, Bedarf, Belastungen und Gefährdungen sind dabei zu berücksichtigen.

Als mögliche Maßnahmen zeige der Tarifvertrag Qualifikationsmöglichkeiten, Abbau von Belastungsspitzen, altersgemischte Teams, Langzeitkonten etc. auf. Auch hier sei wie in der Chemie-Branche die Einrichtung eines Fonds möglich. Der Tarifvertrag sei ein wichtiger Impulsgeber, um das Bewusstsein für die Folgen des demografischen Wandels zu schärfen.

Nach einer kurzen Aussprache dankte *Schwarze* den Referenten und bat die Teilnehmer zu einem Empfang, bei dem die referierten Themen für viel Gesprächsstoff sorgten.