



Arbeitszeitgestaltung

– zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Eine exemplarische Übersicht nationaler und europäischer Betriebs- und Regelungspraxis

von Tatjana Fuchs und Michael Backmund
Gesellschaft für Gute Arbeit mbH München/Grassau

1. Ausgangslage

Arbeitszeitregulierung ist ein zentrales Element der Humanisierung von Arbeit und somit zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit: Durch die Festlegung von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Obergrenzen, Ausgleichs- und Pausenzeiträumen wird einer physiologischen Überbeanspruchung vorgebeugt. Vereinzelt existieren darüber hinaus tarifvertragliche und/oder betriebliche Modelle der Arbeitszeitgestaltung, die die Arbeitszeitdauer im Kontext der Lebensarbeitszeit und der Belastungsdauer regulieren (z.B. durch die Einführung von sogenannten Entlastungstagen). Zugleich sind in den letzten Jahren durch vielfältige Initiativen des Gesetzgebers und der Sozialpartner Möglichkeiten geschaffen worden, die Arbeitszeit stärker an individuelle Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen – aber auch an betriebswirtschaftliche Erfordernisse anzupassen. Empirische Schlaglichter auf diese Entwicklungen sind überaus heterogen und reichen von einer wachsenden Verbreitung von familien- und pflegeorientierten Arbeitszeitzeiten, Sabbaticals und Weiterbildungszeiten, flexiblen Rentenübergängen bis hin zu einer Zunahme von unfreiwillig verkürzten Arbeitszeiten und langen Vollzeit-Arbeitszeiten (vgl. u.a. Rengers 2009, Sauer 2013, Wagner 2011).

Neben diesen empirisch beschreibbaren Sachverhalten zeichnen sich in den letzten Jahren Phänomene ab, die sich teilweise einer validen Erfassung entziehen. Stichworte hierfür sind: Anhaltende Erreichbarkeit, mobile Arbeit, wechselnde bzw. fluide Arbeitsorte, Entgrenzung usw.

Vor dem Hintergrund dieser – hier nur marginal umrissenen – Ausgangslage sind in Deutschland eine Vielzahl betrieblicher Arbeitszeitmodelle entstanden, die bisher nicht oder nur in Ansätzen unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten systematisiert sind. Für die zukünftige gesetzliche oder tarifvertragliche Gestaltung ist **eine Einordnung der entstanden Arbeitszeitpraxis unter dem Aspekt des Erhalts der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit** hilfreich. Ebenso könnten die Regelungsrahmen, die in vergleichbaren europäischen Ländern entstanden sind, Ansatzpunkte liefern, humane Arbeitszeitgestaltung in Deutschland weiterzuentwickeln. Hierzu möchte die vorliegende Expertise Ansätze liefern.

2. Auswahl und Einordnung von tariflichen Regelungen

Grundlage für die folgende Auswahl und Beschreibung von demografieorientierten Arbeitszeit-Modellen und –regelungen sind die Kernkriterien von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und lebensphasenorientierter Personalarbeit. In Anlehnung an Ilmarinen 2006, Rump 2015 sind hier unter anderem folgende Kriterien gemeint:

- **Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit durch entsprechende Arbeitszeitregelungen** (Arbeitszeitregelungen mit dem Fokus auf den Erhalt der Gesundheit, Qualifizierungs- und Entwicklungszeiten)
- **Lebensphasenorientierung** durch Ermöglichung von Familien-, Pflege- Qualifizierungs- und Verfügungszeiten,
- **Balancen** von unternehmensinduzierten Flexibilitätsanforderungen und individuellen Bedürfnissen nach Zeitsouveränität.

Im der folgenden Übersicht finden sich exemplarische tarifliche Arbeitszeitmodelle, die mindestens eine Arbeitszeitregelung zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bzw. zur Lebensphasengestaltung enthalten.

Übersicht 1: Tarifverträge zur Förderung einer lebensphasenorientierten und/oder altersgerechten Arbeitszeitgestaltung (exemplarische Übersicht)



Kurz-Zitate bzw. Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen mit §-Quellen	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung			Sonstige Regelungen		
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienezeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Demografie-Tarifvertrag bei der Rhein-Nekar-Verkehr rnv GmbH (D-TV rnv) vom 9. Februar 2016									
Arbeitszeitmodell: Präambel: „(...) Das hier geregelte Freistellungsmodell für Arbeitnehmer/-innen nach Vollendung des 55. Lebensjahres soll ein altersgerechtes Arbeiten bis zur Erreichung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ermöglichen. (...)“	x						x		
Aufbau des Zeitwertkontos: Präambel: „(...) werden Finanzmittel bereitgestellt, die zur Finanzierung von Freistellungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr dienen und zu einem weiteren Teil für den Aufbau von Zeitwertkonten für alle Arbeitnehmer/-innen Verwendung finden. Dieser Tarifvertrag regelt die Freistellungen ab dem vollendeten 55. Lebensjahr (Demografie-Modell rnv). Die Einführung von Zeitwertkonten zum 01.01.2018 mit einem Volumen von 0,4 % der Gesamtpersonalkosten wird auf Basis einer gesonderten tariflichen Regelung bis zum 01.01.2018 vereinbart. Die Berechnungen für diesen Tarifvertrag wurden von dem Wirtschaftsmathematischen Institut Mensch & Kuhnert GmbH (M & K) vorgenommen. Sie sind auf 30 Jahre als kostendeckend gesichert.	x						x		
Finanzierung des Demografie-Modells: §2 Bemessungsgrundlage, Definition Gesamtpersonalkosten (1) Für das Demografie-Modell rnv wird folgendes Budget zur Verfügung gestellt: - ab dem 01.01.2016 2,0 % der jährlichen Gesamtpersonalkosten des vorherigen Wirtschaftsjahres - ab dem 01.01.2017 2,4 % der jährlichen Gesamtpersonalkosten des vorherigen Wirtschaftsjahres. §8 Entgeltgewährung: 'Als Bemessungsgrundlage für das Entgelt gilt ein Beschäftigungsgrad von 97 %. ² Für teilzeit-beschäftigte Arbeitnehmer/-innen wird der ursprüngliche Beschäftigungsgrad um 3 % vermindert.								x	x
Entlastungszeiten: §9 Freistellungsvolumen: „Ab Vollendung des 55. Lebensjahres hat ein/-e Arbeitnehmer/-in, sofern er/sie an dem Demografie-Modell rnv teilnimmt, entsprechend seinem/ihrer jeweiligen Lebensalter folgenden zeitjährlichen maximalen Freistellungsanspruch (siehe auch Anlage 2): ab Vollendung des 55. Lebensjahres 6,5 Arbeitstage (entspricht 50,7 Stunden), ab Vollendung des 56. Lebensjahres zusätzlich 3,5 Arbeitstage (entspricht 27,3 Stunden), ab Vollendung des 57. Lebensjahres zusätzlich 2 Arbeitstage (entspricht 15,6 Stunden), ab Vollendung des 58. Lebensjahres zusätzlich 3 Arbeitstage (entspricht 23,4 Stunden), ab Vollendung des 59. Lebensjahres und für jedes weitere Lebensjahr zusätzlich je 6 Arbeitstage (entspricht 46,8 Stunden), jedoch in Summe derzeit maximal 51 Arbeitstage jährlich ab Vollendung des 64. Lebensjahres (entspricht maximal 397,8 Stunden).“	x						x		

Kurz-Zitate bzw. Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen mit §-Quellen	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
<p>Lage §10 Inanspruchnahme des Freistellungsvolumens: Grundsätzlich sind die jahresbezogenen Freistellungen in Form von ganzen Tagen zu gewähren, eine blockweise Gewährung ist möglich. Stundenweise Freistellungen sind einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu regeln. Vor Beginn eines neuen Kalenderjahres haben am Demografie-Modell rnv teilnehmende ArbeitnehmerInnen rechtzeitig ihre gewünschte Lage des Freistellungsvolumens gegenüber dem Arbeitgeber verbindlich anzumelden.</p>							x		
<p>Einfluss/Zeitsouveränität §7 Verfahren zur Teilnahme und Inanspruchnahme Die Teilnahme am Demografie-Modell rnv ist freiwillig.</p>							x		
<p>Planbarkeit §7 Verfahren zur Teilnahme und Inanspruchnahme Der/die Arbeitnehmer/-in hat den Willen zur Teilnahme am Demografie-Modell rnv spätestens sechs Monate vor Vollendung seines/ihrer 55. Lebensjahres schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären (Teilnahmeerklärung). Eine Teilnahme nach Vollendung des 55. Lebensjahres ist jeweils zur Vollendung eines Lebensjahres mit einer Ankündigungszeit von sechs Monaten entsprechend Abs. 1 Satz 2 möglich.</p>							x		
<p>Wertsicherung Aufgrund des Umlageprinzips sind keine Regelungen notwendig</p>									x
<p>Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-TV § 5 Paritätische Kommission Zur Anpassung von Parametern nach § 6 wird eine paritätische Kommission eingerichtet, die aus drei Arbeitgebervertretern und drei Arbeitnehmervertretern besteht, die jeweils von den Tarifvertragsparteien bestimmt werden. (siehe auch § 6)</p>								x	x
<p>§ 11 Gemeinsame Offensive zur Beschäftigungspolitik! Ausbildungs-offensive Der Arbeitgeber wird die Umsetzung dieses Tarifvertrages zur Prüfung und Anpassung der Beschäftigungspolitik an die sich ändernde demografische Entwicklung und Qualifikationsanforderungen nutzen und gemeinsam mit dem Betriebsrat eine vorausschauende Personalplanung gestalten. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich darauf vermehrt jungen Menschen mittels einer qualifizierten Ausbildung Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen, das hohe fachliche Ausbildungsniveau auch zukünftig zu halten sowie Anreize für den beruflichen Einstieg in die Verkehrsbranche zu setzen und Ausgebildeten bei persönlicher und fachlicher Eignung und betrieblichem Bedarf eine (Anschluss-) Beschäftigung zu gewähren (siehe auch TV-A RNV).</p>		x	x						

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Bundeseinheitlicher Tarifvertrag für die chemische Industrie „Lebensarbeitszeit und Demografie“/Langzeitkonten, Altersteilzeit und Modell RV 80, Januar 2016									
Arbeitszeitmodell: Eine wesentliche Grundlage des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ ist die Einrichtung eines Demografiefonds. In § 7 heißt es dazu: „1. Der Arbeitgeber stellt pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 550 Euro für das Jahr 2016, in Höhe von 750 Euro ab dem Jahr 2017 jeweils bis spätestens zum 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung. Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen.“ In Bezug auf eine alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung werden folgende Zwecke genannt: Langzeitkonten § 8, Altersteilzeit § 9 und Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13 (Modell RV 80).	X	X	X	X	X		X		
Aufbau des Zeitwertkontos Langzeitkonten § 8: „2. Die Betriebsvereinbarung regelt, aus welchen tariflichen Ansprüchen Langzeitkonten gebildet werden können. Hierfür stehen Zeitguthaben gemäß den tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubsansprüche, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge zur Verfügung sowie bis zu 10 % des kalenderjährigen Tarifentgelts.“								X	X
Entlastungszeiten Langzeitkonten § 8: „6. Die freiwillige Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen neben Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente auch andere Nutzungszwecke, wie z. B. Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten, vorsehen.“		X	X	X	X		X		
Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13 (Modell RV 80) unter: „11. Soll die Arbeitszeientlastung zur Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand eingeführt werden, wird in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2 a MTV durch eine Reduzierung der Arbeitszeit um 7,5 Stunden zu einem durch freiwillige Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitpunkt ersetzt. Als Auswahlkriterium sollten vorrangig Schichtarbeit und Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung finden.“							X		
Lebensphasen: Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13 (Modell RV 80): In § 13 Ziffer 9 heißt es: „Eine Arbeitszeientlastung nach Modell RV 80 kann im Betrieb für bestimmte Lebensphasen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) vorgesehen werden.“				X	X				
Langzeitkonten § 8: „4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung ein um bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.“		X	X	X	X				
Der § 9 Altersteilzeit § 9 regelt in Punkt 1. Verwendungsvoraussetzungen: „Eine Verwendung des Demografiebetrages zur Gestaltung von Altersteilzeitmodellen ist unter der Voraussetzung möglich, dass lediglich Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu 6 Jahren Dauer durchführen können.“							X		
Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13 (Modell RV 80) heißt es in Punkt 4, 2. Absatz: „Mit dem Abschluss der Vereinbarung erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit zum festgelegten Zeitpunkt sowie die festgelegte Vergütung.“		X	X	X	X		X		
§ 13 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung: „5. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand nach Maßgabe einer Regelung gemäß Ziffer 11 werden die laufenden Monatsbezüge weitergezahlt, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Vergütung festlegen. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 als Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welcher Prozentsatz der laufenden Monatsbezüge gezahlt wird, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden.“								X	X

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Aufstockung von TZ Altersteilzeit § 9 unter 3. Arbeitszeit wird geregelt: „Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (...) Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von bis zu 6 Jahren anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass die Arbeitszeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).“							X		
Einfluss/Zeitsouveränität Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung § 13 (Modell RV 80): „4. Einen individuellen Anspruch auf den Abschluss einer Vereinbarung RV 80 mit dem Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer, soweit zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung im Demografiefonds ausreichend Mittel zur Finanzierung der Arbeitszeitreduzierung vorhanden sind. Mit dem Abschluss der Vereinbarung erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit zum festgelegten Zeitpunkt sowie die festgelegte Vergütung.“								X	X
Planbarkeit: Langzeitkonten § 8: „5. Langzeitkonten sind selbstständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden.“								X	
Materielle Absicherung Altersteilzeit § 9: „5. Vergütung: Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6. § 6. Aufstockungszahlung: Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu 6 Jahren Dauer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist dabei auf mindestens 85 %, höchstens jedoch auf 100 % des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken.“								X	X
Vererbbarkeit, Insolvenzschutz, Portabilität im Konzern, Anlage Langzeitkonten § 8: „7. Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich die zur Insolvenzsicherung der Langzeitkonten getroffenen Maßnahmen mit. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Langzeitkonto übertragen werden, soweit der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmt. Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien in Abstimmung mit den von ihnen ausgewählten Anbietern ein Standardmodell für die Einführung und Führung von Langzeitkonten vorgesehen.“								X	X
Flexibilität für Betriebe § 9: Belastungsgrenzen: Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss gewährleisten, dass der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ausgeschlossen werden kann, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde. Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist § 7 Altersteilzeitgesetz maßgeblich.“									X
Flexibilisierung für Betriebe § 14 Demografiekorridor: Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert zusätzliche Optionen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Der nachfolgend geregelte Korridor dient der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen umgehen zu können. Der Demografiekorridor kann nicht mit dem Arbeitszeitkorridor nach § 2 des MTV und mit dem Entgeltkorridor nach § 10 BETV kombiniert werden. 1. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Die								X	X

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Betriebsparteien legen gleichzeitig auch eine Regelung zum Ausgleich der über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden fest. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit. 2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festlegen (Wahlarbeitszeit). In der freiwilligen Betriebsvereinbarung sind weitere für die Umsetzung der individuellen Arbeitszeitvereinbarung notwendigen Regelungen zu treffen. Der Ausgleich von Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehen, erfolgt grundsätzlich in Zeit.									
Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-TV Arbeitszeitflexibilisierung: Der Tarifvertrag sichert dem Arbeitgeber bei Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch eine befristete Flexibilisierung der Arbeitszeit durch „§ 14 Demografiekorridor: „(...) 1. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Die Betriebsparteien legen gleichzeitig auch eine Regelung zum Ausgleich der über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden fest. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit. 2. (...) Der Ausgleich von Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehen, erfolgt grundsätzlich in Zeit.“									x
Kombinationsmöglichkeiten auf Unternehmensebene: Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ hat eine große Dynamik auf der Unternehmensebene ausgelöst mit weiteren interessanten Instrumenten wie zum Beispiel zusätzlichen „Entlastungstagen“ zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wie durch den Tarifvertrag „BayZeit“ der Bayer AG zur Kombination von Demografiefonds und Langzeitkonto: Hier sieht das Demografie Management einen Übergang in den Ruhestand durch Belastungsreduzierung für ältere Mitarbeiter vor. Dadurch erhalten ältere Arbeitnehmer (VKW/TKW: zus. freie Schichten (plus AFZ): ab Alter 55: bis 20 Tage 55/57 - 59 Jahre: bis 20 Tage 60 - 62 Jahre: bis 25 Tage ab 63 Jahre: bis 30 Tage Kombination mit Langzeitkonto (4-Tage/3-Tage-Woche) Entlastende Wiedereingliederung bis 80 Std. Freizeit in ersten 3 Monaten.	x						x		

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Tarifvertrag „Lebenszeitkonten“ der Deutschen Telekom AG und ver.di von November 2015									
Arbeitszeitmodell: In § 2 Zeitwertkonten (=Wertguthaben) werden in Absatz 3 die Verwendungszwecke geregelt: „Das Wertguthaben wird vorrangig genutzt zur Finanzierung des vorzeitigen oder gleitenden Ausstiegs aus dem Erwerbsleben unmittelbar vor dem Zeitpunkt, zu dem eine Altersrente bezogen werden kann (insb. § 12) oder im Rahmen einer Altersteilzeit (insb. § 13).							X		
„Ergänzend kann das Wertguthaben der Finanzierung von Reduzierungen der Arbeitszeit oder einer temporären Freistellung von der Arbeit in allen Phasen des Erwerbslebens (z.B. Sabbatical), dienen (insb. § 14).“				X	X	X			
Aufbau des Zeitwertkontos: Das „Einbringen“ bzw. der Aufbau des Zeitwertkontos wird in Abschnitt 2 des Tarifvertrags in den § 6, 7, 8 und 9 geregelt: Das Wertguthaben kann von den ArbeitnehmerInnen auf freiwilliger Basis durch die Einbringung von Entgeltbestandteilen oder in Entgelt umgerechnete Arbeitszeit gespeist werden. Für Beschäftigte, die eine definierte jährliche Entgelthöhe nicht überschreiten, zahlt die Arbeitgeberseite zusätzlich einen arbeitgeberfinanzierten Anteil in Höhe von € 300 pro Jahr in das Konto ein.				X	X	X	X		
Aufstockung von TZ § 16: „Voraussetzung für eine Entnahme zur Aufstockung des Arbeitsentgelts während einer teilweisen Arbeitszeitreduzierung ist die Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit für den Zeitraum der Entnahme.“ Diese Regelung ist auch in der Altersteilzeit möglich.				X	X	X	X		
Lage: Entnahme aus dem Zeitwertkonto § 10 „Das Wertguthaben steht für eine Entnahme aus dem Zeitwertkonto zur Verfügung (...) auf vollständige Freistellung von der Arbeit unter gleichzeitiger Entnahme von Wertguthaben aus dem Zeitwertkonto oder auf Aufstockung des Entgelts während einer Teilzeit durch Entnahme von Wertguthaben aus dem Zeitwertkonto gemäß den Regelungen dieses Tarifvertrages. Die Höchstdauer der Freistellung oder Aufstockung während Teilzeit ist – vorbehaltlich anderer Begrenzungen - begrenzt durch das Wertguthaben des Zeitwertkontos des Arbeitnehmers zu Beginn der Entnahme.“				X	X	X	X		
Einfluss/Zeitsouveränität: Der Aufbau eines Lebenszeitwertkontos erfolgt freiwillig und durch einen individuellen Vertrag mit dem Konzern. Die ArbeitnehmerInnen können neben Entgelt auch bis zu 80 Stunden jährlich aus ihrem Kurzzeitkonto/Gleitzeitkonto auf das Lebensphasenkonto einbringen. Bei Teilzeit reduziert sich die Stundenzahl entsprechend.				X	X	X	X		
Planbarkeit: Durch Freiwilligkeit, Vertrag und geregelte Fristen ist die Planbarkeit für Beschäftigte und Arbeitgeber gewährleistet				X	X	X	X		
Wertsicherung: § 2: „Die Zeitwertkonten werden gemäß den gesetzlichen Regelungen zu Wertguthaben in Geld in Euro geführt.“								X	X
Vererbbarkeit, Insolvenzschutz, Portabilität im Konzern, Anlage Im Konzern sind die individuellen Lebensarbeitszeitkonten, für Unternehmen die der Lebensarbeitszeitregelung unterfallen, uneingeschränkt portabel. Zudem verfällt das angesparte Wertguthaben im Todesfall nicht, sondern ist vererbbar. In § 2 Zeitwertkonten wird dazu in Absatz 4 geregelt: „Die auf den Zeitwertkonten geführten Wertguthaben unterliegen einer Werterhaltungsgarantie gem. § 7 d SGB IV und sind vererblich. In die Erbmasse fallen die nach ordnungsgemäßer Abrechnung der Wertguthaben zu ermittelnden Nettobeträge.“ Darüber hinaus haben die Tarifpartner auch einen besonderen Insolvenzschutz vereinbart. Dazu regelt § 21 Insolvenzschutz in Absatz 1: „Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Wertguthaben entsprechend den gesetzlichen Regelungen gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern.“ „In den Zeitwertkonten erfolgt eine entsprechende Partizipation an dem Kapitalanlagemodell zu Gunsten der Arbeitnehmer dergestalt, dass eine nach Verrechnung von Kosten der Kapitalanlage positive Wertveränderung der Kapitalanlage ebenfalls zur späteren Entnahme zur Verfügung steht. Die Wertveränderung wird auf dem Zeitwertkonto ausgewiesen.“								X	X
Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-T: In der Protokollnotiz 3 zu § 2 Abs. 2 ist vermerkt:								X	

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung			Sonstige Regelungen		
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
„Die Umwandlung in das Zeitwertkonto mindert in der Ansparphase ggf. das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt und kann damit zu entsprechenden Minderungen von arbeitsentgeltabhängigen gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen führen. Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, sich vor der Teilnahme an der Umwandlung über die für ihn maßgeblichen sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Umwandlung bei den hierfür zuständigen Stellen zu informieren.“									

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Tarifvertrag zu Langzeitkonten und Demografie für die Arbeitnehmerinnen der Universitätsklinika Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm (TV UK-LZK/D)									
Arbeitszeitmodell: Der Tarifvertrag „Langzeitkonten und Demografie“ regelt ein umfangreiches Wertguthabensystem. Die ArbeitnehmerInnen der Universitätskliniken in Baden-Württemberg können die von ihnen auf Langzeitkonten angesammelten Wertguthaben für eine teilweise oder vollständige Freistellung verwenden. Die verschiedenen Verwendungszwecke sind in einem „Katalog“ festgelegt – vom Arbeitgeber gefördert wird ausschließlich die vollständige oder teilweise Freistellung in der Phase vor dem Rentenbeginn. In der Präambel heißt es in Abschnitt 1 und 2: „(...) die unterschiedlichen Phasen innerhalb des Berufslebens zu begleiten oder eine kontinuierliche berufliche Qualifizierung zu fördern, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen zu erhalten und zu aktualisieren.“	x	x	x	x	x	x	x		
Lage: Die Lage und Dauer der Entnahme des Wertguthabens für die bezahlte Freistellung regelt § 10. Dort heißt es u.a. zur Freistellungsphase: 1) Über die Freistellung und das während der Freistellung zu zahlende Entgelt ist unter Beachtung dieses Tarifvertrags jeweils einzelvertraglich mit der Arbeitnehmerin eine gesonderte Vereinbarung (so genannte Freistellungsvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. 2) Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben, bei Freistellung gemäß § 9 Absatz 3 Buchstabe b) (Sabbatical) beträgt die Mindestdauer drei Monate, die maximale Dauer sechs Monate. Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.		x	x	x	x	x	x		
Einfluss/Zeitsouveränität: Die ArbeitnehmerInnen der Universitätskliniken in Baden-Württemberg können die von ihnen auf Langzeitkonten angesammelten Wertguthaben für eine teilweise oder vollständige Freistellung verwenden.		x	x	x	x	x	x		
Planbarkeit: Die ArbeitnehmerInnen können mit dem Arbeitgeber eine Ansparvereinbarung (§6) treffen und im Voraus jeweils die Einbringungsmöglichkeiten (§ 7) für ihr Langzeitkonto auswählen.								x	x
Wertsicherung, Vererbbarkeit, Insolvenzschutz: In § 4 wird die „Rückdeckung der Wertguthaben“, das in einem Versicherungsvertrag (also auch insolvenzgeschützt) angelegt wird, geregelt: Alle Erträge stehen dem Wertguthaben der Arbeitnehmerin zu. Ebenso gibt es eine Werterhaltungsgarantie (§ 5). Das Wertguthaben ist außerdem im Todesfall vererbbar (§ 14)..								x	x
Flexibilisierung für den Betrieb: In der Präambel wird das Ziel formuliert, durch den TV (...) altersgerechte Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung betrieblicher Arbeitszeitmodelle zu fördern (...).									x
Aufbau des Zeitwertkontos: Zum Ansparen auf ihrem Wertguthaben können die ArbeitnehmerInnen bis maximal 25 Prozent des durchschnittlichen monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes einbringen, ebenso vermögenswirksame Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz, Jubiläumsgeld, Jahressonderzahlung gemäß § 18 TV UK, den Geldwert der vom Arbeitgeber zugewiesenen, Einzelfall- und/oder projektbezogenen Zeitguthaben, sonstige einmalige Leistungen des Arbeitgebers (zum Beispiel Prämien aus betrieblichem Vorschlagswesen). Als einmalige Startgutschrift können sie auch den Geldwert in Höhe des am Stichtag vorhandenen Guthabens aus dem Arbeitszeitkonto gemäß § 13 TV UK innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags einbringen. Der Arbeitgeber fördert ausschließlich die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, um einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen. In „Abschnitt III – Demografiefonds“ regelt der Tarifvertrag die Gewährung eines Zuschusses aus dem Demografiefonds.							x	x	x

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Tarifvertrag „Zeitwertkonto“, Tarifvertrag 160 (TV ZWK) bei der Post AG									
<p>Arbeitszeitmodell: In § 10 Grundsätze heißt es in Abschnitt 1: „Das Wertguthaben wird grundsätzlich zur rentennahen Freistellung von der Arbeit verwendet, entweder unmittelbar vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung. Im dritter Teil des TV ZWK wird die Verwendung des Wertguthabens für andere Zwecke geregelt. In § 13 Freistellung für andere Zwecke heißt es dazu: „Das Wertguthaben kann auch zur Freistellung für die Pflege naher Angehöriger (§ 15), für Elternzeit (§ 16) sowie Sabbaticals (§ 17) verwendet werden.“</p> <p>In § 12 wird die rentennahe Freistellung im Rahmen von Altersteilzeit geregelt: Dafür wird der TV ZWK mit dem TV ATZ zu einem Kombimodell mit Förderung durch den Arbeitgeber verbunden (siehe unten)</p>				x	x	x	x		
<p>Aufbau des Zeitwertkontos In § 4 Aufbau des Wertguthabens heißt es in den Abschnitten 1 bis 3:</p> <p>„Der Arbeitnehmer kann mindestens 2 höchstens jedoch 30 % seines steuerpflichtigen Bruttojahreseinkommens ohne Aufwendungsersatz in das Zeitwertkonto einbringen. Dabei sind die gesetzlichen, tariflichen und arbeitsvertraglichen Regelungen einzuhalten. Der Arbeitnehmer kann alternativ mindestens 2 höchstens jedoch 30 % seines steuerpflichtigen Bruttomonatseinkommens ohne Aufwendungsersatz einbringen. Der Arbeitnehmer kann auch folgende jährliche Sonderzahlungen einbringen: 13. Monatsentgelt (§ 8 ETV-DP AG) mindestens zu 50%, Variables Entgelt (§§ 21 bzw. 24 ETV-DP AG) mindestens zu 50%, Urlaubsgeld (§ 7 ETV-DP AG) unter Berücksichtigung Besitzstand Urlaubsgeld zu 100%, Besitzstand Zuwendung (Anhang 1 Teil A bzw. Anhang 2 Teil A ETV DP AG) zu 100%.“</p> <p>Der Aufbau eines persönlichen Zeitwertkontos zur Freistellung bis zum Erreichen des Rentenalters erfolgt mit Aufstockung durch den Arbeitgeber: Beim Kombimodell der Tarifverträge ATZ Nr. 159 und ZWK Nr. 160 nutzen ArbeitnehmerInnen ihr Zeitwertguthaben zur zusätzlichen Freistellung während der Altersteilzeit. Demnach erfolgt durch den Arbeitgeber die Aufstockung des ATZ-Entgelts auf 79 Prozent des „Nettos“, eine einkommensabhängige Aufstockung bis auf 87 Prozent des „Nettos“ erfolgt durch einen Demografiefond, wodurch untere Einkommen überproportional gefördert werden (TV 159 ATZ) . Die ArbeitnehmerInnen werden spätestens dann freigestellt, wenn das Guthaben für eine Freistellung bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze ausreicht.</p>								x	x
<p>Lage: In den § 15, 16, 17 werden insbesondere die jeweilige Dauer des Verwendungszwecks geregelt: Zur Freistellung zur Pflege naher Angehöriger bis 6 Monate und Verlängerung nach Einvernehmen, Freistellung zur Verlängerung der Elternzeit (mindestens 1 Monat mit Verlängerung), „Sabbatical“ von 6 bis 12 Monaten.</p> <p>Das Kombimodell aus ZWK und ATZ kann so eine vollständige Freistellung in den letzten Berufsjahren ermöglichen. Beim Kombimodell kann, wer zum Beispiel 6 Jahre 13 Prozent Wertguthaben anspart, 48 Monate halb arbeiten und sich die ca. letzten 24 Monate vor der Rente ganz freistellen lassen.</p>				x	x	x	x		
<p>Einfluss/Zeitsouveränität: Die Beschäftigten haben dabei einen Anspruch auf das angesparte Kapital und entscheiden, wann und wie das Guthaben genutzt wird.</p>				x	x	x	x		
<p>Planbarkeit: Im Rahmen des Modells entscheiden die Beschäftigten selbst, was über welchen Zeitraum auf dem persönlichen Zeitwertkonto eingezahlt werden soll. Der Aufbau des Wertguthabens erfolgt dabei ausschließlich aus den Entgeltbestandteilen und wird jeweils zwei Monate vor Beginn für zwölf Monate festgelegt.</p>				x	x	x	x		
<p>Wertsicherung In § 6 wird die Vererbarkeit des Wertguthabens geregelt: „Kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses insbes. auf Grund</p>								x	x

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
<p>von Kündigung, Aufhebungsvereinbarung, Erwerbsminderung oder Tod ein Wertguthaben aus zwingenden betrieblichen Gründen bis zum Zeitpunkt der Beendigung nicht mehr oder nicht mehr vollständig für eine Freistellung verwendet werden und macht der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund keinen Gebrauch, so ist das verbleibende Guthaben unverzüglich nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Im Fall seines Todes erfolgt die Auszahlung an dessen Hinterbliebene oder Erben.“</p> <p>Auch bei einer existenzbedrohenden Notlage können sich ArbeitnehmerInnen Teile oder das gesamte Wertguthaben auszahlen lassen (§ 7). Und § 8 regelt den Schutz vor Insolvenz und die Anlage: „Die Wertguthaben einschließlich der darauf entfallenden Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung werden von Beginn an nach den gesetzlichen Vorgaben durch den Arbeitgeber gegen Insolvenz gesichert. Die Kosten der Anlage werden vom Arbeitgeber bestritten.“</p> <p>§ 8 Kapitalanlage: „(1) Die Deutsche Post AG garantiert die Leistung in Höhe der ursprünglichen Einbringungen. (2) Die Geldanlage erfolgt über ein Kapitalanlagemodell. Dabei sind die Mittel so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist (§ 80 Abs. 1 SGB IV). Die Wertguthaben partizipieren bis zum Beginn der Freistellungsphase an der Wertentwicklung. (4) (...) Die Kosten der Anlage werden vom Arbeitgeber bestritten.“</p>									
<p>Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-TV: Der TV ZWK sieht eine „rentennahe Freistellung“ mit Altersteilzeit vor: Dafür wird der TV 160 ZWK mit dem TV 159 AWZ zu einem Kombimodell mit Förderung durch den Arbeitgeber verbunden.</p> <p>Die quantitative Entwicklung der Einrichtung von Zeitwertkonten zeigt das Interesse bzw. den Bedarf der tarifvertraglichen Regelungen: Von Januar 2012 bis Juli 2015 haben bereits knapp 20.000 Postbeschäftigte den Tarifvertrag in Anspruch genommen, davon rund 13.500 Frauen und 6.500 Männer.</p>							x	x	x

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
<p>Tarifvertrag „Alter(n)sgerechtes Arbeiten“, Tarifvertrag 159 (TV ATZ) bei der Post AG</p>									

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Arbeitszeitmodell: In der Präambel wird das Ziel des TV 159 ATZ klar formuliert: „Die Tarifvertragsparteien wollen mit diesem Tarifvertrag die körperliche Beanspruchung und die Arbeitsbelastung älterer Arbeitnehmer spürbar reduzieren und somit den Verbleib dieser Arbeitnehmer bei der Deutschen Post AG in der Regel bis zum Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze fördern.“	x						x		
Entlastungszeiten: Vollständige Freistellung in Kombination von TV 159 ATZ mit TV 160 Zeitwertkonto von 24 Monaten vor der Rente ist möglich.							x		
Aufbau des Zeitwertkontos: Der Aufbau eines persönlichen Zeitwertkontos zur Freistellung bis zum Erreichen des Rentenalters erfolgt mit Aufstockung durch den Arbeitgeber: Beim Kombimodell der Tarifverträge ATZ Nr. 159 und ZWK Nr. 160 nutzen ArbeitnehmerInnen ihr Zeitwertguthaben zur zusätzlichen Freistellung während der Altersteilzeit. Demnach erfolgt durch den Arbeitgeber die Aufstockung des ATZ-Entgelts auf 79 Prozent des „Nettos“, eine einkommensabhängige Aufstockung bis auf 87 Prozent des „Nettos“ erfolgt durch einen Demografiefonds, wodurch untere Einkommen überproportional gefördert werden (TV 159 ATZ). Die ArbeitnehmerInnen werden spätestens dann freigestellt, wenn das Guthaben für eine Freistellung bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze ausreicht.								x	
Lage: Nach § 3 Dauer der Altersteilzeit heißt es: „(1) Die Altersteilzeit darf 24 Monate nicht unterschreiten. (2) Die Altersteilzeit ist auf längstens 72 Monate begrenzt. Dabei muss sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mindestens auf die Zeit erstrecken, bis eine gesetzliche Rente wegen Alters beansprucht werden kann.“ Das Kombimodell aus TV 160 ZWK und TV 159 ATZ kann darüber hinaus eine vollständige Freistellung in den letzten Berufsjahren ermöglichen. Beim Kombimodell kann, wer zum Beispiel sechs Jahre 13 Prozent Wertguthaben anspart, 48 Monate halb arbeiten und sich die ca. letzten 24 Monate vor der Rente ganz freistellen lassen.							x		
Einfluss/Zeitsouveränität: In § 2 wird geregelt: „Die Altersteilzeit wird auf Antrag des Arbeitnehmers (...) gewährt, wenn der Arbeitnehmer (...) das 59. Lebensjahr vollendet hat oder bei Bestehen eines Grades der Behinderung unbefristet von mindestens 50% das 57. Lebensjahr vollendet hat (...) gemäß TV 160 ZWK ein Wertguthaben von mindestens 55 Punkten zum Zeitpunkt des Eintritts in die Altersteilzeit erreicht. (...)“ Damit ist die ATZ freiwillig und es besteht ein Anspruch darauf.							x		
Planbarkeit: Nach § 2 ist „der Antrag auf Altersteilzeit mindestens 6 Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitverhältnisses zu stellen.“ Spätestens zwei Monate vor dem Beginn wird die Entscheidung schriftlich mitgeteilt und der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend informiert.							x		
Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-TV: Der Tarifvertrag „Alter(n)sgerechtes Arbeiten“, Tarifvertrag 159 (TV ATZ) kann mit dem TV 160 ZWK zu einem Kombimodell verbunden werden								x	x

Kurz-Bemerkungen zu den einzelnen Regelungen (§-Quellen)	Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit			Lebensphasen-orientierung				Sonstige Regelungen	
	Erhalt der Gesundheit	Qualifizierung	Kompetenz-entwicklung	Familienzeit	Pflegezeit	Sabbatical	Übergang Rente	Materielle Sicherheit	Wirtschaftlichkeit
Tarifvertrag zum demografischen Wandel und der Generationengerechtigkeit bei der Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (VHH)									
Arbeitszeitmodell: Der Tarifvertrag regelt erstmals „Entlastungstage“. Im Abschnitt 1 des Tarifvertrags erklären die beiden Tarifparteien, dass sie „die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen über das gesamte Arbeitsleben bis zur Regelrente“ auf der Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse gewährleisten wollen. Dort heißt es auch: „Das Belastungs-Ressourcen-Beanspruchungs-Konzept bildet das wissenschaftliche Fundament, auf dem das Haus der Arbeitsfähigkeit gebaut werden kann und das Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist.“	X						X		
Entlastungszeiten: In § 5 geregelt: „BusfahrerInnen in Vollzeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr haben aufgrund ihres erhöhten Regenerationsbedarfes (erhöhte physische, psychische, soziale Belastung und vergleichsweise geringere Selbstbestimmung am Arbeitsplatz) Anspruch auf sogenannte Entlastungstage.“ Die Anzahl der Entlastungstage steigt mit dem Alter an Ab dem vollendeten 55. Lebensjahr haben alle MitarbeiterInnen Anspruch auf 4 Entlastungstage pro Jahr (1 pro Quartal). Ab dem 58. Lebensjahr auf 6, ab 61 auf 8, und ab dem vollendeten 64. Lebensjahr auf 10. In § 5 heißt es: „Die Festsetzung der Entlastungstage wird durch den Arbeitgeber vorgenommen, der sich bei der Festsetzung an den Knauth-Hornberger-Regelungen zu orientieren hat. Aufgrund ihrer besonderen Funktion werden Entlastungstage nur unter folgenden Bedingungen gewährt : - Die Teilnahme an den Entlastungstagen ist mindestens für ein Jahr bindend. - Entlastungstage sind nicht übertragbar, z.B. in das nächste Jahr. - Entlastungstage können nicht angespart werden und verfallen bei Urlaub, Krankheit und allen anderen sonstigen Abwesenheiten. - Entlastungstage können nicht gesammelt werden, um Urlaub zu verlängern. - Entlastungstage werden mit 7,8 Stunden täglich wie Urlaubsgeld ohne Aufschlag berechnet.“ MitarbeiterInnen, die Entlastungstage in Anspruch nehmen, verpflichten sich, keine Nebentätigkeit auszuüben und keine Dienste an freien Tagen zu leisten (...).“	X						X	X	
Einfluss/Zeitsouveränität Alle MitarbeiterInnen haben einen Anspruch ab dem vollendeten 55. Lebensjahr, Inanspruchnahme erfolgt freiwillig								X	
Wertsicherung entfällt (Tarifvertraglicher Anspruch)								X	
Sonstige überschneidende Regelungen bzw. Gesundheits-TV: Vereinbarung, dass nach einer Anlaufphase von drei Jahren untersucht wird, welche Auswirkung die Einführung von Entlastungstagen auf die Fehlzeitenquote der teilnehmenden BusfahrerInnen hat. Sollte die Fehlzeitenquote dieser Gruppe, innerhalb des Lohnfortzahlungszeitraums deutlich, d.h. um mehr als 0,5 Prozentpunkte gefallen sein, so wird der § 5 sofort entfristet; sollte die Verringerung der Fehlzeiten nicht so deutlich ausfallen, wird dieses Entlastungstageprojekt zwei weitere Jahre beobachtet und erneut bewertet (Fehlzeitenquotenabsenkung > 0,5%o - Unbefristete Fortführung; Fehlzeitenquotenabsenkung < 0,5%o - Einstellung des Projektes). Desweiteren wird nach 5 Jahren untersucht, welche Auswirkungen die Entlastungstage auf das durchschnittliche Renteneintrittsalter (Stand: 2011; 62,0 Jahre) haben.								X	X

Die Übersicht zeigt, dass im letzten Jahrzehnt eine Fülle von Regelungen entstanden sind, die einen Beitrag zur lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung und (vereinzelt) zum Erhalt der Gesundheit durch gezielte Entlastungszeiten leisten wollen. Deutlich wird, dass die Heterogenität der Arbeitszeitpraxis groß ist:

- **Lebensarbeitszeitmodelle, die den Beschäftigten voll- oder teilweise bezahlte Freistellungsphasen** ermöglichen, haben mittlerweile in vielen Branchen Einzug gehalten. Anfangs als **Alternative oder Ergänzung zur Altersteilzeit** gedacht, werden die Freistellungszeiträume zunehmend flexibler, über den gesamten Erwerbsverlauf, ermöglicht. Der Fokus dieser **Freistellungsphasen im Erwerbsverlauf** liegt auf der Bindung der Beschäftigten: Freistellungsphasen für Sabbaticals, Pflege- oder Erziehungszeiten bzw. für Qualifizierung gelten als attraktiv und sollen einen Beitrag dazu leisten, die Beschäftigten an die Branche und an das Unternehmen zu binden.
- Vereinzelt versuchen die Tarifvertragspartner auch arbeitszeitpolitische Antworten auf das wachsende **Gesundheitsrisiko von Nacht- und Schichtarbeit oder von körperlich belastender Arbeit** zu finden. Aus diesem Grund schaffen sie Anrechte auf Entlastungstage für langjährig Beschäftigte in besonderen Belastungssituationen.

In vielen europäischen Nachbarländern existieren gesetzliche Lebensarbeitszeit-Regelungen für Beschäftigte in sogenannten Schwere-Arbeit-Berufen und/oder im Nacht- und Schichtdienst. Diese Regelungen werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

3. Gesetzliche Arbeitszeit-Regelungen zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in Europa

Zum Thema „Arbeitszeitgestaltung zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Arbeitszeit- und Renten-/Pensionsregelungen bei schwerer Arbeit,“ (Früh-, Korridor-, Teilzeitmodelle für einen fließenden Übergang, Sonderruhegeld) wurden insgesamt 14 europäische Staaten näher betrachtet. Angesichts der zeitlichen und finanziellen Vorgaben wurde die Auswahl der Länder nach folgenden Kriterien vorgenommen:

- Europäische Staaten unterschiedlicher Größe, in Bezug auf die Bevölkerung,
- Europäische Staaten unterschiedlicher ökonomischer Stärke,
- „ältere“ und „jüngere“ EU-Mitgliedsstaaten,
- west-, mittel-, ost-, nord- und südeuropäische Staaten.

Neben Bevölkerung, Ökonomie, politischer und geografischer Repräsentanz war auch die Verfügbarkeit von Daten und Quellen ein Kriterium der Auswahl. Denn aufgrund der Komplexität der Fragestellung und einer fehlenden umfassenden Datenlage, musste auf verfügbares Datenmaterial zurückgegriffen werden können.

Auch die direkte Nachbarschaft der Staaten zu Deutschland und der damit verbundene Grenznahe bzw. Existenz eines grenzüberschreitenden gemeinsamen Wirtschaftsraums („Europa-Regionen“) war ein Auswahl-Kriterium (Dänemark, Frankreich, Belgien, Polen, Österreich, Schweiz.). Daher wurde außer EU-Ländern auch die Schweiz in die Untersuchung mit aufgenommen, da sie sich häufig an EU-Richtlinien orientiert und ein direktes Nachbarland zu Deutschland ist.

Die vergleichende Synopse zu „Schwerer Arbeit“ (als Ausgangskriterium für besondere (Lebens-)Arbeitszeitregelungen) umfasst insgesamt 9 Staaten von 28 EU-Mitgliedsstaaten sowie die Schweiz, für weitere Aspekte der Untersuchung wurden noch Finnland, Schweden, Groß-Britannien (Schottland) und Norwegen dazu genommen.

Europäische Länder (EU-Staaten und Nachbarländer)	Auswahl	Europäische Länder (EU-Staaten und Nachbarländer)	Auswahl
Belgien	x	Malta	
Bulgarien		Niederlande	
Dänemark	x	Norwegen	x
Deutschland	x	Österreich	x
Estland		Polen	x
Finnland	x	Portugal	
Frankreich	x	Rumänien	x
Griechenland		Schweden	x
GB/Schottland	x	Slowakei	
Irland		Slowenien	
Italien	x	Spanien	x
Kroatien		Tschechische Republik	
Lettland		Ungarn	
Litauen		Zypern	
Luxemburg			

Fragestellungen für die Darstellung der Länderregelungen

Die vergleichende Darstellung der EU-Regelungen zur demografieorientierten und altersgerechten Arbeitszeitgestaltung orientierte sich für Länder mit besonderen Arbeitszeit-Regelungen für Schwer-Arbeit-Berufe an folgenden Fragestellungen:

- Wie und mit welchen Kriterien aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen werden Schwerarbeit bzw. schwere Berufe definiert?
- Welche nationalen gesetzlichen Regelungen bzw. Konzepte gibt es? Welche Berufe und Tätigkeiten werden als „Schwerarbeit“ definiert?
- Was wird genau geregelt? Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber zu übernehmen? Welche Maßnahmen gibt es?
- Existieren Tarifverträge, die diese Initiativen bezüglich „Schwerarbeit“ umsetzen bzw. aufgreifen? (exemplarisch)

Darüber hinaus wurden auf der Basis des Berichts „Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration“ vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung, Februar 2016*: folgende Informationen zur Lebensarbeitszeitgestaltung und Arbeitsmarktintegration von älteren Personen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich vergleichend gegenübergestellt:

- Welche Faktoren bzw. Regelungen verhindern einen längeren Verbleib von Personen über 55 Jahren im Erwerbsprozess?
- Welchen Einfluss hat ein „flexibles Eintrittsalter“ bzw. „Pensionsregelungen mit einem Korridor“ auf den Verbleib von Personen über 55+ im Erwerbsprozess?
- Welche Bedeutung haben lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer für den Verbleib im Erwerbsprozess?
- Welche gesetzlichen Regelungen haben Einfluss auf Prävention und den längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsprozess
- Beispiele für Flexible Arbeitszeitmodelle für ältere Beschäftigte über 55+ mit positiven Effekten für den längeren Verbleib im Erwerbsleben:
- Erfolge und weitere Entwicklungen

(Lebens-) Arbeitszeitgestaltung im EU-Vergleich von 14 Ländern



von Michael Backmund und Tatjana Fuchs, Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, München

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
Österreich			
<p>In Österreich gelten alle Tätigkeiten, die unter besonders belastenden Bedingungen erbracht werden müssen als Schwerarbeit: Die „Schwerarbeitsverordnung“ (BGBl II Nr. 104/2006) enthält eine Definition der Schwerarbeit auf Grund von sechs Kriterien:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tätigkeiten in Schicht- oder Wechseldienst, wenn zwischen 22 und 6 Uhr nachts mindestens 6 Stunden an mindestens 6 Arbeitstagen im Kalendermonat gearbeitet wird (vorwiegende Arbeitsbereitschaft zählt nicht); 2. Tätigkeiten regelmäßig unter extremer Hitze oder Kälte; 3. Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% verursacht wurde; 4. Schwere körperliche Arbeit, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien und von Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbraucht werden; 5. Die berufsbedingte Pflege von erkrankten/behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf; z.B. Hospiz- oder Palliativmedizin; 6. Ungeachtet dieser Regelungen können Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80% eine Schwerarbeitspension in Anspruch nehmen. 	<p>Gemäß der Schwerarbeitsverordnung sind Arbeitnehmer mit beschwerlichen Berufen zur vorzeitigen Pensionierung berechtigt. Diese Verordnung wird von der Absicht getragen, Schwerarbeit zu belohnen, um einen prekären Einstieg in die Altersversorgung zu vermeiden und die statistisch kürzere Lebensdauer zu kompensieren. Seit 2007 führt der nationale, österreichische Versicherungsträger eine Liste der als Schwerarbeit einzustufenden Berufe auf und die ArbeitnehmerInnen in diesen Berufen sind berechtigt, früher ihre Pension anzutreten. Der Pensionsanspruch für Schwerarbeit muss individuell belegt werden. (Siehe bitte auch <i>Zusatzinfos in angehängten Dateien</i>)</p> <p>Außerdem regelt das „Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG)“ verschiedenen Maßnahmen zur Prävention bzw. Kompensation für Arbeitsleistungen, die mindestens 6 Stunden zwischen 22.00 und 6.00 Uhr unter besonders belastenden körperlichen und/oder psychischen Arbeitsbedingungen geleistet werden müssen (siehe nächste Spalte). Solche Arbeiten bzw. Berufe, die laut Gesetz Nachtschwerarbeit darstellen, sind u.a. Arbeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) bei besonders belastender Hitze, 2) in begehbaren Kühlräumen 3) bei dauernd starkem Lärm 4) unter Einwirkung von Erschütterungen 5) an Bildschirmarbeitsplätzen (dies nur unter gewissen Voraussetzungen). 	<p>Schwerarbeiterpension: Arbeitnehmer, die unter die Schwerarbeiterregelung fallen, können ab 60 Jahren ihre Pension antreten: Dazu müssen mindestens 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) erworben sein, davon innerhalb der letzten 240 Kalendermonate (20 Jahre) vor dem Stichtag mindestens 120 Schwerarbeitsmonate (10 Jahre).</p> <p>Laut Nachtschwerarbeitsgesetz (Stand Januar 2016) haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf ein Sonderruhegeld: Bei Vorliegen einer bestimmten Anzahl von Beitragsmonaten mit Nachtschwerarbeitsbeiträgen gebührt männlichen Versicherten ab dem 57. Lebensjahr und weiblichen Versicherten ab dem 52. Lebensjahr ein Sonderruhegeld. Das ist der Fall, wenn entweder 240 Nachtschwerarbeits-Beitragsmonate (20 Jahre) oder in den letzten 30 Jahren vor dem Stichtag 180 Nachtschwerarbeits-Beitragsmonate (15 Jahre) vorliegen. Das Sonderruhegeld ist einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sind die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder für die Alterspension erfüllt, erhält der Versicherte anstelle des Sonderruhegeldes die Pension.</p> <p>Im NSchG sind darüber hinaus Schutzmaßnahmen für Nachtschwerarbeiter verankert, die eine Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der mit diesen Arbeiten verbundenen Erschwernissen bewirken sollen:</p> <p>Zusatzurlaub Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein Zusatzurlaub von 2 Werktagen, wenn er</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) in einem Arbeitsjahr mindestens 50 mal Nachtschwerarbeit oder 2) im betreffenden Arbeitsjahr mindestens 40 Mal Nachtschwerarbeit und gemeinsam mit dem unmittelbar 	<p>Beispiel Tarifvertrag Fleischsektor: ArbeitnehmerInnen auf beschwerlichen Arbeitsplätzen haben laut Tarifvertrag Anspruch auf zusätzliche bezahlte Pausen und, wer in der Kälte arbeitet, muss mit warmen Getränken versorgt werden. Außerdem können die Arbeitnehmer Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen: Sie können zwischen einer Altersteilzeit und einem Blockmodell wählen, die große Mehrheit der Arbeitnehmer entscheidet sich für das Blockmodell</p> <p>Tarifvertrag Metall-Industrie: Es wurden Extra-Leistungen für beschwerliche Arbeit vereinbart. In der Praxis bezahlen die meisten Unternehmen im Sektor aber noch höhere Leistungen, als die vertraglich festgelegten (ungelernte Arbeiter bekommen beispielsweise durchschnittlich 40% bis 60% zusätzlich bezahlt). Außerdem gibt es eine Prämie für schmutzige und gefährliche Arbeit. Hintergrund – sonst würden die Arbeitgeber keine Arbeitnehmer finden.</p> <p>Baubranche: Die Übergangszulageregelung ermöglicht ArbeitnehmerInnen einen besseren Übergang zur Pension und gibt einen Anreiz, länger zu arbeiten (siehe auch Zusatzinformationen unter der Tabelle)</p>

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>Auf Grund der Kriterien wird Schwerarbeit in Österreich bisher hauptsächlich als harte körperliche Arbeit definiert und wahrgenommen. Trotzdem sind Faktoren für psychisch besonders belastende Arbeitsbedingungen auch in den Kriterien enthalten.</p>		<p>vorangegangenen Urlaubsjahr insgesamt mindestens 100 Nachtschwerarbeitstage geleistet hat.</p> <p>Der Anspruch auf Zusatzurlaub erhöht sich auf 4 Werktage, wenn der Dienstnehmer 5 Jahre bzw. erhöht sich auf 6 Werktage, wenn der Dienstnehmer 15 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet hat. Hat ein Dienstnehmer zusätzlich zu Nachtschwerarbeit, die ein höheres Urlaubsausmaß auslöst, mindestens weitere 50 Mal Nachtschwerarbeit geleistet, gebührt ein zusätzlicher Urlaubstag.</p> <p>Ruhepause Nachtschwerarbeitnehmer nach dem Arbeitszeitgesetz sind Arbeitnehmer, die regelmäßig oder, sofern der Kollektivvertrag nichts anderes vorsieht, in mindestens 48 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht, das ist zwischen 22 Uhr und 5 Uhr, mindestens drei Stunden arbeiten, und zwar unter Arbeitsbedingungen, die (Nacht)Schwerarbeit darstellen:</p> <p>In jeder Nacht, in der Nachtschwerarbeit geleistet wird, ist den ArbeitnehmerInnen eine Kurzpause von mindestens 10 Minuten zu gewähren. Mit dem Arbeitsablauf üblicherweise verbundene Unterbrechungen in der Mindestdauer von 10 Minuten, die zur Erholung verwendet werden können, können auf die Kurzpausen angerechnet werden.</p>	

Frankreich

<p>Die französischen Rechtsvorschriften sprechen die Beschwerlichkeit der Arbeit im Rahmen von drei Schwerpunkten an: Definition der Beschwerlichkeit, Vorbeugung der Beschwerlichkeit, Nachvollziehbarkeit der Gefährdung durch Beschwerlichkeitsfaktoren und Ausgleich.</p> <p>Die Beschwerlichkeit der Arbeit ist laut französischem Arbeitsgesetz durch das Zusammentreffen von zwei Bedingungen gekennzeichnet: eine Exposition des Arbeitnehmers gegenüber einem oder mehreren arbeitsbedingten Risikofaktoren, die geeignet sind, sichtbare und unumkehrbare Spuren in seiner Gesundheit zu hinterlassen sowie Faktoren, die mit ausgeprägten</p>	<p>Das definierte Konzept der „Beschwerlichkeit“ impliziert die Einführung einer doppelten individuellen Regelung: Den Beleg über die Rückverfolgbarkeit der Beschwerlichkeit und Mechanismen der Frühverrentung und einer kollektiven Regelung (Vereinbarung oder Aktionsplan zur Vorbeugung der Beschwerlichkeit).</p> <p>Die Frage der Beschwerlichkeit der Arbeit stand seit 2003 im Mittelpunkt der Diskussionen zwischen den Sozialpartnern und hat schließlich im Jahr 2010 zu einer Rentenreform geführt, die die Beschwerlichkeit unter dem Blickwinkel des finanziellen Ausgleichs behandelt. Diese Reform sieht eine Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre für Arbeitnehmer vor, die folgende Voraussetzungen erfüllen: - dauerhafte Teilerwerbsunfähigkeit von min. 20% oder mehr, die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines schweren Arbeitsunfalls anerkannt wird;</p>	<p>Die Verpflichtung zum Abschluss einer Vereinbarung/eines Aktionsplans zugunsten der Vorbeugung der Beschwerlichkeit betrifft alle privatrechtlichen Arbeitgeber unabhängig von ihrem Rechtsstatus, die Staatsbetriebe und die staatlichen Industrie- und Handelsunternehmen sowie die privatrechtlichen Mitarbeiter von öffentlichen Verwaltungseinrichtungen.</p> <p>Ein neuer Schritt bei der Berücksichtigung der Beschwerlichkeit innerhalb des Rentensystems erfolgte im Oktober 2013, als die Nationalversammlung die Einführung eines persönlichen Kontos der Vorbeugung von Beschwerlichkeit beschlossen hat. Dieses Konto wird für jeden Arbeitnehmer des privaten Sektors geführt, der Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, die die Lebenserwartung verkürzen. Auf diesem Konto können</p>	<p>In beinahe allen Sektoren und Berufen, die von dieser Studie erfasst wurden, haben die Sozialpartner zwischen 2012 und 2013 tarifvertragliche Vereinbarungen über die Vorbeugung der Beschwerlichkeit unterzeichnet, die eine Definition der Beschwerlichkeit im jeweiligen Sektor, Schwellenwerte für die verschiedenen Beschwerlichkeitsfaktoren, Maßnahmen zur Vorbeugung der Beschwerlichkeit mit festgelegten Zielen, Indikatoren und Maßnahmen am Ende des Arbeitslebens für Arbeitnehmer mit einer anstrengenden Tätigkeit umfassen.</p> <p>Im Bausektor erlaubt die Regelung der langen Berufslaufbahn darüber hinaus ArbeitnehmerInnen, die bereits 41,5 Jahre</p>
---	---	--	--

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>körperlichen Belastungen, einem aggressiven physischen Umfeld und bestimmten Arbeitsmodellen zusammenhängen.</p> <p>Psychosoziale Risiken gehören nicht zu den gesetzlich anerkannten Beschwerlichkeitsfaktoren, was zu vielfältiger Kritik der Gewerkschaften geführt hat.</p>	<p>- Eine dauerhafte Teilerwerbsunfähigkeit von min. 10% und weniger als 20%, die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls anerkannt wird und die Betroffenen mindestens 17 Jahre einem oder mehreren Beschwerlichkeitsfaktoren ausgesetzt waren sowie zwischen der Erwerbsunfähigkeit und den Berufsrisiken ein unmittelbarer Zusammen hang besteht.</p>	<p>Punkte gemäß der Gefährdung durch einen oder mehrere Beschwerlichkeitsfaktoren (die vom geltenden Gesetz festgelegt werden) gesammelt werden. Für jedes Quartal der Aussetzung erhält der Arbeitnehmer einen Punkt (zwei Punkte, wenn er mehreren Faktoren ausgesetzt ist), wobei die Obergrenze auf 100 Punkte festgelegt ist. Die auf dem Konto gesammelten Punkte können zu folgenden Zwecken verwendet werden: für Weiterbildungen, die dem Arbeitnehmer erlauben, auf eine weniger beschwerliche Beschäftigung umzusatteln; zur Finanzierung einer Entgeltfortzahlung beim Wechsel auf Teilzeitarbeit am Ende der Laufbahn für Rentenquartale.</p>	<p>Beiträge eingezahlt haben, grundsätzlich zwei Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Rente zu gehen.</p>

DÄNEMARK

<p>In Dänemark wird die Frage der beschwerlichen Arbeit mit zwei Konzepten geregelt: Zermürbung und Arbeitsfähigkeit: Zermürbung bedeutet die allmähliche Abnahme der Funktionsfähigkeit bis auf eine Ebene unterhalb der „normalen“ Funktionsfähigkeit für das entsprechende Alter, während Arbeitsfähigkeit die Fähigkeit zu Arbeitsleistungen (sowohl für das Unternehmen wie für den Arbeitnehmer) in zufriedenstellender Weise bedeutet. Die Arbeitsfähigkeit und somit die Zermürbung müssen im Zusammenhang mit den Anforderungen der durchzuführenden Arbeit gesehen werden. Wenn die Anforderungen der Arbeit während des gesamten Berufslebens konstant bleiben, erreicht die Zermürbung letzten Endes einen kritischen Punkt, wo der Arbeitnehmer nicht länger in der Lage ist, seine Arbeit in zufriedenstellender Weise zu erledigen. Dies äußert sich in einem erhöhten Ausfall durch Krankheit und schließlich einem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt. Die Zermürbung kann entweder körperlich oder geistig stattfinden.</p>	<p>Das dänische Ministerium für Beschäftigung identifiziert die insbesondere von Zermürbung bedrohten Sektoren als diejenigen mit dem höchsten Risiko der vorgezogenen Pensionierung, der vorzeitigen Pensionierung oder der längeren Abwesenheit wegen Krankheit. Heute besteht die entsprechende Liste aus insgesamt 18 Wirtschaftszweigen mit 1.010.466 Arbeitnehmern (38 % aller Beschäftigten). Bei den 18 Wirtschaftszweigen handelt es sich um: Tiefbau; Bau und Abbrucharbeiten; Vollendung von Gebäuden; Elektronik; Metall und Maschinen; Kunststoff, Glas und Beton; Textil und Papier; Transport; Holz und Möbel; Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei; Schlachthöfe; Ernährung und Genussmittel (Getränke, Tabak, usw.); Polizei, Notdienste und Haftanstalten; Friseure und sonstige Körperpflege; Reinigung; der Transport von Fahrgästen; Kindertagesstätten, stationäre Pflege und Pflege zu Hause.</p>	<p>Die Reform der Sozialfürsorge hat diverse Initiativen ergriffen, um Zermürbung zu vermeiden und die Arbeitsumwelt zu verbessern, unter anderem in den Sektoren, in denen die Zermürbung droht. Eine dieser Initiativen war die Einrichtung eines Präventionsfonds zur Vorbeugung der körperlichen und geistigen Zermürbung. Seit 2012 gewährt es auch Unterstützung für:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Initiativen, die körperliche und geistige Zermürbung und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vermeiden; 2.) Initiativen, um Senioren sowie Arbeitnehmer mit einer verringerten Arbeitsfähigkeit weiter arbeiten zu lassen oder Arbeitnehmer nach einem Krankheitsausfall schneller ihre Arbeit wieder aufnehmen zu lassen; 3.) Initiativen, die zur Aufnahme in den Arbeitsmarkt beitragen. <p>Bisher gibt es keine Regelungen für eine allgemeine Frühverrentung wegen beschwerlicher Arbeit. Diskutiert wird jedoch über die Ausarbeitung besonderer Rentenregelungen für die betroffenen BürgerInnen, die beschwerliche (zermürbende) Arbeit leisten.</p>	<p>Tarifvertrag für Gießereiarbeiter: Tarifvertraglich ist eine spezielle Seniorenregelung festgelegt worden. Auf Grund dieser Regelung kann ein Arbeitnehmer Urlaubstage aufbauen, um die Arbeitszeit zu verringern. Die Regelung basiert auf einer lokalen Vereinbarung auf Betriebsebene. Außerdem gibt es die Möglichkeit einer vereinbarten Altersvorsorge und regulierter Rentenregelungen wie zum Beispiel Frühverrentung, flexible und freie Arbeitsplätze sowie Arbeitskurse und eine Invalidenrente.</p>
---	---	--	---

Spanien

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>In Spanien gibt es theoretisch eine enge Verbindung zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitik, weil die Durchführung einer beschwerlichen Arbeit nach Maßgabe des Gesetzes zur Frühverrentung berechtigt: Es existieren gemeinsame und objektive Verfahren, die auf Arbeitnehmer und selbständige Arbeiter, die eine Art von besonders beschwerlichen Tätigkeit ausüben..., anwendbar sind und zu einem Rentalterherabsetzungs-Koeffizienten berechtigen.</p> <p>Das Verfahren kann im Allgemeinen auf der Grundlage der folgenden zwei Annahmen angewandt werden: Berufstätigkeiten in Lohnskalen, Gruppen oder Spezialtätigkeiten, die mit einem außergewöhnlichen Niveau von beschwerlicher, gefährlicher, gesundheitsgefährdender oder toxischer Arbeit einher gehen und deren Risiken ab einem bestimmten Alter wesentlich zunimmt. Damit berechtigt die Durchführung einer beschwerlichen Arbeit nach Maßgabe des Gesetzgebers zwar zur Frühverrentung. Weil jedoch die Verfahren zur Regulierung des Zugangs zum Vorruhestand noch nicht umgesetzt worden sind, passiert in der Praxis noch nichts (siehe auch letzte Spalte). Zunehmend werden in der Debatte auch psychosoziale Risiken als Faktor der Beschwerlichkeit bei der Arbeit thematisiert.</p>	<p>Das gesetzliche Verfahren zur Ermittlung des Rentalterherabsetzungs-Koeffizienten umfasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Eingehende Untersuchung durch das Nationale Institut für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (INSHT), um technische Dokumente auszuarbeiten, die bemessen, wie beschwerlich, toxisch, gesundheitsschädlich oder gefährlich eine Tätigkeit auf einer Analyse bestimmter Faktoren basierend ist; 2.) Führt das Gutachten zur Schlussfolgerung, dass die Arbeitsbedingungen nicht geändert werden können und deshalb die Anwendung von Kürzungskoeffizienten oder die Herabsetzung des Rentenalters erfordern, wird eine Kostenberechnung durchgeführt, um diese Verminderungskoeffizienten zu ermitteln; 3.) Darauf aufbauend kann das Mindestrentenalter für jede Berufstätigkeit festgelegt werden und die einschlägigen Herabsetzungs-Koeffizienten angewendet werden; 	<p>Sobald ein Koeffizient für eine bestimmte Berufstätigkeit genehmigt worden ist, wird das normale gesetzliche Rentenalter für jeden Arbeitnehmer um einen Zeitraum gekürzt, der dem Ergebnis der Anwendung des entsprechenden Verringerungskoeffizienten für die Berufsgruppe entspricht (auf jeden Fall kann das Mindestrentenalter 52 Jahre unterschreiten). Dafür müssen die Betroffenen beweisen, dass er/sie die Tätigkeit, die ihm/ihr zur Anwendung des Verringerungskoeffizienten berechtigt, ausgeübt hat „während eines tatsächlichen Arbeitszeitraums, mit dem Mindestbeitragszeit für den Anspruch auf eine Altersrente entsprechend“.</p> <p>In der Praxis ist dieses Verfahren aber noch nie verwendet worden und die INSHT-Gutachten sind zu allgemein und oberflächlich. Demzufolge gelang es den Sozialpartnern und der Regierung nicht, eine Einigung zu erzielen. Dies zeigt die Schwierigkeiten oder den mangelnden politischen Willen, um die neuen Vorruhestandsmechanismen effektiv umzusetzen. Außerdem ist es immer noch so, dass es keine vorläufige Liste von potenziell beschwerlichen Berufen gibt, die untersucht werden sollten (trotz eines Dreiparteienabkommens vom Jahr 2011).</p>	<p>Tarifvertrag Gießereiarbeiter: Der Rahmentarifvertrag der Gießereiarbeiter besagt, dass „Das Unternehmen (...) wird die bis zum Jahr 1958 geborenen Arbeitnehmern Altersteilzeit bei gleichzeitigem Ersatzarbeitsvertrag anbieten. (...) Es wird ein Ausschuss auf Konzernebene gegründet, die eine Analyse der Arbeitsplätze oder Tätigkeiten durchführen wird, für die ein Herabsetzungskoeffizient des Rentenalters festgelegt werden könnte (...).“ Der betriebliche Tarifvertrag erweitert außerdem die Möglichkeit der Altersteilzeit mit Ersatzvertrag für Arbeitnehmer, die 1949 geboren wurden.</p>
Italien			
<p>Der Begriff „Schwerarbeit“ („lavori usuranti“) wurde in Italien vom Gesetzgeber bereits Anfang der 1990er Jahre eingeführt. Im Jahr 1999 wurden dann verbindliche Kriterien für die Definition eines „schweren Berufes“ konkretisiert: Lebenserwartung im Ruhestandsalter; die Prävalenz der beschwerlichen Tätigkeit; die fehlende Möglichkeit der Prävention; die psychisch-körperliche Vereinbarkeit unter</p>	<p>2011 hat der Gesetzgeber die Kriterien für „Schwere Arbeit“ konkretisiert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Nachtschichten zwischen Mitternacht und 5 Uhr während mindestens 3 Monaten oder mindestens 66 Tagen im Jahr und während 6 Stunden pro Nacht bzw. während mindestens 3 Stunden im gesamten Jahr; 2.) Arbeitnehmer auf den folgenden Montagelinien: Konfektionierung von Süßigkeiten; Zusatzstoffe für Getränke und andere Lebensmittel; Kunststoffverarbeitungsindustrie; Näh- und Kettelmaschinen in der Bekleidungsindustrie; Fahrzeug- und Anhängerbau; thermische Bekleidung Dampf-, 	<p>Der letzte Schritt der Reform erfolgte im April 2011: ArbeitnehmerInnen, deren Berufe und Tätigkeiten den Kriterien von Schwerarbeit entsprechen und mindestens 35 Jahre Lohnzahlungen erhalten haben, ihre Rente antreten, vorausgesetzt, dass sie 61 Jahre alt sind (62 für Selbständige).</p> <p>Der Rentenantragsteller muss dem Antrag unter anderem Belege der Arbeitspläne, der Aufgaben, der gesundheitlichen Bedingungen und der Risikobewertung beilegen.</p>	<p>Von den untersuchten Berufsgruppen besitzen bisher nur „Busfahrer“ die Berechtigung zum Vorruhestand, da ihre Tätigkeit als „Schwerarbeit“ betrachtet wird.</p>

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>Berücksichtigung des Lebensalters; die hohe Frequenz der Arbeitsunfälle, mit besonderer Aufmerksamkeit für die Altersklassen über fünfzig Jahren; durchschnittliche Altersinvaliditätsrente; die ergonomische Gestaltung und die Exposition gegenüber chemischen, physikalischen, biologischen Agenzien in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung für die Prävention.</p> <p>Andererseits schränkte das entsprechende Dekret wesentlich die in Betracht kommenden Berufe ein, denn sehr viele wurden ausgeschlossen und Nacharbeit wurde reguliert. 2007 wurden diese allgemeinen Kriterien verfeinert und weitere Berufe und Sektoren (siehe nächste Spalte) aufgenommen.</p>	<p>Heizungs-, Kühl- und Klimaanlageanlagen und -geräte; Anfertigung von Bekleidung, Schuhen und Zubehör; Busfahrer bei öffentlichen Verkehrsmitteln. die mindestens 9 Passagiere befördern.</p>	<p>Die Kriterien, auf Grund derer die Berufe als Schwerarbeit eingestuft werden wollen, sind nach dieser letzten Reform je nach ihrem voraussichtlichen Pensionierungszeitpunkt unterschiedlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer, die vor Dezember 2017 ihre Rente antreten, müssen während der vergangenen 10 Jahre mindestens 7 Jahre auf Montagelinien beschäftigt gewesen sein. - Arbeitnehmer, die voraussichtlich ab Januar 2018 in Rente gehen, müssen mindestens während der Hälfte ihrer Berufslaufbahn in den bestimmten Berufen tätig gewesen sein und nachweisen, dass sie bestimmten Risiken ausgesetzt waren. 	
Deutschland			
<p style="text-align: center;">Keine Regelung – keine Initiativen auf nationaler Ebene, auf der Basis des Konzepts der „schweren Arbeit“</p> <p>Da es in Deutschland keine gesetzliche oder formale Definition von Schwerarbeit bzw. durch beschwerliche Arbeitsbedingungen anerkannte Berufe gibt und damit auch keine Regelungen oder Gesetze, spielen Sicherheits- und Gesundheitsschutzprobleme bei Schwerarbeit keine Rolle für das Renteneintrittsalter und die entsprechende Praxis.</p>			<p>Vereinzelte Tarifverträge zur Entlastung – siehe oben.</p>
Belgien			
<p>In Belgien existiert der Begriff des „schweren Berufes“. Für den Begriff des schweren Berufs sind drei Kriterien maßgeblich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mehrschichtarbeit, was bedeutet, dass der Arbeiter die Schicht wechselt. - die Arbeit in unterbrochenen Diensten: Zwischen Anfang und Ende der Arbeitszeit liegen mindestens 11 Stunden, wobei die Unterbrechung mindestens 3 Stunden beträgt und wenigstens 7 Arbeitsstunden geleistet werden. - die Arbeitszeitregelung mit Nacharbeit (zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr). 	<p>Die Frage der Beschwerlichkeit wird häufig unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigungsfähigkeit geprüft. So sind bestimmte Maßnahmen, denen eine präventive Wirkung auf die Beschwerlichkeit zugesprochen werden könnte, in Wirklichkeit darauf gerichtet, das Berufsleben älterer Arbeitnehmer zu verlängern, indem sie das Ziel der „nachhaltigen“ Berufslaufbahn hervorheben. Dies lässt sich anhand von drei Instrumenten veranschaulichen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) die Pläne für Arbeitnehmer über 45 Jahren, die die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erhöhen sollen, 2.) der Fonds der Berufserfahrung, der Maßnahmen wie den Funktionswechsel älterer Arbeitnehmer, die körperliche Entlastung durch Werkzeuge oder Geräte oder die Kompetenzstärkung durch Weiterbildung finanziert und betreut. 3.) der Laufbahnende-Zeitkredit, mit dem die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gefördert werden soll und, der in einer Reduzierung der Arbeitszeit und einem Zuschuss besteht, der den Lohnausfall zum Teil ausgleicht. Diese 	<p>Die Regelung für schwere Berufe sieht den Rechtsanspruch auf den Halbzeit-Laufbahnende-Zeitkredit für Beschäftigte vor, die wenigstens 50 Jahre alt sind und (während mindestens 5 der 10 vorangegangenen Jahre oder während mindestens 7 der 15 vorangegangenen Jahre) einen schweren Beruf oder einen Mangelberuf (das gilt für den Beruf des Krankenpflegers und für das Pflegepersonal in Krankenhäusern, Alters- und Pflegeheimen) ausgeübt haben, und den Rechtsanspruch auf den 1/5-Laufbahnende-Zeitkredit mit 55 Jahren. Dieses Recht steht Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr offen, wenn dies in einem Branchentarifvertrag vorgesehen ist, die Arbeitnehmer einen schweren Beruf ausgeübt haben und auf eine Berufslaufbahn von 28 Jahren zurückblicken.</p>	<p>Beispiel Tarifvertrag im Bausektor: Was die Mechanismen der Frühverrentung und die drei Vorruhestandsregelungen in Belgien anbelangt, so ist eine dieser Regelungen für bestimmte Sektoren, zu denen auch der Bausektor gehört, spezifisch:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Der Vorruhestand, auf den ArbeitnehmerInnen im Baugewerbe ab dem 58. Lebensjahr Anspruch haben, wird neu verhandelt; es ist möglich, dass das System ungünstiger wird. 2.) Der Vorruhestand als Begleitinstrument von Umstrukturierungen, das mit Zustimmung des Arbeitsministeriums auf Einzelfallbasis angewandt wird. 3.) Der Vorruhestand wegen mangelnder körperlicher Eignung, der mit der Sektorvereinbarung aus dem Jahr 2009 eingeführt wurde und für ArbeitnehmerInnen im

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
	flexible Maßnahme beruht auf individuellen Faktoren und wird daher unterschiedlich gemäß bestimmten Kriterien angewandt, wobei allgemein ein Mindestalter von 55 Jahren gilt (obwohl der Zeitzugang in Unternehmen in Schwierigkeiten oder im Umstrukturierungsprozess ArbeitnehmerInnen ab 50 Jahren und – in Halbzeit – denjenigen offensteht, die einen schweren Beruf oder einen Mangelberuf ausüben).		Bausektor gilt, die 56 Jahre alt sind und bestimmte Voraussetzungen bezüglich des Alters und der geleisteten Arbeit erfüllen. Diese Maßnahme wird derzeit durch einen Tarifvertrag geregelt, der auf Antrag eines Sozialpartners – für die Zeit neu verhandelt werden muss.
Polen			
Das Gesetz vom Dezember 2008 über die Übergangsrenten setzt den Vorruhestand in Verbindung mit einigen Berufen, deren Arbeitsbedingungen als „beschwerlich“ betrachtet werden können: Solche Berufe mit Sondercharakter sind laut polnischem Gesetzgeber Berufe, die eine Verantwortung und spezifische geistige und körperliche Fähigkeiten voraussetzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass diese Berufe richtig ausgeübt werden und ohne Gefährdung der öffentlichen Sicherheit - einschließlich der Gesundheit oder des Lebens anderer - nimmt noch vor dem gesetzlichen Rentenalter ab aufgrund der Verschlechterung der geistigen und körperlichen Fähigkeiten wegen der Alterung. Berufe mit Sonderbedingungen sind Berufe mit Risikofaktoren , die mit dem Alter bleibende Gesundheitsschäden zur Folge haben können.	Berufe mit Sonderbedingungen werden unter besonderen Bedingungen ausgeübt, bedingt durch: - die Kräfte der Natur und/oder Umweltfaktoren - die technologischen Prozesse: verbunden mit exzessiven Temperaturen unter 0 °C oder über 28 °C; - verbunden mit erhöhten Luftdruckbedingungen; - verbunden mit übermäßigen körperlichen Anstrengungen im Zusammenhang mit unveränderten Gelenkpositionen während längerer Perioden, was zu einem Energieverbrauch von mehr als 6.300 kJ bei Männern und mehr als 4.200 kJ bei Frauen führt; - die Haltungen mit extreme Gelenkwinkeln erfordert und die Ausübung einer Kraft von mehr als 10 kg bei Männern und mehr als 5 kg bei Frauen während 50% der Arbeitszeit.	Der Arbeitgeber muss die zur Gruppe der beschwerlichen Berufe gehörenden Arbeitsplätze und die an diesen Arbeitsplätzen arbeitenden ArbeitnehmerInnen registrieren. Auf der Grundlage dieser Daten erstellt die soziale Sicherheit ein Zentralregister der Arbeitsplätze , an denen diese Berufe ausgeübt werden, und ein zentrales Register der ArbeitnehmerInnen , die diese Berufe ausüben und für die der Arbeitgeber Abgaben an die Übergangsrentenkassen entrichten muss. Neben diesem Register muss der Arbeitgeber ein aktuelles Verzeichnis der gesundheitsschädlichen Faktoren an den verschiedenen Arbeitsplätzen führen. Dieses Register besteht aus Merkblättern, die jeden Arbeitsplatz beschreibt hinsichtlich der Art der Produktion, der ausgeführten Tätigkeiten, der Ausrüstung und der („chemischen“, „körperlichen“ und „mit industriellen Partikeln verbundenen“) schädlichen Faktoren. Dabei wechseln die Beschwerlichkeitsfaktoren je nach Beruf, deshalb wird auch auf die verstärkte Betonung psychosozialer Faktoren aufmerksam gemacht.	Negativ-Entwicklung – Abschaffung von Tarifverträgen nach Rentenreform: In Polen zeichnet sich ab, dass die an der deutschen Rentengesetzgebung einer allgemeinen unflexiblen Verlängerung des Renteneintrittsalters orientierten Rentenreform bereits tarifvertraglich getroffene Regelungen infrage stellt: Dadurch wurden arbeitswissenschaftlich und arbeitsrechtlich sinnvolle Kompensationen wie ein finanzieller Ausgleich durch bezahlte Arbeitszeitregelungen zur Erholung und Vorruhestandsregelungen wieder abgeschafft: Im polnischen Fleischverarbeitungssektor verschwand zum Beispiel die Ausgleichsregelung, die es vor der Rentenreform gab (auf den Arbeitsbedingungen basierende Prämien und finanzielle Vergütungen), nach der Reform komplett. Die Arbeitgeber kündigten die meisten Tarifverträge, in denen Ausgleichsregelungen vorgesehen waren. Eine ähnliche Situation findet man in den Gießereien, wo es früher Ausgleichsregelungen für beschwerliche Arbeit gab, einschließlich Prämien und zusätzlichen Urlaubstagen für die am meisten Risiken ausgesetzten ArbeitnehmerInnen.
Rumänien			
Es gibt keine Definition von Schwerarbeit in der rumänischen Gesetzgebung, sondern eine Klassifizierung der Arbeitsbedingungen als normal, (besonders) schwer und speziell , je nach mit einer bestimmten Beschäftigung verbundenem Schwierigkeitsgrad und Risiken . Die Rentenbeiträge hängen von der Klassifizierung der Beschäftigung ab. Besonders beschwerliche	Laut dem Ministerium für Arbeit war der Ist-Stand am 1. August 2013 folgendermaßen: -145 Einheiten bekamen eine Genehmigung, um als Beschäftigung unter (besonders) beschwerlichen Bedingungen anerkannt zu sein; -1.213 Arbeitsplätze wurde in die Liste der beschwerlichen Arbeitsbedingungen aufgenommen;	Die Frage des Ausgleichs bzw. der Entschädigung kann in zweifacher Weise angegangen werden: Ausgleich (Prämien, Arbeitszeitregelungen, ...) und Frühverrentungsmechanismen . Der zweite Aspekt des Ausgleichs bzw. der Entschädigung ist die Vorruhestandspolitik: In Rumänien gibt es eine enge Verbindung zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitiken :	Derzeit kämpfen viele Gewerkschaften auf tarifpolitischer Ebene um die Aufnahme bzw. Wiederaufnahme in die Liste der beschwerlichen Arbeitsbedingungen: 1.) Arbeitnehmer in Vertriebszentren, Altenpflegekräfte, Arbeiter in der Fleischwirtschaft, Zimmerer bzw. Fliesenleger und Busfahrer fallen nicht unter die Rechtsvorschriften über besondere oder

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>Arbeitsbedingungen werden pro Arbeitsplatz ermittelt und werden auf Grund des Vorhandenseins bestimmter körperlicher, chemischer oder biologischer Risikofaktoren in der Arbeitsumgebung bewertet. In der gesamten Feldforschung haben Arbeitnehmer, Sachverständige und Gewerkschaftler anerkannt, dass diese Faktoren zur Kennzeichnung einer Berufstätigkeit als beschwerlich führen. Ein Arbeitsplatz kann in Rumänien unter den folgenden Voraussetzungen als Beschäftigung unter (besonders) beschwerlichen Bedingungen betrachtet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Arbeitsplätze zusammen mit den repräsentativen Gewerkschaften oder den Arbeitsschutzvertretern benennen, die dann gemeinsam die Arbeitsplätze bewerten, um das Vorhandensein berufsbedingter Gefahren zu ermitteln. -Die Landesarbeitsinspektion muss eine entsprechende Anordnung erteilen, eine Liste umzusetzender technischer, hygienischer und organisatorischer Maßnahmen durchzuführen, um die Faktoren, die zur Einstufung als Schwerarbeit führten, zumindest abzumildern. -Eine monatliche Auflistung durch die Landespensionsämter aller Personen, die unter (besonders) beschwerlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet haben, weil sie Anrecht auf bestimmte medizinische Kontrollen haben und ihre Sozialversicherungsbeiträge für den Vorruhestand berücksichtigt werden. 	<p>-32.993 Arbeitnehmer waren unter beschwerlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt, das heißt 0,76% aller Arbeitnehmer.</p> <p>Im Rahmen der letzten Rentenreform (2010) wurden einige Berufe (beispielsweise Busfahrer) in der Liste gestrichen, so dass sektorale Gewerkschaften (Metallsektor z. B.) für die weitere Aufnahme dieser Arbeitsplätze in die Liste der beschwerlichen Berufe kämpfen.</p> <p>Beispiel: Eine Tätigkeit in den Gießereien gilt als Schwerarbeit nach Maßgabe des nationalen Rentengesetzes und führt zu einer Herabsetzung des Rentenalters in den Abteilungen, wo die Arbeitnehmer ausgesetzt werden an: den Grenzwert überschreitende Anwesenheit von kristallinem CO²-Staub im Hüttenbereich; den grenzwertüberschreitende Lärmbelastung im Reinigungsbereich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Für Arbeitnehmer mit Beitragszeiten unter (besonders) beschwerlichen Arbeitsbedingungen beträgt die Herabsetzung der Regelaltersgrenze zwischen 1 und 8 Jahre (eine Herabsetzung um 3 Monate für jedes Jahr unter beschwerlichen Arbeitsbedingungen). Ein Minimum von 6 Beitragsjahren ist erforderlich. - Für Arbeitnehmer unter besonderen Arbeitsbedingungen beträgt die Herabsetzung des Rentenalters zwischen 1 und 13 Jahre, je nach der erzielten Beitragszeit unter diesen Arbeitsbedingungen (für jedes Jahr unter besonderen Arbeitsbedingungen wird das Renteneintrittsalter um 6 Monate bis zu einem Maximum von 13 Jahren herabgesetzt). - Im Allgemeinen können die Herabsetzungen des Regelvorruhestandsalters kumuliert werden, aber sie können 13 Jahre nicht überschreiten und das Renteneintrittsalter darf 50 Jahre für Frauen und 52 Jahre für Männer nicht unterschreiten (mit einigen Ausnahmen für Militär- und Landesverteidigungspersonal). Beispiel: Auf Grund dieser Gesetzgebung bedeutet dies in der Praxis, dass 63% der untersuchten Gesamtbelegschaft der Gießerei (siehe Spalte links) als arbeitend unter besonderen schweren Arbeitsbedingungen betrachtet werden und je nach der Länge der Exposition zu einer Herabsetzung des Rentenalters um 3 bis 13 Jahre berechtigt sind 	<p>beschwerliche Arbeitsbedingungen, die zu einem Anspruch auf Frühverrentung berechtigen.</p> <p>2.) Vor der letzten Reform wurde davon ausgegangen, dass Busfahrer eine Tätigkeit unter beschwerlichen Bedingungen ausübten und somit zu einer Frühverrentung berechtigt waren, aber jetzt ist die Maßnahme gestrichen worden.</p>
<p>Schweiz: Hier wurden ein Gesamtarbeitsvertrag für das Bauhauptgewerbe und ein Kollektivvertrag im Ausbaugewerbe vom Gesetzgeber und der damit verbundene „flexible Altersrücktritt“ für allgemeingültig erklärt</p>			
<p>Hintergrund der Arbeitsverträge waren die arbeitswissenschaftlichen Fakten, dass Beschäftigte im Bauhauptgewerbe und im</p>	<p>Zuletzt hat der Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft den Beschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des</p>	<p>Kurzfassung des Schweizer Gesamtarbeitsvertrages (GAV) „Frühpensionierung im Bauhauptgewerbe“: Um Bauarbeitern eine Übergangspension zu ermöglichen,</p>	<p>Belegung der tarifpolitischen Debatte: Das Vorbild des flexiblen Altersrücktritts, also einer branchenfinanzierten Übergangsrente für</p>

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge, die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
<p>Ausbaugewerbe täglich besonderen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. Bauarbeiter sterben nach Schweizer Studien im Durchschnitt 4,4 Jahre früher als Beschäftigte in anderen Berufen. 43 Prozent sind bei Erreichen des 65. Lebensjahrs bereits arbeitsunfähig geworden. Zum Vergleich: bei Büroarbeitern sind es 17 Prozent. Die frühzeitige Arbeitsunfähigkeit war für viele Beschäftigte zusätzlich mit einem erhöhten Risiko der Altersarmut verbunden.</p> <p>Die extreme gesundheitliche Beeinträchtigung und das Risiko der Altersarmut führte nach langen Diskussionen der Sozialpartner 2003 zu einer Lebens-Arbeitszeitgestaltung mit einem „flexiblen Altersrücktritt (FAR)“ im Bauhauptgewerbe mit anschließendem Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung: es folgte das Ausbaugewerbe.</p> <p>Bis Ende 2015 haben 14.951 in der gesamten Baubranche tätigen Personen von der Möglichkeit des flexiblen Altersrücktritts Gebrauch gemacht. Tendenz steigend:</p> <p>Im Zeitraum der Übergangspension erhalten Bauarbeiter vom 60 bis zum Erhalt der gesetzlichen Rente ab 65 einen jährlichen Sockelbetrag von 6000 Schweizer Franken (= 500 pro Monat) zuzüglich 65 % ihres letzten Monatsgehalts. Durchschnittlich erhalten damit Maurer z.B. eine Übergangspension von 4400 Schweizer Franken monatlich. Darüber hinaus dürfen sie zum Beispiel in den Sommermonaten bei ihrem Arbeitgeber temporär dazu verdienen – eine Win-Win-Situation für beide Seiten: Die Arbeitgeber können Erfahrung und Kompetenz älterer Beschäftigter erhalten, saisonale Spitzen ausgleichen und die Beschäftigten können Einkommensverluste durch die Übergangspension ausgleichen.</p>	<p>Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR) am 14. Juni 2016 verlängert und zugleich die finanzielle Absicherung der fondgestützten Übergangspension gewährleistet durch Erhöhung der Beiträge aufgrund des demografischen Wandels. Dort heißt es unter „II Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt (GAV FAR) im Bauhauptgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:</p> <p><i>Art. 8 Abs. 1 und 2 (Beiträge)</i></p> <p>1 Der Beitrag der Arbeitnehmer beträgt 1,5 % des maßgeblichen Lohnes. Der Beitrag wird monatlich vom Lohn abgezogen, soweit die Beiträge nicht anderweitig übernommen werden.</p> <p>2 Der Beitrag des Arbeitgebers beträgt 5,5 % des maßgeblichen Lohnes.“</p> <p>Auch der Kollektivvertrag des Ausbaugewerbes wurde entsprechend verlängert.</p>	<p>unterzeichneten der Schweizerische Baumeisterverband und die Gewerkschaften Unia und Syna (später zusätzlich Baukader Schweiz) den Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR). Er wurde am 5. Juni 2003 durch den Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt und trat am 1. Juli 2003 in Kraft. Das Leistungs- und Beitragsreglement der Stiftung für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (Stiftung FAR):</p> <p>Aus dem Merkblatt zur Erhöhung der Stiftungsbeiträge von 5 % auf 7 %:</p> <p>„Ab 1. Juli 2016 werden die FAR-Beiträge der Arbeitgeber von 4 % auf 5,5 % und die FAR-Beiträge für Arbeitnehmer von 1 % auf 1,5 % erhöht. Die Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmern somit per Ende Juli 2016 den erhöhten Beitrag von 1,5 % vom Lohn abziehen.</p> <p>Hintergrund der Beitragserhöhung:</p> <p>Eine Erhöhung der FAR-Beiträge wird notwendig, weil die versicherungs-mathematische Prognose für die kommenden Jahre mit einer steigenden Anzahl von Gesuchen für Überbrückungsrenten rechnen muss. Dies einerseits, weil nun die geburtenstarken Jahrgänge das frühestmögliche Rentenalter (60) erreichen und andererseits immer mehr Mitarbeiter von der Möglichkeit der Frühpensionierung Gebrauch machen.“</p>	<p>Bauarbeiter, hat die Diskussion über eine flexiblere (Lebens-)Arbeitszeitgestaltung auch in anderen Branchen mit besonders belastenden Tätigkeiten ausgelöst, zum Beispiel in der Metallindustrie (Gießereien). Bisher sind aufgrund der Haltung der Arbeitgeber aber keine weiteren Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen worden.</p>

Definition von Schwerarbeit bzw. schweren Berufen	Gesetzliche Regelungen/Konzepte zur Identifikation von „Schwerarbeit“	Regelungsdetails, Verpflichtungen, Maßnahmen	Tarifverträge , die Regelungen zu „Schwerarbeit“ umsetzen
Weitere Informationen: Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen für eine FAR-Rente finden Sie auf www.far-suisse.ch			

Aus „Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration“ vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung, Februar 2016*: Im vorliegenden Bericht werden Informationen zu Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von älteren Personen in Deutschland, Finnland, Großbritannien (Schottland), Schweden und Österreich vergleichend gegenübergestellt.			
Fragestellungen	Welche Faktoren bzw. Regelungen verhindern einen längeren Verbleib von Personen über 55 Jahren im Erwerbsprozess?	Welchen Einfluss hat ein „flexibles Antrittsalter“ bzw. „Pensionsregelungen mit einem Korridor“ auf den Verbleib von Personen über 55+ im Erwerbsprozess?	Welche Bedeutung haben lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung Älterer für den Verbleib im Erwerbsprozess?
Antworten, Bewertungen und Fazit	<p>Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2012 gibt folgende eindeutige Antworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlende Möglichkeiten gleitend in die Pension überzutreten (z.B. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten etc.) - der Ausschluss von Weiterbildung - und negative Einstellungen von ArbeitgeberInnen gegenüber älteren Beschäftigten <p>Diese Faktoren wurden als Haupthindernisse für einen längeren Verbleib im Erwerbsprozess von Personen über 55 Jahren angegeben (European Commission 2012b, 43f.).</p>	<p>In den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten wurden in allen untersuchten Ländern weitreichende Änderungen bei den Pensionsregelungen umgesetzt: Manche Länder schafften ein fixes Pensionsantrittsalter ab (voran Finnland und Schweden) und führten stattdessen einen „Korridor“ bzw. ein flexibles Antrittsalter ein, in dem ältere Personen in Pension gehen können; so liegt das flexible Antrittsalter in Finnland zwischen 63 und 68 Jahren und in Schweden zwischen 61 und 67 Jahren, d.h. man kann in diesem Alter regulär in Pension gehen, es gibt aber finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben.</p> <p>Eine Analyse von Zahlen aus den letzten 20 Jahren zeigt eindrucksvoll, dass einzelne Länder, wie z.B. Finnland, sehr schwach gestartet sind, was den Verbleib von Personen 55+ im Erwerbsprozess betrifft, und sich deutlich steigern konnten. Vor allem bei den Frauen konnte sich Finnland von 31,5% (1994) auf 61,4% (2014) fast verdoppeln. Schweden liegt bei beiden Geschlechtern klar vor allen anderen untersuchten Ländern und konnte eine bereits hohe Quote von 65,4% bei den Männern und 59,1% bei den Frauen auf 76,5% (Männer) bzw. 71,5% (Frauen) steigern.</p> <p>Bewertung: Beides sind Länder, die ein fixes und starres Pensionseintrittsalter bewusst abgeschafft haben und frühzeitig Regelungen bezüglich der in Spalte 1 aufgelisteten Negativfaktoren für einen längeren Verbleib von Personen 55+ getroffen haben – teils seit den 1990er Jahren.</p> <p>Außerdem konnten bisher insbesondere in skandinavischen Ländern neben finanziellen Anreizsystemen, die den längeren Verbleib Älterer im Arbeitsmarkt unterstützen, auch positive Effekte zum präventiven Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesetzliche Regelungen für Unternehmen erzielt (siehe z.B. Finnland).</p> <p>Die Kombination flexibler Pensionsantrittsmodelle mit finanziellen Anreizsystemen für Beschäftigte und Unternehmen hat sich vor allem in Schweden als effizientes Instrumentarium zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters erwiesen.</p> <p>Fazit: Die Ergebnisse legen nahe, dass sich ein flexibles Antrittsalter bzw. ein Korridor bei den Pensionsregelungen im Gegensatz zu einer starren allgemeinen Erhöhung des Renteneintrittsalters insgesamt positiv auf den längeren Verbleib älterer Beschäftigter auswirkt. Insbesondere skandinavische Länder wie Finnland und Schweden,</p>	<p>Im EU-Durchschnitt nehmen 6,6% der Älteren und 10,5% aller Erwachsenen am lebensbegleitenden Lernen teil: Nur Deutschland schneidet bei den hier untersuchten Ländern unter dem EU-Durchschnitt liegt.</p> <p>Wie vergleichbare Daten von Cedefop (2015b) zeigen, nimmt die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen bisher mit dem Alter ab:</p> <p>Österreich liegt zwar über dem EU-Durchschnitt, aber deutlich abgeschlagen hinter Schweden, Finnland und Großbritannien. Auffallend ist dabei, dass die Beteiligung Älterer in Schweden (21,5%) und Finnland (17,3%) sogar die Quote aller Erwachsener in Österreich (13,9%) deutlich übertrifft.</p> <p>Beteiligung Erwachsener und Älterer am lebensbegleitenden Lernen (in %): EU-Durchschnitt: 10,5 Erwachsene und 6,6 Ältere</p> <p>Deutschland: 7,8 Erwachsene und 3,6 Ältere Finnland: 24,9 Erwachsene und 17,3 Ältere Schweden: 28,1 Erwachsene und 21,5 Ältere UK: 16,1 Erwachsene und 12,3 Ältere Österreich: 13,9 Erwachsene und 8,3 Ältere Quelle: Cedefop (2015b)</p> <p>Bei der Beteiligung Älterer an Weiterbildung bzw. lebensbegleitenden Lernen gibt es eine starke Korrelation mit dem Bildungsniveau, d.h. Personen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen auch öfter an Weiterbildung teil.</p> <p>Allerdings sollte dabei nicht auf die älteren Menschen in manuellen oder Hilfsarbeiterberufen vergessen werden, die oft aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sind, ihren Beruf bis zur Pension auszuüben und die daher deutlich stärker in Weiterbildung und damit auch Umschulungsaktivitäten eingebunden werden sollten. Hier wären sicher noch weitere Anstrengungen notwendig, um diese bisher wenig von Weiterbildung erfasste Gruppe besser zu erreichen.</p>

		die aufgrund des demografischen Wandels ihren Handlungsbedarf frühzeitig erkannt haben, setzen außerdem auf Möglichkeiten gleitend in die Pension überzutreten (z.B. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten etc.), den Ausbau von lebenslanger Qualifizierung, Lernen und Weiterbildung sowie einer anerkennenden, wertschätzenden Einstellungen gegenüber älteren Beschäftigten. Auch Norwegen hat mit solchen Modellen ähnliche Erfolge zu verzeichnen (siehe auch Länderbeispiele). I	Besonders für Ältere (50+) ist Lifelong Guidance ein bisher noch wenig angewandtes, aber vielversprechendes Konzept. In Verbindung mit <i>Active Ageing</i> können ältere Beschäftigte dabei unterstützt werden, länger im Erwerbsarbeitsprozess zu verbleiben und Karrierewechsel oder den Übergang in die nachberufliche Phase erfolgreich zu bewältigen. Vor allem bei Umbrüchen nach oftmals jahrzehntelanger stabiler Beschäftigung benötigen Ältere Unterstützung bei Entscheidungen zur weiteren Arbeits- und Lebensplanung.
Land	Welche gesetzlichen Regelungen haben Einfluss auf Prävention und den längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsprozess?	Beispiele für Flexible Arbeitszeitmodelle für ältere Beschäftigte über 55+ mit positiven Effekten für den längeren Verbleib im Erwerbsleben:	
Finnland			
	In einigen Ländern Skandinaviens werden auch die Unternehmen vom Gesetzgeber stärker in die Pflicht genommen: In Finnland wurden Unternehmen mit dem sogenannten <i>Experience Rating Modell</i> dazu verpflichtet , sich an den Kosten der Erwerbsunfähigkeitspension ihrer MitarbeiterInnen zu beteiligen, wodurch invaliditätsbedingte Erwerbsaustritte auf betrieblicher Ebene durch Risikominimierung bzw. präventive Maßnahmen reduziert werden sollen. Das Invaliditätsrisiko bzw. die Kosten der Invalidität werden dem/der ArbeitgeberIn übertragen: Ein Grundbeitrag (für Firmen über 50 MitarbeiterInnen) fällt auf alle Bruttogehälter der ArbeitnehmerInnen an sowie ein Zusatzbetrag, je nach Unternehmensgröße und firmenspezifischen Abgängen in die Invalidität. Damit soll das Ignorieren von Invaliditätsrisiken für Firmen teuer werden und zu präventiven Maßnahmen wie Rehabilitation und Schulungen zu Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz führen.	Ein weiteres Beispiel für ein innovatives Pilotprojekt ist die sogenannte „4-Schicht Arbeitszeitvereinbarung“ bei der Fazer-Bäckerei in Oululainen in Lahti: Das 4-Schicht System wurde extra für Personen über 50 Jahre entwickelt und die Idee ist, dass ältere Personen drei Wochen ganz normal arbeiten und dann eine Woche frei haben. In der freien Woche sind die Beschäftigten allerdings für den Arbeitgeber verfügbar, d.h. sie können, wenn besonders viel zu tun ist, als „Arbeitskraftreserve“ aktiviert und unkompliziert eingesetzt werden. Der Arbeitgeber gibt zwar an, dass dieses 4-Schicht Modell teurer ist als das bisher übliche 3-Schicht Modell, er führt allerdings auch an, dass die Arbeitsmotivation deutlich gestiegen, die Krankenstandstage zurückgegangen sind und das Modell ältere ArbeitnehmerInnen auch dabei unterstützt bis zur Pensionierung weiterzuarbeiten. Das System basiert insgesamt auf Vertrauen von beiden Seiten und zeigt, wie durch Flexibilität einerseits Hochzeiten bei der Produktion aufgefangen und andererseits Arbeitsmotivation und Wohlbefinden erhöht werden können (Jokivuori 2013).	
Schweden			
	In Schweden zielt die 2008 eingeführte sogenannte Rehabilitationskette auf die aktive Beteiligung der Betroffenen ab, lange Krankenstandszeiten zu vermeiden, und verpflichtet gleichzeitig Unternehmen dazu, ältere ArbeitnehmerInnen auch nach Fehlzeiten erneut einzustellen bzw. im Unternehmen zu behalten; dabei wird davon ausgegangen, dass die ArbeitnehmerInnen zu ihrer früheren Arbeit zurückkehren. Falls dies nicht möglich ist, kommt es zu einer erweiterten Beurteilung der Arbeitsfähigkeit, bei der entweder andere Arbeitsplätze im selben Unternehmens berücksichtigt werden (auch mit geringerem Gehalt) oder ein halbes Jahr Karenz in Anspruch genommen werden kann, um eine Anstellung bei einem anderen Unternehmen zu testen. In dieser Zeit bleibt der ursprüngliche Arbeitsplatz		

	geschützt.		
Norwegen	Best Practice: Wie können ältere Beschäftigte in der Arbeitswelt gehalten werden?	Konkrete Angebote	Erfolge und weitere Entwicklung:
	<p>Mit dieser Frage beschäftigt sich die Personalabteilung der Kommune Sandnes schon seit mehr als 10 Jahren intensiv. Denn in Südnorwegen herrscht Arbeitskräftemangel und die Kommune steht in Konkurrenz zu potenten Arbeitgebern, wie zum Beispiel der ölverarbeitenden Industrie. Damit ist die Situation vor Ort ähnlich, wie sie in Zukunft auch in Deutschland in Anbetracht des demografischen Wandels und des Facharbeitermangels zu erwarten ist: Die kommunalen Arbeitgeber in Norwegen mussten sich wesentlich mehr Gedanken um das Thema Mitarbeiterbindung machen.</p>	<p>„Wir wollen die Älteren wegen ihrer Kenntnisse und Erfahrungen“, sagt Hilde Lofthus, zuständig für Human Resources in der Kommune Sandnes. Sandnes ist mit fast 70.000 EinwohnerInnen die achtgrößte Kommune in Norwegen. Die Stadt ist mittlerweile landesweit bekannt für das Modell, das es für ältere Beschäftigten attraktiv macht, weiterzuarbeiten, statt in Frührente zu gehen:</p> <p>Ab dem 62. Geburtstag können Mitarbeiter, wenn sie im Betrieb bleiben, wählen zwischen drei verschiedenen Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entweder sie erhalten einen finanziellen Bonus, über den sie persönlich frei verfügen können. - Variante zwei, die sehr beliebt ist, besteht darin, dass die Mitarbeiterinnen einen persönliche finanzielle Prämie erhalten und außerdem Gelder, die sie in Absprache mit ihrem Vorgesetzten zur Verbesserung ihres Arbeitsplatzes einsetzen können. Das heißt, die älteren MitarbeiterInnen können zum Beispiel dafür sorgen, dass sie an bestimmten Tagen nicht mehr so lange arbeiten müssen oder dass ergonomisch verbesserte Arbeitsgeräte angeschafft werden. - Bei Variante drei, die vor allem von Besserverdienenden gewählt wird, erhalten die älteren Beschäftigten jedes Jahr mehr Freizeit bei vollem Lohn: Mit 62 Jahren müssen sie nur noch 90% der regulären Arbeitszeit ableisten, mit 63 Jahren 85% und ab 64 Jahre 80% der Arbeitszeit. 	<p>Diese Verbesserungen und Anreize sind bei den Angestellten so beliebt, dass es der Kommune Sandnes gelungen ist, viele Angestellte länger zu halten. Heute gibt es eine neue Tendenz, die sich von der vor 10 Jahren grundlegend unterscheidet: Die Beschäftigten bleiben sogar bis zum 70. Geburtstag, dem neu anvisierten Renteneintrittsalter in Norwegen, nehmen die Frühverrentungsmöglichkeiten nur noch selten in Anspruch. Das Modell hat sich von einem anfänglichen Pilotprojekt zu einem dauerhaften Programm entwickelt, das aktuell nicht in Frage gestellt wird. Grundlegend sei bei diesem Programm die Wertschätzung, wie Mette Einan betont, eine der Initiatorinnen des Programms. Deswegen habe man zu Beginn auch Seminare für die älteren Beschäftigten durchgeführt, in denen diese sich nicht nur weiterbilden konnten, sondern auch ihre Wünsche bezüglich des Arbeitsplatzes äußern konnten. Doch heute sei Alter gar kein Thema mehr in der Kommune Sandnes, betonen Lofthus und Einan. Das gilt natürlich auch für die Weiterbildung, ein Bereich, an dem in Norwegen und anderen skandinavischen Ländern, sehr viel mehr ältere Menschen beteiligt sind als in Deutschland (siehe oben).</p> <p>Finanziert wird das Modell in Sandnes durch die Gelder, die die Kommune einspart, wenn die Frührenten entfallen. Denn diese werden in Norwegen vom Arbeitgeber bezahlt. Für ihr Modell erhielt die Kommune Sandnes den norwegischen Preis für altersfreundliche Arbeitgeber 2006 „Senior Initiative of theYear“.</p>

*: **nachstehend erhalten Sie folgende vertiefenden Informationen:**

- a) Quellen
- b) Basiswissen zum besseren Verständnis des Konzepts „schwerer Berufe“ und seiner Implikationen und gestalterischen Potenziale
- c) Statement der Arbeiterkammer Oberösterreich zu den Themen Schwerarbeit und Nachtschwerarbeit – aktuell auf Anfrage GFGA (11/2016)
- d) Kurzdossier Österreich: Übergangs-Zulage-Regelung für Bauarbeiter (inkl. Fliesenleger und Zimmerer)

a) Quellen:

- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Brussels, 01.12.2000: COM(2000) 787 final REPORT FROM THE COMMISSION State of Implementation of Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 Concerning certain aspects of the organisation of working time ('Working Time Directive')
- EUROPÄISCHE KOMMISSION Brüssel, den 21.12.2010 KOM(2010) 801 endgültig MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene gemäß Artikel 154 AEUV)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION Brüssel, den 21.12.2010 KOM (2010) 802 endgültig, BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten
- Abschlussbericht Syndicat European Trade Union „Besseres Verständnis der ‚schweren Berufe‘ in der europäischen Rentendebatte“, Juli 2014.
- Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.
- Öffentliche Konsultation zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/Stellungnahme der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV),
- Friedrich-Ebert Stiftung: „Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept.
- Körber-Stiftung, Impulse Forum: Von großem Wert: Ältere Beschäftigte in der Kommune Sandnes/ Norwegen
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Brennpunkt Nachtarbeit – Häufige Quelle von Arbeitsbelastung. Quelle: www.baua.de/dok/6505564, Stand: Mai 2015
- *Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration, Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. Autorinnen: Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber, Wien Februar 2016, Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung.
- Bundesgesetz über Schutzmaßnahmen für Nachtschwerarbeiter durch Änderung des Urlaubsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes sowie durch Maßnahmen zur Sicherung der gesetzlichen Abfertigung, der Gesundheitsvorsorge und Einführung eines Sonderruhegeldes (Nachtschwerarbeitsgesetz - NSchG) SIF: BGBl. Nr. 354/1981 (NR: GP XV RV 720 AB 784 S. 82. BR: S. 413.)
- PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT Wien: INFORMATIONSBLETT über die Bestimmungen der Schwerarbeitsverordnung (Nähere Erläuterung der Begriffe „Besonders belastende Berufstätigkeiten“, „Schwere körperliche Arbeit“ und „Schwerarbeitsmonat“)
- Informationsdossier der „Wirtschaftskammern Österreichs“ zum (Nachtschwerarbeitsgesetz - NSchG)
- Gesamte Rechtsvorschrift für Nachtschwerarbeitsgesetz, Fassung vom 27.07.2016. Langtitel: Bundesgesetz über Schutzmaßnahmen für Nachtschwerarbeiter durch Änderung des Urlaubsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes sowie durch Maßnahmen zur Sicherung der gesetzlichen Abfertigung, der Gesundheitsvorsorge und Einführung eines Sonderruhegeldes (Nachtschwerarbeitsgesetz - NSchG) SIF: BGBl. Nr. 354/1981 (NR: GP XV RV 720 AB 784 S. 82. BR: S. 413.) - www.ris.bka.gv.at
- Wirtschaftskammer Österreich: Flexible Arbeitszeit im Bereich Dienstleistungen in der Automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik, März 2016, <http://www.50plusworks.com/downloads/Mentoring-Guidance-Pack-No-2.pdf>

b) Zum besseren Verständnis der „schweren Berufe“

Auf EU-Ebene existieren bisher keine einheitlichen und verbindlich gültigen Definitionen von „schweren Berufen“ bzw. von „Schwerarbeit“. In einer Studie europäischer Arbeitnehmerorganisationen wurde deshalb die Existenz, Unterschiedlichkeit und mögliche gesetzliche Regelungen und Konsequenzen in neun europäischen Ländern untersucht. **Laut Studie lässt sich Schwerarbeit demnach kennzeichnen als „Berufe, bei denen der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum einem oder mehreren Faktoren ausgesetzt wird, die Berufssituationen mit dauerhaften und irreversiblen Auswirkungen auf seine bzw. ihre Gesundheit mit sich bringen. Diese Faktoren sind körperliche Einschränkungen, psychosoziale Risiken, eine aggressive physikalische Umwelt, die Arbeitsorganisation und Arbeitsrhythmen, einschließlich Schichtarbeit“.**

Aus aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ist bekannt, dass die in einem anstrengenden und/oder belastenden Arbeitsumfeld erlebten Beeinträchtigungen und Schwierigkeiten sowohl physikalischer (einschließlich der Exposition gegenüber chemischen oder biologischen Wirkstoffen) als auch geistiger Art sein können oder eine Kombination von beiden. Laut Studie können diese Faktoren zu folgenden Konsequenzen für die ArbeitnehmerInnen führen:

- zu einer Verschlechterung der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Exposition noch nicht auftritt, aber mittel- und langfristig zu chronischen Krankheiten führt
- zu Schwierigkeiten für die ArbeitnehmerInnen weiterhin derselben Beschäftigung nachzugehen oder im gleichen Beruf tätig zu bleiben; Folge sind häufig Altersarmut.
- zu einer berufsbezogenen Behinderung;
- zu einer geringeren Lebenserwartung;
- zu einer vorzeitigen Sterblichkeit.

Die horizontale Definition von Schwerarbeit könnte um die folgenden Überlegungen vertikal ergänzt werden:

- Die Exposition gegenüber sowohl physischen wie auch psychosozialen Risikofaktoren kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer haben;
- Einige Faktoren werden systematisch als Quelle der Beschwerlichkeit der Arbeit betrachtet: sich ständig wiederholende Bewegungen, Lärm, Tragen von schweren Lasten, Exposition gegenüber Chemikalien...;
- Die sektoralen Sozialpartner können sich auf anderen Faktoren als Quelle der schweren Arbeitsbedingungen einigen: psychosozialen Risiken...;
- Die Folgen der beschwerlichen Arbeit nehmen mit dem Alter zu;
- Es gibt externe Faktoren, die eindeutig mit Schwerarbeit verbunden sind:
- Prekarität der Arbeit;
- die Externalisierung von Arbeit: Auslagerungs- und Subunternehmenstendenzen.

Zur Identifizierung und Ermittlung von Schwerarbeit: Solange die Exposition gegenüber berufsbedingten Gefahren nur schwer zu messen ist, benutzen die Untersuchungen über Schwerarbeit partielle Faktoren: objektive Indikatoren (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten) und subjektive Indikatoren (gemeldete Einschränkungen).

Trotz Arbeitsschutzbestimmungen bleiben die Arbeitsbedingungen bestimmter Tätigkeiten beschwerlich. Nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sollte eine nachhaltige und ganzheitliche Politik zum Thema Schwerarbeit folgenden Aspekte berücksichtigen und durch Maßnahmen regeln:

- wirksame Prävention (zum Beispiel Arbeitszeitregelungen mit zunehmenden Ausgleichs- und Entlastungsschichten)
- eine genaue Ermittlung und Aufsicht von „schweren Berufen“ durch die öffentliche Hand
- Weiterbildung und Bildung für Betroffene
- Ausgleich bzw. Entschädigung.

Die Auswirkungen von Schwerarbeit im Arbeitsmarkt äußern sich auf verschiedene Art und Weise:

- Eine Abnahme der Beschäftigungsfähigkeit der unter schweren Arbeitsbedingungen tätigen Einzelpersonen;
- Frühverrentung einzelner Arbeitnehmer, die über sehr viel Know-how, Kompetenzen und Qualifikationen verfügen;
- Geringere Attraktivität bestimmter Berufe, so dass sich junge Arbeitnehmer nicht für diese Berufe entscheiden und ein entsprechender Arbeitskräftemangel entsteht;
- Schlechterer Gesundheitszustand einzelner Arbeitnehmer, was zu einer geringeren Fähigkeit und Bereitschaft, weiter zu arbeiten, führt.
- Gefahr von Altersarmut, chronischen Krankheiten und kürzerer Lebenserwartung

Fazit: Da sich in vielen Fällen auch durch Präventionsmaßnahmen bzw. alterns- und altersgerechter Arbeitsgestaltung die negativen Folgen von Schwerarbeit mit ihren stark belastenden Tätigkeiten nicht vermeiden lassen, sind spezielle gesetzliche Arbeitszeitregelungen für schwere Berufe notwendig und wünschenswert: Diese reichen – siehe Beispiele – **von zusätzlichen Pausenregelungen, Entlastungs- und Ausgleichstagen bis zu Möglichkeiten der Frühverrentung** als Ausgleich für eine geringere Lebenserwartung. Im EU-Vergleich haben hier bereits einige Länder gehandelt und Gesetze wie eine „Schwerarbeitsverordnung oder das Nachtschwerarbeitsgesetz“ (Anspruch in Österreich auf Zusatzurlaub, Ruhepausen, Sonderruhegeld und Schwerarbeitspension) oder Frankreich oder Italien (Anspruch auf Qualifizierung für Arbeitsplatzwechsel, Recht auf Frühpensionierung) geschaffen, aber auch die Schweiz mit einem Gesamtarbeitsvertrag zur Regelung einer Übergangspension für die Baubranche.

c) Statement der Arbeiterkammer Oberösterreich zu den Themen Schwerarbeit und Nachtschwerarbeit

Von Magister Karl Brandstetter, Abteilung WSG, Arbeiterkammer OÖ, am 25. November 2016 zur Beantwortung des Fragenkatalogs von Michael Backmund, Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, München

1. Schwerarbeit

Die Datenlage zur Schwerarbeit ist eher dürrig. Insbesondere die Zahl der tatsächlichen Schwerarbeiter/-innen in Österreich ist – soweit überblickbar – nirgends zu finden. Lediglich aus dem Jahr 2010 liegt ein Bericht des Sozialministeriums vor, der aufgrund einer parlamentarischen Anfrage auf der Homepage des Parlaments (www.parlament.gv.at) veröffentlicht wurde. Aus diesem Papier ist ersichtlich, wie viele Personen in Österreich 2010 bei den Pensionsversicherungsträgern als Schwerarbeiter/-innen gemeldet waren. Solche Meldungen von Schwerarbeitszeiten bedeuten aber noch nicht, dass dies die Pensionsversicherungsträger anerkennen müssen. Die Pensionsversicherungsträger entscheiden dies jeweils im Einzelfall, unabhängig von der Meldung durch die Arbeitgeber. Die Meldung hat somit lediglich Indizienwirkung.

Im Jahr 2010 waren **157.284 Männer** (davon 156.940 im ASVG – also unselbstständig Erwerbstätige) und **101.663 Frauen** (davon 101.564) als Schwerarbeiter/-innen gemeldet (siehe Beilage – Beantwortung der parlamentarischen Anfrage vom 14.5.2012 S. 27 und 28). Die Zahl der tatsächlichen Schwerarbeiter/-innen wird aber deutlich darüber liegen. Der Grund dafür ist darin zu sehen, dass zwar nach der Schwerarbeitsverordnung Arbeitgeber/-innen verpflichtet sind, Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Tätigkeit darauf schließen lässt, dass Schwerarbeit vorliegt, beim zuständigen Pensionsversicherungsträger zu melden. Diese Verpflichtung ist aber sanktionslos. Es ist davon auszugehen, dass deutlich mehr Personen Schwerarbeit leisten als die zitierten Zahlen belegen. Für Schwerarbeitszeiten fallen keine Beiträge an (anders bei der Nachtschwerarbeit, siehe unten 2.).

Die Arbeiterkammer OÖ kritisiert die Sanktionslosigkeit der Nichtmeldung und hat dazu auch schon eine Resolution in der Vollversammlung beschlossen. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass Arbeitnehmer/-innen zwar einen Antrag auf Feststellung von Schwerarbeitszeiten stellen können, wenn sie - entgegen der Meinung ihrer Arbeitgeber/-innen - verneinen Schwerarbeit zu leisten. Das Problem liegt aber in einer bürokratischen Hürde: Einen solchen Feststellungsantrag können Männer erst mit 57 und Frauen erst mit 52 Jahren stellen, wenn sie mindestens 37 Versicherungsjahre erworben haben. Die Arbeiterkammer OÖ erblickt in dieser Vorgehensweise eine Verletzung der Rechtssicherheit und hat diesbezüglich eine Änderung der Schwerarbeitsverordnung dahingehend gefordert, dass jederzeit ein Antrag auf Feststellung auf Schwerarbeit möglich sein müsse (wie bei der Nachtschwerarbeit, siehe unten 2.).

Laut dem statistischen Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2016 bezogen 2.304.923 Personen eine Pension, davon 1.801.271 eine Direktpension (Alterspensionen, Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen). 1.947.975 davon sind der PV der Unselbstständigen zuzuordnen (davon 1.529.022 Direktpensionen).¹

¹ Abrufbar unter: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/esvportal/content?contentid=10007.683681&viewmode=content>

Zum Stand Dezember 2015 bezogen **9.946** Personen eine Schwerarbeitspension, davon **7.165 aus der PV der Unselbstständigen**. Die Tendenz ist steigend. Gegenüber dem Vorjahr (2014) stieg die Zahl der Schwerarbeitspensionen um 3.346 (= um 50,7%).² Dieser eklatante Anstieg ist unserer Ansicht nach damit zu erklären, da ab 2014 der Zugang zur HacklerInnenregelung verschärft wurde. Bis zu dieser Änderung konnten Männer mit Geburtsjahrgängen bis 31.12.1953 und Frauen bis 31.12.1958 mit 60 oder 55 Jahren – abschlagsfrei – die vorzeitige Alterspension für Langzeitversicherte (HacklerInnenpension) beanspruchen. Für darüber liegende Jahrgänge wurde das Antrittsalter um 2 Jahre erhöht und die HacklerInnenpensionen auch mit einem Abschlag von 4,2 % pro Jahr der früheren Inanspruchnahme vor dem Regelpensionsalter (65 Männer, 60 Frauen) versehen. Das Antrittsalter für die HacklerInnenregelung sowie die erforderlichen qualifizierten Versicherungszeiten (hauptsächlich aufgrund Erwerbstätigkeit) für Frauen werden zudem in den nächsten Jahren schrittweise steigen. Frauen, die ab 2.6.1965 geboren wurden, können dann gleich wie die Männer erst mit 62 die HacklerInnenregelung beanspruchen. Die Entwicklung bei der Zuerkennung von Schwerarbeitspensionen spiegelt diese Tendenz wider. Dies verdeutlichen die Zahlen, die wir von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) haben. Die PVA zahlt mit Abstand die meisten Schwerarbeitspensionen aus. Zum Stand Dezember 2015 wurden von der PVA 7.023 Schwerarbeitspensionen ausbezahlt. Die Zuerkennungen von Schwerarbeitspensionen pro Jahr gestalteten sich bundesweit wie folgt:

2011	769	
2012	758	
2013	955	
2014	1.991	
2015	3.019	
2016	3.325	vorläufiger Stand 30.9.2016

Insgesamt zahlte die PVA zum Stand 30.9.2016 bundesweit 1.923.714 Pensionen aus. Davon sind 9.681 Schwerarbeitspensionen (=12,4% Anteil an allen Pensionen).

Zur Klarstellung: In der gesetzlichen Pensionsversicherung agieren folgende Versicherungsträger: Pensionsversicherung der Unselbstständigen – PVA und VAEV; Pensionsversicherung der Selbstständigen – SVA der gewerblichen Wirtschaft, SVA der Bauern.

Leider existieren – soweit überblickbar - keine veröffentlichten Zahlen, die darüber Aussagen treffen, in welchen Branchen Schwerarbeit geleistet wird. Fakt ist jedenfalls, dass bei der überwiegenden Zahl gemeldeter und auch zuerkannter Schwerarbeitszeiten Schwerarbeit nach der Ziffer 4 der Schwerarbeitsverordnung (schwere körperliche Arbeit = Arbeitskalorienverbrauch bei Achtstundentag von 2.000 bei Männern und 1.400 bei Frauen) vorliegt. 2010 waren dies bei Zuerkennungen 99,8% und bei Ablehnungen 75,1%.³ Verstärkte Anfragen zur Schwerarbeit bzw. steigende Gerichtsverfahren wegen Feststellung von Schwerarbeitszeiten sind im Krankenpflegebereich auszumachen.

Problematisch bei der Thematik Schwerarbeit ist aus Sicht der Arbeiterkammer OÖ zudem, dass nur Schwerarbeitszeiten innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem Schwerarbeitspensionsantritt (grundsätzlich das 60 Lebensjahr, Frauen der Jahrgänge 1959 bis 1963 auch mit 55 Jahren) gewertet werden. Zeiten davor finden überhaupt keine Berücksichtigung. So kann sich beispielsweise ergeben, dass ein Arbeitnehmer in seinem gesamten Erwerbsleben über 30 Jahre Schwerarbeit leistet (z.B. von 18 bis 49 Jahre = 31 Jahre) und möglicherweise gesundheitsbedingt ab dem 49. Lebensjahr nur noch körperlich einfache Tätigkeiten ausüben kann. In einem solchen Fall würden innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem 60. Geburtstag lediglich 9 Jahre Schwerarbeit vorliegen. Die Arbeiterkammer OÖ fordert daher eine Berücksichtigung der gesamten Berufslaufbahn wie dies bei der Nachtschwerarbeit der Fall ist. Hier müssen entweder innerhalb der letzten 30 Jahre 15 Nachtschwerarbeitsjahre oder während des gesamten Berufslebens insgesamt 20 Nachtschwerarbeitsjahre vorliegen, damit Sonderruhegeld bezogen werden kann.

Zudem finden in der Schwerarbeitsverordnung psychische Belastungen lediglich im Tatbestand der Ziffer 5 (berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Pflegebedarf) Berücksichtigung. Obwohl in der gesetzlichen Grundlage auf physische und psychische Belastungen abgestellt wird, setzt die Verordnung diese nicht entsprechend um. Die Arbeiterkammer OÖ fordert daher eine Aufnahme psychischer Belastungen in die Schwerarbeitsverordnung.

Kritisch sieht die Arbeiterkammer OÖ auch die Begutachtungspraxis. Die Beurteilung, ob schwere körperliche Arbeit im Sinne der Ziffer 4 der Schwerarbeitsverordnung vorliegt, erfolgt anhand einer Gruppenbewertungstabelle. Danach werden pauschal für bestimmte Tätigkeiten abhängig vom Ausmaß der täglichen Belastung bestimmte Kalorienwerte „gutgeschrieben“. Insbesondere finden Herz-Kreislaufbelastungen nicht die erforderliche Berücksichtigung. Die Arbeiterkammer OÖ fordert eine verstärkte Einbindung von arbeitsmedizinischen Gutachten.

Ein weiteres Problem: Ein Schwerarbeitsmonat liegt nur vor, wenn Schwerarbeit an mindestens 15 Tagen im Kalendermonat ausgeübt wird. Das führt teils zu skurrilen Beurteilungen. Dazu ein Beispiel: Gerade im Krankenpflegebereich sind 12-Stunden-Dienste durchaus üblich. Der Oberste Gerichtshof in Sozialrechtssachen hatte kürzlich den Fall einer zu 30-Wochenstunden beschäftigten Krankenpflegerin, die stets 12 Stunden-Dienste erbrachte, zu beurteilen. Die Krankenpflegerin erbrachte ihre Arbeitsleistungen durchschnittlich nur an 13 bis 14 Tagen im Monat. Es ging um den Kalorienverbrauch. Die Arbeitnehmerin verbrauchte im Vergleich zu einer Achtstundenkraft, die an 15 Tagen im Kalendermonat arbeitete, insgesamt – auf den Monat summiert – deutlich mehr Arbeitskalorien. Die Rechtsprechung folgt der Vorgabe in der Schwerarbeitsverordnung und gewährt Schwerarbeitsmonate – unabhängig

² Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (siehe Beilage: Pensionsleistungen nach Art des Sozialministeriums).

³ Beantwortung der parlamentarischen Anfrage des Sozialministers vom 12.5.2012 unter Beilage des Berichts der Kommission zur Beobachtung der Entwicklung der Schwerarbeit für das Kalenderjahr 2010, Seite 24 (siehe Beilage).

vom Monatskalorienverbrauch – nur bei Leistung von 15 Tagen Schwerarbeit im Monat. Hier wäre eine Monatsbetrachtung durchaus gerechter.

2. Nachtschwerarbeit nach dem NSchG

Laut dem Handbuch der österreichischen Sozialversicherung waren zum Stand Dezember 2015 **20.384 (19.994 Männer und 500 Frauen)** nach dem NSchG versichert. Für Nachtschwerarbeiter/-innen ist vom Arbeitgeber/-in ein monatlicher Nachtschwerarbeitsbeitrag in Höhe von 3,4% der Beitragsgrundlage zu entrichten. Im Dezember 2015 bezogen österreichweit **1.566 Empfänger ein Sonderruhegeld** (1556 Männer und 10 Frauen). Der Nachtschwerarbeitsbeitrag wird von den Krankenversicherungsträgern eingehoben. Der Bund ersetzt den Pensionsversicherungsträgern die Aufwendungen für das Sonderruhegeld. Die gesamte Ersatzleistung des Bundes ist aber mit 110% des Aufwandes für Sonderruhegeld begrenzt. Einen allfälligen Fehlbetrag haben die Pensionsversicherungsträger aus ihrer ordentlichen Gebarung zu decken. Das **durchschnittliche Sonderruhegeld** betrug im Dezember 2015 **€ 2.170,00**. Insgesamt wurden **2015 € 45,9 Millionen** für Sonderruhegeld aufgewendet.

Ein Vorteil bei der Nachtschwerarbeit ist, dass ein Antrag auf Feststellung, ob Nachtschwerarbeit geleistet wird, jederzeit beim Krankenversicherungsträger gestellt werden kann und nicht wie bei der Feststellung von Schwerarbeit von der Erreichung eines bestimmten Alters und dem Erwerb einer festgelegten Anzahl von Versicherungsmonaten abhängig ist.

Die sozialpolitischen Hintergründe für die Einführung des NSchG liegen in der Verbesserung der Lebensqualität von besonders belastenden Arbeitnehmergruppen. Diese sollen durch Schutzmaßnahmen verwirklicht werden. Die Schutzmaßnahmen sind teils arbeitsrechtlicher, teils sozialrechtlicher Natur. Die Schutzmaßnahmen sollen zur Verhinderung, Beseitigung und Milderung von durch Nachtschwerarbeit verursachte Erschwernisse sowie als Ausgleich von Belastungen durch Zusatzurlaub, Ruhepausen, Gesundheitsvorsorge und Sonderruhegeld dienen. **Folgende Schutzmaßnahmen sind vorgesehen:**

- **Zusatzurlaub**
- **Ruhepausen**
- **Sonderbestimmung für Abfertigung (Klarstellung, dass bei Inanspruchnahme von Sonderruhegeld ein Abfertigungsanspruch gebührt)**
- **Kollektive Mitbestimmung**
- **Gesundheitsvorsorge**
- **Sonderruhegeld**

Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn in einem Kalendermonat an mindestens 6 Arbeitstagen in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr Nachtschwerarbeit geleistet wird. Das Gesetz zählt taxativ Tätigkeiten auf, die Nachtschwerarbeit darstellen.

Ad Zusatzurlaub: Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, wenn im Arbeitsjahr mindestens 50mal Nachtschwerarbeit geleistet wurde. Werden weniger als 50 Nachtschwerarbeitsdienste geleistet, jedoch mindestens 40 Nachtschwerarbeitsdienste, so erwerben Arbeitnehmer einen Zusatzurlaub, wenn für dieses Arbeitsjahr und im unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr mindestens 100 Nachtschwerarbeitstage vorliegen. Bei zusätzlichen 50 Nachtschwerarbeitstagen gebührt darüber hinaus ein Zusatzurlaub (pro Jahr nur ein solcher!). Das Ausmaß des Zusatzurlaubes ist zudem abhängig von der Dauer der Nachtschwerarbeit. Der Grundanspruch beträgt 2 Werktage Zusatzurlaub. Der Anspruch erhöht sich auf 4, wenn der Arbeitnehmer 5 Jahre und auf 6 Werktage, wenn er 15 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet hat.

Derzeit fällt auf, dass vermehrt Anfragen zu Artikel VII Abs 2 Ziffer 7 NSchG – vor allem von Betriebsräten – kommen. Nach der Ziffer 7 leg cit leisten Arbeitnehmer bei **Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen Nachtschwerarbeit, sofern die Arbeit mit dem Bildschirmgerät und die Arbeitszeit an diesem Gerät für die gesamte Tätigkeit bestimmend ist**. Vor allem in Stromerzeugungsbetrieben stellt sich häufig die Frage, ob die Arbeitnehmer/-innen in der Steuerungseinheit eines Kraftwerkes Bildschirmarbeit im Sinne dieser Bestimmung leisten. Entscheidend sind dabei der qualitative und der quantitative Aspekt. Von Arbeitgeber/-innenseite wird in der Regel eingewendet, dass es sich dabei lediglich um Kontrolltätigkeiten handle, die nicht unter das NSchG fallen. Soweit überblickbar, gibt es zu dieser Frage bislang in Österreich nur ein **höchstgerichtliches Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes (99/08/0101)**.

Der Verwaltungsgerichtshof hält darin unter anderem fest, dass es hinsichtlich des qualitativen Aspekts darauf ankommt, dass die Arbeit mit dem Bildschirmgerät als Kommunikation mit dem Bildschirm über Dateneingabetastatur (oder Maus) zu verstehen, somit einerseits als Reaktion auf die vom Bildschirm übertragenen Informationen, andererseits als aktive Benutzung des Bildschirms über die Dateneingabetastatur (oder Maus) zur Erreichung eines bestimmten Zweckes, etwa eines Rechenergebnisses. Weiter ist dem Verwaltungsgerichtshoferkennnis zu entnehmen, dass der quantitative Aspekt erfüllt sein wird, wenn während einer Arbeitsschicht ununterbrochen mehr als ein Viertel oder durchschnittlich mehr als ein Drittel der regelmäßigen achtstündigen Tagesarbeitszeit mit dem Bildschirm verbracht wird.

Ad) Ruhepausen: Nachtschwerarbeiter haben in jeder Nacht, in der sie Nachtschwerarbeit leisten, Anspruch auf in die Arbeitszeit einzurechnende Kurzpausen in der Dauer von mindestens 10 Minuten.

Ad) Abfertigung: Bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme des Sonderruhegeldes (Männer mit 57, Frauen mit 52 Jahren) besteht ein Anspruch auf Abfertigung.

Ad) Kollektive Mitbestimmung: Der Betriebsrat kann mit dem Betriebsinhaber bestimmte Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen durch Nachtschwerarbeit einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten abschließen. Solche Maßnahmen können beispielsweise Bereitstellung von Speisen und Getränken,

erhöhte Pausenansprüche, finanzielle Vergütungen etc. sein. Außerdem können Betriebsvereinbarungen über die Dauer und Lage der Arbeitspausen sowie Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes abgeschlossen werden. Dem Betriebsrat stehen zudem spezielle Kontroll-, Beratungs- und Interventionsrechte zu. Darüber hinaus genießen Nachtschwerarbeiter/-innen einen verstärkten allgemeinen Kündigungsschutz. Personenbezogene Kündigungsgründe, die ihren Grund in der langjährigen Nachtschwerarbeit haben, dürfen vom Arbeitgeber im Anfechtungsverfahren nicht geltend gemacht werden.

Ad) Gesundheitsmaßnahmen: Nachtschwerarbeitern/-innen soll es ermöglicht werden, alle drei Jahre eine vorbeugende Kur zu absolvieren. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

Ad) Krankenpflegepersonal: Eine Sonderbestimmung gibt es für Krankenpflegepersonal, das Nachtschwerarbeit leistet. Diese erwerben für jeden Nachtdienst, der unter das NSchG fällt ein Zeitguthaben im Ausmaß von 2 Stunden.

Im Bereich der Nachtschwerarbeit stellen sich in der Praxis wenige Fragen. Zumeist wird Nachtschwerarbeit in gut organisierten Betrieben mit Belegschaftsvertretung geleistet. Auffallend ist lediglich die Problematik Bildschirmarbeit. Aus der Praxis wird immer wieder folgendes Problem angesprochen: Art VII Abs 2 NSchG listet taxativ auf, welche Tätigkeiten Nachtschwerarbeit darstellen: Bergbau, besondere Hitze und Kälte, andauernd starker Lärm, Verwendung bestimmter Arbeitsgeräte, Maschinen und Fahrzeuge (Einwirkung durch Erschütterung), Arbeit mit Atemschutz- und Tauchgeräten, Bildschirmarbeit, Einwirkung von gesundheitsschädlichen Einflüssen etc. Die einzelnen Tatbestandsmerkmale können jedoch nicht kumuliert werden. Dies bedeutet, dass Mehrfachbelastungen, die in ihrer Einzelbelastung noch nicht die Kriterien für die Erfüllung von Nachtschwerarbeit ergeben, nicht zusammengezählt werden können. Dies führt in der Praxis durchaus zu Härten.

d) Österreich: Übergangs-Zulage-Regelung für Bauarbeiter (inkl. Fliesenleger und Zimmerer)

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) umfasst Fliesenleger und Zimmerer zusammen mit anderen Bauberufen. 2013 wurde die Schwerarbeitsregelung revidiert und seit September 2013 kommen alle Arbeitnehmer mit von der BUAK abgedeckten Berufen in Betracht für die Schwerarbeitsregelung. 2008 hatten die meisten Bauarbeiter kein Anrecht auf die Schwerarbeitspensionsregelung, weil sie nicht das erforderliche Alter hatten. In Wirklichkeit müssen etwa 80% der Bauarbeiter mit durchschnittlich 57 Jahren eine Invaliditätspension beantragen. Im Jahre 2010 belief sich die Durchschnittspension eines Arbeitnehmers im Bausektor auf 2.100 EUR. Zum Vergleich: die durchschnittliche Invaliditätspension betrug ungefähr 905 EUR, während die Schwerarbeiterpension ungefähr 1.630 EUR betrug (EFBH 2010).

Um den Übergang von der Beschäftigung zur Rentenversicherung zu erleichtern, wurde 2013 auf Sektorebene eine Übergangsgeldregelung vereinbart. Ab Januar 2015 können Bauarbeiter diese Zulage erhalten, wenn sie 59 Jahre alt werden. Der Betrag der Zulage stimmt mit dem tarifvertraglich vereinbarten Lohn überein und die Sozialversicherungsbeiträge werden weiter bezahlt. Wenn Arbeitnehmer das Alter von 60 Jahren erreichen, können sie die Schwerarbeitspension beantragen. Die Übergangszulageregung ermöglicht Arbeitnehmern einen besseren Übergang zur Pension und gibt einen Anreiz, länger zu arbeiten. Wenn ein Arbeitnehmer bis zum regulären Pensionsantrittsalter von 60 Jahren arbeitet, bekommt er ab 2017 eine Zulage von 700 EUR für jeden Monat, dass er nicht die Regelung in Anspruch nimmt, und der Arbeitgeber erhält 400 EUR als Beitrag zu den Lohnnebenkosten.

Dieses Modell wird seit 2014 durch Beiträge der Arbeitgeber an die BUEAK in Höhe von 100 Mio. EUR vorfinanziert. Pro Arbeitnehmer bezahlt der Arbeitgeber der BUEAK wöchentlich einen Betrag in Höhe von 1,5 Arbeitsstunden. Im Gegenzug verzichten die Arbeitnehmer auf Teile ihres Urlaubsgeldes, Weihnachtsgeldes und Überstundenprämien.