

"Besseres Verständnis der "schweren Berufe" in der europäischen Rentendebatte"

Europäischer Forschungsbericht

einschließlich gemeinsamer Politikempfehlungen

Oktober 2014

Besseres Verständnis der "schweren Berufe" in der europäischen Rentendebatte

| | | |
|------|---|----|
| I. | Einleitung | 5 |
| | Im Namen der beteiligten Europäischen Industrieföderationen | |
| II. | Allgemeiner Teil (Sekundärforschung) | 6 |
| | • EU-Gesetzgebung und Politik | 6 |
| | • Was ist "Schwerarbeit"? | 6 |
| | • Entdeckung und Ermittlung von Schwerarbeit | 7 |
| | • Auf verschiedenen Ebenen anzugehende Schwerarbeit | 8 |
| | • Verhältnis zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitik | 10 |
| III. | Nationale Länderberichte | 11 |
| | 1. Belgien | 11 |
| | 2. Italien | 17 |
| | 3. Deutschland | 23 |
| | 4. Österreich | 30 |
| | 5. Frankreich | 36 |
| | 6. Dänemark | 42 |
| | 7. Spanien | 48 |
| | 8. Polen | 54 |
| | 9. Rumänien | 59 |
| IV. | GEMEINSAME ENTSCHEIDUNG über die Beziehung zwischen "schweren Berufen" und "Vorruhestandsregelungen" (im Englischen, Französischen, Deutschen, Italienischen, Spanischen und Dänischen erhältlich) | 64 |
| V. | Mitglieder des Lenkungsausschusses und Liste der nationalen Sachverständigen | 71 |

I. EINLEITUNG

Obwohl "schwere Berufe" oft allgemein bekannt sind und von den Menschen mit gediegenen Arbeitserfahrungen anerkannt werden, gibt es eine allgemeine politische Tendenz, um die Wirklichkeit der schweren Berufe entweder zu schmälern oder sogar ganz zu ignorieren. Diese neue politische Tendenz basierte auf dem Beschluss des Europäischen Rates vom 21. Oktober 2010 (für das Jahr 2013 auf Grund des Beschlusses des Rates 2013/208/EU vom 22. April 2013 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten bestätigt), der angenommen wurde, um das Gesamtrentenalter für alle Arbeitnehmer zu erhöhen. Obwohl dieser Beschluss einfach eine weitere Sparmaßnahme war, wurde er begründet mit der Notwendigkeit, die makroökonomische Gleichgewichte und die Nachhaltigkeit unserer Renten sicherzustellen.

Als die Europäische Kommission ihr Weißbuch "Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Renten" (COM(2012) 55 final) veröffentlichte, erkannte sie ausdrücklich die Existenz der schweren oder gefährlichen Berufe an. Leider empfahl sie nur, dass es notwendig sei, schwere oder gefährliche Arbeitsplätze zu vermeiden oder den betroffenen Arbeitnehmern eine alternative Beschäftigung (Arbeitsplatzmobilität) anzubieten, um Frühverrentung zu vermeiden. Auf diese Weise befolgte die Europäische Kommission genauestens die Anweisungen des Rates, ließ dabei leider aber völlig die Realität an den Arbeitsplätzen außer Acht.

Ziel der vorliegenden Studie ist die Bewertung der Realität der schweren und gefährlichen Berufe und der Versuch, einen Zusammenhang zwischen der Realität und einer arbeitnehmerfreundlichen Politik für das Laufbahnende herzustellen. Dazu wurde eine sektorübergreifende Studie in 9 EU-Mitgliedstaaten durchgeführt, wobei die Beschwerlichkeit von 5 völlig unterschiedlichen Berufen eingehend untersucht wurde: ein Fließbandarbeiter im Fleischsektor, ein Busfahrer im öffentlichen Verkehrsbereich, ein Arbeitnehmer in einem Logistikunternehmen (wie ein typischer Amazon-Arbeiter, der sowohl dem Vertriebssektor wie dem Logistiksektor unterliegt), ein Gießerei-Arbeiter und ein Zimmermann-Fliesenleger.

Die wichtigste Schlussfolgerung war keineswegs eine Überraschung und war, dass schwere Berufe tatsächlich eine Realität sind und langfristige einen zerstörerischen Effekt auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der betroffenen Arbeitnehmer haben. Die Ursachen sind komplex und auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen, die oft nur schwer zu beeinflussen sind. Dies führt uns zu der zweiten Kernaussage, nämlich, dass Prävention und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer oft nicht möglich sind. Entweder, weil niemand sich von der Beschwerlichkeit des Berufs bewusst ist und die langfristigen Folgen ignoriert oder, weil die Beschwerlichkeit einfach nicht vermieden werden kann und zum Beruf gehört.

Das Ergebnis dieser Studie widerspricht nachdrücklich der derzeitigen EU-Politik, die das Prinzip der "Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters und der Angleichung des Rentenalters auf Veränderungen in der Lebenserwartung" zu einem Dogma gemacht hat und diese Politik in allen ihren verbindlichen nationalen Empfehlungen des Rates verfolgt.

In ihren Schlussfolgerungen (siehe die Empfehlungen) betont die Studie eindeutig die Notwendigkeit, (1) Präventionsmaßnahmen zu intensivieren und durchzusetzen, (2) die Sensibilisierung zu steigern und (3) die Wiederbeschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer umzusetzen, sodass kein Arbeitnehmer mehr mit einem schweren oder gefährlichen Job beschäftigt wird. Leider diese Grundsätze häufig nicht realistisch in allen Staaten oder für alle Berufe erreichbar. Deshalb können wir Ausgleichsmaßnahmen für Arbeitnehmer nicht außer Acht lassen oder verbieten, damit sie ihr Lebensende zumindest mit einer anständigen Lebensqualität genießen können. "Vorruhestandsregelungen" müssen deshalb als eine optionale Regelung für das Laufbahnende anerkannt werden. Leider schließen die aktuellen Rentenpolitiken der EU diese Möglichkeit aus.

II. Sekundärforschung

EU-Gesetzgebung und –Politiken

Spezifische Gesetzgebung oder Politiken auf europäischer Ebene zum Thema Schwerarbeit gibt es nicht. Trotzdem ist dieses Thema eng mit Arbeitsschutz- und Präventionsfragen verbunden und die Harmonisierung der Sozialpolitik auf EU-Ebene befasste sich schon frühzeitig mit Verbesserungen der Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen, z. B. die **Richtlinie 89/391/EWG, die Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, usw.** Andererseits besagt die Charta der Grundrechte (Art. 31) über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen: *"jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen"*.

Die Rentendebatte kann auch mit der Debatte über Schwerarbeit verbunden werden. Weil die EU in dieser Angelegenheit keine Gesetzgebungskompetenz hat, gibt es eine kontinuierliche Politik zur Frage der Renten, die eng mit den demografischen und finanziellen Perspektiven verbunden ist. Die Leitlinien einer Strategie für die Herausforderungen wegen einer alternden Bevölkerung wurden während der Sitzung des Europäischen Rats in Stockholm im Jahr 2001 festgelegt. Ein neuerer Meilenstein in diesem Politikfeld ist das **Weißbuch der Europäischen Kommission über angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten** (Februar 2012), mit dem Ziel, eine Reform der Rentensysteme in der EU herbeizuführen.

Außerdem und im Rahmen der europäischen Politiken für "aktives Altern", ist die weitere Beschäftigung von Personen mit einer schwachen Gesundheit oder unter **anstrengenden Arbeitsbedingungen** tätigen Personen sehr wichtig geworden. Während sich die Politiken, die eine weitere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beabsichtigen, hauptsächlich auf finanzielle Anreize und die Einschränkung der Vorruhestandsregelungen konzentriert haben, war in einigen Ländern dagegen die Förderung einer besseren Gesundheit am Arbeitsplatz (mittels Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer) ein wesentliches Merkmal der Politiken des aktiven Alterns.

Was ist "Schwerarbeit"?

Trotz der Abwesenheit von Gesetzgebung über Schwerarbeit auf europäischer Ebene gibt es viele Beweise, dass es sie gibt. Trotzdem fehlt eine allgemeine Definition von "Schwerarbeit" und tatsächlich lässt sich diese Frage nicht ohne weiteres eindeutig beantworten. Bei der Überprüfung der Beispiele von Beschäftigungen oder Berufen, die in einer Auswahl von OECD-Ländern im allgemeinen als "schwer" oder "beschwerlich" bezeichnet werden, wurde eine besonders abwechslungsreiche Liste ermittelt und erwies sich eine einfache Definition als unangemessen. In ähnlicher Weise gibt es keine eindeutige Definition von "Schwerarbeit" in den neun europäischen Ländern, die im Rahmen des vorliegenden Projektes enthalten untersucht wurden.¹

Immerhin und unter Berücksichtigung der gesammelten Beweise anlässlich der Studie lässt sich Schwerarbeit 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"*.

¹ Siehe die nationalen Berichte für weitere Einzelheiten.

Heutzutage wird weithin zugegeben, dass die in einem mühsamen Arbeitsumfeld erlebten Schwierigkeiten physikalischer (einschließlich der Exposition gegenüber chemischen oder biologischen Wirkstoffen) oder geistiger Art sein können oder eine Kombination von beiden. Diese Schwierigkeiten können führen zu:

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

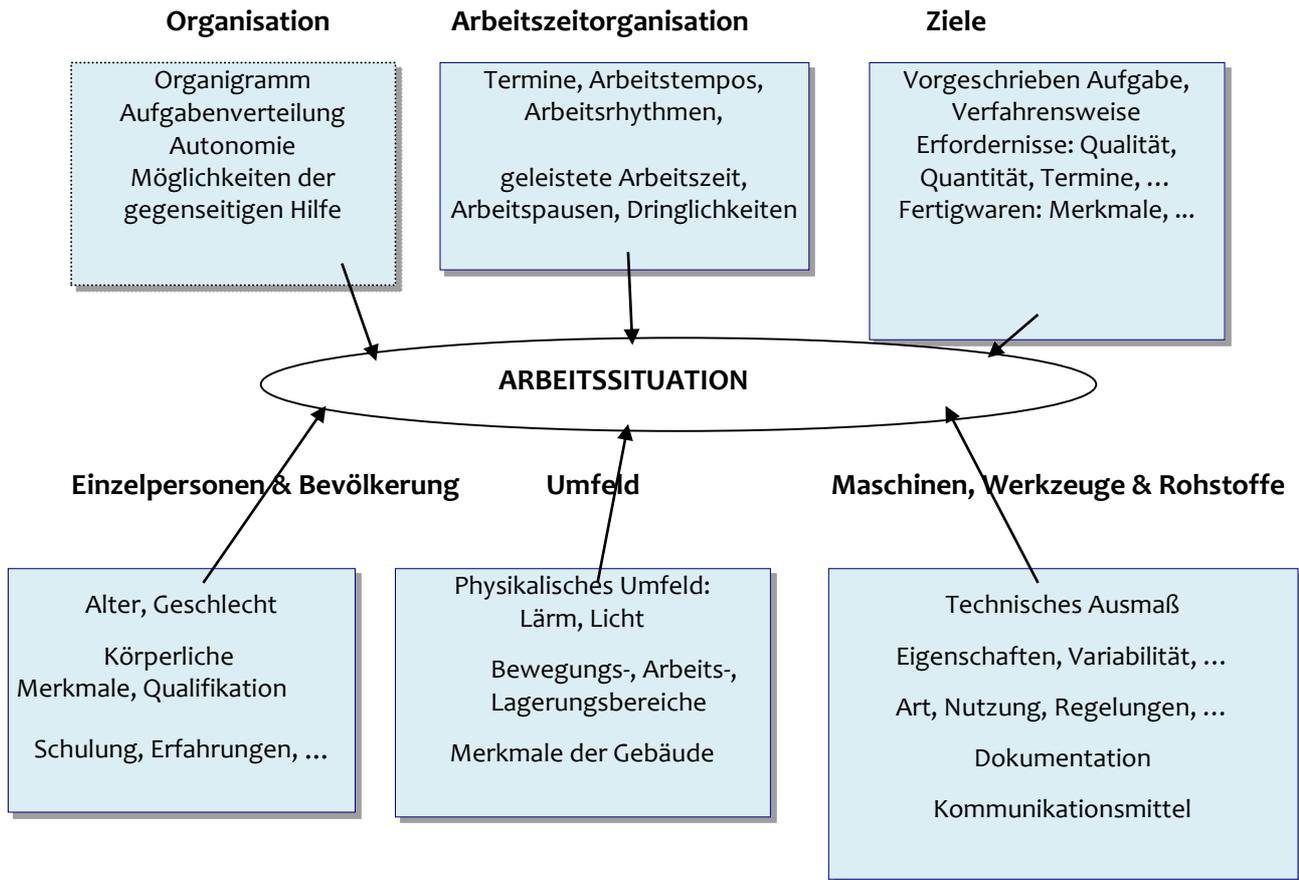
Die horizontale Definition von Schwerarbeit könnte um die folgenden Überlegungen vertikal ergänzt werden:

- 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.

Entdeckung 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).

Es gibt weder einen geprüften Mechanismus oder ein bewährtes Verfahren zur Ermittlung von Schwerarbeit, aber einige Institutionen oder Gewerkschaften haben ihre eigenen Analysemodelle entwickelt (siehe nachstehend das von einer französischen Gewerkschaft benutzte Modell).



Auf verschiedenen Ebenen anzugehende Schwerarbeit

Die Sicherheits- und Gesundheitsschutzregelungen in den meisten Ländern beschäftigen sich bereits mit der Prävention und Kontrolle von Gesundheitsrisiken bei der Arbeit, aber in den meisten Fällen ist dabei nicht vom Konzept "Schwerarbeit" die Rede. Die Rahmenrichtlinie (Richtlinie 89/391/EWG) schreibt eine Reihe von Verpflichtungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer vor:

- Vermeidung aller Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer;
- Umsetzung von Maßnahmen, die einen höheren Grad an Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten und, die in alle Tätigkeiten des Unternehmens bzw. des Betriebes und auf allen Führungsebenen einbezogen werden;
- Berücksichtigung der Eignung dieses Arbeitnehmers in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Übertragung von Aufgaben an einen Arbeitnehmer.

Außerdem müssen verschiedene Maßnahmen die Beschwerlichkeit bestimmter Tätigkeiten beseitigen bzw. verringern: persönliche Schutzausrüstung, kollektive Schutzmaßnahmen, medizinische Nachsorge, Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Berufsbildung, technologische Fortschritte (die manchmal negative Auswirkungen haben können, weil sie zu höheren Anforderungen an Arbeitsrhythmus oder Produktivität führen ...).

Dennoch und trotz Zwangsarbeitsschutzbestimmungen bleiben die Arbeitsbedingungen bestimmter Tätigkeiten beschwerlich. Deshalb muss eine umfassende Politik für Schwerarbeit zugleich die folgenden Elemente enthalten:

- Wirksame Prävention,
- Genaue Ermittlung und Aufsicht durch die öffentliche Hand,
- Weiterbildung und Bildung,
- Ausgleich bzw. Entschädigung.

Andererseits werden wir jetzt mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen in Bezug auf die Vergreisung der Bevölkerung, die Rolle und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer konfrontiert. Heutzutage können Arbeitnehmer, die während ihres gesamten Berufslebens schweren Arbeitsbedingungen ausgesetzt worden sind, dank eines ausführlichen Angebots von Faktoren und Mechanismen das Ende ihrer Laufbahn besser gestalten:

- Lebenslanges Lernen (um Kompetenzen und Qualifikationen zu verbessern oder zu erwerben und auf diese Weise neuen Beschäftigungen nachgehen zu können),
- Verbesserung von Arbeitsbedingungen,
- Arbeitszeitverkürzung,
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation,
- Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der ältere Arbeitnehmer,
- Entwicklung von Möglichkeiten für flexible Arbeitsregelungen.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren und der Realität der Schwerarbeit **besteht par excellence die Herausforderung heutzutage darin, wann immer es möglich ist, sich für Prävention statt Ausgleich bzw. Entschädigung zu entscheiden.**

Abgesehen von den Auswirkungen und Folgen der beschwerlichen Arbeit auf den Einzelnen gibt es auch globale Folgen, die nicht zu vernachlässigen sind: die Auswirkungen von Schwerarbeit im Arbeitsmarkt.

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, sodass sich junge Arbeitnehmer nicht für diese Beruf entscheiden und ein entsprechender Arbeitskräftemangel entsteht;
- Schlechterer Gesundheitszustand einzelner Arbeitnehmer, was zu einer geringeren Fähigkeit und Bereitschaft, weiter zu arbeiten, führt.

Das Verhältnis zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitik

Seit einigen Jahren sind Rentenreformen weltweit ein großes Anliegen der Entscheidungsträger wegen des demografischen Wandels, der großen Transformation des Arbeitsmarktes und neuerdings der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise.

Der Druck auf die Rentensysteme führte in einigen Ländern zu übereilten Rentenreformen. In diesem Zusammenhang wurde die Nachhaltigkeit der Reformen in Frage gestellt, weil bestimmte Problemfragen nicht angemessen berücksichtigt wurden:

- Die Beschäftigung der jungen und älteren Arbeitnehmer;
- Das Problem der fairen und angemessenen Leistungen für Arbeitnehmer, die während längerer Zeit beschwerlichen bzw. gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt waren.

Für Arbeitnehmer, die Schwerarbeit leisten, gab es in vielen entwickelten Ländern an und für sich schon seit längerem besondere Verrentungs- oder Frühverrentungsregelungen auf Grund von Ausgleich bzw. Entschädigung, um für zwei Arten von Situationen einen Ausgleichsmechanismus vorzusehen:

- Bei vielen bestimmten Tätigkeiten wirken sich die Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer aus und:
 - verringern sie ihre berufliche Laufbahn wegen Arbeitsunfähigkeit oder Krankheitsausfall;
 - führen sie zu vorzeitiger Sterblichkeit wegen einer Senkung der Lebenserwartung;
- Bestimmte Arbeitsaufgaben können nicht von älteren Arbeitnehmern bewältigt werden.

Derzeit sind die besonderen Pensionsregelungen für Schwerarbeit leistende Arbeitnehmer - d. h. Vorruhestand - im Rahmen der Rentenreformen Gegenstand einer ständigen öffentlichen politischen Diskussion, weil die Regierungen die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Frühverrentung verschärfen (bzw. diese Möglichkeiten völlig aufheben).

Hinsichtlich der geografischen Reichweite des vorliegenden Projekts wurde die Problematik der Schwerarbeit besonders während Debatten über Rentenreformen zur Sprache gebracht. Während der Widerstand der Gewerkschaften in bestimmten Ländern (Rumänien oder Polen) nicht berücksichtigt wurde, wurde Schwerarbeit in anderen Ländern als Begründungsfaktor für Frühverrentung anerkannt².

² Siehe nationalen Bericht von Frankreich.

III. NATIONALE BERICHTE

1. BELGIEN

Sekundärforschung

In Belgien gibt es an sich keine Definition der Schwere der Arbeit, auch wenn bei Tarifverhandlungen hin und wieder auf die *Beschwerlichkeit* oder auf *beschwerliche Aufgaben* hingewiesen wird und der Gedanke der Beschwerlichkeit hinter bestimmten juristischen Instrumenten im Zusammenhang mit dem Ende der Berufslaufbahn steht.

Dafür gibt es in Belgien den Begriff des **schweren Berufs**, der als nationale Herangehensweise an den beschwerlichen Beruf betrachtet werden könnte. Für den Begriff des schweren Berufs sind drei Kriterien maßgeblich:

- *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 *Nachtarbeit* (zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr).

Das Konzept des schweren Berufs gemäß der vorstehenden Definition ist hinsichtlich der Reichweite restriktiv, da das Potenzial des Konzepts weit über diese drei Kriterien hinausreicht. Eine umfassendere Definition des Konzepts des schweren Berufs müsste in der Tat allen beruflichen Belastungen, die geeignet sind, die Lebenserwartung und die Lebensqualität bei guter Gesundheit zu verringern, Rechnung tragen: Psychosoziale oder körperliche Elemente wie ein sehr schnelles Arbeitstempo oder eine beschwerliche Arbeitshaltung könnten ebenfalls zu einer umfassenderen Definition des beschwerlichen Berufs gehören.

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:

- **die Pläne für Arbeitnehmer über 45 Jahren**, die die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erhöhen sollen,
- **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.
- **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 flexible Maßnahme beruht auf individuellen Faktoren und wird daher unterschiedlich gemäß bestimmten Kriterien angewandt, wobei allgemein ein Mindestalter von 55 Jahren gilt (obwohl der Zeitkredit in Unternehmen in Schwierigkeiten oder im Umstrukturierungsprozess Arbeitnehmern ab 50 Jahren und – in Halbzeit - denjenigen offensteht, die einen schweren Beruf oder einen Mangelberuf ausüben).

Andererseits sieht die Regelung für schwere Berufe Folgendes vor: den **Rechtsanspruch auf den Halbzeit-Laufbahnende-Zeitkredit** für Beschäftigte, 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.

Schließlich sollte, was die Mechanismen der Frühverrentung anbelangt, darauf hingewiesen werden, dass diese Mechanismen historisch an die makroökonomischen Beschäftigungspolitik und an die fallweise Durchführung von Unternehmensumstrukturierungen geknüpft waren.

Die Frühverrentung erfolgt durch die Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie für unter 60-Jährige und die Sonderregelungen: Regelung, wonach die Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter erreicht haben und entlassen werden, Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und auf eine zusätzliche Entschädigung namens Betriebsprämie haben, die ab dem 60. Lebensjahr zulasten des früheren Arbeitgebers geht. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Beitritt zum System aufgrund von Merkmalen, die für bestimmte Sektoren, bestimmte Berufe oder sogar bestimmte Arbeitnehmer charakteristisch sind, vor dem 60. Lebensjahr erfolgen. Schließlich ist der Zugang für entlassene Arbeitnehmer mit großen, durch ihre Berufstätigkeit verursachten körperlichen Beschwerden, die eine weitere Ausübung des Berufs signifikant erschweren, ab dem 58. Lebensjahr möglich.

Heute stellt man fest, dass die Lösungen der Frühverrentung, d.h. ein Rückgang der "Vorruhestandssysteme" zugunsten des Systems des Zeitkredits oder der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie eine Verlagerung von der sektoralen auf die Unternehmensebene, die ja die Ebene der Entscheidung und der Mitfinanzierung ist, widerspiegeln. Die Unternehmenskultur, das Kräfteverhältnis, die wirtschaftliche Situation des betroffenen Unternehmens werden noch mehr in den Mittelpunkt gerückt.

Feldforschung

Die Busfahrer im öffentlichen Dienst setzen die Beschwerlichkeit mit dem **psychosozialen Druck**, der sich aus dem Kontakt mit der Öffentlichkeit, dem Verkehr oder gar dem Wettbewerb unter den Beförderungsunternehmen ergibt, aber auch mit den **Arbeitsbedingungen**, die sich aus "unnatürlichen Arbeitszeiten" (die Arbeit des Busfahrers impliziert sehr lange Arbeitszeiten, was der Definition des "schweren Berufs" entspricht), dem Zustand der Busflotte oder auch mit Problemen der Hygiene oder der Privatsphäre gleich.

Die Präventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit den von den Arbeitnehmern beschriebenen Beschwerlichkeitsfaktoren werden von diesen zwiespältig beurteilt. So stellen die Fahrer fest, dass die Gesundheits- und Sicherheitsregeln im Allgemeinen eingehalten werden, sind aber der Meinung, dass die kollektiven Schutzmaßnahmen verstärkt und die individuellen Schutzmaßnahmen verbessert werden könnten.

Das Vergütungssystem der Busfahrer besteht aus mehreren Teilen: **Zulagen für die Durchführung der Arbeit zu bestimmten Zeiten, zusätzliche Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, Maßnahmen betreffend die Wiedereingliederungsposten** und schließlich verschiedene Bestimmungen bezüglich der **Frühverrentung**: Zeitkredit oder Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.

Auf jeden Fall waren die befragten Arbeitnehmer der Auffassung, dass die Frühverrentung *"wegen der Beschwerlichkeit der geleisteten Arbeit eine Notwendigkeit ist"*. Tatsächlich wird die Frühverrentung im vorliegenden Fall in Praxis nahezu systematisch, nach Angaben der Befragten bei rund 98% der Belegschaft durchgeführt.

Die in den **Logistikzentren** befragten Personen sind der Meinung, dass ihre Arbeit wegen der **extremen Temperaturen** in den Lagern und wegen des **Lärms**, der **getragenen Lasten**, aber auch wegen des **schnellen Arbeitsrhythmus** beschwerlich ist (der Arbeitsrhythmus muss mit dem Vergütungssystem in Zusammenhang gebracht werden, da die Arbeitnehmer 350 Pakete täglich packen müssen, um ihre Produktivitätszulage und den Urlaubsbonus zu erhalten, ohne Überstunden abzuleisten; *"einige Arbeitnehmer stellen den Gashebel ihrer Maschine auf eine bestimmte Geschwindigkeit ein, suchen schnell die Produkte zusammen und kehren im Laufschrift mit dem Paket unter dem Arm zu ihrer Maschine zurück"*; **Nachtarbeit** sowie bestimmte **neue Technologien** ("Voice Picking") tragen ebenfalls in einigen Fällen zur Beschwerlichkeit der Arbeit bei. Auch das Problem des **Stresses** wird von den Arbeitnehmern angesprochen.

Die Ausgleichsmechanismen sind je nach Unternehmen verschieden und reichen von zusätzlichen Urlaubstagen für ältere Arbeitnehmer bis zu einer Vergütung, die über 20% über dem üblichen Lohn für Nachtarbeit liegt.

Ebenso lassen sich zahlreiche Mechanismen der Frühverrentung beobachten (die nicht unbedingt in direktem Zusammenhang mit der Beschwerlichkeit der Arbeit stehen), die je nach Unternehmen verschieden sind: Halbzeit ab dem 55. Lebensjahr, Zeitkredit mit Reduzierung der Tätigkeit ab dem 53. Lebensjahr (dieses System ist weitverbreitet, wobei eine Berufslaufbahn von 28 Jahren Voraussetzung ist), Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie.

Die besonderen Bedingungen für Arbeitnehmer mit einem schweren Beruf müssen ebenfalls erfüllt werden: Der Arbeitnehmer muss 60 Jahre alt sein, 35 Berufsjahre (Männer) bzw. 28 Berufsjahre (Frauen) nachweisen können und in den letzten 10 Jahren während 5 Jahren bzw. in den letzten 15 Jahren während 7 Jahren einen schweren Beruf ausgeübt haben.

Die **Gießereiarbeiter** nennen Lärm, große Hitze, große Helligkeitsunterschiede, her umschwebende Teilchen und Dampfwolken als Beschwerlichkeitsfaktoren, obwohl es je nach Arbeitsstelle Unterschiede gibt. Was die psychosozialen Belastungen anbelangt, so führen die Arbeitnehmer an, dass es keine Produktivitätszulage, sondern eine Bewertung der monatlichen Rentabilität mit Überprüfung der Gut- und Schlechteile gibt. Außerdem betont ein Arbeitnehmer, *"dass eine Gießerei ein unsicherer Ort ist, der mit dem Phänomen des Stresses am Arbeitsplatz verbunden ist"*.

Die Arbeitnehmer beurteilen die Schutzmaßnahmen kritisch, da sie im Wesentlichen individuell sind und *"die Ohrenschützer schlecht vertragen werden und die Masken nicht ausreichend schützen"*.

Die Anwendung des Aspektes der Beschäftigungsfähigkeit wird in diesem Sinne als unmöglich angesehen, da die anderweitige Beschäftigung schwierig und selten ist und ein Arbeitnehmer ohne weitere Entwicklung auf seiner Stelle bleibt. Nur bei Arbeitsunfähigkeit kann ein Arbeitnehmer für die Reinigung der Kantine und der Toiletten eingesetzt werden oder den Posten eines Lagerarbeiters oder Fräasers erhalten.

Der Aspekt der Wiedergutmachung/finanziellen Entschädigung der Beschwerlichkeit wird in der Praxis im Unternehmen nicht angesprochen, da es weder Zulagen noch Boni für die Beschwerlichkeit gibt.

Die Frage der Beschwerlichkeit wird jedoch allmählich auf Sektorebene angesprochen: Bei der Unterzeichnung einer Sektorvereinbarung 2013-2014 haben die Sozialpartner vereinbart, bestimmte Themen im Rahmen von Ad-hoc-Arbeitsgruppen zu prüfen, von denen eine sich mit der Beschwerlichkeit der Arbeit befassen wird.

Die befragten Arbeitnehmer und der befragte Gewerkschaftsvertreter weisen auf die Tatsache hin, dass die Frühverrentung häufig ist, da sie nach der Sektorvereinbarung zulässig ist:

- System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie (Betriebszuschlag, SAB) ab dem 58. Lebensjahr.
- SAB für Arbeitnehmer, die mindestens 56 Jahre alt sind und auf eine Berufslaufbahn von 33 Jahren zurückblicken, von denen 20 Jahre in Nachtarbeit geleistet wurden.
- SAB für Arbeitnehmer, die mindestens 56 Jahre alt sind und auf eine Berufslaufbahn von 40 Jahren zurückblicken.

Die **Arbeitnehmer in der Altenpflege** nennen die **Beanspruchung durch die Familie des Patienten** als Hauptquelle der Beschwerlichkeit, gefolgt von der **Arbeitsorganisation** (die Arbeitszeiten wechseln häufig, Ausgleichsruhetage werden vergessen oder die Arbeitsbelastung ist derart hoch, dass die Ausgleichsruhetage nicht genommen werden können), die **mangelnde Berücksichtigung ihrer persönlichen Meinung** bei der Pflegeentscheidung oder **Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsmaterial oder den Arbeitsinstrumenten**.

Die Mitarbeiter leiden häufig unter Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen und nehmen Schmerzmittel und Entzündungshemmer ein, um die Arbeit fortsetzen zu können.

Die Frage der Beschäftigungsfähigkeit wird zum Teil in einer Vereinbarung aus dem Jahre 2005 angesprochen, wonach das Unternehmen, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, einen Teil ihrer Arbeitszeit für die "Weitergabe von Erfahrungswissen" aufzuwenden, innerhalb bestimmter Grenzen eine "Prämie für die Weitergabe von Erfahrungswissen" beanspruchen kann, die zur Finanzierung der Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte verwendet wird, damit der Arbeitsdruck auf die übrigen Arbeitnehmer nicht steigt.

Weitere Korrektur- und Fördermaßnahmen wurden verabschiedet, um die genannten Personen in Vollzeitstellen zu halten, wobei die Maßnahmen am häufigsten die Form von Gehaltsprämien oder Arbeitszeitreduzierungen ohne Lohnverlust für Pflegehelfer und Krankenpflegern in Krankenhäusern und Seniorenheimen haben.

Es gibt weitere Mechanismen zum Schutz der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, insbesondere die **4-Tage-Woche** oder andere **Modalitäten der Arbeitszeitunterbrechung bzw. -reduzierung**:

- Die Vertragsbediensteten können die Arbeitsleistung ab dem 55. Lebensjahr um die Hälfte, ein Drittel, ein Viertel oder ein Fünftel reduzieren (in Ausnahmesituationen, also bei schweren Berufen und bei Mangelberufen, sogar ab dem 50. Lebensjahr).
- Statutarische Mitarbeiter können eine Halbzeit-Laufbahnunterbrechung nur dann nehmen, wenn sie mindestens 50 Jahre alt sind und
 - in den vergangenen 10 Jahren während mindestens 5 Jahren oder in den vergangenen 15 Jahren während mindestens 7 Jahren einen schweren Beruf ausgeübt haben;
 - einen schweren Beruf ausüben, bei dem ein signifikanter Arbeitskräftemangel herrscht (wie dies im Pflegesektor der Fall ist).

Der **Fleischverarbeitungssektor** zeichnet sich durch einen sehr starken Wettbewerb mit Drittanbietern aus, was zu hohem Druck auf die Arbeitnehmer führt, der die "herkömmlichen" Beschwerlichkeitsfaktoren des Sektors ergänzt: **eintönige Arbeit, Arbeit in der Kälte und Kraftaufwand**, aber auch **Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation**.

Tatsächlich haben die Unternehmen angesichts des verstärkten Wettbewerbs Strategien eingeführt, die manchmal erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Arbeitsbedingungen haben: eine Erhöhung der Geschwindigkeit der Fertigungsstraße mit Auswirkungen auf der Ebene der Gesundheit und der Sicherheit; eine zunehmende Mechanisierung, um mit weniger Arbeitnehmern mehr zu produzieren; ein zunehmender Druck zugunsten flexibler Arbeitsbestimmungen wie der Einführung der Schichtarbeit; eine Diversifizierung der Arbeitskräfte, die sich durch den verstärkten Einsatz von prekär Beschäftigten oder Migranten mit Zulieferverträgen auszeichnet.

Es gibt im Sektor verschiedene Modalitäten der Ausgleichsleistungen: Für Arbeitnehmer, die 55 Jahre oder älter sind, sind ergänzende Entschädigungen vorgesehen, wenn sie ihre Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren. Bei Laufbahnende wird der Rechtsanspruch auf den Zeitkredit auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die das 50. Lebensjahr erreicht und eine Berufslaufbahn von mindestens 28 Jahren haben. Bis Ende des Jahres 2014 können außerdem bestimmte Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie wechseln (wobei bestimmte Anforderungen an das Lebensalter und an die Berufslaufbahn im Sektor oder im Beruf gestellt werden).

Der Sektor verhandelt derzeit über eine Vereinbarung, in deren Mittelpunkt die Überalterung steht und mit welcher die Belastung der Arbeitnehmer ohne zusätzliche Kosten für das Unternehmen erleichtert oder gemildert werden soll (zusätzliche freie Tage für Arbeitnehmer, die 60 Jahre alt sind; älteren Arbeitnehmern leichtere Aufgaben zuweisen oder auch die allgemeine Einführung des Mentorings). Die Vertreter des Sektors sind jedoch der Auffassung, dass *"für das Problem der Beschwerlichkeit bereits ab dem Alter von 20 Jahren Lösungen gefunden werden müssen"* und, *"dass die Schwierigkeit darin besteht, dass die Menschen über das Alter von 50 Jahren hinaus in Beschäftigung gehalten werden müssen. Es müsse deshalb ein solidarischer Ansatz gefunden werden"*.

Die Antworten der Befragten aus den Berufen **Fliesenleger/Zimmermann** zeigen, dass das Konzept der Beschwerlichkeit nicht genutzt wird, weil man sich eher auf die **Nachhaltigkeit** eines Arbeitsplatzes bezieht.

Die Befragten identifizieren die Gefährdung durch **physikalische** (Lärm, Temperaturen, Staub ...) oder **chemische** (Lösungsmittel, Substanzen auf Erdölbasis) **Arbeitsstoffe** sowie Probleme im Zusammenhang mit der **Arbeitsorganisation** (einschließlich atypischer Arbeitszeiten oder Nachtarbeit) oder auch **Stress** im Zusammenhang mit Fristen als Beschwerlichkeitsfaktoren des Berufs. Die **Weitervergabe an Nachunternehmer** ist ebenfalls ein Faktor, der die Beschwerlichkeitsrisiken der Arbeit erhöhen dürfte, da sie eine Atmosphäre der Unzufriedenheit erzeugt und sich in einer negativen Wahrnehmung von der Zukunft der Beschäftigung im Bausektor in Verbindung mit einem Gefühl der Straflosigkeit äußert, weil die Gerichte aufgrund fehlender Ressourcen Schwierigkeiten haben, die von der Arbeitsinspektion aufgedeckten Fälle zu verfolgen.

Auch wenn etliche Arbeitnehmer betonen, dass es mit zunehmendem Alter immer schwieriger wird, sich auf der Arbeitsstelle fortzubewegen und die Beschwerlichkeit des Berufs dadurch zunimmt, sind andere Akteure der Auffassung, dass die körperlichen Risiken der Arbeit im Bausektor kein Beschwerlichkeitskriterium sind, da sie untrennbar mit der Tätigkeit verbunden sind. Für diese Arbeitnehmer ist das Ausmaß des psychosozialen Drucks im Zusammenhang mit den Fristen, der Hierarchie, der Stimmung im Team, usw. von entscheidender Bedeutung.

Ein Abschnitt des am 31. März 2014 unterzeichneten Entwurfs einer Sektorvereinbarung für das Baugewerbe 2013-2014 befasst sich mit dem Konzept der **nachhaltigen Berufslaufbahn**. Dies zeigt, dass der Sektor sich indirekt mit der Beschwerlichkeit und ihren langfristigen Folgen auf die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer des Sektors auseinandersetzt, da die Wiedereingliederungsmaßnahmen, der Arbeitsplatzwechsel und die Anpassung die Ausnahme sind und bei berufsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Entlassung, die den Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit mit Betriebsprämie führt, das Mittel der Wahl ist.

In diesem Sinne haben sich die Sozialpartner zum Abschluss eines Tarifvertrags über den namentlichen Beitritt zum Laufbahnende-Zeitkredit verpflichtet, um diesen für Arbeitnehmer zugänglich zu machen, die 53 Jahre oder älter sind und auf eine 20-jährige Berufslaufbahn im Sektor zurückblicken.

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:

- Der Vorruhestand, auf den Arbeitnehmer im Baugewerbe ab dem 58. Lebensjahr Anspruch haben, wird derzeit für den Zeitraum 2014-2016 neu verhandelt; es ist möglich, dass das System ungünstiger wird.
- Der Vorruhestand als Begleitinstrument von Umstrukturierungen, das mit Zustimmung des Arbeitsministeriums auf Einzelfallbasis angewandt wird.
- Der Vorruhestand wegen mangelnder körperlicher Eignung, der mit der Sektorvereinbarung aus dem Jahr 2009 eingeführt wurde und für Arbeitnehmer im 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 nach 2014 neu verhandelt werden muss.

2. ITALIEN

Sekundärforschung

Der Begriff "Schwerarbeit" ("lavori usuranti") wurden Anfang der 90er Jahre eingeführt und definiert Tätigkeiten als "besonders anstrengend", wenn sie **"eine besonders intensiv und kontinuierliche Anstrengung erfordern auf Grund von Faktoren, die nicht durch geeignete Maßnahmen verhindert werden können"** und es den Sozialpartnern überlassen wird, die Umsetzungskriterien festzulegen. Für verschiedene Berufe wurde davon ausgegangen, dass sie mit schweren Arbeitsbedingungen verbunden sind. Später - im Jahr 1999 - wurden Kriterien für die Definition eines "schweren" Berufs festgelegt: Lebenserwartung im Ruhestandsalter; die Prävalenz der beschwerlichen Tätigkeit; die fehlende Möglichkeit der Prävention; die psychisch-körperliche Vereinbarkeit unter 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. Andererseits schränkte das entsprechende Dekret wesentlich die in Betracht kommenden Berufe ein, denn sehr viele wurden ausgeschlossen und die Nacharbeit wurde reguliert.

2007 wurden diese allgemeinen Kriterien weiter verfeinert auf Grund einer Dreiparteienvereinbarung und einer Verdeutlichung der ergonomischen Einteilung hinsichtlich der Montagelinien. Verschiedene Berufe und Sektoren (siehe weiter unten) wurden jetzt aufgenommen.

Der letzte Schritt der Reform erfolgte im April 2011: Jetzt sind die Kriterien, auf Grund derer die Arbeitnehmer für die berücksichtigten Berufe als Schwerarbeit leistende Arbeitnehmer eingestuft werden wollen, je nach ihrem voraussichtlichen Pensionierungszeitpunkt unterschiedlich:

- 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 nachfolgenden Berufen tätig gewesen sein und nachweisen, dass sie den folgenden Risiken ausgesetzt waren:
 - besonders beschwerliche Arbeitsaufgaben;
 - 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;
 - 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-, Heizungs-, Kühl- und Klimaanlage und -geräte; Anfertigung von Bekleidung, Schuhen und Zubehör;
 - Busfahrer bei öffentlichen Verkehrsmitteln mit Bussen, die mindestens 9 Passagiere befördern.

Ein funktionales Äquivalent des Vorruhestands ist die so genannte "Mobilitätsentschädigung" für den Fall einer Massenentlassung in einem Betrieb oder einer Umstrukturierung eines Betriebs (im letzteren Fall kraft einer besonderen Regierungsverordnung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung). Diese Entschädigung läuft ein Jahr für die Arbeitnehmer unter 40 Jahren, zwei Jahre für die Arbeitnehmer unter 50 Jahren und drei Jahren für die Arbeitnehmer über 50 Jahren. Diese Praxis machte aus dem Rückgriff auf den Begriff "Schwerarbeit" die Ausnahme, wenn Entlassungen nicht anders abgewickelt werden konnten. Auf diese Weise wurden sowohl Arbeitgeber wie Gewerkschaften eingesetzt, um ältere Arbeitnehmer, überholte Fähigkeiten und körperliche Unfähigkeit zu benutzen mittels eines von der öffentlichen Hand finanzierten Ausgleichs.

Andererseits machte ein solcher gemeinsamer Ansatz einen systematischen Rückgriff auf die berufliche Weiterbildung zur Entwicklung eines Lebenszyklusansatzes für die Verwaltung der Arbeitskräfte überflüssig. Die sektorübergreifenden Bildungsfonds wurden erst seit 2003 gegründet und erst seit 2011 bis 2012 richteten diese Fonds vereinfachte Verfahren ein, um diese Ressourcen in Anspruch zu nehmen.

Dennoch nimmt die Relevanz der Frage sowohl der beschwerlichen Arbeit wie der Verwaltung älterer Arbeitnehmer seit dem Rentengesetz vom Dezember 2011 zu. Auf Grund dieses Gesetzes können alle Arbeitnehmer auf der Grundlage der gezahlten Gehälter (Beitragssystem) in den Ruhestand treten. Das Mindestrentenalter wird schrittweise auf 66 Jahre für alle Arbeitnehmer erhöht, während es derzeit noch Unterschiede gibt zwischen Arbeitnehmern (65 Jahre), Arbeitnehmerinnen (62 Jahre) und selbstständigen Frauen (63 Jahre und 6 Monate).

Schwerarbeit wird ausschließlich hinsichtlich der Rentenpolitiken geregelt. Gewerkschaftsfunktionäre heben hervor, dass die meisten Berufe im verarbeitenden Gewerbe, die im Jahr 2011 aufgeführt wurden, zu gleichwertigen Funktionsmechanismen berechtigt sind, z. B. der Kombination von Lohnintegrationsfonds und Mobilität, wobei mindestens ein drei Jahre früherer Ruhestand gewährleistet ist.

Nach der Reform vom Jahre 2011 können diese Arbeitnehmer mit mindestens 35 Jahren Lohnzahlungen ihre Rente antreten, vorausgesetzt, dass sie 61 Jahre alt sind (62 für Selbständige). Der Renten Antragsteller muss unter anderem Belege der Arbeitspläne, der Aufgaben, der gesundheitlichen Bedingungen und der Risikobewertung beilegen. Wenn die Anträge die verfügbaren Ressourcen überschreiten, werden mittels Verwaltungsentscheidungen Prioritätskriterien festgelegt, wobei die Überwachungskriterien ziemlich unklar sind.

Feldforschung

Eines der Hauptmerkmale des **Fleischsektors (Schweine/Rinder)** ist die Auslagerung der schwersten Aktivitäten und Abteilungen, die sich kaum automatisieren lassen, an Pseudo-Genossenschaften, die Tausende von Arbeitnehmern, vor allem Einwanderern, beschäftigen. Die Lohnsätze entsprechen bestenfalls der Hälfte der im nationalen Tarifvertrag für die Lebensmittelindustrie festgelegten Stundensätze und es gibt viele Betrugsfälle. Der Gewerkschaftsfunktionär betrachtet diese Arbeitnehmer als "*die Sklaven der Genossenschaften*" und es gibt Tausende...

Ungeachtet turnusmäßiger Beschäftigung und Mechanisierung werden die Zerschneidetätigkeiten als Schwerarbeit betrachtet, weil der Arbeitsrhythmus sehr hoch ist und die Leute während mehr als der Hälfte ihrer Arbeitszeit in besonders beschwerlichen Positionen (hängend, viertelnd, anatomische Teile) arbeiten.

Es wird auch auf die psychosozialen Folgen hingewiesen: Entfremdung und psychologische und körperliche Degeneration; Depression wegen der entwürdigenden Arbeitsumwelt und der Unmöglichkeit, einen Ausweg zu finden (Vorruhestand wegen Unfähigkeit, interne Mobilität), auch wenn man nicht in der Lage ist, richtig zu arbeiten, und man während der Arbeit Schmerzen hat; Spannungen zwischen ethnischen Gruppen, die manchmal in offene Konflikte ausarten; Meldungen eines weitverbreiteten Gebrauchs von Arzneimitteln, um das stundenlange hohe Arbeitstempo zu meistern und Arbeitsentgelte zu bekommen, vor allem bei nicht-angemeldeter oder pseudo-angemeldeter Beschäftigung.

Es gibt nur begrenzte Möglichkeiten der Mobilität hin zu körperlich weniger anstrengenden Arbeitsplätzen. Ein möglicher Ausweg ist im Logistikbereich, wo das manuelle Handhaben meistens ausgelagert ist. Der Arbeitnehmervertreter sieht die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer als on-the-job-Ausbilder neu eingestellter Arbeitskräfte - vor allem von vorübergehend Beschäftigten - einzusetzen. Die Arbeitnehmer beziehen keinen Ausgleich, sondern die in der betrieblichen Vereinbarung festgelegte leistungsorientierte Bezahlung, wobei 45% auf der Produktivitätsleistung basieren.

Laut dem Gewerkschaftsfunktionär werden die Arbeitnehmer davon abgehalten, eine Entschädigung wie Arbeitsunfähigkeit zu fordern, denn gemeldete Krankheiten sind keine Berufskrankheiten (bei denen ein Kausalzusammenhang angenommen wird) sondern arbeitsbedingt (hier muss der Kläger die Kausalzusammenhang beweisen). Im letzteren Fall sind sowohl die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs wie die Arbeitsunfähigkeitsleistungen niedrig, und der Arbeitnehmer kann entlassen werden, wenn er in den vergangenen drei Jahren mehr als 180 Ausfalltage hatte.

Trotz dieser umfangreichen Beweise für beschwerliche Arbeitsbedingungen **wurde in die Definition von "Schwerarbeiter" kein Berufsprofil aufgenommen**. Trotz der Zeitzykluszwänge und der vielen Wiederholungen arbeiten sie nicht am "Fließband", während Arbeitnehmer in der Verpackungsabteilung nicht darunter fallen, denn es ist auf Süßigkeiten beschränkt. Schließlich sind die Temperaturen in Schlachthöfen niedrig aber nicht unter 5 °C und nur Lagerarbeiter könnten darunter fallen, aber sie haben unterbrochene Arbeitszeiten und leisten nicht immer Nacharbeit.

Arbeitnehmer in der Altenpflege, meistens Frauen mit einem hohen Dienstalder, betrachten ihre Arbeit als beschwerlich. "*Wollen Sie mein Röntgenbilder sehen?*", war die Begrüßung einer befragten Frau, als sie über die Beschwerlichkeit ihrer Arbeit befragt wurde. Man sagt, dass der Umgang mit älteren Menschen starke Anstrengungen beim Heben und Bewegen erfordert. Diese Aktivitäten können beim An- und Auskleiden nicht durch Unterstützungsgeräte ersetzt werden. Oft fehlt auch die Zeit, um diese aufzustellen und zu betätigen - soweit sie schon vorhanden sind wegen Zeitdruck und Arbeitsbelastung. Fehlende Zusammenarbeit sowohl mit Krankenpflegern wie mit Reinigungspersonal verschärft ihre Arbeitsbelastung, weil auf sie Aufgaben entfallen, die sie ablehnen, z. B. das Wechseln eines Katheters oder die Reinigung der Küche. Dies erzeugt ein Isolationsgefühl unter den Altenpflegern und verschlechtert auf diese Weise die psychologischen Aspekte der Arbeit. Schließlich bilden die Gäste von Verwandten eine weitere Quelle von Belastung und Angst (mögliche rechtliche Schritte wegen vermeintlichen fahrlässigen Verhaltens). Außerdem führen Einsparungen bei öffentlichen Ausgaben in sozialen Diensten zu Personalabbau in diesen Diensten.

Ein Betriebsarzt fasste es so zusammen: es ist ein Beruf mit "*vorbestellter Pathologie, die nach mehreren Jahren mit Sicherheit zu Tage kommt*" und durch ein negatives sozio-organisatorisches Umfeld noch verschärft wird. Dieser Beruf sollte daher als "Schwerarbeit" anerkannt werden, wenn eine "rationale" und auf Basis von epidemiologischen Erkenntnissen basierende Revision durchgeführt wird, denn es gibt eine irreduzible Komponente sowohl bei organisatorischen Einsätze wie bei der Automatisierung von Aufgaben, die die wichtigsten körperlichen Faktoren bekämpft.

Laut den Arbeitnehmern und wenn sie nach ihren Berufsperspektiven befragt werden, antworteten sie, dass sie als Patient "*die andere Seite des Hauses sehen würden*". Wegen ihrer geringen Ausbildung werden den Altenpflegern sehr wenige alternative Aufgaben in Pflegeheimen angeboten, so z. B. Wäschereien - wenn diese nicht ausgelagert sind - oder die Reinigung der Küche. Gewerkschaftsfunktionäre versuchten, einige Teilzeitreduktion als Alternativlösung auszuhandeln. Arbeitgeber bieten normalerweise eine 50%ige Verkürzung zur Minimierung, aber niedrige Erträge machen diesen Vorschlag nicht lebensfähig für die Arbeitnehmer, die eine 80%ige Teilzeit bevorzugen. Finanzielle Ausgleiche kommen fast nicht vor. **Dieser Beruf erfüllt nicht die für Schwerarbeit festgelegten Kriterien**, denn die Nachtschichten liegen unter dem erforderlichen Grenzwert.

Wie ein Arzt von arbeitsmedizinischen Dienststellen sagt, sind **die Berufe von Arbeitnehmern in Vertriebszentren** sicherlich beschwerlich, weil das Hantieren schwerer Lasten durch Niedrigtemperaturen und allerhand von Belastungen (Lieferfrist, fehlende Arbeitsplatzsicherheit, organisatorische Belastung) erschwert wird und "explosive Rückkopplung" auslöst. Außerdem wird sehr oft auf Schichtarbeit zurückgegriffen, auch Nachtschichten in bestimmten Vertriebszentren, lange Arbeitszeiten und unzureichende Schutzmaßnahmen (allen voran Schutzeinrichtungen) und fehlende Arbeitnehmervertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Druck von den Arbeitgebern, Belohnung der Treue der Arbeitnehmer und entsprechende Auslösung von Verteilung und Konflikten unter den Arbeitnehmern stellen vermutlich den am meisten erschwerenden Faktor dar, weil diese sowohl die Beschwerlichkeit der Aufgaben wie das schwere körperliche Umfeld noch verschärfen.

Der Sektor wird außerdem von einem Haupttrend gekennzeichnet: Das Hantieren wird normalerweise an Handling- und Lagerungsgenossenschaften ausgelagert, die oft zur Verschleierung von niedrig entlohten Arbeitsplätze benutzt werden. Gemäß dem nationalen Tarifvertrag für den Handel belaufen sich die Kosten auf fast 20 EUR pro Stunde, während die Arbeitskosten laut den Handlinggenossenschaften 15 EUR betragen. Dabei ist die rechtliche Stellung der beiden Arbeitgeber oft ungewiss, die häufig ihre gesetzliche Bezeichnung ändern, um jede Verfolgung wegen unbezahlter Löhne, Geldstrafen, usw. zu vermeiden. Arbeitnehmer, die sich nicht bewusst sind, dass sie nicht Arbeitnehmer, sondern Genossenschaftspartner sind, bekommen somit niedrigere Löhne, um die niedrigeren Einkommen zu garantieren, d. h. dass sie einen Nettostundenlohn 5 EUR erreichen können. Auf diese Weise kombinieren die Arbeitnehmer - meist Migranten - niedrige Löhne und einen unsicheren Beschäftigungsstatus, so dass das Einschreiten von Gewerkschaften erschwert wird.

Die Bearbeiter melden die schwersten Folgen für ihre Gesundheit: Bandscheibenvorfälle, Schmerzen im unteren Rücken und Kontrakturen, durch die weit verbreitete Verwendung von Kragen. Die Auswirkungen auf die Gesundheit werden noch gesteigert wegen der Böden der Container, der ständigen Feuchtigkeit und der niedrigen Temperaturen: *"Meistens bleiben sie einen Monat zu Hause, nehmen jede Menge Kortison ein und kommen dann wieder zur Arbeit."* Jemand bittet um einen leichteren Arbeitsplatz, aber in den seltenen Fällen, dass ihre Forderungen erfüllt werden, ziehen sie für einige Monate in die Zentrale um und anschließend wieder ins Lager zurückgesandt. Niemand fordert Arbeitsunfähigkeitsvergütungen, weil man Angst hat, entlassen zu werden.

Nur Lagerarbeiter bekommen eine im nationalen Tarifvertrag vorgesehene Niedrigtemperaturentscheidung.

Trotz des massiven Rückgriffs auf Nachtarbeit in bestimmten Sektoren werden nur die Lagerarbeiter, die mit Tiefkühlkost arbeiten, als "Schwerarbeiter" betrachtet, weil sie bei niedrigen Temperaturen arbeiten. Über Arbeitnehmer, die tatsächlich vom Vorruhestand profitieren, sind keine Informationen erhältlich.

Der italienische **Bausektor** wird gekennzeichnet durch eine äußerst kleine durchschnittliche Unternehmensgröße, eine beeindruckende Fragmentierung des gesamten Produktionszyklus, einen hohen Anteil von Migranten - einschließlich Selbständigen -, hohe Risiken für die Gesundheit wegen der besonders anspruchsvollen Aufgaben und sehr viele Verstöße auf Grund der weit verbreiteten Schwarzarbeit.

Das Baugewerbe kennzeichnet sich auch durch eine zunehmende Zahl von Forderungen für Arbeitsunfähigkeit infolge arbeitsbedingter Erkrankungen. Laut dem befragten Arbeitsmediziner anerkennt Inail eine größere Zahl von Berufskrankheiten im Bausektor als in der Volkswirtschaft insgesamt, nicht nur wegen schlechterer Arbeitsbedingungen, sondern auch, um die Entlassungen im Bausektor, dem am meisten von der Weltwirtschaftskrise heimgesuchten Sektor, zu senken.

Die Haltungen sind eindeutig die wichtigsten Aspekte für Fliesenleger. Sie arbeiten auf dem Boden kniend während eines großen Teils ihrer Arbeitszeit, weil sie den Unterboden vorbereiten, die Fliesen anbringen, die Fliesen wo nötig schneiden und dann den Klebstoff anbringen.

Bei der Betrachtung der Berufskrankheiten kennzeichnet sich der Bausektor durch ein starkes Selbstselektionsmuster, wobei die Arbeitnehmer, die den schweren Arbeitsbedingungen in diesem Sektor (Aussetzung vor extremen Temperaturen, Tragen von schweren Lasten, Kraftaufwand, ungünstige Körperhaltungen, usw.) nicht gewachsen sind, den Beruf wechseln und in andere weniger anspruchsvolle Sektor hinüberwechseln.

Laut Gesundheitsbeamten gibt es bei den Zimmerern eine hohe Exposition gegenüber mehrere MSD (Muskel-Skelett-Erkrankungen) wegen ihrer Körperhaltungen (Knien, oberen Gliedmaßen) und wegen des Tragens schwerer Lasten (insbesondere Schmerzen im unteren Rücken), gegenüber Staub und Dunst wegen des Schneidens von Fliesen mittels Schleifmaschinen, gegenüber chemische Risiken wegen der chemischen Substanzen in Leimen. Eine Exposition gegenüber niedrigen Temperaturen und Luftströmen sind weitere erschwerende Faktoren.

Der befragte "jüngere" Fliesenleger berichtete über einige Muskelverkrampfungen und insbesondere Osteoarthritis im Halsbereich. Er müsse fast jährlich Physiotherapie in Anspruch, aber er sei sehr zuversichtlich, mit 65 seine Rente antreten zu können, indem er behutsam die Anstrengungen und die Arbeitslast verwaltet und vor allem Arbeiten und Druck vermeidet. Sein Kollege ist gesundheitlich viel schlimmer dran. Er wurde erst am Handwurzelkanal, dann am rechten Knie operiert. Als er früher, als die Ärzte ihm gesagt hatten, die Arbeit wieder aufnehmen, wurde er auch am linken Knie operiert, und er sei viel weniger zuversichtlich, dass er das gleiche Rentenalter erreichen würde.

Der Sektor der **öffentlichen Verkehrsmittel** erlebt erhebliche regulatorische Änderungen mit zunehmender Privatisierung und zunehmendem Wettbewerb unter den Betreibern, mit einer ersten Liberalisierungsphase, die in den späten 90iger Jahren startete. Der neue Rechtsrahmen führte zu Druck auf die Arbeitnehmer und enthielt sowohl Lohnsteigerungen wie das nur zum Teil Ersetzen von Personal mit weit verbreiteter Unterbesetzung, vor allem bei den Busfahrern, die Auslagerung der verkehrsarmen Linien und durch zunehmenden von jedem Fahrer abzudeckenden Abständen.

ISpesl führte Anfang der 2000er Jahre eine Risikobeurteilung der Arbeitsbedingungen der Busfahrer mit Fokus auf ergonomische Faktoren durch, vor allem wegen Körperhaltungen und auf den gesamten Körper übertragener Vibrationen, Luftverschmutzung und Stress bei der Arbeit (eine kürzlich in der Provinz Bologna bei einer großen Gruppe von öffentlichen und privaten Unternehmen durchgeführte Studie belegte, dass die Busfahrer die höchsten Belastungsniveaus melden).

Busfahrer sagen, dass ihre Fahrpositionen stark verbessert wurden. Die ergonomischen Eigenschaften der neuen Busse sind hervorragend und es gibt nur sehr wenige, die nicht aktualisiert werden. Im Gegenteil, Stress wird als Hauptbelastungsfaktor angegeben wegen sowohl Staus wie Kundenbeschwerden bei Verspätungen und wegen Schwarzfahren. Letzteres führt zu Problemen, denn im Gegensatz zum Schaffner ist der Busfahrer kein Beamter, der berechtigt ist, Geldstrafen aufzuerlegen und Fahrgäste zu identifizieren, die schwarzfahren oder sich nicht benehmen (Diebstähle, Belästigung). So entsteht ein Gefühl von Ohnmacht und der Busfahrer wird von den "normalen" Fahrgästen stigmatisiert. Der zunehmende Verkehr mit zunehmenden Verspätungen und Fahrpreisen begünstigen das Entstehen eines Burn-out. *"Ein Kollege, der für seine Offenheit bekannt ist, bedeckt nunmehr nach 15 Jahren die Scheiben seiner Fahrerkabine mit Zeitungen. Er will während der Fahrt mit niemand mehr sprechen!"*

MSD sind die am häufigsten gemeldeten gesundheitlichen Probleme, vor allem am Rücken und in den oberen Gliedmaßen als Folge der alten Fahrpositionen. Das Durchschnittsalter ist ziemlich hoch (ca. 45 Jahre) mit einem Dienstalder von durchschnittlich 20 Jahren. Wegen der großen Zwischenzeit (ca. 10 Jahre) zwischen der Einstellung der kleinen Gruppe von jungen Fahrern und den bisherigen Neueinstellungen kann nicht ermittelt werden, ob ergonomische Anpassungen dieses Problem behoben haben. Rückenschmerzen wegen anhaltenden Körperhaltungen sind angeblich immer noch weit verbreitet und die Symptome können mit psychosozialen Risiken einhergehen.

Sowohl Gewerkschaften wie Arbeitnehmervertreter schlugen - allerdings ohne Erfolg - dem Arbeitgeber vor, den Arbeitnehmer Zugang zu weniger anspruchsvollen Arbeitspositionen zu geben, beispielsweise wechselnd Busse von städtischen und außerstädtischen Linien zu fahren oder die internen Mobilitätsmöglichkeiten erneut einzuführen, indem die betroffenen Busfahrer in der Werkstatt oder sogar als Schaffner tätig werden. Ganz im Gegenteil, diese Übergangsmöglichkeiten, wie Parkraumbewirtschaftung, die zuvor in ATV und "klassischen" leichten Arbeitsplätzen für Fahrer mit schlechterer Gesundheit einbegriffen waren, wurden einer separaten Tochtergesellschaft übertragen.
Der Beruf von Busfahrer ist der einzige Beruf, der zum Vorruhestand berechtigt, weil er als Schwerarbeit betrachtet wird.

Laut einer epidemiologischen Studie von Ispesl-Region Piemonte verzeichnet man bei den **Gießereiarbeitern** ein höheres Risiko für wiederholte Arbeitsunfälle (28% mehr als durchschnittlich) und werden mindestens zwei chronische Krankheiten (mehr als 9%) gemeldet.

Die Befragten sind sich alle einig, dass ihr Beruf als Schwerarbeit zu betrachten ist wegen der Arbeitsumgebung: Staub, Rauch und Abgase, die beim Schmelzen freigesetzt werden. Die gefährlichsten Phasen sind das Formen, denn die betroffenen Arbeitnehmer melden häufig Übelkeit und Erbrechen wegen der Dämpfe der beim Formen eingesetzten chemischen Substanzen, besonders dort, wo die Gusskerne produziert werden, während bei der Bearbeitung und Fertigbearbeitung sehr viel Staub vom Abgraten und Bohren anfällt.

Einige Schritte, z. B. das Zulegen der Form einschließlich Kerneinlegen und Herunterladen der Steigbügel, sind sehr repetitiv und monoton, besonders wenn die Teile sehr klein sind. Außerdem zwingen Instandhaltung und Bearbeitung beim Formen die Arbeitnehmer zu ungewöhnlichen Körperhaltungen. Psychosoziale Faktoren spielen eine wichtige Rolle, da der Produktionszyklus vertikal organisiert ist. Wenn irgendwo im Zyklus ein Problem auftritt, reichen die Puffermöglichkeiten des gesamten Produktionszyklus kaum aus. Deshalb wird auf die Arbeitnehmer Druck ausgeübt, damit sie die Anlagen möglichst schnell wieder instandsetzen und wieder eine normale Produktion aufgenommen werden kann.

Der wichtigste Indikator, den die Arbeitnehmer über die Beschwerlichkeit ihrer Arbeit hervorheben, ist die Lebenserwartung: *"Fast alle unsere Kollegen sind bereits gestorben, nur wenige unter ihnen sind älter als 70 geworden."* Trotzdem sei darauf hingewiesen, dass sich diese Arbeitnehmer generell stärker auf die Lohnbedingungen konzentrieren, wenn sie den Gewerkschaften ihre Forderungen unterbreiten. Trotz der Aussetzung an hohe Temperaturen und im Allgemeinen ungünstigen Arbeitsbedingungen - insbesondere beim Schmelzen und Gießen - **konnten nur sehr wenige Arbeitnehmer die Gesetzgebung über Schwerarbeit für eine Frühverrentung in Anspruch nehmen**, allesamt sowieso vor der Gesetzesverordnung vom Jahre 2011.

3. DEUTSCHLAND

Sekundärforschung

In Deutschland gibt es keine gesetzliche oder formale Definition von Schwerarbeit bzw. durch beschwerliche Arbeitsbedingungen gekennzeichnete Berufe. Daher spielen Sicherheits- und Gesundheitsschutzprobleme bei Schwerarbeit keine Rolle für das Renteneintrittsalter und die entsprechende Praxis. Trotzdem veröffentlichte unter Berücksichtigung der körperlich schweren Arbeit vor Kurzem die *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)* ein Datenmerkblatt, in dem die folgenden Bedingungen, die schwere körperliche Arbeit kennzeichnen, definiert werden: Arbeiten im Stehen; Arbeiten mit den Händen, d. h. die Hände mit hoher Präzision, schnellen Bewegungen oder großer Kraft benutzen; Tragen bzw. Heben von schweren Lasten, d. h. mindestens 20 kg für Männer und 10 kg für Frauen; Arbeiten in Zwangshaltungen (gebogen, kniend oder liegend oder über dem Kopf und schweren Schwingungen und Vibrationen ausgesetzt).

Laut BAuA sollte von anstrengenden oder stressigen Arbeitsbedingungen die Rede sein, wenn erstens die oben aufgeführten Kriterien ein *häufiges* Merkmal der jeweiligen Arbeit bzw. Beschäftigung sind, und zweitens, ob die betroffenen Arbeitnehmer sie als stressig bzw. beschwerlich empfinden.

Anstrengende Arbeit und mögliche gesundheitliche Beschwerden wegen körperliche Arbeit kann entgegengewirkt werden mit Förderung der Gesundheit, Arbeitsorganisation und Verhaltenskodexen. Präventionsmaßnahmen sollten auf Risikobewertungen basieren, die ein Schlüsselement des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz sind und die Grundlage für ein erfolgreiches Arbeitsschutzmanagement auf Unternehmensebene bilden.

Neueste repräsentative Umfragen haben erhebliche Lücken und Herausforderungen insbesondere in Bezug auf die Risikobewertung nachgewiesen. Aus einer Umfrage unter 20.000 Arbeitnehmern im Jahr 2006 ging hervor, dass 57% aller Arbeitnehmer berichteten, dass an ihrem Arbeitsplatz keine Risikobewertung durchgeführt wurde, und weitere 15% wissen nicht, ob eine derartige Risikobewertung durchgeführt worden ist oder wissen überhaupt nicht Bescheid.

Im Lichte dieser ziemlich alarmierenden Ergebnisse ist die Verbesserung der unternehmensbezogenen Arbeitsschutzpraxis ein wichtiges Anliegen der Entscheidungsträger und Hauptakteure. Eine wichtige strategische Quelle für den Arbeitsschutz ist die Gemeinsame Deutsche Strategie zur Arbeitssicherheit (GDA), die 2008 angeordnet wurde. Von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam getragen, bildet die GDA die Grundlage für ein abgestimmtes Handeln zur Erreichung gemeinsam festgelegter Arbeitsschutzziele.

Es gibt einen sehr offensichtlichen und unmittelbaren Zusammenhang zwischen anstrengenden und stressigen Arbeitsbedingungen und dem Ruhestand oder der Notwendigkeit, aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt (zumindest für den entsprechenden Beruf) auszusteigen. Der Fragebogen des *DGB-Index Gute Arbeit* enthält Ergebnisse, die durchaus mit Blick auf die Relevanz bzw. die Aussetzung an Schwerarbeit für die Verrentung durchaus relevant sind. In Bezug auf die in der vorliegenden Studie analysierten Sektoren belegt der Index für das Jahr 2007 Folgendes:

- *Baugewerbe*: 36% der neuen Verrentungen waren Altersrenten wegen Erwerbsminderung und 68% aller Arbeitnehmer erwarten nicht, dass sie bis zum Rentenalter arbeiten werden.
- *Lebensmittelsektor*: 33% der neuen Verrentungen waren Altersrenten wegen Erwerbsminderung und 56% erwarten nicht, dass sie bis zum Rentenalter arbeiten werden.
- *Gesundheitswesen*: 29% der neuen Verrentungen waren Altersrenten wegen Erwerbsminderung und 43% erwarten nicht, dass sie bis zum Rentenalter arbeiten werden.

- *Transportsektor*: 26% der neuen Verrentungen waren Altersrenten wegen Erwerbsminderung und 38% erwarten nicht, dass sie bis zum Rentenalter arbeiten werden.
- *Metallindustrie*: 22% der neuen Verrentungen waren Altersrenten wegen Erwerbsminderung, 36% erwarten nicht, dass sie bis zum Rentenalter arbeiten werden.

Der allgemeine politische und gesetzliche Rahmen der Rentenpolitik und der Verrentung hat sich in Deutschland vor kurzem geändert: Im Mai 2014 setzte der Deutsche Bundestag ein jüngstes Rentenreformpaket um, das bestimmte Mängel und Schwierigkeiten für ältere Arbeitnehmer anzupassen beabsichtigt, die das deutsche Rentensystem kennzeichnen und insbesondere aus der Erhöhung des Renteneintrittsalters hervorgehen. Neben einer Maßnahme zugunsten von Müttern, die für ihre vor dem Jahr 1992 geborenen Kinder eine Laufbahnunterbrechung nahmen, enthält die Rentenreform die Möglichkeit der Pensionierung mit 63 Jahren für diejenigen Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre zum Rentensystem beigetragen haben. Darüber hinaus umfasst die Reform eine Erhöhung der Erwerbsunfähigkeitsrenten (*Altersrente wegen einer Erwerbsminderung*).

Die jüngste Reform muss vor dem Hintergrund bedeutender Änderungen, die in den letzten Jahrzehnten stattgefunden haben, gesehen werden: Das Rentenalter wurde erhöht und die Möglichkeit und Flexibilität einer Frühverrentung ohne erhebliche finanzielle Verluste wurde sukzessive reduziert und letzten Endes abgeschafft. Ferner wurde 2001 die Möglichkeit, eine Rente wegen der verringerten Beschäftigungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen zu beziehen, eingeführt und dementsprechend Rentenzahlungen.

Demzufolge erhöhte sich das durchschnittliche Renteneintrittsalter zwischen 1995 und 2013 um fast zwei Jahre (von 62,4 auf 64,1 Jahre) und die Zahl der Arbeitnehmer, die vorzeitig in den Ruhestand treten, hat sich deutlich verringert. Ungefähr 21% (180.000) aller Renten sind Renten wegen verringerter Beschäftigungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (*"Altersrente wegen einer Erwerbsminderung"*), wobei psychische Erkrankungen den größten Anteil ausmachen, gefolgt von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer mit verringerter Beschäftigungsfähigkeit betrug 50,7 Jahre. Schätzungsweise wird nur durchschnittlich die Hälfte aller Anträge auf eine Rente wegen reduzierter Beschäftigungsfähigkeit von den öffentlichen Altersversorgungsbehörden genehmigt.

Unter Berücksichtigung der Erhöhung des Rentenalters, der Abschaffung flexibler Übergänge in den Ruhestand und des Erschwerens des Zugangs zu Renten wegen verringerter Beschäftigungsfähigkeit sind die wichtigsten Herausforderungen aus der Sicht der Arbeitnehmer und insbesondere für diejenigen, die beschwerlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, wie man mit der *wachsenden Kluft* (sowohl was die Zeit als auch das Geld angeht) zwischen dem Verlassen des Arbeitsmarkts und in dem Eintritt in das Rentensystem umgeht. Diese Kluft führt zu einem wachsenden Anteil älterer Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, von Arbeitslosenunterstützung und Sozialleistungen abhängig sind und/oder weniger Rente beziehen.

Verschiedene Gewerkschaften haben Tarifverträge mit den Arbeitgebern auf sektoraler oder Unternehmensebene über Übergangsregelungen für ältere Arbeitnehmer abgeschlossen oder fordern derzeit solche Regelungen in den Tarifverhandlungen (siehe dazu die Ergebnisse der Feldforschung).

Feldforschung

Fließbandarbeiter im Fleischsektor sind mehreren Risiken und Schwerarbeit - unter anderem Handarbeit, Tragen und Heben schwerer Lasten, Lärm, Kälte und Nässe, usw. - ausgesetzt. Auch das Risiko von Schneidverletzungen durch den Einsatz von Messern und andern Werkzeugen ist insbesondere ein Risiko in diesem Beruf.

Die Arbeit in diesem Sektor kennzeichnet sich nicht nur durch eine Reihe von sicherheits- und gesundheitsschutzbezogenen Merkmale, sondern auch durch andere Aspekte (Entlohnung, Lohnniveau, prekäre Arbeitsbedingungen und einer insgesamt schwachen Abdeckung durch Tarifverträge). In den letzten Jahren standen der rasch wachsende Anteil der entsandten Arbeitnehmer (vor allem aus mittel- und osteuropäischen Ländern), die nicht direkt vom Arbeitgeber, sondern von Subunternehmern beschäftigt werden, und ihre skandalösen Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit nicht nur in Deutschland, sondern auch in Nachbarländern sowie Gewerkschaftskampagnen.

Vor diesem Hintergrund, insbesondere wegen der Schwierigkeit, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Branche zu etablieren, und der eher konfliktreichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften waren Arbeitsschutzfragen und Schwerarbeit sowie Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in den letzten Jahren kein "großes Thema". Trotzdem könnte sich dies auf Grund der neuesten Tarifverträge in Zukunft ändern. Anfang 2014 vereinbarten die Sozialpartner der Fleischwirtschaft in einem Tarifvertrag einen Mindestlohn für den Sektor.

Nach Ansicht der Gewerkschaft NGG liegt das Schlüsselproblem im Zusammenhang mit der Schwerarbeit in der Tatsache, dass an und für sich diejenigen Arbeitnehmer, die am intensivsten den risikvollen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, nicht vom deutschen Rechtsrahmen des Arbeitsschutzes abgedeckt sind und somit auch nicht der Gewerbeaufsicht und Präventionsbehörden (BGN) unterliegen. *"Diese preisgünstigen Arbeitnehmer sind in einer sehr prekären Lage. Sie haben keine Krankenversicherung und es passieren schreckliche Unfällen mit Messern und Maschinen, weil sie über keine Erfahrungen im Umgang damit haben."*

Unter Vertrag stehende Arbeitnehmer werden einfach durch jüngere oder gesündere Arbeitnehmer ersetzt, wenn sie einen Unfall haben oder sie nicht mehr in der Lage sind, ihren Job wegen gesundheitlicher Probleme oder altersbedingter Einschränkungen zu machen.

Aber auch bei den unmittelbar beschäftigten Arbeitnehmern belegen Umfragen der Gewerkschaft, dass beschwerliche Arbeit und stressige Arbeitsbedingungen an der Tagesordnung sind. In der Fleischwirtschaft sind Schichtarbeit und Akkordarbeit und Mehrarbeit sehr verbreitet. *"Das sind Faktoren, die zu Gesundheitsstörungen und oft zur unfreiwilligen Frühverrentung führen. Arbeitsplätze sollten so gestaltet werden, dass sie eine höhere 'demographische Sicherheit' gewährleisten."*

Insbesondere **Busfahrer** sind anstrengenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt:

- Widersprüchliche Leistungsaufgabe (kundenorientiert aber enger Zeitplan);
- Anhaltende Konzentration und kein Einfluss auf Arbeitsorganisation/Zeitplan;
- Kluft zwischen hoher Verantwortung und Lohnniveau und Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Überstunden);
- Zunehmend stressige Verhältnisse im Stadtverkehr;
- Risiken wegen zunehmender Gewalt und Aggression durch Fahrgäste;
- Körperlich ungünstige Arbeitshaltung und Mangel an Muskel-Skelett-Bewegung;
- Klimabezogene Beanspruchungen (Hitze, Kälte, Nässe) und Lärm, Staub und Luftverschmutzung.

Im Jahr 2013 vereinbarten die Gewerkschaft ver.di und lokal öffentliche Arbeitgeber in fünf Bundesländern einen Tarifvertrag, der eine Reihe von Maßnahmen enthält, um den demografischen Wandel im öffentlichen Nahverkehr zu verwalten und zu meistern. Dieser Tarifvertrag sieht die Unterstützung und Entwicklung verschiedener Maßnahmen insbesondere für ältere Arbeitnehmer und deren Bedürfnisse vor, unter anderem Teilzeitarbeit und altersgerechte Arbeitsorganisation und spezifische Maßnahmen zur Begegnung der reduzierten Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.

Zur Festlegung der Prioritäten auf Unternehmensebene und zur Unterstützung der Umsetzung dieser Maßnahmen vereinbarten die Sozialpartner die Einrichtung eines Fonds (*Demografie-Budget*), wobei die Zuweisung der Mittel zwischen den Sozialpartnern auf Unternehmensebene vereinbart wird. Dieser Fonds wird aus Arbeitgeberbeiträgen in Höhe von 1% der jährlichen Lohnsumme finanziert.

Laut ver.di hängt die Art der in den Unternehmen getroffenen Präventionsmaßnahmen vor allem von der Anzahl der Mitarbeiter ab. Größere Betriebe bieten generell mehr Maßnahmen und Schulungen und sie haben auch mehr Kapazitäten, um Busfahrern, die wegen gesundheitlicher Probleme nicht länger fahren können, eine andere Beschäftigung zu geben.

Gewerkschaftler von ver.di gaben an, dass der Bezugszeitraum, wenn Busfahrer arbeitsunfähig werden, bei ungefähr 21 Jahren liegt. Während Busfahrer in größeren Unternehmen eine andere Beschäftigung bekommen können, ist dies in kleineren Unternehmen aus strukturellen Gründen schwieriger. In solchen Fällen können der Busfahrer nicht weiter beschäftigt werden. Trotzdem wurde anerkannt, dass *"sowohl ältere wie junge Arbeitnehmer sich erholen können müssen"*.

In einigen Unternehmen sind die Möglichkeiten der langfristigen Arbeitszeitkonten (*Langzeitkonten*) gegeben. Busfahrer können Stunden sparen, um sie für eine Frühverrentung zu verwenden. Trotzdem warnt ver.di davor, dass Arbeitgeber Langzeitkonten als Mittel um Geld zu sparen einsetzen. In den letzten Jahren nahmen die Überstunden zu wegen einer dichten Personalsituation und Busfahrer sammelten Überstunden ohne die Möglichkeit, sie abzubauen, weil es keine Busfahrer gibt, die ihre Schicht übernehmen.

Im öffentlichen Sektor gibt es eine lange Tradition einer tarifvertraglichen Regelung des Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand, bevor sie das formale Rentenalter erreicht haben. Im Jahr 2010 (mit einer Laufzeit bis 2016) schlossen ver.di und Bundes- sowie lokale Behörden einen Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (*TV-Flex AZ*), der vorsieht, dass für Arbeitnehmer von 60 Jahren oder älter eine Altersteilzeit (sowohl Teilzeitbeschäftigung wie im Blockmodell) für maximal fünf Jahre möglich ist. 2,5% der Belegschaft eines Unternehmens kann zur gleichen Zeit diese Altersteilzeitregelung für ältere Arbeitnehmer in Anspruch nehmen.

Ein Element des Tarifvertrags ist das Modell der "flexiblen Altersarbeitszeit" (*FALTER*). Dieses ermöglicht eine Verlängerung der Arbeitszeit über das offizielle Rentenalter hinaus auf einer Teilzeitbasis, d. h. einer mit dem Rentnerstatus kombinierten Teilzeitbeschäftigung.

Gießereiarbeiter werden einer sehr heißen Umgebung und hohen Geräuschpegeln ausgesetzt. Außerdem müssen in diesem Beruf schwere Lasten hantiert werden und zu den Arbeitsbedingungen gehören die Aussetzung gegenüber Staub, Rauch und verschiedenen chemischen Substanzen, Schichtarbeit und Nachtarbeit. Ein Gewerkschaftsvertreter erklärte, dass *"die Arbeit in Gießereien ein Musterbeispiel von beschwerlichen Arbeitsbedingungen in unserem Sektor ist"*.

Risikobewertung auf Unternehmensebene bildet den Kern der Prävention und darauf basierend können vorbeugende Maßnahmen ausgearbeitet und durchgeführt werden. Laut IG Metall führt ungefähr die Hälfte der Unternehmen einer Risikobeurteilung durch - allerdings viel häufiger in den Großunternehmen - und auch die Qualität der Risikobewertungen ist sehr unterschiedlich.

Leistungen wegen ungünstiger Arbeitsbedingungen werden als Entschädigung im Tarifvertrag vereinbart, aber IG Metall hält sie für kontrovers, weil sie die Arbeitnehmer dazu verführen, ihre Gesundheit für ein höheres Einkommen aufs Spiel zu setzen, indem sie beispielsweise mehr Nachtschichten erledigen.

Nach Ansicht der Gewerkschaftsvertreter wird die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer noch nicht ausreichend berücksichtigt. Allerdings sind die Möglichkeiten für angepasste Beschäftigung in den Gießereien laut IG Metall eher gering. *"In den Gießereien kann nur wenig verändert werden. Die Optimierung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Zusammenhang mit Schwerarbeit wird voll ausgenutzt."*

Gießereiarbeiter erreichen nur selten das offizielle Rentenalter. Ein Gewerkschaftler der IG Metall sagte: *"Bereits ältere Kollegen zwischen Mitte 40 und 50 Jahren werden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen konfrontiert."* Deshalb fordert die IG Metall eine Lösung mittels einer möglichen Frühverrentung für die Gießereiarbeiter: *"Leichtere Arbeitsplätze werden eher als Notlösung statt als sinnvolle Maßnahme angesehen."*

Im Jahr 2008 vereinbarten die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (*FlexÜ*). Die Arbeitnehmer können ab dem Alter von 55 Jahren die Vorruhestandsregelung in Anspruch nehmen. Sie können aus einem sogenannten Block- und Altersteilzeitmodell wählen. Der Zeitraum kann auf bis zu sechs Jahren festgelegt werden und während dieses Zeitraums beziehen die Arbeitnehmer 82% ihres früheren Lohns. In einem Unternehmen können höchstens 5% der Arbeitnehmer diese Regelung in Anspruch nehmen. Trotzdem darf diese Quote auch überschritten werden.

Zimmerer und Fliesenleger werden verschiedenen Elementen der beschwerlichen Arbeit ausgesetzt: Tragen/Heben von schweren Lasten und andere schwere körperliche Arbeiten, Arbeit in Zwangshaltungen und schwere Arbeiten mit den Händen. Außerdem werden sie Umwelt- und Umgebungsfaktoren wie Hitze, Kälte, Feuchtigkeit, Lärm sowie Staub ausgesetzt.

Die Arbeitsbedingungen im Sektor werden auch gekennzeichnet durch eine starke Zunahme der psychischen Belastungsfaktoren, vor allem wegen einer Liberalisierung des Zugangs zu diesem Beruf, der zu einer schnellen Zunahme des Wettbewerbs auf der Grundlage niedriger Preisen führte.

Arbeitsschutzexperten sowie die Gewerkschaft IG BAU haben betont, dass die psychischen Risikofaktoren und Belastungen im Gegensatz zu den körperlichen Risiken in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben: *"Die Leistungsanforderungen in den Unternehmen nehmen stetig zu. Auch in diesem Beruf spielen psychologische Faktoren eine immer größere Rolle. In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Fälle von Erkrankung aufgrund psychischer Störungen um bis zu 50% erhöht."*

Bei Bauarbeitern über 50 Jahre gibt es eine bedeutende und wachsende Kluft zwischen dem tatsächlichen Alter und dem Renteneintrittsalter von 65 Jahren. Die meiste Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Baugewerbe sind diese Arbeitnehmer gezwungenermaßen nicht beschäftigt, d. h. sie sind aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig und arbeitslos. Der Arbeitsschutzsachverständige der Gewerkschaft erklärte: *"Ab dem 50. Lebensjahr ist ein Fliesenleger meist nicht mehr in der Lage, seine Arbeit zu machen"*.

Darüber hinaus hat sich die Intensität der beschwerlichen Arbeit nicht wesentlich verringert und die psychischen Risikofaktoren und der Stress haben auf jeden Fall zugenommen. Der Anteil der Arbeitnehmer, die wegen verringerter Beschäftigungsfähigkeit in die Altersteilzeit übergeht, hat wesentlich zugenommen. Für immer mehr Arbeitnehmer ist eine Frühverrentung wegen gesundheitlicher Schäden in den Ruhestand nicht mehr möglich. Deshalb müssen sie in andere Berufe bzw. Sektoren hinüberwechseln oder werden sie arbeitslos.

Auch unter Berücksichtigung der zwischen den Sozialpartnern auf sektoraler Ebene vereinbarten Vorruhestandsregelungen bleiben die Bedingungen im Bausektor eher ungünstig. Derartige Vereinbarungen basieren jetzt noch auf finanziellen Beiträge sowohl seitens der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer. Wegen des großen Anteils von sehr kleinen Unternehmen und der vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus in der Bauwirtschaft sind sowohl die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer einfach nicht in der Lage, eigene Finanzquellen für Vorruhestandsregelungen auf sektoraler Ebene zu organisieren.

Dies Rechnung tragend hat die Gewerkschaft IG BAU im Jahr 2013 das Konzept "Altersflexi" vorgeschlagen, auf Grund dessen ältere Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Beschwerden für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Baugewerbe und bis zum Eintritt in das Rentenalter zu unterstützen. Unter Bezugnahme des Finanzierungsinstruments des Kurzarbeitergeldes, welches für die Stabilisierung der Beschäftigung in Zeiten saisonaler oder struktureller Krisensituationen (auf Grund von Tarifverträgen auf Sektor- sowie Unternehmensebene, aber mit öffentlichen Mitteln finanziert) sehr erfolgreich war, schlug die Gewerkschaft vor, ein solches System in einer anderen Art und Weise anzuwenden, um den Übergang zum Renteneintritt bei Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Problemen zu überbrücken.

Das "Altersflexi"-Konzept ermöglicht Folgendes:

- Der Zugang der Arbeitnehmer zu der Regelung erfolgt auf Grund eines individuellen medizinischen Gutachtens, ähnlich wie bei Neueingliederungsmaßnahmen nach einer längeren Abwesenheit wegen Krankheit;
- Die Arbeitnehmer werden unterstützt und von "Transferberatern" auf Unternehmensebene beraten.

Laut dem DGB-Index Gute Arbeit sind 50% aller Befragten in der **Altenpflege** der Meinung, dass sie wegen ihrer Gesundheit und der Arbeitsbedingungen nicht in der Lage sein werden, bis zum Rentenalter ihre Beschäftigung zu behalten. Dies ist zurückzuführen auf die körperlichen und psychischen Faktoren (stressige Arbeit) ihrer beschwerlichen Arbeit und die Arbeitsbedingungen (enge Zeitpläne, Schichtarbeit, Überstunden und andere flexible Arbeitsformen).

Beschwerliche Arbeit hat im Zuge der einschneidender Umstrukturierung und Privatisierung im Sektor zugenommen. Darüber hinaus sind vor allem Frauen in der Altenpflege beschäftigt, oft auf Teilzeit mit niedriger Entlohnung, sodass auch die zu erwarteten Renten entsprechend niedrig sind.

Die Arbeitnehmer im Pflegesektor werden insbesondere Risiken von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD) ausgesetzt. Dieser Sektor zeigt auch sehr deutlich den degenerativen Charakter von MSD, d. h. berufsbedingte Gesundheitsprobleme und Krankheiten im Verhältnis zum Alter.

Die Rahmenbedingungen der Altersvorsorge - sowohl was den Übergang wie flexiblere Formen des Übergangs in den Ruhestand und die Rentenzahlungen angeht - haben sich im vergangenen Jahrzehnt erheblich verschlechtert. Der für Sozialpolitik- und Rentenfragen zuständige Gewerkschaftssekretär von ver.di hat darauf hingewiesen: *"Die Erhöhung des offiziellen Renteneintrittsalter auf 67 wird insbesondere Auswirkungen auf diejenigen Arbeitnehmer haben, die keine Vorruhestandsregelungen auf Sektor- oder Unternehmensebene in Anspruch werden nehmen können oder die keine private Altersvorsorge (die ein früheres Ausscheiden ohne allzu große Verluste in Pensionszahlungen ermöglicht) aufbauen konnten"*.

In Anbetracht dieser beiden Elemente sind die Arbeitnehmer im Pflegesektor besonders benachteiligt. Erstens gibt es - mit Ausnahme von einigen wenigen Fällen - keine Tarifverträge über Vorruhestand und flexible Übergänge in den Ruhestand. Zugleich wurde die öffentliche finanzielle Unterstützung der seit den 1990er Jahren existierenden Vorruhestandsregelungen im Jahr 2009 eingestellt. Auch das hat diesen Sektor schwer getroffen, denn die Sozialpartner haben dort keine eigenen (von dem Arbeitgeber mitfinanzierten) Regelungen vereinbart.

Außerdem und wegen der niedrigen Lohnbedingungen im Sektor können die meisten Arbeitnehmer unmöglich eine Zusatzrente aufbauen. Ältere Pflegekräfte, die nicht bis zum Rentenalter arbeiten können, müssen außerdem eine Arbeitsunfähigkeitsrente beantragen. Und auch diesbezüglich haben sich die Bedingungen deutlich verschlechtert. Während die Kriterien für den Erhalt einer solchen Rente wesentlich strenger geworden sind, wurden die Rentenbeträge dermaßen reduziert, dass sie durchschnittlich (derzeit ca. 640 EUR) sogar unterhalb der Armutsgrenze liegen und um Sozialleistungen ergänzt werden müssen.

Angesichts dieser drohenden Altersarmut sagte der ver.di-Vertreter für das Gesundheitswesen: *"Übergangsregelungen wie Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer oder Lebenszeit-Arbeitszeitkonten existieren kaum noch. Außerdem wurden angepasste Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer beseitigt, um die Personalkosten in vielen Pflegeeinrichtungen zu reduzieren. Infolgedessen wechseln ältere Pflegekräfte, die nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit zu machen, in andere Sektoren über, um länger arbeiten zu können und zumindest eine halbwegs anständige Altersrente zu erhalten. Sie scheiden aus und arbeiten als Reinigungskraft oder Kassiererin im Supermarkt, weil sie die Belastung der Pflegearbeit nicht mehr ertragen."*

4. ÖSTERREICH

Sekundärforschung

In Österreich enthält die "Schwerarbeitsverordnung" eine Definition der Schwerarbeit auf Grund von sechs Kriterien:

- Tätigkeiten in Schicht- oder Wechseldienst, wenn während der Nacht im Ausmaß von mindestens sechs Stunden an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat gearbeitet wird;
- Tätigkeiten unter extremer Hitze oder Kälte;
- Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% verursacht wurde;
- Schwere körperliche Arbeit, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien und von Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbraucht werden;
- Die berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf;
- Ungeachtet der derzeitigen Beschäftigung können Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80% eine Schwerarbeitspension in Anspruch nehmen.

Auf Grund dieser Kriterien wird Schwerarbeit in Österreich hauptsächlich als harte körperliche Arbeit definiert. Trotzdem sind psychologisch beschwerliche Arbeitsbedingungen theoretisch auch enthalten.

Gemäß der Schwerarbeitsverordnung sind Arbeitnehmer mit beschwerlichen Berufen zur vorzeitigen Pensionierung berechtigt. Diese Verordnung wurde von der Absicht eingegeben, Schwerarbeit zu belohnen, einen prekären Einstieg in die Altersversorgung zu vermeiden und die statistisch kürzere Lebensdauer zu kompensieren.

Seit 2007 listet der nationale Versicherungsträger die als Schwerarbeit einzustufenden Berufe auf und die Arbeitnehmer in diesen Berufen sind berechtigt, früher ihre Pension anzutreten. Der Pensionsanspruch für Schwerarbeit wird individuell belegt.

Die Gesetzgebung kann unter Bezugnahme auf die Wahrnehmung durch die Arbeiter ihrer eigenen Arbeitsbedingungen analysiert werden. In Österreich leisten fünf von zehn Arbeitnehmern harte körperliche Arbeit und jeder dritte Arbeitnehmer litt unter beschwerlichen psychologische Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Mobbing am Arbeitsplatz und Androhung von Gewalt). Insgesamt wurden 60% der Arbeitnehmer mit - sowohl körperlich wie psychisch - beschwerlichen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Mit 67% sind Männer stärker als Frauen mit 51% betroffen (Statistik Austria 2009).

Es sei darauf hingewiesen, dass es Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen gibt: fast 75% der Arbeitnehmer im Bauwesen werden mindestens mit einer Belastung in ihrer Arbeit konfrontiert. Anschließend gibt es die Land- und Forstwirtschaft mit 72%, Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 66%, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 65% und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit 64%. Mit 39% sind die Arbeitnehmer im Kredit- und Versicherungswesen weniger betroffen (Eichmann et al. 2010, 121).

Die erste Lösung zur Begegnung des Problems der Schwerarbeit ist die Prävention, die in ganz Österreich im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz geregelt ist. Insbesondere der Arbeitgeber ist für Präventivmaßnahmen verantwortlich, aber er wird dabei von den Sozialpartnern und den Sozialversicherungsträgern unterstützt. Die Gewerbeaufsicht steht für die allgemeine Aufsicht ein.

Ein Schwerpunkt der Präventionsmaßnahmen in Österreich ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bis zum Rentenalters. Ein Projekt, an dem alle Sozialpartner beteiligt waren und "Fit für Die Zukunft - Arbeitsfähigkeit erhalten" hieß, lief von 2009 bis 2012 und war das erste gemeinsame Projekt der Pensionsversicherungsanstalt und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zu diesem Thema. Abgesehen von der Präventions- und der Beschäftigungsfähigkeitsfragen konzentriert sich die

Debatte über Schwerarbeit und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und Sozialpolitik im Rahmen der Arbeitsbeziehungen vor allem auf finanzielle Angelegenheiten. In der Praxis und auf Grund von Tarifverträgen bekommen die mit beschwerlichen Arbeitsbedingungen konfrontierten Arbeitnehmer einen Zuschlag neben ihrem Stundenlohn. Allerdings schlagen die Gewerkschaften einen Ausgleich in der Form von Freizeit statt finanzieller Vorteile für Schwerarbeit vor.

In Österreich wurde das Thema der Schwerarbeit bei der Einrichtung der Rentenpolitik berücksichtigt:

- Das offizielle Rentenalter für Männer liegt bei 65, für Frauen bei 60 Jahren (das Rentenalter für Frauen wird bis 2024 schrittweise auf 65 Jahre angehoben werden) ...;
- Aber zusätzlich können die Arbeitgeber folgende Regelungen in Anspruch nehmen:
- die "Schwerarbeiter"-Pension;
- die Korridor pension.

Die Pensionsregelung für "**Schwerarbeiter**" wurde im Jahr 2007 als Reaktion auf die Anerkennung beschwerlicher Arbeitsbedingungen eingeführt. Um die "Schwerarbeitspension" in Anspruch nehmen zu können, muss ein Arbeitnehmer mindestens 45 Jahre (540 Versicherungsmonate und eine Arbeitnehmerin mindestens 40 Jahre (480 Monate) versichert gewesen sein (davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 20 Jahre). Mit 60 Jahren kann der Arbeitnehmer die Frühpension beantragen, während Frauen mit 55 Jahren diese Regelung beantragen können.

Das Mindestalter für die Inanspruchnahme der Korridor pension ist 62 Jahre. Außerdem müssen die betroffenen Arbeitnehmer 450 Monate (37,5 Jahre) versichert gewesen sein. Bis 2017 wird diese Schwelle auf 480 Monate (40 Jahre) erhöht. Statt 0,35% Abzugs von der Pension für jeden Monat, bevor das Regelpensionsalter erreicht worden ist, wird dieser Abzug auf monatlich 0,175% festgelegt. Frauen können ab dem Jahr 2028 diese Regelung in Anspruch nehmen.

2014 wurde das Rentensystem reformiert. Bevor jetzt noch eine Invaliditätspension genehmigt wird, müssen zunächst Rehabilitationsmaßnahmen ergriffen werden. Nur wenn keine Verbesserung der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers zu erwarten ist, wird diesem Arbeitnehmer der Zugang zur Invaliditätspension erlaubt. Diese Entscheidung wird auf der Grundlage eines medizinischen Gutachtens getroffen. Dies war eine große Veränderung der Invalidenrente.

Voraussetzung für den Erhalt der Invaliditätspension ist weiterhin 300 Versicherungsmonate (25 Jahre) oder 180 Monate Sozialversicherungsbeiträge. Für Arbeitnehmer über 50 Jahre müssen 60 Versicherungsmonate haben in den letzten 120 Monaten nachgewiesen werden. Außerdem muss sich die Dauer der Invalidität auf mindestens sechs Monate belaufen haben.

Das Nachtschwerarbeitsgesetz erlaubt es den Schichtarbeitern mit beschwerlichen Berufen, den Vorruhestand anzutreten. Nacharbeit bedeutet eine sechsstündige Schicht zwischen 22.00 und 06.00 Uhr. Von Nachtschwerarbeit ist beispielsweise die Rede bei Arbeit in Kälte und in Hitze über 30 Grad Celsius. Auch Arbeitnehmer, die exzessivem Lärm ausgesetzt sind, kommen in Betracht. Nach sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit wird ein Monat Nachtschwerarbeit zugewiesen. Nach Maßgabe der Nachtschwerarbeitsregelung können Arbeitnehmer mit 240 Monaten (20 Jahren) Nachtschwerarbeit bzw. mit 180 Monaten (15 Jahren) Nachtschwerarbeit in den letzten 30 Jahren vorzeitig pensioniert werden und eine Sonderpension beziehen. Männer können im Alter von 57, Frauen im Alter von 52 Jahren diese Regelung in Anspruch nehmen. Die Höhe dieser Pension entspricht der Invaliditätspension. Nur etwa 1% der Pensionierten (1.147 Personen) erhielten die Schwerarbeitspension.

In Österreich kann man auch auf der Grundlage von Tarifverträgen vorzeitig pensioniert werden. Die Arbeitnehmer erhalten 50% des Unterschieds zwischen ihrem letzten Lohn der letzten 12 Monate und ihrem reduzierten Einkommen. Die Arbeitgeber bezahlen weiterhin den gleichen Anteil an die Sozialversicherung. Die Arbeitszeit wird um 40% bis 60% verkürzt.

Feldforschung

Die **Arbeitnehmer im Fleischsektor** arbeiten in einer kalten und nassen Umgebung. Zu den Arbeitsaufgaben gehören oft das Tragen schwerer Lasten und monotone Bewegungen. Außerdem werden die Arbeitnehmer einer hohen Lärmbelastung ausgesetzt und die Arbeit bei Kunstlicht ist psychologisch beschwerlich. Die Arbeitsbedingungen sind besonders beschwerlich im Fleischverschneidprozess mit einem hohen Maß an Stress und Zeitdruck für die Arbeitnehmer. Die Produktionsmaschinen bestimmen das Arbeitstempo. Außerdem sind die Bewegungsabläufe eintönig und haben die Arbeitnehmer nur eine kleine Ellbogenfreiheit. In dieser Haltung zu arbeiten ist unangenehm für die Arbeitnehmer.

Schwerarbeit in diesem Sektor wird auf Grund der Verarbeitungsmethode und der Unternehmensgröße eingestuft:

- Nur bestimmte Berufe sind in der Schwerarbeiterregelung enthalten. In der Wirklichkeit und nach den Kriterien des Arbeitskalorienverbrauch gemessen wird der Beruf eines Metzgers als beschwerliche Arbeit betrachtet, während die Fließbandarbeiter im Fleischsektor nicht in diese Regelung aufgenommen wurden.
- Das "Schwerarbeitsgesetz" gilt nur für Arbeitnehmer in den Betrieben, die mindestens 5.000 kg Fleisch pro Woche verarbeiten (dieser Grenzwert wurde zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart, um die Kleinunternehmen zu entlasten).

Andererseits gibt es im Sektor ein Problem mit der Auslagerung der Beschwerlichkeit:

- Osteuropäische Arbeitnehmer werden in der Fleischwirtschaft beschäftigt, vor allem im Fleischzerschneidprozess, der als am meisten beschwerlicher Beruf angesehen wird. Statt die tarifvertraglichen Löhne zu bekommen, führen einige Arbeitgeber einen Leistungslohn ein.
- Die osteuropäischen Arbeitnehmer werden oft nicht direkt vom Unternehmen beschäftigt, sondern es wird eine komplexe Dreiecksarbeitsvereinbarung festgelegt: Das Unternehmen beauftragt einen Subunternehmer mit Hauptgeschäftsstelle in der gleichen Gegend. Der Subunternehmer schließt seinerseits einen Deal mit einem Leiharbeitsbüro.

Dieses "Outsourcingmodell" ermöglicht es dem Unternehmen, die eigenen Risiken auszulagern, indem Leiharbeitsverträge abgeschlossen werden und flexible Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitnehmer auf beschwerlichen Arbeitsplätzen sind zu zusätzlichen bezahlten Pausen berechtigt, wie es im Tarifvertrag vereinbart wurde, und in der Kälte arbeitende Arbeitnehmer müssen mit warmen Getränken versorgt werden.

Arbeitnehmer, die unter die Schwerarbeiterregelung fallen, können ab 60 Jahren ihre Pension antreten. Außerdem können die Arbeitnehmer Vorruhestandsregelungen in Anspruch nehmen. Die Arbeitnehmer können zwar zwischen einer Altersteilzeit und einem Blockmodell wählen, aber die große Mehrheit der Arbeitnehmer entscheidet sich für das Blockmodell.

Busfahrer sind insbesondere körperlichen Belastungen ausgesetzt wegen unregelmäßiger Arbeitszeiten, d. h. Schicht- und Nachtarbeit. Außerdem sind die Schichten ziemlich lang. Das lange Sitzen und die Vibrationen während des Fahrens werden in diesem Beruf auch als beschwerliche Arbeitsbedingungen angesehen.

In psychologischer Hinsicht sind die Arbeitnehmer im öffentlichen Verkehrssektor auf zweierlei Art und Weise dem Stress ausgesetzt: in den städtischen Gebieten wird der Verkehr immer dichter und es treten Zwischenfälle mit gewalttätigen Fahrgästen auf. Außerdem betonten die Gewerkschaft und die Arbeitsaufsicht die negativen Auswirkungen des starken Kostensenkungsdrucks (die Anzahl der Busse ist rückläufig und die Fahrpläne werden immer dichter). Damit verbunden ist die Tatsache, dass etwa die Hälfte der Buslinien von den Kommunen betrieben werden, während die andere Hälfte wird in öffentlichen Ausschreibungen vergeben wird, d. h. hauptsächlich den Konkurrenten mit den niedrigsten Preisangeboten, zugewiesen werden.

Der Arbeitsklimaindex zeigt, dass Berufsfahrer weniger über ihre Arbeit zufrieden sind als der durchschnittliche Arbeitnehmer. Die Fahrer sind vor allem unzufrieden über die Anerkennung ihres Berufes in der Gesellschaft und ihre Aufstiegsmöglichkeiten. Jeder fünfte Fahrer beschwerte sich über gesundheitlich Beschwerden, jeder dritte Fahrer fürchtet, in einem Unfall verwickelt oder verletzt zu werden und 41% der Berufsfahrer berichten über einen hohen Zeitdruck bei der Arbeit.

Der Sektor kennzeichnet sich durch einen hohen Anteil an älteren Fahrern. Sie fit zu halten wird in den Präventivmaßnahmen betont. Weil die Arbeitsbedingungen als unattraktiv gelten, sieht man solche Maßnahmen auch als wichtig an, um die Attraktivität des Berufes für jüngere Arbeitnehmer zu steigern. Die Gewerkschaft *vida* konzentriert ihre Bemühungen auf die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen. Am Alter angepasste Arbeitsbedingungen werden als wichtigstes Thema betrachtet. Stress und Beschwerlichkeiten sollten dem Alter des Arbeitnehmers angepasst werden.

Eine Möglichkeit zu Entlastung der Fahrer würde darin bestehen, ihnen "bessere Strecken" mit weniger dichtem Verkehrsaufkommen zu geben. Trotzdem wird laut *vida* die Möglichkeit der Zuweisung von Strecken an Fahrer auf Grund von Dienstalter von der öffentlichen Beschaffungen untergraben. Außerdem und nach Ansicht des Arbeitsinspektors ist diese Möglichkeit kaum realisierbar, weil sich der Beruf durch einen "*unverhältnismäßigen Anzahl älterer Mitarbeiter kennzeichnet*". Abgesehen davon würde eine solche Umverteilung auch die Gesundheit der jüngeren Busfahrer stark belasten.

In Österreich können Busfahrer die normale gesetzliche Pensionsregelung in Anspruch nehmen. Sie wurden nicht in die Schwerarbeitspensionsregelung aufgenommen. Außerdem können Fahrer im öffentlichen Verkehrssektor zwei verschiedene Modelle der Frühverrentung in Anspruch nehmen: Erstens können Fahrer ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduzieren, zweitens können sie das Blockmodell benutzen. Insgesamt geht die Tendenz dahin, die Möglichkeiten des Vorruhestandes zu beschränken.

Die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Rentenalters wird als wichtigstes Problem gesehen. Dies ist insbesondere wichtig wegen des Fahrermangels. In einigen Unternehmen gibt es eine Reihe von unterschiedlichen Rentenregelungen. Um dies zu veranschaulichen gab *vida* das Beispiel der ÖBB-Bus, des größte Busunternehmen Österreichs. Dort unterliegen die Arbeitnehmer drei unterschiedlichen Regelungen. Die ehemaligen Postbeamten einerseits und die ehemaligen Eisenbahnbeamten andererseits unterliegen spezifischen Pensionsregelungen und profitieren weitgehend von auslaufenden Regelungen. Alle sonstigen Arbeitnehmer unterliegen den normalen Pensionsregelungen.

Gießereiarbeiter werden einer extrem heißen Umgebung und darüber hinaus Staub, Rauch, verschiedenen Chemikalien und Lärm ausgesetzt.

Gehörverlust, Lungenkrebs und Atemwegserkrankungen sind einige der schweren gesundheitlichen Probleme der Arbeitnehmer, die regelmäßig unter übermäßiger Hitze und Lärm und gegenüber Gefahrstoffen ausgesetzt arbeiten.

Im Tarifvertrag für die Metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie wurden Leistungen für beschwerliche Arbeit vereinbart, aber in der Praxis bezahlen die meisten Unternehmen im Sektor höhere Leistungen, als die vertraglich festgelegten (ungelernte Arbeiter bekommen beispielsweise durchschnittlich 40% bis 60% zusätzlich bezahlt). Außerdem können die Arbeitnehmer eine Prämie für schmutzige und gefährliche Arbeit bekommen, aber laut Gewerkschaftsvertreter ist dies nur logisch, da *"die Unternehmen sonst keine Arbeitnehmer finden würden"*.

Das Schwerarbeitsgesetz schließt keine Berufe in Gießereien ein, aber individuelle Anforderungen können vom Gericht überprüft werden. Bis Mai 2014 z. B. waren Kranführer, die schwere Materialien befördern, ausgeschlossen. PRO-GE unterstützte einen Kranführer in seinem Gerichtsverfahren, um Zugang zur Schwerarbeitspension zu bekommen. Die österreichische Arbeitnehmerschutzbehörde lehnte den Antrag ab, weil das erforderliche Kriterium des Arbeitskilokalorienverbrauchs nicht erfüllt sei. Im Gericht wurde eine Untersuchung des Arbeitsplatzes durchgeführt und die Schlussfolgerung war, dass der Kranführer die Schwerarbeitspensionsregelungen aufgenommen werden musste, weil es seine Aussetzung an Dämpfen berücksichtige. *"Dies war eine wesentliche Entscheidung für die Kranführer im Allgemeinen"*, so ein Gewerkschaftsvertreter von PRO-GE.

Für die Pensionierung wird zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern unterschieden. Wenn gelernte Arbeiter älter als 50 Jahre arbeitsunfähig werden, haben sie Anspruch auf die Altersversorgung und beziehen sie eine Invaliditätspension. Je nach ihrem Berufsschutz müssen sie keinen anderen Job annehmen, wenn dieser nicht ihren Qualifikationen entspricht. Ungelernte Arbeiter genießen aber nicht diesen Schutz. Wenn sie ihre derzeitige Beschäftigung wegen gesundheitlicher Probleme einstellen müssen, müssen sie eine andere Tätigkeit annehmen.

Fliesenleger und Zimmerer werden in verschiedener Weise beschwerlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Sie arbeiten in Zwangshalten und tragen/heben schwere Lasten, und stehen während langer Zeit, klettern, biegen und knien sind oft notwendig. Die Arbeitsumgebung kann nass, schlammig oder staubig sein und die Arbeitnehmer arbeiten bei jedem Wetter, auch bei extremer Hitze und Kälte.

Der Tarifvertrag für Zimmerer legt bestimmte Leistungen für Schwerarbeit fest:

- Arbeit unter Tage: 15%;
- Abbrucharbeiten und schmutzige Arbeit: +25%;
- Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur höher als 50 °C: +10%;
- Arbeit mit Säuren: + 10%.

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 Übergangszulageregelung 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.

Arbeitnehmer in der Altenpflege sind einer Reihe von beschwerliche Arbeitsbedingungen ausgesetzt: Heben bzw. Tragen und Arbeiten in forcierten Haltungen, ständige Nachtschichten sowie Wechselschichten und psychologischer Stress verbunden mit Zeitdruck, Arbeitsintensität, flexibler und ständiger Notwendigkeit für Improvisation und sogar Gewalt.

Ein von zehn Pflegekräften (11%) fühlte sich unter starkem psychischen Druck in 2012/2013, während in anderen Berufen nur 3% dies sagten. Ferner fühlen sich 28% der Pflegekräfte psychisch unter Druck gesetzt, während dies in anderen Berufen nur auf 8% der Arbeitnehmer zutrifft. Ebenso ist das Risiko des Burn-out höher als in anderen Berufen.

Die Frage des Vorruhestands ist ein wichtiges Anliegen für die Arbeitnehmer. Nur 44% der Pflegekräfte glauben, dass sie in der Lage sein werden, bis zum Pensionsantrittsalter zu arbeiten. Allerdings können die Pflegekräfte für Senioren nur ausnahmsweise die Schwerarbeitspensionsregelung in Anspruch nehmen: *"Verpflegung wird nur in Einzelfällen als Schwerarbeit anerkannt."* Außerdem benutzen die meisten Arbeitnehmer die Möglichkeit der Altersteilzeit.

5. Frankreich

Sekundärforschung

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.

Die Beschwerlichkeit der Arbeit ist laut 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 körperlichen Belastungen, einem aggressiven physischen Umfeld und bestimmten Arbeitsmodellen zusammenhängen. **Psychosoziale Risiken gehören nicht zu den gesetzlich anerkannten Beschwerlichkeitsfaktoren**, was zu vielfältiger Kritik der Gewerkschaften geführt hat.

Die Beschwerlichkeit impliziert die Einführung: einer doppelten individuellen Regelung (Beleg über die Rückverfolgbarkeit der Beschwerlichkeit und Mechanismen der Frühverrentung) und einer kollektiven Regelung (Vereinbarung oder Aktionsplan zur Vorbeugung der Beschwerlichkeit).

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. diese Unternehmen müssen mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen oder einem Konzern mit mindestens 50 Arbeitnehmern angehören und mindestens 50% der Arbeitnehmer müssen einem oder mehreren der gesetzlich vorgesehenen Beschwerlichkeitsfaktoren ausgesetzt sein.

Die Vereinbarung oder der Plan muss:

- wenigstens eines der beiden folgenden Themen: Reduzierung der Mehrfachexposition gegenüber arbeitsbedingten Beschwerlichkeitsfaktoren oder Anpassung und Einrichtung des Arbeitsplatzes
- **UND** wenigstens eines der beiden folgenden Themen behandeln: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere solcher, die sich auf die Arbeitsorganisation beziehen, Entwicklung der Kompetenzen und der Qualifikationen und Zugang zu Weiterbildung, Bedingungen am Ende des Arbeitslebens, Weiterbeschäftigung und berufliche Desintegration.

In beinahe allen Sektoren und Berufen, die von dieser Studie erfasst wurden, haben die Sozialpartner zwischen 2012 und 2013 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. Dagegen sieht die Mehrzahl der Vereinbarungen keine berufsspezifischen Vorruhestandsmaßnahmen vor. Es gibt eine Ausnahme, die jedoch weder mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarungen noch unmittelbar mit der Beschwerlichkeit der Arbeit zusammenhängt: Die Regelung der langen Berufslaufbahn im Bausektor, die Arbeitnehmern, die schon sehr lange Beiträge zahlen, erlaubt, bis zu 2 Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in Rente zu gehen, wenn sie während 41,5 Jahren Beiträge einbezahlt haben.

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 Jahren für Arbeitnehmer vor, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Eine dauerhafte Teilerwerbsunfähigkeit von mindestens 20% oder mehr, die aufgrund einer Berufskrankheit anerkannt wird;
- Eine dauerhafte Teilerwerbsunfähigkeit von mindestens 20% oder mehr, die aufgrund eines Arbeitsunfalls anerkannt wird, der zu Verletzungen geführt hat, die mit denen identisch sind, für die aufgrund einer Berufskrankheit Entschädigung geleistet wird;
- Eine dauerhafte Teilerwerbsunfähigkeit von weniger als 20%, mindestens aber 10%, die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls anerkannt wird. Im letztgenannten Fall muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er wenigstens 17 Jahre lang einem oder mehreren Beschwerlichkeitsfaktoren ausgesetzt war und, dass zwischen der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit und der Gefährdung durch diese Berufsrisiken ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

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 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.

Feldforschung

Die **Busfahrer im öffentlichen Dienst** nennen folgende Beschwerlichkeitsfaktoren: Materialprobleme (*"Die Auswahl des Materials ist wichtig, aber wir werden nicht zur Ergonomie der Fahrerplätze befragt"*); externe Faktoren wie die Verschlechterung der Straßen (*"Es gibt so viele Bäume, dass wir nichts mehr sehen"*); Arbeitszeiten und Pausen (*"Während der Hauptverkehrszeiten müssen wir praktisch sofort losfahren"*, *"Manchmal muss ich bis zu vier Stunden ohne Pause fahren"*). Sie unterstreichen außerdem die Bedeutung psychosozialer Faktoren als Auslöser der Beschwerlichkeit: *"Es gibt keine Wertschätzung für den Beruf des Busfahrers, keinerlei Anerkennung"*; der Stress, der damit verbunden ist, dass ständig auf externe Faktoren geachtet werden muss (Verkehr, Betrug durch die Nutzer, lange Arbeitstage); das Risiko der körperlichen oder verbalen Aggression; eine Arbeitsorganisation, die auf Produktivität beruht (*"Man verlangt von uns eine Produktivität, die nicht mit unserem Charakter eines öffentlichen Dienstes übereinstimmt"*).

Die Verwaltung der Beschwerlichkeit gehört offenbar zu den Prioritäten der Fallstudie: Einrichtung einer Berufsinformationsstelle, um Beschwerlichkeiten im Unternehmen auf der Grundlage von Indikatoren zu identifizieren, Erarbeitung eines Bezugssystems von Grenzwerten, Einschätzung der Beschwerlichkeit, Rückverfolgbarkeit und Einführung von Maßnahmen und lokalen sowie sektorübergreifenden Aktionsplänen. Die Risikovorbeugung wird jedoch von den Arbeitnehmern und Gewerkschaften kritisiert: *"Die Maßnahmen der Geschäftsleitung sind kurativ, nicht präventiv"*; *"Es gibt zurzeit eine Risikoverwaltung über Entschädigungsleistungen und keine Prävention, denn das Unternehmen ist nicht um soziale Effizienz, sondern nur um wirtschaftliche Effizienz bemüht"*.

Auch die Frage der Beschäftigungsfähigkeit ist Anlass für Diskussionen: Es gibt Regeln für die Zuteilung von Fahrtstrecken, die sich nach dem Dienstalalter der Fahrer richten (*'Leichtere' Strecken und Arbeitszeiten werden den älteren Fahrern zugeteilt*) und bei anderer Gelegenheit *"Die Wagenführer, die 1 oder 2 Wochen lang verschnauften und etwas anderes machen können, zum Beispiel kleine Wartungs- oder Reparaturarbeiten, aber das wird nicht sehr geschätzt"*, wie ein Gewerkschaftsführer erklärt).

Die Beschwerlichkeit im Beruf und im betroffenen Unternehmen wurde stets unter dem Gesichtspunkt der Entschädigung berücksichtigt: Mechanismen der Frühverrentung für bestimmte Arbeitsplätze (die je nach Beschwerlichkeit differenziert werden), die im Übrigen vom Unternehmen bezuschusst werden. Diese Mechanismen fügen sich in eine Sonderregelung der Sozialversicherung für die Mitarbeiter des Unternehmens ein (die aus dem Jahr 1948 stammt). Heute beobachten wir im Rahmen der Reformen der Rentensysteme eine Änderung der Vertragsverhältnisse, die erhebliche Auswirkungen auf die Frühverrentung und die zugestandenen Entschädigungen hat. Dies ist an Entwicklungen bei den Einstellungsbedingungen im Unternehmen gekoppelt: Seit 2009 besteht die Strategie darin, Busfahrer im Rahmen eines privatrechtlichen Vertragsverhältnisses anzustellen (seit 2009 wurden 30% der Wagenführer nach privatem Recht eingestellt), die folglich im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses nicht von den Vorteilen der Vorruhestandsregelung profitieren. Diese Entwicklungen werden von den Gewerkschaften kritisiert, die *"auf die Ungleichheit der Mechanismen für Arbeitnehmer, die die gleiche Arbeit leisten"*, und darauf hinweisen, dass allmählich auf die Berücksichtigung der Beschwerlichkeit verzichtet wird.

Die **Arbeitnehmer in den Logistikzentren** nennen als wichtigste Beschwerlichkeitsfaktoren: das Bewegen von Lasten (*"Wir müssen manchmal auf sehr kleinem Raum sehr schwere Pakete bewegen"*), lange Wegstrecken (**"Pro Arbeitstag lege ich manchmal zwischen 20 und 25 km zurück"**), eine stressverursachende Arbeitsorganisation (*"Wir haben das Gefühl, dass man uns ständig beobachtet"*, *"Die Pausen gehen fast für den Weg zu den Stempeluhren drauf, die sich am anderen Ende des Lagers befinden"*) sowie eine Produktivitätsbonusregelung, die zur Schnelligkeit verleitet.

Die Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass die angewandten Präventionsmaßnahmen nicht ihren eigentlichen Arbeitsbedingungen entsprechen (*"Durch die eingeführten Verbesserungsmaßnahmen sind die Leistungsanforderungen und damit auch der Stress gestiegen"*; der befragte Experte betont, *"dass sich zwar einiges in der physischen Umgebung, bei der Verwendung des rollenden Materials oder bei der Gestaltung der individuellen Ausrüstung getan hat, aber kaum über Folgendes nachgedacht werde: die Arbeitsorganisation, die Verfahren für die Bewertung und die Entlohnung der Mitarbeiter oder gar die Einführung von Gesundheitsindikatoren, die der Arbeit des Kommissionierers angemessen sind"*).

Die Beschwerlichkeitsfaktoren führen nicht zu einer finanziellen Ausgleichsleistung gleich welcher Art. Als Prämie gibt es nur die Produktivitäts-/Rentabilitätszulage, die nach dem Dafürhalten der befragten Gewerkschafter für die Arbeitnehmer *"schädlich"* ist, weil diese um jeden Preis versuchen, diese Prämie zu erhalten, ohne die potenziellen negativen Folgen für ihre Gesundheit zu bedenken. Was die Beschäftigungsfähigkeit anbelangt, sind die Arbeitnehmer der Auffassung, dass es *"praktisch unmöglich"* ist, den Arbeitsplatz zu wechseln und andere *"weniger beschwerliche"* Aufgaben zu übernehmen, und alle geben an, *"nicht davon auszugehen, ihre Berufslaufbahn im Unternehmen zu beenden"*. Auf ähnliche Weise ist im Unternehmen nichts auf dem Gebiet der Frühverrentung vorgesehen.

Die **Gießereiarbeiter** erwähnen als Beschwerlichkeitsfaktoren die Gefährdung durch physikalische Arbeitsstoffe (Staub, Lärm, Hitze, Temperaturwechsel) und durch gefährliche Substanzen (Graphit, Molybdän, Nickel ...), die Arbeitszeiten im 3 x 8 Stunden-Schichtmodell, die eintönigen Bewegungen und die Arbeitsorganisation (die Verrentung von Arbeitnehmern - die nicht ersetzt werden - führt für die verbleibenden Arbeitnehmer zu einer Arbeitsüberlastung). Ferner betonen sie die Auswirkungen der Nachtarbeit auf ihre Gesundheit (*"Wir wissen, dass ein Produktionsarbeiter, der nachts arbeitet, zehn Jahre früher stirbt als eine Führungskraft im Büro"*). Die Arbeitnehmer sprechen die Beschwerlichkeit jedoch mit

einem gewissen Gefühl der "Schicksalsergebenheit" an, denn die Beschwerlichkeit ist mit dem Beruf verbunden ("So ist es eben, wir haben keine Wahl").

Bei der Verknüpfung zwischen Beschwerlichkeitsfaktoren, die mit ihrer Arbeit "verbunden" sind, und ihren Arbeitsbedingungen aufgrund der ergriffenen Präventionsmaßnahmen betonen die Arbeitnehmer, "auch wenn wir in einer Gießerei arbeiten, wir haben Glück, dass wir hier arbeiten", weisen aber gleichzeitig darauf hin, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Produktivitätssteigerungen zu einer Erhöhung des Arbeitstempos und der Produktivitätsanforderungen geführt haben.

Was den Ausgleich der Beschwerlichkeit (verschiedene Zulagen) anbelangt, sind die Arbeitnehmer der Auffassung, dass die Beschwerlichkeitsfaktoren, denen sie ausgesetzt sind "nicht gut ausgeglichen werden" und, dass "die Zulagen in jedem Fall nicht den Verlust der Gesundheit ausgleichen".

Die Beschäftigungsfähigkeit gehört offenbar zu den Arbeitsschwerpunkten der Gewerkschaften im Unternehmen: "Die Frühverrentungen sind keine Lösung, außer in wenigen, sehr genau umrissenen Fällen". Ihr Anspruch ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und zusätzliche Kompetenzen der Arbeitnehmer zu entwickeln, um diese im Erwerbsleben zu halten. Die befragten Gewerkschafter sind der Auffassung, dass "die Arbeitnehmer" angesichts der Arbeitsbedingungen, die sich aus den Verbesserungen ergeben haben, "in unserem Unternehmen bis zum Alter von 60-62 Jahren beschäftigt werden können, ohne dass sie zu sehr durch die Arbeit geschädigt werden". Dieser Standpunkt wird jedoch nicht von den Arbeitnehmern geteilt. Diese sind der Meinung, dass es gerecht wäre, früher in Rente zu gehen, weil "wir uns nicht vorstellen können, dieselbe Arbeit mit 60 Jahren zu machen", fügen aber hinzu, "dass es schön wäre, wenn wir 60 Jahre alt würden".

Die Arbeitnehmerinnen im Altenpflegesektor nennen als **wichtigste Risikofaktoren psychologische Faktoren**, die mit der Situation der Patienten, der Arbeitsorganisation ("Unsere Arbeitszeiten/Dienstpläne ändern sich ständig, sodass es uns nicht gelingt, Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen"; "Ständig müssen Notfälle behandelt und Kollegen ersetzt werden"; "Unsere Vorgesetzten machen ständig Druck, damit wir die Arbeitszeiten einhalten, sodass wir rennen müssen, um nicht zu spät zu kommen"), und der Isolierung zusammenhängen: "Wenn es ein Problem mit dem Dienst oder mit einem Patienten gibt, müssen wir allein damit fertig werden und eine Lösung finden", aber auch körperliche Risikofaktoren und andere Faktoren im Zusammenhang mit der Gefährdung durch biologische Agenzien.

Der Arbeitsablauf (in der Wohnung der Patienten) macht die Einführung geeigneter Präventionsmaßnahmen schwierig, da, wie ein Ergonom erläutert, "präventive Maßnahmen in diesem Beruf schwierig sind, weil sich die Situationen zu sehr verändern". Vorbeugung wird von den Unternehmen "am Rande" angesprochen. Auch wenn persönliche Schutzausrüstung (Handschuhe, Arbeitskleidung ...) üblicherweise zur Verfügung gestellt wird, wird unter dem Gesichtspunkt der Vorbeugung psychosozialer Risiken nur sehr wenig getan. Die Rolle der Arbeitsorganisation bei der Vorbeugung von beschwerlicher Arbeit ist ebenfalls sehr wichtig. So erklärte ein Verantwortlicher der Gewerkschaft, dass "der Sektor seit eineinhalb Jahren unter eine buchhalterische Logik gestellt wird ... Daraus ergibt sich ein erheblicher Anstieg der Interventionen und eine Stückelung der Pflegeeinheiten, die manchmal nur noch 15 Minuten betragen... Wir beobachten einen sehr starken Anstieg der psychosozialen Risiken, der Stressbelastung und der Müdigkeit, die zu einem beunruhigenden Wiederanstieg der Unfälle auf dem Weg zur Arbeit und, was noch schlimmer ist, der Entlassungen wegen Unfähigkeit führen".

Vor diesem, hinsichtlich des Arbeitsaufbaus und der Anwendung der Präventionsmaßnahmen besonders schwierigen Hintergrund wird die Frage nach der Entschädigung der Beschwerlichkeitsfaktoren in den Tarifverhandlungen praktisch nicht gestellt und es gibt keine Lohnausgleichsmechanismen (außer den Zulagen für Nachtarbeit). Ebenso wenig ist ein Mechanismus der Frühverrentung vorgesehen.

Die **Arbeitnehmer im Fleischverarbeitungssektor** nennen als Beschwerlichkeitsfaktoren: eintönige Handgriffe (*"Wir haben für jedes Tier 1,15 Minuten, aber die Handgriffe sind nicht für jedes Tier dieselben"*), die Haltungen, die künstliche Beleuchtung während des ganzen Tages (*"Wenn ich am Ende des Arbeitstages nach draußen gehe, sehe ich einige Minuten lang gar nichts"*) sowie die Arbeitszeiten: *"Theoretisch arbeiten wir nur 35 Stunden, aber wir machen sehr viele Überstunden aufgrund der Werbeaktionen in den Geschäften. Bei Feiertagen müssen wir die Arbeit, für die 5 Tage vorgesehen waren, in 4 Tagen erledigen"*. Sie unterstreichen ebenfalls die Bedeutung der psychosozialen Faktoren: hohe Arbeitstakte, Stress beim Anblick von Blut, Arbeitsorganisation oder reduzierter Betrieb.

Im Übrigen lassen die Arbeitnehmer einen gewissen *"Fatalismus"* erkennen, der es schwierig macht, gegen die Beschwerlichkeit vorzugehen (*"Die Beschwerlichkeit gehört zur Arbeit in den Schlachthöfen"*) und auch den Verlauf der Professionalisierung, der beruflichen Wiedereingliederung und der Weiterbildung erschwert.

Ein Polyvalenzsystem wurde im Unternehmen eingeführt, um Beschwerlichkeit zu vermeiden/einzuschränken. Dieses scheint aber nicht für die Arbeitnehmer geeignet zu sein, da die Rotation sich auf Arbeitsplätze bezieht, die scheinbar unterschiedliche Aufgaben umfassen, bei denen die Handgriffe jedoch nicht wirklich verschieden sind und die Komplexität bestimmter Arbeitsplätze nicht richtig eingeschätzt wird.

In derselben Weise beurteilen die Arbeitnehmer die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplätze kritisch: *"Die Einführung von Präventions- und Arbeitsplatzverbesserungsmaßnahmen kommt in einer Erhöhung des Arbeitstempos und der Forderung nach mehr Produktivität zum Ausdruck, was manchmal die Beschwerlichkeit der Aufgaben erhöht"*.

Der Bereich der Beschäftigungsfähigkeit wird als unzureichend angesehen, da *"die Wiedereingliederungen kurativ und nicht präventiv erfolgen und nicht immer gelungen sind; der Arzt beschränkt sich darauf, die Ungeeignetheit oder die Einschränkung des Arbeitnehmers für bestimmte Arbeitsplätze festzustellen...Es gibt keine Studien zur Vorbeugung von Erkrankungen. Eine Bestandsaufnahme wäre nötig, um die Arbeitsstellen zu identifizieren, die angepasst werden können, aber das ist nicht geschehen."*

Der Aspekt des Ausgleichs der Beschwerlichkeit wird nicht angesprochen, weil es keine Beschwerlichkeitszulagen gibt. Die Arbeitnehmer geben jedoch an, dass *"die finanzielle Entschädigung keine Lösung ist ..."* Die befragten Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter betonen, dass die Arbeitslosigkeit und die Erwerbsunfähigkeit nach 50 Jahren für ältere Arbeitnehmer bei schlechter Gesundheit zwei alternative Regelungen für den Weg aus der Beschäftigung darstellen: *"Statt Frührente gibt es Invaliditätsrente (und damit eine Verlagerung der Kosten auf die Gemeinschaft)"*.

Ein letzter Punkt, der in diesem Sektor betont werden sollte, bezieht sich auf das *"Outsourcing der Beschwerlichkeit"*. Tatsächlich holen die Unternehmen Zulieferer, Leiharbeiter und entsandte Arbeitnehmer in die Schlachthöfe, was nach Angaben der befragten Gewerkschafter zu einer Auslagerung der Beschwerlichkeit führen wird, die *"zu einem Problem der Gewerkschaften wird, da es sich häufig um ausländische Mitarbeiter handelt, die in einigen Fällen nicht einmal Französisch sprechen, sich nicht über die schlechten Arbeitsbedingungen beschweren und keinen Kontakt zu den Gewerkschaften aufnehmen"*.

Die **befragten Fliesenleger** heben als Beschwerlichkeitsfaktoren die Haltung (*"Als Fliesenleger verbringt man ganze Tage auf Knien"*), eintönige Handgriffe, das Bewegen von Lasten (*"Wir tragen den ganzen Tag lang Fliesenpakete und Säcke mit Zement, Sand und Kleber"*), die Hitze-/Kälteexposition (*"Im Sommer ist es zu heiß und im Winter zu kalt, vom Durchzug ganz zu schweigen"*) und den Stress hervor (*"Wir sind immer in Zeitdruck, denn wenn die Baustelle nicht rechtzeitig übergeben wird, werden Vertragsstrafen fällig. Wir zählen die Überstunden nicht, die wir machen müssen."*)

Die Exposition gegenüber der Beschwerlichkeit wird durch eine Vorbeugung, die viel zu wünschen übrig lässt, verschlimmert. Sowohl die Experten als auch die Arbeitsinspektoren unterstreichen die Probleme der Risikoprävention auf den Baustellen: Es werden keine Risikobewertungen vorgenommen und keine Präventionspläne durchgeführt, persönliche oder kollektive Schutzausrüstung wird nicht bereitgestellt; übertriebener Einsatz von Zulieferern mit erheblicher Verwässerung der Verantwortlichkeiten, nicht angemeldete Arbeit, usw.. Die Arbeitsinspektoren weisen ebenfalls auf die steigende Zahl der ausländischen Arbeitnehmer auf den Baustellen (*"Manchmal sprechen sie nicht einmal Französisch und vor allem beklagen sie sich nicht und verlangen auch keine guten Arbeitsbedingungen"*) und auf das Problem der Scheinselbstständigen hin (*"Die Bauunternehmen zwingen die Arbeitnehmer, sich selbstständig zu machen, damit sie keine Sozialabgaben zahlen und keine Schutzausrüstung bereitstellen müssen"*).

Die Schwächen des Präventionssystems werden ebenfalls von den Arbeitnehmern angeführt (*"Das Unternehmen gibt dir das Minimum (Handschuhe, Lendenwirbelgurt) und selbst dann ..."*), sie bestätigen aber auch, dass die Beschwerlichkeit der Arbeit als Bestandteil des Berufs angesehen wird (*"Da ist nichts zu machen, so ist es eben"*).

Wenn schon die Beschwerlichkeit kaum angesprochen wird, so gilt dies erst recht für den finanziellen Ausgleich und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Tatsächlich geben die befragten Arbeitnehmer an, dass sie keine Zulage zum Ausgleich für die Beschwerlichkeit der Arbeit erhalten und dass bezüglich ihrer künftigen Beschäftigungsfähigkeit nichts geregelt ist (*"Wir können nichts anderes tun und wissen auch nicht, was wir sonst tun sollten"*, *"Wenn ich diesen Beruf nicht mehr ausüben kann, werde ich eine Invaliditätsrente beantragen"*, so ein Arbeitnehmer).

Die gewerkschaftliche Position des Berufsstands (und des Sektors) besteht darin, für alle beschwerlichen Berufe die Rente mit 55 zu verlangen, indem die Ansicht vertreten wird, dass die Arbeitszeit in dem Beruf insgesamt als Zeit der Gefährdung durch Beschwerlichkeitsfaktoren angesehen werden muss.

6. DÄNEMARK

Der Rahmen der Schwerarbeit

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. Diese beiden Arten werden separat beschrieben, aber in Wirklichkeit interagieren sie und können sie sowohl einzeln wie gemeinsam auftreten.

Physische Beschwerlichkeiten am Arbeitsplatz verbrauchen Muskelenergieserven und setzen Sehnen und Gelenke unter Druck. Wenn der Körper nicht ausreichend Ruhe bekommt, um die Energiereserven wieder aufzubauen und leichte Verletzungen zu heilen, wird eine wiederholte Beanspruchung des Organismus zu Verletzungen führen, d. h. **körperliche Zermürbung**. Ältere Leute benötigen mehr Ruhe, um sich völlig von schweren körperlichen Anstrengungen zu erholen. Deshalb steigert sich die Zermürbung mit dem Lebensalter.

Potentiell nachteilige psychosoziale Effekte der Arbeit (z. B. Zeitzwänge, geringe Vorhersehbarkeit und geringe Auswirkungen, großer emotionaler Stress, Mobbing, Gewalt, usw.) versetzen den Körper in einen angespannten Zustand. Grundsätzlich ist **psychische Zermürbung** eine Frage des länger anhaltenden Ungleichgewichts zwischen den Anforderungen der Einzelperson und den Möglichkeiten, damit jetzt und in Zukunft fertig zu werden. Psychosoziale Auswirkungen können Muskelspannung und -schmerz auslösen und auf diese Weise die Vorzeichen der körperlichen Zermürbung intensivieren. Außerdem haben die psychologischen Mechanismen große Bedeutung für wie jede Person Schmerzen und die Fähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit wahrnimmt.

Das 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; Frisöre und sonstige Körperpflege; Reinigung; **der Transport von Fahrgästen; Kindertagesstätten, stationäre Pflege und Pflege zu Hause.**

In den letzten Jahren ist eine Reihe von Regelungen angepasst worden (Reformen der Sozialfürsorge) und demzufolge müssen Bürger während längerer Zeit im Arbeitsmarkt tätig gewesen sein, bevor sie in Rente gehen können. In diesem Zusammenhang wird diskutiert über die Ausarbeitung besonderer Rentenregelungen für die betroffenen Bürger, die beschwerliche (zermürbende) Arbeit leisten und in den "Zermürbungs"sektoren berufstätig sind. Inzwischen gibt es keine Regelungen für eine allgemeine Frühverrentung wegen beschwerlicher Arbeit.

Ein späterer Renteneintritt hängt nicht nur von geänderten Rechten und Regelungen ab, sondern auch davon, dass ein zusätzlicher Beitrag zu einem längeren Leben geleistet wird, das ein besseres Leben wird, und dass bessere Bedingungen für das Erwerbsleben des Arbeitnehmers geboten werden, um es länger und qualitativ besser zu gestalten. Deshalb hat die Reform der Sozialfürsorge 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:

- Initiativen, die körperliche und geistige Zermürbung und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vermeiden;
- 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; und
- Initiativen, die zur Aufnahme in den Arbeitsmarkt beitragen.

Ergebnisse der Feldforschung

Die **Gießereiarbeiter** betrachten ihre Arbeit als schädlich wegen des vielen schweren und lästigen Hebens, unnatürlicher Körperhaltungen (Arbeit, bei der sie knien und den Körper verdrehen müssen), Luftverschmutzung und Lärm. Einseitige wiederholende Arbeiten und Vibrationen werden von den Sachverständigen ebenfalls als Zermürbungs- oder Beschwerlichkeitsfaktoren beschrieben. Psychosoziale Faktoren treten auch auf: die psychische Belastung ist eine Realität, die vor allem auf die unzureichende Planung und Arbeitsorganisation zurückzuführen ist und zu Zeitzwängen führt.

Arbeitnehmer und Gewerkschaftler erklären, dass das Unternehmen ziemlich viele Abwesenheiten wegen Krankheit kennt und deshalb ist sich die Unternehmensleitung davon bewusst, dass beschwerliche Arbeit zu Belastungen führt. Sie erkennt, dass die Geschäftsleitung ständig an der Verbesserung der technischen Hilfsmittel arbeitet und Lösungen in der Form von technischen und organisatorische Änderungen. Eine ausgeprägte Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern wird betont.

Es gibt keine besonderen Vergütungssysteme für die verschiedenen beschwerlichen Arbeitsaufgaben, während die Arbeitnehmer eine der Beschwerlichkeit bzw. Zermürbung angepasste Entlohnung für angebracht halten.

In Bezug auf die Auswirkungen auf die künftige Arbeit ist der allgemeine Eindruck, dass es nicht möglich ist, die derzeitigen Rentenfragen zu besprechen, ohne einen Übergang zu weniger beschwerlicher Arbeit. Deshalb glauben die Befragten, dass sie früh oder später gezwungen sein werden, einer anderen, weniger beschwerlichen Beschäftigung in einem anderen Unternehmen nachzugehen, weil sie nicht glauben, dass derartige Arbeitsplätze in ihrem derzeitigen Unternehmen vorhanden sein werden.

Die allgemeine Gewerkschaftspolitik zum Thema Schwerarbeit besteht in einer Priorisierung einer strengen Gesetzgebung über die Arbeitsumgebung, damit die Arbeitnehmer möglichst lange ihren Arbeitsplatz behalten. Dies wird kombiniert mit einer hohen Priorität für die kontinuierliche Verbesserung der Qualifikationen mittels Bildung. Des Weiteren wird fokussiert auf die Festigung der beruflichen Qualifikationen, eine Beschränkung der Arbeitsstunden, Arbeitspausen und verbesserte Rentenregelungen im Tarifsistem.

Was die Möglichkeiten einer vorgezogenen Pensionierung wegen Zermürbung angeht, fehlt eine entsprechende Gesetzgebung. Tarifvertraglich ist eine spezielle Seniorenregelung festgelegt worden. Auf Grund dieser Seniorenregelung 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 z. B. Frühverrentung, flexible und freie Arbeitsplätze sowie Arbeitskurse und eine Invalidenrente.

Die **Fliesenleger** betrachten ihre Arbeit als sehr anstrengend für den Hals, die Schultern, den Rücken, den unteren Rückenbereich und die Knie. Hinsichtlich der psychischen Konsequenzen der Arbeit betonte man in erster Linie die Belastungen wegen langen Krankenurlaubs, Schmerz, der Einnahme von Schmerzmitteln und des Verlusts der Arbeitsfähigkeit. Ihrer Meinung nach hat ihre Arbeit schwerwiegende gesundheitliche Konsequenzen, sodass keiner der Befragten erwartet, bis zum Ruhestand die Berufstätigkeit des Fliesenlegers ausüben zu können (diese Tatsache hat ernsthafte finanzielle Folgen für ihre Zukunft).

Die Arbeitnehmer vertreten die Ansicht, dass *"es den Arbeitgebern klar ist, dass es eine beschwerliche Arbeit ist, aber dass sie wegen des harten Wettbewerbs nicht besonders entgegenkommend reagieren, wenn es darauf ankommt, die Belastungen zu reduzieren."*

Trotz dieser Ansicht reden die Arbeitnehmervertreter über eine gemeinsame Präventionsarbeit (sowohl von Gewerkschaften wie von Arbeitgeberverbänden), die durch Konsens gekennzeichnet ist. Die Anfertigung von Leitlinien für Betriebe über die Linderung oder Senkung spezifischer Gesundheits- und Sicherheitsprobleme in den Betrieben; Die Organisationen haben auch einen Beratungsdienst eingerichtet und finanziert, der die Betriebe besucht und sie über Prävention und die Lösung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzproblemen berät. Schließlich wurden sie eingehend beteiligt an der Einsetzung neuer organisatorischer und technischer Präventionsinitiativen.

Es gibt keinen Ausgleich oder Entschädigung für beschwerliche Arbeit und das Hauptziel der Gewerkschaft ist, dass die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten können (auch wenn dies bei Zermürbung oft sehr schwierig ist). Die *"normale"* Lösung für einen Arbeitnehmer, der beschwerliche Arbeit leistet, besteht häufig darin, dass die Schmerzen während kurzer oder längerer Zeit mit Schmerzmitteln bekämpft wird. Nachher fällt der betroffene Arbeitnehmer dann doch wegen Krankheit aus. Anschließend bekommt der Arbeitnehmer eine weniger beschwerliche Arbeit oder möglicherweise eine Umschulung und letzten Endes eine mögliche Frühverrentung.

Keiner der Befragten **Altenpflegekräfte** betrachtete die Arbeit als beschwerlich am Anfang der Laufbahn. Wenn aber die verschiedenen Beschwerden allmählich auftraten, sahen sie ein, dass bestimmte Arbeitsaufgaben eine körperliche Zermürbung auslösten, weil die Pflege oft mit vielem schwerem Heben und unnatürliche Körperhaltungen verbunden ist. Andererseits sind die Arbeitnehmervertreter der Meinung, dass den psychologische Aspekten mehr Priorität eingeräumt werden sollte, weil sie ein wichtiges Problem darstellen (Gewalt, Stress...). Sie waren sich alle einig, dass sich ihre Arbeit auf die Qualität ihres zukünftigen Lebens auswirken würde, weil die verschiedenen Formen der Zermürbung immer mehr Beschwerden mit sich brachten.

Die Gewerkschaftler betrachten die Art und Weise, wie die Zermürbung im Pflegesektor angegangen wird, als eine *"bewährte Praxis"*. Altenpflege wird seit vielen Jahren als beschwerliche Arbeit angesehen und es gab eine Vielzahl von Initiativen seitens der Behörden und der Sozialpartner. Die Definition der Kriterien für Schwerarbeit wurde von der öffentlichen Hand festgelegt, allerdings auf Grund eines erweiterten sozialen Dialogs. Die Ausarbeitung der Kriterien basierte auf Forschung durch eine Vielzahl von Forschern während vieler Jahre.

Laut den Befragten gibt es einen guten Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern zur Vermeidung beschwerlicher Arbeit. Es werden relevante Hilfsgeräte gekauft und verschiedene Behandlungen (Physiotherapie und Gymnastik) angeboten. Trotzdem sind die schwierigsten Diskussionen über Prävention die über die Arbeitsorganisation, weil diese oft die Kosten steigert und die Rentabilität ist ein ausschlaggebender Faktor für die verbesserte Prävention.

Es gibt keine besondere Vergütung für Schwerarbeit (manchmal erfolgt die Arbeit während kürzerer Arbeitsstunden, allerdings ohne finanzielle Entschädigung). Es gibt keine besonderen Regelungen für Zermürbung in Bezug auf Arbeitsplatzwechsel und Renten. Es gibt eine Reihe von individuelleren Regelungen, so z. B. Seniorenarbeitsverträge und leichtere Arbeitsplätze ebenso wie Zusatz- oder betriebliche Renten, die einen Arbeitsplatzwechsel erlauben. Außerdem gibt es die normalen Regelungen für Umschulung, flexible Arbeitsplätze und Vorruhestand.

Trotzdem betonen Arbeitnehmervertreter, dass eine zunehmende präventive Tätigkeit der Rentenfonds samt Entwicklung von Anreizen und Ideen für die Prävention und Beibehaltung im Betrieb statt Ausgleich und Ausscheiden zu bevorzugen ist.

Die **Fließbandarbeiter im Fleischsektor** betrachteten ihre Arbeit in den ersten Jahren der Beschäftigung nicht als schädigend, aber nach einigen Jahren spürten sie allmählich allerhand Schmerzen im Körper und wurde ihnen klar, was die Zermürbung bedeutet. Sie berichteten über viel Heben von schweren Lasten, monotone wiederkehrende Arbeitsaufgaben und ein hohes Arbeitstempo. Die Sachverständigen erwähnen auch erhebliche Probleme mit Lärm ebenso wie mit Mobbing in bestimmten Abteilungen.

Laut Gewerkschaftlern gibt es Kriterien für die Beurteilung sowohl der Schwerarbeit wie der monotonen wiederkehrenden Arbeit. Diese Kriterien werden in Rücksprache zwischen den Behörden und den Sozialpartnern festgelegt.

Die Arbeitnehmer sagen, dass viele Maßnahmen, die die schädigende Arbeit reduzieren können, getroffen werden, aber dass die Einführung dieser Maßnahmen gleichzeitig zu einer Steigerung des Arbeitstempos führt, um die Wirksamkeit und die Löhne zu gewährleisten.

Laut dem Arbeitsschutzexperten ist der Eckpfeiler der Prävention die Entwicklung und Umsetzung technischer Hilfsmittel, sowohl in Bezug auf die Schlacht, das Herauslösen der Knochen, die Verarbeitung und Verpackungsarbeit. Ein weiterer Eckpfeiler ist der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsaufgaben, um Abwechslung herbeizuführen. Außerdem betrachten die befragten Akkordarbeit als wichtigen Faktor in Bezug auf die Verringerung der Zermürbung in der Schlachtabteilung, denn dieses System trägt zu einem erhöhten Tempo und beschränkten Wechselmöglichkeiten und daher Abwechslung in der Arbeit bei.

Ein Ausgleich für die Zermürbung ist nur vereinzelt gängig. Es gibt keine besonderen Vergütungssysteme für beschwerliche Arbeit, abgesehen von der Akkordarbeit, die zu relativ hohen Löhnen führt.

In vergleichbarer Weise gibt es keine formalisierten Regelungen für Verrentung wegen Schwerarbeit, aber es werden Übergangsregelungen ab 55 Jahre eingeführt, um die Arbeit den Fähigkeiten der individuellen Arbeitnehmer anzupassen, sodass sie weiterhin im Unternehmen beschäftigt bleiben können. Trotzdem, sind diese Anpassungsmöglichkeiten beschränkt und meistens entscheidet man sich für Arbeitszeitverkürzung mit dem damit verbundenen Verdienstausschlag.

Gewerkschaftsvertreter bestätigen dies. Es gibt nur sehr beschränkt Möglichkeiten für eine Frühverrentung wegen Schwerarbeit und normalerweise müssen die betroffenen Arbeitnehmer selber für die entsprechenden Kosten aufkommen.

Die **Busfahrer im öffentlichen Dienst** betrachten ihre Arbeit als Schwerarbeit. Körperliche Zermürbung und immer sitzend arbeiten, steife Körperhaltungen sowie Kälte werden erwähnt und geistige Zermürbung wird verbunden mit dem Zeitdruck, um den Streckenplan einzuhalten, Fällen von Gewalt und Mobbing und viele "Near Misses". Die Gewerkschaftsvertreter und Arbeitsschutzsachverständigen sind sich über diese Aspekte einig und fügen auch noch die Auswirkungen von Vibrationen hinzu.

Darüber hinaus hat der Wettbewerb im Bustransportgewerbe seit einigen Jahren zugenommen und die Schichten werden belastender, unter anderem wegen des zunehmenden Verkehrsaufkommens. Dies führte zu einem gesteigerten Druck auf die Busfahrer und steigert demzufolge die Zermürbung.

Gewerkschaftler wiesen darauf hin, dass die Sozialpartner beteiligt wurden an Bemühungen, um die Kriterien für Schwerarbeit festzulegen und sie sind hinsichtlich der Prävention von Schwerarbeit sehr aktiv. Betont wird die Prävention auf Grund einer Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern, die für einen effektiven Arbeitsplatz lebenswichtig ist. Die Prävention erfolgt in erster Linie mit der Vorbereitung schriftlicher Richtlinien und verschiedener Formen von Lehrveranstaltungen. Dennoch betonten sowohl Gewerkschaftler wie Arbeitnehmer die Tatsache, dass sich die Arbeitgeber zwar der Schwerarbeit bewusst sind, sie aber sehr unterschiedlich verwalten. Was den Innenraum der Busse und deshalb einen Teil der körperlichen Zermürbung angeht, ist der Arbeitgeber häufig bereit, Präventionsmaßnahmen zu finden oder zu entwickeln. Andererseits ist es offenbar immer schwieriger, genügend vorbeugende Maßnahmen gegen den psychischen Stress zu finden in Form von engeren Zeitplänen und weniger Möglichkeiten für Arbeitspausen. Dieser letzte Punkt muss mit dem gesteigerten Wettbewerb verbunden sein und dies hat zu Schwierigkeiten geführt, um einen konstruktiven Dialog über die Prävention insbesondere der geistigen Zermürbung zu haben.

Die Gewerkschaftler erkennen, dass *"es auch Beispiele für die Entwicklung weiterer präventiver Maßnahmen gibt. Die meisten dieser Initiativen überleben aber nicht den harten wirtschaftlichen Wettbewerb mit der Industrie."*

Es gibt keine Entschädigung für Schwerarbeit (offenbar kann man sich für Teilzeitarbeit entscheiden, allerdings mit der entsprechenden Lohnreduzierung).

Die Frage der Verrentung ist eines der Anliegen der Arbeitnehmer, die sich fragen, ob sie den Ruhestand antreten können vor dem Hintergrund der veränderten Rentenregelungen. Trotzdem gibt es keine speziellen Vorruhestandsregelungen im Zusammenhang mit Schwerarbeit. Im Tarifvertrag ist eine Option vorgesehen für die Verringerung der Arbeitszeit ab dem Alter von 60 Jahren. Dies geschieht aber nur durch verschiedene Formen von Benutzungsgebühren (selbst bezahlen).

In den **Vertriebszentren** wird die Arbeit als beschwerlich angesehen, weil sie beim "Picking" zu sowohl körperlichem wie geistigem Stress führt. Die physische Zermürbung besteht vor allem aus dem täglichen Heben (von schweren und oft unhandelbaren Lasten) und ungewöhnlichen Körperhaltungen aber auch wegen vieler schlechter Körperhaltungen und des vielen Gehens und Stehens. Andererseits nimmt auch die geistige Zermürbung wegen des immer schnelleren Arbeitstaktes zu. Schließlich gibt es sehr viel Abend- und Nachtarbeit.

Laut Gewerkschaftlern haben einige Merkmale des Sektors einen direkten Einfluss auf die Betrachtung der Arbeit als beschwerlich: Es gibt es viele junge Arbeitnehmer, die nur während eines begrenzten Zeitraums im Sektor arbeiten; es gibt eine Tendenz, wonach die Schwerarbeit so organisiert werden muss, dass sie auf einer Teilzeitbasis mit weniger Bindung an den Sektor geleistet wird. In ähnlicher Weise werden neue Unternehmen in Verbindung mit dem zunehmenden Online-Handel gegründet. Schließlich gibt es oft Probleme mit verschiedenen Arten von Arbeitsbelastungen in diesen Unternehmen, unter anderem Zustand der Räume, Mangel an technischen Ressourcen, Arbeitsorganisation, usw.

Insgesamt sagten die Gewerkschaftler, dass viele technische Mittel entwickelt werden, um die körperliche Belastung zu reduzieren, aber dass sie nicht angemessen benutzt würden. Trotzdem sagte der befragte Aufseher, dass die technischen Hilfsmittel in Form von Vakuumsauger, dem Transport von Teilen, usw. weitgehend zur Verringerung der körperlichen Zermürbung geführt haben.

Der Arbeitsschutzexperte gibt die letzten Empfehlungen: Wenn man Zermürbung bei der Arbeit vermeiden will, muss man sich immer noch auf die Veränderung der Arbeit mit Heben, Schwingen und Transportieren konzentrieren. In ähnlicher Weise ist es wichtig, weiterhin technische Mittel zu entwickeln, von einem vollständig automatisierten Lager bis zu den manuell betriebenen Geräten und es ist ausschlaggebend, dass die Hilfsmittel wie beabsichtigt eingesetzt werden. Deshalb muss auch auf die Entwicklung der Fähigkeiten des Unternehmens bzw. der Manager und Arbeitnehmer fokussiert werden, um kontinuierlich den ergonomischen und psychischen Stress zu bewerten, so dass die erforderlichen Vorsorgemaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden können. Schließlich kann eine wichtige Ergänzung für die Verhinderung von Zermürbung bestehen aus gesundheitsfördernden Maßnahmen in Form von Bewegung, usw.

7. SPANIEN

Schwerarbeit: Definition, Kriterien, Verfahren

Das spanische Rechtssystem enthält keine Definition von Schwerarbeit und hat auch keine separaten Regelungen in Bezug auf beschwerliche Arbeit. Trotzdem verweist die spanische Gesetzgebung auf diesen Aspekt in ihren Regelungen für die Tagesarbeitszeit und die Frühverrentung (die Höhe der Rente und die Verminderungskoeffizienten sind festgelegt worden).

In ähnlicher Weise gibt es keine landesweit einheitlichen Kriterien um zu bestimmen, was beschwerliche Arbeit ist, und die einzigen bestehenden Verfahren in diesem Zusammenhang beziehen sich auf Frühverrentung. Mit Bezug auf den letzten Punkt und theoretisch gibt es gemeinsame und objektive Verfahren, die auf Arbeitnehmer und selbständige Arbeiter, die eine Art von **besonders beschwerlichen Tätigkeit** ausüben..., anwendbar sind und sie zu Rentenalterherabsetzungskoeffizienten berechtigen.

Das Verfahren kann im Allgemeinen auf der Grundlage der folgenden zwei Annahmen angewandt werden:

- Berufstätigkeiten in Lohnskalen, Gruppen oder Spezialitäten, deren Leistung mit sich bringt, dass man einem außergewöhnlichen Niveau von beschwerlicher, gefährlicher, gesundheitsgefährdender oder toxischer Arbeit ausgesetzt wird.
- Berufstätigkeiten in Lohnskalen, Gruppen oder Spezialitäten, deren Leistung je nach den erforderlichen körperlichen oder psychologischen Anforderungen, ab einem bestimmten Alter wesentlich zunimmt.

Das Verfahren umfasst:

- 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;
- Wenn man aufgrund des obenstehenden Gutachtens zur Schlussfolgerung gelangt, 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;
- Nachher kann das Mindestrentenalter für jede Berufstätigkeit festgelegt werden und können die einschlägigen Herabsetzungskoeffizienten auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Kostenanalyse angewendet werden;
- Sobald ein Koeffizient für eine bestimmte Berufstätigkeit genehmigt worden ist, wird das normale gesetzliche Rentenalter für jeden Arbeitnehmer um einen Zeitraum gekürzt, der das Ergebnis der Anwendung des entsprechenden Verringerungskoeffizienten für die Lohnskala, Gruppe oder Spezialität für jeden Sektor oder tatsächlich während des tatsächlichen Zeitraums ausgeübten Tätigkeit entspricht (auf jeden Fall kann das Mindestrentenalter 52 Jahre unterschreiten);
- Schließlich muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er/sie die Tätigkeit, die ihm/ihr zu Verringerungskoeffizienten berechtigt, ausgeübt hat *"während eines tatsächlichen Arbeitszeitraums, mit dem Mindestbeitragszeit für den Anspruch auf eine Altersrente entsprechend, aber dieser vorschriftsmäßige Zeitraum kann zu diesem Zweck niemals fünfzehn Jahre überschreiten."*

In der Praxis ist dieses Verfahren noch nie verwendet worden und die INSHT-Gutachten sind zu allgemein und oberflächlich, um überhaupt den gewerkschaftlichen Kriterien gerecht zu werden. 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).

Trotz dieser insgesamt fehlenden Wirksamkeit der bestehenden Regelungen haben Arbeitnehmer, Sachverständige und Gewerkschaftler in Felduntersuchungen verschiedene Faktoren hervorgehoben, die eine Berufstätigkeit beschwerlich machen:

- **Busfahrer** erwähnten: Sich ändernde Schichten Arbeitspläne, extremen Temperaturen, Nacharbeit und Essgewohnheiten während des Arbeitstages *"führen bei Berufsfahrern dazu, dass Herzinfarkt eine der häufigsten Todesursachen ist."*
- **Gießereiarbeiter** erwähnten: Die Exposition gegenüber Staub, Lärm, chemische Produkte, hohe Temperaturen oder plötzliche Temperaturschwankungen, die ständige körperliche Anstrengung sowie die immer wiederkehrende Bewegungen und Aufgaben. Die Arbeitsorganisation wird auch erwähnt: *"Nach Ablauf ihrer Arbeitszeit dürfen sie ihren Posten nicht verlassen, bis der Ersatz da ist und sie dürfen auch in der Mitte des Produktionsprozesses ihren Posten nicht verlassen."*
- Gewerkschafter und Arbeitnehmer im **Vertriebszentren** erwähnten *"die ständig wiederkehrenden Bewegungen und das zu tragende Gewicht", "die Kälte, [und] die künstliche Beleuchtung";* Die "Picker", die auf drei Höhen arbeiten, sprachen über die Schwierigkeiten, *"weil die verwendeten Anlagen und Geräte kaum für solche Höhen angepasst sind"*.
- **Altenpflegekräfte** betonten die körperlichen Risiken (manuelle Handhabung von Lasten und wiederkehrende Aufgaben) sowie die biologischen Gefährdungen wegen der Umgebungsbedingungen im Haus der Patienten und der ansteckenden Krankheiten der Patienten. Ihrer Meinung nach und weil das Haus des Patienten ihren Arbeitsplatz bildet, *"verschärft dies die oben genannten Risikofaktoren und Arbeitsbedingungen auf allen Ebenen."* *"Die Betten sind niedrig, die Möbel des Hauses stehen im Wege, wir müssen oft in engstem Räumen arbeiten, um von den Treppen noch ganz zu schweigen..."*. *"Den Patienten auf die Toilette oder ins Badezimmer bringen, kann zum Alptraum werden."*
- **Arbeitnehmer in der Fleischindustrie** heben hervor: Arbeitstakte, große Anwesenheit von Blut, Kontakt mit biologischen Gefahrenelementen und Arbeiten bei Lärm während des ganzen Arbeitstages sowie die sich wiederholenden Bewegungen und die Handhabung von Lasten.
- **Zimmerer/Fliesenleger** erwähnten die verzerrten, schmerzhaften und anstrengenden Körperhaltungen und die Tatsache, dass man sehr lange in der selben Körperhaltung arbeiten muss (*"Ich habe 50 Jahre meines Lebens damit verbracht, auf meinen Knien zu arbeiten"*, sagte ein Befragter), repetitive Hand- und Armbewegungen, die Exposition gegenüber Lärm (*"Bestimmte Lärmquellen kann man auch mit PSA nicht beseitigen"*).

Eine allgemeine Tendenz ist die zunehmende Bedeutung **psychosozialer Risiken** als Faktor der Beschwerlichkeiten bei der Arbeit:

- **Busfahrer** sagten: *"Es gibt 200 Buslinien, die immer wieder geändert werden und es gibt Straßensperrungen, Umleitungen oder Kundgebungen, sodass die Strecke unvorhersehbar wird"*. Sie fügten hinzu, dass ihre Chefs sie unterwegs sogar anrufen, wenn sie nicht mehr pünktlich fahren.
- **Arbeitnehmer in den Vertriebszentren** betonten die direkte Beziehung zwischen dem System der Entschädigung und Stresssituationen: *"Die Produktionsprämie bringt bestimmte Arbeitnehmer dazu, viel schneller zu arbeiten als was gesund ist."* Deshalb ist es nach Ansicht der Arbeitnehmer notwendig, *"dass ein allgemeiner Höchstlohn festgelegt wird, um große Produktivitätssteigerungen zu vermeiden und auf diese Weise zu vermeiden, dass Arbeitnehmer besonders schnell arbeiten um viel zu verdienen."*

- **Gießereiarbeiter** betonten den durch Produktionsziele verursachten Stress: *"Wir arbeiten im Zeitfahren und sind völlig der Stranggießanlage ausgeliefert". "Manchmal haben wir nicht einmal Zeit, um ein Butterbrot zu essen."* In ähnlicher Weise Arbeiter betonten **Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft** den Stress, der vom Fließband und den Arbeitsbedingungen verursacht wird.
- **Zimmerer/Fliesenleger** betonten den arbeitsbedingten Stress. *"Am Ende des Arbeitstages bin ich so müde, dass ich gar nicht mehr mit meiner Frau sprechen will"*, sagte ein Arbeitnehmer.

Die Folgen der Exposition gegen beschwerliche Arbeitsbedingungen unterscheiden sich selbstverständlich je nach dem Beruf, und gehen von Erkrankungen des Bewegungsapparates oder kardiovaskulären Erkrankungen bis zu Stress und Depression. Trotzdem gibt es ein gemeinsames Merkmal: **Die Folgen nehmen mit dem Alter zu** und deshalb befürworten Arbeitnehmer, Experten und Gewerkschaftler Vorruhestandspolitiken. Eine pensionierte Altenpflegerin sagte, dass sie ein Jahr vor dem festgelegten Pensionierungstag ihre Rente antrat. Sie traf mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung, weil *"sie es nicht mehr schaffte"*. Gewerkschafter erklärten, dass *"die meisten Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter burned-out oder erschöpft waren"*. Pensionierte Fliesenleger gaben zu: *"Meine berufliche Leistungsfähigkeit nahm stark ab, aber ich konnte nirgendwo einen anderen Arbeitsplatz bekommen!"*

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Frage der Beschwerlichkeit bei der Arbeit - auch unter Sachverständigen oder Gewerkschaftlern - nicht immer angemessen angegangen oder verstanden wird. **Sachverständige des IRSST** (Regionales Institut für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) halten das Problem der beschwerlichen Arbeit für *"gar nicht so einfach"*, weil es schwierig ist, die entsprechenden Kriterien festzulegen. Ihrer Meinung nach kommt es darauf an, die folgende Tatsache zu berücksichtigen: *"Die Schwerarbeit kann auftreten als Arbeit, bei der es - auch wenn es keine Gefahr gibt und die entsprechenden Maßnahmen zur Risikoprävention getroffen worden sind - bestimmte innewohnende Aspekte gibt, die mit technischen oder organisatorischen Maßnahmen nicht gelindert werden können, aber diese 'sollten' in der Zukunft wohl dafür sorgen."* **Gewerkschafter im Bausektor** sehen ein, dass es im Baugewerbe viele Tätigkeiten gibt, die *"wirklich anstrengend"* sind, nicht aber der Beruf des Fliesenlegers. **Gewerkschaftssachverständige im Fleischsektor** sagen, dass *"die Beschwerlichkeit kein Thema ist, das in den Tarifverhandlungen berücksichtigt wird und, dass auch jetzt keine Priorität ist."* **Gewerkschaftsexperten im Vertriebswesen** bestätigen, dass *"Beschwerlichkeit in diesem Sektor und besonders in diesem Beruf allgemein vorkommt, aber es gibt keine Normierung der Beschwerlichkeit"*.

Wie mit den Folgen von Schwerarbeit umgehen?

Man kann auf zweierlei Art und Weise mit den Folgen von Schwerarbeit umgehen bzw. diese vermeiden: Prävention und Entschädigung/Ausgleich.

Prävention

Verpflichtungen in Bezug auf die Prävention berufsbedingter Gefahren werden deutliche in der spanischen Gesetzgebung angegeben und sie schließen die sechs in der vorliegenden Studie untersuchten Berufe ein.

Trotz dieser gesetzlichen Verpflichtung belegen die Beweise der Feldforschung, dass hinsichtlich Prävention noch viel unternommen werden sollte:

- **Busfahrer** weisen auf eine große Schwierigkeiten der Prävention hin: *"Betriebsleitern ist die wirkliche Beschwerlichkeit unserer Arbeit nicht bewusst. Sie wollen nur, dass die Busse schneller fahren und Zeit gewinnen". "Sie könnten viele Maßnahmen treffen statt sich nur an den gesetzlichen Mindestanforderungen zu halten."* In ähnlicher Weise sind **Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft** der Meinung, dass *"der Betrieb nichts von einer Aufstockung der Präventivmaßnahmen hören will"*.

- Die Gewerkschaftsexperten in der Branche der **Vertriebszentren** glauben, dass insgesamt "das Gesetz nicht vollständig durchgesetzt wird", dass "Risikobewertungen Mängel aufweisen", dass "es keine wirkliche Kultur der Prävention im Sektor gibt" und, dass "psychosoziale Risiken in ärztlichen Untersuchungen nicht richtig ermittelt werden und dass Arbeitspausen nicht eingehalten werden in Fällen, in denen die Arbeitnehmer in der Kälte arbeiten müssen." Außerdem sagten sie, dass die PSA nicht in angemessener Weise benutzt wurden, wegen "des Verlangsamungseffekts auf die auszuführenden Aufgaben, bis der Arbeitnehmer mit dem neuen Material vertraut ist, und weil die Arbeitnehmer nicht damit vertraut sind".
- **Gießereiarbeiter** schätzen den Gesundheits- und Sicherheitsplan des Unternehmens hoch ein, weil er die gesetzlichen Vorschriften merkbar übersteigt. Dabei geben sie zu, dass die Umsetzung des Plans nicht immer angemessen ist, weil er nicht eingehalten wird. Trotzdem sind die Gewerkschaftsexperten der Ansicht, dass es "zwar jede Menge Papierkram gibt, aber nur wenige Techniker, die tatsächlich die Sicherheit einhalten."
- **Altenpflegekräfte** finden, dass "es in der Vergangenheit eine Verbesserung hinsichtlich der technischen Mittel und deren Verfügbarkeit gegeben hat, aber heutige Krise hat alles zurückgedreht im Vergleich zu früheren Jahren". "In Extremfällen bekommen sie eine Winde oder zwei Personen um zu helfen, die Patienten zu bewegen, aber diese Möglichkeit wird in den meisten Fällen nicht in Erwägung gezogen, nur wenn der Patient sehr schwer ist."
- Im **Baugewerbe** erkennt der Rentner, dass die Präventionsmaßnahmen im Vergleich zu früher verbessert sind, "aber es gibt ein Problem, für das es keine Lösung gibt, nämlich wenn man für die Bodenbedeckung hocken oder knien muss. Es gibt keine andere Möglichkeit dies zu tun, darum kommt man nicht herum".

Mit der Frage der Beschäftigungsfähigkeit, die auf die Prävention bezogen werden kann, setzt man sich sowohl seitens der Behörden wie auf Tarifebene nur Fall für Fall auseinander. Trotzdem und in der Praxis ist diese Frage höchst umstritten:

- **Gewerkschaftler im Bussektor** sind skeptisch: "Es gibt in sehr geringen Prozentsätzen vielleicht Versetzungen, aber wenn wir darauf bestehen, wird diese Maßnahme viel Leerlaufarbeit mit sich bringen." "Wenn Sie das Personal erneuern, stellen Sie junge Arbeitnehmer zu besseren Bedingungen ein, um die Produktivität zu steigern".
- Die Krise, die der **Gießereisektor** in den jüngsten Jahren erlebte, erschwert die Verwaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- Die Frage der Beschäftigungsfähigkeit wird im **Fleischsektor** in einer etwas fatalistischen Weise angesprochen: "Sowieso kann man im eigenen Unternehmen nicht befördert werden und wegen der Krise wechselt auch keiner den Arbeitsplatz (weder innerhalb noch außerhalb des Sektors)." Dieses Gefühl wird von einem Gewerkschaftler geteilt, der die funktionelle Mobilität in gering qualifizierten Berufen für sehr schwierig hält.
- Im **Bausektor** "sehen einige Tarifverträge Transfers in ganz besonderen Fällen vor", sagte ein Gewerkschaftler. Außerdem gibt es eine Mehrheit von KMU, die Versetzungen nicht umsetzen können.

Ausgleich bzw. Entschädigung

Die Frage **des Ausgleichs bzw. der Entschädigung** kann in zweifacher Weise angegangen werden: Ausgleich (Prämien, Arbeitszeitregelungen, ...) und Frühverrentungsmechanismen.

Die Analyse der Fallstudien zeigt, dass beschwerliche Arbeitsbedingungen nicht immer ausgeglichen werden aber auch, dass es sich hier um ein besonders kontroverses Thema handelt. Es gibt keinen Ausgleich für **Busfahrer** (wobei die Befragten sagten, dass sie eine Prämie für gefährliche Arbeit ablehnten und stattdessen in den Tarifverhandlungen mehr Ausbildung und bessere PSA (persönliche Schutzausrüstung) verlangten). Die Fallstudie über die **Vertriebszentren** belegt, dass verschiedene Prämien (Nachtarbeit, Kälte) ausbezahlt werden um teils die Beschwerlichkeitsfaktoren zu entschädigen. Die befragten Arbeitnehmer schienen besonders viel Wert auf diese Prämien zu legen. Die Fallstudie über **Gießereiarbeiter** belegt, dass es eine Prämie für Schwerarbeit gibt, aber diese ist Bestandteil des Lohnes. Im Sektor der **Altenpflege** und laut einem Gewerkschaftler *"ist es wegen der fehlenden angemessenen Prävention nicht möglich, über gemeinsame Politiken zu diskutieren"*. **Die Arbeitnehmer im Fleischsektor** verdienen eine Reihe von Prämien, um ihre Exposition gegenüber arbeitsbedingte Gefahren (Prämie für Schwerarbeit, Lärmbonus und Produktivitätsbonus) zu kompensieren, aber die Arbeitnehmer wünschen keine solchen Prämien zur Entschädigung der Risikofaktoren: *"Wenn ich eine Prämie bekomme, ist das okay, aber ich möchte nicht taub werden"*. Schließlich sagte ein Gewerkschaftler im **Bausektor**: *"Um in Präventionsfragen Fortschritte zu erzielen, sollten wir auf die Vergütungspolitiken verzichten."* *"Der Kampf um Prämien ist nicht der beste Weg der Prävention, denn wir wollen kein Geld im Tausch für unsere Gesundheit"*.

Der zweite Aspekt des Ausgleichs bzw. der Entschädigung ist die **Vorruhestandspolitik**.

In Spanien gibt es eine theoretische enge Verbindung zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitik, weil die Durchführung einer beschwerlichen Arbeit nach Maßgabe des Gesetzes zur Frühverrentung berechtigt. Trotzdem und solange die Verfahren zur Regulierung des Zugangs zum Vorruhestand nicht umgesetzt worden sind, **passiert in der Praxis nichts**. Laut Gewerkschaftlern sind die wichtigsten Hürden für Fortschritte in Bezug auf Fragen der Schwerarbeit vor allem politischer und zweitens wirtschaftlicher Art. *"Die erforderlichen Kataloge und Berichte sind kostspielig und erfordern viel Zeit. Inzwischen unternimmt die Regierung keine Schritte, so dass Schwerarbeit kein gesetzliches Problem sondern vielmehr ein Machbarkeitsproblem darstellt"*, sagte ein Rentensachverständiger.

Die Frage der Frühverrentung im Zusammenhang mit beschwerlichen Arbeitsbedingungen hat die gleichen Merkmale in fast allen Berufen, die in der vorliegenden Studie erfasst sind:

- Arbeitnehmer in Vertriebszentren, Altenpflegekräfte, Arbeiter an den Fließbändern in der Fleischwirtschaft, Zimmerer/Fliesenleger und Busfahrer ziehen keinen Nutzen aus Vorruhestandsregelungen.
- In der Fallstudie über Gießereiarbeiter zeigte sich, dass die Pensionierungsbedingungen dank den Tarifverhandlungen verbessert wurden:
 - Der Rahmentarifvertrag der Gruppe 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 die Möglichkeit der Altersteilzeit mit Ersatzvertrag für Arbeitnehmer, die 1949 geboren wurden.

Die Arbeitnehmer stehen ähnlich wie alle anderen Berufe folgendermaßen der Frage der Frühverrentung gegenüber: Alle sind sie der Meinung, dass sie wegen ihrer beschwerlichen Arbeitsbedingungen die Möglichkeit haben sollten, in den Vorruhestand zu gehen.

Die Frage der vorzeitigen Pensionierung wird ausführlich auf Gewerkschaftsebene diskutiert: **Der Gewerkschaftsexperte aus dem Sektor der Vertriebszentren** sagt, dass "was derzeit in Spanien auf dem Spiel steht, ist die Fortsetzung des bisher bekannten Systems. Es wird ein Modell eingeführt werden, das vielmehr dem europäischen Renten- oder Pensionsmodell entspricht, wobei der Staat eine Mindestrente garantiert und der Rest privat finanziert - hauptsächlich von den Unternehmen - finanziert wird. Die Unternehmen widersetzen sich einem solchen System und versuchen zu bewirken, dass die Arbeitnehmer selbst für die Kosten der Beitragsleistungen für Zusatzrenten aufkommen müssen. Er fügte hinzu, dass die Löhne im Sektor niedrig sind und daher es kaum Raum für zusätzliche Beitragsleistungen gibt. Deshalb sind die Renten eher niedrig und wenn das neue angestrebte Modell eingeführt wird, werden sie sogar noch niedriger werden." **Der Sachverständige der Metallgewerkschaft** sagt, dass "es kaum Fortschritte bei der Gesetzgebung in Bezug auf die Herabsetzungskoeffiziente gibt, dass die Gewerkschaften viele Fragen gestellt haben, aber dass keine beantwortet wurde." **Ein Gewerkschaftler im Bausektor** schließlich steht der Gesetzgebung über die Frühverrentung sehr kritisch gegenüber:

- Der Vorruhestand wird durch zusätzliche Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Letzteres sollte nicht erlaubt sein, denn der Vorruhestand ist gerade eine Entschädigung für berufsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen. "Es ist sogar verfassungswidrig", sagt er, "denn die Beiträge der Arbeitnehmer sollten beispielsweise durch gegenseitige Beiträge ersetzt werden."
- Die Initiative, die Anwendung dieser Koeffizienten zu fordern, erweist sich als unwirksam, weil die Behörden "wegen der Einsparungspolitiken nicht reagieren". Arbeitgeber und Gewerkschaften könnten ein entsprechendes Abkommen abschließen, aber die Betriebe lehnen Verhandlungen ab, weil eine entsprechende Regelung mehr Kosten für sie bedeuten würde.

8. POLEN

Beschwerlichkeit der Arbeit: Definition, Kriterien, Verfahren

Der Begriff "schwere Arbeitsbedingungen" ist weder im Arbeitsgesetzbuch, noch in den entsprechenden Durchführungsverordnungen definiert. Allerdings bringt das Gesetz vom Dezember 2008 über die Übergangsrenten den Vorruhestand in Verbindung mit einigen Berufen, deren Arbeitsbedingungen als "beschwerlich" betrachtet werden können.

Berufe mit Sondercharakter sind 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. Diese Berufe werden in einer bestimmten Arbeitsumgebung und 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 längeren 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.

Trotz der Verwendung von technischen, organisatorischen und medizinischen Schutzmaßnahmen setzen diese Berufe Anforderungen voraus, die die Möglichkeiten des Arbeitnehmers übersteigen, weil diese Möglichkeiten vor dem Rentenalter vom Alterungsprozess in einem Ausmaß begrenzt werden, das die Durchführung ihrer Arbeit an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz beeinträchtigt.

Der Arbeitgeber muss die zur Gruppe der beschwerlichen Berufe gehörenden Arbeitsplätze und die an diesen Arbeitsplätzen arbeitenden Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer, 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.

Die Beschwerlichkeitsfaktoren wechseln je nach dem Beruf, aber es sei auf die verstärkte Betonung psychosozialer Faktoren hingewiesen.

Die **Fliesenleger** beschwerten sich über: die Haltungen (kniend oder hockend arbeiten), die Exposition vor Staub, chemischen Stoffen und physikalischen Faktoren (Kälte, Vibrationen, Lärm) sowie das Bewegen von Lasten und eintönige Handgriffe. Bestimmte dieser Faktoren (Tragen von Lasten, repetitive Bewegungen oder problematische Körperhaltungen) werden angeführt durch Arbeitnehmer von **Schlachthöfen**. Sie fügen noch das Arbeitstempo hinzu (im Zusammenhang mit Prämien für erhöhte Produktivität), die Arbeitsorganisation und psychosoziale Faktoren aufgrund der Haltung der Vorgesetzten, die *"dazu neigen, sich grob oder demütig zu verhalten."* Die **Beschäftigten im Gesundheitswesen** gibt an, *"dass es sowohl in körperlicher wie psychischer Hinsicht eine beschwerliche Arbeit ist", "dass in vier Jahren 80% des Personals gewechselt haben"*. In **Gießereien** wird betont, das in den letzten zehn Jahren ein neues Phänomen entstanden ist: psychologischer Druck und Stress, weil der Schwerpunkt zunehmend auf die Rentabilität und die Produktivität gelegt wird. Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter sagen, dass *"die Zahl der Fälle von Depressionen und von Psychiatern betreuten Arbeitnehmern zunimmt."* Die Arbeitsorganisation und das Arbeitstempo werden von **Arbeitnehmern in Vertriebszentren** hervorgehoben: *"Es gibt Arbeitsplätze, an denen nur Jugendliche eingestellt werden, weil die Arbeit dort wegen der Leistungsstandards zu schwer ist."* Den gleichen psychologischen Druck betonen die **Busfahrer**: *"Es ist sehr schwierig, die Zeitpläne bis auf die Minute einzuhalten, aber eine Verzögerung um 30 Sekunden kann zum Verlust der Monatsprämie führen."*

Die Folgen der Beschwerlichkeit für die Gesundheit der Arbeitnehmer sind je nach den Expositions-faktoren und -dauer unterschiedlich: MSD, Gefühl der Erschöpfung, Schlafstörungen, psychische Erkrankungen, ... Allerdings gibt es ein gemeinsames Element, das von den Arbeitnehmern, Gewerkschaftern und Experten betont wird: **die Folgen der Beschwerlichkeit werden mit dem zunehmendem Alter immer deutlicher.**

So sind die **Busfahrer** der Ansicht, dass *"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"*. Die Arbeitnehmer fügen hinzu: *"Die Fahrer sterben immer jünger, durchschnittlich im 64. Lebensjahr"*. Ein in einem **Logistikzentrum** beschäftigter Fahrer sagt, dass *"er noch ungefähr 7 Jahre diese Art von Arbeit weiter machen kann. Danach wird seine Gesundheit mit Sicherheit erfordern, dass er einer weniger beschwerlichen Beschäftigung nachgeht"*. In der untersuchten **Gießerei** betonte ein 58jähriger Arbeitnehmer, das *"seine Gesundheit deutlich verschlechterte, als er ungefähr 55 Jahre alt war"*, während seine Kollegen hinwiesen auf die allmähliche Absenkung des Todesalters der Arbeitnehmer: *"Es kommt immer mehr vor, dass ein Kollege ein oder zwei Jahre nach der Pensionierung stirbt"*. Alle Arbeitnehmer aus dem **Alterspflegesektor** betonten, dass die körperlichen Auswirkungen der Ausübung des Berufes zu schwer sind und, dass Personen über 60 Jahren diese Arbeit nicht mehr machen können, ohne sich selbst oder die Rentner im Altenheim zu gefährden.

Wie mit den Folgen der Beschwerlichkeit am Arbeitsplatz umgehen?

Prävention

Gemäß dem Gesetz und hinsichtlich der Beschwerlichkeit der Arbeit muss der Arbeitgeber: die Arbeit so organisieren, das die Beschwerlichkeit der Arbeit reduziert wird, insbesondere für monotone, sich wiederholende, in einem vorgegebenen Arbeitstempo durchzuführende Aufgaben; die Dauer der Arbeit unter anhaltenden besonders beschwerlichen oder ungesunden Umständen kürzen, indem (in der Arbeitszeit einbegriffene) Arbeitspausen eingebaut werden; eine ärztliche Untersuchung für die auf beschwerliche Arbeitsplätze versetzte Arbeitnehmer organisieren; den unter besonders beschwerlichen Bedingungen arbeitenden Arbeitnehmern Essen und Getränke anbieten.

Allerdings ist die Realität, wie sie aus den untersuchten einzelnen Fällen hervorgeht, offenbar anders:

- Die Prävention wird nach Ansicht der **Busfahrer** einfach ignoriert: *"Wenn das Verkehrsunternehmen Busse kauft, haben die finanziellen Kriterien Vorrang vor den Kriterien der Sicherheit und des Komforts von Fahrer und Fahrgästen".*
- Die Prävention wird nach Ansicht der **Arbeitnehmer in Vertriebszentren** unzureichend berücksichtigt: *"Die Situation würde sich nur verbessern, wenn die Geschäftsleitung das Arbeitsgesetzbuch und die geltenden Vorschriften einhalten würde und, wenn sie mehr Respekt für die Arbeitnehmer und ihre Arbeit hätte".*
- Eine bestimmte Zahl der **Arbeitnehmer in Gießereien** geht offenbar "fatalistisch" mit der Beschwerlichkeit um, denn sie betonen, dass *"bestimmte Beschwerlichkeitselemente (Lärm, Temperatur) nicht beseitigt oder weitgehend eingeschränkt werden können."*
- Im Sektor der **Altenpflege** bedauert das Personal das Fehlen *"eines wirklichen Systems der Prävention und der spezifischen auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Pflege sowie eine Entschädigung für Berufskrankheiten"*.
- Die befragten Gewerkschafter im **Baugewerbe** erklären, dass es *"eine fast allgemeine Praxis ist, gegen die Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften zu verstoßen"* und sie betonen, *"dass die auf Grund des derzeitigen Rechtsrahmens gewährleistete Prävention unzureichend ist."*

Die befragten Personen üben Kritik an zwei Instanzen für die Prävention der Beschwerlichkeit: die Arbeitsinspektoren und die Betriebsärzte.

Die Arbeitnehmer in den **Gießereien** sagen, dass *"wir den Betriebsarzt nur konsultieren, um die Bescheinigung unseres guten gesundheitlichen Zustands zu bekommen"*, und fügten noch hinzu, dass *"die Kenntnisse der Betriebsärzte über die Besonderheit der Arbeit und die typischen Berufskrankheiten begrenzt sind"*. Schlussfolgernd sagen sie: *"Jetzt erfüllt die Arbeitsmedizin nicht ihre Rolle hinsichtlich der Prävention und Diagnostik"*. In der gleichen Weise haben die Arbeitnehmer und Gewerkschafter im Sektor der **Fleischverarbeitung** hervorgehoben, dass *"die Ärzte niemals über das Thema der Berufskrankheiten reden"* und, dass *"die Arbeitsinspektion immer noch nicht die mit der Ergonomie verbundenen Fragen berücksichtigen"*. Schließlich betonte einer der **Fliesenleger**, dass *"wenn die Arbeitsinspektion auf der Baustelle Verstöße feststellt, das betroffene Unternehmen nicht ausreichend bestraft wird"*.

Allmählich setzt sich der polnische Gesetzgeber mit der Frage der Beschäftigungsfähigkeit als Aspekt der Beschwerlichkeit der Arbeit auseinander. So kündigte die Sozialversicherungsanstalt (ZUS)

- im Februar 2014 ein Förderprogramm von Maßnahmen an, das es den Arbeitnehmern von Mikrounternehmen und KMU ermöglichen sollte, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten oder unter Berücksichtigung ihrer Gesundheit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.
- Vor dem 31. Dezember 2014 muss das Arbeitsministerium Maßnahmen vorschlagen, die es Personen, die mindestens 15 Jahre Sonderarbeiten oder Arbeiten zu besonderen Bedingungen durchgeführt haben und die kein Anspruch auf Vorruhestand oder Übergangsrente haben, ermöglichen sollten, an beruflichen Umschulungen teilzunehmen. Dazu wird ein nationaler Ausbildungsfonds eingerichtet werden.

Diese Mechanismen, deren Wirksamkeit nach einiger Zeit bewertet werden wird, könnten dem derzeitigen Mangel an Werkzeugen zu diesem Thema abhelfen. Dieser Mangel wurde bei der Untersuchung der Fälle nachgewiesen:

- Es gibt keine besondere Bildungs- oder Umschulungsmaßnahme für die **Busfahrer**. Dies ist umso problematischer, weil es in dieser Branche keine wirksame Regelung zur Anerkennung von Berufskrankheiten gibt. Auf Grund der Erklärungen der Arbeitnehmer *"wird ein Arbeitnehmer, die auf Grund einer ärztlichen Untersuchung als ungeeignet für die Arbeit erklärt wird, entlassen ohne Recht auf Entschädigung"*.

- In den **Vertriebszentren** *"ist keine einzige Bildungsregelung vorgesehen, um uns mittelfristig auf berufliche Umschulung vorzubereiten für weniger beschwerliche Beschäftigungen. Insgesamt setzt man sich mit dem Thema der Ausbildung nicht gut auseinander"*.
Alle Befragten in den **Schlachthöfen** betonten das Fehlen einer Umschulungs- und Neuqualifizierungsregelung trotz der Tatsache, dass *"jedes Jahr mehrere Hunderte von Arbeitnehmern aus dem Unternehmen ausscheiden, ein Teil von ihnen wegen psychischer und körperlicher Erschöpfung"*.
- In der Berufssparte der **Fliesenleger** fehlt das Thema der Beschäftigungsfähigkeit nahezu völlig und es konnte keine einzige Umschulungs- oder Neuqualifizierungsregelungen ermittelt werden.

Finanzieller Ausgleich / Entschädigung

Das Thema des **finanziellen Ausgleichs** bzw. der **Entschädigung** kann nur auf zwei Weisen angegangen werden: Finanzieller Ausgleich (Bonus, Arbeitszeitregelung ...) und Vorruhestandsregelungen.

Die Analyse der Ergebnisse der Feldstudien belegen, dass es nur vereinzelt finanzielle Ausgleichsregelungen gibt:

- Eine Vergütung der Beschwerlichkeit fehlt gänzlich bei **Busfahrern, Fliesenlegern** und in der **Altenpflege**, wo es kein System von mit der Beschwerlichkeit der Arbeit verbundenen Prämien gibt.
- Im **Fleischverarbeitungssektor** verschwand die Ausgleichsregelung, die es vor der Rentenreform gab (auf den Arbeitsbedingungen basierende Prämien und finanzielle Vergütungen), nach der Reform komplett. Diese ermöglichte es den Arbeitgebern, die meisten Tarifverträge, in denen Ausgleichsregelungen vorgesehen waren, zu kündigen. Eine ähnliche Situation findet man in den **Gießereien**, wo es früher Ausgleichsregelungen für beschwerliche Arbeit gab, einschließlich Prämien und zusätzlichen Urlaubstagen für am meisten ausgesetzten Arbeitnehmer.
- Schließlich ist in den **Vertriebszentren** kein Ausgleich für die Beschwerlichkeit vorgesehen, abgesehen von Energy Drinks und Speisen für Arbeitnehmer, die in der Kälte arbeiten.

Den zweiten Bereich der Regelungen für finanziellen Ausgleich/Entschädigung bilden die **Modalitäten der Frühverrentung**.

Die Frage der Anerkennung der Beschwerlichkeit, wenn Vorruhestandsregelungen eingerichtet werden, bildete eines der strittigen Themen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften anlässlich der letzten Reform des Systems. Die Gewerkschaften forderten unter anderem, dass in den Gesetzesentwurf eine Liste von Berufen mit besonderem Charakter und unter besonderen Bedingungen durchgeführten Arbeitsaufgaben für genau festgelegte Berufe aufgenommen wird. Ihre Annahmen basierten insbesondere auf medizinische Argumente auf der Grundlage von Analysen und Studien, die anerkannte Anstalten im Auftrag der Gewerkschaften durchgeführt hatten.

Trotzdem ist das Gesetz am 1. Januar in Kraft getreten, ohne Berücksichtigung der Argumente der Gewerkschaften. Das kommt folgendermaßen zum Ausdruck:

- Eine (fast) Halbierung der Zahl der Berufe, die zum Vorruhestand berechtigen (somit ungefähr 50);
- Eine schrittweise Aufhebung der Ansprüche auf Vorruhestand für als beschwerlich anerkannte Berufe (mit Ausnahme der Sonderregelungen für die Polizei, Armee und Sicherheit und für Bergbauarbeiter).

Die allmähliche Aufhebung der Ansprüche auf Frühverrentung führt zu einer Situation, in der zwei Gruppen von Arbeitnehmern die als beschwerlich anerkannten Arbeitsaufgaben erledigen: diejenigen Arbeitnehmer, die das Recht auf Vorruhestand mit 55 oder 60 Jahren (nachdem sie 20 Jahre - für Frauen - bzw. 25 Jahre - für Männer) erworben haben, einerseits und die Arbeitnehmer, die dieses Recht nicht werden in Anspruch nehmen können, weil sie nicht die gesetzlichen Bedingungen erfüllen können, unter

anderem die Bedingung, dass man vor dem 1. Januar 1999 eine Arbeit zu besonderen Bedingungen gemacht hat oder eine Arbeit mit Sondercharakter gemacht hat.

Die befragten Gewerkschafter glauben, dass diese Kriterien festgelegt worden sind, um allmählich das System der Frühverrentung abzubauen, was *"eine inakzeptable Maßnahme ist"*.

Es gibt allerdings auch eine Ausgleichsmaßnahme für Arbeitnehmer, die eine Arbeit Sondercharakter oder zu besonderen Bedingungen während mindestens 15 Jahren gemacht haben und die keinen Anspruch auf den Vorruhestand haben. Dieser Ausgleich wird auf Antrag des Versicherten gewährt und als zusätzlicher Betrag zum Anfangsbetrag der Rente.

Die entsprechende Situation ist je nach den untersuchten Fällen unterschiedlich:

- Wegen der Rentenreform und mit Ausnahme der älteren Arbeitnehmer, die die Bedingungen des Gesetzes über die Übergangrenten erfüllen können, **haben die Busfahrer nicht länger Anspruch auf eine Pensionierung mit 60 Jahren.**
- Die gleiche Situation trifft auch auf die **Gießereien** zu. Dort wurden vor der Reform 52 Beschäftigungen im Sektor als beschwerlich anerkannt und somit hatten fast 50% der Arbeitnehmer in den Gießereien Anspruch auf Entschädigungen wegen der negativen gesundheitlichen Folgen. Derzeit erfüllen nur noch 8 Beschäftigungen die erforderlichen Kriterien für die Aufnahme in die Gruppe der unter schwierigen Bedingungen erledigten Arbeitsaufgaben.
- Gleiches gilt für die Branche der **Fleischverarbeitung**: nur zwei Arten Beschäftigungen gelten weiterhin als beschwerlich (wegen der Temperaturen, bei denen die Arbeitsaufgaben erledigt werden). Diese Berufe werden außerdem von den Alterskriterien und der Beitragszeit getroffen. Dafür galten in dieser Branche in den 90er Jahren 30 Berufe als beschwerlich.
- Die Arbeitsbedingungen bestimmter Arbeitsplätze in den **Vertriebszentren** (Kühlhäuser) sowie die der Personen, die draußen in der Kälte arbeiten, entsprechen der Definition von beschwerlicher Arbeit und berechtigt die betroffenen Arbeitnehmer zu Frühverrentungsregelungen. Allerdings und in dem analysierten Fall können die Arbeitnehmer diese Regelungen nicht in Anspruch nehmen, weil das Gesetz ein zusätzliches Kriterium erfordert, d. h. vor dem 1. Januar unter beschwerlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet haben, was bei den befragten Arbeitnehmern nicht der Fall ist. Diese Bedingungen führen zur Diskriminierung zwischen den Arbeitnehmern und verringern den Schutz junger Arbeitnehmer.
- Die Arbeitnehmer in der **Altenpflege** stehen nicht in der Liste der beschwerlichen Berufe und haben deshalb keinen Anspruch auf Vorruhestandsregelungen. Deshalb sagen die betroffenen Arbeitnehmern, dass *"die politischen Entscheidungsträger nur so tun, als ob sie sich um die Fragen der Schwerarbeit kümmern würden"*.
- Der Beruf des **Fliesenlegers** ist nicht aufgenommen in die Liste der schweren Berufe, die einen Anspruch auf Vorruhestand geben, trotz der Verteidigung der Gewerkschaften, als der Beruf wohl aufgenommen wurde.

9. RUMÄNIEN

Schwerarbeit: Definition, Kriterien, Verfahren

Es gibt keine Definition von Schwerarbeit in der rumänischen Gesetzgebung, sondern eine Klassifizierung der Arbeitsbedingungen: normal, (besonders) schwer und speziell, je nach mit einer bestimmten Beschäftigung verbundener Schwierigkeitsgrad und Risiken. Die Rentenbeiträge hängen von der Klassifizierung der Beschäftigung ab:

- **Beschäftigungen mit besonderen Arbeitsbedingungen:** Beschäftigungen, bei denen die Exposition gegenüber berufsbedingte Risikofaktoren oder bestimmte Bedingungen in bestimmten Kategorien von öffentlichen Dienstleistungen, während zumindest 50% der Normalarbeitszeit nach einiger Zeit zu Berufskrankheiten, zu gefährlichem Verhalten bei der Tätigkeit, mit schweren Folgen für den Arbeitsschutz führen können.

Das Gesetz enthält eine Liste der Berufe, die für besondere Arbeitsbedingungen in Betracht kommen, einschließlich - unter Berücksichtigung des Anwendungsbereichs der vorliegenden Studie - einer Reihe von Berufen im Stahlsektor und anderen metallverarbeitenden Sektoren.

- **Beschäftigungen mit (besonders) beschwerlichen Arbeitsbedingungen:** Beschäftigungen bei denen die Exposition gegenüber berufsbedingte Risikofaktoren oder bestimmte Bedingungen in bestimmten Kategorien von öffentlichen Dienstleistungen, während der gesamten Normalarbeitszeit nach einiger Zeit zu Berufskrankheiten, zu gefährlichem Verhalten bei der Tätigkeit, mit schweren Folgen für den Arbeitsschutz führen können.

Ein Arbeitsplatz kann unter den folgenden Voraussetzungen als Beschäftigung unter (besonders) beschwerlichen Bedingungen betrachtet werden:

- Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Arbeitsplätze andeuten zusammen mit den repräsentativen Gewerkschaften oder den Arbeitsschutzvertretern, die gemeinsam die Arbeitsplätze bewerten um das wohl oder nicht Vorhandensein berufsbedingter Gefahren zu ermitteln.
- Die Landesarbeitsinspektion muss eine entsprechende Genehmigung erteilen, zusammen mit einer Liste umzusetzender technischer, hygienischer und organisatorischer Maßnahmen um die Faktoren die zur Einstufung als Schwerarbeit zu mildern.
- 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).

Laut dem Ministerium für Arbeit war der Iststand 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;
- 32.993 Arbeitnehmer waren unter beschwerlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt, d. h. 0,76% aller Arbeitnehmer.

(Besonders) beschwerliche 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:

- **Gießereiarbeiter** sagten: Der Staub, *"der überall ist"*, die körperliche Anstrengung, *"jeden Tag müssen wir Gewichte von etwa 7 kg heben"*, das Vorkommen von Gasen und Schadstoffen in der Luft oder die sehr niedrige Temperaturen im Winter: *"Im Winter frieren unsere Hände an dem Bedienpult fest"*.
- Gewerkschaftler und Arbeitnehmer in **Vertriebszentren** erwähnten körperliche Faktoren (niedrige und hohe Temperaturen, Zugluft) sowie die manuelle Handhabung von Lasten und die wiederkehrende körperlichen Tätigkeiten (biegen, heben).
- **Altenpflegekräfte** betonten die Anstrengungen für das Bewegen und Heben der Patienten: *"Es ist sehr schwer eine Person zu heben, die selbst keine Kraft mehr hat"*. Sie erwähnten auch die Arbeitsumgebung und die langen Schichten (bis zu 12 Stunden).
- **Sachverständige der Fleischwirtschaft** erkennen als wichtige Faktoren der "Beschwerlichkeit" die Körperhaltungen (normales Stehen oder Sitzen) sowie die Übernutzung wegen der manuellen Handhabung von Lasten, der sich wiederholende Bewegungen und des forcierten Arbeitstaktes des Produktionssystems.
- **Zimmerer/Fliesenleger** erwähnten: repetitive Gesten, Körperhaltungen (angehobene Armen, sich nach vorne herabbeugen), die Anwesenheit von Schadstoffen, Staub, Sägemehl, unbezahlte Überstunden, Stress wegen Termine und technischer und mechanischer Störungen.

Es sei darauf hingewiesen, dass **psychosoziale Risiken nicht berücksichtigt werden** um zu ermitteln, ob eine Beschäftigung unter beschwerlichen Arbeitsbedingungen erfolgt. Trotzdem und wie die Fallstudien belegen, stellt sich heraus, dass die betroffenen Arbeitnehmer auch auf die psychosozial Risiken hinweisen, wenn sie ihre Arbeit als beschwerlich einstufen:

- **Busfahrer** finden *"es besonders stressig, ununterbrochen zwei Tage lang neun Stunden und sechs Stunden am dritten Tag zu fahren"*. *"Einige unserer Kollegen erlagen während des Fahrens einem durch Stress verursachten Herzinfarkt"* und sie fügten hinzu: *"Im Vergleich zu einem Lkw-Fahrer ist der Stress wesentlich größer. Ein Lkw-Fahrer befördert nur Güter, die außerdem versichert sind, und sie haben ein stärker reguliertes Arbeitsprogramm, während man als Busfahrer Menschen befördern muss und die Verantwortung und der Druck sind viel höher."*
- **Arbeitnehmer im Vertriebszentren** erwähnt den mit der Überprüfung der Produkte verbundenen Stress: Der Arbeitnehmer muss jede Abweichung zwischen dem Produkt und den Merkmalen auf Grund der Rechnung melden und wenn Fehler gemacht werden, tragen sie die Schuld.
- **Altenpflegekräfte** betonten, dass *"in einige Fälle der Patient dem Personal gegenüber aggressiv werden kann"* und dies führt zu Stress.

Die Folgen der Exposition gegenüber beschwerlichen Arbeitsbedingungen unterscheiden sich selbstverständlich je nach dem Beruf, und gehen von Erkrankungen des Bewegungsapparates oder kardiovaskulären Erkrankungen bis zu Stress und Depression. Immerhin gibt es ein gemeinsames Merkmal: **Die Folgen nehmen mit dem Alter zu** und deshalb befürworten Arbeitnehmer, Experten und Gewerkschaftler Vorruhestandspolitiken. Busfahrer waren sich einig, dass *"ab dem 55. Lebensjahr das Risiko eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wesentlich höher ist und, dass eine Vorruhestandspolitik absolut notwendig ist."* Nach Ansicht des Metallgewerkschaftlers *"können Arbeitnehmer in Gießereien - vor allem in den schwierigsten Bereichen wie der Reinigung - nicht länger als 20 Jahre ohne gesundheitliche Schäden arbeiten... Diese Arbeitnehmer sollten um das 50. Lebensjahr herum*

ihre Rente antreten". Der befragte Hausmeister war sich einig, dass *"wenn man 55 Jahre (oder sogar 50 Jahre) alt ist, kann man wegen der körperlichen Verfassung nicht mehr seine Aufgaben erledigen."*

Wie mit den Folgen von Schwerarbeit umgehen?

Man kann auf zweierlei Art und Weise mit den Folgen von Schwerarbeit umgehen bzw. diese vermeiden: Prävention und Entschädigung/Ausgleich.

Prävention

In Rumänien gibt es einen engen Zusammenhang zwischen der Einhaltung des Rechtsrahmens für den Arbeitsschutz und der Frage der besonderen oder beschwerlichen Arbeitsbedingungen, weil die Anerkennung von Schwerarbeit von den im Unternehmen getroffenen **Präventivmaßnahmen** abhängig ist.

Trotz dieser gesetzlichen Verpflichtung belegen die Beweise der Feldforschung, dass hinsichtlich Prävention noch viel unternommen werden sollte:

- **Busfahrer** erklären, dass Präventionsmaßnahmen existieren, aber sie reichen nicht aus, um die Risiken zu mindern, oder sie sind nicht vollständig umgesetzt werden. Die Busse haben ergonomische Sitze, die die negativen Auswirkungen von Vibrationen reduzieren, aber *"wenn sie kaputtgehen, ersetzt der Betrieb sie nicht durch neue"*.
- **Gewerkschaftler in einer Gießerei** sagten, dass das Unternehmen nicht mehr als gesetzlich vorgeschrieben gemacht hat. Zur gleichen Schlussfolgerung kommen Arbeitnehmer, die darauf hinweisen, dass vor allem während der kalten Jahreszeit zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, weil *"Schutzstiefel oft benutzt werden, bis sie völlig abgenutzt sind."*
- **Altenpfleger** dagegen sagen, dass *"die Betriebsleitung sorgfältig Präventionsmaßnahmen trifft: Handschuhe, Masken, wasserabweisende Arbeitskittel"*. Allerdings *"haben sie keine Sonderausrüstung zur Senkung der körperlichen Anstrengung, wie Kräne zum Heben der Patienten."*
- Im **Baugewerbe** beeinträchtigt der Mangel an Tarifverhandlungen die Präventionsaktivitäten. Laut Gewerkschaftlern *"sind die Arbeitsbedingungen auf den Baustellen nicht menschenwürdig und die einzige Sache, die implementiert wird, sind besser Lüftungsanlagen"*.

Zwei bedeutende Eckpfeiler des Präventionssystems sind die Arbeitsinspektoren und die Arbeitsmediziner. Trotzdem werden ihre Aktivitäten von Arbeitnehmern und Gewerkschaftlern überall kritisiert. Nach Ansicht von Busfahrern *"ist die Rolle der Arbeitsinspektoren in Bezug auf die Prävention recht begrenzt"* und in ähnlicher Weise sagten Fliesenleger: *"In allen Jahren, die wir gearbeitet haben, haben wir niemals einen Arbeitsinspektor auf der Baustelle gesehen, der mit den Arbeitnehmern gesprochen hat. Der Arbeitsinspektor spricht direkt mit dem Arbeitgeber, prüft oberflächlich die Dokumente und geht weg."* Ein anderer Arbeitnehmer fügte hinzu: *"Ich ging zur Arbeitsinspektion um eine Klage über meinen Arbeitgeber einzureichen und ich fand überhaupt keine Unterstützung"*.

Ein letztes Element muss hinsichtlich der Prävention berücksichtigt werden: Die Verabschiedung des neuen Gesetzes über den sozialen Dialog im Jahr 2011 führte zu einer eingehenden Veränderung der Regeln der Arbeitsbeziehungen und zur einer Schwächung der Tarifverhandlungen. Sie ermöglicht es den Arbeitgebern, selbst über die zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften umzusetzenden Regeln und zu treffenden Maßnahmen zu entscheiden.

Gewerkschaftler sagten, dass *"die Frage der Arbeitsbedingungen selten während der Tarifverhandlungen zum Zuge kommt und wenn schon, dann nur auf Unternehmensebene"*. Der Metallgewerkschaftler fügte hinzu, dass *"Ausgleichsmaßnahmen statt Präventionsmaßnahmen den Vorrang eingeräumt werden."*

Die rumänische Gesetzgebung oder die Gewerkschaften setzen sich nicht direkt mit der Frage der Beschäftigungsfähigkeit, die auf die Prävention bezogen werden kann, auseinander.

Stattdessen wird angenommen, dass:

- wenn die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden, die Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsfähigkeit behalten;
- Wenn das Vorhandensein von Schadstoffen oder anderen Faktoren zur Feststellung von "Schwerarbeit" führt, anerkannt wird, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in der Zeit reduziert ist und deshalb eine Entschädigung implementiert werden muss (d. h. Herabsetzung ihres Renteneintrittsalters für bestimmte Berufe).

In der Praxis wird das Fehlen von Bestimmungen zu dieser Frage von den befragten Personen stark kritisiert:

- Der Gewerkschaftler aus dem Metallsektor sagte: *"Beschäftigungsfähigkeit ist aus mehreren Gründen ein heikles Thema: Erstens gibt es keine anderen Unternehmen mit einem ähnlichen Berufsbild in der Region. Zweitens haben die Arbeitnehmer, die während einer langen Zeitdauer gesundheitlichen Risikofaktoren ausgesetzt worden sind, wenig Chancen, von anderen Arbeitgebern übernommen zu werden und schließlich nimmt die Einsetzbarkeit der Arbeitnehmer auf natürliche Weise ab, wenn die betroffenen Arbeitnehmer auf das Rentenalter zugehen."*
- Die Arbeitnehmer im Sektor der Altenpflege betonen, dass *"sie sich nur für einen vergleichbaren Arbeitsplatz (d. h. Krankenpfleger) bewerben können, aber dies ist schwer zu erreichen, weil man muss ein Krankenpflegerdiplom haben und sie wegen ihres Arbeitsplans kaum die Kurse in der Schule besuchen."*
- Die Fliesenleger betonten, dass *"viele ihrer Kollegen, die einen Arbeitsunfall hatten, nach der Rückkehr zur Arbeit entlassen wurden, weil sie körperlich nicht mehr für den Job geeignet waren."*

Ausgleich bzw. Entschädigung

Die Frage **des Ausgleichs bzw. der Entschädigung** kann in zweifacher Weise angegangen werden: Ausgleich (Prämien, Arbeitszeitregelungen, ...) und Frühverrentungsmechanismen.

Die Analyse der Fallstudien zeigt, dass beschwerliche Arbeitsbedingungen nicht immer ausgeglichen werden. Weder in der Fleischindustrie, noch im Altenpflegesektor oder bei den Zimmerern bzw. Fliesenlegern gibt es Prämien oder Ausgleiche. Trotzdem sagte ein Fliesenleger diesbezüglich, dass *"wirtschaftliche Vergütung keine Dauerlösung ist. Ich verlange eine Kürzung der Arbeitsjahre für die Frühverrentung."*

Für die anderen drei untersuchten Berufe wurde Folgendes festgestellt: Die Fallstudie über die **Vertriebszentren** zeigte, dass Arbeitnehmern, die in Kälteräumen unter null oder bei mehr als 30 °C arbeiten, Sonderprämien ausbezahlt werden. Der Tarifvertrag zu den **öffentlichen Verkehrsmitteln** schafft ein Ausgleichssystem, das auf der Strecke basiert, die von den Busfahrern bewältigt wird (es werden verschiedene Kriterien verwendet, um den Prozentsatz der für jede Strecke gewährte Erhöhung zu berechnen), aber Busfahrer sagen, dass *"das derzeitige System der Kompensationen nicht ausreicht, um die negativen Auswirkungen ihrer Arbeitsbedingungen auf ihre Gesundheit auszugleichen"*. Sie fügen hinzu: *"Eine Vorruhestandspolitik ist absolut notwendig, denn die Beschwerlichkeit nimmt mit dem Alter zu."* Die Fallstudie über die **Gießereien** belegt keinen besonderen Ausgleich für Schwerarbeit mit Ausnahme der Gehaltstabelle, die zu einem gewissen Grad die Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Der zweite Aspekt des Ausgleichs bzw. der Entschädigung ist die **Vorruhestandspolitik**.

In Rumänien gibt es eine enge Verbindung zwischen Schwerarbeit und Rentenpolitiken:

- 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 besondere 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).

Die Frage der Frühverrentung im Zusammenhang mit beschwerlichen Arbeitsbedingungen hat die gleichen Merkmale in fast allen Berufen, die in der vorliegenden Studie erfasst sind:

- Arbeitnehmer in Vertriebszentren, Altenpflegekräfte, Arbeiter in der Fleischwirtschaft, Zimmerer bzw. Fliesenleger und Busfahrer fallen nicht unter die Rechtsvorschriften über besondere oder beschwerliche Arbeitsbedingungen, die zu einem Anspruch auf Frühverrentung berechtigen.
 - 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.
- 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 Grenzwert überschreitende Lärmbelastung im Reinigungsbereich.

Auf Grund dieser Gesetzgebung bedeutet dies in der Praxis, dass 63% der untersuchten Gesamtbelegschaft der Gießerei als arbeitend unter den besonderen Arbeitsbedingungen betrachtet werden und je nach der Länge der Exposition zu einer Herabsetzung des Rentenalters um 3 bis 13 Jahre berechtigt sind. Nach Ansicht des Gewerkschaftsführers *"sollten alle Arbeitnehmer des Betriebs in die Regelung für besondere Arbeitsbedingungen aufgenommen werden"* und die Tatsache wurde als diskriminierend gesehen. Einige Arbeitnehmer reichten - allerdings ohne Erfolg - vor Gericht eine Klage ein, damit ihre Arbeitsbedingungen als besonderen Arbeitsbedingungen anerkannt werden.

Die Auffassungen der Arbeitnehmer zum Thema der Frühverrentung sind in jedem Beruf ganz anders:

- Die Arbeitnehmer in den Vertriebszentren sind noch ziemlich jung und sagen, dass *"sie keine besonders schweren Arbeitsbedingungen erfahren"*. Das Thema der Rentenpolitik interessiert sich nicht wirklich und die niedrige Entlohnung und niedrigen Sozialleistungen scheinen ein größeres Problem für die befragten Arbeitnehmer als die Arbeitsbedingungen.
- Hausmeister erklärten, dass *"das Recht auf Vorruhestand anerkannt werden sollte in Anbetracht der Risiken und der Verantwortung ihres Berufes"*.

Die letzte Rentenreform (2010) änderte nicht viel an dem Schwerarbeitsrahmen, aber stockte wohl das gesetzliche Rentenalter auf. Die mit auf (besonders) beschwerlichen und besonderen Arbeitsbedingungen verbundenen Bestimmungen entsprachen denen der vorigen Gesetzgebung (2001). Trotzdem 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.

Gewerkschaftler sind nämlich der Ansicht, dass *"das Rentensystem auf nationaler Ebene zur Diskussion steht, aber dass die beschwerlichen Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt werden... Änderungen sind erforderlich, wie die Anerkennung der beschwerlichen Arbeitsbedingungen für eine Reihe von Beschäftigungen..."*

IV. GEMEINSAME ENTSCHEIDUNG



ENDGÜLTIGER ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der folgenden europäischen Industrieföderationen: EFBW, ETF, EGÖD, IndustriAll, Uni-Europa über die Beziehung zwischen "schweren berufe" und "Vorruhestandsregelungen".

Auf der Grundlage europäischer multidisziplinärer Forschung³

- A. Eine vergleichende Studie, in der sechs verschiedene Berufe⁴ aus neun Ländern ausgewählt wurden⁵, hat eindeutig nachgewiesen, dass das Phänomen der "schweren Berufe" wirklich existiert. Diese beruflichen Tätigkeiten haben wesentliche negative Auswirkungen auf die körperliche und/oder geistige Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer. Trotz der Tatsache, dass auch die persönlichen Eigenschaften eines Arbeitnehmers für die Berufserfahrung eine Rolle spielen können, kennzeichnen sich die negativen Auswirkungen von "Schwerarbeit" keineswegs durch einen persönlichen, instinktiven oder subjektiven Charakter. Die negativen Auswirkungen sind objektiv aufgrund von medizinischen, ergonomischen oder psychosozialen Kriterien nachweisbar. Das Phänomen ist statistisch nachweisbar wegen des höheren Ausstroms von Arbeitnehmern, die einen "schweren Beruf" ausgeübt haben.
- B. Berücksichtigt man die verschiedenen Parameter, die Schwerarbeit kennzeichnen, lassen sich schwere Berufe (vorläufig) beschreiben als *"Berufe, bei denen der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum einem oder mehreren Faktoren ausgesetzt wird, die Berufsrisiken mit dauerhaften und irreversiblen Auswirkungen auf seine bzw. ihre Gesundheit mit sich bringen. Diese Faktoren beziehen sich auf körperliche Einschränkungen, eine aggressive physische Umwelt, Arbeitsrhythmen oder psychosoziale Risiken"*.

³Gefördert durch die Europäische Kommission: Besseres Verständnis der schweren Berufe in der europäischen Rentendebatte (VP/2013/002/0095).

⁴Untersuchung bei Fließbandarbeitern im Fleischsektor, Busfahrern im öffentlichen Verkehrssektor, Arbeitnehmern in Vertriebszentren (wie ein typischer Amazon-Arbeitnehmer, der sowohl im Vertriebswesen wie im Logistiksektor tätig ist), (Metall)Gießerei-Arbeitnehmern, Schreinerinnen - Fußbodenlegern, Pflegekräften bei Senioren.

⁵ Italien, Belgien, Frankreich, Dänemark, Deutschland, Österreich, Polen, Spanien und Rumänien.

- C. Die verschiedenen Parameter der Risikofaktoren lassen sich extrem schwer objektiv bemessen oder definieren. Wegen des (beschränkten) Rahmens und der (beschränkten) Finanzierung des Projekts waren die Projektpartner nicht in der Lage, diese Risiken zu erkunden. Die Projektpartner haben dieses Manko akzeptiert und sind bereit, sich an einer Nachbereitungs- oder Ergänzungsstudie über die zur Beschwerlichkeit eines Berufs beitragenden Risikofaktoren zu beteiligen.
- D. Ein weiteres und äußerst wichtiges Merkmal der schweren Berufen sind die nachhaltigen - aber schlummernden - Auswirkungen auf die körperliche und/oder psychosoziale Verfassung der Arbeitnehmer auf mittlere (10 bis 20 Jahre) und längere (mehr als 20 Jahre) Sicht. Abhängig von der persönlichen Verfassung des Arbeitnehmers und der Beschwerlichkeit des Berufes können sich die langfristigen Auswirkungen über einen Zeitraum von 10 bis 40 Jahren ausdehnen. In manchen Fällen führt dies sogar zu irreversiblen gesundheitlichen Schäden und in der Folge zur partiellen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit.
- E. Auf der Grundlage der verfügbaren Daten gibt es auch eine klare Korrelation zwischen der physischen und psychischen Verfassung der Arbeitnehmer, die über einen langen Zeitraum Schwerarbeit ausgesetzt sind. Dementsprechend führt psychischer Stress im Allgemeinen zu körperlichem Stress und umgekehrt. Dies bedeutet, dass ein lange anhaltender Stress unter schweren Arbeitsbedingungen einen doppelten negativen Effekt auf den betroffenen Arbeitnehmer hat.
- F. Von den verfügbaren Daten ausgehend zeigt sich, dass die meisten Schwerarbeit leistenden Arbeitnehmer sich auf jeden Fall ihrer Arbeitsbedingungen bewusst sind. Allerdings gibt es in der Regel unter den Arbeitnehmern und sehr oft unter den Arbeits- und Gesundheitschutzinspektoren sehr wenig Kenntnisse und Bewusstsein über die tatsächlichen katastrophalen Langzeitfolgen. In extrem untergeordneten Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern haben die Arbeitnehmer sehr wenig oder gar kein Mitspracherecht hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen und derer Langzeitfolgen. Darüber hinaus akzeptiert man oft, dass körperliche und geistige Zerstörung nun mal zum Job gehöre. Natürlich sollte dies gar nicht so selbstverständlich sein.
- G. Neben der "Kultur der Akzeptanz eines schweren Berufes" ist zu beachten, dass die Arbeitnehmer (und sogar bona fide Arbeitgeber) in vielen Fällen nicht in der Lage sind, die spezifische Arbeitssituation der Arbeitnehmer zu beeinflussen. Auch wenn sich die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber auf die Lösung eines Falles von Schwerarbeit einigen (z. B. durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, die Abschaffung von Schwergewichten, eine verbesserte Ergonomie, ...), entziehen sich viele Situationen ihren Möglichkeiten und ihrer Kontrolle und werden sie von externen Faktoren bestimmt, wie dem Entwurf einer Maschine und von Werkstoffen (im Industriesektor), der mangelnden Zusammenarbeit von anderen (ein Patient, der sich weigert, mechanisch aufgehoben zu werden), dem Stau (für einen Busfahrer),
...

- H. Besondere Aufmerksamkeit gilt der "Externalisierung von Schwerarbeit", weil schwere Arbeit häufig von Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens oder von Scheinselbständigen geleistet wird. Im Allgemeinen wird die externalisierte Schwerarbeit von Arbeitnehmern durchgeführt, die unter prekären Bedingungen, zu niedrigeren Löhnen, mit weniger Sozialschutz und Unterstützung der Gewerkschaften und mit weniger Zugang zu strengen präventiven Kontrollmaßnahmen beschäftigt werden. Die externalisierte Schwerarbeit wird oft von Arbeitnehmern geleistet, die gezwungen werden, "ohne zu meckern" Schwerarbeitsbedingungen hinzunehmen.
- I. Die Debatte über die "schweren Berufe" muss in einem realen Kontext erfolgen und die wirklichen Verhältnisse an den Arbeitsplätzen reflektieren, wobei die tatsächliche Sachlage am Arbeitsplatz betont wird und nicht nur die sogenannte formale Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und -verpflichtungen, die in der Praxis nicht durchgesetzt werden. Nicht ausreichend berücksichtigt wird insbesondere der Cocktail der Gefahren, denen Arbeitnehmer ausgesetzt werden können. Das Phänomen wird in der Wissenschaft nicht ausreichend berücksichtigt, vor allem bei den Präventionspraktiken und hinsichtlich der Anerkennung von Berufskrankheiten.
- J. Es ist festzustellen, dass einige Arbeitnehmer unter Druck ihres Arbeitgebers Schwerberufen ausgesetzt werden, weil entweder der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Situation zu verhindern oder zu beseitigen oder weil er den Arbeitnehmer ganz einfach verpflichtet, trotzdem unter derartigen Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Diese Art eines unannehmbaren Verhaltens ist eine erschwerende Tat der direkten Gewaltausübung des Arbeitgebers gegen die körperliche und psychologische Unversehrtheit des Arbeitnehmers.
- K. Die Welt der Arbeit ist eine sich ständig verändernde Welt. Alle Arbeitnehmer werden ständig mit neuen Kombinationen von Technologien, Werkstoffen/Substanzen und neuen Arbeitsformen konfrontiert. Diese Entwicklungen bürgen auch neue Risiken in sich. Niemand kann vorhersagen, welche körperlichen oder psychischen Störungen längerfristig (z. B. rund 20 Jahre später) anfallen werden, die vor Kurzem den Arbeitnehmer auferlegt worden sind. Selbst wenn sofort - basierend auf dem aktuellen Wissensstand - alle Vorsorgemaßnahmen getroffen werden, können langfristige körperliche oder geistige Störungen niemals ausgeschlossen werden. Auch wenn wir also konsequent die bestehenden Gefahren minimieren, werden neue möglicherweise eine andere Generation von Arbeitnehmern treffen, die nicht in der Lage sein werden, bis zum normalen Rentenalter zu arbeiten.
- L. Es sei darauf hingewiesen, dass alle Arbeitsbedingungen einer Schicht- oder Nachtarbeit als beschwerlich angesehen werden müssen. Deshalb ist Schicht- und Nachtarbeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen und erfordern sie insbesondere einen Ansatz sui generis.
- M. Die Entschließung betont, dass alle Arbeitnehmer zu einem qualitativvollen Berufsleben und Ruhestand berechtigt sind und, dass keine Zugeständnisse gemacht werden können oder sollten, um dieses Ziel zu erreichen.

Unter Berücksichtigung aller erwähnten (Projekt-)Erkenntnisse sind sich die (Projekt-)Parteien über Folgendes einig:

1. Das Konzept der "schweren Berufe" muss dringend auf europäischer und nationaler Ebene als eine konzeptionelle Form der Beschäftigung anerkannt werden.
2. Jede Definition des Begriffs der "Schwerarbeit" muss auf wirklichen Tatsachen beruhen und sich auf den Arbeitnehmer konzentrieren. Der Begriff muss auf Grund eines multidisziplinären Ansatzes (medizinisch, psychosozial, sozial, ergonomisch und statistisch) definiert werden. Dies bedeutet, dass jede auf einem politischen Ansatz basierende (und somit jederzeit änderbare) Definition völlig unangemessen ist und abgelehnt werden muss. Dementsprechend ist es auch wichtig, dass der Begriff von allen Sozialpartnern - sowohl in paritätischer wie Dreierberatung - anerkannt und diskutiert wird. Die folgenden Elemente könnten weiter besprochen/erkundet werden:
 - a) das Konzept der Schwerarbeit – Aspekte der Beschwerlichkeit;
 - b) die Risikofaktoren;
 - c) Konzepte/Begriffsbestimmungen der verschiedenen Aspekte der Schwerarbeit;
 - d) die Realität der Gefahrenkombinationen;
 - e) Konzepte für die Bemessung, Inspektionen und Überwachung der verschiedenen Parameter;
 - f) Tools für die Bewertung am Arbeitsplatz;
 - g)...
3. Jede Definition des Konzepts "Schwerarbeit" muss die erheblichen sektoralen Unterschiede und die typischen Merkmale der einzelnen Berufe und die einzelnen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigen.
4. Es gibt einen eindeutigen Bedarf für eine umfassende Studie zu den Auswirkungen von Schwerarbeit, in ihren verschiedenen Formen und Bedingungen, die auf europäischer Ebene bewertet werden muss. Auf diese Weise werden mehr Kenntnisse über Prävention und Entschädigung zur Verfügung stehen.
5. Es ist äußerst wichtig, dass es ein umfangreiches und breites Bewusstsein gibt von der Existenz der schweren Berufe, der präventiven und kompensatorischen Lösungen und der Folgen der Beschäftigung in einem schweren Beruf für die betroffenen Arbeitnehmer und ihre unmittelbare Umgebung. Dieses Bewusstsein muss von den Sozialpartnern und Regierungen geteilt werden.
6. Auf europäischer und nationaler Ebene müssen die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um das Phänomen der "schweren Berufe" anzusprechen, ihm Abhilfe zu schaffen und es zu mildern. Insbesondere ist besonders den Sektoren mit einer hohen Anzahl von Arbeitnehmern in einem schweren Beruf Aufmerksamkeit zu widmen. Es müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um umfassende Strategien zur Verminderung der negativen Auswirkungen der schweren Berufen auf die Gesundheit und die Lebensqualität des Arbeitnehmers zu entwickeln, eine Entschädigung für die entstandenen negativen Auswirkungen infolge der beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten und nach und nach die Frequenz der Schwerarbeit zu begrenzen.

7. Das Konzept der "schweren Berufe" und seine Folgen müssen in allen akademischen Diskussionen und bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer ausgiebig zum Zuge kommen. Es ist äußerst wichtig, dass alle in den frühesten Stadien der Ausbildung und des Arbeitslebens sensibilisiert werden, und dass diese Sensibilisierung ständig wiederholt wird. Für die Arbeitnehmer ist es wichtig, dass die Sensibilisierung und Ausbildung möglichst praktisch und maßgeschneidert erfolgen und, dass die Arbeitnehmer selbst einsehen, was mit ihnen passieren könnte.
8. Die europäischen, nationalen, regionalen und Betriebsgewerkschaften müssen proaktiv und in angemessener Weise vorgehen um zu vermeiden, dass welcher Arbeitnehmer auch immer irgendwelcher Form der Beschwerlichkeit ausgesetzt wird und, dass die Problematik mit den zuständigen Arbeits-, Sozial- oder Gesundheitsaufsichtsbehörden und den jeweiligen Arbeitgebervertretern ergebnisorientiert diskutiert wird.
9. Für alle, die - von der zentralen europäischen Ebene bis zum eigentlichen Arbeitsplatz - Politik machen und durchsetzen, sollte es eine unmittelbare politische Priorität sein, eine echte und für alle anwendbare Präventionspolitik auszuarbeiten, in der "schwere Berufe" identifiziert werden und praktische Vorbeugungsmaßnahmen unmittelbar umgesetzt werden, sodass die betroffenen Arbeitnehmer nicht noch länger schweren Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden. In diesem Zusammenhang sind obligatorische kollektive sowie individuelle Risikoanalysen der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen notwendig, einschließlich der erforderlichen Kontrollen und sonstigen verbindlichen Nachverfolgungsmaßnahmen. Im Falle einer deutlichen Weigerung, müssen unmittelbar überzeugende, strenge und abschreckende Sanktionen und Schutzmaßnahmen zum Schutz der Integrität des Arbeitnehmers auferlegt werden.
10. Da die Beschwerlichkeit eines Berufes eindeutig mit der individuellen Arbeitszeitregelung des Arbeitnehmers (insbesondere Überstunden, flexible Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Nacharbeit, Bereitschaftsregelungen,...) zusammenhängt, ist es äußerst wichtig, dass jede Arbeitszeitregelung verhindert, dass der Arbeitnehmer irgendeiner Form der Beschwerlichkeit unterworfen wird. Jede Arbeitszeitgesetzgebung oder -regelung muss deshalb die beschwerliche Art der Regelung für den einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigen und präventive und Ausgleichsmaßnahmen vorsehen.
11. Es ist sehr wichtig, dass erstens die Lebensqualität des Arbeitnehmers und zweitens die Lebenserwartung des Arbeitnehmers als Ausgangspunkt genommen werden.
12. Die Studie zeigte deutlich, dass die Arbeitsaufsichtsbehörden in nahezu allen Ländern und oft Gesundheits- und Sicherheitsinspektoren sich nicht völlig von der beschwerlichen Art eines Berufes und den langfristigen Folgen für die Arbeitnehmer bewusst sind. Die Schwere eines Berufs ist für jeden Beruf und Industriezweig völlig anders und oft nicht sofort ersichtlich. Da Prävention die absolute Bedingung für die Verringerung von schweren Berufen ist, müssen allen Inspektoren (Gewerbeaufsicht, Sozialinspektion und Arbeitsschutz) angemessene Mittel in Bezug auf Personal, Ausbildung und Kompetenzen zur Verfügung gestellt werden, um zu ermitteln und angemessen zu (re)agieren, wenn Arbeitnehmer in einem schweren Beruf beschäftigt werden.

13. Im Hinblick auf die Lösung von Situationen, in denen von "verborgenen schweren Berufen" die Rede ist, ist es absolut notwendig, um in jedem Land eine Analyse der unsichtbaren Opfer der schweren Berufe vorzunehmen, d. h. eine Ermittlung der Arbeitnehmer, die aus medizinischen Gründen einer anderen Beschäftigung nachgehen mussten, sei es wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus purer Notwendigkeit. Diese Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf die ausdrückliche Bestätigung, dass die Politik nicht funktioniert hat, und dass sie daher Anspruch auf Entschädigung haben.
14. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, für die die präventiven Maßnahmen keine Vorteile bringen oder nicht angewendet werden, muss diesen Arbeitnehmern das Recht zugesprochen werden, sofort ihre beruflichen Tätigkeiten einzustellen, und der Arbeitgeber muss verpflichtet werden, diesen Arbeitnehmern sofort eine andere Arbeit zu geben. Dies darf sich keineswegs negativ auf den arbeitsrechtlichen Status auswirken. Gegebenenfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer kostenlos auszubilden, unter Berücksichtigung eines realistischen Übergangszeitraums für den Arbeitnehmer.
15. In diesem Zusammenhang muss jeder die Möglichkeit haben, anonym Beschwerden bei Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretern oder zuständigen nationalen bzw. regionalen bzw. Betriebsgremien einzureichen, die zum schnellen Einschreiten führen.
16. Unter Berücksichtigung der typischen sektoralen und professionellen Merkmale eines "schweren Berufs", die große Unterschiede aufweisen können, aber in der Regel zu dem gleichen Ergebnis führen, ist es sehr wichtig, dass zunächst alle Maßnahmen zwischen den sektoralen Sozialpartnern auf zentraler und Unternehmensebene diskutiert/ausgehandelt werden. Dementsprechend muss ein Zielergebnis ausgearbeitet werden und nicht nur einige Verpflichtungen.
17. Angesichts der negativen mittel- und langfristigen Auswirkungen der Ausübung eines schweren Berufs sollte ein Beruf als "schwer" eingestuft werden unter Berücksichtigung des tatsächlichen gesundheitlichen Zustands des Arbeitnehmers, einschließlich der Möglichkeit eines Ausgleichs mittels Vorruhestandsregelungen, in der 1., 2. und 3. Säule der Altersvorsorge. Die Definition und Kategorisierung von bestimmten Berufen als "schwere Berufe" muss gesetzlich verordnet werden und für diejenigen, die gesetzlich als schwer definiert sind, müssen dann Vorruhestandsregelungen der 1., 2. bzw. 3. Säule zugänglich gemacht werden. Diese Regelungen müssen von den repräsentativen Sozialpartnern ausgehandelt werden und auf gebührende Weise die Beschwerlichkeit des Berufs berücksichtigen.
18. Die nationalen Gewerkschaften werden dringend aufgefordert, die Problematik der Schwerarbeit auf den Verhandlungstisch zu bringen, im Rahmen der paritätischen Tarifverhandlungen oder der dreiseitigen Verhandlungen mit den nationalen Behörden/Regierung und den Arbeitgebern.

19. Eine europäische Politik, die auf ein einheitlich verlängertes Arbeitsleben drängt, ist erwies sich als nicht geeignet und muss geändert werden. Dementsprechend lehnen alle Parteien die einseitige politische Entscheidung ab, wonach alle Arbeitnehmer ihre berufliche Laufbahn unter allen Umständen verlängern müssen. Diese blinde Politik berücksichtigt keineswegs die Realität der "schweren Berufe".
20. Die Verbindung zwischen "Schwerarbeit" und "prekärer Arbeit" ist ein Hauptanliegen und führt zu der allgemeinen Schlussfolgerung, dass "prekär Beschäftigte" nicht nur unter schlechten Arbeitsbedingungen und einem schlechten sozialen Schutz leiden, sondern auch unter der Gefahr der Gefährdung ihres körperlichen und psychischen Wohlbefindens.
21. In diesem Zusammenhang muss ein besonderes Augenmerk auf die Situation der ausländischen Arbeitnehmer gelegt werden, vor allem die aus den osteuropäischen Ländern, die der Schwerarbeit ausgesetzt werden, aber wegen ihrer Situation (nicht angemeldete Arbeit) oder aus Angst vor Entlassung keinen Zugang zu Gewerkschaften oder öffentlicher Unterstützung haben.
22. Es ist wichtig, dass alle externen Faktoren, die direkt oder indirekt zu der Entwicklung einer beschwerlichen Art eines Berufes beitragen - wie Produktionsprozesse, Werkzeuge/Geräte/Maschinen, Personalentwicklungen, ... - in einem breiteren Kontext bewertet werden, um ein Gesamtbild aller Faktoren zu erhalten und indem der Anteil an der Verantwortung für alle Parteien identifiziert wird. Dieses Problem konnte in diesem Projekt nicht angesprochen werden. Dennoch wäre ein ehrgeiziges Forschungs- und Entwicklungsprojekt über Schwerarbeit zu empfehlen.

Brüssel, Oktober 2014

V. MITGLIEDER DES LENKUNGSAUSSCHUSSES UND LISTE DER NATIONALEN SACHVERSTÄNDIGEN

PROJEKTLEITUNG

EFBH, Werner Buelen, wbuelen@efbh.be

EUROPÄISCHE KOORDINIERUNGSEXPERTIN

SYNDEX, Ana Isabel Martinez-Garcia, ai.martinez-garcia@syndex.fr

MITGLIEDER DES LENKUNGSAUSSCHUSSES

Europäische Transportarbeiter-Föderation

Philippe Alfonso

EGÖD

Richard Pond

UNI Europa

Dimitris Theodorakis

INDUSTRIALL

Sophie Jänicke

EGB

Claudia Menne

Ellen Nygren

EFBH

Ulrik Spannow

Europäische Föderation der Gewerkschaften der Nahrungsmittelindustrie, der Landwirtschaft, des Tourismus und verwandter Sektoren

Estelle Brentnall und Enrico Somaglia

NATIONALE SACHVERSTÄNDIGE

Herr Eckhard Voss, nationaler Experte Deutschland und Österreich

Frau Ana Isabel Martinez-Garcia, nationale Expertin Frankreich und Spanien

Herr Fabrice Warneck, nationaler Experte Belgien

Frau Katarzyna Szczpanik, nationale Expertin Polen

Herr Marcel Spatari, nationaler Experte Rumänien

Herr José Serrano, nationaler Experte Spanien

Herr Jens Jensen und Herr Torben Bruun Hansen, nationale Experten Dänemark

Herr Mario Giaccone, nationaler Experte Italien



European Federation
of Building
and Woodworkers



Europäische Föderation der Bau und Holzarbeiter (EFBH)

Rue de l'hôpital 31

B – 1000 Brüssel

Tel.: +32/2/227 10 40

Fax: +32/2/219 82 28

E-mail: info@efbh.be

www.efbww.org

