

WISO

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen?

Vorüberlegungen
für ein empirisches Konzept



Gesprächskreis
Sozialpolitik



Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen?

Vorüberlegungen
für ein empirisches Konzept

Martin Brussig
Andreas Jansen
Matthias Knuth

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	4
Vorbemerkung	5
Zusammenfassung	6
1. Berufliche Belastungen: Grundlage für flexible Altersgrenzen?	8
2. Beispiele von flexiblen Altersgrenzen aufgrund beruflicher Belastungen in Deutschland und Europa	11
2.1 „Flexibilität“ in Altersgrenzen: Variabilität, Wahlfreiheit und Differenzierung	11
2.2 Die knappschaftliche Rentenversicherung	13
2.3 Besondere Altersgrenzen in der Beamtenversorgung	15
2.4 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in den gesetzlichen Alterssicherungssystemen – Erfahrungen aus Europa	18
2.4.1 Beruflich differenzierte Altersgrenzen in Europa – Allgemeine Ziele und Charakteristika	18
2.4.2 Beruflich oder nach Tätigkeit differenzierte Altersrenten – Probleme und Konzepte	21
2.4.3 Feste Altersgrenzen und ein höherer Rentengegenwert – Das belgische Modell belastungsdifferenzierter Altersgrenzen	24
2.4.4 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen nach der Dauer der belastenden beruflichen Tätigkeiten: Das Beispiel Ungarn	26
2.4.5 Tätigkeitsbezogen und stark individualisiert – Die Schwerarbeitspension in Österreich	28
2.4.6 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in Europa – Ein schwieriger Spagat zwischen Individualisierung und Pauschalisierung	37

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

3. Ein empirisch basierter Ansatz zur Ermittlung besonderer beruflicher Belastungen	40
3.1 Das Konzept	40
3.2 Objektivität, Reliabilität und Validität als Gütekriterien empirischer Studien	41
3.3 Indikatoren für einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens	42
3.3.1 Zum Begriff des „vorzeitigen Verschleißes“	42
3.3.2 Eintritte in Erwerbsminderung	43
3.3.3 Verlaufskonstellationen beim Übergang von Erwerbstätigkeit in Altersrente	44
3.3.4 Zusammenfassung	46
3.4 Belastungen und Beanspruchungen	46
3.4.1 Zum Begriff von Belastungen und Beanspruchungen	46
3.4.2 Messen von beanspruchenden Arbeitsbedingungen und beruflichen Belastungen mit Erwerbstätigenbefragungen	47
3.5 Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen vorzeitigem Verschleiß des Arbeitsvermögens und den beruflichen Belastungen in Anlehnung an Bödeker et al. (2006)	54
3.6 Die Aufzeichnung der beruflichen Belastungen aller Versicherten in einem Register	59
3.7 Zur Implementation belastungsdifferenzierter Altersgrenzen	60
Literaturverzeichnis	63
Die Autoren	68

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Die Hacklerregelungen in Österreich	33
Abbildung 2:	Das Konzept im Überblick	41
Abbildung 3:	Das Befragungsprogramm der BIBB/IAB-Befragung	49
Abbildung 4:	Erfassung von Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Auswahl)	50
Abbildung 5:	Aufbau der DGB-Befragung „Gute Arbeit“	51
Abbildung 6:	Teilindizes und Dimensionen des DGB-Indexes	52
Abbildung 7:	Drei Untersuchungsschritte	54
Abbildung 8:	Zuordnung von Belastungsprofilen zu Beschäftigungszeiten	57
Tabelle 1:	Die Verbreitung beruflich oder nach Tätigkeit differenzierter Altersgrenzen in Europa 2009	20
Tabelle 2:	Berechnungsformel zur Feststellung des jährlichen Altersrentenanspruches in Belgien	24
Tabelle 3:	Übergangskonstellationen	45

Vorbemerkung

Im Jahr 2006 beschloss die Bundesregierung, die Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre anzuheben. Mit dieser Entscheidung wurde eine Diskussion darüber entfacht, ob allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein verlängertes Erwerbsleben zuzumuten ist oder ob die Belastungen in manchen Berufen dafür zu groß sind. Der Rheinland-Pfälzische Ministerpräsident Kurt Beck gab das – inzwischen legendäre – Beispiel des Dachdeckers, dem es nicht zuzumuten sei mit 67 noch auf dem Dach zu stehen.

Zweifellos lässt sich dieses Beispiel auch auf andere Berufe übertragen: Was ist mit dem Erzieher oder der Erzieherin, der oder die mit 67 eine Gruppe Kleinkinder beschäftigen muss? Wie steht es um eine Ärztin oder eine Krankenschwester, die eine hohe Verantwortung für Menschenleben tragen? Was ist mit dem Busfahrer oder der Straßenbahnfahrerin? Die Liste lässt sich beliebig fortführen und zeigt das Problem dieser Debatte auf: Nach welchen Kriterien lassen sich hohe Belastungen bestimmen, die einen abschlagfreien Zugang zur Rente rechtfertigen?

Um uns der Beantwortung dieser Frage anzunähern, haben Martin Brüssig, Andreas Jansen und Matthias Knuth vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg eine Expertise für den Gesprächskreis Sozialpolitik der FES erarbeitet. In der vorliegenden Publikation

identifizieren sie besondere Altersgrenzen im deutschen System der Alterssicherung, sie nehmen Modelle belastungsdifferenzierter Altersgrenzen in anderen europäischen Staaten in den Blick und formulieren Vorüberlegungen für ein eigenes Konzept zur Ermittlung besonderer beruflicher Belastungen. Für diesen Beitrag danken wir den Autoren sehr herzlich.

Die Fragestellung dieser Publikation muss vor dem Hintergrund der allgemeinen Diskussion um die Rente und Alterssicherung gesehen werden. Der Gesprächsreis Sozialpolitik hat dazu in den letzten Monaten eine Reihe von Expertisen vorgelegt. Darunter waren unter anderem Veröffentlichungen zur Erwerbsminderungsrente, zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen, zur Eingliederung von Soloselbständigen in die gesetzliche Rentenversicherung und zur allgemeinen Diskussion um die Einführung der Rente mit 67.

Wir möchten mit diesen Texten einen Beitrag zu einer fachlich fundierten Diskussion um die Rentenpolitik in Deutschland leisten und sind für Hinweise und Kommentare zu unseren Expertisen von Ihnen als Leserin oder Leser dankbar.

Severin Schmidt

Leiter des Gesprächskreises Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Zusammenfassung

Angesichts der Tatsache, dass viele langjährig Erwerbstätige vor Erreichen der Regelaltersgrenze ihre Erwerbstätigkeit aufgeben müssen, nimmt das Interesse zu, belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung einzuführen. Ziel von belastungsdifferenzierten Altersgrenzen ist nicht, dass Beschäftigte „honoriert“ werden, weil sie besonders belastende Tätigkeiten ausgeübt haben. Das Konzept zielt nicht auf Belastungen schlechthin. Vielmehr geht es um solche Tätigkeiten, deren Ausübung typischerweise zu einem vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens führt. Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen sollen einen Ausgleich für Lücken in der Alterssicherung schaffen, die Personen aufweisen, welche aufgrund der typischen Belastungen in ihrer Arbeit vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Zentrale Fragen sind, welche Belastungen so schwerwiegend sind, dass ihre Ausübung zu einem vorzeitigen Rentenbezug berechtigen soll, und wie Versicherte nachweisen können, dass sie diesen Belastungen ausgesetzt waren.

Im System der deutschen Rentenversicherung und der Beamtenversorgung gibt es Differenzierungen in den Altersgrenzen, die teilweise auch an Berufe bzw. Laufbahnen geknüpft sind. Beruflich differenzierte Altersgrenzen sind in Deutschland nicht vollkommen fremd. Jedoch gibt es keine expliziten Begründungen für die Begünstigung gerade der ausgewählten Berufe, und es lässt sich daher aus den bisher in Deutschland existierenden Regelungen keine Begründungslogik gewinnen, die sich auf andere Berufe ausweiten ließe. Im europäischen Ausland gibt es zahlreiche unterschiedliche Lösungen, die auf einem Kontinuum zwischen gruppenspezifischen, an der Berufszugehörigkeit orientierten und indivi-

dualisierten Regelungen anzusiedeln sind. Individuelle Risiken sind im deutschen System durch die Rentenversicherung (Erwerbsminderungsrente) und die Unfallversicherung im Prinzip abgedeckt; dort bestehender Reformbedarf sollte nicht vermischt werden mit dem Ziel, einen vorzeitigen Rentenzugang ohne individuelle Gesundheitsprüfung dort zu gewähren, wo ein vorzeitiger Verschleiß des Arbeitsvermögens sehr wahrscheinlich ist. Andererseits unterscheiden sich die diskutierten Lösungen in anderen europäischen Ländern in der Begründung der Auswahl, welche Berufe eine besondere Altersgrenze aufweisen. Dabei dominieren – wie in Deutschland – Berufe, die dem traditionellen Bild männlicher Schwerarbeit entsprechen und mit traditionellen Belastungen verbunden werden, auch wenn die heutigen Arbeitsbedingungen in diesen Berufen sich geändert haben mögen. Eine Anpassung der Auswahl der begünstigten Berufe kann allenfalls mit großer Verzögerung erfolgen. Vorteilhafter sind deshalb Systeme, die von vornherein Kriterien benennen, aufgrund derer die Belastungen der jeweiligen Berufe vergleichend bestimmt werden können. Allerdings ist das Kriterium der wegen ihrer Neuheit besonders prominenten Schwerarbeitspension in Österreich – der Kalorienverbrauch – besonders umstritten. Spezifischer auf das Problem des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens scheint demgegenüber das italienische System einzugehen, in dem Folgen der beruflichen Tätigkeit (Erwerbsminderung, Mortalität und Morbidität) für die Charakterisierung der ausgewählten Berufe zugrunde gelegt werden.

Auch in unserem Konzept werden die Berufe hinsichtlich ihrer Folgen für einen gelingenden Altersübergang beurteilt. Wir haben in dieser Ex-

Expertise ein Konzept entwickelt, in dem Eintritte in eine Erwerbsminderungsrente sowie ergänzend „prekäre Altersübergänge“ als Indikatoren für berufsspezifische Risiken eines vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens fungieren. Basierend auf repräsentativen Befragungen zur Belastungssituation ist zu ermitteln, in welchen Berufen und den mit ihnen verbundenen Belastungsbündeln typischerweise ein vorzeitiger Verschleiß des Arbeitsvermögens zu verzeichnen ist. Da bereits im gegenwärtigen Meldeverfahren der Sozialversicherungen die ausgeübten Berufe registriert werden, können Personen ihre beruflichen Tätigkeiten nachweisen, ohne einen individuellen Nachweis zu erbringen, unter besonderen Belastungen gearbeitet zu haben oder in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt zu sein. Für die dafür erforderlichen empirischen Analysen gibt es bereits verschiedene Anknüpfungspunkte in Gestalt von Indikatoren, Datengrundlagen und Untersuchungsdesigns, die in dieser Expertise benannt wurden (vgl. Kapitel 3).

Ein grundsätzliches Problem des hier vorgeschlagenen Vorgehens ist, dass ein Wandel im Belastungskonzept nur mit großer zeitlicher Verzögerung in der Studie berücksichtigt werden kann. Immerhin können sie überhaupt berücksichtigt werden, solange das Belastungskonzept unverändert bleibt. Neue Formen von Belastungen können nicht rückwirkend erhoben werden, auch wenn sie früher schon bestanden, aber noch nicht als Belastungen wahrgenommen bzw. erhoben wurden.

Die fehlenden Chancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gesund und erwerbstätig das Rentenalter zu erreichen, stellen ein erhebliches sozialpolitisches Problem dar. An diesem Problem werden auch beruflich differenzierte Altersgrenzen effektiv nur wenig ändern können. Lösungen müssen primär in der Arbeitsgestaltung und in der Erhaltung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit gesucht werden und erst nachrangig durch eine Variation rentenrechtlicher Regelungen.

1. Berufliche Belastungen: Grundlage für flexible Altersgrenzen?

Am 29. Juni 1967 verabschiedete die International Labour Organization (ILO) in Genf das „Übereinkommen über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene“ (International Labour Organization 1967). Dieses Übereinkommen, das von der Bundesrepublik Deutschland nach Schweden, Norwegen, den Niederlanden und Österreich als fünftem Staat noch während der ersten sozialliberalen Koalition unter Bundeskanzler Willy Brandt und Arbeitsminister Walter Arendt am 15. Januar 1971 in allen Teilen ratifiziert wurde und bis heute gültig ist, legt Mindeststandards für die Alterssicherung fest.

In diesem Übereinkommen heißt es: „Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, hat den geschützten Personen Leistungen bei Alter nach den Bestimmungen der folgenden Artikel (...) zu gewährleisten“ (Artikel 14). Und es heißt weiter im unmittelbar folgenden Artikel 15: „(1) Der gedeckte Fall [die Zahlung einer Altersrente – die Autoren] hat im Überschreiten eines vorgeschriebenen Alters zu bestehen. (2) Das vorgeschriebene Alter darf 65 Jahre nicht übersteigen, doch kann von der zuständigen Stelle unter Berücksichtigung maßgebender demographischer, wirtschaftlicher und sozialer Merkmale, die statistisch zu belegen sind, ein höheres Alter festgesetzt werden.“

Zu diesem Zeitpunkt überstieg die Regelaltersgrenze nicht die Vollendung des 65. Lebensjahres, und die Entwicklung in den 1970er Jahren sorgte mit der Einführung der „flexiblen Altersgrenze“ bzw. der Altersrente für langjährig Versicherte für einen Rentenzugang ab 63 Jahren, also für eine Absenkung der Altersgrenze in Deutschland. Weitere Sonderregelungen für Arbeitslose bzw. Frauen bestanden zu diesem Zeitpunkt bereits; ab 1996 wurde außerdem ein vorzeitiger Altersrentenzugang nach Altersteilzeitarbeit eröffnet (jeweils ab 60 Jahre). Der langfristige Trend

zur Eröffnung immer weiterer Rentenzugangsmöglichkeiten vor Vollendung des 65. Lebensjahres wurde aber bereits mit dem Rentenreformgesetz 1992 gestoppt und mit dem „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ (2006) umgekehrt, aufgrund dessen die Regelaltersgrenze zwischen 2012 und 2031 von 65 auf 67 Jahre steigen soll. Dies widerspricht weder dem Wortlaut noch dem Geist des nun schon über 40 Jahre alten ILO-Übereinkommens von 1967, denn in der Begründung für den entsprechenden Gesetzesvorschlag haben sich die Fraktionen von CDU/CSU und SPD auf wesentliche demographische, wirtschaftliche und soziale Merkmale berufen und diese statistisch belegt (siehe Fraktionen der CDU/CSU und SPD 2006).

Doch mit der Anhebung der Regelaltersgrenze wird der kaum bekannte Absatz 3 von Artikel 15 des ILO-Abkommens 128 umso bedeutsamer: „(3) Ist das vorgeschriebene Alter 65 Jahre oder höher, so ist dieses Alter unter vorgeschriebenen Bedingungen für jene Personen herabzusetzen, die in Berufen beschäftigt waren, die von der innerstaatlichen Gesetzgebung im Hinblick auf die Gewährung von Leistungen bei Alter als anstrengend oder gesundheitsschädlich betrachtet werden.“

Entsprechende berufsspezifische Altersgrenzen sind in der Bundesrepublik nur rudimentär entwickelt und nur ganz unzureichend auf die Anstrengungen und Gefahren in den jeweiligen Berufen bezogen. Angesichts der steigenden Regelaltersgrenze ist es daher geboten, Möglichkeiten zu prüfen, ob ein vorzeitiger Zugang in die Altersrente für Personen geschaffen werden soll, die unter besonders belastenden Arbeitsbedingungen tätig sind.

Die empirische Evidenz zeigt seit langem, dass nur eine Minderheit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig ist; in vielen Beru-

fen ist ein signifikanter Rückgang der Verbleibschancen schon vor dem 60. Lebensjahr zu verzeichnen (aktuell z.B. Bundesregierung 2010, Bäcker et al. 2009b; Brussig 2010a).¹ Obwohl dies oft als ein Beleg dafür genommen wird, dass die Regelaltersgrenze für Viele wegen Erschöpfung ihrer Leistungsfähigkeit unerreichbar sei, ist das frühe Ausscheiden streng genommen kein Beweis für besondere Belastungen in einem Beruf. Denn die Gründe des Ausscheidens können vielfältiger Art sein – sei es, dass nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wegen betrieblicher Umstrukturierungen ein Neuanfang nicht mehr möglich oder nicht mehr attraktiv erscheint, oder sei es, dass der „Zeitwohlstand“ einer verlängerten Ruhestandsphase höher bewertet wird als ein höheres Einkommen. Gleichwohl gibt es aber Gründe zu vermuten, dass es gerade die beruflichen Belastungen sind, die zu einer Häufung der vorzeitigen Beendigung bestimmter beruflicher Tätigkeiten führen.

Vor diesem Hintergrund nimmt gegenwärtig das Interesse zu, Altersgrenzen und Leistungsvermögen besser in Übereinstimmung zu bringen. Soweit dieses Interesse darauf zielt, die Altersgrenzen in der Rentenversicherung stärker an das tatsächliche Leistungsvermögen anzupassen, läuft dies zwangsläufig auf eine Differenzierung von Altersgrenzen hinaus. Denn Lebenserwartung und Leistungsvermögen entwickeln sich differenziert und hängen auch von Belastungen ab, denen man im Erwerbsleben ausgesetzt war. Eine flexible Altersgrenze für alle, also ein genereller Renteneintrittskorridor, ist für das hier verfolgte Problem – besondere Arbeitsbelastungen in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten – keine geeignete Lösung, denn dann können alle möglichen Gründe dazu führen, dass die Option für einen frühen Renteneintritt genutzt wird, wie z.B. betriebliche Personalstrategien oder individuelle Präferenzen. Es ist daher sinnvoll, Möglichkeiten und Grenzen von belastungsdifferenzierten Al-

tersgrenzen zu untersuchen.² *Unter belastungsdifferenzierten Altersgrenzen verstehen wir einen abschlagsfreien Rentenbezug, der bei Erreichen eines gegenüber der Regelaltersgrenze abgesenkten Alters unter der Voraussetzung möglich ist, dass wesentliche Abschnitte des versicherungspflichtigen Erwerbslebens mit besonders hohen Arbeitsbelastungen behaftet waren.* Dabei geht es nicht um besondere Belastungen schlechthin, sondern um solche, die typischerweise einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens nach sich ziehen, denn andernfalls ließe sich nicht rechtfertigen, die Rentenversicherung als Ausgleich für die Belastungsrisiken heranzuziehen.

Diese Expertise behandelt weder die politischen Probleme einer Einführung belastungsdifferenzierter Altersgrenzen noch die Frage der Finanzierung der daraus entstehenden zusätzlichen Rentenbezugszeiten. Vielmehr konzentriert sich die Expertise auf die zuallererst zu beantwortende Frage, auf welchem Wege es überhaupt möglich sein kann, Belastungen zu identifizieren, die einen vorzeitigen Rentenbeginn erlauben sollen, und wie die Beschäftigten nachweisen können, dass sie unter besonderen Belastungen gearbeitet haben. In dieser Diskussion möchte die vorliegende Expertise einen Beitrag leisten, der darin besteht, dass ein empirisches Konzept skizziert wird, mit denen man besondere Belastungen im Beruf, die arbeitsorganisatorischer, körperlicher, aber auch psychischer Art sein können, identifizieren kann und daraus Ansprüche auf einen abschlagsfreien Rentenbeginn vor Erreichen des 67. bzw. 65. Lebensjahres ableiten kann, ohne gegen allgemeine Gleichbehandlungsgrundsätze zu verstoßen. In die Analyse werden auch bestehende Regelungen aus dem In- und Ausland einbezogen.

Angestrebt wird ein Verfahren, das Belastungsrisiken abbildet, ohne dass der Verschleiß des Arbeitsvermögens durch individuelle medizinische Untersuchung nachgewiesen werden

1 Bereits in der Diskussion zur Einführung der „Altersrente für langjährig Versicherte“ ab 63 Jahren wurde kritisiert, dass „die geplante flexible Altersgrenze im Hinblick auf den allgemeinen Eintritt beruflicher Morbidität weitgehend zu spät beginnt“ (Tennstedt 1972: 335).

2 Der Sachverständigenrat spricht sich in seinem Votum für eine Rente ab 69 Jahren (ab Geburtsjahrgang 1991) ohne nähere Erläuterung dafür aus, dass „für spezielle Berufe besondere Lösungen“ geprüft werden sollen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung 2011, Ziffer 3).

müsste. Das Risiko einer individuell medizinisch nachweisbaren Unmöglichkeit, die Erwerbstätigkeit im bisherigen Umfang fortzusetzen, ist bereits durch die Erwerbsminderungsrenten abgedeckt. Hier dagegen geht es um die Ermittlung und Anerkennung typischer Belastungsrisiken, die mit bestimmten Tätigkeiten verbunden sind. Auch Menschen, die aufgrund ihrer Tätigkeit typischerweise hohen Belastungsrisiken ausgesetzt sind, sollen ebenso wie geringer Belastete einen finanziell gesicherten Ruhestand genießen dürfen, bevor aufgrund vorliegender Erfahrungen davon auszugehen ist, dass regelmäßig eine so weitgehende Schädigung ihres Arbeitsvermögens eingetreten ist, dass ein Weiterarbeiten vollständig unmöglich wird. Denn dann wäre mit einer starken Einschränkung der Lebensqualität im Ruhestand zu rechnen, was ungerecht ist gegenüber jenen, die aufgrund ihrer Tätigkeit typischerweise ihren Ruhestand in relativ guter Gesundheit antreten.

Das folgende Kapitel stellt Regelungen zu belastungsdifferenzierten Altersgrenzen vor, wie sie in Deutschland in der knappschaftlichen Rentenversicherung sowie in der Beamtenversorgung bereits bestehen und geht außerdem auf entsprechende Regelungen in ausgewählten europäischen Ländern ein. Dabei zeigt sich, dass beruflich differenzierte Altersgrenzen einerseits verbreitet sind, andererseits aber erstaunlich selten der Nachweis der tatsächlichen Belastungen erbracht wird. Im günstigsten Fall scheint es sich

eher um traditionelle Regelungen zu handeln, die einem traditionellen Verständnis von „schwerer Arbeit“ folgen. Vor diesem Hintergrund ist die Schwerarbeitspension in Österreich von besonderem Interesse, da sie vor noch nicht einmal zehn Jahren verabschiedet wurde und folglich nicht auf hergebrachten Regelungen beruht.

Das dritte Kapitel skizziert ein empirisches Konzept, mit dem die entscheidenden Grundlagen für belastungsdifferenzierte Altersgrenzen erarbeitet werden können: Welche Berufe sind durch besondere Belastungen gekennzeichnet, und wer hat diese Berufe ausgeübt? Während die erste Frage auf Grundlage einer Stichprobe von Beschäftigten beantwortet werden kann (und muss), muss die zweite Frage alle potenziell Anspruchsberechtigten – also alle Versicherten – einbeziehen. In einem Satz zusammengefasst beruht dieses Konzept darauf, dass in einer *Studie* der Zusammenhang zwischen Belastungsexposition und dem vorzeitigen Verschleiß des individuellen Arbeitsvermögens untersucht wird und belastende Berufe mit besonderen Verschleißrisiken identifiziert werden und anschließend über ein *Register* unter Zuhilfenahme bereits bestehender Sozialdaten berufliche Erwerbsverläufe registriert werden. Dies erlaubt, alle Personen, die in Berufen mit besonderen Belastungen tätig waren, zu registrieren und ihnen einen vorzeitigen Rentenzugang zu eröffnen, ohne deren Arbeitsvermögen individuell prüfen zu müssen.

2. Beispiele von flexiblen Altersgrenzen aufgrund beruflicher Belastungen in Deutschland und Europa

2.1 „Flexibilität“ in Altersgrenzen: Variabilität, Wahlfreiheit und Differenzierung

Die Forderung nach mehr Flexibilität in den Altersgrenzen ist weit verbreitet, ohne dass dabei immer deutlich wird, was Flexibilität bedeutet und warum durch mehr Flexibilität Risiken des Altersübergangs gemildert werden können. In der Debatte um „flexible Altersgrenzen“ lassen sich (mindestens) drei Bedeutungen von Flexibilität unterscheiden. Zum einen wird die *Variabilität* von Altersgrenzen diskutiert, also ihre Anpassung an veränderte Bedingungen. Vor allem bei einer Anhebung – weniger bei ihrer Absenkung – der Altersgrenze ist zu berücksichtigen, dass der Übergang in Altersrente durch Beschäftigte und Betriebe langfristig geplant wird und daher beträchtliche Vorlaufzeiten erfordert. Die Anhebung der Regelaltersgrenze um zwei Jahre von 65 auf 67 Jahre erstreckt sich beispielsweise über 18 Kohorten (1947 bis 1964) und einen Zeitraum von 20 Jahren (2012 bis 2031³).⁴

Zum zweiten bezieht sich die Debatte um die „flexible Altersgrenze“ auf die *Wahlfreiheit* des Zeitpunktes der Inanspruchnahme einer Altersrente. Die Erfahrung zeigt, dass erst aus einer Ver-

knüpfung flexibler Altersgrenzen mit versicherungsmathematischen Abschlägen eine Entscheidungssituation entsteht, in der das Für und Wider des Zeitpunktes des Rentenzugangs gegeneinander abgewogen wird. Ohne Abschläge wurde in der weit überwiegenden Zahl der Fälle das frühestmögliche Rentenzugangsalter gewählt (siehe etwa Viebrok 1997), sodass die „Flexibilität“ ein hohler Begriff blieb. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass eine souveräne Entscheidungssituation über den Zeitpunkt des Rentenzugangs oftmals eine Fiktion ist, weil – etwa bei Arbeitslosigkeit – faktisch keine Chancen auf eine verlängerte Erwerbstätigkeit bestehen. Anders ist nicht zu erklären, warum trotz erheblicher Einbußen beim Rentenanspruch Arbeitslosigkeit einer der stärksten Treiber in die Frühverrentung geblieben ist (Radl 2007; Bäcker et al. 2009a, Kap. 3; Trischler und Kistler 2010). Flexible Altersgrenzen (mit Abschlägen) sind gegenwärtig weit verbreitet. Sie bieten keine Lösung für das Problem eines verschlissenen Arbeitsvermögens, weil die Abschläge nicht interpersonell ausgleichend wirken, sondern nur den individuellen Rentenanspruch auf eine unterstellte längere Rentenbezugsdauer verteilen. Sie verschärfen eher noch das Problem eines verschlissenen Arbeitsvermögens, weil zur ver-

3 Häufig wird der Einführungszeitraum mit 2012 bis 2029 beschrieben, weil er im Jahr 2012 beginnt und 18 Kohorten umfasst. Doch die Kohorte der 1964 Geborenen kann erst im Alter von 67 Jahren in die Regelaltersrente eintreten, also im Jahr 2031.

4 Ein verbindlich installierter und lange vor seiner Wirksamkeit bekannter quasi-automatischer Mechanismus würde die Anpassungsfristen erheblich verkürzen und laufende inkrementelle Anpassungen erlauben. Eine Möglichkeit besteht darin, das Rentenzugangsalter an die fernere Lebenserwartung zu knüpfen (vgl. bereits Schmähl und Viebrok 2000). Mit steigender Lebenserwartung würde das Rentenzugangsalter für jede Kohorte neu justiert werden. Das „Risiko der Langlebigkeit“ würde nicht mehr allein für die Rentenversicherung kostenwirksam werden, zumal die steigende Lebenserwartung mit einem Gewinn an gesunden Jahren einhergeht, die auf der Einnahmeseite der Rentenversicherung genutzt werden können, wenn sie in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zurückgelegt werden. Allerdings ist das Ziel der variablen Altersgrenze die Anpassung an die kohortenspezifische Lebenserwartung und nicht an differenzierte Lebenserwartungen innerhalb einer Kohorte. Zwar ist bekannt, dass sich die Lebenserwartungen innerhalb von Kohorten in Abhängigkeit von den Erwerbsverläufen unterscheiden (siehe etwa Himmelreicher et al. 2008), doch die Rentenversicherung als Risikopool muss von den Unterschieden in der Lebenserwartung absehen, um den versicherungstypischen Risikoausgleich zu erreichen. Eine Anpassung der Regelaltersgrenze an die kohortenspezifische Lebenserwartung würde daher das Problem des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens nicht lösen können.

kürzten Einzahlungsdauer noch die verringerten monatlichen Rentenzahlbeträge hinzukommen.

Zum dritten bezieht sich die Debatte um „flexible Altersgrenzen“ auf die *Differenzierung* der Altersgrenzen bzw. der ihnen zugrunde liegenden Rentenarten. Im historischen Rückblick ist für Deutschland eine Tendenz zur Universalisierung der Altersgrenzen zu verzeichnen, wobei sich die Vollendung des 65. Lebensjahres als zentrale Altersgrenze herausgeschält hat. Gegenwärtig laufen mit der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit sowie der Altersrente für Frauen zwei viel genutzte Rentenarten aus, die einen früheren Rentenzugang ermöglichen (Brussig 2010c), und mit der zuvor erfolgten Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen auf 65 Jahre in diesen Rentenarten sowie in der Altersrente für langjährig Versicherte ist die Altersgrenze von 65 Jahren von einer breiteren Geltung als zuvor.⁵ Trotz starker Gründe, die gegen universelle Altersgrenzen sprechen (Gleichbehandlung aller Altersgruppen und also auch der, die im Rentenalter sind, Verzicht auf Wahlfreiheit, Nutzung oftmals vorhandener Humanressourcen) haben feste Altersgrenzen eine „erstaunliche Beharrungskraft“ gezeigt (Kohli 2003: 537; siehe auch Sackmann 2008). Diese Entwicklung ist in der gesamten modernen Welt zu verzeichnen und liegt Kohli zufolge „in den Interessen der beteiligten Akteure im ‚korporativen Dreieck‘ von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat und im institutionellen Eigengewicht der gegebenen Regulierungen“ begründet (Brussig 2010c). Hinzu kommt der Wert standardisierter Altersgrenzen als „Orientierungsmarke“ (Sackmann 2008: 349) für die Lebensplanung von Personen und die Personalplanung von Betrieben.⁶

Allerdings sind zu allen Zeiten, also auch in der Gegenwart, neue Rentenarten mit neuen Altersgrenzen hinzugekommen. Die „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“, die einen abschlagsfreien Rentenbeginn mit 65 Jahren (nach 45 Versicherungsjahren) erlaubt, wurde zeitgleich mit der Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre beschlossen (2006). Die Altersrente für langjährig Versicherte wurde mit der „flexiblen Altersgrenze“ durch das Rentenreformgesetz 1972 eingeführt, die Frauenaltersrente 1946, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit für Angestellte 1929 (und 1957 auf Arbeiter ausgeweitet, und 1996 erweitert zur „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit“), und die Altersrente für Angestellte wurde 1913 eingeführt und (erstmalig) an die Altersgrenze von 65 Jahren geknüpft (siehe Kaldybajewa und Kruse 2006: 435). Hinzu kommen zahlreiche Detail- und Vertrauensschutzregelungen, die das Rentenzugangsalter weiter differenzieren. Solche Regelungen sind in der Knappschaftsversicherung und in der Beamtenversorgung verbreitet. Weil sie auch Bezug auf die Arbeitsbelastungen nehmen, sollen sie im Folgenden vorgestellt und darauf geprüft werden, inwieweit sie sich für die Gesamtheit der Beschäftigten verallgemeinern lassen.

Es gab und gibt also verschiedene Altersgrenzen in der Rentenversicherung, die nach Geburtskohorte, Versicherungsdauer, Geschlecht, Behinderung und Arbeitsmarktstatus differenziert waren oder sind. Eine Differenzierung nach Belastungen wäre im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung neu; grundsätzlich anachronistisch wäre eine Differenzierung von Altersgrenzen nicht.

5 Hinzu kommt, dass für die Definition des erwerbsfähigen Alters stets die Altersgrenze von 65 Jahren eine maßgebliche Rolle gespielt hat.

6 Aus der Perspektive von Beschäftigten scheinen aber feste Altersgrenzen ihre Orientierungsfunktion für den Altersübergang an Bedeutung verloren zu haben: Die Ungewissheit von Beschäftigten über den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts (im Sinne des Ruhestandseintritts) hat innerhalb weniger Jahre deutlich zugenommen (vgl. Engstler 2004), Versicherte stellen sich in ihren Planungen auf die steigenden Altersgrenzen ein (Coppola und Wilke 2010) und streben anscheinend zunehmend einen Zeitpunkt des Erwerbsaustritts an, der sich von den institutionalisierten Altersgrenzen der Rentenversicherung löst (Backes et al. 2011).

2.2 Die knappschaftliche Rentenversicherung

Innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es spezielle Altersgrenzen in der knappschaftlichen Rentenversicherung, die einen eigenständigen Versicherungsträger „Knappschaft-Bahn-See“ darstellt. Die knappschaftliche Versicherung versichert insbesondere Personen, die in einem knappschaftlichen Betrieb tätig sind oder ausschließlich oder überwiegend knappschaftliche Arbeiten verrichten.⁷ Knappschaftliche Betriebe sind solche, in denen „Mineralien und ähnliche Stoffe bergmännisch gewonnen werden“ (Pott 2011: 567), d. h. dass es Stollen und Schächte sowie Abbaustrecken gibt, dass der Betriebsplan von einer Bergbaubehörde genehmigt ist, und dass der Betrieb nach bergbaupolizeilichen Vorschriften erfolgt und entsprechender Beaufsichtigung unterliegt. Zu den knappschaftlichen Arbeiten gehören alle Arbeiten unter Tage, aber auch „Abraumarbeiten zum Aufschließen der Lagerstätte, die Gewinnung oder das Verladen von Versatzmaterial innerhalb des Zechengeländes im Betrieb befindlicher Werke“ (Pott 2011: 568f.). Über die Zuordnung von Betrieben zu knappschaftlichen Betrieben entscheidet in Zweifelsfällen das Bundesversicherungsamt (Pott 2011: 569).

Für die Versicherten der knappschaftlichen Rentenversicherung gibt es alle Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und darüber hinaus drei weitere Rentenarten, „die den besonderen Gefahren und Anforderungen der bergmännischen Beschäftigung Rechnung tragen“ (Pott 2011: 571):

- die Rente für Bergleute (§ 45 SGB VI);
- die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute (§ 40 SGB VI);
- die Knappschaftsausgleichleistung (§ 239 SGB VI).

Die *Rente für Bergleute* ist eine Rente für Versicherte, die im Bergbau vermindert berufsfähig sind und die in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der für den Bergbau verminderten Berufsfähigkeit drei

Jahre knappschaftliche Pflichtbeitragszeiten und die allgemeine Wartezeit der knappschaftlichen Rentenversicherung erfüllt haben. Eine für den Bergbau verminderte Berufsfähigkeit liegt vor, wenn wegen Krankheit oder Behinderung weder die bisher ausgeübte knappschaftliche Beschäftigung noch eine andere gleichwertige Tätigkeit ausgeübt werden kann, wie sie von Personen mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten ausgeübt wird. Ähnlich wie bei der Erwerbsminderungsrente gibt es bei der Rente für Bergleute keine Altersgrenze. Die Hürden für die Rente für Bergleute sind deutlich niedriger als bei der Erwerbsminderungsrente in der allgemeinen Rentenversicherung, wird doch „nur“ eine für den Bergbau verminderte Berufsfähigkeit – statt einer generellen Erwerbsunfähigkeit – vorausgesetzt, und der Kreis der Tätigkeiten, auf die der Versicherte verwiesen werden kann, sind nicht einfach gleichwertige Tätigkeiten, sondern gleichwertige knappschaftliche Tätigkeiten, während bei der Erwerbsminderungsrente der Verweis auf jegliche Tätigkeit geprüft wird. Eine Rente für Bergleute wird außerdem für Versicherte gewährt, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, die Wartezeit von 25 Jahren erfüllt haben und die eine ihrer bisherigen knappschaftlichen Tätigkeit vergleichbare Beschäftigung nicht mehr ausüben. In dieser Variante ist nicht einmal eine Berufsunfähigkeit erforderlich. Vielmehr wird davon ausgegangen, „dass Bergleute, die 25 Jahre unter Tage gearbeitet haben, dort nach dem 50. Lebensjahr in der Regel nicht mehr arbeiten können und deshalb gezwungen sind, eine minderentlohnte Beschäftigung aufzunehmen“ (Pott 2011: 572). Die Rentenhöhe berechnet sich ausschließlich aus den in der knappschaftlichen Rentenversicherung anzurechnenden rentenrechtlichen Zeiten.

Die *Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute* ist für Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die Wartezeit

⁷ Die knappschaftliche Rentenversicherung ist außerdem u. a. für Versicherte zuständig, die bei Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen des Bergbaus oder Bergämtern und ähnlichen, spezifisch für den Bergbau geschaffenen Einrichtungen (z. B. Prüfstellen, Forschungsstellen, Rettungsstellen) tätig sind und vor Aufnahme dieser Beschäftigung fünf Jahre Beiträge zur knappschaftlichen Rentenversicherung entrichtet haben. Weiterhin sind die Beschäftigten der Bundesknappschaft selbst knappschaftlich versichert, wenn sie dort am 30.9.2005 beschäftigt waren, vgl. §§ 133 und 273, Abs. 1 und 4 SGB VI.

von 25 Jahren mit ständigen Arbeiten unter Tage erfüllt haben.⁸ Kalendarisch analog zur Regelaltersrente in der allgemeinen Rentenversicherung – d.h. beginnend 2012, aber für den Geburtsjahrgang 1952 statt 1947 – wird die Altersgrenze auf 62 Jahre angehoben (§ 238 SGB VI).

Die *Knappschaftsausgleichsleistung* ist eine Art von Altersübergangsgeld für Versicherte ab 55 Jahren, die aus einem knappschaftlichen Betrieb „wegen nicht in ihrer Person“ liegender Gründe ausscheiden mussten (§ 246, Abs. 1, Satz 1 SGB VI) und eine Wartezeit von 25 Jahren entweder ganz oder teilweise mit Beitragszeiten durch Arbeiten unter Tage erfüllt haben. Die Berechnung der Knappschaftsleistung ist an die Erwerbsminderungsrente angelehnt, wobei nur Zeiten in der knappschaftlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden. Ziel der Knappschaftsausgleichsleistung ist die finanzielle Sicherung von Bergarbeitern, die wegen der „Strukturveränderungen und der Rationalisierungsmaßnahmen im Bergbau ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen (...), da die Fachkräfte des Bergbaus mit ihrer speziellen Berufsausbildung in diesem Alter kaum noch auf anderen Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes eingesetzt werden können“ (Pott 2011: 574).

Über diese Rentenarten hinaus ist eine weitere Besonderheit der knappschaftlichen Rentenversicherung der erhöhte Beitragssatz (aktuell 26,4 Prozent), der nur bis zur Höhe des allgemeinen Beitragssatzes (19,9 Prozent) paritätisch ist, darüber hinaus ausschließlich von den Arbeitgebern getragen wird. Außerdem gibt es höhere Rentenartfaktoren.⁹ Dies wird damit gerechtfertigt, „dass die knappschaftliche Rentenversicherung ein bifunktionales Alterssicherungssystem ist (Regelalterssicherung und – betriebliche – Zusatz-Rentenversicherung)“ (Pott 2011: 575). Bergleute erhielten bis Ende 2007 (seit 1956) für jede

unter Tage verfahren Schicht eine Bergmannsprämie. Sie erhöht die Beitragsbemessungsgrundlage bis zur Beitragsbemessungsgrenze und bot eine Möglichkeit, die tatsächlich unter Tage zurückgelegten Zeiten zu registrieren. Die Bergmannsprämie ist „zur Anerkennung der besonderen Leistungen des unter Tage tätigen Bergmanns und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eingeführt worden“ (Pott 2011: 577) – im langen Aufschwung der 1950er und 1960er Jahre wurde die Gefahr des Abwerbens qualifizierter Arbeitskräfte aus den schweren Bergwerksberufen in leichtere und attraktiver entlohnte Tätigkeiten in der Industrie gesehen.

Zusammenfassend beruht die rentenrechtliche Besserstellung in der knappschaftlichen Rentenversicherung auch, aber nicht nur, auf den besonderen gesundheitlichen Belastungen bergmännischer Tätigkeiten. Die besonderen Belastungen sind aber nicht hinreichend für die Begründung der besonderen Altersgrenzen. Andere Erwerbstätige, die ebenfalls unter Tage arbeiten, wie z.B. Tiefbauer, sind von vornherein ausgeschlossen, weil bzw. sofern sie nicht knappschaftlich versichert sind. Hinzu kommen sozialpolitische Gründe zur Begleitung von Rationalisierungsmaßnahmen und des Strukturwandels sowie – gewissermaßen als Gegenpol zur erleichterten Frühausgliederung – arbeitsmarktpolitische Gründe zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des Bergbauberufes trotz vorhandener Alternativen in der Industrie oder auch trotz einer erkennbaren Schrumpfungsperspektive. Zu erinnern ist darüber hinaus an die Besonderheit der knappschaftlichen Rentenversicherung als bifunktionale Alterssicherung durch ihren Verzicht auf Betriebsrenten.

Es ist schwierig, speziell jene Besonderheiten der knappschaftlichen Rentenversicherung, die auf einen Ausgleich für besondere Arbeitsbelas-

8 Verkürzte Zeiten gelten für Versicherte, die ihre gewohnte Tätigkeit unter Tage aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, sowie speziell für Versicherte, die Hauerarbeiten verrichtet haben (15 Jahre bzw. fünf Jahre für Hauer mit verminderter Berufsfähigkeit).

9 Der Rentenartfaktor geht in die Berechnung des individuellen Rentenanspruchs ein und berücksichtigt die Art der Rente. Er beträgt beispielsweise in der allgemeinen Rentenversicherung bei Altersrenten und (vollen) Erwerbsminderungsrenten 1,0 und bei der teilweisen Erwerbsminderungsrente 0,5. Die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug gehen in den Rentenartfaktor ein und vermindern dadurch den Rentenzahlbetrag. Ein vorzeitiger Rentenzugang in eine Altersrente um ein Jahr führt zu einem Abschlag von 3,6 Prozent, der berücksichtigt wird, indem der Rentenartfaktor auf 0,964 festgesetzt wird. – Der Rentenartfaktor in der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt für Alters- und Erwerbsminderungsrenten 1,3333 und bei der Rente für Bergleute 0,5333.

tungen zielen, isoliert herauszulösen, und ebenso schwer ist es, sie isoliert in die allgemeine Rentenversicherung zu implementieren. Das Kriterium der „knappschaftlichen Arbeit“ als „Arbeit unter Tage“ sowie zugehöriger Arbeiten (s. o.) ist objektiv beobachtbar und kann zuverlässig registriert werden, ohne dass es eines weiteren Nachweises seiner tatsächlich gesundheitsbeeinträchtigenden Wirkung bedarf. Die knappschaftliche Rentenversicherung bietet deshalb mit dem erhöhten und nicht-paritätisch finanzierten Rentenbeitrag sowie den speziellen Rentenartfaktoren Anhaltspunkte in der rentenpolitischen Reformdiskussion, die bislang wenig aufgegriffen wurden. Die knappschaftliche Rentenversicherung bietet jedoch keine Anknüpfungspunkte für belastungsdifferenzierte Altersrenten.

2.3 Besondere Altersgrenzen in der Beamtenversorgung¹⁰

Mit der Föderalismusreform im Jahr 2006 änderte sich die Zuständigkeit für Beamtinnen und Beamte zwischen Bund und Ländern. War bis dahin der Bund unter Mitwirkung des Bundesrates für alle Beamten im Bund, in den Ländern und in den Kommunen zuständig, so beschränkt sich nun die Zuständigkeit des Bundes auf die Bundesbeamten, während die Länder mit eigenen Beamtenengesetzen die Belange der Landes- und Kommunalbeamten regeln (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG i.V.m. Art. 70 GG). Dem Bund steht die Rahmengesetzgebung zum Status von Beamtinnen und Beamten zu (Beamtenstatusgesetz, BeamStG), die von den Bundesländern konkretisiert wird; für die Bundesbeamten regeln das Bundesbeamtenengesetz (BBG) und das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) den Ruhestand und die Beamtenversorgung. Im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung sind in der Beamtenversorgung

das Gehalt bzw. die „ruhegehaltfähigen Dienstbezüge“ (§ 5 Abs. 1 BBG) in den letzten zwei Jahren vor Übertritt in den Ruhestand (Entscheidung des BVerfG, 2 BvL 11/04 vom 20.3.2007) ein maßgeblicher Faktor zur Bestimmung der Pensionsansprüche. Ebenfalls im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung spielen die Jahre als Beamtin oder als Beamter sowie weitere Zurechnungszeiten („ruhegehaltfähige Dienstzeit“) eine entscheidende Rolle.¹¹ Demnach wird jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit mit einem Steigerungssatz in Höhe von 1,79375 Prozent multipliziert.¹² Nach 40 Jahren ist der Wert von 71,75 Prozent erreicht, was dem Höchstsatz des Ruhegehaltes entspricht, welches im Wesentlichen als Anteil der „ruhegehaltfähigen Dienstbezüge“ gezahlt wird (§ 14 Abs. 1 BBG).

Die Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes und dem überwiegenden Teil der Landes- und Kommunalbeamten liegt – wie in der gesetzlichen Rentenversicherung – bei 67 Jahren, die in den Jahren ab 2012 für die Kohorten 1947 bis 1964 ausgehend von 65 Jahren um zwei Jahre angehoben wird. Es gibt außerdem den Ruhestand „auf Antrag“ ab 60 (für schwerbehinderte Personen) bzw. ab 63 Jahren. Letztere entspricht der Altersgrenze für langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung. Auch diese Altersgrenzen werden wie in der gesetzlichen Rentenversicherung um zwei Jahre angehoben. Bei einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand auf Antrag werden Abschläge fällig, die ebenso wie in der gesetzlichen Rentenversicherung 0,3 Prozent des Ruhegehaltes pro Monat des vorzeitigen Ruhestandes betragen (§§ 51 und 52 BBG sowie § 14, Abs. 3 BeamtVG).

Eine Besonderheit der Beamtenversorgung sind besondere Altersgrenzen für ausgewählte Berufsgruppen. Zu nennen sind insbesondere Beamtinnen und Beamte im Einsatzdienst der Polizei und der Feuerwehr sowie Vollzugsbeamte

10 Wir danken Andreas Becker, Geschäftsbereichsleiter Besoldung und Versorgung des Deutschen Beamtenbundes für hilfreiche Informationen im Rahmen eines Gespräches am 21.4.2011. Unzulänglichkeiten in der Darstellung gehen zu unseren Lasten.

11 In der Gesetzlichen Rentenversicherung ist für die Ermittlung des Rentenanspruchs in der Altersrente die Summe der Entgeltpunkte entscheidend, aber nicht, ob sie aus einem hohen Verdienst in kurzer Zeit oder einem niedrigen Verdienst in langer Zeit resultiert.

12 Über eine Serie von Anpassungen wurde der jährliche Steigerungssatz von ursprünglich 1,875 Prozent (bis Ende 2002) abgesenkt.

der Justiz,¹³ die abschlagsfrei mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand wechseln können (Beamtenversorgung, S. 174). Für die Bundesbeamten dieser Berufsgruppen wird diese Altersgrenze ab dem Geburtsjahrgang 1958 um zwei Jahre angehoben (§ 51 Abs. 3 BBG); Länderregelungen für die Landesbeamtinnen und -beamten können davon abweichen.

Die besonderen Altersgrenzen für Beamtinnen und Beamte der Polizei, des Vollzugsdienstes und des Einsatzdienstes der Feuerwehr bestehen seit langem und sind auch heute nicht in der Diskussion. Ihr Ursprung ließ sich nicht recherchieren. Sie werden heute gerechtfertigt durch die besonderen Belastungen bzw. „beruflichen Beanspruchung“ (Beamtenversorgung, S. 174), die mit diesen Berufen einhergehen und die sich darin ausdrücken, dass die mit diesen Berufen einhergehenden staatlichen Aufgaben ununterbrochen durch persönlichen Einsatz zu leisten sind. Die (mangelnde) Attraktivität der Berufe, die Durchsetzungskraft der beruflichen Interessenvertretung oder auch die mit den derzeitigen bestehenden Vorruhestandsregelungen verbundenen Motive zur Beeinflussung der Personalstruktur (und daran anschließende Überlegungen zur Motivation und Einsatzbereitschaft des Personals) haben bei der Herausbildung der speziellen Altersgrenzen anscheinend keine Rolle gespielt (siehe hierzu Bundesregierung 2009: 77f., 103).

Die Zugehörigkeit zu Berufen und damit die Erfüllung der Voraussetzungen für einen vorzeitigen abschlagsfreien Ruhestand ab 60 Jahren ergeben sich aus dem beamtentypischen Konstrukt der Laufbahnen. Mit der Verleihung des Beamtenstatus – der Übertragung eines Amtes – ist zugleich die Aufgabe benannt; eine weitergehende

Prüfung der tatsächlichen Belastungen erfolgt nicht.

Der Anteil der „Versorgungszugänge“ aufgrund besonderer Altersgrenzen hat sich für die Beamtinnen und Beamten des Bundes in den 1990er Jahren beständig erhöht (1993: 1,7 Prozent, 1999: 9,0 Prozent) und erreichte 2003 mit 10,4 Prozent den Höchstwert. Im Jahr 2006 traten 8,1 Prozent aller Versorgungsgeldbezieherinnen und -bezieher bzw. ca. 200 Personen aufgrund einer besonderen Altersgrenze in den Ruhestand (Bundesregierung 2009: 63¹⁴). Bei den Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen vollzog sich eine ähnliche Entwicklung (Bundesregierung 2009: 180). Hierbei handelt es sich weit überwiegend um Beamte des einfachen bzw. gehobenen Dienstes (zusammen ca. 5,3 Tausend Personen), während nur wenige Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes besondere Altersgrenzen wahrnehmen (0,6 Tausend Personen; Zahlen für Neuzugänge 2006; Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und Soldatinnen und Soldaten des Bundes, der Länder und Gemeinden, vgl. Bundesregierung 2009: 220).

Eine strategische Nutzung der speziellen Altersgrenzen ist weder in der Richtung möglich, Beamtinnen und Beamte kurzfristig einer geeigneten Laufbahn (also Polizistinnen und Polizisten im Einsatzdienst, Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten oder Einsatzbeamtinnen und -beamten im Feuerwehrdienst) zuzuordnen, um sie nach kurzer Zeit pensionieren zu können (und die freiwerdenden Stellen einzusparen), noch in der anderen Richtung möglich, durch kurzfristige Versetzung den Beamten die Lebensarbeitszeit der Beamten stillschweigend und ohne gesetzli-

13 Die Altersgrenzen für die Beamten im Einsatzdienst der Feuerwehr werden im BBG aufgeführt; die für die Beamten im Einsatzdienst der Polizei und der Justiz in den Landesgesetzen, z.B. Art. 62 Bayerisches Beamtengesetz i. V. m. Art. 129, 130, 132. – Weitere Berufsgruppen sind u.a. Beamte im Flugverkehrskontrolldienst (ab 55 Jahren) (Beamtenversorgung, S. 174) sowie Soldaten und Offiziere (siehe hierzu Bundesregierung 2009: 77). Es gibt weitere Sonderregelungen für sehr kleine Personengruppen in besonderen Gefährdungsbereichen. Nicht berücksichtigt werden hier besondere Altersgrenzen von Vorruhestandsregelungen zur Gestaltung von Personalstrukturen, wie es sie etwa bei der Bundeswehr und im Bereich der Beamten der ehemaligen Deutschen Bundesbahn gibt.

14 Hierbei wird nicht mehr weiter nach einzelnen Laufbahngruppen unterschieden, sodass sich nicht erkennen lässt, welchen Anteil Beamte im Vollzugsdienst der Polizei und der Justiz sowie der Feuerwehr an den Ruhestandszugängen mit besonderer Altersgrenze gegenüber weiteren Laufbahngruppen haben.

che Regelung zu verlängern (und dadurch Pensionszahlungen zunächst zu verschieben, letztlich aber einzusparen). Vor der ersten Variante – gewissermaßen ein staatliches Frühverrentungsprogramm – schützt, dass es Höchstaltersgrenzen für den Eintritt in diese Laufbahnen gibt.¹⁵ Zudem sind Befähigungsnachweise für die Laufbahnen auch zur körperlichen Leistungsfähigkeit zu erbringen, die in der Regel nicht von Personen im Alter von 50 Jahren erbracht werden können. Schließlich muss eine Beamtin oder ein Beamter ein Amt zwei Jahre innegehabt haben, damit eine Wirkung daraus entfaltet werden kann. Vor der zweiten Variante – der „kalten“ Verlängerung der Lebensarbeitszeit – schützt, dass ein Laufbahnwechsel nur mit Zustimmung des Beamten möglich ist, es sei denn, die Aufgabe entfällt oder die Behörde wird aufgelöst. Hiervon ist weder bei Polizistinnen und Polizisten, noch Vollzugsbeamtinnen und -beamten, noch bei Feuerwehrleuten auszugehen.

Eine Übertragung dieser Regelungen auf den Geltungsbereich der Gesetzlichen Rentenversicherung erscheint aus folgenden Gründen nicht möglich:

Die Berufsbilder im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten unterscheiden sich stärker und sind in sich heterogener als die Laufbahnen. Dies gilt insbesondere für die Laufbahnen, in denen ein vorzeitiger Ruhestand möglich ist.

Selbst wenn man zugesteht, dass in den Laufbahnen der Polizei, des Justizvollzugsdienstes und der Feuerwehr besondere Belastungen bestehen, ist nicht nachgewiesen, dass die Belastungen dort am höchsten sind. Der traditionelle Charak-

ter der speziellen Altersgrenzen in diesen Berufen schützt Gesetzgeber und Interessenvertretungen davor, einen strengen entsprechenden empirischen Nachweis zu erbringen. Es ist, mit anderen Worten, nicht klar, ob bei den bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen ausschließlich Laufbahnen mit besonders hohen Belastungen erfasst werden.¹⁶

Nun kann man argumentieren, dass die Anforderungen im Einsatzdienst der Polizei und der Feuerwehr sowie im Justizvollzugsdienst dergestalt sind, das sie im höheren Alter nicht mehr zuverlässig erfüllt werden können. Dabei bleibt aber unklar, ob dies nicht ebenso auf andere Laufbahnen zutrifft. Ebenso ist es eine offene Frage, ob nicht auch in anderen Berufen eine permanente Verfügbarkeit der entsprechenden Leistungen gewährleistet werden muss, woraus besondere Belastungen an die im jeweiligen Beruf Tätigen erwachsen. Es ist also unklar, ob die Berufe mit besonderen Belastungen bei den bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen vollständig erfasst sind.

Die beamtentypische Konstruktion, den Status am Ende des Erwerbslebens für die Bedingungen der Beamtenversorgung im Ruhestand zugrunde zu legen, ist mit der Logik der gesetzlichen Rentenversicherung, die die gesamte Erwerbsbiographie zugrunde legt, nicht zu vereinbaren. Ebenso fehlt im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung das Konstrukt der „Laufbahn“. Die Laufbahn gewährt Stabilität aufgrund der Dauerhaftigkeit hoheitlicher Aufgaben und aufgrund der Kontinuität der staatlichen Behörde. Diese Gewähr können private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber naturgemäß nicht geben.

15 vgl. BVerwG 2 c 31.08 vom 24.9.2009: Rechtsgrundlage für die Ablehnung des Klägers, dessen Bewerbung lediglich an seinem Alter gescheitert ist, ist § 23 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten der Schutzpolizei SLVO Berlin in der Fassung des Art. I des Gesetzes zur Änderung der Laufbahnverordnungen für den Polizeivollzugsdienst und des Laufbahngesetzes vom 12. Juli 1995 (GVBl. S. 453) und der Änderungsverordnung vom 8. Dezember 1998 (GVBl. S. 398). Nach dieser Vorschrift darf in die Laufbahn des mittleren Dienstes eingestellt werden, wer u. a. das 16., nicht aber das 25. Lebensjahr vollendet hat und nach dem Ergebnis eines Eignungsverfahrens für die Laufbahn gesundheitlich und körperlich sowie nach der Persönlichkeit geeignet ist.

16 Zumal vorzeitige Rentenzugänge auch bei weiteren Beamtenlaufbahnen möglich sind, vgl. Fußnote 13. Im Bayerischen Beamtenengesetz genießen z. B. auch große Teile der Beamtinnen und Beamten des Verfassungsschutzes dieselben Altersgrenzen wie Beamte im Einsatzdienst der Polizei, der Justiz und der Feuerwehr.

2.4 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in den gesetzlichen Alterssicherungssystemen – Erfahrungen aus Europa

Im folgenden Kapitel werden verschiedene Modelle und Ausgestaltungsmöglichkeiten von belastungsdifferenzierten Altersgrenzen in verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union dargestellt und diskutiert. Das Kapitel zielt darauf ab, aus vorliegenden Erfahrungen mit belastungsdifferenzierten Altersgrenzen in anderen Ländern Rückschlüsse für die empirische Feststellung von besonders belastenden beruflichen Tätigkeiten in Deutschland zu gewinnen. Da das für Deutschland zu entwickelnde empirische Konzept ein pauschal anwendbares Rentenfeststellungsverfahren ohne individuelle Einzelfallprüfung ermöglichen soll, erfolgt die Bewertung der einzelnen Ländermodelle im Lichte dieser Zielsetzung.

Im ersten Schritt wird zunächst ein grober Überblick über die Verbreitung und den jeweiligen Charakter der einzelnen Modelle gegeben, bevor im zweiten Schritt detaillierter auf die jeweiligen Regelungen in Belgien, Österreich und Ungarn eingegangen wird, wobei der Fokus auf der Analyse der österreichischen Schwerarbeitspension liegt. Neben der grundsätzlichen Gemeinsamkeit, dass alle drei Modelle einen vorgezogenen Renteneintritt für Personen in besonders belastenden beruflichen Tätigkeiten vorsehen, gibt es große Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung dieser speziellen Rentenarten. Neben unterschiedlichen Altersgrenzen gibt es auch Unterschiede im Hinblick auf die Mindestversicherungsdauer, bei der Rentenberechnung, bei den Abschlagsregelungen und natürlich auch hinsichtlich der Frage, welche beruflichen Tätigkeiten als besonders belastend zu bewerten sind und welche nicht.

2.4.1 Beruflich differenzierte Altersgrenzen in Europa – Allgemeine Ziele und Charakteristika

Beruflich differenzierte Altersgrenzen finden sich laut einer Studie der OECD aus dem Jahre 2009 in einer Vielzahl europäischer Länder (vgl. Tabelle 1, S. 20). Die Differenzierung der Altersgrenze nach beruflichen oder tätigkeitsbezogenen Merkmalen beschränkt sich dabei in allen hier aufgeführten Ländern auf Personengruppen, deren Beruf oder Tätigkeit entweder als gefährlich oder als schwer eingestuft wird,¹⁷ wobei nahezu vollständig auf schwere körperliche Arbeit abgestellt wird.¹⁸ Entsprechend ist nach Zaidi und Whitehouse der Kompensationscharakter der vorzeitig beziehbaren Altersrentenart als wesentlicher Legitimationsgrund zu nennen, da belastende Tätigkeiten oftmals die Länge des Arbeitslebens und im Extremfall sogar die fernere Lebenserwartung dieser Arbeitnehmergruppen negativ beeinflussen können (Zaidi und Whitehouse 2009: 4f.).

„The rationale for this scheme[s] is that hazardous or arduous work increases mortality and reduces life expectancy, thus reducing the time during which retirement benefits can be enjoyed. This results in such workers being made eligible for earlier access to pension benefits than otherwise available in country's general pension scheme.“ (Zaidi und Whitehouse 2009: 4)

Neben einer monetären oder verrentungsrechtlichen Kompensation für tätigkeitsbedingte Erkrankungen oder gar eine tätigkeitsbedingte Verkürzung der ferneren Lebenserwartung stellen nach Beruf oder konkreter Tätigkeit differenzierte Altersgrenzen auch eine Art gesellschaftliche „Honorierung“ für die Übernahme von besonders belastenden Tätigkeiten dar (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 4ff.)¹⁹, wobei diese Honorie-

17 Aufgrund des deutlichen Fokus auf gefährliche und schwere berufliche Tätigkeiten, wird im Folgenden für beide Facetten der einheitliche Terminus „belastende Tätigkeiten“ verwendet.

18 So sind in Österreich, Polen und Ungarn die während eines achtstündigen Arbeitstages verbrauchten Arbeitskalorien eines der entscheidenden Kriterien zur Definition schwerer beruflicher Tätigkeiten (vgl. dazu auch Abschnitte 2.4.2 und 2.4.5).

19 An dieser Stelle soll angemerkt werden, dass die „Honorierung“ gefährlicher und/oder schwerer Arbeit durch beruflich oder nach Tätigkeit differenzierte Altersgrenzen (und somit einen vorzeitigen Ruhestandseintritt) nur eine von mehreren Honorierungsformen darstellt. Die gängigste Form der Honorierung sind im internationalen Vergleich Zulagen auf den Arbeitslohn, beispielsweise in Form von Gefahrenzulagen, Nachtzulagen oder Schwerarbeitszulagen. Vorstellbar sind ferner (Beitrags)Zuschläge auf die Altersrente, die zu einem höheren individuellen Rentenniveau führen und ggf. die durch Rentenabschläge verursachten Kosten eines vorzeitigen Renteneintrittes kompensieren können (vgl. dazu S. 23f.).

rung unabhängig davon erfolgen kann, ob die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit einen schädlichen Einfluss auf die Gesundheit oder die fernere Lebenserwartung hat oder nicht. Dies trifft in vielen Ländern auf Tätigkeiten im öffentlichen Sektor zu, wie beispielsweise Tätigkeiten bei der Polizei, Feuerwehr oder in Justizvollzugsanstalten. In Polen gelten zudem Lehrer und Journalisten als besonders belastet und konnten bis 2008 vorzeitig in den Ruhestand gehen. Unter letzteren Punkt lassen sich darüber hinaus alle berufsgruppenspezifischen Modelle fassen, die allein aufgrund der Marktmacht bzw. des Organisationsgrades einer bestimmten Berufsgruppe existieren bzw. fortbestehen. Unter diesem Blickwinkel drücken belastungsdifferenzierte Altersgrenzen nicht nur die gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber einzelnen beruflichen Tätigkeiten aus, sondern spiegeln gleichsam auch die gesellschaftliche Macht bestimmter Berufs- und Tätigkeitsgruppen wider.

Obwohl sich in mehreren Ländern Beispiele für „Honorierungsmodelle“ finden lassen, stellt die Mehrzahl der hier untersuchten Ausgestaltungsmodelle nahezu ausschließlich auf besonders belastende berufliche Tätigkeiten ab. Zudem sind die meisten Regelungen derart voraussetzungsvoll, dass nur ein vergleichsweise geringer Teil der Arbeitnehmer einen legitimen Anspruch auf diese vorgezogenen Altersrenten hat, sei es aufgrund der geringen Größe der als Gefahr- oder Schwerarbeiter definierten Berufsgruppe, sei es durch sehr hohe zusätzliche Hürden wie beispielsweise einer sehr langen Mindestversicherungsdauer oder sei es aufgrund einer erheblichen Individualisierung im Feststellungsverfahren, wie es beispielsweise in Österreich der Fall ist (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 4; siehe unten Abschnitt 2.4.5).

Der Frage nach der konkreten Ausgestaltung der Altersrentenart gehen allerdings die beiden problematischsten Schritte bei der Festlegung belastungsdifferenzierter Altersgrenzen voraus,

nämlich die Definition von besonders belastender Erwerbsarbeit sowie das Erstellen einer entsprechenden Berufs- bzw. Tätigkeitsliste, die die beruflichen Tätigkeiten umfasst, deren Ausführung aufgrund erheblicher Belastungsmomente zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand legitimiert. Hier zeigen sich die größten Unterschiede zwischen den Ländern. So stellt sich zunächst die Frage, ob bei der Bewertung von gefährlicher und/oder schwerer Arbeit der Wirtschaftszweig, das Berufsfeld oder die konkret ausgeübte Tätigkeit die maßgebliche Entscheidungsgrundlage darstellen soll. Tabelle 1 zeigt diesbezüglich die große Variation in der Ausgestaltung belastungsdifferenzierter Altersgrenzen, wobei der Großteil der hier aufgeführten Länder bei der Ausgestaltung auf das Berufsfeld und/oder die konkrete berufliche Tätigkeit abstellt. Lediglich in Finnland und Polen existieren Regelungen auf Branchenebene, wobei die betreffende Branche in Finnland (Seeschifffahrt) im Jahre 2006 gerade einmal 9.200 aktiv Beschäftigte und 8.500 Rentnerinnen und Rentner aufwies. In Polen existieren branchenweite Regelungen vor allem im öffentlichen Beschäftigungssektor. So ist es beispielsweise Polizistinnen und Polizisten, Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten, Zollbeamtinnen und -beamten und Mitgliedern der Streitkräfte (jeweils ohne Einschränkung auf bestimmte Berufe oder Tätigkeiten innerhalb des jeweiligen Wirtschaftszweiges) gestattet, nach einer Dienstzeit von 15 Jahren in den Ruhestand zu gehen. Allerdings beträgt die entsprechende Altersrente dann lediglich 40 Prozent des letzten Einkommens. Die Lohnersatzrate steigert sich mit jedem weiteren Dienstjahr um 2,6 Prozent, so dass sich nach einer Dienstzeit von 30 Jahren eine Lohnersatzrate ergibt, die deutlich über der Lohnersatzrate von etwa 80 Prozent liegt.²⁰ Darüber hinaus gibt es in Polen für Landwirte die Möglichkeit, bis zu fünf Jahre vor dem offiziellen Renteneintrittsalter in den Ruhestand zu gehen²¹ (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 50f.).

20 Legt man beispielhaft ein Erwerbseintrittsalter von 25 Jahren zugrunde, ist es einer Person in den betreffenden Branchen ungeachtet ihrer konkreten beruflichen Tätigkeit möglich, mit 55 Jahren in den Ruhestand zu gehen und dabei etwa 80 Prozent ihres letzten Arbeitseinkommens als Rentenleistung zu erhalten.

21 Das offizielle Renteneintrittsalter liegt in Polen bei 65 Jahren für Männer und bei 60 Jahren für Frauen.

Tabelle 1:

Die Verbreitung beruflich oder nach Tätigkeit differenzierter Altersgrenzen in Europa 2009

	Relevante Orientierungsgröße für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand		
	Tätigkeit	Berufsfeld	Wirtschaftszweig
Österreich	x		
Belgien	x	x	
Deutschland*	x	x	
Finnland		x	x
Frankreich**		x	
Griechenland***	–	–	–
Großbritannien ⁺		x	
Irland	x	x	
Italien	x	x	
Luxemburg	x		
Norwegen	x	x	
Polen**	x	x	x
Portugal	x	x	
Slowakei	x		
Spanien	x	x	
Ungarn	x		

* Deutschland wird in der OECD-Publikation als Land ohne spezielle Altersrenten für bestimmte Berufsgruppen charakterisiert. Aufgrund der bis heute existierenden Sonderregelungen für unter Tage beschäftigte Bergleute und bestimmte Berufsgruppen im öffentlichen Dienst, wird Deutschland dennoch in die Liste aufgenommen (vgl. Abschnitte 2.2, 2.3).

** Obwohl in Frankreich keine generellen Regelungen zu beruflich differenzierten Altersgrenzen existieren, haben einige Berufsgruppen im öffentlichen Sektor die Möglichkeit, aufgrund ihres ausgeübten Berufes vorzeitig in den Ruhestand zu gehen (Feuerwehrleute, Polizistinnen und Polizisten, Mitglieder der Streitkräfte). Diese pauschale Regelung gilt allerdings nur noch für Beschäftigte, die vor dem 31.12.2008 eingestellt wurden. Für alle Beschäftigten dieser Berufsgruppen, die erst 2009 und später in das Dienstverhältnis übernommen wurden, werden die Bedingungen eines vorzeitigen Renteneintritts zwischen den Sozialpartnern in Einzelfallentscheidungen verhandelt. Neben den Regelungen im öffentlichen Sektor existieren derzeit auch zwei Frühverrentungsmechanismen aufgrund des Berufes im privaten Sektor (*cession anticipée de certains travailleurs salariés*, oder *CATS für pénibilité*; Frühverrentungsmöglichkeiten für Asbestarbeiter).

*** Für Griechenland wird in der OECD-Publikation das Vorhandensein beruflich differenzierter Altersrentenarten angenommen, was sich auch mit den Informationen deckt, die von der Europäischen Union über die Internetplattform MISSOC zur Verfügung gestellt werden. Allerdings lassen sich keine weiteren Informationen über den spezifischen Charakter dieser Altersrentenarten gewinnen.

+ In Großbritannien gibt es innerhalb des staatlichen Grundrentensystems keine nach dem Beruf oder der ausgeübten Tätigkeit differenzierten Altersgrenzen. Allerdings sehen die betrieblichen Zusatzversicherungen einzelner Berufsgruppen im öffentlichen Dienst einen berufsbedingten vorzeitigen Ruhestandseintritt vor. Spezielle Regelungen existieren hier für Feuerwehrleute, Polizistinnen und Polizisten und für Mitglieder der Streitkräfte.

++ Die in Polen existierenden Frühverrentungsregelungen für bestimmte Berufsgruppen, Tätigkeiten und Wirtschaftszweige sind im Zuge der 1999 in Kraft getretenen Rentenreform abgeschafft worden. Entsprechend gelten die hier aufgeführten Informationen nur noch für Personen, die vor dem 1. Januar 1949 geboren wurden.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Zaidi und Whitehouse 2009: 13.

Aufgrund der deutlich höheren Bedeutung von berufs- oder tätigkeitsbezogenen Merkmalen, wird in den folgenden Kapiteln detaillierter auf Ausgestaltungsmodelle eingegangen, die die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit als Bewertungsgrundlage verwenden. Im Anschluss an einige konzeptionelle Vorüberlegungen werden dann die Ausgestaltungsmodelle in Belgien, Österreich und Ungarn ausführlich analysiert.

2.4.2 *Beruflich oder nach Tätigkeit differenzierte Altersrenten – Probleme und Konzepte*

Konzeptionelle Vorüberlegungen

Wie bereits erwähnt, ist es eines der Hauptprobleme von belastungsdifferenzierten Altersrentenarten, welche Berufe oder Tätigkeiten als gefährlich und/oder schwer definiert werden und welche nicht. Dies begründet sich vor allem damit, dass keine gemeingültige Definition von gefährlicher und/oder schwerer Arbeit existiert und die Definition somit in jedem Land als gesellschaftlicher Aushandlungsprozess anzusehen ist, der spezifischen kulturellen, politischen und ökonomischen Einflussfaktoren unterliegt.²² So werden beispielsweise in Polen Lehrtätigkeiten in Schulen und journalistische Tätigkeiten als besonders belastende berufliche Betätigungen angesehen, während diese Tätigkeiten in der Mehrzahl der anderen Länder nicht unter eine spezifische rentenrechtliche Regelung fallen. Ein weiteres Beispiel sind Zirkusartisten, die in der Slowakei und Spanien unter die speziellen Regelungen beruflich differenzierter Altersgrenzen fallen, während andere Länder Akrobaten nicht als besonders gefährdete oder schwer arbeitende Berufsgruppe definieren (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 8ff.).

Unabhängig von nationalen Differenzen bei der Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung bestimmter Berufe und Tätigkeiten, ist es durch das Fehlen einer allgemein anerkannten und da-

mit objektivierbaren Definition von Schwerarbeit generell sehr schwierig, eine klare Grenze zu ziehen, wann ein Beruf oder eine Tätigkeit als besonders belastend einzustufen ist und wann nicht. So werden in Österreich, Polen und Ungarn berufliche Tätigkeiten u.a. als schwer eingestuft, wenn nach einer achtstündigen Betätigung ein bestimmter Kalorienwert erreicht oder überschritten worden ist, wobei der Grenzwert zwischen den jeweiligen Ländern variiert. In Österreich und Polen werden unterschiedliche Verbrauchswerte für Männer und Frauen definiert. So wird eine berufliche Tätigkeit für Männer dann als schwer definiert, wenn ein Grenzwert von 2.000 Kalorien erreicht oder überschritten worden ist. Bei Frauen erfolgt die Kategorisierung als Schwerarbeit bereits ab einem Verbrauchswert von 1.400 Kalorien in Österreich und 1.101 Kalorien in Polen. Ungarn weist dagegen keine Differenzierung zwischen den Geschlechtern auf, sondern definiert einen einheitlichen Verbrauchswert von 5.200 Kilojoule (1.242 Kalorien), wodurch der weit überwiegende Teil der männlich dominierten Produktions- und Fertigungstätigkeiten erfasst wird. Demgegenüber befindet in Italien eine Expertenkommission über die Einstufung bestimmter beruflicher Tätigkeiten als besonders belastend. Zur Einstufung werden vor allem statistische Merkmale der Berufsgruppe und der beruflichen Tätigkeit einbezogen, wie die fernere Lebenserwartung und zentrale sozio-ökonomische Merkmale der einzelnen Berufsgruppen sowie bestimmte berufsbezogene Risiken wie die Unfallhäufigkeit und die Häufigkeit des Auftretens berufsbedingter Erkrankungen. Weitet man den Blick über die europäischen Grenzen hinweg aus, zeigt sich zudem in Australien eine rein individuelle Betrachtung. So wird im Rahmen von Einzelfallentscheidungen darüber befunden, ob feststellbare physische oder mentale Problemlagen auf besonders belastende berufliche Tätigkeiten zurückzuführen sind. Allerdings ist hier die Nähe zu klassischen Berufs- oder Er-

22 So führen Zaidi und Whitehouse die Berücksichtigung von Lehrern im polnischen System in erster Linie auf die Notwendigkeit zurück, diese Beschäftigung für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver zu machen (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 8). Ein Beispiel für kulturell geprägte Berufslisten stellt die Berücksichtigung von Stierkämpfern in Spanien dar, die nach dem Nachweis einer bestimmten Anzahl von Kämpfen mit 55 Jahren ohne Rentenabzüge in den Ruhestand gehen können (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 11).

werbsunfähigkeitsrenten erheblich, so dass aufgrund der starken Individualisierung des Verfahrens im Grunde nicht mehr von einem Modell belastungsdifferenzierter Altersgrenzen gesprochen werden kann (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 16 und 39).

Die in den Beispielen erkennbare Bandbreite und Variation in den Definitionen macht die Probleme einer eindeutigen, objektiven und im Idealfall abschließenden Definition besonders belastender Tätigkeiten noch einmal deutlich. Selbst ein augenscheinlich objektives Kriterium wie der Kalorienverbrauch an einem achtstündigen Arbeitstag weist eine Reihe von Problemen auf. So kann erstens die Ziehung eines Grenzwertes bzw. unterschiedlicher Grenzwerte für Frauen und Männer kritisiert werden. Zudem ist es stark umstritten, ob Personen bei gleicher Tätigkeit tatsächlich auch dieselbe Anzahl an Kalorien verbrennen (vgl. dazu Abschnitt 2.4.5). Drittens werden überwiegend im Büro verrichtete Tätigkeiten bei einer derartigen Definition von vornherein weitgehend ausgeschlossen, obgleich es auch hier zu erheblichen arbeitsseitigen Belastungen kommen kann. Auch das Vorgehen in Italien ist nicht bar jeder Kritik. So ist es durchaus zweifelhaft, ob die eher groben statistischen Kennwerte wie die fernere Lebenserwartung und der sozioökonomische Status einer Berufsgruppe tatsächlich einen Rückschluss auf besonders belastende berufliche Tätigkeiten zulassen. Überdies werden auch hier bei allen vier aufgeführten Kriterien (fernere Lebenserwartung, durchschnittlicher sozio-ökonomischer Status, Unfallhäufigkeit, Risiko von Berufskrankheiten) klassische Büroarbeiten weitgehend ausgeschlossen. Diese Problemlage bei der Feststellung besonders belastungsintensiver beruflicher Tätigkeiten aufgreifend, führen Zaidi und Whitehouse 2009 eine Reihe von Punkten an, die die Problematik von Berufs- und Tätigkeitslisten und somit die Problematik des Abgrenzens von Berufen und Tätigkeiten noch einmal vertiefend verdeutlichen (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 9ff.).

(1) Aufgrund der Problematik, Schwerarbeit objektiv und eindeutig zu definieren, ist es auch nur schwer möglich, eine eindeutige (und im Idealfall) abschließende Liste von Berufen zu verab-

schieden, die nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ausführbar sind oder bei denen von einer geringeren Lebenserwartung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgegangen werden muss, da es nicht nur zwischen, sondern selbst innerhalb bestimmter Berufsfelder erhebliche Unterschiede hinsichtlich der individuellen Arbeitsbelastung gibt und diese in der Regel nicht mittels objektivierbarer (wissenschaftlicher) Maßzahlen eindeutig zu bestimmen sind. Entsprechend dienen die in Österreich verabschiedeten Berufslisten lediglich der Orientierungshilfe und nicht als alleiniges Entscheidungskriterium (vgl. Milisits 2010: 103).

(2) Aufgrund der innerhalb eines Berufsfeldes möglichen Bandbreite an ausführbaren Tätigkeiten ergibt sich die Notwendigkeit, die konkreten Tätigkeiten, die innerhalb eines Berufsfeldes als besonders belastend definiert werden sollen, sehr detailliert zu beschreiben. Eine zu detaillierte Betrachtung des Einzelfalles bringt jedoch die Gefahr mit sich, dass die Grenze zwischen einer eher kollektiven, nach dem Beruf oder der spezifischen Tätigkeit differenzierten Altersrentenart und einer eher individuellen, an der tatsächlichen (Rest)Erwerbsfähigkeit orientierten Berufs- oder Erwerbsminderungsrente zunehmend verwischt und belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in einigen Ländern eher den Charakter einer ergänzenden Berufs- oder Erwerbsminderungsrentenart aufweisen und weniger als pauschale Altersgrenzen für Arbeitnehmergruppen mit besonders belastenden Tätigkeiten fungieren. Darüber hinaus sei bei einer weitgehenden Individualisierung auch auf den erheblichen administrativen Aufwand bei der Feststellung von Bezugsberechtigten hingewiesen (vgl. dazu auch Abschnitt 2.4.5).

(3) Drittens stellt sich die Frage, wie lange und wann in ihrer Berufsbiographie die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese gefährliche und/oder schwere Arbeitstätigkeit ausgeübt haben müssen, um einen Anspruch auf einen vorzeitigen Renteneintritt zu haben. Hier sehen einige Modelle eine Reduzierung des Renteneintrittsalters im Verhältnis zu der Anzahl von Jahren, in denen gefährliche und/oder schwere Berufe oder Tätigkeiten ausgeübt worden sind vor

(vgl. Abschnitt 2.4.4). Das heißt, je länger eine besonders belastende berufliche Tätigkeit ausgeübt wurde, desto eher dürfen die betroffenen Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen, wobei jeweils eine bestimmte Mindestbeschäftigungszeit in dieser Tätigkeit erreicht werden muss. Derartige „Verringerungsmodelle“ finden sich beispielsweise in Portugal und Ungarn, sowie für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsgruppen in Spanien. Allerdings lassen sich im europäischen Vergleich auch andere Ausgestaltungsvarianten identifizieren. So können beispielsweise Balletttänzerinnen und -tänzer sowie Zirkusartistinnen und -artisten in Spanien im Alter von 60 Jahren (anstatt 65 Jahren) in den Ruhestand gehen, wenn sie in ihrer Erwerbsbiographie eine mindestens achtjährige Aktivität in diesem Beruf nachweisen können. Auch Stierkämpfer benötigen in Spanien „nur“ eine bestimmte Anzahl von Kämpfen, um am Ende ihrer Erwerbsbiographie mit 55 Jahren bei vollen Rentenansprüchen in den Ruhestand gehen zu können. In Österreich müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dagegen innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem Pensionsstichtag mindestens 10 Jahre eine berufliche Tätigkeit ausgeführt haben, die die Kriterien der Schwerarbeit erfüllt, um mit dem vollendeten 60. Lebensjahr in den Ruhestand gehen zu können (vgl. Milisits 2010: 66).²³ Der Beobachtungszeitraum von 20 Jahren vor dem Renten- bzw. Pensionseintritt soll dabei sicherstellen, dass „primär schwere Arbeit im fortgeschrittenen Alter berücksichtigt [wird]“ (vgl. Milisits 2010: 38).²⁴

(4) Viertens besteht im Grunde die Notwendigkeit, die verabschiedeten Berufslisten ständig zu aktualisieren, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Hinzunahme weiterer Berufsfelder, sondern gleichgewichtig auch, um Berufe, die in der heutigen Zeit nicht mehr als gefährlich oder schwer definiert werden können, aus der Liste zu streichen. „*Many of the categories of workers benefiting from early retirement on grounds of pénibilité²⁵ are not working in jobs which are hazardous or arduous any more. This problem is inevitable in any system that defines pénibilité on the basis of occupation alone*“ (Zaidi und Whitehouse 2009; 10).²⁶ Eine gewisse Dynamik in den Berufslisten ist vor allem auch deshalb von erheblicher Bedeutung, damit die mit bestimmten beruflichen Belastungen verbundenen Altersgrenzen nicht als eine Art Gewohnheitsrecht in das Bewusstsein von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der jeweiligen Berufsfelder eingehen:

„[...] There is a counter-example in France, where the earlier permitted exit from the labour market of the railway workers of the S.N.C.F. [...] found its legitimacy in the deteriorating health of railway workers because of the danger of inhaling ashes. The legislation came into effect soon after the World War I, since which trains have become electric, but the privileges of pénibilité pensions have remained. Here, the problem is that such advantages became part and parcel of terms of employment in the sector concerned, and thus was politically and administratively very difficult to remove them“ (Zaidi und Whitehouse 2009: 11).

23 Während der Konzeptionsphase der Schwerarbeitspension (2003 bis 2006) war zunächst vorgesehen, dass Renten- bzw. Pensionseintrittsalter nach dem Muster anderer europäischer Länder gemäß der so genannten „Verringerungstheorie“ auszugestalten. Konkret sollte das Pensionseintrittsalter um einen Monat reduziert werden, wenn die betreffende Person vier Monate Schwerarbeit im genannten Zeitraum nachweisen konnte. Diese Regelung wurde allerdings verworfen, weil „die Vollziehung einer derartig komplizierten neuen Regelung [...] für die Verwaltung nahezu unmöglich geworden [wäre]“ (Milisits 2010: 38).

24 Ein weiterer Grund für den eingeschränkten Betrachtungszeitraum ist ein verwaltungstechnisches Problem, da tätigkeitsbezogene Daten erst seit den 1970er Jahren gespeichert werden und somit „benötigtes Datenmaterial zur Ermittlung weit zurückliegender potentieller Schwerarbeitszeiten [...] unmöglich zu beschaffen gewesen [wäre]“ (Milisits 2010: 39).

25 Pénibilité ist die französische Umschreibung für gefährliche und/oder beschwerliche berufliche Tätigkeiten.

26 Zwar sind Ausgestaltungsmodelle, die in erster Linie die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Berufsfeld als Voraussetzung für den Bezug einer speziellen beruflich differenzierten Altersrente haben für diese Problematik besonders anfällig. Gleichwohl laufen statische Tätigkeitslisten ebenso Gefahr zu veralten, bspw. wenn aufgrund bestimmter technologischer Innovationen ein Gros der Gefahrenmomente einer beruflichen Tätigkeit obsolet wird (siehe das Beispiel der französischen Lokführer).

2.4.3 Feste Altersgrenzen und ein höherer Rentengegenwert – Das belgische Modell belastungsdifferenzierter Altersgrenzen

Die Regelaltersgrenze in Belgien liegt bei Frauen und Männern bei 65 Jahren. Ein vorzeitiger Rentenbezug ist darüber hinaus für langjährig Versicherte möglich, die eine Mindestversicherungsdauer von 35 Jahren aufweisen. Diese Versicherten können mit dem vollendeten 60. Lebensjahr in den Ruhestand gehen, ohne dass Abschläge von der Rente vorgenommen werden. Es findet allerdings eine zeiträtierliche Kürzung statt, da die belgische Alterssicherung nach dem Vollrentenprinzip organisiert ist. Das heißt, dass bei der Berechnung der jährlich erworbenen Rentenanwartschaft eine Regelversicherungsdauer unterstellt wird, die in Belgien für Männer und Frauen 45 Jahre beträgt. Diese Regelversicherungsdauer findet in der Berechnungsformel durch den Rentensteigerungsfaktor 1/45 Berücksichtigung (vgl. Tabelle 2).

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, stellt der Familienstand den zweiten zentralen Berechnungsparameter für die Höhe der Altersrente dar. Für Alleinstehende ist eine Lohnersatzrate der Rente von 60 Prozent vorgesehen. Verheiratete Versicherte, die einen nicht erwerbstätigen Partner haben, erhalten dagegen eine Lohnersatzrate von 75 Prozent.

Neben der vorzeitig beziehbaren Altersrente für langjährig Versicherte ist es in Belgien drei Berufsgruppen möglich, vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand zu gehen. Im Unterschied zu den Altersrenten aufgrund langjähriger Versicherungsdauer weisen diese belastungsdifferenzierten Altersrenten eigene Regelversicherungsdauern auf, wodurch die zeiträtierliche Kürzung kompensiert werden soll und in einigen Fällen sogar überkompensiert wird. Somit werden in Belgien besonders belastete Berufs- bzw. Tätigkeitsgruppen doppelt „honoriert“. Zum einen können sie zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand gehen (zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr), zum anderen erhalten sie aufgrund der niedrigeren Regelversicherungsdauer bzw. des höheren Rentensteigerungsfaktors bei gleichen Jahresbeiträgen einen höheren Rentengegenwert.

Die erste rentenrechtlich privilegierte Berufsgruppe sind unter Tage beschäftigte Berg- und Minenarbeiter, die mit dem vollendeten 55. Lebensjahr in den Ruhestand gehen können, wenn sie über einen Zeitraum von mindestens 25 Jahren hauptsächlich unter Tage gearbeitet haben. Für Berg- und Minenarbeiter, die oberirdisch arbeiten, ist eine vorzeitig beziehbare Altersrente dagegen erst ab dem 60. Lebensjahr möglich, sofern sie mindestens 30 Jahre in diesem Beruf gearbeitet haben. Für beide Berufsgruppen ist der Bezug dieser vorzeitig beziehbaren berufsspezifischen

Tabelle 2:

Berechnungsformel zur Feststellung des jährlichen Altersrentenanspruches in Belgien

Für Alleinstehende	$AR_{2010} = BE_{2010} * 0,6 * 1/45$
Für Verheiratete mit nicht erwerbstätigem Partner	$AR_{2010} = BE_{2010} * 0,75 * 1/45$

Trotz Vorliegens der Formel ist es nicht möglich, die exakte Rentenanwartschaft des Kalenderjahres 2010 zu bestimmen, da das Bruttojahreseinkommen im Vorfeld der Berechnung um einen demographischen Faktor (Anpassung an die fernere Lebenserwartung) und einen Wohlstandsindikator (Anpassung an das gesamtgesellschaftliche Wohlstandsniveau) korrigiert wird. Entsprechend wird bei den Berechnungsbeispielen immer der Terminus „Bemessungsentgelt“ verwendet.

AR = Altersrente; BE = Bruttoentgelt

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an MISSOC 2011.

schen Altersrenten abschlagsfrei. Überdies wird zum Erwerb der Vollrente für Bergleute und Minenarbeiter eine Regelversicherungsdauer von 30 Jahren (Rentensteigerungsfaktor 1/30) vorausgesetzt (vgl. Groen Boek Pensioenen 2011: 116).²⁷

Die zweite Berufsgruppe, die aufgrund einer schweren und/oder gefährlichen Tätigkeit vorzeitig in den Ruhestand gehen kann, sind Seefahrer und Schiffsarbeiter. Für Seefahrer stellt ein Eintrag in das „Stammbuch der Seeleute (stamboek van de zeelieden)“ die erste Voraussetzung für den Bezug dieser vorgezogenen Altersrentenart dar. Darüber hinaus müssen sie bei einem Reeder angestellt sein, dessen Schiffe unter der belgischen oder luxemburgischen Flagge fahren.²⁸ Schiffsarbeiter werden zwar nicht ins „Stammbuch der Seeleute“ aufgenommen, haben aber dennoch einen Anspruch auf den Bezug einer vorzeitigen Altersrente, sofern sie ein Anstellungsverhältnis bei einem belgischen oder luxemburgischen Reeder vorweisen und auf Schiffen ihren Dienst verrichten, die in einem belgischen Hafen liegen. Für beide Berufsgruppen gilt als weitere Vorbedingung eine Mindestbeschäftigungsdauer von 40 Jahren im jeweiligen Beruf.²⁹ Bei Erfüllung der Voraussetzungen können beide Berufsgruppen mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen. Die Altersrente berechnet sich in diesen Fällen auf Basis einer Regelversicherungsdauer von 40 Jahren (vgl. Groen Boek Pensioenen 2011: 116).

Die dritte Berufsgruppe, die in Belgien aufgrund einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit vorzeitig in Rente gehen kann ist das Flugpersonal, wobei zwischen Tätigkeiten im Cockpit (hier Pilotinnen und Piloten) und Tätigkeiten in der Flugkabine (Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter) rentenrechtlich zu unterscheiden

ist. Bezugsberechtigt sind dabei alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem zivilen Luftfahrtunternehmen, das Sozialversicherungsabgaben in Belgien entrichtet, einen Arbeitsvertrag geschlossen haben.

Beide Tätigkeitsgruppen können mit vollendetem 55. Lebensjahr in den Ruhestand gehen. Wenn Piloten eine Mindesteinsatzzeit von 20 Jahren aufweisen, reduziert sich die im Rahmen des Vollrentenkonzeptes vorgesehene Regelversicherungsdauer von 45 auf 30 Jahre. Ähnlich wie bei den Berg- und Minenarbeitern würden Pilotinnen und Piloten somit für einen gleichen Beitragssatz einen Rentenanspruch erwerben, der ein Drittel über dem anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt.³⁰ Für das Kabinenpersonal verringert sich die Regelversicherungsdauer demgegenüber erst nach einer Mindesteinsatzzeit von 23 Jahren, und dann auch „nur“ von 45 auf 34 Jahre.

Unabhängig vom Lebensalter können Piloten abschlagsfrei (und mit erhöhten Rentenanwartschaften je Einsatzjahr) in den Ruhestand gehen, wenn sie eine Dienstzeit von mindestens 30 Jahren aufweisen können. Für Kabinenpersonal gilt dies ab einer Dienstzeit von mindestens 34 Jahren (vgl. Groen Boek Pensioenen 2011: 117).

Neben diesen drei Berufsfeldern gelten besondere Altersgrenzen auch beim belgischen Militär und der belgischen Polizei. Beim Militär existiert ein sehr differenziertes Modell tätigkeitsbezogener Altersgrenzen, da die konkrete Altersgrenze, ab der eine Person im Militärdienst in den Ruhestand gehen kann, von der Waffengattung (Heer, Luftwaffe oder Marine), dem jeweiligen Dienstgrad und der konkreten Tätigkeit abhängig ist. So kann ein Maat/Obermaat, der als Ausbilder auf einem seetüchtigen Schiff arbeitet, bereits ab

27 Analog zur knappschaftlichen Rentenversicherung in Deutschland werden die höheren Rentenanwartschaften für Bergleute über einen höheren Beitragssatz zur Sozialversicherung finanziert (vgl. Abschnitt 2.2).

28 Zudem können auch in Belgien oder Luxemburg lebende Seeleute, die unter einer anderen Flagge fahren, die Berechtigung zum Bezug dieser Rentenart erhalten, sofern sie im Stammbuch der Seefahrer eingetragen sind und sofern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberbeitrag zur belgischen Sozialversicherung entrichtet werden.

29 Hier muss allerdings auf eine, wenig genutzte, Sonderregelung bei Seefahrern aufmerksam gemacht werden. Diese können nach 168 Seemonaten (14 Jahren auf See) in den Ruhestand gehen. In diesem sehr speziellen Fall würde die Regelversicherungsdauer zur Berechnung der jährlichen Altersrentenanwartschaft gerade einmal 14 Jahre umfassen (Faktor 1/14).

30 Allerdings muss angemerkt werden, dass für Flugpersonal in Belgien keine Beitragsbemessungsgrenze gilt, und somit die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge von Piloten über den Alterssicherungsbeiträgen der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Belgien liegen können (vgl. Groen Boek Pensioenen 2011: 117).

dem vollendeten 45. Lebensjahr in den Ruhestand gehen, während die höchsten Offiziersgrade (Admiral, Vizeadmiral) frühestens mit Vollendung des 61. Lebensjahres in den Ruhestand gehen können. Bei der belgischen Polizei ist leitendes Personal im operativen Bereich berechtigt, mit Vollendung des 58. Lebensjahres in den Ruhestand zu gehen (Zaidi und Whitehouse 2009: 36).

2.4.4 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen nach der Dauer der belastenden beruflichen Tätigkeiten: Das Beispiel Ungarn

Die Regelaltersgrenze in Ungarn liegt derzeit für Männer und Frauen bei 62 Jahren, wird allerdings bis 2022 für beide Geschlechter auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben (vgl. Mészáros 2010: 6f.; MISSOC 2011). Neben der Regelaltersgrenze ist das Erfüllen der allgemeinen Wartezeit von 15 Jahren die zweite Voraussetzung, um einen Anspruch auf Rentenleistungen aus dem staatlichen Alterssicherungssystem erhalten zu können. Unabhängig vom Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein Renteneintritt jederzeit möglich, wenn eine Versicherungsdauer von 40 Jahren erreicht ist (vgl. MISSOC 2011).

Die Höhe der staatlichen Altersrente ergibt sich aus der Höhe des (monatlichen) Arbeitseinkommens und der Versicherungsdauer.³¹ Beim rentenrechtlichen Bemessungsentgelt wird auf einen lebensdurchschnittlichen Einkommenswert abgestellt. Die Höhe der jährlich erwirtschafteten Rente ist dabei abhängig von der Versicherungsphase, in der sich eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer gerade befindet. So haben die beitragspflichtig Beschäftigten in Ungarn nach zehn Versicherungsjahren einen monatlichen Rentenanspruch in Höhe von 33 Prozent ihres durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens während dieses Versicherungszeitraums (Linkszensurierung ab 1987, d. h. alle Durchschnittswerte werden auf Basis des durchschnittlichen monatlichen Nettoarbeitseinkommens seit 1988 be-

rechnet). Während der Versicherungsjahre elf bis einschließlich 25 (15 Versicherungsjahre) erhöht sich dieser Prozentsatz jedes Jahr um zwei Prozent, in den Versicherungsjahren 26 bis 35 (zehn Versicherungsjahre) jeweils um ein Prozent und in den Versicherungsjahren 36 bis 40 (fünf Jahre) jeweils um 1,5 Prozent, d. h. nach 40 Versicherungsjahren beträgt der monatliche Rentenanspruch bereits 80,5 Prozent des in diesem Zeitraum durchschnittlich erwirtschafteten monatlichen Nettoarbeitseinkommens. Bei Personen, die über das 40. Versicherungsjahr hinaus weiterarbeiten, steigert sich der Rentenanspruch je weiterem Beschäftigungsjahr wieder um zwei Prozent – es wird also ein moderater Anreiz zur Weiterarbeit über das 40. Versicherungsjahr hinaus gesetzt (vgl. Mészáros 2010: 10f.; MISSOC 2011).

Neben einem Renteneintritt nach 40 Versicherungsjahren ist es jedem Arbeitnehmer möglich vorzeitig in Rente zu gehen, „*who is engaged in any work of extreme intensity or works under extreme exposure to the risk of an occupational disease*“ (Zaidi und Whitehouse 2009: 38). Welche beruflichen Tätigkeiten zu den besonders belastenden und gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten gehören, wurde bis Ende 2010 per Rechtsverordnung festgelegt und in Form einer Berufsliste veröffentlicht. Da die Berufsliste bei den regelmäßig stattfindenden Revisionen jedoch meist nur ergänzt und nicht bereinigt wurde, war es bis Ende 2010 Beschäftigten in über 800 Tätigkeitsbereichen möglich, über diese Sonderregelung vorzeitig in den Ruhestand zu gehen.³²

„*The system developed several decades ago has never been reviewed and no objective investigation has been carried out into the harmful factors occurring in specific jobs. The list of jobs fails to reflect the technical development that has taken place over this period; however, its mere existence gives rise to an increasing number of claims*“ (Zaidi und Whitehouse 2009: 39).

31 In Ungarn ist überdies die zweite, kapitalgedeckte Säule des Alterssicherungssystems von hoher Bedeutung. Auf die Darstellung der Ausgestaltung dieser privaten Alterssicherungssäule wird an dieser Stelle aber verzichtet.

32 Wie bereits erwähnt, ist ein zentrales Kriterium zur Feststellung von Schwerarbeit der Kalorienverbrauch an einem gewöhnlichen achtstündigen Arbeitstag. Der Grenzwert liegt in Ungarn mit 5.200 Kilojoule (etwa 1.250 Kilokalorien) vergleichsweise niedrig, was die hohe Anzahl zu berücksichtigender Berufe teilweise erklärt.

Im Folgenden sollen einige Berufs- und Tätigkeitsfelder beispielhaft aufgezählt werden:

- sämtliche Tätigkeiten, die unter Tage verrichtet werden;
- Tätigkeiten auf Bohrinself, Bohrtürmen und Bohrgestellen;
- Tätigkeiten in Druckluftbereichen;
- Tätigkeiten unter starker Hitze- (Hochofen) oder Kälteeinwirkung (Kühlhaus);
- Tätigkeiten, die einen Umgang mit Elektrizität voraussetzen;
- Tätigkeiten in der Textilindustrie;
- Tätigkeiten in der Backwarenindustrie;
- Tätigkeiten, in denen die Arbeitnehmer radioaktiver Strahlung ausgesetzt sind;
- Tätigkeiten im Transportwesen;
- Tätigkeiten in der zivilen Luftfahrt;
- Tätigkeiten in der Herstellung und Verwendung von Sprengstoff;
- bestimmte Berufsgruppen beim ungarischen Militär.

Seit 2011 ist diese Berufsliste vollständig abgeschafft worden. Stattdessen wird in Analogie zur österreichischen Konzeption der Schwerarbeitsrente über jeden einzelnen Antrag auf eine Altersrente wegen Ausübung einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit gesondert befunden.

„The general list of jobs will be replaced by independent occupational health experts' decisions on eligibility, carried out in response to each employee's application, based on objective assessment and measurement of the specific harms and groups of harmful conditions which exist in a specific workplace.“ (Zaidi und Whitehouse, S. 39)

Eine Besonderheit des ungarischen Systems belastungsdifferenzierter Altersgrenzen liegt darin, dass es keine feste vorgezogene Altersgrenze für besonders belastende berufliche Tätigkeiten gibt,

sondern dass die für den Einzelnen relevante Altersgrenze von der Gesamtbeschäftigungsdauer in solch einer Tätigkeit abhängt.

(1) Männer können zwei Jahre vor der offiziellen Regelaltersgrenze (derzeit mit 60 Jahren; ab 2022 mit 63 Jahren) in den Ruhestand gehen, wenn ihre berufliche Tätigkeit als besonders belastend eingestuft wird und sie diese Tätigkeit mindestens 10 Jahre lang ausgeübt haben. Wenn ihre Gesamtbeschäftigungsdauer unter zehn Jahren liegt, haben sie keinerlei Anspruch auf die vorgezogene Altersrente. Die Altersgrenze reduziert sich darüber hinaus jeweils um ein weiteres Jahr, wenn weitere fünf Jahre Erwerbstätigkeit in dieser belastenden beruflichen Tätigkeit nachgewiesen werden können. Hat ein ungarischer Mann also 25 Jahre in einem besonders belastenden Beruf gearbeitet, kann er fünf Jahre vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen (die ersten zehn Jahre qualifizieren für zwei Jahre, die weiteren drei mal fünf Jahre für weitere drei Jahre).³³

(2) Frauen können ebenfalls zwei Jahre vor der offiziellen Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen, wenn sie nachweislich einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind, sie müssen diese Tätigkeit dafür allerdings nur acht Jahre ausgeübt haben. Entsprechend reduziert sich die Altersgrenze für den vorzeitigen Renteneintritt bei Frauen um ein weiteres Jahr, wenn sie weitere vier Jahre in dieser Tätigkeit (oder einer anderen besonders belastenden beruflichen Tätigkeit) nachweisen können. Eine Gesamtbeschäftigungsdauer in einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit von 24 Jahren würde bei Frauen somit zu einem Renteneintrittsalter führen, das sechs Jahre unter der offiziellen Regelaltersgrenze liegt (die ersten acht Jahre qualifizieren für zwei Jahre, die weiteren vier

³³ Anzumerken sei an dieser Stelle, dass diese Regelung für Erwerbszeiten ab 2011 nur noch gilt, wenn der entsprechende Arbeitgeber die vollen Kosten für den vorzeitigen Ruhestandseintritt trägt (zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 13 Prozent). Diese arbeitgeberseitige Finanzierung war in der ursprünglichen Konzeption des Modells belastungsdifferenzierter Altersgrenzen nicht vorgesehen. Vielmehr erfolgte die Finanzierung gänzlich aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen der ungarischen Rentenversicherung. Im Zuge der Rentenreform 2007 wurden die Kosten dann sukzessive auf die betroffenen Arbeitgeber übertragen. So trug die ungarische Rentenversicherung 2007 noch 100 Prozent der durch die belastungsinduzierte Frühverrentung entstehenden Kosten. 2008 reduzierte sich dieser Anteil auf 75 Prozent, 2009 auf 50 Prozent und 2010 auf 25 Prozent. Ab 2011 können sich Unternehmen von der zusätzlichen Beitragszahlung befreien lassen, wenn sie nachweisen können, dass die in ihrem Unternehmen tätigen Arbeitnehmer keiner besonders schweren oder gefährlichen Arbeit nachgehen.

mal vier Jahre dann jeweils für ein weiteres Jahr vorzeitigen Rentenbezug).

(3) Neben unterschiedlichen Regelungen für Männer und Frauen bestehen besondere Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauerhaft in Bereichen mit hohem Luftdruck arbeiten. Diese Beschäftigtengruppen müssen eine Gesamtbeschäftigungsdauer von sechs Jahren in einem derartigen Tätigkeitsbereich nachweisen, um zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen zu können. Entsprechend der bislang gültigen Reduzierungsregel verringert sich das Renteneintrittsalter jeweils um ein Jahr, wenn die betreffenden Arbeitnehmer weitere drei Jahre Beschäftigung in dieser Tätigkeit nachweisen können. Nach 25 Jahren kann diese Arbeitnehmergruppe derzeit somit mit 54 Jahren in den Ruhestand gehen (die ersten sechs Jahre qualifizieren für zwei Jahre, die weiteren sechs mal drei Jahre für jeweils ein weiteres Jahr vorzeitigen Rentenbezug).

Da der vorzeitige Renteneintritt aufgrund der Ausübung einer belastenden beruflichen Tätigkeit für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine finanziellen Nachteile mit sich bringen soll, werden die rentenrelevanten Zeiten, zu denen nachweislich unter besonders belastenden Arbeitsbedingungen gearbeitet wurde, mit einem erhöhten prozentualen Steigerungssatz bewertet, um auf diese Weise die Einbußen durch die zeitratierliche Kürzung der Altersrente auszugleichen (vgl. Zaidi und Whitehouse 2009: 38ff.).

2.4.5 Tätigkeitsbezogen und stark individualisiert – Die Schwerarbeitspension in Österreich³⁴

Im Folgenden wird die österreichische Schwerarbeitspension dargestellt, die erst zum 1.1.2007 in Kraft getreten ist und somit das jüngste Ausgestaltungsmodell belastungsdifferenzierter Altersgrenzen in Europa darstellt. Der Schwerpunkt der Darstellung wird dabei auf der Entstehungsgeschichte belastungsdifferenzierter Altersgrenzen in Österreich und der konkreten Ausgestaltung der Schwerarbeitspension liegen. Ergänzend werden aber noch einige Anmerkungen zur Verfassungsmäßigkeit dieses Modells angeführt

Die Entstehung der Schwerarbeitspension

Das Nachtschwerarbeitsgesetz – ein erster Schritt in der Schwerarbeitsgesetzgebung

Die Diskussion um eine rentenrechtliche Berücksichtigung besonders belastender beruflicher Tätigkeiten ist in Österreich bereits mehr als 30 Jahre alt und führte zunächst Anfang der 1980er Jahre zur Einführung des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG).³⁵ Dieses sieht vor, dass Männer mit dem vollendeten 57. und Frauen mit dem vollendeten 52. Lebensjahr einen Anspruch auf Sonderruhegeld aufgrund besonders belastender Nachtarbeit haben, wenn die betreffenden Personen innerhalb der letzten 360 Kalendermonate (30 Jahre) mindestens 180 Monate Nachtschwerarbeit (15 Jahre) geleistet haben. Die zeitbezogene Bedingung ist auch erfüllt, wenn am Stichtag, d.h. mit Vollendung des 57./52. Lebensjahres insgesamt 240 Monate (20 Jahre) Nachtschwerarbeit nachgewiesen werden können. Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn „innerhalb eines Kalendermonats an mindestens sechs Ar-

34 Anzumerken ist, dass in Österreich mit dem Nachtschwerarbeitsgesetz und der „Hackler-Schwerarbeit“ noch zwei weitere Möglichkeiten des vorzeitigen Renteneintritts existieren. Beide Altersübergangsmodelle werden im Laufe des Kapitels kurz dargestellt und erläutert, sind allerdings nicht gemeint, wenn von der Schwerarbeitspension die Rede ist.

35 Der Vollständigkeit halber soll hier kurz angeführt werden, dass das Gesetz in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf Schichtarbeit und Nachtschichtbetriebe abstellte (entsprechend hieß es bis 1992 auch Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz). Diese alleinige Fokussierung auf Schichtarbeit bedeutete allerdings eine zu hohe Hürde für viele Nachtarbeiter, so dass es zum Zeitpunkt der Revision 1992 gerade einmal 350 Rentenempfänger und 10.000 potenziell begünstigte Versicherte gab, die über diese Rentenart ein Sonderruhegeld bezogen haben bzw. hätten beziehen können. Im Zuge der Revision sind die Kriterien Schichtarbeit und Nachtschichtbetrieb dann vollständig entfallen und das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz in Nachtschwerarbeitsgesetz umbenannt worden.

beitstagen Nachtschwerarbeit verrichtet wurde“ (Milisits 2010, S. 98).³⁶ Als Nachtschwerarbeiter gelten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr mindestens sechs Stunden arbeiten und im Zuge ihrer Tätigkeit Schwerarbeit ableisten. Die Kriterien zur Feststellung von Schwerarbeit sind im Nachtschwerarbeitsgesetz aufgeführt und stellen eine Mischung aus berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen dar. Um einen Anspruch auf ein Sonderruhegeld nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz zu haben, muss eine der aufgeführten Bedingungen erfüllt sein (vgl. zu den Schwerarbeitskriterien unten S. 30ff.). Um das bei Antragsstellung obligatorisch durchzuführende Verfahren zur Feststellung von Schwerarbeit zu erleichtern, sind die Unternehmen verpflichtet, alle Beschäftigten, die Nachtschwerarbeit verrichten, gesondert an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden.

Die Höhe des Sonderruhegeldes wird gemäß der Berechnungsregelungen zur österreichischen Invaliditätspension bestimmt und unterliegt entsprechend auch Rentenabschlägen in Höhe von 4,2 Prozent pro Jahr, wobei der maximale Rentenabschlag bei 15 Prozent liegt. Zur weiteren Finanzierung dieser tätigkeitsbedingten Frühverrentungsform sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, in deren Betrieben Nachtschwerarbeit geleistet wird, verpflichtet, einen um zwei Prozent erhöhten Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Pensionsversicherung zu leisten (vgl. Milisits 2010: 96ff.).

Das Nachtschwerarbeitsgesetz ist nach dem Inkrafttreten der Schwerarbeitsverordnung, die die Grundlage der Schwerarbeitspension darstellt, nicht obsolet geworden, sondern besteht trotz erheblicher Überschneidungen weiterhin fort. Der wesentliche Grund des Fortbestehens dürfte in der deutlich niedriger liegenden Altersgrenze für Nachtschwerarbeiter liegen (57/52 Jahre versus

60 Jahre), die es für die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich attraktiver macht, über dieses Instrument in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen.

Entstehung und Ausgestaltung der Schwerarbeitsverordnung

Obwohl bereits Mitte der 1970er Jahre erste Konzepte für eine Berücksichtigung von Schwerarbeit in der Pensionsversicherung vorlagen und obwohl mit dem Nachtschwerarbeitsgesetz bereits eine Vorgängerregelung existierte, die explizit Schwerarbeit berücksichtigte, begann erst spät eine breite Diskussion um die Schaffung einer allgemeinen Schwerarbeitspension, die unabhängig von der Lage der Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonders belastenden beruflichen Tätigkeiten eine abschlagsprivilegierte vorzeitige Verrentungsmöglichkeit eröffnen sollte. Ein Motiv für die Implementation der Schwerarbeitspension war der Wille zur pensionsrechtlichen „Honorierung“ von jahrelang ausgeübten schweren oder gefährlichen beruflichen Tätigkeiten. Zudem sollte durch die Schaffung eines eigenständigen Ausstiegspfades für Schwerarbeiter eine arbeitsmarktseitige Diskriminierung und damit eine drohende Prekarisierung des Altersübergangs für Ältere in Berufen mit einer begrenzten Tätigkeitsdauer, für die aufgrund der starken körperlichen Belastung das Defizitmodell des Alters noch sehr real ist, verhindert werden. Der dritte und bedeutsamste Grund für die Implementation einer Schwerarbeitsregelung war eine vermutete höhere Mortalität gewisser Berufsgruppen, die sich in Form einer besonderen Regelung im Pensionsrecht widerspiegeln sollte (vgl. Milisits 2010: 34f.). „Ziel und Zweck einer zu erstellenden Schwerarbeitsregelung ist es, eine verkürzte Lebenserwartung durch eine privilegierte Regelung in der Pensionsversicherung auszugleichen“ (vgl. Milisits 2010: 35).³⁷

36 Wird diese Mindestanzahl an Tagen in einigen Monaten nicht erfüllt, kommt das Prinzip der Durchrechnung zur Anwendung. Beim Durchrechnungsprinzip wird überprüft, an wie vielen Tagen innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten Nachtschwerarbeit geleistet wurde. Wurde dabei an mindestens 18 Tagen Nachtschwerarbeit geleistet, so werden alle drei Monate als Nachtschwerarbeitsmonate anerkannt (vgl. Milisits 2010: 98).

37 Anzumerken sei an dieser Stelle, dass ein vorzeitiger Renteneintritt aufgrund einer verkürzten Lebenserwartung zwar sowohl aus moralischer als auch aus versicherungsmathematischer Perspektive gerechtfertigt erscheint, eine kürzere Lebenserwartung aber nicht allein die Folge einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit darstellt, sondern beispielsweise das soziale Umfeld, die Lebensweise oder die Freizeitaktivitäten einer Person in gleicher Weise negativ oder positiv auf die Lebenserwartung wirken können.

Zu Beginn der konzeptionellen Diskussion um die Ausgestaltung der Schwerarbeitspension wurde zunächst ein Modell präferiert, wonach die Schwerarbeitspension entlang bestimmter Berufsbilder konzipiert werden sollte. Dabei sollte der rechtlich bindende Rückschluss auf das Vorliegen von Schwerarbeit allein auf Basis der allgemeinen beruflichen Anforderungsprofile erfolgen. Im weiteren Fortgang der Diskussion erwiesen sich Berufsbilder jedoch als zu abstrakt, um als Platzhalter für spezifische Belastungsmomente zu fungieren. Dies wurde dadurch begründet, dass das individuelle Anforderungsprofil eines Berufsbildes je nach konkret ausgeübter Tätigkeit sehr unterschiedlich sein kann und die Einordnung eines Arbeitnehmers als Schwerarbeiter auch davon abhängt, welches spezifische Anforderungsprofil innerhalb eines bestimmten Berufsbildes dieser konkret zu erfüllen hat. Zudem muss im jeweiligen Einzelfall der Grad der Technologieunterstützung und das Vorhandensein von Hilfskräften geprüft werden, weil beides ebenfalls einen erheblichen Einfluss auf den spezifischen Belastungsmoment einer beruflichen Tätigkeit hat. Im Ergebnis wurde somit ein Schwerarbeitskonzept verabschiedet, das vorsah, dass die Belastung „in der Arbeit per se liegen muss“. Dementsprechend empfahl es sich, auf die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit abzustellen, die im Vergleich zum deutlich abstrakteren Berufsbild, mit seinen unterschiedlichen und veränderlichen Anforderungsprofilen, einen deutlich zielgenaueren Indikator für die Feststellung von Schwerarbeit darstellt (vgl. Milisits 2010: 35f.).

Allerdings wurde bei der Konzeption in einem Punkt von dieser stark tätigkeitsbezogenen Betrachtungsweise abgewichen. Ausgehend von der Annahme, dass schwere körperliche Arbeit objektiv über den Kalorienverbrauch bestimmbar und der Kalorienverbrauch bei allen Personen in etwa gleich hoch sei, wurde dieser als eigenständiger (und rentenbegründender) Indikator in die Schwerarbeitsverordnung aufgenommen, wobei die Feststellung des tatsächlichen Kalorienverbrauchs nicht auf Basis der konkret ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfolgt, sondern über die abstrakte Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe bestimmt wird.

Die konzeptionelle Ausgestaltung der Schwerarbeitspension

Neben der Frage, ob bei der Konzeption der Schwerarbeitspension auf das Berufsbild oder die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit abgestellt wird, ist vor allem die Frage von Interesse, was als schwere berufliche Arbeit angesehen werden kann und was nicht. So zeigen die bislang referierten internationalen Erfahrungen, dass Schwerarbeit bis heute in nahezu allen Ländern mit körperlich anstrengender Arbeit gleichgesetzt wird und klassische Bürotätigkeiten in der Regel nicht Gegenstand von belastungsdifferenzierten Altersübergangsmodellen sind. Diese starke Fokussierung auf körperliche Schwerarbeit findet sich auch in der österreichischen Schwerarbeitsverordnung wieder, obwohl psychisch besonders belastende Arbeitsbedingungen zumindest theoretisch eingeschlossen sind. So werden gemäß § 1 (1) der Schwerarbeitsverordnung sämtliche „Tätigkeiten, die unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen erbracht werden“ als Schwerarbeit anerkannt (vgl. Bundesgesetzblatt 104/2006). Die im Folgenden dargestellten Belastungsmomente, die eine Voraussetzung für den Bezug einer Schwerarbeitspension darstellen, lassen es allerdings höchst zweifelhaft erscheinen, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bürotätigkeiten eine reale Chance auf Anerkennung als Schwerarbeiter haben. Die Schwerarbeitsverordnung sieht insgesamt sechs berufs- und tätigkeitsbezogene Belastungsmomente vor, von denen in Analogie zum Nachtschwerarbeitsgesetz nur eines zutreffen muss, um als Schwerarbeiter zu gelten (vgl. Bundesgesetzblatt 104/2006). Eine Kumulation von Belastungsmomenten wird nicht berücksichtigt. Unter Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung fallen berufliche Tätigkeiten, die einen der folgenden Belastungsmomente erfüllen:

- (1) Berufliche Tätigkeiten, die in Schicht- oder Wechseldienst und jeweils im Ausmaß von mindestens sechs Stunden und an mindestens sechs Arbeitstagen im Monat ausgeübt werden. Die Lage der Arbeitszeit spielt dabei keine Rolle (vgl. § 1 (1) Nr. 1 Schwerarbeitsverordnung).
- (2) Berufliche Tätigkeiten, die unter besonderer Hitze- oder Kälteeinwirkung ausgeübt werden

(vgl. § 1 (1) Nr. 2). Die genauen Definitionen besonders belastender Hitze oder Kälte sind dabei dem Nachtschwerarbeitsgesetz entliehen, wo es in Artikel VII Abs. 2 Nr. 2 und 3 heißt: Eine den Organismus besonders belastende Hitze „liegt bei einem durch Arbeitsvorgänge bei durchschnittlicher Außentemperatur verursachten Klimazustand vor, der einer Belastung durch Arbeit während des überwiegenden Teils der Arbeitszeit bei 30 Grad Celsius und 50 Prozent relativer Luftfeuchtigkeit bei einer Luftgeschwindigkeit von 0,1 Meter pro Sekunde wirkungsgleich oder ungünstiger ist“. Besonders belastende Kälteeinwirkung ist dann anzunehmen, wenn bei überwiegendem Aufenthalt in begehbaren Kühlhäusern „die Raumtemperatur niedriger als -21 Grad Celsius ist, oder wenn der Arbeitsablauf einen ständigen Wechsel zwischen solchen Kühlräumen und sonstigen Arbeitsräumen erfordert“ (Bundesgesetzblatt 165/1992).

(3) Berufliche Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, sofern dadurch eine Erwerbsminderung von mindestens zehn Prozent verursacht wurde (vgl. § 1 (1) Nr. 3 Schwerarbeitsverordnung). So fallen unter diesen Sachverhalt sämtliche berufliche Tätigkeiten, bei denen Arbeitsgeräte, Maschinen oder Fahrzeuge verwendet werden, „die durch gesundheitsgefährdende Erschütterung auf den Körper einwirken“. Ebenfalls dazu zählen Tätigkeiten, bei deren Ausübung „regelmäßig und mindestens während vier Stunden der Arbeitszeit Atemschutzgeräte (Atemschutz-, Filter- oder Behältergeräte) oder während zwei Stunden Tauchgeräte getragen werden müssen. Darüber hinaus werden hierunter Tätigkeiten berücksichtigt, bei denen eine ständige gesundheitsschädliche Einwirkung von inhalativen Schadstoffen anzunehmen ist (vgl. Artikel VII (2) Nr. 5, 6, 8 Nachtschwerarbeitsgesetz). Dazu zählen „Arsen (und seine Verbindungen), Benzol, Vinylchlorid, Zinkchromat, Asbest, Nickel (und

seine Verbindungen), Blei, Phosphor, Quecksilber, Mangan, Ruß, Pech oder Teer“ (Milisits 2010: 43).

(4) Berufliche Tätigkeiten, die schwere körperliche Arbeiten voraussetzen. Dabei setzt körperliche Schwerarbeit „eine in Bezug auf die Intensität oder Dauer der Belastung über das normale Kräftepotenzial hinausgehende Verausgabung von Arbeitskraft voraus, bei der die gesamte Körpermuskulatur beansprucht wird“ (Anlage zur Schwerarbeitsverordnung). Nach der Schwerarbeitsverordnung ist von schwerer körperlicher Arbeit auszugehen, „wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8.347 Arbeitskilojoule (2.000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5.862 Arbeitskilojoule (1.400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden“ (vgl. § 1 (1) Nr. 4 Schwerarbeitsverordnung; Berufsliste im Anhang). Zur Erleichterung der Feststellung von beruflichen Tätigkeiten, bei denen während eines achtstündigen Arbeitstages von einem Kalorienverbrauch auszugehen ist, der oberhalb der definierten Grenzwerte von 1.400 bzw. 2.000 Arbeitskalorien liegt, wurden Berufslisten erstellt, die allerdings „keine normative Wirkung“ haben, sondern „lediglich ein Anhaltspunkt für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Pensionsversicherungsträger sein [sollen]“ (Milisits 2010: 106).³⁸ Der Grad der körperlichen Belastung bei Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit und der damit einhergehende Kalorienverbrauch wurden im Rahmen eines zweistufigen Verfahrens bestimmt. In einem ersten Schritt oblag es zunächst Arbeitswissenschaftlern und Berufskundlern, einzelne Berufsbilder in ihre konkreten Tätigkeiten aufzuteilen und die quantitative Bedeutung der einzelnen Tätigkeit innerhalb des jeweiligen Berufsbildes zu bestimmen (Zuordnung des prozentualen Anteils, den die jeweilige Tätigkeit an der Gesamttätigkeit einnimmt). Ausgehend vom Tätigkeits-

38 Anzumerken sei an dieser Stelle, dass in der Anlage zur Schwerarbeitsverordnung neben dem Kalorienverbrauch bei Ausübung einer beruflichen Tätigkeit noch weitere Kriterien zur energetischen Belastung benannt sind, wie die Herz- und Kreislaufbelastung sowie die Belastung des aktiven und passiven Stütz- und Bewegungsapparats, also der Sehnen und Muskeln sowie der Knochen und Gelenke. Unklar ist allerdings, inwieweit diese Kriterien in die Feststellung von Schwerarbeit einfließen, da sie nur in der Anlage zur Schwerarbeitsverordnung, aber nicht in der Verordnung selbst Erwähnung finden (vgl. S. 34ff.).

profil der einzelnen Berufsbilder wurde im zweiten Schritt mittels der Energieumsatzmethode der durchschnittliche Kalorienverbrauch bei der Ausübung der einzelnen Berufe bestimmt. Grundlage war dabei jeweils ein Arbeitstag von acht Stunden. Zur Bestimmung körperlicher Schwerarbeit wurden die Gruppenbewertungstabellen nach *Spitzer, Hettinger und Kaminsky* verwendet (Milisits 2010: 1982). Dabei wird der jeweilige Arbeitsenergieumsatz bei der Ausübung eines bestimmten Berufes „über die Parameter Körperstellung bzw. Bewegung und die Art der Arbeit“ bestimmt (Milisits 2010: 104). Problematisch ist, dass diese Gruppenbewertungstabellen letztmalig 1982 veröffentlicht wurden, und die darin enthaltenen Orientierungsgrößen die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den einzelnen Berufen innerhalb der letzten knapp 30 Jahre nicht berücksichtigen. Entsprechend wurden „zu jedem einzelnen Berufsbild fachbezogene und strukturierte Interviews mit Berufsträgern aus unterschiedlichen Regionen Österreichs und – soweit berufsbildbezogen möglich, auch aus unterschiedlichen Unternehmen geführt“ (Milisits 2010: 105). „Veränderungen in den Aufgabenstellungen, die sich in den einzelnen Berufsbildern im Zeitverlauf ergeben haben, wurden soweit als möglich mitberücksichtigt. Aus diesen gesamten gutachterlichen Vorbereitungen wurden sodann die Berufslisten erstellt, die den notwendigen Kalorienverbrauch enthalten“ (Milisits 2010: 105).

(5) Berufliche Pflege von erkrankten und behinderten Menschen mit einem besonderen Pflegebedarf, beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin (vgl. § 1 (1) Nr. 5 Schwerarbeitsverordnung).

(6) Unabhängig von der konkreten Belastung der ausgeübten beruflichen Tätigkeit, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80 Prozent vorliegt, den Arbeitsmarkt vorzeitig über die Schwerarbeitspension verlassen. Personen, die mindestens eine der aufgeführten Schwerarbeitsvoraussetzungen erfüllen, können

mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig in den Ruhestand gehen, müssen dabei aber Rentenabschläge von 4,2 Prozent (Jahrgangskohorten bis einschl. 1954) bzw. 1,8 Prozent (Jahrgangskohorten ab 1955) pro Jahr des vorzeitigen Rentenbezuges in Kauf nehmen, wobei die maximale Abschlagshöhe im ersteren Fall bei 15 Prozent liegt. Aufgrund des für Frauen und Männer in gleicher Weise geltenden Renteneintrittsalters von 60 Jahren ist diese Altersrentenart auf absehbare Zeit nur für Männer von Relevanz, da Frauen bis einschließlich 2023 ohnehin mit 60 Jahren in den Ruhestand gehen können, ohne dabei Abschläge in Kauf nehmen zu müssen. Überdies ist für bestimmte Geburtskohorten und Frauen die Inanspruchnahme der „Hackler-Langzeitversicherung“ oder der „Hackler-Schwerarbeit“ vorteilhafter, da beide Rentenarten keine (im Falle der Hackler-Langzeitversicherung) oder reduzierte (im Falle der Hackler-Schwerarbeit ab 2014) Rentenabschläge vorsehen (vgl. Abbildung 1).

Da vor allem die Belastungsmomente in § 1 (1) Nr. 1 und Nr. 4 der Schwerarbeitsverordnung auf ein großes Spektrum an beruflichen Tätigkeiten zutreffen, die Zahl potenziell Begünstigter aber möglichst klein gehalten werden soll, ist die Bezugsberechtigung an weitere versicherungsrechtliche Vorbedingungen geknüpft.³⁹ So müssen die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „in den letzten 240 Kalendermonaten vor dem Pensionsstichtag mindestens 120 Monate (zehn Jahre) Schwerarbeit geleistet haben“ und überdies eine Gesamtversicherungszeit von 540 Kalendermonaten (45 Jahren) aufweisen (Pensionsversicherungsanstalt 2011). Zudem dürfen die Antragsteller am Pensionsstichtag nicht mehr erwerbstätig sein.

Im Vorfeld der Zuerkennung einer Schwerarbeitspension erfolgt ein umfangreiches Feststellungsverfahren. Um dieses zu erleichtern, sind die Unternehmen analog zum Nachtschwerarbeitsgesetz seit dem 1. Januar 2007 dazu verpflichtet, dem Krankenversicherungsträger auf elektronischem Wege (Meldesystem ELDA) alle

³⁹ So enthalten die Gesetzesmaterialien zur Schwerarbeitsrente „einen Hinweis auf die Erwartung, dass maximal fünf Prozent der Erwerbstätigen unter die Schwerarbeitsregelung fallen werden. Mit der Wortfolge „besonders belastende Bedingungen“ wird danach die Absicht der Anwendung eines sehr strengen Maßstabs ausgedrückt“ (Oberster Gerichtshof 2010: 19).

Abbildung 1:

Die Hacklerregelungen in Österreich**Hackler-Langzeitversicherung:**

Über die Hackler-Langzeitversicherung können in Österreich Frauen und Männer mit besonders langen Versicherungsdauern vorzeitig in den Ruhestand gehen. Entgegen weitläufiger Meinung setzt diese Variante der „Hacklerregelung“ keine Schwerarbeit als Bezugsvoraussetzung voraus. Es handelt sich hier also allein um die „Honorierung“ einer besonders langen Erwerbstätigkeit, die sich in der Anzahl der Beitragsmonate widerspiegelt.⁴⁰

Frauen können über die Hackler-Langzeitversicherung nach Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, sofern sie bis einschließlich 31.12.1958 geboren wurden und mindestens 480 Beitragsmonate aufweisen können. Für Männer ist ein Ruhestandseintritt mit dem vollendeten 60. Lebensjahr möglich, sofern sie bis einschließlich 31.12.1953 geboren wurden und mindestens 540 Beitragsmonate nachweisen können. Weder bei Frauen noch bei Männern fallen bei Inanspruchnahme dieser Rentenart Rentenabschläge an.

Die durch den vorzeitigen Renteneintritt zwangsläufig stattfindende zeiträtierliche Kürzung der Altersrentenleistung wurde bis einschließlich 2010 sowohl bei der Hackler-Langzeitversicherung als auch bei der Hackler-Schwerarbeit durch einen höheren jährlichen Rentensteigerungsfaktor kompensiert. Seit 2011 entspricht der jährliche prozentuale Rentensteigerungssatz für die Hackler-Pensionen mit 1,78 Prozent dem allgemeinen Steigerungssatz in der Regelpension.

Die Hackler-Langzeitversicherung läuft im Jahre 2013 aus.

Hackler-Schwerarbeit:

Die „Hacklerregelung für Schwerarbeiter“ stellt „eine Sonderform der Langzeitversichertenregelung dar“ (Milisits 2010: 40) und nimmt nach dem Auslaufen der Hackler-Langzeitversicherung im Jahre 2013 eine Übergangsfunktion für bestimmte Jahrgangskohorten ein. Die Hackler-Schwerarbeit ist zeitgleich mit der Schwerarbeitspension eingeführt worden. Gemäß dieser Regelung können männliche Versicherte der Jahrgangskohorten 1954 bis 1958 weiterhin nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand gehen, wenn sie zusätzlich zu einer besonders langen Versicherungsdauer auch das Kriterium Schwerarbeit erfüllen. Ab 2013 fallen bei dieser Rentenart zudem Rentenabschläge in Höhe von 0,15 Prozent pro Monat an (1,8 Prozent pro Jahr). Für Renteneintritte bis einschließlich 2013 fallen dagegen keine Rentenabschläge an. Für weibliche Versicherte der Jahrgänge 1959 bis 1963 gelten die Regelungen entsprechend.

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt 2011.

bei ihnen beschäftigten männlichen und weiblichen Versicherten zu melden, die bereits das 40. Lebensjahr (bei Frauen das 35. Lebensjahr) vollendet haben und Tätigkeiten ausüben, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit nach der Schwerarbeitsverordnung schließen lassen (vgl. § 5 Schwerarbeitsverordnung; Milisits 2010: 53). Zu melden sind dabei die Namen und Versicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer sowie die Zeiträume innerhalb des Kalenderjahres, in denen Schwerarbeitstätigkeiten verrichtet wurden. „Bei der Meldung ist zu beachten, dass solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund der Beschäftigung aufrecht erhalten bleibt, auch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Urlaube, Krankenstände) als Zeiten der Schwerarbeit gelten“ (Österreichische Sozialversicherung: Schwerarbeitsmeldung). Der

⁴⁰ Anzumerken sei an dieser Stelle, dass, ähnlich wie in der Bundesrepublik Deutschland, auch in Österreich bestimmte Nichterwerbsphasen als Beitragszeiten anrechenbar sind. Beispielsweise werden im Falle der Kindererziehung bis zu 60 Monate (fünf Jahre) auf die Gesamtbeitragsmonate angerechnet. Ersatzmonate gibt es auch für Zeiten des Krankengeldbezuges und des Zivildienstes.

jeweilige Krankenversicherungsträger prüft die Daten bei Eingang nur auf Plausibilität. Eine Prüfung, ob Schwerarbeit im konkreten Fall tatsächlich vorliegt oder nicht, findet erst im Falle einer Antragstellung auf eine Schwerarbeitspension durch den dann zuständigen Pensionsversicherungsträger statt. Der Pensionsantrag muss von der versicherten Person gestellt werden (vgl. Milisits 2010: 54). Für Versicherungszeiten vor dem 1. Januar 2007 müssen Schwerarbeitszeiten in einem aufwendigen Verfahren rückwirkend geprüft werden. Dass es hierbei zu Problemen in der individuellen Beweisführung kommen kann, weil die angegebenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht mehr existieren/leben und somit vom Arbeitnehmer angezeigte Schwerarbeitszeiten weder bestätigen noch verneinen können, wurde billigend in Kauf genommen. So wurde zum einen in einem verfassungsrechtlichen Gutachten zur Vollziehbarkeit der Schwerarbeitsverordnung im Falle von weit zurückliegenden Versicherungszeiten darauf hingewiesen, dass eine schwierige Vollziehbarkeit eine Rechtsnorm weder verfassungswidrig noch unmöglich macht, sondern lediglich einen finanziellen und personellen Mehraufwand mit sich bringt, der entsprechend einzukalkulieren ist. Zum anderen hätte eine Alternativregelung, die eine Anrechnung von Schwerarbeitszeiten erst ab Januar 2007 vorgesehen hätte, wahrscheinlich dazu geführt, dass die Schwerarbeitsverordnung nie in Kraft getreten wäre (vgl. Milisits 2010: 82f):

„Dass es für die Vergangenheit Beweisprobleme geben wird, war allen Beteiligten bei der Erarbeitung der Schwerarbeitsverordnung von Anfang an bewusst. Die Alternative zu einer neuen Schwerarbeitsregelung wäre gewesen, diese Regelung nur für künftig zu erwerbende Versicherungszeiten gelten zu lassen. Dies hätte aber bedeutet, dass die erste Schwerarbeitspension erst in Jahrzehnten angefallen wäre. Und da der Bereich der Sozialversicherung – oder um es einzuschränken – gerade die Pensionsversicherung, einem steten Wandel unterzogen wird, wäre eine derart lang angesetzte Regelung wohl nicht nur obsolet geworden, sondern hätte wahrscheinlich de facto gar nie Rechtskraft erreicht“ (vgl. Milisits 2010: 83).

Dass Schwerarbeit nicht allein aus den arbeitgeberseitigen Meldungen abgeleitet, sondern im Rahmen eines sehr komplexen Verwaltungsverfahrens festgestellt wird, ist auf potenziell mögliche Probleme bei arbeitgeberseitigen Meldungen zurückzuführen. Zum einen ist vorstellbar, dass der jeweilige Arbeitgeber eine versicherte Person ungerechtfertigter Weise meldet, um ihr dadurch die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionseintritts zu eröffnen oder, umgekehrt, eine berechtigte Meldung unterlässt, um dem betreffenden Arbeitnehmer willkürlich zu schaden oder weil er diesen länger an das eigene Unternehmen binden will und somit einen vorzeitigen Pensionseintritt zu verhindern sucht. Zum anderen kann das subjektive Empfinden, ob es sich bei den ausgeübten Tätigkeiten um Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung handelt, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer variieren. „Daher scheint es geboten, anhand objektiver Maßstäbe (Gerichtssachverständiger, Berufskundler) eine Prüfung durchzuführen“ (Milisits 2010: 59). Entsprechend kann es trotz des Vorliegens von Schwerarbeitsmeldungen des Arbeitgebers zu einer Nichtanerkennung bestimmter Schwerarbeitszeiten kommen und umgekehrt.

Aufgrund dieses sehr individualisierten Feststellungsverfahrens und der in einigen Belastungsmomenten explizit vorausgesetzten Erwerbsminderung im Umfang von zehn Prozent der Arbeitsfähigkeit, erscheint die Schwerarbeitspension in Österreich eher wie eine Sonderform der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitspension und weniger wie eine eigenständige Altersrentenart, die ein spezifisches tätigkeitsbezogenes Risiko pauschal absichert. „Faktum ist, dass bei der Feststellung des Vorliegens von Schwerarbeit immer von einer Einzelfallbetrachtung auszugehen ist“ (Milisits 2010: 59).

Kritische Punkte des österreichischen Modells belastungsdifferenzierter Altersgrenzen

Zunächst muss kritisch angemerkt werden, dass im Rahmen der österreichischen Schwerarbeitspension in zu starkem Maße individuelle Merkmale Berücksichtigung finden, die im Grunde nicht zu einem, eher als kollektive Risikoabsi-

cherung für Personen mit besonders belastenden beruflichen Tätigkeiten gedachten, belastungsdifferenzierten Altersübergangssystem passen. Indem die Zuerkennung als Schwerarbeit bei den Belastungsmomenten in § 1 (1) Nr. 3 der Schwerarbeitsverordnung an eine zehnpromtente Minderung der Erwerbsfähigkeit gekoppelt wird (vgl. § 2 Schwerarbeitsverordnung), weichen das Nachtschwerarbeitsgesetz und die Schwerarbeitspension in Österreich zum einen stark von den in anderen europäischen Ländern vorherrschenden Modellen belastungsdifferenzierter Altersgrenzen ab, weil die Zuerkennung einer Schwerarbeitspension bei Vorliegen bestimmter Belastungsmomente nicht allein nach der ausgeübten beruflichen Tätigkeit erfolgt, es sich also nicht um eine kollektive rentenrechtliche Sonderregel handelt, sondern in Teilen stark individualisiert ist, weil auch die individuellen Folgen einer tätigkeitsbedingten Belastung pensionsbegründend sind (vgl. § 1 (1) Nr. 3).

„[...] Eine Erwerbsminderung von mindestens zehn Prozent als Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit kann wohl kaum als ‚belastende Arbeitsbedingung‘ [...] verstanden werden. Es handelt sich dabei um die Folge besonders belastender Arbeitsbedingungen, aber nicht um eine Arbeitsbedingung selbst, deren Definition die Aufgabe der VO [Anmerkung: Verordnung] ist [...]“ (Panhözl 2009: 104).

Zum anderen weichen beide Modelle belastungsdifferenzierter Altersgrenzen von bestehenden Regelungen in anderen europäischen Ländern insofern problematisch ab, als dass bestimmten Personengruppen allein aufgrund individueller Krankheits- bzw. Invaliditätsmerkmale der Zugang zur Schwerarbeitspension ermöglicht wird, ohne dass diese Personengruppen zwingend eine besonders belastende berufliche Tätigkeit ausüben müssen bzw. ausgeübt haben müssen (vgl. § 1 (1) Nr. 6). Dieser Aspekt der Schwerarbeitsverordnung wird aus juristischer Sicht vor allem deshalb als problematisch erachtet, weil hier allein das Vorliegen einer Erwerbsminderung von mindestens 80 Prozent bei gleichzeitiger Ausübung einer Erwerbstätigkeit zum Bezug einer Schwerarbeitspension berechtigt, unabhängig davon, ob die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit tat-

sächlich eine Schwerarbeit im Sinne der Verordnung darstellt oder nicht.

Fasst man beide Kritikpunkte zusammen, so kritisieren sowohl Milisits 2010 als auch Panhölzl 2009 den stark individualistischen Charakter von Teilen der Bestimmungen zur Schwerarbeitspension, der sich zusätzlich zu den bereits genannten Punkten auch im sehr individualisierten Pensionsfeststellungsverfahren widerspiegelt. In diesen Teilregelungsbereichen erscheinen die österreichischen Schwerarbeitsregelungen eher als Ergänzungen zu den bereits bestehenden Berufs- oder Erwerbsminderungsrentensystemen und weniger als eine pauschale Regelung aufgrund der Ausübung einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit.

Am problematischsten stellt sich allerdings eine der wenigen tendenziell eher pauschalen Regelungen dar, nämlich die Feststellung von schwerer körperlicher Arbeit aufgrund des Kalorienverbrauchs während einer achtstündigen beruflichen Tätigkeit und die damit verbundene Anwendung der im vorangegangenen Kapitel dargestellten Berufslisten. In einem Urteil vom 21.12.2010 stellt der Oberste Gerichtshof Österreichs die Verfassungskonformität eben dieser Regel in Frage und hat den Sachverhalt entsprechend an den Verfassungsgerichtshof der Republik Österreich zur Entscheidung weitergeleitet. Dabei kritisieren die Richter insbesondere die folgenden Aspekte der Schwerarbeitsverordnung:

(1) Zum einen sieht der Oberste Gerichtshof einen Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip als gegeben an. Verfassungsrechtlich problematisch sind diesbezüglich die fehlende Bestimmtheit des Schwerarbeitsbegriffes und die damit einhergehende fehlende Rechtssicherheit auf Seiten der Versicherten. So kritisieren die Richter insbesondere das sehr geringe Maß an gesetzlichen Vorgaben, das dazu führt, dass bei der Feststellung des Vorliegens von Schwerarbeit „unter Heranziehung aller Auslegungsmethoden mehrere Ergebnisse möglich [sind]“ (Oberster Gerichtshof 2010: 20). Darüber hinaus sehen die Richter die widersprüchliche Definition schwerer körperlicher Arbeit in der Schwerarbeitsverordnung auf der einen, sowie in der Anlage zur Schwerarbeits-

verordnung auf der anderen Seite als problematisch an. „Während § 1 Abs. 1 Z 4 [Nr. 4] der Verordnung ausschließlich auf den Kalorienverbrauch abstellt, geht die Anlage von einer komplexeren Definition aus, bei der die energetische Belastung nur eine von mehreren Kriterien ist“ (Oberster Gerichtshof 2010: 22; FN 38). Aus diesen widersprüchlichen Regelungsinhalten erwächst Unsicherheit darüber, welche Rolle die in der Anlage angeführten, in der Verordnung aber fehlenden Kriterien wie beispielsweise die Belastung des Herz-Kreislaufsystems bei der Feststellung von Schwerarbeit konkret spielen. Unklar ist auch, ob Schwerarbeit allein bei Feststellung eines dieser zusätzlichen Belastungskriterien festgestellt werden kann, oder ob der Mindestkalorienverbrauch immer die Grundvoraussetzung zur Feststellung schwerer körperlicher Arbeit darstellt. Entsprechend kommen die Richter zu dem Ergebnis, dass „derart undeutliche Elemente einer Norm, die nicht durch Auslegung bereinigt werden können, [...] nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs einen Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip [darstellen]“ (Oberster Gerichtshof 2010: 22f.).

(2) Zum anderen sieht der Oberste Gerichtshof bei der Anwendung der Energieumsatzmethode den Gleichheitsgrundsatz verletzt, wenn diese allein maßgeblich für die Feststellung von Schwerarbeit ist. So ist „der berufsbedingte Kalorienverbrauch nicht nur durch die berufliche Tätigkeit bestimmt, sondern er ist auch von anderen Parametern, wie z.B. dem jeweiligen Körpergewicht abhängig“. Zweitens sind nicht alle Menschen gleich und verbrauchen entsprechend bei der Arbeit auch nicht die gleiche Anzahl an Kalorien, wie es in der Konzeptionsphase der Schwerarbeitspension unterstellt wurde. Darüber hinaus sehen die Richter das Kriterium des Kalorienverbrauchs auch in seiner Gänze kritisch, da „eine genaue Erfassung des individuellen Kalorienverbrauchs [...] in der Praxis nicht möglich [ist], weil dafür objektive, am konkreten Arbeitsplatz messbare Indikatoren fehlen“ und „neben der Art der Arbeit auch verschiedene weitere Faktoren wie beispielsweise die Arbeitsgeschwindigkeit, Geschicklichkeit, Arbeitsbedingungen, Arbeits-

abläufe, Unterstützung durch Arbeitsgeräte, Pausenregelungen usw. den Energieumsatz [beeinflussen]“ (Oberster Gerichtshof 2010: 24). Zudem lässt sich die körperliche Belastung bei geistiger Arbeit bei einem alleinigen Abstellen auf den Kalorienverbrauch nicht erfassen. Ebenso bleiben die Auswirkungen von psychischer Belastung auf den Körper unberücksichtigt. Diese Kritik am Kriterium des Kalorienverbrauchs gilt dabei insbesondere für die Beurteilung von Schwerarbeitszeiten vor dem 1.1.2007, da Schwerarbeitszeiten in der Vergangenheit nicht erfasst wurden und „die täglichen Arbeitsabläufe in der Vielschichtigkeit der Einflussfaktoren und der Unterschiedlichkeit der täglichen Anforderungen [...] nicht einmal annähernd dargestellt werden [können]“. Entsprechend lässt sich „der individuelle Kalorienverbrauch eines Versicherten in den letzten 20 Jahren vor dem Stichtag praktisch nicht mehr feststellen [...], womit aber dessen Eignung als sachliches Kriterium für das Vorliegen von Schwerarbeit fraglich ist.“ Dies impliziert auch eine generelle Kritik an der rückwirkenden Feststellung von Schwerarbeitszeiten, da es sich „bei der gebotenen Einzelfallbeurteilung für die Vergangenheit nur in Ausnahmefällen verlässlich feststellen [lässt], ob jemand tatsächlich Schwerarbeit geleistet hat“ (Oberster Gerichtshof 2010: 24f.). Dies gilt insbesondere für die vom Obersten Gerichtshof geforderte konkrete Einzelfallbetrachtung, weil „der zwingende Vergangenheitsbezug über eine längere Periode einen individuellen Nachweis sehr schwer [macht], sodass der Versicherte in der Regel auf die Beweisführung mittels Durchschnittsbetrachtung angewiesen ist, die wiederum weder auf die Unterschiede im Kalorienverbrauch zwischen den einzelnen Menschen noch auf die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn [...] Rücksicht nehmen kann“ (Oberster Gerichtshof 2010: 25).

Entsprechend der identifizierten Verstöße gegen das Rechtsstaatsprinzip und den Gleichheitsgrundsatz sieht sich der Oberste Gerichtshof daher veranlasst „entsprechende Prüfungsanträge an den Verfassungsgerichtshof zu stellen“ (Oberster Gerichtshof 2010: 27).

2.4.6 Belastungsdifferenzierte Altersgrenzen in Europa – Ein schwieriger Spagat zwischen Individualisierung und Pauschalisierung

Die Forderung, bei der Festlegung von Altersgrenzen der Unterschiedlichkeit der im Laufe des Erwerbslebens zu ertragenden Belastungen Rechnung zu tragen, erscheint naheliegend und verspricht einen Gewinn an Gerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen. Wie die referierten Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern jedoch zeigen, sind derartige Regelungen durchaus problembehaftet, wobei eines der Hauptprobleme bei der Konzeption belastungsdifferenzierter Altersgrenzen in der Abgrenzung von als bezugsberechtigt und als nicht bezugsberechtigt definierten Berufs- und Tätigkeitsgruppen liegt. Diesbezüglich zeigt sich mittlerweile in allen europäischen Ländern mit derartigen Regelungen eine sehr restriktive Handhabung, sei es aufgrund der geringen Größe der als bezugsberechtigt definierten Berufs- und Tätigkeitsgruppen, sei es durch sehr hohe zusätzliche Hürden wie beispielsweise einer sehr langen Mindestversicherungsdauer oder sei es aufgrund einer erheblichen Individualisierung im Feststellungsverfahren. Eine klare Grenzziehung wird allerdings dadurch erschwert, dass keine einheitliche und allgemein akzeptierte Definition von Schwerarbeit existiert und es somit an objektiven und nachvollziehbaren Kriterien zur Feststellung besonders belastender Tätigkeiten mangelt. Auch hier macht der Blick auf die Alterssicherungssysteme anderer Länder die daraus entstehenden Dilemmata deutlich:

(1) Eine Orientierung an bestimmten Berufen, ggf. in Verbindung mit bestimmten (meist öffentlichen) Arbeitgebern oder Wirtschaftszweigen beruht auf rein konventionellen Anschauungen über „schwere“ Arbeit und reflektiert u.U. ganz andere Umstände – wie z.B. Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Einführung der Regelung – oder auch die besondere gesellschaftliche Wertschätzung für bestimmte Berufe. Mit wenigen Ausnahmen (polnische Lehrerinnen und Lehrer, spanische Balletttänzerinnen und Balletttänzer) orientieren sich derartige Regelungen am Idealtypus männlicher

körperlicher Schwerarbeit. Diese Regelungen sind nicht geschlechtergerecht, ihre Anpassung an den Wandel in der Arbeitswelt ist schwierig durchzusetzen und erfolgt allenfalls mit großer zeitlicher Verzögerung, so dass sie im Zeitablauf den Charakter ungerechtfertigter Privilegien einzelner Gruppen annehmen können, die nur noch aufgrund der Vertretungsmacht dieser Gruppen fortbestehen.

(2) Auf dem anderen Extrem finden wir Elemente einer Orientierung am individuellen Verschleiß des Arbeitsvermögens (österreichische Zehn-Prozent-Regelung; Australien). Diese Logik führt in die Nähe der deutschen Rente wegen Erwerbsminderung. Diese Rentenart mag für sich genommen reformbedürftig sein; aber bei der Suche nach praktikablen Regelungen für eine Differenzierung von Altersgrenzen aufgrund der Belastungen, denen Versicherte im Verlaufe ihres Erwerbslebens ausgesetzt waren, geht es gerade darum, durch typisierte Kriterien eine individuelle medizinische Beurteilung des Arbeitsvermögens zu vermeiden. Ziel ist es, auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit besonders belastenden Tätigkeiten einen Eintritt in die Nacherwerbsphase bei passabler Gesundheit zu ermöglichen, so dass der Ruhestand auch für sie eine eigenständige, positiv erlebbare Lebensphase darstellen kann. Die Anforderung, bereits eingetretene Schädigungen individuell nachzuweisen, steht im Gegensatz zu diesem Ziel. Die Logiken von Erwerbsminderung und von belastungsdifferenzierten Altersgrenzen haben je für sich ihre Berechtigung, sollten aber nicht vermischt werden.

(3) Ein ähnlicher Einwand gilt für die Berücksichtigung der tatsächlichen oder vermeintlichen Gefährlichkeit bestimmter Tätigkeiten. Sofern diese zu Arbeitsunfällen mit dauerhaften Folgen geführt hat, ist dieses Risiko durch die Unfallversicherung abgedeckt – etwaige Reformbedarfe dieses Versicherungszweiges sollten nicht mit der Problematik differenzierter Altersgrenzen vermischt werden. Sofern Versicherte den Gefahren ihrer Tätigkeit ein Erwerbsleben lang erfolgreich und ohne Schädigung getrotzt haben, besteht kein Grund für eine Kompensation für diese Gefährlichkeit.

(4) In manchen Systemen finden bestimmte Umstände oder Merkmale von Tätigkeiten Berücksichtigung, die als eindeutig belastend gelten können – z. B. Nachtarbeit, Schichtarbeit, Hitze, Kälte, Lärm, die Exposition gegenüber schädlichen Stoffen oder das Tragen von Schutzkleidung zur Vermeidung dieser Exposition. Während organisatorische Umstände der Arbeit (Arbeitszeitsysteme) objektiv und auch noch nach längeren Zeiträumen ermittelbar sind, dürfte dieses bei den anderen genannten Belastungsmerkmalen der Tätigkeit weitaus schwieriger zu realisieren sein. Zudem tendiert auch diese Betrachtungsweise dazu, allein physische Belastungsdimensionen zu berücksichtigen, während mentale oder psychische Belastungen weniger eindeutig bestimmbar sind, aber mittlerweile einen großen Raum als Ursachen von Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsminderung einnehmen. Schließlich ist einzuwenden, dass eine Herabsetzung der Altersgrenzen aufgrund derartiger Umstände der Arbeit den Zielen des Arbeitsschutzes und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen tendenziell zuwiderläuft, da damit potenziell schädigende Arbeitsumstände attraktiv gemacht werden.

(5) Der Versuch, die „Schwere“ einer Tätigkeit über den Kalorienverbrauch zu bestimmen, hat auf den ersten Blick den Vorteil eines einzigen und im Prinzip objektiv bestimmbareren Indikators. In der Praxis dürfte es jedoch sehr aufwändig sein, repräsentative Messungen für alle in Frage kommenden Tätigkeiten durchzuführen und entsprechend dem technisch-organisatorischen Wandel ständig zu aktualisieren. Zweitens privilegiert auch diese Betrachtungsweise den eher seltener werdenden Typus körperlicher Schwerarbeit; mentale und psychische Belastungen schlagen sich nicht in gleicher Weise im Kalorienverbrauch nieder. Drittens ist der Zusammenhang von Kalorienverbrauch und Belastung ungeklärt und wohl kaum eindeutig bestimmbar; die bei solchen Systemen i. d. R. vorgenommene Differenzierung nach Geschlechtern ist zwar sachlich notwendig, aber letztlich arbiträr. Es ist nicht objektiv bestimmbar, dass ein Kalorienverbrauch von x für einen durchschnittlichen Mann die gleiche Belastung darstellt wie ein Kalorienverbrauch von $x-y$ für eine durchschnittliche Frau.

Trotz dieser grundlegenden Probleme von belastungsdifferenzierten Altersgrenzen lassen sich aus den einzelnen Länderbeispielen einige wichtige Konzeptionsbausteine extrahieren, die für die Ausgestaltung einer entsprechenden Altersrentenart in Deutschland von Relevanz sein könnten.

Das *belgische Beispiel* weist auf einen sehr essentiellen Punkt bei der konkreten Ausgestaltung belastungsdifferenzierter Altersgrenzen hin, nämlich auf den Aspekt des finanziellen Ausgleichs bei einem vorzeitigen Renteneintritt. So wird die bei einem vorzeitigen Renteneintritt zwangsläufig auftretende zeiträtierliche Kürzung der Altersrente durch eine geringere Regelversicherungsdauer bzw. einen höheren Rentensteigerungsfaktor ausgeglichen. Ein ähnliches Vorgehen zeigt sich auch in Ungarn. Unabhängig von der Diskussion, ob ein vorzeitiger Renteneintritt aufgrund der Ausübung einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit mit Rentenabschlägen einhergeht, stellt das belgische Modell der Regelversicherungsdauer einen effektiven Mechanismus dar, um den vorzeitigen Renteneintritt nicht per se zu sanktionieren, sondern die jahrelange Ausübung von besonders belastenden beruflichen Tätigkeiten nicht nur durch einen vorzeitigen Renteneintritt zu honorieren, sondern gleichsam auch finanziell zu kompensieren. Für ein potenzielles Ausgestaltungsmodell in Deutschland ließe sich diese Regelung zwar nicht eins zu eins übertragen, weil das deutsche Rentenrecht keine Regelversicherungsdauer vorsieht. Gleichwohl kann auf Basis dieser Modellkonstruktionen über eine Höherbewertung von Beitragszeiten im Falle der Ausübung einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit diskutiert werden. Dieser Mechanismus ist dem SGB VI nicht völlig fremd, sondern wurde und wird bis heute für die Einpassung der beitragspflichtigen ostdeutschen Arbeitsentgelte in das Bruttolohn- und -gehaltsniveau Westdeutschlands verwendet – auch wenn die zu konstruierende Hochwertungslogik bei Vorliegen einer besonders belastenden beruflichen Tätigkeit deutlich differenzierter ausgestaltet sein müsste (vgl. Anlage 10 SGB VI).

In Hinblick auf die Frage, ab welcher Altersgrenze ein vorzeitiger Renteneintritt für beson-

ders belastete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich sein soll, erscheint das *ungarische Ausgestaltungsmodell* interessant. So existiert keine feste vorgezogene Altersgrenze für besonders belastende berufliche Tätigkeiten. Vielmehr wird die für den Einzelnen relevante Altersgrenze analog zur Gesamtbeschäftigungsdauer in solch einer Tätigkeit bestimmt, wobei die versicherte Person mindestens zehn Jahre unter besonders belastenden Bedingungen gearbeitet haben muss. Diese Regelung erscheint aus Gerechtigkeitsgesichtspunkten am besten geeignet, um besonders belastende Tätigkeiten in angemessener Weise zu berücksichtigen. Allerdings erscheint auch hier die Umsetzung in deutsches Recht schwierig, weil das SGB VI bislang keine flexiblen Altersgrenzen bei einzelnen Rentenarten kennt (sieht man einmal von der notwendigen Kohortenbetrachtung im Zuge der sukzessiven Anhebung der vorzeitig beziehbaren Rentenarten auf das 65. Lebensjahr ab).

Fruchtbar für die Entwicklung eines praktikablen Modells erscheint auch der *italienische An-*

satz, die typischen Belastungen von beruflichen Tätigkeitskonstellationen anhand von statistischen Indikatoren verschiedener Outcomes (z. B. Erwerbsminderung, Morbidität, Mortalität) zu beurteilen. Indem es auf statistischen Wahrscheinlichkeiten aufbaut, vermeidet dieses Verfahren individuelle Untersuchungen oder Nachweise. Soweit die Indikatoren auf Daten beruhen, die ohnehin kontinuierlich anfallen, ist die regelmäßige Anpassung des Systems an den technisch-organisatorischen sowie gesellschaftlichen Wandel mit geringen Kosten möglich. Zugleich wird am italienischen Beispiel aber auch deutlich, dass das Zusammenführen verschiedener Indikatoren zu einem System, das im Einzelfall eindeutige Entscheidungen ohne Untersuchung des Einzelfalls ermöglicht, nicht nach rein „objektiven“ Kriterien oder nach einem automatisch wirkenden Algorithmus möglich ist. Hierzu bedarf es eines legitimierenden Verfahrens, in Italien in Gestalt einer Expertenkommission.

3. Ein empirisch basierter Ansatz zur Ermittlung besonderer beruflicher Belastungen

Dieses Kapitel beschreibt einen empirischen Ansatz zur Ermittlung von beruflichen Belastungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem vorzeitigen Erwerbsausstieg führen. Wenn es belastungsdifferenzierte Altersgrenzen geben soll, dann ist es gerecht, genau jenen Personen einen vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugang zu gewähren, die diesen Belastungen unterliegen, weil sonst zu der Tatsache der besonderen Belastungen während des Arbeitslebens die Einschränkungen eines zeitlich verkürzten, materiell schlechter gesicherten sowie in schlechterer Gesundheit begonnenen Ruhestands hinzutreten.

3.1 Das Konzept

Das empirische Konzept zur Bestimmung von Arbeiten, deren Ausübung den Weg in eine vorzeitig beziehbare abschlagsfreie Rente eröffnet, beinhaltet in seinem Kern, Indikatoren für den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens zu benennen und berufliche Arbeitsbedingungen zu identifizieren, die nachweisbar zu einem vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens führen. Hierfür sind empirische Untersuchungen erforderlich, die im Folgenden als „Studie“ bezeichnet werden.⁴¹ Der individuelle Anspruch auf einen vorzeitigen Rentenzugang beruht auf der Aufzeichnung der (summarischen) Belastungen in individuellen „Konten“ in einem „Register“ aller Versicherten; ein individueller Nachweis des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens oder

die Verschleißwirkung einer konkreten, vom Individuum ausgeübten Tätigkeit ist dann nicht mehr erforderlich.

In einem Konzept, das diesen Weg einschlägt, müssen folgende Fragen beantwortet werden:

(1) Wie kann der ursächliche Zusammenhang zwischen „vorzeitigem Verschleiß des Arbeitsvermögens“ einerseits und den beruflichen Belastungen andererseits bestimmt werden?

Dies gliedert sich in die Fragen:

(a) Wie lässt sich der vorzeitige Verschleiß des Arbeitsvermögens operationalisieren?

(b) Wie lassen sich berufliche Belastungsprofile operationalisieren und erfassen?

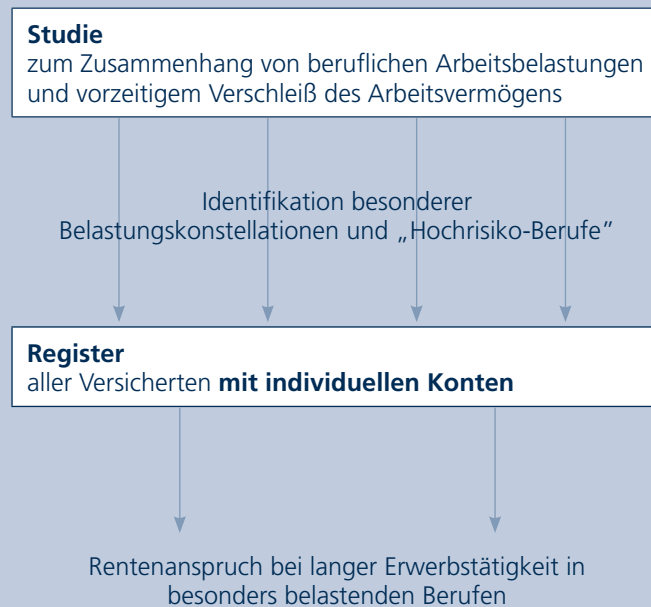
(c) Wie können die Auswirkungen der Arbeit unter bestimmten beruflichen Belastungsprofilen auf die Wahrscheinlichkeit des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens untersucht werden?

(2) Wie kann man ein Register anlegen, auf dessen Grundlage am Ende ihres Arbeitslebens Personen, die in Berufen mit besonderen Belastungen gearbeitet haben, einen Anspruch auf einen vorzeitigen Rentenzugang anmelden können?

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels behandeln diese Fragen. Zunächst werden Gütekriterien vorgestellt, die an das empirische Verfahren und die zu bestimmenden Konstrukte von „vorzeitigem Verschleiß“ und „Belastungen“ anzulegen sind (Abschnitt 3.2). Daran schließt sich eine Diskussion zur Operationalisierung der zentralen Konstrukte für den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens und für Arbeitsbedingungen mit

41 Im Folgenden wird von der „Studie“ gesprochen, obwohl eine ganze Reihe von miteinander zusammenhängenden Untersuchungen erforderlich sind. Beispielsweise sind unterschiedliche Varianten des vorzeitigen Verschleißes, unterschiedliche Varianten der Expositionsdauer sowie unterschiedliche Zeitpunkte der Belastungsexposition im Verlauf der Erwerbsbiographie in ihrem Zusammenhang zu betrachten. Mit dem Begriff der „Studie“ ist hier gemeint, dass die Untersuchung auf einer Stichprobe von Beschäftigten beruht, während das „Register“ die Gesamtheit aller (versicherungspflichtig) Beschäftigten erfasst.

Abbildung 2:

Das Konzept im Überblick

Quelle: Eigene Darstellung.

hohen Beanspruchungen (Fragen 1a und 1b) an, wobei auch auf mögliche Datengrundlagen eingegangen wird (Abschnitte 3.3 und 3.4). Im dann folgenden Schritt wird skizziert, wie die Analyse des Zusammenhangs zwischen beruflichen Belastungen und dem vorzeitigen Verschleiß anzulegen ist (Frage 1c, Abschnitt 3.5). Aus dem bis dahin Dargelegten ergibt sich bereits das meiste, was zum „Register“ gesagt werden kann (Frage 2). Abschnitt 3.6 fasst die entsprechenden Punkte über das „Register“ zusammen. Abschnitt 3.7 behandelt ausgewählte Aspekte der Implementation belastungsdifferenzierter Altersgrenzen.

3.2 Objektivität, Reliabilität und Validität als Gütekriterien empirischer Studien

Ein empirisches Verfahren, mit dem ermittelt werden soll, mit welchen Belastungen ein vorzeitiger Verschleiß des Arbeitsvermögens verbunden ist, muss neben einer Bestimmung des „vorzeitigen Verschleißes“ und der „Belastungen“ den Kri-

terien der Objektivität, Reliabilität und Validität genügen. Diese Gütekriterien werden zunächst erläutert, bevor auf mögliche Operationalisierungen des vorzeitigen Verschleißes und der Belastungen eingegangen wird.

Objektivität, Reliabilität und Validität sind Anforderungen an Messungen (siehe zum folgenden Rammstedt 2010). Objektivität ist definiert als „Grad, in dem das Untersuchungsergebnis unabhängig ist von jeglichen Einflüssen außerhalb der untersuchten Person“ (Rammstedt 2010: 240). Eine Messung ist dann objektiv, wenn das Messergebnis ausschließlich von dem abhängt, was gemessen werden soll, und nicht von der Messsituation (Zeit, Ort, Messperson). Es werden die Durchführungsobjektivität, die Auswertungsobjektivität und die Interpretationsobjektivität unterschieden. Die Durchführungsobjektivität umfasst die Konstanz der Untersuchungsbedingungen. Es muss gewährleistet werden, dass alle Personen auf dieselbe Art und Weise und unter identischen Bedingungen „vermessen“ werden. Insbesondere die Forderung nach identischen

Messbedingungen ist außerhalb von Laborsituationen nur schwer zu verwirklichen. Die Auswertungsobjektivität umfasst die korrekte Erfassung der gemessenen Werte. Sie gilt bei standardisierten Erhebungsinstrumenten im Allgemeinen als hoch. Bei nicht standardisierten Erhebungen, z.B. offenen Interviews oder Beobachtungen ist jedoch beispielsweise durch Mitarbeiterschulungen sicherzustellen, dass ähnliche Antworten bzw. Beobachtungen ähnlich codiert oder zusammengefasst werden. Mit der Interpretationsobjektivität ist gemeint, dass die aus den Messergebnissen gezogenen Schlussfolgerungen verschiedener Forscher identisch sind. Auch dies dürfte jenseits eng begrenzter Felder in strenger Form nicht gewährleistet sein. In abgeschwächter Form ist jedoch die Transparenz des Messvorgangs eine Voraussetzung dafür, um sich an der Norm der Interpretationsobjektivität zu orientieren.

Die Reliabilität ist die Zuverlässigkeit einer Messung. Zuverlässigkeit umfasst sowohl die Genauigkeit als auch die Replizierbarkeit von Messergebnissen. Es wird davon ausgegangen, dass eine Messung stets mit einem Fehler, dem Messfehler, behaftet ist, und dass dieser Fehler um den „wahren“ Wert herum streut. Eine Reihe von Verfahren dienen dazu, die Reliabilität von Messungen zu überprüfen. Die Retest-Reliabilität erfasst, ob eine wiederholte Messung zu identischen Ergebnissen gelangt, die Paralleltest-Reliabilität überprüft mit einem alternativen Test, der den gleichen Sachverhalt erfassen soll, die Split-Half-Reliabilität vergleicht die Messergebnisse in zwei Teilstichproben (siehe Rammstedt 2010: 242-249).

Die Validität schließlich „bezeichnet den Grad der Genauigkeit, mit der ein Verfahren tatsächlich das misst oder vorhersagt, was es messen oder vorhersagen soll“ (Rammstedt 2010: 250). Unterschieden werden Inhaltsvalidität, Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität. Die Inhaltsvalidität beruht auf einer inhaltlichen Analyse des Messverfahrens. Dabei soll festgestellt werden, ob das, was gemessen werden soll, durch die erhobenen Indikatoren – beispielsweise Items in einem Fragebogen, aber auch „objektive“ Kriterien etwa für „gesundheitlichen Verschleiß“ – auch tatsächlich gemessen wird. Wie Rammstedt ausführt, ist „die Definierbarkeit des Itemuniver-

sums für das zu erfassende Merkmal“ Voraussetzung für eine valide Messung (Rammstedt 2010: 250). „Demnach müssen theoretisch alle potentiellen Items für den Merkmalsbereich benennbar sein, um daraus abzuleiten, ob diese hinreichend in den ausgewählten Items repräsentiert sind“ (Rammstedt 2010: 250). Dies ist allerdings oft eine unrealistisch strenge Anforderung, was ein Grund dafür ist, dass auf vielen Gebieten nur sehr grundlegende Sachverhalte getestet werden können. Einen messbaren Indikator inhaltlich auf den interessierenden Sachverhalt zurückzuführen bleibt einer der anspruchsvollsten Schritte auf dem Weg von der Untersuchungsfrage zu einem Untersuchungsergebnis. Die Kriteriumsvalidität „beschreibt den Grad der Übereinstimmung des mit dem Erhebungsinstrument erzielten Ergebnisses mit einem Außenkriterium wie zum Beispiel Schulerfolg, Wahlverhalten oder Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen“ (Rammstedt 2010: 251). Hier werden also die Ergebnisse, die mit einem Erhebungsinstrument gewonnen wurden, mit einem objektiven „Außenkriterium“ verglichen, das durch die Messung mit dem Erhebungsinstrument nicht manipuliert werden kann, aber inhaltlich den interessierenden Sachverhalt trifft oder zumindest mit ihm korreliert. Mit der Konstruktvalidität werden die Beziehungen zwischen dem, was mit der Messung erhoben wurde und dem tatsächlich zu erfassenden Merkmal überprüft. Die Konstruktvalidität ist gewissermaßen ein umfassender Validitätsbegriff, der sowohl die theoretisch zu klärende Inhaltsvalidität und die messtechnisch zu klärende Kriteriumsvalidität einschließt.

3.3 Indikatoren für einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens

3.3.1 Zum Begriff des „vorzeitigen Verschleißes“

Bis hier wurde der Begriff des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens abstrakt verwendet, um zu kennzeichnen, nach welchem Kriterium typisierte Belastungsprofile als „besonders schwer“ gelten sollen: nämlich dann, wenn die Arbeit unter einem gegebenen Belastungsprofil

typischerweise nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübt wird. Es ist nun erforderlich, den Begriff des vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens zu operationalisieren.

3.3.2 Eintritte in Erwerbsminderung

Ein bereits institutionalisiertes Verfahren, das sich als Indikator für einen vorzeitigen Verschleiß des individuellen Arbeitsvermögens nutzen lässt, ist der Eintritt einer Erwerbsminderung. Besonders hohe Arbeitsbelastungen sind demnach unter Personengruppen zu vermuten, in denen häufig Zugänge in Erwerbsminderungsrenten verzeichnet werden. Der Bezug einer Erwerbsminderungsrente setzt einen dauerhaften – oder zumindest einen „auf nicht absehbare Zeit“ (§ 43, Abs. 2 SGB VI) bestehenden – Verlust der Erwerbsfähigkeit voraus. Der Bezug einer Erwerbsminderungsrente setzt außerdem voraus, dass dieser Verlust „vorzeitig“, d. h. vor der Regelaltersgrenze eingetreten ist. Für die Verwendung dieses Indikators spricht außerdem, dass die Zugänge in Erwerbsminderungsrente vollständig und zuverlässig registriert werden; die „Auswertungsobjektivität“ ist damit gegeben. Über das Rentenverfahren in der Erwerbsminderungsrente ist jedoch nur wenig bekannt (siehe hierzu Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 2003). Dem Anspruch nach ist das sozialmedizinische Gutachten maßgebliche Grundlage für die Entscheidung über die Erwerbsminderungsrente; „die zentrale Fragestellung an den Arzt ist mit der Leistungsfähigkeit des Versicherten im Erwerbsleben verknüpft“ (Cibis und Hüller 2003: 80).

Gleichwohl sind Eintritte in Erwerbsminderungsrenten nicht identisch mit vorzeitigem Verschleiß, denn die „Konstruktvalidität“ ist nur eingeschränkt gegeben.

Neben der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit müssen weitere Kriterien für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente erfüllt sein. Insbesondere muss die allgemeine Wartezeit der gesetzli-

chen Rentenversicherung erfüllt sein (fünf Jahre), und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen für drei Jahre Beiträge aus versicherungspflichtiger Tätigkeit entrichtet worden sein. Dies kann eine wesentliche Hürde für Personen mit unstetiger Beschäftigung bedeuten. Sofern die unstetige Beschäftigung durch die Belastungen am Arbeitsplatz mitverursacht wurde, tragen die Arbeitsbelastungen dazu bei, dass die Anspruchsvoraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente verfehlt werden, obwohl das individuelle Leistungsvermögen geschwächt wird. Knapp 25.000 Anträge auf Erwerbsminderungsrenten wurden 2010 nicht bewilligt, weil die Wartezeit nicht erfüllt war (bei ca. 155.000 abgelehnten Anträgen).⁴² Wenn dieser Umstand der Nichterfüllung der beitragsrechtlichen Voraussetzungen unter den Berufen ungleich verteilt sein sollte, dann ist die EM-Häufigkeit eines Berufes kein vollständig valider Indikator für seine Verschleißneigung, und man sollte nach ergänzenden Indikatoren suchen.

Die Ablösung der Erwerbsunfähigkeits-/Berufsunfähigkeitsrenten durch die Erwerbsminderungsrenten beeinflussen die Inanspruchnahme unabhängig von Veränderungen in der Arbeitsbelastung. So ist nach der Rentenreform 2001, bei der die Renten wegen Erwerbsunfähigkeit neu gefasst wurden, die Zahl der Neuzugänge von ca. 200.000 im Jahr 2001 auf ca. 176.000 im Folgejahr in einem besonders starken Maße zurückgegangen und ist danach auch nicht wieder angestiegen (Brussig 2010c).⁴³

Aufgrund fehlender Kenntnisse zur Ausgestaltung der Antragsverfahren bei der Erwerbsminderungsrente kann nicht eingeschätzt werden, ob über den Rentenantrag objektiv im Sinne der „Durchführungsobjektivität“ entschieden wird, die Entscheidung also von Zeit, Ort und den Entscheidungsträgern unabhängig ist, oder ob es lokale Bewilligungspraxen gibt, oder ob die Konstellation, aus der heraus ein Antrag gestellt wird (beispielsweise durch einen Leistungsträger

42 Siehe DRV (2011).

43 Lediglich von 1997 auf 1998 fiel der Rückgang stärker aus (von ca. 264.000 auf ca. 237.000, vgl. Brussig 2010c).

wie dem Jobcenter), die Bewilligungschancen beeinflusst. In der Frühphase der Invaliditätsversicherung kam es jedenfalls zu beträchtlichen lokalen Ermessensspielräumen (vgl. Kaschke 2000), und aus der Arbeitsmarktpolitikforschung ist bekannt, dass selbst bei Anspruchsleistungen der Arbeitsförderung lokale Umsetzungsbedingungen variieren.

Darüber hinaus ist ein Verschleiß des Arbeitsvermögens bereits möglich, selbst wenn er nicht so groß ist, dass die Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB VI ganz oder teilweise verloren geht. In diesen Fällen wäre der Indikator der Erwerbsminderungsrente zu restriktiv.⁴⁴

Möglich ist auch, dass Beschäftigte in Antizipation absehbarer Leistungseinschränkungen nach einer gewissen Expositionsdauer aus einer besonders belastenden Arbeitsumgebung ausscheiden und in ein anderes Tätigkeitsfeld wechseln, um einer Erwerbsminderung zu entgehen. Sollte dies in bestimmten belastenden Berufen häufiger als in anderen vorkommen, dann würden die typischen Belastungsfolgen des Tätigkeitsfeldes, aus dem heraus gewechselt wurde, unterschätzt werden. Es ist deswegen wichtig, die Dauer und nach Möglichkeit auch die zeitliche Lage der belastenden Tätigkeit im Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Es sollte jedenfalls nicht einfach die „letzte“ ausgeübte Tätigkeit betrachtet werden.

3.3.3 Verlaufskonstellationen beim Übergang von Erwerbstätigkeit in Altersrente

Eine Ergänzung zum Erwerbsminderungsrisiko als Indikator für Belastungsfolgen besteht darin, Übergänge von Erwerbstätigkeit in Rente zu untersuchen. Bekanntlich geht nur eine Minderheit der Rentenzugänge direkt aus versicherungspflichtiger Tätigkeit in eine Altersrente. Für viele ist der Zugang zu einer Altersrente mit Abschlägen und die Zeit vor dem Rentenbezug mit (Langzeit-)Arbeitslosigkeit oder Krankheit verbunden. Nicht alle abschlagsbehafteten oder aus Arbeits-

losigkeit vollzogenen Renteneintritte werden prekär sein, doch man kann vermuten, dass unter jenen, die vorzeitig und insbesondere aus Langzeitarbeitslosigkeit in Altersrente wechseln, viele Personen sind, die wegen fehlender Arbeitsmarktchancen faktisch von weiterer Erwerbstätigkeit ausgeschlossen sind. „Prekäre Altersübergänge“ werden hier verstanden als unfreiwillige Rentenzugänge, die aufgeschoben worden wären, wenn die betreffende Person hätte weiter arbeiten können. Wenn es gelingt, derartige „prekäre Altersübergänge“ zu identifizieren, dann wäre damit neben dem Zugang zu Erwerbsminderungsrenten ein alternativer Indikator für den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens gewonnen. Einen derartigen Indikator aus den Verlaufsmustern des Übergangs von Erwerbstätigkeit in Altersrente zu identifizieren, bietet den Vorteil, die Folgen des vorzeitigen Verschleißes, nämlich eine vorzeitige Beschäftigungsaufgabe, direkt zu registrieren und nicht durch das institutionalisierte Konstrukt der Erwerbsminderungsrente zu filtern, für die es weitere Zugangsvoraussetzungen gibt (s. o.). Generell gesprochen, ist es bei diesem Vorgehen möglich, unabhängig von sozialrechtlich definierten Ereignissen, die als Proxies für einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens gewertet werden können, Ereignisse oder Verläufe zu definieren, die auf einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens schließen lassen.

In der Literatur gibt es unterschiedliche Vorschläge für Übergangskonstellationen vom Erwerbsleben in Altersrente, die teilweise auf Befragungsdaten (Zähle et al. 2009) und teilweise auf prozessproduzierten Daten der Rentenversicherung beruhen (Trischler, Kistler 2011; Brussig 2007, 2010b, Astleithner et al. 2010). Aufgrund der möglichen Differenzierungen, die mit den großen Fallzahlen der prozessproduzierten Daten möglich sind, sind vor allem Altersübergangskonstellationen auf dieser Grundlage interessant. Brussig 2007, 2010 sowie Astleithner et al. 2010 unterscheiden vier Altersübergangskonstellationen: direkte Renteneintritte aus stabiler Be-

44 Eine Rente der gesetzlichen Unfallversicherung wird gezahlt, wenn die Erwerbsfähigkeit bereits um mindestens 20 Prozent gemindert ist. Sie ist also weniger restriktiv. Allerdings ist der Versicherungsfall auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten begrenzt (§ 7 SGB VII). Die Folgen langfristiger Arbeitsbelastungen sind damit im Regelfall nicht erfasst, sofern sie nicht in Berufskrankheiten münden.

schäftigung, Langzeitarbeitslosigkeit vor Rentenbeginn, Übergangsarbeitslosigkeit vor Rentenbeginn sowie „sonstige“ (vgl. Tabelle 3).

Mit Hilfe der vorhandenen Daten zum Rentenzugang lassen sich zweifellos feinere Übergangskonstellationen definieren, um „prekäre Altersübergänge“ zielgenauer zu erfassen.

Gleichwohl gibt es bei einem Indikator für den vorzeitigen Verschleiß, der auf der Grundlage von Übergangskonstellationen gebildet wird, zwei grundlegende Probleme:

Zum einen muss die „Prekarität“ des „prekären Altersübergangs“ begründet werden. Hierfür reicht es nicht aus, die bloße Kürzung der Alters-

rente aufgrund von Abschlägen zugrunde zu legen; möglicherweise wurde der Zeitpunkt des Rentenzugangs unter bewusster Inkaufnahme von Rentenabschlägen individuell bzw. im Haushaltskontext gewählt. Und möglicherweise hatte ein Teil der Personen, die die Altersrente abschlagsfrei begonnen hat, keine Möglichkeit zu einem vorzeitigen Rentenbeginn und war folglich dem Risiko von Abschlägen nicht ausgesetzt. Zudem kann man auch bei Arbeitslosigkeit im Altersübergang nicht von vornherein sagen, dass sie stets unfreiwillig ist. Möglicherweise wird in Arbeitslosigkeit ein bereits möglicher Renteneintritt aufgeschoben, und möglicherweise wird

Tabelle 3:

Übergangskonstellationen

	Versicherungsstatus am 31.12. vor Rentenbeginn			Übergangskonstellation
	3. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	
sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigung (svB) <ul style="list-style-type: none"> • beitragspflichtige Beschäftigung • Altersteilzeitarbeit 	svB	svB	svB	direkter Renteneintritt aus stabiler Beschäftigung
Leistungsbezug (LBZ) oder Anrechnungszeit (AR-Zeit) <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbezug SGB III / II • Anrechnungszeit* • sonstiger Leistungsempfänger** 	LBZ oder AR-Zeit	LBZ oder AR-Zeit	LBZ oder AR-Zeit	Langzeitarbeitslosigkeit vor Rentenbeginn
	(beliebig)	(beliebig)	LBZ oder AR-Zeit	Übergangsarbeitslosigkeit vor Renteneintritt
sonstiges <ul style="list-style-type: none"> • beschäftigt in der „Gleitzone“*** • geringfügig beschäftigt • selbstständig beschäftigt • freiwillig versichert • keine Meldung 				alle übrigen Verläufe

Anmerkungen:

- * Anrechnungszeiten: Zeiten, in denen Versicherte u.a. wegen Krankheit arbeitsunfähig waren oder arbeitslos gemeldet und ohne Leistungsbezug waren (vgl. § 58 SGB VI).
- ** „Sonstige Leistungsempfänger“: Personen, die wegen des Bezugs u.a. von Krankengeld, Versorgungsgeld, Verletzengeld in der Rentenversicherung pflichtversichert sind (vgl. § 3 SGB VI).
- *** Gleitzone: Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat (vgl. § 20, Abs. 2 SGB IV).

Quelle: Brussig 2010.

Arbeitslosigkeit herbeigeführt, um die Bedingungen für einen vorzeitigen Rentenbeginn zu erfüllen. Von den vorhandenen Übergangskonstellationen lässt sich zwar der Renteneintritt nach Langzeitarbeitslosigkeit noch am ehesten als „prekärer“ Übergang deuten, aber es ist fraglich, ob damit alle Übergänge, denen ein vorzeitiger Verschleiß des Arbeitsvermögens vorausgegangen ist, erfasst werden.

Zum zweiten können prekäre Altersübergänge andere Ursachen haben als vorausgegangene besondere berufliche Belastungen. In einem weiten Konzept von Belastungen sind zwar auch Arbeitsmarktrisiken als eine Komponente von Arbeitsbedingungen enthalten. Im Kern sollen aber Risiken abgesichert werden, die aufgrund der unmittelbaren technisch-organisatorischen Gegebenheiten des Arbeitsprozesses entstehen. Es ist deshalb durch die Studie empirisch zu klären, ob prekäre Altersübergänge eine Folge belastender Arbeitsbedingungen sind, bevor die Berufe identifiziert werden, in denen dies typischerweise der Fall ist.

3.3.4 Zusammenfassung

Sowohl Eintritte in Erwerbsminderungsrenten als auch prekäre Altersübergänge sind grundsätzlich als Indikatoren für den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens geeignet. Beide Indikatoren weisen aber auch Einschränkungen auf, die bei den Eintritten in Erwerbsminderungsrenten im Bereich der Reliabilität (Sensitivität auf institutionelle Veränderungen im Bereich der Erwerbsminderungsrenten) und Validität (weitere Zugangsvoraussetzungen über den Verlust der Erwerbsfähigkeit hinaus) bei den Altersübergängen im Bereich der Konstruktvalidität liegen. Unter pragmatischen Gesichtspunkten wird es in den empirischen Analysen der Studie sinnvoll sein, separate Analysen mit beiden Indikatoren durchzuführen und die Robustheit der Ergebnisse zu überprüfen.

3.4 Belastungen und Beanspruchungen

3.4.1 Zum Begriff von Belastungen und Beanspruchungen

Es genügt natürlich nicht, zu wissen, wie man einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens erkennen kann. Es ist außerdem erforderlich, zu wissen, nach welchen beruflichen Belastungen er typischerweise auftritt. Deshalb ist es notwendig, die auslösenden beruflichen Belastungen zu bestimmen. Auch aus Präventionszwecken ist es notwendig, die risikobehafteten beruflichen Belastungen zu kennen. Dies zu ermitteln ist Gegenstand der Studie. Damit die Beschäftigten, die unter besonderen Belastungen arbeiten, einen Anspruch auf einen vorgezogenen Rentenbeginn anmelden können, müssen die individuellen Belastungsexpositionen ihrer Erwerbsbiographien registriert werden („Register“). Es ist daher notwendig, bereits bei der Diskussion zur Operationalisierung beruflicher Belastungsprofile auch an die Anforderungen, die ein derartiges Register stellt, zu denken (vgl. Abschnitt 3.6).

Beiträge zur Belastungsforschung kommen aus so unterschiedlichen Disziplinen wie der Arbeitsmedizin, der Arbeitspsychologie, den Arbeitswissenschaften und der Arbeitssoziologie (Überblicksdarstellungen vor allem aus arbeitssoziologischer Sicht in Bäcker et al. 2010, Kapitel 5, Böhle 2010; Fuchs 2007). Insgesamt gibt es aber kein geteiltes Konzept von Belastungen und Beanspruchungen. Während in der Arbeitssoziologie der Belastungsbegriff laufend erweitert wurde und neben den Anforderungen des unmittelbar technisch-organisatorisch geprägten Arbeitsprozesses auch die Risiken von Arbeit unter den gesellschaftlichen Bedingungen kapitalistischer Produktionsverhältnisse („Folgen von Belastungen“, Böhle a.a.O., S. 456) und damit Arbeitslosigkeits- und Dequalifizierungsrisiken, aber auch die Einschränkungen in der persönlichen Lebensgestaltung umfasst, konzentriert sich die arbeitswissenschaftliche Perspektive auf Arbeit als „Produktionsfaktor“ (kritisch dazu Böhle a.a.O.). Der Fokus auf die unmittelbare Arbeits-

situation hat aber zumindest den Vorteil, dass er in empirischen Untersuchungen leichter zu handhaben ist.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht versteht man unter Arbeitsbelastungen die „Gesamtheit der äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und/oder psychologischen Zustand einer Person einwirken“ (DIN ISO 6385). Quantifizierbare Arbeitsbelastungen werden als *Belastungsgrößen*, nur qualitativ erfassbare Belastungen werden als *Belastungsfaktoren* bezeichnet. Mit Belastungen werden die Einwirkungen auf den menschlichen Organismus erfasst; für die Auswirkungen wird der Begriff der Beanspruchung verwendet. Entsprechend dem „Belastungs-Beanspruchungskonzept“ (Rohmert, Rutenkranz 1975) sind die Belastungen, die von einem Arbeitsplatz ausgehen, für alle auf diesem Arbeitsplatz Beschäftigten gleich, während die Arbeitsbeanspruchung unter identischen Arbeitsbelastungen bei unterschiedlichen Menschen variieren kann, und sie kann in Abhängigkeit etwa von Einwirkungsdauer, Ermüdung und Alter unterschiedliche Auswirkungen bei demselben Menschen haben.

Die Transformation von Belastungen in Beanspruchungen unter dem Einfluss von Ressourcen wird in unterschiedlichen arbeitswissenschaftlichen Theorien thematisiert, etwa durch das Job-strain-Konzept (Karasek 1979) oder das Konzept der Gratifikationskrisen (Siegrist 1996). Das Job-strain-Modell unterscheidet Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte. „Es wird postuliert, dass eine Interaktion von hohen Anforderungen mit niedrigen Kontroll- und Einflusschancen im Erwerbsleben das gesundheitliche Risiko erhöht“ (Peter 2006: 111). Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen ist in enger Auseinandersetzung mit dem Job-strain-Modell entwickelt worden. Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen „spezifiziert gesundheitsrelevante psychosoziale Belastungen im Erwerbsleben als Ungleichgewicht von Verausgabungen (etwa Zeitdruck, Verantwortung) und Belohnungen (Einkommen, Anerkennung, Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit). Überwiegen die Verausgabungen die Belohnungen („high cost/low gain“)

dauerhaft oder immer wiederkehrend, so erhöht dies das Risiko chronischer Erkrankungen“ (Peter 2006: 112). Die gesellschaftlichen Normen über angemessene Verausgabungen und Belohnungen sind in der „Berufsrolle“ verankert. „Der Erwerb und Erhalt der Berufsrolle ist eine Voraussetzung für positive Selbstwertschätzung und Selbstwirksamkeit im Erwachsenenalter“ (Peter 2006: 112). Das Job-strain-Modell und das Gratifikationskrisenkonzept sind für das Verständnis von Beanspruchungen zentral, weil beide Modelle kausale Annahmen über die Zusammenhänge zwischen Belastungen und Beanspruchungen beinhalten, offen für unterschiedliche Belastungsarten sind und über das Konzept der „Berufsrolle“ die Bedeutung von Berufen betonen. Berufe stellen nicht nur Belastungsbündel dar, sondern halten auch Normalitätserwartungen und Identifikationsangebote bereit, die die Transformation von Belastungen in Beanspruchungen beeinflussen.

3.4.2 *Messen von beanspruchenden Arbeitsbedingungen und beruflichen Belastungen mit Erwerbstätigenbefragungen*

Da es zwar eine DIN ISO-Norm zum Begriff der Arbeitsbelastungen gibt, aber kein übergreifend geteiltes Konzept über Formen von Belastungen, kann es nicht verwundern, dass sich bislang keine Messung von Arbeitsbelastungen etablieren konnte, die zumindest alle die Elemente umfasst, über deren Berücksichtigung Konsens besteht. Es scheint daher sinnvoll, zunächst die bereits vorliegenden Erhebungen zu Arbeitsbedingungen und Belastungen daraufhin zu überprüfen, ob sie die Datengrundlage für eine Studie zum Zusammenhang zwischen typischen Belastungsprofilen in Berufen und der Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens darstellen können. Arbeitsbelastungen werden in Deutschland von einer Reihe von Befragungen erhoben, etwa durch das Sozio-oekonomische Panel (Frick et al. 2008), durch das IGA-Barometer (vgl. etwa Friedrichs et al. 2010, Bödeker 2009) sowie international vergleichend etwa durch die European Working Conditions Surveys (EWCS; siehe The European Foundation for the Improve-

ment of Living and Working Conditions 2010; siehe zusammenfassend auch Conrads et al. 2009). Wegen ihrer großen Teilnehmerzahl, die repräsentative Aussagen auch für Teilgruppen von Beschäftigten erlaubt, der thematischen Konzentration auf Fragen der Arbeitsbedingungen und wegen des Anspruchs der langfristigen Beobachtung von Arbeitsbedingungen kommen aber für Deutschland vor allem zwei Erhebungen in Betracht: die DGB-Befragung (mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“) und die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Für beide Erhebungen ist hervorzuheben, dass die erfassten Belastungen über körperliche Belastungen, Nacharbeit bzw. Wechselschicht, Arbeit unter Tage und andere sehr traditionelle Konzepte hinausgehen und beispielsweise Fragen der Arbeitsorganisation, Stress und Anerkennung thematisieren.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist eine Befragung von Erwerbstätigen zu Arbeitsanforderungen und Belastungssituationen. Als Erwerbstätige gelten Personen mit einer Mindestarbeitszeit von 10 Wochenstunden (Hall et al. 2010: 5); eingeschlossen sind auch Selbstständige und Beamte. Die Befragung wurde zuletzt 2005/2006 in einer Stichprobe von 20.000 Erwerbstätigen als telefonisches Interview durchgeführt.⁴⁵ Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung knüpft an die BIBB/IAB-Befragungen an, die 1979, 1987, 1991/92 und 1998/99 durchgeführt wurden (vgl. Dostal, Jansen 2002). Die Erhebungswellen sind „als jeweils unabhängige Querschnittsbefragungen der Erwerbstätigen“ angelegt (Querschnittspanel); Veränderungen im Zeitverlauf lassen sich deshalb „nicht auf der Individualebene nachzeichnen, sondern lediglich durch den Zeitvergleich von Strukturen und Personengruppen“ (Dostal und Jansen 2002: 236). Vergleichsmöglichkeiten zwischen zwei Zeitpunkten sind zusätzlich dadurch eingeschränkt, dass sich Frageinhalte und Frageformulierungen sowie die Definition der Grundgesamtheit zwi-

schen den einzelnen Wellen immer wieder verändert haben.⁴⁶ Allerdings lassen sich die Stichproben so filtern, dass konstant definierte Gruppen von Erwerbstätigen (z.B. abhängig Beschäftigte mit mindestens zehn Wochenstunden) miteinander verglichen werden. Zudem variiert der Stichprobenumfang der einzelnen Wellen teilweise beträchtlich.⁴⁷ Thematisch decken die Erwerbstätigenbefragungen des BIBB, der BAuA bzw. des IAB ein breites Spektrum ab und erfassen beispielsweise auch die Bildungs- und Erwerbsverläufe (siehe Abbildung 3).

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung orientiert sich am Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (s.o., S. 47), indem bei einer Reihe von Arbeitsbelastungen außerdem erfasst wird, ob diese als Beanspruchung empfunden werden (vgl. Abbildung 4). Mit den „Arbeitsanforderungen“ werden eher psychische Belastungen, mit den „Arbeitsbedingungen“ werden eher körperliche Belastungen erfasst. Weitere, in Abbildung 4 nicht dargestellte, Fragen der BIBB/BAuA-Erhebung erfassen Lage und Dauer der Arbeitszeit, subjektive Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildungsaktivitäten und die Beteiligung am betrieblichen Wandel durch Innovationen. Die Angaben beruhen auf Selbstauskünften.

Die DGB-Befragung wird seit 2007 ebenfalls als Querschnittspanel, aber im jährlichen Abstand auf schriftlich-postalischem Wege erhoben (vgl. für das Folgende Fuchs 2007, 2010 sowie Conrads et al. 2009). Aus einer Haushaltsstichprobe, die um ausgewählte Personengruppen in bestimmten Branchen, Berufen und Regionen aufgestockt wird, wird bei einem Rücklauf von ca. zwei Drittel eine Nettostichprobe von jeweils ca. 7.000 abhängig Beschäftigten realisiert (vgl. Trischler und Holler 2010: 5, Fuchs 2010: 4). Wie bei der BIBB/BAuA-Befragung liegt auch bei der DGB-Befragung der Fragebogen nur in deutscher Sprache vor – eine Teilnahme setzt also Deutschkenntnisse voraus – doch anders als in der BIBB/

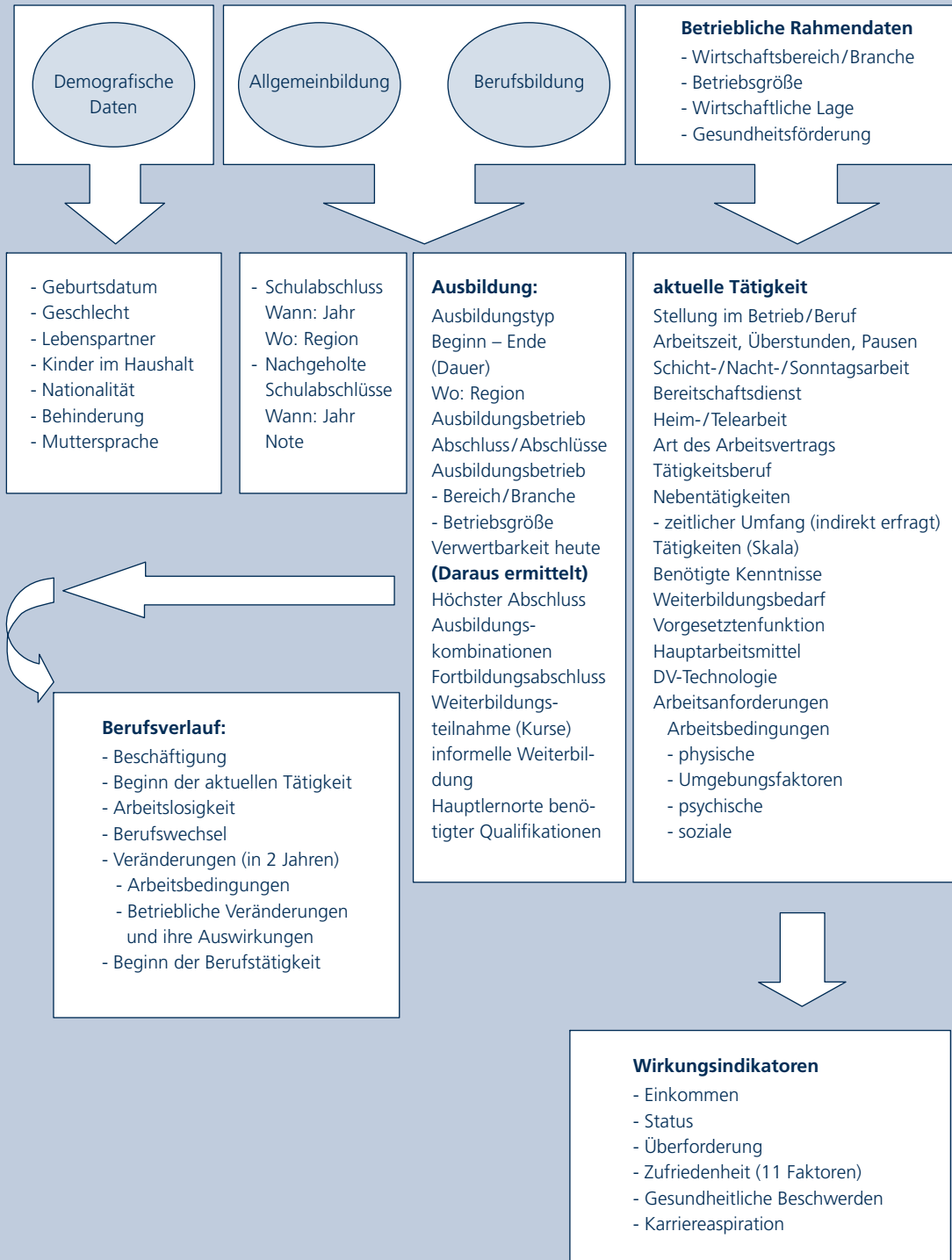
45 Für 2011/2012 ist eine erneute Befragung geplant; die Daten sollen 2013 vorliegen.

46 In der Befragung 1985 wurden von IAB und BIBB zwei getrennte Erhebungen mit unterschiedlichen Fragebögen durchgeführt, die nachträglich zusammengeführt wurden.

47 Aus der Befragung 1979 stehen für Auswertungen Angaben von über 28.000 Erwerbstätigen zur Verfügung, 1985 sind es über 26.000 (15.000 durch das IAB befragt, über 11.000 durch das BIBB), 1991/92 fast 32.000 aus West- und Ostdeutschland und 1998/99 über 34.000, vgl. Dostal, Jansen 2002: 235.

Abbildung 3:

Das Befragungsprogramm der BIBB / IAB-Befragung



Dargestellt ist das Befragungsprogramm der Welle 2005. Die vorhergehenden Wellen sind ähnlich strukturiert.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Dostal, Jansen 2002: 239.

Abbildung 4:

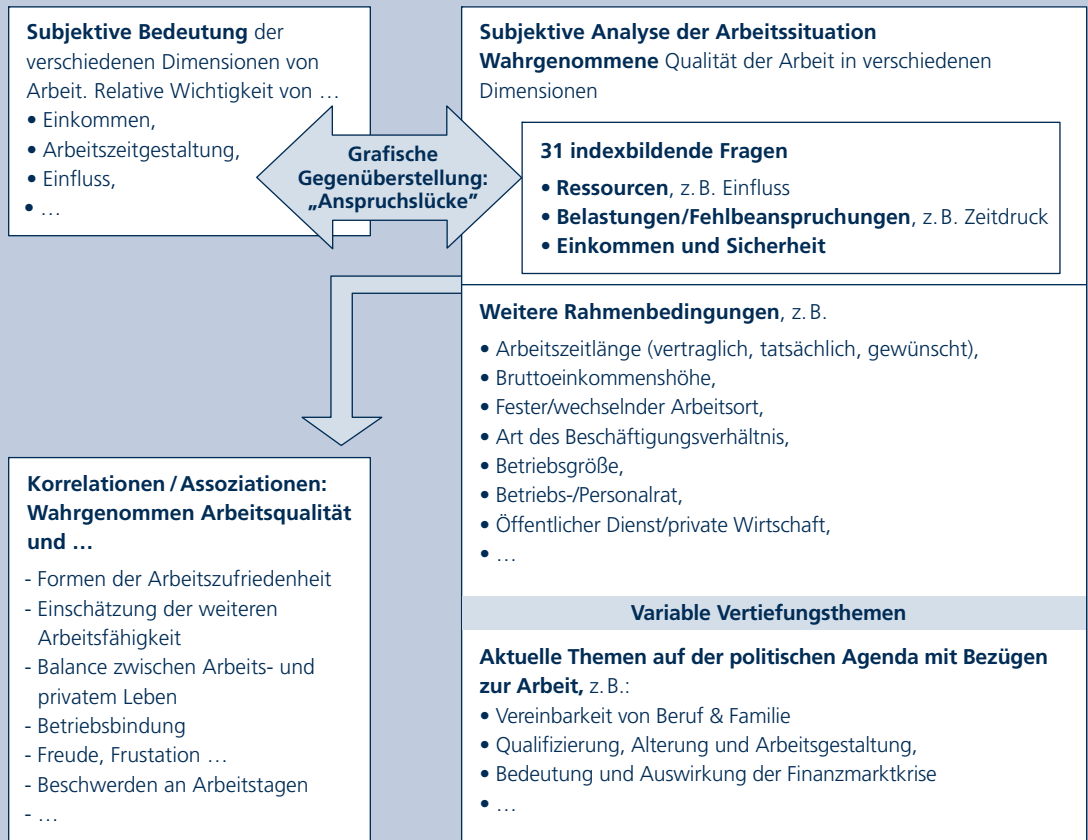
Erfassung von Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Auswahl)

Arbeitsanforderungen	Arbeitsbedingungen
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie / dass Ihnen ...	Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit (...) häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.
unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	Im Stehen arbeiten
die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	Im Sitzen arbeiten
dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?	Lasten von mehr als 20 / 10 kg (Männer / Frauen) heben und tragen
vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?	Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten
bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten
bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?	Mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten
eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen?	In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf
dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?	Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt
verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten
dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?	Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkung von Strahlungen
bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	Tragen von Schutzkleidung oder Schutzausrüstung
sehr schnell arbeiten müssen?	Unter Lärm arbeiten
	Umgang mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren
	An einem Platz arbeiten, an dem geraucht wird

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Fragebogen der Welle 2006.

Abbildung 5:

Aufbau der DGB-Befragung „Gute Arbeit“



Quelle: Fuchs 2010: 3.

BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird kein Mindeststundenumfang für die Erwerbstätigkeit vorausgesetzt.

Kern der DGB-Befragung ist der DGB-Index „Gute Arbeit“, der aus 31 indexbildenden Variablen konstruiert ist. Die Variablen gehen auf Fragen zur Arbeitssituation zurück, die drei „Bereiche“ bzw. „Teilindizes“ abdecken: Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit (siehe Fuchs 2007, 2009). Das Spektrum potenzieller Belastungen geht also deutlich über eine enge, auf den Arbeitsplatz beschränkte Perspektive hinaus. Auf einer vierstufigen Skala werden die Ausprägungen der jeweiligen Belastungen erhoben. Anschließend wird entsprechend dem Belastungsbeanspruchungskonzept auf einer ebenfalls vierstufigen Skala erhoben, wie beanspruchend diese

Belastung empfunden wird. Daraus ergibt sich ein Wert für die Beanspruchung; die Summe aller Werte ergibt den DGB-Index für „Gute Arbeit“.

Werden 100 Prozent der möglichen Werte bzw. 100 Punkte erreicht – das ist dann der Fall, wenn es keine Belastungen gibt bzw. alle Ressourcen vollständig gegeben sind – dann wird die Arbeit als „gute Arbeit“ eingestuft; dies gilt auch, solange über 80 Punkte erreicht werden. Liegt der Prozentwert zwischen 50 und 80 Punkten, gibt es ein „mittelmäßiges Bild der momentanen Arbeitsgestaltung“ (Fuchs 2010: 5), liegt der Wert unter 50 Punkten, wird die Arbeit als „sehr belastend“ bezeichnet. Diese Schwellenwerte werden teilweise als unrealistisch streng und als willkürlich gezogen kritisiert (Prümper und Richtenhagen 2009). Jedoch ist im vorliegenden Fall von

Abbildung 6:

Teilindizes und Dimensionen des DGB-Indexes**Teilindex „Ressourcen“**

1. Qualifikation und Entwicklungsmöglichkeiten
2. Möglichkeiten für Kreativität
3. Aufstiegsmöglichkeiten
4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
5. Informationsfluss
6. Führungsqualität
7. Betriebskultur
8. Kollegialität
9. Störungen der Arbeit
10. Arbeitszeitgestaltung

Teilindex „Belastungen“

11. Arbeitsintensität
12. Körperliche Anforderungen
13. Emotionale Anforderungen

Teilindex „Einkommen und Sicherheit“

14. Berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit
15. Einkommen

Quelle: Fuchs 2010: 6.

Bedeutung, dass noch vor der Summation der Einzelwerte zum Gesamtindex ein differenziertes Bild der individuellen Arbeitssituation erhoben wird, welches erlaubt, Belastungsprofile in Berufen zu typisieren. Man muss also die Bewertungen, die mit der Festsetzung von Schwellenwerten von 80 bzw. 50 Punkten impliziert sind, nicht teilen, um ein differenziertes Bild über die Arbeitssituation zu erhalten.

Ein Vergleich der Ergebnisse aus der BIBB/BAuA und DGB-Befragung zeigt, dass in den meisten Einzelitems „die Median- und Mittelwerte in der DGB-Befragung höher liegen bzw. geringere Belastungen und Ressourcen anzeigen als in der BIBB/BAuA-Befragung“ (Trischler und Holler 2010: 15). Dies wird auf Unterschiede in den Frageformulierungen zurückgeführt und lässt keinen Rückschluss zu, welche der beiden Befragungen die Belastungssituation zutreffender widerspiegelt. Bei den bivariaten Zusammenhängen, also beispielsweise der Verteilung einzelner Belastun-

gen und Ressourcen in unterschiedlichen Gruppen, stimmen die Ergebnisse aber weitgehend überein (Trischler und Holler 2010: 24). Auch die multivariaten Analysen zeigen, dass die Datenstrukturen beider Erhebungen, die mit Hilfe von Hauptkomponentenanalysen untersucht wurden, sehr ähnlich sind. Auch wenn gewissermaßen das „Niveau“ an Belastungen in beiden Erhebungen unterschiedlich ausgewiesen wird, sind doch die relativen Verteilungen in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und die Zusammenhänge zu möglichen Auslösern bzw. Verstärkern von Belastungen sehr ähnlich. Dies lässt sich als Bestätigung der Reliabilität beider Untersuchungen werten, die somit als geeignete Kandidaten angesehen werden können, differenzierte Belastungsprofile zu konstruieren. Dies stellt eine Voraussetzung dafür dar, den Zusammenhang zwischen Belastungen und vorzeitigem Verschleiß untersuchen zu können.

Fallzahlen und *Beobachtungsdauer* stellen jedoch in beiden Fällen wesentliche Restriktionen dar. Bereits die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist zu klein, um nach Männern und Frauen sehr kleine Berufsgruppen abzubilden; dies gilt umso mehr für die DGB-Befragung, die nur etwa ein Drittel des Stichprobenumfangs der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aufweist. Die Anforderungen an die Stichprobenumfänge steigen mit der Zahl der beruflichen Belastungsprofile. Die von der BA verwendete Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) ist hierarchisch aufgebaut und umfasst fünf Gliederungsebenen, in der „Berufsfachlichkeit“ (Ähnlichkeit der Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten) und „Anforderungsniveau“ kombiniert werden. Auf der obersten Ebene besteht die KldB 2010 aus zehn Berufsbereichen, die auf der zweiten Ebene in 37 Berufshauptgruppen, auf der dritten Ebene in 144 Berufsgruppen und schließlich auf der vierten Gliederungsebene in 700 Berufsuntergruppen berufsfachlich unterteilt werden. Auf der fünften Gliederungsebene wird zusätzlich nach dem „Anforderungsniveau“ (Helfer, Fachkraft, Spezialist, Experte) unterschieden, die an zertifizierten Abschlüssen orientiert, aber nicht darauf beschränkt ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011: insbesondere S. 6f.).⁴⁸ Eine häufig praktizierte pragmatische Reaktion in der empirischen Sozialforschung besteht darin, Berufe und Beschäftigtengruppen so weit zusammenzufassen, dass Analysen möglich und Ergebnisse überschaubar bleiben. Für das Ziel, belastungsdifferenzierte Altersgrenzen zu bestimmen, bedeutet das eine schwierige Abwägung, denn durch die Zusammenlegung von „benachbarten“ Berufen können die gemessenen durchschnittlichen Belastungen in den einzelnen Berufen verwässert werden. Unter Umständen ist dann für die Gesamtheit aller derjenigen, die in einem „zusammengefassten“ Beruf tätig sind, kein Zusammenhang zum vorzeitigen Verschleiß erkennbar, obwohl er für eine sehr kleine Teilgruppe durchaus besteht.

Ein weiteres Problem ist die Beobachtungsdauer. Belastungen können sich verändern, und es können sich die Zusammenhänge zwischen Belastungen und vorzeitigem Verschleiß verändern. Deshalb ist es schon in der Studie – und nicht erst im Register, in dem es auf eine durchgängige Aufzeichnung der Belastungsexposition ankommt – notwendig, die Belastungen und den Zusammenhang zwischen Belastungsexposition und vorzeitigem Verschleiß nicht nur in der Gegenwart zu beobachten, sondern für den gesamten Zeitraum, der für einen vorzeitigen Rentenzugang aufgrund beruflicher Belastungen herangezogen werden soll. Wenn also die Belastungsexposition erst „ab heute“ zugrunde gelegt werden soll, um „später“ einen entsprechenden Rentenanspruch nachweisen zu können, dann genügt es, dass eine entsprechende Studie „heute“ durchgeführt und laufend aktualisiert wird. Wie aber das österreichische Beispiel (und übrigens auch die Geschichte der Rentenversicherung in Deutschland) zeigt, ist es unrealistisch anzunehmen, dass eine derart lange Vorlaufzeit akzeptiert wird. Um bereits „heute“ oder in der nahen Zukunft eine entsprechende Rente einführen zu können, müssen die Belastungssituationen der Vergangenheit rekonstruiert werden können. Die DGB-Befragung scheidet hierfür aus, da es sie erst ab 2007 gibt. Der früheste Vorläufer der BIBB/BAuA-Befragung wurde 1979 durchgeführt; auch die Berufe werden erst seit 1973 durch die DEÜV bzw. ihre Vorläufer registriert. Dieser Zeitraum von inzwischen über 30 Jahren dürfte – mit Ausnahme der inzwischen sehr rentennahen Jahrgänge – ausreichend sein. Problematisch ist allerdings, dass sich sowohl die Belastungsindikatoren in den einzelnen Wellen der BIBB/BAuA-Befragung als auch die Klassifikationen der Berufe in diesem Zeitraum verändert haben. Dies erschwert die Bildung zeitkonstanter beruflicher Belastungsprofile, um den Einfluss der Dauer einer bestimmten Belastungsexposition auf den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens zu untersuchen.

⁴⁸ Die KldB 2010 wird ab 2011 schrittweise in die Arbeitsmarktstatistik eingeführt. Sie ist nach eigenen Angaben weitgehend kompatibel mit der international verwendeten ISCO-08, aber nur eingeschränkt kompatibel mit früheren nationalen Klassifikationssystemen (KldB 1988, 1992; Bundesagentur für Arbeit 2011: 12).

3.5 Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen vorzeitigem Verschleiß des Arbeitsvermögens und den beruflichen Belastungen in Anlehnung an Bödeker et al. (2006)

In den beiden vorangegangenen Abschnitten wurden die *Indikatoren* für den vorzeitigen Verschleiß bzw. die Belastungen diskutiert. In diesem Abschnitt soll das *Design* für eine entsprechende Studie entwickelt werden. Unter dem Titel „Kosten der Frühberentung“ haben Bödeker et al. (2006) eine Untersuchung vorgelegt, die „(1) die biographische Ermittlung von beruflichen Belastungen, (2) die Berechnung von Frühberentungsrisiken für Berufszugehörigkeit und für Belastungsfaktoren der Arbeitswelt, (3) die Ermittlung der direkten und indirekten Kosten der Frühberentung und (4) die Berechnung der arbeitsweltbezogenen Anteile an diesen Kosten“ zum Ziel hatte (Bödeker et al. 2006: 13). Weil das zweitgenannte Ziel – die Berechnung der Frühberentungsrisiken – ähnlich dem hier verfolgten Ziel ist, „Verschleißwahrscheinlichkeiten“ zu bestimmen, und weil dies wie bei Bödeker et al. unter

Berücksichtigung der Erwerbsbiographie erfolgen soll, kann hier daran angeknüpft werden.

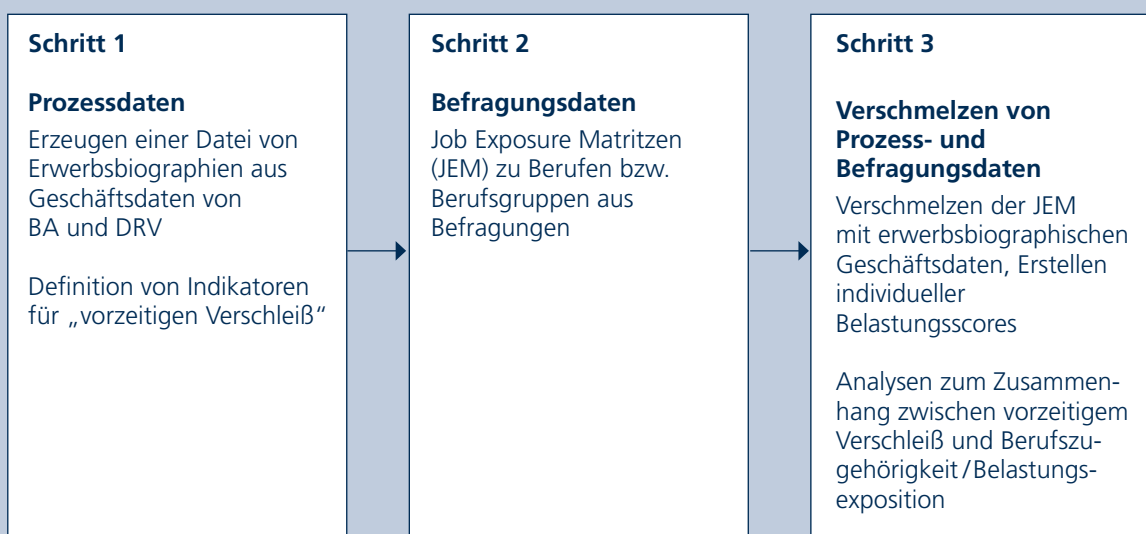
Das Vorgehen für eine Studie zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen vorzeitigem Verschleiß des Arbeitsvermögens und den beruflichen Belastungen lässt sich in drei Schritten darstellen. Zunächst müssen auf individueller Ebene „abgeschlossene“ Erwerbsbiographien erstellt werden, denen im zweiten Schritt die typischen Belastungen während des Arbeitslebens zugeordnet werden. Im dritten Schritt wird der Zusammenhang zwischen Belastungen und Verschleiß bestimmt (vgl. Abbildung 7). Diese drei Schritte werden im Folgenden erläutert.

Erster Schritt: Abgeschlossene und vollständige Erwerbsbiographien auf der Grundlage von Prozessdaten

Bödeker et al. (2006) haben „abgeschlossene“ Erwerbsbiographien für die Zugänge in Erwerbsminderungsrenten eines Jahres konstruiert, indem sie Daten unterschiedlicher Sozialversicherungsträger zusammengeführt haben. Denn die Angaben zur Erwerbstätigkeit (einschließlich be-

Abbildung 7:

Drei Untersuchungsschritte



Quelle: Eigene Darstellung.

ruflicher Tätigkeit, Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Nichterwerbstätigkeit usw.) einerseits und zum Eintritt in eine Erwerbsminderungsrente andererseits wurden von der BA und der Rentenversicherung gespeichert; erst aus der Zusammenführung ergibt sich ein vollständiges Bild. Die Angaben zur Erwerbstätigkeit umfassen auch – entsprechend dem Meldeverfahren der Sozialversicherungsträger – Angaben zum Beruf und zum Wirtschaftszweig. Sie wurden mit Hilfe der (pseudonymisierten⁴⁹) Sozialversicherungsnummer zu „abgeschlossenen“ Erwerbsbiographien verknüpft.⁵⁰ Sie werden hier „abgeschlossen“ genannt, weil sie durch den Eintritt in Erwerbsminderungsrente beendet wurden und davon ausgegangen wird, dass sich keine Erwerbsphase mehr anschließt.

Auch in der hier vorgeschlagenen Untersuchung ist eine Verknüpfung von BA-Daten und Rentenversicherungsdaten über die pseudonymisierte SV-Nummer erforderlich. Es liegen für wissenschaftliche Zwecke zwar inzwischen Daten der Rentenversicherung vor, die nicht nur Renteneintritte registrieren, sondern auch Erwerbsverläufe beinhalten.⁵¹ Aus diesen Daten lassen sich die Indikatoren für den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens gewinnen und entsprechend die für die Analyse notwendigen Erwerbsbiographien rekonstruieren, die in einem vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens mündeten, wie auch die entsprechenden Kontrollfälle, bei denen das nicht der Fall war, identifizieren.⁵² Aber in den Daten der Rentenversicherung werden die Berufe bislang nicht über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg registriert.⁵³ Sie

sind in diesem Sinne nicht „vollständig“. Informationen zur beruflichen Tätigkeit lassen sich nur aus den BA-Daten gewinnen, die deshalb den Daten der Rentenversicherung zugespielt werden müssen.

Eine derartige Verknüpfung verbindet Daten unterschiedlicher Sozialversicherungsträger über ein und dieselbe (anonymisierte) Person. Wenn es aufgrund einer irreversiblen Anonymisierung im Zuge der Datenaufbereitung für den Scientific Use File nicht möglich ist, die SV-Nummern zu rekonstruieren, dann lässt sich auch nicht der Erwerbsverlauf mit Berufsinformationen aus BA-Daten hinzuspielen. In diesem Fall muss unabhängig von den vorliegenden Scientific Use Files der Rentenversicherung eine eigenständige Stichprobe aus den Rentenzugängen gezogen werden und anhand der SV-Nummer die entsprechenden Erwerbsbiographien mit Berufsinformationen aus den BA-Daten angefügt werden. Dies würde dem ursprünglichen Vorgehen von Bödeker et al. (2006) entsprechen.

Zweiter Schritt: Ermitteln der Belastungen in Berufen bzw. Berufsgruppen mit Hilfe von Befragungsdaten

Da das Ziel der Studie die Identifikation von *Berufen* mit einem besonders hohen Verschleißrisiko ist, besteht die Gruppe, deren Belastungsexposition bzw. Verschleißhäufigkeit zu untersuchen ist, aus allen Angehörigen eines Berufes. Diese Gruppen sollten für Männer und Frauen getrennt gebildet werden, weil zu vermuten ist, dass die typischen Arbeitssituationen von Männern und

49 „Pseudonymisiert“ heißt hier, dass nicht die SV-Nummer verwendet wurde, sondern jeder SV-Nummer eine eigene Nummer zugewiesen wurde, sodass aus der pseudonymisierten Nummer kein Rückschluss auf die SV-Nummer möglich ist.

50 Die Nutzung von Sozialdaten für die Forschung ist gesetzlich geregelt, siehe § 75 SGB X. Die Übermittlung der Daten „bedarf der Genehmigung durch oberste Bundes- oder Landesbehörde, die für den Bereich, aus dem die Daten herrühren, zuständig ist“ (Bödeker et al. 2006, Abs. 2). Im Fall der Daten der Rentenversicherung ist dies die Deutsche Rentenversicherung Bund.

51 Der Datensatz „Vollendete Versicherungsleben“ (verfügbar für die Jahre 2004, 2005, 2007) enthält die vollständigen Erwerbsverläufe von Rentenzugangskohorten und mithin „abgeschlossene Erwerbsbiographien“ (vgl. Stegmann 2006a; Stegmann 2006b). Die „Versichertenkontenstichprobe“ ist eine Stichprobe aller bei der Rentenversicherung Versicherten mit ihren Erwerbsbiographien. Sie ist für die Jahre 2005 bis 2009 für jedes Jahr verfügbar.

52 Bödeker et al. (2006) hatten als „Kontrollfälle“ nicht abgeschlossene Erwerbsbiographien, da sie von der Rentenversicherung nur Eintritte in Erwerbsminderungsrenten (aber nicht in Altersrenten) nutzten.

53 Erst seit 2000 wird der Beruf im Rahmen des DEÜV-Verfahrens von der Rentenversicherung erhoben; bis dahin wurde der Beruf lediglich auf dem Rentenantragsformular abgefragt. Bislang wird von der Rentenversicherung aber nur die letzte registrierte Berufsangabe sowohl in den „Vollendeten Versichertenleben“ sowie der „Versichertenkontenstichprobe“ weitergegeben; die Analyse von Erwerbsverläufen ist nicht möglich.

Frauen selbst innerhalb identischer Berufe sich unterscheiden. Von den verfügbaren Fallzahlen hängt ab, ob Berufe mit nur sehr wenigen Beschäftigten entsprechend dem hierarchischen Konzept der Klassifikation (s.o., S. 53) der Berufe zusammengefasst werden, indem „benachbarte“ schwach besetzte Berufe zusammengelegt werden.

Informationen zu Belastungssituationen lassen sich den oben dargestellten Erwerbstätigenbefragungen (BIBB/BAuA-Befragung und die DGB-Befragung) entnehmen (siehe Abschnitt 3.4.2). Auf Basis dieser Befragungen werden im zweiten Schritt typisierte „Belastungsprofile“ für die einzelnen Berufe bzw. Berufsgruppen erstellt. Dabei lässt sich ein inzwischen verbreitetes Verfahren zur Typisierung von Belastungen anwenden, nämlich die Erstellung sog. Job-Exposure-Matrizen (JEM) (vgl. Bödeker et al. 2006: 42; siehe z.B. auch Dragano 2007: 114ff.). In den JEM bilden die Berufe die Zeilen der Matrix; in den Spalten sind die Werte für die Arbeitsbelastungen vermerkt.

Für die Arbeitsbelastungen wurden sowohl physische als auch psychische Arbeitsbedingungen einbezogen. Die einzelnen Items für die Arbeitsbelastungen haben in der BIBB/BAuA-Befragung Ausprägungen von 0 (gar nicht) bis 4 (praktisch immer);⁵⁴ hieraus wird die durchschnittliche Belastung der Personen, die in dem jeweiligen Beruf tätig sind, ermittelt. Dieses Belastungsprofil „kann nun als Schablone verwendet werden, um in einer Studie, bei der nur die Berufe der Teilnehmer bekannt sind, über diese Berufsinformation Arbeitsbelastungen aus der JEM zuzuordnen, wobei alle Personen, die denselben Beruf ausüben, auch denselben Belastungswert erhalten“ (Dragano 2007: 115). Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass damit Informationen zur Belastungssituation auch den (prozessproduzierten) Daten der abgeschlossenen Erwerbsbiographien zugespielt

werden, die in dieser Detailliertheit dort nicht zur Verfügung stehen. Voraussetzung ist, dass die Berufe so definiert werden, dass sie anschlussfähig an die Kategorien der Erwerbsbiographien auf prozessproduzierter Datengrundlage sind. Anders als bei der Verknüpfung im ersten Schritt, bei der Daten aus unterschiedlichen Quellen über dieselbe (anonymisierte) Person zusammengeführt werden, werden hier Daten zu den typischen Belastungssituationen eines Berufes mit Angaben zu Personen zusammengeführt, die in diesem Beruf tätig sind, ohne dass es notwendigerweise die Personen, die in der Befragung das Belastungsprofil ihres Berufes beschrieben haben, identisch sind mit den Personen, denen dieses Belastungsprofil aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Beruf zugeordnet wird.⁵⁵

Im Prinzip lassen sich JEM aus jeder Befragung zur Belastungssituation gewinnen, solange die Anschlussfähigkeit an die Kategorien der Erwerbsbiographien auf prozessproduzierter Datengrundlage gewährleistet ist. Sie können also auch aus der DGB-Befragung oder einer künftigen Befragung gewonnen werden, in der die Arbeitsbelastungen umfassender als bislang erhoben werden. Allerdings werden dann die Belastungen zum Befragungszeitpunkt auch für die Tätigkeiten zu ihrem jeweiligen früheren Zeitpunkt angenommen. Der Wandel von Arbeitsbedingungen und Belastungen kann dann nicht berücksichtigt werden.

Bödeker et al. haben in ihrer Untersuchung die BIBB/BAuA-Befragung⁵⁶ als Grundlage für die Belastungsprofile verwendet. Damit konnten sie auch die Tatsache nutzen, dass diese Befragung zu mehreren Zeitpunkten die Belastungssituation erhoben hat. Entsprechend haben sie das typische Belastungsprofil eines Befragungszeitpunktes der Beschäftigung⁵⁷ der jeweils zurückliegenden Phase der Erwerbstätigkeit zugeordnet (vgl. Abbildung 8). Da Bödeker et al. außerdem sepa-

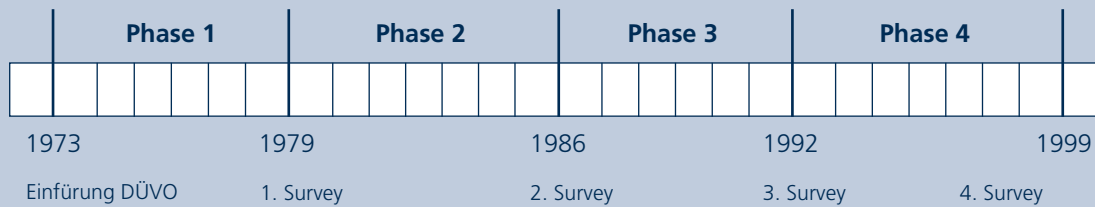
54 Die Items der DGB-Befragung sind ähnlich strukturiert.

55 Dieses Vorgehen ist als „statistisches Matching“ bekannt, siehe etwa grundlegend Noll 2009: 9-24 und für ein Anwendungsbeispiel mit Registerdaten der Rentenversicherung und Befragungsdaten Rasner 2007.

56 Im Folgenden verwenden wir die aktuelle Bezeichnung „BIBB/BAuA-Befragung“, obwohl die von Bödeker et al. (2006) verwendeten Wellen zum damaligen Zeitpunkt noch als BIBB/IAB-Befragungen firmierten.

57 Bödeker et al. (2006) haben JEM für „Arbeitsplatztypen“ (Kombinationen von Berufen und Wirtschaftszweigen) konstruiert und nicht, wie hier vorgeschlagen, nur für Berufe. Die hier vorgenommene Beschränkung auf Berufe ergibt sich aus dem Ziel, Berufe mit besonderen Gefährdungen zu identifizieren.

Abbildung 8:

Zuordnung von Belastungsprofilen zu Beschäftigungszeiten

Quelle: Eigene Darstellung nach Bödeker et al. (2006): 43.

rate JEMs für Männer und Frauen erstellt haben, lagen insgesamt acht Job-Exposure-Matrizen vor.

Dritter Schritt: Verschmelzen von Prozess- und Befragungsdaten für Analysen zum Zusammenhang zwischen beruflichen Belastungen und vorzeitigem Verschleiß

Entsprechend der Grundidee der Job-Exposure-Matrizen, sie wie eine „Schablone“ zu verwenden, sind die beruflichen Belastungsprofile, wie sie in der Erwerbstätigenbefragung identifiziert wurden, an die entsprechenden Berufsangaben in den Prozessdaten hinzuzuspielen. Dies erfolgt für den jeweiligen Zeitraum entsprechend, d.h. das in der Befragung ermittelte Belastungsprofil für einen bestimmten Beobachtungszeitraum wird dem entsprechenden Beruf nur für diesen Zeitraum zugespielt. Damit liegt eine Datengrundlage vor, die „abgeschlossene“ und „vollständige“ Informationen zum Erwerbsverlauf und eventuellem vorzeitigem Verschleiß enthält.

Um die Belastungsexposition einer bestimmten Arbeitsbedingung über die gesamte Erwerbsbiographie zu ermitteln, wird in der Datei mit den erwerbsbiographischen Geschäftsdaten (Schritt 1) der Durchschnittswert dieser Arbeitsbedingung in einem Beruf mit der Zahl der Tage multipliziert, die in diesem Beruf verbracht wurden. Dies wird mit allen Berufen wiederholt, die diese Person während ihres Erwerbslebens innehatte. Die so ermittelten Werte werden addiert und anschließend normiert, indem sie durch die

Gesamtzahl der Beschäftigungstage dividiert werden. Im Ergebnis erhält man die individuelle Durchschnittsbelastung („Belastungsscore“) für eine bestimmte Arbeitsbedingung während des gesamten Erwerbslebens. Dies wird für alle Arten von Arbeitsbelastungen wiederholt.

Mit Hilfe multivariater statistischer Analyseverfahren (Regressionsanalysen) lässt sich nun berechnen, wie eine bestimmte Arbeitsbelastung die Wahrscheinlichkeit beeinflusst, einen vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens zu erleben (Bödeker et al. 2006: 52). Die Ergebnisse einer derartigen Analyse stellen bereits für sich ein wichtiges Resultat dar, weil daraus erkennbar ist, mit welchen Belastungen ein hohes Verschleißrisiko einhergeht. Es genügt aber noch nicht, um zu erkennen, welche Berufe mit besonders hohen Belastungen verbunden sind. Hierbei ist – ähnlich wie beim Belastungsscore – zu berücksichtigen, dass eine Person über ihr Arbeitsleben hinweg mehrere Berufe ausgeübt haben kann. Die Dauer des Verbleibs in einem Beruf muss daher in die Analysen eingehen. Bödeker et al. (2006: 54) nutzten vier verschiedene Maßzahlen:

- absolut in einem Beruf verbrachte Zeit: Hier wurden die Tage zugrunde gelegt, die in einem Beruf zurückgelegt wurden;
- relativ in einem Beruf verbrachte Zeit: Hier wurde der Anteil, den eine Person in einem Beruf verbracht hat, an seiner gesamten Erwerbstätigkeit bestimmt;
- jemals – niemals: Hier wurde das Verschleißrisiko einer Person, die mindestens einen Tag in

einem bestimmten Beruf tätig war, mit dem Verschleißrisiko einer Person, die niemals in diesem Beruf tätig war, verglichen;

- immer – niemals: Entsprechend wurde hier das Verschleißrisiko einer Person, die den überwiegenden Teil ihrer Erwerbsbiographie in einem Beruf zurücklegte (über 80 Prozent und über fünf Jahre) verglichen mit dem Verschleißrisiko einer Person, die niemals in diesem Beruf tätig war.

Wie Bödeker et al. (2006) ausführen, hat jeder dieser Indikatoren „gewisse Schwächen“: „So wird z. B. bei der Kategorisierung der relativen Erwerbstätigkeitszeit im zweiten Ansatz auch eine Person als ‚lang‘ in einem Beruf verweilend gezählt, die nur einen Tag ihres Lebens erwerbstätig war und dann in diesem Beruf gemeldet wurde. Die gleiche Person erscheint auch in einem Jemals-niemals-Ansatz als exponiert, wo aber auch Personen als beruflich belastet eingestuft werden, die über diesen einen Tag hinaus den Rest ihres Erwerbslebens in einem vollkommen anderen und möglicherweise riskanteren Beruf verbracht haben“ (Bödeker et al. 2006: 54). In den Analysen von Bödeker et al. (2006) erwies sich keines der vier Maße als grundsätzlich allen anderen überlegen; es wurden stets Ergebnisse auf Grundlage aller vier Maße ausgewiesen. Die Berechnung des Zusammenhangs zwischen beruflicher Tätigkeit und Erwerbsminderungsrisiko erfolgte ebenso wie die Berechnung des Zusammenhangs zwischen einzelnen Belastungsarten und Erwerbsminderungsrisiko. In jeder der Regressionsanalysen ergab sich eine Rangfolge von Berufen hinsichtlich ihres Risikos, dass die Personen, die sie ausüben, in Erwerbsminderungsrente münden. Die vier Rangfolgen aus den Regressionsanalysen mit jedem der vier Operationalisierungen für die Dauer der Berufsausübung wurden schließlich in eine einzige Rangfolge überführt, indem die Rangplätze einfach addiert wurden; der Beruf mit dem niedrigsten Wert erreicht den höchsten Platz im Ranking als riskantester Beruf.⁵⁸

Dieses Vorgehen lässt sich auf den hier verfolgten Zweck übertragen, den vorzeitigen Verschleiß des Arbeitsvermögens als Ergebnis (bzw. „abhängige Variable“) beruflicher Belastung zu betrachten, und nicht (nur) die Zugänge in Erwerbsminderungsrenten. Wie oben dargelegt, ist dafür zunächst das Konstrukt „vorzeitiger Verschleiß“ zu operationalisieren. Es ist sinnvoll, die Analysen nicht nur auf ein Ereignis (Zugang in Erwerbsminderungsrente *oder* prekärer Altersübergang) zu beschränken, sondern Ranglisten besonders riskanter Berufe für *beide* Indikatoren zu berechnen. Jeder der beiden oben genannten Indikatoren weist für sich Schwächen in der Konstruktvalidität auf; eine vorzeitige Festlegung auf nur einen Indikator verfälscht die Interpretation.

Darüber hinaus sollte die Abfolge beruflicher Belastungen innerhalb einer Erwerbsbiographie berücksichtigt werden. Dies könnte beispielsweise dadurch geschehen, indem in den empirischen Analysen unterschieden wird, (a) wann eine bestimmte Belastungsexposition vorgelegen hat, (b) ob das Alter, in dem ein Belastungsprofil erfahren wurde, das Verschleißrisiko beeinflusste, und (c) ob das Verschleißrisiko eines gegebenen Belastungsprofils außerdem davon beeinflusst wurde, ob dem ein Belastungswechsel aus einer Tätigkeit mit einer höheren oder niedrigeren Belastung vorausging.

Aus einer strikt „instrumentalistischen“ Perspektive, die nur daran interessiert ist, zu wissen, welche Berufe in einer Risikoliste weit oben stehen, mag die Erstellung von Job-Exposure-Matrizen und die Ermittlung der Risiken einzelner Belastungen wie ein Umweg erscheinen. Aus einer „realistischen“, an kausalen Erklärungen interessierten Perspektive ist dieser Umweg nötig, um sich zu vergewissern, dass die „Hochrisiko-Berufe“ tatsächlich mit besonders hohen Belastungen einhergehen, ob die Belastungen die Beschäftigten eines Berufes gleichermaßen betreffen oder sich auf wenige Beschäftigte konzentrieren, welche Belastungsdauern ein besonders hohes Risiko

58 Die drei riskantesten Berufe für eine Erwerbsminderungsrente waren diesen Analysen zufolge für Frauen: Helferinnen in der Krankenpflege, Elektroinstallateurinnen und Telefonistinnen und für Männer: Bergleute, Telefonisten, Maschinen-, Elektro-, Schießhauer (Bödeker et al. 2006: 75f.).

nach sich ziehen, und ob es risikoverstärkende und risikokompensierende Belastungsverläufe gibt, um genau daraus Anhaltspunkte für die Prävention zu gewinnen.

3.6 Die Aufzeichnung der beruflichen Belastungen aller Versicherten in einem Register

Das „Register“ hat zum Ziel, die beruflichen Belastungen aller potenziellen Anspruchsberechtigten – und das bedeutet: aller Versicherten – über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg aufzuzeichnen (zu „registrieren“). Das Register bildet die Grundlage, auf der individuelle Ansprüche auf eine vorzeitig beziehbare Altersrente wegen besonderer beruflicher Belastungen geltend gemacht werden können. Da sich die Rangfolge der besonders belastenden Berufe im Zeitverlauf verändern kann, ist es erforderlich, alle beruflichen Belastungen bzw. alle Berufe aufzuzeichnen, und nicht nur Tätigkeiten in jenen Berufen zu registrieren, die zum Einführungszeitpunkt des Registers als besonders belastend gelten.

Die Anforderungen an ein entsprechendes Register sind hoch. Die Validität bestimmter Berufe – nämlich der in der Rangfolge als „Hoch-Risikoberufe“ erscheinenden – als „Eintrittskarte“ in eine vorzeitig beziehbare Rente wegen beruflicher Belastungen ist durch die Studie nachgewiesen. Die Berufsangaben müssen aber außerdem objektiv und reliabel sein, d.h. eine Person muss eine (beliebige) ausgeübte Tätigkeit sicher einem Beruf zuordnen können (Objektivität), und derselbe Beruf muss von allen als identisch registriert werden (Reliabilität). Die Erfassung der Berufe muss flächendeckend erfolgen, und sie muss den aktuellen Beruf widerspiegeln. Die Erfassung muss nicht zuletzt manipulationsfest sein, und die Daten müssen für einen langen Zeitraum sicher gespeichert werden.

Für ein derartiges Register kann an bestehende Datengrundlagen angeknüpft werden. Im Meldeverfahren der Sozialversicherungsträger wird bereits auch der Beruf erhoben. Im Allgemeinen gelten die Daten der Sozialversicherungsträger als zuverlässig. Aber gerade bei den Berufsangaben

wird diese Einschätzung oft mit Vorbehalten versehen. Schulz et al. (1997) weisen darauf hin, dass Arbeitgebern mit Schlüsselverzeichnissen und Erläuterungen zu den Berufsklassifikationen zwar Hilfsmittel für die vorgeschriebene Kodierung der Tätigkeiten nach Berufen zur Verfügung stehen (S. 77). „Da aber bei den Angaben zur beruflichen Tätigkeit fehlerhafte Meldungen (...) nicht zu finanziellen Konsequenzen bei den Arbeitgebern führen, ist nicht davon auszugehen, dass die Kodierung der Berufsangaben (...) immer korrekt erfolgt“ (Schulz et al. 1997). Dafür sprechen beispielsweise auch die hohen Fallzahlen in „Restkategorien“, wie z. B. „Hilfsarbeiter ohne nähere Angabe“, „sonstige Ingenieure“ o. a. Weiterhin ist fraglich, ob Tätigkeitswechsel beim selben Arbeitgeber dazu führen, dass die Berufsangabe angepasst wird; hierfür machen die Autoren auch nach wie vor bestehende Lücken in der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung verantwortlich, aus der nicht eindeutig hervorgeht, ob eine Aktualisierung der beruflichen Tätigkeit überhaupt vorgeschrieben ist (Schulz et al. 1997). Für ihre Untersuchung haben aber Bödeker et al. (2006) die Validität der Berufsangaben diskutiert (Bödeker et al. 2006: 227-229). Sie verweisen darauf, dass die Bedeutung der mangelnden Aktualität der Berufsverschlüsselung sich stark zwischen Branchen und Unternehmen unterscheidet. „Untersuchungen (...) zeigten, dass die Mobilität der Beschäftigten innerhalb von Arbeitsbereichen (z. B. von der Käsetheke zur Wursttheke) zwar hoch, zwischen Arbeitsbereichen (z. B. vom Verkauf Lebensmittel zum Verkauf Textilien) jedoch gering war“ (Bödeker et al. 2006: 228).

Mit einer neuen, auf Berufe Bezug nehmenden Rentenart erhält die Berufsangabe aber zweifellos ein größeres Gewicht als es bislang der Fall war. Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die Meldungen aktuell erfolgen und die tatsächlichen Tätigkeiten widerspiegeln. Dazu tragen einfache Berufsklassifikationen, geeignete Hilfsmittel bei der Kodierung, Schulungen der damit befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalabteilungen sowie Transparenz über die erfolgten Meldungen gegenüber den Beschäftigten und dem Management bei. Der gemeldete

Beruf muss zu diesem Zweck in die Meldebescheinigung nach § 25 DEÜV aufgenommen werden, damit die Beschäftigten eine Kontrollmöglichkeit haben. Denn da aus diesen Meldungen später Ansprüche bzw. Verpflichtungen entstehen, gibt es ein verstärktes Interesse der Beteiligten zu verfolgen, was gemeldet wird. Auf längere Sicht wäre zu überlegen, in die Sozialversicherungsmeldungen die Arbeit in Tätigkeiten aufzunehmen, die sich in der Studie dauerhaft als besonders belastend erwiesen haben. Dadurch könnte für die Gesamtheit der Versicherten, die einem besonders exponierten Risiko ausgesetzt sind, die Belastungssituation genauer erfasst werden.

3.7 Zur Implementation belastungsdifferenzierter Altersgrenzen

Die Überlegungen des vorangegangenen Kapitels haben gezeigt, dass es gegenwärtig keinen Konsens in der Frage gibt, wie Belastungen und der vorzeitige Verschleiß des Arbeitsvermögens zu operationalisieren sind. Zudem sind die Datengrundlagen für die erforderliche Studie lückenhaft. Berufsgruppen mit besonderen Belastungen ergeben sich nicht quasi automatisch aus dem hier vorgeschlagenen Konzept. Es bleibt ein erheblicher Spielraum durch die Ausgestaltung der verschiedenen Parameter in der entsprechenden Studie. Es ist deshalb notwendig, einige Überlegungen zur Implementation von belastungsdifferenzierten Altersgrenzen zur Diskussion zu stellen; dies soll hier – auch mit Rückgriff auf die Gestaltungslösungen in anderen europäischen Ländern (vgl. Abschnitt 2.4) – geschehen.

Eintrittskorridor

Um die Dauer der Belastungsexposition zu berücksichtigen, sollte ein Eintrittskorridor für den vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugang geschaffen werden. Ein solcher Korridor besteht beispielsweise in der belgischen und ungarischen Rentenversicherung und wurde oben beschrieben (siehe Abschnitte 2.4.3 und 2.4.4). Demnach wird für eine maximale Dauer der Belastungsexposition (z. B. 20 Jahre) ein abschlagsfreier Rentenzu-

gang für ein bestimmtes Alter definiert (z. B. 60 Jahre). Jeder Dauer, die nur einen Anteil der maximalen Belastungsexposition ausmacht, würde ein ebenso großer Anteil an der Dauer des vorzeitigen Rentenzugangs entsprechen. Wenn beispielsweise die Regelaltersgrenze bei 66 Jahren liegt und eine Person einer besonderen Belastung für zehn Jahre ausgesetzt war, würde ein abschlagsfreier vorzeitiger Renteneintritt ab 63 Jahren möglich sein. Hierbei kann auch eine Bagatellgrenze festgelegt werden, um zu verhindern, dass etwa eine sechsmonatige Tätigkeit unter besonderen Belastungen zu einem vorzeitigen Rentenzugang von sechs Wochen führt.

Der Vorteil eines Eintrittskorridors ist, dass einerseits eine einheitliche Altersgrenze für alle Konstellationen besonderer Belastungen festgesetzt wird und damit Transparenz durch Vereinfachung erreicht wird, während gleichzeitig die unterschiedlichen Risiken des vorzeitigen Verschleißes, die sich aus der Dauer der Belastungsexposition ergeben, berücksichtigt werden können. Zudem kann durch die Festsetzung einer langen Belastungsexposition für den frühestmöglichen Renteneintritt Befürchtungen entgegengetreten werden, dass durch eine kurzzeitige Umdeklarierung von Arbeitsaufgaben die Möglichkeit zum vorzeitigen Rentenbeginn missbraucht werden würde.

Höherbewertung

Zu prüfen ist außerdem eine rentenrechtliche Höherbewertung von Tätigkeiten, die besonders belastend sind. Das sollte aber nur dann erfolgen, wenn von der Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenbezugs aufgrund der Belastung tatsächlich Gebrauch gemacht wird. Damit ließen sich die zeitratierlichen Kürzungen des Rentenanspruchs aufgrund kürzerer Einzahlungsdauer vermeiden. Eine Höherbewertung wird beispielsweise in Belgien praktiziert. Wie dargestellt, ist die „Steigerungsstufe“ – der Anteil an der Vollrente, die durch eine Tätigkeitsdauer von einem Jahr erworben wird – bei schwerer oder gefährlicher Arbeit höher, sodass selbst bei kürzerer Erwerbstätigkeit der Rentenwert einer Vollrente erreicht werden kann (siehe oben, siehe Abschnitt 2.4.3). Das

deutsche System der Rentenversicherung kennt – anders als die Beamtenversorgung – derartige Steigerungsstufen nicht; der Rentenanspruch bestimmt sich im Wesentlichen durch die Entgeltpunkte. Innerhalb des deutschen Systems wird aber eine Höherbewertung von versicherungspflichtigen Einkommen in Ostdeutschland praktiziert, um diese in das Bruttolohn- und Gehaltsniveau Westdeutschlands einzuordnen (vgl. Jansen 2011). Hieran ließe sich anknüpfen. Alternativ zu einer solidarischen Höherbewertung lassen sich die Auswirkungen ratierlicher Kürzungen vermeiden, indem höhere Beitragssätze für besonders belastende Tätigkeiten zugelassen werden. Auch hierfür gibt es einen Anknüpfungspunkt in der Rentenversicherung, nämlich durch die rentenrechtliche Behandlung der Altersteilzeitarbeit. Durch zusätzliche Arbeitgeberbeiträge wird erreicht, dass die wegen der Arbeitszeitreduzierung verringerten Beiträge aufgestockt werden und das Sicherungsniveau der vorhergehenden Vollzeittätigkeit nahezu vollständig erreicht wird (siehe auch Thiede 2006, S. 364f. mit einem Vorschlag für zusätzliche Beitragszahlungen).

Überforderungsklausel

Einige Gründe sprechen dafür, den Renteneintritt über belastungsdifferenzierte Altersgrenzen von vornherein mit einer Überforderungsklausel zu versehen, indem festgelegt wird, dass jährlich ein bestimmter Anteil der Zugänge in Altersrente aufgrund belastender Tätigkeiten an allen Rentenzugängen nicht überschritten werden darf. Der Sinn einer speziellen, an den beruflichen Belastungen orientierten Rentenart besteht nicht darin, Personen mit jeglichen Belastungen einen vorzeitigen Renteneintritt zu ermöglichen, sondern nur solchen mit besonderen Belastungen. Die Besonderheit sollte darin bestehen, dass das Risiko eines vorzeitigen Verschleißes des Arbeitsvermögens weit überdurchschnittlich erhöht ist, und dies wiederum bedeutet, dass der begünstigte Personenkreis von vornherein begrenzt ist. Dafür sprechen einerseits fiskalische Gründe: Die beitragsstabilisierenden und rentenwertsteigernden Effekte erhöhter Altersgrenzen werden zu nichte gemacht, wenn ein massenhafter Renten-

zugang erneut vorzeitig möglich wird. Dafür sprechen aber andererseits auch legitimatorische Gründe, denn der Zusammenhang zwischen der besonderen Schwere der Belastung und der Begünstigung eines vorzeitigen Rentenzugangs bleibt nur bei einem begrenzten Zugang gewahrt. Das österreichische Beispiel ist hier lehrreich: Zwar erscheinen die Bedingungen für die besondere Belastung nicht übermäßig streng, und der Kreis der zugehörigen Tätigkeiten wird laufend ausgeweitet. Doch um die Kosten zu begrenzen, werden an anderer Stelle die Bedingungen ausgesprochen restriktiv formuliert und faktisch eine Überforderung ausgeschlossen, indem eine 45-jährige Versicherungszeit gefordert wird. Nach den Maßstäben der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland ist nach einer 45-jährigen Versicherungszeit ein Rentenanspruch praktisch immer gegeben, ohne dass die Schwere der Tätigkeit geprüft wird.

Mit einer Überforderungsklausel ist es möglich, den Wandel der Belastungsprofile innerhalb von Berufen zu berücksichtigen. Sollten sich nach einiger Zeit einige Berufe als belastender erweisen als sie es bislang waren, würden sie in den Kreis der besonders belastenden Berufe aufrücken. Zwangsläufig würden sie andere Berufe aus diesem Kreis verdrängen, die relativ oder vielleicht sogar absolut ein sinkendes Verschleißrisiko aufweisen.

Die Möglichkeit einer laufenden Neubestimmung der Belastungsprofile ist eine vorteilhafte Eigenschaft des hier skizzierten Konzeptes, da sie erlaubt, auf den Wandel der Arbeitswelt einzugehen. Für die Beschäftigten ist es insofern nachteilig, da insbesondere Beschäftigte in solchen Tätigkeiten, die knapp oberhalb oder unterhalb der Überforderungsgrenze liegen, nicht sicher sein können, ob sie zu den Begünstigten zählen werden. Doch hier ist auf das Ziel der belastungsdifferenzierten Altersgrenzen hinzuweisen. Es besteht nicht darin, langfristig individuelle Erwartungssicherheit zu schaffen, sondern darin, ein soziales bzw. arbeitspolitisches Problem zu mildern. Denkbar ist, für jede Kohorte (oder Gruppen von aufeinanderfolgenden Kohorten) die Auswahl der besonders belastenden Berufe zu treffen, wenn die Kohorte ein Alter von 60 Jahren erreicht hat. Eine gewisse Orientierungswirkung

für nachrückende Kohorten wird sich aus der für die vorangegangenen Kohorten gültigen Berufsauswahl ergeben. Unabhängig von der (fehlenden) Erwartungssicherheit hat jeder und jede Beschäftigte, dessen bzw. deren Arbeitsvermögen vorzeitig verschlissen ist, bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen die Möglichkeit einer Erwerbsminderungsrente. Ein etwaiger Reformbedarf der Erwerbsminderungsrenten kann nicht durch die Gestaltung belastungsdifferenzierter Altersgrenzen befriedigt werden.

Expertenkommission

Für die Umsetzung der technischen Details eines vorzeitigen Rentenzugangs aufgrund beruflicher Belastungen sollte eine unabhängige Expertenkommission ins Leben gerufen werden. Ihre Aufgabe ist, den Gesetzgeber in der Auswahl von Berufen mit besonderer Belastung zu beraten. Diese Expertenkommission sollte in regelmäßigen Abständen die in Kapitel 3 umrissenen Studien durchführen bzw. in Auftrag geben und basierend auf den Ergebnissen aus diesen Studien eine Liste mit Berufen mit besonderen Belastungen dem Gesetzgeber vorschlagen, die entsprechend der jeweils neuesten Ergebnisse aktualisiert wird.

Eine Expertenkommission ist notwendig, um die vielen kleinen und großen Entscheidungen bei der Durchführung der Studie zu legitimieren, wie z.B. die genaue Ermittlung des Belastungsscores, die Aggregation von Berufen mit sehr wenigen Erwerbstätigen und vieles weitere mehr. Die Expertenkommission ist aber insbesondere notwendig, um Schlussfolgerungen aus den Studienergebnissen vorzuschlagen. Es ist nicht anzunehmen, dass in der Fülle der Detailanalysen die Ergebnisse in allen Details konvergieren. So können sich je nach dem verwendeten Indikator für den vorzeitigen Verschleiß unterschiedliche Berufe als besonders belastend erweisen. In vielen Berufen sind ausgeprägte Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu erwarten, sodass geschlechtsspezifische Berufslisten zu erwägen sind.

Eine solche Kommission sollte sowohl aus Vertretern der Wissenschaft, als auch der Sozialpartner und der Rentenversicherung zusammengesetzt sein. Die Expertenkommission sollte außerdem Untersuchungen zu den Auswirkungen belastungsdifferenzierter Altersgrenzen in Auftrag geben. Von besonderem Interesse sind beispielsweise Folgen aufgrund belastungsdifferenzierter Altersgrenzen für die Arbeitsgestaltung sowie Verteilungseffekte beruflich differenzierter Altersgrenzen.

Literaturverzeichnis

- Astleithner, Franz; Clemens, Wolfgang; Himmelreicher, Ralf K. 2010: Zur Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten verschiedener Qualifikationsgruppen in Deutschland (2003-2009). In: *Deutsche Rentenversicherung* (4), S. 539-563.
- Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janzen, Jürgen 2009a: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst; Trischler, Falko 2009b: Rente mit 67 – für viele Beschäftigte unerreichbar. Dritter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Berlin.
- Bäcker, Gerhard; Naegele, Gerhard; Bispinck, Reinhard; Hofemann, Klaus; Neubauer, Jennifer 2010: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Backes, Gertrud M.; Brauer, Kai; Clemens, Wolfgang 2011: „Früher oder später wird man nicht mehr gebraucht“. Biographische Perspektiven zum Übergang in den Ruhestand. Endbericht der Studie „Norm, Wahl oder Kalkulation? Pilotprojekt zur Abschätzung von Veränderungen bei Rentenübergangentscheidungen“. Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin (Forschungsbericht).
- Bödeker, Wolfgang 2009: Das IGA-Barometer – Trends in der Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit. In: Tatjana Fuchs (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen, Dortmund, Berlin, Dresden, S. 86-97.
- Bödeker, Wolfgang; Fiedel, Heiko; Friedrichs, Michael; Röttger, Christof 2006: Kosten der Frühberentung. Abschätzung des Anteils der Arbeitswelt an der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit und der Folgekosten, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag. NW Verlag für Neue Wiss. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, 1080).
- Böhle, Fritz 2010: Arbeit und Belastung. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451-481.
- Brussig, Martin 2007: Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlägen – Massive Einbußen beim Rentenanspruch durch vorzeitigen Renteneintritt bei langzeitarbeitslosen Männern. Institut Arbeit und Qualifikation, Gelsenkirchen (Altersübergangs-Report, 2007-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2007/auem2007-01.pdf>.
- Brussig, Martin 2010a: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-05). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-05/auem2010-05.php>.
- Brussig, Martin 2010b: Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/auem2010-01.pdf>.
- Brussig, Martin 2010c: Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar – Gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminderungsrente zu beobachten. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-02). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-02/auem2010-02.pdf>.

- Bundesagentur für Arbeit 2011: Methodenbericht: Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 in die Arbeitsmarktstatistik. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 104/2006: Schwerarbeitsverordnung.
- Bundesregierung 2009: Vierter Versorgungsbericht der Bundesregierung. Unterrichtung durch die Bundesregierung (BT-Drs., 16/12660).
- Bundesregierung 2010: Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Unterrichtung durch die Bundesregierung (BT-Drs., 17/3814).
- Cibis, Wolfgang; Hüller, Elisabeth 2003: Die sozialmedizinische Begutachtung. In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.): Sozialmedizinische Begutachtung für die gesetzliche Rentenversicherung, Berlin, S. 79-127.
- Conrads, Ralph; Kistler, Ernst; Mußmann, Frank 2009: Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland. In: Tatjana Fuchs (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Dortmund, Berlin, Dresden, S. 11-28.
- Coppola, Michela; Wilke, Christine Benita 2010: How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case. Mannheim (MEA-Discussion paper, 2007-2010).
- Dostal, Werner; Jansen, Rolf 2002: Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. 20 Jahre BIBB/IAB-Erhebungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35 (2), S. 232-253.
- Dragano, Nico 2007: Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Engstler, Heribert 2004: Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin (DZA-Diskussionspapier, 41).
- Faktionen der CDU/CSU und SPD 2006: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) (BT-Drs., 16/3794).
- Frick, Joachim R.; Groh-Samberg, Olaf; Schupp, Jürgen; Spieß, Katharina (Hg.) 2008: 25 Wellen Sozio-oekonomisches Panel (Vierteljahrshefte für Wirtschaftsforschung, 3/2008).
- Friedrichs, Michael; Jungmann, Franziska; Liebermann, Susanne; Lück, Patrick; Schmidt, Klaus-Helmut; Wegge, Jürgen; Wolters, Jürgen 2010: iga-Barometer 3. Welle 2010. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams (iga.Report, 21).
- Fuchs, Tatjana 2007: DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Methodenpapier. o. O. Online verfügbar unter <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/methodenpapier.pdf>.
- Fuchs, Tatjana 2009: Der DGB-Index. In: Tatjana Fuchs (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Dortmund, Berlin, Dresden, S. 47-85.
- Fuchs, Tatjana 2010: Potentiale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung. Replik auf den Artikel von G. Richenhagen und J. Prümper in der ZfA 2/2009. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 64 (1), S. 3-15.
- Groen Boek Pensioenen 2011: Een Toekomst Voor Onze Pensioenen. Nationale Pensioenconferentie. http://www.pensioenconferentie.be/pdf/NL/groen_boek.pdf
- Hall, Anja; Braun, Uta; Herget, Herrmann; Krekel, Elisabeth M.; Leppelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim et al. 2010: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn.
- Himmelreicher, Ralf K.; Sewöster, Daniela; Scholz, Rembrandt; Schulz, Anne 2008: Die fernere Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen (5), S. 274-280.

- International Labour Organization 1967: Übereinkommen 128: Übereinkommen über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene. International Labour Organization. Genf. Online verfügbar unter <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc128.htm>.
- Jansen, Andreas 2011: Ein einheitliches Rentenrecht in Ost- und Westdeutschland – die Quadratur des Kreises? Teil 1. In: Sozialer Fortschritt 60 (6), S. 123-128.
- Kaldybajewa, Kalamkas; Kruse, Andreas 2006: Eine neue vorgezogene, abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 „Versicherungsjahren“? Statistische Fakten, Hintergründe und Bewertungen zu diesem Vorschlag. In: RV aktuell (11), S. 434-448.
- Karasek, R. A. 1979: Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. In: Administrative Science Quarterly 24, S. 285-307.
- Kaschke, Lars 2000: Eine versöhnende und beruhigende Wirkung? Zur Funktion der Rentenverfahren in der Invaliditäts- und Altersversicherung im Kaiserreich. In: Stefan Fisch und Ulrike Haerendel (Hg.): Geschichte und Gegenwart der Rentenversicherung in Deutschland. Beiträge zur Entstehung, Entwicklung und vergleichenden Einordnung der Alterssicherung im Sozialstaat. Berlin: Duncker & Humblot (Schriftenreihe der Hochschule Speyer, 141), S. 127-144.
- Kohli, Martin 2003: Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Jutta Allmendinger (Hg.): Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002, Opladen: Leske + Budrich (1), S. 525-545.
- Mészáros József (Hrsg.) 2010: Informationen zu den wesentlichen Versorgungsregelungen und dem Organisationssystem der Rentenversicherung in Ungarn. Generalverwaltung der ungarischen Rentenversicherung, Budapest. <http://www.onyf.gov.hu/de/?module=news&action=getfile&fid=8426&rand=eb89692d19e555354d714dac70705dc4>
- Militsits, Carina 2010: Berücksichtigung von besonders belastenden Erwerbstätigkeiten in der Pensionsversicherung. Dissertationsschrift. Universität Wien.
http://othes.univie.ac.at/10593/1/2010-07-01_9603893.pdf
- MISSOC 2011: Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit. Europäische Kommission.
http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=de
- Noll, Patrick 2009: Statistisches Matching mit Fuzzy Logic. Theorie und Anwendungen in Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. 1. Aufl. Wiesbaden: Vieweg + Teubner.
- Oberster Gerichtshof der Republik Österreich 2010: Entscheidungstext ObS 140/10a. Wien.
http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20101221_OGH0002_010OBS00140_10A0000_000
- Panhözl, Wolfgang 2009: Vollziehungsprobleme bei der Schwerarbeitspension. In: DRdA 2/2009.
- Peter, Richard 2006: Psychosoziale Belastungen im Erwachsenenalter: Ein Ansatz zur Erklärung sozialer Ungleichverteilung von Gesundheit? In: Matthias Richter und Klaus Hurrelmann (Hg.): Gesundheitliche Ungleichheit. Grundlagen, Probleme, Konzepte, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 109-123.
- Pott, Ulrich 2011: Die Besonderheiten der knappschaftlichen Rentenversicherung. In: Eberhard Eichenhofer, Winfried Schmähl und Herbert Rische (Hg.): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI. Neuwied, S. 559-582.
- Prümper, Jochen; Richtenhagen, Gottfried 2009: Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index „Gute Arbeit“. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 63 (2), S. 176-187.
- Radl, Jonas 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters – Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36, S. 43-64.
- Rammstedt, Beatrice 2010: Objektivität, Reliabilität, Validität. In: Christof Wolf und Henning Best (Hg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 239-258.

- Rasner, Anika 2007: Vorarbeiten für ein statistisches Matching von Befragungs- und Registerdaten: Das Sozio-Ökonomische Panel und der Scientific Use File Vollendete Versichertenleben 2004. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg.): Etablierung und Weiterentwicklung. Bericht vom vierten Workshop des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV) am 28. und 29. Juni 2007 im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). DRV-Schriften, 55/2004, S. 201-206.
- Rohmert, Walter; Rutenfranz, Joseph 1975: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bonn.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung 2011: Herausforderungen des demographischen Wandels. Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung, Wiesbaden.
- Sackmann, Reinhold 2008: Chancen und Risiken der Festlegung von Altersgrenzen des Ruhestands. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 41 (5), S. 345-351.
- Schmähel, Winfried; Viebrok, Holger 2000: Adjusting Pay-as-you-go Financed Pension Schemes to Increasing Life Expectancy. In: Schmollers Jahrbuch 120, S. 41-61.
- Schulz, Detlef; Dreyer-Tümmel, A.; Behrens, Johann 1997: Die Angaben zur beruflichen Tätigkeit in den Daten zur Gesetzlichen Krankenversicherung – ihr Beitrag zur verlaufsbezogener Analyse berufsbedingter Belastungen und ihrer Folgen. In: Liselotte von Ferber und Johann Behrens (Hg.): Public-Health-Forschung mit Gesundheits- und Sozialdaten. Stand und Perspektiven; Memorandum zur Analyse und Nutzung von Gesundheits- und Sozialdaten. Asgard-Verlag Hippe, Sankt Augustin, S. 75-82.
- Siegrist, Johannes 1996: Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen: Hogrefe.
- Spitzer Helmut, Hettlinger Theodor, Kaminsky, Gerhard 1981: Tafel für den Energieumsatz bei körperlicher Arbeit. 6. Auflage, Beuth Verlag, Berlin.
- Stegmann, Michael 2006a: Aufbereitung der Sondererhebung „Vollendete Versichertenleben 2004“ als Scientific Use File für das FDZ-RV. In: Deutsche Rentenversicherung 61 (9/10), S. 537-553.
- Stegmann, Michael 2006b: Die Bedeutung des Scientific Use Files FDZ-Biografiedaten-VVL 2004 (SUFVL2004) für die Arbeitsmarktforschung. In: Deutsche Rentenversicherung 61 (9/10), S. 554-561.
- Tennstedt, Florian 1972: Berufsanforderungen und flexible Altersgrenze. In: Arbeitsmedizin Sozialmedizin Arbeitshygiene. Zeitschrift für Praxis Klinik Forschung Prävention Begutachtung Rehabilitation 7 (12), S. 333-337.
- The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): 5th European Working Conditions Survey, 2010. Technical Report. Dublin. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/technical.pdf>.
- Thiede, Reinhold 2006: Flexiblere Rentenregelungen können Härten der Neuregelung abmildern. In: Soziale Sicherheit (11), S. 360-368.
- Trischler, Falko; Holler, Markus (2010): Die Befragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ als Datenbasis für die arbeitswissenschaftliche Forschung? Ein Vergleich mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. INIFES, Stadtbergen.
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst 2010: Gute Erwerbsbiographien. Erwerbsverläufe im Wandel. INIFES, Augsburg (Arbeitspapier, 1).
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst 2011: Wandel im Erwerbsverlauf und Rentenanspruch. Der Einfluss des Wandels der Erwerbsverläufe auf die individuellen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung. INIFES (Arbeitspapier, 4).
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.) 2003: Sozialmedizinische Begutachtung für die gesetzliche Rentenversicherung, Berlin.

Viebrok, Holger 1997: Das Arbeitsangebot im Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand. Eine Analyse der Arbeitsanreize durch sozialrechtliche Regelungen in der Spätphase des Erwerbslebens. Frankfurt am Main: Lang.

Zähle, Tanja; Möhring, Katja; Krause, Peter 2009: Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand. In: WSI-Mitteilungen 62 (11), S. 586-595.

Zaidi, Asghar; Whitehouse, Edward 2009: Should Pension Systems Recognise „Hazardous and Arduous Work“? OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 91, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/221835736557>

Internetquellen:

DRV (2011): Statistiken

http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/contentAction.do?stataktID=DC349DE9A5A73CE2C12578230051462D&chstatakt_RenteRentenantr%E4ge=WebPagesIOP4976&open&viewName=statakt_RenteRentenantr%E4ge#WebPagesIOP4976

Pensionsversicherungsanstalt der Republik Österreich: Pensionen im Überblick.

http://www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvaportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=5263&p_tabid=4

Die Autoren

PD Dr. Martin Brussig

Andreas Jansen

Prof. Dr. Matthias Knuth

alle Institut Arbeit und Qualifikation

Universität Duisburg-Essen



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Soziales Wachstum – Leitbild einer fortschrittlichen Wirtschaftspolitik

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Wachstum durch das Nadelöhr begrenzter Budgets
Die Expansion von Angebot und Nachfrage im politisch gelenkten Strukturwandel**

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

**Das Arbeits-BIP
Eine umfängliche Berücksichtigung der Arbeitsleistung bei der Wohlstandsberechnung**

WISO Diskurs

Nachhaltige Strukturpolitik

Wege zum Abbau umweltschädlicher Subventionen

WISO Diskurs

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

Progressive Sozialversicherungsbeiträge – Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung des Niedriglohnsektors?

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln

WISO Diskurs

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Zehn Jahre „Riester-Rente“ – Bestandsaufnahme und Effizienzanalyse

WISO Diskurs

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

Reform des Personenbeförderungsgesetzes – Perspektiven für ein nachhaltiges und integriertes Nahverkehrsangebot

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

Das Programm Soziale Stadt – Kluge Städtebauförderung für die Zukunft der Städte

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Teilhabe und Sicherheit in der zusätzlichen Altersvorsorge

WISO direkt

Gesprächskreis Sozialpolitik

Riester-Rente: Verbreitung, Mobilisierungseffekte und Renditen

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Soziale Gesundheitswirtschaft: mehr Gesundheit, gute Arbeit und qualitatives Wachstum

WISO direkt

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Arbeit und Qualifizierung in der Sozialen Gesundheitswirtschaft

Von heimlichen Helden und blinden Flecken

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle?

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

Dienstleistungen in der Zukunftsverantwortung – Ein Plädoyer für eine (neue) Dienstleistungspolitik

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Resettlement-Programm – Auch sinnvoll für Deutschland

WISO direkt

Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht?!

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso