

Werner, Heinz

Article — Digitized Version

Eine internationale Übersicht: Arbeitszeitverkürzung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Werner, Heinz (1983) : Eine internationale Übersicht: Arbeitszeitverkürzung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 63, Iss. 5, pp. 238-242

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135799>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

bleibt doch festzuhalten, daß rund die Hälfte der untersuchten Betriebe von Arbeitszeitverkürzungen Beschäftigungseffekte erwartet – von einem beschäftigungsneutralen Verpuffen der Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen kann also aus der Sicht der Betriebe nicht die Rede sein.

Diese Erwartungen entsprechen auch dem Trend in der Vergangenheit, wie er sich in verschiedenen überbetrieblichen Untersuchungen zu den Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen darstellt:

□ Die tarifliche Arbeitszeit hatte in den 60er und 70er Jahren eine klare Steuerungsfunktion für die effektive Arbeitszeit. Die Ausweitung von Überstunden blieb ein zeitlich begrenztes konjunkturelles Phänomen, ein überzyklischer Niveaueffekt durch Arbeitszeitverkürzungen ist hier nicht nachzuweisen⁶.

□ Die meisten vorliegenden Untersuchungen vergangener Arbeitszeitverkürzungen und Modellrechnungen für zukünftige Verkürzungen der Arbeitszeit sind sich darin einig, daß etwaige Produktivitätseffekte einer kürzeren Arbeitszeit den Beschäftigungseffekt nicht vollständig kompensieren⁷. Strittig ist allerdings, ob ge-

⁶ P. S alfer: Die Steuerungsfunktion der tariflichen Arbeitszeit, in: M. B olle, B. S trümpel, a.a.O.

samtwirtschaftlich überhaupt von einem nachweisbaren Produktivitätseffekt vergangener Arbeitszeitverkürzungen gesprochen werden kann. Während dieser Effekt in die meisten Modellrechnungen einfließt, bezweifeln andere Autoren seine empirische Fundierung: „Das Argument der Unternehmerschaft, kürzere Arbeitszeiten beschleunigten die Rationalisierung und führten daher erst recht zu Arbeitslosigkeit, überzeugt genauso wenig. Läge die Industrie-Lobby richtig, dann hätte die Produktivitätsrate der westdeutschen Industrie nach jeder Arbeitszeitverkürzung steigen müssen. Tatsächlich aber blieb der Produktivitätszuwachs im langjährigen Schnitt auf gleichem Niveau. Selbst in Jahren, in denen die Arbeitszeit kräftiger sank, zeigt sich kein Ausschlag.“⁸

□ Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, daß den Arbeitszeitverkürzungen in den 60er und 70er Jahren Beschäftigungseffekte zugeschrieben werden – sie stabilisierten die Beschäftigung und verhinderten dadurch eine höhere Arbeitslosigkeit.⁹

⁷ H. B remm, a.a.O.

⁸ S. B urgdorff: Spiegel-Titel über Arbeitszeitverkürzung, in: Der Spiegel 49/1982.

⁹ M. B olle, B. S trümpel: Konflikte und Konsens: Die Chancen von Arbeitszeitpolitiken, in: M. B olle, B. S trümpel, a.a.O.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Eine internationale Übersicht

Heinz Werner, Nürnberg

In der Bundesrepublik sind Arbeitszeitverkürzungen zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften heftig umstritten. Auch die Gewerkschaften selbst sind sich noch nicht einig, ob die Wochen- oder die Lebensarbeitszeit verkürzt werden soll. In welchem Umfang und in welcher Ausgestaltung wurde bisher in anderen europäischen Industrieländern die Arbeitszeit verkürzt?

Gegenstand dieser Übersicht sind Maßnahmen zur Herabsetzung der Wochenarbeitszeit und des Ruhestandsalters sowie zur Ausweitung der Teilzeitarbeit. Verkürzungen der Jahresarbeitszeit in Form von mehr Urlaub erfolgten bisher aus sozialpolitischen Überlegungen und werden daher nicht weiter betrachtet. Dies gilt auch für die berufliche Weiterbildung. Sie wird zwar

oft und ausführlich diskutiert, Ansätze zur Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs existieren aber nur in Frankreich und vor allem in Schweden. Auch diese Regelungen waren nicht in erster Linie beschäftigungspolitisch motiviert.

Wochenarbeitszeit

Belgien: Zu Beginn des Jahres 1981 wurden auf sektoraler und auf Unternehmensebene verschiedene Vereinbarungen über die Verkürzung der Arbeitszeit auf weniger als 40 Wochenstunden getroffen. Sie gelten für rund 70 % aller Beschäftigten und schließen den öffentlichen Sektor ein. Die Vereinbarung zwischen Arbeitge-

Dr. Heinz Werner, 40, ist wissenschaftlicher Direktor am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

bern und Gewerkschaften vom Februar 1981 mit zweijähriger Laufzeit verbindet Lohnbeschränkungen und Arbeitszeitverkürzungen. In einigen Sektoren wurden nach Abschluß dieser Vereinbarung noch weitere Arbeitszeitverkürzungen ausgehandelt. Im Jahre 1983 soll die 38-Stunden-Woche die Regel sein. In einigen Industriezweigen und Unternehmen werden 36 Stunden erreicht werden. Vereinzelt wird die 36-Stunden-Woche schon seit mehreren Jahren praktiziert.

Frankreich: Anfang 1982 wurde auf dem Verordnungswege die 39-Stunden-Woche eingeführt. Diese Verordnung beruht weitgehend auf einer ersten Rahmenvereinbarung, die 1981 vom Arbeitgeberverband und den wichtigsten Gewerkschaften (außer CGT) geschlossen wurde. Sie ist Teil einer geplanten schrittweisen Einführung der 35-Stunden-Woche bis 1985. Inzwischen hat die Regierung allerdings alle weiteren Regelungen in Richtung verkürzter Wochenarbeitszeit ausgesetzt.

Die verordnete Arbeitszeitverkürzung und ihre Auswirkungen wurden in Frankreich bislang eher skeptisch beurteilt – und dies sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite¹. Den Gewerkschaften war die Verkürzung nicht weitgehend genug. Unzufriedenheit brachte insbesondere die Frage des Lohnausgleichs mit sich. Viele Firmen haben Lohnabstriche von 2,5 % angeordnet. Andere blieben bei der bisherigen Arbeitszeit und zahlen die 40. Stunde als Überstunde. Wieder andere sind zur 39-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich übergegangen, gestatten aber nicht mehr die Anrechnung von Pausen auf die Arbeitszeit. Dennoch schätzt das Wirtschaftsministerium, daß bisher durch die einstündige Verkürzung der Wochenarbeitszeit etwa 70 000 Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten wurden. Das Nationale Statistische Amt kommt auf ca. 50 000 Arbeitsplätze.

Großbritannien: Die Wochenarbeitszeit wurde seit Anfang 1980 vielfach von 40 auf 39 Stunden verkürzt, einige Sektoren oder Unternehmen sind jedoch weitergegangen. In der chemischen Industrie zum Beispiel hat sich ICI damit einverstanden erklärt, ab Januar 1983 die Arbeitszeit von 40 auf 37½ Stunden zu senken. Für zahlreiche Arbeitnehmer, vor allem Angestellte, ist die 35-Stunden-Woche schon Wirklichkeit. Nur wenige Sektoren, wie zum Beispiel Nahrungsmittel und Getränke sowie Textil und Bekleidung, sind dem Trend nicht gefolgt.

Italien: Die normale Wochenarbeitszeit beläuft sich auf 36 bis 40 Stunden. Insbesondere im öffentlichen

Dienst wird 36 Stunden pro Woche gearbeitet. Für 1983 ist eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde vorgesehen. Weitere Verringerungen um je eine halbe Stunde sollen am 1. Juli 1984 und am 1. Januar 1985 folgen.

Niederlande: In letzter Zeit traten eine Reihe von Branchen- und Unternehmensvereinbarungen in Kraft, die auf unterschiedliche Weise Verkürzungen der Arbeitszeit vorsehen. Die spektakulärste Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bietet eine Vereinbarung, die im September 1982 der Warenhauskonzern V & D abschloß. Er vereinbarte als Ausgleich für den Verzicht auf eine bevorstehende Lohnerhöhung um 2,5 %, die aufgrund der Lohnindexierung fällig geworden wäre, eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden. Die Verkürzung soll bis 1986 in Schritten von jährlich jeweils einer Stunde realisiert werden. Allerdings ist diese Vereinbarung im Zusammenhang mit einem umfassenden Rationalisierungsplan zu sehen, der die Verringerung der Stammebelegschaft vorgesehen hatte. Dieser Plan wird nun nicht mehr durchgeführt.

Im Chemiekonzern Akzo wird bis zum 1. 7. 1984 die wöchentliche Arbeitszeit schrittweise auf 38 Stunden gesenkt. Die Gewerkschaften haben im Gegenzug für die nächsten zwei Jahre praktisch auf Lohn- und Gehaltserhöhungen verzichtet. Die damit zur Verfügung stehenden Mittel sollen zur Finanzierung von Arbeitsplatzbeschaffungsmaßnahmen eingesetzt werden. Hinsichtlich der Betriebszeit wurde eine gewisse Flexibilität vereinbart, um die Arbeit je nach Auftragslage bewältigen zu können. Trotz der Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden kann das Unternehmen bei Bedarf zwei wöchentliche Überstunden ohne Zuschlagszahlungen fordern.

Tabelle 1

Wochenarbeitszeiten in ausgewählten Ländern

Land	Gesetzliche Wochenarbeitszeit	Tarifliche Wochenarbeitszeit
Belgien	40	36–39
Dänemark	–	40
Bundesrepublik Deutschland	48	40
Frankreich	39	36–39
Irland	48	35–40
Italien	48	35–40
Luxemburg	40	38–40
Niederlande	48	40
Großbritannien	–	37,5–40
Schweden	40	40

¹ Vgl. G. Kühlewind: Die Beschäftigungspolitik Frankreichs, in: MittAB 3/1982, S. 302.

Quelle: EGB: Tarifverhandlungen in Westeuropa 1980-1981 und Aussichten für 1982.

Schweden: Im Jahre 1982 wurde ein neues Arbeitszeitgesetz verabschiedet, das die bisher verstreuten gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zusammenfaßt, die Position von Teilzeit-Arbeitnehmern verbessert und eine flexible Anwendung der Regelungen durch die Sozialpartner ermöglicht. Die Bestimmungen über die Normalarbeitszeit von 40 Stunden bleiben unverändert. Die Bereitschaftszeit, während der Beschäftigte sich abrufbereit halten müssen, ohne laufend zu arbeiten (Maschinenreparaturdienst, Ärzte etc.), soll 48 Stunden in einer Vier-Wochen-Periode oder 50 Stunden in einem Kalendermonat nicht überschreiten.

Teilzeitarbeit

Belgien: Ein Gesetz und zwei Rahmenkollektivverträge verbesserten 1981 die Beschäftigungsbedingungen für Teilzeitarbeitnehmer, um so eine Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens zu fördern. Das Gesetz sieht vor, daß alle Teilzeitarbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, der Umfang und Form der Arbeitszeiten festlegt. Sie haben außerdem das Recht auf die gleichen Beschäftigungsbedingungen wie Vollzeitarbeitnehmer – soweit Abweichungen nicht aufgrund der unterschiedlichen Zahl der Arbeitsstunden erforderlich sind. Im Jahre 1982 wurde auch das Sozialversicherungsrecht angepaßt, und die Regierung legte die allgemeinen Voraussetzungen für die Einführung der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst fest. Es besteht die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit, die auf bis zu drei Viertel der Vollzeittätigkeit erweitert werden kann. Die Teilzeittätigkeit kann während der beruflichen Laufbahn

aus persönlichen Gründen für höchstens zehn Jahre und beim Vorliegen sozialer oder familiärer Gründe für fünf Jahre ausgeübt werden. Mit dem Königlichen Erlaß vom März 1982 wurde denjenigen, die eine Teilzeitbeschäftigung akzeptieren, um Entlassungen zu verhindern, die Möglichkeit gegeben, zusätzlich zu ihrem niedrigeren Einkommen Arbeitslosengeld zu beziehen. Daneben wurden die Möglichkeiten zur Laufbahnunterbrechung (Elternurlaub, Bildungsurlaub usw.) erweitert. Überstunden und Mehrarbeit können durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden. Das Kumulieren von Arbeitsstellen wurde durch Vorschriften eingeschränkt.

Frankreich: In einer Reihe öffentlicher Einrichtungen werden – bei entsprechender Lohnkürzung – Halbtagsbeschäftigungen und eine $\frac{4}{5}$ -Arbeitszeit in Form der 4-Tage-Woche angeboten. Außerdem wurde im Januar 1981 ein neues Gesetz über Teilzeitarbeit für die Beschäftigten der Privatwirtschaft erlassen. Dies war unter anderem deshalb erforderlich, weil für Sozialabgaben aus der Lohn- und Gehaltssumme Höchstbemessungsgrenzen existieren. Bei einer Arbeitsplatzteilung in zwei Teilzeitplätze können sich daher höhere Sozialabgaben für das Unternehmen ergeben. Das Gesetz beseitigte dieses Hemmnis.

Im März 1982 wurde durch eine Verordnung die Teilzeitarbeit genauer definiert. Die Arbeitszeit muß danach mindestens um ein Fünftel unter der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeit liegen. Da die gesetzliche Arbeitszeit zur Zeit 39 Stunden beträgt, kann die Teilzeitarbeit nicht mehr als 32 Stunden pro Woche betragen. Die

Tabelle 2
Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten Ländern

	Anteil der Teilzeitbeschäftigten						Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigung	
	Insgesamt		Männer		Frauen		1973	1980
	1973	1980	1973	1980	1973	1980		
Belgien ^a	2,8	5,7	0,4	0,8	8,2	16,0	89,8	90,7
Kanada ^b	10,6	13,5	5,1	6,8	20,3	31,8	69,5	72,0
Dänemark ^a	17,0	19,3	1,9	2,3	40,3	43,0	93,4	93,2
Frankreich ^a	5,1	7,1	1,4	2,0	11,2	15,2	82,1	83,4
BR Deutschland ^a	7,7	9,5	1,0	0,9	20,0	24,2	92,4	93,8
Irland ^a	4,0	3,1	1,8	1,3	10,1	8,0	67,5	68,6
Italien ^a	3,9	2,6	2,3	1,2	8,5	6,0	55,4	68,3
Japan	7,9	10,0	4,8	5,2	17,3	19,3	60,9	65,6
Luxemburg ^a	4,5	5,8	1,0	1,0	13,9	17,1	83,3	87,5
Niederlande ^a	4,4	7,5	1,1	1,8	15,5	23,2	80,4	82,6
Norwegen ^d	21,4	24,7	7,9	9,1	43,8	47,2	77,0	78,4
Schweden	18,0	24,7	3,7	6,9	38,8	46,3	88,0	84,5
Großbritannien ^a	15,3	15,4	1,8	1,3	38,3	37,7	92,1	94,9
Vereinigte Staaten von Amerika ^c	13,9	13,8	7,2	7,2	23,8	22,4	68,4	70,5

^a 1973 und 1979; ^b 1975 und 1981; ^c 1973 und 1981; ^d 1975 und 1980.
Quelle: OECD.

Verordnung sollte insbesondere vermeiden, daß der Arbeitgeber mit der Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit seiner Teilzeitbeschäftigten beliebig anpaßt. Daher wurde festgelegt, unter welchen Bedingungen zusätzliche Arbeitsstunden gefordert werden können.

Niederlande: Mitte 1982 beendete die niederländische Regierung vorzeitig ein 1980 eingeführtes Versuchsprogramm zur Förderung der Teilzeitarbeit. Das Programm gewährte Unternehmen bei der Aufteilung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze einen einmaligen Zuschuß und sah gleichzeitig für die Arbeitskräfte, die von einer Vollbeschäftigung auf Teilzeitarbeit wechselten, einen zeitlich befristeten Einkommenszuschuß vor.

Eine Evaluierung zeigte, daß in der überwiegenden Mehrheit der Fälle die Subvention an Unternehmen gezahlt wurde, die auch ohne staatliche Zuschüsse Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet hätten (häufig, um bestimmten Beschäftigten mit dem Wunsch nach Teilzeitarbeit einen Verbleib im Unternehmen zu ermöglichen). Ebenso hatten die Zuschüsse an die Arbeitnehmer wenig Einfluß auf deren Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung; oft erfuhren die Beschäftigten erst in einer späteren Phase von der Existenz des Zuschusses. Zudem führte das Programm nicht zu der erwarteten Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen außerhalb der traditionellen Bereiche. Bei den Teilnehmern handelte es sich fast nur um Frauen.

Großbritannien: Nach dem Arbeitsplatzteilungsprogramm (job splitting scheme) wird ab Januar 1983 Betrieben ein einmaliger Zuschuß von 750 Pfund (ca. 3000 DM) angeboten, wenn sie vorhandene Ganztagsarbeitsplätze in je zwei Teilzeitarbeitsplätze aufteilen. Die Prämie wird gezahlt, wenn zwei Arbeitslose für eine ausdrücklich vollzeitlich ausgeschriebene Stelle eingestellt werden, oder wenn ein vollzeitlich Beschäftigter auf Teilzeitarbeit überwechselt und die dadurch freiwerdende Teilzeitstelle mit einem Arbeitslosen oder durch einen bereits Beschäftigten besetzt wird, der sonst entlassen worden wäre. Da die Prämie nur gezahlt wird, wenn ein Arbeitsloser eingestellt wird oder ein Beschäftigter nicht entlassen wird – beide wären Unterstützungsempfänger – nimmt die Regierung an, daß das Programm zumindest kostenneutral ist oder sogar zu Einsparungen führt.

Schweden: Das neue Arbeitszeitgesetz von 1982 faßt die bisherigen gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zusammen und verbessert die Position von Teilzeitarbeitnehmern. Die Unternehmen sollen den Teilzeitarbeitenden möglichst geregelte Arbeitszeiten (und Verdienstmöglichkeiten) garantieren. Bei zunehmender Beschäftigung soll zunächst den Teilzeitbeschäftigten eine Ver-

längerung ihrer Arbeitszeit angeboten werden, bevor zusätzliches Personal rekrutiert wird. Überstunden dürfen nicht regelmäßig anfallen, sondern nur beim Vorliegen eines „besonderen Bedarfs“ abgeleistet werden und dürfen (wie bei den normalen Überstunden) die 200-Jahres-Stundengrenze nicht überschreiten. Diese gesetzlichen Bestimmungen können ganz oder teilweise durch Vereinbarungen im Rahmen eines nationalen Kollektivvertrages zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften aufgehoben bzw. abgemildert werden. Von den Bestimmungen über Umfang und Anlaß von Überstunden kann sogar durch lokale Kollektivverträge abgewichen werden.

Neue Modelle der Arbeitsplatzteilung (job-sharing) werden relativ wenig diskutiert. Das mag daran liegen, daß Schweden, im Vergleich zu den meisten anderen westlichen Industriestaaten, weit geringere Arbeitslosenquoten ausweist, bereits ein fortgeschrittenes System von Bildungsurlaub, Elternurlaub oder Teilverrentung vorliegt und schon etwa jeder vierte Arbeitnehmer einer Teilzeitarbeit nachgeht.

Vorzeitiger Ruhestand

Belgien: Am 1. Januar 1983 wurde die Möglichkeit der Frühverrentung (pré-pension légale) durch eine in das allgemeine Rentenversicherungssystem integrierte und nur für Männer geltende Regelung ersetzt. Danach kann jeder männliche Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr mit vollem Ruhestandsgeld, d. h. etwa 75 % des letzten Einkommens, in Rente gehen, wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt, als Ersatz einen Arbeitslosen unter 30 Jahren einzustellen².

Eine weitere Möglichkeit zur vorzeitigen Verrentung besteht für alle Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor der normalen Ruhestandsgrenze. Sie müssen allerdings bei dieser Option einen Rentenabschlag von 5 % pro vorzeitigem Verrentungsjahr akzeptieren.

Dänemark: Seit dem 1. 1. 1979 wurde sowohl für abhängig Beschäftigte als auch für Selbständige die Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestandes auf freiwilliger Basis ab dem 60. Lebensjahr eingeräumt, sofern bestimmte Anwartschaftszeiten bei der Arbeitslosenversicherung erfüllt sind. Personen, die von dieser vorzeitigen Verrentungsregelung Gebrauch machen, er-

² Diese Regelung ersetzt die als zu teuer angesehene „Frührente“ (pré-pension légale). Das 1977 eingeführte System hatte es den Arbeitnehmern ermöglicht, fünf Jahre vor Erreichen der Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (Männer: 65, Frauen: 60) ein Überbrückungsgeld bis zur Altersrente in Höhe von 80 % des vorherigen Einkommens zu beziehen, wenn der Arbeitgeber den freiwerdenden Arbeitsplatz mit einem jungen registrierten Arbeitslosen besetzte. Finanziert wurde das System zum Teil aus einem Budget der Arbeitslosenversicherung, zum Teil aus dem Haushalt des Arbeitsministers.

halten zwischen 70 bis 90 % ihres letzten Arbeitsentgeltes aus der Arbeitslosenversicherung.

Frankreich: Bereits 1972 schlossen die Tarifparteien in Frankreich einen Vertrag über eine Art Frührentenersatz. Älteren Arbeitnehmern ab 60 Jahren wurde bei einer Entlassung eine Einkommenssicherung in Höhe von 70 % ihres letzten Lohnes bis zur Erreichung der Rentenaltersgrenze gewährt. Seit 1977 galt dies auch bei einer Selbstkündigung von älteren Arbeitnehmern ab 60 Jahren, sofern sie zehn Jahre abhängig beschäftigt waren. Seit dem 1. 1. 1981 gibt es das vorgezogene Altersruhegeld in Höhe von etwa 70 % des letzten Bruttolohnes auch für Arbeitnehmer ab 56 und in Ausnahmefällen auch ab 55 Jahren, die aus „ökonomischen Gründen“ in Problembereichen oder -regionen entlassen wurden. Voraussetzung sind weiterhin mindestens zehn Jahre versicherungspflichtiger Beschäftigung.

Zusätzlich zu der eben beschriebenen Möglichkeit der Frühverrentung ab dem 56. Lebensjahr ermöglichen die sogenannten Solidaritätsverträge ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf freiwilliger Basis ab dem 55. Lebensjahr. Die Überbrückungsrente von 70 % des letzten Bruttogehaltes wird in diesem Fall nur gezahlt, wenn sich der Betrieb verpflichtet, einen Arbeitslosen einzustellen. Die Solidaritätsverträge sehen auch die Möglichkeit eines Teilruhestandes vor. Auf eigenen Wunsch können die älteren Arbeitnehmer zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr nur noch die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit arbeiten.

Nicht zuletzt, weil die bislang in Frankreich gegebenen Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsprozeß ab dem 56. Lebensjahr äußerst kostspielig geworden waren, wurde ab dem 1. April 1983 das Rentenalter generell auf 60 Jahre herabgesetzt. Das Altersruhegeld erreicht bei 37,5 Versicherungsjahren mit 50 % des Bruttoeinkommens den vollen Satz.

Großbritannien: Im Rahmen des „Job Release Scheme“, das 1977 eingeführt und zum 1. Februar 1982 ausgeweitet wurde, kann ein Arbeitnehmer ab 59 Jahren (Frauen) bzw. 62 Jahren staatliche Übergangszahlungen bis zum Erreichen der Altersgrenze beantragen. Der Arbeitgeber muß sich allerdings verpflichten, für den ausscheidenden Arbeitnehmer einen registrierten Arbeitslosen einzustellen.

Italien: Sofern mindestens 35 Jahre einer beitragspflichtigen Beschäftigung vorliegen, kann der Arbeitnehmer Altersruhegeld beantragen. Eine bestimmte Altersgrenze besteht nicht. Er darf jedoch zur Zeit der Antragstellung in keinem Arbeitsverhältnis stehen.

Niederlande: Nach 1976 wurde in den meisten Tarifverträgen ein vorzeitiger Übergang in den Ruhestand vorgesehen. Das Überbrückungsgeld beträgt 75 bis 80 % des letzten Verdienstes. In der Folgezeit wurde das Alter des vorgezogenen Ruhestandes laufend gesenkt. Es liegt gegenwärtig bei der Mehrzahl der bedeutenderen Tarifverträge bei 62 Jahren.

Schweden: Bisher ist Schweden das einzige Land, in dem der gleitende Ruhestand in Form einer gesetzlich vereinbarten und gesamtwirtschaftlich finanzierten Teilverrentung realisiert wurde. Nach dem Teilrentengesetz von 1976 haben alle abhängig Beschäftigten (seit dem 1. 1. 1980 auch Selbständige) zwischen 60 und 65 Jahren Anspruch auf eine Teilrente, wenn sie mindestens fünf der letzten zwölf Monate und mindestens zehn Jahre seit Erreichen des 45. Lebensjahres erwerbstätig waren. Die Arbeitszeit muß um durchschnittlich mindestens fünf Stunden pro Woche reduziert werden und darf eine Untergrenze von durchschnittlich 17 Wochenstunden nicht unterschreiten. Die Teilrente beträgt 65 % des Einkommensverlustes, der durch die Arbeitszeitverkürzung entstanden ist. Wegen der schwedischen Steuervorschriften erreicht der Nettoeinkommensausgleich etwa 80 %.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

Albert Schneider/Hans Joachim Thoenes/Hermann Trageser

DIE DEUTSCHE BAUWIRTSCHAFT

-Wachstum und Strukturwandel seit 1960-

Großoktav, ca. 400 Seiten, 1982, brosch. DM 54,-

ISBN 3-87895-221-X

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG