DIENSTGEBERINFORMATION

„Schwerarbeitsverordnung“

Meldepflicht für Dienstgeber/Dienstgeberinnen

Im Rahmen der Harmonisierung des Pensionsrechtes wurde als besondere Art der Alterspension die Schwerarbeitspension nach § 4 Abs. 3 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) eingeführt. Diese neue Pensionsart kann frühestens mit 1. Jänner 2007 in Anspruch genommen werden und ermöglicht einen vor dem Regelpensionsalter liegenden Pensionsantritt. Die Einführung der Schwerarbeitspension steht in einem engen Zusammenhang mit der Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen („Frühpensionen“) und ist als teilweise Ersatzlösung für diese aufgehobenen Pensionsarten anzusehen. Ziel ist es, Menschen, die lange Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung erworben haben sowie längere Zeit schwer gearbeitet haben, einen früheren Pensionsantritt mit geringeren Abschlägen bei der Pension zu ermöglichen.

- ***Voraussetzungen für eine Schwerarbeitspension ab 1. Jänner 2007:***

Die aktuelle Rechtslage nach dem Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 (SVÄG 2006, Kundmachung im BGBl. I Nr. 130/2006) sieht vor, dass eine Schwerarbeitspension frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann, wenn und sobald 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) vorliegen und mindestens 120 Monate Schwerarbeit innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Pensionsstichtag vorhanden sind.

Als weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Schwerarbeitspension darf am Pensionsstichtag weder eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit vorliegen noch ein Erwerbseinkommen erzielt werden, welches die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2007: 341,16 €) übersteigt.

- ***Was gilt als Schwerarbeit?***

Im APG ist vorgesehen, dass durch Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz festzulegen ist, welche besonders belastenden Berufstätigkeiten als Schwerarbeit gelten.

Die Schwerarbeitsverordnung (BGBl. II Nr. 104/2006), welche mit 1. Jänner 2007 in Kraft tritt, sieht in einer Aufzählung jene Tätigkeiten vor, die als Schwerarbeit gelten:

Als Tätigkeiten, die unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen (§ 1 der Verordnung) erbracht werden, gelten jene, die geleistet werden

1. **in Schicht- oder Wechseldienst**, wenn dabei auch Nachtdienst im Ausmaß von mindestens 6 Stunden zwischen 22 und 6 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat geleistet wird, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt;

   Unter Schicht- oder Wechseldienst ist die Einbindung in einen periodischen Wechseldienst (Schichtplan) zu verstehen. Ein Schichtentausch spielt keine Rolle und es ist von einer durchschnittlichen Betrachtung auszugehen. Als Arbeitsbereitschaft ist der Aufenthalt an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Verpflichtung zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit im Bereitschaftsfall zu verstehen. Während dieser Arbeitsbereitschaft wird jedoch keine Tätigkeit ausgeübt. Als überwiegende Arbeitsbereitschaft ist mehr als die Hälfte der Arbeitszeit zu verstehen.

   Eine längere Durchrechnung wie im Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) ist maßgeblich.

2. **regelmäßig unter Hitze oder Kälte**, wobei bei diesen Begriffen an das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) angeknüpft wird;

   Hitze liegt bei einem durch Arbeitsvorgänge bei durchschnittlicher Außentemperatur verursachten Klimazustand vor, der einer Belastung durch Arbeit während des überwiegenden Teils der Arbeitszeit (d.h. mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit) bei 30 Grad Celsius und 50 % relativer Luftfeuchtigkeit bei einer Luftgeschwindigkeit von 0,1 m pro Sekunde wirkungsgleich oder ungünstiger ist. Es handelt sich beispielsweise um Arbeitsplätze in der Glas- und Papierindustrie (Papierriss-Wartungsarbeiten), im Bereich Aluguss und Hochofen sowie um einige wenige in der Nahrungsmittelindustrie.

   Kälte ist gegeben bei überwiegendem Aufenthalt in begehbaren Kühlräumen, wenn die Raumtemperatur niedriger als minus 21 Grad Celsius ist, oder wenn der Arbeitsablauf einen ständigen Wechsel zwischen solchen Kühlräumen und sonstigen Arbeitsräumen erfordert. Diese Arbeitsplätze finden sich vor allem in den Tiefkühlkostverteilungszentren der Lebensmittelindustrie (Logistikzentrum, Hochregallager), in denen Verpackungs- und Kommissionsarbeiten durchgeführt werden.

3. **unter chemischen oder physikalischen Einflüssen**, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % verursacht wurde; und das insbesondere
   - bei Verwendung von Arbeitsgeräten, Maschinen und Fahrzeugen, die durch gesundheitsgefährdende Erschütterung auf den Körper einwirken, oder
   - wenn regelmäßig und mindestens während vier Stunden der Arbeitszeit Atemschutzgeräte (Atemschutz-, Filter- oder Behältergeräte) oder während zwei Stunden Tauchgeräte getragen werden müssen, oder

- bei ständigem gesundheitsschädlichen Einwirken von inhalativen Schadstoffen, die zu Berufskrankheiten führen können;

Der Dienstgeber/die Dienstgeberin ist nicht gehalten, diese Zeiten zu melden, da die Feststellung, ob eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % als kausale Folge dieser Tätigkeiten vorliegt, nur im Nachhinein möglich ist.

4. **als schwere körperliche Arbeit**, die dann vorliegt, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8.374 Arbeitskilojoule (2.000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5.862 Arbeitskilojoule (1.400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden.

   Auszugehen ist von einem täglichen Arbeitskilokalorien- bzw. Arbeitskilojouleverbrauch (Durchschnittsbetrachtung eines 8-Stunden-Tages). Der/die Versicherte kann allerdings nachweisen, dass aufgrund längerer Arbeitszeit oder aufgrund der besonderen Schwere der Arbeit auch bei kürzerer Arbeitszeit von einem Verbrauch von mindestens 1.400 bzw. 2.000 Arbeitskilokalorien auszugehen ist. Inwieweit regelmäßige Akkordarbeit zu einer Erhöhung des Arbeitskilokalorienverbrauches führt, ist individuell zu prüfen.

   Bei welchen Berufen ein entsprechender Arbeitskilojouleverbrauch jedenfalls anzunehmen ist, ist aus der Berufsliste ersichtlich.

   Die gegenständliche Liste enthält großflächig Berufsbilder, bei denen im Allgemeinen angenommen werden kann, dass „körperliche Schwerarbeit“ im Sinne der Verordnung vorliegt. Diese Unterlagen sind als Arbeitsbehelf zu verstehen, der in einem Massenverfahren die Entscheidung über das Vorliegen von körperlicher Schwerarbeit erleichtern soll. Daher sind in dieser Auflistung nicht alle denkmöglichen Berufsbilder enthalten, vor allem auch keine Tätigkeitsbeschreibungen. Die Feststellung, ob „körperliche Schwerarbeit“ nach der Definition der Schwerarbeitsverordnung im Einzelfall vorliegt, ist durch die vorliegenden Listen nicht präjudiziert.

   Zur Systematik der gegenständlichen Auffächerung:

   Die Berufsbilder sind alphabetisch geordnet. In der Liste werden Berufsbilder angeführt, die auf Männer und Frauen gleichermaßen anzuwenden sind, d. h. bei Ausübung eines in dieser Liste befindlichen Berufes wird ein Verbrauch von mindestens 2 000 Arbeitskilokalorien (das sind 8 374 Arbeitskilojoule) angenommen.

   Weiters werden Berufsbilder für Frauen erfasst, bei denen ein Verbrauch von mindestens 1 400 Arbeitskilokalorien (5 862 Arbeitskilojoule), jedoch weniger als 2 000 Arbeitskilokalorien (8 374 Arbeitskilojoule), angenommen wird.

5. **zur berufsbedingten Pflege** von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz oder Palliativmedizin;

   Voraussetzung ist also ein entsprechender Pflegeberuf in einer entsprechenden Institution, wobei der Pflegeaufwand entscheidend ist und ein Bezug von Pflegegeld der zu Pflegenden nicht erforderlich ist. Liegen diese Bedingungen vor, kann auch ambulante Pflege als Schwerarbeit gelten. Dieser Tatbestand stellt nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit ab. Teilzeitkräfte sind daher nicht ausgeschlossen. Da Schwerarbeit immer auch in Relation von Belastungs- und Erholungsphasen zu betrachten ist, wird als Untergrenze die Hälfte der Normalarbeitszeit heranzuziehen sein.

6. **trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit** (nach Behinderteneinstellungsgesetz) von mindestens 80 %, sofern für die Zeit nach dem 30. Juni 1993 ein Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 bestanden hat.

   Maßgeblich ist der Pflegebedarf im Sinne der Pflegegeldstufe 3 nach den Pflegegeldgesetzen ohne tatsächlichem Pflegegeldbezug. Da die Pflegegeldgesetze mit 1. Juli 1993 in Kraft getreten sind, wird daher für Zeiträume davor auf die mindestens 80-prozentige Minderung der Erwerbsfähigkeit nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt.

- ***Meldung der Schwerarbeitszeiten durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin:***

Der Meldeverpflichtete ist der Dienstgeber/die Dienstgeberin im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Dies bedeutet, dass bei einer Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) der Überlasser und nicht der Beschäftiger die Meldeverpflichtung hat.

Inhalt der Meldung:

Die Dienstgeber/Dienstgeberinnen haben dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger ab dem 1. Jänner 2007 hinsichtlich der bei ihnen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, die bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben, gesondert folgende Daten zu melden:

- alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit schließen lassen,
- die Namen und Sozialversicherungsnummern jener Personen, die diese Tätigkeiten verrichten und
- die Dauer dieser Schwerarbeitstätigkeiten.

Für Schwerarbeitszeiten sind keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.

Tätigkeiten, die zu melden sind:

Es sind alle Tätigkeiten, die unter den besonders belastenden Bedingungen wie oben unter den Punkten 1, 2, 4, 5 und 6 beschrieben erbracht werden, an den Krankenversicherungsträger zu melden. Bei geringfügiger Beschäftigung ist aber keine Meldung erforderlich. Keine Meldepflicht besteht jedoch bei Tätigkeiten, die unter den Bedingungen des oben angeführten Punktes 3 verrichtet werden, da die Feststellung des Vorliegens einer Minderung der Erwerbstätigkeit von mindestens 10 % als kausale Folge dieser Tätigkeit erst im Nachhinein möglich ist.

Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten

Es sind weiters die Zeiträume des jeweiligen Kalenderjahres, in denen Schwerarbeitstätigkeiten verrichtet wurden, jährlich zu melden. Bei der Meldung ist zu beachten, dass solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung aufgrund der Beschäftigung aufrecht bleibt, auch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Urlaube, Krankenstände) als Zeiten der Schwerarbeit gelten.

Zeitpunkt der Meldung

Die Meldung ist jeweils bis Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verrichtung von Schwerarbeitstätigkeiten folgt, zu erstatten. Die allgemeinen Bestimmungen zur Form der Meldungen nach dem ASVG sind entsprechend anzuwenden. Unterjährige Meldungen sind nicht möglich. So sind alle Schwerarbeitstätigkeiten aller Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die im Jahr 2007 verrichtet wurden, frühestens ab 1. Jänner 2008 bis spätestens 29. Februar 2008 dem Krankenversicherungsträger zu melden

Meldeformulare und Datensatzänderungen

Über die entsprechenden Meldeformulare bzw. Datensatzänderungen wird eine eigene Information der Krankenversicherungsträger folgen. Die Meldung hat jedoch in jedem Fall neben den Stammdaten des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin die Tatbestände der Schwerarbeitstätigkeiten (Angabe Punkte 1, 2, 4, 5 oder 6) sowie die Zeiträume, in denen diese Tätigkeiten verrichtet wurden, zu beinhalten.

Spezielle Regeln für die Aufzeichnungen von Meldungen von Schwerarbeitszeiten sind derzeit gesetzlich nicht vorgesehen. Es empfiehlt sich jedoch bereits jetzt, entsprechende Aufzeichnungen zu führen, damit der Meldeverpflichtung im Folgejahr nachgekommen werden kann.

Melde- und Beitragspflicht nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz bleiben weiter aufrecht!

Durch das APG bzw. die Schwerarbeitsverordnung ist es zu keiner Änderung der Bestimmungen des NSchG gekommen. Die Beitragszeiten nach dem NSchG sind dem Krankenversicherungsträger weiterhin zu melden.

Eine zusätzliche Meldung als „Schwerarbeitszeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung“ ist für dieselbe Tätigkeit nicht erforderlich.

Unterjährige Feststellung von Schwerarbeitszeiten

Sollte bereits unterjährig ein Bedarf an der Feststellung von Schwerarbeitsmonaten im Sinne der Pensionsversicherung, z.B. bei einem Antragsverfahren auf eine Schwerarbeitspension, bestehen, so kann der Dienstgeber/die Dienstgeberin die Tätigkeiten, die auf eine Schwerarbeit schließen lassen, samt Angabe der Dauer dieser bestätigen. Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung dem zuständigen Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.