Österreichische Gesundheitskasse

Informationsblatt für Dienstgeberinnen und Dienstgeber

Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeitsverordnung

der Krankenversicherungsträger akkordiert mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und der Pensionsversicherungsanstalt.

Inhalt

1 Unselbständig Erwerbstätige . . . 2
1.1 Schicht- oder Wechseldienst (§ 1 Abs. 1 Z 1) . . . 2
1.2 Hitze und Kälte (§ 1 Abs. 1 Z 2) . . . 4
1.3 Chemische oder physikalische Einflüsse (§ 1 Abs. 1 Z 3) . . . 5
1.4 Schwere körperliche Arbeit (§ 1 Abs. 1 Z 4) . . . 5
1.5 Berufsbedingte Pflege (§ 1 Abs. 1 Z 5) . . . 12
1.6 Minderung der Erwerbsfähigkeit (80 Prozent) sowie Pflegegeld mindestens Stufe 3 (§ 1 Abs. 1 Z 6) . . . 13
1.7 Allgemeines (§ 1 Abs. 1 Z 1 bis 2 und Z 4 bis 5) . . . 13
1.8 Nachtschwerarbeitsbeitrag (§ 1 Abs. 2) . . . 17
1.9 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse-Zuschläge (§ 1 Abs. 2) . . . 17
1.10 Schwerarbeitsmonat (§ 4) . . . 18
1.11 Meldung der Schwerarbeitszeit (§ 5) . . . 18

2 Selbständig Erwerbstätige . . . 19

3 Abkürzungsverzeichnis . . . 20

1 Unselbständig Erwerbstätige

1.1 Schicht- oder Wechseldienst (§ 1 Abs. 1 Z 1)

1.1.1 Bei Z 1 ist die Voraussetzung, dass Schicht- oder Wechseldienst im Ausmaß von sechs Stunden zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat geleistet wird. Muss diese Schwerarbeit auch gemeldet werden, wenn diese an weniger als an sechs Tagen im Kalendermonat geleistet wird?

Sofern in jedem Monat an weniger als sechs Tagen Nachtarbeit geleistet wird, ist keine Meldung erforderlich. Bei unterschiedlicher Anzahl von Nachtschichten pro Monat ist auf Artikel XI Abs. 6 des NSchG (Zusammenrechnung von Nachtschichttagen) Bedacht zu nehmen.

Beispiel 1:
- Jänner: 10 Nachtschichten
- Februar: 3 Nachtschichten

Lösung: Sowohl der Jänner als auch der Februar sind als Schwerarbeitsmonate zu erachten. Dies deshalb, da in den Monaten Jänner und Februar zusammen an mindestens zwölf Tagen unter anderem in der Nachtschicht gearbeitet wurde.

Beispiel 2:
- Juli: 6 Nachtschichten
- August: 6 Nachtschichten
- September: 5 Nachtschichten

Lösung: Lediglich Juli und August sind als Schwerarbeitsmonate zu qualifizieren. Dies deshalb, da die Summe der Nachtschichten betreffend die Monate Juli bis September nicht mindestens die Zahl 18 sowie die Summe der Nachtschichten betreffend die Monate August und September nicht mindestens die Zahl Zwölf ergibt.

Beispiel 3:
- Jänner: 8 Nachtschichten
- Februar: 5 Nachtschichten
- März: 8 Nachtschichten
- April: 6 Nachtschichten
- Mai: 5 Nachtschichten
- Juni: 4 Nachtschichten

Lösung: Sämtliche Monate zählen als Schwerarbeitsmonate.
- Der Februar zählt als Schwerarbeitsmonat, nachdem im Jänner und Februar an zusammen mindestens zwölf Tagen Nachtschicht erbracht wurde.
- Der Mai ist als Schwerarbeitsmonat zu qualifizieren, nachdem in den Monaten März, April und Mai zusammen an mindestens 18 Tagen in der Nachtschicht gearbeitet wurde.
- Der Juni ist als Schwerarbeitsmonat anzusehen, nachdem in den Monaten Jänner, Februar, März, April, Mai und Juni an mindestens 36 Tagen in der Nachtschicht gearbeitet wurde. (Anmerkung: Nur bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit im Rahmen eines Durchrechnungszeitraumes von mehr als drei Monaten relevant.)

1.1.2 Kommt es beim Schicht- oder Wechseldienst auf die tatsächliche Leistung der Dienste an oder ist hier etwa bei Krankheit oder Urlaub auf den Durchschnitt vergangener Monate abzustellen?

Es gilt das Ausfallsprinzip: Gemäß § 4 letzter Satz der Schwerarbeitsverordnung bleiben Arbeitsunterbrechungen außer Betracht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht. Urlaube und Krankenstände beenden daher die Schwerarbeit nicht, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund der Beschäftigung aufrecht ist.

(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)

1.1.3 In unserem Unternehmen wird in drei Schichten gearbeitet. Die Voraussetzungen von Schwerarbeit sind erfüllt (sechs Nachtschichten pro Monat, Arbeitszeiten zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, mindestens sechs Stunden). Welche Nachweise sowie Aufzeichnungen sind erforderlich?

Schichtpläne, aus denen hervorgeht, wie sich die Arbeitszeit der einzelnen Schichten gestaltet sowie in welchen Schichten die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeiternehmer tätig sind bzw. waren.
Weiters sind Aufzeichnungen hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes von Arbeitsbereitschaft sowie der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten erforderlich.

1.1.4 Was ist unter Arbeitsbereitschaft zu verstehen?

Unter Arbeitsbereitschaft versteht man den Aufenthalt an einem von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Verpflichtung zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit im Bereitschaftsfall. Während der Arbeitsbereitschaft selbst wird jedoch keine Tätigkeit ausgeübt.

1.1.5 Wann liegt bei Schicht- und Wechseldienst überwiegend Arbeitsbereitschaft vor?

Überwiegende Arbeitsbereitschaft liegt vor, sofern in mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (sechs Stunden zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr) Arbeitsbereitschaft fällt.

Beispiel 1:
Arbeitszeit (neun Stunden) von 20.00 Uhr bis 05.00 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 02.00 Uhr bis 05.00 Uhr.
Lösung: Ein Schwerarbeitstag liegt vor, da während mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (sechs Stunden) keine Arbeitsbereitschaft vorliegt.

Beispiel 2:
Arbeitszeit (neun Stunden) von 20.00 Uhr bis 05.00 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20.00 Uhr bis 21.00 Uhr und von 00.00 Uhr bis 05.00 Uhr.
Lösung: Ein Schwerarbeitstag liegt nicht vor, da während mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (sechs Stunden) Arbeitsbereitschaft vorliegt.

1.1.6 Gilt Rufbereitschaft als Arbeitsbereitschaft bzw. als Arbeitszeit?

Nein. Zeiten der Rufbereitschaft (die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer befindet sich an einem von ihr bzw. ihm gewählten Ort) zählen für die Beurteilung von Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung weder als Arbeitszeit noch als Arbeitsbereitschaft.

1.1.7 Ein Arbeitnehmer arbeitet zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr jeweils nur fünf Stunden. Der Arbeitnehmer erbringt aber meist mehr als die geforderten Nachtschichten (sechs pro Monat), zum Beispiel zehn, elf oder zwölf Nachtschichten pro Monat. Liegt deshalb Schwerarbeit vor?

Nein. Sechs Stunden Arbeitszeit oder mehr pro Tag zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr sind zwingend erforderlich.

1.1.8 Muss die Nachtschicht genau um 22.00 Uhr beginnen und um 06.00 Uhr enden, damit Schwerarbeit vorliegt?

Nein. Es muss lediglich im Zeitraum von 22.00 Uhr und 06.00 Uhr mindestens sechs Stunden gearbeitet werden.

Beispiel 1:
Arbeitszeit (acht Stunden) von 18.00 Uhr bis 02.00 Uhr.
Lösung: Schwerarbeit liegt nicht vor, da im Rahmenzeitraum von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr eine Arbeitszeit von lediglich vier Stunden vorliegt, jedoch sechs Stunden während dieses Zeitraumes erforderlich sind.

Beispiel 2:
Arbeitszeit (acht Stunden) von 21.00 Uhr bis 05.00 Uhr.
Lösung: Schwerarbeit liegt vor, da im Rahmenzeitraum von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr eine Arbeitszeit von sieben Stunden vorliegt und somit die Voraussetzung von mindestens sechs Stunden erfüllt ist.

1.1.9 Ein Dienstrad läuft folgendermaßen ab: Im Jänner fünf Nachtdienste, im Februar zehn Nachtdienste, im März fünf Nachtdienste, im April zehn Nachtdienste usw. Welche Monate sind zu melden, wenn es regelmäßig im Kalenderjahr im Verhältnis fünf zu zehn abläuft?
Sämtliche Monate - analoge Bestimmung des NSchG ist maßgeblich (Artikel XI Abs. 6 NSchG).

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.1.1**.

1.1.10 In unserem Unternehmen wird ausschließlich in der Nacht gearbeitet, wobei es zwei verschiedene Nachtschichten gibt. Eine Nachtschicht beginnt um 22.00 Uhr und endet um 06.00 Uhr, die zweite Nachtschicht beginnt um 21.00 Uhr und endet um 05.00 Uhr. Das Personal wechselt zwischen den beiden Schichten. Liegt Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 1 der Schwerarbeitsverordnung vor?
Nein. Auf Grund der Tatsache, dass ausschließlich in der Nacht gearbeitet wird, ist Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 1 der Schwerarbeitsverordnung nicht gegeben. Unterschiedliche zeitliche Lagerung der einzelnen Nachtschichten stellt keinen Wechsel der einzelnen Schichten (zum Beispiel Tag-, Nachmittags- und Nachtschicht) im Sinne der Schwerarbeitsverordnung dar.

1.2 Hitze und Kälte (§ 1 Abs. 1 Z 2)

1.2.1 Wie sind Arbeiten im Sommer zu beurteilen? An einigen Tagen arbeiten die Arbeiter auf Straßen (Asphaltierungsarbeiten, Wegeerhaltung mit teilweise händischen Grabungsarbeiten). Da kommt es an manchen Tagen sehr wohl zu einer Hitzebelastung von 30°C. Ist hierbei auch immer die relative Luftfeuchtigkeit zu messen? Wie sollte das dokumentiert werden?
Die Wetterlage ist für die Beurteilung nicht relevant (zum Beispiel hohe Temperaturen auf Grund der Witterungsverhältnisse im Sommer).
Die Hitzeeinwirkung muss durch den Arbeitsvorgang verursacht sein, außenklimatische Verhältnisse bleiben unberücksichtigt. Dies bedeutet, dass die erforderlichen Messungen zur Feststellung, ob ein Hitzearbeitsplatz gegeben ist oder nicht, an Tagen bzw. in Monaten mit Durchschnittstemperaturen vorzunehmen sind.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.2.2 Welche klassischen Arbeitsplätze sind als „Hitzearbeitsplätze" im Sinne der Verordnung zu erachten?
Auf Grund der Tatsache, dass für das Vorliegen von Schwerarbeit durch Hitzebelastung mehrere Voraussetzungen gemeinsam gegeben sein müssen (siehe Art. VII Abs. 2 Z 2 NSchG), fallen nur wenige Arbeitsplätze unter diese Bestimmung.
Hier handelt es sich im Besonderen um Arbeitsplätze
> in der Glasindustrie,
> in der Papierindustrie (Papierriss-Wartungsarbeit),
> in Gießereien,
> im Hochofen-Bereich und
> in einigen wenigen Bereichen der Nahrungsmittelindustrie.

1.2.3 Was heißt in diesem Zusammenhang „während des überwiegenden Teils der Arbeitszeit"? Liegt mehr als die Hälfte der Arbeitszeit auch dann vor, wenn ein Arbeiter an einem Tag fünf Stunden zu Asphaltierungsarbeiten eingesetzt ist, seine Arbeitszeit aber an diesem Tag mit zehn Stunden festgelegt ist oder erreicht man diese erst, wenn 87 Stunden Arbeitsleistung im Monat bei 30°C erbracht werden (die Gemeinden haben vorwiegend noch die 40-Stunden-Woche, das sind im Monat 173,2 Stunden)?
Auch in diesen Fällen ist eine tageweise Betrachtung vorzunehmen.
Für die Beurteilung des zeitlichen Ausmaßes der Schwerarbeit (überwiegender Teil der Arbeitszeit) ist die Normalarbeitszeit maßgeblich.
Zu beachten ist in diesem Fall jedenfalls Folgendes: Die Hitzeeinwirkung muss durch den Arbeitsvorgang verursacht sein, außenklimatische Verhältnisse bleiben unberücksichtigt. Dies bedeutet, dass die erforderlichen Messungen zur Feststellung, ob ein Hitzearbeitsplatz gegeben ist oder nicht, an Tagen bzw. in Monaten mit Durchschnittstemperaturen vorzunehmen sind.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.2.4 In vielen Betrieben beträgt die Temperatur in den Kühlhäusern bloß minus 5°C oder 10°C. Ist es notwendig, die minus 21°C zu erreichen?
Ja. Siehe analoge Bestimmung im Nachtschwerarbeitsgesetz **(Art. VII Abs. 2 Z 3 NSchG)**.

1.3 Chemische oder physikalische Einflüsse (§ 1 Abs. 1 Z 3)

1.3.1 Sind Personen zu melden, die unter chemischen oder physikalischen Einflüssen arbeiten?
Nein. Von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber ist keine Meldung zu erstatten.
Eine Schwerarbeitszeit ist vom Pensionsversicherungsträger erst dann anzuerkennen, wenn die chemischen oder physikalischen Einflüsse zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens zehn Prozent geführt haben. Die diesbezügliche Feststellung hat der zuständige Unfallversicherungsträger (mittels Bescheid) zu treffen.
In diesen Fällen ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darauf hinzuweisen, entsprechende Unterlagen (wie zum Beispiel Arbeitsplatzbeschreibungen) als Nachweis für die Beurteilung von Schwerarbeit durch den Pensionsversicherungsträger aufzubewahren.

1.4 Schwere körperliche Arbeit (§ 1 Abs. 1 Z 4)

1.4.1 Unser Unternehmen unterliegt dem Bauhilfsgewerbe/Steinarbeiter. Wir beschäftigen Kraftfahrer, Baggerfahrer, Mischmeister und Radladerfahrer. Unterliegen diese Berufsgruppen der Schwerarbeitsverordnung?
Unter den Berufstätigkeiten, die laut § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung besonders belastend sind, sind nach der Berufsliste 1 bzw. 2 auch jene Tätigkeiten angeführt, die am Bau auszuführen sind.
Es ist jedoch nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, die ihre Tätigkeiten nicht mit maschinellem Einsatz von Großgeräten, wie Kräne, Bagger, LKW etc. bzw. die nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausüben.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.2 Ich habe ein Problem mit der Zuordnung der Schwerarbeiterinnen und Schwerarbeiter. Wir sind ein Dolomitsandwerk, wo die Arbeiterinnen und Arbeiter Bagger/Lader fahren und Maschinen bedienen. Bitte um Erläuterung.
Schwerarbeit ist grundsätzlich nicht anzunehmen.
Schwerarbeit liegt auch für Berufsgruppen, die in der Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit" im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt sind, nur

dann vor, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten, wie zum Beispiel Kräne, Bagger, LKW etc. erfolgt.
Werden die Tätigkeiten jedoch unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht und ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer überzeugt, trotz Einsatz von Großgeräten mindestens 2.000 kcal (Männer) und 1.400 kcal (Frauen) zu verbrauchen, besteht die Möglichkeit dies gegenüber dem Pensionsversicherungsträger nachzuweisen (Aufzeichnungen, Dienstgeberbestätigungen bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen etc.).

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.1** und zur **Frage 1.4.5**.

1.4.3 Wir sind ein Zimmereibetrieb mit mehreren Arbeiterinnen und Arbeitern über 40 Jahren. Muss ich eine Meldung an die ÖGK machen? Was muss aufgezeichnet werden?

Die Berufsgruppe der Zimmererinnen und Zimmerer ist in der Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit" im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt. Schwerarbeit liegt vor, sofern Arbeiten grundsätzlich ohne maschinellen Einsatz mit Großgeräten (wie zum Beispiel Kräne, Bagger, LKW) erfolgen und auch nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden.
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Aufzeichnungen betreffend die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie die Dauer der Arbeitszeit (Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit) zu führen.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.4.4 Eine Kellnerin arbeitet vier Stunden an fünf Tagen pro Woche, eine andere Kellnerin arbeitet zwei Tage in der Woche jeweils acht Stunden pro Tag. Beide verbrauchen 1.400 oder mehr Arbeitskilokalorien. Sind beide Personen zu melden oder nicht?

Die Werte für den Kalorienverbrauch, welche aus der Berufsliste 1 bzw. 2 hervorgehen, basieren auf einem Acht-Stunden-Tag. Für das Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist erforderlich, dass zumindest während der Normalarbeitszeit Schwerarbeit erbracht wird. In diesem Zusammenhang ist auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen. Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife etc.) maßgeblich.
Weiters ist zu beachten, dass an mindestens 15 Arbeitstagen pro Monat Schwerarbeit erbracht werden muss.
Bei einer Kellnerin ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Mindestkalorienverbrauch von 1.400 kcal bei Ausüben der Tätigkeit während eines Arbeitstages in der Normalarbeitszeit erreicht wird.
Im geschilderten Fall bedeutet dies:

- Die Kellnerin mit einer Arbeitszeit von je vier Stunden an fünf Tagen pro Woche arbeitet aber in Teilzeit. Die Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag wird an keinem Arbeitstag erreicht. Eine Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist nicht anzunehmen.
- Die Kellnerin, die zwei Tage in der Woche jeweils acht Stunden arbeitet, erreicht an diesen Arbeitstagen die Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag. Die Betreffende fällt zwar unter die Schwerarbeitsregelung, erreicht aber nicht die geforderten 15 Arbeitstage pro Monat, an denen Schwerarbeit verrichtet wird. Eine Schwerarbeitsmeldung ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber nicht zu erstatten.

Hinweis: Sollte parallel zu einem Dienstverhältnis ein weiteres Dienstverhältnis bzw. mehrere Dienstverhältnisse vorliegen, wobei bei getrennter Betrachtungsweise bei keinem Dienstverhältnis die Voraussetzungen für das Vorliegen von Schwerarbeit gegeben sind und sohin von keinem Unternehmen eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten ist, so erfolgt gegebenenfalls die Prüfung der Schwerarbeitsmonate durch den Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.5 Der Fachzeitschrift „PV-Info" 3/2007 (Linde Verlag, 2. Jahrgang/März 2007/Nr. 3) ist zu entnehmen, dass Versicherte nachweisen können, dass auf Grund längerer Arbeitszeit oder auf Grund der besonderen Schwere der Arbeit auch bei kürzerer Arbeitszeit von einem entsprechend hohen Arbeitskalorienverbrauch auszugehen ist. Vorher steht noch, wie in der Wissenschaft körperliche Arbeit definiert wird. Dabei sind die 2.000 bzw. 1.400 kcal als Richtwert zu sehen. Mit anderen Worten: Körperliche Schwerarbeit setzt eine über das normale Kräftepotenzial hinausgehende Verausgabung der Arbeitskraft voraus. Dabei wird eine Durchschnittsbetrachtung eines Acht-Stunden-Tages einer Person mit durchschnittlichem Körpergewicht herangezogen.
Wie bitte soll dies eine Versicherte bei Pensionsantritt nachweisen, wenn zum Beispiel die Schwerarbeit schon 20 Jahre zurückliegt (Meldepflicht für Frauen ab dem 35. Lebensjahr)?
Die genaue Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten sowie des zeitlichen Ausmaßes der einzelnen Tätigkeiten ist jedenfalls erforderlich, wobei eine tageweise Betrachtung maßgeblich ist.
Berufstätigkeiten, die laut § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung besonders belastend sind, sind in der Berufsliste 1 bzw. 2 angeführt. Die Beurteilung erfolgte unter der Annahme, dass die als Schwerarbeit definierte Tätigkeit zumindest in der Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag ausgeübt wird. Allerdings ist nur insoweit Schwerarbeit anzunehmen, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten, wie Kräne, Bagger, LKW etc. vorliegt und nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden.
Ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer der Auffassung, dass sie bzw. er schwere körperliche Arbeit leistet und dadurch den Mindestkalorienumsatz (Frauen 1.400 kcal, Männer 2.000 kcal) als Voraussetzung der Schwerarbeit im Sinne der Z 4 in der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit (zum Beispiel bei Teilzeitarbeit) unter Einsatz der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel verbraucht, kann sie bzw. er diesen Umstand im Rahmen eines Feststellungsverfahrens (Antrag auf Feststellung der Versicherungszeiten bzw. Antrag auf Pension) geltend machen. Der Pensionsversicherungsträger wird im Rahmen des Verfahrens prüfen, ob Schwerarbeit im Sinne der Verordnung vorgelegen hat.
Nachweise über die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie die Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit (Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit Nachweis der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit pro Tag/Woche) erhebt der Pensionsversicherungsträger bei der Antragstellerin bzw. beim Antragsteller bzw. allenfalls beim (ehemaligen) Unternehmen im Rahmen eines Feststellungsverfahrens. Es ist daher der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer zu empfehlen, alle das Dienstverhältnis betreffenden Unterlagen (Bestätigung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, Arbeitsplatzbeschreibung etc.) sorgfältig aufzubewahren. Auch Kolleginnen und Kollegen können für allfällig benötigte Zeugenschaftserklärungen in einem Verfahren hilfreich sein.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.4.6 Der Kalorienverbrauch ist individuell zu betrachten. Wer hat schon ein körperliches Durchschnittsgewicht? Eine Beschäftigte arbeitet mehr bzw. schneller und verbraucht 1.400 kcal bereits bei fünf Stunden Küchenarbeit, die andere Beschäftigte arbeitet gemütlicher und verbraucht die 1.400 kcal selbst bei einem Acht-Stunden-Tag nicht. Wie soll die Versicherte die besondere Schwere (im Nachhinein) nachweisen?
Grundsätzlich geht die ganze Regelung von einer Durchschnittsbetrachtung aus. Das individuelle Körpergewicht etc. spielt daher keine Rolle. Die genaue Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten sowie des zeitlichen Ausmaßes der einzelnen Tätigkeiten ist jedenfalls erforderlich. Für Berufsgruppen, die in der Berufsliste 1 bzw. 2 angeführt sind und die für diese Berufsgruppe charakteristische Tätigkeiten zumindest während der Normalarbeitszeit ausüben, ist jedenfalls eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Sollte Schwerarbeit nicht zumindest während der Normalarbeitszeit erbracht werden, ist keine Schwerarbeitsmeldung erforderlich.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.7 Wir sind ein Bauunternehmen und beschäftigen Eisenbiegerinnen und Eisenbieger. Die Personen arbeiten Vollzeit, werden nicht mit Großgeräten tätig und führen keine Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durch. Eisenbiegerinnen und Eisenbieger sind in der Berufsliste 1 angeführt. Ist es dennoch erforderlich, dass die konkreten Kalorienwerte ermittelt werden, um nachweisen zu können, dass die Personen tatsächlich mehr als 2.000 kcal verbrauchen?

Seitens des Unternehmens ist es nicht erforderlich, Erhebungen zur Ermittlung der Kalorienwerte einzuleiten. Personen, die in der Berufsliste 1 bzw. 2 angeführt sind, während der Normalarbeitszeit arbeiten sowie die Tätigkeit nicht überwiegend mit Großgeräten ausführen und weiters nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durchführen, gelten grundsätzlich als Schwerarbeiterinnen und Schwerarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 (schwere körperliche Arbeit) der Schwerarbeitsverordnung.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.6**.

1.4.8 Unterliegt das Ölpressen, eine Tätigkeit bei der Gewinnung von Speiseöl bzw. Kernöl, der Schwerarbeit, obwohl die Tätigkeit nicht in der Berufsliste 1 bzw. 2 aufgeführt ist?

Das hängt davon ab, auf welche Art die Tätigkeit ausgeübt wird. Erfolgt sie mit erheblicher maschineller Unterstützung und hat die bzw. der Beschäftigte nur mehr Aufsichtsfunktion – wobei hier manipulative Eingriffe in einem zeitlich vernachlässigbaren Rahmen außer Betracht bleiben können – liegt keine Schwerarbeit vor.

Wird die Tätigkeit unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht, besteht durchaus die Möglichkeit, dass die bzw. der Beschäftigte als Schwerarbeiterin bzw. Schwerarbeiter zu betrachten ist, auch wenn das Berufsbild nicht in der Berufsliste 1 bzw. 2 angeführt ist. Diese Berufsliste 1 bzw. 2 bietet lediglich Hilfe und Anhaltspunkte bei der Beurteilung von Tätigkeiten und die tatsächlichen Verhältnisse können durchaus das Vorliegen von Schwerarbeit indizieren.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.9 In der Berufsliste 1 bzw. 2 ist angeführt, dass bei maschinellem Einsatz von Großgeräten a priori von keiner Schwerarbeit auszugehen ist. Die „Gemeindearbeiterinnen und Gemeindearbeiter" (Bauhof) haben vielseitige Tätigkeiten auszuüben. Im Winter haben sie die Schneeräumung und Streuung auszuführen, das machen sie vorwiegend mit Traktoren. Ist ein Traktor ein Großgerät?

Ja, der Traktor ist ein Großgerät.

Bei vorwiegender Fahrtätigkeit, beispielsweise mit LKW, im Baubereich als Kranführer oder Baggerfahrer, kann nicht allgemein von Schwerarbeit ausgegangen werden. Bei überwiegender manueller Tätigkeit im jeweiligen Berufsbild liegt Schwerarbeit vor.

1.4.10 Unsere Firmengruppe unterliegt dem Kollektivvertrag der Stein- und Keramikindustrie (Beton- und Fertigteilindustrie, Transportbetonindustrie sowie Ziegel- und Fertigteilindustrie). Da auf der Berufsliste 1 bzw. 2 für körperliche Schwerarbeit einige Berufsbilder, wie zum Beispiel Eisenbiegerin und Eisenbieger oder Schalungsbauerin und Schalungsbauer, angeführt sind, stellt sich für uns die Frage, ob diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auch tatsächlich zu melden sind?

1. **Im Bereich der Beton- und Fertigteilindustrie wird die Produktion von Eisenbiegemaschinen, Hallenkränen und Förderbändern unterstützt. Die Montagetätigkeit der Fertigkeller sowie Treppen werden auf der Baustelle von Schwerkränen unterstützt.**
2. **Im Bereich der Ziegel- und Fertigteilindustrie besteht die Tätigkeit ebenfalls hauptsächlich aus der Überwachung und den Einstellungsarbeiten der Maschinen.**
3. **Im Bereich der Deckenerzeugung wird die Arbeit ebenfalls durch Hallenkräne unterstützt.**
4. **Fahrerinnen und Fahrer von Staplern, Kraftfahrzeugen und Baggern gehören nicht zu den Schwerarbeitstätigkeiten (auf der Liste nicht angeführt). In diesen Bereichen gibt es auch keine Nachtschichten.**

Die Aufstellung der Deckenschalung und Unterstellung sowie Verlegung der Deckensteine und Eisen auf der Baustelle – die Entfernung der Deckenschalung und Unterstellung werden per Hand erledigt, keine maschinelle Unterstützung (Arbeitszeit pro Tag acht Stunden inklusive An- und Abfahrt).

6. **Vorführarbeiten auf der Baustelle – Aufmauerung der ersten Ziegelreihe (Arbeitszeit ca. drei bis sechs Stunden pro Tag ohne Fahrtzeit).**

Schwerarbeit liegt auch für Berufsgruppen, die in der Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit" im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt sind, nur dann vor, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten, wie zum Beispiel Kräne, Bagger, LKW etc. erfolgt.
Werden die Tätigkeiten jedoch unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht und ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer überzeugt, trotz Einsatz von Großgeräten mindestens 2.000 kcal (Männer) und 1.400 kcal (Frauen) zu verbrauchen, besteht die Möglichkeit dies gegenüber dem Pensionsversicherungsträger nachzuweisen (Aufzeichnungen etc.).
Für die Beschäftigten laut den Punkten 1 und 3 ist es maßgebend, inwieweit die manuelle Tätigkeit durch den maschinellen Einsatz erleichtert wird. Erfolgt die ausgeübte Tätigkeit mit erheblicher maschineller Unterstützung und hat die betreffende Person zum Beispiel nur mehr Aufsichtsfunktion (manipulative Eingriffe in einem zeitlich vernachlässigbaren Rahmen können außer Betracht bleiben), liegt keine Schwerarbeit vor.
Im Punkt 2 übt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hauptsächlich Kontroll- oder Aufsichtsfunktion aus. Eine Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 ist daher grundsätzlich ausgeschlossen.
Für den Punkt 4 liegt keine Schwerarbeit vor, da ein maschineller Einsatz von Großgeräten eine Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 grundsätzlich ausschließt.
Die in Punkt 5 angeführten Tätigkeiten finden sich in der Berufsliste 1 bzw. 2. Die Schwerarbeit wird in der Normalarbeitszeit ausgeführt. Schwerarbeit liegt somit vor, sofern die ausgeübte Tätigkeit nicht mit erheblicher maschineller Unterstützung erfolgt.
Die in Punkt 6 ausgeübte Tätigkeit findet sich in der Berufsliste 1 bzw. 2 wieder, jedoch erreicht die Dauer der Schwerarbeitstätigkeit nicht die Normalarbeitszeit. Schwerarbeit liegt somit nicht vor, sofern nicht in der restlichen Arbeitszeit ebenfalls Schwerarbeit verrichtet wird.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.11 In sehr vielen Gemeinden gibt es eine Umrechnung der Wochendienstzeit auf das ganze Jahr. Beispiel: Eine Köchin in der Schülerausspeisung arbeitet pro Tag während der Kochsaison (diese ist von Ende September bis Ende Juni jeden Jahres) acht Stunden pro Tag. Diese acht Stunden werden auf das ganze Jahr umgerechnet, sodass sich ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß für das ganze Jahr von 77,50 Prozent ergibt.
Die Dienstnehmerin verbraucht sozusagen von Juli bis September ihren gesetzlichen Erholungsurlaub und den angesammelten Zeitausgleich. Zählen in einem solchen Fall neun, zehn, elf oder zwölf Kalendermonate als Schwerarbeitsmonat?

Hat eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer eine Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die Normalarbeitszeit erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen.
Das Beispiel der Köchin ist daher wie folgt zu lösen: In den Monaten September bis Juni liegt auf Grund der täglichen Arbeitszeit von acht Stunden Schwerarbeit vor, für diesen Zeitraum ist daher eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Für die Zeit von Juli bis September ist für die Dienstnehmerin keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Dies deshalb, da die Arbeitszeit eingearbeitet wurde und daher das Ausfallsprinzip nicht zum Tragen kommt.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.4.12 Eine weitere Dienstnehmerin arbeitet mit dem gleichen Zeitarbeitsmodell, jedoch mit sieben Stunden pro Tag. Dies ergibt ein Beschäftigungsausmaß von 67,75 Prozent auf das ganze Jahr berechnet.
In der Berufsliste 2 ist zwar eine Köchin bzw. Küchengehilfin angeführt, uns ist aber nicht bekannt, ob die Dienstnehmerin bei einem Sieben-Stunden-Tag bzw. eventuell auch bei einem Sechs-Stunden-Tag die 1.400 kcal verbraucht. Wie ist vorzugehen?
Die Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag wird nicht erreicht, Schwerarbeit liegt somit grundsätzlich nicht vor, eine Meldung ist daher nicht vorzunehmen.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5** und **Frage 1.4.11**.

1.4.13 Mit einer Dienstnehmerin (Köchin) wird eine Arbeitszeit von fünf Stunden pro Tag vereinbart, wobei diese an vier Tagen pro Woche arbeitet. Arbeitsbeginn ist im Jänner. Auf Grund des steigenden Arbeitsbedarfs leistet die Dienstnehmerin ab März Mehrstunden im Ausmaß von vier Stunden pro Tag.
Die Normalarbeitszeit in diesem Unternehmen beträgt acht Stunden pro Tag. Die Abgeltung der Überstunden erfolgt nicht durch Zeitausgleich, sondern durch Bezahlung. Ist für den Zeitraum, in dem die Betreffende acht Stunden pro Tag arbeitet, eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?
Hat eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer eine Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die Normalarbeitszeit erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen.
Nachdem die Dienstnehmerin ab März während der Normalarbeitszeit Schwerarbeit erbringt, ist daher ab diesem Zeitpunkt eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.

1.4.14 Ist eine Krankenschwester (Z 4) zu melden, die nicht Vollzeit arbeitet (etwa 30 Stunden pro Woche)?
Die Krankenschwester ist nicht zu melden, sofern nicht eine andere Bestimmung der Schwerarbeitsverordnung zum Tragen kommt (zum Beispiel Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht).

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.15 Ist eine Krankenschwester (Z 4) zu melden, die Vollzeit arbeitet?
Die Krankenschwester ist in der Berufsliste 2 („Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (Krankenpflegefachdienst)“) angeführt. Sofern die Krankenschwester nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durchführt, ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.

1.4.16 Betrifft Reinigungskräfte: In der Berufsliste 2 sind die Raumpflegerinnen bzw. Gebäudereinigerinnen (sofern nicht ausschließlich Büroreinigung) angeführt. Bei unserer Gemeinde (so wie bei den meisten Gemeinden) haben die Reinigungskräfte vielseitige Arbeitszeitmodelle.
Beispiel: Die Dienstnehmerin Z arbeitet im Schulzentrum pro Woche an zwei Tagen je acht Stunden und an drei Tagen je vier Stunden. Erreicht Dienstnehmerin Z damit die erforderliche Schwerarbeitstätigkeit im Sinne der Verordnung?
Es ist keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, da nicht zumindest an 15 Arbeitstagen Schwerarbeit geleistet wird.
Für das Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist zwingend erforderlich, dass während der Normalarbeitszeit Schwerarbeit erbracht wird. Bei Teilzeitarbeit ist grundsätzlich keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.4.17 Wie ist das im Fall der Dienstnehmerin E, die an drei Tagen je acht Stunden und an zwei Tagen je vier Stunden arbeitet?
Es ist ebenfalls keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, weil keine 15 Arbeitstage Schwerarbeit vorliegen.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.4.18 Hingegen arbeitet Dienstnehmerin G täglich sechs Stunden als Reinigungskraft im Büro des Amtsgebäudes. Damit würde sie unter anderem im Sinne der Berufsliste 2 die Voraussetzungen der besonders belastenden Berufstätigkeiten nicht erfüllen.
Dienstnehmerin G hat aber dazu das öffentliche WC zu reinigen (Aufwand pro Woche ca. zwei Stunden) sowie den Vorgarten der Gemeinde zu pflegen (Aufwand pro Woche ca. eine Stunde – im Winter Schneeräumung des Zugangs). Damit liegt keine ausschließliche Büroreinigung mehr vor.
Erfüllt sie damit die Voraussetzungen für eine körperliche Schwerarbeit?
Nein, da die Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag nicht erreicht wird. Schwerarbeit liegt somit nicht vor, eine Meldung ist daher nicht vorzunehmen.
Für das Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist zwingend erforderlich, dass während der Normalarbeitszeit Schwerarbeit erbracht wird. In diesem Zusammenhang ist auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen.
Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife etc.) maßgeblich.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.4.19 Wir vertreten die Ansicht, dass die Arbeiten des Winterdienstes in unserer Höhenlage „Schwerstarbeit" darstellen, selbst wenn dies in der Berufsliste 1 bzw. 2 nicht angeführt ist.
Im Allgemeinen ist der Winterdienst als psychisch besonders belastend zu beurteilen, wobei damit auch eine unregelmäßige Nachtarbeit verbunden ist, aber die sechs Stunden an zumindest sechs Arbeitstagen werden in der Regel nicht erbracht (in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr werden aber öfters vier Stunden tatsächlicher Arbeitseinsatz und je nach Einteilung drei Stunden Bereitschaftsdienst geleistet).
Ist der Winterdienst in den geschilderten Fällen überhaupt als Schwerarbeit zu beurteilen und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?
Nein, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer scheinen nicht in der Berufsliste 1 bzw. 2 auf und können auch keiner der angeführten Berufsgruppen zugeordnet werden. Es ist somit keine Schwerarbeitsmeldung im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung zu erstatten.
Schicht- oder Wechseldienst, auch während der Nacht (§ 1 Abs. 1 Z 1 Schwerarbeitsverordnung) liegt ebenfalls nicht vor, da das Mindestausmaß von sechs Stunden Nachtarbeit an zumindest sechs Arbeitstagen im Kalendermonat nicht vorliegt. Auch nach Z 1 hat keine Meldung von Schwerarbeit zu erfolgen.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.1.1**, **Frage 1.1.4**, **Frage 1.1.5** und **Frage 1.4.5**.

1.4.20 Arbeiter führen manchmal sehr vielseitige Tätigkeiten aus. Beispielsweise Arbeiter F.:
- **Er macht an drei Tagen im Monat Maurerarbeiten (in einer Wohnung),**
- **an vier Tagen führt er Hilfsarbeiten eines Installateurs (Stemmarbeiten) aus,**
- **an sieben Tagen hilft er beim Straßenkehren (das mit Maschinen gemacht wird; der Arbeiter hat zum Beispiel die Container nahe der befahrenen Straße wegzuräumen, zu reinigen und wieder aufzustellen),**
- **an einem Tag schleppt er Möbel (wegen Malerarbeiten),**
- **an zwei weiteren Tagen macht er Mechanikerarbeiten (Pflege und Wartung des Fuhrparks) und**
- **an drei Tagen schneidet er Sträucher (teilweise an den Straßenrändern, teilweise an Steilhängen und teilweise in einem Park).**

Anhand dieser Ausführungen ist ersichtlich, wie schwierig körperliche Schwerarbeit zu beurteilen ist. Natürlich kommt es sehr oft vor, dass ein Arbeiter an einem Tag verschiedene Tätigkeiten ausübt, etwa vier Stunden am Tag asphaltiert er, den Rest des Tages (fünf Stunden) reinigt er die Geräte und räumt den Bauhof auf.
Welche Kriterien sind nun ausschlaggebend, die auf eine Tätigkeit als Schwerarbeiter schließen lassen?
Eine tageweise Betrachtungsweise sowie die Beurteilung der einzelnen Tätigkeiten sind erforderlich. Aufzeichnungen über die einzelnen Tätigkeiten sowie über deren zeitliches Ausmaß sind maßgeblich.
Eine Schwerarbeitsmeldung ist jedoch nur dann zu erstatten, wenn an mindestens 15 Arbeitstagen Schwerarbeit geleistet wird.

1.5 Berufsbedingte Pflege (§ 1 Abs. 1 Z 5)

1.5.1 Was heißt berufsbedingte Pflege?

Berufsbedingte Pflege liegt vor, wenn die Pflege im Rahmen einer Berufstätigkeit von einer hiezu ausgebildeten Person unmittelbar durchgeführt wird. Wird die Pflege nur organisiert oder angeordnet (zum Beispiel von Ärztinnen und Ärzten) kann nicht von einer berufsbedingten Pflege im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 5 der Verordnung gesprochen werden.

1.5.2 Im Pflegebereich (Z 5) stellt sich die Frage, ob auch bei der Betreuung unterschiedlicher Pflegestufen insgesamt Schwerarbeit vorliegt oder ob die Überschreitung der notwendigen Pflegestufenhöhe jeden einzelnen Monat vorliegen muss?

Die Pflegestufe ist kein Kriterium bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt.
Im Pflegebereich gilt folgender Grundsatz: Schwerarbeit liegt vor, wenn die Pflege im Rahmen einer Berufsausübung durch entsprechend qualifiziertes (Pflege)Personal geleistet wird, wobei regelmäßig Personen gepflegt werden müssen, die über einen erhöhten Behandlungs- oder Pflegebedarf verfügen. Beispiele sind hier die Pflege von Schwerstkranken, von Demenzerkrankten und Pfleglingen mit einem Pflegebedarf zumindest der Stufe 5 des Bundespflegegeldgesetzes (das entspricht einem Pflegeaufwand von durchschnittlich mehr als 180 Stunden im Monat). Die ambulante Pflege ist der stationären Pflege gleichgestellt. Schwerarbeit liegt demnach auch bei der Pflege von Pfleglingen mit unterschiedlichem Pflegeaufwand vor, wenn (in der Einrichtung, auf der betroffenen Station) regelmäßig Personen gepflegt werden müssen, die über einen erhöhten Behandlungs- oder Pflegebedarf verfügen.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.5.3 Sind Teilzeitkräfte, die berufsbedingte Pflegedienste erbringen, generell von der Schwerarbeitsverordnung ausgenommen?

Nein. Im § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung wird nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit abgestellt. Teilzeitkräfte sind daher dadurch nicht ausgeschlossen.
Da Schwerarbeit immer auch in Relation von Belastungs- und Erholungsphasen zu betrachten ist, wird als Untergrenze die Hälfte der Normalarbeitszeit heranzuziehen sein.
In diesem Zusammenhang ist auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen.
Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife etc.) maßgeblich.

1.5.4 Wie wird die Qualifikation der Pflegekraft überprüft?

Prüfungszeugnisse (Diplomprüfungszeugnis, Abschlusszeugnis etc.) sind erforderlich.

1.5.5 Was ist unter besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf gemäß § 1 Abs. 1 Z 5 zu verstehen?
Auf bestimmten Stationen, wie zum Beispiel der Palliativ- oder Hospizmedizin, wird ein solcher vorliegen. Grundsätzlich wird ein erhöhter Pflegeaufwand vorliegen, wenn Pflege notwendig ist, wie sie ab der Pflegestufe 5 nach dem Bundespflegegeldgesetz erforderlich ist.

1.5.6 Kann die Pflege im privaten Haushalt auch unter § 1 Abs. 1 Z 5 fallen?
Laut Empfehlung des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz muss die Pflege in einer entsprechenden Einrichtung ausgeübt werden. Die Pflege im privaten Haushalt wird grundsätzlich nicht darunter fallen.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.5.7 Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen in einer Behindertenwerkstätte unter anderem Jugendliche, die Anspruch auf Pflegegeld der Stufe 5 haben. Die Betreuung dieser Personen betrifft in erster Linie Arbeiten im Zusammenhang mit der Herstellung von Werkstücken. Darüber hinaus werden auch Arbeiten im Zusammenhang mit der Grund- und Körperpflege in geringem zeitlichen Ausmaß (ca. eine Stunde pro Arbeitstag und Betreuerin bzw. Betreuer) durchgeführt. Findet für das Betreuungspersonal § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung Anwendung?
Nein. § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung umfasst die berufsbedingte Pflege. Es fallen nur jene Personen unter diese Ziffer, die tatsächlich und zumindest während der Hälfte der Normalarbeitszeit Pflegetätigkeiten (unmittelbarer Kontakt mit den Pfleglingen) erbringen und jedenfalls über eine entsprechende Befähigung bzw. Ausbildung für die Pflege (Grund- und Körperpflege) verfügen.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.5.2**.

1.6 Minderung der Erwerbsfähigkeit (80 Prozent) sowie Pflegegeld mindestens Stufe 3 (§ 1 Abs. 1 Z 6)

1.6.1 Ist jemand im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 6 zu melden? Der Grad der Behinderung ist ohnehin beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekannt. Manchen Dienstgeberinnen und Dienstgebern ist es auch unangenehm, gleich bei der Einstellung danach zu fragen, ob bzw. welche Pflegestufe jemand bezieht oder beziehen könnte.
Sofern die entsprechenden Informationen der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bekannt sind, ist bei Vorliegen der Voraussetzungen die Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Eine gesonderte Befragung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers hat jedoch zu unterbleiben, eine Meldung für Schwerarbeitszeiten nach Z 6 ist daher grundsätzlich nicht vorzunehmen.
Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann diesen Umstand im Rahmen eines Feststellungsverfahrens geltend machen. Der Pensionsversicherungsträger wird im Rahmen des Verfahrens das Vorliegen von Schwerarbeitszeiten nach § 1 Abs. 1 Z 6 prüfen.

1.7 Allgemeines (§ 1 Abs. 1 Z 1 bis 2 und Z 4 bis 5)

1.7.1 Sind fallweise Beschäftigte zu melden?
Ja, sofern an mindestens 15 Arbeitstagen pro Monat Schwerarbeit geleistet wird.

1.7.2 Sind freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer zu melden?
Ja, sofern an mindestens 15 Arbeitstagen pro Monat Schwerarbeit geleistet wird.

1.7.3 Wie ist bei einer Arbeitsunterbrechung durch Urlaub oder Krankenstand umzugehen?
Ausfallsprinzip; bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.

Siehe auch **§ 4 der Schwerarbeitsverordnung**.

1.7.4 Eine Krankenschwester (Z 4) arbeitet im Juli und ist im August und September krank (mit Entgeltfortzahlung) und nimmt im Oktober Urlaub. Zählen alle Monate als Schwerarbeit?
Ja, auf Grund des Ausfallsprinzips. Bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.

Siehe auch **§ 4 der Schwerarbeitsverordnung**.

1.7.5 Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten: Was ist bei längeren Krankenständen bzw. Urlaub?
Ausfallsprinzip; bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.

Siehe auch **§ 4 der Schwerarbeitsverordnung**.

1.7.6 Jemand wird als Krankenschwester angestellt, arbeitet einen Tag und ist danach den restlichen Monat und noch zwei Folgemonate krank. Zählen diese Monate?
Ausfallsprinzip; bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre. (Siehe auch **§ 4 der Schwerarbeitsverordnung**.)
Bei aufrechter Pflichtversicherung sowie unter der weiteren Voraussetzung, dass ohne Arbeitsverhinderung die Voraussetzungen für die Schwerarbeit vorgelegen wären, zählen diese Monate als Schwerarbeitsmonate.

1.7.7 Kommt für Zeiträume, in denen Wochen- oder Sonderwochengeld bezogen wird, das Ausfallsprinzip zum Tragen?
Nein, da die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit nicht weiter besteht.

1.7.8 Kommt für Zeiträume, in denen Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, das Ausfallsprinzip zum Tragen?
Nein, da die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit nicht weiter besteht.

1.7.9 Wenn mehrere Dienstverhältnisse hintereinander ausgeübt werden, wie prüft die Pensionsversicherung, welches Dienstverhältnis zu welcher Dienstgeberin bzw. zu welchem Dienstgeber gehört bzw. ob es sich bei diesen Beschäftigungen tatsächlich um Schwerarbeit handelt?
In der Versicherungsdatei ist jedes Dienstverhältnis einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber zugeordnet. Liegt in der Versicherungsdatei für die Dauer eines Dienstverhältnisses eine Schwerarbeitsmeldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber vor, so wird der Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens prüfen, ob Schwerarbeit im Sinne der Verordnung vorgelegen hat.

1.7.10 Müssen für alle unsere Arbeiterinnen und Arbeiter die Arbeitsnachweise und jede einzelne Tätigkeit vom gesamten Jahr (und Folgejahre?) genau durchgesehen und beurteilt werden?
Arbeitsnachweise sowie Aufzeichnungen sind erforderlich, um das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen von Schwerarbeit beurteilen sowie belegen zu können.

1.7.11 Was ist unter längerer Arbeitszeit zu verstehen (in vielen Gemeinden haben die Personen am Bauhof von Montag bis Donnerstag einen Neun-Stunden-Tag, Freitag vier Stunden)?

Die Werte über den Kalorienverbrauch, welche aus der Berufsliste 1 bzw. 2 hervorgehen, basieren auf einem Acht-Stunden-Tag.
Wesentlich ist, dass zumindest während der Normalarbeitszeit Schwerarbeit erbracht wird. Bezüglich der Normalarbeitszeit sind die entsprechenden Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages bzw. die gesetzliche Grundlage des Dienstverhältnisses heranzuziehen. Liegen auch die übrigen Voraussetzungen (Berufsgruppe der Berufsliste 1 bzw. 2) vor, ist jedenfalls zu beachten, dass mindestens an 15 Arbeitstagen pro Monat Schwerarbeit erbracht werden muss.
Unter „längerer Arbeitszeit" wird grundsätzlich eine Arbeitszeit zu verstehen sein, die über der Normalarbeitszeit liegt. Im erwähnten Fall liegt eine 40–Stunden-Woche und somit Normalarbeitszeit vor.

1.7.12 Zwei Dienstnehmer arbeiten grundsätzlich in Österreich und verrichten Schwerarbeit (Berufsgruppe ist in der Berufsliste 1 angeführt). Es ist geplant, dass diese Personen für die Dauer von sechs Monaten nach Deutschland entsendet werden. Die Pflichtversicherung in Österreich bleibt aufrecht. Sind die beiden Dienstnehmer auch für die Dauer der Entsendung als Schwerarbeiter zu melden?

Im Entsendungsfall ist, sofern die Pflichtversicherung in der österreichischen Pensionsversicherung auch weiterhin besteht, die innerstaatliche Rechtslage weiterhin vollinhaltlich anzuwenden und zwar unabhängig davon, in welches Land die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer entsendet wurde. Eine Schwerarbeitsmeldung ist, sofern die erschwerenden Arbeitsbedingungen weiterhin bestehen, daher zu erstatten bzw. nicht zu beenden.
Endet die Pflichtversicherung nach den österreichischen Rechtsvorschriften und werden hingegen Versicherungszeiten im Ausland nach Vorschriften des ausländischen Staates erworben, so könnten diese nur dann berücksichtigt werden, wenn mit diesem Staat für die Belange der Pensionsversicherung ein entsprechender Vertrag abgeschlossen wurde bzw. wenn dieser Staat Mitglied der EU/des EWR ist oder es sich um die Schweiz handelt.
In diesem Fall erfolgt die Beurteilung, ob Schwerarbeit im Sinne der Verordnung vorliegt, durch den österreichischen Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens.
Nachweise über die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie die Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit (Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit Nachweis der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit pro Tag/Woche) erhebt der Pensionsversicherungsträger bei der Antragstellerin bzw. beim Antragsteller bzw. allenfalls bei der (ehemaligen) Dienstgeberin bzw. beim (ehemaligen) Dienstgeber im Rahmen eines Feststellungsverfahrens. Es ist daher der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer zu empfehlen – auch für das Dienstverhältnis in einem EU-/EWR-Staat, in der Schweiz oder in einem Vertragsstaat – alle Unterlagen (Bestätigung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, Arbeitsplatzbeschreibung etc.) sorgfältig aufzubewahren. Auch Kolleginnen und Kollegen können für allfällig benötigte Zeugenschaftserklärungen in einem Verfahren hilfreich sein.

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.7.13 Was bedeutet, dass bei Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten bei verschiedenen Dienstgeberinnen und Dienstgebern eine kumulierte Betrachtung zur Feststellung von Schwerarbeitszeiten führen kann?

Sämtliche Erwerbstätigkeiten innerhalb einer Ziffer (zum Beispiel Z 4 – schwere körperliche Arbeit), die auf Schwerarbeit schließen lassen, werden berücksichtigt. Bei der Beurteilung des Kalorienverbrauches werden etwa sämtliche parallel ausgeübten Tätigkeiten, die als Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung zu erachten sind (Berufsgruppe ist in der Berufsliste 1 bzw. 2 etc. angeführt) berücksichtigt.
In diesem Fall erfolgt jedoch die Beurteilung, ob Schwerarbeit im Sinne der Verordnung vorliegt, grundsätzlich durch den Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens, da bei getrennter Betrachtung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse Schwerarbeit keinesfalls vorliegen wird und daher von keinem der Dienstgeberinnen und Dienstgeber eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten ist.
In diesen Fällen ist die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darauf hinzuweisen, entsprechende Unterlagen als Nachweis für die Beurteilung von Schwerarbeit durch den Pensionsversicherungsträger aufzubewahren.
Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.7.14 Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens arbeitet Vollzeit. Der Arbeitnehmer arbeitet vier Stunden pro Tag als Bauspengler und vier Stunden pro Tag als Bauhilfsarbeiter. Liegt Schwerarbeit vor?
Beide Berufsgruppen sind in der Berufsliste 1 (schwere körperliche Arbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4) eingetragen. Sofern die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer die Arbeiten ohne maschinellen Einsatz mit Großgeräten durchführt sowie nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten erbringt, liegt Schwerarbeit vor. Eine Schwerarbeitsmeldung ist zu erstatten.

1.7.15 In unserem Betrieb arbeitet ein Dienstnehmer, der drei Nachtschichten pro Monat im Wechselschichtdienst erbringt und vier Stunden pro Tag schwere körperliche Arbeit leistet. Für das Vorliegen von Schwerarbeit gemäß Z 1 sind grundsätzlich sechs Nachtschichten erforderlich. Die Kalorienwerte basieren auf einem Acht-Stunden-Tag. Bei getrennter Betrachtungsweise würde Schwerarbeit nicht vorliegen. Ist in diesem konkreten Fall eine gemeinsame Betrachtung vorzunehmen und liegt daher Schwerarbeit vor?
Nein, es ist jedenfalls eine getrennte Betrachtungsweise vorzunehmen. Dies wäre nur bei Tätigkeiten möglich, die einer Ziffer der Schwerarbeitsverordnung zuzuordnen sind.
Eine Kumulierung von Belastungen unterschiedlicher Ziffern ist nicht zulässig.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5** und **Frage 1.7.14**.

1.7.16 Beispiel: Die Normalarbeitszeit in unserem Betrieb beträgt acht Stunden pro Tag. Mit einem Dienstnehmer, der Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 erbringt, wird eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit auf sechs Stunden pro Tag reduziert werden. Der Dienstnehmer entscheidet sich aber letztendlich für einen bestimmten Zeitraum, acht Stunden pro Tag weiter zu arbeiten. Der Dienstnehmer arbeitet sohin zwei Stunden pro Tag ein. Es ergibt sich eine Arbeitsphase und eine Freizeitphase. Wann liegt bei Altersteilzeit (Blockmodell) Schwerarbeit vor?
> **In der Arbeitsphase und in der Freizeitphase?**
> **Nur in der Arbeitsphase?**
> **Überhaupt nicht?**

Hat eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer eine Arbeitszeit unter der Normalarbeitszeit vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die Normalarbeitszeit erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen. Gleicher Grundsatz gilt bei Altersteilzeitfällen, das heißt Schwerarbeit liegt allenfalls bis zum Ende der geblockten Zeit vor.
In der Arbeitsphase erbringt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer während der gesamten Normalarbeitszeit Schwerarbeit. Für diesen Zeitraum ist deshalb eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.
In der Freizeitphase ist Schwerarbeit nicht gegeben. Das Ausfallsprinzip kommt nicht zum Tragen, da die Arbeitszeit bereits in der Arbeitsphase eingearbeitet und berücksichtigt wurde (kein Ausfall).

(Siehe auch **Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 04.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006.**)

1.7.17 Beispiel: Die Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden pro Tag. Mit einem Dienstnehmer, der im Schicht- und Wechseldienst eingesetzt wird, wird eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit auf sechs Stunden pro Tag reduziert werden. Der Dienstnehmer entscheidet sich aber letztendlich für einen bestimmten Zeitraum, acht Stunden pro Tag weiter zu arbeiten. Der Dienstnehmer arbeitet sohin zwei Stunden pro Tag ein. Es ergibt sich somit eine Arbeitsphase und eine Freizeitphase. Wann liegt bei Altersteilzeit (Blockmodell) Schwerarbeit wegen Schicht- und Wechseldienst vor?
> **In der Arbeitsphase und in der Freizeitphase?**
> **Nur in der Arbeitsphase?**
> **Überhaupt nicht?**

In der Freizeitphase ist Schwerarbeit nicht gegeben. Das Ausfallsprinzip kommt nicht zum Tragen, da die Arbeitszeit bereits in der Arbeitsphase eingearbeitet und berücksichtigt wurde (kein Ausfall).

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.1.1** und **Frage 1.1.2**.

1.7.18 Mit einem Arbeitnehmer wird eine echte Altersteilzeitvereinbarung (kein Blockmodell) getroffen. Der Betreffende ist im Schichtdienst eingesetzt. Auf Grund der Vereinbarung erbringt der Arbeitnehmer nicht mehr wie vor der Vereinbarung der Fall sechs Nachtschichten, sondern nur mehr drei Nachtschichten pro Monat. Liegt Schwerarbeit gemäß Z 1 vor?
Nein. Die erforderliche Anzahl an Nachtschichten wird nicht erreicht.

1.7.19 Altersteilzeit: Ist beim Blockmodell während der Freizeitphase Schwerarbeit überhaupt möglich?
Nein. Es handelt sich um den Verbrauch von Zeitguthaben, die während der Arbeitsphase eingearbeitet wurden. Das Ausfallsprinzip kommt daher nicht zum Tragen.

1.7.20 Können generell nur jene Personen (Schicht- und Wechseldienst, Hitze- oder Kältebelastung, schwere körperliche Arbeit etc.) als Schwerarbeiterinnen und Schwerarbeiter angesehen werden, die von den Berufslisten umfasst sind?
Nein. Die Berufsliste 1 bzw. 2 ist ausschließlich für die Beurteilung von Schwerarbeit hinsichtlich § 1 Abs. 1 Z 4 (schwere körperliche Arbeit) der Schwerarbeitsverordnung relevant.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.4.5**.

1.7.21 Die neue Bezeichnung für „Verschieber" ist „Wagenmeister" – stimmt das?
Nein. „Verschieber" und „Wagenmeister" sind unterschiedliche Tätigkeitsbilder.

1.8 Nachtschwerarbeitsbeitrag (§ 1 Abs. 2)

1.8.1 In unserem Unternehmen arbeiten 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb und sind einer Lärmbelastung von 93 dB/A ausgesetzt. Es erfolgte eine Nachtschwerarbeitsmeldung für diese Personen und es wird auch laufend der Nachtschwerarbeitsbeitrag abgeführt. Nachdem diese Personen auch Schwerarbeit erbringen (Schicht- und Wechseldienst) wird um Bekanntgabe ersucht, ob diese Personen parallel als Schwerarbeiterinnen und Schwerarbeiter zu melden sind.
Nein. Gemäß § 1 Abs. 2 der Schwerarbeitsverordnung gelten als besonders belastende Berufstätigkeiten jedenfalls auch alle Tätigkeiten, für die ein Nachtschwerarbeitsbeitrag nach Art. XI Abs. 3 NSchG geleistet wurde.

1.9 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse-Zuschläge (§ 1 Abs. 2)

1.9.1 Verrichten Personen Schwerarbeit, wenn sie Tätigkeiten ausüben, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten sind?
Ja. Als besonders belastende Berufstätigkeiten gelten jedenfalls auch alle Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse nach den §§ 21 und 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, zu entrichten sind (Bestimmung in Kraft seit 01.09.2013).

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.11.4.**

1.10 Schwerarbeitsmonat (§ 4)

1.10.1 Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens leistet an zehn Tagen pro Monat Schwerarbeit im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4. Ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?
Es ist keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, da nicht zumindest an 15 Arbeitstagen Schwerarbeit geleistet wird.

1.10.2 Ein Arbeitnehmer erbringt in jedem Monat eine unterschiedliche Anzahl an Schwerarbeitstagen. Ist für Monate, in denen an weniger als 15 Arbeitstagen Schwerarbeit erbracht wird, eine Resttagezählung vorzunehmen?
Nein. Es wird nur das jeweilige Monat betrachtet. Wird in einem Monat an weniger als 15 Arbeitstagen Schwerarbeit erbracht, ist keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Schwerarbeitstage anderer Monate bleiben außer Betracht.

1.10.3 Wann liegt bei Schicht- und Wechseldienst (unregelmäßige Nachtarbeit) ein Schwerarbeitsmonat vor? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang die im § 4 der Schwerarbeitsverordnung angeführten 15 Schwerarbeitstage?
Ein Schwerarbeitsmonat liegt jedenfalls dann vor, sofern die erforderliche Anzahl an Nachtschichten (zum Beispiel sechs Nachtschichten) erreicht wird und die Person auch in anderen Schichten eingesetzt wird (Schicht- oder Wechseldienst) und dieses Monat als Versicherungsmonat nach den Bestimmungen des ASVG gilt (in diesem Monat müssen mindestens 15 Versicherungstage vorliegen). Ob ein Versicherungsmonat vorliegt, prüft jedoch der Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens. Für die Schwerarbeitsmeldung ist lediglich die erforderliche Anzahl an Nachtschichten nach Maßgabe der Bestimmungen der Verordnung maßgebend.

Siehe auch Antwort zur **Frage 1.1.1** und **Frage 1.1.2**.

1.11 Meldung der Schwerarbeitszeit (§ 5)

1.11.1 Wann ist bei Zutreffen der Voraussetzungen erstmals eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten? Erst ab dem auf die Vollendung des 35. bzw. 40. Lebensjahres folgenden Monat (bzw. bei Geburtstag an einem Monatsersten ab diesem Monat) oder bereits im Monat der Vollendung des 35. bzw. 40. Lebensjahres?
Eine Meldung ist ab dem Datum der Vollendung des 35. bzw. 40. Lebensjahres zu erstatten.
Zu prüfen ist aber jedenfalls, ob in diesem Monat die Voraussetzungen für das Vorliegen von Schwerarbeit gegeben sind (erforderliche Anzahl an Schwerarbeitstagen bzw. Nachtschichten pro Monat).

1.11.2 Ist es möglich, auch im Nachhinein zu melden (etwa im Jahr 2019 für 2017)?
Gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung ist die Meldung jeweils bis Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verrichtung der Tätigkeit folgt, zu erstatten. Sofern im Ausnahmefall Meldungen versehentlich vergessen wurden, ist die Meldungserstattung umgehend nach Bekanntwerden dieses Umstandes vorzunehmen.

1.11.3 Ist eine unterjährige Schwerarbeitsmeldung zulässig?
Nein, eine unterjährige Meldung ist nicht zulässig.

1.11.4 Wer hat die Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu entrichten sind, zu melden?
Die Tätigkeiten sind von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu melden.

2 Selbständig Erwerbstätige

2.1 Wie wird die Nachtarbeit bewertet?

> es sind die Regeln des NschG maßgebend
> Schicht- oder Wechseldienst im Ausmaß von mindestens sechs Stunden von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen (längere Durchrechnung ist zulässig)

2.2 Wann sind Schwerarbeitszeiten nach der Schwerarbeitsverordnung gegeben?

> wenn Tätigkeiten nach dem NschG vorliegen
> ständiges Einwirken von gesundheitsschädigenden Schadstoffen bei Vorliegen von zehn Prozent Minderung der Erwerbsfähigkeit
> energetische Belastung (Berufsliste 1 bzw. 2)
> berufsbedingte Pflege von Schwerstkranken und schwer Pflegebedürftigen (mindestens Stufe 5), auch Personenbetreuerinnen und Personenbetreuer nach § 159 GewO 1994
> Berufstätigkeit mit Anspruch auf Pflegegeld mit mindestens Stufe 3

2.3 Wann liegt ein Schwerarbeitsmonat vor?

> mindestens 15 Schwerarbeitstage im Kalendermonat (Verteilung ist beliebig)

2.4 Für welche Personen ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?

Für Frauen ab dem vollendeten 35. und für Männer ab dem vollendeten 40. Lebensjahr.

2.5 Wann ist die Meldung für Schwerarbeitszeiten zu erstatten?

Bis spätestens Ende Februar des Jahres, das dem Kalenderjahr der Schwerarbeit folgt (zum Beispiel bis 29. Februar für geleistete Schwerarbeit des vorangegangenen Jahres).

2.6 Wie ist die Meldung vollständig?

> alle Tätigkeiten, für die Schwerarbeit vermutet wird
> Name, Vorname und Versicherungsnummer der Person, die Schwerarbeit geleistet hat
> genaue Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten
> allenfalls vollständiges Ausfüllen eines Formblattes

2.7 Ist eine Meldung, die verspätet erfolgt, noch wirksam?

Ja, spätestens bis zur Zuerkennung der Pension. Das erhöhte Beweisrisiko liegt allerdings bei der versicherten Person.

2.8 Wie wird eine Schwerarbeitszeit bei Mehrfachversicherung festgestellt?

Maßgebend ist der jeweilige Tätigkeitsbereich, der eine Pflichtversicherung auslöst.

2.9 Wann kann ein Feststellungsbescheid verlangt werden?

Bei Vorliegen von 444 Versicherungsmonaten, frühestens drei Jahre (52/57 Jahre) – seit 01.07.2017 frühestens zehn Jahre – vor dem frühestmöglichen Anfallsalter der Pension.

2.10 Wer entscheidet endgültig über das Vorliegen und Ausmaß der Schwerarbeitszeiten?

Der zuständige Pensionsversicherungsträger.

2.11 Bleiben Schwerarbeitszeiten nach dem ASVG bei Zuständigkeit eines selbständigen Pensionsversicherungsträgers aufrecht?

Ja, es gilt das Wanderversicherungsverfahren und jeder Träger ist an die Feststellung des anderen Pensionsversicherungsträgers gebunden.

3 Abkürzungsverzeichnis

Die folgende Aufstellung beinhaltet die in diesem Fragen-Antworten-Katalog verwendeten Abkürzungen und deren Bedeutungen.

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG
Abs.	Absatz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BPGG	Bundespflegegeldgesetz
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GewO 1994	Gewerbeordnung 1994
kcal	Kilokalorie
mBGM	Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
Z	Ziffer

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion:
Österreichische Gesundheitskasse
Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, www.gesundheitskasse.at/impressum
Satz- und Druckfehler vorbehalten.