



# Schwerarbeitsverordnung

## Fragen-Antworten-Katalog

der Krankenversicherungsträger akkordiert mit dem BM für Soziales und Konsumentenschutz und der Pensionsversicherungsanstalt

Teil I: Unselbstständig Erwerbstätige

## Inhaltsverzeichnis

▶ <a href="#">Schicht- oder Wechseldienst (§ 1 Abs. 1 Z 1)</a>	Fragen 1-10
▶ <a href="#">Hitze und Kälte (§ 1 Abs. 1 Z 2)</a>	Fragen 11-14
▶ <a href="#">Chemische und physikalische Einflüsse (§ 1 Abs. 1 Z 3)</a>	Frage 15
▶ <a href="#">Schwere körperliche Arbeit (§ 1 Abs. 1 Z 4)</a>	Fragen 16-35
▶ <a href="#">Berufsbedingte Pflege (§ 1 Abs. 1 Z 5)</a>	Fragen 36-42
▶ <a href="#">Minderung der Erwerbsfähigkeit (§ 1 Abs. 1 Z 6)</a>	Frage 43
▶ <a href="#">Allgemeines (§ 1 Abs. 1 Z 1-2 und Z 4-5)</a>	Fragen 44-64
▶ <a href="#">Nachtschwerarbeitsbeitrag (§ 1 Abs. 2)</a>	Frage 65
▶ <a href="#">Schwerarbeitsmonat (§ 4)</a>	Fragen 66-68
▶ <a href="#">Meldung der Schwerarbeitszeit (§ 5)</a>	Fragen 69-71

## Veröffentlichungen

[Schwerarbeitsverordnung vom 9.3.2006, BGBl. II, Nr. 104](#)

[Empfehlung des BMSK vom 4.10.2006,](#)

[GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006](#)

[Dienstgeberinformation des Hauptverbandes  
der Österreichischen Sozialversicherungsträger](#)

[Berufslisten - Schwerarbeit](#)

[DG-Service](#)

 **bmsk: SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ**



**DGservice**

# Schwerarbeitsverordnung

## Fragen-Antwort-Katalog

der Krankenversicherungsträger akkordiert mit dem BM für Soziales und Konsumentenschutz  
und der Pensionsversicherungsanstalt

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort													
	<b><u>SCHICHT- ODER WECHSEL- DIENST</u></b>	<b>§ 1 Abs. 1 Z 1</b>															
1.	Anzahl der Nachtschichten		<p>Bei Z 1 ist die Voraussetzung, dass Schicht- oder Wechseldienst im Ausmaß von 6 Std. zwischen 22 und 6 Uhr an mindestens 6 Arbeitstagen im Kalendermonat geleistet wird.</p> <p>Muss diese Schwerarbeit auch gemeldet werden, wenn diese an weniger als an 6 Tagen im Kalendermonat geleistet wird?</p>	<p>Sofern in <b>jedem Monat</b> an weniger als 6 Tagen Nachtarbeit geleistet wird, ist keine Meldung erforderlich. Bei unterschiedlicher Anzahl von Nachtschichten/Monat ist auf Artikel XI Abs. 6 des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) (Zusammenrechnung von Nachtschichttagen) Bedacht zu nehmen.</p> <p><u>1. Beispiel:</u></p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>- Jänner</td> <td>10 Nachtschichten</td> <td rowspan="2">} 13 NS</td> </tr> <tr> <td>- Februar</td> <td>3 Nachtschichten</td> </tr> </table> <p>Sowohl der Jänner als auch der Februar sind als Schwerarbeitsmonate zu erachten. Dies deshalb, da in den Monaten Jänner und Februar zusammen an mindestens 12 Tagen unter anderem in der Nachtschicht gearbeitet wurde.</p> <p><u>2. Beispiel:</u></p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>- Juli</td> <td>6 Nachtschichten</td> <td rowspan="3">} 11 NS</td> <td rowspan="3">} 17 NS</td> </tr> <tr> <td>- August</td> <td>6 Nachtschichten</td> </tr> <tr> <td>- September</td> <td>5 Nachtschichten</td> </tr> </table> <p>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 12 ergibt.</p>	- Jänner	10 Nachtschichten	} 13 NS	- Februar	3 Nachtschichten	- Juli	6 Nachtschichten	} 11 NS	} 17 NS	- August	6 Nachtschichten	- September	5 Nachtschichten
- Jänner	10 Nachtschichten	} 13 NS															
- Februar	3 Nachtschichten																
- Juli	6 Nachtschichten	} 11 NS	} 17 NS														
- August	6 Nachtschichten																
- September	5 Nachtschichten																

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort															
				<p><u>3. Beispiel:</u></p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>- Jänner</td> <td>8 Nachtschichten</td> <td rowspan="2">} 13 NS</td> <td rowspan="6">} 36 NS *</td> </tr> <tr> <td>- Februar</td> <td>5 Nachtschichten</td> </tr> <tr> <td>- März</td> <td>8 Nachtschichten</td> <td rowspan="3">} 19 NS</td> </tr> <tr> <td>- April</td> <td>6 Nachtschichten</td> </tr> <tr> <td>- Mai</td> <td>5 Nachtschichten</td> </tr> <tr> <td>- Juni</td> <td>4 Nachtschichten</td> </tr> </table> <p>Sämtliche Monate zählen als Schwerarbeitsmonate. Der Februar zählt als Schwerarbeitsmonat, nachdem im Jänner und Februar an zusammen mindestens 12 Tagen Nachtschicht erbracht wurde.</p> <p>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.</p> <p>* 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.</p> <p>* Nur bei Durchrechnung der <b>Normalarbeitszeit</b> im Rahmen eines Durchrechnungszeitraumes von mehr als 3 Monaten relevant.</p> <p><a href="#">(Siehe auch NÖDIS 2/2006)</a></p>	- Jänner	8 Nachtschichten	} 13 NS	} 36 NS *	- Februar	5 Nachtschichten	- März	8 Nachtschichten	} 19 NS	- April	6 Nachtschichten	- Mai	5 Nachtschichten	- Juni	4 Nachtschichten
- Jänner	8 Nachtschichten	} 13 NS	} 36 NS *																
- Februar	5 Nachtschichten																		
- März	8 Nachtschichten	} 19 NS																	
- April	6 Nachtschichten																		
- Mai	5 Nachtschichten																		
- Juni	4 Nachtschichten																		
2.	Arbeitsunterbrechung		Kommt es beim <b>Schicht- oder Wechseldienst</b> auf die tatsächliche Leistung der Dienste an, oder ist hier etwa bei Krankheit oder Urlaub auf den Durchschnitt vergangener Monate abzustellen?	<p>Es gilt das <b>Ausfallsprinzip</b>: 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.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>															

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
3.	Nachweise		<p>In unserem Unternehmen wird in 3 Schichten gearbeitet. Die Voraussetzungen von Schwerarbeit sind erfüllt (6 Nachtschichten/Monat, Arbeitszeiten zw. 22 und 6 Uhr, mind. 6 Stunden).</p> <p>Welche <b>Nachweise</b> sowie <b>Aufzeichnungen</b> sind erforderlich?</p>	<p>Schichtpläne, aus denen hervorgeht, wie sich die Arbeitszeit der einzelnen Schichten gestaltet sowie in welchen Schichten die einzelnen Arbeitnehmer/innen tätig sind bzw. waren.</p> <p>Weiters sind Aufzeichnungen hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes von Arbeitsbereitschaft sowie der tatsächlich geleisteten Tätigkeiten erforderlich.</p>
4.	Arbeitsbereitschaft		<p>Was ist unter <b>Arbeitsbereitschaft</b> zu verstehen?</p>	<p>Unter <b>Arbeitsbereitschaft</b> versteht man den Aufenthalt an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Verpflichtung zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit im Bereitschaftsfall.</p> <p>Während der Arbeitsbereitschaft selbst wird jedoch keine Tätigkeit ausgeübt.</p>
5.	Arbeitsbereitschaft		<p>Wann liegt bei <b>Schicht- und Wechseldienst</b> überwiegend Arbeitsbereitschaft vor?</p>	<p>Überwiegende Arbeitsbereitschaft liegt vor, sofern in mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (sechs Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) Arbeitsbereitschaft fällt.</p> <p><u>1. Beispiel:</u></p> <p>Arbeitszeit (9 Stunden) von 20 Uhr bis 5 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20 Uhr bis 22 Uhr und von 2 Uhr bis 5 Uhr.</p> <p>Ein Schwerarbeitstag liegt vor, da während mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (6 Stunden) keine Arbeitsbereitschaft vorliegt.</p> <p><u>2. Beispiel:</u></p> <p>Arbeitszeit (9 Stunden) von 20 Uhr bis 5 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20 Uhr bis 21 Uhr und von 0 Uhr bis 5 Uhr.</p> <p>Ein Schwerarbeitstag liegt nicht vor, da während mehr als der Hälfte der erforderlichen Nachtarbeitszeit (6 Stunden) Arbeitsbereitschaft vorliegt.</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
6.	Rufbereitschaft		Gilt <b>Rufbereitschaft</b> als Arbeitsbereitschaft bzw. als Arbeitszeit?	Nein. Zeiten der Rufbereitschaft (Dienstnehmer/in befindet sich an einem von ihm/ihr gewählten Ort) zählen für die Beurteilung von Schwerarbeit iSd Schwerarbeitsverordnung weder als Arbeitszeit noch als Arbeitsbereitschaft.
7.	Stundenausmaß		Ein Arbeitnehmer arbeitet zw. 22 Uhr und 6 Uhr jeweils nur 5 Stunden. Der Arbeitnehmer erbringt aber meist mehr als die geforderten Nachtschichten (6/Monat), z.B. 10, 11 oder 12/Monat Nachtschichten.  Liegt deshalb Schwerarbeit vor?	Nein, 6 Stunden Arbeitszeit oder mehr/Tag zwischen 22 Uhr und 6 Uhr sind zwingend erforderlich.
8.	Beginn und Ende der Nachtschicht		Muss die <b>Nachtschicht</b> genau um 22 Uhr beginnen und um 6 Uhr enden, damit Schwerarbeit vorliegt?	Nein, es muss lediglich im Zeitraum von 22 Uhr und 6 Uhr mindestens 6 Stunden gearbeitet werden.  <u>1. Beispiel:</u> Arbeitszeit (8 Stunden) von 18 Uhr bis 2 Uhr. Schwerarbeit liegt nicht vor, da im Rahmenzeitraum von 22 Uhr bis 6 Uhr eine Arbeitszeit von lediglich 4 Stunden vorliegt, jedoch 6 Stunden während dieses Zeitraumes erforderlich sind.  <u>2. Beispiel:</u> Arbeitszeit (8 Stunden) von 21 Uhr bis 5 Uhr. Schwerarbeit liegt vor, da im Rahmenzeitraum von 22 Uhr bis 6 Uhr eine Arbeitszeit von 7 Stunden vorliegt und somit die Voraussetzung von mind. 6 Stunden erfüllt ist.
9.	Anzahl der Nachtschichten		Ein Dienstrad läuft folgendermaßen ab: im Jänner 5 Nachtdienste, im Februar 10 Nachtdienste, im März 5 Nachtdienste, im April 10 Nachtdienste usw. Welche Monate sind zu melden, wenn es regelmäßig im Kalenderjahr im Verhältnis 5:10 abläuft?	Sämtliche Monate - analoge Bestimmung des NSchG ist maßgeblich (Artikel XI Abs. 6 NSchG).  <a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a>  <a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 1</a>  <a href="#">Siehe auch NÖDIS 2/2006</a>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
10.	Wechsel der Schichten		In unserem Unternehmen wird ausschließlich in der Nacht gearbeitet wobei es zwei verschiedene Nachtschichten gibt. Eine Nachtschicht beginnt um 22 Uhr und endet um 6 Uhr, die zweite Nachtschicht beginnt um 21 Uhr und endet um 5 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 (z.B. Tag-, Nachmittags- und Nachtschicht) im Sinne der Schwerarbeitsverordnung dar.
	<b><u>HITZE UND KÄLTE</u></b>	<b>§ 1 Abs. 1 Z 2</b>		
11.			<p>Wie sind Arbeiten im Sommer zu beurteilen?</p> <p>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.</p> <p>Ist hierbei auch immer die relative Luftfeuchtigkeit zu messen?</p> <p>Wie sollte das dokumentiert werden?</p>	<p>Die <b>Wetterlage</b> ist für die Beurteilung <b>nicht relevant</b> (z.B. hohe Temperaturen aufgrund der Witterungsverhältnisse im Sommer).</p> <p>Die Hitzeeinwirkung muss durch den Arbeitsvorgang verursacht sein, außenklimatische Verhältnisse bleiben unberücksichtigt. Dies bedeutet, dass die erforderlichen Messungen zur Feststellung, ob ein Hitze Arbeitsplatz gegeben ist oder nicht, an Tagen bzw. in Monaten mit Durchschnittstemperaturen vorzunehmen sind.</p> <p>Die Hitze- und Kältearbeitsplätze müssen dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden und daher ist eine Anfrage bei diesem sinnvoll.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
12.	Hitze Arbeitsplatz		Welche klassischen Arbeitsplätze sind als „Hitze Arbeitsplätze“ im Sinne der Verordnung zu erachten?	<p>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.</p> <p>Hier handelt es sich im Besonderen um Arbeitsplätze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>in der Glasindustrie</b></li> <li>• <b>in der Papierindustrie (Papierriss-Wartungsarbeit)</b></li> </ul>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gießereien</b></li> <li>• <b>im Hochofen-Bereich und</b></li> <li>• <b>in einigen wenigen Bereichen der Nahrungsmittelindustrie</b></li> </ul>
13.	zeitliches Ausmaß der Hitze		<p>Was heißt in diesem Zusammenhang während des <b>überwiegenden Teils der Arbeitszeit</b>?</p> <p>Liegt mehr als die Hälfte der Arbeitszeit auch dann vor, wenn ein Arbeiter an einem Tag 5 Stunden zu Asphaltierungsarbeiten eingesetzt ist, seine Arbeitszeit aber an diesem Tag mit 10 Stunden festgelegt ist oder erreicht man diese erst, wenn 87 Stunden Arbeitsleistung im Monat bei 30° erbracht werden (die Gemeinden haben vorwiegend noch die 40-Stunden-Woche, das sind im Monat 173,2 Stunden)?</p>	<p>Auch in diesen Fällen ist eine tageweise Betrachtung vorzunehmen.</p> <p>Für die Beurteilung des zeitlichen Ausmaßes der Schwerarbeit (überwiegender Teil der Arbeitszeit) ist die <b>Normalarbeitszeit</b> maßgeblich.</p> <p>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 Hitze Arbeitsplatz gegeben ist oder nicht, an Tagen bzw. in Monaten mit Durchschnittstemperaturen vorzunehmen sind.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
14.	Temperatur		Ist es notwendig die minus 21°C zu erreichen? In vielen Betrieben beträgt die Temperatur in den Kühlhäusern bloß minus 5°C oder 10°C.	Ja, siehe analoge Bestimmung im <b>Nachtschwerarbeitsgesetz</b> ( <a href="#">Art. VII Abs. 2 Z 3 NSchG</a> ).
	<b><u>CHEMISCHE ODER PHYSIKALISCHE EINFLÜSSE</u></b>	<b>§ 1 Abs. 1 Z 3</b>		
15.			Sind Personen, die unter chemischen oder physikalischen Einflüssen arbeiten, zu melden?	<p>Nein, vom Dienstgeber ist keine Meldung zu erstatten.</p> <p>Eine Schwerarbeitszeit ist vom Pensionsversicherungsträger erst dann anzuerkennen, wenn die chemischen oder physikalischen Einflüsse zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10% geführt haben. Die diesbezügliche Feststellung hat der zuständige Unfallversicherungsträger (mittels Bescheid) zu treffen.</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				In diesen Fällen ist der/die Dienstnehmer/in darauf hinzuweisen, entsprechende Unterlagen (wie z.B. Arbeitsplatzbeschreibungen) als Nachweis für die Beurteilung von Schwerarbeit durch den Pensionsversicherungsträger aufzubewahren.
	<b><u>SCHWERE KÖRPERLICHE ARBEIT</u></b>	<b>§ 1 Abs. 1 Z 4</b>		
16.			Unser Unternehmen unterliegt dem Bauhilfsgewerbe/Steinarbeiter. Wir beschäftigen Kraftfahrer, Baggerfahrer, Mischmeister und Radladerfahrer. Können Sie uns sagen, ob diese Berufsgruppen der Schwerarbeitsverordnung unterliegen?	<p>Unter den Berufstätigkeiten die laut § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung besonders belastend sind, sind nach der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> auch jene Tätigkeiten angeführt, die am Bau auszuführen sind.</p> <p>Es ist jedoch nur für Mitarbeiter/innen, die ihre Tätigkeiten nicht mit maschinellem Einsatz von Großgeräten, wie Kräne, Bagger, LKW, etc. bzw. die nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausüben, eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>
17.	Kalorienverbrauch		<p>Ich habe ein Problem mit der Zuordnung der Schwerarbeiter. Wir sind ein Dolomitsandwerk, wo die Arbeiter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagger und Lader fahren</li> <li>2. Maschinen bedienen</li> </ol> <p>Bitte um Erläuterung!</p>	<p>Schwerarbeit ist grundsätzlich nicht anzunehmen.</p> <p>Schwerarbeit liegt auch für Berufsgruppen, die in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit“</b> iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt sind nur dann vor, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten, wie z.B. Kräne, Bagger, LKW, etc. erfolgt.</p> <p>Werden die Tätigkeiten jedoch unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht und ist der/die Dienstnehmer/in überzeugt, trotz Einsatz von Großgeräten mind. 2000 kcal (Männer) und 1400 kcal (Frauen) zu verbrauchen, besteht die Möglichkeit dies gegenüber dem Pensionsversicherungsträger nachzuweisen (Aufzeichnungen, Dienstgeberbe-</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				<p>stätigungen bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen, etc.).</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 16 und 20</a></p>
18.	Kalorienverbrauch		<p>Wir sind ein Zimmereibetrieb mit mehreren Arbeitern über 40 Jahren.</p> <p>Muss ich per Jänner 2008 eine Meldung an die GKK machen? Was muss aufgezeichnet werden?</p>	<p>Die Berufsgruppe der Zimmerer ist in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit“</b> iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt.</p> <p>Schwerarbeit liegt vor, sofern Arbeiten grundsätzlich ohne maschinellen Einsatz mit Großgeräten (wie z.B. Kräne, Bagger, LKW) erfolgen und auch nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden.</p> <p>Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen betreffend die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie die Dauer der Arbeitszeit (<b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit) zu führen.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
19.	Kalorienverbrauch		<p>Eine Kellnerin arbeitet 4 Stunden an 5 Tagen/Woche, eine andere Kellnerin arbeitet 2 Tage in der Woche jeweils 8 Stunden/Tag. Beide verbrauchen 1400 oder mehr Arbeitskilokalorien. Welche der beiden ist zu melden? Beide? Gar keine ?</p>	<p>Die Werte für den Kalorienverbrauch, welche aus der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> hervorgehen, basieren auf einem 8-Stunden-Tag. Für das Vorliegen von Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist erforderlich, dass zumindest während der <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit erbracht wird. In diesem Zusammenhang ist auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen.</p> <p>Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife, etc.) maßgeblich.</p> <p>Weiters ist zu beachten, dass an mindestens 15 Arbeitstagen/Monat Schwerarbeit erbracht werden muss.</p> <p>Bei einer Kellnerin ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Mindestkalorienverbrauch von 1400 kcal bei Ausüben der Tätigkeit wäh-</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				<p>rend eines Arbeitstages in der <b>Normalarbeitszeit</b> erreicht wird.</p> <p>Die Kellnerin mit einer Arbeitszeit von je 4 Stunden an 5 Tagen/Woche arbeitet aber in Teilzeit. Die <b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag wird an keinem Arbeitstag erreicht. Eine Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist nicht anzunehmen.</p> <p>Die Kellnerin die 2 Tage in der Woche jeweils 8 Stunden arbeitet, erreicht an diesen Arbeitstagen die <b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag. Die Betreffende fällt zwar unter die Schwerarbeitsregelung, erreicht aber nicht die geforderten 15 Arbeitstage/Monat, an denen Schwerarbeit verrichtet wird. Eine Schwerarbeitsmeldung ist vom Dienstgeber nicht zu erstatten.</p> <p>Hinweis:</p> <p>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 Dienstgeber eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten ist, so erfolgt gegebenenfalls die Prüfung der Schwerarbeitsmonate durch den Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
20.	Kalorienverbrauch		<p>Der Fachzeitschrift PV Info 03/2007 (Linde Verlag, 2. Jahrgang/März 2007/Nr.3) ist zu entnehmen, dass Versicherte nachweisen können, dass aufgrund längerer Arbeitszeit oder aufgrund 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 2000 bzw. 1400 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 8-Stunden-Tages einer Person mit durchschnittlichem Kör-</p>	<p>Die genaue Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten sowie des zeitlichen Ausmaßes der einzelnen Tätigkeiten ist jedenfalls erforderlich, wobei eine tageweise Betrachtung maßgeblich ist.</p> <p>Berufstätigkeiten die laut § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung besonders belastend sind, sind in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> angeführt. Die Beurteilung erfolgte unter der Annahme, dass die als Schwerarbeit definierte Tätigkeit zumindest in der <b>Normalarbeitszeit</b> 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 Aufsichtstätig-</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
			<p>pergewicht herangezogen.</p> <p>Wie bitte soll dies eine Versicherte bei Pensionsantritt nachweisen, wenn z.B. die Schwerarbeit schon 20 Jahre her ist (Meldepflicht für Frauen ab dem 35. Lebensjahr)?</p>	<p>keiten ausgeübt werden.</p> <p>Ist der/die Dienstnehmer/in der Auffassung, dass er/sie schwere körperliche Arbeit leistet und dadurch den Mindestkalorienumsatz (Frauen 1400 kcal, Männer 2000 kcal) als Voraussetzung der Schwerarbeit iSd Z 4 in der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit (z.B. bei Teilzeitarbeit) unter Einsatz der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel verbraucht, kann er/sie 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.</p> <p>Nachweise über die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie die Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit (<b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit Nachweis der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit pro Tag/Woche) erhebt der Pensionsversicherungsträger beim Antragsteller/bei der Antragstellerin bzw. allenfalls beim (ehemaligen) Dienstgeber im Rahmen eines Feststellungsverfahrens. Es ist daher dem/der Dienstnehmer/in zu empfehlen, alle, das Dienstverhältnis betreffende, Unterlagen (Dienstgeberbestätigung, Arbeitsplatzbeschreibung, etc.) sorgfältig aufzubewahren. Auch Kollegen/innen können für allfällig benötigte Zeugenschaftserklärungen in einem Verfahren hilfreich sein.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
21.	Kalorienverbrauch		<p>Der Kalorienverbrauch ist individuell zu betrachten. Wer hat schon ein körperliches Durchschnittsgewicht?</p> <p>Eine Beschäftigte arbeitet mehr bzw. schneller und verbraucht 1400 kcal bereits bei 5 Stunden Küchenarbeit, die andere Beschäftigte arbeitet gemütlicher und verbraucht die 1400 kcal selbst bei einem 8-Stunden-Tag nicht.</p> <p>Wie soll die Versicherte die besondere Schwere (im Nachhinein) nachweisen?</p>	<p>Grundsätzlich geht die ganze Regelung von einer Durchschnittsbeurteilung 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 <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> angeführt sind und die für diese Berufsgruppe charakteristische Tätigkeiten zumindest während der <b>Normalarbeitszeit</b> ausüben, ist jedenfalls eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Sollte Schwerarbeit nicht zumindest während der <b>Normalarbeitszeit</b> erbracht werden, ist keine Schwerarbeitsmeldung erforderlich.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
22.	Kalorienverbrauch		Wir sind ein Bauunternehmen und beschäftigen Eisenbieger. Die Arbeitnehmer arbeiten Vollzeit, werden nicht mit Großgeräten tätig und führen keine Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durch. Eisenbieger sind in der <b>Berufsliste 1</b> angeführt. Ist es dennoch erforderlich, dass die konkreten Kalorienwerte ermittelt werden um nachweisen zu können, dass die Personen tatsächlich mehr als 2000 kcal verbrauchen?	<p>Seitens der Dienstgeber ist es nicht erforderlich Erhebungen zur Ermittlung der Kalorienwerte einzuleiten. Personen die in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> 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 Schwerarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 4 (schwere körperliche Arbeit) der Schwerarbeitsverordnung.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 21</a></p>
23.	Großgeräte		Unterliegt das Ölpresen, eine Tätigkeit bei der Gewinnung von Speise(Kern)öl, der Schwerarbeit, obwohl die Tätigkeit nicht in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> aufgeführt ist?	<p>Das hängt davon ab, auf welche Art die Tätigkeit ausgeübt wird. Erfolgt sie mit erheblicher maschineller Unterstützung und hat der Beschäftigte nur mehr Aufsichtsfunktion – wobei hier manipulative Eingriffe in einem zeitlich vernachlässigbaren Rahmen außer Betracht bleiben können – liegt keine Schwerarbeit vor.</p> <p>Wird die Tätigkeit unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht, besteht durchaus die Möglichkeit, dass der/die Beschäftigte als Schwerarbeiter zu betrachten ist, auch wenn das Berufsbild nicht in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> angeführt ist. Diese <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> bildet lediglich Hilfe und Anhaltspunkte bei der Beurteilung von Tätigkeiten und die tatsächlichen Verhältnisse können durchaus das Vorliegen von Schwerarbeit indizieren.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>
24.	Großgeräte		In der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> ist angeführt, dass bei maschinellem Einsatz von Großgeräten a priori von keiner Schwerarbeit auszugehen ist. Die „Gemeindearbeiter“ (Bauhofarbeiter) haben vielseitige Tätigkeiten auszuüben. Im Winter haben sie die Schneeräumung und Streuung auszuführen, das machen sie vorwiegend mit Traktoren. Ist ein Traktor ein Großgerät?	<p>Ja, der Traktor ist ein Großgerät.</p> <p>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.</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
25.	Großgeräte		<p>Unsere Firmengruppe unterliegt dem Kollektivvertrag der Stein- und Keramikindustrie (Beton- und Fertigteilindustrie, Transportbetonindustrie sowie Ziegel- und Fertigteilindustrie). Da auf der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> für körperliche Schwerarbeit einige Berufsbilder wie z.B. Eisenbieger oder Schalungsbauer angeführt sind, erhebt sich für uns die Frage, ob diese Dienstnehmer auch tatsächlich zu melden sind?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Im Bereich der Beton- und Fertigteilindustrie wird die Produktion von Eisenbiegemaschinen, Hallenkränen und Förderbändern unterstützt. Die Montagetätigkeit der Fertiggeller sowie Treppen werden auf der Baustelle von Schwerkränen unterstützt.</li> <li>2. Im Bereich der Ziegel- und Fertigteilindustrie besteht die Tätigkeit ebenfalls hauptsächlich aus der Überwachung und den Einstellungsarbeiten der Maschinen.</li> <li>3. Im Bereich der Deckenerzeugung wird die Arbeit ebenfalls durch Hallenkräne unterstützt.</li> <li>4. Stapler-, Kraft- und Baggerfahrer gehören nicht zu den Schwerarbeitern (Auf der Liste nicht angeführt). In diesen Bereichen gibt es auch keine Nachtschichten.</li> <li>5. Die Aufstellung der Deckenschalung und Unterstellung sowie Verlegung der Deckensteine und Eisen auf der Baustelle – die Entfernung der Deckenschalung und Unterstellung werden von den Dienstnehmern per Hand erledigt, keine maschinelle Unterstützung (Arbeitszeit pro Tag 8 Stunden inkl. An- und Abfahrt).</li> <li>6. Vorführarbeiten auf der Baustelle – Aufmauerung der 1. Ziegelreihe (Arbeitszeit ca. 3-6 Stunden/Tag ohne Fahrtzeit).</li> </ol>	<p>Schwerarbeit liegt auch für Berufsgruppen, die in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2 „körperliche Schwerarbeit“</b> iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten angeführt sind nur dann vor, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten, wie z.B. Kräne, Bagger, LKW, etc. erfolgt.</p> <p>Werden die Tätigkeiten jedoch unter erheblichem körperlichen Aufwand erbracht und ist der/die Dienstnehmer/in überzeugt, trotz Einsatz von Großgeräten mind. 2000 kcal (Männer) und 1400 kcal (Frauen) zu verbrauchen, besteht die Möglichkeit dies gegenüber dem Pensionsversicherungsträger nachzuweisen (Aufzeichnungen, etc.).</p> <p>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 der/die Beschäftigte z.B. nur mehr Aufsichtsfunktion (manipulative Eingriffe in einem zeitlich vernachlässigbaren Rahmen können außer Betracht bleiben) liegt keine Schwerarbeit vor.</p> <p>Im Punkt 2 übt der/die Dienstnehmer/in hauptsächlich Kontroll- oder Aufsichtsfunktion aus. Eine Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 ist daher grundsätzlich ausgeschlossen.</p> <p>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.</p> <p>Die in Punkt 5 angeführten Tätigkeiten finden sich in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b>. Die Schwerarbeit wird in der <b>Normalarbeitszeit</b> ausgeführt, Schwerarbeit liegt somit vor, sofern die ausgeübte Tätigkeit nicht mit erheblicher maschineller Unterstützung erfolgt.</p> <p>Die in Punkt 6 ausgeübte Tätigkeit findet sich in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> wieder, jedoch erreicht die Dauer der Schwerarbeitstätigkeit nicht die <b>Normalarbeitszeit</b>. Schwerarbeit liegt somit nicht vor, sofern nicht in der restlichen Arbeitszeit ebenfalls Schwerarbeit verrichtet wird.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
26.	Arbeitszeit		<p>In sehr vielen Gemeinden gibt es eine Umrechnung der Wochendienstzeit auf das ganze Jahr.</p> <p>Beispiel: Eine Köchin in der Schülerauspeisung arbeitet pro Tag während der Kochsaison (diese ist von Ende September bis Ende Juni jeden Jahres) 8 Stunden pro Tag. Diese 8 Stunden werden auf das ganze Jahr umgerechnet, sodass sich ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß für das ganze Jahr von 77,5 % ergibt.</p> <p>Die Dienstnehmerin verbraucht sozusagen von Juli bis September ihren gesetzlichen Erholungsurlaub und den angesammelten Zeitausgleich. Zählen in einem solchen Fall 9, 10, 11 oder 12 Kalendermonate als Schwerarbeitsmonat?</p>	<p>Hat ein/eine Dienstnehmer/in eine Arbeitszeit unter der <b>Normalarbeitszeit</b> vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die <b>Normalarbeitszeit</b> erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen.</p> <p>Das Beispiel der Köchin ist daher wie folgt zu lösen: In den Monaten September bis Juni liegt auf Grund der täglichen Arbeitszeit von 8 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 <b>Ausfallsprinzip</b> nicht zum Tragen kommt.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
27.	Arbeitszeit		<p>Eine weitere Dienstnehmerin arbeitet mit dem gleichen Zeitarbeitsmodell, jedoch mit 7 Stunden pro Tag, ergibt ein Beschäftigungsausmaß von 67,75 % auf das ganze Jahr berechnet.</p> <p>In der Berufsliste 2 ist zwar eine Köchin bzw. Küchengehilfin angeführt, uns ist aber nicht bekannt, ob die Dienstnehmerin bei einem 7-Stunden-Tag bzw. evt. auch bei einem 6-Stunden-Tag die 1400 kcal verbraucht.</p> <p>Wie ist vorzugehen?</p>	<p>Die <b>Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag</b> wird nicht erreicht, Schwerarbeit liegt somit grundsätzlich nicht vor, eine Meldung ist daher nicht vorzunehmen.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20 und 26</a></p>
28.	Arbeitszeit		<p>Mit einer Dienstnehmerin (Köchin) wird eine Arbeitszeit von 5 Stunden/Tag, wobei diese an 4 Tagen/Woche arbeitet, vereinbart. Arbeitsbeginn: Jänner 2007 Aufgrund des steigenden Arbeitsbedarfs leistet die Dienstnehmerin ab 1. März 2007 Mehrstunden im Ausmaß von 4 Stunden/Tag.</p> <p>Die <b>Normalarbeitszeit</b> in diesem Unternehmen beträgt 8 Stunden/Tag. Die Abgeltung der Überstunden erfolgt nicht durch Zeitausgleich sondern durch Bezahlung. Ist für den Zeitraum, in dem die Betreffende 8 Stunden/Tag arbeitet, eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?</p>	<p>Hat ein/eine Dienstnehmer/in eine Arbeitszeit unter der <b>Normalarbeitszeit</b> vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die <b>Normalarbeitszeit</b> erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen.</p> <p>Nachdem die Dienstnehmerin ab 1. März 2007 während der <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit erbringt, ist daher ab diesem Zeitpunkt eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
29.	Teilzeit		Ist eine Krankenschwester (Z 4) zu melden, die nicht Vollzeit arbeitet? z.B. 30 Stunden/Woche.	<p>Die Krankenschwester ist nicht zu melden, sofern nicht eine andere Bestimmung der Schwerarbeitsverordnung zum Tragen kommt (z.B. Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht).</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>
30.	Vollzeit		Ist eine Krankenschwester (Z 4) zu melden, die Vollzeit arbeitet?	<p>Die Krankenschwester ist in der <b>Berufsliste 2</b> („Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (Krankenpflegefachdienst))“ angeführt. Sofern die Krankenschwester nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durchführt, ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.</p>
31.			<p>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.</p> <p>Beispiel: Die Dienstnehmerin Z arbeitet im Schulzentrum pro Woche an 2 Tagen je 8 Stunden und an 3 Tagen je 4 Stunden. Erreicht Dienstnehmerin Z damit die erforderliche Schwerarbeitstätigkeit iSd der Verordnung?</p>	<p>Es ist keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, da nicht zumindest an 15 Arbeitstagen Schwerarbeit geleistet wird.</p> <p>Für das Vorliegen von Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist zwingend erforderlich, dass während der <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit erbracht wird. Bei Teilzeitarbeit ist grundsätzlich keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
32.			Wie ist das im Fall der Dienstnehmerin E, die an 3 Tagen je 8 Stunden und an 2 Tagen je 4 Stunden arbeitet?	<p>Es ist ebenfalls keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten, weil keine 15 Arbeitstage Schwerarbeit vorliegen.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
33.			<p>Hingegen arbeitet Dienstnehmerin G täglich 6 Stunden als Reinigungskraft im Büro des Amtsgebäudes, damit würde sie u.A. im Sinne der Berufsliste 2 die Voraussetzungen der besonders belastenden Berufstätigkeiten nicht erfüllen.</p> <p>Dienstnehmerin G hat aber dazu das öffentliche WC zu</p>	<p>Nein, da die <b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag nicht erreicht wird. Schwerarbeit liegt somit nicht vor, eine Meldung ist daher nicht vorzunehmen.</p> <p>Für das Vorliegen von Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Schwerarbeitsverordnung ist zwingend erforderlich, dass während der <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit erbracht wird. In diesem Zusammenhang ist</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
			<p>reinigen (Aufwand pro Woche ca. 2 Stunden) sowie den Vorgarten der Gemeinde zu pflegen (Aufwand pro Woche ca. 1 Stunde – im Winter Schneeräumung des Zugangs). Damit liegt keine ausschließliche Büroreinigung mehr vor.</p> <p>Erfüllt sie damit die Voraussetzungen für eine körperliche Schwerarbeit?</p>	<p>auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen.</p> <p>Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife, etc.) maßgeblich.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>
34.			<p>Wir vertreten die Ansicht, dass die Arbeiten des Winterdienstes wie im Winter 2005/2006 und in unserer Höhenlage (ca. 600 m mit starken Verwehungen) „Schwerarbeit“ darstellen, selbst wenn dies in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> nicht angeführt ist.</p> <p>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 idR nicht erbracht (in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr werden aber öfters 4 Stunden tatsächlicher Arbeitseinsatz und je nach Einteilung 3 Stunden Bereitschaftsdienst geleistet). Ist der Winterdienst in den geschilderten Fällen überhaupt als Schwerarbeit zu beurteilen und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen?</p>	<p>Nein, die Dienstnehmer/innen scheinen nicht in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> auf und können auch keiner der angeführten Berufsgruppen zugeordnet werden. Vom Dienstgeber ist somit keine Schwerarbeitsmeldung iSd § 1 Abs. 1 Z 4 der Verordnung zu erstatten.</p> <p><b>Schicht- oder Wechseldienst</b>, auch während der Nacht (§ 1 Abs. 1 Z 1 Schwerarbeitsverordnung) liegt ebenfalls nicht vor, da das Mindestausmaß von 6 Stunden Nachtarbeit an zumindest 6 Arbeitstagen im Kalendermonat nicht vorliegt. Auch nach Z 1 hat keine Meldung von Schwerarbeit zu erfolgen.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 1, 4, 5 und 20</a></p>
35.			<p>Arbeiter führen manchmal sehr vielseitige Tätigkeiten aus.</p> <p>Beispiel: Arbeiter F macht an 3 Tagen im Monat Maurerarbeiten (in einer Wohnung), an 4 Tagen führt er Hilfsarbeiten eines Installateurs (Stemmarbeiten) aus, an 7 Tagen hilft er beim Straßenkehren (das mit Maschinen gemacht wird; der Arbeiter hat z.B. die Container nahe der befahrenen Straße wegzuräumen, zu reinigen und wieder aufzustellen), an 1 Tag schleppt er Möbel (wegen Malerarbeiten), an 2 weiteren Tagen macht er Mechanikerarbeiten (Pflege und Wartung des Fuhrparks) und an 3 Tagen schneidet er Sträucher (teilweise an den Stra-</p>	<p>Eine tageweise Betrachtungsweise sowie die Beurteilung der einzelnen Tätigkeiten sind erforderlich. Aufzeichnungen über die einzelnen Tätigkeiten sowie über deren zeitliches Ausmaß sind maßgeblich.</p> <p>Eine Schwerarbeitsmeldung ist jedoch nur dann zu erstatten, wenn an mindestens 15 Arbeitstagen Schwerarbeit geleistet wird.</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
			<p>ßenrändern, teilweise an Steilhängen und teilweise in einem Park).</p> <p>Anhand dieser Ausführungen können Sie ersehen, wie schwierig körperliche Schwerarbeit zu beurteilen ist. Natürlich kommt es sehr oft vor, dass ein Arbeiter an einem Tag verschiedene Tätigkeiten ausübt, z.B. 4 Stunden am Tag asphaltiert er, den Rest des Tages (5 Stunden) reinigt er die Geräte und räumt den Bauhof auf.</p> <p>Welche Kriterien sind nun ausschlaggebend, die auf eine Tätigkeit als Schwerarbeiter schließen lassen?</p>	
	<b><u>BERUFSBEDINGTE PFLEGE</u></b>	<b><u>§ 1 Abs. 1 Z 5</u></b>		
36.	Berufsbedingte Pflege		Was heißt berufsbedingte Pflege?	Berufsbedingte Pflege liegt vor, wenn die Pflege im Rahmen einer Berufstätigkeit von einer hierzu ausgebildeten Person unmittelbar durchgeführt wird. Wird die Pflege nur organisiert (z.B. von diplomierten Krankenschwestern) oder angeordnet (z.B. von Ärzten) kann nicht von einer berufsbedingten Pflege im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 5 der Verordnung gesprochen werden.
37.			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?	<p>Die Pflegestufe ist kein Kriterium bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt.</p> <p>Im Pflegebereich gilt folgender Grundsatz:</p> <p>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 Schwerkranken, von Demenzerkrankten und Pflegenden mit einem <b>Pflegebedarf zumindest der Stufe 5 des Bundespflegegeldgesetzes</b> (das entspricht einem Pflegeaufwand von</p>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				<p>durchschnittlich mehr als 180 Stunden im Monat). Die ambulante Pflege ist der stationären Pflege gleich gestellt.</p> <p>Schwerarbeit liegt demnach auch bei der Pflege von Pflegelingen 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.</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
38.	Teilzeitkräfte		Sind Teilzeitkräfte, die berufsbedingte Pflegedienste erbringen, generell von der Schwerarbeitsverordnung ausgenommen?	<p>Nein, im § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung wird nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit abgestellt. <b>Teilzeitkräfte sind daher dadurch nicht ausgeschlossen.</b></p> <p>Da Schwerarbeit immer auch in Relation von Belastungs- und Erholungsphasen zu betrachten ist, wird als Untergrenze die Hälfte der <b>Normalarbeitszeit</b> heranzuziehen sein.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist auf die diesbezüglichen Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages Bedacht zu nehmen.</p> <p>Sollte kein Kollektivvertrag Anwendung finden, sind andere Regelungen (gesetzliche Regelungen, Mindestlohntarife, etc.) maßgeblich.</p>
39.	Qualifikation		Wie wird die Qualifikation der Pflegekraft überprüft?	<b>Prüfungszeugnisse</b> (Diplomprüfungszeugnis, Abschlusszeugnis etc.) sind erforderlich.
40.	Besonderer Behandlungs- und Pflegebedarf		Was ist unter besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf gem. § 1 Abs. 1 Z 5 zu verstehen?	<p>Auf bestimmten Stationen wie z.B. der Palliativ- oder Hospizmedizin wird ein solcher vorliegen.</p> <p>Grundsätzlich wird ein erhöhter Pflegeaufwand vorliegen, wenn Pflege notwendig ist, wie sie ab der <b>Pflegestufe 5</b> nach dem Bundespflegegeldgesetz erforderlich ist.</p>
41.	privater Haushalt		Kann die Pflege im privaten Haushalt auch unter § 1 Abs. 1 Z 5 fallen?	Laut Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz muss die Pflege in einer entsprechenden Einrichtung ausgeübt werden. Die

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
				<p>Pflege im <b>privaten Haushalt</b> wird grundsätzlich nicht darunter fallen.</p> <p><a href="#">(Siehe Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
42.			<p>Unsere Mitarbeiter betreuen in einer Behindertenwerkstätte u.a. 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 zeitlichem Ausmaß (ca. 1 Stunde/Arbeitstag und Betreuer) durchgeführt. Findet für das Betreuungspersonal § 1 Abs. 1 Z 5 der Schwerarbeitsverordnung Anwendung?</p>	<p>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 Pflegenden) erbringen und jedenfalls über eine entsprechende Befähigung bzw. Ausbildung für die Pflege (Grund- und Körperpflege) verfügen.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 37</a></p>
	<p><b><u>MINDERUNG DER ERWERBS- FÄHIGKEIT (80%) SOWIE PFLEGEgeld MINDESTENS STUFE 3</u></b></p>	<p><b>§ 1 Abs. 1 Z 6</b></p>		
43.	Meldung		<p>Ist jemand iSd § 1 Abs. 1 Z 6 zu melden? Der Grad der Behinderung ist ohnehin beim BSB bekannt. Manchen Dienstgebern ist es auch unangenehm, gleich bei der Einstellung danach zu fragen, ob bzw. welche Pflegestufe jemand bezieht oder beziehen könnte.</p>	<p>Sofern die entsprechenden Informationen dem Dienstgeber bekannt sind, ist bei Vorliegen der Voraussetzungen die Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Eine gesonderte Befragung des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin hat jedoch zu unterbleiben, eine Meldung für Schwerarbeitszeiten nach Z 6 ist daher grundsätzlich nicht vorzunehmen.</p> <p>Der/Die Dienstnehmer/in 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.</p>

	<b><u>ALLGEMEINES</u></b>	<b><u>§ 1 Abs. 1</u></b> <b><u>Z 1-Z 2</u></b> <b><u>und</u></b> <b><u>Z 4-Z 5</u></b>		
44.	fallweise Beschäftigung		Sind fallweise Beschäftigte zu melden?	Ja, sofern an mindestens 15 Arbeitstagen/Monat Schwerarbeit geleistet wird.
45.	freie Dienstnehmer		Sind freie Dienstnehmer/Innen zu melden?	Ja, sofern an mindestens 15 Arbeitstagen/Monat Schwerarbeit geleistet wird.
46.	Arbeitsunterbrechung		Wie ist bei einer Arbeitsunterbrechung durch Urlaub oder Krankenstand umzugehen?	<b>Ausfallsprinzip;</b> bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob der/die betreffende Arbeitnehmer/in Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.  <a href="#">(Siehe auch § 4 der Schwerarbeitsverordnung)</a>
47.	Arbeitsunterbrechung		Eine Krankenschwester (Z 4) arbeitet im Juli und ist im August und September krank (mit EFZ) und nimmt den Oktober Urlaub.  Zählen alle Monate als Schwerarbeit?	Ja, aufgrund des <b>Ausfallsprinzips</b> . Bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob der/die betreffende Arbeitnehmer/in Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.  <a href="#">(Siehe auch § 4 der Schwerarbeitsverordnung)</a>
48.	Arbeitsunterbrechung		Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten:  Was ist bei längeren Krankenständen bzw. Urlaub?	<b>Ausfallsprinzip;</b> bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob der betreffende Arbeitnehmer Schwerarbeit verrichtet hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.  <a href="#">(Siehe auch § 4 der Schwerarbeitsverordnung)</a>
49.	Arbeitsunterbrechung		Jemand wird als Krankenschwester angestellt, arbeitet einen Tag und ist danach den restlichen Monat und noch zwei Folgemonate krank.	<b>Ausfallsprinzip;</b> bei derartigen Arbeitsunterbrechungen, die keine Beendigung der Pflichtversicherung nach sich ziehen, ist zu prüfen, ob der/die betreffende Arbeitnehmer/in Schwerarbeit verrichtet hätte,

			Zählen diese Monate?	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.
50.	Wochengeld		Kommt für Zeiträume in denen Wochengeld bezogen wird das Ausfallsprinzip zum Tragen?	Nein, da die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit nicht weiter besteht.
51.	Kinderbetreuungsgeld		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.
52.			Wenn mehrere Dienstverhältnisse hintereinander ausgeübt werden, wie prüft die PV, welches Dienstverhältnis zu welchem Dienstgeber gehört bzw. ob es sich bei diesen Beschäftigungen tatsächlich um Schwerarbeit handelt?	In der Versicherungsdatei ist jedes Dienstverhältnis einem Dienstgeber zugeordnet. Liegt in der Versicherungsdatei für die Dauer eines Dienstverhältnisses eine Schwerarbeitsmeldung durch den Dienstgeber vor, so wird der Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens prüfen, ob Schwerarbeit im Sinne der Verordnung vorgelegen hat.
53.	Aufzeichnungen		Müssten für alle unsere Arbeiter die Arbeitsnachweise und jede einzelne Tätigkeit vom gesamten Jahr 2007 (und Folgejahre?) genau durchgesehen und beurteilt werden, ist das für uns nicht administrierbar.	<b>Arbeitsnachweise sowie Aufzeichnungen</b> sind erforderlich, um das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen von Schwerarbeit beurteilen sowie belegen zu können.
54.			Was ist unter längerer Arbeitszeit zu verstehen (in vielen Gemeinden haben die Bauhofarbeiter von Montag bis Donnerstag einen 9-Stunden-Tag, Freitag 4 Stunden)?	Die Werte über den Kalorienverbrauch, welche aus der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> hervorgehen, basieren auf einem 8-Stunden-Tag.  Wesentlich ist, dass zumindest während der <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit erbracht wird. Bezüglich der <b>Normalarbeitszeit</b> sind die entsprechenden Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages bzw. die gesetzliche Grundlage des Dienstverhältnisses heranzuziehen. Liegen auch die übrigen Voraussetzungen (Berufsgruppe der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> ) vor, ist jedenfalls zu beachten, dass mindestens an 15 Arbeitstagen/Monat Schwerarbeit erbracht werden muss.  Unter „längerer Arbeitszeit“ wird grundsätzlich eine Arbeitszeit zu verstehen sein, die über der <b>Normalarbeitszeit</b> liegt.  Im gegenständlichen Fall liegt eine 40–Stunden-Woche und somit

				<b>Normalarbeitszeit</b> vor.
55.	EU/EWR/Schweiz/ Vertragsstaaten/ Nicht- Vertragsstaaten  Entsendung/ Beschäftigungs- landprinzip		2 Dienstnehmer arbeiten grundsätzlich in Österreich und verrichten Schwerarbeit (Berufsgruppe ist in der <b>Berufsliste 1</b> angeführt). Es ist geplant, dass diese Personen für die Dauer von 6 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 <b>Entsendungsfall</b> ist, sofern die Pflichtversicherung in der österreichischen Pensionsversicherung auch weiterhin besteht, die innerstaatliche Rechtslage weiterhin vollinhaltlich anzuwenden und zwar unabhängig davon in welches Land der/die Dienstnehmer/in 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 ( <b>Normalarbeitszeit</b> laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit Nachweis der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit pro Tag/Woche) erhebt der Pensionsversicherungsträger beim Antragsteller/bei der Antragstellerin bzw. allenfalls beim (ehemaligen) Dienstgeber im Rahmen eines Feststellungsverfahrens. Es ist daher dem/der Dienstnehmer/in zu empfehlen – auch für das Dienstverhältnis in einem EU/EWR Staat, in der Schweiz oder in einem Vertragsstaat – alle Unterlagen (Dienstgeberbestätigung, Arbeitsplatzbeschreibung, etc.) sorgfältig aufzubewahren. Auch Kollegen/innen können für allfällig benötigte Zeugniserklärungen in einem Verfahren hilfreich sein.  <a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a>
56.	Mehrere parallel ausgeübte Er- werbstätigkeiten		Was bedeutet, dass bei Ausübung mehrerer Erwerbstätigkeiten bei verschiedenen Dienstgebern eine kumulierte Betrachtung zur Feststellung von Schwerarbeitszeiten	Sämtliche Erwerbstätigkeiten innerhalb einer Ziffer (z.B. Z 4 – schwere körperliche Arbeit), die auf Schwerarbeit schließen lassen, werden berücksichtigt. Bei der Beurteilung des Kalorienverbrauches werden z.B. sämtliche parallel ausgeübten Tätigkeiten, die als Schwerarbeit im

			führen kann?	<p>Sinne der Schwerarbeitsverordnung zu erachten sind (Berufsgruppe ist in der <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> etc. angeführt) berücksichtigt.</p> <p>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 Dienstgeber eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten ist.</p> <p>In diesen Fällen ist der/die Dienstnehmer/in darauf hinzuweisen, entsprechende Unterlagen als Nachweis für die Beurteilung von Schwerarbeit durch den Pensionsversicherungsträger aufzubewahren.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a></p>
57.	Verschiedene Tätigkeiten bei einem Dienstgeber		Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens arbeitet Vollzeit. Der Arbeitnehmer arbeitet 4 Stunden/Tag als Bauspengler und 4 Stunden/Tag als Bauhilfsarbeiter. Liegt Schwerarbeit vor?	Beide Berufsgruppen sind in der <b>Berufsliste 1</b> (schwere körperliche Arbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4) eingetragen. Sofern der/die Arbeitnehmer/in 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.
58.	Berücksichtigung von mehreren Ziffern der Schwerarbeitsverordnung		<p>In unserem Betrieb arbeitet ein Dienstnehmer, der 3 Nachtschichten/Monat im Wechselschichtdienst erbringt und 4 Stunden/Tag schwere körperliche Arbeit leistet.</p> <p>Für das Vorliegen von Schwerarbeit gem. Z 1 sind grundsätzlich 6 Nachtschichten erforderlich. Die Kalorienwerte basieren auf einem 8 Stundentag. Bei getrennter Betrachtungsweise würde Schwerarbeit nicht vorliegen. Ist in diesem konkreten Fall eine gemeinsame Betrachtung vorzunehmen und liegt daher Schwerarbeit vor?</p>	<p>Nein, es ist jedenfalls eine getrennte Betrachtungsweise vorzunehmen, dies wäre nur bei Tätigkeiten möglich, die einer Ziffer der Schwerarbeitsverordnung zuzuordnen sind.</p> <p>Eine Kumulierung von Belastungen unterschiedlicher Ziffern ist nicht zulässig.</p> <p><a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20 und 57</a></p>
59.	Altersteilzeit Z 4 (schwere körperliche Arbeit)		Beispiel: Die <b>Normalarbeitszeit</b> in unserem Betrieb beträgt 8 Stunden/Tag. Mit einem Dienstnehmer, der Schwerarbeit iSd § 1 Abs. 1 Z 4 erbringt, wird eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit auf 6 Stunden/Tag reduziert werden. Der Dienstnehmer entscheidet sich aber letztendlich für einen bestimmten Zeitraum 8 Stunden/Tag weiter zu arbeiten. Der Dienstnehmer arbeitet sohin 2 Stunden/Tag ein. Es	<p>Hat ein/eine Dienstnehmer/in eine Arbeitszeit unter der <b>Normalarbeitszeit</b> vereinbart, wird jedoch auf Grund von Überstunden und/oder Einarbeitungszeiten die <b>Normalarbeitszeit</b> erreicht, so ist bei der Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, von dieser Zeit auszugehen.</p> <p>Gleicher Grundsatz gilt bei Altersteilzeitfällen, d.h. Schwerarbeit liegt allenfalls bis zum Ende der geblockten Zeit vor.</p> <p>In der Arbeitsphase erbringt der/die Dienstnehmer/in während der gesamten <b>Normalarbeitszeit</b> Schwerarbeit. Für diesen Zeitraum ist des-</p>

			<p>ergibt sich eine Arbeitsphase und eine Freizeitphase.</p> <p>Wann liegt bei Altersteilzeit (Blockmodell) Schwerarbeit vor?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Arbeitsphase und in der Freizeitphase?</li> <li>• nur in der Arbeitsphase?</li> <li>• überhaupt nicht?</li> </ul>	<p>halb eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten.</p> <p>In der <b>Freizeitphase ist Schwerarbeit</b> nicht gegeben, das Ausfallsprinzip kommt nicht zum Tragen, da die Arbeitszeit bereits in der Arbeitsphase eingearbeitet und berücksichtigt wurde (kein Ausfall).</p> <p><a href="#">(Siehe auch Empfehlung des BM für Soziales und Konsumentenschutz vom 4.10.2006, GZ: BMSG-21113/012-II/A/2/2006)</a></p>
60.	Altersteilzeit Z 1 (Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht)		<p>Beispiel: Die <b>Normalarbeitszeit</b> in unserem Betrieb beträgt 8 Stunden/Tag. Mit einem Dienstnehmer, der im <b>Schicht- und Wechseldienst</b> eingesetzt wird, wird eine Altersteilzeitvereinbarung getroffen, grundsätzlich soll die Arbeitszeit auf 6 Stunden/Tag reduziert werden. Der Dienstnehmer entscheidet sich aber letztendlich für einen bestimmten Zeitraum 8 Stunden/Tag weiter zu arbeiten. Der Dienstnehmer arbeitet sohin 2 Stunden/Tag ein. Es ergibt sich somit eine Arbeitsphase und eine Freizeitphase.</p> <p>Wann liegt bei Altersteilzeit (Blockmodell) Schwerarbeit wegen Schicht- und Wechseldienst vor?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Arbeitsphase und in der Freizeitphase?</li> <li>• nur in der Arbeitsphase?</li> </ul> <p>überhaupt nicht?</p>	<p><b>Schwerarbeit liegt während der Arbeitsphase vor</b>, sofern der Betreffende im Schicht- und Wechseldienst eingesetzt wird und in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr mindestens 6 Stunden an 6 Arbeitstagen/Monat arbeitet.</p> <p><u>Siehe auch Antworten zur Frage 1 und 2</u></p> <p>In der Freizeitphase ist Schwerarbeit nicht gegeben, das <b>Ausfallsprinzip</b> kommt nicht zum Tragen, da die Arbeitszeit bereits in der Arbeitsphase eingearbeitet und berücksichtigt wurde (kein Ausfall).</p>
61.	Altersteilzeit		<p>Mit einem Arbeitnehmer wird eine echte Altersteilzeitvereinbarung (kein Blockmodell) getroffen. Der Betreffende ist im Schichtdienst eingesetzt. Aufgrund der Vereinbarung erbringt der Arbeitnehmer nicht mehr wie vor der Vereinbarung der Fall 6 Nachtschichten sondern nur mehr 3 Nachtschichten/Monat. Liegt Schwerarbeit gem. Z 1 vor?</p>	<p>Nein.</p> <p>Die erforderliche Anzahl an Nachtschichten wird nicht erreicht.</p>
62.	Altersteilzeit		<p>Altersteilzeit: Ist beim Blockmodell während der Freizeitphase Schwerarbeit überhaupt möglich?</p>	<p>Nein. Es handelt sich um den Verbrauch von Zeitguthaben, die während der Arbeitsphase eingearbeitet wurden. Das <b>Ausfallsprinzip</b> kommt daher nicht zum Tragen.</p>

63.	Berufsliste 1 bzw. 2		Können generell nur jene Personen (Schicht- und Wechseldienst, Hitze- oder Kältebelastung, schwere körperliche Arbeit, etc.) als Schwerarbeiter angesehen werden, die von den Berufslisten umfasst sind?	Nein. Die <b>Berufsliste 1 bzw. 2</b> ist ausschließlich für die Beurteilung von Schwerarbeit hinsichtlich § 1 Abs. 1 Z 4 (schwere körperliche Arbeit) der Schwerarbeitsverordnung relevant.  <a href="#">Siehe auch Antwort zur Frage 20</a>
64.	Berufsbezeichnung		Frage an einen Berufskundler: Die neue Bezeichnung für „Verschieber“ ist „Wagenmeister“, stimmt das?	Nein, „Verschieber“ und „Wagenmeister“ sind unterschiedliche Tätigkeitsbilder. Nähere Informationen finden Sie <a href="#">hier</a> .
	<b><u>NACHTSCHWER-ARBEITS-BEITRAG</u></b>	<u>§ 1 Abs. 2</u>		
65.			In unserem Unternehmen arbeiten 20 Mitarbeiter im Schichtbetrieb und sind einer Lärmbelastung von 93 dB/A ausgesetzt. Es erfolgte eine Meldung der Dienstnehmer als Nachtschwerarbeiter und es wird auch laufend der Nachtschwerarbeitsbeitrag abgeführt. Nachdem diese Personen auch Schwerarbeit erbringen (Schicht- und Wechseldienst), wird um Bekanntgabe ersucht, ob diese Mitarbeiter parallel als Schwerarbeiter zu melden sind.	Nein, gem. § 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.  <a href="#">Siehe auch NÖDIS 2/2006</a>
	<b><u>SCHWER-ARBEITSMONAT</u></b>	<u>§ 4</u>		
66.			Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens leistet an 10 Tagen/Monat Schwerarbeit iSd § 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.
67.	Resttagezählung		Ein Arbeitnehmer erbringt in jedem Monat eine unterschiedliche Anzahl an Schwerarbeitstagen. Ist für Monate, an denen an weniger als 15 Arbeitstagen Schwerarbeit erbracht wird, eine Resttagezählung vorzunehmen?	Nein. Es wird nur das jeweilige Monat betrachtet. Wird in einem Monat weniger als an 15 Arbeitstagen Schwerarbeit erbracht, ist keine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten. Schwerarbeitstage anderer Monate bleiben außer Betracht.
68.	Schicht- und Wechseldienst		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 (z.B. 6 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 (d.h. in diesem Monat müssen min-

				<p>destens 15 Versicherungstage vorliegen). Ob ein Versicherungsmonat vorliegt, prüft jedoch der Pensionsversicherungsträger im Rahmen eines Feststellungsverfahrens.</p> <p>Für die Schwerarbeitsmeldung ist lediglich die erforderliche Anzahl an Nachtschichten nach Maßgabe der Bestimmungen der Verordnung maßgebend.</p> <p><u>Siehe auch Antwort zur Frage <a href="#">1</a> und <a href="#">2</a></u></p>
	<b><u>MELDUNG DER SCHWER-ARBEITSZEIT</u></b>	<b><u>§ 5</u></b>		
69.			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?	<p>Eine Meldung ist <b>ab</b> dem Datum der <b>Vollendung des 35. bzw. 40. Lebensjahres</b> zu erstatten.</p> <p>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).</p>
70.			Ist es möglich auch im Nachhinein zu melden? z.B. im Jahr 2009 für 2007 (Weil beispielsweise die EDV in einem Betrieb bis dahin noch nicht ausgereift ist oder vergessen wurde zu melden).	<p>Gemäß <b>§ 5 der Schwerarbeitsverordnung</b> ist die Meldung jeweils bis <b>Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verrichtung der Tätigkeit folgt</b>, zu erstatten. Sofern im Ausnahmefall Meldungen versehentlich vergessen werden, ist die Meldungserstattung umgehend nach bekannt werden dieses Umstandes vorzunehmen.</p>
71.			Ist ab 2008 eine unterjährige Schwerarbeitsmeldung zulässig? Wenn nein, warum nicht?	<p>Nein, bundeseinheitliche Regelung, siehe <a href="#">Dienstgeberinformation des Hauptverbandes</a>.</p> <p><a href="#">Siehe auch NÖDIS 2/2006</a></p>



## Teil II: Selbstständig Erwerbstätige

### Inhaltsverzeichnis

- ▶ [Schicht- oder Wechseldienst \(§ 1 Abs. 1 Z 1\)](#) Frage 1
- ▶ [Erschwerende Arbeitsbedingungen \(§ 1 Abs. 1 Z 1 – Z 6\)](#) Frage 2
- ▶ [Schwerarbeitsmonat](#) Frage 3
- ▶ [Schwerarbeitsmeldung](#) Fragen 4-8
- ▶ [Grundsatzfragen](#) Fragen 9-12



Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
1.	Schicht- oder Wechseldienst	<u>§ 1 Abs. 1 Z 1</u>	Wie wird die Nachtarbeit bewertet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es sind die Regeln des NschG maßgebend</li> <li>• Schicht- oder Wechseldienst im Ausmaß von mindestens sechs Stunden von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen (längere Durchrechnung ist zulässig)</li> </ul>
2.	Erschwerende Arbeitsbedingungen	<u>§ 1 Abs. 1 Z 1 – Z 6</u>	Wann sind Schwerarbeitszeiten nach der Schwerarbeitsverordnung gegeben?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wenn Tätigkeiten nach dem NschG vorliegen</li> <li>• ständiges Einwirken von gesundheitsschädigenden Schadstoffen bei Vorliegen von 10% MdE</li> <li>• energetische Belastung: <a href="#">Berufsliste 1 bzw. 2</a></li> <li>• berufsbedingte Pflege von Schwerstkranken und schwer Pflegebedürftigen (mindestens Stufe 5), auch Personenbetreuer nach § 159 GewO 1994</li> <li>• Berufstätigkeit mit Anspruch auf Pflegegeld mit mindestens Stufe 3</li> </ul>
3.	Schwerarbeitsmonat	<u>§ 4</u>	Wann liegt ein Schwerarbeitsmonat vor?	Mindestens 15 Schwerarbeitstage im Kalendermonat (Verteilung = beliebig).
4.	Schwerarbeitsmeldung	<u>§ 5</u>	Von wem ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?	Von Frauen ab dem vollendeten 35. und von Männern ab dem vollendeten 40. Lebensjahr.
5.	Schwerarbeitsmeldung	<u>§ 5</u>	Wann ist die Meldung für Schwerarbeitszeiten zu erstatten?	Bis spätestens Ende Februar des Jahres, das dem Kalenderjahr der Schwerarbeit folgt (z.B. bis 29. Februar 2008 für geleistete Schwerarbeit im Jahr 2007).
6.	Schwerarbeitsmeldung	<u>§ 5</u>	Wie ist die Meldung vollständig?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Tätigkeiten, für die Schwerarbeit vermutet wird</li> <li>• Name, Vorname und Sozialversicherungsnummer der Person, die Schwerarbeit geleistet hat</li> <li>• genaue Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten</li> <li>• allenfalls vollständiges Ausfüllen eines Formblattes</li> </ul>
7.	Schwerarbeitsmeldung	<u>§ 5</u>	Wo ist die Meldung zu erstatten?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für Versicherte nach dem BSVG: bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern (<a href="#">bei der Hauptstelle sowie den Regionalbüros</a>)</li> <li>• für Versicherte nach dem GSVG: bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (<a href="#">Hauptstelle</a> oder <a href="#">Landesstellen</a>)</li> </ul>

Nr.	Kurzbeschreibung - Gebiet	Rechtliche Grundlage	Frage	Antwort
8.	Verspätete Meldung	<u>§ 5</u>	Ist eine Meldung, die verspätet erfolgt, noch wirksam?	Ja, spätestens bis zur Zuerkennung der Pension. Das erhöhte Beweisrisiko liegt allerdings beim Versicherten.
9.	Mehrfachver- sicherung		Wie wird eine Schwerarbeitszeit bei Mehrfachversiche- rung (z.B. GSVG/BSVG) festgestellt?	Maßgebend ist der jeweilige Tätigkeitsbereich, der eine Pflichtversiche- rung auslöst (z.B. ein Ackerbauer, der BSVG-pflichtversichert ist, ist gleichzeitig ein Getreidehändler und GSVG-pflichtversichert: aufgrund der BSVG-Tätigkeit ist er ein Schwerarbeiter, die SVAdgW ist daran gebunden).
10.	Feststellungs- bescheid		Wann kann ein Feststellungsbescheid verlangt werden?	Bei Vorliegen von 444 Versicherungsmonaten, frühestens drei Jahre (52/57 Jahre) vor dem frühestmöglichen Anfallsalter der Pension.
11.	Ausmaß der Schwerarbeits- zeiten		Wer entscheidet endgültig über das Vorliegen und Aus- maß der Schwerarbeitszeiten?	Der zuständige Pensionsversicherungsträger.
12.	Feststellung des PV-Trägers		Bleiben Schwerarbeitszeiten nach dem ASVG bei Zu- ständigkeit eines selbstständigen Pensionsversiche- rungsträgers aufrecht?	Ja, es gilt das Wanderversicherungsverfahren und jeder Träger ist an die Feststellung des anderen Pensionsversicherungsträgers gebunden.