

Fragen und Antworten zur Schwerarbeitspension im Pflegebereich

I. Ab welchem Alter kann die Schwerarbeitspension angetreten werden?

Die Schwerarbeitspension steht Personen zu, die für eine gewisse Zeit unter körperlich und psychisch besonders belastenden Bedingungen eine Tätigkeit verrichtet haben und ermöglicht einen Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter. Das früheste Antrittsalter ist 60 Jahre.

II. Sind gewisse Dienstjahre erforderlich?

Ja, die Regelung zur Schwerarbeitspension setzt das Vorliegen von mindestens 540 Versicherungsmonaten voraus, dies entspricht 45 Jahren. Von diesen müssen mindestens 120 Monate, dies entspricht 10 Jahren, vorliegen, die Schwerarbeitsmonate im Sinne der Schwerarbeitsverordnung darstellen. Diese 120 Monate sind dabei innerhalb eines Zeitraumes von 240 Kalendermonaten (somit 20 Jahre) vor dem Stichtag zu erbringen. Diese Voraussetzungen (540 Versicherungsmonate und 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb von 240 Kalendermonate vor dem Stichtag) sind vor Vollendung des Anfallsalters für die Regelalterspension zu erfüllen.

III. Welche Voraussetzungen sind für den Antritt der Schwerarbeitspension zu erfüllen?

Die Schwerarbeitspension kann erst ab Erreichen eines gewissen Lebensalters angetreten werden (siehe dazu die Ausführungen zu Frage I.). Gleichzeitig ist ein Nachweis über das Vorliegen der erforderlichen Schwerarbeitsmonate zu erbringen (siehe dazu die Ausführungen zu Frage II.). Darüber hinaus darf am Stichtag keiner pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen werden und darf das Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

IV. Müssen Pflegekräfte, die beispielsweise seit dem 17. Lebensjahr im Pflegeberuf (inkl. Ausbildung) sind, bis zum 62. Lebensjahr arbeiten, um die 45 Versicherungsjahre zu erreichen? Im Vergleich zu jemandem, der beispielsweise ab dem 15. Lebensjahr einen anderen Beruf ausübt und erst später in den Pflegeberuf einsteigt?

Das früheste Antrittsalter für die Schwerarbeitspension liegt bei 60 Lebensjahren (siehe dazu die Ausführungen zu Frage I.). Zusätzlich ist es erforderlich, dass 45 Versicherungsjahre vorliegen (siehe dazu die Ausführungen zu Frage I.). Werden somit seit dem 17. Lebensjahr Versicherungsmonate gesammelt, wäre dem Erfordernis der ausreichenden Versicherungsmonate erst mit Erreichen des 62. Lebensjahres Rechnung getragen. Eine Schwerarbeitspension könnte in diesem Fall, bei Erfüllung aller weiteren Voraussetzungen, somit erst mit dem 62. Lebensjahr angetreten werden.

V. Welche Berufsgruppen erbringen eine besonders belastende Tätigkeit im Pflegebereich entsprechend des § 1 Abs 1 Zif. 5 der Schwerarbeitsverordnung?

Darunter fallen Pflegeassistent*innen, Pflegefachassistent*innen sowie Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), sofern dabei die Ausübung von bloßen Verwaltungstätigkeiten nicht überwiegend erfolgt.

Abteilungshelfer*innen und Heimhelfer*innen üben keinen Pflegeberuf nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) aus, ebenso üben Ordinationsgehilf*innen keinen solchen Pflegeberuf aus. Diese Berufsgruppen fallen somit nicht unter Zif. 5 der Schwerarbeitsverordnung.

VI. Was ist unter einer Verwaltungstätigkeit im Sinne des § 1 Abs 1 Zif. 5 zu verstehen?

Unter Verwaltungstätigkeiten sind beispielsweise die Planung und Koordination von Pflegeprozessen, die Dokumentation von Pflegemaßnahmen oder die Verwaltung von Patientendaten und Ressourcen zu verstehen.

Als Verwaltungstätigkeiten können auch gelten: Erstellen von Pflegegutachten, (administratives) Aufnahme- sowie Entlassungsmanagement, Angehörigengespräche, Qualitäts- und Risikomanagement, Wissensmanagement, Organisation und Durchführung von Personalschulungen, Planungs-, Administrations-, Organisations- und Kontrolltätigkeiten in Personalangelegenheiten z.B. Erstellen von Dienstplänen bzw. Aufsicht, Anleitung sowie Beurteilung der Mitarbeiter, Anleitung, Begleitung und Beurteilung von Auszubildenden, Wahrnehmung von Führungsaufgaben z.B. Mitarbeitergespräche, Beratung zur Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Organisation und Durchführung von Schulungen, Hygienemaßnahmen.

VII. Sind Abteilungshelfer*innen, Heimhelfer*innen, Personen in der Tagesbetreuung und Ordinationsgehilf*innen von dieser Regelung umfasst?

Nein, Abteilungshelfer*innen, Heimhelfer*innen und Ordinationsgehilf*innen stellen keinen Pflegeberuf im Sinne des § 1 Abs 1 Zif. 5 der Schwerarbeitsverordnung dar, da sie keinen Pflegeberuf im Sinne des §1 Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) darstellen. Diese Berufsgruppen fallen somit nicht unter Zif. 5 der Schwerarbeitsverordnung.

VIII. Sind Leiter*innen des Pflegedienstes (PDL) bzw. Leiter*innen des Wohnbereiches in der Pflege (WBL) von dieser Regelung umfasst?

Die Erfüllung der Voraussetzungen zur Beantragung der Schwerarbeitspension setzt voraus, dass die Ausübung der Tätigkeit zumindest 50% der Arbeitszeit als Pflege Tätigkeit an der Patient*in - sprich im Sinne eines unmittelbaren Kontaktes mit der zu pflegenden Person – erfolgt. Überwiegen bloße Verwaltungstätigkeiten (siehe dazu auch die Ausführungen zu Frage II), werden somit zu mehr als 50% der Arbeitszeit Verwaltungstätigkeiten ausgeübt, ist diese Voraussetzung nicht als erfüllt anzusehen.

IX. Kann die Schwerarbeitspension für Pflegeberufe (DGKP, PA und PFA) auch dann beantragt werden, wenn lediglich Schichtdienste aber keine Nachtdienste erbracht werden?

Die Bestimmung für Pflegeberufe (DGKP, PA und PFA) nach § 1 Abs 1 Zif 5 in Verbindung mit § 4 der Schwerarbeitsverordnung definiert das Schwerarbeitsmonat für Pflegeberufe. Danach liegt ein Schwerarbeitsmonat vor, wenn die berufsbedingte Pflege nach § 1 Abs 1 Zif 5 für zumindest 12 Tage im Schichtdienst oder für zumindest 15 Tage ausgeübt wurde. Nachtdienste sind somit nicht zwingenderweise zu erbringen, um einen Antrag auf eine Schwerarbeitspension stellen zu können.

X. Wie sind Dienste nach § 1 Abs 1 Zif. 5, die über zwei Kalendertage gehen, zu bewerten

Die Bewertung von Diensten nach § 1 Abs 1 Z 5 nimmt grundsätzlich der Pensionsversicherungsträger im Rahmen der Prüfung des Vorliegens der Schwerarbeitszeiten vor. Die Bewertung erfolgt dabei auf Basis der jeweils vorliegenden Unterlagen und in Abhängigkeit von der Anzahl der absolvierten (Schicht)-Dienste.

Werden 12 Schichtdienste im Monat geleistet, so begründet eine Schicht, die über einen Kalendertag hinaus erbracht wird, nur einen Schwerarbeitstag. Ein Schichtdienst ist dabei jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplanes hinaus aufrechterhalten werden muss und ein Dienstnehmer den anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst.

Werden hingegen weniger als 12 Schichtdienste im Monat geleistet, so ist für die Bewertung maßgeblich, ob in Summe im Monat 15 Schwerarbeitstage erbracht wurden. In diesen Fällen können geleistete Nachtdienste – wenn mindestens 4 Stunden Pfl egetätigkeit vor und nach Mitternacht erbracht wurden - auch zwei Schwerarbeitstage begründen. Die Pfl egetätigkeiten muss dabei mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit verrichtet werden, um zwei Schwerarbeitstage zu begründen.

XI. Was ist unter einem Schichtdienst zu verstehen und fallen darunter auch Wechseldienste?

Eine Arbeit im Schichtdienst ist dadurch gekennzeichnet, dass ein Schichtplan und eine Arbeitszeiteinteilung vorliegt, die vorsehen, dass an einem oder an mehreren Arbeitsplätzen innerhalb eines Tages verschiedene Arbeitnehmer*innen in zeitlicher Aufeinanderfolge, somit ohne zeitlich überwiegende Überschneidungen, ihre Tätigkeit verrichten.

XII. Die Schwerarbeitsverordnung sieht vor, dass Arbeitsunterbrechungen außer Betracht bleiben, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht – was bedeutet das genau?

Die Bestimmung wonach Arbeitsunterbrechungen außer Betracht bleiben, solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung weiter besteht, bedeutet, dass Urlaube und Krankenstände die Schwerarbeit nicht beenden, solange das Versicherungsverhältnis aufgrund der Beschäftigung nicht endet. Wird somit in einem Monat ein Urlaub konsumiert oder ein Krankenstand oder eine sogenannte Entlastungswoche für das Pflegepersonal verzeichnet und wären für diesen Zeitraum laut Dienstplan 12 Tage im Schichtdienst bzw. 15 Arbeitstage vorgesehen, so ist dieses Monat als Schwerarbeitsmonat zu melden.

XIII. Ist der novellierte § 4 Abs 2 der Schwerarbeitsverordnung so auszulegen, dass im Umkehrschluss eine Schwerarbeit für berufsbedingte Pflege auch dann vorliegt, wenn § 4 Abs 1 erfüllt ist und die berufsbedingte Pflege nicht, wie in § 4 Abs 2 vorgesehen, im Schichtdienst erbracht wird?

Ja, wird die berufsbedingte Pflege nicht im Schichtbetrieb ausgeübt, werden jedoch die Voraussetzungen des § 4 Abs 1 erfüllt und somit 15 Tage im Monat Schwerarbeit geleistet, so kann ein Antrag auf Schwerarbeitspension gestellt werden.

XIV. Gibt es für die Dauer eines Dienstes, der als Schwerarbeitstag zu rechnen ist, eine Mindeststundengrenze?

Nein, wie auch schon bisher wird im Bereich der Schwerarbeit bei berufsbedingter Pflege (§ 1 Abs 1 Zif 5) nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit abgestellt. Unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, liegt Schwerarbeit nach Zif. 5 aber nur dann vor, wenn tatsächlich und zumindest während der Hälfte der Normalarbeitszeit Pflege Tätigkeiten erbracht werden.

XV. Gibt es weiterhin Anerkennungsbescheide für die Zeiten der Schwerarbeit?

Die Arbeitgeber*innen haben gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger für alle männlichen Versicherten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und weiblichen Versicherten, die das 35. Lebensjahr vollendet haben, alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung schließen lassen sowie die Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten zu melden. Diese Meldung wird seitens des Krankenversicherungsträger entgegengenommen und als vorläufige Schwerarbeitszeiten in der Datenbank hinterlegt. Wird sodann ein Feststellungsverfahren beim jeweiligen Pensionsversicherungsträger beantragt, werden umfassende Erhebungen und Überprüfungen vorgenommen und erfolgt je nach Ergebnis, eine Zuerkennung oder Ablehnung der Schwerarbeitszeiten. Somit ja, Zuerkennungsbescheide seitens des Pensionsversicherungsträgers gibt es weiterhin.

XVI. Wie sieht die Schwerarbeitsverordnung für Teilzeitkräfte aus? Wie hoch muss das Beschäftigungsausmaß mindestens sein? Was gibt es in diesem Zusammenhang noch zu beachten?

Nachdem im Bereich der Schwerarbeit bei berufsbedingter Pflege nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit abgestellt wird, können auch Teilzeitbeschäftigte Schwerarbeitsmonate erwerben. Da bei der Schwerarbeit auch immer das Verhältnis zwischen der Belastungs- und Erholungsphase zu berücksichtigen ist, ist bei (Voll- und) Teilzeitbeschäftigung von einer Untergrenze im Ausmaß der Hälfte der Normalarbeitszeit auszugehen. Es sind daher zumindest während der Hälfte der Normalarbeitszeit Pflegetätigkeiten in unmittelbarem Kontakt zur Patient*in zu erbringen. Darüber hinaus sind keine Besonderheiten zu beachten.

XVII. Wie gestaltet sich diese Schwerarbeiterregelung für Personen aus dem EU-Ausland, beispielsweise aus Ungarn, der Slowakei, oder aus Tschechien? Gilt dieses Gesetz auch für diese Staatsangehörigen und wie gestaltet es sich konkret aus?

Die Schwerarbeiterregelung stellt auf Tätigkeiten ab, für die eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung besteht. Jede Person kann demnach, wenn die Antragsvoraussetzungen vorliegen, einen Antrag auf Feststellung der Schwerarbeitszeiten an den zuständigen Pensionsversicherungsträger stellen. Es wird dabei nicht auf die Staatsangehörigkeit der antragstellenden Person abgestellt.

XVIII. Ist eine bestimmte Anzahl an Nachtdiensten, die wöchentlich oder monatlich geleistet werden müssen, vorgesehen, um in die Kategorie Schwerarbeit zu fallen?

Nein, Nachtdienste stellen kein Kriterium für das Vorliegen von Schwerarbeit bei berufsbedingter Pflege nach § 1 Abs 1 Zif 5 Schwerarbeitsverordnung dar. Sehr wohl aber bei Schwerarbeit nach Zif. 1.

XIX. Die DSGVO sieht vor, dass Dienstpläne 7 Jahre aufzubewahren sind. Was passiert nach dieser verpflichtenden Aufbewahrungsfrist und wie können die Schwerarbeitsmonate dann nachgewiesen werden?

§ 5 der Schwerarbeitsverordnung sieht vor, dass die Dienstgeber dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger ab dem 1. Jänner 2007 für alle bei ihnen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, die bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben alle Tätigkeiten zu melden haben, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit schließen lassen und die Dauer dieser. Diese Meldung ist jährlich zu erstatten. Diese Meldungen werden im nachfolgenden Feststellungsverfahren seitens des zuständigen Pensionsversicherungsträgers berücksichtigt. Eine darüber hinausgehende Aufbewahrungspflicht für Dienstpläne zur Feststellung der Anzahl der Schwerarbeitsmonate ist gesetzlich nicht vorgesehen. Der Nachweis in der Praxis gestaltet sich dementsprechend schwierig.