



SPIK - Sozialpolitik informativ & kurz

Newsletter Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit 30.6.2021

Inhaltsübersicht

- Arbeits- und Sozialrecht: Änderungen zum 1.7.2021 und danach
- Die Plattformsaga – Teil 2
- Pensionssystem: Deutschland Österreich weit voraus
- Achtung: Unternehmen in Radonschutzgebieten müssen aktiv werden
- ZAS-Tag am 7.10.2021, Schwerpunkt Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt

30.06.2021, 0:00

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

da wir bei COVID vorerst „über den Berg“ sind, laufen einige Regelungen aus, etwa jene zu Risikogruppen und demnächst der General-KV zum Testen und Maskentragen. Auch sonst tut sich viel in der Gesetzgebung, etwa bei Kündigungsfristen und im LSD-BG. Wir haben die anstehenden Änderungen zusammengefasst.

Auch die EU-Ebene ist aktiv, nur dauert es hier länger: Die Kommission will Plattformarbeit regeln, die Wirtschaft sieht kaum Bedarf.

Handlungsbedarf gibt es hingegen beim Pensionssystem, in das aktuell fast ein Drittel (!) der Staatseinnahmen fließt. Ein Vergleich zeigt: Deutschland und die Schweiz sind Österreich weit voraus.

Neuerungen kommen auch auf Unternehmen in Radonschutzgebieten zu – letztlich aufgrund einer EU-Richtlinie.

Der ZAS-Tag findet heuer am 7.10. statt mit einem Update für Gesetzgebung und Judikatur und dem Schwerpunkt Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt.

Alles Gute!

Rolf Gleißner

Arbeits- und Sozialrecht: Änderungen zum 1.7.2021 und danach

Nach einigen parlamentarischen Gesetzesbeschlüssen ergeben sich zum 1.7.2021 und zu fixen Stichtagen danach zahlreiche arbeits- und sozialrechtliche Änderungen. Bei einigen Vorhaben (z.B. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz) bleibt die endgültige Gesetzgebung abzuwarten.

Download: [Gesetzliche Änderungen ab 1.7.2021 \(pdf\)](#)

Die Plattformsaga – Teil 2

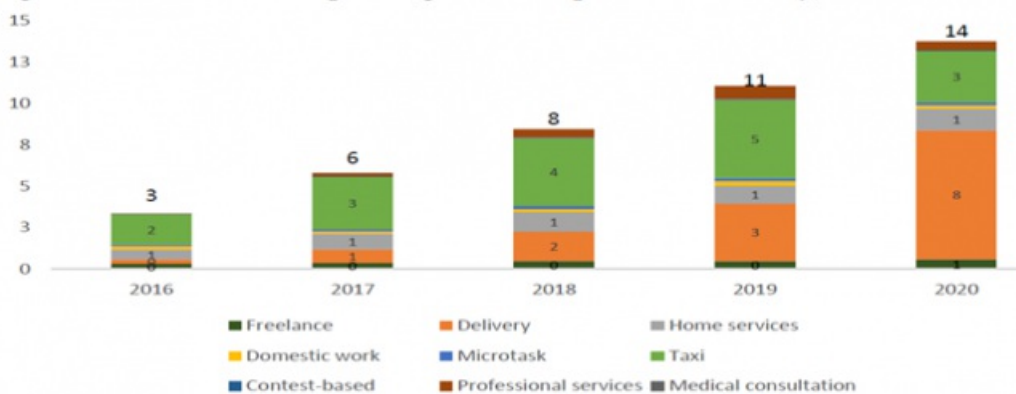
Die Europäische Kommission will die Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten verbessern. Der Weg ist lang und nicht unbedingt zielführend.

Die Kommission startete am 15.6. die zweite Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten. Im Zentrum steht die Frage des Beschäftigungsstatus, der wiederum entscheidend für die Geltung des Arbeitsrechts und den sozialen Schutz ist. Als Herausforderungen der Plattformarbeit identifiziert die Kommission außerdem den Einsatz des algorithmischen Managements, den (begrenzten) Zugang zu gewerkschaftlicher Vertretung und Fragen zu grenzüberschreitender Tätigkeit.

„Plattformarbeit“ ist bezahlte Arbeit, die mittels Online-Plattformen organisiert wird und neben der Plattform und der Arbeitskraft auch den Kunden einbezieht. Dienstleistungen – meist spezifische Tätigkeiten oder die Lösung eines bestimmten Problems – werden auf Abruf erbracht. Es gibt Plattformen für Arbeit vor Ort, z.B. Personenbeförderung, Lieferungen oder Haushaltsarbeiten, und Plattformen für ortsunabhängige Leistungen, die meist zuhause erledigt werden, z.B. Dateneingabe, Übersetzungsarbeiten, Bildtagging, IT- oder Designprojekte.

Digitale Arbeitsplattformen nehmen im Hinblick auf den digitalen Wandel der europäischen Wirtschaft eine wesentliche Rolle ein. Schätzungen zufolge haben sich die Umsätze von 3 Mrd Euro im Jahr 2016 auf 14 Mrd Euro im Jahr 2020 fast verfünffacht.

Figure 10: Size of the European digital labour platforms economy, in EUR billion



Source: CEPS (2021).

© CEPS

Digitale Arbeitsplattformen ermöglichen den Zugang zu einer Vielzahl von Arbeitsangeboten, auch für Menschen, die sonst nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Derzeit klassifizieren Plattformen die Personen, die über sie arbeiten, meist als Selbstständige, was auch die oft gewünschte Flexibilität bietet.

Gegensätzliche Ansichten der Sozialpartner

Die erste Phase der Konsultation im Frühling 2021 legte die gegensätzlichen Ansichten der Sozialpartner offen: Im Hinblick auf den Beschäftigungsstatus fordern die Gewerkschaften ein verbindliches EU-Instrument und die Einführung einer widerlegbaren Vermutung, dass ein Dienstverhältnis vorliegt, mit Beweislastumkehr.

Die Wirtschaftskammer und die Arbeitgeberverbände generell äußerten größere Bedenken: Demnach besteht keine Notwendigkeit für eine Initiative auf europäischer Ebene – diese könnte lediglich dazu führen, dass Plattformen in Drittstaaten ausweichen, weshalb eine globale Regelung zu bevorzugen wäre. Die Abgrenzung von selbständiger und unselbständiger Arbeit sollte entsprechend den historisch gewachsenen nationalen Arbeitsrechten beurteilt werden. Auch ein „dritter“ Beschäftigungsstatus (weder Selbstständige noch Arbeitnehmer) ist nicht hilfreich. Eine EU-Initiative müsste jedenfalls die Zuständigkeiten der Mitgliedsstaaten und Autonomie der Sozialpartner achten.

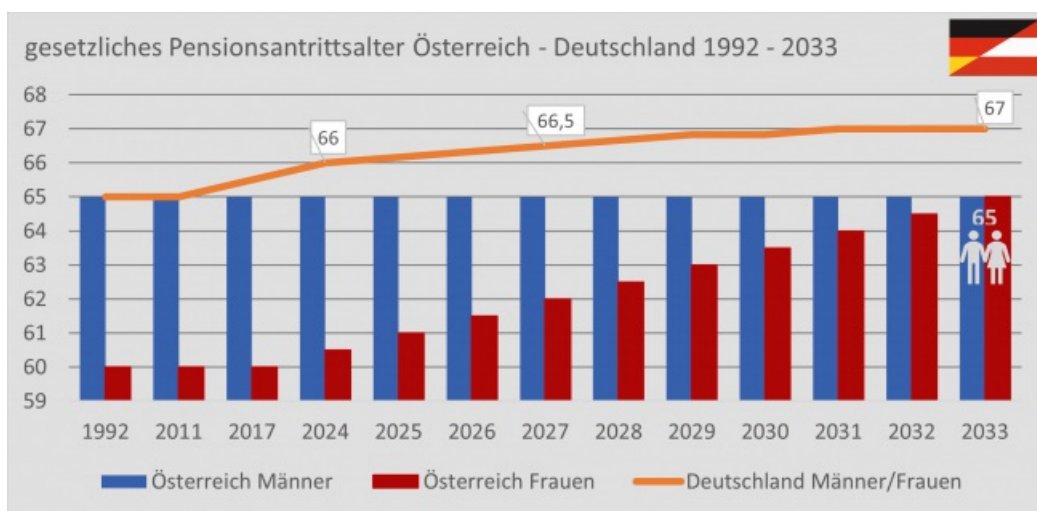
Im Rahmen dieser zweiten Konsultationsphase können die europäischen Sozialpartner beschließen, eine Sozialpartnervereinbarung zu verhandeln. Bei der ersten Phase der Konsultation äußerten die Gewerkschaften jedoch geringe Erfolgsaussichten für Sozialpartnerverhandlungen. Sollten solche nicht stattfinden, will die Kommission bis Ende 2021 eine Gesetzgebungsinitiative vorlegen. Fortsetzung der „Saga“ folgt also.

Pensionssystem: Deutschland Österreich weit voraus

In Deutschland wird über ein gesetzliches Pensionsalter 68 Jahre diskutiert. Österreich ist – trotz ähnlicher demografischer Entwicklung - davon Lichtjahre entfernt.

Deutschland ist Österreich bei Reformschritten um 20 bis 30 Jahre voraus: In Deutschland wurde bereits 2007 beschlossen, das reguläre Pensionsalter von 2012 bis 2031 schrittweise von 65 auf 67 anzuheben. Das Frauenpensionsalter wurde schon 1992 auf 65 Jahre angeglichen, in Österreich gilt das erst im Jahr 2033.

Während Österreich Pensionsschritte oder gar ein Pensionsalter von 67 Jahren tabu ist, denkt der wissenschaftliche Beirat des deutschen Wirtschaftsministeriums schon weiter: In einem Gutachten empfiehlt er, das Pensionsalter dynamisch an die Lebenserwartung zu koppeln. So könnte Deutschland bis 2042 ein Pensionsalter von 68 Jahren erreichen.



© WKÖ

Der Hintergrund: Derzeit fließt in Deutschland mehr als ein Viertel des Bundeshaushalts in die Pensionsversicherung. Ohne Reformen werden die Aufwendungen für die deutschen Pensionen 2045 bereits mehr als die Hälfte des Bundeshaushalts ausmachen.

Demografie erhöht Ausgaben dramatisch

Grund ist natürlich die demografische Entwicklung: Die Zahl der über 65-Jährigen, also der Pensionsbezieher, steigt dramatisch, die Zahl der 20-64-Jährigen, also der potenziellen Beitragszahler, schrumpft. Hintergrund sind der Pensionsantritt der starken Baby-Boomer-Jahrgänge, die steigende Lebenserwartung und – meist verschwiegen – die langjährige Geburtenarmut bei den Deutschen.

Um gegenzusteuern, schlägt der wissenschaftliche Beirat vor,

- das Ausmaß der jährlichen Pensionsanpassungen ab sofort von der Demografie abhängig zu machen (Nachhaltigkeitsfaktor),
- die Lebensarbeitszeit graduell an die steigende Lebenszeit anzupassen.

Zudem will der Beirat Fehlvorstellungen abbauen – etwa, dass die Arbeitsproduktivität mit steigendem Alter sinke oder der Gesundheitszustand längeres Arbeiten generell nicht zulasse.

Deutschland ist nicht allein: Viele EU-Staaten koppeln bereits das Pensionsantrittsalter an die Lebenserwartung. Auch die Schweiz handelt: Das Parlament stimmte jüngst der Anhebung des Frauenpensionsalter von 64 auf 65 Jahre zu.

Fazit: Deutschland ist Österreich bei Pensionsschritten weit voraus. Dabei ist die Lage ähnlich: Österreich wendet aktuell fast ein Drittel des Bundesbudgets für die Pensionsfinanzierung auf – weit mehr als Deutschland –, und auch hier gehen nun die Baby-Boomer in Pension. Auch Österreich sollte daher rasch die Weichen für eine schrittweise Erhöhung des Pensionsantrittsalters stellen.

Gutachten des wissenschaftlichen Beirats unter:

[Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung \(bmwi.de\)](#)

Anhebung Pensionsalter in der Schweiz: [AHV-Debatte im Nationalrat - Rentenalter 65 für Frauen](#)

Hier geht's zum Artikel im Handelsblatt:

Rentenalter erhöhen: Regierungsberater schlagen Rente mit 68 vor ([handelsblatt.com](#))
von [Mag. Sarah Reiserer](#)

Achtung: Unternehmen in Radonschutzgebieten müssen aktiv werden

Aufgrund einer EU-Richtlinie müssen Arbeitgeber die Radonmessung durch eine Überwachungsstelle veranlassen.

Die Radonschutzverordnung regelt auf Basis des Strahlenschutzgesetzes den Schutz von Arbeitskräften und Bevölkerung vor Gefahren durch Radon. Das natürlich vorkommende Edelgas Radon ist ein Zerfallsprodukt des Urans. Radon wird vor allem im Boden freigesetzt und kann durch Undichtheiten im Fundament in Gebäude gelangen.

Die Verordnung trat mit 10. November 2020 in Kraft und ergänzt das neue Strahlenschutzgesetz, das die neue EU-Strahlenschutz-Grundnormenrichtlinie (Richtlinie 2013/59/Euratom) in Österreich umsetzt. Landesgesetze legen Radonvorsorgemaßnahmen bei Neubauten fest.

Der Gesundheitsschutz von Arbeitskräften vor Radon in Radonschutzgebieten wurde gänzlich neu geregelt. In den Radonschutzgebieten kommt es wegen der geologischen Eigenschaften des Untergrundes bei vielen Gebäuden zu hohen Radonkonzentrationen in Innenräumen.

Das neue Strahlenschutzrecht verpflichtet Arbeitgeber in Radonschutzgebieten unabhängig von der Art ihrer Arbeit zum Radonschutz. In diesen Gebieten muss die Radonkonzentration an allen Arbeitsplätzen, die im Erdgeschoß oder in Kellergeschoßen liegen, ermittelt werden. Dafür beauftragt das Unternehmen eine ermächtigte Überwachungsstelle. Die weiteren Verpflichtungen hängen von der erhobenen Radonkonzentration ab.

Merkblatt AUVA

Merkblatt M.plus 075.2 "Arbeitsplätze in Radonschutzgebieten" [auva.at]

Leitfaden Arbeitsplätze in Radonschutzgebieten

<https://www.wko.at/service/umwelt-energie/leitfaden-arbeitsplaetze-radonschutzgebiete.pdf>

von Mag. Pia-Maria Rosner-Scheibengraf

ZAS-Tag am 7.10.2021, Schwerpunkt Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt

Wie schon in den vergangenen Jahren bietet der Manz-Verlag in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich ein Update zum Arbeits- und Sozialrecht des Jahres in einem Tag. Geboten werden

- die aktuelle Judikatur 2021
- die aktuelle Gesetzgebung 2021 und
- der Schwerpunkt Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt:
 - Homeoffice, digitale Arbeitsmittel & Datensicherheit
 - Mitarbeiterbindung und Arbeitsvertragsgestaltung
 - Psychische Belastungen der neuen Arbeitswelt

Ort: Wirtschaftskammer Österreich, Saal 2, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Zeit: Donnerstag, 7. Oktober 2019, 9:00 (Eintreffen) – 16:15 Uhr

Details und Anmeldung:

<https://shop.manz.at/shop/events/568903>


Impressum

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

Leiter: Mag. Dr. Rolf Gleißner

Telefon: +43 (0)5 90 900 4286 

sp@wko.at

<https://wko.at/sp>

Das könnte Sie auch interessieren



Vorbereitung auf die Berufs-EM: Österreich stellt das größte Team Europas

52 Berufs-Asse, 9 Bundesländer, ein Ziel: Gold für Team Austria! Bei EuroSkills 2023 in Danzig (Polen) im September wird Österreich das größte Team stellen [➔ mehr](#)



WKÖ-Streitner: Gesetzesentwurf beinhaltet wichtige Anreize für mehr Energieeffizienz

Energieeffizienz-Reformgesetz setzt Schritte, um Einsparungen zu fördern und Bürokratie und Preissteigerungen zu vermeiden [➔ mehr](#)



WKÖ EU-Wirtschaftspanorama 5/2023

Ausgabe 10. Februar 2023 [➔ mehr](#)