

Neues aus Brüssel

Die Weichen sind gestellt: Einige Dossiers konnten in letzter Sekunde wider alle Erwartungen abgeschlossen und manche Projekte vorangetrieben werden. Wichtige Initiativen wie die Überarbeitung des Arzneimittelrechtsrahmens werden uns allerdings auch in der neuen Legislaturperiode begleiten.

Text: Georg Donabauer BA, Kristijan Tavic BA, Mag. Alexandra Brunner (Schriftleitung)

Besserer Schutz der Arbeitnehmer*innen vor Gesundheitsrisiken

Gefährliche Chemikalien wie Blei, Quecksilber und Diisocyanate stellen nach wie vor erhebliche Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Abhilfe soll die Umsetzung des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 schaffen. Das entsprechende Communiqué der Europäischen Kommission¹ war im Sommer 2021 an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen ergangen und legt als eines von drei Hauptzielen die bessere Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten fest. Seit Herbst 2023

konnten die beteiligten Institutionen diesbezüglich erhebliche Fortschritte erreichen.

Die im vergangenen November erzielte Einigung zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat

ben negative Auswirkungen auf die Fruchtbarkeit sowohl von Frauen als auch von Männern und können die Entwicklung eines Fötus beeinträchtigen. Darüber hinaus können auch das Nervensystem und die Nieren

„The health and safety of workers is essential and non-negotiable. The agreement reached on these two directives will increase the protection of workers from the health risks posed by exposure to lead and diisocyanates. Another promise delivered from the EU strategic framework on occupational safety and health.“

Nicolas Schmit, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

zur Änderung zweier Richtlinien, die dem besseren Schutz der Arbeitnehmer*innen vor Blei² und Diisocyanaten³ dienen, konnte zwischenzeitlich konkretisiert werden: Mit Aktualisierung der Richtlinien sollen Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit diesen Chemikalien verringert werden. Beide Stoffe werden häufig für Gebäuderenovierungen oder zur Herstellung von Batterien und Windturbinen verwendet. Während bei Blei seit 40 Jahren keine neuen Expositionswerte veröffentlicht wurden, konnten für Diisocyanate überhaupt zum ersten Mal Grenzwerte festgelegt werden. Bleiexpositionen ha-

geschädigt, aber auch hoher Blutdruck verursacht werden. Diisocyanate wiederum sind eine der häufigsten Ursachen für berufsbedingte Atemwegserkrankungen wie Asthma und können allergische Reaktionen hervorrufen. Die neue Richtlinie wird den Grenzwert für die berufsbedingte Exposition gegenüber Diisocyanaten für einen achtstündigen Arbeitstag auf 6 NCO/m³ festlegen⁴, wobei auch diese Grenzwerte bis 2029 von der Kommission zu überprüfen sind. Für Blei liegen die neuen Grenzwerte bei weniger als einem Viertel der bisherigen Werte und werden dadurch bei der beruflichen Exposition 0,03 mg/m³

¹ eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323 (abgerufen am 4.4.2024).

² Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Exposition gegenüber Karzinogenen, Mutagenen oder reproduktionstoxischen Stoffen bei der Arbeit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX%3A02004L0037-20140325> (abgerufen am 4.4.2024).

³ Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A31998L0024> (abgerufen am 4.4.2024).

⁴ NCO ist die chemische Formel für die Isocyanatgruppe.

⁵ Siehe Verordnung (EU) 2017/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 über Quecksilber.

⁶ Pensions at a Glance, übersetzt „Pensionen auf einen Blick“, wird alle zwei Jahre von der OECD veröffentlicht.

betragen. Darüber hinaus sollen Arbeitnehmer*innen kontinuierlicher medizinischer Überwachung unterzogen werden, um festzustellen, ob eine weitere bleibende Tätigkeit ausgeübt werden kann. Nach finaler Genehmigung und anschließender Verlautbarung haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, die EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Basierend auf einem Vorschlag der Kommission einigten sich Anfang Februar 2024 das Europäische Parlament und der Rat nach eingehenden Gesprächen auf eine Überarbeitung der Quecksilberverordnung⁵. Ziel ist es, die letzten verbliebenen Formen der Verwendung von Quecksilber in der EU angesichts verfügbarer Alternativen zu verbieten, um zum Schutz der Bevölkerung ein quecksilberfreies Europa zu schaffen. Vom Verbot betroffen sind etwa die Verwendung von Zahnamalgam sowie die Herstellung, Einfuhr und Ausfuhr von bestimmten quecksilberhaltigen Lampen. Ab 1. Jänner 2025 sind die Versorgung mit Amalgamfüllungen sowie der Export von Dentalamalgam untersagt. Zwar dient das Verbot auch dem Schutz zahnmedizinischer Personals, die Verwendung bleibt jedoch Zahnmediziner*innen in individuellen Ausnahmefällen bei Vorliegen triftiger medizinischer Gründe gestattet. Die Frist für jene Mitgliedstaaten, deren Kostenersatz-System noch der Adaptierung für Alternativprodukte bedarf, wurde bis 30. Juni 2026 ausgedehnt. Dies soll verhindern, dass Personen niedrigen Einkommens sozioökonomische Nachteile erleiden. Das Verbot für die Herstellung von Dentalamalgam wird indes mit 1. Juli 2026 wirksam. Größere Mengen von Quecksilber können das zentrale Nervensystem, die Lungen, die Nieren und das Immunsystem schädigen; außerdem wirkt sich die Chemikalie negativ auf die Umwelt aus. Mit der Umstellung auf quecksilberfreie Materialien für Zahnfüllungen oder die Verwendung in LED-Lampen können die Mitgliedstaaten einen erheblichen

Beitrag zu den Null-Schadstoff-Zielen der EU leisten.



Weiterführende Informationen durch Scannen des QR-Codes

OECD – „Pensions at a Glance“

Die mittlerweile zehnte Ausgabe von „Pensions at a Glance“⁶ befasst sich mit einer Reihe von Kennzahlen für den Vergleich der aktuellen Pensions-

politik in den OECD-Ländern. Der Bericht beschreibt bestehende Regelungen, jüngste politische Trends sowie die Auswirkungen des Inflationsanstiegs auf Pensionen und Pensionsreformen. Außerdem ist ein spezielles Kapitel den Vorruhestandsregelungen für gefährliche oder beschwerliche Tätigkeiten gewidmet.

Eine der größten Triebfedern für Veränderungen in der Pensionspolitik wird im demographischen Wandel aufgrund der Alterung der Bevölkerung gesehen. Bis zum Jahr 2050 soll der Anteil der Personen im Alter von

Kommentar von Mag. Alexandra Brunner

Neue Kommission mit (zu) bestehenden Herausforderungen

Eine herausfordernde Legislaturperiode ging zu Ende. Die Bewältigung der COVID-19-Pandemie, der Umgang mit dem russischen Angriffskrieg und der sprunghafte Anstieg der Inflation prägten die letzten Jahre und erschütterten ganz Europa. Der Blick in die Zukunft sieht – zumindest derzeit – nicht rosiger aus und wird auch die nachfolgende Kommission vor etliche Herausforderungen stellen. Schwerpunkte sollen in Zukunft jedoch unter anderem auch eine Industriestrategie, die den Grünen Deal ergänzt und hochwertige Arbeitsplätze in den Mittelpunkt stellt, ein Binnenmarkt, der Unternehmen und Arbeitnehmenden zugutekommt, sowie die Bekämpfung des Qualifikations- und Arbeitskräftemangels sein und die Europäische Union auf ihrem Weg zu einem wirtschaftlich und sozial starken Europa, das seine Rolle in der Welt wahrnimmt, begleiten. Ein starker sozialer Dialog soll die Wettbewerbsfähigkeit gewährleisten, den Wohlstand der Bürgerinnen und Bürger Europas sichern und neue Impulse für die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte setzen. Auch die bereits begonnenen Digitalisierungsinitiativen sollen fortgesetzt werden und den digitalen Wandel in Europa vorantreiben. Bis die neue Kommission ihre Arbeit aufnehmen kann, wird allerdings noch ein wenig Zeit vergehen, da erst nach den Wahlen des Europaparlaments im Juni und zu Beginn der ungarischen Präsidentschaft im Juli das Verfahren für die Ernennung des Präsidenten der Europäischen Kommission startet und erst nach dessen Ernennung das Verfahren zur Auswahl der 26 Kommissare beginnt. Auch hier wird erwartet, dass kein Stein auf dem anderen bleibt, da erfahrungsgemäß zwei Drittel der Kommissare ausgetauscht werden. Wenn alles nach Plan läuft, ist das langwierige Verfahren im November 2024 abgeschlossen und die Kommission kann mit ihrer Arbeit beginnen.

65 Jahren und älter 27 Prozent der Gesamtbevölkerung in den OECD-Ländern betragen. Viele OECD-Länder haben daher das Pensionsalter angehoben und zwar auf durchschnittlich 66,3 Jahre für Männer und 65,8 Jahre für Frauen. In Anbetracht der längeren Lebenserwartung wird der Schaffung von Anreizen für eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Die Fortschritte bei der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer*innen werden als besonders erfreulich gesehen. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen erreichte im zweiten Quartal 2023 einen Rekordwert von 64 Prozent, welcher um acht Prozentpunkte höher lag als noch vor zehn Jahren.

Hinsichtlich der Definition der gefährlichen oder beschwerlichen Tätigkeiten besteht in den OECD-Ländern kein Konsens, jedoch ist evident, dass Personen, die körperlich intensive Tätigkeiten ausüben, in der Regel einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen. Viele Länder haben daher spezielle Regelungen für bestimmte Berufsgruppen, die auf unterschiedlichen Ansätzen beruhen. Zum Beispiel bieten zahlreiche Länder Zugang zu speziellen Pensionsregelungen für Berufe, die als gefährlich oder beschwerlich eingestuft werden.

Der OECD-Bericht empfiehlt, dass Vorkehrungen zu gefährlichen oder beschwerlichen Berufen bereits vor Pensionsantritt, und somit außerhalb des Pensionssystems, getroffen werden sollten. Dementsprechend sollte die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften oberste Priorität haben. Darüber hinaus muss ein Rahmen für Umschulungen geschaffen werden, um berufliche Übergänge zu erleichtern und Arbeitnehmer*innen Fähigkeiten zu vermitteln, die sie be-

nötigen, um ihre berufliche Laufbahn abseits dieser herausfordernden Berufsfelder verlängern zu können. Ein integrativer Ansatz in den Bereichen Gesundheit, Arbeit, Ausbildung und Ruhestand soll die Beschäftigungsaussichten und die Anpassung der erforderlichen Arbeitsplätze vorantreiben.

Aufgrund der Aktualität widmet sich außerdem ein wesentlicher Teil dieser Ausgabe der Inflation und deren Auswirkungen auf Pensionen. Die anhaltend hohe Inflation führte insgesamt zu einer neuen Denkweise über die Indexanpassung von Pensionen. Kurzfristig ist die Preisindexierung aufgrund sinkender Reallöhne für Pensionist*innen vorteilhafter als die Lohnindexierung. Mehr als die Hälfte aller OECD-Länder schützten ihre Pensionist*innen fast vollständig vor der Inflationserhöhung, durch Indexierung anhand der aktuellen Preislage bzw. der Preise inklusive (einem Teil) des Reallohnwachstums, sofern dieses positiv ist. Eine konsequente Anwendung der Indexierungsregeln gilt dabei als entscheidend, um die Kaufkraft der Pensionist*innen zu erhalten und das Vertrauen in Pensionen zu stärken. Die OECD resümiert, dass der Schutz der Pensionist*innen vor einer hohen Inflation sich vielerorts als kostspieliger erwiesen hat, als ursprünglich angenommen.



Weiterführende Informationen durch Scannen des QR-Codes

ELA – Strategie zum Aufbau von Kapazitäten 2024–2030⁷

Zentrale Aufgaben der mittels Verordnung⁸ 2019 eingerichteten Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) befassen sich mit der Sicherstellung einer besseren Umsetzung bzw. Anwendung der EU-Gesetzgebung durch eine verstärkte grenzüberschreitende Kooperation und Koordinierung sowie der

Die ELA (European Labour Authority) mit Sitz in Bratislava nahm 2019 ihre Tätigkeit auf und legte nunmehr die Capacity Building Strategy 2024–2030 vor.



Förderung der fairen Mobilität durch einen niederschweligen Zugang zu Informationen für Bürger*innen und Unternehmen.

Nachdem sich die Behörde in den letzten drei Jahren in einer Wachstumsphase befand, hat im Jänner 2024 die Umsetzung der „Strategie zum Aufbau von Kapazitäten 2024–2030“ begonnen. Ziel ist die Ablösung von Pilotprojekten hin zu einer strukturierteren Vorgangsweise, um die Mitgliedstaaten hinsichtlich der Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten zu unterstützen und dadurch eine einheitliche Anwendung und Durchsetzung des EU-Rechts zu gewährleisten und das Vertrauen in den Binnenmarkt zu stärken. Der Fokus liegt dabei auf der Wissensvermittlung, der Vernetzung zwischen

⁷ ela-capacity-building-strategy-2024-30.pdf (europa.eu) (abgerufen am 4.4.2024).

⁸ VO (EU) Nr. 2019/1149.



den Mitgliedstaaten und relevanten Akteuren im Bereich der Arbeitskräftemobilität, sowie den Technologien für den elektronischen Informationsaustausch zwischen den nationalen Institutionen, wie beispielsweise „EESSI“ (Electronic Exchange of Social Security Information) oder dem Binnenmarktinformationssystem „IMI“ (Internal Market Information System). Die Angebote sollen individuell an die speziellen Bedürfnisse und Zielgruppen angepasst werden und verschiedene Maßnahmen umfassen, um den größtmöglichen Nutzen beim Aufbau von Kapazitäten zu erzielen.

Als eines der ersten Programme 2024 wurde dabei in Zusammenarbeit mit der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der

sozialen Sicherheit sowie der Technischen Kommission das mehrjährige Programm PROGRESS im Bereich der Sozialrechtskoordinierung entwickelt, das sich zur Aufgabe gemacht hat, die teilnehmenden Länder bei der Umsetzung und dem Betrieb des EESSI-Systems zu unterstützen und eventuell notwendige Verbesserungen zu implementieren. Die Teilnahme der einzelnen Länder an den PROGRESS-Aktivitäten ist freiwillig und die Planung wird so gestaltet, dass ein Höchstmaß an Flexibilität gegeben sein soll. Derzeit vorgesehen sind auch Möglichkeiten nationaler Schulungen sowie die Zurverfügungstellung von E-Learning-Materialien.

Sämtliche Programme, die im Rahmen der Strategie umgesetzt werden, sollen laufend sowohl quantitativ

als auch qualitativ evaluiert werden und die Ergebnisse zur Verfeinerung und Verbesserung künftiger Maßnahmen beitragen, um so sich ändernde Bedürfnisse und neue Trends einfließen zu lassen. Basis für die jeweiligen konkreten Maßnahmen bildet der jeweils aktualisierte jährliche Aktionsplan im Rahmen der Gesamtstrategie. Mit dieser Strategie soll ein weiterer Schritt gesetzt werden, um die ELA von einer Koordinierungsstelle zu einem wichtigen Partner für Fragen im Kontext der Arbeitskräftemobilität zu etablieren. —



Weiterführende Informationen durch Scannen des QR-Codes