

Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

stellungnahmen@sozialministerium.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
21119/0001-II/A/1/2015
25.3.2015

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 866/15/Dr.MR/AW
Dr. Rosenmayr-Khoshideh

Durchwahl
4394

Datum
15.4.2015

Entwurf eines Meldepflicht-Änderungsgesetzes

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich nimmt zu dem o.a. Entwurf wie folgt Stellung:

Die Stellungnahme im Überblick:

Ausdrücklich begrüßt werden:

- Aufhebung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze
- Senkung der Verzugszinsen
- Einfügung in § 67b ASVG, wonach für die HFU-Liste der Verhängung von Beitragszuschlägen nur in „*besonders*“ schwerwiegenden Fällen Bedeutung zukommt.
- BMSVG: Lösung für die Problematik der unterdeckten Dienstgeberkonten

Änderungen werden insb. angeregt bezüglich:

- Aufhebung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze und Senkung der Verzugszinsen bereits ab 2016 (statt erst 2017)
- § 33 Abs. 1a Z 1 ASVG idF des Entwurfes: Das Meldefordernis bez. einer Voll- oder Teilversicherung stellt eine Erschwerung dar und hat zu entfallen.
- § 33 Abs. 1b und § 34 Abs. 2 ASVG idF des Entwurfes: Die Möglichkeit der Meldungserstattung ohne Datenfernübertragung (sowie ohne Nachtragsverpflichtung über Datenfernübertragung) ist beizubehalten.
- §§ 34a, 58a und 125 Abs. 5 ASVG: Besteht derzeit ein Anwendungsbereich der Jahresausgleichsmöglichkeit für bestimmte Versicherungsgruppen, sind diese Bestimmungen beizubehalten.
- §§ 44 Abs. 2, 44a, 58 Abs. 8, 471f und 471g ASVG: Der jährliche Beitragszeitraum für geringfügig Beschäftigte ist beizubehalten.

- § 34 ASVG: Es ist eine Verpflichtung in das Gesetz aufzunehmen, wonach es ein aktives Ziel bei der Umsetzung des mBGN ist, Meldeerfordernisse für Dienstgeber zu reduzieren. Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, sind umgehend einzuleiten (Beachtung bei EDV-Programmierung usw.). Die Zielerreichung soll bis 2019 evaluiert und darüber Bericht gelegt werden.
- § 34 ASVG: Erleichterung für Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden.
- § 67b Abs. 4 Z 4 ASVG: Die Bedachtnahme auf Säumniszuschläge bei der Eintragung oder Streichung in/aus die/der HFU-Liste ist zu streichen.
- § 114 ASVG idF des Entwurfes: Einarbeitung aller fünf geforderten Punkte, um dem vorgeschlagenen Sanktionsregime überschießende Spalten zu nehmen.
- § 111 ASVG – Entschärfung des Verwaltungsstrafrechts.

Folgende Punkte sind nicht im Begutachtungsentwurf enthalten, sollten jedoch Berücksichtigung finden:

- Umsetzung des Regierungsprogramms: Gesetzliche Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur Klärung von Abgrenzungsfällen zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit.
- Umsetzung des Regierungsprogramms: Erweiterte Kurzarbeitsbeihilfe ins Dauerrecht.
- Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG): Entfall der 180 Tage Vormerkdauer als Voraussetzung für die Eingliederungsbeihilfe.

Allgemeines:

Die Regierungsklausur im März 2015 stellt zum monatlichen Beitragsgrundlagennachweis (mBGN) in Aussicht: „*Das bringt eine Verzahnung von Lohnverrechnung und Beitragsmeldung, damit weniger Bürokratie. Das „Lohnsummenverfahren“ ist nicht mehr nötig und wird abgeschafft, somit müssen Unternehmer auch keinen „Jahresausgleich in der Sozialversicherung“ durchführen, was zu einer Entbürokratisierung führt.*“

Der Entwurf erfüllt diese Erwartungen nicht. Entgegen dem Entbürokratisierungsversprechen verursacht der mBGN **jährlich Mehrkosten in Millionenhöhe für Unternehmer** (laut Erläuterungen Verwaltungsmehrkosten von rund 6,245 Mio. Euro pro Jahr, Mehrausgaben der Dienstgeber von rund 17 Mio. Euro jährlich). Hierbei noch gar nicht berücksichtigt sind die Mehrkosten, die durch Berichtigungen und Nachfragen seitens der GKK entstehen werden, obwohl alles korrekt abgerechnet wurde. Es wird zu mehr Sanktionen wegen (vermeintlichen) Meldeverstößen kommen als bisher, da durch den mBGN die Frequenz der Meldenotwendigkeiten gesteigert wird. Deren Beeinspruchung verursacht wiederum einen Zusatzaufwand. Die notwendige EDV-Umstellung stellt ebenfalls eine Belastung der Dienstgeber dar, die nicht eingepreist wurde.

Darüber hinaus wird die Novelle zum Anlass genommen um **Änderungen zulasten der Dienstgeber** vorzunehmen, die mit der Einführung des mBGN keinen Konnex haben (vorgeschlagene Abschaffung der Papiermeldung, Abschaffung der Jahresausgleichsmöglichkeit für bestimmte Versicherungsgruppen, Abschaffung des jährlichen Beitragszeitraumes für geringfügig Beschäftigte, Verschärfungen bei der HFU-Liste). Diese für Dienstgeber z.T. einfacheren bzw. verwaltungssparenden Möglichkeiten sind beizubehalten. Ziel und Selbstverständnis der Sozialversicherung im Bereich des Melde- und Beitragswesens („Dienstgeberservice“) sollte sein, den Betrieben die Tätigkeit der Beitragsabfuhr (die neben dem eigentlichen Unternehmensgeschäft und unentgeltlich geleistet wird) zu erleichtern und sie von Verwaltungsaufwand zu entlasten.

Im Detail:

Zu Art. 1 Z 1, 2, 9 und 34, Art. 2 Z 5, Art. 3 Z 1 und 2 sowie Art. 4 Z 1 (§§ 5 Abs. 2 und 3, 7 Z 4, 44 Abs. 1 Z 8a und 14, 76b Abs. 2, 143a Abs. 4, 254 Abs. 6, 471f, 471g, 471m und

689 Abs. 3 ASVG; § 132 Abs. 5 GSVG; §§ 23 Abs. 10 und 123 Abs. 5 BSVG; §§ 2 Abs. 1 Z 5, 8 Abs. 4 und 19 Abs. 8 B-KUVG) – Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze:

Die Aufhebung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ist für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer eine positive Maßnahme. Für Unternehmer bedeutet dies weniger Lohnnebenkosten und weniger Verwaltungsaufwand. Dienstnehmer haben dadurch „Mehr netto vom brutto“, weiters werden durch die Beibehaltung von Transferleistungen Arbeitsanreize geschaffen. Gesamtgesellschaftlich hat die Abschaffung einen Legalisierungseffekt und unterstützt im Kampf gegen Schwarzarbeit.

Laut dem Entwurf soll die Maßnahme ab 2017 greifen. Da in diesem Bereich eine Vorlaufzeit aus technischen Gründen nicht notwendig ist, sollte die Maßnahme bereits **ab 1.1.2016** gelten.

Derzeit kommt es in der Praxis zur Aliquotierung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, wenn durch eine kurzfristige Beschäftigung eine Monatsgrenze überschritten wird (z.B.: gilt ein Dienstverhältnis von 19.10.2012 bis 16.11.2012 als länger als einen Kalendermonat, hingegen ein Dienstverhältnis vom 8.10.2012 bis 26.10.2012 als kürzer als einen Kalendermonat). Im Zuge der Novelle klargestellt werden muss, dass Dienstverhältnisse, die weniger als einen Monat dauern (unabhängig davon, ob damit eine Kalendermonatsgrenze überschritten wird oder nicht) nur dann zur Vollversicherung führen, wenn das Entgelt daraus den Betrag der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Zu Art 1 Z 3 (§ 33 1a und 1b ASVG), Z 5 (§ 34 Abs. 2 ASVG) und Z 26 (§ 114 Abs. 1 Z 1 ASVG) – Vorliegen einer Voll- oder Teilversicherung; Anmeldung/Meldung ohne Verwendung der Datenfernübertragung muss weiterhin möglich sein; Ablauf der Rollungsfälle:

Die in § 33 Abs. 1a Z 1 idF des Entwurfs vorgesehene Verpflichtung, das Vorliegen einer Voll- oder Teilversicherung zu melden, stellt eine Erschwernis dar und wird daher abgelehnt.

Hinsichtlich § 33 Abs. 1 b ASVG idF des Entwurfs ist eine gesetzliche Klarstellung notwendig: Die Bestimmung sieht die Nachholung der elektronischen Meldung im Fall von „Papiermeldungen“ (Fax, Telefon, etc.) binnen 7 Tagen vor. Klargestellt werden muss, dass - wie bisher - eine Anmeldung ohne elektronischer Datenfernübertragung weiterhin möglich ist und zwar ohne elektronischen Nachtrag - letzteres ist hier der entscheidende Punkt. Es gibt keinen Grund für diese 7-Tage-Regelung, zumal alle Daten vorliegen und ohnehin von der Sozialversicherung eingespeist werden müssen. Die dazugehörige Strafbestimmung des § 114 Abs. 1 Z 1 idF des Entwurfs hat zu entfallen.

Eine ähnliche Problematik findet sich in § 34 Abs. 2 ASVG idF des Entwurfs. Die Übermittlung des mBGN muss außerhalb der elektronischen Datenfernübertragung möglich sein und zwar wie bisher unter den Kautelen des ohnehin engen § 41 ASVG bzw. der dazugehörigen Richtlinie des Hauptverbandes (z.B.: keine EDV-Ausstattung vorhanden). Nach wie vor gibt es Unternehmen, die ihre Lohnverrechnung nicht auf EDV umgestellt haben (z.B. der 70-jährige Schuster mit einem Mitarbeiter), die ihre Beiträge ohne EDV Unterstützung penibel abführen. Diese Betriebe haben den erklärten Wunsch, dass es die Möglichkeit weiterhin gibt.

Die Möglichkeit der Berichtigung innerhalb von 6 Monaten gem. § 34 Abs. 4 ASVG idF des Entwurfs ist dringend erforderlich, da aufgrund zahlreicher Faktoren wie z.B. Akkordarbeit, Überstunden, Zulagen und Zuschläge nach gesetzlichen, kollektivvertraglichen und betrieblichen Bestimmungen, Arbeiten auf Baustellen außerhalb des ständigen Betriebes, Montagetätigkeiten, Tätigkeiten von Vertretern und ständig Reisenden, ... eine Abrechnung der fälligen Entgeltansprüche in der Regel erst später erfolgen kann. Darüber hinaus wird auch eine **Ablauf der Sechsmonatsfrist** bei vielen Dienstgebern Praxis bleiben, die unvermeidbar ist (z.B. Durchrechnungszeitraum von Überstunden). In diesen Fällen müssen aufwendige Klärungsprozesse für Dienstgeber und Kassen vermieden werden. Es kann nicht

zugemutet werden, dass Unternehmen in solchen Fällen eine u.U. große Anzahl automatisch generierter Strafbescheide urgieren müssen, um ihr ohnehin ordnungsgemäßes Verhalten darzutun. Hier muss, ev. durch **geeignete Programmierung des Meldesystems**, ein für die Kas-sen und Dienstgeber gangbarer Weg gefunden werden.

Zu Art. 1 Z 5, 7, 8, 21, 22 und 24 sowie Art. 4 Z 2 und 3 (§§ 34, 41 Abs. 1 und 4 Z 3, 67a Abs. 6 Z 2 und 3, 67b Abs. 1 und 112 Abs. 1 ASVG; §§ 12 und 15a Abs. 1 B-KUVG) sowie zu Z 34 (§ 689 Abs. 5 ASVG) – Entfall von Meldungen; Lehrlinge:

Diverse Meldungen können entfallen, weil dem Dienstgeber ohnehin eine monatliche individualisierte Meldeverpflichtung aufgebürdet wird. Gem. § 689 Abs. 5 idF des Entwurfes sollen (daher) die Arbeits- und Entgeltbestätigungen mit der Einführung des mBGN „auf das unum-gängliche Ausmaß“ eingeschränkt werden. Diese bloße Verwendungszusage ist nicht ausrei-chend. Für die Zwecke des mBGN wurden teure Vorstudien erstellt, wobei die Wirtschaft von Beginn an und wiederholt darauf hingewiesen hat, dass diese Punkte zu eruieren sind.

Zu klären ist, welche Meldungen entfallen können bzw. wo künftig Daten bei der GKK statt beim Dienstgeber erfragt werden müssen (z.B. Statistik Austria oder Begrenzung des unterjäh-rigen Lohnzettel gem. § 84 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG auf die notwendigen Fälle wie etwa Schlie-ßung des Unternehmens). Notwendig ist es daher eine **gesetzliche Verpflichtung in § 34 oder § 689 ASVG aufzunehmen**, wonach es ein **aktives Ziel** bei der Umsetzung des mBGN ist, eine **Entlastung der Arbeitgeber von Verwaltungskosten zu erreichen und Meldeerfordernisse zu reduzieren**. Die entsprechenden EDV-Schienen sind umgehend zu legen und auf dieses Ziel auszurichten, damit die Erleichterungen im Jahr 2017 greifen. **Die Zielerreichung soll bis 2019 evaluiert und darüber Bericht gelegt werden**. Bei Zielverfehlung sind weitere Maß-nahmen zu setzen.

Die Formulierung „*jede für diese Versicherung bedeutsame Änderung*“ in § 34 Abs. 1 ASVG **idF des Entwurfes** ist zu allgemein gehalten. Es liegt im Bereich der Sozialversicherung vorab klar zu definieren, welche Informationen die zuständigen Bearbeiter benötigen. Im Sinne der Rechtsstaatlichkeit muss das vom Normunterworfene erwartete Verhalten konkretisiert sein, damit er sich danach richten kann. Dies ist insb. aufgrund der mit einer Nichtmeldung ver-bunden Sanktion im Sinne der Rechtssicherheit und Vorhersehbarkeit unerlässlich (um Willkür zu vermeiden, z.B. dass im Nachhinein eine Meldung - doch - als notwendig eingestuft wird).

Weiters weisen wir auf Änderungsbedarf hin, auf den uns eine Expertin aus der Personalverre-chungspraxis aufmerksam gemacht hat: Laut den Erläuterungen müssen „*Lehrlingsumstufungen, die untermonatig erfolgen,..., weiterhin erstattet werden.*“ Die-se untermonatige Regelung führt zu einem großem Aufwand wegen Kleinstbeträgen (dies auch auf Seiten der GKK). Es gibt einen Präzedenzfall, welchen man durchaus als Lösung dieses Problems heranziehen könnte. Und zwar die Regelung für „ältere Dienstnehmer“: Z.B. 60. Geburtstag ist am 20.2.2015 - Änderung der Beitragsgruppe erfolgt immer am **nächsten Mo-natsersten**: 1.3.2015. Das wäre eine einfach umsetzbare, aber große Erleichterung für die betroffenen Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden.

Zu Art. 1 Z 6, 17 und 28 (§§ 34a, 58a und 125 Abs. 5 ASVG) – Jahresausgleichsmöglichkeit für bestimmte Versichertengruppen:

Nach § 58a ASVG kann von den gesetzlichen Vertretungen ein Jahresausgleich zur gleichmäßi-gen Verteilung der Entgelte bestimmter Versichertengruppen beantragt werden. Der Entwurf sieht die Streichung der Bestimmung vor. Laut den Erl. wurde davon „*schon bisher kaum Ge-braub gemacht*“. Zu konkretisieren ist, wer hiervon betroffen ist. Sollte es bisher keinen Anwendungsbereich der Bestimmung gegeben habe, steht die WKÖ einer Streichung nicht im Wege. Sollte es aber Gruppen geben, die von der Möglichkeit profitieren (wofür die Erl. spre-chen, Arg.: „*kaum*“), so mögen diese ev. zahlenmäßig gering, jedoch von einer Änderung sehr stark betroffen sein. In diesem Fall ist die Bestimmung beizubehalten.

Zu Art. 1 Z 10, 11, 16, 32 und 33 (§§ 44 Abs. 2, 44a, 58 Abs. 8, 471f und 471g ASVG) – Jährlicher Beitragszeitraum für geringfügig Beschäftigte:

Der Entwurf sieht die Streichung der Regelung vor, wonach für geringfügig Beschäftigte grundsätzlich von einem jährlichen Beitragszeitraum auszugehen ist (**§ 44 Abs. 2 ASVG**). Beschäftigt z.B. ein Betrieb nur einen geringfügigen Mitarbeiter, so müsste er nach dem Entwurf im Monat ein paar Euro UV- und BMSVG-Beitrag abführen, was zu einem unverhältnismäßigen hohen Verwaltungsaufwand führen würde. Darüber hinaus drohen bei einem monatlichen, statt jährlichen Beitragszeitraum, bei Versäumnissen unverhältnismäßig hohen Strafen in Relation zu ein paar Euro Beiträgen. Unverständlich ist, warum diese bisherige verwaltungsvereinfachende und ökonomische Vorgehensweise nach dem Entwurf nur mehr im Vereinbarungsweg möglich sein und somit (wieder) in das Belieben der Kassen gestellt werden sollte. Die jetzige Regelung ist beizubehalten.

Zu Art. 1 Z 19 und Art. 2 Z 2 (§ 59 Abs. 1 ASVG; § 35 Abs. 5 GSVG) – Senkung der Verzugszinsen:

Die Verzugszinsen betragen aktuell 8 % zuzüglich des aktuellen Basiszinssatzes (derzeit negativ). Das bedeutet für 2015: 7,88 %. Diese - im Vergleich zum Steuerrecht (2 % bis 4 %) - unsachlich hohen Verzugszinsen, belasten Österreichs Wirtschaft massiv. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen, die zwar zahlungswillig, aber nicht immer zahlungsfähig sind, leiden unter der zusätzlichen Belastung hoher Verzugszinsen. Die längst überfällige Senkung der Verzugszinsen wird daher begrüßt. In Hinkunft werden die Verzugszinsen auf 4 % + Basiszinssatz halbiert. Dadurch werden Österreichs Unternehmen entlastet, Unternehmen können u.U. erhalten und Arbeitsplätze gesichert werden.

Da in diesem Bereich eine Vorlaufzeit aus technischen Gründen nicht notwendig ist, sollte die **Senkung bereits ab 1.1.2016** (statt 2017) stattfinden.

Zu Art 1 Z 24 (§ 67b ASVG) – Auftraggeberhaftung/HFU-Liste:

Bei der Aufnahme in die bzw. Streichung aus der Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste) soll nach dem Entwurf auch auf die Verhängung von Säumniszuschlägen Bedacht zu nehmen sein (**§ 67b ASVG idF des Entwurfes**). Die WKÖ spricht sich gegen den Einbezug von Säumniszuschlägen aus. Dies würde zu einer unverhältnismäßigen Verschärfung der bisherigen Sanktionen führen. Die Beitragszuschläge, die de lege lata zu einer Streichung aus der Liste führen können, haben eine andere Qualität als Säumniszuschläge. So weist eine ver spätete Anmeldung (mögliche Folge: Beitragszuschlag) einen anderen Unrechtsgehalt auf, als bloß die nicht fristgerechte Übermittlung von Daten bereits gemeldeter Dienstnehmer (mögliche Folge: Säumniszuschlag). Aufgrund der weitreichenden Konsequenzen einer Streichung aus der HFU-Liste wird einer solchen unverhältnismäßigen Ausweitung nicht zugestimmt.

Begrüßt wird die Einfügung, wonach der Verhängung von Beitragszuschlägen künftig nur in „besonders“ schwerwiegenden Fällen Bedeutung zukommen kann.

Zu Art. 1 Z 13, 18, 23, 25, 26 und 30 (§§ 56, 59 Abs. 1, 67b Abs. 4 Z 4, 113 bis 115 und 410 Abs. 1 Z 5 ASVG) – Sanktionierung von Meldeverstößen:

Die Lohnverrechnung und Beitragsabfuhr wird von Dienstgebern neben dem eigentlichen Unternehmensgeschäft und unentgeltlich geleistet. Die Dienstgeber sind penibel darum bemüht, die Beitragsabfuhr korrekt zu gestalten. Bei kurzzeitigen Verzögerungen hat ein Sanktionssystem daher mit dem notwendigen Augenmaß zu reagieren und die (auch verfassungsrechtlich erforderliche) Verhältnismäßigkeit zum Unrechtsgehalt der Verzögerung zu wahren, der bei Übermittelungsfehlern oder unvorhergesehenen Ereignissen gleich null ist.

Die WKÖ fordert daher dringend Änderungen in 5 Punkten ein:

- Da durch den mBGN die Frequenz der Meldungen verzölfacht wird, steigt auch die Fehleranfälligkeit. Die vom Entwurf vorgeschlagenen Beträge für Säumniszuschläge sind z.T. sogar höher als die, die derzeit in der Praxis vorschrieben werden. Daher sind die im Entwurf vorgeschlagenen **Beträge generell zu halbieren**. Die halbierten Beträge sind bei weitem ausreichend, um den - ohnehin mittels EDV generierten und daher gegen null gehenden - Bearbeitungsaufwand abzudecken und zu korrekten Meldungen anzuhalten.
- Die ganz **kurzfristige Nichteinhaltung** der Frist zur Vorlage des mBGN bleibt **sanktionslos (bis zu 5 Tagen)**.
- Da die Beträge pro Dienstnehmer gebühren sollen, kann es bei größeren Arbeitgebern schnell zu einem unverhältnismäßigen Säumniszuschlagsbetrag kommen. Um dies zu verhindern muss der **Säumniszuschlag mit einem Maximalbetrag** beschränkt werden oder die Meldungen nicht als Einzelmeldungen, sondern als eine Meldung im Paket verstanden werden und bei Fehlern nur ein **Meldeverstoß** und nicht jeweils ein Meldeverstoß pro betroffenen Mitarbeiter angesetzt werden.
- Eine automatische jährliche **Aufwertung** der Sanktionsbeträge (§ 114 Abs. 4 ASVG idF des Entwurfes) ist gänzlich unüblich und zu streichen.
- Um Rechtssicherheit und Gleichbehandlung zu schaffen, sind den Kassen die **Verzichtsmöglichkeiten** gesetzlich klar aufzutragen und auf alle Tatbestände auszuweiten (§ 114 Abs. 7 idF des Entwurfes: „*Der Versicherungsträger hat - außer in Fällen mit grobem Verschulden - zur Gänze auf den Säumniszuschlag zu verzichten (...)*“).

Zu § 111 ASVG – Entschärfung des Verwaltungsstrafrechts:

Keineswegs vertretbar sind die zusätzlich im § 111 ASVG enthaltenen Verwaltungsstrafen. § 111 Abs. 1 Z 1 iVm § 111 Abs. 2 ASVG sieht etwa für den Fall der nicht rechtzeitigen Erstattung von Meldungen eine Geldstrafe von € 730,00 bis zu € 2.180,00 vor. Nach der Rechtsprechung ist die Verletzung der Meldepflicht hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers zu verfolgen (vergleiche die Zusammenstellung der Judikatur bei *Blume in Sonntag ASVG*⁶ § 111 Rz. 2b). Diese Kumulation würde auch bei Verstößen mit eher geringem Unrechtsgehalt zu exzessiven Strafdrohungen führen (z.B. die nur um einen Tag verspätete Übermittlung der Beitragsgrundlagennachweise würde in einem Betrieb mit 100 Mitarbeitern einen Strafrahmen von € 73.000,00 bis € 218.000,00 zur Folge haben). In diesem Bereich muss eine deutliche **Entschärfung des Verwaltungsstrafrechts** erfolgen, indem die Beträge reduziert und eine Deckelung (Maximalbetrag) eingefügt werden.

Zu Art. 6 – ALVG:

Aus Sicht der Wirtschaft besteht **kein Änderungsbedarf**. Jedenfalls müsste sichergestellt werden, dass gegenüber der jetzigen Regelung **Kostenneutralität** bestünde. Der Begutachtungsentwurf enthält keine Aussagen über die anfallenden Kosten, weder in den Folgekostenabschätzungen noch in den Erläuterungen. Es ist zu vermuten, dass die Änderungen des Entwurfes sehr wohl Auswirkungen auf die künftige Höhe des Arbeitslosengeldes hätten. Mehrkosten würden voraussichtlich sowohl durch die vorgesehene zeitnähere Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld als auch durch die geplante Pauschalierung der Sonderzahlungen mit einem Sechstel entstehen.

Nach der der WKÖ vorliegenden Information, bewirken die Änderungen keine Verwaltungsvereinfachungen im AMS. Durch die Umstellung in der Leistungsberechnung würden zusätzliche Personal- und Budgetmittel gebunden werden. Der IT-Aufwand würde durch die notwendig anfallenden Umprogrammierungen steigen.

Der Entwurf ist daher jedenfalls um diese **Kostenschätzungen und -berechnungen zu ergänzen**. Änderungen sollten nur bei Kostenneutralität vorgenommen werden.

Folgende Punkte sind im vorliegenden Begutachtungsentwurf nicht enthalten, sollten jedoch Berücksichtigung finden:

- **Erweiterte Kurzarbeitsbeihilfe ins Dauerrecht**

Im Regierungsprogramm ist die unbefristete Verlängerung der „erweiterten“ Kurzarbeit (erhöhte Beihilfe der DG-Sozialversicherungsbeiträge ab dem 5. Monat, Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate) verankert.

§ 37b Abs. 3 und Abs. 4 AMSG sollten daher wie folgt geändert werden:

(3) Die Kurzarbeitsbeihilfe dient dem teilweisen Ersatz der zusätzlichen Aufwendungen für die Kurzarbeitsunterstützung sowie für die Beiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge. Die Beihilfe gebührt in der Höhe der anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünden. Ein Wechsel von der Kurzarbeitsbeihilfe zur Qualifizierungsbeihilfe ist nach Maßgabe der Richtlinien gemäß Abs. 4 möglich. Für die Abgeltung der anteiligen Aufwendungen können Pauschalsätze festgelegt werden. **Ab dem fünften Monat umfasst die Kurzarbeitsbeihilfe auch die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.**

(4) Der Verwaltungsrat hat auf Vorschlag des Vorstandes eine Richtlinie über die näheren Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen unter Beachtung der maßgeblichen rechtlichen Vorschriften festzulegen. In der Richtlinie sind insbesondere Mindest- und Höchstdauer sowie Voraussetzungen für die Verlängerung der Beihilfengewährung, Mindest- und Höchstanteil des Arbeitszeitausfalles, Personenkreis, Höhe der Beihilfe, Beschäftigungsverpflichtung gemäß Abs. 2, Bedingungen für ein Absehen von einer Vereinbarung der Kollektivvertragspartner bei Katastrophen gemäß Abs. 2 sowie das Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen zu regeln. Die Dauer der Beihilfengewährung darf zunächst sechs Monate nicht übersteigen. **Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer des Beihilfenbezuges von insgesamt 24 Monaten sind zulässig.** Die Richtlinie bedarf der Bestätigung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend sowie dem Bundesminister für Finanzen.

- **Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG): Entfall der 180 Tage Vormerkdauer als Voraussetzung für die Eingliederungsbeihilfe**

Die im § 1 Abs. 3 iVm § 13 Abs. 2 AMPFG vorgesehene Voraussetzung einer Vormerkdauer von mehr als 180 Tagen führt zum Teil dazu, dass die Mittel für das sehr wirksame Instrument der Eingliederungsbeihilfe nicht entsprechend effizient eingesetzt werden können. Im Sinn einer raschen Intervention wäre es gerade bei Älteren wichtig, frühzeitig eine Intervention zu setzen, damit Ältere gar nicht zu lange aus dem Arbeitsmarkt herausfallen. Je länger Ältere arbeitslos sind, desto schwieriger ist eine Wiedereingliederung. **Daher sollte die Voraussetzung der 6-monatigen Vormerkdauer entfallen.**

- **Umsetzung des Regierungsprogramms: Gesetzliche Einrichtung einer Schlichtungsstelle zur Klärung von Abgrenzungsfällen zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit**

Die Rechtssicherheit für Selbständige ist ein essentielles Thema für Österreichs Unternehmer und den Wirtschaftsstandort Österreich. Die österreichische Bundesregierung hat sich daher folgende dringliche Aufgabe vorgenommen: „Rechtssicherheit für Selbständige: Bei Uneinigkeit zwischen den SV-Trägern entscheidet eine im Hauptverband eingerichtete Schlichtungsstelle“ (Regierungsprogramm). Die GKK entscheidet derzeit alleine über Vertragsverhältnisse

(Werkvertrag/Dienstvertrag), die SVA hat keine Parteistellung. Der Auftraggeber trägt das volle Risiko der Vertragsbeurteilung und damit möglicher Nachzahlungen. Das derzeitige Vorgehen der GKK führt zu Unternehmensinsolvenzen und Verlust von Arbeitsplätzen. Das vorliegende Legislativprojekt sollte genutzt werden, um diesen unhaltbaren Zustand zu beenden und das Regierungsprogramm umzusetzen. Eine Schlichtungsstelle wäre ein wesentlicher Schritt bei der Abgrenzung selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit zur Wahrung der Vorhersehbarkeit von Rechtsnormen und der Vermeidung von Existenzbedrohung.

Fazit:

Statt der angekündigten Entbürokratisierung bringt das Vorhaben mBGN eine jährliche Verwaltungskostensteigerung für Unternehmer in Millionenhöhe. Die Wirtschaftskammer Österreich ersucht um Verständnis, dass ohne gleichzeitige, spürbare und ausreichende Entlastungen den weiteren Belastungen in dieser Form nicht zugestimmt werden kann. Wesentlich ist es daher, dass die von der WKÖ in der Begutachtung monierten Punkte Eingang in den Gesetzesentwurf finden, um die Änderungen tragbar zu gestalten. Damit könnte das von der Regierung angekündigte Entbürokratisierungsversprechen zum mBGN eingehalten werden.

Die Stellungnahme wird auch dem Präsidium des Nationalrates im Wege elektronischer Post an die Adresse begutachtungsverfahren@parlament.gv.at übermittelt.



Dr. Christoph Leitl
Präsident

Freundliche Grüße



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin