

2622/AB XX.GP

Zur beiliegenden Anfrage führe ich folgendes aus:

Zu Frage 1a:

Eine Kooperation der Sozialversicherungsträger im Bereich der ärztlichen Begutachtungen besteht bereits seit längerem. Wenn zweckmäßig, gibt es eine überregionale Zusammenarbeit der ärztlichen Dienste, insbesondere in den Bundesländern Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten.

Berufsspezifische Gegebenheiten und Einflüsse sind jedenfalls bei Begutachtungen zu beachten (vgl. die unterschiedlichen Kriterien zur Feststellung der Invalidität, Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit nach den einzelnen Sozialversicherungsgesetzen).

Die Thematik der Regionalisierung der ärztlichen Begutachtungsstellen bildet einen Gegenstand der Folgeanalyse zur Organisationsstudie der Firma Häusermann aus dem Jahre 1992.

Zu Frage 1b:

Mit der Beurteilung und Begutachtung von Pensionsfällen werden im allgemeinen Fachärzte, mit der Begutachtung der Pflegebedürftigkeit Allgemeinmediziner betraut.

Über Ersuchen der Pensions- und Unfallversicherungsträger werden vom Hauptverband Empfehlungen für die Honorierung freiberuflich tätiger Gutachterärzte, die im Rahmen eines Werkvertrages für die Sozialversicherungsträger Begutachtungen durchführen, gegeben.

Die österreichische Ärztekammer tritt in regelmäßigen Zeitabständen an den Hauptverband mit der Forderung auf Anpassung der Gutachtersätze heran. Höhe und Struktur der Tarife wurden mit den Sozialversicherungsträgern abgestimmt; die Tarifierpassungen erfolgen in der Regel im Ausmaß der Honorarerhöhungen bei den Vertragsärzten im kurativen Bereich.

Die jüngste Empfehlung erfolgte mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 1997. Danach werden pro Gutachten S 519,-- pauschal vergütet. Hinzu gelangt ein Zuschlag von S 194,— für Gutachten, die einen Hausbesuch erfordern. An Kilometergeld (inklusive Zeitversäumnis) werden S 10,— pro Kilometer gewährt.

Gemäß § 2 Abs. 3 der Verordnung zum Gesundheits- und Sozialbereichbeihilfengesetz (BGBl. II Nr.56/1997) empfiehlt der Hauptverband - nach Rücksprache mit dem Bundesministerium für Finanzen - zu den Honorarbestandteilen, mit Ausnahme der Kilometergebühr, eine Ausgleichszahlung von 3,4% zu leisten.

Nach uns vorliegenden Informationen werden die Empfehlungssätze im Regelfall auch praktisch angewendet.

Zu Frage 1c:

Ein Kosteneffekt ist derzeit nicht quantifizierbar.

Zu Frage 2a:

Derzeit sind sechs Personen aus dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende, Geschäftsführer, stellvertretende Geschäftsführerin, zwei Kanzlei- und Schreibkräfte) mit Tätigkeiten des Bundeseinigungsamtes beschäftigt.

Zu Frage 2b:

Die Aufwandsentschädigungen für diesen Personenkreis betragen derzeit insgesamt S 34.150,-- monatlich, wobei die höchste Aufwandsentschädigung S 11.940,-- (unverändert seit 1. Jänner 1987) und die niedrigste S 1.750,-- (unverändert seit 1. Februar 1993) beträgt. Die genannten Beträge sind Bruttobeträge. Die Aufwandsentschädigungen werden zwölfmal im Jahr gewährt. Insgesamt wurden im Jahr 1996 S 409.800,-- aufgewendet.

Bei der Festsetzung der Höhe der Aufwandsentschädigungen für die mit Aufgaben des Bundeseinigungsamtes betrauten Bediensteten sind der Aufgabenbereich des Bundeseinigungsamtes - Entscheidung über Kollektivvertragsfähigkeit, Satzungserklärung von Kollektivverträgen, Erstellung von Gutachten über Kollektivverträge und Erlassung von Mindestlohnтарifen sowie andere Aufgaben im Bereich der kollektiven Rechtsgestaltung - und der damit verbundene Tätigkeitsumfang bzw. Verantwortungsgrad maßgebend. Mit in die Überlegungen ein fließen auch Vergleiche mit anderen Regelungen über Aufwandsentschädigungen für Tätigkeiten im Ressortbereich, z.B für die Wahrnehmung von Aufsichtsagenden.

Zu Frag 2c:

Einleitend ist festzustellen, daß das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) keine Aussagen darüber enthält, daß die Aufwandsentschädigungen nur in Form genereller Rechtsakte festgesetzt werden können. Der Wortlaut des § 148 Abs. 3 ArbVG („festsetzen“) und der Umstand, daß die Bediensteten keinen Rechtsanspruch auf eine Aufwandsentschädigung in bestimmter Höhe haben, bevor sie ihnen mit Schreiben von mir zuerkannt wird, sprechen jedenfalls für die Form des Erlasses. Eine durch Verordnung festgesetzte Aufwandsentschädigung würde demgegenüber jedenfalls weniger flexibel sein.

Die vom Bundeseinigungsamt zu bearbeitenden Geschäftsfälle sind hinsichtlich Quantität und Qualität des Bearbeitungsaufwandes höchst unterschiedlich.

Es gibt Fälle, die umfangreichen Schriftverkehr und zahlreiche Sitzungen vor der Entscheidung des Bundeseinigungsamtes erfordern, wobei es in Einzelfällen auch zu keiner formalen Erledigung kommen kann, weil etwa die Antragsteller aufgrund der Aussichtslosigkeit ihres Begehrens oder sonstiger geänderter Umstände den Antrag zurückziehen. Andererseits gibt es Verfahren, die einen relativ geringen Arbeitsaufwand bedingen. Um dies an einem Beispiel zu illustrieren: die Erlassung eines Mindestlohnтарifs erfordert in der Regel neben dem nach § 25 Abs. 3 ArbVG durchzuführenden Anhörungsverfahren an Vorarbeiten lediglich die Erhebung der Tariflohnentwicklung in verwandten Branchen und anderer für die Entscheidung des Bundeseinigungsamtes maßgeblicher Parameter, woran dann die Senatsverhandlung des Bundeseinigungsamtes anschließt, in der die Entscheidung gefaßt wird, die dann kundzumachen ist. Dem Mindestlohnтарif für Soziale Dienste, der mit 1. Jänner 1997 erlassen worden ist, gingen allein 14 mündliche Verhandlungstermine voraus, die schriftlichen Stellungnahmeverfahren gar nicht berücksichtigt.

Aufgrund des unterschiedlichen Arbeitsaufwandes ist daher eine Pauschalabgeltung der gesamten Tätigkeit, ohne dabei auf einzelne Geschäftsfälle abzustellen, sinnvoll.

Zu Frage 3a:

Im Jahr 1996 hat das Bundeseinigungsamt drei Vereinen bzw. freiwilligen Berufsvereinigungen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt, ein Antrag wurde abgewiesen, drei Anträge wurden - nachdem bereits umfangreiche Vorarbeiten geleistet wurden - zurückgezogen, vier Verfahren konnten im Jahr 1996 nicht abgeschlossen werden. Das Bundeseinigungsamt führte sechs Verfahren betreffend die Satzungserklärung von Kollektivverträgen durch, wovon drei wegen Einholung weiterer Stellungnahmen ins nächste Jahr übertragen werden mußten. Weiters wurden 21 Mindestlohnstarife erlassen, eine Lehrlingsentschädigung festgesetzt und zwei Gutachten zu Kollektivverträgen erstellt. Über all diese Anträge wurden im Jahr 1996 31 Senatsverhandlungen (zum Teil in mehreren Terminen, wie oben dargestellt) durchgeführt.

Die Zuteilung der Geschäftsfälle wird im Hinblick auch auf andere dienstliche Verpflichtungen der mit Aufgaben des Bundeseinigungsamtes betrauten Personen flexibel gehandhabt, es gibt keine feste Geschäftseinteilung. Bei den zur Vorbereitung der Senatsverhandlung notwendigen Arbeiten kommt es daher immer wieder vor, daß verschiedene Personen die jeweiligen Arbeiten durchführen, sodaß die Beantwortung der Frage unmöglich ist, weil durch den immer wieder auftretenden Wechsel ein unrealistisches Bild entstehen würde. Allein darauf abzustellen, welche Personen mit der Leitung bzw. Betreuung der abschließenden Senatsverhandlung und der Durchführung des gefaßten Beschlusses betraut sind, würde ein verzerrtes Bild ergeben, sodaß die Beantwortung der Frage nicht möglich ist.

Zu Frage 3b:

Eine Pauschalierung der Gesamttätigkeit - wie sie vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales vorgenommen wird - ist wegen des oben dargestellten unterschiedlichen Aufwandes für die einzelnen Geschäftsfälle unumgänglich.

Von der Größenordnung her relevante Tätigkeiten der Bediensteten des Bundeseinigungsamtes entziehen sich überhaupt der Kategorisierung als Geschäftsfälle. Dazu zählen z.B. die mehrmals täglich anfallenden telefonischen Rechtsauskünfte, die Auskunftserteilung über den Inhalt

von Mindestlohntarifen, mündliche Beratungsgespräche u.a.m. Diese Tätigkeit ist bei der pauschalierten Aufwandsentschädigung, wie sie derzeit existiert, mit abgegolten.

Die Vielfalt der Inanspruchnahme kann wegen des extrem unterschiedlichen Ausmaßes der Belastung sinnvollerweise nur durch eine Pauschalentlohnung und nicht durch ein Fallpauschale abgegolten werden.

Zu den Fragen 4a und 4b:

Die Wirtschaftskammer Österreich hält es „nach wie vor nicht für sachlich begründet, ehemalige Versicherungsvertreter nach dem Ausscheiden aus ihrem Amt von der Anstellung bei diesem Versicherungsträger generell auszuschließen. Es gibt keine sachlichen Gründe für einen derartigen Ausschluß von einer Beschäftigungsmöglichkeit, dies würde im Gegenteil geradezu ein Privilegium odiosum dieser Personengruppe darstellen. Eine Interessenkollision ist ja nach dem Ausscheiden des Versicherungsvertreters aus seiner Funktion nicht mehr gegeben und darüber hinaus verfügen gerade ehemalige Versicherungsvertreter erfahrungsgemäß über besondere Kenntnisse im Sozialversicherungsrecht. Selbstverständlich müssen die Sozialversicherungsträger darauf bedacht sein, daß es zu keiner Bevorzugung der ehemaligen Versicherungsvertreter weder bei der Einstellung noch bei den Arbeitsbedingungen kommt. Deshalb sollte die jetzt schon geübte Praxis, daß in solchen Fällen keine Befreiungen von den vorgesehenen Dienstprüfungen gewährt werden, im Gesetz selbst verankert werden.“

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte erläuterte ihre Haltung wie folgt:

„Bekanntlich wurde der Vorschlag einer Novellierung des § 420 Abs. 6 ASVG in der Weise, daß ehemalige Versicherungsvertreter nach dem Ausscheiden aus ihrem Amt von der Anstellung bei diesem Versicherungsträger ausgeschlossen werden, in der Vergangenheit wiederholt vom Rechnungshof eingebracht.

Nicht zuletzt wurde eine diesbezügliche Maßnahme auch im Rahmen der auch medial sehr intensiv geführten Diskussion über die Organisationsreform der gesetzlichen Sozialversicherung im Vorfeld der 52. Novelle zum ASVG verschiedentlich gefordert.

Die Bundesarbeitskammer hat zu diesem Vorschlag insofern eine ablehnende Haltung eingenommen, als nämlich eine solche Regelung für die Betroffenen einem Berufsverbot gleichkäme. Überdies bestünde hierfür keine ausreichende sachliche Begründung, weil in der Begründung

einer Angestelltentätigkeit nach Zurücklegung der Funktion in der Selbstverwaltung keine Unvereinbarkeit erblickt werden kann.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß gemäß der zitierten Gesetzesstelle die gleichzeitige Ausübung der Funktion als Versicherungsvertreter und Angestellter desselben Versicherungsträgers ausgeschlossen ist.

Diese Regelung scheint aus der Sicht der Bundesarbeitskammer hinsichtlich möglicher Inkompatibilitäten ausreichend zu sein.

Die Bundesarbeitskammer bekräftigt daher ihre bisherige Haltung und lehnt eine Novellierung des § 420 Abs. 6 ASVG im Sinne des obzitierten Vorschlages weiterhin ab.“

Zur Klarstellung muß, anknüpfend an die Stellungnahmen der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte und der Wirtschaftskammer Österreich bemerkt werden, daß der Rechnungshof lediglich die Schaffung einer gesetzlichen Bestimmung, wonach ehemalige Versicherungsvertreter von der Möglichkeit zur Begründung eines Dienstverhältnisses bei diesem Versicherungsträger ausgeschlossen werden sollen, empfohlen hat. Die gleichzeitige Ausübung der Funktion eines Versicherungsvertreters und einer Tätigkeit bei einem Versicherungsträger (beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist, wie die Bundesarbeitskammer in ihren Ausführungen ebenfalls bereits festhält, ohnehin von Gesetzes wegen untersagt.

Dessen ungeachtet lehnt das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales die Umsetzung der diesbezüglichen Empfehlung des Rechnungshofes aus den gleichen Gründen ab wie die Bundesarbeitskammer und Wirtschaftskammer Österreich.

Abschließend wird im Hinblick auf die von der Wirtschaftskammer Österreich in ihrer Stellungnahme festgehaltene Anregung, wonach durch eine gesetzliche Bestimmung sichergestellt werden sollte, daß ehemalige Versicherungsvertreter im Falle der Aufnahme in ein Dienstverhältnis bei diesem Versicherungsträger nicht mehr von der Ablegung von den vorgesehenen Dienstprüfungen befreit werden können, zur Klarstellung auf folgendes hinweisen:

Die dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Verhältnisse werden in der gesetzlichen Sozialversicherung durch Dienstordnungen geregelt, die auch gleichzeitig Kollektivverträge sind. In diesen Dienstordnungen ist auch geregelt, wer von der Ablegung der allgemeinen Verwaltungsprüfung bzw. der besonderen Verwaltungsprüfung ausgenommen ist (§ 21 DO.A). Über

diese Bestimmungen hinausgehende Befreiungen sind daher auch mittels Sondervertrag (§1 Abs. 8 DO.A) möglich, dem der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger zustimmen muß. Der Hauptverband hat hierfür Grundsätze aufgestellt, nach denen die Befreiung von der besonderen Fachprüfung generell ausgeschlossen ist. Aufgrund dieser Rechtslage besteht für zusätzliche gesetzliche Regelungen nach Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales kein Raum mehr.