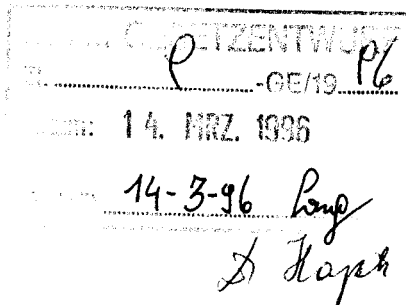


Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte



Präsidium des Nationalrates
Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien



Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	☎ DW	2419	Datum
-	SP-GSt	Hr Mag Ziniel	FAX	2478	11.03.96

Betreff:

Budgetkonsolidierung - Entwurf einer
Sammelnovelle als Begleitgesetz zum
Bundesfinanzgesetz 1996

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu der im Betreff genannten Budgetkonsolidierung zur gefälligen Information.

Die Präsidentin:

Eleonora Hostasch



Der Direktor:
iA

Mag Georg Ziniel

Beilagen

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

*A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534*

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	 <i>DW</i>		<i>Datum</i>
10.910/7-4/96	SP-2611	Mag Ziniel	FAX	2419 2478	06.03.96

Betreff:

Budgetkonsolidierung - Entwurf einer
Sammelnovelle als Begleitgesetz zum
Bundesfinanzgesetz 1996

Allgemeiner Teil:

Sämtliche Änderungen sind als Beitrag zur notwendigen Budgetkonsolidierung vorgesehen. Die Bundesarbeitskammer hat bereits ihr grundsätzliches Verständnis für dieses Vorhaben dargelegt. Angesichts des nunmehr bekannten Gesamtprogramms wird davon ausgegangen, daß dieses in allen Bereichen, also auch dort, wo nicht nur Arbeitnehmer betroffen sind, voll umgesetzt wird, und keine Verschiebungen zu Lasten von unselbständig Erwerbstätigen vorgenommen werden.

Die Akzeptanz des Konsolidierungsvorhabens wird davon abhängen, daß die Bundesregierung ihr angekündigtes Beschäftigungsförderungskonzept in Angriff nimmt und ein Zurückdrängen der Arbeitslosigkeit nachhaltig unternommen wird.

Die teilweise Zurücknahme von Familienförderungsmaßnahmen darf nicht dazu führen, daß die Berufstätigkeit von Frauen erschwert wird. Es ist daher unbedingt notwendig, mehr Hilfe bei der Kinderbetreuung für berufstätige Frauen anzubieten. Ein gesellschaftlicher Rückschritt ("Frauen sollen eher nicht berufstätig sein") kann nicht akzeptiert werden.

Diese Elemente sind für die Bundesarbeitskammer unverzichtbar.

Besonderer Teil:

Artikel 1: Änderung des Bundespflegegeldgesetzes

Ziffer 1:

Die damit eröffnete Zuerkennung des Pflegegeldes vor Vollendung des dritten Lebensjahres ist als ein Rechtsanspruch vorgesehen, der bescheidmäßig zu erledigen ist und bei den Sozialgerichten einklagbar ist. Vor diesem Hintergrund wären zwei Aspekte bedeutsam:

Da inzwischen auch in einzelnen landesgesetzlichen Regelungen derartige Härteklauseln eingefügt wurden oder im Anschluß an eine allfällige Änderung des Bundespflegegeldgesetzes einbezogen werden, sind gleichlautende gesetzliche Bestimmungen vorzusehen. Dies wäre noch festzulegen. Für die Vollziehung wäre es von Vorteil, die doppelt unbestimmten Rechtsbegriffe "der konkreten Verhältnisse" sowie der daraus resultierenden "besonderen Härte" näher zu umschreiben. Die in den Erläuternden Bemerkungen dargestellten Bezugspunkte liefern dafür erste Beurteilungsmaßstäbe für eine Festlegung in der Einstufungsverordnung.

Ziffer 2:

Der für nahezu alle Transferleistungen vorgesehene Entfall der Valorisierung wird auch bei der Anpassung des Pflegegeldes wirksam. Damit unnötige Härten für Leistungsbezieher vermieden und angebotene Pflegeleistungen tatsächlich in Anspruch genommen

werden, tritt die Bundesarbeitskammer dafür ein, dies bei allfälligen Gebührenerhöhungen zu berücksichtigen. Insbesondere bei Pflegebedürftigen mit niedrigem Einkommen ist Vorsorge zu treffen, daß keine materiellen Nachteile entstehen, auch die Herabsetzung des Pflegegeldes der Stufe 1 macht derartige Vorkehrungen unverzichtbar.

In diesem Zusammenhang wird angemerkt, daß die anstehende qualitative Verbesserung der professionellen Betreuung, die auch einen positiven Beschäftigungsbeitrag leisten könnte, im vorliegenden Entwurf nicht behandelt wird. Die Bundesarbeitskammer ersucht, dieses Anliegen im Rahmen der Umsetzung der diesbezüglichen Vereinbarung mit den Bundesländern vorrangig zu behandeln.

Ziffer 5 und 6:

Beim vorgesehenen Ruhen des Pflegegeldes während eines stationären Aufenthalts ist die 2-tägige Aufenthaltsdauer offensichtlich als Bagatellgrenze vorgesehen. Es wäre zu überprüfen, ob nicht damit unverhältnismäßige Verwaltungskosten entstehen. Sollte dies zutreffen, wäre eine Ausweitung der Frist oder das Abstellen auf eine Betragsgrenze (2. Halbsatz) von Vorteil. Für den Fall des Ruhens bei einem stationären Aufenthalt kann in Verbindung mit der nachträglichen Auszahlung des Pflegegeldes eine übermäßig lange Wartezeit auftreten. Dies wäre bei den Auszahlungsmodalitäten zu berücksichtigen.

Die vorgeschlagene Absenkung des Taschengeldes auf 10 % des Pflegegeldes der Stufe 3 in den Fällen des § 12 Abs 3, 4 sowie des § 13 Abs 1 bewirkt eine Halbierung des ausbezahlten Betrages für pflegebedürftige Personen. Die ursprüngliche Absicht des Gesetzgebers war es, diesen Betrag zur Beschaffung von persönlich notwendigen Leistungen vorzubehalten, die von der betreffenden Stelle nicht angeboten werden. Dieses Anliegen ist unverändert von Bedeutung, könnte aber mit S 569,-- nicht, oder nur sehr eingeschränkt eingelöst werden. Vom Vorhaben sollte daher Abstand genommen werden. Die Budgetwirksamkeit ist zudem äußerst gering.

Artikel 2: Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Vorweg wird nochmals auf die fehlende Transparenz und teilweise aufgelöste Systematik des Arbeitslosenversicherungsrechts hingewiesen. Die Bundesarbeitskammer tritt daher nachhaltig für eine völlige Neuordnung dieses Bereiches ein.

Angesichts der unterschiedlichen Motive für die beabsichtigten Änderungen wird im folgenden Abschnitt eine Zusammenfassung von zusammengehörigen Bestimmungen des Entwurfes versucht.

1. Der Versicherungsfall der Arbeitslosigkeit mit maßgeblichen Kriterien für den Anspruch auf Arbeitslosengeld soll neu gefaßt werden.

Ziffer 1:

Als Regelungsabsicht ist das Bemühen erkennbar, als Anspruchsvoraussetzung für den Leistungsbezug die subjektive Bereitschaft und rechtliche Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung zu präzisieren.

Dementsprechend werden die bisher maßgeblichen Kriterien des § 7 Abs 1 Z 1, Anspruch hat, wer arbeitsfähig, arbeitswillig, arbeitslos ist, unter einen Sammelbegriff gefaßt.

Der dafür verwendete Beurteilungsmaßstab fragt nunmehr danach, wer "der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht". Dem kann durchaus gefolgt werden, eine materielle Erweiterung durch die vorgeschlagene demonstrative Aufzählung der genannten Kriterien sollte nicht vorgenommen werden (§ 7 Abs 2), die Wendung "insbesondere" wäre daher zu streichen.

Die in § 7 Abs 3 Z 1 enthaltene Legaldefinition beschreibt auch die entsprechenden Kriterien an eine Beschäftigung. Da die Zumutbarkeit einer als angemessen angesehenen

Beschäftigung im Zusammenhang mit § 9 ohnehin geregelt ist, erscheint eine zusätzliche und vor allem abweichende Definition einer zumutbaren Beschäftigung als entbehrlich. Eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung ist der rechtlich erlaubte Aufenthalt in Österreich. Im Entwurf wird als Anspruchsvoraussetzung für das Arbeitslosengeld nur eine Form der Aufenthaltsbewilligung herausgegriffen. Nun ist aber offensichtlich auch anderen Personen der Aufenthalt im Inland ermöglicht, verbunden mit der Ausübung einer zulässigen und einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dementsprechend wird vorgeschlagen, auf das Vorliegen eines berechtigten Aufenthalts - mit Ausnahme des Touristenstatus - abzustellen. Damit wäre der Regelungsabsicht entsprochen.

Als weitere Ergänzung wird vorgeschlagen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld für Grenzgänger bei Vorliegen von zwischenstaatlichen Abkommen nicht auszuschließen.

Ziffer 4, 26:

Die Regelungsabsicht besteht darin, bei tageweiser Beschäftigung während eines Leistungsbezuges und einem Arbeitseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze, den Leistungsbezug für das jeweilige Kalendermonat auszuschließen. Konsequenterweise wird die Sozialversicherung für diesen Sachverhalt ermöglicht (Art 14 Z 40). Allerdings wäre hier der Fall der Auflösung eines Dienstverhältnisses während des Probemonats abzugrenzen, um unerwünschte arbeitsmarktpolitische Konsequenzen auszuschließen. Diese bestehen darin, daß die Bereitschaft eines Arbeitsversuches nachteilig beeinflußt wird.

Zudem wäre der neu eingeführte Begriff der "selbständigen Arbeit" zu definieren, wenn gleichzeitig "selbständige Erwerbstätigkeit" ohnehin enthalten ist. Bezüglich des Grenzbeitrages (§ 5 Abs 2 lit c) wird darauf abgestellt, ob das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze "erreicht oder übersteigt". Üblicherweise wird nur das zweitgenannte Kriterium verwendet.

Ziffer 10:

Die Rahmenfrist soll im Fall einer Ausbildungsmaßnahme über drei Jahre erstreckbar sein, wenn die Ausbildung länger dauert.

Für den Fall der Beschäftigung in einem arbeitslosenversicherungsfreien Dienstverhältnis wäre näher zu prüfen, ob die für ehemalige Beamte geltende Überbrückungshilfe ausreichend Vorsorge trifft.

Zeiten einer Beschäftigung im Ausland sollten bis zu Dauer von drei Jahren die Rahmenfrist erstrecken. Der vollständige Entfall ist überzogen.

Redaktionell wären § 15 Abs 1 lit i (Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung) und lit h (selbständig erwerbstätig) zu überarbeiten.

2. Das Versicherungsprinzip soll erkennbar stärker betont werden

Ziffer 9:

Die verlängerten Anwartschaftszeiten von 28 Wochen gemäß § 14 Abs 2 führen insbesondere im Hinblick auf die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes zu widersprüchlichen Ergebnissen. Zudem wurde die allfällige Verlängerung von einer vorhergehenden Lösung über verlängerte Beschäftigungszeiten in den Saisonbranchen abhängig gemacht. Dieser Zusammenhang ist für die Bundesarbeitskammer unverändert aufrecht.

Ziffer 16:

Die Ausweitung der Bemessungsgrundlage auf den Zeitraum eines Jahres soll durch die bei den Sozialversicherungsträgern gespeicherten Jahresbemessungsgrundlagen ermöglicht werden. Dementsprechend wäre dringend abzuklären, ob die technischen Voraussetzungen tatsächlich gegeben sind. Anderenfalls sollte die Bestimmung in Form einer Verordnungsermächtigung geregelt werden.

Es sollen nur jene Zeiten herangezogen werden, in denen regelmäßiges Entgelt bezogen wurde. Zeiträume des Unterbleibens der Arbeitsleistung und eines entsprechenden Ausfalls **oder verringerten Entgeltbezugs** sollen außer Betracht bleiben. Es wird davon ausgegangen, daß im Fall des Fortbezugs keine Änderung der Bemessungsgrundlage bewirkt wird.

Ziffer 35, 36 und 47:

Das Unterbleiben der Anpassung der Notstandshilfe (Ziffer 35) kann nur für einen begrenzten Zeitraum (Ziffer 47) akzeptiert werden. Eine Sonderregelung wäre für den Fall der Unterbrechung eines Leistungsbezuges wegen Krankheit oder einer kurzfristigen Beschäftigung vorzunehmen. In diesen Fällen sollte die derzeitige Rechtslage weitergelten. In der Ziffer 36 führt ein redaktionelles Versehen zu einem nicht beabsichtigten Ergebnis. Indem auf den Grundbetrag abgestellt wird, um den Familienzuschlag nicht mit einzubeziehen, wird die Notstandshilfe vor Einkommensanrechnung neu definiert. Gemeint ist aber wohl die Begrenzung des Auszahlungsbetrages. Eine entsprechende Klarstellung ist vorzunehmen.

3. Der Ausschluß vom Leistungsbezug bei vermutetem Mißbrauch, Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung**Ziffer 3, 21, 43, 44:**

Vom Empfänger der Leistung wird die vorhergehende oder zumindest zeitgleiche Meldung einer Beschäftigungsaufnahme verlangt. Bei Verstoß gegen die Meldevorschrift werden empfindliche Rechtsfolgen in Form des verkürzten Leistungsanspruches wirksam.

Die Regelung soll offensichtlich bei illegaler Beschäftigung und gleichzeitigem Leistungsbezug greifen. Mit der vorgeschlagenen Form ist aber ein überschießender Wirkungszusammenhang verbunden. Die bloß zeitlich oder örtlich verfehlte Information, ein praktisches Problem bei Saisonbeschäftigten, erzeugt gleiche Rechtsfolgen wie eine bereits länger dauernde unangemeldete Beschäftigung. Es wäre daher stärker auf den Tatbestand der Erwerbstätigkeit abzustellen und nicht die bloße Verletzung der Formvorschrift zu sanktionieren. Eine mögliche Lösung könnte in Anlehnung an das Ausländerbeschäftigungsgesetz gefunden werden (vgl § 28 Abs 7 in der Fassung des Antimißbrauchsgesetzes).

Die unterschiedlichen Meldepflichten des Arbeitgebers, hier gelten immer noch drei Tage, weichen zudem ab. Die Bestimmung sollte daher überarbeitet werden, wobei auch die

Sanktion für den Arbeitgeber in vergleichbarer Höhe festzulegen wäre. Anstelle von sechs Wochen wären daher ebenso 10 Wochen zugrunde zu legen. Mit der Wendung "Anspruchslohn" ist wahrscheinlich das angemessene, ortsübliche Entgelt gemeint.

Bei Unterlassen einer Kontrollmeldung (Ziffer 40) wäre auf den näheren Zusammenhang mit einer dadurch vereitelten Arbeitsvermittlung oder Beeinträchtigung des Betreuungsplanes abzustellen.

Das Unterlassen der Kontrollmeldung bei einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme wäre gesondert zu regeln und nicht mit einem Anspruchsverlust zu verbinden.

4. Änderungen im Leistungsrecht; Karenzurlaubsgeld, Sondernotstandshilfe, Pensionsvorschuß

Ziffer 18, 19, 23:

Die vorgeschlagene Änderung über die Höhe des Pensionsvorschusses ist in ihrer Reichweite an der Grenze der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit angesiedelt und in der vorgeschlagenen Form dementsprechend bekämpfbar. Zudem ist die Praxis auch dadurch gekennzeichnet, daß auch von den regionalen Geschäftsstellen des AMS empfohlen wird, Pensionsanträge bei geminderter oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit einzubringen. In diesen Fällen wäre daher in Hinkunft eine sorgfältige Abwägung vorzunehmen und vor allem der Hinweis auf die Rechtsfolge eines allfällig geminderten Leistungsbezuges im Fall der Ablehnung durch die Pensionsversicherungsträger aufzunehmen.

Bei den Übergangsvorschriften wäre auf **Anträge** nach dem 30. April abzustellen.

Ziffer 30:

Hier wäre der Tatbestand des § 15 b Abs 2 Z 3 MSchG aufzunehmen, in diesen Fällen ist wohl von der Unmöglichkeit der Kindesbetreuung durch den zweiten Elternteil auszugehen.

Wenn der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld an den Ehegatten abgetreten wird und dieser bereits entsprechende unwiderrufliche Dispositionen getroffen hat, soll dem anderen Ehegatten der Bezug der Notstandshilfe ermöglicht werden. Dieser Fall kann etwa bei Arbeitslosigkeit im Fall der Betriebsstillegung eintreten.

Ziffer 40, 41, 42:

Die Beurteilung über das Vorliegen einer geeigneten Überbringungsmöglichkeit durch die Gemeinden setzt entsprechende Beurteilungskriterien voraus, die für das gesamte Bundesgebiet maßgeblich sind. Dies ist derzeit nicht gewährleistet. Bezüglich der Neufassung des § 39 Abs 5 ist zu klären, ob das Anhörungsrecht des Regionalbeirates bestehen bleibt.

In der vorliegenden Fassung ist unklar, ob die Bescheinigung der Wohnsitzgemeinde konstitutiv für den Anspruch auf Sondernotstandshilfe ist. Sollte dies zutreffen, wäre das Rechtsmittelverfahren so zu gestalten, daß die Feststellung der Gemeinde bekämpfbar ist.

Für den Fall der bloß deklarativen Bescheinigung und einer materiellen Beurteilung durch das AMS, wäre das Rechtsmittelverfahren hier anzusiedeln. Die letztgenannte Lösung wäre vorzuziehen.

Artikel 3: Änderung des Karenzurlaubszuschußgesetzes

Es wird vorgeschlagen, den Ausdruck "trotz aufrechter Ehe die Ehepartner den gemeinsamen Haushalt aufgelöst haben" beizubehalten.

Artikel 4: Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes

Die Überweisung von jährlich 4.900 Mio an den Hauptverband der Sozialversicherungsträger kann nur als zeitlich befristeter Konsolidierungsbeitrag angesehen werden.

Die Überweisung im Dauerrecht zu regeln, ist mit dem Anliegen einer eigenständig und substantiell wirksamen Arbeitsmarktpolitik unvereinbar.

Artikel 7: Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957

Das Anlagekonzept der Bundesfinanzagentur für die Veranlagung von nicht benötigten Beitragseinnahmen durch die BUAK sollte wohl den Charakter einer Empfehlung haben und keine bindende Wirkung erzeugen.

Die Übernahme der Abgangsdeckung durch das AMS ist kein ausreichender Ersatz für die bisher geltende Rechtslage. Es wird vorgeschlagen, keine Änderung vorzunehmen.

Artikel 9: Änderung des Arbeitsmarktservicegesetzes

Ziffer 1:

Hier wäre auch der Verstoß gegen steuerrechtliche Vorschriften mit aufzunehmen.

Artikel 12 und 13: Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Aufenthaltsgesetzes

Beide Artikel gehören sachlich nicht in den Entwurf der Sammelnovelle. Der Zusammenhang mit dem Budget kann in keiner Weise hergestellt werden, darüber hinaus ist die angesprochene Rechtsmaterie ohnehin zu überarbeiten, wobei der Änderungsbedarf umfassender ist und entsprechender Vorarbeiten und Meinungsbildung bedarf.

Substantielle Änderungen werden vor allem durch die verlängerte Bindung der Bewilligung an den einzelnen Arbeitgeber bewirkt. Die Bundesarbeitskammer ist sich des Problems der sogenannten "Einstiegsarbeiten" durchaus bewußt, dem steht aber gegenüber, daß die Beschäftigungsbedingungen in diesen Bereichen unerträglich sind und den

Wechsel begünstigen. Genau diesen Zusammenhang wollte der Gesetzgeber zugunsten ausländischer Arbeitnehmer auflösen. Eine Ausweitung der notwendigen Beschäftigungszeiten für die Arbeitserlaubnis sollte daher unterbleiben.

Der Entfall der aufschiebenden Wirkung bei einer Berufung gegen den Widerruf einer Berechtigung führt dazu, daß trotz Aufhebung eines Widerrufsbescheides, die Beschäftigung als unerlaubt gilt. Damit wird eine unnötige und überzogene Rechtsunsicherheit bewirkt (Ziffer 11). Der Entfall des § 7 Abs 2 Aufenthaltsgesetz würde dazu führen, daß damit der Saisonierstatus mit all seiner Problematik in die österreichische Rechtsordnung eingeführt wird (Artikel 13, Ziffer 3). Einer solchen Änderung der Rechtslage ohne ausführliche Begutachtung und Beratung flankierender Maßnahmen kann nicht zugestimmt werden.

Artikel 14: Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Werkverträge (Ziffer 2, 4, 5, 13, 18, 20, 21, 23):

Damit die Schwierigkeiten für die Betriebsprüfer der Krankenkassen, die Dienstnehmergemeinschaft eines Beschäftigten nachzuweisen, sich nicht bei der Grenzziehung zwischen dienstnehmerähnlichen Personen und Selbständigen im engeren Sinne wiederholen, sollten möglichst einfach vollziehbare Kriterien der Dienstnehmerähnlichkeit wenigstens in die Erläuternden Bemerkungen aufgenommen werden. Um die Schwierigkeiten bei der Anwendung dieses in der Rechtslehre unter dem Begriff "bewegliches System" bekannten Tatbestandstypus einigermaßen gering zu halten, wäre es also hilfreich, die in Frage kommenden Tatbestandselemente für die Handhabung durch die Praxis zumindest demonstrativ aufzulisten (siehe Beilage).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Gesetzesvermutung, daß "im Zweifel" Dienstnehmerähnlichkeit angenommen wird. Diese Formulierung dürfte wohl so zu verstehen sein - auch das sollte in den Erläuternden Bemerkungen klargestellt werden -, daß dann, wenn die verschiedenen Tatbestandsmerkmale etwa gleich verteilt für Dienstnehmerähnlichkeit oder echte Selbständigkeit sprechen, materiellrechtlich von einem dienstnehmerähnlichen Verhältnis ausgegangen wird. Diese materiellrechtliche Regelung

ist zwar sinnvoll, sollte jedoch unbedingt um eine parallele Verfahrensregel im Sinne einer entsprechenden Beweislastverteilung ergänzt werden, um die bisherigen Beweisschwierigkeiten der Versicherungsträger im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof zu verringern. Die Beweislastregel - die unseres Erachtens in der materiellen Gesetzesvermutung noch nicht enthalten ist! - könnte etwa in diese Richtung gehen: Liegen einzelne für ein dienstnehmerähnliches Vertragsverhältnis typische Merkmale vor, so hat der Auftraggeber im Bestreitungsfall nachzuweisen, daß der Werkunternehmer/freie Dienstnehmer in Wahrheit nicht dienstnehmerähnlich, sondern in echter unternehmerischer Selbständigkeit tätig ist.

Es ist anzumerken, daß folgende Formulierung der Gesetzesvermutung exakter erscheint:

"Wer gegen Entgelt auf Grund eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages Leistungen an andere erbringt, ohne Dienstnehmer im Sinne des Abs 2 zu sein, gilt im Zweifel als dienstnehmerähnliche Person."

Problematisch ist die Privilegierung dienstnehmerähnlicher Versicherter hinsichtlich der Geringfügigkeitsgrenze, des Umfanges des Versicherungsschutzes und des Beitragstarifs. Es ist zu befürchten, daß dadurch die Umwandlung in dienstnehmerähnliche Beschäftigungen gefördert wird und eine Kategorie von Pflichtversicherten "zweiter Klasse" entsteht. Weiters ist zu befürchten, daß die höhere Geringfügigkeitsgrenze einen Anreiz dazu bietet, monatliche Werkhonorare so weit abzusenken, daß die Versicherungspflicht entfällt. (In der Praxis wird dies bei S 5.400,- leichter möglich sein als bei S 3.600,-.) Es werden dabei möglicherweise Werkvertragsverhältnisse, die derzeit gerade noch existenzsichernd sind, auf ein unterhalb jeder Existenzmöglichkeit liegendes Niveau abgesenkt. Auch die Aufteilung eigentlich zusammenhängender Vertragsverhältnisse auf mehrere Dienstgeber (zB mehrere GesmbHs in einem Konzern) wird durch die höhere Geringfügigkeitsgrenze erleichtert. Daher wird vorgeschlagen, von der Geringfügigkeitsgrenze auszugehen.

Unbedingt klärungsbedürftig erscheinen Sachverhalte, in denen der Beschäftigte zwar dienstnehmerähnlich ist, jedoch gleichzeitig nach dem GSVG oder FSVG versichert ist. Da eine Doppelversicherung wohl nicht gewünscht ist, muß hier einer der nach den jeweiligen gesetzlichen Tatbeständen gegebenen Pflichtversicherungen der Vorzug gegeben werden. Es erscheint sinnvoll, diesen Vorzug der - auf Basis der Zugehörigkeit zu der jeweiligen Berufsvereinigung konstant bestehenden - Versicherung nach dem GSVG bzw FSVG zu geben.

In bestimmten Fällen (zB für Handelsvertreter) ist die Pflichtversicherung auszuschließen, wenn bereits eine Pflichtversicherung für ein und dieselbe Tätigkeit vorliegt.

Werkverträge - auch wenn bei ihnen Dienstnehmerähnlichkeit besteht - sind an einem zu erbringenden Werk orientiert, das üblicherweise zu einem bestimmten Zeitpunkt vollendet in einem abgeliefert wird, sodaß die Ermittlung der - beitragsrelevanten - Monate, in denen "die vereinbarte Leistung erbracht wurde", häufig schwierig sein wird. Es wäre daher wohl sinnvoll, in den Erläuternden Bemerkungen nähere Angaben für die praktische Handhabung der §§ 10 Abs 1 und 11 Abs 1 zu machen.

Von größter Bedeutung für die betriebliche Prüfung des Vorliegens einer Dienstnehmerähnlichkeit ist die Information der zuständigen Kassen über den Bestand an Werkverträgen. Erst dann hat die Kasse die Möglichkeit zu einer effektiven Kontrolle bzw erst dann entfaltet dieses hinsichtlich der Erforschung des maßgeblichen Personalwesens präventive Element seine volle Wirkung. Sollte § 459 d in der Entwurfsfassung wegfallen, ist jedenfalls dafür vorzusorgen, daß entweder die Auftraggeber eine Meldepflicht bei jedem Werkvertrag, der die Eigenschaft "Dienstnehmerähnlichkeit" haben könnte, trifft oder daß die von den Finanzbehörden im Zuge einer Betriebsprüfung oder der Prüfung der Einkommenssteuererklärung auffälligen Sachverhalte mit Werkvertragsbezug den Kassen mitgeteilt werden. Eine umfassende Meldepflicht der Auftraggeber für alle möglicherweise relevanten Werkverträge - es ist ja nicht sinnvoll, wirklich alle Werkverträge zu melden, da diese ja doch meist mit echten Unternehmen geschlossen werden - könnte etwa so ausgestaltet sein: Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen freien Dienstvertrag oder Werkvertrag dem Krankenversicherungsträger zu melden, wenn im Rahmen dieses Vertrages die

persönliche Arbeitsleistung vor dem Einsatz von Kapital im Vordergrund steht und nennenswerte unternehmerische Strukturen (zB Geschäftslokal oder Werkstätte, Betriebsmittel in größerem Ausmaß, Eintragung im Firmenbuch) nicht ersichtlich sind, es sei denn der Dienstnehmer (Auftragnehmer) ist für die Tätigkeit, die er im Rahmen dieses Vertrages erbracht hat, bereits anderweitig pflichtversichert.

Die Beitragsleistung des Dienstgebers ist pauschaliert. Fraglich ist, was als allgemeine Beitragsgrundlage des Versicherten bei längeren Zeiträumen zu gelten hat. § 44 Abs 1 gibt darüber keine Auskunft. Es ist aber davon auszugehen, daß die Vertragssumme allgemeine Beitragsgrundlage ist, welche dann auf die Monate der Vertragsdauer aufzuteilen sein wird. Damit wird auch dem Erfordernis Rechnung getragen, daß für die Pflichtversicherung eine entgeltliche Erwerbstätigkeit vorliegen muß.

Für den erfaßten Personenkreis soll vom Arbeitgeber ebenso der Beitrag zum IAG-Fonds geleistet werden. Nur dann wären Entgeltansprüche im Fall der Insolvenz abgesichert. Der Passus "regelmäßig zu erbringende Leistung" ist eine zusätzliche Qualifizierung des persönlichen Geltungsbereiches des § 4 Abs 3 Z. 12 und soll in der Ziffer 18 gestrichen werden.

§ 539 a hat eine gewisse programmatische Bedeutung, obwohl er eigentlich nur einen bereits bestehenden Grundsatz des Sozialrechts legalisiert. Teile davon (zB die Absätze 2 und 5) sind überflüssig.

Versicherungs- und Meldewesen (Ziffer 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16):

Zu § 33 Abs 1:

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer sind die im geltenden § 33 Abs 1 vorgesehenen Meldeschriften an die Dienstnehmer auch dann nicht entbehrlich, wenn Meldungen in Zukunft über Datenferntransfer übermittelt werden.

Zu § 34:

Soll die Anmeldung "unverzüglich" (nach den Erläuternden Bemerkungen innerhalb von 3 Stunden) erfolgen, ist damit eine Meldefrist von 3 Tagen unvereinbar. Die Meldung ist unverzüglich zu erstatten, damit Kontrollen nicht mit dem Hinweis auf eine 3-tägige Frist konterkariert werden können. Durch eine unverzügliche Meldung erhält die Sozialversicherung ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Nur - wie in den Erläuternden Bemerkungen ausgeführt - in begründeten Ausnahmefällen (zB Krankheit eines Kleinunternehmens) ist eine Art Wiedereinsetzung in den vorigen Stand vertretbar. Die Frist von 3 Tagen ist daher zu streichen.

Zu § 42 Abs 4:

Die Versicherungsträger sollten auch berechtigt werden, andere Behörden (die Kassen) zu verständigen, wenn sie zu dem begründeten Verdacht gelangen, daß eine Übertretung steuerrechtlicher Vorschriften vorliegt.

Zu § 11 Abs 3 lit e:

Die Verlängerung der Pflichtversicherung der Urlaubsabfindung etc ist im § 11 Abs 2 anstelle im Abs 3 zu regeln. Abs 3 bezieht sich auf das aufrechte Dienstverhältnis, bei einer Urlaubsabfindung oder -entschädigung ist das Dienstverhältnis jedoch bereits beendet.

Zur geplanten lit f in § 11 Abs 3 ASVG ist zu bemerken:

Wenn es in Saisonbetrieben auf Basis einer zukünftigen Änderung des Arbeitszeitgesetzes und der entsprechenden Einigung der Kollektivvertragspartner zu einer Saisonverlängerung durch an die Saison anschließenden Zeitausgleich für Überstunden kommt, so gehen wir davon aus, daß der Zeitausgleich bei aufrechtem Dienstverhältnis unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts konsumiert wird (das ist ja gerade die arbeitsrechtliche Natur des Zeitausgleichs). Die Aufnahme eines eigenen Tatbestandes für einen Zeitraum, in dem das Beschäftigungsverhältnis unter Aufrechterhaltung der Entgeltspflicht fortbesteht in § 11 Abs 3 ASVG erscheint daher entbehrlich und kann nur zu Mißdeutungen (Ende des Arbeitsverhältnisses mit Beginn des Zeitausgleichskonsums) führen.

Die in dieser lit f zitierten Abs 3 und 4 von § 10 AZG, nach denen anscheinend ein Zeitausgleichskonsum nach Ende des Arbeitsvertragsverhältnisses rechtlich möglich sein soll, ist noch nicht Bestandteil der geltenden Arbeitszeitgesetzgebung.

Leistungsrecht - Allgemeines

Zu § 86 Abs 3 Zif 2:

Mit dieser Bestimmung soll laut Erläuternden Bemerkungen die weitere Ausübung der bisherigen Tätigkeit bei gleichzeitigem Bezug einer Invaliditätspension verhindert werden. Die angesprochene Gesetzesstelle vermittelt jedoch nur den Anfall einer Pension, die versicherte Tätigkeit muß also nur am Stichtag aufgegeben werden, während darüber hinaus die Ausübung einer Erwerbstätigkeit neben einem Pensionsbezug allenfalls zur Reduktion bzw zum Wegfall des Zurechnungszuschlages (§ 261 a) führt. Aus diesem Grund erscheint eine derartige Bestimmung, die materiell einer Stichtagsregelung gleichkommt, im Hinblick auf die seinerzeitige Aufhebung durch den Verfassungsgerichtshof verfassungsrechtlich bedenklich. Für Versicherte verschiedener Berufsgruppen entstünden hinsichtlich der Aufgabe der Tätigkeit unterschiedliche Ergebnisse. Während ein im erlernten oder angelernten Beruf tätiger Arbeiter jene Tätigkeit einstellen müßte, deretwegen er invalidisiert wurde (nicht zwangsläufig die zuletzt ausgeübte), müßte ein Angestellter regelmäßig die letzte Tätigkeit aufgeben, um zu einem Pensionsanspruch zu gelangen. Arbeiter ohne Berufsschutz könnten keinerlei Erwerb mehr nachgehen.

Die Unterschiede erscheinen aber in Hinblick auf das nach beruflicher Qualifikation abgestufte Verweisungssystem als sachlich gerechtfertigt.

Nach Auffassung der Bundesarbeitskammer wäre daher der angestrebte Zweck auch im Rahmen von für alle Alterssicherungssysteme zu entwickelnden Bestimmungen über den Zusammenfall von Pension und Erwerbseinkommen zu erreichen, allenfalls auch durch besondere Ruhebestimmungen für Pensionsnachzahlungen.

Leistungsrecht - Besonderer Teil

Zu § 227 Abs 2:

Nachgekaufte Schulzeiten sollten als Beitragsmonate der freiwilligen Versicherung gelten. Das zeitliche Inkrafttreten sollte eine Anpassung an die geänderte Rechtslage ermöglichen.

Zu §§ 253 a, 253 d und 563 Abs 1 Zif 5:

Der vorliegende Entwurf sieht die Erhöhung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension bei geminderter Arbeitsfähigkeit hinsichtlich männlicher Versicherter ohne Übergangsbestimmung vor. Nach Auffassung der Bundesarbeitskammer sollte jedenfalls eine Schutzbestimmung für jene Versicherten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, aufgenommen werden.

Übergangsbestimmungen sind auch für die Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei Arbeitslosigkeit vorzusehen.

Zu den §§ 255 Abs 4, 305, 306 Abs 4 u 307 b:

Die Bundesarbeitskammer bekennt sich grundsätzlich zum Prinzip "Rehabilitation vor Pension", das im Rahmen obiger Bestimmungen verwirklicht wird. Allerdings könnte § 255 Abs 4 in der vorgeschlagenen Fassung im Zusammenhang mit § 307 b zu äußerst problematischen Ergebnissen führen, die materiell einer Aushöhlung des Berufsschutzes von Arbeitern im erlernten bzw angelernten Berufen gleichkämen. Im Besonderen scheinen die Voraussetzungen, unter denen ansonsten verpflichtende Maßnahmen beruflicher Rehabilitation sanktionslos verweigert werden können, zu eng gefaßt und somit nicht geeignet, den bestehenden Berufsschutz aufrecht zu erhalten. Dem Versicherten ist ein nachvollziehbares Rechtsmittel für den Fall einer nicht zumutbaren Rehabilitation zu ermöglichen.

Die Bundesarbeitskammer schlägt daher folgende Änderungen vor:

§ 307 b lautet:

Abs 1: Entzieht sich der Behinderte den Maßnahmen der Rehabilitation oder vereitelt oder gefährdet er durch sein Verhalten ihren Zweck, so können, wenn ihm diese Maßnahmen zumutbar im Sinne des § 255 s Abs 4 sind, das Übergangsgeld und allfällige Zuschüsse und Zulagen zu versagen, wenn er auf diese Folge nachweislich hingewiesen worden ist. Für die Dauer der Versagung besteht auch kein Anspruch auf eine Leistung aus den Versicherungsfällen der geminderten Arbeitsfähigkeit, ausgenommen die Knappschaftspension.

§ 255 Abs 4 zweiter Satz lautet:

Für Versicherte die überwiegend in erlernten bzw angelernten Berufen oder als Angestellte tätig waren (§ 255 Abs 1 und 2; § 273), gelten jedoch nur jene Tätigkeiten als zumutbar, die eine ähnliche Ausbildung und gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten wie in diesen Berufen erfordern.

Zu § 256 Abs 1:

Es ist davon auszugehen, daß die vorliegende Bestimmung - wie nach den Erläuternden Bemerkungen beabsichtigt - zu einem Ansteigen der Zahl befristet zuerkannter Invaliditätspensionen führen wird. Dies erscheint in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen entstehen für die Versicherten - insbesondere bei neuerlicher Befristung - noch erheblichere Probleme hinsichtlich der Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes als heute. Darüber hinaus könnte diese Regelung wegen der Notwendigkeit eines Weitergewährungsantrags nach jeweils 24 Monaten und der darauf hin zu erfolgenden bescheidmäßigen Erledigung zu einem höheren Prozeßaufkommen vor den Arbeits- und Sozialgerichten führen. Außerdem könnte bei mehreren Befristungen nacheinander der Berufsschutz wegfallen, weil nach ständiger Judikatur bei Weitergewährung ein neuer Stichtag anfällt, während bei der Entziehung dies nicht der Fall ist.

Es wird vorgeschlagen § 256 wie folgt zu ändern:

Abs 1: Die Invaliditätspension kann für eine bestimmte Frist, längstens für 24 Monate, zuerkannt werden. Besteht nach Ablauf dieser Frist Invalidität weiter, so ist die Pension jeweils für die Dauer von längstens 24 Monaten weiter zuzuerkennen, sofern die Weitergewährung spätestens innerhalb eines Monats nach deren Wegfall beantragt wurde. Die Weitergewährung der Pension führt zu keinem neuen Stichtag.

Abs 2: Gegen den Ausspruch, daß die Pension auf die Dauer einer bestimmten Zeit gewährt wird, darf eine Klage an das Landesgericht als Arbeits- und Sozialgericht bzw das Arbeits- und Sozialgericht Wien nicht erhoben werden.

Zu § 261:

Der neue Steigerungsbetrag bedarf entweder einer sprachlichen Verbesserung in der Weise, daß die einzelnen Rechenvorgänge legistisch verständlicher dargestellt werden, oder einer ausführlichen Behandlung der wesentlichen sozialpolitischen und mathematischen Überlegungen inklusive Formeln in den Erläuternden Bemerkungen.

Zu § 306: § 306 Abs 2, 1. Satz soll lauten:

Das Übergangsgeld gebührt monatlich im Ausmaß der Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit die zu diesem Zeitpunkt gebührt hätte.

Finanzielle Umschichtungen (Ziffer 30, 31):

Durch die Überweisung der vorgesehenen 1.600 Mio an den Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger dürfen die der AUVA übertragenen Aufgaben nicht beeinträchtigt werden. Es wird daher davon ausgegangen, daß insbesondere der Beitrag der AUVA zur arbeitsmedizinischen Betreuung erbracht wird.

Die Bundesarbeitskammer ersucht vor Verabschiedung des § 80 b dringend abzuklären, ob die Sozialversicherungsträger mit diesen Mitteln das Auslangen finden können.

Die Präsidentin:



Eleonora Hostasch



Der Direktor:

iv.



Dr. Bernhard Schwarz

Beilage**Versuch einer Definition des Begriffes
"Dienstnehmerähnlichkeit" für die Einbindung in das ASVG**

Dienstnehmerähnlichkeit im Sinne dieser Bestimmung liegt dann vor, wenn bei einer Betrachtung des Beschäftigungsverhältnisses insbesondere anhand der nachstehenden Merkmale der Eindruck wirtschaftlicher Unselbständigkeit des Beschäftigten im Verhältnis zum Beschäftiger überwiegt, ohne daß im Einzelfall sämtliche oder die Mehrzahl dieser Merkmale vorliegen müssen.

Für die wirtschaftliche Unselbständigkeit des Beschäftigten spricht,

1. wenn die menschliche Arbeitsleistung gegenüber dem Einsatz von eigenem Kapital des Beschäftigten im Vordergrund steht;
2. wenn der Beschäftigte seine Leistungen im wesentlichen nur gegenüber dem Beschäftiger oder einer begrenzten Anzahl von Beschäftigern beziehungsweise gegenüber deren Kunden und mit ihnen wirtschaftlich verflochtenen Unternehmen und nicht gegenüber einer unbegrenzten, ständig wechselnden Anzahl von Beschäftigern erbringt;
3. wenn der Beschäftigte im Zusammenhang mit der Erbringung seiner Leistung über keine nennenswerte eigene unternehmerische Struktur materieller und immaterieller Art verfügt (insbesondere Geschäftsräumlichkeiten, Betriebsmittel, Eintragung im Firmenbuch, kaufmännische Buchführung, Einsatz von Werbemitteln zur Bearbeitung eines allgemeinen Marktes);
4. wenn der Beschäftigte in seiner unternehmerischen Disposition rechtlichen oder faktischen Beschränkungen im Verhältnis zum Beschäftiger unterworfen ist (zum Beispiel Konkurrenzklauseln, Verpflichtung zur Bekanntgabe oder sonstige Beschränkung der Vertretung des Beschäftigten durch von diesem bestellte Personen, Bindung an die Verwendung bestimmter Arbeitsmittel und Produkte).

