

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / KI. 1211

TELEFAX 711 32 3775

ZI. 12-REP-43.00/06 Ba/Er

Wien, 30. März 2007

An das
**Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit**
Stubenring 1
1011 Wien

per E-Mail

und an das
Präsidium des Nationalrats

per E-Mail

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz
geändert wird

Bezug: Ihr E-Mail vom 8. 2. 2007,
GZ: BMWA-462.201/0002-III/9a/2006

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt zum vorliegenden Begutachtungsentwurf wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 Z 4 - § 6 Abs. 3 BMVG:

Von der bisherigen Regelung der Weiterleitung von Verzugszinsen war nur der Fall der Sozialversicherungsprüfung nach § 41a ASVG umfasst.

Nunmehr ist eine Ausweitung auf die nachträgliche Entrichtung von Beiträgen aufgrund

- eines Gerichtsurteils oder Vergleiches und
 - auf Grund einer verspäteten Anmeldung
- geplant.

Beide neuen Tatbestände wären für die betroffenen Krankenversicherungsträger nicht bzw. nur mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand zu administrieren:

Gerichtsurteil oder Vergleich

Die (ursprüngliche) Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf Grund eines Vergleiches wird sich oftmals nicht oder nur mit einem sehr hohen Verwaltungsaufwand feststellen lassen. Dies insbesondere dann, wenn der Vergleich nur mehr auf Zahlung einer Pauschalsumme lautet. Hier wird sich regelmäßig die Frage stellen, welche der eingeklagten Ansprüche wären ursprünglich zugestanden und wann wären diese eingeklagten Ansprüche dem Arbeitnehmer gegenüber (ursprünglich) fällig gewesen.

Für den Fall der Gesetzwerdung des vorliegenden Novellierungsentwurfes müsste bei Gerichtsurteilen, gerichtlichen Vergleichen oder verspäteten Anmeldungen von Arbeitnehmern, die der Sozialversicherung nach § 49 Abs. 6 bzw. § 360 ASVG zur Verfügung stehen, im Einzelfall geprüft werden, ob der Dienstgeber den betreffenden Dienstnehmer auch tatsächlich abgerechnet hat bzw. ob das Entgelt in der richtigen Höhe ermittelt wurde, was aber in korrekter Weise nur an Hand der Lohnkonten im Wege von Ermittlungen durch Mitarbeiter des Erhebungsdienstes möglich wäre. Damit würde den Gebietskrankenkassen aber ein erheblicher administrativer Mehraufwand entstehen.

Verspätete Anmeldung

Verzugszinsen aus einer verspäteten Anmeldung können aufgrund der Abrechnungsweise im Bereich der sog. Selbstabrechnungsbetriebe – welche die große Mehrheit der Betriebe darstellen – in zahlreichen Fällen nicht berechnet werden: erhält der KV-Träger eine verspätete Anmeldung, ist zunächst – da der Dienstgeber nur die Summe aller Beitragsgrundlagen aller Dienstnehmer nicht personenbezogen meldet – nicht bekannt, ob die Beiträge entrichtet wurden oder nicht. In vielen Fällen verspäteter Anmeldungen werden die Beiträge zwar abgeführt, aber die Anmeldung vergessen.

Mehrere Fallkonstellationen sind denkbar, die eine Umsetzung dieser Bestimmung nicht möglich machen.

- Bei verspäteten Anmeldungen kommt es durchaus vor, dass der Dienstgeber zwar die Meldung nicht erstattet hat, jedoch die Entgeltsumme des Dienstnehmers in seiner monatlichen Abrechnung führt und auch Sozialversicherungs- respektive Mitarbeitervorsorgebeiträge abführt. Trotz verspäteter Anmeldung sind keine Verzugszinsen zu berechnen.
- Hat der Dienstgeber, der die Beitragsberechnung und –abfuhr im Wege des Lohnsummenverfahrens durchführt, den Dienstnehmer nicht abgerechnet, behauptet er dies aber und holt die Beitragsabfuhr mit der nächsten Beitragsnachweisung nach, kann ebenso nicht nachvollzogen werden, ob die Zahlung rechtzeitig oder verspätet erfolgt ist. Eine zeitnahe Überprüfung ob für einen bestimmten Dienstnehmer die Beiträge in exakt der richtigen Höhe abgeführt wurden, ist mit dem gegenwärtigen und gut funktionierenden Abrechnungssystem nicht möglich. Eine Veränderung beträfe eine große Zahl von Arbeitgebern und sollte daher vorher mit deren Interessenvertretungen abgesprochen werden.
- Gleiches gilt selbst dann, wenn der Dienstgeber mit Teilbeträgen beitrags säumig ist. Allein den Versicherungsträgern entsteht ein erhöhter Verwaltungsaufwand um zu eruieren, ob die Zahlung rechtzeitig erfolgte, wobei die Angaben des Dienstgebers nicht verifiziert werden können.

Da bei einer Nichtanmeldung und Nichtzahlung von Beiträgen oder bei Abrechnung eines zu niedrigen Entgelts durch den Dienstgeber ohnehin im Rahmen einer GPLA-Prüfung eine Nachforderung entstünde, die auch mit einer entsprechenden Verzinsung von Mitarbeitervorsorgebeiträgen zur Verrechnung gelangen würde, ist eine Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen nicht notwendig.

Zusammenfassend ist klarzustellen, dass es den Gebietskrankenkassen im Lohnsummenverfahren nicht möglich ist, auf Grund der monatlichen Beitragsnachweisung bzw. der Beitragszahlungen eine Zurechnung zum einzelnen Dienstnehmer vorzunehmen. Eine Veränderung (in Richtung monatliche Abrechnung) wäre ein tiefer Eingriff in die bestehende Beitragsverrechnung.

Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, dass die Krankenversicherungsträger bei der Abfuhr der BMVG-Beiträge an die MVK in Vorlage treten. Unabhängig davon, ob und wann die Dienstgeber die Beiträge entrichtet, überweist der Kranken-

versicherungsträger die aufgrund der Beitragsnachweisungen ausgewiesenen Beiträge an die MVK. Als Abgeltung dafür stehen dem Krankenversicherungsträger die Verzugszinsen zu. Die vorgesehene Neuregelung würde diesen Grundsatz aufweichen.

Der Hautverband spricht sich daher gegen die vorgesehene gesetzliche Regelung aus.

Zu Artikel 1 Z 5 - § 7 Abs. 1 BMVG:

In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 6 und Wehrgesetz 2001 hat der Arbeitnehmer nach der vorgeschlagenen Bestimmung für einen zwölf Monate übersteigenden Teil des Wehrdienstes Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund. Die Beiträge sind vom Bund im Wege des für den Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung in die MV-Kasse zu leisten. In diesem Zusammenhang sollte weiters eine Verpflichtung des Bundes zur Meldungserstattung an den zuständigen Krankenversicherungsträger aufgenommen werden.

Nach dem letzten Satz von § 7 Abs. 1 sollte daher folgender neuer Satz angefügt werden:

„Der Bund hat an den zuständigen Träger der Krankenversicherung überdies die entsprechenden Meldungen elektronisch zu erstatten.“

Zu Artikel 1 Z 5 - § 7 Abs. 3 BMVG:

Gemäß § 7 Abs. 4 ist die Grundlage zur Berechnung des MVK-Beitrages im Falle des Wochengeldbezuges das Entgelt der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, sofern die Sonderzahlungen nicht während der Wochenhilfe durch den Dienstgeber weitergeleistet werden. Es ist in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar, warum im Falle des Wochengeldbezuges die Sonderzahlungen in die Grundlage zur Berechnung des MV-Beitrages einbezogen werden, diese aber beim Krankengeldbezug keine Berücksichtigung finden.

Zu Artikel 1 Z 5 - § 7 Abs. 4 BMVG:

Im Sinne der erläuternden Bemerkungen müsste der erste Satz in § 7 Abs. 4 richtig lauten:

„Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Arbeitnehmerin bei weiterhin aufrehtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des für den Kalendermonat vor dem Eintritt des Versicherungsfalles regelmäßig gebührenden Entgelts, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Eintritt des Versicherungsfalles regelmäßig gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen.“

Zu den Erläuterungen zu § 7 Abs. 5 BMVG:

Nach den Erläuterungen zu § 7 Abs. 5 BMVG hat die Arbeitnehmerin für den Fall, dass ein „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“ gebührt, *keinen Anspruch* auf eine Beitragsleistung durch den FLAF vom „Differenz-Kinderbetreuungsgeldanspruch“. Diese Aussage steht im Widerspruch zur bisherigen Praxis und sollte daher gesetzlich geregelt werden.

Zu Artikel 1 Z 5 - § 7 Abs. 6 BMVG:

Die vorgeschlagene Neuregelung des § 7 Abs. 6 und 7 BMVG hinsichtlich abweichender fiktiver Bemessungsgrundlage nach § 26a AIVG bei Vollendung des 45. Lebensjahres während der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz wäre von den Krankenversicherungsträgern nur mit einem enormen Programmieraufwand durchführbar.

Nimmt ein Dienstnehmer eine Bildungskarenz in Anspruch, so wird bis dato eine Abmeldung mit Abmeldecode 23 erstattet und es kommt zu einer Anmeldung auf dem durch die Leitzahl zugeordneten FLAF-Konto. Als Grundlage wird automatisch die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes herangezogen.

Durch die Neuregelung des § 7 Abs. 6 BMVG wäre nunmehr eine andere Grundlage vorzumerken. Eine Umsetzung der neuen Bestimmung ist nur möglich, wenn gewährleistet ist, dass das AMS dem Versicherungsträger die richtige – höhere – Grundlage automationsunterstützt meldet. Eine entsprechende Formulierung sollte in das Gesetz aufgenommen werden.

Weiters kann die korrekte Vorschreibung an den FLAF nur gewährleistet werden, wenn die entsprechenden Meldungen des AMS mit allen Informationen über das Weiterbildungsgeld (Leistungsart BW, Qualifikation N4) ordnungsgemäß und vollständig vorliegen. In Anbetracht des Mengengerüstes an möglichen Fällen erscheint der dafür zu betreibende Aufwand unverhältnismäßig.

Zu Artikel 1 Z 6 - § 14 Abs. 2 Z 4 BMVG:

Gemäß § 14 Abs. 2 letzter Satz BMVG sind für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung oder einer Ersatzleistung nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

Dies widerspricht dem bisherigen Grundsatz, dass auch die Beitragszeit nach dem BMVG mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnis endet. Im Hinblick auf die beabsichtigte Gesetzesänderung stellt sich die Frage, ob es in Fällen, in denen etwa bei krankheitsbedingter Dienstverhinderung der Entgeltfortzahlungsanspruch über das arbeitsrechtliche Ende hinausgeht, ebenfalls zu einer Verlängerung der BMVG-Zeit kommt.

In diesem Zusammenhang sollte hinsichtlich des Erwerbes von Beitragszeiten nach dem BMVG überhaupt eine textliche Gleichschaltung mit den §§ 11 und 12 ASVG überlegt werden. Dies in der Weise, dass an den Beginn der Pflichtversicherung gleichzeitig auch die Beitragspflicht nach dem BMVG sowie der Erwerb von MV-Zeiten anknüpft und bei Ende der Pflichtversicherung ebenfalls auch die Beitragspflicht und die BMVG-Zeiten enden. Diese Anpassung würde sowohl für die Versicherungsträger als auch die Dienstgeber eine wesentliche Verringerung des Verwaltungsaufwandes bei der Verrechnung und Speicherung von MV-Zeiten bewirken.

Zu Artikel 1 Z 6 - § 14 Abs. 7 BMVG:

Aufgrund der vorgesehenen Änderung sind begründete Einwendungen des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Beitragsleistung nach dem BMVG und Uenzen des Arbeitnehmers hinsichtlich der Kontonachrichten von der MVK – sofern die Ursache nicht im eigenen Bereich liegt – unverzüglich dem zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Klärung zu übermitteln. Hier ist anzumerken, dass der Träger der Krankenversicherung fehlende Lohnzettel von sich aus beim Arbeitgeber zu urgieren bzw. als ultimo ratio entsprechende Erhebungen durchzuführen hat. Dies liegt im ureigensten Aufgabenbereich des Krankenversicherungsträgers. Der Krankenversicherungsträger hat die Grundlagen für den Versicherten zu verwalten, insbesondere für Zwecke der Pensionsversicherung oder die Arbeitslosenversicherung. Es gibt aber immer wieder Fälle (ca. 3-5 %), bei denen entsprechende Erhebungen des Kranken-

versicherungsträgers zeitaufwendig sind und teilweise einen erheblichen Abklärungsaufwand mit dem Dienstgeber verursachen. Die Urgenz seitens des Arbeitnehmers würde nur zu einer Vermehrung des Verwaltungsaufwandes bei den Krankenversicherungsträgern führen aber keine Beschleunigung im Meldeverhalten des Arbeitgebers herbeiführen. Die geplante Bestimmung sollte in diesem Punkt daher angepasst werden und die Weiterleitung an die KV-Träger entfallen.

Sollte die geplante Bestimmung erhalten bleiben, wäre jedenfalls vorzusehen, dass die Krankenversicherungsträger nicht mit Klärungsfällen befasst werden dürfen, die eine bestimmte festzulegende Bagatellgrenze nicht erreichen.

In der Vergangenheit waren von den KV-Trägern immer wieder Fälle zu bearbeiten, bei denen die Beitragsdifferenz äußerst gering war (z. B. im Zeitraum von 3 Jahren nur wenige Cent betragen) und deshalb leider seitens der MVK eine Auszahlung verweigert wurde. Die Klärung derartiger Fälle geht zu Lasten der Ressourcen und Kapazitäten der Krankenversicherungsträger und der Verwaltungsaufwand steht in keinerlei Verhältnis zum erzielbaren Ergebnis – das alles unter der Vorgabe, mit den vorhandenen Mitteln sorgsam und sparsam umzugehen.

Zu Artikel 1 Z 11 - § 25 Abs. 2 und 5 BMVG:

An Stelle des Begriffs „Lohnzettel“ wäre der Begriff „**Lohnzetteldaten**“ zu setzen, da nicht die gesamten Lohnzettel, sondern nur der BMVG-Teil des Lohnzettels in der Datenbank für die MV-Kassen gespeichert wird.

Zu Artikel 1 Z 11 - § 25 Abs. 5 BMVG:

Hier wird nunmehr der Haftungsumfang der MV-Kasse geregelt. Die MV-Kassen haften nur für die Richtigkeit der Kontonachricht auf der Grundlage der vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger (richtig: Hauptverband der *österreichischen* Sozialversicherungsträger) zur Verfügung gestellten Lohnzettel. Offen bleibt die Frage, wen die Haftung für Schäden auf Grund unrichtig oder nicht ausgestellter Lohnzettel trifft. Auf die datenschutzrechtliche Stellung des Hauptverbandes als Dienstleister, nicht jedoch Auftraggeber muss hier verwiesen werden. Der vorgeschlagene Text ist in dieser Hinsicht unrichtig.

Da zur richtigen und fristgerechten Ausstellung der Lohnzettel die Arbeitgeber verpflichtet sind, sollte normiert werden, dass für Schäden des Arbeitnehmers oder der

MV-Kasse auf Grund der fristwidrigen oder unrichtigen Ausstellung eines Lohnzettels der Arbeitgeber haftet.

Vorgeschlagen wird überdies, dass in § 27 Abs. 5 BMVG eine entsprechende Haftungseinschränkung für die Sozialversicherungsträger und den Hauptverband aufgenommen wird, auf die in § 25 Abs. 5 verwiesen werden sollte:

Novellenvorschlag zu § 27 Abs. 5

§ 27 Abs. 5 ist um folgenden Satz zu erweitern:

„Der Hauptverband und die Versicherungsträger haften nicht für Nachteile, die bei der Erfüllung ihrer Übermittlungsverpflichtungen nach diesem Bundesgesetz auf Grund von Unvollständigkeiten oder Unrichtigkeiten der in ihren Anlagen enthaltenen Daten entstehen.“

Novellenvorschlag zu § 25 Abs. 5

In § 25 Abs. 5 wäre ein zweiter Satz aufzunehmen, mit folgendem Inhalt:

„Der Hauptverband haftet entsprechend § 27 Abs. 5 letzter Satz nicht für die Richtigkeit der zur Verfügung gestellten Lohnzetteldaten.“

Eine solche Klarstellung wäre im Hinblick auf die von MV-Kassen schon in den Raum gestellten Regressdrohungen gegenüber SV-Trägern dringend erforderlich. Ohne eine solche Klarstellung müssten die KV-Träger und der Hauptverband zur Hintanhaltung etwaiger Regressforderungen die von den Arbeitgebern einlangenden Lohnzetteldaten umfassend prüfen. Dies würde neben einem beträchtlichen Verwaltungsaufwand weiters bedeuten, dass der einlangende Lohnzettel jeweils erst nach durchgeführter Abstimmung mit den Beitragsnachweisungen oder Vorschreibungen in die MV-Datenbank des Hauptverbandes einspielt werden könnten und jegliche auch noch so geringfügige Differenz an die Dienstgeber zur Klärung zurückgewiesen werden müsste. Das würde aber weiter bedeuten, dass die Lohnzettel frühestens mit Ablauf des auf ein Kalenderjahr folgenden Jahres den MV-Kassen zur Verfügung stehen und bis dahin keinerlei Verfügungen bearbeitet werden, aber auch keine Kontonachrichten erstellt werden könnten.

Novellierungsanregung: Entfall des ersten beitragsfreien Monats

Der beitragsfreie erste Monat im BMVG führt in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten und es kommt dadurch zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand, zu häufigen Rückfragen und zu einer möglichen Fehlerhäufung. Um eine Bearbeitungsvereinfachung zu erzielen, die in der Praxis zu einer wesentlichen Verminderung der Fehlerhäufigkeit führen würde ist anzuregen, den beitragsfreien ersten Monat zu streichen.

Zahlreiche Dienstgeber gehen bereits derzeit davon aus, dass die Beitragspflicht immer mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung entsteht. Diesbezüglich ist telefonische Aufklärungsarbeit zu leisten, es sind Änderungen der Anmeldungen einzuholen, wie auch Abrechnungsunterlagen zu urgieren und/oder Rückverrechnungen durchzuführen sind, überdies gehen zahlreiche Dienstgeber davon aus, dass die Abfertigungsbeiträge für ihre Mitarbeiter zumindest fakultativ ab dem ersten Tag der Beschäftigung entrichtet werden können und bestehen darauf, die Beiträge für das erste, eigentlich beitragsfreie, Monat zu zahlen. Es entsteht ein enormer Verwaltungsmehraufwand durch die zu leistende Überzeugungsarbeit und auch für die Einforderung der entsprechenden Berichtigungsmeldungen.

Die Beitragspflicht für die betriebliche Mitarbeitervorsorge sollte daher mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung beginnen, unabhängig von der Dauer der Beschäftigung des Dienstnehmers.

Diese gesetzliche Änderung würde aufgrund der dann herrschenden Rechtssicherheit in spezifischen Einzelfragen einen ökonomischen Einsatz der Mitarbeiter und der zur Verfügung stehenden Verwaltungsmittel mit sich bringen. Sie würde auch dazu führen, dass eine Gleichbehandlung von fallweise Beschäftigten und durchgehenden gemeldeten Dienstnehmern gewährleistet wäre.

Eine – verfassungsrechtlich zweifelhafte – Ausnahmeregelung wie sie im ORF-Gesetz zu finden ist, wäre nicht mehr notwendig (fallweise beschäftigte Mitarbeiter sind ungeachtet der zeitlichen Dauer ihrer Beschäftigung vom ersten Tag ihrer Tätigkeit laut ORF-Gesetz mitarbeitervorsorgepflichtig).

Formale Anpassungen

Da die Novelle nur einen Artikel hat, ist eine Artikelgliederung nicht erforderlich.

Für Gespräche zu den Novellenanregungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband: