

Bundesministerium für Justiz
Museumstraße 7
1070 Wien

| | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|-------------|----------|------------|
| Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom | Unser Zeichen, BearbeiterIn | Klappe (DW) | Fax (DW) | Datum |
| BMJ-Z10.213/0017-I 7/2012 | TÜ/as/48099 | 39204 | 100265 | 22.10.2012 |

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Versicherungs-
aufsichtsgesetz, das Versicherungsvertragsgesetz und das
Verkehrsoffer-Erschädigungsgesetz geändert werden
(Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2013 – VersRÄG 2013)**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Verordnungsentwurfes und erlaubt sich, dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Mit diesem Entwurf soll sichergestellt werden, dass in Versicherungsverträgen Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen sowie von Menschen mit Behinderungen unterbleiben.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund begrüßt dem Grunde nach den vorgelegten Entwurf, lehnt jedoch die in Artikel III vorgesehene Überwälzung der Haftung von den Versicherungsunternehmungen bzw. deren Verbänden auf ArbeitnehmerInnen kategorisch ab.

Zu Artikel I Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Die Änderungen in § 9 sind zu begrüßen, sie setzen das Urteil des EuGH in der Rs C-236/99 – Test Achat ASBL um, das eine Differenzierung bei Prämien und Leistungen auf Grund des Faktors Geschlecht verbietet.

Zu § 18f Absatz 7 Ausnahme für betriebliche Kollektivversicherung

Nicht erklärlich ist, weshalb die Novelle nicht dazu genützt wird, den gesamten Versicherungsbereich der Unisex-Regel zu unterwerfen. Es ist aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nicht wünschenswert, dass im österreichischen Versicherungsrecht dadurch zwei Schutzniveaus entstehen.

Allein der Umstand, dass ein Versicherungsvertrag in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis steht, soll die Zulässigkeit der Ausnahmen von der Unisex-Regel begründen. Der Schutzzweck bei Einzelverträgen bzw. Versicherungsverträgen, die der Arbeitgeber für seine ArbeitnehmerInnen abschließt, ist schließlich der gleiche. Im Sinne eines stringenten Schutzsystems durch Gleichbehandlungsrecht erscheint diese Vorgangsweise fraglich.

In den Erläuterungen wird argumentiert, dass die betriebliche Kollektivversicherung als Teil der betrieblichen Systeme der Altersvorsorge nicht unter die Richtlinie 2004/113/EG fällt und somit das Urteil in diesem Bereich keine Auswirkungen hat.

Zahlungen in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis - also Entgelt - sind nicht nur durch Richtlinien sondern auch durch europäisches Primärrecht in Artikel 141 EG-Vertrag im Hinblick auf Diskriminierungen geschützt.

Die Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit soll zusätzlich durch Artikel 5 der RL 2006/54 gewährleistet werden. Hier wird ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, insbesondere hinsichtlich des Anwendungsbereichs solcher Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu ihnen, der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge, der Berechnung der Leistungen einschließlich der Zuschläge für Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs normiert. Ein europarechtlicher Diskriminierungsschutz ist also sehr wohl auch in diesem Bereich vorgeschrieben.

Es wird daher abgelehnt, dass die betriebliche Kollektivversicherung von der Unisex-Regel ausgenommen wird. Der Österreichische Gewerkschaftsbund spricht sich dafür aus, dass die Unisex-Regel auch auf Pensionskassen im Sinn des PKG Anwendung finden sollte.

Zu § 129 m VAG sowie § 191c Absatz 12 VersVG

Neuverträge

Welche Änderungen bereits bestehender Verträge zu Neuverträgen führen sollen, ist im Gesetzestext nicht festgelegt. Die erläuternden Bemerkungen halten dazu fest, dass dies nach den geltenden vertragsrechtlichen Regeln zu beurteilen sei.

Die Kommission hat dagegen in ihrer Mitteilung erklärt, dass gerade einzelstaatliches Recht diesbezüglich nicht maßgeblich sein soll, sondern eine einheitliche Auslegung notwendig ist. (2.1.2., Absatz 9). Die Definition des Begriffes „Neuvertrag“ der

Kommission (2.1.2., Absatz 12) scheint enger zu sein als die in den Erläuterungen angeführte Abgrenzung.

Insbesondere um Nachteile für Versicherungsnehmer von Altverträgen und Rechtsunsicherheit hintanzuhalten, sollte aus Verbrauchersicht die engere Definition aus den Leitlinien der Kommission übernommen werden. Es ist nämlich zu befürchten, dass durch den Spielraum, den die Erläuterungen bei Novationen einräumen, eine Prämienänderung in der Regel von den Versicherungsunternehmen nur dann angewendet werden wird, wenn dadurch eine Anhebung der Prämien erfolgen soll. Bei einer Novation eines bestehenden Vertrages, die bei einem Neuabschluss gleichen Inhalts tendenziell eher zu einer Prämienenkung führen würde, wird es dagegen oft keine Prämienreduktion geben.

Hinweispflicht

Der Österreichische Gewerkschaftsbund spricht sich dafür aus, dass Versicherungsunternehmen ausdrücklich und mit einem auffälligen Vermerk darüber informieren müssen, ob eine Änderung der Prämie eines von der neuen Rechtslage betroffenen Versicherungsvertrages aufgrund eines Unisex-Tarifes durchgeführt wird, etwa bei einer angebotenen Vertragsverlängerung eines bestehenden und nach dem 21.12.2012 ablaufenden Vertrages.

Zu Artikel II Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes

Diskriminierungsschutz Behinderter

Der Österreichische Gewerkschaftsbund begrüßt, dass Maßnahmen ergriffen werden, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Versicherungsdienstleistungen gleichermaßen sicherzustellen.

Jedoch soll die Wortwahl im geplanten § 1d Absatz 1 nicht darauf abgestellt werden, ob der Versicherungsnehmer oder der Versicherte behindert ist, sondern es muss klargestellt werden, dass ein Versicherungsverhältnis mit dem Versicherungsnehmer oder dem Versicherten aus dem Grund einer Behinderung nicht abgelehnt, gekündigt oder von einer höheren Prämie abhängig gemacht werden darf.

Wie aus einer Studie der AK-Wien vom März 2011 hervorgeht, werden beim Abschluss von privaten Zusatzkrankenversicherungen vorerkrankte Personen (zum Beispiel mit Diabetes, Bluthochdruck, Übergewicht) vom Abschluss von privaten Zusatzkrankenversicherern häufig ausgeschlossen oder nur unter teilweise empfindlichen Prämienzuschlägen vom Versicherer angenommen.

Die Studie zeigte, dass die Beurteilung der Vorerkrankungen sehr unterschiedlich erfolgte, was offensichtlich auf höchst unterschiedliche Annahmerichtlinien der Versicherer zurückzuführen ist. Auch zeigte sich, dass die Ablehnungen zumeist unbegründet bzw. nicht nachvollziehbar erfolgten.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund verlangt, dass Versicherer jedenfalls zu einer genauen schriftlichen Begründung verpflichtet werden, wenn sie Antragsteller ablehnen.

Darüber hinaus wäre – um dem Prinzip der Gleichbehandlung tatsächlich besser zum Durchbruch zu verhelfen – eine diesbezügliche Dokumentationspflicht auf Seiten der Unternehmen zu überlegen.

Zu Artikel III Änderung des Verkehrsopfer-Entschädigungsgesetzes

Das derzeit gültige Prinzip bei privaten Versicherungsverträgen in diesem Segment ist, dass im Unglücksfall der Versicherungsverband in Haftungsvorlage tritt und anschließend regressiert. Diese Regelung soll nunmehr derart umgestellt werden, dass einem/r im Betriebsgelände des Unternehmens verunfallten ArbeitnehmerIn nur noch die Möglichkeit offen bleibt, einen/r in den Unfall verwickelte/n KollegIn hinsichtlich der Haftung in Anspruch zu nehmen.

Der Verweis im Entwurf auf eine allenfalls vorhandene Betriebshaftpflichtversicherung ist unbefriedigend, weil nicht klar ist, ob diese in derartigen Fällen zum Tragen kommt.

Aus diesem Grund spricht sich der Österreichische Gewerkschaftsbund kategorisch gegen die vorgeschlagene Änderung aus.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär