

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, BearbeiterIn	Klappe (DW)	Fax (DW)	Datum
BMASK-21119/0001-III/A/1/2011	Mag. Dj/Mic	39171		07.09.2011

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz und das Allgemeine Pensionsgesetz geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2011 - SVÄG 2011)

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des Entwurfes zum Sozialrechts- Änderungsgesetz 2011 und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Zu Art. 1 Z1 (§ 11 Abs. 3 lit b ASVG)

Der ÖGB begrüßt, dass die Regelung über das Weiterbestehen der Pflichtversicherung während eines Frühkarenzurlaubes für Väter auch auf die Landes-Vertragsbediensteten ausgedehnt werden soll.

Die Einführung des "Papamonats" erfolgt jedoch nicht nur im öffentlichen Bereich. Es gibt einige Kollektivverträge, in denen das „Papamonat“ festgeschrieben ist bzw. verhandelt wird. Beispielsweise ist im Kollektivvertrag für Angestellte bei Banken und Bankiers seit 1. April 2011 ein Rechtsanspruch auf 4 Wochen (unter Entfall der Bezüge) verankert.

Da viele Vereinbarungen auf ein "Papamonat" in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen derzeit darauf basieren, dass die Zeit unter Entfall der Bezüge genommen wird, benötigen auch diese Beschäftigten eine gleichwertige sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Wenn Väter keinen Anspruch auf Bezahlung der Zeit des "Papamonats" haben und auch nicht versichert sind bzw. den Versicherungsschutz kaufen müssen, ist der Anreiz gering, beim Kind zu bleiben.

Der ÖGB regt daher folgende Ergänzung in § 11 Abs. 3 lit. b ASVG an: sowie für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Frühkarenzurlaubes für Väter aufgrund einer kollektivvertraglichen Regelung bzw. Betriebsvereinbarung bzw. einzelvertraglichen Regelung.

Zu Art. 1 Z 9 (§ 273 Abs. 2 ASVG)

Im Budgetbegleitgesetz 2011 wurde geregelt, dass man in den letzten 15 Jahren 7½ Jahre als erlernte/r oder/und angelernte/r Arbeiter/in oder/und Angestellte/r tätig sein muss, um den Berufsschutz zu erlangen. Der vorliegende Gesetzesentwurf verweist in § 273 Abs. 2 ASVG auf § 255 Abs. 3 ASVG, was zu der Fehlinterpretation führen könnte, dass ein/e Angestellte/r nur noch dann den Berufsschutz hat, wenn eine erlernte/angelernte Angestelltentätigkeit ausgeübt wurde. Eine derartige Interpretation wäre jedoch im klaren Widerspruch zu den im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes geschaffenen Regelungen, die in § 273 Abs.1 ASVG und § 255 Abs. 2 klar festlegen, dass jegliche Angestelltentätigkeit auf die notwendigen 7 ½ Jahre angerechnet wird. Die Intention des Budgetbegleitgesetzes würde wesentlich klarer zum Ausdruck kommen, wenn man im Gesetzestext ausdrücklich auf eine nicht überwiegende Tätigkeit im Sinne des § 273 Abs.1 ASVG abstellt.

Zu Art. 1 Z 13, Art. 2 Z 6 und Art. 3 Z 4 (§ 306 Abs. 1 ASVG, § 164 GSVG, § 156 Abs. 1 BSVG)

Die Argumentation, dass die ambulante medizinische Rehabilitation regelmäßig neben einer beruflichen Tätigkeit erfolgt und deshalb kein Übergangsgeld notwendig sei, ist aus Sicht des ÖGB nicht überzeugend. Auch Menschen, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen, können eine Maßnahme der ambulanten medizinischen Rehabilitation in Anspruch nehmen. Sollte der vorliegende Vorschlag tatsächlich umgesetzt werden, ist davon auszugehen, dass Arbeitslosengeld- und NotstandshilfebezieherInnen in dieser Zeit wahrscheinlich Krankengeld beziehen.

Es ist widersprüchlich, wenn einerseits die Gewährung der ambulanten medizinischen Rehabilitation von der Pensionsversicherungsanstalt erfolgt und andererseits die Zahlung der Geldleistung während dieses Zeitraumes durch einen anderen Sozialversicherungsträger erfolgt. Es ist davon auszugehen, dass, wenn jemand nicht erwerbstätig ist, Krankengeld von der Gebietskrankenkasse bezogen wird.

Zu Art. 1 Z 14, Art. 2 Z 7 und Art.3 Z 5 (§ 306 Abs.1 ASVG; § 164 Abs. 1 GSVG; § 156 Abs.1 BSVG)

Der ÖGB begrüßt, dass das „Übergangsgeld“ bei der Rehabilitation künftig bereits ab dem Stichtag und nicht erst ab dem Beginn der Rehabilitationsmaßnahme gebühren soll. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass aus Sicht des ÖGB das Übergangsgeld, wie die Invaliditäts- Berufsunfähigkeitspension, vierzehn und nicht, wie derzeit, zwölf Mal ausbezahlt werden sollte. In beiden Fällen handelt es sich um kranke

Menschen und der Unterschied besteht lediglich darin, dass ÜbergangsgeldbezieherInnen eine Rehabilitation machen. Der ÖGB fordert daher, dass beide Leistungen vierzehn Mal im Jahr ausbezahlt werden, da es sachlich nicht gerechtfertigt ist, dass diejenigen, die eine Rehabilitation machen, bei der Auszahlungshäufigkeit schlechter gestellt sind.

Seitens des ÖGB wird bei dieser Gelegenheit angeregt, den verwechslungsfähigen und irreleitenden Begriff „Übergangsgeld“ durch eine andere Bezeichnung, wie z.B. „Rehabilitationsgeld“, zu ersetzen.

Zu Art. 1 Z 16, Art. 2 Z 10 und Art. 3 Z 8 (§ 446 Abs. 1 Z 1 ASVG; § 218 Abs. 1 Z 1 GSVG; § 206 Abs. 1 Z 1 BSVG)

Nach Ansicht des ÖGB verstärkt die Regelung zur Bonitätsprüfung auch bei Veranlagungen in Staatsanleihen die falsche Entwicklung, privaten Rating-Agenturen faktische Macht über Staaten zu verleihen. Eine „zweifelsfreie“ Bonität wird bei einem schlechten „Rating“ von niemanden verantwortet werden. Der ÖGB regt daher an, die vorgeschlagene Formulierung entsprechend abzuändern.

Allgemeines

Nach Meinung des ÖGB fehlt im SVÄG eine Regelung, die es Beschäftigten von Tochterunternehmen von Sozialversicherungsträgern ermöglicht, in die Sozialversicherungspensionskasse einbezogen zu werden.

2004 wurde für die Beschäftigten der Sozialversicherung eine betriebliche Pensionskasse gegründet. Seither gibt es ein durch Kollektivvertrag geregeltes beitragsdefiniertes Betriebspensionsschema. In die Pensionskasse sind Ende 2009 13.472 Anwartschaftsberechtigte einbezogen.

In der Satzung der Pensionskasse vom 11. November 2004 wurde bereits im Unternehmensgegenstand die Einbeziehung von DienstnehmerInnen von Tochterunternehmen vorgesehen. Dies wäre auch nach den Bestimmungen des PKG zu betrieblichen Pensionskassen möglich, da laut PKG § 3 Abs. 3 mehrere Arbeitgeber, die zu einem Konzern gehören, einem Arbeitgeber gleichzuhalten sind.

Als Hindernis für die Einbeziehung von Beschäftigten von Tochtergesellschaften erweist sich aber die gegenwärtige Formulierung des § 81 Abs. 2a ASVG.

§ 81 Abs. (2a) Zulässig ist auch die Errichtung (Gründung) einer Aktiengesellschaft durch den Hauptverband zum Zweck einer Pensionskassenversorgung der Sozialversicherungsbediensteten.

Nach dieser Definition können nur Beschäftigte des Hauptverbandes und der SV-Träger einbezogen werden, nicht jedoch solche von Tochterunternehmen.

Der ÖGB schlägt daher vor, § 81 Abs. 2a ASVG wie folgt zu ändern:

Zulässig ist auch die Errichtung (Gründung) einer Aktiengesellschaft durch den Hauptverband zum Zweck einer Pensionskassenversorgung der Sozialversicherungsbediensteten sowie der Bediensteten von Einrichtungen im Sinne des § 81 Abs. 2 ASVG.

Die Erweiterung des Personenkreises der in die Pensionskassen einbezogen werden kann, hat nicht zur Folge, dass für diese eine Pensionskassen-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss, sondern soll lediglich ermöglichen, dass im Fall einer Pensionskassenlösung eine Einbeziehung in die betriebliche Pensionskasse zulässig ist. Nach der derzeitigen Rechtslage könnten Tochterunternehmen ein Pensionskassenmodell nur mit einer überbetrieblichen Kasse abschließen.

Da eine eigene Pensionskasse größenunabhängige Fixkosten aufweist, würden Auslagerungen das wirtschaftliche Betreiben der betrieblichen Pensionskasse unterminieren.

Ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, dass es aus diesem Grund bei betrieblichen Pensionskassen üblich ist, Unternehmen, an denen das Mutterunternehmen maßgeblich beteiligt ist, in die Pensionskasse einzubeziehen (z.B. Siemenspensionskasse).

Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär