



HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / Kl. 1211

TELEFAX 711 32 3775

Zl. 12-REP-42.05/12 Sd/Ht

Wien, 27. Februar 2012

An das
Bundesministerium für **Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz**

Per E-Mail

An das
Bundesministerium für **Gesundheit**

Per E-Mail

An das
Präsidium des Nationalrates

Per E-Mail

Betr.: Stabilitätsgesetz 2012;
Arbeitslosenversicherungsrechtlicher Teil des
Bundesfinanzrahmen-Begleitgesetzes

Bezug: Ihr E-Mail vom 17. Februar 2012,
GZ: BMASK-433.001/0006-VI/AMR/1/2012

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie folgt Stellung:

Eingangs halten wir fest, dass weder dem vorliegenden Entwurf des arbeitslosenversicherungsrechtlichen Teiles noch des pensionsversicherungsrechtlichen Teiles des Bundesfinanzrahmen-Begleitgesetzes zu entnehmen ist, welche Geldleistung in Hinkunft Invaliditätspensionsfällen unter 50 Jahren – diese sollen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) betreut werden – zusteht.

Die derzeit in § 6 Abs. 1 Z 1 bis 7 AIVG taxativ aufgezählten Geldleistungen kommen auf Grund ihrer gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für diese Personengruppe nicht in Betracht. Das in den Medien zitierte „Rehabilitationsgeld“ für diese Personengruppe findet sich jedoch nicht in den vorliegenden Entwürfen.

Es ist daher nicht möglich, eine Einschätzung betreffend der Auswirkungen in Bezug auf das Krankengeld abzugeben. Sollte es dazu kommen, dass Bezieher von „Rehabilitationsgeld“ auch einen Anspruch auf Barleistungen aus der sozialen Krankenversicherung (Krankengeld) erwerben und diese Maßnahme analog dem Krankengeld aus der Arbeitslosenversicherung zu einer Verlängerung der Bezugsdauer führt, muss in diesen Fällen eine entsprechende Abfederung seitens des Gesetzgebers durch einen Ersatz des Krankengeldes an die Krankenversicherungsträger über den 56. Tag hinaus vorgesehen werden.

Letztendlich können Entlastungen des Pensionssystems nicht zu einer zusätzlichen Belastung der Krankenversicherung führen, weil damit das volkswirtschaftliche Gesamtsystem nicht entlastet würde.

Alternativ dazu wird vorgeschlagen, in den hier vorliegenden Sachverhalten von vornherein keinen Krankengeldanspruch vorzusehen, sodass ein Bezug von „Rehabilitationsgeld“ nicht durch Krankengeldbezug unterbrochen werden kann.

Zu Art. X1 Z 1 - § 1 Abs. 2 lit. e AIVG

Diese Ausnahmebestimmung von der Arbeitslosenversicherung muss präziser gestaltet werden: Da es mehrere Arten der Alterspension gibt, wäre eine zunächst eine Präzisierung auf konkrete Leistungen erforderlich. Die Arbeitslosenversicherung ist nach dem Entwurf zu beenden bzw. die Begründung zu verweigern, wenn die (alle?) *Anspruchsvoraussetzungen* für eine Alterspension oder eine „*vergleichbare Leistung*“ (?) erfüllt sind. Dabei wird nicht nur auf das Alter, sondern auch die Wartezeit etc. zu prüfen sein. Dies bedeutet einen hohen parallelen administrativen Aufwand, weil es de facto bedeutet, ein „theoretisches Pensionsverfahren“ abzuwickeln, um zu dieser Erkenntnis zu gelangen.

Insgesamt erscheint es zielführender und im Sinn der effizienten Verwendung öffentlicher Mittel, eine klare Altersgrenze vorzusehen.

Sollte das *Regelpensionsalter* gemäß § 253 Abs. 1 gemeint sein, würde dies bedeuten, dass für Männer die ALV-Pflicht erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres und für Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres entfällt.

Sollte das APG gemeint sein, ist zu präzisieren, ob die Schwerarbeitspension nach Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 4 Abs. 3 APG) oder für Männer die Korri-

dorpension nach Vollendung des 62. Lebensjahres (§ 4 Abs. 2 APG) gemeint ist.

Zur Klarstellung, wann überhaupt die Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung konkret beginnt, schlagen wir vor, die in der derzeitigen Textierung des § 1 Abs. 2 lit. e AIVG enthaltene Formulierung „...*ab dem Beginn des folgenden Kalendermonats*“ auch in die ab 1. 1. 2013 gültige Fassung zu übernehmen.

Durch die Änderung entfällt zudem der bisherige Gleichklang des Insolvenz-Entgelt-Sicherungs-Zuschlages (IES-Zuschlag) zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag mit dem Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Der Insolvenz-Entgelt-Fonds wird unter anderem durch einen von den Dienstgebern zu entrichteten Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag finanziert. Dieser entfällt für Dienstnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben ab Beginn des folgenden Kalendermonates (§ 12 Abs. 2 IESG). Um einen Gleichklang herzustellen, wäre daher auch diese Bestimmung anzupassen.

Die vorgeschlagene Bestimmung wird sich auch negativ auf die Administration der Arbeitslosenversicherung für Selbständige auswirken, weil die Textierung völlig unklar ist.

Derzeit beendet die SVA die freiwillige Arbeitslosenversicherung aufgrund des angeführten maßgeblichen Alters nach § 1 Abs. 2 lit. e AIVG in der geltenden Fassung. Dies ist administrativ leicht festzustellen. Künftig soll die Arbeitslosenversicherung beendet bzw. die Begründung verweigert werden mit Zuerkennung einer Alterspension oder einer „*vergleichbaren Leistung*“. Wenn damit eine Leistung im Sinn des § 22 Abs. 3 gemeint ist, sollte dies ausdrücklich angeführt werden („*vergleichbare Leistung gemäß § 22 Abs. 2*“). Dass die SVA davon erfährt, wäre durch einen Ausbau der Verständigungsabläufe nach § 69 Abs. 1 AIVG iVm § 321 ASVG und § 183 GSVG sicherzustellen.

Zu Art. X1 Z 3 - § 20 AIVG

In § 20 AIVG wird festgelegt, dass für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung sowie zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Auftrag des AMS zur Abgeltung der mit Teilnahme an solchen Maßnahmen verbundenen Mehraufwendungen ein Zusatzbetrag in der Höhe von € 1,86 täglich gebührt.

Daraus geht wohl hervor, dass für Gewährung des Krankengeldes jedenfalls der Zusatzbeitrag nicht berücksichtigt werden darf, da während einer Arbeitsunfähigkeit keine Teilnahme an Schulungsmaßnahmen erfolgt und somit auch kein daraus erwachsener Mehraufwand abzugelten ist.

Wir schlagen daher folgende Ergänzung des § 41 Abs. 1 erster Satz AIVG vor: *„Das Krankengeld gebührt in der Höhe des letzten Leistungsbezuges nach diesem Bundesgesetz ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages gemäß § 20 Abs. 1.“*.

Der in den Erläuterungen erwähnte Entfall von „Beihilfen für schulungsbedingte Mehraufwendungen“ ist überdies nicht näher definiert. Wenn damit die bisher gewährten „Schulungszuschläge“ gemeint sind – die in Summe höher sind als der vorgesehene Fixbetrag von EUR 1,86 täglich – ergibt sich eine Verminderung jenes Betrages, der auf das Übergangsgeld anzurechnen ist und damit eine Aufwandserhöhung beim Übergangsgeld. Eine Einschätzung der Differenz ist ohne konkrete Basisdaten derzeit nicht möglich.

Zu Art. X1 Z 6 - § 23 AIVG

In den Erläuterungen wird ausgeführt, dass für Pensionsvorschussbezieher ein Anspruch auf Krankengeld nicht in Betracht kommen soll und die Vorschussleistung auch im Krankheitsfall weiter gebührt (dies im Hinblick darauf, dass nach der Neuregelung für Personen, die eine Vorschussleistung im Hinblick auf eine Invaliditäts- der Berufsunfähigkeitspension beziehen, die Invalidität oder Berufsunfähigkeit feststeht).

Das mag das Ziel der Regelung sein, dieser Effekt lässt sich jedoch dem Gesetzeswortlaut nicht entnehmen. Danach hätten die Pensionsvorschussbezieher weiterhin Anspruch auf Krankengeld, was zu entsprechend hohen **und der Krankenversicherung abzugeltenden** Leistungsaufwänden in der Krankenversicherung führen würde. Wenn der in den Erläuterungen angegebene Zweck erreicht werden soll, muss dies konkret im Gesetz normiert werden.

Aber selbst wenn das anders gesetzlich geregelt würde (z. B. mit der Ergänzung: *„Bezieher einer Geldleistung gemäß § 6 Abs. 1 Z. 3 sind vom Anspruch auf Krankengeld ausgenommen“*), wird dies aller Voraussicht nach nur dazu führen, dass die davon betroffenen Personen zukünftig hauptsächlich zwischen Bezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe und Krankenstand wechseln werden, zumal nach un-

seren Erfahrungen eine Wiedereingliederung dieser Personen in den Arbeitsprozess weitgehend unerreichbar bleiben wird.

Allgemein sollte daher eine klare Sach- und Rechtslage durch Vermeidung solcher Wechsel geschaffen und daher kein Krankengeldanspruch entstehen. Wenn dies doch geschieht, wären entsprechende vollständige Ersatzregeln zu schaffen.

Die Formulierung des § 23 Abs. 3 wird von der PVA folgendermaßen ausgelegt:

Stellt ein Versicherter aus der Arbeitslosigkeit einen Antrag auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, so genügt derzeit für die Geltendmachung eines Pensionsvorschusses gem. § 23 AIVG die bloße Antragsbestätigung des PV-Trägers.

Wird nach dem vorliegenden Entwurf die Berechtigung zum Bezug des Pensionsvorschusses an das Vorliegen der Wartezeit und das ärztliche Gutachten zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit geknüpft, muss bis zu diesem Zeitpunkt ein gebührendes Arbeitslosengeld vom AMS geleistet werden.

Liegen diese Voraussetzungen vor, wäre grundsätzlich ein Vorschuss aus der Arbeitslosenversicherung zu leisten.

Zu diesem Zeitpunkt ist de facto der Pensionsversicherungsträger aber bereits in der Lage, dem Grunde nach über den Leistungsantrag abzusprechen und eine (vorläufige) Leistung gem. § 368 Abs. 2 ASVG zu erbringen.

Daraus resultiert, dass die Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung gem. § 23 AIVG nahezu obsolet wird.

Zu Art. X1 Z 11 - § 39 AIVG:

§ 39 AIVG tritt mit 1. 1. 2013 in Kraft.

Es stellt sich die Frage, ob das Datum 1.1.2012 im § 39 Abs. 1 korrekt ist.

Schlüssig wäre die Textierung „... haben, die vor dem 1.1.2013 wirksam geworden ist,“.

Zu Art. X1 Z 12 - § 45 Abs. 3 AIVG

Die Notwendigkeit dieser Bestimmung ist zweifelhaft, da § 5 Abs. 1 AMPFG

i.V.m. § 69 ASVG (bzw. § 41 GSVG) die Fallkonstellationen hinreichend regelt.

Zu Art. X2 Z 3 - § 2b Abs. 1, 3, 4 und 5 AMPFG

Gemäß § 2b hat ein/e Dienstgeber/in zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses eine Abgabe in Höhe von € 110,00 zu entrichten. Eine Auflösungsabgabe entfällt u. a., wenn ein freies Dienstverhältnis oder allfällige weitere freie Dienstverhältnisse zum/zur selben Dienstnehmer/in innerhalb von zwölf Monaten vor dessen Ende insgesamt nicht länger als zwei Monate gedauert haben.

Aus Sicht als Arbeitgeber ist diese Frist von zwei Monaten zu gering, zumal Schüler/innen und Studenten/Studentinnen im Rahmen eines Praktikums nicht selten über diese Frist hinaus beschäftigt werden. Weiters werden Dienstnehmer/innen mitunter bei erstmaliger Anstellung für drei bzw. sechs Monate befristet angestellt. In den beschriebenen Fällen würde die Gebühr jedenfalls anfallen.

Der Zeitraum gemäß § 2b sollte daher auf mindestens drei Monate verlängert werden, um die genannten Fälle von der Entrichtung der Auflösungsabgabe auszunehmen. Es würde sonst ein unzumutbarer Anreiz gegeben werden, Schüler/innen und Studenten/Studentinnen nicht mehr länger als zwei Monate im Jahr zu beschäftigen; dieser Umstand würde deren Ausbildungsinteressen zuwider laufen. Alternativ schlagen wir vor, eine Ausnahme von der Auflösungsabgabe für Personen, die im Rahmen eines Praktikums angestellt sind, vorzusehen.

Bei Auflösung eines Lehrverhältnisses ist die Auflösungsabgabe nicht zu entrichten. Ein Arbeitgeber ist jedoch meist verpflichtet, einen Lehrling im Betrieb einige Monate weiter zu beschäftigen. Die Auflösungsabgabe sollte daher auch bei Beendigung zum Ablauf dieser Behaltspflicht nicht anfallen.

In der Praxis wird es angesichts der Einhebung der Auflösungsabgabe durch die Krankenversicherungsträger im übertragenen Wirkungsbereich vor allem schwierig sein, die abgabebefreienden Beendigungsgründe von freien Dienstnehmern/-Dienstnehmerinnen im Einzelfall festzustellen.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Dienstgeber/innen bzw. Auftraggeber/innen anlässlich der Abmeldung von der Sozialversicherung den Beendigungsgrund tatsächlich richtig angeben, da bisher lediglich das Ende des Versicherungs-

- 7 -

verhältnisses des/der freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin auf der Abmeldung zur Sozialversicherung anzuführen war.

Ob derartige Feststellungen in der Praxis immer korrekt getroffen werden können, ist gerade bei atypischen Beschäftigungsformen, wie dem freien Dienstvertrag, fraglich. Der Prüfaufwand, z. B. im Rahmen der GPLA, wird vor diesem Hintergrund zeitlich hoch werden können.

Weiters lässt der gegenständliche Entwurf u. a. offen, wie im Falle einer Änderungskündigung bzw. in Fällen, in denen ein Vollversicherungsverhältnis zu einem nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird, vorzugehen ist. Klarstellungen im Sinne der zum ehemaligen Malussystem ergangenen Judikatur wären anzudenken.

Ausdrücklich begrüßt wird, dass eine Wiedereinstellungszusage keinen Befreiungsgrund für die Auflösungsabgabe darstellt; dies im Hinblick auf die Problematik hinsichtlich einvernehmliche Auflösung im Krankheitsfall mit Wiedereinstellungszusage.

Darüber hinaus schlagen wir vor, dass auch für jede einzelne fallweise Beschäftigung die Auflösungsabgabe (z. B. unregelmäßige Tätigkeit an zehn einzelnen Tagen pro Monat für einen Zeitraum von zwölf Monaten) ab dem Zeitpunkt, zu dem die Zweimonatsgrenze nach § 2b Abs. 2 Z 1 AMPFG überschritten wird, zu entrichten ist.

Spätestens seit der Verfassungsnovelle 2008 ist unbestritten, dass bei Übertragung versicherungsfremder Aufgaben an die Sozialversicherungsträger gleichzeitig für die gänzliche Bedeckung des damit einhergehenden Aufwands Sorge zu tragen ist, auf die Regeln über die Tragung des Aufwandes für Angelegenheiten des übertragenen Wirkungsbereichs im Finanzausgleichsrecht sei verwiesen. Die Aufgabe wäre nach dem B-VG auch als solche des übertragenen Wirkungsbereichs zu bezeichnen (vgl. Art. 120b Abs. 2 B-VG, mit Weisungsbindung).

Zu Art. X2 Z 3 - § 2b Abs. 2 AMPFG

In der Z 2 sind verschiedene Gründe angeführt, bei deren Eintreten die Auflösungsabgabe nicht zu entrichten ist. Bei einigen der angeführten Tatbestände ist eine textliche Klarstellung unbedingt erforderlich.

In der lit. d kann nicht der „Anspruch“ auf eine Invaliditäts- oder BU- Pension relevant sein sondern wohl deren Zuerkennung. Den Anspruch wird weder der Dienstgeber noch der Krankenversicherungsträger prüfen können.

In lit. e ist das Wort „Regelpensionsalter“ angeführt. Stattdessen sollte ein eindeutiges Lebensjahr angeführt werden, da der Begriff Regelpensionsalter gesetzlich nicht eindeutig definiert (siehe dazu auch Ausführung § 1 Abs. 2 lit. e AIVG). Außerdem ist als weitere Voraussetzung die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension vorgesehen. Diese kann weder der Dienstgeber noch der Krankenversicherungsträger prüfen.

Die Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach lit. f kann ebenfalls weder vom Krankenversicherungsträger noch vom Dienstgeber bei Auflösung des Dienstverhältnisses geprüft werden.

Die oben vorgesehenen Ausführungen zu Z 2 gelten entsprechend zu Z 3.

Zu Art. X2 Z 3 - § 2b Abs. 4 AMPFG

Mit der derzeitigen Formulierung („*obliegt dem örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger*“) wären nur die Gebietskrankenkassen für die Einhebung der Auflösungsabgabe und Prüfung der Abgabepflicht zuständig. Dies würde bedeuten, dass die Betriebskrankenkassen, die als sachlich zuständiger Träger unter anderem Arbeitslosenversicherungsbeiträge einheben und abführen, von der Einhebung der Abgabe explizit ausgeschlossen wären.

Wir gehen davon aus, dass es sich dabei um ein redaktionelles Versehen handelt. Eine Richtigstellung wäre notwendig, das Wort „örtlich“ wäre ersatzlos zu streichen. Die Zuständigkeit der Krankenversicherungsträger ergibt sich schon aus § 26 ASVG.

Zu Art. X2 Z 5 - Inkrafttreten AMPFG

Die Inkrafttretensbestimmung sollte vereinfacht werden.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband:



Dr. Josef KANDLHOFER