

Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
BMASK-433.001/0004-VI/AMR/1/2012

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
Mag.DJ/MS

Datum  
06.09.2012

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz sowie das Bundespflegegeldgesetz geändert werden (Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2012 – SVÄG 2012)**

Der ÖGB dankt für die Übermittlung des oben angeführten Entwurfes und nimmt wie folgt Stellung:

#### **Allgemeines:**

Das Ziel des vorliegenden Gesetzesentwurfes ist, Menschen durch rechtzeitige berufliche und medizinische Rehabilitation länger gesund im Erwerbsleben zu halten und auf diese Weise das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Der ÖGB unterstützt dieses Ziel. Auch die Sozialpartner haben im Jahr 2011 im Rahmen des Bad Ischler Dialogs die Ansicht vertreten, dass der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ verstärkt werden sollte und entsprechende Vorschläge unterbreitet.

Der ÖGB begrüßt ausdrücklich den im Entwurf enthaltenen Qualifikationsschutz, der den Betroffenen eine Umschulung entsprechend ihres bisherigen Ausbildungsniveaus gewährleistet. Eine „Rehabilitation nach unten“ hätte der ÖGB abgelehnt, da die Menschen nur dann wieder eine Arbeit finden werden, wenn sie durch berufliche Rehabilitation eine hochwertige Qualifikation erworben haben.

Laut den Erläuterungen bezweckt die Reform die Weiterentwicklung hin zu einem investiven Sozialstaat, der die Menschen mit Sachleistungen unterstützt, anstatt nur Geldleistungen auszubezahlen. In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Erschwerung des Zuganges zu den Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen für ArbeitnehmerInnen keine Maßnahmen gegenüber stehen, die eine effiziente Beteiligung der Arbeitgeber zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters bewirken würden. Alleine die Änderung von sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen führt nicht dazu, dass ArbeitnehmerInnen nach erfolgter Rehabilitation tatsächlich wieder eine Arbeit finden bzw. weiter beschäftigt werden. Die Sozialpartner haben im Rahmen des Bad Ischler Dialogs die Wiedereinführung einer Bonus-Malus-Regelung in der Arbeitslosenversicherung vereinbart, um Arbeitgeber zu motivieren, mehr ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen bzw. nicht zu kündigen. Der ÖGB fordert, dass diese Vereinbarung umgesetzt wird, damit sich die Chancen von älteren und/oder gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt tatsächlich verbessern.

Der Entwurf sieht vor, dass die befristeten Erwerbsunfähigkeitspensionen für Selbstständige und Bauern - im Gegensatz zu den ArbeitnehmerInnen - beibehalten werden. Zwischen dem Rehabilitationsgeld und den befristeten Pensionen gibt es grundlegende Unterschiede. Während das Rehabilitationsgeld auf Antrag maximal ein Jahr bezogen werden kann und während dieses Zeitraumes Untersuchungen von den Ärzten der Krankenversicherungsträger stattfinden sollen, kann die befristete Pension für maximal 24 Monate zugesprochen werden ohne der Voraussetzung der medizinischen Kontrolle während des Bezuges der befristeten Pension. Ein weiterer gravierender Unterschied ist, dass in der Pensionsversicherung - und somit auch bei den befristeten Pensionen - die Ausgleichszulage zur Anwendung kommt, während ein solches System in der Krankenversicherung nicht existiert. Würde man den Gesetzesentwurf nicht ändern, hätte dies zur Konsequenz, dass im Falle von sehr niedrigen Erwerbsunfähigkeitspensionen Bauern und Selbstständige Anspruch auf eine Ausgleichszulage hätten, ArbeitnehmerInnen jedoch, die Rehabilitationsgeld beziehen, auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung angewiesen wären. Im Gegensatz zur Ausgleichszulage ist bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung - abgesehen von gewissen niedrigen Freigrenzen - das Vermögen zu verwerten. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass es für den ÖGB unververtretbar ist, die befristeten Pensionen bei den Selbstständigen und den Bauern beizubehalten. Der ÖGB erwartet sich, dass der vorliegende Gesetzesentwurf in diesem Punkt abgeändert wird.

Der vorliegende Begutachtungsentwurf zeigt, dass es sinnvoll war, das Vorhaben zur Neuregelung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension nicht, wie ursprünglich geplant, bereits zu Beginn des Jahres 2012 umzusetzen, da die betroffenen Gesetzesmaterialien hochkomplex sind. Es ist anzumerken, dass der ÖGB die Zuständigkeit eines Trägers für alle Rehabilitationsmaßnahmen (medizinische und berufliche) vorgezogen hätte, da dies für die ArbeitnehmerInnen weniger kompliziert wäre.

Insgesamt hängt die Zielerreichung der Novelle vor allem von der Sicherstellung ausreichender finanzieller Mittel, zweckmäßiger Angebote und Hilfestellungen ab. Eine zentrale Problematik ist dabei der hohe Anteil von Pensionierungen aufgrund psychischer Gründe, zu deren Lösung vor allem der Ausbau besserer, niederschwelliger Angebote an Psychotherapie beitragen würde. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist davon

auszugehen, dass eine langfristig gesicherte Wiederherstellung der Gesundheit und eine nachhaltige Integrierbarkeit in den Arbeitsmarkt, vor allem durch Maßnahmen gewährleistet werden, die einerseits eine akute Betreuung umfassen und andererseits während der beruflichen Rehabilitation und im Zuge der beruflichen Wiedereingliederung stattfinden. Für die Bereitstellung und Finanzierung der erforderlichen Sachleistungsangebote muss von der Politik Vorsorge getroffen werden, wenn man den Anteil psychisch bedingter Pensionierungen nachhaltig reduzieren will.

### **Zu den Bestimmungen im Einzelnen:**

#### Zu den Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz

##### Zu Art. 1 Z 3 ( § 7 Abs. 8 AVG )

Gemäß der vorliegenden Gesetzesbestimmung sollen gesundheitlich beeinträchtigte Menschen verstärkt in Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Beschäftigungsförderung des Arbeitsmarktservices einbezogen werden, wobei eine Verfügbarkeit von zehn Stunden pro Woche gegeben sein muss. Die Intention der geplanten Änderung ist, dass Personen, für die eine medizinische Rehabilitation erforderlich ist, gleichzeitig in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einbezogen werden können. Das Ziel der Bestimmung ist zu begrüßen, da eine Trennung in zuerst medizinische und dann berufliche Rehabilitation in vielen Fällen nicht sinnvoll sein wird.

55 % der Pensionsanträge bei unter 50-Jährigen beruhen auf psychischen Erkrankungen. Wenn diese Menschen in das Erwerbsleben eingegliedert werden sollen, wird es vielfach geboten sein, medizinische Maßnahmen begleitend zu beruflichen zu gewähren. Obwohl die Intention der Bestimmung somit positiv zu bewerten ist, gibt es gewisse Kritikpunkte an der konkreten Formulierung des geplanten § 7 Abs. 8 AVG, die abgeändert werden sollten.

Die Gesetzesbestimmung soll nur auf jene Personen Anwendung finden, die in der Pensionsversicherung bereits 60 Versicherungsmonate erworben haben. Insbesondere jüngere Menschen könnten das Problem haben, nicht die erforderlichen Versicherungszeiten aufzuweisen. Die Voraussetzung von 60 Versicherungsmonaten ist somit kontraproduktiv, da Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation umso erfolgversprechender sind, je jünger die Betroffenen sind. In der Pensionsversicherung wird darauf Rücksicht genommen, dass jüngere Versicherte zwangsläufig weniger Versicherungsjahre haben. Beispielsweise benötigt man bis zum 27. Lebensjahr lediglich sechs Versicherungsmonate für eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Überprüfung, ob die erforderlichen Versicherungsmonate vorhanden sind, den Verwaltungsaufwand erhöhen würde. Aus den zuvor angeführten Gründen tritt der ÖGB daher dafür ein, auf das Erfordernis einer gewissen Anzahl von Versicherungsmonaten zu verzichten.

Aus dem Entwurf geht auch nicht hervor, von wem bzw. von welcher Institution das arbeitsmedizinische Gutachten erstellt werden soll. Es könnte gemeint sein, dass das Kompetenzzentrum der PVA die entsprechenden Gutachten ausfertigen soll oder dass das AMS die Erstellung der Gutachten beauftragen kann. Aus Sicht des ÖGB sollte dieser Punkt zumindest in den Erläuterungen klar gestellt werden.



Laut dem Gesetzestext sollen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen den Zweck haben, die Ausübung einer Halbtagsbeschäftigung zu ermöglichen. Aus Sicht des ÖGB sollte man sich im Gesetz nicht festlegen, ob für die Zukunft eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt wird, da man in vielen Fällen nicht wissen wird, wie die Krankheit verlaufen bzw. inwieweit sich der Gesundheitszustand verbessern wird. Der ÖGB tritt daher dafür ein, die Formulierung „die Ausübung einer Halbtagsbeschäftigung zu ermöglichen“ zu streichen.

Zu Art. 1 Z 4 ( § 8 AIVG):

Laut § 8 Abs. 1 ist arbeitsfähig, wer nicht invalid und nicht berufsunfähig im Sinne des § 367 Abs. 4 ASVG ist. § 367 Abs. 4 ASVG ist eine reine Verfahrensvorschrift und regelt somit nicht das Vorliegen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit. Richtigerweise müsste es im Gesetzestext heißen: Arbeitsfähig ist, wer nicht invalid und nicht berufsunfähig im Sinne von § 255, § 273 und § 280 ASVG ist.

Arbeitslose müssen bis zum Vorliegen des ärztlichen Gutachtens zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen - maximal jedoch für zwei Monate. Auf Basis des geplanten § 367 Abs. 4 ASVG muss die Pensionsversicherungsanstalt das Berufsfeld festlegen, in welches der/die Betreffende umgeschult werden kann. Da in diesen Fällen von der Pensionsversicherungsanstalt ein berufskundliches Gutachten erstellt wird, ist davon auszugehen, dass die Fertigstellung des Gesamtgutachtens im Durchschnitt länger dauern wird als bisher. Aus Sicht des ÖGB ist es daher sachlich gerechtfertigt, die zweimonatige Frist zu streichen. Nach dem jetzigen Gesetzesentwurf müssten die Versicherten die negativen Konsequenzen tragen, wenn die Erstellung des Gutachtens länger als zwei Monate dauert. Dies wird vom ÖGB abgelehnt.

Zu § 20

Die vorgesehene Ergänzung, dass TeilnehmerInnen an Maßnahmen einer Stiftung kein Zusatzbetrag gebührt, wenn es eine Zuschussleistung vom Träger der Einrichtung gibt, ist zu hinterfragen. Die Zuschussleistung vom Träger der Einrichtung resultiert aus einer Zahlung des ehemaligen Dienstgebers an die Stiftung.

Zu Art. 1 Z 9 ( § 39 b AIVG ):

Wird durch einen Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt festgestellt, dass Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind, sollen die Betroffenen, wenn sie bereit sind, an den entsprechenden Schulungen aktiv teilzunehmen, ein so genanntes Umschulungsgeld vom Arbeitsmarktservice erhalten. Gemäß § 39 b Abs. 5 soll das Umschulungsgeld in Höhe des um 25 % erhöhten Grundbetrages des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge betragen. Es muss jedoch mindestens die Höhe des Arbeitslosengeldes erreichen, wenn dieses auf Grund eines Ergänzungsbetrages höher ist. Es ist darauf hinzuweisen, dass auf Basis allfälliger Ergänzungsbeträge bzw. Familienzuschläge der Zuschlag von 25 % auf 0 % reduziert werden kann und somit das Umschulungsgeld nicht höher als das Arbeitslosengeld ist. Die Intention des Umschulungsgeldes ist jedoch, dass dieses höher als das Arbeitslosengeld ist, da die betroffenen Personen nach der bisherigen Rechtslage Geldleistungen der

Pensionsversicherung bezogen hätten, die tendenziell höher als die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass der Zuschlag von 25 % für das Umschulungsgeld vom Gesamtarbeitslosengeld (inklusive Ergänzungsbeträge bzw. Familienzuschläge) berechnet wird.

Gemäß § 39 Abs. 5 soll das Umschulungsgeld in der Phase der Auswahl und der Planung in der Höhe des Arbeitslosengeldes und erst während der Durchführung der Maßnahme um 25 % erhöht werden. Um die Menschen zu motivieren, aktiv in der Phase der Auswahl und Planung mitzuwirken, schlägt der ÖGB vor, dass der Zuschlag von 25 % auch bereits in dieser Phase gebührt.

Im Gegensatz zur Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension gibt es beim Umschulungsgeld keine Ausgleichszulage. Personen, die ein sehr niedriges Umschulungsgeld erhalten, wären daher auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung angewiesen. Um Armut von UmschulungsgeldbezieherInnen zu verhindern, vertritt der ÖGB die Ansicht, bei dieser Geldleistung das System der Ausgleichszulage anzuwenden.

Im Gesetzestext findet sich keine Regelung über die Geltendmachung des Anspruches. Um Versorgungslücken des/der Versicherten zu verhindern, schlägt der ÖGB vor, dass das Umschulungsgeld ab dem Tag des Bescheides der Pensionsversicherungsanstalt gebührt, wenn der/die Betroffene sich innerhalb von vier Wochen beim Arbeitsmarktservice vormerken lässt. Wird diese Frist versäumt, sollte der Anspruch auf Umschulungsgeld ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung beim AMS bestehen.

In den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf wird ausgeführt, dass ein neuerlicher Pensionsantrag beim Pensionsversicherungsträger gestellt werden kann, wenn sich entgegen der ursprünglichen Annahme herausstellt, dass keine berufliche Maßnahme der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar ist. Unklar ist, welche Geldleistung der/die Betroffene bis zur Entscheidung der Pensionsversicherungsanstalt erhält. Der ÖGB weist auf die offene Frage hin, inwieweit die Erkenntnis des AMS von der Pensionsversicherung zu berücksichtigen bzw. für die PVA bindend ist. Der ÖGB tritt dafür ein, dass die Pensionsversicherungsanstalt bereits in die Entscheidung des Arbeitsmarktservices, ob eine berufliche Rehabilitation noch zweckmäßig und zumutbar ist, einbezogen wird, damit die beiden Institutionen nicht unterschiedliche Standpunkte in dieser Frage vertreten und in weiterer Folge der/die Versicherte zwischen PVA und AMS hin- und hergeschickt wird.

Verweigert eine Person bei der Auswahl, Planung und Durchführung der beruflichen Maßnahme der Rehabilitation die Mitwirkung, so soll nach dem Gesetzesentwurf das gesamte Umschulungsgeld für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für sechs Wochen, komplett gestrichen werden. Die Sanktion, bereits bei einem erstmaligen Verstoß das Umschulungsgeld für zumindest sechs Wochen zur Gänze zu streichen, ist aus Sicht des ÖGB zu streng und sollte daher abgeändert werden. Konkret schlägt der ÖGB vor, dass bei einem erstmaligen Pflichtverstoß das Umschulungsgeld für die Dauer der Weigerung um 25 % reduziert und erst bei einem zweiten Verstoß die Leistung für mindestens sechs Wochen um weitere 25 % gekürzt wird. Bei einem dritten Verstoß wäre es dann einsichtig, das Umschulungsgeld für mindestens sechs Wochen zur Gänze zu streichen.

Anzumerken ist auch, dass eine Bestimmung analog zu § 11 Abs. 2 AIVG, wonach nach Anhörung des Regionalbeirates der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen ganz oder teilweise nachgesehen werden kann, für das Umschulungsgeld fehlt. Gemäß § 39 b Abs. 2 AIVG kann vom Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt über die beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation einvernehmlich abgegangen werden. Im Gesetzestext sollte klar geregelt werden, dass mangelndes Einvernehmen im Sinne des § 39 b Abs. 2 AIVG keine Pflichtverletzung darstellt und somit zu keiner Sanktion im Sinne des Abs. 3 führen kann.

Das Umschulungsgeld ist nur für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen vorgesehen, die einen Berufsschutz aufweisen. Aus Sicht des ÖGB sollte auch für jene Menschen, die über keinen Berufsschutz verfügen, eine analoge Geldleistung wie das Umschulungsgeld in der Arbeitslosenversicherung geschaffen werden. Der ÖGB bedauert, dass im vorliegenden Entwurf ein so genanntes Weiterbildungsgeld für diese Personengruppe nicht vorgesehen ist, obwohl dies Thema bei den Gesprächen zur aktuellen Novelle war.

#### Zu den Änderungen im Arbeit- und Gesundheit-Gesetz

##### Zu Art. 4 Z1 ( § 1 Abs. 2 AGG)

Gemäß dem Gesetzesentwurf soll das Case-Management von fit2work auch für jene Personen genutzt werden, denen berufliche oder medizinische Maßnahmen der Rehabilitation zweckmäßig und zumutbar sind. Im Rahmen der Änderungen des ALVG soll es laut den Erläuterungen auch ein Case-Management beim Arbeitsmarktservice während der beruflichen Rehabilitation geben. Bei den Krankenversicherungsträgern soll gemäß § 143 b ASVG ebenfalls ein Case-Management für RehabilitationsgeldbezieherInnen geschaffen werden. Es stellt sich somit die Frage, wie die Koordination der angeführten Institutionen erfolgen soll.

##### Zu Art. 4 Z 4 bis 7 ( § 7 Abs. 1 bis 5 und § 8 AGG):

Im vorliegenden Gesetzesentwurf sind gravierende datenschutzrechtliche Eingriffe vorgesehen, die aus Sicht des ÖGB zur Erreichung der sozialpolitischen Zielsetzungen des Arbeit- und Gesundheit-Gesetzes nicht erforderlich sind und mit dem Prinzip der Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Datenspeicherung und -verwendung kollidieren.

Nach der bisherigen Rechtslage basierte die Übermittlung von Daten, die im Rahmen des Beratungs- und Unterstützungsprozesses von fit2work erforderlich waren, auf Zustimmungserklärungen der zu beratenden Personen, insbesondere sensible Daten betreffend. Die verarbeiteten Daten durften bislang nicht – außer es ist im Gesetz ausdrücklich vorgesehen – an Dritte weitergeleitet werden.

Mit dem neugefassten § 7 AGG soll die Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung aller Klientendaten zwischen den beteiligten Institutionen (AMS, Krankenversicherungsträger, Bundessozialamt sowie Case Management-Dienstleistern) zustimmungsfrei möglich gemacht werden. Es soll somit eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, die keine Einwilligung mehr vorsieht, sondern eine Datenübermittlung auf Basis des Gesetzes ermöglicht. Die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots würden sich auf Grund der Novelle zu einer Drehscheibe sensibler, personenbezogener



Gesundheitsdaten entwickeln. Gutachten, die über den Grund der Inanspruchnahme der Beratungsleistung aufklären, oder Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, könnten an die Träger des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebotes übermittelt und von diesen eingeholt werden. Ob damit der datenschutzrechtliche Grundsatz des gelindesten Mittels gewahrt wird, ist fraglich.

§ 7 Absatz 5 regelt derzeit lediglich ein Einsichtsrecht des Bundessozialamtes „soweit dies erforderlich ist“ in die personenbezogenen Daten, ausgenommen Gesundheitsdaten über den Grund der Inanspruchnahme der Beratung (z.B. Art und Schwere der gesundheitlichen Einschränkungen) und Angaben über vereinbarte Verbesserungsmaßnahmen (z.B. Art und Dauer der die Gesundheit verbessernden Maßnahmen). Diese Einschränkung soll auf Grund der Novelle wegfallen, sodass das Bundessozialamt „zur auftragsgemäßen Durchführung der Dienstleistung“ Einsicht in alle Daten hätte.

In § 7 Abs. 6 ist in der geltenden Fassung eine maximale Speicherdauer von drei Jahren „ab Beratungsleistung“ oder des „Case Managements“ vorgesehen, sobald die Daten nicht mehr benötigt werden. Im neu eingeführten § 8 dürfen die erhaltenen Daten zu Controlling Zwecken, der Evaluierung oder statistischer und wissenschaftlicher Untersuchungen verwendet oder Dritten, die durch die Steuerungsgruppe mit der Untersuchung der Wirkungen des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots beauftragt werden, überlassen werden. Problematisch neben den möglichen Datenrochaden ist auch eine unverhältnismäßig lange Lagerung personenbezogener Daten, die entpersonalisiert 30 Jahre gelagert werden dürfen, wobei nicht klar ist, ab wann diese Frist zu laufen beginnt und ob nicht doch eine Zusammenführung mit Personendaten (technisch jederzeit) möglich ist.

§ 8 Abs. 2 des Entwurfes ist besonders gravierend. Gemäß dieser Bestimmung dürfen die Behörden, die Träger der Sozialversicherung und das AMS Daten, „die sie für andere Zwecke zulässigerweise ermittelt haben, für Evaluierungen und „sonstige Statistische Untersuchungen“ mit den gemäß Abs. 1 gespeicherten Daten des Bundessozialamtes „abgleichen“, soweit dies für die Untersuchung erforderlich ist und die Wiederherstellung eines direkten Personenbezuges nicht ermöglicht wird.

Der ÖGB hält diese Bestimmungen für rechtlich bedenklich und lehnt die Abkehr von den im Datenschutzgesetz verankerten Prinzipien mit Entschiedenheit ab. Derartige Eingriffe gefährden die Akzeptanz der diesem Gesetz zugrundeliegenden sozialpolitischen Neuorientierung.

#### Zu den Änderungen im ASVG, GSVG, BSVG und B-KUVG

Zu Art. 5 Z 4, 49 und 50 ( § 31 Abs. 3 Z 9, § 460 c und § 669 Abs. 5 ASVG):

Seitens des ÖGB wird kritisch angemerkt, dass mit der vorliegenden Änderung des § 460 c, 1. Satz ASVG erneut in dienstrechtliche Ansprüche von Beschäftigten der Sozialversicherung eingegriffen wird, welche durch Kollektivvertrag geregelt sind. Dadurch greift der Gesetzgeber in die verfassungsrechtlich abgesicherte Gestaltungsautonomie der Kollektivvertragsparteien ein. Der Verfassungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung mehrmals darauf hingewiesen, dass solche Maßnahmen nur dann zulässig sind, wenn ein

bedeutendes öffentliches Interesse besteht, das einen zielgerichteten Eingriff in ein verfassungsmäßig garantiertes Grundrecht durch den Gesetzgeber rechtfertigt. Die politischen und volkswirtschaftlichen Zielsetzungen im Zuge des Stabilitätspaktes zur Erreichung eines ausgewogenen Staatshaushaltes und der nach Möglichkeit gerechten Verteilung auf alle Bevölkerungsschichten stellen zweifelsohne ein öffentliches Interesse dar und kann einen derartigen Eingriff gerade noch vertretbar erscheinen lassen, sofern dadurch auch eine langfristige Sicherung des auslaufenden DO-Pensionssystemes sichergestellt werden kann. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass bereits mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Sozialversicherungsträger im allgemein üblichen Pensionskassensystem sind und dadurch ein nachhaltiger und großer Beitrag zur Reduktion der Verwaltungskosten seitens der Beschäftigten geleistet wurde.

Im Hinblick darauf, dass die vorgeschlagenen Beitragssätze nach dem Ausmaß des jeweiligen Leistungsbezuges festgesetzt werden (bis 33%, über 33% und über 70% der Höchstbeitragsgrundlage) ist ein sozialer Gestaltungswille erkennbar und hätten die Kollektivvertrags-Parteien bei einer Änderung des Pensionssicherungsbeitrages zur mittelfristigen Finanzierung des Pensionssystems im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen wohl eine ähnliche Systematik entwickelt, um BezieherInnen kleinerer DO-Pensionen vor zusätzlichen Belastungen zu schützen. Vor diesem Hintergrund erscheinen die vorgeschlagenen Prozentsätze gerade noch vertretbar.

Es ist allerdings zweifelhaft, ob bei der Festsetzung der erhöhten Beitragssätze gemäß § 669 Absatz 5 ASVG, letzter Satzteil, diese Verhältnismäßigkeit noch gegeben ist. Fraglich ist, ob einerseits die seinerzeitige, höhere Beitragsleistung dieses Personenkreises ausreichend berücksichtigt wurde und ob andererseits bei der Mehrheit dieser LeistungsbezieherInnen die nicht vorhandene Einkommensgrenze tatsächlich zu einer so nachhaltig höheren Pensionsleistung führt, dass die Festsetzung der höheren Beitragssätze verhältnismäßig erscheint.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass der ÖGB weitergehende, materiell rechtliche Eingriffe des Gesetzgebers in die Gestaltungsautonomie der Kollektivvertragsparteien unter anderem bei den Dienstordnungen der Sozialversicherung strikt ablehnt und aus unserer Sicht auch verfassungswidrig sind. Der ÖGB erwartet sich, dass die Kollektivvertragsautonomie durch den Gesetzgeber respektiert wird und derartige Eingriffe grundsätzlich unterbleiben.

Zu Art. 5 Z 7 und 43, Art. 6 Z 2, Art. 7 Z 2 und Art. 8 Z 3 ( § 31 Abs. 5 Z 36 und 37 sowie § 307 g ASVG; § 171 a GSVG; § 163 a BSVG; § 119 a B-KUVG):

Bei der Pensionsversicherungsanstalt sowie für den Bereich der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern soll jeweils eine einheitliche Begutachtungsstelle als „Kompetenzzentrum Begutachtung“ eingerichtet werden. Der ÖGB begrüßt ausdrücklich, dass keine ausgegliederte GmbH für die Begutachtung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension geschaffen wird, obwohl dies von manchen gefordert wurde. Gegen die Schaffung eines „Kompetenzzentrum Begutachtung“, wie dies im vorliegenden Entwurf vorgesehen ist, besteht seitens des ÖGB kein Einwand.



### Zu Art. 5 Z 10 ( § 79 c Abs. 1 ASVG)

Die Frist für die Erstellung des Berichtes des Hauptverbandes über berufliche Maßnahmen soll der 30. September des Folgejahres sein. Der Zeitpunkt bis zu dem der Bericht fertig sein soll, ist relativ spät angesetzt, wenn man bedenkt, dass von diesem wesentliche Impulse ausgehen sollen. Der ÖGB regt daher an, eine frühere Frist für die Erstellung des Berichtes festzulegen.

### Zu Art. 5 Z 11, 12 und 14 sowie Art. Z 1 und 2 ( § 88 Abs. 2 lit. a, § 117 Z 3 und § 143 a bis § 143 c ASVG; § 84 Abs. 1 und 118 B-KUVG)

Die Ersetzung von befristeten Pensionen durch ein so genanntes Rehabilitationsgeld ist ein zentraler Punkt der geplanten Novelle. Die Intention der geplanten Änderung ist, den Betroffenen zu vermitteln, dass nach Ende der Krankheit wieder eine Rückkehr in das Erwerbsleben erfolgt. Das Ziel, das mit der Einführung des Rehabilitationsgeldes verfolgt wird, ist zu begrüßen und wird daher auch vom ÖGB unterstützt. Der vorliegende § 143 a weist jedoch gewisse Schwachstellen auf, die aus Sicht des ÖGB unbedingt korrigiert werden sollten.

Anspruch auf Rehabilitationsgeld besteht für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, wenn bescheidmäßig von der Pensionsversicherungsanstalt festgestellt wurde, dass vorübergehende Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit zumindest in der Dauer von sechs Monaten vorliegt und berufliche Maßnahmen nicht zweckmäßig und zumutbar sind. Gemäß der geplanten Bestimmung muss man somit invalid bzw. berufsunfähig im Sinne des Pensionsrechtes als auch arbeitsunfähig gemäß dem Krankenversicherungsrecht sein. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich diese beiden Begriffe nicht decken. Es kann somit der Fall eintreten, dass zwar jemand invalid bzw. berufsunfähig im Sinne des Pensionsrechtes, aber nicht arbeitsunfähig nach dem Krankenversicherungsrecht ist bzw. umgekehrt. Denkbar ist auch, dass in einzelnen Fällen die Ärzte von der Pensionsversicherungsanstalt und der Krankenversicherung unterschiedliche Meinungen über den Gesundheitszustand des/der Versicherten vertreten. Es ist davon auszugehen, dass die Betroffenen in den oben aufgezeigten Konstellationen wenig Verständnis zeigen werden, wenn sie kein Rehabilitationsgeld erhalten, da ihnen von einem Sozialversicherungsträger bestätigt wurde, dass sie auf Grund ihres Gesundheitszustandes nicht arbeiten können. Das Auftreten solcher Fälle könnte dadurch verhindert werden, dass man nur auf einen Begriff abstellt – entweder auf die Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit im Sinne des Pensionsrechtes oder auf die Arbeitsunfähigkeit des Krankenversicherungsrechtes. Der ÖGB schlägt vor, in § 143 a auf die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsrechtes abzustellen.

Im Gesetzestext fehlt eine klare Regelung, ab wann man Anspruch auf das Rehabilitationsgeld hat. Der ÖGB tritt dafür ein, dass dieses ab der Antragstellung bei der Pensionsversicherungsanstalt gebührt.

Um das Rehabilitationsgeld zu erhalten, muss der/die Versicherte neben einem Antrag bei der Pensionsversicherungsanstalt auch einen gesonderten Antrag beim zuständigen Krankenversicherungsträger stellen. Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage erhöht sich dadurch sowohl der Aufwand für die Versicherten als auch für die Sozialversicherungsträger. Nach Meinung des ÖGB sollte überlegt werden, ob nicht statt

einer Antragstellung des Versicherten bei der Krankenkasse die Pensionsversicherungsanstalt den zuständigen KV-Trägern bekanntzugeben hat, wer ihrer Ansicht nach vorübergehend invalid bzw. berufsunfähig ist.

Laut dem Gesetzesentwurf soll das Rehabilitationsgeld für maximal ein Jahr gewährt werden. Nach Ablauf dieser Frist kann wieder ein Antrag auf Rehabilitationsgeld gestellt werden, wobei nach dem vorliegenden Gesetzestext unklar ist, ob wiederum zuerst ein Antrag bei der Pensionsversicherungsanstalt oder ob bei einer Verlängerung gleich ein Antrag beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt werden kann. Aus Sicht des ÖGB wäre es sowohl für die Versicherten als auch für die Sozialversicherungsträger praktikabler, wenn der Antrag auf Verlängerung des Rehabilitationsgeldes gleich beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt werden könnte.

Die Formulierung des § 143 a letzter Satz kann so verstanden werden, dass man insgesamt maximal zwei Jahre Rehabilitationsgeld bekommen kann. Derzeit werden die meisten befristeten Pensionen nach einigen Jahren zu dauerhaften Pensionen umgewandelt. Es ist zwar zu hoffen, dass durch rechtzeitige berufliche und medizinische Rehabilitation in Zukunft mehr Menschen nach einer gewissen Zeit wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, manche werden jedoch auch noch nach zwei Jahren des Bezuges von Rehabilitationsgeld krank sein - ohne jedoch die Voraussetzungen für eine dauerhafte Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zu erfüllen. § 143 a letzter Satz sollte daher in diesem Punkt klarer gefasst werden und unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass es eine maximale Gesamtbezugsdauer beim Rehabilitationsgeld nicht gibt. In diesem Zusammenhang ist auch zu kritisieren, dass eine Valorierungsbestimmung für Personen, die über Jahre hinweg Rehabilitationsgeld beziehen, im vorliegenden Entwurf fehlt.

Das Rehabilitationsgeld soll im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes gebühren. Obwohl sich dadurch bei manchen Versicherten eine höhere Geldleistung im Vergleich zu einer Pensionsleistung ergeben kann, ist darauf hinzuweisen, dass es beim Krankengeld, wie bereits zu Beginn der Stellungnahme ausgeführt, keine Ausgleichszulage gibt. Menschen, die nur Anspruch auf ein geringes Rehabilitationsgeld hätten, wären somit auf die bedarfsorientierte Mindestsicherung angewiesen. Aus Sicht des ÖGB sollten daher beim Rehabilitationsgeld Mindestsicherungselemente eingeführt werden, damit Personen, die nur Anspruch auf ein sehr geringes Rehabilitationsgeld haben, nicht in die Armutsfalle geraten. Der ÖGB schlägt deshalb vor, das System der Ausgleichszulage auf das Rehabilitationsgeld zu übertragen.

Im Bereich des Übergangsrechts sollte § 669 Abs. 4 ASVG insofern ergänzt werden, dass ein anschließend bezogenes Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld mindestens in Höhe der bisherigen Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension gebührt.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf fehlt eine Rahmenfristerstreckung bezüglich des Berufsschutzes, wenn man Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld bezieht. Dies kann zur Konsequenz führen, dass man keinen Anspruch mehr auf das Rehabilitationsgeld hat. Ein solcher Fall ist auch denkbar, wenn sich der Gesundheitszustand des/der Versicherten verschlechtert hat. Da nicht davon auszugehen ist, dass der Gesetzgeber solche Fälle beabsichtigt, sind die Regelungen für den Erhalt des Berufsschutzes entsprechend zu ändern.



Gemäß § 143 b soll das Case-Management der Krankenversicherungsträger für die BezieherInnen von Rehabilitationsgeld zuständig sein. Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob der Personenkreis nicht zu eng gefasst ist und nicht generell auf Menschen abgestellt werden sollte, die voraussichtlich längere Zeit arbeitsunfähig sind.

Laut § 143 c haben die Pensionsversicherungsträger den Krankenversicherungsträgern die tatsächlich ausgewiesenen Kosten für das Rehabilitationsgeld sowie die anteiligen Verwaltungskosten zu ersetzen. Wenn vom Gesetzgeber beabsichtigt ist, dass die Pensionsversicherungsträger auch den Krankenfürsorgeanstalten den Aufwand für das Rehabilitationsgeld ersetzen, müssten diese in § 143 c ausdrücklich angeführt werden, da Krankenfürsorgeanstalten keine Krankenversicherungsträger im Sinne des ASVG sind.

Zu Art. 5 Z 15 bis 17, 19, 20, 24, 25, 29, 30, 36, 37, 39, 41, 44 und 50 ( § 222 Abs. 1 Z 2 lit. a und Abs. 2 Z 2 lit a, § 251 a Abs. 1, § 253 e, § 253 f, § 270 a, § 270 b, § 276 e, § 276 f, § 301 Abs. 1, § 303, § 306 Abs. 1, § 307 a Abs. 1, § 362 Abs. 2 ASVG)

Im vorliegenden Gesetzesentwurf ist ein Rechtsanspruch auf medizinische Rehabilitation vorgesehen, was vom ÖGB grundsätzlich begrüßt wird. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass dieser nur besteht, wenn man invalid bzw. berufsunfähig ist. Dies bedeutet, dass der Anspruch häufig vom Bestehen oder Nichtbestehen des Berufsschutzes abhängen wird. Aus Sicht des ÖGB stellt dies jedoch kein sachgerechtes Kriterium dar, da es von der Art der Erkrankung abhängt, ob man medizinische Rehabilitation benötigt und nicht vom Beruf, den man ausgeübt hat. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass der Anspruch auf medizinische Rehabilitation für alle jene Personen besteht, die eine entsprechende Behandlung benötigen.

Nach § 143 a (4) wird festgelegt, dass das Rehabilitationsgeld zu entziehen ist, wenn die zu rehabilitierende Person die ihr zumutbare Mitwirkung an medizinischen Maßnahmen der Rehabilitation verweigert. Die Zumutbarkeit der medizinischen Rehabilitation ist - im Gegensatz zur beruflichen - im Gesetz nicht geregelt. Nach Ansicht des ÖGB darf die Bestimmung keinesfalls so ausgelegt werden, dass Menschen gegen ihren Willen bzw. unter Drohung des Leistungsentzuges zu medizinischen Behandlungen gezwungen werden, die mit erheblichen Nebenwirkungen und negativen Auswirkungen verbunden sein können.

Gemäß dem Gesetzesentwurf soll der Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation gegenüber der Pensionsversicherungsanstalt in einem ersten Schritt für die unter 50-Jährigen abgeschafft werden. Für diese Personengruppe soll die Pensionsversicherung Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation weiter als freiwillige Leistungen erbringen können, wobei jedoch zu kritisieren ist, dass die entsprechende Bestimmung restriktiver gefasst ist als der bisherige Rechtsanspruch. Nach § 253 e ASVG besteht der Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation, wenn die Voraussetzungen für eine Invaliditätspension wahrscheinlich oder in absehbarer Zeit erfüllt werden. Aus Sicht des ÖGB sollten auch in diesen Fällen berufliche Rehabilitationen durchgeführt werden und § 303 sollte dies klar zum Ausdruck bringen.



Zu Art. 5 Z 22, 28 und 34 ( §§ 255 a, 273 a und 280 a ASVG ) :

Gemäß den vorliegenden § 255 a, § 273 a und § 280 a soll den Versicherten die Möglichkeit eingeräumt werden, feststellen zu lassen, ob bei ihnen Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit mit oder ohne Berufsschutz vorliegt. Der Sinn der vorliegenden Bestimmungen ist derzeit nicht klar erkennbar. Aus Sicht des ÖGB sollte man auch Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld beziehen können und Anspruch auf medizinische Maßnahmen der Rehabilitation haben, wenn man nicht ausdrücklich einen Pensionsantrag gestellt hat. Nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf kann man jedoch nur Rehabilitationsgeld beziehen oder den Rechtsanspruch auf medizinische Rehabilitation geltend machen, wenn man explizit einen Pensionsantrag stellt. Nach Meinung des ÖGB sollten daher die §§ 255 a, 273 a und 280 a abgeändert werden, sodass auch ein Feststellungsantrag nach diesen Paragraphen den Bezug von Rehabilitationsgeld, Umschulungsgeld und den Rechtsanspruch auf medizinische Rehabilitation ermöglicht. Die Bestimmungen, die das Rehabilitationsgeld und den Rechtsanspruch auf medizinische Rehabilitation festlegen, müssten dann auch entsprechend geändert werden.

Zu Art. 5 Z 45 und 46 ( § 32 Abs. 2 und 4 ASVG )

Ein erneuter Antrag auf Invaliditäts- (Berufsunfähigkeits-)pension ist zurückzuweisen, wenn dieser vor Ablauf einer Frist von 18 Monaten gestellt wird, ohne dass eine wesentliche Änderung des Gesundheitszustandes eingetreten ist. Diese Frist soll nun in zwei Fällen durchbrochen werden: wenn der Krankenversicherungsträger die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit feststellt oder wenn das Arbeitsmarktservice die Meinung vertritt, dass berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zweckmäßig oder nicht zumutbar sind. Wie bereits beim Umschulungsgeld ausgeführt, stellt sich die Frage, inwieweit diese Entscheidungen von der Pensionsversicherungsanstalt zu berücksichtigen bzw. für die PVA bindend sind. Aus Sicht des ÖGB sollte die Pensionsversicherungsanstalt in die Entscheidung der Krankenversicherung und des Arbeitsmarktservices einbezogen werden, damit verhindert wird, dass die verschiedenen Institutionen unterschiedliche Ansichten vertreten.

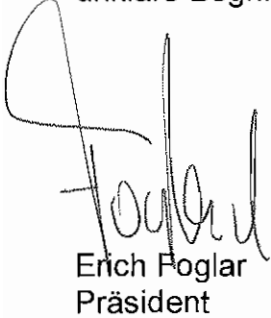
Zu Art. 5 Z 47 ( § 366 Abs. 4 ASVG ):

Künftig soll dem Pensionsbescheid zur Klärung der Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation ein berufskundliches Gutachten zu Grunde gelegt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass ein solches Gutachten nicht nur die Zumutbarkeit von beruflichen Maßnahmen, sondern auch deren Zweckmäßigkeit klären soll. § 366 Abs.4 sollte daher entsprechend ergänzt werden. Aus Sicht des ÖGB wäre es sinnvoll, wenn ein berufskundliches Gutachten auch auf Initiative der antragstellenden Person erstellt wird.


Zu Art. 5 Z 48 ( § 367 Abs. 4 ASVG ):

Der ÖGB begrüßt, dass der Inhalt der beruflichen Rehabilitation von der Pensionsversicherung bescheidmäßig festgestellt werden soll und dieser Bescheid für das Arbeitsmarktservice bindend ist. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass in der einschlägigen Bestimmung von einem konkreten „Berufsfeld“ gesprochen wird, für welches die versicherte Person durch Rehabilitationsmaßnahmen qualifiziert werden soll.

Der Begriff des „Berufsfeldes“ findet sich nicht im ASVG und auch im gegebenen Zusammenhang ist unklar, was darunter zu verstehen ist. In § 303 Abs. 4 ASVG wird das Wort „Berufstätigkeit“ verwendet und definiert welche Erfordernisse für eine berufliche Rehabilitation gegeben sein müssen. Aus Sicht des ÖGB sollte daher in § 367 Abs. 4 der unklare Begriff „Berufsfeld“ durch „Berufstätigkeit“ ersetzt werden.



Erich Foglar  
Präsident



Mag. Bernhard Achitz  
Leitender Sekretär