

KAMMER DER
WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
stellungnahmen@sozialministerium.at

Unser Zeichen: IK

Sachbearbeiter: Dr. Krumpöck

Telefon: +43 | 1 | 811 73-286

eMail: krumpoeck@kwt.or.at

Datum: 22.4.2015

Stellungnahme zum Entwurf eines Meldepflicht- Änderungsgesetzes (GZ: BMASK- 21119/0001-II/A/1/2015)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kammer der Wirtschaftstreuhänder dankt für die Einladung zur Stellungnahme.

Der Fachsenat für Arbeits- und Sozialrecht teilt zum oa Gesetzesentwurf wie folgt mit:

Allgemeine Anmerkungen

Mit der Einführung einer monatlichen Beitragsrundlagenmeldung (mBGM) erfolgt eine massive Änderung des Meldewesens in der Sozialversicherung. Die Einführung der mBGM fußt auf den Vorgaben des APG (Pensionskonto) und soll eine zeitnahe korrekte Abbildung des fiktiven Pensionsanspruchs abbilden. Eine verlässliche taggenaue Gutschriftsdarstellung nach dem Wesen eines Girokontos ist jedoch schon systemimmanent und tatsächlich nicht zu gewährleisten. Die Bemühungen, die Meldungen möglichst genau durchzuführen, wie dies der vorliegende Entwurf vorschlägt, sollten auch unter Beachtung dieses Punktes gesehen werden. Scheingenauigkeiten in Teilbereichen (etwa bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) können Systemtatsachen, die zu Ungenauigkeiten führen, nicht kompensieren und sollten daher nicht überbewertet werden, da die Durchführung mitunter einen erheblichen administrativen Aufwand verursacht, das Ergebnis dadurch aber kaum bzw. nur geringfügig korrekter wird.

Auch ist festzuhalten, dass nicht nur das Melde-, sondern auch das Sanktionswesen tiefgreifend reformiert wird. Die Änderungen sind zum Teil nachvollziehbar, zum Teil läuft der Gesetzgeber jedoch Gefahr, durch diese Bestimmungen (etwa automatische Sanktionierung) vermeidbare und im Ergebnis nichts verändernde Verfahren zu provozieren. Da derartige Verfahren keinen Beitrag zur Rechtsrichtigkeit leisten und für alle Parteien lediglich mit Mehraufwand verbunden sind, müssen derartige Maßnahmen im Gesetzgebungsprozess abgewendet werden.

Wir sehen den vorliegenden Entwurf als Basis für eine weitere Vereinfachung des Meldewesens, die einer weiteren künftigen Entwicklung, nicht nur im SV-Bereich, sondern auch im lohnsteuerlichen Meldewesen, bedarf. Da es auch zu einer Entkopplung vom

Lohnzettelverfahren kommt, sollte § 84 EStG entsprechend adaptiert werden (Streichung des Verweises auf die Beitragsgrundlage in Abs 1 Z 2, Streichung des Verweises auf die MVK-Beitragsgrundlage in Abs 3 letzter Satz). In diesem Zusammenhang kann auch überlegt werden, ob für unterjährige Lohnzettel wegen Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 84 Abs 1 Z 3 lit a EStG) überhaupt eine steuerliche Notwendigkeit besteht. Die unterjährigen Lohnzettel wurden ja vor allem wegen der MVK-Beiträge auf dem BGN-Teil eingeführt. Die **Abschaffung unterjähriger Lohnzettel** brächte eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung mit sich.

Es ist bedauerlich, dass nicht bereits in diesem Entwurf derartige Vereinfachungen eingearbeitet wurden und eine inhaltliche Koordination der Ministerien hier nicht ersichtlich ist. Auch im Bereich von Meldungen des Arbeitgebers lassen sich Einsparungen orten, auch wenn diese einer leistungsrechtlichen Bearbeitung bedürfen (etwa Arbeits- und Entgeltbestätigungen). Hier lässt sich hohes Potential an Einsparungen an Verwaltungsaufwand orten. Mit der mBGM wird faktisch das Lohnkonto monatlich an die SV-Träger übermittelt. Aufgrund der Fülle und Tiefe der nunmehr zur Verfügung stehenden Daten sollten und können weitere Maßnahmen zur administrativen Entlastung von Behörden und Arbeitgebers erarbeitet werden und zur Vereinfachung der Lohnverrechnung beitragen. In diesem Zusammenhang wäre darauf hinzuweisen, dass besonders im Bereich der Beitragsgruppenänderung bei Lehrlingen während des Monats eine Vereinfachung sinnvoll wäre, beispielsweise könnte die Beitragsgruppe mit dem nächstfolgenden Monatsersten in Kraft treten. Manche Lohnverrechnungsprogramme verfügen nicht über die Möglichkeit, mit unterschiedlichen Beitragsgruppen während des Monats abzurechnen, was die Abrechnung entweder sehr kompliziert macht oder in der Praxis ohnedies mit der überwiegend für den Monat zutreffenden Beitragsgruppe abgerechnet wird.

Grundsätzlich wird die mBGM begrüßt, da die bisherigen Nachforschungen bzw. Abgleichungen der Kassen manchmal erst Jahre danach stattgefunden haben und diese zB bei einem Beraterwechsel sehr schwierig waren. Bei den vorgesehenen Sanktionen gibt es uE aber Änderungsbedarf (siehe dazu im Folgenden).

Spezielle Anmerkungen

1. Änderungen des ASVG
 - ad Z 3 - §33 Abs 1a + 1b, Anmeldung

Abs 1a: Mit der Einführung der mBGM ist nunmehr die Form der Anmeldung gesetzlich fix determiniert. Im Entwurf ist der Vorrang der Methode in Abs 1a klar festgeschrieben. Weiterhin, so auch die EB dazu, soll eine inhaltlich neue Mindestangabenmeldung via Telefax oder Telefon möglich sein. Mit dem Ausdruck „*Der Dienstgeber hat die Anmeldeverpflichtung so zu erfüllen, [...]*“ wäre eine andere Möglichkeit der Anmeldeform als in Abs 1a beschrieben dem Wortsinn nach ausgeschlossen. Um diese nicht vorgesehene und nicht gewollte Ausschließlichkeit auch dem Wortsinn nach nicht zum Ausdruck zu bringen, schlagen wir folgende Ergänzung vor:

„*Der Dienstgeber hat, **sofern ihm zum Zeitpunkt der Anmeldung kein elektronisches System zur Verfügung steht**, die Anmeldeverpflichtung so zu erfüllen, dass [...]*“

Abs 1b: Sofern Lohnbüros oder Parteienvertreter tätig werden, die eine zeitgemäße Meldung vor Arbeitsantritt durchführen können, wird die Methode gem Abs 1 gewählt werden müssen. Dies spricht auch für eine effiziente Abwicklung der Anmeldung, um Geschäftsfälle nicht mehrfach behandeln zu müssen.

- ad Z 1 und 4 - § 5 Abs 2 und 3, § 33 Abs 3, mBGM für geringfügig bzw fallweise Beschäftigte

zur geringfügigen Beschäftigung:

Der Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ist zwar gut gemeint, in der im Entwurf vorgesehenen Form führt dieser allerdings gegenüber der derzeitigen Rechtslage zu keiner wesentlichen Verwaltungsvereinfachung, sondern in einem Teilbereich sogar zu einer Verschlechterung. Diese Bewertung basiert auf den folgenden Überlegungen:

Wenn eine Beschäftigung mindestens einen Kalendermonat dauert oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist, ist zwecks Feststellung der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze das Entgelt auf einen Monatsbetrag hochzurechnen. Die fehleranfällige Hochrechnung auf ein Monatsentgelt bleibt also – wie bisher – weiterhin zu beachten.

Nur bei befristeten Beschäftigungen innerhalb eines Kalendermonats ist keine Hochrechnung vorzunehmen und entfällt die Prüfung der Überschreitung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze. Dies ist zwar zu begrüßen, allerdings stellt sich die Frage, warum gleiche Sachverhalte ungleich behandelt werden.

Beispiel: Befristete Beschäftigung (15 Tage) von 1.-15.4. für 300 € = geringfügig

Befristete Beschäftigung (15 Tage) von 26.4.-10.5. für 300 € = vollversichert

Auf die Regelung zur Hochrechnung von Bezügen sollte daher verzichtet werden.

Noch unsystematischer wird es bei der fallweisen Beschäftigung, deren Definition im § 33 Abs 3 ASVG erhalten bleibt soll, deren versicherungs- und beitragsrechtliches Schicksal sich aber fatal verändern würde.

Da keine Durchschnittsberechnung mehr pro Arbeitstag innerhalb des Kalendermonats erfolgt - § 471c ASVG würde ja aufgehoben- , würde das nach unserer Auslegung bedeuten, dass für jeden einzelnen Beschäftigungstag eine eigene Anmeldung vorzunehmen ist. Die bisherige Möglichkeit, mehrere Beschäftigungstage im Voraus zu melden, fällt weg (auch § 471d ASVG soll aufgehoben werden). Das bedeutet aber einen erheblichen zusätzlichen Verwaltungsaufwand für Dienstgeber von fallweise beschäftigten Personen.

Beispielsweise in der Filmwirtschaft oder der Gastronomie ist es durchaus üblich, Dienstnehmer vorerst tageweise zu beschäftigen und später (nachdem sich der Dienstnehmer als geeignet herausgestellt hat/Probetag) dauerhaft. Wir sehen einen erhöhten administrativen Aufwand insbesondere auf externe Lohnverrechnungsbeauftragte in der Form zukommen, dass genau dokumentiert werden muss, ob es sich bei Beginn der Tätigkeit um eine tageweise oder um eine dauerhafte Tätigkeit handelt. Dies wird oft sehr spontan seitens der Beschäftiger entschieden.

Die Problematik, dass erst nach Ablauf des Kalendermonates festgestellt werden kann, ob Vollversicherung oder Geringfügigkeit vorliegt, wird durch den vorliegenden Entwurf von Fällen der fallweisen Beschäftigung auf alle Beschäftigungen ausgeweitet – auch dies eine Verschlechterung gegenüber bisher.

Die in einigen Fällen schwierige Abgrenzungsnotwendigkeit zwischen durchgehender und fallweiser Beschäftigung bleibt nach dem Gesetzesentwurf leider ebenfalls unverändert erhalten.

Die Übernahme der Regelungen in § 33 ASVG in Bezug auf fallweise Beschäftigte ist zum Anlass zu nehmen, um Vereinfachungsregelungen verbindlich für alle KV-Träger zu normieren. In der Praxis erweist es sich für bundesweit agierende Dienstgeber sehr schwierig, vorschriftskonform zu agieren, wenn jeder KV-Träger unterschiedliche Fristen für gleiche Geschäftsfälle anwenden kann. Auch dies kann unter verwaltungsvereinfachende Maßnahmen subsumiert werden. Wir sprechen uns daher dafür aus, dass die Frist zur Mitteilung der Abmeldung von fallweise Beschäftigten generell verbindlich für alle KV-Träger mit dem Ersten des nächstfolgenden Kalendermonats beginnt und schlagen folgenden Text vor:

*„(3) Für Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Dienstgeber beschäftigt werden und deren Beschäftigung kürzer als eine Woche vereinbart ist (fallweise beschäftigte Personen), **beginnt die Frist für die Abmeldung hinsichtlich der innerhalb des Kalendermonates liegenden Beschäftigungstage mit dem Ersten des nächstfolgenden Kalendermonates.**“*

- Ad Z 5 – § 34 Abs 3 – nicht (vollständig) übermittelte mBG

Die monatliche Beitragsgrundlage wird pro Beschäftigtem übermittelt und kann daher als solche nicht „unvollständig“ sein. Es ist höchstens denkbar, dass nicht alle monatlichen Beitragsgrundlagen gemeldet werden. Die Fortschreibungs- und Schätzungsbefugnis laut § 34 Abs 3 sollte sich nur auf die fehlenden Beitragsgrundlagen erstrecken. Die derzeitige Formulierung würde eine Schätzung aller Beitragsgrundlagen ermöglichen, nur weil eine einzige fehlt.

- *„Wird die monatliche Beitragsgrundlage eines Versicherten nicht rechtzeitig übermittelt, so kann bis zu ihrer Übermittlung die Beitragsgrundlage des Vormonats fortgeschrieben werden. Liegt eine solche nicht vor, so ist der Träger der Krankenversicherung berechtigt, [...].“*
- ad Z 5 - §34 Abs 4, mBGM bei Durchrechnungszeiträumen

Die Möglichkeit der Sechs-Monatsrollung ist aus pragmatischer Sicht zu begrüßen, wenn auch festgestellt werden muss, dass die eingangs erwähnte stichtagsgetreue Pensionskontonachricht dadurch nicht erfüllt werden kann. Wir möchten deutlich darauf hinweisen, dass Rollungen, die die Sechs-Monatsfrist übersteigen, bei vielen Dienstgebern unveränderbare Realität sind. Die Gründe dafür werden auch in EBs angeführt, wobei dem Durchrechnungszeitraum von Überstunden wohl am meisten Bedeutung zukommt. Vor allem bei All-In-Verträgen, die häufig in der Praxis vorkommen, ist der Durchrechnungszeitraum ein Jahr. Etwaige Ansprüche daraus können in der Regel bis zu drei Jahren im Nachhinein erhoben werden. Diese Ansprüche sind im vorgeschlagenen Sechs-Monatszeitraum mitunter nicht ermittelbar und führen daher ebenso, mangels Unmöglichkeit diese Ansprüche zeitgerecht zu ermitteln, zu keinen Sanktionen. Allerdings tritt die Sanktionsfreiheit nach Ablauf der Sechs-Monatsfrist für derartige Fälle nicht automatisch in Kraft, sondern muss individuell, für jeden Fall separat, dargelegt werden. Dies wird bei Dienstgebern, die Durchrechnungszeiträume haben, zu enorm vielen Klärungsfällen führen, die sowohl von Dienstgeber- als auch SV-Seite handzuhaben sind. Dies ist umso bedenklicher, als mit derartigen korrekten und nicht vermeidbaren Abweichungen vom Regelprozess unter dem neuen Sanktionsregime empfindliche Strafen eingeführt werden. Es ist wohl nicht zumutbar, dass derartige Strafen verhängt werden und erst im Klärungs- bzw. Verfahrensweg darüber entschieden wird, dass diese Dienstgeber keiner Sanktion zu unterwerfen sind. Zusätzlich verschärft wird dieser Umstand, dass dem Grunde nach begründete Nicht-Zahlungen zu einem Ausschluss aus der HFU-Liste führen können, was wiederum zu nachteiligen Folgen u.a. im öffentlichen Vergabeverfahren führen kann. Dies wiederum hat negative Auswirkungen auf zustehenden Werklohn und würde in jedem Fall zu einer unbotmäßigen zinsenlosen Zwischenfinanzierungsform für die Kassen zu Lasten der Dienstgeber führen und ist abzulehnen.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass der Satz in den **Erläuterungen** zu Art. 1 Z 5, 7, 8, 21, 22.....

- *„Überstundenauszahlungen aus Durchrechnungszeiträumen: Auch in derartigen Fällen kann eine faktische Unmöglichkeit der früheren Meldung des Dienstgebers vorliegen,“*

fälschlicherweise unterstellt, dass derartige Zeitguthaben aufgerollt werden müssen, was allerdings aufgrund der Entscheidung *VwGH vom 21.04.2004, 2001/08/0048* nicht korrekt ist (wie auch zuletzt in DG-Service Nr. 01/2015 im Artikel "Wenn ein Dienstverhältnis endet..." dargestellt wird):

<https://www.sozialversicherung.at/portal27/sec/portal/dgnoegkkportal/content/contentWindow?contentid=10007.752390&action=2&viewmode=Content>

Wir sprechen uns daher für eine Möglichkeit aus, die die Anwendung von bspw. Durchrechnungszeiträumen ebenso ohne nachteilige Rechtsfolgen belegt. Die mehr als 6-monatige „Rollung“ sollte folglich nicht nur bei Fragen der Ermittlung (besser als „Berechnung“) des Entgelts, sondern auch bei vergleichbaren andere Gründen sanktionslos zulässig sein. Eine derartige Möglichkeit liegt sowohl im Sinne der Kassen (Vermeidung von überflüssigen Verfahren und Klärungen) als auch in jenem der Dienstgeber. Die Gefahr einer generellen Straffreiheit für verspätete Meldungen ist nicht zu erblicken, da der Grund der späteren Meldungen und die Rechtmäßigkeit der Inanspruchnahme der Sanktionsfreiheit sowohl von der Behörde selbst als auch durch GPLAs geprüft werden kann. Von der praktischen Abwicklung her sollte uE in der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung ein Feld im Datensatz enthalten sein, in dem der Grund für die Berichtigung nach Ablauf des 6-Monatszeitraums in standardisierter Form angegeben werden kann (vergleichbar den Austrittsgründen bei Abmeldung eines Dienstnehmers). Dies soll der Kasse eine raschere (eventuell auch automationsgestützte) Beurteilung des Sachverhalts ermöglichen. Dabei handelt es sich aber um ein EDV-Umsetzungsthema; eine rechtliche Vorgabe dafür erscheint nicht zwingend.

Die in § 34 Abs 4 vorgesehene Berichtigungsmöglichkeit muss auch für Vorschreibetriebe möglich sein. Der Einschub im ersten Satz ist daher zu streichen.

Aufgrund der dargelegten Überlegungen sollte § 34 Abs 4 lauten wie folgt:

„Berichtigungen der Beitragsgrundlagen können vom Dienstgeber innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beitragsgrundlagenmeldung gilt, ohne nachteilige Rechtsfolgen vorgenommen werden. Kann die Sechsmonatsfrist nach Art oder Umfang der Entgeltermittlung oder aus vergleichbaren Gründen nicht eingehalten werden, so ist die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung bis zum 15. des Folgemonats nach Wegfall des Meldehindernisses ohne nachteilige Rechtsfolgen zu erstatten.“

- Ad Z 5, § 34 Abs 5 – Frist für die Vorlage der mBGM

Da für Vorschreibetriebe ebenfalls Berichtigungen möglich sein sollten (siehe oben), ist auch die Frist entsprechend zu regeln. Es sollte folgender Satz angefügt werden:

„[...] Die Frist für die Berichtigung der Beitragsgrundlage (Abs. 4 letzter Satz) endet zum Siebenten des Folgemonats nach Wegfall des Meldehindernisses.“

- ad Z 10+11+16 - §§ 44 Abs 2, 44a, 45 Abs 5 ASVG (neu), 58 Abs 8 – mBGM für geringfügig Beschäftigte

Unter Beachtung des oben Erwähnten bezüglich Genauigkeit der Meldungen ist es nicht ersichtlich, warum der Automatismus der jährlichen Beitragszahlung und auch der Beitragsmeldung für geringfügig Beschäftigte ein Monat betragen soll. Vor allem für kleinere Betriebe, die nur geringfügig Beschäftigte aufweisen, führt dies zu einem zusätzlichen Aufwand, der vermieden werden kann. Der Aufwand besteht einerseits darin, dass Unternehmen Bagatellbeträge monatlich zur Überweisung bringen lassen müssen,

andererseits gleichbleibende Meldungen mit einem geringfügigen Umfang und keinem wesentlichen Beitrag zur Aktualität des Pensionskontos durchführen müssen. Diese Scheingenauigkeit für die ohnehin nicht zu gewährleistende exakte Darstellung des Pensionskontos ist abzulehnen.

Wir schlagen aus Gründen der Verhältnismäßigkeit zwischen Aufwand und (Schein-)Genauigkeit vor, dass der Beitragszeitraum für Meldung und Zahlung bei geringfügig Beschäftigten weiterhin unverändert das Kalenderjahr ist.

Sollte dieser Vorschlag nicht aufgegriffen werden, schlagen wir vor, dass zumindest § 58 Abs 8 derartig normiert wird, dass ein Rechtsanspruch auf jährliche Zahlung besteht und der Dienstgeber nicht auf das Ermessen der einzuhebenden Stelle angewiesen ist. Vor allem bei Betrieben, die nur geringfügig Beschäftigte im Betrieb haben, kann diese Maßnahme zu einer Entlastung beitragen (vgl. dazu die jährliche Zahlungsmöglichkeit gem. § 6 Abs 2 BMSV-G). § 58 Abs 8 sollte daher lauten:

„In Fällen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach § 5 Abs. 2 hat der Dienstgeber die Wahlmöglichkeit, die Beiträge entweder monatlich oder jährlich (bis zum 15. Jänner des Folgejahres) zu entrichten.“

- Ad Art 5 Z 2, § 6 Abs 2a BMSVG:

Durch das Abgehen von einer „Vereinbarung“ in § 58 Abs 8 ASVG (siehe oben) ist der vorgeschlagene Einschub in § 6 Abs 2a BMSVG, dass die Vereinbarung nach § 58 Abs 8 ASVG auch für die MVK-Beiträge gilt, entbehrlich und sollte gestrichen werden:

„Der/Die Arbeitgeber/in hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entweder entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise...“

Weiters schlagen wir vor, dass die Regelung zur **täglichen Höchstbeitragsgrundlage fallweise beschäftigter Personen** (bisher § 471e) unverändert in einen neuen Absatz des § 45 Abs 5 ASVG übernommen werden sollte:

„Bei fallweise beschäftigten Personen (§ 33 Abs. 3) darf die allgemeine Beitragsgrundlage, die innerhalb eines Kalendermonates im Durchschnitt auf jeden Beschäftigungstag entfällt, die Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten.“

- ad Z 19 - § 59 - Verzugszinssatz

Ausdrücklich zu begrüßen ist die Senkung des Zinssatzes, um eine vergleichbare, marktähnliche Verzinsung abzubilden, wobei eine Angleichung an die Regelung der BAO (= weitere Senkung) befürwortet wird. Allerdings wird diese Senkung mit der Einführung von Säumniszuschlägen (§114) stark relativiert.

- ad Z 21 - § 67a Abs 6 ASVG

Laut § 67a Abs 6 zweiter Satz ist bei Bauleistungen einem Antrag auf Auszahlung eines Guthabens in gewissen Fällen nicht stattzugeben. Dazu zählen derzeit jene Fälle, wo Beitragsnachweisungen fehlen (Ziffer 2) oder die Beitragsnachweisungen in auffälligem Widerspruch zur Zahl der versicherten Personen stehen (Ziffer 3). Nunmehr soll in beiden Ziffern das Wort „Beitragsnachweisungen“ durch „Beitragsgrundlagenmeldungen“ ersetzt

werden. Da sich aber die Beitragsgrundlagenmeldungen ohnedies auf jeden einzelnen Beschäftigten beziehen und von diesen Meldungen eine oder mehrere fehlen können, ist Ziffer 2 ausreichend. Ein „Widerspruch zur Zahl der versicherten Personen“ kann sich auch in diesem Fall nicht ergeben. Es wird daher vorgeschlagen, **Ziffer 3 ersatzlos zu streichen**.

- ad Z 21 - § 67b – HFU-Liste

Unter Beachtung einerseits der nunmehr möglichen Schätzungsmöglichkeiten der SV-Träger gem. § 34 Abs 3 bei unterlassener mBGM, andererseits der Vorschreibung von Säumniszuschlägen (§ 114) erscheint eine zusätzliche Sanktion überschießend. Die Kassen haben nunmehr die Möglichkeit, bei säumigen Meldern Beiträge von sich aus festzusetzen und vorzuschreiben sowie Säumniszuschläge zu verhängen. Es ist nicht nachvollziehbar, dass eine zusätzliche Sanktion durch das Streichen in der HFU-Liste vorgenommen werden soll, wenn Beiträge ohnehin eingehoben werden können. Diese Maßnahme erscheint durch die Schätzungsmöglichkeiten der Kasse unangebracht, zumal auch die subjektive Seite des Grundes einer fehlenden mBGM gänzlich außer Acht gelassen wird. Bereits durch ein minder schweres Versehen können schwerwiegende Folgen drohen.

Zudem ist der Unrechtsgehalt, der zur Vorschreibung eines Beitragszuschlags führt, ungleich höher als jener, der bei Verhängung eines Säumniszuschlags vorliegt. Es erscheint daher auch unverhältnismäßig, an beide Tatbestände die gleiche Rechtsfolge zu knüpfen.

Wir sprechen uns daher für die Streichung dieses Passus aus, da aus einer unterlassenen mBGM Beiträge im neuen Regime dennoch weiterhin eingehoben werden können.

Weiters soll im Fall der Versagung der Aufnahme in die HFU-Liste jedenfalls ein Bescheid ausgestellt werden müssen und nicht nur, wenn dies das Unternehmen im Fall der Versagung verlangt. Dies entspricht einer rechtsstaatlichen Vorgangsweise, da die Streichung aus der HFU-Liste für den Unternehmer gravierende Verschlechterungen mit sich bringt, gegen die ein rasches Rechtsmittel möglich sein muss. Müsste er erst die Ausstellung eines Bescheides verlangen, hätte die Behörde bis zu sechs Monaten Zeit, seinem Antrag zu entsprechen. Diese zeitliche Verzögerung zur Klärung, ob die Streichung aus der HFU-Liste gerechtfertigt war oder nicht, ist dem Unternehmer nicht zumutbar, zumal er während dieser Zeit de facto am Wirtschaftsleben (va bei öffentlichen Vergabeverfahren) ausgeschlossen ist. Vor allem für wirtschaftlich schwächere Unternehmen stellt dies eine unzumutbare Belastung dar.

§ 67 b Abs 1 sollte demnach lauten: „Unternehmen, die insgesamt mindestens drei Jahre lang Bauleistungen nach § 19 Abs. 1a des Umsatzsteuergesetzes 1994 erbracht haben und als DienstgeberInnen nach diesem Bundesgesetz angemeldete DienstnehmerInnen beschäftigen, sind auf schriftlichen Antrag, der an das Dienstleistungszentrum (§ 67c) zu richten ist, vom beitragskontenführenden Krankenversicherungsträger in eine von diesem jeweils tagesaktuell zu führende elektronische HFU-Liste aufzunehmen, wenn sie zum Antragszeitpunkt keine rückständigen Beiträge (§ 59) für Zeiträume bis zu dem der Antragstellung zweitvorangegangenen Kalendermonat aufweisen ~~und keine Beitragsgrundlagenmeldungen nach § 34 Abs. 2 für diesen Zeitraum ausständig sind~~; eine förmliche Entscheidung über das Bestehen eines Beitragsrückstandes ist nicht erforderlich. Außer Betracht bleiben dabei Beitragsrückstände, die 10 % der im Kalendermonat vor Antragstellung abzuführenden Beiträge nicht übersteigen, sowie vereinbarungsgemäße Beitragsstundungen und Ratenzahlungen. Über die Versagung der Aufnahme in die HFU-Liste ist das Unternehmen zu verständigen; ein Bescheid ist nur dann zu erlassen, wenn dies das Unternehmen im Fall der Versagung verlangt jedenfalls ein Bescheid auszustellen.“

Alternativ schlagen wir vor, dass zumindest zwei aufeinanderfolgende mBGM nicht gemeldet wurden, um die Streichung aus der HFU-Liste auszulösen. Die vorgeschlagene Passage lautet demnach:

*„[...]wenn sie zum Antragszeitpunkt keine rückständigen Beiträge (§ 59) für Zeiträume bis zu dem der Antragstellung zweitvorangegangenen Kalendermonat aufweisen und keine Beitragsgrundlagenmeldungen **für mindestens zwei aufeinanderfolgende Beitragszeiträume** nach § 34 Abs. 2 für diesen Zeitraum ausständig sind;[...]“*

Weiterhin problematisch erscheint das Merkmal in Z 4, da mit „[...] besonders schwerwiegenden Fällen [...]“ ein unbestimmter Rechtsbegriff verwendet wird, der jedoch eine massive Rechtswirkung (Vorenthaltung des Werklohns) mit sich bringt.

- ad Z 25 - § 113, Beitragszuschläge

Die bisherige Regelung, wonach die Vorschreibung von Beitragszuschlägen sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach **im Ermessen** steht, sollte beibehalten werden. Außerdem sollte, da nunmehr nur ein einziger Tatbestand für den Beitragszuschlag vorgesehen ist, die Einzahl anstelle der Mehrzahl verwendet werden:

„Den in § 111 Abs. 1 genannten Personen (Stellen) kann ein Beitragszuschlag vorgeschrieben werden, wenn die Anmeldung zur Pflichtversicherung nicht vor Arbeitsantritt erstattet wurde.“

Generell wird die Senkung der Beitragszuschläge im § 113 ASVG begrüßt.

- ad Z 26 - §114 – Säumniszuschläge (SZ)

Wir regen in diesem Zusammenhang folgende Ergänzung zur Klarstellung an:

*„6. für die Pflichtversicherung bedeutsame **andere** Änderungen nach § 34 Abs 1 nicht oder nicht rechtzeitig gemeldet wurde.“*

Positiv zu bemerken ist, dass Verfehlungen je nach Dauer der Fristverletzung (Z4) gestaffelt sanktioniert werden und somit der Grad des Unrechts in der Sanktion sich widerspiegelt. Bedauerlich und ebenso zweifelhaft ist jedoch, dass dieser Gedanke sich nicht durchgängig beim Institut des Säumniszuschlags niederschlägt und eine weitere Ebene, die zur Bewertung nötig ist, außer Acht gelassen wird, nämlich die Höhe der vorenthaltenen Beiträge.

Grundsätzlich erscheint die Basis-Sanktion iHv 50 €, die im übrigen einer jährlichen Valorisierung unterliegt, zu hoch zu sein. Selbst bei einer fiktiven Beitragshöhe (Dienstgeber und Dienstnehmer) von 1.500,- € beträgt sie über 3%. Unterstellt man nun ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 26.000,- € (aufgerundeter Wert aus Einkommensbericht 2014, Statistik Austria), so ergibt sich ein Monatsbezug iHv 1.900,- € (26.000:14) und somit monatliche Beiträge (Dienstnehmer und Dienstgeber, aufgerundet 40%) in Höhe von 760,-. Stellt man hier den Säumniszuschlag von 50 € gegenüber, so ergibt dies eine Sanktionszahlung iHv 6,6%. Dieser Satz kann nur als unangemessen hoch eingestuft werden, wenn zudem der Höhe der Beiträge bei der Sanktionierung keine Beachtung geschenkt wird. Besonders Dienstgeber mit personalintensiven Betrieben sind daher stark getroffen. So würde ein Systemfehler oder ein geringes Verschulden bei 1.000

Mitarbeitern zu Säumniszuschlägen für ein Monat in Höhe von bis zu 50.000,- € betragen. Das gilt auch, wenn die Meldung nach Erinnerung durch die GKK unverzüglich nachgeholt wird. Dieser Säumniszuschlag stellt daher einen zum Grad des Verschuldens völlig unangemessenen Strafbetrag dar.

Die Sanktionen sollten daher nicht nach Anzahl der DN gestaffelt werden, sondern gemeinsam übermittelbare Dienstnehmer (An- u. Abmeldungen innerhalb von 7 Tagen bzw. BGN je Monat) immer als Einheit gezählt werden. Eine Staffelung bei den mBGM sollte daher nach der Anzahl der Meldeverspätungen innerhalb eines Kalenderjahres und nicht nach Anzahl der Dienstnehmer ausgeprägt sein. Wir sprechen uns daher für eine Deckelung in Abs 3 pro Monat und Unternehmen aus.

Auch sollte eine Steigerung des Säumniszuschlags erst nach erfolgter Erinnerung durch die GKK erfolgen. Auch in der BAO gibt es einen zweiten bzw dritten Säumniszuschlag, der verhängt wird, wenn der jeweils vorige keine Zahlung der Abgabe bewirkt hat (vgl dazu § 217 Abs 2 und 3 BAO).

Eine pauschale Sanktionierung dem Grunde nach erscheint im Lichte des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit nur in jenen Fällen angebracht, wenn keine Beitragshöhe vorliegt. Dies ist jedoch in der Mehrheit der Fälle aufgrund der vorgeschlagenen Fortschreibungs- und Schätzungsbefugnis nunmehr möglich. Eine Pauschale, wenn auch in deutlich geringerer Höhe, ist somit nur in den Fällen der Z1 und 2 angemessen.

Grundsätzlich zu kritisieren ist, dass dem KV-Träger nur in den Fällen der Z3 (Abmeldung), Z5 (Berichtigung) und Z6 (Meldung bedeutsamer Änderungen) ein Ermessen bzgl. des Säumniszuschlags zugestanden wird. Es kann jederzeit ein subjektiv nicht vorwerfbarer Grund vorhanden sein, warum auch die anderen Ereignisse nicht zeitgerecht gemeldet werden können. Vor allem in Kleinstbetrieben mit gering ausgeprägter Infrastruktur ist dies möglich. Besonders deutlich fällt dies in der Bestimmung in Abs 6 auf. Es muss dem KV-Träger möglich sein, auch diese Ereignisse zu berücksichtigen.

Es ist somit nicht nachvollziehbar, warum aus der bisherigen Kann – Bestimmung des § 114 eine IST-Bestimmung geworden ist. Ebenso wie bisher bei den Beitragszuschlägen soll die Vorschreibung von Säumniszuschlägen daher generell **im Ermessen** des Versicherungsträgers liegen. Außerdem sollte das Ermessen nicht auf einzelne Tatbestände beschränkt sein (siehe § 114 Abs 7). Das Ermessen betrifft nicht nur die Vorschreibung der Säumniszuschläge dem Grunde nach, sondern auch der Höhe nach (siehe § 114 Abs 7). Zur Klarstellung sollte all dies auch bereits in den Absätzen 1 bis 5 durch entsprechende „Kann-Bestimmungen“ und „Bis-zu-Beträgen“ zum Ausdruck kommen. Zur leichteren Identifizierung des Meldevergehens sollte bei der Aufzählung in Absatz 1 der jeweils zugrunde liegende Tatbestand mit derselben Formulierung wie in den §§ 33 und 34 und einheitlich mit einem Verweis als Klammerausdruck angeführt sein. In diesem Zusammenhang regen wir auch die Aufnahme einer Bagatellgrenze, analog zu § 217 Abs 10 BAO, in Abs 5 an. Folgende Formulierung wird daher vorgeschlagen:

„(1) Den in § 111 Abs. 1 genannten Personen (Stellen) können Säumniszuschläge vorgeschrieben werden, wenn

- 1. die Nachholung der elektronischen Übermittlung der Anmeldung (§ 33 Abs. 1b) oder*
- 2. die Meldung der noch fehlenden Angaben mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung für jenen Beitragszeitraum, in dem die Beschäftigung aufgenommen wurde (§ 33 Abs. 1a Z 2) oder*
- 3. die Abmeldung (§ 33 Abs. 1 und 3) oder*
- 4. die Meldung der monatlichen Beitragsgrundlage (§ 34 Abs. 2 oder 5) oder*
- 5. die Berichtigung der Beitragsgrundlage (§ 34 Abs. 4 oder 5) oder*

6. die Meldung einer sonstigen für die Pflichtversicherung bedeutsamen Änderung (§ 34 Abs. 1) nicht oder nicht rechtzeitig erfolgte.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1, 2, 3 und 6 kann ein Säumniszuschlag bis zu 50 € vorgeschrieben werden.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 4 kann bei einer Verspätung von bis zu fünf Tagen ein Säumniszuschlag bis zu 5 €, bei einer Verspätung von sechs bis zu zehn Tagen ein Säumniszuschlag bis zu 10 € und bei Verspätungen von elf Tagen bis zum Monatsende ein Säumniszuschlag bis zu 15 € vorgeschrieben werden. Wenn nach Ablauf des Kalendermonats immer noch keine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung vorliegt, so kann ein Säumniszuschlag bis zu 50 € vorgeschrieben werden. Der Säumniszuschlag entfällt, wenn für die verspätete Meldung bereits nach Abs. 2 ein Säumniszuschlag angefallen ist.

(4) ...

(5) In den Fällen des Abs. 1 Z 5 kann ein Säumniszuschlag bis zur Höhe der Verzugszinsen nach § 59 Abs. 1, gerundet auf volle Euro, vorgeschrieben werden, wenn eine zu niedrige Beitragsgrundlage gemeldet wurde. Säumniszuschläge, die den Betrag von 50 Euro nicht erreichen, sind nicht festzusetzen.

Die Benachteiligung von Vorschreibetrieben gegenüber Selbstabrechnern durch einen deutlich höheren Säumniszuschlag von 50 € (anstelle des gestaffelten Betrages bzw der Verzugszinsen) in Abs 6 ist nicht gerechtfertigt. Es sollten dieselben Sanktionen wie bei Selbstabrechnern vorgesehen sein. Der vorgeschlagene § 114 Abs 6 ist daher **ersatzlos zu streichen**.

Weiters sollte unseres Erachtens auch eine § 217 Abs 5 BAO entsprechende Regelung in Abs 7 aufgenommen werden, sodass dieser lautet :

„Der Versicherungsträger kann in den Fällen des Abs. 1 Z 3, 5 und 6 unter Berücksichtigung der Art des Meldeverstoßes auf den Säumniszuschlag zur Gänze oder zum Teil verzichten oder den bereits entrichteten Säumniszuschlag rückerstatten, insbesondere, wenn in den letzten 6 Monaten gem. § 114 Abs 1 keine Verstöße erfolgt sind. Dabei hat er insbesondere die Gründe, die zum Meldeverstoß führten, die Dauer der Säumnis und das bisherige Verhalten des Dienstgebers im Zusammenhang mit der Erfüllung der Meldepflichten zu berücksichtigen.“

In diesem Fall könnte die von uns angeregte Deckelung in Abs 3 entfallen.

Die Bestimmung in Abs 8, nach der Guthaben bei Berichtigungen nicht mit Verzugszinsen aufgerechnet werden dürfen, erscheint nicht nachvollziehbar. Verzugszinsen können aus unterschiedlichen Gründen, etwa durch Feststellungen einer GPLA, anfallen. Es ist nicht erkennbar, warum eine Aufrechnung nicht möglich sein soll. Dem KV-Träger steht es ohnehin frei, etwa auch bei Unregelmäßigkeiten, Erhebungen durchzuführen.

- ad Z30 - § 410 – Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen

Begrüßenswert ist die Ausdehnung der verpflichtenden, selbständigen Bescheidausstellung. Dies ermöglicht eine Verkürzung des Verfahrens. Wir sprechen uns dafür aus, dass die Bescheiderstellungspflicht auch auf Feststellungen seitens der GPLA erweitert wird.

Darüber hinaus schlagen wir vor, dass generell Feststellungen und Nachforderungen im Zuge einer GPLA in Bescheidform zu ergehen haben, soweit nicht die Partei auf die bescheidmäßige Ausfertigung verzichtet. Wie bereits zur HFU-Liste (Z 21 - § 67b) ausgeführt, müsste sonst zuerst die Ausstellung eines Bescheides verlangt werden. Diese zeitliche Verzögerung zur Klärung der Frage, ob die Streichung aus der HFU-Liste gerechtfertigt ist oder nicht, ist für den Unternehmer nicht zumutbar. Im Zweifel würde er bei strittigen Nachforderungen zahlen, um eine Streichung von der HFU-Liste zu verhindern und einen massiven Wettbewerbsnachteil zu vermeiden. Unserer Auffassung nach kann die Aufforderung zu einer Leistung nur mittels Bescheid erfolgen. Ein solches Leistungsgebot darf aus den oben erwähnten Gründen nur in Bescheidform ergehen.

- Ad Z34 - § 689 – Schlussbestimmungen

Die in § 59 Abs 1 vorgesehene Senkung des Verzugszinssatzes sollte bereits mit 1. Jänner 2016 (und nicht erst mit 1. Jänner 2017) in Kraft treten.

- **Ergänzung zu § 111 ASVG - Entschärfung des Verwaltungsstrafrechts:**

Keineswegs vertretbar sind die zusätzlich im § 111 ASVG enthaltenen Verwaltungsstrafen. § 111 Abs. 1 Z1 iVm § 111 Abs. 2 ASVG sieht etwa für den Fall der nicht rechtzeitigen Erstattung von Meldungen eine Geldstrafe von € 730,00 bis zu € 2.180,00 vor. Nach der Rechtsprechung ist die Verletzung der Meldepflicht hinsichtlich jedes einzelnen Dienstnehmers zu verfolgen (vergleiche die Zusammenstellung der Judikatur bei *Blume in Sonntag ASVG*⁵ § 111 Rz 2b). Diese Kumulation würde auch bei Verstößen mit eher geringem Unrechtsgehalt zu exzessiven Strafdrohungen führen (zB die nur um einen Tag verspätete Übermittlung der Beitragsgrundlagennachweise würde in einem Betrieb mit 100 Mitarbeitern einen Strafrahmen von € 73.000,00 bis € 218.000,00 zur Folge haben). In diesem Bereich sollte eine **deutliche Entschärfung des Verwaltungsstrafrechts** erfolgen.

- **Weitere Änderungen im ASVG**

Aufgrund unterschiedlicher Bewertung der Sozialversicherungsverhältnisse kommt es immer wieder zu rückwirkenden Umqualifizierungen (Umwandlung Werkvertrag in Dienstvertrag). Diese verursachen Rechtsunsicherheit und gefährden durch hohe Nachzahlungen die Existenz von Unternehmen. Deshalb haben wir einen Gesetzesentwurf erarbeitet, in dem näher definiert wird, wann eine rückwirkende Umqualifizierung von Pflichtversichertenverhältnissen jedenfalls nicht vorgenommen werden darf. Die entsprechenden Bestimmungen sollten daher lauten wie folgt:

§ 10 (1a) ASVG: *Abweichend von Abs. 1 beginnt die Pflichtversicherung der im § 4 Abs. 2 und Abs. 4 bezeichneten Personen im Fall der Erlassung eines Bescheides gemäß § 410 Abs. 1 Z 8 mit dem Tag der Erlassung dieses Bescheides, es sei denn, es liegt ein Anwendungsfall des § 539a Abs 2 bis 5 ASVG vor. Ein solcher liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn der Auftragnehmer hinsichtlich der Tätigkeit – soweit vorgesehen - eine facheinschlägige Gewerbe- bzw. Berufsberechtigung aufweist, die Meldepflichten gemäß §§ 119ff BAO oder § 18 GSVG oder § 16 BSVG erfüllt hat und die ausbezahlten Honorare zumindest den kollektivvertraglichen Mindestlohn samt DG-Anteilen zur Sozialversicherung erreicht haben oder der selbe Sachverhalt bereits in vorhergehenden Prüfungszeiträumen (§ 41a ASVG) gegeben war oder der Sachverhalt einer gem. § 43a ASVG eingeholten Auskunft entspricht.*

§ 410 (1) 8 ASVG: ... wenn er entgegen einer bereits bestehenden Pflichtversicherung gemäß GSVG/FSVG/BSVG auf Grund ein und derselben Tätigkeit die Versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 2 oder Abs. 4 als gegeben erachtet,

Die Bestimmung tritt mit xx.xx.xxxx in Kraft und gilt auch für zu diesem Stichtag bereits bestehende Vertragsverhältnisse.

Unter Berücksichtigung des steuerrechtlichen Aspekts ist in diesem Zusammenhang noch anzumerken, dass bei rückwirkenden Umqualifizierungen die Umsatzsteuer nicht als Entgelt gem. § 49 Abs 3 ASVG zu gelten hat, wenn sie bereits verrechnet und abgeführt wurde. Die Umsatzsteuer als durchlaufender Posten ist daher nicht zur Beitragsgrundlage zu berücksichtigen. Rechnungen sind zu berichtigen, die Umsatzsteuer und Vorsteuer sind rückabzuwickeln.

§ 49 Abs 3 Z. 29 ASVG sollte daher lauten wie folgt:

...

(3) Als Entgelt im Sinne des Abs 1 und 2 gelten nicht:

Z. 29: im Fall einer Umqualifizierung eines Pflichtversichertenverhältnisses die bereits verrechnete und abgeführte Umsatzsteuer

Z.30: im Fall der Rückabwicklung anlässlich der Umqualifizierung eines Pflichtversichertenverhältnisses die Umsatzsteuer aufgrund entsprechender Rechnungsberichtigungen gem. § 11 UStG

2. Änderungen des GSVG

- ad Z 3, § 35 Abs 5b GSVG – vorzeitige Einziehung

Es ist gängige Praxis der SVA, die vorgeschriebenen Beiträge „bei Fälligkeit“ – und damit 15 Tage vor Ablauf der Zahlungsfrist – einzuziehen. Dies beruht nicht auf einer gesetzlichen Regelung, sondern auf der Einzugsermächtigung des Versicherten laut Formular der SVA. Die **vorzeitige Einziehung** sollte in Zukunft grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Für die ab 1.1.2016 mögliche monatliche Beitragszahlung wird nunmehr vorgeschlagen, die Zahlung durch Bankeinzug im Gesetz ausdrücklich zu verankern und die Einziehung „vor Eintritt der Fälligkeit“ als zulässig zu erklären. Dazu besteht keinerlei Notwendigkeit. Stattdessen sollte geregelt werden, dass eine Einziehung vor Ablauf der Zahlungsfrist nur bei Teilbeträgen und nur mit ausdrücklicher Ermächtigung des Versicherten zulässig ist.

Im Übrigen ist nicht ersichtlich, aus welchem Grund (schon in der Fassung nach BGBl I 2/2015) die monatliche Zahlung nur antragsgebunden möglich sein sollte.

Folgende Neufassung wird daher vorgeschlagen:

„Die versicherte Person kann die vom Versicherungsträger für die Beitragsmonate eines Kalendervierteljahres vorgeschriebenen Beiträge vor Ablauf der Zahlungsfrist (Abs. 5) auch in Teilbeträgen, etwa in monatlichen Teilbeträgen, einzahlen. Erteilt die versicherte Person dem Versicherungsträger die Ermächtigung zur Einziehung der vorgeschriebenen Beiträge auf dem Bankweg, so hat die Einziehung mit Ablauf der Zahlungsfrist (Abs. 5) zu erfolgen, außer die

versicherte Person stimmt ausdrücklich einer Einziehung in Teilbeträgen vor Ablauf der Zahlungsfrist zu.“

ad Z 4 - § 35 Abs 6 Z 2 – Entfall des Beitragszuschlags

Die Möglichkeit des Entfalls des Beitragszuschlags, der sich durch eine Beitragserhöhung aufgrund eines Einkommenssteuerbescheids ergeben kann, ist sehr zu begrüßen. Allerdings sollte der Ausstellungszeitpunkt keine relevante Größe für den Entfall des Beitragszuschlags darstellen. Dabei ist nämlich unklar, wie bei Zustellmängeln vorzugehen ist und welcher Bescheid tatsächlich „maßgeblich“ ist (der Erstbescheid des Finanzamts, die BVE, der BFG-Bescheid etc).

Vielmehr ist auf die Zustellung, wie im Zustellgesetz vorgesehen, abzustellen. Wichtig und allein entscheidend ist der Zugang des ESt-Bescheides, also jener Zeitpunkt, in dem der Versicherungspflichtige mit Bestimmtheit wissen kann, dass eine Beitragsnachzahlung und ein damit verbundener Beitragszuschlag zu leisten wäre. Erst dann ist es dem Versicherungspflichtigen möglich, Schritte zu setzen.

So kann etwa, aus pragmatischer Sicht, nach Überschreiten der achtwöchigen Frist seitens der SVA noch einige Tage zugewartet werden, bis der Beitragszuschlag verhängt wird, um den Postlauf zu berücksichtigen. Liegen tatsächliche Gründe vor, die eine rechtzeitige Kenntnis des Versicherungspflichtigen über den Eintritt der Voraussetzungen für die Pflichtversicherung unmöglich machten (Abwesenheit durch Urlaub, Krankenhausaufenthalt etc.), so wäre dies vom Versicherungspflichtigen nachzuweisen und gegebenenfalls von der SVA zu berücksichtigen.

Wir regen daher an den Passus wie folgt zu ändern:

*„[...] 2. innerhalb von acht Wochen ab **Zustellung** des ~~maßgeblichen~~ Einkommensteuerbescheides für das maßgebliche Beitragsjahr dem Versicherungsträger den Eintritt der die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung gemeldet haben. [...]“*

Alternativ könnte auch auf den Eintritt der Rechtskraft abgestellt werden:

„[...] 2. innerhalb von acht Wochen ab Eintritt der Rechtskraft des Einkommensteuerbescheides für das maßgebliche Beitragsjahr dem Versicherungsträger die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung gemeldet haben.“

Diese Stellungnahme wird von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder dem Präsidium des Nationalrates elektronisch an begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at übermittelt.

Wir ersuchen höflich, unsere Stellungnahme zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

KR Johann Mitterer e.h.
(Vorsitzender des Fachsenates
für Arbeits- und Sozialrecht)


Dr. Gerald Klement
(Kammerdirektor)

Referenten:

Mag. Dr. Wolfgang Höfle
Mag. Bettina Kirisits
Mag. Andreas Maschinda
Mag. Reinhard Mayrhofer
KR Johann Mitterer
Mag. Johann Mlcoch
Mag. Roland Neugebauer
Ing. Mag. Ernst Patka
Dr. Gerhard Schumlits
Mag. Stefan Schuster
Werner Steinwendner