

# Bericht

## des Ausschusses für Arbeit und Soziales

**über die Regierungsvorlage (692 der Beilagen): Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz zur Verbesserung der Sozialbetrugsbekämpfung (Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz – SBBG) erlassen wird sowie das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, der Artikel III des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 152/2004, das Firmenbuchgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden und**

**über den Antrag 343/A der Abgeordneten Mag. Birgit Schatz, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013, geändert wird**

### Regierungsvorlage 692 der Beilagen

Durch Sozialbetrug – besonders durch Scheinfirmen in der Baubranche – entgehen der öffentlichen Hand und der Sozialversicherung jährlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in erheblichem Ausmaß. Betroffen von derartigen Malversationen sind auch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) und der Insolvenz-Entgelt-Fonds. Auch rechtskonform handelnde Unternehmen leiden unter den Wettbewerbsverzerrungen.

Ein besonderes Phänomen des Sozialbetrugs sind die sogenannten Scheinfirmen (im weiteren wird der Begriff Scheinunternehmen verwendet). Diese werden dazu verwendet, Lohn- und Sozialabgaben systematisch zu verkürzen. Zu diesem Zweck werden neue Gesellschaften gegründet oder bestehende – und bislang nicht rechtswidrig agierende – Gesellschaften übernommen bzw. verwendet. Sie dienen als Anmelde- und Verrechnungsvehikel, indem sowohl tatsächlich beschäftigte Personen als auch Personen ohne tatsächliche Beschäftigung (bei der Sozialversicherung, der BUAK oder der Finanzbehörde (an)gemeldet werden. Angehörige des letztgenannten Personenkreises erhalten so insbesondere de facto einen umfassenden Versicherungsschutz. Bei Personen, die tatsächlich beschäftigt werden, wird deren wahrer Vertragspartner bzw. Arbeitgeber regelmäßig verschleiert.

Auch die missbräuchliche Inanspruchnahme von Krankenständen, die missbräuchliche Verrechnung von Leistungen durch Vertragspartner und auch die unrechtmäßige Verwendung von e-cards stellen Missstände dar.

Den bisherigen Instrumenten der Verfolgung von Sozialbetrug und insbesondere von Scheinunternehmen mangelt es an einer kohärenten und umfassenden Strategie. Eine ausführliche Darstellung des Sozialbetrugs samt Empfehlungen findet sich im Endbericht der Universität Wien zum Forschungsprojekt "Sozialbetrug, auch im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping" ([http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/News/Forschungsprojekt\\_zur\\_Sozialbetrugsbekaempfung\\_i\\_m\\_Auftrag\\_des\\_BMASK](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/News/Forschungsprojekt_zur_Sozialbetrugsbekaempfung_i_m_Auftrag_des_BMASK)). Teilweise sind die Empfehlungen bereits umgesetzt. Teilweise bedürfen sie noch einer Umsetzung.

Mit der nun vorgeschlagenen Schaffung eines Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes wird die Zusammenarbeit der vom Sozialbetrug betroffenen und dessen Bekämpfung zuständigen Einrichtungen

intensiviert. Weiters wird mit diesem Gesetz ein Instrumentarium zur Feststellung der Eigenschaft eines Unternehmens als Scheinunternehmen geschaffen. Die damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen in Bezug auf bei Scheinunternehmen als Dienstnehmer angemeldeten Personen finden sich im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955. Diese Konsequenzen zielen darauf ab, ein (vermeintliches) Versicherungsverhältnis – inklusive reiner Scheinanmeldungen tatsächlich nicht beschäftigter Personen – zum Scheinunternehmen zu beenden und den wahren Dienstgeber zu eruieren. Von besonderer Bedeutung ist die gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung einer Risiko- und Auffälligkeitsanalyse im Dienstgeberbereich – wobei die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse bereits ein entsprechendes Instrumentarium initiiert hat –, die sich mit bestimmten Aspekten des Sozialbetrugs wie etwa Schwarzarbeitsverdacht, Scheinanmeldung, Versichertenströme, Dienstgeberzusammenhänge, Insolvenzgefahr sowie Melde- und Beitragszahlungsverhalten auseinanderzusetzen hat.

In den letzten Jahren ist zunehmend das Problem sozialbetrügerisch agierender Unternehmen im Baubereich, aber auch von dabei mitwirkenden Arbeitnehmern, aufgetreten. Mit Verstößen gegen arbeits- und lohnrechtliche Standards erlangen die Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu korrekt handelnden Unternehmen. Darüber hinaus finanzieren – bedingt durch die Systematik der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) - jene Unternehmen, die die Regelungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) beachten, die Ansprüche der Arbeitnehmer sozialbetrügerisch agierender Unternehmen. Der Entwurf enthält daher weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialbetrug.

So soll klargestellt werden, dass die BUAK Angaben von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern überprüft und durch eigene Erhebungen abändert oder ergänzt. Dabei soll sie auch von Arbeitnehmern Angaben, die für die Berechnung der Zuschläge maßgebend sind, verlangen dürfen

Arbeitgeber, die durch Bescheid nach dem Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG) als Scheinunternehmer qualifiziert werden, sollen verpflichtet werden, der BUAK auf Verlangen zu Kontrollzwecken Angaben über ihren Auftraggeber und die im Rahmen des Auftrags beschäftigten Arbeitnehmer zu machen.

Des Weiteren soll die BUAK ermächtigt werden, alle nach dem Bundesvergabegesetz 2006 in der Baustellendatenbank zu erfassenden Daten zu verarbeiten. Diese Daten betreffen u.a. die gesamte Auftragnehmerkette.

Darüber hinaus sieht der Entwurf die Verpflichtung der bargeldlosen Zuschlagsleistung und eine Änderung beim Überbrückungsgeld vor.

#### **Kompetenzgrundlage:**

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen) sowie auf all jene Kompetenztatbestände, die Grundlage für jenes Verhalten sind, zu dem die Kooperationsstellen verpflichtet werden. Der Entwurf stützt sich überdies auf Art. 12 Abs. 1 Z 1 B-VG (Heil- und Pflegeanstalten).

### **Antrag 343/A**

Die Abgeordneten Mag. Birgit **Schatz**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 27. März 2014 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, seit Mai 2011 in Kraft, stellt mit Sicherheit einen bedeutenden Fortschritt in der österreichischen Gesetzgebung dar. Obwohl es – als Ergebnis sozialpartnerschaftlicher Kompromisse – in wichtigen Bereichen keine volle Schutzwirkung entfalten kann, so fixierte es immerhin erstmals eine behördliche Zuständigkeit zum Schutz von ArbeitnehmerInnen bei der Durchsetzung ihrer Entgeltansprüche gegenüber Arbeitgeber

Leider muss festgestellt werden, dass alle im Zuge der Beschlussfassung angesprochenen Kritikpunkte an der mangelhaften Ausgestaltung einiger Schutzelemente berechtigt waren. Dazu zählt etwa die Reduktion der Schutzwirkung auf den Grundlohn und damit das Außerachtlassen allfällig zustehender Zuschläge, aber auch die Tatsache, dass in Österreich ansässige Betriebe im Fall von Lohn- und Sozialdumping mit deutlich geringeren Rechtsfolgen zu rechnen haben als etwa ausländische Betriebe, dass es im Zuge öffentlicher Ausschreibungen für die ausschreibende Behörde faktisch unmöglich ist, zu erfahren, ob ein Unternehmen wegen Lohn- und Sozialdumping vorgemerkt und daher von einem Ausschreibungsverfahren auszuschließen ist oder dass die Behörde nicht verpflichtet ist, betroffene ArbeitnehmerInnen von der Einleitung eines Verfahrens zu informieren.

Auch wenn das LSDB-G auf eine Einigung der Sozialpartner zurückgeht, hat die Politik die Verantwortung, von ihr zu beschließende Maßnahmen problemgerecht, zielführend und wirksam zu gestalten. Die Notwendigkeit der vorgeschlagenen Änderungen ergibt sich aus den Erfahrungen beim praktischen Vollzug.

Im Regierungsprogramm wurde – zugegebenerweise eher kryptisch – festgehalten:

*„Überarbeitung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDBG) nach Evaluierung, insbesondere Verschärfung hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen, und der Einbeziehung aller Lohnbestandteile, Entschärfung bezüglich Verjährung;“*

Seitens der Regierung wurden bisher keine bemerkbaren Schritte zur Novellierung der Regelung gesetzt. Möglicherweise genau aus diesem Grund tatsächlich Schritte gesetzt haben jedoch die AK Oberösterreich sowie der ÖGB-Oberösterreich mit der Einbringung einer Petition zur Informationspflicht der Betroffenen, die bisher von mehreren Abgeordneten der SPÖ, darunter Wolfgang Katzian, Rainer Wimmer, Josef Muchitsch, Daniela Holzinger, Marianne Gusenbauer-Jäger, Dietmar Keck und Franz Kirchgatterer unterstützt werden.

Auch Bundesminister Hundstorfer hat zugegeben, dass die Wirksamkeit der Regelung gehemmt ist und Reparaturen notwendig seien, insbesondere in Zusammenhang mit der Einbeziehung der Zuschläge und einem fehlenden Vergaberegister. Beide Probleme werden mit diesem Gesetzesvorschlag gelöst.

#### **Zu den Regelungsvorschlägen im Detail:**

##### **Zu 1., 2., 4., 5., 6., 7., 8., 9. und 12. (§§ 7e Abs. 1, 7e Abs. 3, 7e Abs. 4, 7e Abs. 5, 7f, 7g Abs. 1, 7h, 7i Abs. 3 sowie 7i Abs. 4 AVRAG)**

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz stellt nicht auf das einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nach österreichischem Recht tatsächlich zustehende Entgelt ab, sondern nur auf den Grundlohn. Auf diese Weise bleibt das Vorenthalten von Zuschlägen auf Grund bestimmter Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit bestimmten Werkstoffen, aber auch von Zuschlägen für Überstunden außer Betracht. Es ist auf diese Weise möglich, ArbeitnehmerInnen bis zu 50% (fallweise auch mehr) des nach der österreichischen Rechtsordnung zustehenden Entgelts vorzuenthalten, ohne unter die Strafbestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes zu fallen.

Der Initiativantrag stellt sicher, dass alle Bestandteile des Entgelts unter den Schutz des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes fallen.

##### **Zu 3., 11. und 15. (§§ 7e Abs. 3, 7i Abs. 4 sowie 7n AVRAG)**

Lohn- und Sozialdumping schädigt viele Menschen auf unterschiedliche Art und Weise. Zu allererst geschädigt wird die Person, die für ihre Arbeit nicht das ihr zustehende Entgelt erhält. Geschädigt sind aber auch Sozialversicherungsträger, denen ihnen zustehende Sozialversicherungsbeiträge vorenthalten werden. Geschädigt werden letztlich aber alle ArbeitnehmerInnen und auch alle Unternehmen, die sich an das geltende Recht halten. Sie werden von Lohn- und Sozialdumping betreibenden Unternehmen in einen unlauteren Wettbewerb gezwungen. Es ist somit notwendig, die Betroffenen in die Lage zu versetzen, gegen die sie betreffenden Konsequenzen aus Lohn- und Sozialdumping entsprechend vorzugehen.

Neben dem zuständigen Sozialversicherungsträger und der Abgabenbehörde sind von einer Anzeige nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz auch die betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie die gesetzlichen Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in Kenntnis zu setzen. Dies stellt die im Initiativantrag gewählte Formulierung sicher. Die vorgeschlagene Formulierung ermöglicht, dass betroffene ArbeitnehmerInnen wie die Interessensvertretung von einer Anzeige, die ArbeitnehmerInnen überdies auch von der Ausfertigung eines Strafbescheids der zuständigen Bezirkshauptmannschaft und über die darin festgestellte Höhe vorenthaltener Löhne unterrichtet werden.

Den gesetzlichen wie freiwilligen Interessensvertretungen von ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen wird mit dem vorgeschlagenen § 7n die Möglichkeit geboten, die Interessen ihrer Mitglieder im Weg der Verbandsklage durchzusetzen. Dies ist insofern geboten, als die bereits mögliche Verbandsklage nach § 14 Abs. 1 UWG im Fall von Lohn- und Sozialdumping erst dann erfolgsversprechend eingesetzt werden kann, wenn bereits ein rechtsgültiger Bescheid nach § 7i Abs. 3 vorliegt. Die Schaffung einer eigenständigen Möglichkeit der Verbandsklage in den Schutzbestimmungen gegen Lohn- und Sozialdumping verkürzt daher in der Praxis die Laufzeit von Verfahren und vergrößert die Rechtssicherheit sowohl für die von Lohn- und Sozialdumping betroffenen MitarbeiterInnen wie auch für das betroffene Unternehmen.

##### **Zu 10. (§ 7i Abs. 3 AVRAG)**

Es erscheint als sinnvoll, die zu verhängende Strafhöhe in Relation zum vorenthaltenen Entgeltteil zu setzen (etwa vergleichbar dem Verkürzungszuschlag im Finanzstrafverfahren). Diese Regelung ist dort besonders wirksam, wo gezielt in großem Ausmaß und über einen längeren Zeitraum hinweg Lohn- und Sozialdumping betrieben wurde. Einmaliges, geringes Unterschreiten des nach österreichischem Recht zustehenden Entgelts hingegen führt zu geringer Strafe, die im Übrigen durch Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts abgewendet werden kann. Im Übrigen ist es dringend notwendig, die Strafhöhen für Behinderung der Einsichtnahme durch die zuständige Behörde bzw. für Nichtbereithaltung der notwendigen Unterlagen deutlich zu erhöhen, da diese ein Schlupfloch zur Umgehung einer Bestrafung wegen Lohn- und Sozialdumping darstellen. Es kann nicht hingenommen werden, dass der Schutz der ArbeitnehmerInnen durch gezielte Obstruktion des Arbeitgebers unterlaufen wird.

#### **Zu 13. (§ 7j Abs. 1 AVRAG)**

Das gegenwärtig geltende Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz macht es für Unternehmen, die Lohn- und Sozialdumping zu betreiben gedenken, attraktiv, entsandte ArbeitnehmerInnen nicht dem Gesetz entsprechend zu melden. Sie können auf diese Weise zum einen unter Umständen mit einer niedrigeren Strafe wegen verspäteter Meldung nach dem AuslBG rechnen, müssen aber jedenfalls nicht befürchten, von einer Untersagung der Erbringung einer Dienstleistung nach § 7j Abs. 1 betroffen zu werden. Das verstößt sehr wahrscheinlich gegen europäisches Recht, da Lohn- und Sozialdumping betreibende Unternehmen mit Sitz in Österreich wesentlich schwächere Rechtsfolgen fürchten müssen als derartige Unternehmen mit Sitz im Ausland. Es ist nicht einzusehen, warum ein Lohn- und Sozialdumping betreibendes Unternehmen bei gleichem Tatbestand geringere Rechtsfolgen zu befürchten hat als andere. Die rechtliche Besserstellung österreichischer Lohndumper, die aus der offenkundigen Wirkungslosigkeit der Gewerbeordnung entspringt, ist unsachlich und nicht gerechtfertigt. Lohn- und Sozialdumping ist grundsätzlich schädigend, unabhängig davon, wer es betreibt. Die nunmehr vorgeschlagene Formulierung stellt sicher, dass jedes Lohn- und Sozialdumping unter denselben Regelungen verfolgt wird.

#### **Zu 14. (§ 7l Abs.1 AVRAG)**

Nach § 68 Abs. 1 Z 5 und 6 Bundesvergabegesetz sind AngebotslegerInnen vom Vergabeverfahren auszuschließen, wenn sie nachweislich arbeits- und sozialrechtliche Normen nicht erfüllt oder Sozialversicherungsbeiträge etc. nachweislich nicht abgeführt haben. Damit sind auch Unternehmen auszuschließen, die auf Grund eines Verstoßes gegen das Lohn- und Sozialdumpinggesetz in die Evidenz nach § 7l aufgenommen werden. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Aufzählung der auskunftsberechtigten Stellen um vergebende Stellen zu erweitern. Ein Auskunftsrecht kommt diesen nur zu, wenn tatsächlich ein Vergabeverfahren geführt wurde und ein Unternehmen ein Angebot gelegt hat.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den Initiativantrag 343/A in seiner Sitzung am 6. November 2014 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer der Berichterstatterin Abgeordnete Mag. Birgit **Schatz** die Abgeordnete Johann **Hechtl**, August **Wöginger**, Herbert **Kickl**, Mag. Gerald **Loacker**, Mag. Judith **Schwentner**, Josef **Muchitsch**, Ing. Markus **Vogl**, Mag. Gertrude **Aubauer**, Ulrike **Königsberger-Ludwig**, Gabriel **Obernosterer**, Ing. Waltraud **Dietrich**, Mag. Helene **Jarmer**, Erwin **Spindelberger**, Mag. Michael **Hammer** und Dr. Dagmar **Belakowitsch-Jenewein** sowie der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf **Hundstorfer**. Anschließend wurden die Verhandlungen vertagt.

Am 1. Juli 2015 hat der Ausschuss für Arbeit und Soziales die Regierungsvorlage 692 der Beilagen erstmals und den Initiativantrag 343/A wieder in Verhandlung genommen. Als Berichterstatter zur Regierungsvorlage 692 der Beilagen fungierte Abgeordneter August **Wöginger**. In der Debatte ergriffen die Abgeordneten August **Wöginger**, Mag. Gerald **Loacker**, Mag. Michael **Hammer**, Mag. Birgit **Schatz**, Mag. Gertrude **Aubauer**, Ing. Waltraud **Dietrich**, Dr. Dagmar **Belakowitsch-Jenewein** und Ing. Markus **Vogl** sowie der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf **Hundstorfer** und der Ausschussobmann Abgeordneter Josef **Muchitsch** das Wort.

Im Zuge der Debatte haben die Abgeordneten Josef **Muchitsch**, August **Wöginger** einen Abänderungsantrag eingebracht, der wie folgt begründet war:

#### **„Zu I. Art. 1 Z 1 (§ 5 Abs. 3 SBBG):**

Der Betrieb der gemäß § 5 Abs. 2 zu führenden Datenbank soll gesetzlich der Bundesrechenzentrum GmbH übertragen werden. Nur so sind einheitliche Datenbankstrukturen und das Aufbauen auf bereits

vorhandener Softwareentwicklung und damit eine kostengünstige und zeitgerechte Umsetzung sichergestellt.

**Zu I. Art. 1 Z 2 (§ 8 Abs. 4 SBBG):**

Die sachliche und örtliche Zuständigkeit der Abgabenbehörden des Bundes für das gemäß § 8 SBBG durchzuführende Verfahren zur Feststellung der Scheinunternehmerschaft ist ausdrücklich zu regeln. Dieses Verfahren soll dem Finanzamt obliegen, das als Betriebsstättenfinanzamt für den vom betroffenen Unternehmen vorzunehmenden Steuerabzug vom Arbeitslohn zuständig ist.

**Zu II. Art. 10 Z 1 (§ 3d Abs. 3 IESG):**

Die geltende Regelung des IESG sichert nicht das europarechtlich gebotene Mindestmaß von 50 % der Ansprüche auf Betriebspensionen bzw. unverfallbare Anwartschaften. Eine entsprechende Anpassung ist vor allem auch erforderlich, um künftige Fälle einer Staatshaftung zu vermeiden.

Der EuGH hat mit Urteil vom 25.1.2007, Rs C-278/05 (Robins), festgestellt, dass auf Grund der Richtlinie 2008/94/EG über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers eine Mindestabsicherung von 50 % der Ansprüche auf Betriebspensionen bzw. unverfallbare Anwartschaften auf solche Pensionen zwingend geboten ist.

Das Urteil des EuGH erging zum Vorabentscheidungsersuchen des High Court of Justice England Wales betreffend Carol Marilyn Robins u. a., kundgemacht im ABl. C 56 vom 10.3.2007, S. 6. Der Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen (ISA) Steiermark hat unter Berufung auf dieses Urteil des EuGH für aus Anlass der Insolvenz der Neckermann Versand Österreich AG nicht zuerkannte Ansprüche auf Insolvenz-Entgelt für Betriebspensionen bereits erfolgreich eine Staatshaftung geltend gemacht. Um künftig zu vermeiden, dass im Rahmen der Insolvenz-Entgeltsicherung wegen der bestehenden gesetzlichen Beschränkungen des § 3d IESG nicht abdeckbare Ansprüche betreffend Betriebspensionen wegen nicht ausreichender Umsetzung der Insolvenzrichtlinie im Wege der Staatshaftung geltend gemacht werden, ist eine Anpassung der gesetzlichen Regelung zwingend erforderlich. Eine Alternative dazu gibt es nicht.

Mehrkosten entstehen dadurch nicht, weil die nicht durch Insolvenz-Entgelt abgedeckten Forderungen im Wege der Staatshaftung beglichen werden müssen.

**Zu Art. 10 Z 2 (§ 5 Abs. 1 und 2 IESG):**

Derzeit ist die Anzahl und örtliche Zuständigkeit der Geschäftsstellen, die über Anträge auf Insolvenz-Entgelt entscheiden, im IESG festgelegt. Diese Regelung gilt seit 1. August 2001. Zu diesem Zeitpunkt wurden die Aufgaben der Vollziehung der Insolvenz-Entgeltsicherung der IEF-Service GmbH übertragen.

Der Rechnungshof hat angeregt, die bestehende Struktur der Geschäftsstellen zu überdenken. Um in Zukunft Optimierungspotenziale flexibler nutzen zu können, sollen die Geschäftsstellen künftig mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt werden. Dabei wird zu prüfen sein, ob die bestehenden Aufgaben mit einer geringeren Anzahl an Geschäftsstellen erledigt werden können. Für eine Übergangszeit bis zur Herstellung der organisatorischen und personellen Voraussetzungen für eine geänderte Organisationsstruktur wird es voraussichtlich noch erforderlich sein, die bisherigen Geschäftsstellen beizubehalten.

**Zu Art. 10 Z 3 (§ 7 Abs. 1a IESG):**

Diese Regelung entspricht Art. 10 Z 1 in der Fassung der Regierungsvorlage.

**Zu Art. 10 Z 4 (§ 32 IESG):**

Die vorgeschlagenen Änderungen sollen jeweils mit 1. Jänner 2016 in Kraft treten. Zur Gewährleistung eines reibungslosen Überganges im Zusammenhang mit der Festlegung der Geschäftsstellen werden die dafür erforderlichen Regelungen getroffen.“

Bei der Abstimmung wurde der oben erwähnte Abänderungsantrag der Abgeordneten Josef **Muchitsch**, August **Wöginger** mit Stimmenmehrheit (**dafür:** S, V, T, **dagegen:** F, G, N) beschlossen.

Die restlichen Teile des in der Regierungsvorlage enthaltenen Gesetzentwurfes wurden ebenfalls mit Stimmenmehrheit (**dafür:** S, V, G, **dagegen:** F, T, N) beschlossen.

Ein weiterer im Zuge der Debatte von dem Abgeordneten Mag. Gerald **Loacker** eingebrachter Abänderungsantrag fand keine Mehrheit (**dafür:** N, **dagegen:** S, V, F, G, T).

Der Initiativantrag 343/A gilt damit als miterledigt.

Weiters haben die Abgeordneten Josef **Muchitsch**, August **Wöginger** im Zuge der Debatte haben einen selbständigen Entschließungsantrag gem. § 27 Abs. 3 GOG-NR betreffend Weiterentwicklung der e-card eingebracht, der mit Stimmenmehrheit (**dafür:** S, V, N, **dagegen:** F, G, T) beschlossen wurde.

Dieser selbständige Entschließungsantrag war wie folgt begründet:

„Seit Einführung der e-card im Jahr 2004 steht das e-card System mit einem ‚Rund um die Uhr-Betrieb‘ als hochsicheres Datennetzwerk verlässlich für die Vertragspartner und Vertragspartnerinnen der österreichischen Sozialversicherung (Ärzte, Ärztinnen, Krankenanstalten, Apotheken, Pflegeheime, Bandagisten, Krankentransportunternehmen) und rund neun Millionen Versicherte zur Verfügung. Mittlerweile ist die e-card aus dem modernen Gesundheitswesen nicht mehr wegzudenken. Sie hat sich seit ihrer Einführung zu einem wesentlichen Element sowohl im medizinischen Bereich als auch – durch die Bürgerkartenfunktion – im E-Government Bereich entwickelt.

Der technische Fortschritt lässt es notwendig erscheinen, mittelfristig eine Strategie zu entwickeln, wie die e-card über ihre derzeitige Form als physische Chipkarte hinaus weiterentwickelt und für die nächste Generation an ‚mobile devices‘ verfügbar gemacht, bzw. eine Verknüpfung mit biometrischen Erkennungsmerkmalen im weiteren Sinn (zB Lichtbild, Handvenenscan, etc.) ermöglicht werden kann.“

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle

1. dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen;
2. die **angeschlossene Entschließung** annehmen.

Wien, 2015 07 01

**August Wöginger**

Berichterstatter

**Josef Muchitsch**

Obmann