

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
DSG	Datenschutzgesetz 2000
EUR	Euro
exkl.	exklusive
gem.	gemäß
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
Mill.	Million(en)
Nr.	Nummer
PPG	Peering Point Betriebs GmbH
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
USt	Umsatzsteuer
u.a.	unter anderem
z.B.	zum Beispiel

R  
H





BMASK BM

## **Wirkungsbereich der Bundesministerien für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Gesundheit**

### **Peering Point Betriebs GmbH**

Die Peering Point Betriebs GmbH wurde 2004 mit dem Ziel gegründet, ein leistungsfähiges und sicheres IT-Netzwerk für den Betrieb der e-card und weitere Dienste im Gesundheitswesen anzubieten. Das Unternehmen wies seit seinem Bestehen Verluste aus. Bilanzverluste wurden von den beiden Eigentümern – dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und der Österreichischen Ärztekammer – zu je 50 %, ab 2011 im Verhältnis 60 zu 40 abgedeckt. Eine sachliche Begründung für die Höhe des Leistungsentgelts des Hauptverbands fehlte, ebenso wie für die Verlustaufteilung.

Die Erlöse aus den sogenannten Mehrwertdiensten (z.B. Befundübermittlung) lieferten keine für ein positives Ergebnis ausreichenden Deckungsbeiträge. Ein Konzept zur besseren Nutzung des IT-Netzwerks durch Mehrwertdienste und Maßnahmen zur Ausgabenreduktion fehlten.

Die Betriebssicherheit des Netzwerks war hoch: Seit 2005 war es im Verantwortungsbereich der Peering Point Betriebs GmbH zu keinen ungeplanten Betriebsunterbrechungen gekommen.

#### **KURZFASSUNG**

#### **Prüfungsziel**

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Umsetzung der Unternehmensziele der Peering Point Betriebs GmbH (PPG) sowie die Darstellung der technischen Infrastruktur und des Ressourceneinsatzes. (TZ 1)

Der Prüfungsgegenstand wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dieses Verfahren bezieht auch Rechtsträger ein, die ansonsten nach dem risikoorientierten Auswahlverfahren (z.B. wegen ihres geringen Gebarungsumfangs) nicht überprüft

## Kurzfassung

würden. Der RH wendet dieses Verfahren an, um seine präventive und beratende Wirkung zu verstärken. (TZ 1)

### Ziele und Aufgaben der PPG

Die PPG wurde im Dezember 2004 von den Gesellschaftern – dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) und der Österreichischen Ärztekammer (Ärztekammer) – gegründet. Die Ziele der Gesellschaftsgründung waren, einerseits dem Bedarf nach einem verlässlichen Übertragungsmedium für Gesundheitsdaten (insbesondere e-card-Anwendung) nachzukommen und andererseits zwischen dem Hauptverband und der Ärztekammer diesbezüglich eine langfristige und verbindliche Zusammenarbeit zu konstituieren. (TZ 2)

Im Rahmen der im Gesellschaftsvertrag vorgesehenen Aufgaben war die PPG in zwei Bereichen tätig:

- Datenübermittlung im Zusammenhang mit der e-card-Anwendung: Hier stellte die PPG die Netzverbindung zwischen dem Ort, an dem die e-card eingelesen wurde, und dem e-card-Rechenzentrum her.
- Datenübermittlung im Zusammenhang mit sogenannten Mehrwertdiensten:

Hier stellte die PPG die Netzverbindung zwischen den Providern von Anbietern zusätzlicher Dienste im Gesundheitswesen und ihren Kunden her. Diese zusätzlichen Dienste, in der PPG Mehrwertdienste genannt, waren z.B. Befunddokumentation, Patientenakte, Internet/E-Mail. (TZ 2)

### Organe

Während der Geburtsüberprüfung führten zwei Geschäftsführer die operativen Geschäfte der PPG. Je ein Geschäftsführer wurde von jeweils einem der Gesellschafter nominiert. Ein Dienstverhältnis der Geschäftsführer zur PPG war im Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen. Entscheidungen der Generalversammlung mussten einstimmig unter Anwesenheit der Gesellschafter getroffen werden (z.B. Gesellschafterzuschüsse). (TZ 3)



### Ausstattung und Personal

Die PPG war in den Räumlichkeiten der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. (100 %-Tochter des Hauptverbandes) untergebracht, welche der PPG anteilige Kosten für die Nutzung der Räumlichkeiten in Rechnung stellte. Die PPG hatte kein eigenes Personal. Die Leistungen wurden vom Personal der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. erbracht und der PPG auf Stundenbasis verrechnet oder von anderen Auftragnehmern geleistet. Dies hatte komplexe Weiterverrechnungsvorgänge zur Folge. (TZ 4)

### Kostenzuordnung

Die kostenmäßige Zuordnung der Dienstleistungen der PPG zu den einzelnen Nutzergruppen des Netzwerks – wie bspw. Ordinationen mit Fernwartung oder Befunddokumentation – erfolgte nicht. Auf die Messung der Nutzung der technischen Einrichtungen des Peering Point verzichtete die PPG. Für Controllingzwecke wäre es notwendig, die Kosten und Einnahmen zumindest in einem solchen Detaillierungsgrad auszuweisen, dass die Ergebnisentwicklung der beiden Geschäftsfelder e-card-Anwendung und Mehrwertdienste nachvollziehbar ist. (TZ 5)

### Ergebnis der Geschäftstätigkeit

In den Jahren 2005 bis 2010 wies die PPG jährlich ein negatives Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit aus. Die Rangrücktrittserklärung der beiden Gesellschafter verhinderte eine Überschuldung im Sinne des Insolvenzrechts. (TZ 6)

### Deckung der Jahresfehlbeträge

Zur Deckung der Jahresfehlbeträge wurde in Gesellschafterbeschlüssen vereinbart, diese über Gesellschafterzuschüsse abzudecken. Diese Gesellschafterzuschüsse trugen von 2005 bis 2010 zu je 50 % die Ärztekammer und der Hauptverband. Die Generalversammlung vom 4. Mai 2011 beschloss, dass der Zuschuss für das Jahr 2011 zu 40 % von der Ärztekammer und zu 60 % vom Hauptverband zu tragen sei. Für diese Aufteilung lag keine sachliche Begründung vor. (TZ 7)

## Kurzfassung

### Strategien zur Ergebnisverbesserung

Die PPG plante, durch Marketingmaßnahmen zur Akquisition potenzieller Mehrwertdienstkunden bzw. Teilnehmer wie Wahlärzte oder Rettungsorganisationen und durch Ausgabenreduktionen ihr Geschäftsergebnis zu verbessern. Das Konzept der Geschäftsführung für die Ausweitung der Mehrwertdienste wurde in der Generalversammlung vom Mai 2011 nicht beschlossen. Ein neues Konzept für dieses Geschäftsfeld lag bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung nicht vor. (TZ 11)

### Neue Geschäftsfelder

Die Übermittlung der gesetzlich vorgesehenen Meldungen des Hauptverbandes und der Landesgesundheitsfonds an das BMG sowie der Meldungen der Fondskrankenanstalten an den Landesgesundheitsfonds erfolgte gesammelt auf einem Datenträger (CD-ROM oder DVD); auf diesem Datenträger waren laut Gesetz die Daten nicht notwendigerweise zu verschlüsseln, was ein höheres Missbrauchs- und Verlustrisiko als bei einer gesicherten Datenfernübertragung bedeutete. Dennoch hatte die PPG diese Datenübermittlungen wie auch weitere potenzielle Anwendungen im Gesundheitsbereich, mit Bedarf an einem hohen Standard an Datensicherheit, noch nicht als neue Geschäftsfelder erschlossen. (TZ 12)

### e-card-Netzwerk

Der PPG oblag im Rahmen des e-card-Netzwerks die Führung der technischen Einrichtungen, die sicherstellen sollten, dass der Datenaustausch zwischen Ärzten, Sozialversicherungsträgern und vor allem dem e-card-Rechenzentrum auf einer gesicherten Infrastruktur erfolgte. Dafür leistete der Hauptverband vertragsgemäß Leistungsentgelte in Höhe von 300.000 EUR jährlich an die PPG. Für die Festlegung der Höhe der Leistungsentgelte des Hauptverbandes fehlte eine sachliche Begründung bzw. war sie nicht dokumentiert. (TZ 8)

### Einnahmen von Mehrwertdienstanbietern

Neben dem Geschäftsfeld der Datenübermittlung bei der e-card-Anwendung agierte die PPG auch bei den Mehrwertdiensten im Gesundheitsbereich als Peering Point: Die PPG schloss dazu mit den



Mehrwertdienstanbietern Verträge ab, welche Dienstleistungen über das Netzwerk der PPG zu erbringen waren (z.B. Befundübermittlung, TV im Ordinations-Wartezimmer, Bankomatkassen). Die Mehrwertdienstanbieter leisteten Entgelte für die Benutzung des Netzwerks. Von 2006 bis 2009 waren die Erlöse daraus von 64.203 EUR auf 455.421 EUR gestiegen, von 2009 auf 2010 ergab sich ein deutlicher Rückgang der Leistungserlöse auf 371.974 EUR. Die Gründe dafür lagen in Leistungsreduktionen infolge Umstellung von Mehrwertdienstanbietern auf das Internet, Kündigungen von Verträgen und Insolvenz eines Anbieters. Strategische Vorgaben für eine höhere Auslastung des IT-Netzwerks durch Mehrwertdienste fehlten. (TZ 9)

### Resellerverträge

Die PPG übertrug für den Zeitraum Mai 2008 bis April 2011 in der sogenannten Reseller-Vereinbarung der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. die für einen bestimmten Kundenkreis alleinige Zuständigkeit für den Abschluss von Verträgen betreffend Mehrwertdienstleistungen. Die Vergütung an die PPG bestand in einer Monatspauschale von 12.500 EUR. Eine Verrechnung nach Leistung war ausgeschlossen. (TZ 10)

### Technische Realisierung

Die Betriebssicherheit des Netzwerks war insofern befriedigend, als es seit 2005 zu keinen ungeplanten Betriebsunterbrechungen kam, welche die PPG zu verantworten gehabt hätte. Mit der gegebenen Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit des Netzwerkbetriebs erfüllte die PPG grundsätzlich ihre diesbezügliche Aufgabe laut Gesellschaftsvertrag. (TZ 13)

### Datenschutz nach dem Datenschutzgesetz

2006 ließ die PPG eine Zertifizierung des Unternehmens hinsichtlich des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG) vornehmen. Im Rahmen dieser Zertifizierung waren keine gravierenden Mängel und Sicherheitsrisiken erkannt worden. 2006 erfolgte ein Umbau des Peering Point mit Hardware- und Konfigurationsänderungen. Eine Nachzertifizierung, die den aktuellen Stand der sicherheitstechnischen Einrichtungen berücksichtigte, erfolgte nicht. (TZ 14)

## Kurzfassung

## Datenschutz nach dem Gesundheitstelematikgesetz

Für die Übermittlung von Gesundheitsdaten sind die gesetzlichen Vorschriften des Gesundheitstelematikgesetzes bindend. Die 2006 erfolgte Zertifizierung der sicherheitstechnischen Einrichtungen berücksichtigte noch nicht das Gesundheitstelematikgesetz. Eine Abklärung, ob die Bestimmungen des Gesundheitstelematikgesetzes maßgeblich für die Aufgabenerfüllung der PPG sind, war bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung nicht erfolgt. (TZ 15)

Kenndaten der Peering Point Betriebs GmbH						
<b>Eigentümer</b>	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger Österreichische Ärztekammer					
<b>Rechtliche Grundlagen</b>	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz § 31 (ASVG BGBL. Nr. 189/1955) Datenschutzgesetz (DSG 2000 BGBL. I Nr. 165/1999) Gesundheitstelematikgesetz (GTelG 2005 BGBL. I Nr. 179/2004)					
<b>Rechtsform</b>	Gesellschaft mit beschränkter Haftung					
<b>Unternehmensgegenstand</b>	Herstellung und Betrieb eines sicheren und leistungsfähigen Datennetzwerks für das Gesundheitswesen					
<b>Standort</b>	Wien					
<b>Unternehmensdaten</b>						
<b>Jahr</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
	in EUR					
Umsatzerlöse	26.854	364.203	500.561	751.268	755.421	671.974
Aufwendungen	871.812	919.149	826.030	797.405	780.202	794.830
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	- 843.151	- 552.395	- 322.204	- 43.918	- 27.003	- 131.369
Bilanzergebnis	+ 48.849	- 3.547	- 325.751	- 47.669	- 74.672	- 206.040
Bilanzsumme	871.333	1.010.999	302.202	455.505	394.330	392.795

Quelle: PPG



## Prüfungsablauf und -gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von Oktober 2011 bis Dezember 2011 die Gebarung der Peering Point Betriebs GmbH (PPG). Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Umsetzung der Unternehmensziele sowie die Darstellung der technischen Infrastruktur und des Ressourceneinsatzes.

Der Prüfungsgegenstand wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dieses Verfahren bezieht auch Rechtsträger ein, die ansonsten nach dem risikoorientierten Auswahlverfahren (z.B. wegen ihres geringen Gebarungsumfangs) nicht überprüft würden. Der RH wendet dieses Verfahren an, um seine präventive und beratende Wirkung zu verstärken.

Der Prüfungszeitraum erstreckte sich von 2005 bis 2010.

(2) Zu dem im Mai 2012 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die PPG und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungs-träger (Hauptverband) im Juli 2012, die Österreichische Ärztekammer (Ärztekammer) im August 2012 Stellung.

Die PPG und der Hauptverband sagten in ihren Stellungnahmen zu, die Empfehlungen des RH als Leitlinie für Verbesserungen heranzuziehen bzw. bei der weiteren Vorgangsweise im Auge zu behalten. Die Ärztekammer teilte mit, dass sie zu den Feststellungen des RH keine Anmerkungen habe.

Eine Gegenäußerung des RH war nicht erforderlich.

## Ziele und Aufgaben der PPG

2 (1) Die PPG wurde am 22. Dezember 2004 gegründet. Die Gesellschafter waren der Hauptverband und die Ärztekammer. Die Gesellschaft hatte eine Stammeinlage von 35.000 EUR, wobei die Gesellschafter zu je 50 % beteiligt waren.

(2) Die Ziele der Gesellschaftsgründung waren, einerseits dem Bedarf nach einem verlässlichen Übertragungsmedium für Gesundheitsdaten insbesondere im Hinblick auf die e-card-Anwendung nachzukommen und andererseits zwischen dem Hauptverband und der Ärztekammer diesbezüglich eine langfristige und verbindliche Zusammenarbeit zu konstituieren.

(3) Der Gesellschaftsvertrag setzte die Aufgaben der PPG fest:

- Errichtung und Führung technischer Einrichtungen, die sicherstellen sollten, dass der Datenaustausch zwischen Ärzten, Sozialver-

## Ziele und Aufgaben der PPG

sicherungsträgern und ihren Partnern (wie z.B. Krankenanstalten) und vor allem mit dem Rechenzentrum des Hauptverbandes (e-card-Rechenzentrum) auf gesicherter Infrastruktur (IT-Netzwerk) erfolgt;

- Unterstützung bei der technischen Kommunikation der Teilnehmer am österreichischen Gesundheits-Informations-Netzwerk;
- Festlegung technischer Standards und eines Gebührenmodells für die verschiedenen Dienstleister und Dienstleistungen.

(4) Im Rahmen der im Gesellschaftsvertrag vorgesehenen Aufgaben war die PPG in zwei Bereichen tätig:

- Datenübermittlung im Zusammenhang mit der e-card-Anwendung: Hier stellte die PPG die Netzverbindung zwischen dem Ort, an dem die e-card eingelesen wurde, und dem e-card-Rechenzentrum her.
- Datenübermittlung im Zusammenhang mit sogenannten Mehrwertdiensten:

Hier stellte die PPG die Netzverbindung zwischen den Providern von Anbietern zusätzlicher Dienste im Gesundheitsbereich und ihren Kunden her. Diese zusätzlichen Dienste, in der PPG Mehrwertdienste genannt, waren z.B. Befunddokumentation, Patientenakte, Internet/E-Mail, Backup, Wartezimmer-TV und Fernwartung.

Dazu betrieb die PPG ein gesichertes Netzwerk (Gesundheits-Informations-Netzwerk) – mit höherer Sicherheit als gängige Internet-Verbindungen – zwischen den Ärzten, den Sozialversicherungsträgern und ihren Partnern (bspw. Krankenanstalten) und dem e-card-Rechenzentrum. Der dabei vollzogene direkte Zusammenschluss von Netzwerken wird als „Peering“ bezeichnet, die technischen Einrichtungen für dieses Netzwerk als „Peering Point“. Die PPG trug für die Sicherheit und Qualität dieser Verbindung die Verantwortung.

## Organe

### 3.1 (1) Aufsichtsrat

Die PPG hatte entsprechend dem Gesellschaftsvertrag keinen Aufsichtsrat. Dies entsprach dem § 29 GmbHG, wonach keine Pflicht zur Bestellung eines Aufsichtsrates besteht, wenn das Stammkapital unter 70.000 EUR liegt und die Anzahl der Gesellschafter nicht fünfzig übersteigt. Das Stammkapital der PPG betrug 35.000 EUR.



Organe

Peering Point Betriebs GmbH

## (2) Geschäftsführer

Der Gesellschaftsvertrag sah einen oder zwei Geschäftsführer vor. Während der Gebarungsüberprüfung führten zwei Geschäftsführer die operativen Geschäfte der PPG. Je ein Geschäftsführer wurde von jeweils einem der Gesellschafter nominiert. Ein Dienstverhältnis der Geschäftsführer zur PPG war laut Gesellschaftsvertrag ausgeschlossen.

## (3) Generalversammlung

Entscheidungen der Generalversammlung konnten nur einstimmig unter Anwesenheit der Gesellschafter getroffen werden (z.B. Gesellschafterzuschüsse).

### 3.2 Nach Ansicht des RH war die Organisation der PPG entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen eingerichtet.

#### Ausstattung und Personal

4.1 (1) Die PPG war in den Räumlichkeiten der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H.<sup>1</sup> untergebracht. Die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. stellte, aufgrund vertraglicher Grundlagen, anteilige Kosten für die Nutzung der Räumlichkeiten in Rechnung.

(2) Die PPG hatte kein eigenes Personal. Alle Leistungen wurden entgeltlich vom Personal der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. oder von Dritten als Auftragnehmer erbracht. Die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. buchte die Dienstleistungen für die PPG auf das Projekt PPG und verrechnete sie der PPG auf Stundenbasis. Das Personal für die Geschäftsführung wurde, entsprechend dem Gesellschaftsvertrag, unentgeltlich seitens der beiden Gesellschafter beige stellt.

4.2 Der RH wies – angesichts des Umstandes, dass die PPG hinsichtlich Ausstattung und Personal vollständig auf die Ressourcen einer anderen Gesellschaft zurückgriff – auf die komplexen Weiterverrechnungsvorgänge hin.

<sup>1</sup> Einziger Gesellschafter der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. war der Hauptverband mit einer Stammeinlage von 3.300.000 EUR.

### Kostenzuordnung

- 5.1** Die kostenmäßige Zuordnung der Dienstleistungen der PPG zu den einzelnen Nutzergruppen des Netzwerks – wie bspw. Ordinationen mit Fernwartung oder Befunddokumentation – erfolgte nicht. Die PPG legte hiezu dar, dass sie aus Kostengründen auf die Messung der Nutzung der technischen Einrichtungen des Peering Point verzichtete. Weiters wies sie darauf hin, dass die Erlöse aus den Mehrwertdiensten (siehe TZ 9) als Deckungsbeitrag für den im Rahmen der e-card erforderlichen Netzwerkbetrieb gesehen wurden.
- 5.2** Der RH stellte fest, dass eine Zuteilung der Kosten zu den einzelnen Nutzergruppen nicht vorlag. Nach Ansicht des RH war es für Controllingzwecke notwendig, die Kosten und Einnahmen zumindest in einem solchen Detaillierungsgrad auszuweisen, dass die Ergebnisentwicklung der beiden Geschäftsfelder e-card-Anwendung und Mehrwertdienste nachvollziehbar war. Der RH empfahl daher der PPG, eine Kostenaufteilung in einem für Zwecke der Steuerung geeigneten Detaillierungsgrad, jedenfalls aber getrennt nach e-card-Anwendung und Mehrwertdiensten, vorzunehmen.

### Wirtschaftliche Lage

#### Ergebnis der Geschäftstätigkeit

- 6.1** Nachstehende Tabelle zeigt die Gewinn- und Verlustrechnung der Jahre 2005 bis 2010:

**Tabelle 1: Gewinn- und Verlustrechnung der PPG laut Jahresabschluss**

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	in EUR exkl. USt					
Umsatzerlöse <sup>1</sup>	26.854	364.203	500.561	751.268	755.421	671.974
Aufwendungen	871.812	919.149	826.030	797.405	780.202	794.830
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 843.151	– 552.395	– 322.204	– 43.918	– 27.003	– 131.369
Bilanzergebnis	+ 48.849	– 3.547	– 325.751	– 47.669	– 74.672	– 206.040

<sup>1</sup> einschließlich der Leistungsentgelte des Hauptverbandes in der Höhe von 300.000 EUR jährlich ab dem Jahr 2006

Quelle: PPG

Abgesehen vom Jahr 2005, in welchem die beiden Gesellschafter vor dem Bilanzstichtag entsprechende Gesellschafterzuschüsse von je 446.000 EUR leisteten, hatte die PPG einen jährlichen Bilanzverlust. In den Jahren 2006 bis 2010 belief sich der Bilanzverlust auf insgesamt rd. 660.000 EUR. In den Jahren, in welchen ein negatives Eigenkapital



tal ausgewiesen wurde (2006 bis 2010), lag wegen der Rangrücktrittserklärung<sup>2</sup> der beiden Gesellschafter keine Überschuldung im Sinne des Insolvenzrechts vor.

**6.2** Der RH stellte fest, dass die Jahre 2005 bis 2010 jährlich ein negatives Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit auswiesen, aber wegen der Rangrücktrittserklärung der beiden Gesellschafter keine Überschuldung im Sinne des Insolvenzrechts vorlag. Hinsichtlich der Möglichkeit der Verbesserung der Geschäftsergebnisse verwies der RH auf seine Empfehlung in TZ 11.

#### Deckung der Jahresfehlbeträge

**7.1** Hinsichtlich der Jahresfehlbeträge wurde von den Gesellschaftern vereinbart, dass bei einem negativen Bilanzergebnis der Jahresfehlbetrag über Gesellschafterzuschüsse abzudecken wäre. Die Verlustanteile hatten von 2005 bis 2010 zu je 50 % die Ärztekammer und der Hauptverband zu tragen. Die Generalversammlung vom 4. Mai 2011 beschloss, die Aufteilung des Bilanzverlustes für das Jahr 2011<sup>3</sup> zu ändern und 40 % der Ärztekammer und 60 % dem Hauptverband zuzurechnen.

Laut PPG war dies ein Verhandlungsergebnis der beiden Gesellschafter. Da eine sachliche Begründung für die neue Aufteilung der Verlustanteile zwischen Ärztekammer und Hauptverband fehlte bzw. nicht dokumentiert war, war diese nicht nachvollziehbar.

Zur Höhe der Verlustanteile siehe Tabelle 2 in TZ 8.

**7.2** Der RH empfahl der PPG, der Ärztekammer und dem Hauptverband, die Modalitäten der Aufteilung der Verlustanteile sachlich zu begründen.

#### Geschäftsfelder der PPG

##### e-card-Netzwerk

**8.1** Der PPG oblag im Rahmen des e-card-Netzwerks die Führung der technischen Einrichtungen, die sicherstellen sollten, dass der Datenaustausch zwischen Ärzten, Sozialversicherungsträgern und vor allem dem e-card-Rechenzentrum auf einer gesicherten Infrastruktur erfolgte. Dafür leistete der Hauptverband vertragsgemäß ein Leistungsentgelt in Höhe von 300.000 EUR jährlich an die PPG.

<sup>2</sup> Eine Rangrücktrittserklärung ist die vertragliche Zusage eines Gläubigers gegenüber dem Begünstigten, seine Forderung erst nach Befriedigung der anderen Gläubiger geltend zu machen.

<sup>3</sup> Der Beschluss in der 8. Generalversammlung am 4. Mai 2011 betraf nur das Jahr 2011.

## Geschäftsfelder der PPG

Bei der Berechnung des jeweiligen Verlustanteils wurden die Leistungsentgelte des Hauptverbandes zur Gänze bzw. von 2008 bis 2010 zur Hälfte auf den Gesellschafterzuschuss des Hauptverbandes angerechnet.

Gemäß dieser Vereinbarungen ergaben sich für die Ärztekammer und den Hauptverband im Zeitraum 2005 bis 2010 Leistungsentgelte und Verlustanteile in folgender Höhe:

**Tabelle 2: Leistungsentgelte und Verlustanteile Ärztekammer und Hauptverband**

Jahr	Umsatz PPG mit HV <sup>1</sup>	Anrechnung HV <sup>1</sup>	Verlustanteil Ärztekammer	Verlustanteil HV <sup>1</sup>	Anteil Ärztekammer	Anteil HV <sup>1</sup>
		in EUR exkl. USt		in %		
2005	0	0	– 421.576	– 421.576	50	50
2006	300.000	300.000	– 426.198	– 126.198	50	50
2007	300.000	300.000	– 311.102	– 11.102	50	50
2008	300.000	150.000	– 96.959	53.041	50	50
2009	300.000	150.000	– 88.502	61.499	50	50
2010	300.000	150.000	– 125.484	– 5.884	50	50

<sup>1</sup> HV = Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Quelle: PPG

Die Höhe des Leistungsentgelts und die Anrechnung zur Verlustabdeckung des Hauptverbandes wurden ohne sachliche Begründung als Verhandlungsergebnis zwischen den beiden Gesellschaftern festgelegt; eine Dokumentation fehlt.

**8.2** Der RH empfahl der PPG, der Ärztekammer und dem Hauptverband, die Festlegungen im Hinblick auf die Höhe der Leistungsentgelte sachlich zu begründen und zu dokumentieren.

### Einnahmen von Mehrwertdienstanbietern

**9.1** Neben dem Geschäftsfeld der Datenübermittlung bei der e-card-Anwendung (TZ 8) agierte die PPG auch bei den von der PPG sogenannten Mehrwertdiensten im Gesundheitsbereich als Peering Point bei der Datenübermittlung. Die PPG schloss dazu mit den Mehrwertdienstanbietern Verträge ab, welche Dienstleistungen über das Netzwerk der PPG zu erbringen waren. Bei diesen Diensten handelte es sich bspw. um Internetanschlüsse in Arztpraxen, Befundübermittlung, TV im Ordinations-Wartezimmer, Bankomatkassen oder Arzneimittelsicherheitsgurt betreffend die Prüfung der Arzneimittelverträglichkeit.



Geschäftsfelder der PPG

Peering Point Betriebs GmbH

Die Mehrwertdienstanbieter leisteten Entgelte für die Benutzung des Netzwerks. Diese betragen:

**Tabelle 3: Einnahmen von Mehrwertdienstanbietern**

	2006	2007	2008	2009	2010
in EUR exkl. USt					
Leistungserlöse Mehrwertdienste	64.203	200.561	451.268	455.421	371.974

Quelle: PPG

Der Rückgang der Leistungserlöse von 2009 auf 2010 (von 455.421 EUR auf 371.974 EUR um rd. 18 %) beruhte laut PPG auf verschiedenen Faktoren: Leistungsreduktionen infolge Umstellung von Mehrwertdienstanbietern auf das Internet, Kündigungen von Verträgen und Insolvenz eines Anbieters.

Jeder Mehrwertdienst, der für das vorhandene IT-Netzwerk vereinbart werden konnte, bedeutete auch zusätzliche Erlöse und eine bessere Auslastung des Netzwerks, ohne unmittelbar die Ausgaben zu erhöhen. Diesbezügliche Strategische Vorgaben fehlten.

## 9.2 Der RH empfahl der PPG, Zielsetzungen für die erweiterte Nutzung des IT-Netzwerks festzulegen.

### Resellerverträge

**10.1** Die PPG schloss für den Zeitraum Mai 2008 bis April 2011 mit der Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. einen Vertrag über die Zuständigkeit für den Abschluss von Verträgen mit Anbietern von Mehrwertdienstleistungen: die sogenannte Reseller-Vereinbarung. Die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. als Reseller erhielt für einen bestimmten Kundenkreis (bspw. Krankenanstalten) die alleinige Berechtigung, eine Nutzung des Peering Point bzw. des IT-Netzwerks durch Provider für Mehrwertdienste vertraglich zu vereinbaren. Eine Mitsprache der PPG war in dem Vertrag nicht vorgesehen.

Die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. bezahlte dafür an die PPG pauschal 12.500 EUR exkl. USt pro Monat. Eine Verrechnung nach Leistung war ausgeschlossen.

Die mit den Providern erzielten Umsätze sollte ausschließlich die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. vereinnahmen. Eine Weitergabe der Erlöse an die PPG in Teilen oder zur Gänze war ausgeschlossen.

## Geschäftsfelder der PPG

### Strategien zur Geschäftsstieigerung

**10.2** Der RH empfahl der PPG, bei künftigen Resellerverträgen auch eine Verrechnung nach Leistungen zu ermöglichen, um im Bedarfsfalle steuernd eingreifen zu können.

**11.1** Die PPG hatte 2009 geplant, durch gezielte Maßnahmen ihr Geschäftsergebnis zu verbessern. Dazu waren Umsatzsteigerungen bei den Mehrwertdiensten und Ausgabenreduktionen vorgesehen.

Konkret plante die PPG Marketingmaßnahmen zur Akquisition von potenziellen Mehrwertdienst-Kunden sowie eine Vereinfachung der bestehenden technischen Anlagen. Weiters erwog sie zusätzliche Resellerverträge, monatliche Kostenbeiträge für die Gesundheits-Informationen-Netzwerk-Anschlüsse oder die Anbindung weiterer Teilnehmer wie Wahlärzte, Heime und Rettungsorganisationen. Die PPG prognostizierte bei medizinischen Anwendungen eine Vervielfachung des Umsatzes bis 2012.

In der Generalversammlung am 4. Mai 2011 konnte kein Beschluss über das von der Geschäftsführung vorgelegte Konzept zur Ausweitung der Mehrwertdienste gefasst werden. Ein neues Konzept für dieses Geschäftsfeld lag bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung nicht vor.

**11.2** Der RH stellte kritisch fest, dass eine Strategie für die bessere Nutzung der technischen Infrastruktur sowie zur Ausgabenreduktion im Hinblick auf eine Verbesserung der Geschäftsergebnisse bis Ende 2011 fehlte. Der RH empfahl der PPG, eine Strategie hinsichtlich einer zusätzlichen Nutzung der bestehenden technischen Infrastruktur für die Mehrwertdienste festzulegen und Maßnahmen zur Ausgabenreduktion zu setzen, um die Geschäftsergebnisse zu verbessern.

### Neue Geschäftsfelder

**12.1** (1) In der Gesundheits-Dokumentationsgesetz-Durchführungsverordnung (Verordnung des Bundesministers für Gesundheit zur Durchführung der §§ 6 und 9 des Bundesgesetzes über die Dokumentation im Gesundheitswesen<sup>4</sup>) waren in § 9 Art und Umfang der Datenübermittlung beschrieben: Die Übermittlung der gesetzlich vorgesehenen Meldungen des Hauptverbandes und der Landesgesundheitsfonds an das BMG sowie auch die Meldungen der Fondskrankenanstalten an den Landesgesundheitsfonds erfolgten demnach gesammelt auf einem Datenträger (CD-ROM oder DVD). Auf diesem Datenträger waren die Daten nicht notwendigerweise zu verschlüsseln. Laut PPG wäre eine Übermittlung der Daten auch über das bestehende sichere Datennetz-

<sup>4</sup> BGBI. II Nr. 202/2010



Geschäftsfelder der PPG

Peering Point Betriebs GmbH

werk ohne zusätzliche Investitionen möglich und als neues Geschäftsfeld zu erschließen.

(2) Die Generalversammlung der PPG vom 29. November 2005 erwog, einen Nutzerbeirat einzurichten, in welchem die Kunden (z.B. Ärzte) und der Hauptverband vertreten sein sollen. Die Einrichtung des Beirats wurde nicht weiter verfolgt.

**12.2** (1) Der RH wies darauf hin, dass Daten bei der Übermittlung eines physischen Datenträgers, auf welchem die Daten nicht notwendigerweise zu verschlüsseln waren, von einem höheren Missbrauchs- und Verlustrisiko bedroht waren als bei einer gesicherten Datenfernübertragung. Der RH empfahl daher der PPG, die Gesundheitsdatenübermittlung zwischen Krankenanstalten, Landesgesundheitsfonds, Hauptverband und BMG im Hinblick auf das erforderliche hohe Maß an Datensicherheit als neues Geschäftsfeld unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Überlegungen anzubieten.

Weiters empfahl der RH, für den Gesundheitsbereich potenzielle künftige Geschäftsfelder zu entwickeln, in denen das vorhandene Datennetz mit dem Sicherheitsstandard des Peering Point genutzt werden könnte.

(2) Der RH empfahl der PPG auch, zu prüfen, ob die Einrichtung eines Nutzerbeirats die erweiterte Nutzung des vorhandenen gesicherten IT-Netzwerks und somit die Ergebnisverbesserung der PPG unterstützen könnte.

## Datensicherheit

Technische Realisierung

**13.1** (1) Weil die von der PPG zu übermittelnden Daten großteils sensible Daten waren, waren die Anforderungen an die technische Sicherheit besonders hoch. Ausfälle der IT und Beeinträchtigungen des IT-Netzwerks würden den Datenverkehr im Gesundheitsdienst beeinträchtigen, daher war der IT-Betriebssicherheit der PPG besondere Bedeutung beizumessen.

Die Zweiteilung der Anwendungen des Peering-Point-Netzwerks – Datenübermittlung im Zusammenhang mit der e-card einerseits und im Zusammenhang mit den Mehrwertdiensten andererseits – fand in der technischen Ausführung seinen Niederschlag: Im Netzwerk waren die beiden Anwendungen logisch getrennt geführt, eine Koppelung der beiden Informationskanäle bestand nicht. Dadurch war es möglich, Sicherungsmaßnahmen für die Daten getrennt einzurichten.

## Datensicherheit

(2) Die Sozialversicherungs-Chipkarten Betriebs- und Errichtungsgesellschaft m.b.H. hatte Firewall-Rechner installiert, zusätzlich überwachte sie den Datenverkehr und identifizierte Anomalien im Datenverkehr, die auf unberechtigte Zugriffe hinwiesen.

(3) Seit 2005 war es im Netzwerk der PPG zu keinen ungeplanten Betriebsunterbrechungen gekommen.

**13.2** (1) Die Betriebssicherheit des Netzwerks war insofern befriedigend, als es seit 2005 zu keinen ungeplanten Betriebsunterbrechungen kam, welche die PPG zu verantworten gehabt hätte.

(2) Der RH sah die Aufgabenwahrnehmung laut Gesellschaftsvertrag hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und der Verfügbarkeit des von der PPG zu verantwortenden Netzwerkbetriebs grundsätzlich als erfüllt.

## Datenschutz nach Datenschutzgesetz

**14.1** Das Datenschutzgesetz 2000 (DSG) unterscheidet hinsichtlich des Verantwortungsbereichs Auftraggeber und Datenverarbeiter. Im Sinne des DSG ist der Auftraggeber dafür verantwortlich, dass die Daten nur im gesetzlich vorgegebenen Rahmen verarbeitet und nur an berechtigte Empfänger übermittelt werden. Aus Sicht der PPG war sie nur für die Übermittlung, nicht für die Speicherung und Verarbeitung von Daten zuständig und nicht Auftraggeber im Sinne des DSG. Im Gesellschaftsvertrag war ausdrücklich vereinbart, keine Verarbeitung von sensiblen Daten wie u.a. Gesundheitsdaten vorzunehmen.

2006 ließ die PPG eine Zertifizierung des Unternehmens hinsichtlich des DSG vornehmen. Im Rahmen dieser Zertifizierung waren keine gravierenden Mängel und Sicherheitsrisiken erkannt worden. Es wurde bestätigt, dass die PPG den Anforderungen des Datenschutzes nach DSG genügte.

2006 erfolgte ein Umbau des Peering Point mit Hardware- und Konfigurationsänderungen. Die letzte Detailbeschreibung des Umbaus wurde im Oktober 2006 verfasst. Nach Angabe der PPG wurden die Arbeiten planmäßig Ende 2006 abgeschlossen. Eine Nachzertifizierung erfolgte seither bis zum Ende der Geburungsüberprüfung nicht.

**14.2** Der RH wies darauf hin, dass der letzte Sicherheitsbericht vor dem Umbau im Jahr 2006 erstellt wurde. Er empfahl der PPG, durch eine neuerliche externe Prüfung eine Nachzertifizierung vornehmen zu lassen, in welcher der aktuelle Stand der sicherheitstechnischen Einrichtungen Berücksichtigung findet.



Datensicherheit

BMAF 145

Peering Point Betriebs GmbH

Datenschutz nach  
Gesundheitstelema-  
tikgesetz

**15.1** Bei der sicherheitstechnischen Zertifizierung legte die PPG im Jahre 2006 fest, nur das DSG, nicht aber das Gesundheitstelematikgesetz, als Maßstab heranzuziehen.

Für die Übermittlung von Gesundheitsdaten sind – aufbauend auf den Vorschriften des DSG – auch die gesetzlichen Vorschriften des Gesundheitstelematikgesetzes bindend. Gegebenenfalls verlangt das Gesetz bspw. Serverzertifikate und eine Klassifizierung von Gesundheitsdienstanbietern sowie Nachweise der Identität der Empfänger.

Eine Abklärung, ob die Bestimmungen des Gesundheitstelematikgesetzes maßgeblich für die Aufgabenerfüllung der PPG sind, war bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung nicht erfolgt.

**15.2** Der RH empfahl der PPG, zu prüfen, ob das Gesundheitstelematikgesetz für ihre Aufgabenerfüllung zum Tragen kommt und diesfalls die Anforderungen des Gesundheitstelematikgesetzes bei der Beauftragung einer (Nach-)Zertifizierung des Unternehmens miteinzubeziehen.

## Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

**16 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:**

Peering Point Betriebs GmbH

- (1) Es wäre eine Kostenaufteilung in einem für Zwecke der Steuerung geeigneten Detaillierungsgrad, jedenfalls aber getrennt nach e-card-Anwendung und Mehrwertdiensten, vorzunehmen. (TZ 5)
- (2) Bei künftigen Resellerverträgen sollte nach Leistungen abgerechnet werden, um steuernd eingreifen zu können. (TZ 10)
- (3) Eine Strategie und Zielsetzung sollten hinsichtlich einer zusätzlichen Nutzung der bestehenden technischen Infrastruktur für die Mehrwertdienste festgelegt und Maßnahmen zur Ausgabenreduktion gesetzt werden. (TZ 6, 9, 11)
- (4) Die Übermittlung von Gesundheitsdaten zwischen Krankenanstalten, Landesgesundheitsfonds, dem Hauptverband und dem BMG sollte im Hinblick auf das erforderliche hohe Maß an Datensicherheit als neues Geschäftsfeld unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Überlegungen angeboten werden. (TZ 12)
- (5) Es sollten für den Gesundheitsbereich potenzielle Geschäftsfelder entwickelt werden, in denen das vorhandene Datennetz genutzt werden könnte. (TZ 12)
- (6) Es wäre zu prüfen, ob die Einrichtung eines Nutzerbeirats die erweiterte Nutzung des vorhandenen gesicherten IT-Netzwerks und somit eine Ergebnisverbesserung der Peering Point Betriebs GmbH unterstützen könnte. (TZ 12)
- (7) Eine (Nach-)Zertifizierung des Unternehmens hinsichtlich Datensicherheit sollte beauftragt werden, wobei auch die Anforderungen des Gesundheitstelematikgesetzes miteinbezogen werden sollten. (TZ 14, 15)

Peering Point Betriebs GmbH, Ärztekammer und Hauptverband

- (8) Die Festlegung der Modalitäten der Aufteilung der Verlustabdeckung zwischen Ärztekammer und Hauptverband sowie der Höhe des Leistungsentgelts des Hauptverbandes wäre nicht nur als Verhandlungsergebnis der Gesellschafter in der Generalversammlung zu dokumentieren, sondern auch mit einer inhaltlichen Begründung zu versehen. (TZ 7, 8)

**R**  
**H**

SMASH IT

**ANHANG**  
**Entscheidungsträger**

## **ANHANG**

### **Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens**

**Anmerkung:**  
im Amt befindliche Entscheidungsträger in Blaudruck

**R**  
**H**

BUNDES  
KANZLERAMTANHANG  
Entscheidungsträger**Peering Point Betriebs GmbH**

**Geschäftsführer** Dr. Andreas LINDNER  
(seit 18. Mai 2011)

Josef MIKUS  
(seit 18. Mai 2011)

**Prokurst** Mag. Ursula WEISMANN  
(seit 18. Mai 2011)

Mag. Johannes ZAHRL  
(seit 18. Mai 2011)

R  
H



# **Bericht des Rechnungshofes**

## **Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen**





## Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	124
Abkürzungsverzeichnis	127
Glossar	129

**BMASK**

### Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

#### Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

<b>KURZFASSUNG</b>	137
Prüfungsablauf und -gegenstand	152
Ausgangslage Sozialversicherungsträger	154
Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger	162
Geltungsbereich des Pensionsrechts	166
Vergleich Bundesbeamte und Bedienstete der Sozialversicherungsträger	169
Methode	173
Rechtslagen im Überblick	175
Errechnung der Pensionen	179
Dienstordnungspension	180
Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen	190
Finanzielle Auswirkungen der Empfehlungen des RH	215
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	229

**ANHANG**

Anhang A bis 1	231
----------------	-----

## Tabellen Abbildungen

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1: Organisation der 22 Sozialversicherungsträger nach Leistungsbereichen</b>	154
<b>Tabelle 1: Kenndaten aktive Bedienstete der Sozialversicherungsträger</b>	156
<b>Tabelle 2: Kenndaten Pensionisten der Sozialversicherungsträger</b>	158
<b>Tabelle 3: Pensionsantritts-Kennzahlen der Sozialversicherungsträger</b>	161
<b>Tabelle 4: Abschläge pro Jahr für den Zeitraum zwischen der Versetzung in den Ruhestand und dem „Norm-pensionsalter“</b>	183
<b>Abbildung 2: Dienstgeber(pensions)leistung für einen Arzt, Akademiker, Maturanten bzw. Fachdienst beim Regelpensionsalter 65 Jahre; Modellrechnung</b>	191
<b>Abbildung 3: Dienstgeber(pensions)leistung für eine Ärztin, Akademikerin, Maturantin bzw. Fachdienst bei Regelpensionsalter 60 Jahre, ab Geburtsjahr 1964 schrittweise steigend auf 65 Jahre; Modellrechnung</b>	192
<b>Abbildung 4: Dienstgeber(pensions)leistung für einen Arzt, Akademiker, Maturanten bzw. Fachdienst für den Geburtsjahrgang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre; Modellrechnung</b>	193
<b>Abbildung 5: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Akademiker eines Sozialversicherungsträgers im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: E III); Modellrechnung</b>	196
<b>Abbildung 6: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Fachdienst eines Sozialversicherungsträgers im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C I); Modellrechnung</b>	197

**Tabelle 5:** Modellrechnung: Vergleich der Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) eines Akademikers/Fachdienstes eines Sozialversicherungsträgers im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis Gehaltsverlauf Sozialversicherungsträger) \_\_\_\_\_ 198

**Abbildung 7:** Ruhestandsversetzungen 2009 und 2010: Verteilung der 99 Pensionierungen (männlich) auf Bandbreiten der Gesamtpensionshöhe (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) in Relation zum Letztbezug; nur Vollzeitbeschäftigte \_\_\_\_\_ 204

**Abbildung 8:** Ruhestandsversetzungen 2009 und 2010: Verteilung der 223 Pensionierungen (weiblich) auf Bandbreiten der Gesamtpensionshöhe (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) in Relation zum Letztbezug; nur Vollzeitbeschäftigte \_\_\_\_\_ 205

**Tabelle 6:** Modellrechnung: Vergleich der bisherigen Reformen der Pensionsrechte der Bediensteten der Sozialversicherungsträger mit dem Bund an Hand der erhaltenen Pensionsleistungen gegenüber den geleisteten Pensionsbeiträgen \_\_\_\_\_ 209

**Tabelle 7:** Dienstnehmer-Pensionsbeitrag \_\_\_\_\_ 214

**Abbildung 9:** Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Arzt eines Sozialversicherungsträgers, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.B: B III); Modellrechnung \_\_\_\_\_ 217

**Abbildung 10:** Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Akademiker eines Sozialversicherungsträgers, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: E III); Modellrechnung \_\_\_\_\_ 218

# Tabellen Abbildungen

Abbildung 11: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Maturanten eines Sozialversicherungsträgers, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C III); Modellrechnung 219

Abbildung 12: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Fachdienst eines Sozialversicherungsträgers, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C I); Modellrechnung 220

Abbildung 13: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Arzt vom Regelpensionsalter bis Ableben im Vergleich mit dem Bund (Basis: gleicher Gehaltsverlauf DO.B: B III); Modellrechnung 224

Abbildung 14: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Maturanten vom Regelpensionsalter bis Ableben im Vergleich mit dem Bund (Basis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C III); Modellrechnung 225

Abbildung 15: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) bei einer Ärztin vom Regelpensionsalter bis Ableben im Vergleich mit dem Bund (Basis: gleicher Gehaltsverlauf DO.B: B III); Modellrechnung 226

Abbildung 16: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) bei einer Maturantin vom Regelpensionsalter bis Ableben im Vergleich mit dem Bund (Basis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C III); Modellrechnung 227

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BPG bzw.	Betriebspensionsgesetz beziehungsweise
ca.	cirka
d.h.	das heißt
DG	Dienstgeber
DO	Dienstordnung
EU	Europäische Gemeinschaft
EUR	Euro
ff.	fortfolgende
GJ	Geburtsjahr
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HB	Höchstbeitragsgrundlage
i.d.F.	in der Fassung
i.V.m.	in Verbindung mit
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
LB	Letztbezug
lt.	laut
MA	Mitarbeiter
max.	maximal
Mill.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
mtl.	monatlich
PSB	Pensionssicherungsbeitrag
%-Punkte	Prozentpunkte

# Abkürzungen

rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VBA	Vollbeschäftigungäquivalent
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel



## Glossar

Nachfolgend werden Begriffe des Pensionsrechts der Bundesbeamten, des ASVG und der Dienstordnung (DO) erläutert; ist bei einem Begriff in Klammer „Bund“, „ASVG“ oder „DO“ angeführt, so bezieht sich dieser Begriff ausschließlich auf diese Rechtslage.

### Abschläge

Bei einer Ruhestandsversetzung vor einem festgelegten „Normpensionsalter“ wird im Bund die Bemessungsgrundlage durch Abschlagsprozentpunkte reduziert, im ASVG die Leistung um einen Prozentsatz gekürzt und in der DO die Bemessungsgrundlage um einen Prozentsatz reduziert.

### Alterspension

Diese fällt bei Pensionsantritt mit Ablauf des Monats (Jahres) an, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird.

### Aufwertungsfaktor

Bei der Durchrechnung werden die Bezüge (Beitragsgrundlagen) durch den Aufwertungsfaktor (in Orientierung am Verbraucherpreisindex) aufgewertet.

### Aufwertungszahl

Beim Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen mittels der Aufwertungszahl aufgewertet.

### Bemessungsgrundlage (ASVG)

Darunter wird das Bezugsäquivalent, das dem Durchschnitt der aufgewerteten höchsten Monatsbezüge entspricht, verstanden.

### Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität (ASVG)

Die Arbeitsfähigkeit des Angestellten bzw. des Arbeiters in einem erlernten Beruf ist in Folge seines körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger

# Glossar



als die Hälfte derjenigen eines gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken.

## Biennalsprung

Der Biennalsprung ist die alle zwei Jahre vorgesehene Vorrückung um eine Gehaltsstufe.

## Deckelung

Unter Deckelung wird die Verlustbegrenzung gegenüber dem Ergebnis einer Pensionsberechnung auf Grundlage einer älteren gesetzlichen Regelung verstanden. Mit der Höhe des Prozentsatzes des Deckels steigt der Einsparungseffekt.

## Deckungsgrad

Darunter wird in diesem Bericht das Verhältnis der Einnahmen aus Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen gegenüber den Ausgaben für Pensionen verstanden.

## Dienstgeber-Pensionsbeitrag

Dies ist der vom Dienstgeber in der Aktivzeit des Dienstnehmers zu leistende Pensionsbeitrag.

## Dienstnehmer-Pensionsbeitrag

Dies ist der vom Dienstnehmer in der Aktivzeit zu leistende Pensionsbeitrag.

## Dienstunfähigkeit (Bund)

Der Beamte ist auf Dauer nicht in der Lage, seine für den Dienst erforderlichen Tätigkeiten auszuüben und kann seiner Ausbildung entsprechend nicht anderweitig verwendet werden.

### Durchrechnung

Darunter wird die Berechnung eines durchschnittlichen Monatsbezugs aus der vorgegebenen durchzurechnenden Anzahl der höchsten (aufgewerteten) Monatsbezüge verstanden.

### Erhöhungsbetrag

Bei Überschreiten von maximal vorgesehenen Verlusten wird im Zuge der Verlustdeckelung ein Erhöhungsbetrag gewährt.

### Gesamtgutschrift

Die Gesamtgutschrift eines Kalenderjahres im sogenannten Pensionskonto ergibt sich aus der Teilgutschrift des laufenden Kalenderjahres und der aufgewerteten Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres.

### „Hacklerregelung“

Bei Vorliegen einer langen beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit kann eine gegenüber dem Regelpensionsalter vorzeitige Versetzung in den Ruhestand beantragt werden.

### Höchstbeitragsgrundlage

Dabei handelt es sich um den Höchstbetrag, der vom „Monatsbrutto“ für die Bemessung der Sozialversicherungsabgaben und des Pensionsbeitrags herangezogen wird.

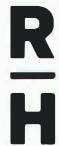
### Kontoprozentsatz

Dies ist jener Prozentsatz (derzeit 1,78 %), mit dem die Jahressumme der pensionswirksamen Einkommensbestandteile auf dem Pensionskonto gewichtet und als Teilgutschrift für das entsprechende Jahr gewertet wird.

### Korridorpension

Darunter wird eine auf Antrag vorzeitige Ruhestandsversetzung/Pensionierung, unter Reduzierung der Bemessungsgrundlage bzw. der Pension durch

# Glossar



**Abschläge verstanden; das frühest mögliche Antrittsalter beträgt 62 Jahre, die erforderliche Gesamtdienstzeit 37,5 Jahre.**

## Letztbezug

Der Letztbezug ist der Monatsbezug im letzten im Dienststand verbrachten Monat.

## Monatsbezug

Dieser besteht aus dem Gehalt und den allfälligen Zulagen.

## Nebengebühren (Bund)

Nebengebühren sind finanzielle Abgeltungen von zeit- und mengenmäßigen Mehrdienstleistungen bzw. Erschwernissen oder des Mehraufwandes für die Tätigkeit des öffentlich Bediensteten.

## Nebengebührenzulage (Bund)

Es handelt sich um eine allfällige Ergänzung zum Ruhegenuss. Diese wird auf Grundlage jener in der Aktivdienstzeit des Bediensteten bezogenen Nebengebühren berechnet, für die ein Pensionsbeitrag zu entrichten war.

## Pensionsbeitrag

Der Pensionsbeitrag, der vom Dienstnehmer und vom Dienstgeber zu leisten ist, errechnet sich aus einem Prozentsatz des Monatsbezugs.

## Pensionskonto

Das Pensionskonto nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) stellt eine Methode zur Berechnung der Pension dar. Dazu wird der mit 1,78 % bewertete pensionswirksame Einkommensbestandteil (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) aller pensionswirksamen Monate als Grundlage der Berechnung aufsummiert.



G 01.09.11

#### („Pensionssicherungs“)Beitrag

Dies ist jener Prozentsatz, der als Solidarbeitrag zur Sicherung der Pensionen vom Ruhebezug / von der Pension einbehalten wird.

#### Pragmatisierung (Bund)

Darunter wird die Übernahme des Vertragsbediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, d.h. die Ernennung zum Beamten, verstanden.

#### Regelpensionsalter (ASVG)

65 Jahre (Männer);  
60 Jahre (Frauen); ab Geburtsjahr 1964 steigt dieses schrittweise auf 65 Jahre an.

#### Regelpensionsalter (Bund)

Dies ist jenes Alter, mit dem ein Beamter durch Erklärung abschlagsfrei in den Ruhestand versetzt werden kann. Im Übergangszeitraum steigt dieses von 61,5 Jahren auf 65 Jahre (bei Geburtsdatum 2. Oktober 1952) an; der schrittweise Übergang entspricht dem vorzeitigen Pensionsalter des ASVG.

#### Ruhebezug (Bund)

Dieser wird dem Beamten im Ruhestand faktisch 14-mal jährlich ausbezahlt. Er besteht aus dem Ruhegenuss und einer allfälligen Nebengebührenzulage.

#### Ruhegenuss (Bund)

Der Ruhegenuss berechnet sich aus der Ruhegenussberechnungsgrundlage (Durchrechnung der Bezüge), der Ruhegenussbemessungsgrundlage (80 %) und dem Steigerungsbetrag (35 bis 45 Jahre Gesamtdienstzeit).

# Glossar

R  
H

## Ruhegenussberechnungsgrundlage (Bund)

Darunter wird das Bezugsäquivalent, das dem Letztbezug bzw. dem Durchschnitt der aufgewerteten höchsten Monatsbezüge entspricht, verstanden.

## Ruhegenussbemessungsgrundlage (Bund)

Dies sind 80 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage (abzüglich Abschlägen bei vorzeitigem Pensionsantritt gegenüber dem vom Geburtsdatum abhängigen Regelpensionsalter).

## Ruhestand (Bund)

Der Beamte wird nicht mehr zur Dienstleistung herangezogen.

## Steigerungsbetrag

Der Steigerungsbetrag gibt das Ausmaß der Pension in Prozent der Bemessungsgrundlage an. Er berechnet sich nach der anrechenbaren Gesamtdienstzeit.

## Unkündbarstellung (DO)

Unkündbarstellung eines Bediensteten, der vor 1996 in den Dienst eingetreten ist, unter Erfüllung bestimmter Voraussetzungen.

## Vergleichspension

Darunter wird eine Pension verstanden, die anhand einer älteren Rechtslage berechnet wird und die im Rahmen der Anwendung eines Verlustdeckels als Vergleich für die nach einer neueren Rechtslage berechnete Pension dient.

## Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung (Bund)

Diese erfolgt auf Antrag, frühestens zum Regelpensionsantrittsalter.

**Vorzeitiges Pensionsantrittsalter (ASVG)**

Dies ist jenes Alter, mit dem bei langen Versicherungszeiten eine Pensionierung erfolgen kann. Im Übergangszeitraum steigt dieses bei Männern von 61,5 Jahren auf 65 Jahre (erreicht bei Geburtsdatum 1. Oktober 1952) an; der schrittweise Übergang entspricht dem Regelpensionsalter des Bundes.

Bei Frauen steigt dieses von 56,5 auf 60 Jahre (erreicht bei Geburtsdatum 1. Oktober 1957) an.





## **Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

### **Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen**

Die pensionierten Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten neben der ASVG-Pension zusätzlich Dienstgeber(pensions)leistungen. Im Jahr 2011 betragen diese gesamthaft rd. 302,76 Mill. EUR für in Summe rd. 16.000 Pensionisten.

Die Dienstgeber(pensions)leistungen – sie gelten auch künftig noch für jene 14.027 Bediensteten des Aktivstands, die vor 1996 aufgenommen wurden – wurden bis 2004 mehrfach mit dem Ziel der schrittweisen Reduzierung reformiert. 2010 waren jedoch bei den beispielhaft analysierten Daten nur geringe Einsparungen aufgrund der Reformen erkennbar: 69,7 % jener Pensionisten und 73,2 % jener Pensionistinnen eines Sozialversicherungsträgers, die in den Jahren 2009 und 2010 in Ruhestand versetzt wurden, erhielten noch eine Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) von über 80 % des Letzbezugs. Auch bei Pensionierung im Jahr 2028 – im Endausbau der Reform – werden hinsichtlich der berechneten Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung im Vergleich mit dem Bund geringere Einsparungen vorliegen. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH hinsichtlich einer weitergehenden Reform dieser Pensionsrechte beinhaltet im Zeitraum 2013 bis 2050 ein Einsparungspotenzial von rd. 1,4 Mrd. EUR.

Die ab 1996 aufgenommenen 14.260 Bediensteten der Sozialversicherungsträger waren pensionsrechtlich bereits mit den ASVG-Ver sicherten harmonisiert.

#### **KURZFASSUNG**

##### **Prüfungsziel**

Ziel der Geburtsüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung der Reformen der für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger geltenden Pensionsrechte. Gemäß Schreiben des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) vom Jänner 2010 wäre aufgrund dieser Reformen und der laufend durch-

**Kurzfassung**

geführten Dämpfungsmaßnahmen die Gleichwertigkeit mit den im Bundesbereich vorgenommenen Pensionsreformen gegeben. Daher sollte das Ausmaß der bisherigen Reformen dieser Pensionsrechte auch durch einen Vergleich mit dem Pensionsrecht der Bundesbeamten evaluiert werden. Zusätzlich sollten Vorschläge für eine Vereinfachung dieser Pensionsrechte ausgearbeitet und das Einsparungspotenzial bei Umsetzung der Empfehlungen des RH berechnet werden. (TZ 1)

**Ausgangslage Sozialversicherungsträger**

Die Sozialversicherung deckt die Zweige Pensionsversicherung, Krankenversicherung und Unfallversicherung ab. Von den Gesamtausgaben der Sozialversicherungsträger in der Höhe von 50,222 Mrd. EUR im Jahr 2011 entfielen (jeweils einschließlich Verwaltungsaufwand und sonstigen Kosten) rd. 68 % auf die Pensionsversicherung, rd. 29 % auf die Krankenversicherung und rd. 3 % auf die Unfallversicherung. (TZ 2)

Die 22 Sozialversicherungsträger einschließlich der eigenen medizinischen Einrichtungen sowie der Hauptverband wiesen in Summe 28.180 Bedienstete (Stand April 2011) auf, die Personalausgaben 2011 beliefen sich auf 1,224 Mrd. EUR. (TZ 2, 3)

Die pensionierten Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten grundsätzlich neben ihrer ASVG-Pension eine in der Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger festgelegte monatlich ausbezahlte Dienstgeber(pensions)leistung. Der Aufwand hiefür betrug 2011 bei rd. 16.000 Pensionisten rd. 302,76 Mill. EUR. (TZ 4)

Von 2008 bis 2011 stieg die Anzahl der Pensionisten der Sozialversicherungsträger um 4,8 %, die Ausgaben für die Dienstgeber(pensions)-leistungen stiegen um 8,3 %. (TZ 4)

Der Anteil der vorzeitigen Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer („Hacklerpension“) belief sich im Jahr 2010 auf rd. 67 % der Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen. Hierdurch war das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bediensteten der Sozialversicherungsträger bei Männern (2010 rd. 59,9 Jahre) bzw. bei Frauen (2010 rd. 55,7 Jahre) um jeweils rd. 5 Jahre niedriger als das im ASVG vorgesehene Regelpensionsalter. (TZ 5)



## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

### Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger

Die Regelung des Dienstrechts (inklusive pensionsrechtlicher Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber) für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger erfolgte in drei Dienstordnungen: der Dienstordnung A für die Angestellten (DO.A), der Dienstordnung B für die Ärzte (DO.B) und der Dienstordnung C für die Arbeiter (DO.C). (TZ 6)

Die den Bediensteten der Sozialversicherungsträger nach der Ruhestandsversetzung gemäß der Dienstordnung zustehende Dienstgeber(pensions)leistung stellte keine gesetzliche Leistung dar, sondern war als Betriebspension anzusehen. Die Gesamtpension jener Bediensteten, die in das Pensionsrecht der Dienstordnung einbezogen waren, setzte sich daher aus einer gesetzlich zustehenden ASVG-Pension und der Dienstgeber(pensions)leistung gemäß Dienstordnung zusammen. Im Jahr 2010 beliefen sich die ASVG-Pensionsleistungen für die Pensionisten der Sozialversicherungsträger auf rd. 387,74 Mill. EUR, die Dienstgeber(pensions)leistungen auf rd. 295,13 Mill. EUR. (TZ 6)

### Geltungsbereich des Pensionsrechts

Bedienstete, die ab dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetreten waren, unterlagen dem Pensionskassenkollektivvertrag. Diese Personengruppe wird neben der ASVG-Pension zusätzlich Leistungen aus der Pensionskasse erhalten. Per 30. April 2011 galt dies (Anwartschaft auf Leistungen aus der Pensionskasse) für 14.260 aktive Bedienstete. Die frühzeitige Umstellung für die ab 1996 eingetretenen Bediensteten auf das Pensionskassenmodell war zweckmäßig. (TZ 7)

Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetreten waren, werden nach Ruhestandsversetzung zusätzlich zur gesetzlichen ASVG-Pension eine Dienstgeber(pensions)leistung gemäß Dienstordnung erhalten. Per 30. April 2011 galt diese Anwartschaft gemäß dem sogenannten Übergangsrecht der Dienstordnung noch immer für 14.027 aktive Bedienstete. (TZ 7)

Der nachfolgende Bericht beschreibt die Art der Berechnung und Höhe dieser Dienstgeber(pensions)leistungen nach dem Übergangsrecht sowie einen Vergleich mit dem Bund. (TZ 8)

## Kurzfassung

### Vergleich Bundesbeamte und Bedienstete der Sozialversicherungsträger

#### Ausgangslage Bundesbeamte

Das unkündbare öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beamten galt auf Lebenszeit. Dafür erhielt der Beamte von seinem Dienstgeber im Ruhestand einen Ruhegenuss, der vor der Pensionsreform 1997 bis zu 80 % des Letztbezugs erreichen konnte. In der Pensionssicherungsreform 2003 wurde das Pensionsantrittsalter schrittweise auf 65 Jahre (Männer und Frauen gleich) erhöht, anstelle des Letztbezugs trat eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge und bei der Gesamtdienstzeit erfolgte ein Übergang auf 45 Jahre. Im Rahmen der Pensionsharmonisierung 2005 wurde für ab 2005 pragmatisierte Bundesbeamte die Pensionsberechnung mittels Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) bzw. für die Geburtsjahrgänge ab 1955 eine Parallelrechnung von Pensionsrecht (Rechtslage 2004) und APG vorgesehen. Diese Reformen wurden vom RH in einer früheren Gebarungsüberprüfung als zweckmäßig und sparsam beurteilt (Reihe Bund 2009/10). (TZ 9)

#### Ausgangslage Bedienstete der Sozialversicherungen

Die Bediensteten der Sozialversicherungsträger unterlagen einem privatrechtlichen Dienstverhältnis als Angestellte bzw. Arbeiter. Bei Erreichen des vorgesehenen Lebensalters gebührte ihnen die gesetzliche Pensionsleistung nach dem ASVG, die von der Pensionsversicherung getragen wurde. Für Frauen galt das niedrigere Pensionsantrittsalter des ASVG zwischen 55 Jahren („Hacklerregelung“) und 60 Jahren (Alterspension). Weiters stand den Bediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses und damit auch bei Versetzung in den Ruhestand eine Abfertigung zu. (TZ 10)

Gemäß der Dienstordnung kamen jedoch für Bedienstete, die vor 1996 in den Dienst getreten waren, auch Elemente des Beamtdienstrechts zur Anwendung. Dies betraf die Unkündbarstellung nach zehnjähriger Dienstzugehörigkeit sowie die Versetzung in den Ruhestand mit einer Gesamtpension (Summe aus der ASVG-Pension und der Dienstgeber(pensions)leistung) von grundsätzlich 80 % des Letztbezugs. In Analogie zum Bund wurden diese Pensionsrechte mehrfach reformiert und u.a. anstelle des Letztbezugs eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung vorgesehen. (TZ 10)

Die bisherige Gestaltung des Pensionsrechts für jene Bediensteten der Sozialversicherungsträger, die vor 1996 in den Dienst getreten waren, wies Vorteile beider Systeme auf: Die Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sowie das für Frauen niedrigere Pen-



## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

sionsantrittsalter von 55 bis 60 Jahren – beides Charakteristika eines vertraglichen Dienstverhältnisses. Weiters als Charakteristika des Beamten Dienstrechts die Unkündbarstellung sowie eine Versetzung in den Ruhestand mit einer Gesamtpension (Summe aus der ASVG-Pension und einer Dienstgeber(pensions)leistung), deren Berechnung sich der Höhe nach am Beamtenpensionsrecht orientierte. (TZ 10)

Zwecks Beurteilung der Reformen der Pensionsrechte der Bediensteten der Sozialversicherungsträger stellte der RH die finanziellen Auswirkungen der Reformen dar und verglich diese mit den Ergebnissen des Bundes. (TZ 10)

### Methode

Zur Beurteilung der Pensionssysteme wurden die Eckpunkte der Pensionsreformen untersucht, das waren u.a. Durchrechnungsdauer, Pensionsantrittsalter, Gesamtdienstzeit, Bemessungsgrundlage, Verlustdeckel, Pensionskonto nach Art des APG, Parallelrechnung von Pensionsrecht und Pensionskonto, Höchstbeitragsgrundlage und Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand. (TZ 11)

Zur Veranschaulichung der Auswirkungen berechnete der RH außerdem in Zusammenwirken mit einzelnen Sozialversicherungsträgern in einer Modellrechnung die Auswirkungen der Pensionsreformen auf die Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung bzw. der Gesamtpension eines Bediensteten. Ergänzend wurde die auf Dauer des Ruhestands gesamthaft zu erwartende Gesamtpensionsleistung für die verschiedenen Geburtsjahrgänge berechnet und vergleichend dargestellt. (TZ 11)

### Rechtslagen im Überblick

#### Grundlagen des Pensionsrechts der Bundesbeamten

Die Systematik der Ruhegenussberechnung (Rechtslage 2004) mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren hatte der RH in einer früheren Gebarungsüberprüfung im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse als zweckmäßig und sparsam beurteilt (Reihe Bund 2009/10). (TZ 12)

Das neue Pensionskonto des APG für ab 2002<sup>1</sup> pragmatisierte Beamte sowie die Parallelrechnung von APG-Pensionskonto und Ruhegenussberechnung (Rechtslage 2004) für die Geburtsjahrgänge ab 1955 trugen in hohem Maß zur künftigen Finanzierung der Ruhe-

<sup>1</sup> gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 für ab 1976 geborene Beamte unter Entfall der Parallelrechnung

## Kurzfassung

genüsse der Beamten bei. Gleichzeitig wurde damit auch eine Harmonisierung der Methode der Pensionsberechnung für Beamte mit den ASVG-Versicherten umgesetzt (Reihe Bund 2009/10). (TZ 12)

### Grundlagen des Pensionsrechts des ASVG und Pensionsberechnung

Die Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten bei Versetzung in den Ruhestand eine ASVG-Pension. Diese errechnete sich im Endausbau der Reform (2028) aufgrund einer 40-jährigen Durchrechnung der Monatsbezüge (unter Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage); die erforderliche Dienstzeit für eine Pensionsleistung in Höhe von 80 % dieser Bemessungsgrundlage betrug 45 Jahre; die Verlustdeckelung (5 % bis 10 %) reduzierte die Durchrechnungsverluste gegenüber der Vergleichspension der Rechtslage 2003 (maximal 18-jährige Durchrechnung). Für ab 1955 geborene Versicherte war eine Parallelrechnung nach dem Pensionsrecht des ASVG als auch nach dem APG-Pensionskonto durchzuführen. (TZ 13, 14)

### Grundlagen der Pensionsberechnung gemäß Dienstordnung

Die vor 1996 eingetretenen Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten zusätzlich zur ASVG-Pension eine Dienstgeber(pensions)leistung. Diese errechnete sich aus der Dienstordnungspension abzüglich einer (aufgrund der Dienstzeiten bei einem Sozialversicherungsträger berechneten) fiktiven ASVG-Pension. (TZ 15)

Im Endausbau der Reform (2028) ermittelte sich die Dienstordnungspension aufgrund einer 40-jährigen Durchrechnung der Monatsbezüge, die erforderliche Dienstzeit für eine Pensionsleistung in Höhe von 80 % dieser Bemessungsgrundlage betrug 35 (bei Akademikern 30) Jahre; die Verlustdeckelung (0 % bis 7 % bzw. bis 13 %) reduzierte die Durchrechnungsverluste gegenüber dem Vergleichsruhegenuss nach dem Letztbezugsprinzip. (TZ 16)

### Abschläge

Die Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand betragen bei der Berechnung der Dienstordnungspension 1,2 % pro Jahr (bei Akademikern 1,5 %); sie waren damit um rund zwei Drittel geringer als im ASVG bzw. beim Bund: Die Abschläge betragen im ASVG 4,2 % pro Jahr, das entsprach den 3,36 %-Punkten im Bund. (TZ 17)



Die gemäß Dienstordnung vorgesehenen Abschläge kamen bei der Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit jedoch aufgrund weiterer Sonderregelungen faktisch nicht zur Anwendung. Die Frage, ob bei der Berechnung der Korridorpension gemäß Dienstordnung Abschläge anzuwenden wären, war bei den Sozialversicherungsträgern noch nicht hinreichend geklärt. (TZ 17)

#### **Fiktive ASVG-Pension**

Die Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension der Rechtslage 2004 errechnete sich aus einer maximal 35-jährigen (bei Akademikern maximal 30-jährigen) Durchrechnung der Monatsbezüge, die der Rechtslage 2003 aus einer 15- bzw. 18-jährigen Durchrechnung jeweils unter Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage. Für die Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension wurde dann jene Rechtslage (2004 oder 2003) herangezogen, die bei der Anwendung des 5 %- bis 10 %-Verlustdeckels in der ASVG-Pensionsberechnung die höhere Pension ergab. Der Steigerungsbetrag der fiktiven ASVG-Pension war auf 64,5 % (bei Akademikern auf 57 %) begrenzt, Abschläge waren nicht vorgesehen. (TZ 18)

Die Bestimmungen der Dienstordnung zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension, insbesondere der Verweis auf den Verlustdeckel nach § 607 Abs. 23 ASVG, ließen auch andere Interpretationsmöglichkeiten als die derzeit im Vollzug angewendete zu. (TZ 18)

#### **Ermittlung der Dienstgeber(pensions)leistung**

Die Berechnung der Dienstgeber(pensions)leistung erfolgte in einem äußerst aufwändigen und komplexen Berechnungsprozess: Dieser setzte sich aus den Rechenschritten Ermittlung der Dienstordnungspension, Ermittlung der Vergleichspension, Ermittlung der fiktiven ASVG-Pension und Deckelung der Durchrechnungsverluste der Dienstordnungspension gegenüber der Vergleichspension (jeweils nach Abzug der fiktiven ASVG-Pension) zusammen. Bei Bediensteten, die erst nach 1993 unkündbar gestellt wurden, war noch eine Deckelung der Gesamtpension aus ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung auf 80 % des Letztbezugs erforderlich. Da für alle diese Berechnungen keine einheitliche IT-Unterstützung entwickelt worden war, hatten die 22 Sozialversicherungsträger sowie der Hauptverband diese Berechnungen selbständig, unabhän-

## Kurzfassung

**gig voneinander und oftmals nur aufgrund von Papiermustervorlagen vorzunehmen. (TZ 19)**

### Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

#### Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen hinsichtlich der Dienstgeber(pensions)leistung (Modellrechnung)

Die Reform der Dienstordnungspension brachte im Ergebnis nur geringe Einsparungen mit sich, weil die Reduzierung der Dienstgeber(pensions)leistung mit steigendem Geburtsjahr gering war. Auch bei Pensionierung im Jahr 2028 – im Endausbau der Reform – werden hinsichtlich der berechneten Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung im Vergleich mit dem Bund geringere Einsparungen vorliegen. Trotz der in der Dienstordnungspension vorgesehenen, schrittweise steigenden, maximal 40-jährigen Durchrechnung der monatlichen Beitragsgrundlagen kam es mit steigendem Geburtsjahr teilweise sogar zu einer Erhöhung der Dienstgeber(pensions)leistung. (TZ 20)

Bei der Analyse der Entwicklung der Dienstgeber(pensions)leistung in Abhängigkeit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung (hier am Beispiel des Geburtsjahrgangs 1968) zeigte sich, dass die Dienstgeber(pensions)leistung ab bestimmten Geburtsjahrgängen mit steigendem Pensionsantrittsalter sinkt – bis hin zu einer Halbierung bei bestimmten Gehaltsverläufen. Das heißt, es lag ein dem Ziel der ASVG-Pensionsreform gegenteiliger Effekt vor: Ein längerer Verbleib im Dienststand brachte ab bestimmten Geburtsjahrgängen eine reduzierte Dienstgeber(pensions)leistung mit sich. (TZ 20)

#### Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen hinsichtlich der Gesamtpension (Modellrechnung)

Die Gesamtpension der Bediensteten der Sozialversicherungsträger verringerte sich zwar mit steigenden Geburtsjahrgängen. Dies beruhte allerdings überwiegend auf der Reduzierung der ASVG-Pensionen, während die Dienstgeber(pensions)leistungen (durch die Sozialversicherungsträger), wie bereits angeführt, nur geringe Einsparungen im Vergleich mit dem Bund aufwiesen. Im Vergleich zu dieser Entwicklung der Gesamtpension führten die Reformen des Pensionsrechts der Bundesbeamten zu höheren Einsparungen. In Folge waren die Einsparungen hinsichtlich der Gesamtpensionshöhe bei den Bediensteten der Sozialversicherungsträger geringer als bei den Bundesbeamten. (TZ 21)



Kurzfassung

## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

Die folgende Tabelle stellt das Ergebnis der Modellrechnung auf Grundlage des Gehaltsverlaufs (E III, C I) der Sozialversicherungsträger für das Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Pensionsrecht des Bundes vergleichend dar: (TZ 21)

### Modellrechnung: Vergleich der Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) eines Akademikers/Fachdienstes eines Sozialversicherungsträgers im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis Gehaltsverlauf Sozialversicherungsträger)

Geburtsjahr	1953	1955	1960	1965	1970	1975	1980
in EUR							
Gesamtpension Sozialversicherung (E III: Akademiker)	4.500	4.270	3.870	3.860	3.860	2.570	2.510
Pension Bund (E III: Akademiker)	3.510	3.270	3.030	2.940	2.670	2.590	2.510
Gesamtpension Sozialversicherung (C I: Fachdienst)	2.950	2.880	2.860	2.860	2.550	2.540	2.070
Pension Bund (C I: Fachdienst)	2.400	2.340	2.210	2.130	2.120	2.110	2.070

Erläuterung: Berechnungsbasis jeweils gleicher Gehaltsverlauf des Bediensteten der Sozialversicherungsträger und des Bundesbeamten: Normverdienstverlauf Sozialversicherungsträger: Akademiker DO.A: E III, Fachdienst DO.A: C I; männlich, Pensionsantrittsalter 65 Jahre; Geldwert 2011; nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

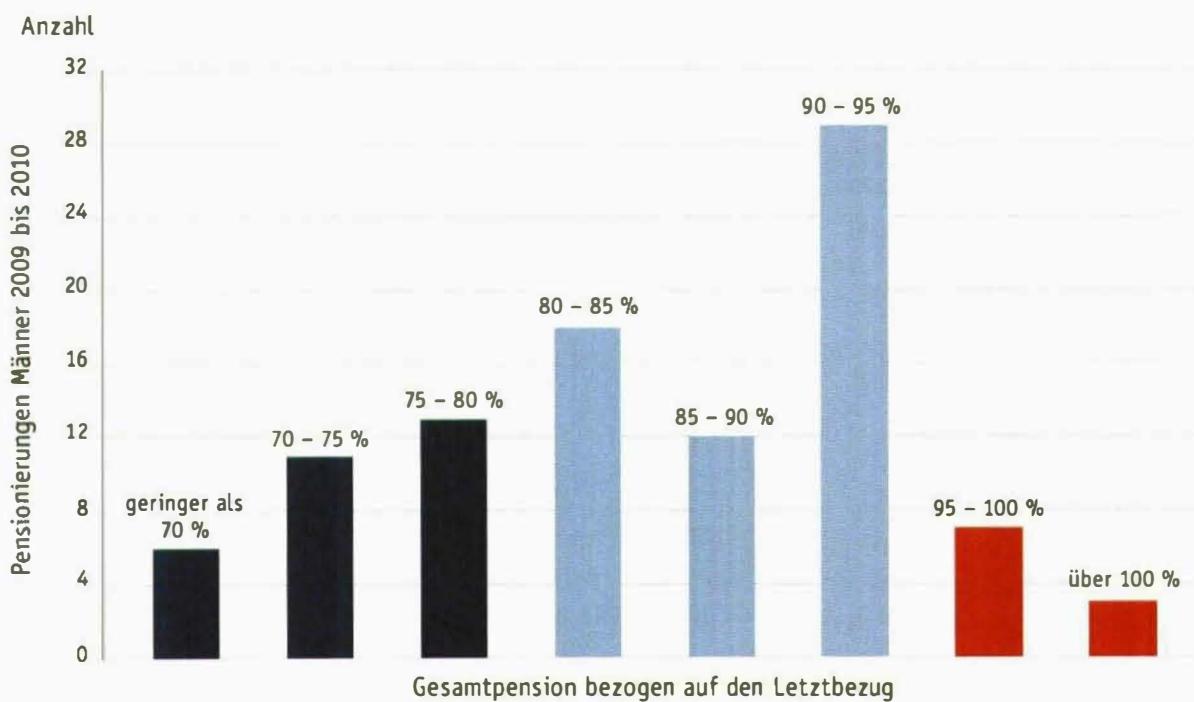
### Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen hinsichtlich der Gesamtpensionshöhe der Jahre 2009 und 2010

Auch bei beispielhaft analysierten Echtdaten von 334 Pensionierungen eines Sozialversicherungsträgers in den Jahren 2009 und 2010 waren nur geringe Einsparungen durch die bisherigen Reformen der Dienstordnungspension erkennbar:

Die durchschnittliche Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) der in den Jahren 2009 und 2010 durchgeführten Ruhestandsversetzungen der männlichen Bediensteten dieses einen Sozialversicherungsträgers betrug 84,6 % vom Letztbezug. Von diesen 99 Ruhestandsversetzungen erhielten 69,7 % eine Gesamtpension von über 80 % des Letztbezugs: (TZ 22)

## Kurzfassung

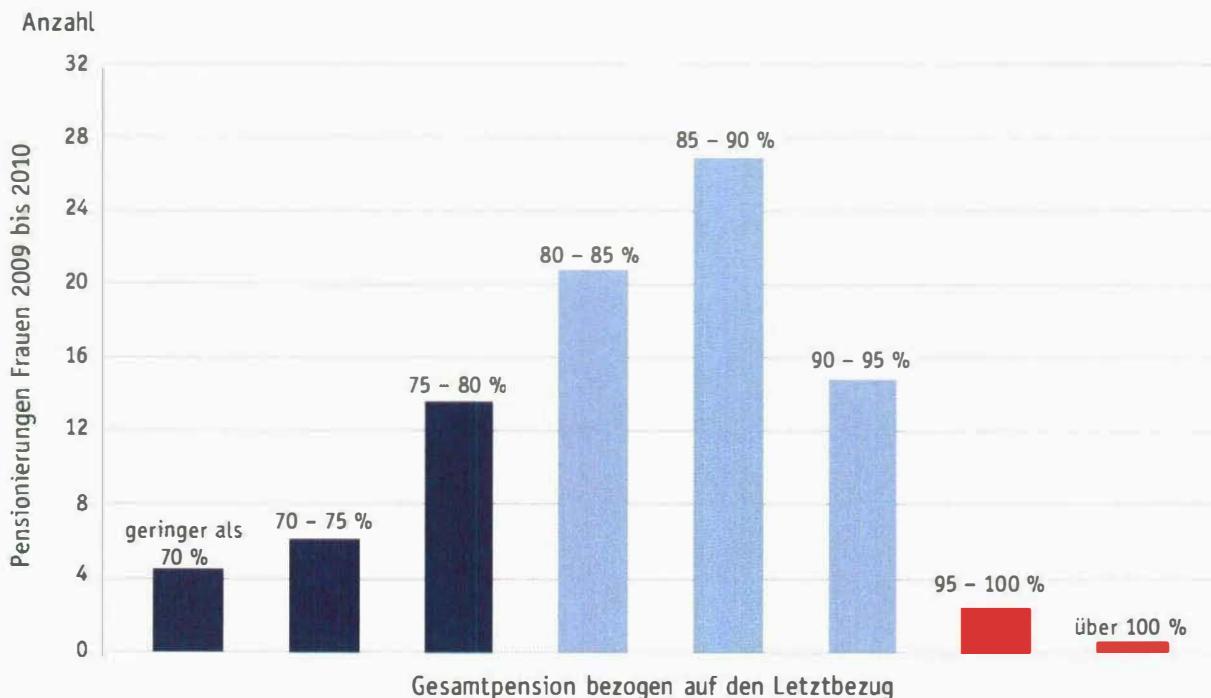
Ruhestandsversetzungen 2009 und 2010: Verteilung der 99 Pensionierungen (männlich) auf Bandbreiten der Gesamtpensionshöhe (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) in Relation zum Letztbezug; nur Vollzeitbeschäftigte



Quelle: Daten eines Sozialversicherungsträgers; Darstellung RH

Die durchschnittliche Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) der in den Jahren 2009 und 2010 durchgeführten Ruhestandsversetzungen der voll- und teilzeitbeschäftigen weiblichen Bediensteten dieses einen Sozialversicherungsträgers betrug 84,0 % vom Letztbezug. Von diesen 235 Ruhestandsversetzungen erhielten 73,2 % eine Gesamtpension von über 80 % des Letztbezugs. (TZ 22)

Ruhestandsversetzungen 2009 und 2010: Verteilung der 223 Pensionierungen (weiblich) auf Bandbreiten der Gesamtpensionshöhe (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) in Relation zum Letztbezug; nur Vollzeitbeschäftigte



Quelle: Daten eines Sozialversicherungsträgers; Darstellung RH

Einsparungserfolg der bisherigen Reformen

Die Einsparungserfolge der Reformen der Dienstordnungspension waren gegenüber den Reformen des Bundes geringer, weil die von einem Bediensteten gesamthaft erhaltene Pensionsleistung auch nach Abzug der Pensionsbeiträge wesentlich höher war als bei einem Bundesbeamten; ebenso war die Eigenleistung des Bediensteten des Sozialversicherungsträgers hinsichtlich der gesamthaft erhaltenen Dienstgeber(pensions)leistung geringer als jene eines Bundesbeamten. (TZ 23)

Hiezu teilte der Hauptverband in seinem Informationsschreiben vom 27. Februar 2012 mit, dass seiner Ansicht nach die in der Dienstordnung definierten Dienstnehmer-Pensionsbeiträge zur Dienstgeber(pensions)leistung diese bei einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren vollständig finanziert. Bei der Berechnung wären hiezu fiktive Dienstgeber-Pensionsbeiträge veranschlagt worden. (TZ 23)

**Kurzfassung**

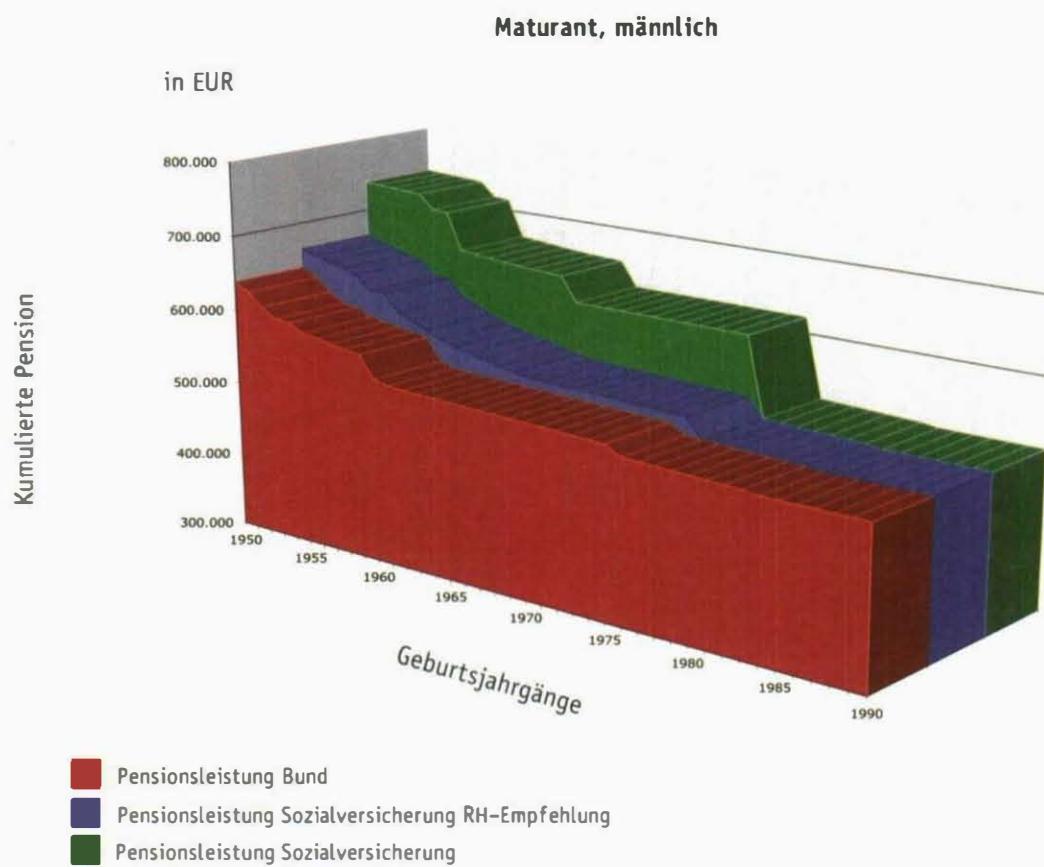
Darauf hatte der RH erwidert, dass Dienstgeber-Pensionsbeiträge bei der direkten Leistungszusage weder gesetzlich vorgesehen, noch faktisch durch den Hauptverband durch Rücklagen belegt waren. Daher bezeichnete der RH die Berechnungen des Hauptverbandes, die eine vollständige Eigendeckung der Dienstgeber(pensions)leistung belegen sollten, wegen der Annahme fiktiver Dienstgeber-Pensionsbeiträge als nicht zutreffend. (TZ 23)

**Finanzielle Auswirkungen der Empfehlungen des RH****Pensionshöhe bei Umsetzung der Empfehlungen des RH**

Bei Umsetzung der Empfehlungen des RH würde die Gesamtpensionshöhe eines Bediensteten der Sozialversicherungsträger gegenüber dem geltenden Pensionsrecht mit steigendem Geburtsjahr verringert. Die Einsparungen würden, wegen der erforderlichen legislativen Vorlaufzeit, gegenüber dem Bund zeitversetzt wirken. (TZ 24)

**Einsparungspotenzial bei Umsetzung der Empfehlungen des RH**

Die Umsetzung der Empfehlungen des RH würde auch die gesamthaft erhaltene Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung; ohne Einrechnung der Abfertigung) eines Bediensteten der Sozialversicherungsträger reduzieren (hier am Beispiel Maturant: von Pensionsantritt (Regelpensionsalter) bis Ableben; Berechnungsbasis des Vergleichs: gleicher Gehaltsverlauf Sozialversicherungsträger (DO.A: C III; Geldwert 2011). (TZ 25)



- Erläuterung:
- Berechnungsgrundlagen: Normverdienstverlauf Sozialversicherung DO.A: C III; Geldwert 2011
  - Regelpensionsalter für Bedienstete der Sozialversicherungsträger: Mann 65 Jahre
  - Regelpensionsalter Bund: ab GJ 1950 gelten 64 Jahre + 1 Monat, steigt schrittweise auf 65 Jahre (gilt ab GJ 2. Oktober 1952)
  - statistisches Ableben: Mann 80,7 Jahre
  - bei Bediensteten der Sozialversicherungsträger wurde das Ruhen der Dienstgeber(pensions)leistung auf Abfertigungsdauer berücksichtigt
  - nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Die Umsetzung der Empfehlungen des RH würde im Zeitraum 2013 bis 2050 ein Einsparungspotenzial für die 9.366 Verwaltungsangestellten der Sozialversicherungsträger gemäß Dienstordnung (DO.A) von insgesamt 950 Mill. EUR (Geldwert 2011) mit sich bringen. Dieses Einsparungspotenzial errechnete sich aus der betragsmäßigen Differenz der Höhe der Gesamtpension nach der geltenden Rechtslage zur Höhe nach Umsetzung der Empfehlungen des RH. (TZ 25)

Die Gesamtzahl der Bediensteten, deren Pensionsrecht noch nach dem Übergangsrecht der Dienstordnung zu erfolgen hat, beinhaltet weiters den Pflegedienst, die Ärzte und Arbeiter sowie Psychologen und Zahntechniker. Für diese Gruppen lagen zwar Gesamtzahlen,

**Kurzfassung**

nicht aber die mit den Geburtsjahrgängen verknüpfte Einstufungsstatistik der jeweiligen Gehaltstabellen vor. Der RH schätzte das zusätzliche Einsparungspotenzial für diese 4.496 Bediensteten bei Umsetzung der Empfehlungen des RH im Zeitraum 2013 bis 2050 auf 450 Mill. EUR. (TZ 25)

In Summe betrug daher das Einsparungspotenzial für alle dem Übergangsrecht unterliegenden Bediensteten der Sozialversicherungsträger bei Umsetzung der Empfehlungen des RH hinsichtlich einer weitergehenden Pensionsreform im Zeitraum 2013 bis 2050 rd. 1,4 Mrd. EUR. (TZ 25)



**Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen**

Kenndaten zur Sozialversicherung				
	2008	2009	2010	2011
<b>Einnahmen/Ausgaben der Sozialversicherung<sup>1</sup> in Mrd. EUR<sup>6</sup></b>				
Einnahmen aus Beiträgen der Versicherten	36,825	37,556	38,454	40,041
Sonstige Einnahmen (z.B. Ersätze für Ausgleichszulagen, Kostenbeteiligungen)	3,545	3,850	3,942	3,892
Ausfallhaftung des Bundes	4,886	6,057	6,659	6,539
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>45,256</b>	<b>47,463</b>	<b>49,055</b>	<b>50,472</b>
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>45,371</b>	<b>47,334</b>	<b>48,777</b>	<b>50,222</b>
Anzahl krankenversicherte Personen <sup>2</sup>	8.049.600	8.085.300	8.131.400	8.208.000
Einnahmen durch Beiträge (in Mrd. EUR)	11,325	11,649	11,915	12,308
Ausgaben Krankenversicherungsleistung <sup>3</sup> (in Mrd. EUR)	13,003	13,335	13,530	13,883
Anzahl pensionsversicherte Personen (Aktive)	3.527.212	3.497.069	3.540.529	3.607.920
Einnahmen durch Beiträge (in Mrd. EUR)	24,190	24,588	25,193	26,331
Anzahl ausbezahlte Pensionen	2.153.173	2.189.159	2.219.923	2.249.152
Ausgaben Pensionsaufwand <sup>3</sup> (in Mrd. EUR)	26,439	27,823	29,018	30,013
Anzahl unfallversicherte Personen	5.957.871	5.914.738	5.936.692	6.098.894
Einnahmen durch Beiträge der Versicherten (in Mrd. EUR)	1,310	1,319	1,346	1,402
Ausgaben Unfallversicherung <sup>3</sup> (Renten, Unfallbehandlung und sonstige medizinische Leistungen) (in Mrd. EUR)	1,157	1,206	1,221	1,246
<b>Mitarbeiter bzw. Pensionisten der Sozialversicherungsträger<sup>4, 6</sup></b>				
Anzahl Mitarbeiter der Sozialversicherung	28.706	28.580	28.035	28.180
Bezugsaufwand inkl. Zulagen für Mitarbeiter (in Mrd. EUR)	1,162	1,206	1,200	1,224
Anzahl Pensionisten <sup>5</sup> der Sozialversicherung	15.282	15.467	15.743	16.008
Dienstgeber(pensions)leistung für Pensionisten (in Mrd. EUR)	0,279	0,289	0,295	0,303
<b>Anzahl eigene Einrichtungen der Sozialversicherungsträger<sup>4, 6</sup></b>				
selbständige Ambulatorien	126	124	124	124
sonstige ambulante Einrichtungen (Untersuchungsstellen)	30	30	30	29
eigene Einrichtungen für stationäre Behandlung	52	52	49	48
Anzahl der Betten für stationäre Behandlung	6.765	6.751	6.376	6.309

<sup>1</sup> Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Unfallversicherung

<sup>2</sup> ohne Krankenfürsorgeanstalten

<sup>3</sup> ohne Verwaltungsaufwand und sonstigen Ausgaben

<sup>4</sup> 22 Sozialversicherungsträger und Hauptverband der Sozialversicherungsträger

<sup>5</sup> inkl. Hinterbliebener (Witwen/Witwer, Waisen)

<sup>6</sup> rundungsbedingte Summenabweichungen möglich

Quelle: Handbuch der Österreichischen Sozialversicherung

## Prüfungsablauf und –gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von September bis Dezember 2011 die Gebahrung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) und der Pensionsversicherungsanstalt hinsichtlich der Pensionsrechte der Bediensteten der Sozialversicherungsträger. Der Prüfungszeitraum bezog sich auf die Jahre 2008 bis 2011.

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung der Reformen der für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger geltenden Pensionsrechte (nicht enthalten waren die Pensionsrechte der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau; diese wurden in einer eigenen Gebarungsüberprüfung beurteilt).

Gemäß Schreiben des Hauptverbandes vom Jänner 2010 (im Rahmen der Verwaltungsreformprojekte der Bundesregierung) wäre aufgrund dieser Reformen und der laufend durchgeführten Dämpfungsmaßnahmen die Gleichwertigkeit mit den im Bundesbereich vorgenommenen Pensionsreformen gegeben. Daher evaluierte der RH das Ausmaß der bisherigen Reformen dieser Pensionsrechte auch durch einen Vergleich mit dem Pensionsrecht der Bundesbeamten. Zusätzlich sollten Vorschläge für eine Vereinfachung dieser Pensionsrechte ausgearbeitet und das Einsparungspotenzial bei Umsetzung der Empfehlungen des RH berechnet werden.

(2) Der Hauptverband teilte mit Schreiben vom 27. Februar 2012 mit, dass es unzulässig wäre, das Beamtenpensionssystem mit dem Pensionsystem der Bediensteten der Sozialversicherungsträger zu vergleichen. Dieses setze sich nämlich aus einer gesetzlichen ASVG-Pension und einer betrieblichen Zusatzpension nach dem Betriebspensionsgesetz zusammen.

(3) Der RH bemerkte hiezu, dass er nicht die Rechtsgrundlagen der Dienstgeber(pensions)leistung in Frage gestellt, sondern die finanzielle Gesamtbelastung der Sozialversicherungsträger dargestellt hatte, weil deren Finanzierung durch Pflichtbeiträge und öffentliche Zuschüsse erfolgte.

(4) Zu dem im März 2012 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das BMASK im Juni 2012 und der Hauptverband im Juli 2012 Stellung. Mit Schreiben vom Juli 2012 teilte die Pensionsversicherungsanstalt mit, dass sie in Anbetracht der Stellungnahme des Hauptverbandes von einer eigenen inhaltlichen Stellungnahme abgesehen habe.

Der RH übermittelte seine Gegenäußerungen an den Hauptverband und das BMASK im Oktober 2012.



(5) Zum Prüfungsansatz und zum Prüfungsergebnis allgemein führte der Hauptverband in seiner Stellungnahme einleitend aus, dass der Direktvergleich (der Bediensteten der Sozialversicherungsträger) mit den Bundesbeamten irreführend sei, weil die Systeme sowohl in der Aktivphase als auch in der Pension höchst unterschiedlich wären. Das Aufrechnen der Vor- und Nachteile beider Systeme könne bei bloßer Betrachtung der Pensionsphase nur schwer ein objektives Bild ergeben. Weiters habe der RH den Abfertigungsanspruch der Bediensteten der Sozialversicherung dargestellt, nicht aber berücksichtigt, dass Beamte keinen Arbeitslosenversicherungsbeitrag und keine Arbeiterkammerumlage bezahlten.

Der Hauptverband bestätigte den RH darin, dass für die vor 1996 eingetretenen Bediensteten noch ein Direkt(pensions)anspruch gegen den Dienstnehmer bestünde, der ursprünglich den Erhalt von 80 % des Letztbezugs als Gesamtpension beinhaltete, und dass die Übertragung der Kostendämpfungsansätze des Bundes in die Reform der Dienstordnungspension der Sozialversicherung unvollständig gelungen sei. Der Hauptverband könne daher den Reformempfehlungen des RH im Wesentlichen folgen und sagte zu, an die Kollektivvertragspartner heranzutreten, um Änderungen herbeizuführen, die den Pensionsaufwand senken und mehr Systemlogik in Hinblick auf den Nachvollzug der Pensionsreform des Bundes herstellen sollen.

(6) Der RH stellte zum Prüfungsansatz klar, dass er keinen Direktvergleich der Bediensteten der Sozialversicherungsträger mit den Bundesbeamten vorgenommen hatte. Er hatte vielmehr die Pensionsrechte verglichen und an Hand eines für beide als gleich angenommenen Normgehaltsverlaufs die finanziellen Auswirkungen in einer Modellrechnung ermittelt.

Beamte und Bedienstete der Sozialversicherungen erhielten ursprünglich 80 % des Letztbezugs als Pensionshöhe; im Endausbau der Reformen werden beide eine nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) berechnete Pensionshöhe erhalten. Daher verglich der RH das Übergangsrecht der Pensionsreformen der Sozialversicherungen mit dem des Bundesbeamten.

Der RH begrüßte die Zusage des Hauptverbandes, weitere Reformen im Sinne der Empfehlungen des RH vornehmen zu wollen.

## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

### 22 Sozialversicherungsträger

2 (1) Die Sozialversicherung deckt grundsätzlich drei Zweige ab: die Pensionsversicherung, die Krankenversicherung und die Unfallversicherung. Die Leistungen für die Versicherten werden von einem der 22 Sozialversicherungsträger erbracht. Diese bieten meist nur einen Leistungsbereich an, der durch ein bestimmtes Sozialversicherungsgesetz und den darin definierten Bereich der Pflichtversicherten festgelegt ist. So ist beispielsweise die Pensionsversicherungsanstalt gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) für die Pensionen der Arbeiter und Angestellten zuständig. Abbildung 1 stellt die 22 Sozialversicherungsträger und ihre Leistungsbereiche im Überblick dar. Der Hauptverband übt für die Sozialversicherungsträger eine Koordinationsfunktion aus.

Abbildung 1: Organisation der 22 Sozialversicherungsträger nach Leistungsbereichen



Quelle: Hauptverband

154

Bund 2012/10



(2) Die österreichische Sozialversicherung beruht auf dem Prinzip der Pflichtversicherung. Die Beiträge der Pflichtversicherten dienen zur Finanzierung der Leistungen der Sozialversicherung nach dem Umlageverfahren. Im Jahr 2011 wurden von den Einnahmen der Sozialversicherung in der Höhe von rd. 50,472 Mrd. EUR rd. 79 % durch Beiträge finanziert, rd. 8 % ergaben sich aus sonstigen Einnahmen (das waren Kostenbeteiligungen der Versicherten, Leistungserlöse (z.B. Ersätze für Ausgleichszulagen)) und rd. 13 % aus der Ausfallhaftung des Bundes. Von den Gesamtausgaben der Sozialversicherungsträger im Jahr 2011 in der Höhe von rd. 50,222 Mrd. EUR entfielen (jeweils einschließlich Verwaltungsaufwand und sonstigen Kosten) rd. 68 % auf die Pensionsversicherung, rd. 29 % auf die Krankenversicherung und rd. 3 % auf die Unfallversicherung.

(3) Die Sozialversicherungsträger führten neben den jeweiligen zentralen Verwaltungen, die die Leistungen bewilligten und verrechneten, auch medizinische bzw. pflegebezogene Einrichtungen. Dazu zählten selbständige Ambulanzärzte, ambulante Einrichtungen sowie Einrichtungen zur stationären Behandlung wie u.a. Krankenanstalten, Rehabilitationszentren, Kuranstalten und Erholungsheime (siehe Kenndaten vor TZ 1). Die 22 Sozialversicherungsträger einschließlich der eigenen medizinischen Einrichtungen sowie der Hauptverband wiesen in Summe 28.180 Bedienstete (Stand April 2011) auf, die zugehörigen Personalkosten 2011 beliefen sich auf 1,224 Mrd. EUR. Die pensionierten Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten grundsätzlich neben ihrer ASVG-Pension eine in der Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger festgelegte, monatlich (14-mal) ausbezahlte Dienstgeber(pensions)leistung. Der Aufwand hierfür betrug im Jahr 2011 bei 16.008 Pensionisten rd. 302,76 Mill. EUR.

#### Ausgaben für Mitarbeiter der Sozialversicherungsträger

**3.1** Der Stand an Bediensteten der 22 Sozialversicherungsträger und des Hauptverbandes (im weiteren Bericht „Bedienstete der Sozialversicherungsträger“) sank in den Jahren 2008 bis 2011 von 26.408,5 VBÄ (bzw. 28.706 Personen) auf 25.787,4 VBÄ (bzw. 28.180 Personen); das entsprach einer Reduktion um 2,4 %. Die Personalausgaben (Bezugsaufwand inkl. Zulagen und Einzelüberstunden) stiegen in den Jahren 2008 bis 2011 von 1,162 Mrd. EUR auf 1,224 Mrd. EUR; das entsprach einer Steigerung von 5,3 %. Die Zulagen konnten auf einem Niveau von knapp über 100 Mill. EUR praktisch stabilisiert werden (Leitungs-, Bereichsleitungs-, Funktions-, Kinderzulage, sonstige Zulagen: siehe Tabelle 1).

## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

**Tabelle 1: Kenndaten aktive Bedienstete der Sozialversicherungsträger<sup>1</sup>**

	2008	2009	2010	2011	Entwicklung 2008/2011
in %					
<b>Anzahl der Mitarbeiter<sup>2</sup> nach Dienstordnung in Vollbeschäftigteäquivalenten (VBÄ)<sup>4</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	15.671,9	15.644,9	15.514,7	15.506,9	- 1,1
Pflegepersonal (DO.A)	4.938,3	4.925,4	4.747,0	4.778,4	- 3,2
PsychologInnen (DO.A)	64,9	66,7	68,7	74,7	+ 15,1
ZahntechnikerInnen (DO.A)	241,8	237,8	235,0	231,7	- 4,2
Ärzte (DO.8)	1.914,3	1.908,4	1.889,3	1.910,1	- 0,2
ArbeiterInnen (DO.C)	3.396,0	3.312,7	3.110,8	3.106,5	- 8,5
Angestellte (EDO)	181,3	181,4	179,5	179,1	- 1,2
<b>Summe Mitarbeiter (in VBÄ)</b>	<b>26.408,5</b>	<b>26.277,3</b>	<b>25.745,0</b>	<b>25.787,4</b>	<b>- 2,4</b>
<b>Anzahl der Mitarbeiter<sup>2</sup> nach Leistungsbereich in Vollbeschäftigteäquivalenten (VBÄ)<sup>4</sup></b>					
Krankenversicherung	12.790,1	12.710,1	12.549,1	12.601,6	- 1,5
Unfallversicherung	5.052,3	5.018,6	5.015,4	5.028,3	- 0,5
Pensionsversicherung	8.309,6	8.299,5	7.928,3	7.885,4	- 5,1
Hauptverband	256,5	249,0	252,1	272,0	+ 6,0
<b>Summe Mitarbeiter (in VBÄ)</b>	<b>26.408,5</b>	<b>26.277,3</b>	<b>25.745,0</b>	<b>25.787,4</b>	<b>- 2,4</b>
<b>Summe Mitarbeiter<sup>2</sup> (in Personen)</b>	<b>28.706</b>	<b>28.580</b>	<b>28.035</b>	<b>28.180</b>	<b>- 1,8</b>
<b>Bezugsaufwand<sup>2</sup> (inkl. Zulagen) und Einzelüberstunden in Mill. EUR<sup>4</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	648,13	670,81	675,62	687,58	+ 6,1
Pflegepersonal (DO.A)	207,68	218,11	213,24	218,69	+ 5,3
PsychologInnen (DO.A)	3,51	3,80	3,97	4,20	+ 19,7
ZahntechnikerInnen (DO.A)	11,28	11,44	11,51	11,43	+ 1,3
Ärzte (DO.B)	178,26	186,16	184,93	189,54	+ 6,3
ArbeiterInnen (DO.C)	103,07	105,54	100,10	101,45	- 1,6
Angestellte (EDO)	9,94	10,29	10,59	10,79	+ 8,6
<b>Personalausgaben</b>	<b>1.161,87</b>	<b>1.206,15</b>	<b>1.199,96</b>	<b>1.223,68</b>	<b>+ 5,3</b>
<b>davon Zulagen<sup>2,3</sup> (Leitung, Bereichsleitung, Funktion, sonstige) in Mill. EUR<sup>4</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	28,14	30,03	28,30	28,81	+ 2,4
Pflegepersonal (DO.A)	31,93	46,28	31,81	32,57	+ 2,0
PsychologInnen (DO.A)	0,23	0,29	0,27	0,27	+ 17,4
ZahntechnikerInnen (DO.A)	1,33	1,54	1,25	1,22	- 8,3
Ärzte (DO.B)	31,43	41,24	31,30	31,85	+ 1,3
ArbeiterInnen (DO.C)	8,02	9,38	7,48	7,46	- 7,0
Angestellte (EDO)	0,42	0,47	0,43	0,42	+ 0,0
<b>Summe Zulagen</b>	<b>101,50</b>	<b>129,23</b>	<b>100,84</b>	<b>102,60</b>	<b>+ 1,1</b>

DO.A = Dienstordnung Angestellte, DO.8 = Dienstordnung Ärzte, DO.C = Dienstordnung Arbeiter, EDD = Dienstordnung Eisenbahnversicherung

<sup>1</sup> 22 Sozialversicherungsträger und Hauptverband der Sozialversicherungsträger

<sup>2</sup> Daten aus der Einreichungs- und Personalaufwandsstatistik (EPAS) der Österreichischen Sozialversicherung

<sup>3</sup> inkl. Kinderzulage: 2008 5,38 Mill. EUR, 2009 7,31 Mill. EUR, 2010 6,00 Mill. EUR, 2011 6,00 Mill. EUR

<sup>4</sup> rundungsbedingte Summenabweichungen möglich

Quellen: Sozialversicherungsträger und Hauptverband



## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

**3.2** Der RH stellte fest, dass trotz der Personaleinsparungen im Überprüfungszeitraum keine Stabilisierung der Personalausgaben erzielt wurde. Die Erhöhung der Personalausgaben beruhte größtenteils auf den jährlichen Gehaltssteigerungen und Struktureffekten.

**3.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes seien die Personalausgaben unter Berücksichtigung der in diesem Zeitraum vorliegenden Inflationsrate (5,8 %) um 0,5 % gesunken.*

## Ausgaben für Pensionisten der Sozialversicherungsträger

**4.1** Die Anzahl der Pensionisten der 22 Sozialversicherungsträger und des Hauptverbandes stieg von 2008 bis 2011 von 15.282 auf 16.008; das entsprach einer Steigerung um 4,8 %. Die Ausgaben für die Dienstgeber(pensions)leistung wuchsen von 279,47 Mill. EUR auf 302,76 Mill. EUR; das entsprach einer Steigerung um 8,3 %. Die Einnahmen durch Pensionsbeiträge (aktive Mitarbeiter) und Pensionssicherungsbeiträge (Pensionisten der Sozialversicherungsträger) beliefen sich 2011 auf 33,29 Mill. EUR (siehe Tabelle 2).

## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

Tabelle 2: Kenndaten Pensionisten der Sozialversicherungsträger<sup>1</sup>

	2008	2009	2010	2011	Entwicklung 2008/2011
in % <sup>6</sup>					
<b>Anzahl der Pensionisten<sup>2,3</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	9.788	9.866	10.008	10.137	+ 3,6
Pflege, Psychol., Zahntechn. (DO.A)	2.102	2.149	2.198	2.261	+ 7,6
Ärzte (DO.B)	1.029	1.041	1.051	1.078	+ 4,8
ArbeiterInnen (DO.C)	1.997	2.052	2.132	2.187	+ 9,5
Angestellte (EDO)	366	359	354	345	- 5,7
<b>Summe Pensionisten</b>	<b>15.282</b>	<b>15.467</b>	<b>15.743</b>	<b>16.008</b>	<b>+ 4,8</b>
<b>Ausgaben für Dienstgeber(pensions)leistungen<sup>2,3</sup> in Mill. EUR<sup>6</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	175,00	180,23	183,22	186,41	+ 6,5
Pflege, Psychol., Zahntechn. (DO.A)	28,19	29,57	30,37	31,57	+ 12,0
Ärzte (DO.B)	48,94	51,06	52,29	55,36	+ 13,1
ArbeiterInnen (DO.C)	16,28	17,28	18,25	18,98	+ 16,6
Angestellte (EDO)	11,06	11,07	11,00	10,44	- 5,6
<b>Summe Dienstgeber(pensions)leistungen</b>	<b>279,47</b>	<b>289,21</b>	<b>295,13</b>	<b>302,76</b>	<b>+ 8,3</b>
<b>Gesamtpension der Pensionisten der Sozialversicherungsträger<sup>1</sup> in Mill. EUR<sup>6</sup></b>					
Dienstgeber(pensions)leistungen <sup>2</sup> für die Pensionisten <sup>3</sup> der Sozialversicherungsträger	279,47	289,21	295,13	302,76	+ 8,3
Durchschnittliche Dienstgeber(pensions)leistung <sup>2</sup> pro Pensionist <sup>3</sup> (pro Monat <sup>5</sup> , EUR)	1.305	1.335	1.340	1.350	+ 3,4
ASVG-Pensionsleistung für die Pensionisten <sup>3</sup> der Sozialversicherungsträger	350,85	370,68	387,74	402,96	+ 14,9
<b>Gesamtpensionsleistungen (Dienstgeber- + ASVG-Pensionsleistung) für die Pensionisten<sup>3</sup> der Sozialversicherungsträger</b>	<b>630,32</b>	<b>659,89</b>	<b>682,87</b>	<b>705,72</b>	<b>+ 12,0</b>
durchschnittliche Gesamtpension pro Pensionist <sup>3</sup> (pro Monat <sup>5</sup> , EUR)	2.950	3.050	3.100	3.150	+ 6,8
<b>Pensionsbezüge in Mill. EUR<sup>6</sup></b>					
Einnahmen der Sozialversicherungsträger für Dienstgeber(pensions)leistungen durch Pensionsbezüge und Sicherungsbeiträge	33,98	34,50	33,99	33,29	- 2,0
Einnahmen für ASVG-Pensionsleistungen durch Dienstnehmer- und Dienstgeberpensionsbeiträge <sup>4</sup>	148,30	148,70	145,40	141,67	- 4,5

DO.A = Dienstordnung Angestellte, DO.B = Dienstordnung Ärzte, DO.C = Dienstordnung Arbeiter, EDO = Dienstordnung Eisenbahnversicherung

<sup>1</sup> 22 Sozialversicherungsträger und Hauptverband der Sozialversicherungsträger

<sup>2</sup> Daten aus der Einreichungs- und Personalaufwandsstatistik (EPAS) der Österreichischen Sozialversicherung

<sup>3</sup> inkl. Hinterbliebener (Witwen/Witwer und Waisen)

<sup>4</sup> Bedienstete der Sozialversicherungsträger mit Dienstantritt vor 1996

<sup>5</sup> 14-mal pro Jahr

<sup>6</sup> rundungsbedingte Summenabweichungen möglich

Quellen: Sozialversicherungsträger und Hauptverband

**4.2** Der RH hielt hiezu fest, dass der Hauptverband in seinem Informati-  
onsschreiben vom 27. Februar 2012 mitgeteilt hatte, dass die Ausga-  
ben für die Dienstgeber(pensions)leistungen auf Pensionsdauer anfal-  
len.<sup>2</sup> Die Pensionsbeiträge der Bediensteten würden hingegen auf Dauer  
der Aktivzeit<sup>3</sup> Einnahmen darstellen, die Pensionssicherungsbeiträge  
wiederum nur auf Pensionsdauer.

**4.3 (1)** Laut *Stellungnahme des Hauptverbandes* würde bei einem Ver-  
gleich der laufenden Einnahmen mit den laufenden Ausgaben im glei-  
chen Zeitraum außer Acht gelassen, dass die Pensionsbezugsdauer im  
Durchschnitt einen viel kürzeren Zeitraum als die Phase der Beitrags-  
leistung umfasse.

*Die Relation der Gruppen Aktive zu Pensionisten verschob sich auf-  
grund der Einführung eines beitragsorientierten Pensionskassenmodells  
deutlich. Da das Dienstordnungs-Pensionsmodell ein Auslaufmodell sei  
und keine neuen Anwartschaftsberechtigungen dazu kämen, würden  
auch die Beitragseinnahmen weiterhin kontinuierlich gegen Null sinken.*

*Der Vergleich des laufenden Pensionsaufwands mit den in der selben  
Periode eingenommenen Pensionsbeiträgen ließe weiters unberücksich-  
tigt, dass die heutigen Pensionsleistungen an ehemalige Sozialversi-  
cherungsbedienstete ihre Rechtsgrundlage in alten, je nach Pensions-  
antrittsdatum wesentlich günstigeren Fassungen des Kollektivvertrags  
finden und neue Pensionen niedriger ausfallen würden.*

*(2) Eine simple Gegenüberstellung der Einnahmen des Dienstgebers aus  
Dienstnehmerbeiträgen mit seinen Ausgaben aus Leistungen wäre weder  
zur Beurteilung der Tragfähigkeit noch der Schlüssigkeit des Systems  
der Altersvorsorge geeignet. Sowohl zeitpunkt- als auch zeitraumbe-  
zogene Analysen aus der Gegenüberstellung dieser Werte trügen die  
Gefahr in sich, angesichts der abnehmenden Zahl von Beitragzahlern  
und der steigenden Zahl von Leistungsberechtigten in der öffentlichen  
Wahrnehmung einen Systemmangel zu indizieren.*

**4.4 (1)** Der RH entgegnete, dass er die laufenden Ausgaben für Dienstge-  
ber(pensions)leistungen sowie die Einnahmen aus Pensionsbeiträgen  
und Pensionssicherungsbeiträgen als Information für die Allgemeinen  
Vertretungskörper dargestellt hatte. Der RH pflichtete dem Hauptver-  
band bei, dass die Einnahmen aus Pensionsbeiträgen kontinuierlich sinken  
werden, da die Dienstordnungspension ein Auslaufmodell ist. Dies

<sup>2</sup> Anmerkung des RH: bei Pensionisten der Sozialversicherungsträger ca. 20 Jahre, bei  
Pensionistinnen der Sozialversicherungsträger ca. 30 Jahre

<sup>3</sup> Anmerkung des RH: bei Männern ca. 45 Jahre, bei Frauen ca. 40 Jahre

## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

hatte der RH jedoch nicht kritisiert, vielmehr hatte er den Systemwechsel auf das Pensionskassenmodell positiv hervorgehoben (siehe TZ 7).

(2) Der RH hatte in Tabelle 2 nicht die Tragfähigkeit der Dienstordnungspension beurteilt, sondern die in den Jahren 2008 bis 2011 tatsächlich vorliegende finanzielle Belastung der Sozialversicherung. Die Differenz zwischen Ausgaben und Einnahmen ist nämlich aus den Einnahmen der Sozialversicherung, die sich wiederum zu 79 % aus Beiträgen der Pflichtversicherten, zu 13 % aus der Ausfallhaftung des Bundes und zu 8 % aus sonstigen Einnahmen (TZ 2) zusammensetzen, zu decken. Daher war es für den RH wichtig, auf diese Lücke hinzuweisen.

### Pensionsantrittsgründe und -alter

5.1 Die Anzahl der jährlichen Pensionsantritte stieg in den Jahren 2008 bis 2010 von 591 auf 774; das entsprach einer Steigerung um 31,0 %. Bei den Gründen für die Pensionsantritte dominierte mit rund zwei Drittel (rund 67 %) aller Pensionierungen jener der „Hackerpension“ (vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer).

Während das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Männer von 59,2 Jahren im Jahr 2008 auf 59,9 Jahre im Jahr 2010 anstieg, blieb jenes der Frauen zwischen 2008 bis 2010 konstant bei 55,7 Jahren (siehe Tabelle 3). Im Gegensatz hiezu belief sich das gesetzliche Regel-pensionsalter im ASVG auf 65 Jahre bei Männern und 60 Jahre bei Frauen.



Ausgangslage Sozialversicherungsträger

Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

Tabelle 3: Pensionsantritts-Kennzahlen der Sozialversicherungsträger<sup>1</sup>

	2008	2009	2010	2011 <sup>2</sup>	Entwicklung 2008/2010 <sup>2</sup>
<b>Anzahl der Pensionierungen aufgrund</b>					
Alterspension (m 65, w 60 Jahre)	56	69	73	57	+ 30,4 %
vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer („Hacklerpension“; m ab 60, w ab 55) (Anteil in % an der Gesamtzahl)	373 (63,1 %)	459 (67,9 %)	518 (66,9 %)	468 (67,8 %)	+ 38,9 %
Schwerarbeiter	-	-	1	1	-
Dienstunfähigkeit (Anteil in % an der Gesamtzahl)	132 (22,3 %)	122 (18,0 %)	150 (19,4 %)	138 (20,0 %)	+ 13,6 %
Korridorpension (m ab 62)	22	15	27	25	+ 22,7 %
Ruhestandsversetzung durch Vorstand	8	11	5	1	- 37,5 %
<b>Gesamtzahl Pensionierungen</b>	<b>591</b>	<b>676</b>	<b>774</b>	<b>690</b>	+ 31,0 %
<b>davon Frauen</b>	<b>355</b>	<b>418</b>	<b>506</b>	<b>455</b>	+ 42,5 %
<b>davon Männer</b>	<b>236</b>	<b>258</b>	<b>268</b>	<b>235</b>	+ 13,6 %
<b>Pensionsantrittsalter Frauen<sup>3</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	55,2	55,1	55,4	55,0	+ 0,2
Pflege, Psychol., Zahntechn. (DO.A)	55,4	55,5	55,2	55,6	- 0,2
Ärztinnen (DO.B)	58,1	54,2	57,9	59,7	- 0,2
Arbeiterinnen (DO.C)	57,0	56,6	56,9	56,7	- 0,1
Angestellte (EDO)	-	-	50,5	-	-
<b>durchschnittliches Pensionsantrittsalter Frauen</b>	<b>55,7</b>	<b>55,5</b>	<b>55,7</b>	<b>55,7</b>	<b>0,0</b>
<b>Pensionsantrittsalter Männer<sup>3</sup></b>					
Verwaltungsangestellte (DO.A)	58,8	59,2	59,6	59,2	+ 0,8
Pflege, Psychol., Zahntechn. (DO.A)	58,0	60,2	58,1	59,3	+ 0,1
Ärzte (DO.B)	63,1	63,8	63,0	63,2	- 0,1
Arbeiter (DO.C)	59,3	59,2	59,4	60,0	+ 0,1
Angestellte (EDO)	-	46,8	52,5	-	-
<b>durchschnittliches Pensionsantrittsalter Männer</b>	<b>59,2</b>	<b>59,9</b>	<b>59,9</b>	<b>59,7</b>	<b>+ 0,7</b>

DO.A = Dienstordnung Angestellte, DO.B = Dienstordnung Ärzte, DO.C = Dienstordnung Arbeiter, EDO = Dienstordnung Eisenbahnversicherung

<sup>1</sup> 22 Sozialversicherungsträger und Hauptverband der Sozialversicherungsträger

<sup>2</sup> Daten des Jahres 2011 erst nach dem Stellungnahmeverfahren erhalten

<sup>3</sup> rundungsbedingte Summenabweichungen möglich

Quellen: Sozialversicherungsträger und Hauptverband

## Ausgangslage Sozialversicherungsträger

**5.2** Der RH wies auf den hohen Anteil vorzeitiger Alterspensionen wegen langer Versicherungsdauer („Hackerpension“) – im Jahr 2010 rd. 67 % – an der Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen hin. Hierdurch war das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bediensteten der Sozialversicherungsträger bei Männern (2010 rd. 59,9 Jahre) bzw. bei Frauen (2010 rd. 55,7 Jahre) um jeweils rd. 5 Jahre niedriger als das im ASVG vorgesehene Regelpensionsalter (siehe hiezu auch Empfehlung in TZ 17).

**5.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes fehle in diesem Vergleich das tatsächliche Pensionsantrittsalter der Beamten. Dieses belief sich 2010 bei Beamten auf 60,6 Jahre und im ASVG-Bereich auf 57,9 Jahre. Weiters fehle das beide Geschlechter umfassende Antrittsalter für den Sozialversicherungsbereich.*

*Weiters habe der RH die Vorrustandsmodelle im öffentlichen Dienst – wie jenes der Lehrer, das bis Geburtsjahrgang 1953 einen Pensionsantritt mit dem 60. Lebensjahr ermöglicht – unerwähnt gelassen.*

**5.4** Der RH hatte das Pensionsantrittsalter der Bediensteten der Sozialversicherungsträger nicht mit jenen der Beamten verglichen, weil der ASVG-Bereich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Antrittsalter vorsah. Wie der Hauptverband nunmehr selbst darstellte, war das tatsächliche Pensionsantrittsalter der Beamten wesentlich höher als jenes der Bediensteten der Sozialversicherungsträger.

Dem Einwand der Nichtbehandlung von Vorrustandsmodellen hielt der RH entgegen, dass er einen Systemvergleich vorgenommen hatte. Weder hatte er die auslaufenden Vorrustandsmodelle für die Bundeslehrer, noch jene für Bedienstete der Sozialversicherungsträger (z.B. anlässlich der Zusammenlegung von Sozialversicherungsträgern (Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau: Möglichkeit des Pensionsantritts ab 50 Jahren; Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter und Angestellten) dargestellt.<sup>4</sup>

### Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger

**6.1 (1)** **Stellung der Sozialversicherungsträger:** Die Sozialversicherungsträger waren als selbständige juristische Personen durch Gesetz eingestrichen. Ferner waren sie als Selbstverwaltungskörper und als Körperschaften öffentlichen Rechts zu qualifizieren. Die Geschäftsführung des Sozialversicherungsträgers oblag dem Vorstand. Dieser war berech-

<sup>4</sup> Anmerkung des RH: Die Daten des Jahres 2011 erhielt der RH nach dem Stellungnahmeverfahren. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter 2011 gegenüber 2010 der Frauen blieb mit 55,7 Jahren gleich, jenes der Männer verschlechterte sich auf 59,7 Jahre.



tigt, die Besorgung bestimmter laufender Angelegenheiten dem Büro des Sozialversicherungsträgers zu übertragen.

Der Hauptverband vereinigte als Dachverband die mit der Vollziehung der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung betrauten Sozialversicherungsträger. Ihm kamen eigene Kompetenzen zu (z.B. der Abschluss von Normenverträgen oder die Erlassung von Richtlinien und generellen Verwaltungsakten).

**(2) Dienstverträge:** Bedienstete der Sozialversicherungsträger (wie auch des Hauptverbandes) standen zu diesen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Bei Abschluss von Dienstverträgen waren die einzelnen Sozialversicherungsträger nicht frei, sondern an Richtlinien gebunden, die vom Hauptverband zur Regelung der dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Verhältnisse der Bediensteten zu erlassen waren. Den Richtlinien kam die Qualität einer Verordnung zu. Der Hauptverband verabschiedete u.a. aufgrund dieser Bestimmung entsprechende Dienstordnungen.

**(3) Kollektivverträge:** Der Hauptverband war über seine Richtlinienkompetenz hinaus auch für den Abschluss der Kollektivverträge für die Sozialversicherungsträger zuständig. Diese wurden zwischen dem Hauptverband und der Gewerkschaft (der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier betreffend Angestellte bzw. der Gewerkschaft VIDA betreffend Arbeiter) vereinbart und vom Hauptverband in der Regel inhaltsgleich als Richtlinie beschlossen.

**(4) Den Dienstordnungen wohnte mithin ein Doppelcharakter inne:** Einerseits waren sie als Ergebnis kollektivvertraglicher Verhandlungen Mindestnorm, andererseits als Richtlinie (Verordnung) auch Höchstnorm hinsichtlich der darin festgelegten Ansprüche der Dienstnehmer. Eine Abweichung von den Bestimmungen zu Gunsten oder zu Lasten der Dienstnehmer war hiedurch ausgeschlossen.

Die Regelung des Dienstrechts (im weiteren Sinn) für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger erfolgte in drei<sup>5</sup> Dienstordnungen:

<sup>5</sup> Die Angestellten der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau waren teilweise nach der Dienstordnung A angestellt, teilweise nach der Eisenbahnerdienstordnung (EDO). Letztgenannte Dienstordnung wurde im Rahmen dieser Geburtsüberprüfung nicht behandelt, da sie sich von den Dienstordnungen A, B und C auch hinsichtlich der pensionsrechtlichen Bestimmungen wesentlich unterscheidet und singulär nur für diese Versicherungsanstalt gilt.

## Dienstordnung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger

- der Dienstordnung A für die Angestellten (DO.A),
- der Dienstordnung B für die Ärzte (DO.B) und
- der Dienstordnung C für die Arbeiter (DO.C).

Die nachfolgend beschriebenen Regelungen der Dienstordnung A (im Weiteren: Dienstordnung) beinhalteten neben den dienstrechtlchen Vorschriften auch die pensionsrechtlichen Ansprüche der Angestellten gegenüber den Sozialversicherungsträgern als Dienstgeber. Die pensionsrechtlichen Ansprüche in den Dienstordnungen B und C waren weitgehend gleich geregelt.

**6.2** Die nach der Dienstordnung zustehende Pension stellte keine gesetzliche Leistung dar, sondern war als Betriebspension – aufgrund einer direkten Leistungszusage des Dienstgebers gemäß Betriebspensionsgesetz – anzusehen. Sie stand zusätzlich zur gesetzlichen Pensionsleistung nach dem ASVG zu: Die Gesamtpension jener Bediensteten, die in das Pensionsrecht der Dienstordnung einbezogen waren, setzte sich daher aus einer gesetzlich zustehenden ASVG-Pension und einer Dienstgeber(pensions)leistung gemäß Dienstordnung zusammen. Wie bereits in Tabelle 2 dargestellt, beliefen sich die ASVG-Pensionsleistungen für die Pensionisten der Sozialversicherungsträger 2010 auf rd. 387,74 Mill. EUR, die Dienstgeber(pensions)leistungen auf rd. 295,13 Mill. EUR.

**6.3 (1)** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes hande es sich bei der Dienstordnungspension um eine betriebliche Zusatzpension im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (zweite Säule = Arbeitsrecht). Grundsätze, die für die gesetzliche Alterssicherung (erste Säule = Sozialversicherungswesen) gelten, könnten daher nicht unreflektiert auf eine betriebliche Zusatzpension übertragen werden, weil sie anderen rechtlichen Regelungen unterliegen würden. Zu beachten wäre dabei, dass betrieblichen Zusatzpensionen aus direkten Leistungszusagen Entgeltcharakter zukäme und es sich daher um Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer handle.*

*(2) Grundsätzlich würden betriebliche Zusatzpensionen alleine durch den Arbeitgeber finanziert, Dienstnehmerbeiträge könnten gemäß Betriebspensionsgesetz nur auf freiwilliger Basis geleistet werden. Für Sozialversicherungsbedienstete habe der Gesetzgeber jedoch im ASVG angeordnet, dass die Mitarbeiter über die gesetzliche Alterssicherung hinaus zur Kofinanzierung der Betriebspension verpflichtende Beiträge an ihre Dienstgeber leisten müssten – die Beitragssätze reichten dabei bis zu 10,8 %. Da die betriebliche Zusatzpension als Entgelt zu qualifizieren sei, müsse die als Betriebspension ausbezahlte Leistung die*



*einbezahlten und verzinsten Arbeitnehmerbeiträge übersteigen. Wäre dies nicht der Fall, entspräche das System der Dienstordnungspension faktisch einer Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Gewährung eines unverzinsten Darlehens an den Dienstgeber. Unter Heranziehung des im Betriebspensionsgesetz – für Pensionskassen sogar ausdrücklich angeordneten, für direkte Leistungszusagen vom Gesetzgeber wohl vorausgesetzten – geltenden Grundsatzes der Beitragsparität wäre daher ein zumindest gleich hoher Beitrag des Dienstgebers heranzuziehen, sodass im Ergebnis eine Verdoppelung der Dienstnehmerbeiträge vorgenommen werden müsste.*

*(3) Der RH verkenne weiters den Umstand, dass es sich beim Dienstordnungspensionssystem um die zweite Säule handle; er habe zur Berechnung eines „Deckungsgrades“ aber die Grundsätze (insbesondere das Umlageverfahren) angewendet, die für die erste Säule gelten.*

6.4 (1) Der RH entgegnete, dass das Modell der drei Säulen der Altersversorgung (ASVG-Pension, betriebliche und private Vorsorge) 1990 bei Einführung der Pensionskassen entwickelt wurde. Direkte Leistungszusagen, wie die Dienstgeber(pensions)leistung nach den Dienstordnungen der Sozialversicherungsträger, hatte es bereits lange davor gegeben. Sie wurden als betriebliche Leistungen ebenfalls der 2. Säule zugeordnet. Deshalb ist innerhalb der sogenannten 2. Säule auch streng zwischen den unterschiedlichen Arten von Betriebspensionen zu unterscheiden. Für das neu eingeführte kapitalgedeckte Pensionskassensystem gelten andere Grundsätze als für das bereits bestehende System der direkten Pensionszusagen.

(2) Dem Argument der Beitragsparität hielt der RH entgegen, dass das Betriebspensionsgesetz keine gesetzlichen Vorgaben für das Beitragsrecht bei Direktzusagen enthält. Lediglich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses trifft es spezielle Vorkehrungen hinsichtlich der geleisteten Arbeitnehmerbeiträge. Es ist daher aus dem Betriebspensionsgesetz nicht abzuleiten, dass Dienstnehmerbeiträge außergewöhnlich wären. Vielmehr ist das Beitragsrecht der Rechtsgestaltung durch die Vertragsparteien vorbehalten. Im Fall der Bediensteten der Sozialversicherungsträger sieht das ASVG Beitragspflichten vor.

Der RH entgegnete dem Hauptverband weiters, dass Betriebspensionen, insbesondere in Form der Direktzusagen, vorwiegend Versorgungscharakter haben. Bei Direktzusagen ist die zugesagte Pensionshöhe auszubezahlen, unabhängig davon, welche Höhe die Beiträge der Arbeitnehmer erreichen, ob diese veranlagt wurden und welches Veranlagungsergebnis erzielt wurde. Aus der Qualifikation der Betriebspension als Entgelt lässt sich keine zwingende Verzinsung ableiten.

(3) Zum Einwand des Hauptverbandes, der RH habe die Grundsätze der ersten statt der zweiten Säule angewandt, betonte der RH, dass er das Umlageverfahren nicht auf die Dienstordnungspension angewandt hatte. In TZ 4 hatte er den offenen Finanzierungsbedarf der Dienstordnungspensionen der Jahre 2008 bis 2011 dargestellt aber nicht unter dem Gesichtspunkt des Umlageverfahrens beurteilt; in TZ 23 hatte er die Eigenleistung eines Bediensteten an Hand der geleisteten Pensionsbeiträge gegenüber der erhaltenen Pensionsleistung dargestellt.

### **Geltungsbereich des Pensionsrechts**

**7.1** Mit 1. Jänner 2004 trat für alle ab 1. Jänner 1996 in ein Dienstverhältnis zu einem Sozialversicherungsträger eingetretenen Dienstnehmer ein Pensionskassenkollektivvertrag in Kraft (siehe Anhang B), dessen Leistungsrecht für diese Personengruppe jenes nach der Dienstordnung ersetzte.

Hinsichtlich des Anwendungsbereichs der pensionsrechtlichen Regelungen der Dienstordnung und eines daraus ableitbaren Leistungsanspruchs waren innerhalb der Bediensteten der Sozialversicherungsträger drei Personengruppen zu unterscheiden:

1. Bedienstete mit Anwartschaft auf eine Dienstgeber(pensions)leistung nach dem Übergangsrecht: Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetreten waren und die Voraussetzung der Unkündbarkeit erfüllten, unterfielen hinsichtlich der wesentlichen pensionsrechtlichen Bestimmungen dem Übergangsrecht der Dienstordnung. Diese Bediensteten werden nach Ruhestandsversetzung zusätzlich zur gesetzlichen ASVG-Pension eine Dienstgeber(pensions)leistung gemäß Dienstordnung erhalten. Per 30. April 2011 galt dies für 14.027 aktive Bedienstete<sup>6</sup>, das waren rd. 49,5 % der Dienstnehmer.
2. Bedienstete mit Anwartschaft auf eine Dienstgeber(pensions)leistung nach dem Dauerrecht: Bedienstete, die zwar vor dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetreten waren, nicht aber die Voraussetzung der Unkündbarkeit erfüllten, waren unter bestimmten Umständen berechtigt, in das Dauerpensionsrecht der Dienstordnung zu optieren. Die Pensionsberechnung erfolgte gleichartig zu jener im Übergangsrecht, Abweichungen betrafen eine längere Gesamtdienstzeit und höhere Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung. Per 30. April 2011 galt dies für 37 aktive Bedienstete, das waren rd. 0,1 % der Dienstnehmer.

<sup>6</sup> einschließlich 190 Angestellte nach der Eisenbahnerdienstordnung (EDO)



**3. Bedienstete mit Anwartschaft auf Leistungen aus der Pensionskasse:**  
 Bedienstete, die ab dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines österreichischen Sozialversicherungsträgers eingetreten waren, waren ausschließlich von den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags und der Pensionskassenrichtlinie erfasst. Diese Personengruppe wird neben der ASVG-Pension zusätzlich Leistungen aus der Pensionskasse erhalten (siehe Anhang B). Per 30. April 2011 galt dies für 14.260 aktive Bedienstete, das waren rd. 50,4 % der Dienstnehmer.

**7.2** Der RH bezeichnete die frühzeitige Umstellung auf ein Pensionskassenmodell für die ab 1996 eingetretenen Bediensteten als zweckmäßig.

**7.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei durch die rückwirkende Einbeziehung der zwischen 1996 und 2003 eingetretenen Dienstnehmer in die neue Pensionskasse ein Einsparungseffekt von mehr als 1 Mrd. EUR gegenüber dem bisherigen System der Dienstgeber(pensions)leistung erzielt worden. Derzeit gelte die Pensionskasse (als zusätzliches System neben der ASVG-Pension) bereits für mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Sozialversicherung.*

**8.1** Die weitere Darstellung im Berichtsbeitrag bezieht sich auf jene pensionsrechtlichen Bestimmungen der Dienstordnung, die den Anspruch auf Dienstgeber(pensions)leistungen nach dem Übergangsrecht für (derzeit) 14.027 aktive Bedienstete definieren.

**8.2** Die Bediensteten, die den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags unterlagen, waren weitgehend mit den ASVG-Versicherten gleichgestellt und wurden daher im weiteren Berichtsbeitrag nicht mehr behandelt.

**8.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes habe der RH als Ziel der Geburungsüberprüfung definiert, die Gleichwertigkeit der für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger geltenden Pensionsrechte mit den im Bundesbereich vorgenommenen Pensionsreformen zu beurteilen. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit wären die bisherigen Einsparungserfolge gesamthaft und nicht nur für die Diensteintritte bis 1995 zu betrachten. Die Reformschritte wären bereits zehn Jahre vordem Bundesbereich vorgenommen worden, die Pensionskassenlösung bestünde bereits ab 1996. Die daraus gewonnenen Einsparungen (alleine aus dem Vorziehen des Inkrafttretens von 2003 auf 1996 resultierten über 1 Mrd. EUR) wären in der Gesamtwertung zu berücksichtigen.*

## Geltungsbereich des Pensionsrechts

**8.4 (1)** Der RH entgegnete, dass die Reformschritte der Sozialversicherungsträger – wie auch in der Stellungnahme des Hauptverbandes dargestellt – immer zeitlich nach jenen des Bundes erfolgten; die Pensionskassenregelung trat 2004 in Kraft, kam aber rückwirkend für Dienstantritte ab 1996 zur Anwendung.

(2) Die finanziellen Auswirkungen des Entfalls der Dienstgeber(pensions)leistung auf die Gesamtpensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung bei Dienstantritt ab 1996 hatte der RH in allen Grafiken des vorliegenden Berichts vollständig dargestellt und berücksichtigt.

(3) Der RH hatte die Pensionsrechte der Sozialversicherungsträger und deren finanzielle Auswirkungen für Bedienstete mit Dienstantritt ab 1996 als dem Bund finanziell gleichwertig beurteilt. Der Vergleich dieser von der Pensionskassenregelung der Sozialversicherung betroffenen Bediensteten mit den Bundesbeamten zeigte nämlich, wie in den Grafiken dieses Berichts ersichtlich, dass die Beamtenpension für die zugehörigen Geburtsjahrgänge aufgrund der Reformen des Bundes grundsätzlich gleich niedrig war wie jene der Bediensteten der Sozialversicherungsträger mit Dienstantritt ab 1996. Daher war die vom Hauptverband postulierte Gleichwertigkeit seiner Reformen mit den Bundesregelungen für Dienstantritte ab 1996 gegeben und waren diesbezüglich keine weiteren Empfehlungen des RH erforderlich.<sup>7</sup>

(4) Der RH wies darauf hin, dass bei Bediensteten der Sozialversicherungsträger mit Dienstantritt ab 1996 künftig etwas höhere Pensionskassenleistungen vorliegen als bei Bundesbeamten. Diese Besserstellung der Bediensteten der Sozialversicherungsträger war nicht Gegenstand des Berichts.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Die Auswirkungen des 2. Stabilitätsgesetzes 2012 auf die Beamtenpension, nämlich der Entfall der Parallelrechnung und die alleinige Pensionsberechnung mittels des APG-Pensionskontos für die ab 1976 Geborenen (Dienstantritt beim Maturanten 1995) waren in den Grafiken nicht berücksichtigt.

<sup>8</sup> Beamte mit Pragmatisierung ab 2002 (aufgrund des 2. Stabilitätsgesetzes 2012 ab Geburtsjahr 1976) unterlagen nur noch dem APG und waren daher pensionsrechtlich mit den ASVG-Versicherten harmonisiert. Für die zugehörigen Geburtsjahrgänge und nachfolgende werden die Bediensteten der Sozialversicherungsträger (neben der ASVG-Pension) eine höhere zusätzliche Pensionskassenleistung erhalten als Bundesbeamte, weil die Sozialversicherungsträger als Dienstgeber zu ihrer Pensionskasse 0,85 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage und 4,5 % darüber leisten, der Bund bei Beamten hingegen nur 0,75 %.



## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

### Vergleich Bundesbeamte und Bedienstete der Sozialversicherungsträger

#### Ausgangslage Bundesbeamte

**9.1 (1)** Das unkündbare öffentlich-rechtliche<sup>9</sup> Dienstverhältnis des (Bundes-) Beamten galt auf Lebenszeit. Dafür erhielt der Beamte von seinem Dienstgeber im Aktivstand einen Monatsbezug bzw. nach Versetzung in den Ruhestand einen Ruhegenuss. Die Versorgung des Beamten im Ruhestand oblag daher weiterhin seinem Dienstgeber (während die gesetzliche Altersversorgung der Beschäftigungsgruppen Arbeiter, Angestellte oder Vertragsbedienstete von einer Pensionsversicherung getragen wurde). Bei Beamten des Bundes bestand bei Versetzung in den Ruhestand kein Anspruch auf Abfertigung.

Bei der Berechnung des Ruhegenusses wurde vor der Pensionsreform 1997 der Letztbezug als Berechnungsgrundlage herangezogen, das Höchstausmaß wurde bereits nach 35 Dienstjahren erreicht und das Regelpensionsalter (Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung ohne Abschläge) lag bei 60 Jahren. Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen betrug der Ruhegenuss des Beamten vor den Pensionsreformen 80 % des Letztbezugs.

(2) Infolge gestiegener Lebenserwartung und somit längerer Pensionsdauer führte der Bund mehrere Reformen des Beamtenpensionsrechts zur Reduzierung der Relation der Ausgaben für Ruhegenüsse gegenüber den Einnahmen aus Pensionsbeiträgen durch, um die langfristige Finanzierung der Beamtenpensionen zu sichern:

1. In der Pensionssicherungsreform 2003 (Rechtslage 2004) wurde
  - das Pensionsantrittsalter schrittweise auf 65 Jahre (Männer und Frauen) erhöht,
  - anstelle des Letztbezugs trat eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge und
  - bei der Gesamtdienstzeit erfolgte ein Übergang auf 45 Jahre.
2. Im Rahmen der Pensionsharmonisierung 2005 wurde für ab 2005 (wegen der Mindestverweildauer für die ab 2002) pragmatisierte Bundesbeamte die Pensionsberechnung mittels Pensionskonto des APG bzw. für die Geburtsjahrgänge ab 1955 eine Parallelrechnung von Pensionsrecht (Rechtslage 2004) und APG vorgesehen. (Gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 wird für Beamte, die ab 1976 geboren sind, eine Sockelabrechnung der bisherigen Alt-Pension vorgenommen und als

<sup>9</sup> Beamte hatten keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu leisten.

## Vergleich Bundesbeamte und Bedienstete der Sozialversicherungsträger

neue Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto eingetragen; die Regelung ersetzt somit die Parallelrechnung durch das Pensionskonto.)

**9.2** Der RH hatte die Systematik der Ruhegenussberechnung mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse in einer früheren Gebarungsüberprüfung (Reihe Bund 2009/10) als zweckmäßig und sparsam beurteilt.

### Ausgangslage Be- dienstete der Sozial- versicherungsträger

**10.1** (1) Die Bediensteten der Sozialversicherungsträger unterlagen einem privatrechtlichen<sup>10</sup> Dienstverhältnis als Angestellte bzw. Arbeiter. Bei Erreichen des vorgesehenen Lebensalters gebührte ihnen die gesetzliche Pensionsleistung nach dem ASVG, die von der Pensionsversicherung getragen wurde. Für Frauen galt das niedrigere Pensionsantrittsalter des ASVG zwischen 55 Jahren (Hacklerregelung) und 60 Jahren (Alterspension). Weiters stand den Bediensteten bei Beendigung des Dienstverhältnisses und damit auch bei Versetzung in den Ruhestand eine Abfertigung zu.

Das Ausmaß des maximal erreichbaren Jubiläumsgeldes für 25/35/40 Jahre Treue zum Dienstgeber erreichte in Summe 4,5 Monatsbezüge, bei Bundesbeamten erreichte die Jubiläumsbelohnung für 25/40 Jahre in Summe maximal 6 Monatsbezüge.

(2) In der Dienstordnung für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger kamen auch Elemente des Beamtdienstrechts zur Anwendung:

- Dies betraf z.B. die Unkündbarstellung (unter bestimmten Voraussetzungen, siehe Anhang A) von Bediensteten, die vor 1996 in den Dienst getreten waren.
- Die Dienstordnung regelte auch pensionsrechtliche Ansprüche der Bediensteten, die vor 1996 in den Dienst getreten waren, gegenüber dem Sozialversicherungsträger als Dienstgeber. Diese Dienstgeber(pensions)leistung stand dem Bediensteten zusätzlich zur gesetzlichen Pensionsleistung nach dem ASVG zu; sie ruhte jedoch auf Dauer des Abfertigungszeitraums. Dieser war von der Dienstzeit abhängig, betrug jedoch maximal ein Jahr.

Die in der Dienstordnung für die Dienstgeber(pensions)leistung festgelegten Berechnungsvorschriften orientierten sich – in Anlehnung

<sup>10</sup> Bedienstete der Sozialversicherungsträger leisteten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung.



an das Pensionsrecht der Beamten – ursprünglich an einem Zielwert der Gesamtpension (Summe aus der ASVG-Pension und der Dienstgeber(pensions)leistung) von grundsätzlich 80 % des Letztabzugs.

(3) Auch die Berechnung der in der Dienstordnung normierten Dienstordnungspension<sup>11</sup> wurde mehrfach reformiert und u.a. anstelle des Letztabzugs eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung vorgesehen. Zur Beurteilung dieser Reformen stellt der RH die finanziellen Auswirkungen gegenüber dem Bund nachfolgend (TZ 21, 23, 24, 25) vergleichend dar.

**10.2** Der RH wies darauf hin, dass die bisherige Gestaltung des Pensionsrechts für jene Bediensteten der Sozialversicherungsträger, die vor 1996 in den Dienst getreten waren, Vorteile aus beiden Systemen beinhaltete: Dies betraf einerseits die Abfertigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses sowie das für Frauen niedrigere Pensionsantrittsalter von 55 bis 60 Jahren als Charakteristika eines vertraglichen Dienstverhältnisses, andererseits die Unkündbarstellung sowie eine Versetzung in den Ruhestand mit einer Gesamtpension (Summe aus der ASVG-Pension und einer Dienstgeber(pensions)leistung), deren Berechnung sich am Beamtenpensionsrecht orientierte.

**10.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes habe der RH beim Direktvergleich mit den Bundesbeamten verschiedene Aspekte nicht berücksichtigt:*

*(1) Bedienstete der Sozialversicherungsträger würden 3 % Arbeitslosenversicherungsbeitrag vom Aktiveinkommen (bis zur Höchstbeitragsgrundlage) und 0,5 % Arbeiterkammerumlage zahlen, der Dienstgeber leiste zusätzlich 3 % Arbeitslosenversicherungsbeitrag. Nach 40 Dienstjahren ergäbe sich somit eine Differenz von mehr als 36 Monatsbezügen gegenüber den Beamten.*

*Weiters wäre die Wochen-Normalarbeitszeit im Beamtenbereich gegenüber Sozialversicherungsbediensteten um 1,25 Stunden niedriger, wodurch Sozialversicherungsmitarbeiter hochgerechnet über ein Jahr länger arbeiteten als Beamte.*

*(2) Die Abfertigung habe Entgeltcharakter und dürfe in die Berechnung nicht Eingang finden.*

<sup>11</sup> Ausbezahlt wurde die Dienstgeber(pensions)leistung, das war die Dienstordnungspension abzüglich der fiktiven ASVG-Pension.

## Vergleich Bundesbeamte und Bedienstete der Sozialversicherungsträger

*(3) Die Unkündbarkeit sei seit 1996 durch einen erhöhten Bestands-schutz ersetzt worden.*

*(4) Das frühere ASVG-Pensionsantrittsalter für Frauen läge nicht in der Gestaltungsingerenz der Sozialversicherung; zudem fehle bei diesem Vergleich die Information, dass Beamte das Regelpensionsalter von 65 Jahren erst ab 2017 erreichten, während für männliche Bedienstete der Sozialversicherung als ASVG-Versicherte schon seit vielen Jahren 65 als Regelpensionsalter festgelegt sei.*

**10.4** Der RH hielt dem Hauptverband entgegen, dass Ausgangspunkt des von ihm angestellten Vergleichs die vom Hauptverband in seiner Stellungnahme (siehe TZ 1) selbst zitierte Ausgangslage der Bediensteten der Sozialversicherungsträger war: Diese erhielten ursprünglich eine Gesamt-pension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) von 80 % des Letztbezugs, so wie Beamte. Da der Hauptverband im Rahmen der Verwaltungsreformprojekte der Bundesregierung selbst die finanzielle Gleichwertigkeit seiner Reformen mit den Bundesreformen postuliert hatte, überprüfte der RH die vorliegenden Pensionssysteme der Bediensteten der Sozialversicherungsträger und verglich sie mit denen der Bundesbeamten.

*(1) Ein Vergleich von Aktivgehaltstabellen, unterschiedlichen gesetzlichen Beiträgen vom Aktivgehalt, unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten oder Lebensverdienstsummen war nicht Ziel der Gebarungsüberprüfung. Der RH wies darauf hin, dass derartige Vergleiche nur bei gleichen Arbeitsplatzanforderungen und genormten Karriereverläufen relevant wären.*

*(2) Die Bezugnahme auf die Abfertigung (bei Ruhestandsversetzung) war deshalb erfolgt, weil die Dienstordnung der Sozialversicherungsträger die Auszahlung der Dienstgeber(pensions)leistung auf Abfertigungsdauer ruhend stellt. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Hauptverbandes hat der RH im weiteren Bericht die Höhe der Abfertigung bei der Modellrechnung der Eigenleistung des Bediensteten bzw. bei der gesamthaft erhaltenen Pensionsleistung nicht mehr eingerechnet.*

*(3) Betreffend eines „Auslaufen“ der Unkündbarkeit entgegnete der RH dem Hauptverband, dass er „die Gestaltung des Pensionsrechts der vor 1996 eingetretenen Bediensteten“ beschrieben hatte und diesen Bediensteten in der Regel die Rechtswohlthat der Unkündbarkeit zustand.*

(4) Zum Einwand der fehlenden Information über das unterschiedliche Pensionsantrittsalter entgegnete der RH dem Hauptverband, dass er das für Beamte und Sozialversicherungsbedienstete geltende unterschiedliche Pensionsantrittsalter in TZ 17 sowie in TZ 12 und 13 vollständig beschrieben hatte.

(5) Zusammenfassend wies der RH abermals darauf hin, dass Aspekte der Aktivzeit nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung waren.

## Methode

**11.1** Zur Beurteilung der Pensionssysteme wurden die Eckpunkte des Pensionsrechts untersucht, das waren u.a. Durchrechnungsdauer, Pensionsantrittsalter, Gesamtdienstzeit, Bemessungsgrundlage, Verlustdeckel, Pensionskonto nach Art des APG, Parallelrechnung von Pensionsrecht und Pensionskonto, Höchstbeitragsgrundlage und Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.

**11.2** (1) Zur Veranschaulichung der Auswirkungen berechnete der RH außerdem in Zusammenwirken mit einzelnen Sozialversicherungsträgern die finanziellen Auswirkungen der Pensionsreformen. Hierbei wurden die Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung, die Gesamtpension und die auf Dauer des Ruhestands gesamthaft erhaltene Pensionsleistung für einen Bediensteten in Abhängigkeit vom Geburtsdatum berechnet. Diese Beträge hängen neben den angeführten Eckpunkten des Pensionsrechts in direkter Weise auch vom Gehaltsverlauf der Aktivzeit ab. Um die verschiedenen Pensionsregelungen – hier jene der Sozialversicherungsträger gegenüber jenen des Bundes – in ihren finanziellen Auswirkungen vergleichen zu können, definierte der RH für diese Modellrechnung einen einheitlichen Normgehaltsverlauf und einen normierten Zeitpunkt für den Dienstantritt (siehe Anhang C).

(2) Bei dieser Pensionsberechnung wird auf ein und denselben Normgehaltsverlauf einmal das Pensionsrecht der Sozialversicherungsträger und einmal das Beamtenpensionsrecht angewendet. Das Ergebnis dieser Berechnung war einerseits die Dienstgeber(pensions)leistung sowie die Gesamtpensionshöhe, andererseits die Pensionshöhe im Bund jeweils in Abhängigkeit vom Geburtsdatum. Die Pensionshöhe des Bundesbeamten konnte vor den Reformen bis zu 80 % des Letztbezugs erreichen. Daher wurde auch das Ergebnis der Berechnungen der Pensionshöhe in der Sozialversicherung bzw. im Bund in der Einheit Prozent vom Letztbezug dargestellt, um den Erfolg der Reformen gegenüber der Ausgangslage ersichtlich zu machen.

## Methode

(3) Auf Ersuchen der Sozialversicherungsträger verwendete der RH die Gehaltsverläufe der Sozialversicherungsträger als Normgehaltsverlauf für die Modellrechnung. Die grafischen Darstellungen der Ergebnisse zitieren daher stets den zugrunde liegenden Normgehaltsverlauf (Fachdienst, Maturant, Akademiker), auf dessen Grundlage die Pensionshöhe für die Sozialversicherung bzw. für den Bund berechnet wurde (Anhang C).

(4) Ergänzend wurde die auf Dauer des Ruhestands gesamthaft für einen pensionierten Bediensteten der Sozialversicherungsträger zu erwartende Gesamtpensionsleistung für die verschiedenen Geburtsdaten berechnet und im Vergleich zu einem Bundesbeamten dargestellt. Als Grundlage der Berechnung und des Vergleichs wurden wiederum der einheitliche Normgehaltsverlauf der Sozialversicherung, ein gleiches Pensionsantrittsalter und die gleiche statistische Lebenserwartung gewählt (siehe Anhang C).

**11.3** (1) *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes wäre der Letztbezug als Basis für die Ersatzrate der Pensionshöhe problematisch, weil Beamte in den letzten Berufsjahren einen hohen Gehaltssprung machen, der zu scheinbar niedrigeren Ersatzraten führe. Die absoluten Pensionshöhen (in Zahlen) und die mitzuberücksichtigenden Einkommen wären daher aussagekräftiger.*

*(2) Der RH habe bei seinem Vergleich die Gehaltstafeln der Beamten der Berechnung der Pensionen beider Gruppen zugrunde gelegt. Dies führe zu einem mit der Realität nicht übereinstimmenden Bild, weil aufgrund des höheren Gehaltsschemas der Beamten Pensionshöhen für den Sozialversicherungsbereich konstruiert würden, die bei Heranziehung der Gehaltstafeln für den Sozialversicherungsbereich nicht erzielt würden.*

*(3) Die jeweiligen Pensionshöhen wären daher aufgrund der jeweiligen tatsächlichen Gehaltstabelle zu berechnen und einander gegenüberzustellen.*

**11.4** (1) Der RH entgegnete dem Hauptverband, dass er den Letztbezug als Basis für die Ersatzrate (Pensionshöhe in % des Letztbezugs) gewählt hatte, weil sowohl im Pensionsrecht der Sozialversicherungsbediensteten als auch im Beamtenpensionsrecht die ursprüngliche Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) bzw. Beamtenpension jeweils 80 % des Letztbezugs betrug. Daher war diese Darstellung zur Beurteilung der bisherigen Reformen besonders geeignet.



(2) Nicht richtig ist der Einwand des Hauptverbandes, der RH habe die Gehaltstafeln des Bundes seinem Vergleich zugrunde gelegt. Vielmehr wählte er auf Ersuchen der Sozialversicherungsträger als gemeinsame Berechnungsbasis der Modellrechnung der finanziellen Auswirkungen der Pensionsreformen die Gehaltstabellen der Sozialversicherungsträger. Diese Berechnungsgrundlage ist bei allen Grafiken und Ergebnistabellen schriftlich angeführt.

(3) Die Modellrechnung des RH beruhte auf der Darstellung der finanziellen Auswirkung von Pensionsreformen an Hand eines Normgehaltsverlaufs. Für diesen wurde der Zeitpunkt 2011 (Geldwert) gewählt. Mit diesem Normgehaltsverlauf können unterschiedliche Pensionsrechte (ohne Einfluss unterschiedlicher Aktivgehaltsverläufe) vergleichbar gemacht und analysiert werden.

## Rechtslagen im Überblick

**Grundlagen des Pensionsrechts der Bundesbeamten**

**12.1 (1) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionsrecht des Bundes (Rechtslage 2004) errechnete sich aus**

Ruhegenuss = Berechnungsgrundlage  Bemessungsgrundlage  Steigerungsbetrag  
(mtl. Beitragsgrundl.)  (80 %-Abschläge)  (max. 100 %)

- der (Ruhegenuss-)Berechnungsgrundlage:

Im Endausbau der Reform (2028) ermittelte sich diese aufgrund einer 40-jährigen Durchrechnung der (auf einen aktuellen Geldwert aufgewerteten) Monatsbezüge; im Übergangszeitraum stieg der Durchrechnungszeitraum schrittweise mit dem Jahr der Versetzung in den Ruhestand.

- der (Ruhegenuss-)Bemessungsgrundlage:

Die Bemessungsgrundlage betrug 80 % der Berechnungsgrundlage.

Die Bemessungsgrundlage wurde bei gegenüber dem Regelpensionsalter vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand um einen Abschlag von 3,36 Prozentpunkten, das entspricht 4,2 %, pro Jahr der vorzeitigen Versetzung reduziert.

## Rechtslagen im Überblick

- dem Steigerungsbetrag (max. 100%) aufgrund der Gesamtdienstzeit:

Im Endausbau der Reform betrug die für den Ruhegenuss im Höchstausmaß erforderliche Gesamtdienstzeit 45 Jahre; im Übergangszeitraum stieg sie schrittweise von 35 auf 45 Jahre.

- der Verlustdeckel:

Diese reduzierte die Verluste aufgrund der Durchrechnung gegenüber dem Ergebnis einer Ruhegenussberechnung nach der Rechtslage 2003 (maximal 18-jährige Durchrechnung, erforderliche Gesamtdienstzeit 40 Jahre). Der Verlustdeckel stieg schrittweise von 5 % (im Jahr 2004) auf 10 % (im Jahr 2024) und hing vom Jahr ab, in dem erstmals ein Pensionsanspruch bestand.

(2) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionskonto des APG errechnete sich aus den Beitragsleistungen während der gesamten Aktivzeit. Dazu wurden die monatlichen Einkommensbestandteile (mit dem Wert der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt) berücksichtigt. Diese wurden jährlich (einschließlich Sonderzahlungen) als Rechenwert auf dem Konto eingetragen, mit dem Kontoprozentsatz von 1,78 % gewichtet und als Teilgutschrift des entsprechenden Jahres gewertet. Die Gesamtgutschrift ergab sich aus der Teilgutschrift des laufenden Jahres und der mit der Aufwertungszahl aufgewerteten Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres. Die Gesamtgutschrift dividiert durch 14 ergab den Rechenwert der monatlichen Pension. Für einen Pensionsanspruch in Höhe von 80 % der Berechnungsgrundlage waren – aufgrund des Kontoprozentsatzes von 1,78 % – 45 Beitragsjahre erforderlich. Bei Versetzungen in den Ruhestand vor dem 65. Lebensjahr betrug der Abschlag von der Pension grundsätzlich 4,2 % pro Jahr (das entspricht dem Abschlag von 3,36 Prozentpunkten von der Bemessungsgrundlage).

(3) Bei der Parallelrechnung setzte sich die Gesamtpension aus einem Anteil des nach dem Pensionsrecht (Rechtslage 2004) berechneten Ruhegenusses und einem Anteil der nach dem APG-Pensionskonto berechneten Kontopension zusammen. Das Prozentsausmaß des Anteils des Ruhegenusses errechnete sich für den Bundesbeamten nach dem Prozentwert seines Steigerungsbetrags zum Stichtag (31. Dezember 2004); das Prozentsausmaß der Kontopension ergab sich aus der Ergänzung dieses Prozentwerts auf 100. Bei Pragmatisierung ab 2002 erfolgte die Berechnung des Ruhegenusses nur über das Pensionskonto des APG. (Gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 entfällt die Parallelrechnung für die ab 1976 geborenen Beamten, der Ruhegenuss wird über das Pensionskonto berechnet.)



Eine grafische Darstellung des Ergebnisses zur Pensionsberechnung Bund findet sich in TZ 21, das 2. Stabilitätsgesetz 2012 wurde hiebei noch nicht berücksichtigt, weil es erst 2014 in Kraft tritt.

**12.2** Der RH hatte die Systematik der Ruhegenussberechnung mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse in seinem Bericht Reihe Bund 2009/10 als zweckmäßig und sparsam beurteilt.

Die Methode der Pensionsberechnung nach dem Pensionskonto des APG war beitragsbezogen, transparent und nach erfolgter Einrichtung des Kontos einfach in der Durchführung. Das Pensionskonto und die Parallelrechnung trugen in hohem Maß zur künftigen Finanzierung der Ruhegenüsse der Beamten bei. Gleichzeitig wurde damit auch eine Harmonisierung der Methode der Pensionsberechnung für Beamte mit jener der Vertragsbediensteten, Landeslehrerbeamten und Landesvertragslehrer, aber auch mit den ASVG-Versicherten umgesetzt (Reihe Bund 2009/10).

#### Grundlagen des Pensionsrechts des ASVG

**13 (1)** Das Pensionsrecht nach dem ASVG war nicht Gegenstand der Geburtsüberprüfung; seine Darstellung ist jedoch erforderlich, um die Pensionsberechnung nach den Pensionsrechten der Sozialversicherungsträger zu analysieren. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde nachfolgend eine vereinfachte Darstellung gewählt.

(2) Die Höhe der Pension nach der Rechtslage 2004 errechnete sich aus

$$\text{Pension} = (\text{Bemessungsgrundlage} \times \text{Steigerungsbetrag}) - \text{Abschläge}$$

Rechtslage 2004: (mtl. Beitragsgrundl.  $\times$  „80 %“) - Abschläge (in %)

- der Bemessungsgrundlage:

Im Endausbau der Reform (2028) ermittelte sich diese aufgrund einer 40-jährigen Durchrechnung der (höchsten) Monatsbezüge (Beitragsgrundlagen). In der Übergangsphase stieg der Durchrechnungszeitraum von 16 Jahren (2004) auf 40 Jahre (2028). Die zugrunde liegenden Monatsbezüge aus vergangenen Jahren wurden maximal bis zur jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt und mit einem Aufwertungsfaktor (in Orientierung am Verbraucherpreisindex) aufgewertet.

## Rechtslagen im Überblick

### - dem Steigerungsbetrag:

Dieser errechnete sich aus einem Prozentsatz (Summe der Steigerungspunkte) der Bemessungsgrundlage, der sich aus der Anzahl der vorliegenden Versicherungsmonate ergab. Die erforderliche Dienstzeit für 80 % der Bemessungsgrundlage betrug 45 Jahre, das entsprach 1,78 Steigerungspunkten pro Jahr; in einer Übergangsphase verlängerte sich diese Dienstzeit zwischen 2004 und 2009 von 40 auf 45 Jahre.

### - den Abschlägen:

- Das Regelpensionsalter des ASVG betrug für männliche Versicherte 65 Jahre. Bis 2023 beträgt es für weibliche Versicherte 60 Jahre, zwischen 2024 und 2033 wird es pro Jahr um sechs Monate stufenweise ebenfalls auf 65 Jahre angehoben.

- Die Abschläge für einen (vorzeitigen) Pensionsantritt vor Erreichen des Regelpensionsalters des ASVG betragen 4,2 % pro Jahr von der Pensionsleistung, insgesamt waren die Abschläge auf maximal 15 % begrenzt. Ein zusätzlicher Abschlag von 2,1 % pro Jahr war bei der ab dem 62. Lebensjahr möglichen Korridorpension zu berechnen. Versicherte, die die Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension wegen langer Versicherungsdauer („Hackler“) bis 31. Dezember 2013 erfüllten, hatten keine Abschläge.

### - der Verlustdeckelung:

Die Verlustdeckelung reduzierte die Verluste aufgrund der Durchrechnung gegenüber der Vergleichspension: Diese war das Ergebnis einer Pensionsberechnung nach der Rechtslage 2003 mit einer maximal 18-jährigen Durchrechnung und einer erforderlichen Gesamtdienstzeit von 40 Jahren (siehe Anhang E). Der Verlustdeckel stieg schrittweise von 5 % (im Jahr 2004) auf 10 % (ab 2024) und hing vom Jahr ab, in dem erstmals ein Pensionsanspruch bestand.

(3) Für Personen, die Versicherungszeiten erstmals ab 1. Jänner 2005 erwarben, wurde die Pension mittels des Pensionskontos des APG berechnet (siehe TZ 12). Für ab 1955 geborene Versicherte war eine Parallelrechnung von Pensionskonto und ASVG-Pensionsrecht anzuwenden (siehe TZ 12).

## Errechnung der Pensionen

### Pensionsberechnung für ASVG-Versicherte

**14.1** Bei der Pensionsberechnung nach dem ASVG waren die Pension nach der Rechtslage 2004 sowie die Vergleichspension nach der Rechtslage 2003 zu ermitteln sowie eine 5 %- bis 10 %-Deckelung zwischen diesen beiden vorzunehmen. Für ab 1955 geborene Versicherte war zusätzlich eine Parallelrechnung von ASVG und dem APG-Pensionskonto anzuwenden. Nachfolgend angeführte Berechnungen (vereinfachte Darstellung ohne Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung) waren erforderlich:

1. Es war eine Vergleichs-Bemessungsgrundlage 1 nach der Rechtslage 2003 mit 15-jähriger Durchrechnung zu bilden.
2. Bei Versicherten, die die Pension vor Erreichen des Regelpensionsalters antraten (vorzeitige Alterspension), war zudem vor 2020 eine weitere Berechnung für eine Vergleichs-Bemessungsgrundlage 2 nach der Rechtslage 2003 mit einer bis zu 18-jährigen Durchrechnung durchzuführen.
3. Die Vergleichs-Bemessungsgrundlage 2 durfte die Vergleichs-Bemessungsgrundlage 1 um nicht mehr als 0 % bis 7 % (abhängig von der Höhe der Vergleichs-Bemessungsgrundlage 1) unterschreiten. Daraus ergab sich ein allfälliger Erhöhungsbetrag.
4. Das Ergebnis (ab 2020 die Vergleichs-Bemessungsgrundlage 1; sonst die Vergleichs-Bemessungsgrundlage 2 einschließlich des allfälligen Erhöhungsbetrags) war die Vergleichs-Bemessungsgrundlage. Aus dieser war mit den Steigerungspunkten von je 2 % pro Jahr und den Abschlägen die Vergleichspension nach der Rechtslage 2003 zu berechnen.
5. Weiters war die Pension nach der Rechtslage 2004 mit der vom Jahr des Pensionsantritts abhängigen 16- bis 40-jährigen Durchrechnung und 1,78 Steigerungspunkten pro Jahr zu bilden.
6. Diese Pension durfte die Vergleichspension um nicht mehr als 5 % bis 10 % (abhängig vom Jahr der erstmöglichen Pensionierung) unterschreiten.
7. Für ab 1955 geborene Versicherte mit Versicherungsjahren vor 2005 war eine Parallelrechnung anzuwenden. Diese beinhaltete sowohl die Berechnung einer Pension nach dem Pensionsrecht des ASVG als auch nach dem APG-Pensionskonto (siehe auch TZ 12). Die Gesamtpension setzte sich aus dem Anteil der ASVG-Pension (nach

## Errechnung der Pensionen

der Anzahl der ASVG-Versicherungsmonate bis 31. Dezember 2004) und dem Anteil der APG-Kontopension (nach der Anzahl der APG-Versicherungsmonate ab 1. Jänner 2005) zusammen.

14.2 Der RH stellte kritisch fest, dass die Rechtsgrundlagen der Berechnung der Vergleichspension gemäß der Rechtslage 2003 nach ihrer Aufhebung mit 1. Jänner 2004 nicht mehr Bestandteil des ASVG waren, obwohl sie im Zuge der Deckelungen weiterhin anzuwenden waren. Er empfahl dem BMASK, eine entsprechende Anpassung des ASVG in die Wege zu leiten, sodass alle für die Pensionsberechnung, insbesondere auch die Vergleichsberechnungen, anzuwendenden Normen in einem einheitlichen Gesetzestext zusammengefasst sind.

Die Systematik der Pensionsberechnung im ASVG war nicht Gegenstand der Geburtsüberprüfung und daher nicht zu beurteilen.

14.3 Laut *Stellungnahme des BMASK* werde die Parallelrechnung ab 1. Jänner 2014 aufgehoben. Zu diesem Zeitpunkt würde die sogenannte Kontoverstgutschrift an Stelle dieser vielfach als kompliziert und schwer verständlich angesehenen Pensionsberechnung treten.

## Dienstordnungspension

## Grundlagen

15 Die Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten bei Ruhestandsversetzung eine ASVG-Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung und eine (auf Dauer des Abfertigungszeitraums ruhende) Dienstgeber(pensions)leistung vom eigenen Dienstgeber.

Die Höhe der gemäß Dienstordnung zu berechnenden Dienstordnungspension betrug ursprünglich 80 % des Letztbezugs. Ausbezahlt (an den Pensionisten) wurde die Dienstgeber(pensions)leistung, das war die Differenz der Dienstordnungspension abzüglich einer (aufgrund der Dienstzeiten bei einem Sozialversicherungsträger berechneten) fiktiven ASVG-Pension:

Die Berechnungen beruhten auf nachfolgender Systematik:

Dienstgeber- (pensions)leistung = berechnete Dienstordnungspension abzüglich anrechenbare fiktive ASVG-Pension

Im Rahmen der Reformen wurde die Höhe der Dienstordnungspension reduziert, u.a. durch Einführung eines Durchrechnungszeitraums anstelle des Letztbbezugs. Dadurch sollten bei der Dienstgeber(pensions)-leistung entsprechende Einsparungen erzielt werden.



Gleichzeitig reduzierte sich die Höhe der ASVG-Pension aufgrund von Reformen in einem weitaus höheren Ausmaß. Um zu vermeiden, dass die Einsparung im ASVG-Bereich durch eine steigende Dienstgeber(pensions)leistung kompensiert wird, wurden für die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension nicht alle Änderungen des ASVG übernommen:

So wurden bei der fiktiven ASVG-Pension im Wesentlichen die Dienstzeiten und Bezüge bei der Sozialversicherung berücksichtigt, nicht aber die nach ASVG anzuwendenden Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand. Damit sollte bewirkt werden, dass die Rechengröße „fiktive ASVG-Pension“ (in Bezug auf Sozialversicherungsdienstzeiten) größer war als die ASVG-Pension.

### Berechnung

#### 16 Die Dienstordnungspension errechnete sich nach der Dienstordnung aus

$$\text{Dienstordnungspension} = (\text{Bemessungsgrundlage} - \text{Abschläge}) \times \text{Steigerungsbetrag}$$

##### - der Bemessungsgrundlage:

Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage war die Summe der höchsten Beitragsgrundlagen durch die Anzahl der Beitragsmonate zu teilen. Dazu war für jeden nach dem 31. Dezember 1990 liegenden Beitragsmonat zunächst die Beitragsgrundlage festzustellen und entsprechend den Vorschriften des ASVG aufzuwerten. Die Höchstbeitragsgrundlage kam nicht zur Anwendung. Die Anzahl der in die Durchrechnung einzubeziehenden Beitragsmonate stieg von 24 (2004) in jährlich unterschiedlichen Schritten auf 457 (2027) an. Danach war die Summe der 480 höchsten Beitragsgrundlagen heranzuziehen. Die für die Beitragsgrundlagen maßgeblichen Bezüge umfassten neben den ständigen (z.B. monatliches Gehalt, Leitzulage, Erschwerniszulage) auch die nicht ständigen Bezüge (z.B. Verwendungszulage, Gefahrenzulage, Überstundenabgeltung).

##### - dem Steigerungsbetrag:

Die Höhe der Dienstordnungspension errechnete sich aus einem Prozentsatz (Steigerungsbetrag) der Bemessungsgrundlage, der sich aus der Anzahl der vorliegenden Versicherungsmonate ergab. Der Steigerungsbetrag betrug nach zehn Dienstjahren 50 % der Bemessungsgrundlage und erhöhte sich jährlich um 1,2 % (bei Akade-

## Dienstordnungspension

mikern mit entsprechender Einreihung 1,5 %); damit wurde nach 35 (bzw. 30) Dienstjahren das Höchstausmaß von 80 % der Bemessungsgrundlage erreicht.

- den **Abschlägen**:

Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand war die Bemessungsgrundlage um 1,2 % pro Jahr (bei Akademikern um 1,5 %) zu kürzen (siehe nachfolgende TZ 17).

- der **Vergleichspension**:

Die Bemessungsgrundlage der Vergleichspension war auf Basis des sich aus der letzten Einreihung ergebenden Dienstbezugs zu berechnen (Letztbezugsprinzip). Die Ermittlung der Steigerungspunkte erfolgte in gleicher Weise wie bei der Dienstordnungspension. Bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand fielen auch bei der Vergleichspension Abschläge von der Bemessungsgrundlage in Höhe von 1,33 % (bei Akademikern 1,6 %) jährlich an, wobei die gekürzte Bemessungsgrundlage 88 % (85,6 % bei Akademikern) nicht unterschreiten durfte.

- der **Verlustdeckelung**:

Diese reduzierte die Verluste der Dienstordnungspension (abzüglich der fiktiven ASVG-Pension) aufgrund der Durchrechnung mit 0 % bis 7 % (der 7 %-Deckel galt, sofern das Regelpensionsalter vor 2025 erreicht wurde oder der Pensionsantritt vor 2020 erfolgte) bzw. 13 % gegenüber der Vergleichspension (abzüglich der fiktiven ASVG-Pension).

### Abschläge

**17.1 (1)** Eine Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen eines „Normpensionsalters“ führte zu Abschlägen von der Bemessungsgrundlage. Dieses „Normpensionsalter“ war im ASVG, im Pensionsrecht der Bundesbeamten und in der Dienstordnung unterschiedlich definiert:

Jeweils als „Normpensionsalter“ für die Berechnung der Abschläge galt

- im ASVG grundsätzlich das Regelpensionsalter 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen (zwischen 2024 und 2032 schrittweise Erhöhung auf 65 Jahre),



- im Pensionsrecht der Bundesbeamten das schrittweise von 61,5 Jahren auf 65 Jahre (ab Geburtsdatum 2. Oktober 1952) steigende Regelpensions(antritts)alter und
- in der Dienstordnung das schrittweise steigende Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension (für Männer von 61,5 Jahren bis 65 Jahre (ab Geburtsdatum 1. Oktober 1952), für Frauen von 56,5 Jahren bis 60 Jahre (ab Geburtsdatum 1. Oktober 1957)).

(2) Tabelle 4 vergleicht in einer vereinfachten Darstellung die Abschläge (pro Jahr) für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, für Bundesbeamte und ASVG-Versicherte bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand. Die im Bund bzw. ASVG vorgesehene Unterscheidung hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzung der „Hacklerregelung“ sowie der Abschlagsregelung beim Pensionskorridor für die Geburtsjahrgänge (GJ) bis 1953 einerseits und ab 1954 andererseits war in der Dienstordnung noch nicht umgesetzt.

**Tabelle 4: Abschläge pro Jahr für den Zeitraum zwischen der Versetzung in den Ruhestand und dem „Normpensionsalter“**

Vergleich der Abschläge für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, für Bundesbeamte und ASVG-Versicherte (vereinfachte Darstellung)

Art der Ruhestandsversetzung	Dienstordnung (Dienstantritt vor 1996)	Pensionsrecht Bundesbeamte (Rechtslage 2004)	ASVG (Rechtslage 2004)
Dienstunfähigkeit	1,2 % <sup>1</sup> (max. 10,8 %)	3,36 %-Punkte <sup>2</sup> (max. 18 %-Punkte)	4,2 % (max. 13,8 %)
Korridor	für Akademiker: 1,5 % <sup>1</sup> (max. 13,5 %)	(ab GJ 1954) 3,36 %-Punkte <sup>2</sup> zusätzlicher Korridorabschlag 2,1 %	(ab GJ 1954) 4,2 % zusätzlicher Korridorabschlag 2,1 %
vorzeitige Alterspension	0 %	0 %-Punkte	4,2 % (max. 15 %)

<sup>1</sup> keine Abschläge, wenn Berufsunfähigkeitspension bzw. Invaliditätspension nach ASVG

<sup>2</sup> 3,36 %-Punkte entsprechen 4,2 %

Quelle: RH

(3) Im Einzelnen lagen in den Pensionsrechten der Sozialversicherungsträger (Dienstordnung) bei den verschiedenen Arten der vorzeitigen Ruhestandsversetzung folgende Sonderregelungen vor:

## Dienstordnungspension

### – Dienstunfähigkeit

Der unkündbare Angestellte war in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dienstunfähig war. Die Abschläge waren bis zum Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer zu berechnen. Die vorgesehenen Abschläge entfielen jedoch zur Gänze, wenn die Dienstunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen war oder der Angestellte Anspruch auf eine ASVG-Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension hatte. Aufgrund dieser Sonderregelung kamen die Abschläge bei der Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit faktisch nicht zur Anwendung.

Eine Zurechnung von Dienstzeiten im Falle der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit war – anders als im ASVG und im Beamtenpensionsrecht – in der Dienstordnung nicht vorgesehen.

### – Korridorpension

Dies war eine Ruhestandsversetzung frühestens ab dem 62. Lebensjahr bei 450 Versicherungsmonaten (37,5 Jahren). Die Dienstordnung sah Abschläge bis zum Antrittsalter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer vor. Die Frage, ob bei der Korridorpensionsberechnung Abschläge anzuwenden wären, war in den Sozialversicherungsträgern jedoch noch nicht hinreichend geklärt.

### – Wesentliche Verringerung des Geschäftsumfangs

Die Abschläge entfielen, wenn der Vorstand des Sozialversicherungsträgers einen Angestellten vorzeitig in den Ruhestand versetzte, weil er aufgrund einer wesentlichen Verringerung des Geschäftsumfangs oder der Auflösung einer Einrichtung entbehrlich wurde. Eine Fragebogenerhebung des RH bei den Sozialversicherungsträgern ergab, dass zwischen 2008 und 2010 gesamthaft nur 24 derartige Anwendungsfälle vorlagen.

### – Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer

In einer Übergangsphase (bis spätestens 2017) bestand die Möglichkeit, eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach den Regelungen des ASVG in Anspruch zu nehmen. Bei der Dienstordnungspension waren in diesem Fall keine Abschläge vorgesehen.



**17.2** Der RH kritisierte, dass die in der Dienstordnung definierten Abschläge zum Teil um zwei Drittel geringer waren als die im ASVG bzw. im Bund normierten Abschläge.

Der RH stellte kritisch fest, dass

- die Dienstordnung bei einer Dienstunfähigkeit, die die Kriterien der Invalidität oder Berufsunfähigkeit erfüllte, im Gegensatz zur Regelung des ASVG bzw. des Bundes keine Abschläge vorsah,
- die Frage der Anwendung der Korridorabschläge noch nicht geklärt war.

Der RH empfahl dem Hauptverband, die Arten der Ruhestandsversetzung in den Dienstordnungen A, B und C gleichartig zum ASVG zu definieren und die Höhe der entsprechenden Abschläge an das ASVG (unter Beachtung der aktuellen Judikatur zum Diskriminierungsverbot) anzupassen.

**17.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes werde er die Abschlagsregelung noch einmal kritisch prüfen. Jedoch seien auf das unterschiedliche gesetzliche Pensionsantrittsalter für Männer und Frauen bezogene Abschläge im arbeitsrechtlichen Pensionssystem (Dienstordnungspension) nicht zulässig.*

**17.4** Der RH begrüßte die Zusage der nochmaligen Prüfung der Abschlagsregelung durch den Hauptverband. Er wies auf die offene Frage der Anwendung der Korridorabschläge hin; weiters wäre zu erwägen, bei der Dienstunfähigkeit die Ausnahme von den Abschlägen bei ASVG-Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität abzuschaffen und Abschläge bis zum Regelpensionsalter der Frauen (für beide Geschlechter) anzuwenden.

#### Fiktive ASVG-Pension

**18.1** Wie bereits in TZ 15 angeführt, errechnete sich die Dienstgeber(pensions)-leistung aus der Differenz der errechneten Dienstordnungspension zur fiktiven ASVG-Pension.

Die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension erfolgte gemäß § 97 DO.A. Dieser verwies zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage auf § 238 ASVG und § 607 Abs. 23 ASVG (Verlustdeckel). Gemäß den Erläuterungen der Pensionsversicherungsanstalt erfolgte die Berechnung in folgender Weise:

## Dienstordnungspension

## – Bemessungsgrundlage

Zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension wurde jene Rechtslage (2004 oder 2003) herangezogen, die bei der Anwendung des 5 %– bis 10 %–Verlustdeckels in der ASVG-Pensionsberechnung die höhere Pension ergab:

1. Die Bemessungsgrundlage der Rechtslage 2004 beinhaltete einen Durchrechnungszeitraum, der in einer Übergangsphase von 16 Jahren (2004) auf maximal 35 Jahre (2023) bzw. bei Verwendung als Akademiker auf maximal 30 Jahre (2018) stieg. Hierbei waren die Monatsbezüge bis zur jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage aus Dienstzeiten bei den Sozialversicherungsträgern einzubeziehen.
2. Für die Bemessungsgrundlage der Rechtslage 2003 galt ein Durchrechnungszeitraum von 15 Jahren (bzw. ein erhöhter Durchrechnungszeitraum von maximal 18 Jahren bei einem Pensionsantritt vor Erreichen des Regelpensionsalters). Die Bemessungsgrundlage der maximal 18-jährigen Durchrechnung sollte (wie im ASVG) die der 15-jährigen Durchrechnung nicht um mehr als 7 % (je nach Höhe der Vergleichsbemessungsgrundlage 0 % bis 7 %) unterschreiten. Durch Anwendung eines allfälligen „Erhöhungsbetrags“ erhielt man die Bemessungsgrundlage der Rechtslage 2003.

Die gemäß 1. oder 2. errechnete Bemessungsgrundlage für die fiktive ASVG-Pension durfte die Bemessungsgrundlage nach der ASVG-Pensionsberechnung nicht übersteigen (§ 97 Abs. 3 Z 1 letzter Satz DO.A).

## – Steigerungsbetrag

Für je 12 Versicherungsmonate aus Dienstzeiten bei den Sozialversicherungsträgern (sowie bestimmte andere Zeiten, für die Pensionsbeiträge (nach)entrichtet werden konnten) waren 1,9 Steigerungspunkte zu veranschlagen. Ab dem 361. Monat verringerte sich dieser Wert auf 1,5 Steigerungspunkte. Maximal durften 35 bzw. bei Verwendung als Akademiker 30 Dienstjahre herangezogen werden, sodass sich ein Pensionsausmaß (Steigerungsbetrag) von maximal 64,5 % bzw. (bei Verwendung als Akademiker) 57 % der gedeckelten Bemessungsgrundlage ergab.

Abschläge bei Pensionsantritt vor Erreichen des Regelpensionsalters waren nicht zu berücksichtigen.



**18.2** (1) Die Bestimmungen der Dienstordnung zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension, insbesondere der Verweis auf den Verlustdeckel nach § 607 Abs. 23 ASVG, ließen unterschiedliche Interpretationsmöglichkeiten zu. Der RH empfahl daher dem Hauptverband, in der Dienstordnung eine Klarstellung der Berechnungsart vorzunehmen.

(2) Die Berechnungsgrundlagen der fiktiven ASVG-Pension unterschieden sich von der ASVG-Pension insbesondere durch andere Steigerungspunkte und die faktische Begrenzung des Steigerungsbetrags auf maximal 64,5 % (bzw. für Akademiker maximal 57 %). Demgegenüber verlief der Steigerungsbetrag im ASVG (Rechtslage 2004) linear und ungedeckelt mit der Gesamtdienstzeit und erreichte den für den Akademiker festgelegten maximalen Prozentwert der fiktiven ASVG-Pension bereits ab einer Dienstzeit von 32 Jahren.

Bei höheren Dienstzeiten war der Steigerungsprozentsatz daher im ASVG höher als jener in der fiktiven ASVG-Pension. Ob die ASVG-Pension (bezogen auf die Dienstzeiten bei Sozialversicherungsträgern) im Ergebnis höher oder niedriger als die fiktive ASVG-Pension war, hing daher u.a. vom Lebensalter bei Versetzung in den Ruhestand und den im ASVG anzuwendenden Abschlägen ab.

**19.1** (1) Für unkündbare oder gleichgestellte Angestellte mit einem Eintrittsdatum vor 1996 kamen gemäß Dienstordnung A nachfolgende Ruhestandsversetzungsgründe in Betracht:

- die Alterspension gemäß ASVG,
- die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer,
- die Zurücklegung von 35 (bei Akademikern 30) Dienstjahren, wenn die Voraussetzungen für eine vorzeitige Alterspension gemäß ASVG erfüllt waren,
- die Korridorpension,
- die wesentliche Änderung des Geschäftsumfangs sowie
- die Dienstunfähigkeit (siehe Anhang F).

## Dienstordnungspension

(2) Im Einzelnen waren für die Ermittlung der Dienstgeber(pensions)-leistung folgende Schritte gemäß Dienstordnung A erforderlich (aus Gründen der Lesbarkeit wurde nachfolgend eine vereinfachte Darstellung gewählt, siehe auch Anhang H):

1. Berechnung der Dienstordnungspension sowie einer Vergleichspension nach den Bestimmungen der Dienstordnung (siehe TZ 16);
2. Berechnung einer fiktiven ASVG-Pension nach den Regelungen der Dienstordnung (siehe TZ 18);
3. Anrechnung der fiktiven ASVG-Pension sowohl auf die Dienstordnungspension als auch auf die Vergleichspension (indem das betragliche Ergebnis der fiktiven ASVG-Pension von beiden abgezogen wird);
4. Gegenüberstellung der um die fiktive ASVG-Pension verminderten Dienstordnungspension und der um die fiktive ASVG-Pension verminderten Vergleichspension. Überstieg die Höhe der verminderten Vergleichspension jene der verminderten Dienstordnungspension, war die betragliche Differenz (bis zum Wert von 2.342 EUR (Zahlenwert 2011)) im Ausmaß von 0 % bis 7 % bzw. 13 % zu deckeln. Der allfällig sich daraus ergebende Erhöhungsbetrag war der verminderten Dienstordnungspension hinzuzurechnen: Diese Summe stellte für jene Bediensteten, die bis 1993 unkündbar gestellt worden waren, die Dienstgeber(pensions)leistung dar;
5. Für alle Bediensteten, die nach 1993 unkündbar gestellt worden waren, hatte zusätzlich eine Prüfung der Einkommensgrenze zu erfolgen, weil für diese Bediensteten die Gesamtpension aus ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung grundsätzlich auf 80 % des Letztbezugs begrenzt werden sollte. Für die Durchführung dieser Prüfung waren folgende Schritte erforderlich (siehe auch Anhang H):
  - a. Feststellung der tatsächlich zustehenden ASVG-Pension (siehe TZ 13 und 14);
  - b. Feststellung von 80 % des Bezugs gemäß der letzten Einreichung („Letztbezugsprinzip“);
  - c. Bildung des Differenzbetrags aus 80 % dieses „Letztbezugs“ und der ASVG-Pension und Vergleich dieses Differenzbetrags mit der Dienstgeber(pensions)leistung;
  - d. Unterscheidung der drei sich hieraus ergebenden möglichen Fälle:



- dieser Differenzbetrag überstieg die Dienstgeber(pensions)leistung: Die Dienstgeber(pensions)leistung stand in voller Höhe zu;
- dieser Differenzbetrag unterschritt die Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung: Die Dienstgeber(pensions)leistung stand in Höhe dieses Differenzbetrags zu;
- dieser Differenzbetrag unterschritt 60 % der Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung: Die Dienstgeber(pensions)leistung stand in Höhe von 60 % zu.

(3) Die Sozialversicherungsträger führten diese Berechnungen individuell und voneinander unabhängig aus, eine einheitliche IT-Unterstützung lag nicht vor.

**19.2** Der RH kritisierte, dass die Ermittlung der Dienstgeber(pensions)leistung in einem äußerst aufwändigen und komplexen Berechnungsprozess erfolgte, innerhalb dessen unterschiedliche Pensionsleistungen und Rechtslagen zu berücksichtigen waren. Da für diese Berechnungen keine einheitliche IT-Unterstützung entwickelt worden war, hatten die 22 Sozialversicherungsträger sowie der Hauptverband die Berechnungen selbständig, unabhängig voneinander und oftmals aufgrund von Papiermustervorlagen vorzunehmen.

Um die Einheitlichkeit des Vollzugs dieser Berechnungsvorschriften in den 22 Sozialversicherungsträgern zu gewährleisten, empfahl der RH der Trägerkonferenz, Maßnahmen vorzusehen, die eine einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften der Pensionsberechnung sicherstellen. Mögliche, die einheitliche Auslegung unterstützende Maßnahmen wären beispielsweise die Zurverfügungstellung entsprechender Mustervorlagen zur Pensionsberechnung, die Entwicklung von IT-Tools für einzelne Prozessschritte oder die Einrichtung einer Informationsstelle für die Sachbearbeiter; alternativ dazu wäre auch eine von einem Sozialversicherungsträger für alle Träger durchgeführte Pensionsberechnung geeignet.

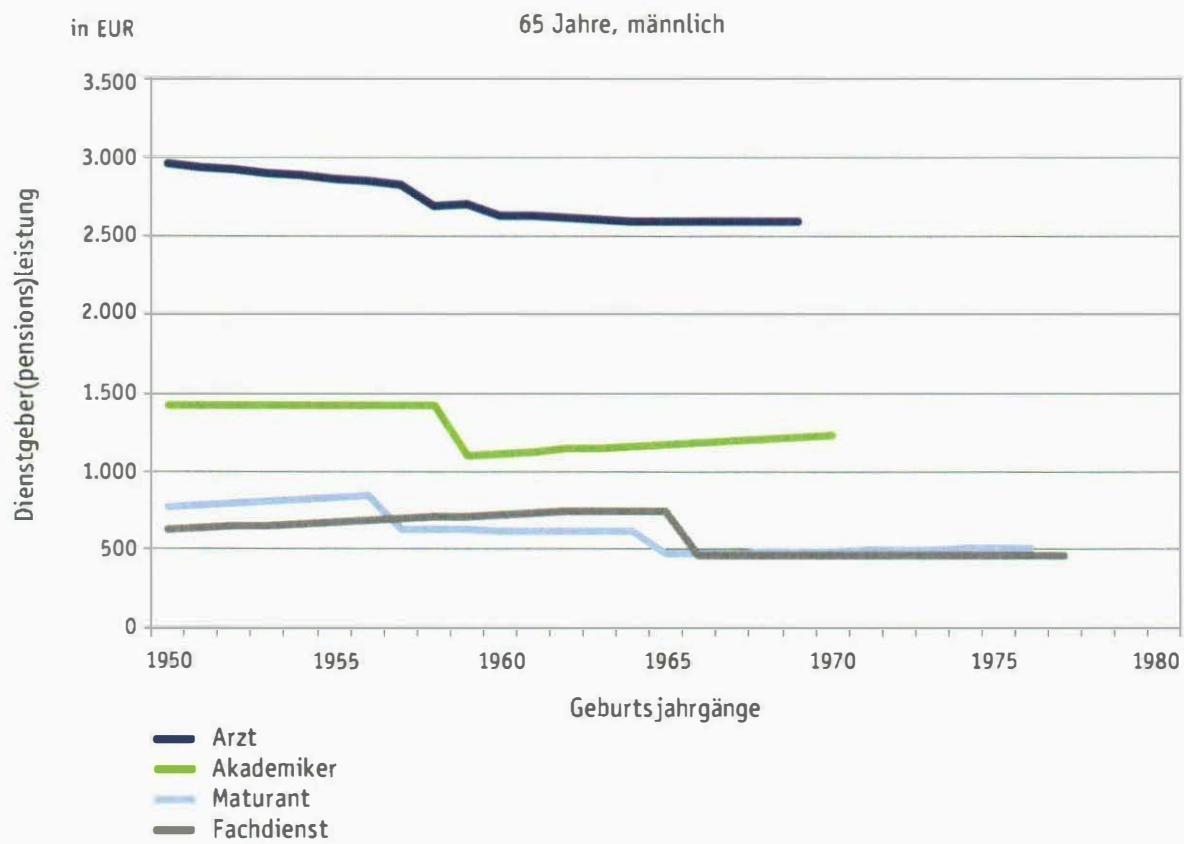
**19.3** Laut *Stellungnahme des Hauptverbandes* möchte er diesen Empfehlungen weitestgehend folgen.

## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen hinsichtlich der Dienstgeber-(pensions)leistung (Modellrechnung)

- 20.1** Zur Analyse der Auswirkungen der Reformen der Dienstordnungspension wurde die (zu erwartende) Dienstgeber(pensions)leistung in Abhängigkeit vom Geburtsjahr der Bediensteten berechnet. Als Basis für die Modellrechnung dienten die Gehaltsverläufe der Sozialversicherungsträger des Jahres 2011 für die Bedienstetengruppen der Ärzte (nach DO.B: B III) und der Verwaltung (nach DO.A: E III (Akademiker); C III (Maturant); C I (Fachdienst); siehe auch Anhang C). Die Berechnungen erfolgten bei Männern für das Regelpensionsalter 65 Jahre, bei Frauen für das Regelpensionsalter 60 Jahre (ab Geburtsjahr 1964 für das schrittweise auf 65 Jahre steigende Pensionsantrittsalter). Die Darstellung erfolgte unter Berücksichtigung des vom Pensionisten zu leistenden Pensionssicherungsbeitrags von 3,3 % von der Dienstgeber(pensions)leistung.
- 20.2 (1)** Für einen Bediensteten mit dem Gehaltsverlauf eines Arztes (DO.B: B III), eines Akademikers (DO.A: E III), Maturanten (DO.A: C III) bzw. des Fachdienstes (DO.A: C I) stellte sich die Entwicklung der Dienstgeber(pensions)leistung (mit dem Geldwert des Jahres 2011) in Abhängigkeit vom Geburtsjahr wie folgt dar:

Abbildung 2: Dienstgeber(pensions)leistung für einen Arzt, Akademiker, Maturanten bzw. Fachdienst beim Regelpensionsalter 65 Jahre; Modellrechnung



Erläuterung: Berechnungsbasis Normverdienstverlauf: Arzt: D0.8: 8 III, Akademiker: D0.A: E III, Maturant: D0.A: C III, Fachdienst: D0.A: C I; Geldwert 2011; nach Abzug des Pensionssicherungsbeitrags

Quelle: Modellrechnung RH

Die Reformen der Dienstordnungspension zeigten im Ergebnis hinsichtlich der Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung einen weitgehend gleichbleibenden Verlauf. Auch bei Pensionierung im Jahr 2028 – im Endausbau der Reform – werden hinsichtlich der berechneten Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung (im Vergleich mit dem Bund) geringere Einsparungen vorliegen. Trotz der in der Dienstordnungspension vorgesehenen, schrittweise steigenden, maximal 40-jährigen Durchrechnung der monatlichen Beitragsgrundlagen kam es mit steigendem Geburtsjahr teilweise sogar zu einer Erhöhung der Dienstgeber(pensions)leistung.

Eine sprunghafte Einsparung lag für die ab 1984 aufgenommenen (nach 1993 unkündbar gestellten) Bediensteten durch die Deckelung der Gesamtpension auf 80 % des Letztbezugs vor. Eine weitere sprung-

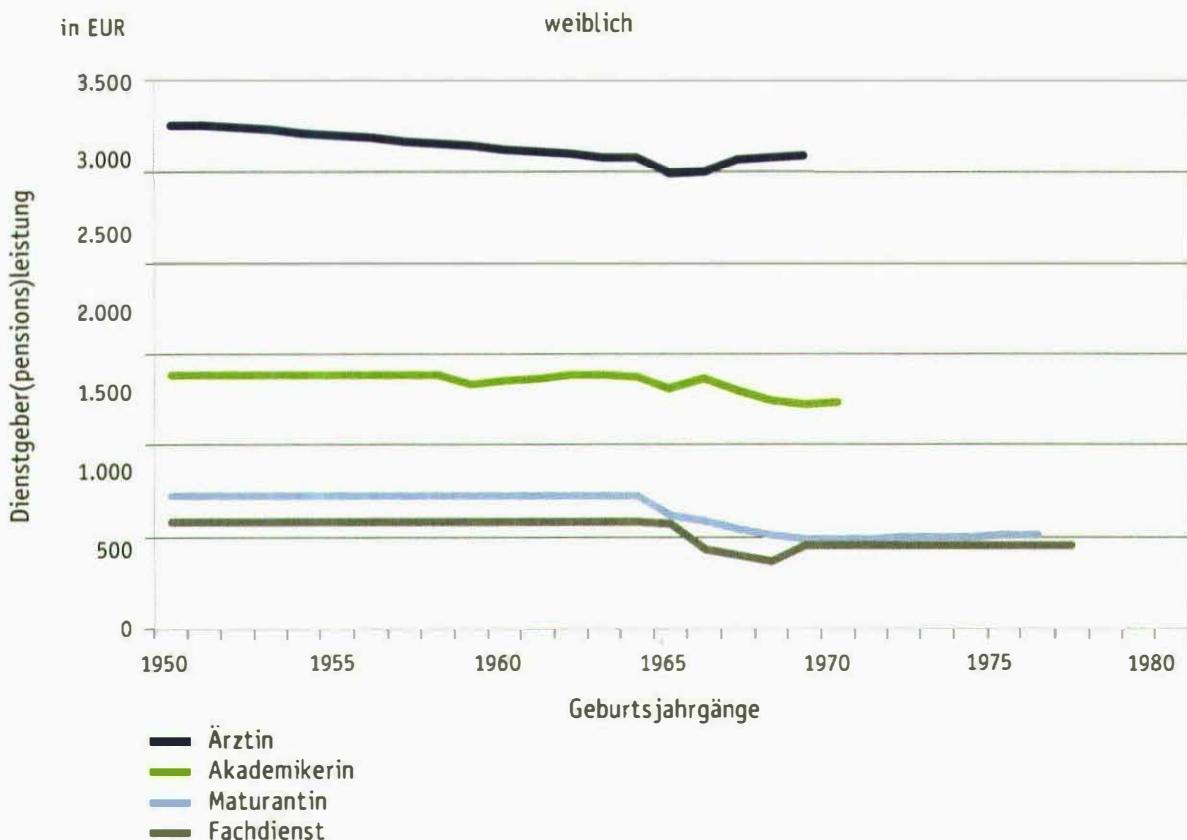
## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

hafte Reduzierung war auf den Übergang vom 7 %-Verlustdeckel auf den 13 %-Verlustdeckel zurückzuführen. Diese Einsparungen wirkten in Abhängigkeit vom angenommenen Dienstantritt der genannten Beschäftigungsgruppen für die entsprechenden Geburtsjahrgänge.

Für die ab 1996 aufgenommenen Bediensteten der Sozialversicherungsträger entfiel der Anspruch auf eine Dienstgeber(pensions)leistung.

Hinsichtlich des Verlaufs der Dienstgeber(pensions)leistungen bei weiblichen Bediensteten (Abbildung 3) war auch der schrittweise Anstieg des Regelpensionsalters ab Geburtsjahr 1964 bis zum Geburtsjahr 1969 auf 65 Jahre zu berücksichtigen:

**Abbildung 3: Dienstgeber(pensions)leistung für eine Ärztin, Akademikerin, Maturantin bzw. Fachdienst bei Regelpensionsalter 60 Jahre, ab Geburtsjahr 1964 schrittweise steigend auf 65 Jahre; Modellrechnung**



Erläuterung: Berechnungsbasis Normverdienstverlauf: Ärztin: 00.B: B III, Akademikerin: 00.A: E III, Maturantin: 00.A: C III, Fachdienst: 00.A: C I; Geldwert 2011; nach Abzug des Pensionssicherungsbeitrags

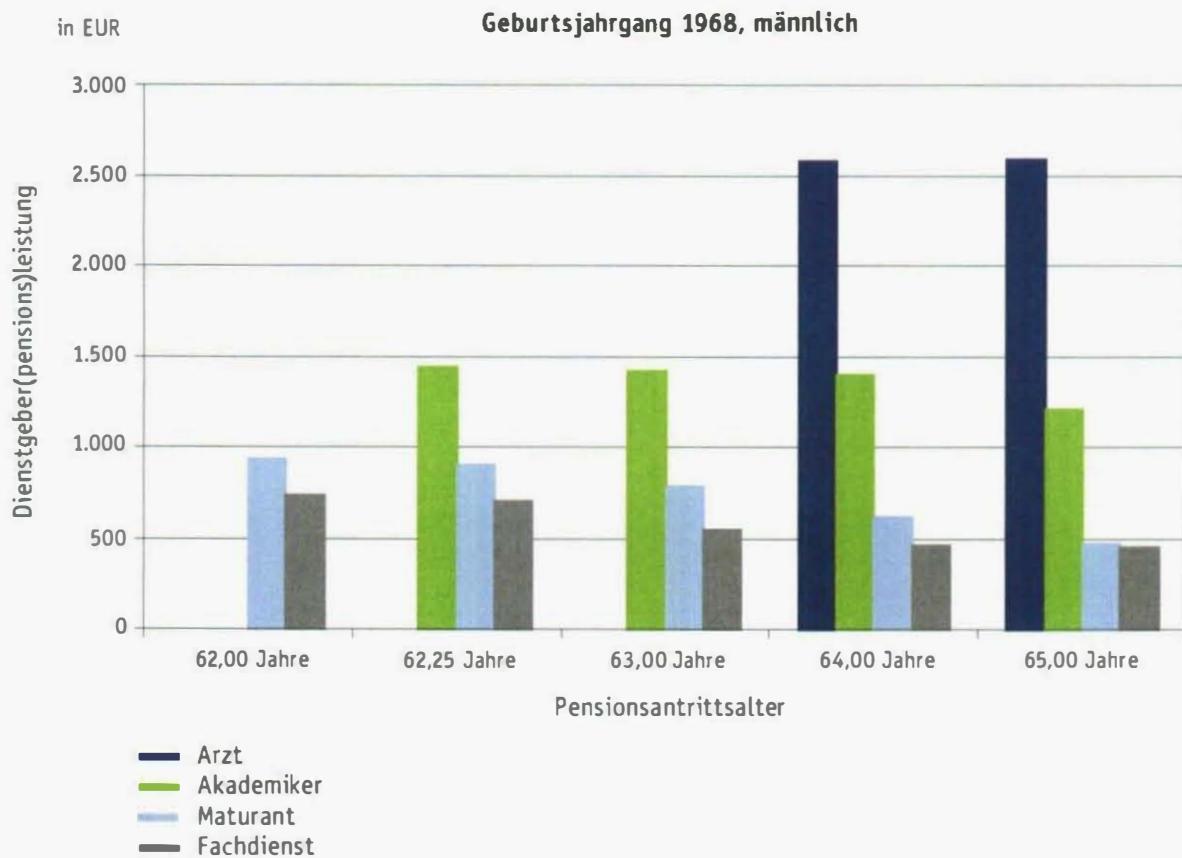
Quelle: Modellrechnung RH

## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

(2) Nachfolgende Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Dienstgeber(pensions)leistung am Beispiel eines männlichen Bediensteten mit Geburtsjahr 1968 in Abhängigkeit von seinem Alter bei der Versetzung in den Ruhestand. Die für die Korridorpension erforderliche Gesamtdienstzeit erreicht der Akademiker (unter Annahme eines Dienstantritts mit 24 Jahren und 10 Monaten) erst beim Alter von 62 Jahren und 3 Monaten, der Arzt (unter Annahme eines Dienstantritts mit 26 Jahren und 6 Monaten) erst beim Alter von 64 Jahren.

Abbildung 4: Dienstgeber(pensions)leistung für einen Arzt, Akademiker, Maturanten bzw. Fachdienst für den Geburtsjahrgang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre; Modellrechnung



Erläuterung: Berechnungsbasis Normverdienstverlauf: Arzt DO.8: B III, Akademiker DO.A: E III, Maturant DO.A: C III, Fachdienst: DO.A: C I; Geldwert 2011; nach Abzug des Pensionssicherungsbeitrags

Quelle: Modellrechnung RH

## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

Dabei zeigte sich, dass für diesen beispielhaft gewählten Geburtsjahrgang die Dienstgeber(pensions)leistung mit steigendem Pensionsantrittsalter geringer wird. Dieser Effekt war bei Bediensteten mit geringeren Gehältern stärker ausgeprägt. So halbierte sich die Dienstgeber(pensions)leistung beispielsweise beim Bediensteten mit dem Gehaltsverlauf C III vom Pensionsantritt mit 62 Jahren bis zum Pensionsantritt mit 65 Jahren.

(3) Der RH hielt zusammenfassend fest, dass die Reform der Dienstordnungspension im Vergleich mit dem Bund geringere Einsparungen mit sich brachte, weil die Reduzierung der Dienstgeber(pensions)leistung mit steigendem Geburtsjahr geringer war.

Bei der Analyse der Entwicklung der Dienstgeber(pensions)leistung in Abhängigkeit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung zeigte sich, dass ab bestimmten Geburtsjahrgängen (hier am Beispiel des Geburtsjahrgangs 1968) die Dienstgeber(pensions)leistung mit steigendem Pensionsantrittsalter sinkt. Das heißt, es lag ein dem Ziel der ASVG-Pensionsreform gegenteiliger Effekt vor, weil ein längerer Verbleib im Dienststand eine reduzierte Dienstgeber(pensions)leistung mit sich brachte. Der RH verwies hiezu auf seine Empfehlungen in TZ 17.

**20.3** *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes wäre die Kritik des RH, dass auch bei Pensionierung im Jahr 2028 hinsichtlich der Höhe der Dienstgeber(pensions)leistung nur geringe Einsparungen vorliegen, nicht nachvollziehbar, weil die Pensionshöhen gemäß RH-Grafik um 20 % bis 30 % sinken würden.*

*Die Dienstgeber(pensions)leistung habe eine Ergänzungsfunktion. Da ein Dienstnehmer bei Pensionsantritt mit 63 Jahren eine geringere ASVG-Pension als mit 65 Jahren erhielte, würde die Dienstgeber(pensions)leistung von 63 Jahren auf 65 Jahre sinken, damit die Gesamtpensionshöhe wieder stimmig wäre.*

**20.4** Der RH entgegnete dem Hauptverband, dass die Einsparungen mit steigendem Geburtsjahr im Vergleich mit dem Bund geringer waren.

Ursprüngliches Ziel der Dienstgeber(pensions)leistung war es gewesen, den Bediensteten der Sozialversicherungsträger eine Gesamtpension zu gewähren, die sich an jener der Beamten orientierte. Ein früherer Pensionsantritt bei Beamten führt – im Sinne der Fianzierung – zu einer reduzierten Pensionshöhe. Die Dienstgeber(pensions)leistung wies ab bestimmten Geburtsjahrgängen jedoch gegenteilige Effekte auf und beseitigt damit Anreize, später in Pension zu gehen.



## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

## Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen

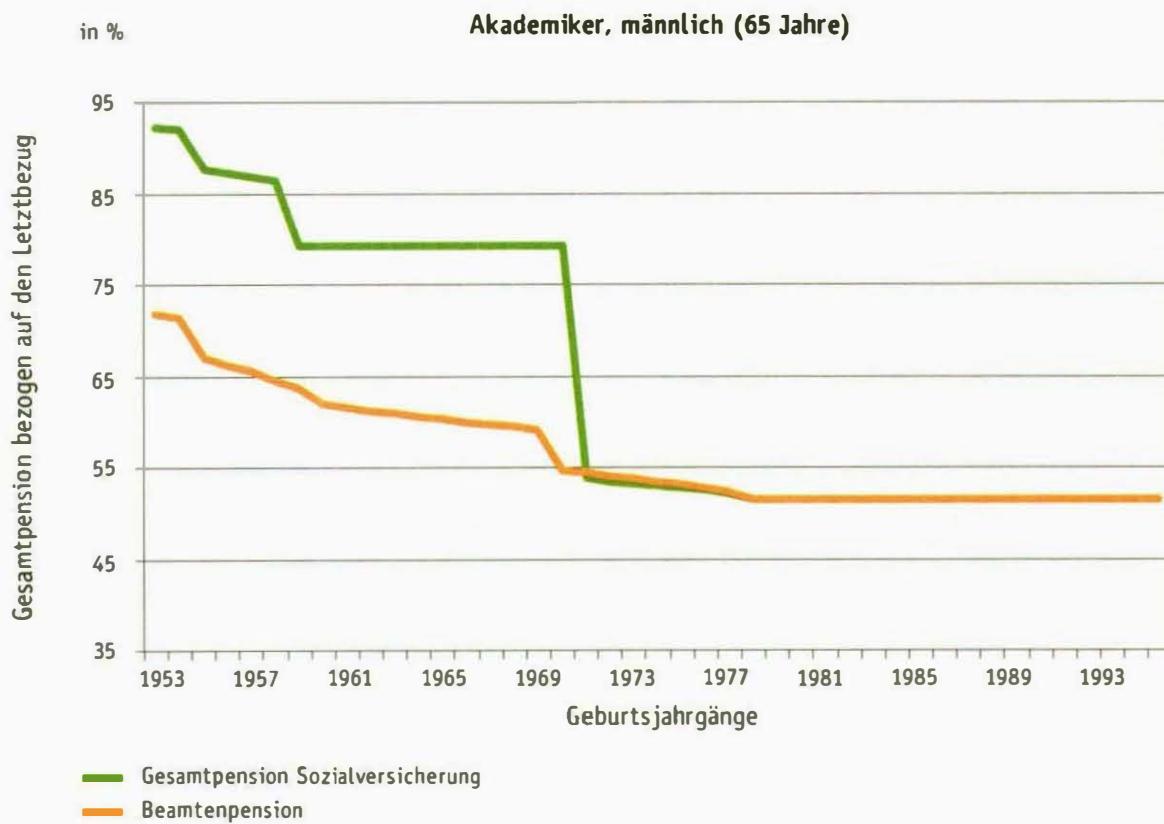
Die Argumentation des Hauptverbandes, dass mit früherem Pensionsantrittsalter die Dienstgeber(pensions)leistung steige, steht jedenfalls in Widerspruch zur vom Hauptverband in der Stellungnahme behaupteten vollständigen Finanzierung der Dienstgeber(pensions)leistung durch eigene Pensionsbeiträge, fiktive Dienstgeber-Pensionsbeiträge und eine fiktive Verzinsung.

### Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen hinsichtlich der Gesamtpension (Modellrechnung)

- 21.1** Der RH berechnete die Auswirkungen der Reformen der Dienstordnungspension auf die Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) eines Bediensteten. Dies erfolgte in einer Modellrechnung für die Dienstordnungspension bzw. Beamtenpension auf Grundlage des für beide gleich gewählten Normgehaltsverlaufs der Gehaltstabellen der Sozialversicherungsträger. Einleitend berechnete der RH die Gesamtpension eines Bediensteten der Sozialversicherungsträger bzw. eines Beamten auf Grundlage der Gehaltsverläufe (DO.A: Gehaltstabelle E III bzw. C I; Geldwert 2011) der Sozialversicherungsträger. Die Darstellung erfolgte unter Berücksichtigung des vom Pensionisten zu leistenden Pensionssicherungsbeitrags von 3,3 % von der Dienstgeber(pensions)leistung bzw. des Pensionssicherungsbeitrags des Bundes. Die Ergebnisse – einmal für das Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungsträger, einmal für das Pensionsrecht der Bundesbeamten – wurden für Männer für das ab Geburtsjahrgang 1953 definierte Pensionsantrittsalter von 65 Jahren dargestellt. Die Ergebnisse der Berechnungen für Frauen konnten nicht vergleichend dargestellt werden, da für Bundesbeamtinnen ein um fünf Jahre höheres gesetzliches Pensionsantrittsalter als für Frauen in der Sozialversicherung galt.
- 21.2 (1)** Für einen Bediensteten – einerseits Akademiker (Gehaltsverlauf Sozialversicherungsträger E III), andererseits Fachdienst (Gehaltsverlauf Sozialversicherungsträger C I) – stellte sich die Entwicklung der Gesamtpensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)-leistung) bzw. der Bundesbeamtenpension in Prozent des Letztbezugs in Abhängigkeit vom Geburtsjahr wie nachfolgend in Abbildung 5 und 6 beschrieben dar. Als Pensionsantrittsalter zählte das Regelpensionsalter des ASVG (65 Jahre für Männer).

## Finanzielle Auswirkungen der bisherigen Reformen

**Abbildung 5: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) beim Akademiker eines Sozialversicherungsträgers im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension (Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: E III); Modellrechnung**



Erläuterung: Regelpensionsalter 65 Jahre; Berechnungsbasis Normverdienstverlauf DO.A: E III; Geldwert 2011; nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH