

enz der Netze zu steigern sowie notwendige Investitionen angemessen durchzuführen. Von sinkenden Netztarifen sollten auch die Netzkunden profitieren.

(2) Gemäß EU-rechtlichen und innerstaatlichen Vorschriften⁵³ hatte die Energie-Control Austria ein Anreizsystem zur Steigerung der Netzeffizienz zu schaffen. Der Gesetzgeber räumte der Energie-Control Austria dabei Gestaltungsmöglichkeiten ein mit der Maßgabe, dass die gewählte Methode der Anreizregulierung geeignet war, die gesetzlichen Ziele zur Steigerung der Netzeffizienz zu erfüllen und dem Stand der Wissenschaft entsprach, die Interessensvertretungen in Form eines Konsultationsprozesses dazu Stellung nehmen und die Parteien im Bescheid-erlassungsverfahren Rechtsmittel ergreifen konnten.

(3) In Österreich kam die Methode der Anreizregulierung im Bereich Strom ab dem Jahr 2006 – zunächst für jeweils vierjährige, seit 2014 für fünfjährige Regulierungsperioden – zur Anwendung. Sie orientierte sich an einem in der EU gängigen Modell, das auch in Deutschland, in der Tschechischen Republik sowie in Spanien zur Anwendung kam und Gegenstand wissenschaftlicher Abhandlungen war.⁵⁴

Es beschränkte die Erlöse aus Netzentgelten, indem es die Kosten der Netzbetreiber für die Dauer der Anreizregulierungsperiode im Vorhinein festlegte und dabei Effizienzsteigerungspotenziale berücksichtigte.⁵⁵ Aufgrund der Regulierungsparameter der zweiten Anreizregulierungsperiode (2010–2013) mussten die Netzbetreiber ihre bestehenden Kosten (je nach relativer Effizienz) beispielsweise um rd. 2 % bis 5 % senken. Weil höhere als die vom Regulator festgelegten Kosten nicht mehr durch Erlöse gedeckt waren, bestand für die Unternehmen ein Anreiz, Kosten zu senken. Weil Gewinne aus einer freiwilligen Unterschreitung der festgelegten Kosten während der Regulierungsperiode teilweise dem Unternehmen blieben, bestand überdies ein Anreiz zur Beschleunigung der Effizienzsteigerung.

(4) Die Anreizregulierung hatte direkte und indirekte Wirkungen auf mehrere, der für die Energie-Control Austria relevanten gesetzlichen Zielvorgaben (siehe TZ 3), insbesondere auf die Steigerung der Effizienz

⁵³ Art. 3 Abs. 10 Elektrizitätsbinnenmarkttrichtlinie 2009 sowie § 59 EIWOG

⁵⁴ z.B. Müller C., Growitsch C., Wissner M., „Regulierung und Investitionsanreize in der ökonomischen Theorie“, IRIN Working Paper im Rahmen des Arbeitspakets: Smart Grid-gerechte Weiterentwicklung der Anreizregulierung, Nr. 349/Dezember 2010; Haikel Khalfallah. An assessment of Incentive Regulation in electricity networks: The story so far. Cahier de recherche EDDEN; Nr. 9/2013; diverse Beiträge der Florence School of Regulation

⁵⁵ Anreizregulierung mittels Vorgabe einer Obergrenze für Erlöse (Revenue Cap)

Wirkung von regulatorischen Instrumenten

der Netze, aber auch auf die Förderung von Wettbewerb und Marktöffnung sowie die Gewährleistung von Vorteilen für die Kunden. Die Energie-Control Austria stellte die Wirkungen der Anreizregulierung nicht im Rahmen einer kohärenten und expliziten Wirkungsberichtserstattung dar, sondern berichtete in ihren Tätigkeits- oder Marktberichten über einzelne Entwicklungen, etwa der Netztarife oder des Investitionsverhaltens.

(5) Einen aussagekräftigen Indikator für die Wirkung des in Österreich angewendeten Modells der Anreizregulierung auf die Netzeffizienz stellte die Entwicklung der Netztarife dar. Diese sanken z.B. für Stromkunden im Jahr 2014 gegenüber dem Vorjahr im österreichischen Durchschnitt um rd. 2,3 %.⁵⁶ Im Zeitraum 2001 bis 2014 profitierten die Stromkunden laut Angaben der Energie-Control Austria von Tarifierpassungen bzw. Einsparungen im Netzbereich in Höhe von insgesamt 638,40 Mio. EUR, wie aus nachfolgender Tabelle ersichtlich:

Tabelle 14: Tarifierpassungen im Bereich Strom im Zeitraum 2001 bis 2014		
Tarifierpassung pro Netzbereich	Gesamtänderung ¹ von 2001 bis 2014 ²	
	in Mio. EUR	in %
Burgenland	- 41,8	- 43,4
Kärnten	- 3,2	- 2,5
Klagenfurt	- 2,8	- 12,0
Niederösterreich	- 81,3	- 27,2
Oberösterreich	- 97,6	- 32,5
Linz	- 33,8	- 36,5
Salzburg	- 77,5	- 42,8
Steiermark	- 154,2	- 40,9
Graz	- 20,1	- 41,1
Tirol	- 41,9	- 22,6
Innsbruck	- 2,0	- 6,3
Vorarlberg	- 12,9	- 15,7
Wien	- 69,3	- 17,1
Kleinwalsertal	0,0	0,3
Summe	- 638,4	- 28,3

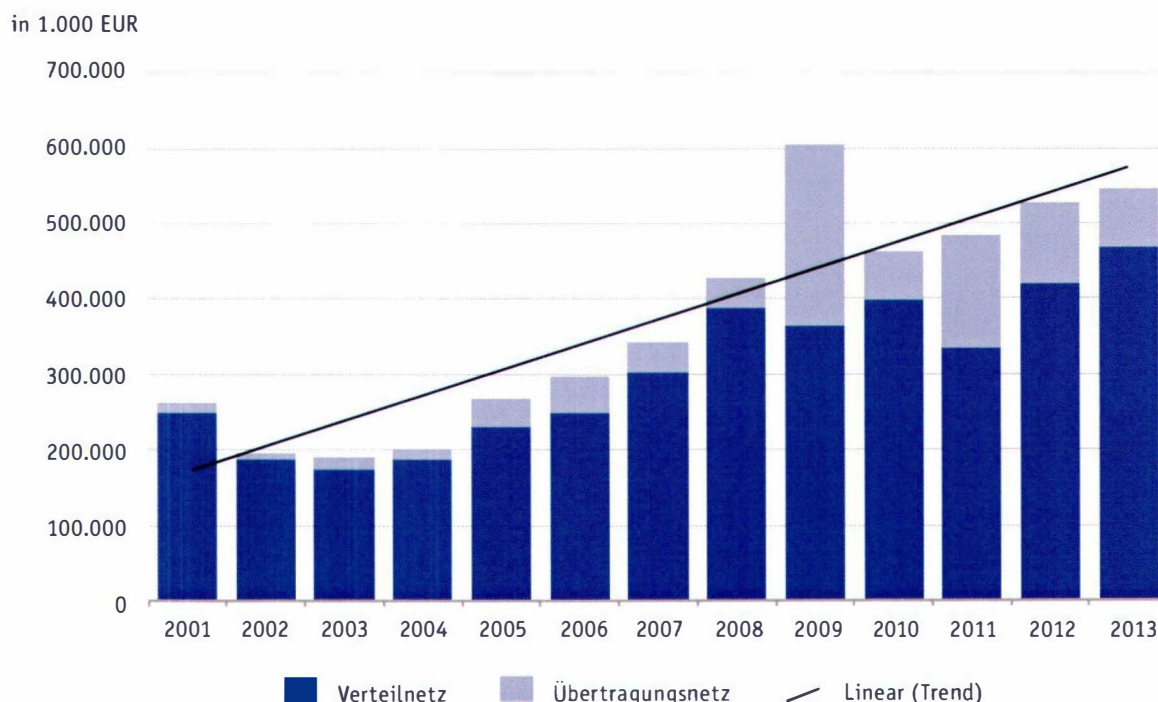
¹ bezogen auf das Jahr 2001; die Entgelte liegen nominell um 28,3 %, unter Berücksichtigung der allgemeinen Inflationsentwicklung um rd. 40 % unter den Basiswerten 2001
² Zeitraum 30. September 2001 bis 1. Jänner 2014
Quelle: Energie-Control Austria, Tätigkeitsbericht 2013, Seite 48; Darstellung: RH

⁵⁶ gemäß Novelle 2014 Systemnutzungsentgelteverordnung 2012, siehe Energie-Control Austria, Marktbericht 2014, Seite 17

(6) Neben der Entwicklung der Netztarife bildete die Entwicklung des Investitionsvolumens einen weiteren maßgeblichen Indikator für die Wirkung der Anreizregulierung auf die Effizienz der Netze in der Berichterstattung der Energie-Control Austria. Durch entsprechende Produktivitätsvorgaben und weitere Faktoren⁵⁷ sollte die Anreizregulierung auch ein effizientes Investitionsverhalten – im Sinne eines optimalen Verhältnisses der Kosten des Netzbetriebs (Inputfaktoren) zur Menge und Qualität der bereitgestellten Energie (Outputfaktoren) – der regulierten Netzbetreiber⁵⁸ gewährleisten.

(7) Die Energie-Control Austria beobachtete das Investitionsverhalten der Netzbetreiber und stellte die Entwicklungen in ihren Tätigkeits- bzw. Marktberichten regelmäßig dar. Die Entwicklung der Netzinvestitionen im Strombereich von 2001 bis 2013 zeigte folgendes Bild:

Abbildung 3: Entwicklung der Nettoinvestitionen im Stromnetz 2001 bis 2013



Quelle: Energie-Control Austria, Tätigkeitsbericht 2014, Seite 44

⁵⁷ Um die Versorgungssicherheit durch Erweiterungsinvestitionen und qualitative Verbesserungen mit (temporär) allfällig höheren Netzbetriebskosten auch langfristig zu gewährleisten, berücksichtigte das Modell ab 2011 Investitions- und Betriebskostenfaktoren als zusätzliche Anreizkomponente.

⁵⁸ Verteilernetzbetreiber mit einer Abgabemenge von über 50 GWh

Wirkung von regulatorischen Instrumenten

Laut Energie-Control Austria ließ sich seit Einführung der Anreizregulierung im Jahr 2006 ein Anstieg effizienzfördernder Investitionen der Netzbetreiber feststellen und somit auch die Wirksamkeit der Anreizregulierung.⁵⁹

- 20.2** Der RH hielt fest, dass die Energie-Control Austria die ihr gesetzlich übertragene Schaffung und Anwendung einer Anreizregulierung zur Steigerung der Netzeffizienz auf Grundlage der rechtlichen Bestimmungen und im Einklang mit den Intentionen des Gesetzgebers ausübte. Über die Wirksamkeit der Anreizregulierung berichtete die Energie-Control Austria außerhalb einer kohärenten und expliziten Wirkungsberichterstattung insbesondere anhand der Entwicklung der Netztarife und des Investitionsverhaltens. Der RH beurteilte diese Indikatoren als relevant und aussagekräftig, bemängelte jedoch, dass die Energie-Control Austria nur einzelne, der Anreizregulierung zuordenbare Entwicklungen z.B. in ihre Tätigkeitsberichte aufnahm, deren Gliederung allerdings nicht auf eine zusammenfassende und systematische Wirkungsberichterstattung abstellte (siehe TZ 18). Er empfahl der Energie-Control Austria, ein aussagekräftiges Modell für eine periodische Wirkungsberichterstattung zur Anreizregulierung zu entwickeln.

Wirkungen von Verbraucherinformationen

- 21.1** (1) Gemäß Art. 3 Abs. 3 der Elektrizitätsbinnenmarktrichtlinie 2009 der EU hatten die Mitgliedstaaten zu gewährleisten, dass alle Haushaltskunden über das Recht auf Versorgung mit Elektrizität verfügten. Dies umfasste eine bestimmte Qualität sowie angemessene, leicht und eindeutig vergleichbare, transparente und nicht-diskriminierende Preise. Zu diesem Zweck sollten die Kunden Zugang zu Informationen u.a. über geltende Preise und Tarife für Elektrizitätsdienstleistungen und deren Inanspruchnahme erhalten.⁶⁰
- (2) Gemäß § 22 Energie-Control-Gesetz hatte die Energie-Control Austria Strompreisvergleiche für Endverbraucher zu erstellen und zu veröffentlichen (Tarifkalkulator). Diese Verbraucherinformationen sollten den Kunden ermöglichen, Vorteile aus dem effizienten Funktionieren des nationalen Marktes zu ziehen sowie den Kundenschutz gewährleisten.

Die Energie-Control Austria stellte einen über das Internet zugänglichen Tarifkalkulator zur Verfügung, der das jeweils günstigste Energieangebot berechnete und die Preisunterschiede zu anderen Ange-

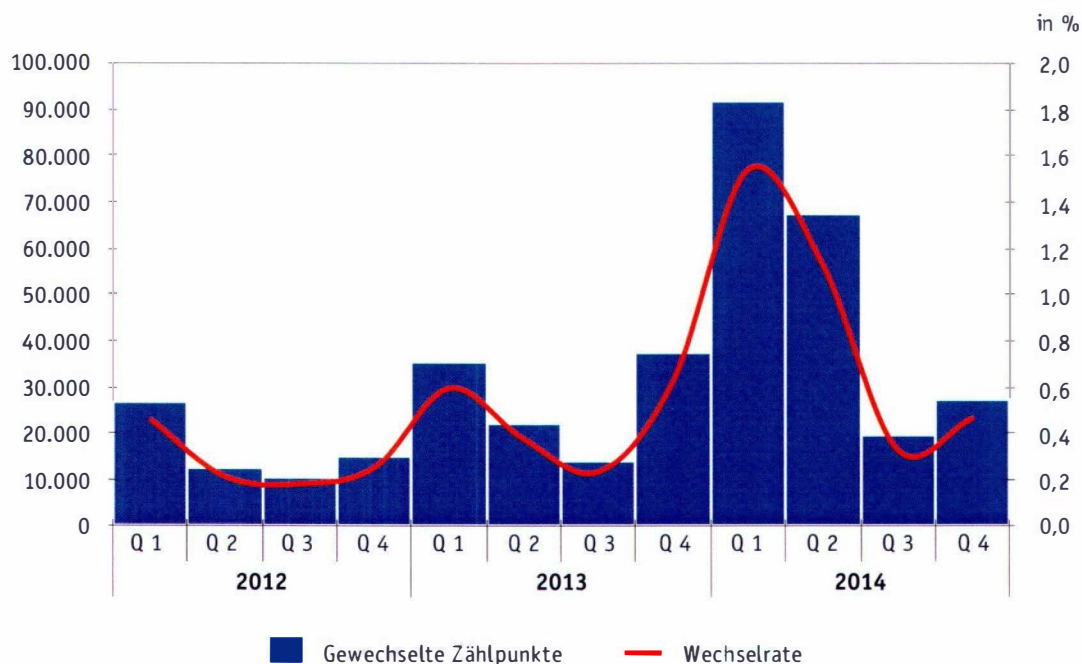
⁵⁹ Tätigkeitsbericht 2013

⁶⁰ Anhang I, Abs. 1 lit. c Elektrizitätsbinnenmarktrichtlinie 2009 sowie § 22 Z 3 und 6 E-ControlG

boten anzeigte. Sie bewarb den Tarifikalkulator auch in Medien und führte vor Ort Beratungen über die Rechte der Verbraucher sowie zum Thema Energiepreisvergleiche in Gemeinden, auf Messen und für Verbände durch, um Verbraucher auch außerhalb des Internets (z.B. Senioren) erreichen zu können. Die Beratungen erfolgten mit bestehenden – aus verschiedenen Abteilungen temporär dafür freigestellten – Personalressourcen.

(3) Die Energie-Control Austria stellte die Regulierungseffekte im Strombereich anhand der Entwicklung der Einsparungspotenziale durch einen Versorgerwechsel und der Wechselraten im Jahresbericht dar. Demnach wechselten im Jahr 2012 rd. 64.700 Stromkunden (1,1 %) ihren Lieferanten, im Jahr 2013 mehr als 114.000 (1,9 %) und im Jahr 2014 stieg die Zahl auf 206.000 (3,5 %).

Abbildung 4: Entwicklung der Versorgerwechsel und der Wechselrate pro Quartal in den Jahren 2012 bis 2014



Anmerkung: Die Summe der jeweils vier Quartale ergibt die jährliche Entwicklung.

Quelle: Energie-Control Austria, Datenstand Februar 2015

- 21.2** Der RH hielt fest, dass die Energie-Control Austria ihrer Verpflichtung zur Veröffentlichung von Preisvergleichen nachkam und über ihre diesbezüglichen Maßnahmen zur Förderung der Preistransparenz insbesondere über die Entwicklung der Versorgerwechsel und Wechselraten regelmäßig berichtete. Der RH beurteilte diese Indikatoren als relevant und aussagekräftig, wiederholte jedoch seine Kritik (siehe TZ 20), dass die Energie-Control Austria auch hinsichtlich ihrer wettbewerbsfördernden Maßnahmen nicht auf eine zusammenfassende und systematische Wirkungsberichterstattung abstellte (siehe TZ 18).

Schlussempfehlungen

- 22** Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Energie-Control Austria

(1) Der Strategieentwicklungsprozess wäre ehestmöglich zu einem Ergebnis im Sinne einer angemessenen Unternehmensstrategie und daraus ableitbaren operativen Unternehmenszielen zu führen. Dabei wäre in nachvollziehbarer Weise zu achten auf

- die Umsetzung der rechtlichen Zielvorgaben durch mittel- bzw. kurzfristig jeweils prioritäre und angemessene Maßnahmen,
- ein zielgerichtetes, koordiniertes Handeln aller Organisationseinheiten in der Energie-Control Austria,
- einen zweckmäßigen, sparsamen und wirtschaftlichen Ressourceneinsatz sowie
- ein Controlling der Zielerreichung in Form von Soll-/Ist-Vergleichen als Grundlage für eine wirksame Leistungs- und Ressourcensteuerung. (TZ 3)

(2) Die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der einzelnen Abteilungen wären in einer Geschäftsverteilung verbindlich festzulegen und dabei insbesondere auf die Qualität der hoheitlichen Verfahren sowie auf die Effizienz der Aufgabenerfüllung und des Ressourceneinsatzes Bedacht zu nehmen. (TZ 4)

(3) In der Geschäftsordnung des Vorstands wären die sachlichen Zuständigkeiten der Abteilungsleiter in klarer und eindeutiger Weise zu regeln. (TZ 5)

(4) Im Hinblick auf das Risiko allfälliger Fristversäumnisse wäre die bereits zugesagte Ergänzung der Geschäftsordnung des Vorstands hinsichtlich der Vertretung des Vorstands für die Einleitung behördlicher Verfahren sowie das Verfahren beendende behördliche Entscheidungen ehestmöglich vorzunehmen. (TZ 5)

(5) Im Rahmen der internationalen Aktivitäten, z.B. auf Ebene der Europäischen Agentur der Energieregulatoren, wären vertiefende Studien über das Verhältnis von Budget- und Ressourcenausstattung der Regulierungsbehörden in der EU zur Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Aufgabenwahrnehmung anzuregen, beispielsweise Benchmarking-Vergleiche. (TZ 7)

(6) Aus der internen Aktenevidenz wäre eine, für Zwecke der unternehmensinternen Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanung geeignete interne Statistik der behördlichen Verfahren zu entwickeln. Im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Regulierungstätigkeit sollten maßgebliche, aus der internen Verfahrensstatistik gewonnene Daten über Anzahl, Dauer und relevante Merkmale der verschiedenen behördlichen Verfahren auch im jährlichen Tätigkeitsbericht der Energie-Control Austria veröffentlicht werden. (TZ 8)

(7) Als Grundvoraussetzung für ein funktionierendes Internes Kontrollsystem (IKS) wäre ehestmöglich eine umfassende Risikoanalyse vorzunehmen und ein Risikomanagementsystem einzuführen. (TZ 9)

(8) Die bestehenden IKS-Vorschriften wären zu überarbeiten und ein, alle Geschäftsbereiche umfassendes IKS-Regelwerk mit speziellen IKS-Kontrollmaßnahmen für die Energie-Control Austria einzurichten. (TZ 9)

(9) Alle speziellen IKS-Kontrollmaßnahmen wären in einem Verzeichnis zu dokumentieren, aus dem ersichtlich ist wer, wann, welche IKS-Kontrollmaßnahme nach welcher IKS-Regel durchgeführt hat und welche Maßnahmen daraus resultierten. Geprüfte Dokumente wären mit entsprechenden Prüfvermerken über spezielle IKS-Kontrollmaßnahmen zu versehen. (TZ 9)

(10) Der Vorstand sollte über die durchgeführten speziellen IKS-Kontrollmaßnahmen in Form eines eigenen, revolvierenden IKS-Berichts regelmäßig informiert werden. (TZ 9)

Schlussempfehlungen

(11) Hinkünftig sollte die Ressourcenplanung nach Regulierungsbe-
reichen und anhand geeigneter (Plan-)Mengengerüste erfolgen, um
den voraussichtlichen Ressourcenbedarf in nachvollziehbarer Weise
zu ermitteln, dessen Angemessenheit im Sinne einer sparsamen
Gebarung zu plausibilisieren und Anreize zu einer wirtschaftlichen
Führung der Energie-Control Austria zu implementieren. (TZ 10)

(12) Für Zwecke der Planung, Steuerung bzw. des Controllings
würden künftig geeignete Ressourcenaufzeichnungen zu führen, um
die Sparsamkeit und Angemessenheit des Ressourceneinsatzes in
nachvollziehbarer Weise zu gewährleisten. (TZ 10)

(13) Um eine funktionierende Marktüberwachung zu gewährleis-
ten, wären jene Netzbetreiber und Versorgungsunternehmen, die
keine oder unzureichende Meldungen abgeben, auch mittels Bescheid
zur Meldung der gesetzlich festgelegten Mindestdaten anzuhalten.
(TZ 13)

(14) Ein aussagekräftiges Modell für eine periodische Wirkungsbe-
richte-terstattung zur Anreizregulierung wäre zu entwickeln. (TZ 18)

(15) Es wären geeignete Formen einer aussagekräftigen Wirkungs-
berichterstattung – auch im Rahmen der Zusammenarbeit auf EU-
Ebene – zu entwickeln. Diese hätte alle Bereiche der Regulierungs-
tätigkeit zu umfassen, um eine Beurteilung der Angemessenheit und
Treffsicherheit der Regulierungsmaßnahmen zu ermöglichen. (TZ 18)

(16) Im Rahmen ihrer Gesamtstrategie und jährlichen Planungen
würden auch Wirkungsziele für die Regulierungstätigkeit samt Maß-
nahmen und Indikatoren festzulegen und im Hinblick auf Zieler-
reichung und allfällige Steuerungsmaßnahmen einem Controlling
zu unterziehen. (TZ 18)

BMWWF

(17) In Abstimmung mit den Bundesländern wäre auf eine verbind-
liche und einheitliche Festlegung des Umfangs der Datenerhebungen
und eine zeitgerechte Datenübermittlung an die Energie-Control
Austria für die Marktüberwachung im Strombereich hinzuwirken,
um eine funktionierende Marktüberwachung gemäß den EU-recht-
lichen und nationalen Vorgaben im vollen Ausmaß und in effizi-
enter Weise zu gewährleisten. (TZ 13)



Bericht des Rechnungshofes

Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen; Follow-up-Überprüfung



Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	208
Abkürzungsverzeichnis	211
Glossar	213

BMASK**Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz****Pensionsrecht der Bediensteten der
Sozialversicherungen; Follow-up-Überprüfung**

KURZFASSUNG	220
Prüfungsablauf und -gegenstand	226
Anpassung der Arten der Ruhestandsversetzungen und der Abschläge an das ASVG	230
Berechnungsart der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension	235
Einheitliche Auslegung der Pensionsberechnungsvorschriften	236
Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistungen im Übergangsrecht	237
Einsparungspotenzial der Reform	246
Schlussempfehlungen	258
Anhang A bis F	261

ANHANG

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Pensionshöhe Fachdienst, Maturant (männlich), für den Geburtsjahrgang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre _____	232
Abbildung 1:	Dienstgeber(pensions)leistung Fachdienst, Maturant (männlich), für den Geburtsjahrgang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre _____	233
Abbildung 2:	Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Arzt (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen _____	239
Abbildung 3:	Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Fachdienst (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen _____	240
Abbildung 4:	Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Maturant (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen _____	241
Abbildung 5:	Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Akademiker (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen _____	242
Tabelle 2:	Vergleich Reduktion der künftigen Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) aufgrund der Reform 2014 gegenüber einer Umsetzung der RH-Empfehlungen _____	243
Tabelle 3:	Vergleich Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) mit der Rechtslage 2011 bzw. nach der Reform 2014 _____	244

Tabellen Abbildungen

Abbildung 6:	Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Arzt (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfeh- lungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen_____	247
Abbildung 7:	Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Fachdienst (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfeh- lungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen_____	248
Abbildung 8:	Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Maturant (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfeh- lungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen_____	249
Abbildung 9:	Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Akademiker (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfeh- lungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen_____	250
Tabelle 4:	Vergleich Einsparungspotenzial_____	252
Tabelle 5:	Pensionssicherungsbeiträge_____	256
Tabelle 6:	Geburtsjahrgangsabhängige Prozentsätze für die Bildung einer Unter- und Obergrenze des Vergleichsbetrags_____	270
Abbildung 10:	Vergleich der Wirkungsweise des 7 %-Deckels bei Beamten bzw. Mitarbeitern der Sozialversicherungen, wenn Pensionsantritt vor 2020 bzw. das Regel- pensionsalter vor 2025 erreicht wird. Grün bedeutet geschützt vom Deckel, die darüber gelegenen Beträge sind ungeschützt vom Deckel_____	273

Abbildung 11: Vergleich der Wirkungsweise des 13 %-Deckels bei
Mitarbeitern der Sozialversicherung, wenn Pensions-
antritt ab 2020 und das Regelpensionsalter ab 2025
erreicht wird. Bei Beamten gibt es in diesem Fall keinen
Schutzdeckel. Grün bedeutet geschützt vom Deckel,
die darüber gelegenen Beträge sind ungeschützt
vom Deckel _____ 273

Tabelle 7: Überblick/Vergleich Abschläge; für ab
1955 Geborene _____ 277

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumenten- schutz
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DO	Dienstordnung
EUR	Euro
(I)f.	folgend(e) (Seite, Seiten)
FSVG	Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
i.d.F.	in der Fassung
i.V.m.	in Verbindung mit
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
Nr.	Nummer
PSB	Pensionssicherungsbeitrag
rd.	rund
RH	Rechnungshof
RL	Rechtslage
TZ	Textzahl(en)

u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
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 (im ASVG beim Mann) 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 als die Hälfte derjenigen eines gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken.

Biennalsprung

Der Biennalsprung ist die (meistens 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.

Dienstgeber(pensions)leistung

Pensionsleistung, die als direkte Leistungszusage vom jeweiligen Sozialversicherungsträger zusätzlich zur ASVG-Pension gebührt und in den Dienstordnungen A (für Angestellte), B (für Ärzte) und C (für Arbeiter) geregelt ist.

Dienstnehmer-Pensionsbeitrag

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

Dienstordnung

Die Regelung des Dienstrechts (einschließlich pensionsrechtlicher Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber) für die Bediensteten der Sozialversicherungen 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).

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 Abschläge verstanden; das frühest mögliche Eintrittsalter beträgt 62 Jahre, die erforderliche Gesamtdienstzeit je nach Pensionierungsjahr 37,5 Jahre (bis 2012) bis 40 Jahre (ab 2017).

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.

Nebengebühreuzulage (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.

(„Pensionssicherungs“)Beitrag

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

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.

Steigerungsbetrag

Der Steigerungsbetrag berechnet sich nach der anrechenbaren Gesamtdienstzeit in Prozent.

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; Follow-up-Überprüfung

Der Hauptverband setzte die vom RH in seinem Vorbericht im Jahr 2012 zum Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen veröffentlichten Empfehlungen nur teilweise um.

Die vom Hauptverband 2014 durchgeführte Reform der Dienstordnung und Rechenvorschriften wich wesentlich von den Empfehlungen des RH ab. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH hätte bei einem Bedienstetenstand von 10.807 und dem Geldwert 2014 zu einem Einsparungspotenzial von rd. 1,15 Mrd. EUR im Zeitraum 2014 bis 2050 geführt. Die 2014 durchgeführte Reform der Dienstordnung bedeutete jedoch gemäß Modellrechnung für den gleichen Zeitraum lediglich ein Einsparungspotenzial von rd. 144 Mio. EUR, das entsprach nur rd. 12,6 % des vom RH empfohlenen Einsparungspotenzials.

Die Reform der Dienstordnung führte somit – im Vergleich mit den Empfehlungen des RH – zu einer wesentlich geringeren Reduktion der Gesamtpensionsleistungen. In einzelnen Fällen ergaben die Modellrechnungen teilweise sogar höhere Gesamtpensionsleistungen als vor der vom Hauptverband 2014 vorgenommenen Reform der Dienstordnungspension.

Die Regelungen der Dienstordnung begünstigten nach wie vor einen vorzeitigen Pensionsantritt, da die Dienstgeber(pensions)leistung die durch Abschläge aufgrund des vorzeitigen Pensionsantritts bewirkten Verluste der ASVG-Pension weitgehend ausglich.



KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung des Pensionsrechts der Bediensteten der Sozialversicherungen war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebärungsüberprüfung gegenüber dem Hauptverband und dem BMASK abgegeben hatte. (TZ 1)

Zur Analyse der Auswirkungen der Reformen wurde die (zu erwartende) Gesamtpension in Abhängigkeit vom Geburtsjahr der Bediensteten berechnet. Als Basis für die Modellrechnung dienten die Gehaltsverläufe der Sozialversicherungsträger des Jahres 2014 für die Bedienstetengruppen der Ärzte und der Verwaltung. (TZ 1)

Anpassung der Arten der Ruhestandsversetzungen und der Abschläge an das ASVG

Der RH hatte dem Hauptverband empfohlen, die Arten der Ruhestandsversetzungen in den Dienstordnungen A, B und C in Analogie zum ASVG zu definieren und die Höhe der entsprechenden Abschläge (unter Beachtung der aktuellen Judikatur zum Diskriminierungsverbot) an das ASVG anzupassen. Der Hauptverband setzte die Empfehlung nicht um, weil er bislang keine Anpassung der Abschläge an das ASVG vornahm. Die derzeit geltenden Abschläge waren der Höhe nach wesentlich geringer als jene im ASVG/APG-System. Dementsprechend waren die Einsparungseffekte dieser Abschläge sehr gering. (TZ 2)

Dienstgeber(pensions)leistung Maturant für den Geburtsjahrgang 1968 in Abhängigkeit vom Pensionsantrittsalter 62 bis 65 Jahre			
Maturant, männlich, Jahrgang 1968 (monatlich, 14-mal)			
Pensionsantrittsalter	65 Jahre	62 Jahre	Änderung der Pensionshöhe abhängig vom Antrittsalter 65 Jahre gegenüber 62 Jahre
	in EUR		in %
ASVG/APG-Pension	2.622	2.046	- 22
Dienstgeber(pensions)leistung	511	912	+ 79
Gesamtpension	3.133	2.958	- 6

Quelle: Modellrechnung RH

Für Bedienstete der Sozialversicherungen verringerte sich im Fall eines Pensionsantritts mit 62 Jahren (Jahrgang 1968, männlich, sowohl Fachdienst als auch Maturant) die ASVG/APG-Pension – im Vergleich mit einem Pensionsantritt mit 65 Jahren – um insgesamt 22 %. Gegengleich stieg die ergänzende Dienstgeber(pensions)leistung bei Pensionsantritt mit 62 – im Vergleich mit einem Pensionsantritt mit 65 Jahren – um 79 % an. Folge war, dass die Verluste der ASVG/APG-Pension trotz des um drei Jahre früheren Pensionsantritts nahezu ausgeglichen wurden und im Hinblick auf die Gesamtpension lediglich 6 % betrugen. (TZ 2)

Diese Regelung der Dienstordnung begünstigte nach wie vor einen vorzeitigen Pensionsantritt, weil sie beim vorzeitigen Pensionsantritt eine höhere Dienstgeber(pensions)leistung vorsah als bei einem Pensionsantritt mit dem Regelpensionsalter. Dieser Effekt widersprach dem Ziel der ASVG-Pensionsreform, weil ein längerer Verbleib im Dienststand eine reduzierte Dienstgeber(pensions)leistung mit sich brachte. (TZ 2)

Auch sah die Dienstordnung bei einer Dienstunfähigkeit, welche die Kriterien der Invalidität oder Berufsunfähigkeit erfüllte – im Gegensatz zur Regelung des ASVG bzw. des Bundes – keine Abschläge vor. (TZ 2)

Berechnungsart der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension

Der RH hatte dem Hauptverband empfohlen, hinsichtlich der Bestimmungen zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension eine Klarstellung der Berechnungsart in der Dienstordnung vorzunehmen. Die Ermittlung der Bemessungsgrundlage der anrechenbaren fiktiven ASVG-Pension erfolgte seit 1. Jänner 2014 nach einer neuen Berechnungsart, welche keine Verweise auf Bestimmungen des ASVG mehr enthielt, so dass sich die Frage der unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten von verwiesenen ASVG-Bestimmungen nicht mehr stellte. Die Empfehlung des RH war damit umgesetzt. (TZ 3)

Einheitliche Auslegung der Pensionsberechnungsvorschriften

Der RH hatte dem Hauptverband empfohlen, dass die Trägerkonferenz zur Gewährleistung der Einheitlichkeit des Vollzugs der Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistung in den 22 Sozialversicherungsträgern Maßnahmen vorsehen sollte, die eine einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften der Pensionsberechnung sicherstellen. Der Hauptverband setzte die Empfehlung um, indem er nunmehr ein gemeinsames Gremium der Dienstrechtsexperten aller Sozialversicherungsträger eingerichtet hatte, dessen

Kurzfassung

Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)-leistungen im Übergangsrecht

Aufgabe die Erstellung einheitlicher Vorgaben zur Auslegung der Rechtsvorschriften zur Pensionsberechnung war. Dadurch konnte die einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften der Pensionsberechnung sichergestellt werden. (TZ 4)

Die Empfehlung des RH, hinsichtlich des Übergangsrechts

1. den 0 %- bis 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel bei der Berechnung der Dienstordnungspension entfallen zu lassen,
2. die 80 %-Grenze für die Gesamtpension, die erst für Bedienstete, die nach 1993 unkündbar gestellt wurden, anzuwenden war, bei der Pensionsberechnung für alle Bediensteten vorzusehen und
3. den Steigerungsbetrag der fiktiven ASVG-Pension auch beim Akademiker im Gesamtausmaß von bis zu 35 Jahren zu berechnen,

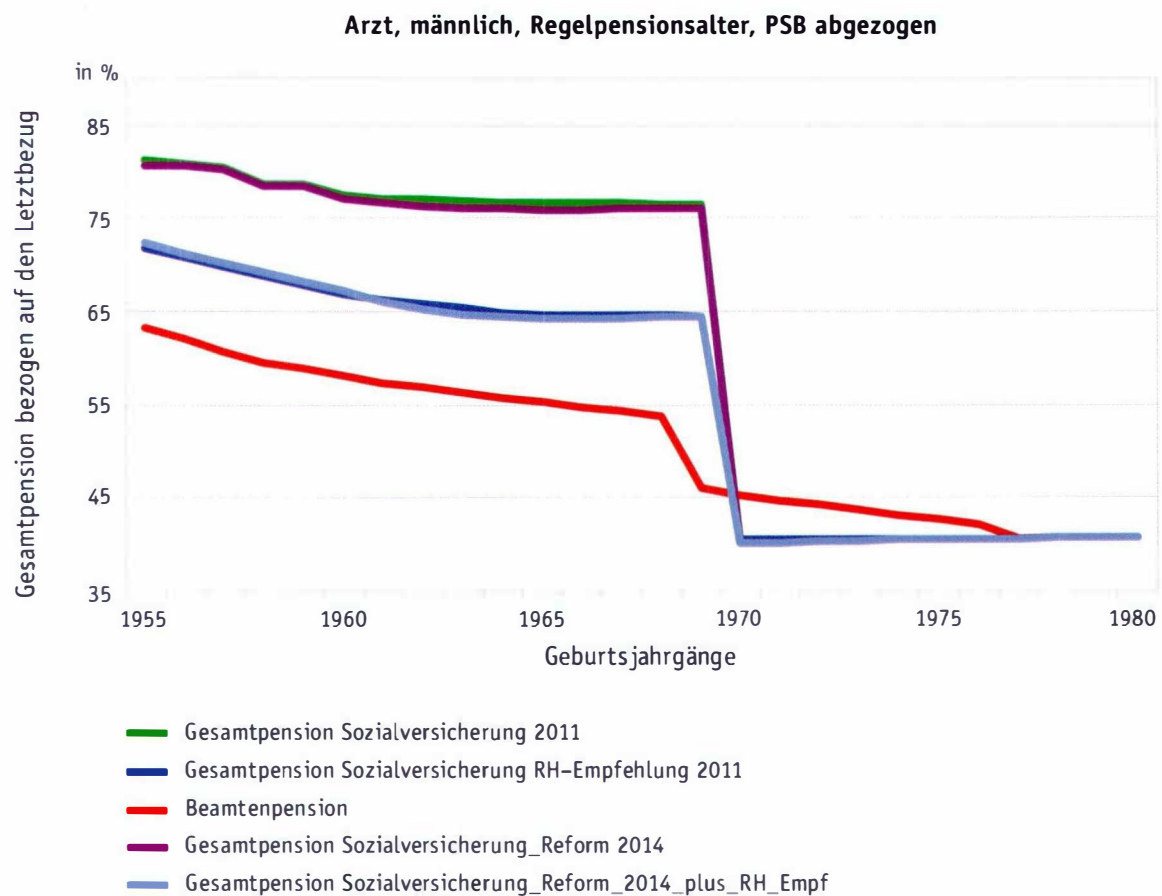
setzte der Hauptverband lediglich teilweise um. (TZ 5)

Der Hauptverband änderte die Dienstordnung in folgenden Punkten:

- eine Vorverlegung des Beginns des Durchrechnungszeitraums für die Bildung der Bemessungsgrundlage und daraus resultierende Verringerung der Gesamtpension;
- die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension: Diese erfolgt für einen Großteil der Anspruchsberechtigten nach neuen Regeln, welche keinen Verweis auf interpretationsbedürftige ASVG-Bestimmungen mehr enthielten;
- den 7 %/13 %-Deckel: Die Änderung der Rechenvorschrift führte teilweise (abhängig von der Dienstgeber(pensions)leistung) zu einer geringen Reduktion der Gesamtpension;
- den 80 %-Deckel: Für jene Anspruchsberechtigten, für die bisher keine 80 %-Obergrenze bei der Berechnung der Dienstgeber(pensions)leistung galt, wurde eine Obergrenzenregel eingeführt; dies führte teilweise ebenfalls zu einer Reduktion der Gesamtpension. (TZ 5)

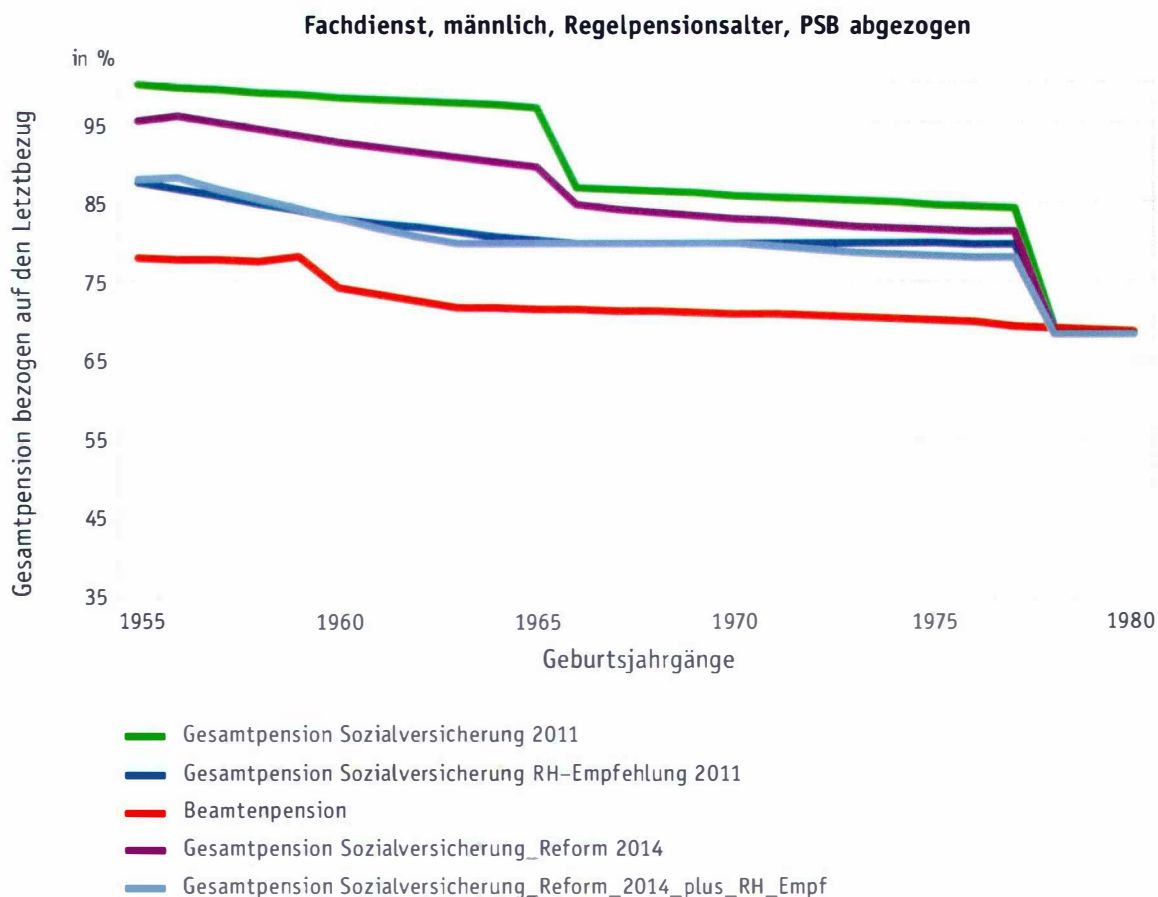
Davon unabhängig änderten sich die gesetzlichen Berechnungsvorschriften der ASVG/APG-Pension durch die Kontoerstgutschrift. (TZ 5)

Diese Änderungen verglich der RH hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen mit dem Vorbericht. (TZ 5)



Quelle: Modellrechnung RH

Kurzfassung



Quelle: Modellrechnung RH

Die vom RH gemeinsam mit der Pensionsversicherungsanstalt entwickelten Modellrechnungen ergaben, dass die Reform der Dienstordnungspension 2014 im Allgemeinen nur zu geringen Reduktionen der Gesamtpension (Vergleich Gesamtpension Ausgangslage 2011 zu Gesamtpension nach Reform 2014) führte. (TZ 5)

In einigen Fällen zeigten die Modellrechnungen teilweise sogar höhere Gesamtpensionen als vor der Reform. Im Vergleich mit den Empfehlungen des RH blieb die Reduktion der Gesamtpensionshöhe durch die Reform 2014 gering. (TZ 5)

Einsparungs- potenzial der Reform

Auch die aus der Reform 2014 resultierenden Einsparungen der auf Pensionsdauer bis Ableben erhaltenen Gesamtpensionsleistung waren verglichen mit den sich aus den Empfehlungen des Vorberichts ergebenden Einsparungen sehr gering und beliefen sich lediglich auf 12,6 % des vom RH empfohlenen Einsparungspotenzials. (TZ 6)

Der RH hatte in seinem Vorbericht für alle dem Übergangsrecht unterliegenden Bediensteten der Sozialversicherungsträger bei Umsetzung seiner Empfehlungen hinsichtlich einer weitergehenden Pensionsreform im Zeitraum 2012 bis 2050 ein Einsparungspotenzial von rd. 1,4 Mrd. EUR (Geldwert 2011) errechnet. (TZ 6)

Aufgrund der seit dem Vorbericht verstrichenen Zeit, in der es verabsäumt wurde, den Empfehlungen des RH entsprechende Reformen des Pensionssystems der Dienstordnung durchzuführen, sank dieses Einsparungspotenzial. Insbesondere aufgrund der seit dem Vorbericht erfolgten Pensionierungen mit der alten Rechtslage reduzierte sich die Anzahl der Bediensteten, welche Ende 2014 Anspruch auf eine Dienstordnungspension hatten, von 13.862 auf 10.807. Für den Bedienstetenstand von 10.807 belief sich das Einsparungspotenzial einer Reduzierung der künftigen Gesamtpension im Zeitraum 2014 bis 2050 auf rd. 1,15 Mrd. EUR (Geldwert 2014). (TZ 6)

Das durch die Reform 2014 der Dienstordnungspension realisierte Einsparungspotenzial errechnete der RH für den Zeitraum 2014 bis 2050 mit rd. 144 Mio. EUR. Dies entsprach lediglich 12,6 % des sich aufgrund der Empfehlungen des RH aus dem Vorbericht ergebenden Einsparungspotenzials (nunmehr bezogen auf den Zeitraum 2014 bis 2050). (TZ 6)

Bei Umsetzung der bisher nicht oder nur teilweise umgesetzten Empfehlungen des RH ab 1. Jänner 2016 besteht ein zusätzliches Einsparungspotenzial von rd. 786 Mio. EUR für den Zeitraum 2016 bis 2050. (TZ 6)



Kenndaten Sozialversicherungsträger						
	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014
	Anzahl					in %
Mitarbeiter der Sozialversicherung ¹	28.035	28.180	28.420	28.738	29.050	+ 3,6
davon						
Anspruch auf DO-Pension	13.646	13.182	12.332	11.652	10.807	– 20,1
Mitarbeiter ohne Anspruch auf DO-Pension	14.389	14.998	16.088	17.086	18.243	+ 26,8
	in Mio. EUR					
Bezugsaufwand inkl. Zulagen für Mitarbeiter	1.200	1.224	1.273	1.312	1.350	+ 12,5
	Anzahl					
Anzahl Pensionisten der Sozialversicherung ²	15.743	16.008	16.312	16.529	16.830	+ 6,9
	in Mio. EUR					
Dienstgeber(pensions)leistung für Pensionisten	295	303	312	320	329	+ 11,5
	Anzahl					
Gesamtanzahl der Pensionierungen	774	690	715	813	527	– 31,9
davon						
Frauen	506	455	507	556	339	– 33,0
Männer	268	235	208	257	188	– 29,9
	in Jahren					
durchschnittliches Pensionsantrittsalter Frauen	55,7	55,7	55,8	56,0	57,0	
durchschnittliches Pensionsantrittsalter Männer	59,9	59,7	59,4	59,9	60,0	

¹ Sozialversicherungsträger und Hauptverband der Sozialversicherungsträger
² inkl. Hinterbliebener (Witwen/Witwer, Waisen)

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von Oktober bis Dezember 2014 beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) und bei der Pensionsversicherungsanstalt die Umsetzung von Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen“ abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2012/10 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen im Jahr 2013 deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2013/13 veröffentlicht.

(2) Aufgrund der am 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Änderungen im gesetzlichen Pensionsrecht (Kontoerstgutschrift) modifizierte der RH das Modell zur Berechnung der ASVG/APG–Pension sowie der Dienstordnungspension. Um die Umsetzung der Empfehlungen auf Grundlage der neuen Rechtslage zu beurteilen, entwickelte der RH gemeinsam mit der Pensionsversicherungsanstalt das bestehende Modell (RH–Modell 2011), mit dem das im Vorbericht angegebene Einsparungspotenzial berechnet wurde, unter anderem durch die Berücksichtigung der Aufwertungszahlen bzw. Aufwertungsfaktoren weiter (RH–Modell 2014 inkl. Kontoerstgutschrift). Damit wurde zusätzlich zur Höhe der Gesamtpension auch das 2014 noch mögliche Einsparungspotenzial neu berechnet und mit dem durch die Reform der Dienstordnung 2014 erzielten Einsparungspotenzial verglichen.

(3) Der RH analysierte die finanziellen Auswirkungen der vom Hauptverband durchgeführten und 2014 in Kraft getretenen Reform der Dienstordnung (Reform 2014) im Vergleich mit Beamten–Pensionssystemen sowie im Vergleich mit den Empfehlungen des RH (alle Geldwert 2014); folgende Systeme (alle Geldwert 2014) wurden verglichen:¹

- Gesamtpension Sozialversicherung 2011: Berechnung der Gesamtpension (ASVG/APG–Pension plus Dienstgeber(pensions)leistung) auf der Grundlage der im Jahr 2011 für Bedienstete der Sozialversicherungen geltenden Pensionsbestimmungen, d.h. vor der Reform 2014.
- Gesamtpension Sozialversicherung RH–Empfehlungen 2011: Berechnung der Gesamtpension für Bedienstete der Sozialversicherungen (ASVG/APG–Pension plus Dienstgeber(pensions)leistung) auf der Grundlage der RH–Empfehlungen des Vorberichts 2011.
- Beamtenpension 2011: Zum Vergleich wurde der Beamtenruhebezug (Rechtslage 2011) ermittelt. Für die Berechnung wurden die

¹ Zur Analyse der Auswirkungen der Reformen der Dienstordnungspension wurde die (zu erwartende) Gesamtpension in Abhängigkeit vom Geburtsjahr der Bediensteten berechnet. Als Basis für die neue Modellrechnung dienten die Gehaltsverläufe der Sozialversicherungsträger des Jahres 2014 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)). 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).

Prüfungsablauf und –gegenstand

gleichen Aktivbezüge wie für Bedienstete der Sozialversicherung zugrunde gelegt.

- Gesamtpension Sozialversicherung Reform 2014: Berechnung der Gesamtpension (ASVG/APG–Pension plus Dienstgeber(pensions)leistung) auf der Grundlage der für Bedienstete der Sozialversicherungen im Jahr 2014 geltenden Pensionsbestimmungen.
- Gesamtpension Sozialversicherung Reform 2014 plus RH–Empfehlungen: Berechnung der Gesamtpension (ASVG/APG–Pension plus Dienstgeber(pensions)leistung) auf der Grundlage der im Jahr 2014 für Bedienstete der Sozialversicherungen geltenden Pensionsbestimmungen unter Berücksichtigung der RH–Empfehlungen des gegenständlichen Berichts (aktualisierte Berechnung der Einsparungen bei Umsetzung der bisher nicht umgesetzten RH–Empfehlungen aus dem Vorbericht).

(4) Zu dem im Mai 2015 an den Hauptverband, das BMASK und die Pensionsversicherungsanstalt übermittelten Prüfungsergebnis nahmen der Hauptverband im August 2015 und das BMASK im September 2015 Stellung. Der RH übermittelte seine Gegenäußerung an den Hauptverband im Dezember 2015. Das BMASK unterstützte in seiner Stellungnahme die vom RH ausgesprochenen Empfehlungen, wies jedoch auf den eigenen Wirkungsbereich des Hauptverbandes als Selbstverwaltungskörper hin. Eine Gegenäußerung des RH war nicht erforderlich. Die Pensionsversicherungsanstalt verzichtete auf eine eigene Stellungnahme.

(5) Der Hauptverband hielt in den grundsätzlichen Ausführungen seiner Stellungnahme fest, dass zur Beurteilung der Gleichwertigkeit der Pensionssysteme (von Beamten und Bediensteten der Sozialversicherungsträger) das Pensionsrecht insgesamt zu betrachten sei und nicht nur isoliert das Recht für Diensteantritte bis 1995. Bereits ab dem Jahr 1996 bestehe im Bereich der Bediensteten der Sozialversicherungen eine Pensionskassenlösung mit rückwirkender Einbeziehung von knapp 8.000 Bediensteten, woraus in Summe Einsparungen von deutlich über 1 Mrd. EUR resultieren würden. Eine vergleichbare Regelung sei für den Beamtenbereich erst 2005 und ohne Rückwirkung erfolgt. Es sei daher unzureichend, dass der RH die Pensionskassenregelung der Bediensteten der Sozialversicherungen ab 1996 für zweckmäßig befinde, in weiterer Folge den massiven zeitlichen Unterschied gegenüber den Reformen im Beamtenbereich und die damit einhergehenden Einsparungen zur Beurteilung der Gleichwertigkeit jedoch unberücksichtigt lasse. Ein fairer Vergleich gebiete es, die zu erwartenden Einsparungserfolge in den Bericht aufzunehmen und entsprechend anzurechnen.

Weiters teilte der Hauptverband mit, dass derzeit nur mehr knapp 30 % der Bediensteten der Sozialversicherungsträger einen Betriebspensionsanspruch besäßen, während Bundesbeamte noch zu rd. 80 % zumindest einen teilweisen Anspruch auf eine Leistung aus dem Altpensionsystem hätten.

(6a) Der RH wies gegenüber dem Hauptverband darauf hin, dass er jenen Teil der Reform des Pensionsrechts der Bediensteten der Sozialversicherungsträger, der die Pensionskassenregelung für die ab 1996 eingetretenen Bediensteten betraf, bereits in seinem Vorbericht als zweckmäßig beurteilt hatte. Auch hatte er die daraus aus Sicht der Sozialversicherung künftig resultierenden Einsparungen in diesem Bericht bereits dargestellt.

(6b) Der in der Stellungnahme angeführten Aussage, vergleichbare Regelungen wären im Bund erst 2005 und ohne Rückwirkung (auf bestehende Dienstverhältnisse) getroffen worden, konnte der RH nicht folgen:

- Einerseits pragmatisierte der Bund in den Besoldungsgruppen „Allgemeine Verwaltung“ und „Bundeslehrer“ ab 1997 nicht mehr. Die danach neu aufgenommenen Bediensteten bzw. jene, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht pragmatisiert waren, verblieben im vertraglichen Dienstverhältnis mit dem Pensionsrecht des ASVG. Daher vollzog der Bund in den Besoldungsgruppen „Allgemeine Verwaltung“ und „Bundeslehrer“ faktisch gleichzeitig zur Reform des Pensionsrechts der Sozialversicherungsträger den Übergang auf das Pensionsrecht der ASVG. Aufgrund dieser Maßnahme des Bundes waren 2013 bereits 71 % der Bundeslehrer und 54 % der Bediensteten der allgemeinen Verwaltung Vertragsbedienstete mit Pensionsansprüchen nach dem ASVG. Die Aussage in der Stellungnahme des Hauptverbands, „80 % der Bundesbeamten hätten noch teilweise Ansprüche aus dem Altsystem“, konnte sich daher im Wesentlichen nur auf Bundesbeamte, die bis 1996 pragmatisiert wurden, beziehen.
- Andererseits waren die Bundesbeamte betreffenden Pensionsreformen (1997, 2003 und 2004) stets rückwirkend für alle Beamten des Dienststandes gültig. Sie erhöhten, in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang und Dienstantritt, für alle Beamten das Pensionsantrittsalter auf 65 Jahre und die Gesamtdienstzeit auf 45 Jahre und brachten für die Geburtsjahrgänge ab 1955 eine Parallelrechnung mit dem Pensionskonto des APG. Die Gesamtpension für die zwischen 1997 und 2001 noch pragmatisierten Bediensteten der Besoldungsgruppen „Exekutivdienst“ und „Militärischer Dienst“ setzte

Prüfungsablauf und –gegenstand

sich aus einem geringen Anteil des Beamtenpensionsrechts und einem überwiegenden Anteil des Pensionskontos (APG) zusammen.

- Für Bedienstete des Bundes, die ab dem 2. Jänner 2002 pragmatisiert wurden, galt das Pensionskonto des APG. Weiters galt aufgrund des 2. Stabilitätsgesetzes 2012 das Pensionskonto und die Kontoerstgutschrift ab Geburtsjahrgang 1976 auch rückwirkend für jene Beamten, die noch bis 1. Jänner 2002 pragmatisiert wurden.

(7) Die vorliegende Follow-up-Überprüfung sowie die Vorprüfung untersuchten das Pensionsrecht sowie Anwartschaften von Bediensteten der Sozialversicherungsträger, die dem Altrecht bzw. dem Übergangsrecht der Dienstordnung unterlagen (Diensteintritt vor 1996). Die Ausgestaltung der Reform in der Dienstordnung der Sozialversicherung mit sehr langen Übergangsfristen und insbesondere die Wirkung des 7 %/13 %-Schutzdeckels führte dazu, dass bei vergleichbaren Geburtsjahrgängen die Pensionsanwartschaften von Bediensteten der Sozialversicherungsträger deutlich höher waren als im Bereich der Bundesbeamten. Die vom RH in seinem Vorbericht vorgeschlagenen weiterführenden Maßnahmen führten zu einer weitergehenden Harmonisierung. Die gegenständliche Gebarungsüberprüfung überprüfte nunmehr die zwischenzeitlich vom Hauptverband vorgenommenen Reformschritte.

Anpassung der Arten der Ruhestandsversetzungen und der Abschläge an das ASVG

- 2.1** (1) Die pensionierten Bediensteten der Sozialversicherungsträger erhielten neben der ASVG-Pension zusätzlich Dienstgeber(pensions)leistungen.

Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 17, 20) festgestellt, dass die Dienstgeber(pensions)leistung im Fall einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung (Beispiel Geburtsjahrgang 1968) mit steigendem Pensionsantrittsalter sank. Dies bedeutete, dass ein dem Ziel der ASVG-Pensionsreform gegenteiliger Effekt vorlag, weil ein längerer Verbleib im Dienststand eine reduzierte Dienstgeber(pensions)leistung mit sich brachte.

Aus diesem Grund hatte der RH dem Hauptverband (vgl. Vorbericht, TZ 17) empfohlen, die Arten der Ruhestandsversetzungen in den Dienstordnungen A, B und C in Analogie zum ASVG zu definieren und die Höhe der Abschläge bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen (unter Beachtung der aktuellen Judikatur zum Diskriminierungsverbot) an das ASVG anzupassen.



Anpassung der Arten der Ruhestandsversetzungen und der Abschläge an das ASVG

Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen;
Follow-up-Überprüfung

(2) Im Nachfrageverfahren brachte der Hauptverband vor, er werde 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.²

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass eine Anpassung der Abschläge bei vorzeitigen Ruhestandsversetzungen an das ASVG bislang nicht vorgenommen wurde. Die zur Zeit der Follow-up-Überprüfung geltenden Abschläge waren der Höhe nach noch immer wesentlich geringer als jene im ASVG/APG-System, darüber hinaus gab es im Gegensatz zum ASVG/APG in der Dienstordnung Beschränkungen für die Auswirkungen der Abschläge durch Deckelungen.³ Dementsprechend konnten durch die Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung nur geringe Einsparungen erzielt werden bzw. waren Anreize zum längeren Verbleib im Aktivstand nicht gegeben.

Nachstehend ist dargestellt, welchen Einfluss die in der Dienstordnung festgelegten Abschläge auf die Pensionshöhe haben:

² Nach Mitteilung des Hauptverbandes führte die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt zum Zeitpunkt der Gebärungsüberprüfung zwei Verfahren (Arbeits- und Sozialgericht Wien, Zl. 19 Cga 76/13d und Zl. 33 Cga 117/13m), in dem die Kläger eine Kürzung der Dienstordnungs-Pensionsbemessungsgrundlage bei Inanspruchnahme der Korridorpension als gleichheitswidrig ansahen.

³ siehe Darstellung der Abschläge in der Dienstordnung in Anhang F

Anpassung der Arten der Ruhestandsver-
setzungen und der Abschläge an das ASVG

**Tabelle 1: Pensionshöhe Fachdienst, Masant (männlich), für den Geburtsjahr-
gang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre**

Fachdienst, männlich, Jahrgang 1968 (monatlich, 14-mal)

Pensionsantrittsalter	62 Jahre	63 Jahre	64 Jahre	65 Jahre	Änderung 65 zu 62
	in EUR				in %
Beispielhafte Antritts- art ¹	Korridor	Hackler	Hackler	Alterspension	
ASVG/APG-Pension	1.833	2.036	2.185	2.340	- 22
Dienstgeber(pensions) leistung	747	578	434	418	+ 79
Gesamtpension	2.580	2.614	2.619	2.757	- 6

Masant, männlich, Jahrgang 1968 (monatlich, 14-mal)

Pensionsantrittsalter	62 Jahre	63 Jahre	64 Jahre	65 Jahre	Änderung 65 zu 62
	in EUR				in %
Beispielhafte Antritts- art ¹	Korridor	Korridor	Hackler	Alterspension	
ASVG/APG-Pension	2.046	2.231	2.446	2.622	- 22
Dienstgeber(pensions) leistung	912	840	632	511	+ 79
Gesamtpension	2.958	3.071	3.078	3.133	- 6

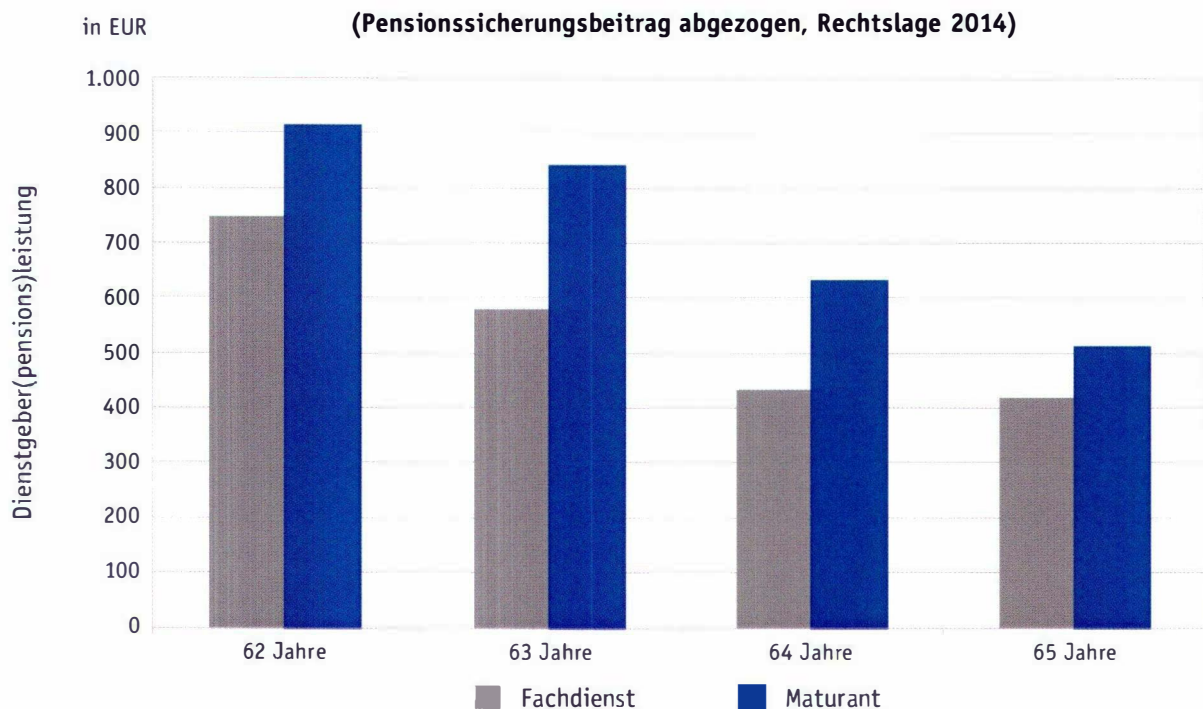
¹ jene Pensionsantrittsart, die beim gewählten Antrittsalter die Antrittsvoraussetzungen erfüllt und dabei die geringsten
Abschläge vorsieht

Erläuterung: Geldwert 2014; Rechtslage 2014; nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Die in Tabelle 1 und Abbildung 1 dargestellte Modellrechnung zeigt,
dass die Dienstgeber(pensions)leistung umso höher ausfällt, je nied-
riger das Pensionsantrittsalter ist. Die (u.a. durch Abschläge bewirk-
ten) Verluste der ASVG/APG-Pension bei vorzeitigem Pensionsantritt
werden durch die Dienstgeber(pensions)leistung nahezu ausgeglichen.

Abbildung 1: Dienstgeber(pensions)leistung Fachdienst, Maturant (männlich), für den Geburts-
jahrgang 1968 in Abhängigkeit des Pensionsantrittsalters 62 bis 65 Jahre



Erläuterung: Geldwert 2014; Rechtslage 2014; nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Bei einem Pensionsantritt mit 62 Jahren (Jahrgang 1968, männlich, sowohl Fachdienst als auch Maturant) war die ASVG/APG-Pension um 22 % niedriger als bei einem Pensionsantritt mit 65 Jahren. Die Dienstgeber(pensions)leistung stieg hingegen bei einem Pensionsantritt mit 62 Jahren gegenüber jenem mit 65 Jahren um 79 % an, so dass die Verluste der ASVG/APG-Pension nahezu ausgeglichen wurden und im Hinblick auf die Gesamtpension lediglich 6 % betrugen (Quelle: Modellrechnung RH).

Darüber hinaus sah die Dienstordnung bei einer Dienstunfähigkeit, welche die Kriterien der Invalidität oder Berufsunfähigkeit erfüllte, nach wie vor (vgl. dazu den Vorbericht, TZ 17) – im Gegensatz zur Regelung des ASVG bzw. des Bundes – keine Abschläge vor.

Folge war, dass die Gesamtpension, die sich im Falle eines vorzeitigen Pensionsantritts aus der durch Abschläge reduzierten ASVG/APG-Pension und der im Gegenzug dafür erhöhten Dienstgeber(pensions)leistung zusammensetzte, nur unwesentlich reduziert werden konnte.

Anpassung der Arten der Ruhestandsver- setzungen und der Abschläge an das ASVG

Für Bedienstete im ASVG/APG-System und für Bedienstete des Bundes kamen bei vergleichbaren vorzeitigen Pensionsantritten deutlich höhere Pensions-Abschläge (in der Größenordnung bis zu 20 %) zur Anwendung.

2.2 Der Hauptverband setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil die Abschläge gemäß der Dienstordnungspension gegenüber dem Vorbericht unverändert und nach wie vor wesentlich niedriger als im ASVG und im Bundesbereich waren. Diese Regelung begünstigte nach wie vor einen vorzeitigen Pensionsantritt, weil die Dienstgeber(pensions)-leistung in diesem Fall höher war als bei einem Pensionsantritt mit dem Regelpensionsalter. Der RH hielt daher seine Empfehlung aus dem Vorbericht, Abschläge bei der Berechnung der Dienstordnungspension bei vorzeitigem Pensionsantritt analog dem ASVG (unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots) vorzunehmen, aufrecht.

2.3 (1) *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes hätten Bedienstete der Sozialversicherungsträger in gleicher Weise – entsprechend ihrer ASVG-Pensionsversicherung – die gesetzlich vorgesehenen Abschläge zu leisten, wenn diese eine gesetzliche Pension beziehen, mit deren Bezug Abschläge verbunden sind. Die Darstellung, dass für Bedienstete der Sozialversicherungen keine Abschläge vorgesehen seien, sei daher missverständlich.*

(2) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes erfolge die Berechnung der anrechenbaren fiktiven gesetzlichen Pension im Falle einer Dienstunfähigkeitspension bei Vorliegen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit derart, dass ein Zurechnungszuschlag hinzugerechnet und damit die anrechenbare Leistung erhöht werde. Dies führe in weiterer Folge zu einer Reduktion der Betriebspension, die funktional einem Abschlag gleich zu halten sei.

(3) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes bewege sich die Empfehlung des RH zu den Abschlägen in einem europarechtlichen Spannungsfeld, weil die vorgeschlagene Erhöhung der Abschläge z.B. für den Bereich der Korridor- und der Schwerarbeitspensionen nur Männer betreffen würde, während Frauen aufgrund des früheren gesetzlichen Regelpensionsalters bei gleichem Lebensalter keine Reduktion ihrer Leistung erfahren würden. In einem diese Thematik betreffenden Verfahren habe der OGH (mit Beschluss 9 ObA 11/15f) zu Gunsten des Klägers ausgesprochen, dass durch die Kürzung der Betriebspension im Zuge der Inanspruchnahme einer Korridorpension eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts erfolge. Diese Entscheidung begrenze daher den Spielraum für allfällige Änderungen in diesem Bereich. Der Hauptverband werde sich



Anpassung der Arten der Ruhestandsver-
setzungen und der Abschlüsse an das ASVG

Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen;
Follow-up-Überprüfung

aber bemühen, im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen rechtlich zulässige Änderungen in diesem Bereich herbeizuführen.

2.4 (1) Der RH erwiderte dem Hauptverband, dass er eine Aussage, wonach für Bedienstete der Sozialversicherungen keine Abschlüsse im ASVG vorgesehen waren, nicht getroffen hatte. Der RH hatte jedoch festgestellt, dass die Verluste der ASVG/APG-Pension, die durch die Abschlüsse bei vorzeitigem Pensionsantritt bewirkt werden, durch eine erhöhte Dienstgeber(pensions)leistung nahezu ausgeglichen werden.

(2) Der RH entgegnete weiters, dass die Zurechnung im Falle der Dienstunfähigkeitspension (bei Vorliegen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit) nicht nur bei der anzurechnenden fiktiven ASVG-Pension erfolgt, sondern auch bei der tatsächlichen ASVG/APG-Pension. Dadurch wirkt sich die vom Hauptverband beschriebene Reduktion der Dienstgeber(pensions)leistung, wegen der gleichartig erhöhten ASVG-Pension, bei der Berechnung der Gesamtpension nahezu nicht aus. Daraus resultiert eine Besserstellung von Bediensteten der Sozialversicherungsträger bei Bezug einer Dienstunfähigkeitspension (bei Vorliegen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit) gegenüber Beamten.

(3) Die Bemühungen des Hauptverbandes, vor dem Hintergrund der nunmehr vorliegenden Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes, Zlen. 9 ObA 11/15f und 9 ObA 10/15h, in den oben angesprochenen Verfahren betreffend Kürzung der Dienstordnungs-Pensionsbemessungsgrundlage (siehe TZ 2.1) eine unionsrechtskonforme Regelung zur Einführung von Abschlüssen auszuarbeiten, beurteilte der RH positiv.

Berechnungsart der Bemessungsgrund- lage der fiktiven ASVG-Pension

3.1 (1) Der RH hatte dem Hauptverband in seinem Vorbericht (TZ 18) empfohlen, hinsichtlich der Bestimmungen zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension eine Klarstellung der Berechnungsart in der Dienstordnung vorzunehmen.

(2) Im Nachfrageverfahren brachte der Hauptverband vor, dass mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 2014 durch eine Änderung der Dienstordnungen eine Klarstellung der Berechnungsart vorgenommen worden sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Ermittlung der Bemessungsgrundlage der anrechenbaren fiktiven ASVG-Pension nach einer neuen Berechnungsart erfolgte, welche keine Verweise auf Bestimmungen des ASVG mehr enthielt. Dadurch stellte sich auch die Frage der unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten von verwiesenen ASVG-

Bestimmungen nicht mehr. Die Neuregelung ist unter Punkt 5. des Anhangs A dargestellt.

3.2 Der Hauptverband setzte die Empfehlung des RH um, weil durch die neue Berechnungsart eine Klarstellung erfolgt war.

3.3 *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes habe die Abbildung der Änderungen im gesetzlichen Bereich auch bei der Berechnung der fiktiven Pension im Wege von Kollektivvertragsverhandlungen kostenneutral umgesetzt werden können.*

Einheitliche Auslegung der Pensionsberech- nungsvorschriften

4.1 (1) Der RH hatte dem Hauptverband in seinem Vorbericht (TZ 19) empfohlen, dass die Trägerkonferenz zur Gewährleistung der Einheitlichkeit des Vollzugs der Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistung in den 22 Sozialversicherungsträgern Maßnahmen vorsehen sollte, 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.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte der Hauptverband mitgeteilt, dass er diesen Empfehlungen weitestgehend folgen wolle. Die einheitliche Anwendung der Dienstordnungen – und damit der einheitliche Vollzug der Berechnungsvorschriften zur Dienstordnungspension – solle durch das Gremium der Dienstrechtsexperten und die von diesem erstellten Musterbeispiele und Auslegungsergebnisse gewährleistet werden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass ein gemeinsames Gremium von Dienstrechtsexperten aller Sozialversicherungsträger eingerichtet wurde. Aufgabe dieses Gremiums war die Erstellung einheitlicher Vorgaben zur Auslegung der Berechnungsvorschriften der Dienstordnungen.

4.2 Der Hauptverband setzte die Empfehlung des RH um, weil durch die vom Gremium der Dienstrechtsexperten herausgegebenen Vorgaben für alle Sozialversicherungsträger die einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften der Pensionsberechnung sichergestellt werden kann.

**Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen;
Follow-up-Überprüfung**

4.3 *Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei die einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften der Pensionsberechnung durch das gemeinsame Gremium der Dienstrechtsexperten sichergestellt.*

**Berechnungs-
vorschriften der
Dienstgeber-
(pensions)-
leistungen im
Übergangsrecht**

5.1 (1) Der RH hatte dem Hauptverband in seinem Vorbericht (TZ 24) empfohlen, im Hinblick auf eine für alle Beschäftigungsgruppen gleichmäßige Reduzierung der Höhe der Gesamtpension bei den Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistung im Übergangsrecht

1. den 0 %- bis 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel bei der Berechnung der Dienstordnungspension entfallen zu lassen,
2. die 80 %-Grenze für die Gesamtpension, die erst für Bedienstete, die nach 1993 unkündbar gestellt wurden, anzuwenden war, bei der Pensionsberechnung für alle Bediensteten vorzusehen und
3. den Steigerungsbetrag der fiktiven ASVG-Pension auch beim Akademiker im Gesamtausmaß von bis zu 35 Jahren zu berechnen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte der Hauptverband zu Punkt 1. mitgeteilt, dass durch die Dienstordnungsänderung mit Wirkung ab 1. Jänner 2014 der Freibetrag von 618,13 EUR auf 350 EUR reduziert werde. Bei einer Pensionshöhe von 2.100 EUR bis 2.472,40 EUR betrage der entsprechende Prozentsatz für die Verlustdeckelung 7 % bzw. 13 %. Die Pensionsbestandteile über 2.472,40 EUR würden keinem Deckelungsschutz unterliegen.

Zu Punkt 2. führte der Hauptverband aus, dass durch eine Änderung der Dienstordnungen auch für Dienstnehmer, die vor 1994 unkündbar wurden, ab 1. Jänner 2014 (Einschleifregelung über 36 Monate) die 80 %-Grenze für die Gesamtpension eingeführt werde. Die maximale Kürzung durch diese Maßnahme betrage 20 % der Dienstgeber(pensions)leistung.

Zu Punkt 3. bemerkte der Hauptverband, dass die Forderung nach Gleichstellung der Akademiker hinsichtlich des Steigerungsbetrags der fiktiven ASVG-Pension von der Gewerkschaft abgelehnt worden sei, so dass der Fokus auf die Punkte 1. und 2. gelegt worden sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Dienstordnungspension mit Wirksamkeit 1. Jänner 2014 geändert wurde. Die Änderungen betrafen

- eine Vorverlegung des Beginns des Durchrechnungszeitraums für die Bildung der Bemessungsgrundlage und eine daraus resultierende Verringerung der Gesamtpension;

Berechnungsvorschriften der Dienstgeber-(pensions)leistungen im Übergangsrecht

- die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension: Diese erfolgt für einen Großteil der Anspruchsberechtigten nach neuen Regeln, welche keinen Verweis auf ASVG-Bestimmungen mehr enthielten;
- den 7 %/13 %-Deckel: Die Rechenvorschrift wurde verändert, das führte teilweise (abhängig von der Dienstgeber(pensions)leistung) zu einer geringen Reduktion der Gesamtpension;
- den 80 %-Deckel: Für jene Anspruchsberechtigten, für die bisher keine 80 %-Obergrenze bei der Berechnung der Dienstgeber(pensions)leistung galt, wurde eine Obergrenzenregel eingeführt; dies führte teilweise ebenfalls zu einer Reduktion.

Diese Reform der Dienstordnung wich im Ergebnis jedoch wesentlich von den Empfehlungen ab, die der RH in seinem Vorbericht gegeben hatte. Beispielsweise erfolgte lediglich eine Modifikation des 7 %/13 %-Deckels anstatt des vom RH empfohlenen Entfalls und wurden Akademiker und Nicht-Akademiker bei der Berechnung der fiktiven ASVG-Pension nicht gleichgestellt.

Davon unabhängig änderten sich – wie für alle ASVG-Versicherten – die gesetzlichen Berechnungsvorschriften für die ASVG/APG-Pension durch die Kontoerstgutschrift mit dem mittelfristigen Ziel einer für alle in der Pensionsversicherung nach dem ASVG versicherten Personen einheitlichen Kontopension nach Auslaufen des Übergangsrechts.⁴

Für die Beurteilung des Reformerfolgs waren daher einerseits die durch die Änderung der Dienstordnung geänderte Dienstgeber(pensions)leistung und andererseits die aufgrund der Kontoerstgutschrift neue ASVG-Pension zu berechnen. Dies deshalb, weil sich die Gesamtpension der Bediensteten der Sozialversicherungen aus der ASVG-Pension und der Dienstgeber(pensions)leistung zusammensetzte.

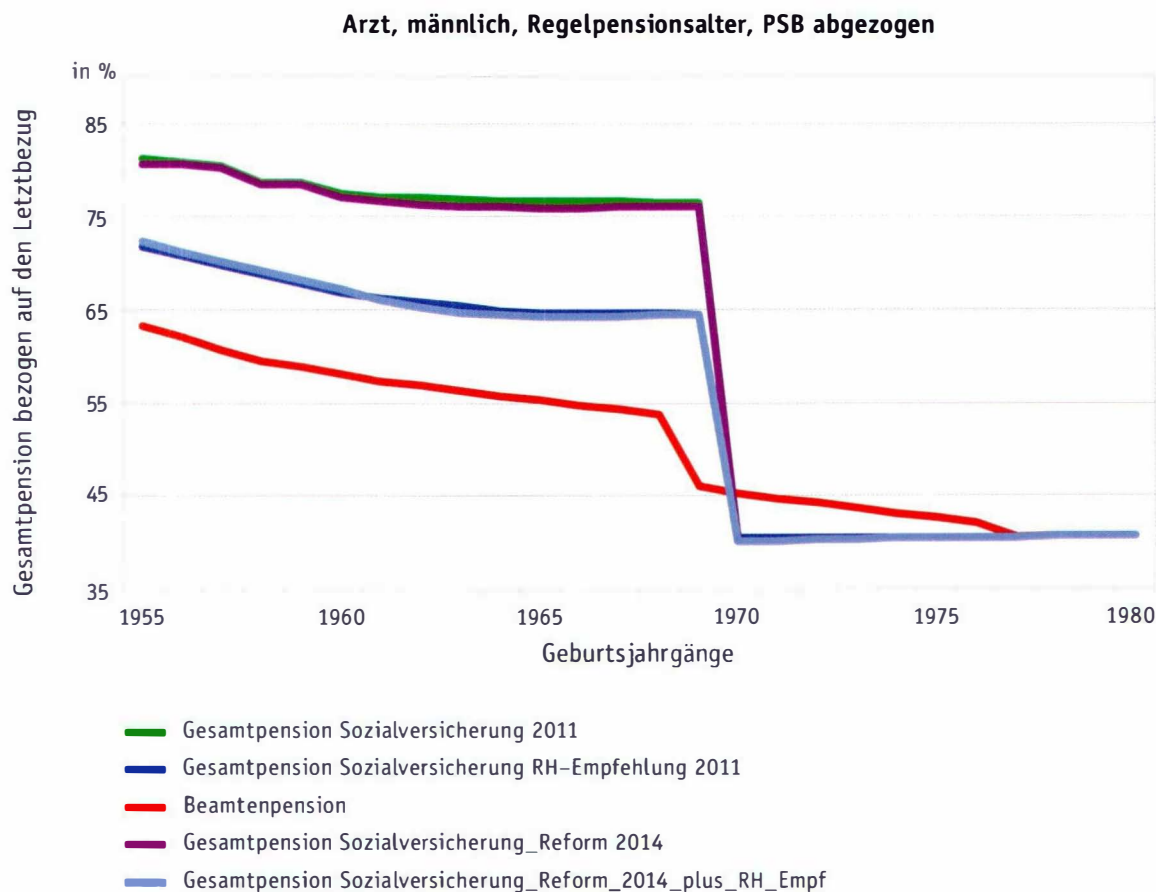
- 5.2** (1) Der Hauptverband setzte die Empfehlungen des RH mit den mit 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Änderungen teilweise um. Die vom RH gemeinsam mit der Pensionsversicherungsanstalt entwickelten Modellrechnungen hinsichtlich der bestehenden Dienstverhältnisse und deren künftige Pensionsanwartschaften ergaben, dass die Reform der Dienstordnungspension 2014 im Allgemeinen nur zu geringen Reduktionen der künftigen Gesamtpension (Vergleich Gesamtpension Ausgangslage 2011 zu Gesamtpension nach Reform 2014) führt. In einigen Fällen zeigen die Modellrechnungen sogar künftig höhere Gesamtpensionen als vor der Reform. Im Gegensatz zu den Empfehlungen des

⁴ Diese Änderungen sind im Anhang A detailliert beschrieben.

RH blieb die Reduktion der künftigen Gesamtpensionshöhe durch die Reform 2014 somit gering.

Die Abbildungen 2 bis 5 zeigen (jeweils für die Bedienstetengruppen Arzt, Fachdienst, Maturant und Akademiker) diese vergleichsweise geringen Reduktionen der künftigen Gesamtpension (Kurve: Gesamtpension Sozialversicherung Reform 2014). Bei Ärzten (männlich) änderte sich in Folge der Reform die Höhe der künftigen Gesamtpension nahezu nicht, bei Akademikern (männlich) ergab sich eine Reduktion der Gesamtpension nur für die Jahrgänge bis 1958. Eine durchgängige Reduktion der künftigen Gesamtpension war im Wesentlichen nur beim Fachdienst (männlich) erkennbar.

Abbildung 2: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Arzt (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen

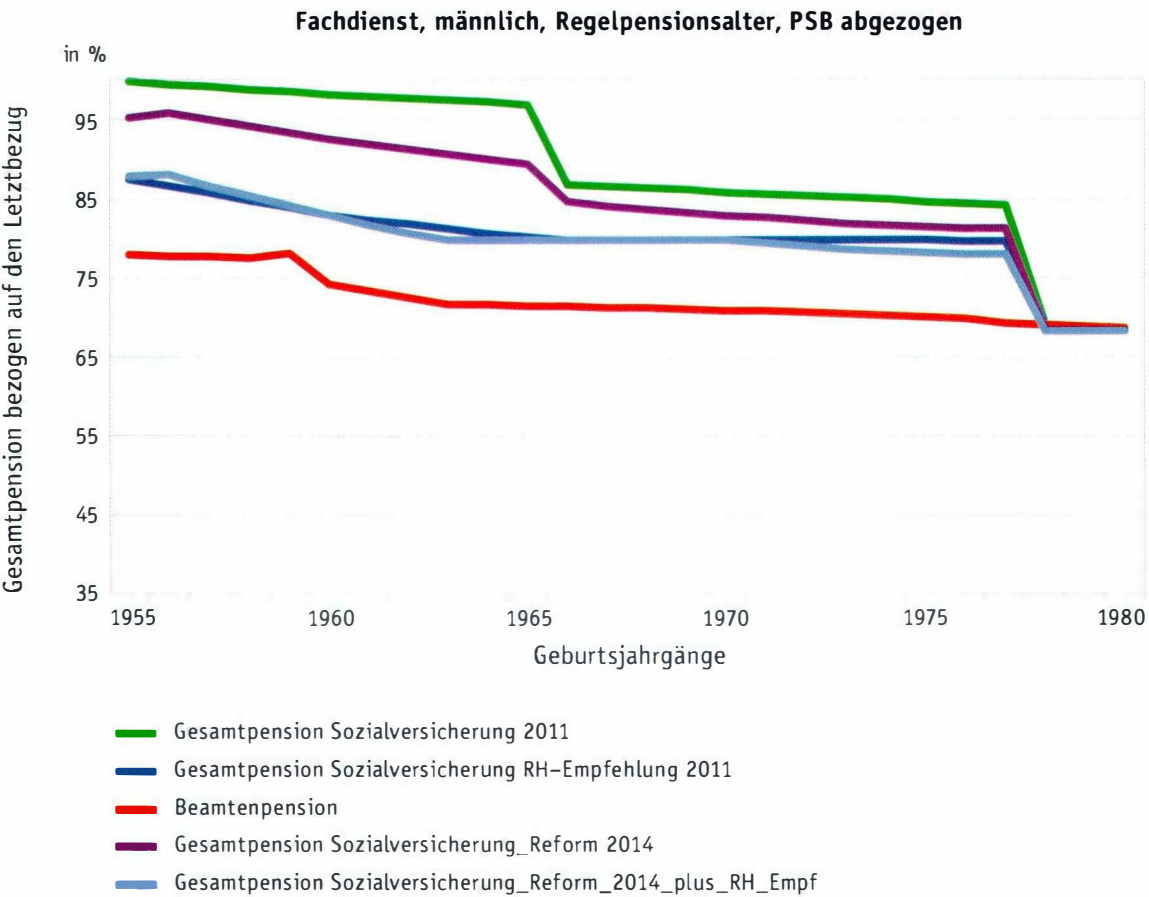


Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.B: B III, Geldwert 2014, Regelpensionsalter 65 Jahre; nach Abzug der jeweiligen Pensionsversicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Berechnungsvorschriften der Dienstgeber-
(pensions)leistungen im Übergangsrecht

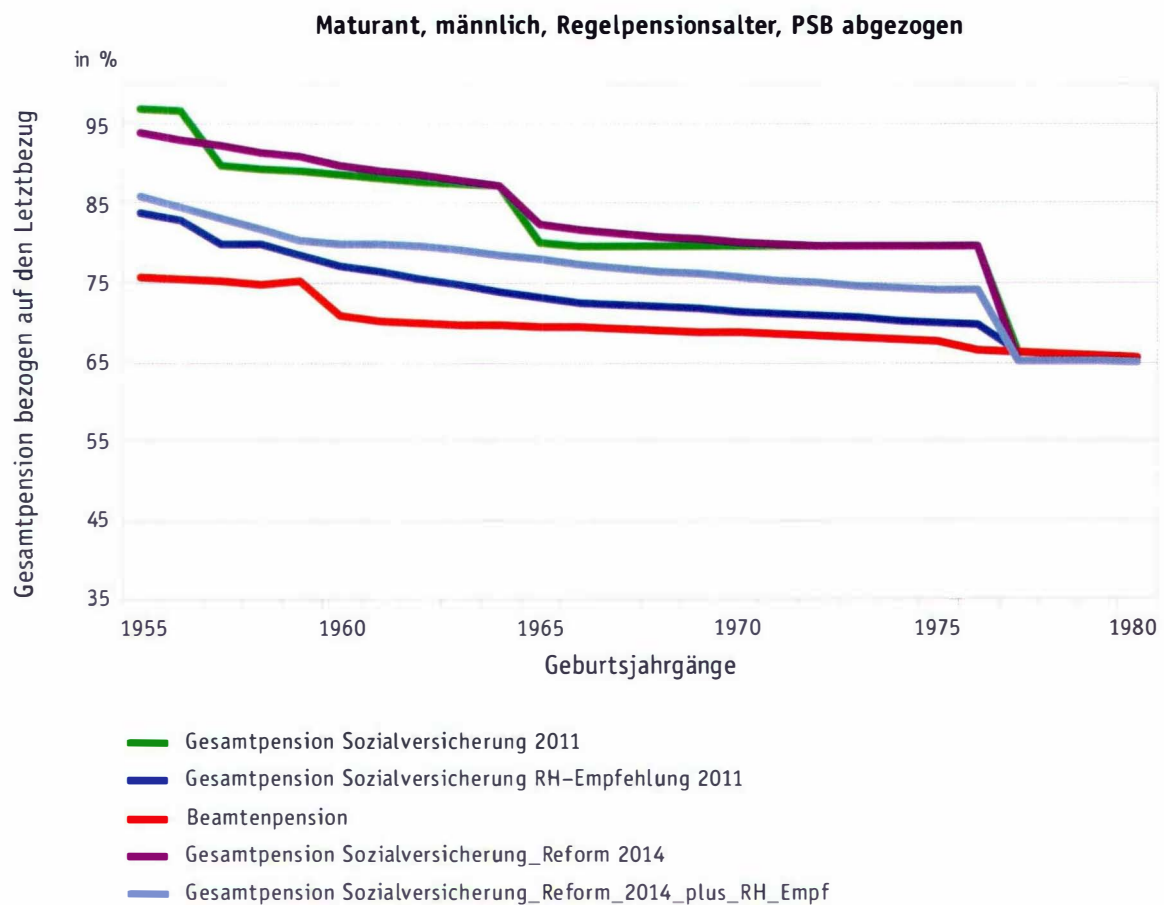
Abbildung 3: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Fachdienst (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DO.A: C I, Geldwert 2014, Regelpensionsalter 65 Jahre; nach Abzug der jeweiligen Pensionsicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Abbildung 4: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Maturant (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen

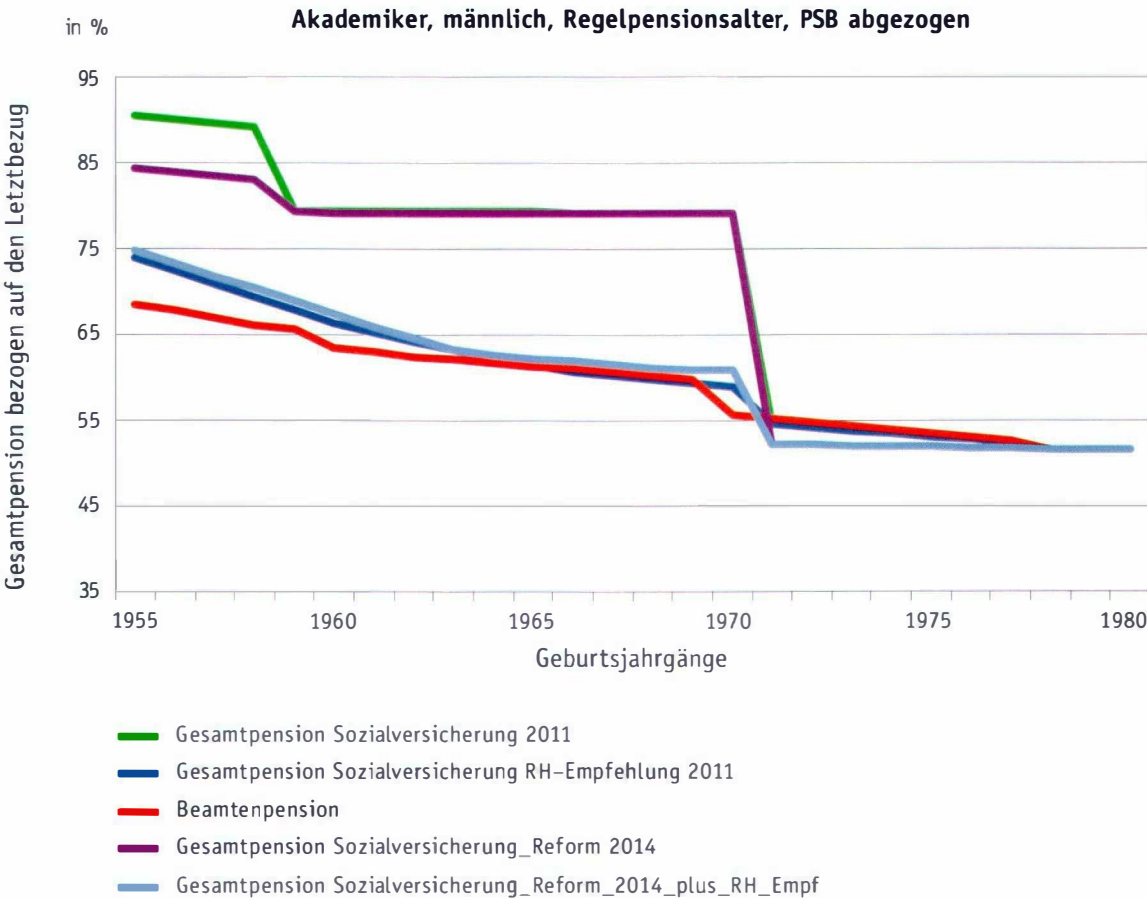


Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf D0.A: C III, Geldwert 2014, Regelpensionsalter 65 Jahre; nach Abzug der jeweiligen Pensionsversicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Berechnungsvorschriften der Dienstgeber-
(pensions)leistungen im Übergangsrecht

Abbildung 5: Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Akademiker (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Berechnungsbasis: gleicher Gehaltsverlauf DÖ.A: E III, Geldwert 2014, Regelpensionsalter 65 Jahre; nach Abzug der jeweiligen Pensionsversicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

(2) Weiters zeigen die Abbildungen 2 bis 5, dass eine künftige Umsetzung der bislang noch nicht umgesetzten RH-Empfehlungen (Kurve: Gesamtpension Sozialversicherung Reform 2014 plus RH-Empfehlung) gemeinsam mit der Reform 2014 zu einer Reduktion der künftigen Gesamtpension führt, die annähernd das Niveau der mit den RH-Empfehlungen 2011 errechneten Werte erreicht (Kurve: Gesamtpension Sozialversicherung RH-Empfehlung 2011).



Berechnungsvorschriften der Dienstgeber-
(pensions)leistungen im Übergangsrecht

Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen;
Follow-up-Überprüfung

(3) Gesamthaft stellen sich die Änderungen durch die Reform 2014 der Pensionsrechte der Bediensteten der Sozialversicherungen – abhängig vom jeweils betrachteten Geburtsjahrgang – verglichen mit den Empfehlungen des RH wie folgt dar:

Tabelle 2: Vergleich Reduktion der künftigen Gesamtpension (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) aufgrund der Reform 2014 gegenüber einer Umsetzung der RH-Empfehlungen

Bedienstetengruppe	Änderung der künftigen Gesamtpension durch die Reform 2014	Änderung der künftigen Gesamtpension bei Umsetzung der RH-Empfehlungen
	Bandbreite der Änderung der Gesamtpension in %	
Arzt	- 0,2 bis - 0,9	- 11,7 bis - 15,7
Fachdienst C I	- 2,5 bis - 7,8	- 5,2 bis - 17,4
Maturant C III	+ 2,9 bis - 3,8	- 8,5 bis - 15,1
Akademiker E III	- 0,1 bis - 6,7	- 14,6 bis - 25,5

Quelle: Modellrechnung RH

Die Reduzierung der künftigen Gesamtpension der Bediensteten der Sozialversicherungen auf Basis der Reform 2014 war somit deutlich geringer als bei Umsetzung der RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht.

(4) In einzelnen Fällen lieferten die Modellrechnungen des RH wie in Tabelle 3 dargestellt sogar höhere künftige Gesamtpensionen für die Bediensteten der Sozialversicherungen als vor der Reform 2014:



Berechnungsvorschriften der Dienstgeber-
(pensions)leistungen im Übergangsrecht

Tabelle 3: Vergleich Gesamtpension (ASVG–Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) mit der Rechtslage 2011 bzw. nach der Reform 2014

Bedienstetengruppe; Geschlecht; Geburtsjahrgang	Gesamtpension (RL2011; Geldwert 2014)	Gesamtpension (RL2014; Geldwert 2014)	Reformgewinn	Reformgewinn
	in EUR		in %	
Fachdienst Weiblich 1955	2.958	3.008	+ 50	+ 1,69
Fachdienst Weiblich 1966	2.621	2.667	+ 46	+ 1,75
Fachdienst Weiblich 1967	2.636	2.699	+ 63	+ 2,38
Fachdienst Weiblich 1968	2.660	2.733	+ 73	+ 2,74
Maturant Männlich 1957	3.478	3.570	+ 92	+ 2,65
Maturant Männlich 1958	3.461	3.540	+ 79	+ 2,30
Maturant Männlich 1959	3.444	3.515	+ 71	+ 2,06
Maturant Männlich 1960	3.428	3.475	+ 47	+ 1,38
Maturant Männlich 1961	3.412	3.452	+ 40	+ 1,17
Maturant Männlich 1962	3.397	3.427	+ 30	+ 0,89
Maturant Männlich 1963	3.386	3.407	+ 21	+ 0,63
Maturant Männlich 1964	3.375	3.381	+ 6	+ 0,18
Maturant Männlich 1965	3.098	3.188	+ 90	+ 2,89
Maturant Männlich 1966	3.087	3.168	+ 81	+ 2,61
Maturant Männlich 1967	3.085	3.150	+ 65	+ 2,11
Maturant Weiblich/Männlich 1968	3.085	3.133	+ 48	+ 1,54
Maturant Weiblich/Männlich 1969	3.085	3.117	+ 33	+ 1,06
Maturant Weiblich/Männlich 1970	3.084	3.102	+ 18	+ 0,57
Maturant Weiblich/Männlich 1971	3.084	3.089	+ 5	+ 0,16

Geldwert 2014; nach Abzug der jeweiligen Pensionssicherungsbeiträge; gerundet auf ganze EUR

Quelle: Modellrechnung RH

- 5.3 (1) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei der Schutzbetrag bei der Deckelung des Durchrechnungsverlustes von bisher 618,13 EUR auf 358,40 EUR deutlich reduziert worden, wodurch es auch zu einer Verringerung der Gesamtpension gekommen sei.
- (2) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes fehle für den Bereich der gesetzlichen Pension der Sozialversicherungsbediensteten die – für Akademiker im Beamtenbereich bis zum Jahrgang 1965 geltende – begünstigende Regelung einer beitragsfreien Anrechnung der Studienzeiten als Ruhegenussvordienstzeit, was zu einer Erhöhung des Steigerungsprozentsatzes und damit zu einer höheren Ersatzrate führe. Anlässlich der Kollektivvertragsverhandlungen über die Regelung der fiktiven gesetzlichen Pension unter Berücksichtigung allfälliger Äqui-

valente im Beamtenpensionsrecht (beitragsfreie Studienzeitenanrechnung) habe sich herausgestellt, dass die Implementierung des Äquivalents aus dem Beamtenpensionsrecht anstelle der bisherigen Regelung zu zusätzlichen Kosten geführt habe, weshalb der Fokus in den Verhandlungen auf die Einführung einer Pensionseinkommensgrenze auch für „Diensteintritte vor 1984“ und Verschlechterungen bei der Deckelung des Durchrechnungsverlusts gelegt worden sei.

(3) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes wäre durch das zwischenzeitlich gestiegene tatsächliche Pensionsantrittsalter für Sozialversicherungsbedienstete auch ein wichtiger Einsparungseffekt erzielt worden. Gleichfalls würden Änderungen der gesetzlichen Pensionsantrittsvoraussetzungen (Entfall der Hacklerregelung-ALT) auch eine spätere Ruhestandsversetzung für Sozialversicherungsbedienstete mit sich bringen.

(4) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes hätten im Rahmen von Gesprächsrunden im 2. Quartal 2015 weitere Einsparungen erzielt werden können. So wurden in den Kollektivvertragsverhandlungen zur 90. bzw. 91. Änderung der DO.A, 86. bzw. 87. Änderung der DO.B und 77. bzw. 78. Änderung der DO.C (Beschluss der Trägerkonferenz vom 9. Juni 2015) weitere kostendämpfende Maßnahmen für die Pensionsanpassungen auch im Bereich bestehender Dienstordnungspensionen durchgesetzt. Der Hauptverband bezifferte diese Einsparungen mit etwa 130 Mio. EUR bis 150 Mio. EUR.

- 5.4 (1) Der RH betonte, die vom Hauptverband vorgenommene Änderung der Rechenvorschrift zur Kenntnis genommen zu haben; die Empfehlung, den 0 %- bis 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel entfallen zu lassen, setzte der Hauptverband jedoch nicht um. Der Umsetzungsgrad für die Empfehlung des Entfalls des 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckels ist daher „nicht umgesetzt“.

(2) Hinsichtlich der vom Hauptverband im Pensionsrecht der Beamten angeführten ursprünglichen Regelung einer beitragsfreien Anrechnung der (Mindest-)Studienzeit als Ruhegenussvordienstzeit (im Altast) hielt der RH fest, dass diese bei Pragmatisierung bis Juni 1988 galt. Somit betraf diese Regelung, in Abhängigkeit von der individuellen Schuldauer, Wehrdienst, Studiendauer und Mindestdienstzeit als Vertragsbediensteter vor einer möglichen Pragmatisierung, erfahrungsgemäß Geburtsjahrgänge bis 1960. Wie bereits im Vorbericht dargestellt, hatte diese den Steigerungsbetrag der Gesamtdienstzeit begünstigende Regelung durch das zwischenzeitlich (bereits ab Geburtsjahrgang 2. Oktober 1952) auf 65 Jahre erhöhte Pensionsantrittsalter für die genannten Geburtsjahrgänge (bei Standardberufsverläufen) keine Auswirkungen

Berechnungsvorschriften der Dienstgeber- (pensions)leistungen im Übergangsrecht

hinsichtlich des Erreichens des Höchstausmaßes des Steigerungsbetrags.

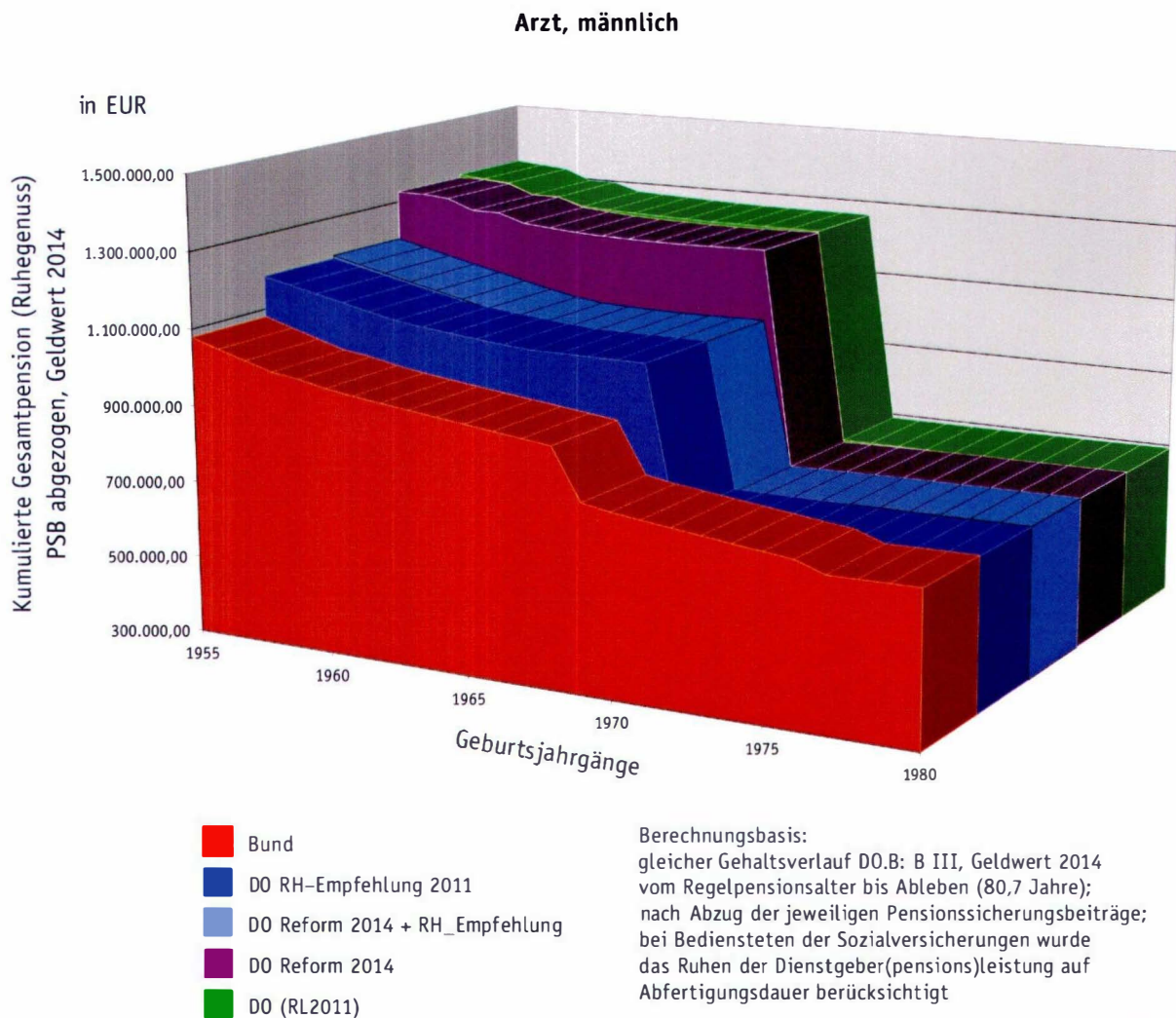
Zur Stellungnahme des Hauptverbandes betreffend die Änderung des Steigerungsbetrags für Akademiker entgegnete der RH, dass er empfohlen hatte, bei der fiktiven ASVG-Pensionsberechnung auch beim Akademiker die erforderliche Gesamtdienstzeit (für das Höchstausmaß des Steigerungsbetrags) von 30 auf 35 Jahre zu erhöhen. Damit würden alle Bedienstetengruppen der Sozialversicherungsträger hinsichtlich des Steigerungsbetrags harmonisiert. Gleichzeitig würde die Umsetzung dieser Empfehlung beim Arzt/Akademiker zu einer niedrigeren Dienstgeber(pensions)leistung führen und damit die bestehende Differenz zwischen den höheren Pensionsleistungen bei den Bediensteten der Sozialversicherungsträger und den Beamtenpensionen reduzieren.

(3) Der RH nahm die Ausführungen des Hauptverbandes betreffend die kostendämpfenden Maßnahmen für die Pensionsanpassung zur Kenntnis; eine Überprüfung der vom Hauptverband bezifferten Einsparungen war mangels Daten über bestehende Pensionshöhen nicht möglich.

Einsparungs- potenzial der Reform

- 6.1** (1) Die nachfolgenden Abbildungen 6 bis 9 zeigen die gesamthaft zu erwartende Pensionsleistung vom Pensionsantritt bis zum statistischen Ableben nach den unterschiedlichen Rechtslagen (unter Zugrundelegung der in den Abbildungen dargestellten Erläuterungen).

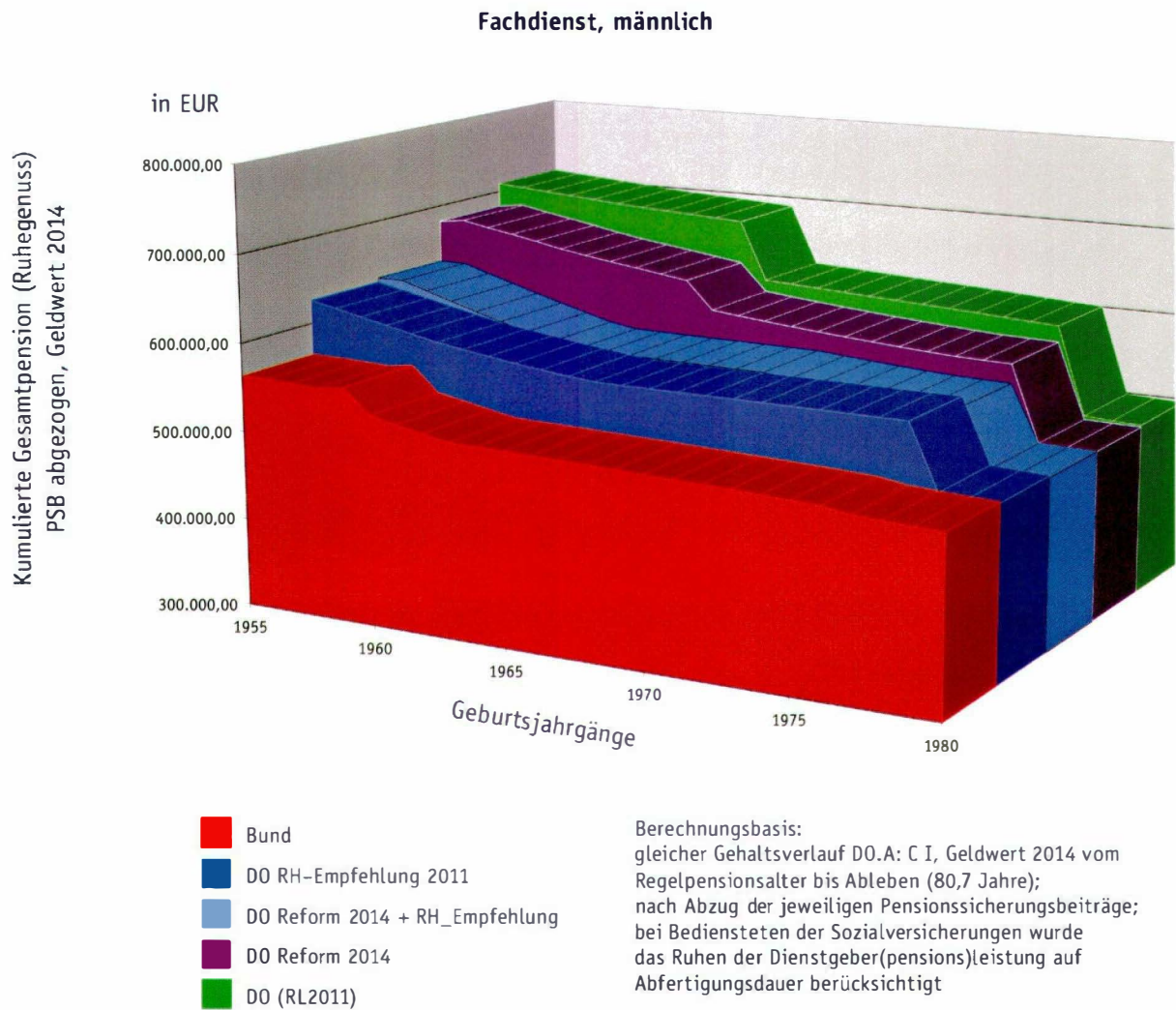
Abbildung 6: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Arzt (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Quelle: Modellrechnung RH

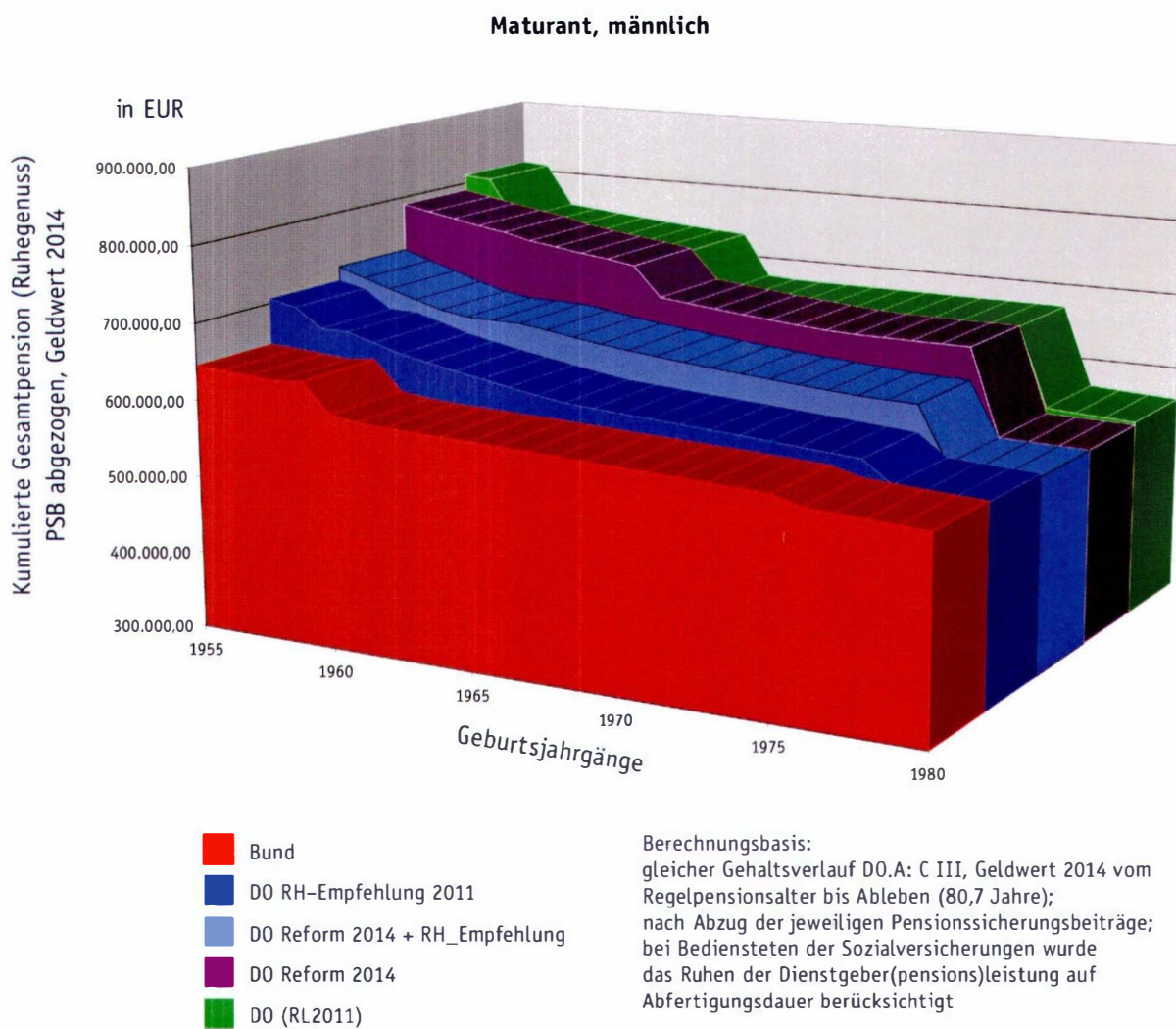
Einsparungspotenzial der Reform

Abbildung 7: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Fachdienst (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Quelle: Modellrechnung RH

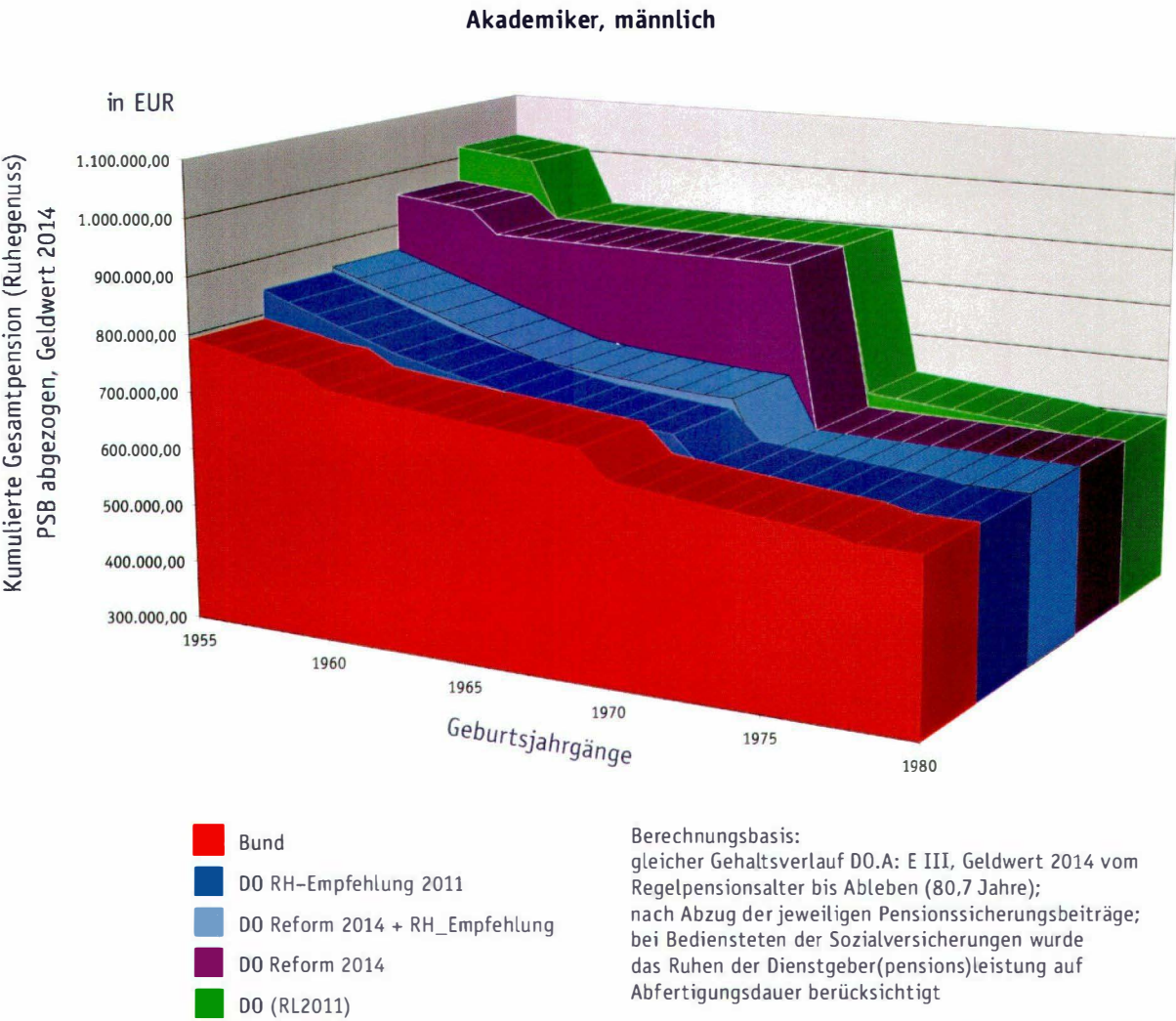
Abbildung 8: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Maturant (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Quelle: Modellrechnung RH

Einsparungspotenzial der Reform

Abbildung 9: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung (ASVG-Pension und Dienstgeber(pensions)leistung) Akademiker (männlich) vor/nach der Reform im Vergleich mit der Bundesbeamtenpension sowie den RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht sowie den aktuellen RH-Empfehlungen



Quelle: Modellrechnung RH

(2) Auch die aus der Reform 2014 resultierenden Einsparungen hinsichtlich der auf Pensionsdauer bis Ableben erhaltenen Gesamtpensionsleistung waren – verglichen mit den sich aus den Empfehlungen des Vorberichts ergebenden Einsparungen – sehr gering:

Die Abbildungen 6 bis 9 zeigen (jeweils für die Bedienstetengruppen Arzt, Fachdienst, Maturant und Akademiker), dass die gesamthaft zu erwartende Pensionsleistung durch die Reform 2014 gegenüber der Ausgangslage 2011 nur geringfügig reduziert wird. Erst eine Umsetzung der bislang nicht umgesetzten Empfehlungen des RH würde (nunmehr auf Basis der Rechtslage 2014) zu einer Reduktion, die annähernd die Ergebnisse der RH-Empfehlungen aus dem Vorbericht 2011 erreicht, führen.

- 6.2 (1) Die Einsparungen, die aus den mit 1. Jänner 2014 in Kraft getretenen Änderungen resultierten, waren im Vergleich mit den sich aus den Empfehlungen des Vorberichts ergebenden Einsparungen sehr gering, weil damit nur rd. 12,6 % des möglichen Einsparungspotenzials erreicht würde.

Im Hinblick auf die durch die bisherigen Reformen zu erwartenden geringen Einsparungspotenziale empfahl der RH neuerlich

1. den 0 %- bis 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel bei der Berechnung der Dienstordnungspension entfallen zu lassen,
2. eine einheitliche 80 %-Obergrenze für die Gesamtpension, die bislang nur für Bedienstete, die nach 1993 unkündbar gestellt wurden, anzuwenden war, bei der Pensionsberechnung für alle Bediensteten vorzusehen und
3. den Steigerungsbetrag der fiktiven ASVG-Pension auch beim Akademiker im Gesamtausmaß von bis zu 35 Jahren (bis zur Erreichung des Höchstausmaßes von 80 % der Bemessungsgrundlage) zu berechnen und damit Akademiker mit Nicht-Akademikern gleichzustellen.

(2) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 25) ausgeführt, dass die Umsetzung der Empfehlungen (Entfall des Verlustdeckels, 80 %-Grenze für die Gesamtpension, Steigerungsbetrag bis 35 Dienstjahre auch beim Akademiker)

- für die 9.366 dem Übergangsrecht unterliegenden Verwaltungsangestellten ein gesamthaftes Einsparungspotenzial im Zeitraum 2012 bis 2050 in Höhe von 950 Mio. EUR mit sich bringen würde;
- hinsichtlich der Ärzte, des Pflegepersonals und der Arbeiter sowie Psychologen und Zahntechniker, in Summe 4.496 dem Übergangsrecht unterliegende Bedienstete, ein geschätztes Einsparungspotenzial von zusätzlich 450 Mio. EUR mit sich bringen würde.



Einsparungspotenzial der Reform

In Summe errechnete der RH daher in seinem Vorbericht für alle dem Übergangsrecht unterliegenden Bediensteten der Sozialversicherungen bei Umsetzung der Empfehlungen des RH in einer weitergehenden Pensionsreform im Zeitraum 2012 bis 2050 ein Einsparungspotenzial von rd. 1,4 Mrd. EUR (Geldwert 2011).

(3) Insbesondere aufgrund von zwischen dem Vorbericht und der gegenständlichen Follow-up-Überprüfung erfolgten Pensionierungen reduzierte sich die Anzahl der Bediensteten, welche Ende 2014 Anspruch auf eine Dienstordnungspension hatten, von 13.862 auf 10.807. Basierend auf den RH-Empfehlungen des Vorberichts ergab die neue Modellrechnung des RH für die reduzierte Anzahl von Dienstordnungspensionsanwartschaften ein nunmehriges Einsparungspotenzial von rd. 1,15 Mrd. EUR von 2014 bis 2050 (Geldwert 2014).

Der RH hielt kritisch fest, dass unter anderem aufgrund der seit dem Vorbericht verstrichenen Zeit, in der es verabsäumt wurde, den Empfehlungen des RH entsprechende Reformen des Pensionssystems der Dienstordnung durchzuführen, das Einsparungspotenzial bis 2014 (vor der Reform) von rd. 1,4 Mrd. EUR auf rd. 1,15 Mrd. EUR gesunken war.

(4) Das durch die Reform der Dienstordnung 2014 realisierte Einsparungspotenzial errechnete der RH für den Zeitraum 2014 bis 2050 mit rd. 144 Mio. EUR. Der RH kritisierte, dass durch die Reform 2014 lediglich rd. 12,6 % des sich aufgrund der Empfehlungen des RH ergebenden Einsparungspotenzials von 1,15 Mrd. EUR umgesetzt wurde (Tabelle 4).

Bei Umsetzung der bisher nicht oder nur teilweise umgesetzten RH-Empfehlungen auf Basis der Rechtslage der Dienstordnung 2014 berechnete der RH ein zusätzliches Einsparungspotenzial von rd. 786 Mio. EUR in den verbleibenden Jahren 2016 bis 2050.

Tabelle 4: Vergleich Einsparungspotenzial					
	Geldwert	Modell	Zeitraum	Anzahl Anwärter	Einsparungspotenzial
RH-Empfehlungen aus Vorbericht (2012/10)	2011	RH-Rechenmodell 2011	2012 bis 2050	13.862	1,4 Mrd. EUR
RH-Empfehlungen aus Vorbericht (2012/10)	2014	RH-Rechenmodell 2014	2014 bis 2050	10.807	1,15 Mrd. EUR
Reform Dienstordnung 2014	2014	RH-Rechenmodell 2014 inkl. Kontoerstgutschrift	2014 bis 2050	10.807	durch Reform 2014 umgesetzt: 144 Mio. EUR
Reform Dienstordnung 2014 plus RH-Empfehlungen	2014	RH-Rechenmodell 2014 inkl. Kontoerstgutschrift	2016 bis 2050	10.807	zusätzliches Einsparungspotenzial durch Umsetzung der RH-Empfehlungen: 786 Mio. EUR

Quelle: Modellrechnung RH

6.3 (1) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes erhielten Beamte der Jahrgänge 1955 und jünger neben der Altastpension und der Neustpension gemäß Pensionsgesetz zusätzlich eine Pensionskassenleistung der Bundespensionskasse. Die in Aussicht genommene Leistung (rechnungsmäßiger Überschuss: 3 %, 5 % bzw. 7,5 %) sei den zu erwartenden Beamtenpensionen hinzuzurechnen.

(2) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei die Nebengebührentulage bei der Beamtenpension vom RH nicht berücksichtigt worden, welche in vielen Bereichen des Beamtensystems eine große Rolle spiele (z.B. Exekutive, Landesverteidigung, Lehrer, Finanzbeamte etc.) und die Beamtenpension um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen könne. Im Gegensatz zum Bereich der Bediensteten der Sozialversicherungen würden im System der Beamten auch weit zurückliegende Nebengebühren in die Nebengebührentulage einbezogen und führten in der Realität zu höheren Beamtenpensionen.

(3) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei die Gesamtpensions-Ersatzrate für beamtete Ärzte unter dem Aspekt dieser Nebengebührentulage nicht nachvollziehbar: Der RH habe bei einem Arzt (männlich, Regelpensionsalter) für den Jahrgang 1955 im Beamtenbereich eine Ersatzrate von nur 63 % berechnet; im Gegensatz dazu liege dem Hauptverband ein Beispiel einer Ärztin, Jahrgang 1955 mit 40 Dienstjahren (Pragmatisierung 1980, ruhegenussfähiger Monatsbezug 6.648,76 EUR), vor, für die eine Bruttopension (inkl. Nebengebührentulage aus einer Forschungszulage) von 4.883,38 EUR zu erwarten sei. Die Ersatzrate betrage in diesem Fall daher 73,5 %.

(4) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes ergäben sich durch Änderungen bei Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen im Zuge des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes jährliche Mehreinnahmen bzw. Einsparungen im Ausmaß von über 2 Mio. EUR. Bezogen auf die durchschnittliche Pensionsbezugsdauer sei von Mehreinnahmen für die Sozialversicherungsträger im Ausmaß von 40 Mio. EUR auszugehen, welche im vorliegenden Bericht unberücksichtigt geblieben seien, zumal diese Maßnahmen im Vorbericht bei der Berechnung des Einsparungspotenzials Berücksichtigung gefunden hätten.

(5) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei dem RH bei Ermittlung des Einsparungspotenzials von 1,4 Mrd. EUR im Vorbericht offenbar ein Irrtum unterlaufen, weil dieses bei einer Umsetzung aller Maßnahmen mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 2012 erzielbar wäre, der Vorbericht aber erst am 15. Oktober 2012 übermittelt worden sei und für Änderungen des Kollektivvertrages ein adäquater Verhandlungszeitraum zu berücksichtigen sei. Im Ergebnis sei der RH bei dem vor-

Einsparungspotenzial der Reform

liegenden Prüfungsergebnis diesen Einwänden gefolgt und habe daher das von ihm angenommene Einsparungsvolumen auf 1,15 Mrd. EUR reduziert.

(6) Zur Kritik der Säumnis bei Aufnahme von Verhandlungen zur Umsetzung der RH-Empfehlungen hielt der Hauptverband fest, dass nach Erhalt des Prüfungsergebnisses zum Vorbericht, zu dem der Hauptverband mit Schreiben vom 28. Juni 2012 Stellung genommen habe, unverzüglich – somit noch vor Erscheinen des Vorberichts am 15. Oktober 2012 – Gespräche mit den Kollektivvertragspartnern (mit dem Ergebnis der teilweisen Umsetzung der Empfehlungen des RH) aufgenommen worden wären.

(7) Laut Stellungnahme des Hauptverbandes sei das vom RH teilweise kritisierte Ergebnis eine Konsequenz der geforderten 80 %-Grenze. Der Hauptverband als Kollektivvertragspartner und Normerzeuger könne nur die Dienstgeberleistung beeinflussen, nicht aber die ASVG-Pension reduzieren. Da der Fokus nur auf der Dienstgeber-, nicht aber auf der ASVG-Leistung liegen könne, sei der Bericht des RH missverständlich.

Die Einführung einer 80 %-Grenze bewirke, dass bei einer steigenden ASVG/APG-Leistung (durch längere Erwerbstätigkeit) die Dienstgeberleistung sinke. Dadurch hätten an sich erwünschte, den Pensionsantritt hinauszögernde Maßnahmen den unerwünschten Nebeneffekt, dass durch die steigende gesetzliche Leistung in Verbindung mit der Deckelung bei 80 % die Dienstgeberleistung – auch wenn sie an und für sich steigen würde – sinke.

(8) Die Regelungen zur Einführung einer Pensionseinkommensgrenze traten mit 1. Jänner 2014 in Kraft. Ziel und Ergebnis der Reformen (die Einführung der 80 %igen Pensionseinkommensgrenze, die Reduzierung des Schutzbetrags der Deckelung und die DO-Änderung zur Erweiterung des Durchrechnungszeitraums auf Beitragsmonate ab 1988) sei eine Reduktion der Betriebspension gewesen. Aus verfassungsrechtlichen Erwägungen seien jedoch die Kürzungen der Betriebspensionen mit 20 % limitiert worden. Wie auch der RH anerkannt habe, sei durch diese Maßnahmen ein Einsparungspotenzial von 150 Mio. EUR lukriert worden.

- 6.4 (1) Der RH entgegnete, dass er bereits in seinem Vorbericht (siehe TZ 21.2) die allfälligen künftigen Leistungen aus der Pensionskasse des Bundes abgeschätzt hat. Der Bund zahlte ab 2009 für alle von der Parallelrechnung mit dem Pensionskonto betroffenen Beamten (ab Geburtsjahr 1955) einen Beitrag von 0,75 % des Monatsbezugs in eine Pensionskasse. Die daraus resultierenden Leistungen wurden im Rahmen der Modellrechnung des Vorberichts und der vorliegenden Follow-up-Über-

prüfung aus Gründen der geringen Beträge bzw. der Unabwägbarkeit der künftigen Zinsentwicklung der Pensionskasse nicht eingerechnet: Der RH hatte hiezu für den 1955 geborenen Akademiker (A1/2) bzw. Maturanten (A2/2) bei Pensionsantritt mit 65 Jahren ein angespartes Kapital von ca. 30 EUR bzw. 20 EUR monatlich (14-mal) in Bezug auf die statistische Lebenserwartung (männlich 80,7 Jahre; Geldwert 2006; Zinssatz 1 % über der Inflation) berechnet. Wegen des in Relation zur monatlichen Beamtenpension geringen Betrags berücksichtigte der RH diesen Betrag im Rahmen seiner Modellrechnung nicht.

Für Bedienstete der Sozialversicherungsträger bezahlt der Dienstgeber bei den nur noch dem ASVG/APG unterliegenden Geburtsjahrgängen einen höheren Pensionskassenbeitrag als der Bund für Bundesbeamte: Die Sozialversicherungsträger leisten als Dienstgeber zur Pensionskasse ihrer Bediensteten 0,85 % des Monatsbezugs bis zur Höchstbeitragsgrundlage und 4,5 % darüber, der Bund hingegen nur 0,75 %. Dies war jedoch nicht Gegenstand des Vorberichts.

(2) Der RH hatte bereits in seinem Vorbericht die vom konkreten Arbeitsplatz abhängigen Zulagen der Bediensteten der Sozialversicherungsträger, aber auch die Nebengebührenezulage der Bundesbeamten nicht eingerechnet: Seine Aussagen beruhten auf Modellrechnungen mit Normkarriereverläufen, in denen nur die Grundgehälter – im vorliegenden Fall jene der Sozialversicherungsträger (DO.A: C I, C III, E III bzw. DO.B: B III) – berücksichtigt wurden. Damit zeigte der RH die finanziellen Auswirkungen der unterschiedlichen Pensionsrechte auf der Grundlage eines für beide Gruppen gleich angenommenen Normgehaltsverlaufs auf.

In den Modellrechnungen unterstellte der RH das gesetzliche Regel-pensionsalter von 65 Jahren, wobei bei der Berechnung der Pensionen weder Zulagen bei den Sozialversicherungsträgern noch Nebengebühren bei Bundesbeamten berücksichtigt wurden. So hat der RH in der Aktivzeit vom konkreten Arbeitsplatz abhängige Zulagen bei den Sozialversicherungsträgern, beispielsweise jene der Ärzte (diese betrugen 2011 monatlich (14x) durchschnittlich 1.190 EUR) oder jene des Pflegepersonals (2011 monatlich (14x) durchschnittlich 490 EUR), aber auch die Nebengebühren des Bundes nicht in die Berechnung einbezogen. Ergänzend hielt der RH fest, dass Nebengebühren im Bund grundsätzlich nur außerhalb der Besoldungsgruppen der allgemeinen Verwaltung gewährt werden und hier überwiegend zur Abgeltung der zeitlichen Mehrleistungen der Lehrer und der Exekutive (hier auch bezüglich der Gefahren) dienen. Hinsichtlich des vom Hauptverband angeführten Vorteils, dass bei den Beamten auch weit zurückliegende Nebengebühren berück-

Einsparungspotenzial der Reform

sichtigt werden, entgegnete der RH, dass die mehrjährige Durchrechnung der Nebengebühren eine erhebliche Reduzierung mit sich bringt.

Durch die Vorgangsweise der Modellrechnungen mit Normkarriereverläufen (ohne individuelle Arbeitsplatzsituationen) war ein Vergleich des Pensionsrechts der Bediensteten der Sozialversicherungsträger und der Bundesbeamten möglich.

(3) Der RH entgegnete weiters, dass die von ihm berechneten Ersatzraten auf Grundlage der Normkarriereverläufe mit Grundgehältern, aber ohne Zulagen berechnet wurden. Weiters hielt der RH fest, dass das gesetzliche Regelpensionsalter der vom Hauptverband in seiner Stellungnahme zitierten beamteten Ärztin, Jahrgang 1955, 65 Jahre betrug; die vorzeitigen Modelle der Ruhestandsversetzung, das waren die Hacklerpensionsregelung-NEU bzw. Korridorpensionsregelung, ermöglichten eine Ruhestandsversetzung mit frühestens 62 Jahren, jedoch unter erheblichen Abschlägen. Die beispielhaft angeführte Ärztin, Jahrgang 1955, könnte daher erst frühestens 2017 in den Ruhestand versetzt werden. Auf welcher gesetzlichen Grundlage die vom Hauptverband angeführte Ruhestandsversetzung beruhte, war daher nicht nachvollziehbar.

(4) Zur Stellungnahme des Hauptverbandes bezüglich der fehlenden Berücksichtigung von Pensions- und Pensionssicherungsbeiträgen entgegnete der RH, dass seine Empfehlung zur Anhebung der Pensionssicherungsbeiträge für die Dienstgeber(pensions)leistung im Sozialrechtsänderungsgesetz 2012 zwar teilweise umgesetzt worden war, diese Reform im Rahmen des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes 2014 jedoch teilweise wieder rückgängig gemacht wurde.

Tabelle 5: Pensionssicherungsbeiträge				
Pensionssicherungsbeiträge für die Dienstgeber(pensions)leistung	Grenzwerte der Anwendung der Pensionssicherungsbeiträge in Bezug auf die Höchstbeitragsgrundlage	Pensionssicherungsbeitrag (im Fall der 80 %igen Pensionseinkommensgrenze)	Pensionssicherungsbeitrag (Pensionen in der Höhe ungedeckt)	
RH-Empfehlung (2012/10)	Bis 35 %	3,3 %	3,3 %	
	Bis 70 %	6,6 %	6,6 %	
	Über 70 %	9,9 %	9,9 %	
Sozialrechtsänderungsgesetz 2012 (von 2013 bis 2014)	Bis 35 %	3,3 %	3,5 %	
	Bis 70 %	4,5 %	5 %	
	Über 70 %	6 %	7,1 %	
Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (ab 2015)	Bis 50 %	3,3 %	Bis 35 %	3,5 %
	Bis 80 %	4,5 %	Bis 70 %	5 %
	Über 80 %	9 %	Über 70 %	10 %

In seinem Vorbericht hatte der RH die Anhebung des von Pensionisten der Sozialversicherungsträger von der Dienstgeber(pensions)leistung zu leistenden Pensionssicherungsbeitrags (von 3,3 %) auf 6,6 % für Pensionsteile über 35 % der Höchstbeitragsgrundlage und auf 9,9 % für Pensionsteile über 70 % der Höchstbeitragsgrundlage empfohlen. Mit dem Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 wurde der Pensionssicherungsbeitrag für die Dienstgeber(pensions)leistung dahingehend modifiziert, dass er 4,5 % für Pensionsteile über 35 % der Höchstbeitragsgrundlage und 6 % für Pensionsteile über 70 % der Höchstbeitragsgrundlage beträgt. Für Pensionsbezieher, die der Pensionseinkommengrenze von 80 % nicht unterlagen, betrug der erhöhte Pensionssicherungsbeitrag 5 % bzw. 7,1 %. Diese Novellierung hatte der RH sowohl im Stimmungsverfahren als auch im Nachfrageverfahren zu seinem o.a. Vorbericht als Teilumsetzung seiner Empfehlung bewertet.

Mit dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz wurden die ursprünglich auf Empfehlung des RH angehobenen Pensionssicherungsbeiträge reduziert bzw. die Grenzwerte der Anwendung erhöht. Nunmehr galten Pensionssicherungsbeiträge für die Dienstgeber(pensions)leistung von 3,3 % bis zu 50 % der Höchstbeitragsgrundlage, 4,5 % bis zu 80 % der Höchstbeitragsgrundlage und 9 % darüber. Für Pensionsbezieher, die der Pensionseinkommengrenze von 80 % nicht unterlagen, galten Prozentsätze von 3,5 % für die Dienstgeber(pensions)leistung bis zu 35 % der Höchstbeitragsgrundlage, 5 % bis 70 % der Höchstbeitragsgrundlage und 10 % darüber.

Die vom Hauptverband aufgrund des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes postulierten jährlichen Mehreinnahmen bzw. Einsparungen im Ausmaß von über 2 Mio. EUR bzw. gesamthaft 40 Mio. EUR nahm der RH zur Kenntnis, konnte sie aber nicht bestätigen, da die Pensionshöhen der im Ruhestand befindlichen Bediensteten der Sozialversicherungsträger nicht im Einzelnen vorlagen. Bei Umsetzung der vom RH empfohlenen sozial gestaffelten Erhöhung der Pensionssicherungsbeiträge wären jedenfalls höhere jährliche Mehreinnahmen bzw. Einsparungen zu erzielen gewesen.

(5) Betreffend die Höhe des Einsparungspotenzials entgegnete der RH dem Hauptverband, dass es sich beim im Vorbericht berechneten Wert von 1,4 Mrd. EUR um eine rechnerische Größe eines ab 2012 bestehenden Einsparungspotenzials handelte. Dieses Einsparungspotenzial resultierte aus der Anzahl der 13.862 Mitarbeiter der Sozialversicherungen, welche zur Zeit der Prüfung des RH (2011/2012) eine Anwartschaft auf eine Dienstgeber(pensions)leistung hatten. Das sich nunmehr auf 1,15 Mrd. EUR belaufende Einsparungspotenzial ergab sich in erster Linie aufgrund der (wegen zwischenzeitlicher Pensionierungen)

Einsparungspotenzial der Reform

auf 10.807 reduzierten Anzahl der Personen mit Anwartschaft auf Dienstgeber(pensions)leistung und nicht aufgrund eines vom Hauptverband in seiner Stellungnahme (6.3(5)) behaupteten Irrtums des RH.

(6) Der RH erwiderte dem Hauptverband weiters, dass er nicht die Säumnis bei der Aufnahme von Verhandlungen negativ hervorgehoben hatte. Er hatte vielmehr die verspätete und nur teilweise erfolgte Umsetzung seiner Empfehlungen kritisiert, wodurch einerseits das Einsparungspotenzial bis 2014 von 1,4 Mrd. EUR auf 1,15 Mrd. EUR gesunken war und andererseits davon nur 12,6 % des gemäß den RH-Empfehlungen möglichen Einsparungspotenzials erreicht wurden.

(7) Der RH entgegnete, dass der vom Hauptverband beschriebene Effekt (ein vorzeitiger Pensionsantritt erhöht die Dienstgeber(pensions)leistung) nur deshalb eine Folge des 80 %-Deckels war, weil die vom RH empfohlene Implementierung von Abschlägen bei vorzeitigem Pensionsantritt nicht erfolgt ist. Diese gewährleistet, dass auch die Dienstgeber(pensions)leistung bei vorzeitigem Pensionsantritt gleichartig zum ASVG sinken würde.

(8) Der RH entgegnete, dass mit den vom Hauptverband gesetzten Maßnahmen nur 12,6 % des vom RH berechneten Einsparungspotenzials umgesetzt wurden.

Schlussempfehlungen

- 7 Der RH stellte fest, dass der Hauptverband von insgesamt sechs Empfehlungen zwei vollständig, eine teilweise und drei nicht umgesetzt hatte.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts

Reihe Bund 2012/10

Vorbericht		Follow-up-Überprüfung		
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt nicht umgesetzt
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger				
17	Abschläge analog dem ASVG ohne Diskriminierung	2		X
18	Fiktive ASVG-Pension/Klarstellung der Berechnungsart	3	X	
19	Ermittlung der Dienstgeber(pensions)leistung/einheitliche Auslegung der Rechtsvorschriften	4	X	
24	Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistungen im Übergangsrecht/Entfall 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel	5		X
24	Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistungen im Übergangsrecht/80 %-Gesamtpensionsobergrenze	5		X
24	Berechnungsvorschriften der Dienstgeber(pensions)leistungen im Übergangsrecht/Gleichstellung Akademiker und Nicht-Akademiker bei der Berechnung der fiktiven ASVG-Pension	5		X

Aus Anlass der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

(1) Es wären Abschläge bei der Berechnung der Dienstordnungspension bei vorzeitigem Pensionsantritt analog dem ASVG unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots vorzunehmen. (TZ 2)

(2) Im Hinblick auf die durch die bisherigen Reformen zu erwartenden geringen Einsparungspotenziale wären

1. der 0 %- bis 7 %- bzw. 13 %-Verlustdeckel bei der Berechnung der Dienstordnungspension entfallen zu lassen. (TZ 5)
2. eine einheitliche 80 %-Obergrenze für die Gesamtpension, die bislang nur für Bedienstete, die nach 1993 unkündbar gestellt wurden, anzuwenden war, bei der Pensionsberechnung für alle Bediensteten vorzusehen (TZ 5) und
3. der Steigerungsbetrag der fiktiven ASVG-Pension auch beim Akademiker im Gesamtausmaß von bis zu 35 Jahren (bis zur Erreichung des Höchstausmaßes von 80 % der Bemessungsgrundlage) zu berechnen, und damit Akademiker mit Nicht-Akademikern gleichzustellen. (TZ 5)



ANHANG

- Anhang A: Änderungen in der Dienstordnung**
- Anhang B: Änderungen im gesetzlichen Pensionsrecht**
- Anhang C: Die Wirkungsweise des „0 bis 7 %– bzw. 13 %–Deckels“
im Pensionsrecht der Sozialversicherungen im Vergleich
zum Pensionsrecht der Beamten**
- Anhang D: Fiktive ASVG–Pension und tatsächliche ASVG/APG–Pension**
- Anhang E: Parallelrechnung/Kontoerstgutschrift**
- Anhang F: Abschläge gemäß der Dienstordnung**

Anhang A

Anhang A: Änderungen in der Dienstordnung

1. Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage war die Beitragsgrundlage nunmehr für jeden nach dem 31. Dezember 1987 liegenden Beitragsmonat – anstelle wie bisher für jeden nach dem 31. Dezember 1990 liegenden (Vorbericht TZ 16) – festzustellen.⁵

2. Die Verlustdeckelung, welche die Verluste der Dienstordnungspension gegenüber der Vergleichspension reduzierte (siehe Vorbericht TZ 16), wurde insofern geändert, als der 7 %-Deckel ab dem 1. Jänner 2020 nur mehr für jene Bediensteten zur Anwendung kommt, die einen Pensionsbeitrag in der Höhe von 2,3 % (§ 460b Abs. 1 Z 1 lit. b⁶ ASVG) leisten.⁷ Für jene Bediensteten, die einen Pensionsbeitrag in der Höhe von 1,3 % leisten, gilt der 13 %-Deckel.

3. Im Vorbericht (TZ 19) war die Ermittlung der Dienstgeber(pensions)-leistung beschrieben worden. Unter anderem waren die jeweils um die fiktive ASVG-Pension verminderte Dienstordnungspension und die Vergleichspension gegenüberzustellen (TZ 19, Punkt 4.). Überstieg die Höhe der verminderten Vergleichspension jene der verminderten Dienstordnungspension, war die betragliche Differenz (zur Ermittlung eines allfälligen Ergänzungsbetrags) bis zu einem bestimmten Zahlenwert im Ausmaß von 0 % bis 7 % bzw. 13 % zu deckeln. Diese (maximale) betragliche Differenz betrug im Jahr 2014 2.531,74⁸ EUR.

4. Erhebliche Änderungen seit der dem Vorbericht (TZ 19.1 (1) 5.) zugrunde gelegenen Rechtslage ergaben sich hinsichtlich der Prüfung der Pensionseinkommengrenze. Diese hatten insbesondere eine Vergrößerung des von dieser Prüfung betroffenen Personenkreises zur Folge.

a. Von der Prüfung der Pensionseinkommengrenze waren grundsätzlich jene Bediensteten ausgenommen, die vor dem 1. Jänner 1994 unkündbar gestellt worden waren oder für die vor diesem Zeitpunkt ein erweiterter Kündigungsschutz wirksam geworden war. Ebenso ausgenommen waren Bedienstete, die zwar nach dem 1. Jänner 1994 unkündbar gestellt worden waren, aber aufgrund bestimmter Ereignisse (erweiterter Kündigungsschutz, Vorliegen von Lehrzeiten, Karenz-,

⁵ § 87 Abs.1 Z 1 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

⁶ § 460b ASVG i.d.F. des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 46/2014

⁷ § 181 Abs. 17 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Dezember 2013

⁸ 2.472,40 x Anpassungsfaktor 2014 (1,024); 2.472,40 EUR gemäß § 181 Abs. 14 bis 15a DO.A i.d.F. der 85. und 86. Änderung/1. Jänner 2014

Sonderurlaub etc.) von der Prüfung der Einkommensgrenze nicht erfasst werden sollten.⁹

b. Diese Schutzbestimmung war allerdings nur mehr auf jene Bediensteten anzuwenden, die vor dem 1. Jänner 2014 die Anspruchsvoraussetzungen auf eine gesetzliche Pension aus dem Versicherungsfall des Alters – ausgenommen die Korridorpension – erfüllten.¹⁰

c. Erfüllten die Bediensteten die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige gesetzliche Pension vor dem 1. Jänner 2014 nicht, waren die Bestimmungen über die Einkommensgrenze (§ 97 Abs. 4 DO.A) in abgeänderter Form anzuwenden:¹¹

aa. Der die Pensionseinkommensgrenze übersteigende Leistungsanteil ruhte maximal im Ausmaß von 20 % der (ohne Berücksichtigung der Pensionseinkommensgrenze) ermittelten Dienstgeberleistung (anstelle von 40 % gemäß § 97 Abs. 4 DO.A). Das bedeutete, dass diese Personengruppe mindestens 80 % der Dienstgeber(pensions)leistung (anstelle von 60 % gemäß § 97 Abs. 4 DO.A) ausbezahlt erhielt.

bb. Der die Pensionseinkommensgrenze übersteigende Leistungsanteil war im Jänner 2014 zu $\frac{35}{36}$ geschützt, wobei sich dieser Schutz mit jedem weiteren Monat um $\frac{1}{36}$ verringerte. Das heißt die Dienstordnungspension war im Jänner 2014 nur um $\frac{1}{36}$, im Februar um $\frac{2}{36}$ usw. des letztendlich errechneten Ruhensbetrags zu verringern. Der volle Ruhensbetrag (in der Höhe von 20 % der ermittelten Dienstgeberleistung) wurde erst bei Pensionen mit einem Stichtag ab 1. Dezember 2016 erreicht.

cc. Für jedes Dienstjahr zwischen dem 35. und 45. Dienstjahr war der Prozentsatz der Pensionseinkommensgrenze von 80 % (§ 97 Abs. 4 DO.A) um 5 ‰ (Promille) zu erhöhen, wobei vollendete Monate anteilig zu berücksichtigen waren. Bei 45 anrechenbaren Dienstjahren betrug die Pensionseinkommensgrenze somit 85 %.

5. Die für die Berechnung der Dienstgeber(pensions)leistung erforderliche anrechenbare fiktive gesetzliche Pension (fiktive ASVG-Pension) war im Vorbericht unter TZ 18 beschrieben worden. Für die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension war nunmehr eine vollkommen neue Methode vorgesehen.¹²

⁹ § 129 DO.A

¹⁰ § 129a Abs. 1 DO.A i.d.F. der 85. Änderung/1. Jänner 2014

¹¹ § 129a Abs. 2 DO.A i.d.F. der 85. Änderung/1. Jänner 2014

¹² § 97 Abs. 3 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

Anhang A

a. Eine Übergangsbestimmung gab es für die Jahrgänge 1954 und älter,¹³ die im Jahr 2013 die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters nach dem ASVG erfüllt hatten, jedoch erst in den Jahren 2014 und 2015 in den Ruhestand versetzt werden. Die Bildung der Bemessungsgrundlage war – abweichend von § 97 Abs. 3 DO.A in der nunmehr geltenden Fassung – nach der bis 31. Dezember 2013 gültigen Methode vorzunehmen.¹⁴

b. Eine weitere Übergangsbestimmung galt für Personen der Jahrgänge 1955 und jünger, die im Jahr 2013 die Anspruchsvoraussetzungen auf eine Leistung aus dem Versicherungsfall des Alters nach dem ASVG erfüllt hatten, jedoch erst in den Jahren 2014 und 2015 in den Ruhestand versetzt werden. Die Bemessungsgrundlage war nach den bis zum 31. Dezember 2013 gültigen Regelungen mit der Maßgabe zu bilden, dass dies zum Stichtag 1. Dezember 2013 erfolgte.¹⁵ Die so ermittelte Bemessungsgrundlage war jeweils mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 ASVG anzuheben.¹⁶ Die Steigerungspunkte, die das Prozentausmaß der Anrechnung ergaben, waren aber bis zum tatsächlichen Stichtag nach der Dienstordnung zu berücksichtigen.

c. Die Berechnung der fiktiven ASVG-Pension erfolgte gemäß den Erläuterungen der Pensionsversicherungsanstalt nunmehr auf folgende Weise:

aa. Die Bemessungsgrundlage war nach den Regelungen für die Dienstordnungspension zu ermitteln,¹⁷ wobei anstelle des dort festgelegten Durchrechnungszeitraums von 480 Monaten (im Endausbau) je nach dem Jahr, in dem erstmals eine Pension gebührte, ein Durchrechnungszeitraum von 216 (im Jahr 2014) bis 330 Monate (ab 2028) zugrunde zu legen ist.¹⁸ Davon abweichend erhöhte sich die Anzahl der Monate nach 35 beitragspflichtigen Dienstjahren (bzw. 30 bei Akademikern) für jeden über dieses Maß hinausgehenden Drei-Monats-Zeitraum um jeweils ein weiteres Monat (bis zur Vollendung des 45. Dienstjahres

¹³ Es handelt sich um jene Jahrgänge, für welche die Pensionsberechnung noch ohne (anteilige) Kontopension (berechnet nach den Vorschriften des APG) erfolgt.

¹⁴ § 183 Abs. 1 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

¹⁵ Damit war beabsichtigt, bei dieser (sehr kleinen) Personengruppe die Pensionsberechnung ohne die Bestimmungen betreffend das Pensionskonto (APG) durchzuführen.

¹⁶ § 183 Abs. 2 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

¹⁷ § 87 Abs. 1 DO.A

¹⁸ § 97 Abs. 3 Z 1 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

(bzw. des 40. bei Akademikern)¹⁹, so dass der maximale Durchrechnungszeitraum 370 Monate betragen konnte.²⁰

bb. Hinsichtlich der Ermittlung der Steigerungspunkte galt die bereits im Vorbericht unter TZ 18 beschriebene Regelung.²¹

cc. Die fiktive ASVG-Pension ergab sich aus der Multiplikation der Bemessungsgrundlage mit den Steigerungspunkten und war auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch zu runden.

6. Die von den Bediensteten der Sozialversicherungen und deren Dienstgebern zu leistenden Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge waren im Vorbericht unter TZ 23 beschrieben worden.

a. Hinsichtlich des gemäß Dienstordnung (zusätzlich zum Beitrag zur gesetzlichen Pensionsversicherung) zu leistenden Dienstnehmer-Pensionsbeitrags zur Dienstgeber(pensions)leistung²² tritt mit 1. Jänner 2015 eine Änderung in Kraft.²³ Der zu leistende Pensionsbeitrag von jenem Gehaltsanteil, der über der Höchstbeitragsgrundlage und unter der doppelten Höchstbeitragsgrundlage liegt, beträgt ab diesem Zeitpunkt 11,55 %, von jenem Gehaltsanteil, der über der doppelten Höchstbeitragsgrundlage liegt, 13 %.²⁴

b. Änderungen gab es auch hinsichtlich der von Pensionisten der Sozialversicherungen zu leistenden Pensionssicherungsbeiträge.

aa. Von 1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2014²⁵ belief sich der Pensionssicherungsbeitrag für die Dienstgeber(pensions)leistung

1. bis zur Höhe von 35 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage auf 3,3 %,

¹⁹ § 183 Abs. 3 DO.A i.d.F. der 86. Änderung/1. Jänner 2014

²⁰ Diese Maßnahme stellte einen Bonus für eine längere Aktivzeit dar, da die fiktive anrechenbare Pension entsprechend absank.

²¹ § 137 Abs. 2 DO.A (Übergangsbestimmung) anstelle von § 97 Abs. 3 Z 4 lit. a DO.A für jene Bediensteten, die vor dem 1. Jänner 1996 in den Dienst eines Sozialversicherungsträgers eingetreten sind; allenfalls gebührte Bediensteten mit Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension, wenn ihre Steigerungspunkte weniger als 60 % der Bemessungsgrundlage erreichten, ein Zurechnungszuschlag (§ 97 Abs. 3 Z 4 lit. b DO.A).

²² § 101 Abs. 2 DO.A in Verbindung mit § 460b Abs. 1 ASVG i.d.F. des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 46/2014

²³ vgl. § 684 Abs. 1 ASVG

²⁴ $10,25 + 1,3 = 11,55$ (§ 460b Abs. 1 Z 2); $10,25 + 1,3 + 1,45 = 13$ (§ 460b Abs. 1 Z 3)

²⁵ § 460c ASVG i.d.F. BGBl. I Nr. 3/2013

Anhang A

2. von 35 % bis 70 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage auf 4,5 % und
3. über 70 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage auf 6,0 %.

Abweichend davon war diese Regelung auf Bezieher von Pensionsleistungen, für die nach dem Pensionsrecht der Dienstordnungen keine kollektivvertragliche Pensionseinkommengrenze²⁶ galt, im genannten Zeitraum so anzuwenden, dass die Prozentsätze von 3,3 %, 4,5 % und 6,0 % durch die Prozentsätze von 3,5 %, 5,0 % und 7,1 % zu ersetzen waren.²⁷

Zu diesem Pensionssicherungsbeitrag war ein Zusatzbeitrag zu leisten.²⁸ Dieser betrug,

1. wenn der Stichtag vor dem 1. Juli 1990 lag, 2 %,
2. wenn der Stichtag vor dem 1. Juli 1996 lag, 1,5 %,
3. wenn der Stichtag vor dem 1. Juli 1998 lag, 1,2 %,
4. wenn der Stichtag vor dem 1. September 2001 lag, 0,6 %.

Ein Zusatzbeitrag war nur dann zu leisten, wenn in den letzten sechs Monaten vor dem Stichtag Anspruch auf einen monatlichen Bezug bestanden hatte, der die damals geltende monatliche Höchstbeitragsgrundlage jeweils überschritten hatte. Als Stichtag galt der Monatserste vor der Versetzung in den Ruhestand.

bb. Ab 1. Jänner 2015²⁹ betragen die Pensionssicherungsbeiträge für die Dienstgeber(pensions)leistung

1. bis zur Höhe von 50 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage 3,3 %,
2. von 50 % bis 80 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage 4,5 % und
3. über 80 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage 9,0 %.

²⁶ Pensionseinkommengrenze von 80 % des Letztbezugs (§ 97 Abs. 4 DO.A)

²⁷ § 669 Abs. 7 ASVG i.d.F. BGBl. I Nr. 3/2013

²⁸ § 31 Abs. 3 Z 9 ASVG in Verbindung mit § 101a DO.A i.d.F. der 86. Änderung/I. Jänner 2014

²⁹ § 460c ASVG i.d.F. des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 46/2014

Abweichend davon ist diese Regelung auf Bezieher von Pensionsleistungen, für die nach dem Pensionsrecht der Dienstordnungen keine kollektivvertragliche Pensionseinkommensgrenze³⁰ galt, so anzuwenden, dass die Prozentsätze von 50 % und 80 % durch die Prozentsätze von 35 % und 70 % sowie die Prozentsätze von 3,3 %, 4,5 % und 6,0 % durch die Prozentsätze von 3,5 %, 5,0 % und 10 % zu ersetzen sind.³¹

Der Zusatzbeitrag ist im selben Ausmaß wie bisher zu leisten.

7. Eine Neuregelung mit 1. Jänner 2012 gab es auch hinsichtlich der Anpassung der Dienstordnungspensionen. Die Leistungen nach der DO.A wurden zum selben Zeitpunkt wie die gesetzlichen Pensionen angepasst, wobei die Anpassung mit demselben Anpassungsfaktor zu erfolgen hatte, der für die ASVG-Pensionen und die Pensionen im Sinne des Pensionsgesetzes 1965 galt. Wurden diese Pensionen unterschiedlich angepasst, hatte die Anpassung der Dienstordnungspensionen durch Abschluss einer Vereinbarung der Kollektivvertragspartner unter Orientierung an der Pensionsanpassung im ASVG und im Pensionsgesetz 1965 zu erfolgen.³²

8. Seit 1. Jänner 2014 sah die Dienstordnung das Außerkrafttreten des Abschnitts IV (Bestimmungen über das Pensionsrecht) der DO.A, der zu diesem Abschnitt bestehenden Übergangsbestimmungen sowie der in den Abschnitten I bis III damit in untrennbarem Zusammenhang stehenden Bestimmungen mit Ablauf des 31. Dezember 2050 vor, wobei Leistungen, deren Anwartschaft oder Anspruch vor Ablauf dieser Frist entstanden waren, aufrecht blieben. Eine Kündigung war für die Dauer der Befristung der Bestimmungen zwar nicht möglich, sollte hingegen – entgegen dieser Vorschrift – dennoch eine Kündigung erfolgen, waren die Dienstgeber verpflichtet, den anwartschafts- und leistungsberechtigten Bediensteten während der Kündigungsfrist eine Vertragsschablone (zur Wahrung der pensionsrechtlichen Ansprüche) unverzüglich anzubieten.³³ Die Vertragsschablone sah vor, dass für den Pensionsanspruch und das Ausmaß der betrieblichen Pensionsleistung die einschlägigen Bestimmungen der DO.A in der Fassung der 85. Änderung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens maßgebend waren.³⁴

³⁰ Pensionseinkommensgrenze von 80 % des Letztbezugs (§ 97 Abs. 4 DO.A)

³¹ § 684 Abs. 3 ASVG i.d.F. des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 46/2014

³² § 102 DO.A i.d.F. der 82. Änderung/1. Jänner 2012

³³ § 252 DO.A

³⁴ Anlage 6 zur DO.A

Anhang B**Anhang B: Änderungen im gesetzlichen Pensionsrecht**

Die Pensionsberechnung nach dem ASVG war im Vorbericht unter der TZ 14 dargestellt worden.

Wie im Vorbericht ausgeführt, war die monatliche Pensionsleistung für ab 1955 geborene Versicherte durch eine Parallelrechnung zu ermitteln, die sowohl die Berechnung einer Pension nach dem Pensionsrecht des ASVG als auch nach dem APG-Pensionskonto beinhaltete, wobei sich die Gesamtpension aus den beiden Anteilen im Verhältnis der Anzahl der vor und nach dem Stichtag 1. Jänner 2005 im jeweiligen Pensionsversicherungsregime verbrachten Versicherungsmonate zusammensetzte.³⁵

Seit 1. Jänner 2014 galt anstelle der Parallelrechnung die Kontoerstgutschrift.³⁶ Nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) war u.a. ein Pensionskonto für alle in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, dem GSVG, dem FSVG und dem BSVG versicherten Personen zu führen.³⁷ Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren waren und bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 mindestens einen Versicherungsmonat nach dem APG, ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG erworben hatten, war eine Kontoerstgutschrift zum 1. Jänner 2014 zu ermitteln und bis längstens 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen.^{38 39}

Ermittlung der Kontoerstgutschrift

Zum Stichtag 1. Jänner 2014 waren zwei fiktive Alterspensionen, ein Ausgangsbetrag und ein Vergleichsbetrag, zu ermitteln.⁴⁰ Die Kontoerstgutschrift betrug das 14-Fache des Ausgangsbetrags, es sei denn, der Ausgangsbetrag war niedriger oder höher als die vom jeweiligen Geburtsjahrgang abhängige prozentuelle Ober- oder Untergrenze des Vergleichsbetrags.⁴¹

³⁵ § 15 APG i.d.F. BGBl. I Nr. 142/2004

³⁶ § 15 APG i.d.F. BGBl. I Nr. 35/2012

³⁷ § 1 i.V.m. § 10 APG

³⁸ § 15 Abs. 1 und 8 APG

³⁹ Eine Kontoerstgutschrift hatte zu entfallen, wenn ausschließlich Versicherungsmonate nach dem APG (ab dem 1. Jänner 2005) vorlagen (§ 15 Abs. 13 APG).

⁴⁰ § 15 Abs. 2 und 4 APG

⁴¹ § 15 Abs. 6 APG

a. Für den Ausgangsbetrag⁴² war als Bemessungsgrundlage die (bis 31. Dezember 2013 vorliegende) Summe der 336 höchsten monatlichen Gesamtbeitragsgrundlagen, geteilt durch 392, heranzuziehen. Für Kindererziehungszeiten war grundsätzlich dieselbe Bemessungsgrundlage heranzuziehen, sie durfte jedoch nicht geringer als der um 22 % erhöhte bzw. nicht höher als der um 70 % erhöhte Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende im Jahr 2014⁴³ sein. Vor dem 1. Jänner 2014 erworbene Teilpflichtversicherungsmonate waren für die Bildung der Bemessungsgrundlage nicht heranzuziehen.⁴⁴

Die Gesamtbeitragsgrundlagen waren mit den ihrer zeitlichen Lagerung entsprechenden Aufwertungsfaktoren⁴⁵ erhöht um den um 30 % erhöhten Prozentsatz, der dem Anpassungsfaktor für das Jahr 2013 entsprach, aufzuwerten.

Der Steigerungsbetrag betrug für je 12 Versicherungsmonate 1,78 %, wobei Restmonate anteilmäßig zu berücksichtigen waren.

Die Pension war unter der Annahme, dass das Regelpensionsalter erreicht war und ohne besonderen Steigerungsbetrag (für Beiträge zur Höherversicherung) zu ermitteln.

b. Als Vergleichsbetrag⁴⁶ war eine zweite fiktive Pension nach den am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen des ASVG zur Parallelrechnung zum 1. Jänner 2014 unter der Annahme des Vorliegens des Regelpensionsalters und ohne besonderen Steigerungsbetrag (für Beiträge zur Höherversicherung) zu ermitteln.

Bei der Parallelrechnung waren eine fiktive Pension aus dem Pensionskonto (APG) und eine fiktive Pension zu den am 31. Dezember 2004 im ASVG in Geltung gestandenen Bestimmungen (Altpension) zu berechnen. Die Systematik der Parallelrechnung nach dem ASVG war im Vorbericht unter TZ 14 dargestellt worden.

Die fiktive Pension aus dem Pensionskonto war aus der bis zum 31. Dezember 2013 vorliegenden Gesamtgutschrift geteilt durch 14 zu ermitteln.

⁴² § 15 Abs. 2 APG

⁴³ 857,73 EUR (§ 293 Abs. 1 lit. a sublit. bb ASVG)

⁴⁴ Versicherungszeiten, die aufgrund von Arbeitslosengeld-, Krankengeld- bzw. Wohngeldbezug, Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes sowie Kindererziehung erworben wurden.

⁴⁵ Anlage 7 zum APG

⁴⁶ § 15 Abs. 4 APG

Anhang B

Die fiktive Altpension nach dem ASVG war zunächst nach der Rechtslage 2004 zu berechnen. Dieser war eine nach der Rechtslage 2003 berechnete Pension (Vergleichspension) gegenüberzustellen. Ergab die Vergleichspension (mit der Verlustdeckelung gegenüber dem Ergebnis nach der Rechtslage 2004) einen höheren Betrag, so war dieser für die darauf folgende Parallelrechnung heranzuziehen.

Das Ergebnis der Parallelrechnung war eine Gesamtpension, die sich aus dem Anteil der ASVG-Pension (nach 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) zusammensetzte. Diese stellte zugleich den Vergleichsbetrag im Rahmen der Feststellung der Kontoerstgutschrift dar.⁴⁷

c. Die Kontoerstgutschrift wurde durch das 14-Fache des Ausgangsbetrags gebildet, es sei denn, der Ausgangsbetrag war niedriger oder höher als der mit geburtsjahrgangsabhängigen Prozentsätzen vervielfachte Vergleichsbetrag.⁴⁸

Für die in der linken Spalte genannten Geburtsjahrgänge galten folgende Prozentsätze:⁴⁹

Tabelle 6: Geburtsjahrgangsabhängige Prozentsätze für die Bildung einer Unter- und Obergrenze des Vergleichsbetrags		
1955	98,5 %	101,5 %
1956	98,3 %	101,7 %
1957	98,1 %	101,9 %
1958	97,9 %	102,1 %
1959	97,7 %	102,3 %
1960	97,5 %	102,5 %
1961	97,3 %	102,7 %
1962	97,1 %	102,9 %
1963	96,9 %	103,1 %
1964	96,7 %	103,3 %
ab 1965	96,5 %	103,5 %

Quelle: § 15 Abs. 7 APG

⁴⁷ § 15 Abs. 5 APG

⁴⁸ § 15 Abs. 6 APG

⁴⁹ Diese sind in § 15 Abs. 7 APG festgelegt.

Durch prozentuelle Vervielfachung des Vergleichsbetrags war eine Untergrenze (mittlere Spalte) und eine Obergrenze (rechte Spalte) des Vergleichsbetrags zu bilden. Der Ausgangsbetrag war mit Ober- und Untergrenze des Vergleichsbetrags zu vergleichen, wobei die Kontoerstgutschrift wie folgt zu ermitteln war:⁵⁰

- Lag der Ausgangsbetrag zwischen Ober- und Untergrenze, war das 14-Fache des Ausgangsbetrags als Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto aufzunehmen.
- War der Ausgangsbetrag niedriger als die Untergrenze, galt das 14-Fache der Untergrenze als Kontoerstgutschrift.
- War der Ausgangsbetrag höher als die Obergrenze, bildete das 14-Fache der Obergrenze die Kontoerstgutschrift.

Mit der Aufnahme der Kontoerstgutschrift als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 verloren frühere Gesamt- und Teilgutschriften ihre Gültigkeit und wurden durch die Gesamtgutschrift 2013 ersetzt.⁵¹

⁵⁰ § 15 Abs. 7 APG

⁵¹ § 15 Abs. 8 APG

Anhang C**Anhang C: Die Wirkungsweise des „0 bis 7 %- bzw. 13 %-Deckels“ im Pensionsrecht der Sozialversicherungen im Vergleich zum Pensionsrecht der Beamten**

Um die finanziellen Auswirkungen der Durchrechnung⁵² auf die Bemessungsgrundlage abzufedern, wurde im Pensionsrecht der Beamten der 7 %-Deckel eingeführt. Dieser kam für alle Beamten zur Anwendung, welche vor dem 2. Dezember 1959 geboren waren, bzw. für all jene Beamten, welche spätestens 2020 in den Ruhestand versetzt wurden. Für alle anderen Beamten galt dieser Schutz nicht. Der Deckel wirkte auf den gesamten Ruhebezug bzw. Vergleichsruhebezug (Letztbezugsprinzip) des Beamten.

In ähnlicher Weise wurde zur Abfederung der finanziellen Auswirkungen der Durchrechnung auch im Pensionsrecht der Sozialversicherungen der „0 bis 7 %- bzw. 13 %-Deckel“ eingeführt. Für Bedienstete, welche ihr Regelpensionsalter vor 2025 erreichten oder vor 2020 pensioniert wurden, galt der 7 %-Deckel, für alle anderen der 13 %-Deckel. Im Gegensatz dazu gab es für Beamte vergleichbarer Jahrgänge keinen dem 13 %-Deckel entsprechenden Schutz.

Auch die Wirkungsweise des Deckels im Pensionsrecht der Sozialversicherungen unterschied sich wesentlich vom Pensionsrecht der Beamten. Der Deckel wirkte nämlich nicht auf die gesamte Dienstordnungspension bzw. Vergleichspension, sondern lediglich auf die Dienstgeber(pensions)leistung, die sich aus der Differenz von Dienstordnungspension abzüglich der fiktiven ASVG-Pension bzw. DO-Vergleichspension minus fiktiver ASVG-Pension ergab. Die Schutzdeckel (7 %/13 %) der Dienstordnung wirkten aus diesem Grund auch bei Pensionshöhen, bei welchen der 7 %-Deckel der Beamten nicht mehr wirkte.

Daraus resultierten im Bereich der Sozialversicherungsträger – verglichen mit Beamten – deutlich höhere Gesamtpensionen, weshalb der RH in seinem Vorbericht die ersatzlose Streichung des 0 bis 7 %- bzw. 13 %-Deckels in der Dienstordnung der Sozialversicherung empfahl.

Folgende Abbildungen stellen die Wirkungsweise des Deckels schematisch dar.

⁵² Der Durchrechnungszeitraum ist abhängig vom Pensionierungsjahr.

Abbildung 10: Vergleich der Wirkungsweise des 7 %-Deckels bei Beamten bzw. Mitarbeitern der Sozialversicherungen, wenn Pensionsantritt vor 2020 bzw. das Regelpensionsalter vor 2025 erreicht wird. Grün bedeutet geschützt vom Deckel, die darüber gelegenen Beträge sind ungeschützt vom Deckel

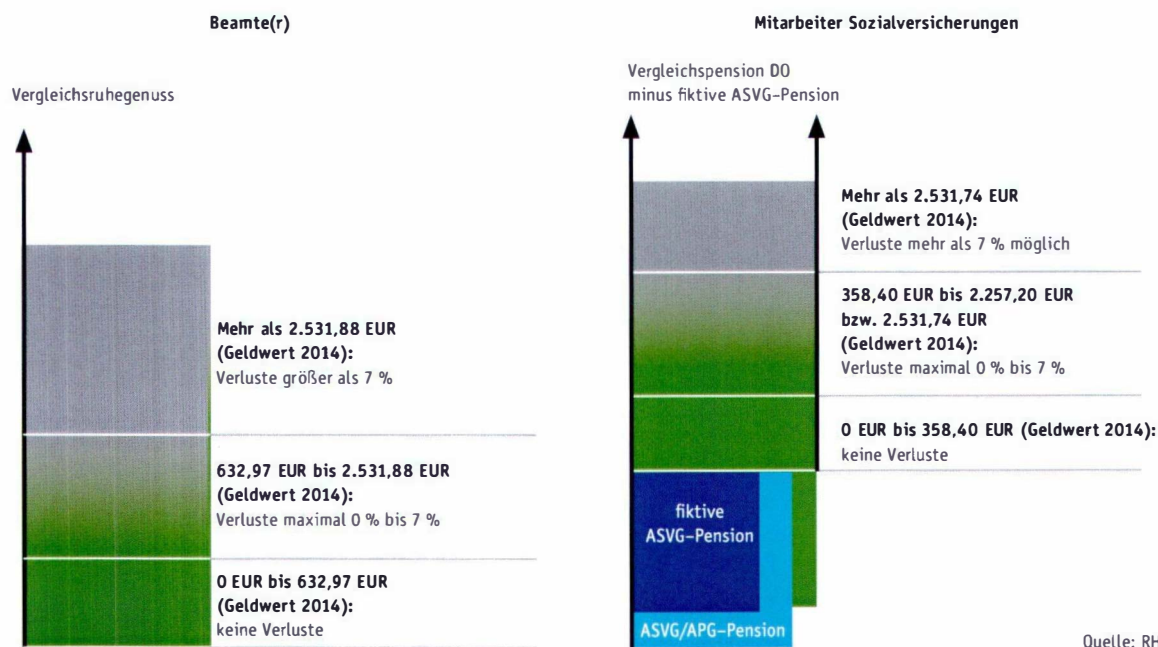
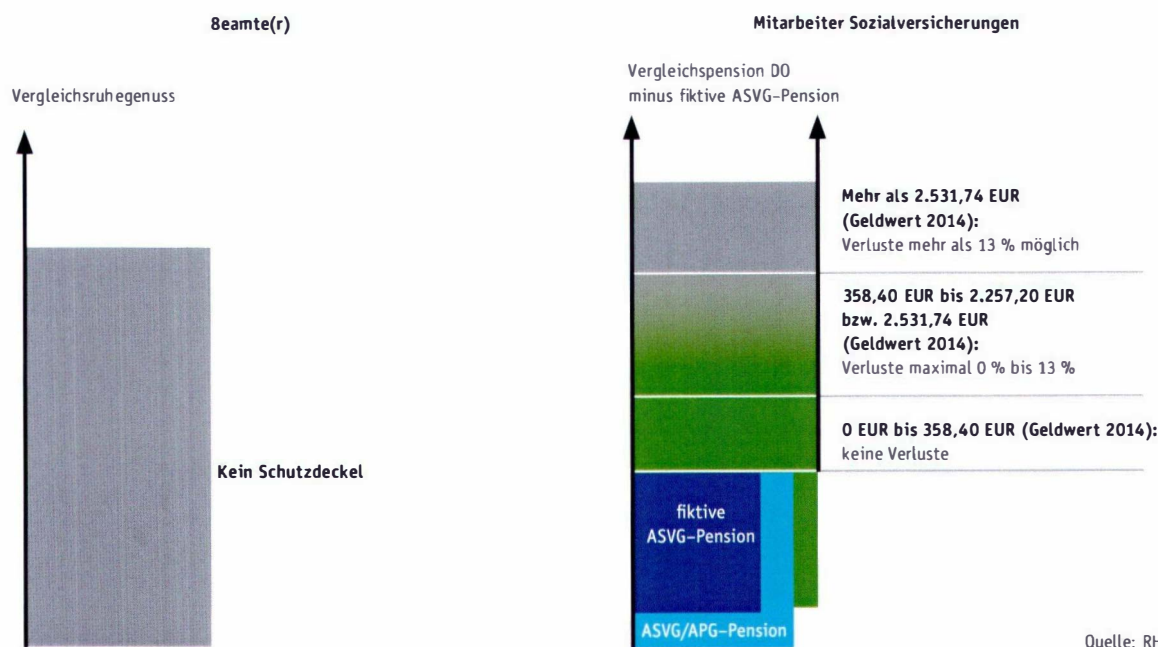


Abbildung 11: Vergleich der Wirkungsweise des 13 %-Deckels bei Mitarbeitern der Sozialversicherung, wenn Pensionsantritt ab 2020 und das Regelpensionsalter ab 2025 erreicht wird. Bei Beamten gibt es in diesem Fall keinen Schutzdeckel. Grün bedeutet geschützt vom Deckel, die darüber gelegenen Beträge sind ungeschützt vom Deckel



Anhang D

Anhang D: Fiktive ASVG-Pension und tatsächliche ASVG/APG-Pension

Die fiktive ASVG-Pension war grundsätzlich deutlich kleiner als die tatsächliche ASVG/APG-Pension (auch in jenen Fällen, in denen die Kontoerstgutschrift zur Anwendung kam), weil nach den Bestimmungen der Dienstordnung durch den Steigerungsbetrag maximal 57 % (für Akademiker) bzw. 64,5 % (für Nicht-Akademiker) der Bemessungsgrundlage der fiktiven ASVG-Pension erreicht werden konnte. Hingegen unterschied weder das ASVG noch das Pensionsrecht der Beamten zwischen Akademikern und Nicht-Akademikern.

Daraus resultierte eine signifikante Besserstellung von Akademikern (inkl. Ärzten) bei der Berechnung der Dienstgeberleistung, da diese entsprechend höher ausfiel.

Die nicht durch Beiträge gedeckte Finanzierungslücke war bei Ärzten und Akademikern wesentlich größer als bei Nicht-Akademikern. Aus diesen Gründen empfahl der RH in seinem Vorbericht, im Sinne einer Harmonisierung der Pensionssysteme sowie einer Harmonisierung von Akademikern und Nicht-Akademikern die Besserstellung von Akademikern gegenüber Nicht-Akademikern bei der Berechnung der fiktiven ASVG-Pension aufzuheben und den Steigerungsbetrag auch bei Akademikern für eine Gesamtdienstzeit von bis zu 35 Jahren zu berechnen.

Anhang E: Parallelrechnung/Kontoerstgutschrift

Für Mitarbeiter der Sozialversicherungen erfolgte die Kontoerstgutschrift (ab 1. Jänner 2014) im Pensionskonto nur im Rahmen der ASVG/APG-Pension, d.h. lediglich ein Teil der Gesamtpension war diesen Berechnungsvorschriften unterworfen. Darüber hinaus waren Parallelrechnung bzw. Kontoerstgutschrift in der ASVG/APG-Pension jeweils lediglich auf Anteile bis zur Höchstbeitragsgrundlage anzuwenden.

Beim Beamten erfolgte die Parallelrechnung von Altrecht (keine Höchstbeitragsgrundlage) und dem Pensionskonto (maximal bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Daraus resultierte bei Beitragsgrundlagen über der Höchstbeitragsgrundlage (z.B. für Akademiker) eine wesentliche Reduktion der Pensionshöhe.

Anhang F**Anhang F: Abschläge gemäß der Dienstordnung****Kürzung der Bemessungsgrundlage für die Dienstordnungspension**

Für Bedienstete mit Diensteintritt vor dem 1. Jänner 1996 galt eine Übergangsrechtslage.⁵³

Die Kürzung betrug für jeden Monat, der zwischen Versetzung in den Ruhestand und erforderlichem Alter für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer lag,⁵⁴ 0,1 % bzw. 0,125 % für Akademiker.⁵⁵ Das sich aus dieser Kürzung ergebende Prozentausmaß der Bemessungsgrundlage war auf drei Dezimalstellen zu runden.

Die demgemäß gekürzte Bemessungsgrundlage durfte 89,2 % bzw. 86,5 % bei Akademikern nicht unterschreiten.⁵⁶

Eine Kürzung der Bemessungsgrundlage fand nicht statt bei

- Tod des Angestellten,
- Dienstunfähigkeit als Folge eines Arbeitsunfalls im Dienst eines Sozialversicherungsträgers,
- Dienstunfähigkeit durch einen Anspruch auf Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- oder Knappschaftsvollpension sowie
- Ruhestandsversetzung wegen Verringerung des Geschäftsumfangs oder Auflösung der Einrichtung.⁵⁷

Kürzung der Bemessungsgrundlage für die Vergleichspension

Auch bei der anlässlich der Pensionsbemessung ab dem 1. Jänner 2003 zu berechnenden Vergleichspension waren Abschläge vorgesehen.⁵⁸

Diese betrugen für jeden Monat, der zwischen Versetzung in den Ruhestand und erforderlichem Alter für die vorzeitige Alterspension bei

⁵³ § 155 Abs. 1 mit Verweis auf § 87 Abs. 3 i.V.m. § 155 Abs. 2 DO.A

⁵⁴ § 87 Abs. 3 DO.A mit Verweis auf § 253b Abs. 1 i.V.m. § 607 Abs. 10, 12 und 14 ASVG

⁵⁵ § 87 Abs. 3 i.V.m. § 155 Abs. 2 DO.A

⁵⁶ § 156 Abs. 1 mit Verweis auf § 87 Abs. 3 i.V.m. § 156 Abs. 2 DO.A

⁵⁷ § 87 Abs. 4 DO.A

⁵⁸ § 181 Abs. 10 mit Verweis auf § 181 Abs. 2 bis 8 DO.A



Anhang F

langer Versicherungsdauer lag,⁵⁹ 0,111 % bzw. 0,133 % für Akademiker.⁶⁰ Die Rundung des Prozentausmaßes der Bemessungsgrundlage war wiederum auf drei Dezimalstellen vorzunehmen.

Die dem gemäß gekürzte Bemessungsgrundlage durfte 88 % bzw. 85,6 % bei Akademikern nicht unterschreiten.⁶¹

Eine Kürzung der Bemessungsgrundlage fand aus denselben Gründen wie bei der Dienstordnungspension nicht statt.⁶²

Tabelle 7: Überblick/Vergleich Abschläge; für ab 1955 Geborene		
	ASVG/APG	Dienstordnungspension
wirkt auf	ASVG/APG-Pension	Bemessungsgrundlage von DO-Pension bzw. DO-Vergleichspension
Wirkung der Abschläge	in vollem Ausmaß	Wirkung wird i.A. durch mehrere Deckel deutlich reduziert - Bemessungsgrundlage DO-Pension; Nicht-Akademiker: 1,2 % pro Jahr; gedeckelt - Bemessungsgrundlage DO-Pension; Akademiker: 1,5 % pro Jahr; gedeckelt - Bemessungsgrundlage DO-Vergleichspension; Nicht-Akademiker: 1,332 % pro Jahr; gedeckelt - Bemessungsgrundlage DO-Vergleichspension; Akademiker: 1,596 % pro Jahr; gedeckelt
Höhe der Abschläge Korridorpension	4,2 % bzw. 5,1 % pro Jahr	

Quelle: RH

⁵⁹ § 181 Abs. 5 DO.A mit Verweis auf § 253b Abs. 1 i.V.m. § 607 Abs. 10, 12 und 14 ASVG
⁶⁰ § 181 Abs. 5 DO.A
⁶¹ § 181 Abs. 7 DO.A
⁶² § 181 Abs. 6 DO.A





Bericht des Rechnungshofes

**Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung
Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung**



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis _____ 283

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung
Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

KURZFASSUNG _____ 286

Prüfungsablauf und -gegenstand _____ 293

Entflechtungen und Abgrenzungen _____ 293

Allgemeines _____ 293

Positionierung im Hinblick auf die Leistungserbringung _____ 294

Vereinheitlichung der Behindertenbegriffe _____ 295

Klare Abgrenzung der jeweiligen Zielgruppe _____ 297

Abgrenzung der Leistungen auf gesetzlicher Ebene _____ 298

Folgen für die Betroffenen _____ 299

Überprüfung aller relevanten Kriterien in einer Begutachtung _____ 299

Gemeinsame Begutachtung zur Erlangung eines
Behindertenpasses und Parkausweises gem. § 29b StVO _____ 302

Reduktion der Ansprechpartner _____ 303

Gewährung von Hilfsmitteln lediglich durch einen Ansprechpartner _____	304
Trägerübergreifende Zuordnung der Betroffenen _____	305
Vermeidung unsachlicher Ungleichbehandlung _____	307
Vermeidung negativer Anreize für die Betroffenen _____	308
Folgewirkungen für die staatliche Verwaltung _____	309
Datengrundlagen _____	309
Übergreifende Angebotsplanung _____	310
Übergreifendes Controlling _____	313
Administration _____	316
Effektivität der Koordinationsmaßnahmen _____	320
Schlussempfehlungen _____	325

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ALVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BASB	Bundesamt f r Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice)
BBG	Bundesbehindertengesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMASK	Bundesministerium f r Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
bzw.	beziehungsweise
ESF	Europäischer Sozialfonds
EUR	Euro
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IHB	Individueller Hilfebedarf
inkl.	inklusive
ISOMAS	Integriertes Sozialmanagement-System
LEVO-StBHG	Leistungs- und Entgeltverordnung des Steiermärkischen Behindertengesetzes
LGBI.	Landesgesetzblatt
lit.	litera (Buchstabe)
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
Nr.	Nummer
RH	Rechnungshof



StBHG	Steiermärkisches Behindertengesetz
StVO	Straßenverkehrsordnung
TEP	Territorialer Beschäftigungspakt
TZ	Textzahl(en)
VO	Verordnung
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

Das BMASK, das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB) und das Land Steiermark setzten den überwiegenden Teil der Empfehlungen des RH aus dem Jahr 2012 – betreffend die Koordination und Parallelität von Sozialabteilung der Landesregierung Steiermark und BASB – um bzw. teilweise um.

Durch eine im Jahr 2014 erfolgte Novelle des Steiermärkischen Behindertengesetzes (StBHG) veränderte sich die Positionierung zwischen dem BASB und dem Land Steiermark: Das Gesetz hob nun die Subsidiarität des Landes Steiermark in Bezug auf die Leistungen der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung deutlicher hervor. Das Land Steiermark verfolgte mit seiner Novelle der gesetzlichen Grundlagen das klare Ziel einer besseren Abgrenzung der Zuständigkeiten der Hilfe für Menschen mit Behinderung.

Durch die Neuregelung des § 29b Straßenverkehrsordnung (StVO) kam es zu einer Verfahrensvereinheitlichung: Indem die Kompetenz zur Erteilung des Parkausweises in den Bereich des BASB übertragen wurde, war für die Ausstellung von Parkausweisen sowie für die Ausstellung von Behindertenpässen nur mehr eine einzige, nach bundesweit einheitlichen Kriterien vorgenommene Begutachtung der Betroffenen erforderlich.

Die bestehenden Kooperationsmechanismen zwischen der Sozialabteilung des Landes Steiermark und dem BASB waren weiterhin nicht ausreichend: Nicht umgesetzt waren eine trägerübergreifende Zuordnung der Betroffenen zu den verschiedenen Leistungsarten, die Gewährung von Hilfsmitteln durch lediglich einen Ansprechpartner, eine gemeinsame Datenstruktur und ein gegenseitiger Datenaustausch sowie ein gemeinsames Controlling.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung – betreffend die Koordination und Parallelität von Sozialabteilung der Landesregierung Steiermark und Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB) – abgegeben hatte. (TZ 1)

Positionierung im Hinblick auf die Leistungserbringung

Nachdem der RH in seinem Vorbericht komplexe Verflechtungen und Doppelgleisigkeiten im Bereich der Behindertenhilfe zwischen den Leistungen des BASB und des Landes Steiermark festgestellt hatte, erfolgte mittlerweile durch eine Novelle des Steiermärkischen Behindertengesetzes (StBHG) in einigen Bereichen eine Klarstellung. Insbesondere betraf dies die Positionierung des Landes Steiermark im Bereich der Behindertenhilfe, die Definition des Behindertenbegriffs, die Abgrenzung der Zielgruppen sowie der Leistungsarten auf gesetzlicher Ebene. (TZ 2)

Hinsichtlich der Positionierung der überprüften Stellen in Bezug auf die Leistungserbringung von Behindertenhilfen sah sich zwar – nach den Feststellungen des Vorberichts – das BASB als zentraler Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung, jedoch lag bei den tatsächlichen Leistungen der Gebarungsumfang des Landes Steiermark höher. Das BMASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die diesbezügliche Empfehlung des RH um, indem sie im Gesetzgebungsprozess ihre Positionierung überprüften. Dies mit dem Ergebnis, dass das BMASK und das BASB an ihrer Positionierung festhielten und das Land Steiermark im – im Jahr 2014 novellierten – StBHG die Subsidiarität des Landes Steiermark in Bezug auf die Leistungen der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung deutlicher hervorhob. (TZ 3)

Vereinheitlichung der Behindertenbegriffe

Die Empfehlung zur einheitlichen Begriffsdefinition wurde umgesetzt, indem das Land Steiermark die Definition des Behindertenbegriffs nach der UN-Behindertenrechtskonvention in das StBHG aufnahm und somit an die Definition des für das BASB maßgeblichen Behinderteneinstellungsgesetzes anglich. Sowohl der Bund als auch das Land Steiermark verwendeten nunmehr einen dem Inhalt nach vereinheitlichten Behindertenbegriff, der nicht nur medizinische, sondern auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigte und die Teilhabe am Leben in den Mittelpunkt stellte. (TZ 4)



Kurzfassung

BMASK

Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

Allerdings galten für die an die Begriffsdefinition anschließende Beurteilung von Ansprüchen auf Behindertenhilfe weiterhin unterschiedliche Kriterien: Das BASB orientierte sich bei der Förderung von Menschen mit Behinderung am Grad der Behinderung bzw. der Erwerbsfähigkeit, das Land Steiermark hingegen an der beantragten Leistung und dem individuellen Hilfsbedarf, ohne eine prozentuelle Einstufung der Behinderung – wie dies das BASB durchführte – vorzunehmen. (TZ 4)

Klare Abgrenzung der jeweiligen Zielgruppe

Indem durch die Novellierung des StBHG eine klare Abgrenzung der Zielgruppen für Leistungen der Behindertenhilfe erfolgte, wurde die entsprechende Empfehlung des RH umgesetzt: Der neugefasste § 8 StBHG sah eine Hilfe zur Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt vor. Im Zusammenwirken mit dem Subsidiaritätsprinzip des § 2 leg. cit. bestand die Möglichkeit zu dieser Hilfe jedoch nur für jene Betroffenen, die keinen Leistungsanspruch des BASB bzw. des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) im Hinblick auf eine berufliche Rehabilitation hatten. Eine Überschneidung der Zielgruppen war somit nicht mehr möglich. (TZ 5)

Abgrenzung der Leistungen auf gesetzlicher Ebene

Auch die Empfehlung zur Abgrenzung der Leistungsarten auf gesetzlicher Ebene wurde umgesetzt, indem das Land Steiermark seit der Novellierung des StBHG als subsidiärer Leistungsanbieter auftrat. Dadurch war unterbunden, dass das Land Steiermark an Betroffene Leistungen gewährte, die bereits durch andere Leistungsanbieter erbracht werden konnten. Insbesondere im Bereich der Lohnkostenzuschüsse war auf gesetzlicher Ebene die Abgrenzung erfolgt, indem sich das Land Steiermark im Zuge der Novellierung von der Neugewährung von Lohnkostenzuschüssen zurückzog. (TZ 6)

Überprüfung aller relevanten Kriterien in einer Begutachtung

Nach den Feststellungen des Vorberichts hatte jede Behörde eine eigene Begutachtung des um Leistung ansuchenden Menschen mit Behinderung durchzuführen. Das BMASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die diesbezügliche Empfehlung des RH teilweise um, indem sie in Teilbereichen – im Jugendcoaching und bei AMS-Gutachten – erste Schritte zur gegenseitigen Anerkennung von Einschätzungen und Gutachten setzten. Generelle Vorkehrungen, um möglichst in einer Begutachtung der Betroffenen die Überprüfung aller relevanten Kriterien zu ermöglichen, wurden jedoch nicht getroffen. (TZ 7)

Kurzfassung

Gemeinsame Begutachtung zur Erlangung eines Behindertenpasses und Parkausweises gem. § 29b StVO

Eine Novelle der Straßenverkehrsordnung (StVO) im Jahr 2013 übertrug die Kompetenz zur Erlangung eines Parkausweises vom Land Steiermark in den Bereich des BASB. Seither wird über die Erlangung sowohl eines Parkausweises als auch eines Behindertenpasses sowie über die notwendigen Zusatzeintragungen in einem einzigen Gutachten abgesprochen. Das BMASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die Empfehlung des RH damit um. (TZ 8)

Reduktion der Ansprechpartner

Eine Reduktion der Ansprechpartner in den Verfahren zur Behindertenhilfe fand ebenso wenig statt wie eine zentrale Koordinierung der Angebote. Das BMASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die Empfehlung des RH daher nicht um. (TZ 9)

Gewährung von Hilfsmitteln lediglich durch einen Ansprechpartner

Die Empfehlung des RH, dass Menschen mit Behinderung bei der Gewährung von Hilfsmitteln nur ein Ansprechpartner gegenüberstehen sollte, setzten das BMASK, das BASB und das Land Steiermark teilweise um. Mit einheitlichen Antragsformularen und der begonnenen Erstellung eines Hilfsmittelkatalogs gab es erste Schritte dazu; der Prozess war aber zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht abgeschlossen. (TZ 10)

Trägerübergreifende Zuordnung der Betroffenen

Auch die Empfehlung des RH zu einer gemeinsamen, trägerübergreifenden Zuordnung der Betroffenen zu den verschiedenen Leistungsarten – im Sinn einer singulären Stelle, die nach sachlichen Kriterien die am besten geeignete Maßnahme auswählte – setzten das BMASK, das BASB und das Land Steiermark teilweise um: Das Land Steiermark entwickelte im Rahmen eines Aktionsplans ein „Verzeichnis aller Leistungsansprüche für Betroffene und Angehörige“, das BASB nahm eine Clearingfunktion für nachfolgende Leistungen im Bereich des Jugendcoachings wahr. Eine generelle trägerübergreifende Zuordnung der Betroffenen zu den verschiedenen Leistungsarten bestand jedoch weiterhin nicht. (TZ 11)

Vermeidung unsachlicher Ungleichbehandlung

Nach den Feststellungen des Vorberichts erhielten Betroffene aufgrund paralleler Leistungsangebote ähnliche Leistungen unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die entsprechende Empfehlung des RH, eine unsachliche Ungleichbehandlung zu vermeiden, wurde umgesetzt: Die mit der Novellierung des StBHG implementierte Leistungsabgrenzung sollte eine sachliche Ungleichbehandlung letztendlich vermeiden, da sachlich gleich gelagerte Fälle nur



Kurzfassung

B MASK

Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

noch entweder vom BASB oder vom Land Steiermark betreut wurden. (TZ 12)

Vermeidung negativer Anreize für die Betroffenen

Die im Vorbericht festgestellten Beihilfenfallen – negative Anreize zu beruflicher Rehabilitation – sollten, so die Empfehlung des RH, durch bessere Koordination der überprüften Stellen vermieden werden. Mittlerweile bestand infolge gesetzlicher Änderungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und im Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) keine Gefahr des Verlusts bezogener Leistungen nach einem gescheiterten Berufseinstieg mehr; dadurch war die bessere Koordination der Entscheidungsträger zur Unterbindung von Beihilfenfallen nicht mehr notwendig, um das Ziel der Vermeidung negativer Anreize für die Betroffenen bei beruflicher Rehabilitation zu erreichen. (TZ 13)

Datengrundlagen

Das B MASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die Empfehlung des RH, eine gemeinsame Datenstruktur einzurichten und eine geeignete Form des gegenseitigen Datenaustausches bzw. der Datenanalyse zu entwickeln, nicht um. Hingegen arbeiteten sowohl das BASB als auch das Land Steiermark an der Umsetzung jeweils eigener neuer EDV-Programme, ohne darin eine gemeinsame Datenstruktur oder Schnittstellen zu den Daten des jeweils anderen Programms vorzusehen. Eine frühzeitige Definition der erforderlichen Schnittstellen wäre jedenfalls nötig, um einen Mehraufwand zu vermeiden. (TZ 14)

Übergreifende Angebotsplanung

Die Empfehlung des RH, eine gemeinsame Angebotsplanung anzustreben, setzten das B MASK, das BASB und das Land Steiermark teilweise um: Sie setzten Maßnahmen zur Erweiterung der bestehenden gemeinsamen Angebotsplanung (sogenanntes kooperatives Programm) und waren zur Zeit der Gebarungsüberprüfung im Begriff, dieses kooperative Programm um Leistungen des BASB zu erweitern. Die dazu notwendigen Abstimmungen waren allerdings noch nicht abgeschlossen. (TZ 15)

Die Förderverträge des BASB bestanden weiterhin grundsätzlich für ein Kalenderjahr. Die Empfehlung des RH zur mehrjährigen Planung beim BASB, um den Maßnahmenträgern und Betroffenen die notwendige Kontinuität zu sichern, setzten das B MASK und das BASB daher nicht um. (TZ 15)

Kurzfassung

Auch verfügte das Land Steiermark zur Zeit der Gebarungsüberprüfung über keinen Bedarfs- und Entwicklungsplan. Die entsprechende Empfehlung des RH an das Land Steiermark war daher offen. (TZ 15)

Übergreifendes Controlling

Da das BMASK, das BASB und das Land Steiermark mangels gemeinsamer Daten kein Controlling eingerichtet hatten – eine hiezu geplante Verwaltungsvereinbarung lag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht vor – setzten sie die diesbezügliche Empfehlung des RH nicht um. (TZ 16)

Das BASB richtete jedoch in Umsetzung einer weiteren Empfehlung des RH ein Erfolgscontrolling seiner förderbaren Maßnahmen ein und führte im Rahmen eines Monitorings systematische Vergleiche von Erfolgsfaktoren durch. (TZ 16)

Im Unterschied dazu hatte das Land Steiermark noch kein Erfolgscontrolling eingerichtet und damit die Empfehlung des RH zur Erfassung der Vermittlungserfolge beruflicher Eingliederungen nicht umgesetzt. (TZ 16)

Vollziehung der Berufungen im Land Steiermark

In Umsetzung der Empfehlung des RH hatte das Land Steiermark ein Berufungsteam zur Bearbeitung der Rückstände der Berufungen eingesetzt; die Anzahl der länger als sechs Monate offenen Berufungen konnte dadurch deutlich reduziert werden, sie belief sich zum 31. Dezember 2013 auf 21. Mit 1. Jänner 2014 ging die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Berufungen vom Land Steiermark an die Landesverwaltungsgerichte über. (TZ 17)

Vorgabe abgestimmter Preise und Abrechnungsmodalitäten für vergleichbare Leistungen

Weiterhin war es in der Steiermark möglich, vergleichbare Leistungen unterschiedlich abzurechnen: Das BASB und das Land Steiermark behielten ihre bisherigen Abrechnungssystematiken (Einzelkostenabrechnung beim BASB, Normkostenabrechnung beim Land Steiermark) bei. Die Empfehlung des RH war daher nicht umgesetzt. (TZ 18)

Bemühungen zur Vereinfachung der Nutzung der Fördermittel des Europäischen Sozialfonds

Indem es das BMASK verabsäumte, ein ressortintern abgestimmtes Pauschalierungsmodell rechtzeitig für die neue Förderperiode (2014 bis 2020) des Europäischen Sozialfonds (ESF) vorzulegen, setzten das BMASK und das BASB die Empfehlung des RH zur Vereinfachung der Nutzung der ESF-Mittel nicht um. (TZ 19)



Kurzfassung

B MASK

Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozial- abteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

Evaluierung der Normkosten und Prüfung einer zentralen elektro- nischen Abrechnung

In Umsetzung der Empfehlung des RH ließ das Land Steiermark in den Jahren 2012 und 2013 Evaluierungen und Weiterentwicklungen des Normkostenmodells für den Bereich der Behindertenhilfe sowie für die sozialpsychiatrischen Leistungsarten durchführen und nahm anhand der Evaluierungsergebnisse Anpassungen der Normkosten vor. Auch führte das Land Steiermark zur Zeit der Gebarungsüberprüfung ein integriertes Sozialmanagementsystem ein, welches auch eine elektronische Abrechnung ermöglichen wird. (TZ 20)

Abstimmung im Einzelfall

Das B MASK, das BASB und das Land Steiermark hatten entgegen der Empfehlung des RH keine gemeinsame Struktur zum Informationsaustausch, die eine qualifizierte Beratung der Klienten und die korrekte Vollziehung der eigenen Aufgaben im Einzelfall sicherstellen sollte, eingerichtet. Die Empfehlung war offen. (TZ 21)

Abstimmung auf Projektebene

Nach den Feststellungen des Vorberichts waren projektspezifische Vereinbarungen in von BASB und Land Steiermark gemeinsam durchgeführten Projekten oft in den internen Vorgaben nicht übereinstimmend abgebildet. Der RH hatte daher empfohlen, bei den internen Vorgaben diese Vereinbarungen zu berücksichtigen. Da das Land Steiermark im September 2014 die entsprechende Kooperationsvereinbarung widerrief, wurden keine neuen Projekte mehr gestartet und es entfiel der Anwendungssachverhalt für die Empfehlung des RH. (TZ 22)

Verwaltungsverein- barungen

Durch den Widerruf der Kooperationsvereinbarung entfiel auch der Anwendungssachverhalt für die Empfehlung des RH, getroffene Übereinkommen auf der geeigneten normativen Ebene (Verwaltungsvereinbarungen bzw. Leistungs- und Entgeltverordnung) umzusetzen. In Ansehung möglicher künftiger Verwaltungsvereinbarungen war jedoch die Zweckmäßigkeit hervorzuheben, Leistungen und Preise ausschließlich im StBHG sowie in der dazu gehörenden Leistungs- und Entgeltverordnung zu regeln. (TZ 23)

Strategische Abstimmung und kooperatives Programm

Das B MASK, das BASB und das Land Steiermark setzten die Empfehlung des RH zur Schaffung eines geeigneten Rahmens für eine strategische Abstimmung der Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderung teilweise um: Ein genereller Rahmen für eine strategische Abstimmung war zwar noch nicht eingerichtet, jedoch waren erste Maßnahmen für eine verstärkte strategische Abstimmung getroffen, z.B. die geplante Einbeziehung

des BASB in das kooperative Programm oder der Entfall der Zuständigkeit des Landes Steiermark zur Neugewährung von Lohnkostenzuschüssen. (TZ 24)

Kenndaten zum Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB) (Landesstelle Steiermark) und zur Landessozialabteilung Steiermark

Rechtsgrundlagen	BSAG – Bundessozialamtsgesetz, BGBl. I Nr. 150/2002 i.d.g.F. BEinstG – Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970 i.d.g.F. Stmk. BHG – Steiermärkisches Behindertengesetz, LGBl. Nr. 26/2004, außer Kraft seit 31. August 2014 StBHG – Steiermärkisches Behindertengesetz, LGBl. Nr. 94/2014, in Kraft seit 1. September 2014				
BASB	2010	2011	2012	2013	Veränderung
	in Mio. EUR (inkl. ESF-Fördermittel)				in %
Gebbarungsvolumen ¹	87,86	80,80	83,83	84,65	– 4
berufliche Rehabilitation	34,13	26,85	26,48	27,18	– 20
davon					
– Lohnförderungen ²	12,14	9,43	8,44	7,08	– 42
– Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte	9,81	7,81	7,39	7,14	– 27
– Begleitende Hilfen ³	7,69	6,68	7,99	10,03	+ 30
– Sonstiges ⁴	4,49	2,94	2,65	2,93	– 35
	Anzahl Personen				in %
Förderungsfälle	11.079	10.250	10.548	13.286	+ 20
Landessozialabteilung	in Mio. EUR				in %
Gebbarungsvolumen StBHG gesamt ⁵	224,11	238,91	239,94	258,70	+ 15
berufliche Rehabilitation ⁶	24,56	24,94	23,10	23,89	– 3
davon					
– Lohnkostenzuschuss	5,36	5,62	5,78	5,84	+ 9
– Eingliederungsbeihilfe und Sonstiges	19,20	19,33	17,32	18,05	– 6
	Anzahl Personen				in %
Förderungsfälle LEVO–StBHG ⁷ und Lohnkostenzuschuss	9.547	10.684	11.372	11.696	+ 23

Rundungsdifferenzen möglich

¹ vom BASB gesamt verwaltetes Budget (inkl. Verwaltungsaufwand, Förderung integrativer Betriebe, Mittel aus Ausgleichstaxfonds, Europäischem Sozialfonds und Beschäftigungsoffensive)

² inkl. Integrationsbeihilfe, Entgeltbeihilfe sowie Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

³ inkl. Arbeitsassistenz, Berufsausbildungsassistenz, Clearing, Jobcoaching, persönliche Assistenz, Ausbildungsfit (seit dem Jahr 2013) und Jugendcoaching (seit dem Jahr 2011)

⁴ inkl. Individualförderungen, Support Coaching (seit dem Jahr 2013) und Beratungen an Dritte

⁵ gesamtes Gebbarungsvolumen inkl. Finanzierungsanteile der Sozialhilfeverbände

⁶ Leistungen gem. § 8 und § 15 StBHG sowie Förderungen für Arbeitsassistenz

⁷ Leistungs- und Entgeltverordnung des Steiermärkischen Behindertengesetzes

Quellen: Land Steiermark; Sozialministeriumservice Landesstelle Steiermark



Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung

Prüfungsablauf und -gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte im Oktober und November 2014 beim BMASK, beim BASB¹ der Landesstelle Steiermark und bei der Sozialabteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung (Landessozialabteilung) die Umsetzung von Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung abgegeben hatte. Der in den Reihen Bund 2012/12 und Steiermark 2012/7 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinen Berichten Reihe Bund 2013/13 und Reihe Steiermark 2013/7 veröffentlicht.

(2) Neben dem BASB als nachgeordneter Dienstbehörde des BMASK richteten sich Empfehlungen des Vorberichts auch an das BMASK. Im Nachfrageverfahren waren Mitteilungen des BMASK – zusätzlich zu jenen des BASB – unterblieben.

(3) Zu dem im Jänner 2015 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das BMASK im Juli 2015 und das Land Steiermark im September 2015 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im November 2015.

Entflechtungen und Abgrenzungen

Allgemeines

2 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht im Land Steiermark komplexe Verflechtungen und Doppelgleisigkeiten im Bereich der Behindertenhilfe zwischen den Leistungen des BASB und des Landes Steiermark festgestellt. Dies betraf

- die grundsätzliche Positionierung des BASB und des Landes Steiermark gegenüber Menschen mit Behinderung,
- die Definition des Behindertenbegriffs als Grundvoraussetzung der Leistungen,
- die konkrete Abgrenzung bei den Zielgruppen der jeweiligen Leistungen,

¹ Ab 1. Juni 2014 war für das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die neue Kurzbezeichnung „Sozialministeriumservice“ (früher „Bundessozialamt“) gültig. Der RH verwendet aus Gründen der Konsistenz mit dem Vorbericht die Langbezeichnung und kürzt diese mit BASB ab.

Entflechtungen und Abgrenzungen

- die Abgrenzung der Leistungsarten in den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen sowie
- die Beschreibung der Leistungsarten in den konkretisierenden Verordnungen bzw. Richtlinien.

Lohnkostenzuschüsse gewährten sowohl das BASB und das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) als auch das Land Steiermark.

(2) Auf die Zersplitterung bzw. unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten im Behindertenbereich nahm im September 2013 auch der Ausschuss der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung Bezug. In seinen abschließenden Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs stellte er fest, dass „das föderale Regierungssystem zu einer unangemessenen Zersplitterung der Politik geführt hat, insbesondere da die Länder für die Bereitstellung sozialer Leistungen zuständig sind“.

Der Ausschuss hatte daher empfohlen, die Annahme eines übergreifenden gesetzlichen Rahmens sowie einer übergreifenden Politik im Bereich „Behinderung“ in Österreich in Erwägung zu ziehen.

(3) Im Rahmen der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung stellte der RH fest, dass durch eine Novelle des Steiermärkischen Behindertengesetzes (StBHG) (LGBl. Nr. 94/2014) eine Veränderung der Positionierung des Landes Steiermark und in einigen Bereichen eine Klarstellung erfolgte. Insbesondere betraf dies die Positionierung des Landes Steiermark im Bereich der Behindertenhilfe (siehe TZ 3), die Definition des Behindertenbegriffs (siehe TZ 4), die Abgrenzung der Zielgruppen (siehe TZ 5) sowie der Leistungsarten auf gesetzlicher Ebene (siehe TZ 6).

Positionierung im
Hinblick auf die Leistungserbringung

3.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 4) dem BMASK, dem BASB und dem Land Steiermark im Hinblick auf die Finanzierungsanteile der beruflichen Rehabilitation empfohlen, ihre Positionierung vor dem Hintergrund der tatsächlich erbrachten Leistungen zu überprüfen. Während sich nämlich das BASB als zentraler Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung sah, lag bei den tatsächlichen Leistungen zur Behindertenhilfe der Gebarungsumfang des Landes Steiermark höher.

(2) Das BASB hatte im Nachfrageverfahren auf eine beabsichtigte Novellierung der gesetzlichen Grundlagen des Landes Steiermark verwiesen. Diese solle die Grundlage für eine verbesserte Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen Bund und Land sein. Das BASB ging davon aus,

dass das BMASK im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses so eingebunden sei, dass die damit verbundenen Konsequenzen im Einvernehmen erfolgten und die daraus resultierenden Konsequenzen bedacht würden.

Das Land Steiermark hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es in Abstimmung mit dem AMS und dem BASB an einer umfangreichen Novellierung des Steiermärkischen Behindertengesetzes arbeite. Dabei solle es insbesondere durch die Präzisierung des Subsidiaritätsbegriffs zu einer stärkeren Abgrenzung zwischen den handelnden Partnern (AMS, BASB, Land Steiermark sowie Dachverbände der Behindertenhilfe und Betroffenenvertreter) kommen und das Ziel der Inklusion stärker im Vordergrund stehen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMASK und das BASB im überprüften Zeitraum an ihrer Positionierung festhielten, indem sie sich weiterhin als erster Ansprechpartner für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderung zuständig sahen.

Das Land Steiermark novellierte im Jahr 2014 das Steiermärkische Behindertengesetz (vormals Stmk. BHG, nunmehr StBHG)² und verfolgte damit auch das Ziel einer Neupositionierung. § 2 Abs. 3 StBHG regelte nunmehr, dass ein Rechtsanspruch des Menschen mit Behinderung auf eine Leistung des Landes Steiermark nur dann bestand, wenn der Betroffene nicht aufgrund anderer gesetzlicher, statutarischer oder vertraglicher Regelungen gleichartige oder ähnliche Leistungen erhielt bzw. geltend machen konnte.

- 3.2** Das BMASK, das BASB sowie das Land Steiermark setzten die Empfehlung des RH um, indem sie im Gesetzgebungsprozess ihre Positionierung überprüften. Dies mit dem Ergebnis, dass das BMASK und das BASB an ihrer Positionierung festhielten und das Land Steiermark im novellierten StBHG die Subsidiarität des Landes Steiermark in Bezug auf die Leistungen der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung deutlicher hervorhob.

Vereinheitlichung der Behindertenbegriffe

- 4.1** (1) Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Behindertenbegriffe des BASB und des Landes Steiermark hatte der RH in seinem Vorbericht (TZ 5) dem BMASK, dem BASB und dem Land Steiermark empfohlen, auf Basis der für die Länder und den Bund verbindlichen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung eine Vereinheitlichung der Behindertenbegriffe anzustreben.

² vormals: Stmk. BHG – Steiermärkisches Behindertengesetz, LGBl. Nr. 26/2004, außer Kraft getreten mit 31. August 2014; nunmehr: StBHG – Steiermärkisches Behindertengesetz, LGBl. Nr. 94/2014 i.d.g.F., in Kraft seit 1. September 2014

Entflechtungen und Abgrenzungen

(2) Vom BASB unterblieb dazu eine Mitteilung im Nachfrageverfahren.

Das Land Steiermark hatte im Nachfrageverfahren auf die geplante Novellierung des StBHG und insbesondere die Präzisierung des Subsidiaritätsbegriffs verwiesen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Land Steiermark eine Änderung der gesetzlichen Definition des Behindertenbegriffs vorgenommen hatte.³ Der Behindertenbegriff⁴ erfasste nunmehr alle Menschen, die aufgrund einer nicht vorübergehenden psychischen, intellektuellen oder physischen Beeinträchtigung an der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt waren. Damit sollte die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) verstärkt berücksichtigt werden, die auch Grundlage des Behindertenbegriffs des BASB war (§ 3 Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG⁵).

Somit verwendeten nunmehr sowohl der Bund als auch das Land Steiermark einen dem Inhalt nach vereinheitlichten Behindertenbegriff, der nicht nur medizinische, sondern auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigte und die Teilhabe am Leben in den Mittelpunkt stellte.

Für die Beurteilung von Ansprüchen der Menschen mit Behinderung auf bestimmte Leistungen galten allerdings weiterhin unterschiedliche, leistungsspezifische Kriterien. Das BASB orientierte sich bei der Förderung von Menschen mit Behinderung nach wie vor am Grad der Behinderung bzw. der Erwerbsfähigkeit, das Land Steiermark hingegen an der beantragten Leistung und dem individuellen Hilfsbedarf, ohne eine prozentuelle Einstufung der Behinderung – wie dies das BASB durchführte – vorzunehmen.

³ Art. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

⁴ § 1a Abs. 1 StBHG: „Menschen mit Behinderung sind Menschen, die aufgrund einer nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung ihrer physischen Funktion, intellektuellen Fähigkeit, psychischen Gesundheit oder Sinnesfunktionen an der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft benachteiligt sind.“

⁵ § 3 BEinstG: „Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“