

**Rudolf Anschober**  
Bundesminister

Herr  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.084.751

Wien, 31.3.2020

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 712 /J der Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen** wie folgt:

**Zur Frage 1:**

- *War dem Ressort die Altersteilzeitregelung der Sozialversicherung bekannt?*
  - a. *Inwieweit war das BMASGK (XXVI.GP) eingebunden als diese Regelung ausgearbeitet und beschlossen wurde?*
  - b. *Welche Gründe aus Sicht Ihres Ressorts sprechen für diese großzügige Altersteilzeitregelung auf Kosten der Versicherten?*
  - c. *Wie wird die Entscheidung für diese Regelung begründet?*

Ja, diese Regelung war meinem Ressort im Rahmen der aufsichtsbehördlichen Tätigkeit bekannt. Es handelt sich dabei um eine im eigenen Wirkungsbereich der gesetzlichen Sozialversicherung abgeschlossene kollektivvertragliche Regelung, die jedenfalls rechtskonform und auch – in Anbetracht der erfolgten Umstrukturierungen im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung und der von der Vorgängerregierung ausgegebenen Einsparungsvorgaben – nicht offenkundig zweckwidrig ist. Eine weitergehende Einflussmöglichkeit auf derartige Regelungen kommt meinem Ressort im Rahmen der Aufsicht nicht zu.

Mein Ressort war in die Ausarbeitung dieser Regelung demnach auch nicht eingebunden.

**Zur Frage 2:**

- *Hat das BMASGK als Aufsichtsbehörde diese Änderung der Dienstordnung genehmigt?*
  - a. *Wenn ja, wann und warum?*

Der Abschluss derartiger kollektivvertraglicher Regelungen (konkret: die Ausgestaltung der Dienstordnung) unterliegt keinem aufsichtsbehördlichen Genehmigungsverfahren.

**Zur Frage 3:**

- *Der Generaldirektor der ÖGK spricht von einem „Einsparungsprogramm“ – gibt es tatsächlich ein Einsparungspotential durch diese Regelung?*
  - a. *Wenn ja, wie groß ist das Einsparungspotential durch die Altersteilzeitregelung?*

Die Gewährung der betrieblichen Alterszeit setzt voraus, dass der Dienstposten des/der betroffenen Mitarbeiters/Mitarbeiterin oder ein anderer Dienstposten in der gleichen oder der darunterliegenden Gehaltsgruppe nicht nachbesetzt bzw. aufgelassen wird. Auf Grund der finanziellen Abschlagsregelung werden zwischen 20 und 25% des Gehalts des/der jeweiligen Betroffenen eingespart. Dadurch ergibt sich jedenfalls ein Einsparungspotential. Weiters müssen zumindest 25 anrechenbare Dienstjahre in der Sozialversicherung vorliegen. Betroffene, die die betriebliche Altersteilzeit in Anspruch nehmen, sind daher in dementsprechend höheren Bezugsstufen, wodurch sich der Entlastungseffekt zusätzlich verstärkt.

Wie groß dieses Einsparungspotential ist, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht einschätzen. Dies wird von der Anzahl der einzusparenden Dienstposten und von der Anzahl der (bewilligten) Anträge abhängen.

**Zur Frage 4:**

- *Zahlreiche Experten kritisieren die geblockte Altersteilzeit als Form der Frühpension. Warum hat man sich bei der Sozialversicherung ausgerechnet für diese Variante des Jobabbaus entschieden?*
  - a. *Wurden auch andere Möglichkeiten und Konzepte zur Kosteneinsparung in Betracht gezogen?*
  - b. *Wenn ja, welche Modelle der Kosteneinsparung wurden noch in Betracht gezogen und welche Faktoren sprachen gegen eine Umsetzung?*

Laut der von mir eingeholten Stellungnahme des Dachverbandes ist das Modell der betrieblichen Alterszeit das Ergebnis entsprechender Kollektivvertragsverhandlungen. Es

wurde für alle Sozialversicherungsträger im Rahmen der Dienstordnungen in Geltung gesetzt.

Die betriebliche Altersteilzeit ist somit eine im Dienstrecht eröffnete Option, im Personalbereich Veränderungen vorzunehmen bzw. Reduktionen zu ermöglichen. Sie ist vom Grundsatz der Freiwilligkeit bei gleicher Sicherstellung der Funktionsfähigkeit geprägt.

Daneben sind auch andere Möglichkeiten der Kosteneinsparung zulässig, beispielsweise durch Pensionierungen oder organisatorische und/oder strukturelle Veränderungen.

**Zur Frage 5:**

- *Wie viele Beschäftigte haben bereits ein Ansuchen auf betriebliche Altersteilzeit gestellt (bitte um Aufgliederung nach Träger)?*
  - a. *Wie viele AntragstellerInnen fallen in Kategorie 6 (siehe Tabelle) und haben somit Anspruch auf 80 Prozent des Bezuges vor Inanspruchnahme?*

Vorweg darf ich darauf hinweisen, dass die Antragstellung nicht mit der etwaigen tatsächlichen Gewährung gleichzusetzen ist. Zur Frage 5 habe ich eine Stellungnahme des Dachverbandes eingeholt, aus der sich Folgendes ergibt:

<b>Sozialversicherungsträger</b>	<b>Anzahl der Ansuchen gesamt/ davon Anzahl Ansuchen mit Anspruch 80 % des Bezuges</b>
ÖGK	Anträge liegen vor. Die Erfüllung der Voraussetzungen wurde jedoch noch nicht geprüft. Es können daher keine konkreten Zahlen genannt werden.
BVAEB	kein Antrag (Stand: 9. Februar 2020)
SVS	35 Anträge (Stand: 24. Februar 2020); davon 30 Anträge mit Anspruch auf 80 % des Bezuges
PVA	15 Anträge (Stand: 24. Februar 2020), wobei aus derzeitiger Sicht die Kriterien nicht erfüllt sind
AUVA	51 Anträge (Stand: 14. Februar 2020); davon 31 Anträge mit Anspruch auf 80 % der Bezüge.

**Zur Frage 6:**

- *Wie viele Beschäftigte sollen das Altersteilzeitmodell nach den Plänen des SV-Managements voraussichtlich in Anspruch nehmen (bitte um Aufgliederung nach Träger)?*

Dies ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar (siehe Frage 3 und 5).

**Zu den Fragen 7 und 8:**

- *Wie hoch sind die erwarteten Kosten für dieses Altersteilzeitmodell pro Jahr?*
- *Wie hoch sind die erwarteten Kosten insgesamt?*

Da die Voraussetzung für die betriebliche Altersteilzeit der Wegfall eines Dienstpostens ist, sind Einsparungen, nicht jedoch Kosten zu erwarten (siehe Frage 3).

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Anschöber

