



Rechnungshof
Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

Ergebnis der Überprüfung durch den Rechnungshof gemäß Art. 127b B–VG und § 20a RHG

Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

Reihe KAMMER 2019/1



Vorbemerkungen

Die Veröffentlichung dieses Prüfungsergebnisses obliegt – nach Vorlage an das satzungsgebende Organ (den Vertretungskörper) – der gesetzlichen beruflichen Vertretung. Nach der Veröffentlichung durch die gesetzliche berufliche Vertretung stellt der RH das Prüfungsergebnis und in einem weiteren Dokument den Inhalt einer allfälligen Stellungnahme der gesetzlichen beruflichen Vertretung sowie eine allfällige inhaltliche Auseinandersetzung des RH mit einzelnen Punkten der Stellungnahme auf seiner Homepage www.rechnungshof.gv.at bereit.

IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof
1031 Wien,
Dampfschiffstraße 2
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof
Herausgegeben: Wien, im Jänner 2019

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876
Fax (+43 1) 712 94 25
E-Mail presse@rechnungshof.gv.at

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	7
Glossar	9
Kurzfassung	11
Kenndaten	16
Prüfungsablauf und –gegenstand	17
Struktur der Wirtschaftskammerorganisation	18
Darstellung der Pensionsleistungen in den Rechnungsabschlüssen	21
Grundlagen	23
Dienstregelungen der Wirtschaftskammern im Vergleich mit dem Bund	23
Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern	26
Reformen des Dienstrechts der Wirtschaftskammern	27
Beschäftigte der Wirtschaftskammern	29
Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern	32
Pensionsleistungen der Wirtschaftskammern	35
Pensionierungen	39
Personalkonzept	42
Pensionsreformen	45
Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts	45
Reformen des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern	48
Pensionsantrittsvoraussetzungen	51
Reformschritte im Wirtschaftskammer–Pensionsrecht	53
Modellrechnungen für Pensionsanwartschaften	56
Finanzielle Auswirkungen der Wirtschaftskammer–Pensionsreformen	58
Finanzielle Auswirkungen eines vorzeitigen Pensionsantritts	62
Zusammenfassung der Pensionsreformen	65

RH-Reformmodell _____	67
Pensionsanpassung für direkte Leistungszusagen _____	69
Pensionsbeiträge bei direkten Leistungszusagen _____	74
Pensionssicherungsbeiträge bei direkten Leistungszusagen _____	77
Sterbekostenbeitrag _____	82
Pensionskassensystem _____	83
Pensionsfonds _____	83
Einrichtung einer innerbetrieblichen Pensionskasse _____	85
Finanzierung des Pensionskassensystems _____	86
Pensionsleistungen und Mindestpensionen _____	88
Zinssatzsenkung 2004 _____	90
Pensionskassen-Stabilisierungsmaßnahmen _____	91
Korrektur des Deckungserfordernisses _____	94
Übertragung in eine überbetriebliche Pensionskasse _____	96
Zusammenfassung der Entwicklung und Kosten des Pensionskassensystems _____	97
Schlussempfehlungen _____	100
ANHANG _____	103

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Körperschaften öffentlichen Rechts in der Wirtschaftskammerorganisation (Stand 2017) _____	20
Tabelle 2:	Ausgangslage der Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern im Vergleich mit dem Bund _____	25
Tabelle 3:	Geltende Dienstordnungen für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern _____	26
Tabelle 4:	Gehaltsschema der Wirtschaftskammern nach Diensteintritt _	27
Tabelle 5:	Beschäftigte bzw. Pensionistinnen und Pensionisten der Wirtschaftskammern nach Dienstbestimmungen _____	28
Tabelle 6:	Beschäftigte der Wirtschaftskammern _____	31
Tabelle 7:	Anpassung der Aktivbezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern und der Bundesbediensteten (2005/2006 bis 2017/2018, ohne Einmalzahlungen) _____	33
Tabelle 8:	Entwicklung der Aktivbezüge der Wirtschaftskammer-Beschäftigten und der Bundesbediensteten von 2005 bis 2018 _____	35
Tabelle 9:	Pensionsbeziehende der Wirtschaftskammern _____	37
Tabelle 10:	Wirtschaftskammer-Pensionen mit Aktivanpassung _____	38
Tabelle 11:	Pensionsantrittsalter in den Wirtschaftskammern _____	40
Tabelle 12:	Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten _____	41
Tabelle 13:	Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts _____	47
Tabelle 14:	Art der Pensionsleistung für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern _____	49
Tabelle 15:	Berechnung der Wirtschaftskammer-Pensionsleistung nach anzuwendender Rechtsgrundlage _____	54

Tabelle 16:	Pensionsbeiträge im Vergleich mit dem Bund bzw. den Beschäftigten der Sozialversicherungen _____	75
Tabelle 17:	Höhe der Pensionssicherungsbeiträge von Pensionsleistungen nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz _____	78
Tabelle 18:	Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger von Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen über 100 % der ASVG–Höchstbeitragsgrundlage (2017) _____	79
Tabelle 19:	Pensionssicherungsbeiträge der pensionierten Beschäftigten der Wirtschaftskammern, die zugehörige RH–Empfehlung und Vergleich mit den pensionierten Beschäftigten der Sozialversicherungen _____	81
Tabelle 20:	Sterbekostenbeitrag in den Wirtschaftskammern und bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten _____	82
Tabelle 21:	Vermögen und Deckungskapital des Pensionsfonds _____	84
Tabelle 22:	Übersicht Personen und Vermögen der Pensionskassen _____	96
Tabelle 23:	Zahlungen im Zusammenhang mit der Pensionskassenlösung _____	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anpassung der Aktivbezüge für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern gegenüber den Bundesbediensteten 2005 bis 2018; kaufkraftbereinigte Steigerung _____	34
Abbildung 2:	Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Beschäftigten (männlich) mit Führungsverantwortung (Gr01) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund _____	58
Abbildung 3:	Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Experten (männlich) (Gr02) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund _____	59
Abbildung 4:	Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Bediensteten (männlich) mit unterstützender Funktion (Gr03) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund _____	60
Abbildung 5:	Monatliche Gesamtpensionshöhe bei Dienstbestimmung 1992 (70 %) bei vorzeitigem Pensionsantritt am Beispiel eines Experten (männlich; Normgehaltsverlauf Gr02(A); Dienstbestimmung 1992 (70 %)) Geburtsjahrgang 1970 _____	63
Abbildung 6:	Monatliche Gesamtpensionshöhe bei Dienstbestimmung 1992 (70 %) bei vorzeitigem Pensionsantritt am Beispiel eines Bediensteten mit unterstützender Funktionen (männlich; Normgehaltsverlauf Gr03(A); Dienstbestimmung 1992 (70 %)) Geburtsjahrgang 1970 _____	63

Abbildung 7:	Monatliche Gesamtpensionshöhe bei späterem Pensionsantritt am Beispiel eines Experten (männlich; Normgehaltsverlauf Gr02(A); Übergangsregelung Dienstbestimmung 1992 (80 %)) Geburtsjahrgang 1963	64
Abbildung 8:	Monatliche Gesamtpensionshöhe bei späterem Pensionsantritt am Beispiel eines Bediensteten mit unterstützender Funktionen (männlich; Normgehaltsverlauf Gr03(A); Übergangsregelung Dienstbestimmung 1992 (80 %)) Geburtsjahrgang 1963	65
Abbildung 9:	Steigerung der Höhe der Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung) für direkte Leistungszusagen der Wirtschaftskammern gegenüber dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht (Ausgangslage Pensionsantritt 2005, Pensionshöhe 2005)	72

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AK	Kammer(n) für Arbeiter und Angestellte
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
B–VG	Bundes–Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EUR	Euro
(f)f.	folgend(e) (Seite, Seiten)
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HBG	Höchstbeitragsgrundlage
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
OGH	Oberster Gerichtshof
PKW	Personenkraftwagen
PVA	Pensionsversicherungsanstalt
rd.	rund
RH	Rechnungshof
RHG	Rechnungshofgesetz
S.	Seite(n)
TZ	Textzahl(en)

u.a.	unter anderem
VBÄ	Vollbeschäftigungsäquivalent(e)
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
WK	Wirtschaftskammern
WKO	Wirtschaftskammerorganisation
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

Glossar

Anwartschaftsberechtigte

jene natürlichen Personen, die aufgrund eines bestehenden oder früheren Arbeitsverhältnisses in Folge von Beiträgen des Arbeitgebers und allenfalls auch eigener Beiträge einen Anspruch auf eine zukünftige Leistung entsprechend dem Pensionskassenvertrag haben (§ 5 Pensionskassengesetz)

Deckungserfordernis

Betrag, der (vom Arbeitgeber) zur Übertragung von Anwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus direkten Leistungszusagen auf eine Pensionskasse geleistet wird (§ 48 Pensionskassengesetz)

Leistungsberechtigte

jene natürlichen Personen, denen die Pensionskasse entsprechend dem Pensionskassenvertrag bereits eine Pensionsleistung zu erbringen hat (§ 5 Pensionskassengesetz)

Personenkonto/Pensionskonto

von der Pensionskasse für jeden Anwartschafts- und Leistungsberechtigten geführtes Konto, das alle wesentlichen Daten, insbesondere für die Berechnung der Pensionsleistungen, enthält (§ 18 Pensionskassengesetz)

Rechnungsmäßiger Überschuss

Zinssatz, der erwirtschaftet werden muss, um die Pensionen (jährlich entsprechend einer angenommenen Inflation) erhöhen zu können

Rechnungszins

kalkulatorischer Zinssatz, der erwirtschaftet werden muss, um die laufenden Pensionszahlungen in ihrer Höhe konstant zu halten

Schwankungsrückstellung

Rückstellung, die in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zum Ausgleich von Gewinnen und Verlusten aus der Veranlagung des Vermögens und aus dem versicherungstechnischen Ergebnis zu bilden ist (§ 24 Pensionskassengesetz)

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG)

von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten einer Pensionskasse hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und der Veranlagungsrisiken gebildete Gemeinschaft (§ 12 Pensionskassengesetz)

Wirtschaftskammer Österreich

gesetzliche Bezeichnung der Bundeskammer (§ 8 Wirtschaftskammergesetz)

Wirtschaftskammern

Die Wirtschaftskammern stehen für die Wirtschaftskammer Österreich (Bundeskammer) und die neun Landeskammern; sie vertreten die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder.

Fachorganisationen

Die Fachorganisationen stehen für die Fachgruppen im Bereich der Landeskammern und die Fachverbände im Bereich der Bundeskammer; sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder.

Wirtschaftskammerorganisation

Gesamtheit der nach dem Wirtschaftskammergesetz errichteten Körperschaften öffentlichen Rechts; das sind die Landeskammern, die Bundeskammer, die Fachgruppen und die Fachverbände (§ 3 Wirtschaftskammergesetz).

Wirkungsbereich

Wirtschaftskammer Österreich

Kammern der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammern) der Länder

Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

Kurzfassung

Der RH überprüfte von Jänner bis August 2018 das Pensionsrecht der Beschäftigten der Wirtschaftskammern. Dazu verglich er vor allem deren in Abhängigkeit vom Dienstantritt unterschiedliche Pensionsrechte mit jenen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2011 bis 2017. Der Verkauf der Pensionskasse der Wirtschaftskammern im Jahr 2014 an eine überbetriebliche Betriebskasse war nicht Gegenstand dieser Prüfung. **(TZ 1)**

Die Wirtschaftskammern bestanden aus der Bundeskammer (Wirtschaftskammer Österreich) und neun Länderkammern sowie 684 Fachgruppen und Fachverbänden – in Summe 694 eigenständige Körperschaften. Ein Gesamtüberblick über die Aufgabenerfüllung und über die Finanzen war dadurch erschwert. So fehlte auch eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse und ein konsolidierter Abschluss über alle Organisationen der Wirtschaftskammer. Eine gesamthafte, übersichtliche und transparente Darstellung der mit Pensionen zusammenhängenden Posten aus den Rechnungsabschlüssen war nicht gegeben. **(TZ 2, TZ 3)**

Die Wirtschaftskammern verfügten über keinen Kollektivvertrag. Die Arbeitsverhältnisse und pensionsrechtlichen Bestimmungen der Beschäftigten waren in den Dienstbestimmungen 1946, 1992 und 1999 geregelt. Diese Dienstbestimmungen waren als Vertragsschablone Inhalt der Einzeldienstverträge. Reformen in den Dienstbestimmungen konnten daher auf die bestehenden Einzeldienstverträge nicht angewendet werden, außer Beschäftigte stimmten den Reformen freiwillig zu. **(TZ 5)**

Die Beschäftigten waren in einer der zehn Wirtschaftskammern auf Bundes- oder Landesebene angestellt. Das Personal der Fachverbände und Fachgruppen war von den jeweiligen Wirtschaftskammern dienstzugeeilt. Die Summe der Beschäftigten stieg von 4.602 im Jahr 2011 um 11,4 % auf 5.128 im Jahr 2017. Die Personalkosten erhöhten sich im selben Zeitraum von 253,90 Mio. EUR um 26,6 % auf 321,44 Mio. EUR. (TZ 7)

Die im Zeitraum 2006 bis 2018 kumulierte Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern lag deutlich über jener der Bundesbediensteten. Die Mehrkosten der Anpassungen der Bezüge gegenüber einer reinen Abgeltung der Inflation schätzte der RH für diesen Zeitraum in Summe auf 90 Mio. EUR. (TZ 8)

Die Wirtschaftskammern zahlten für ihre pensionierten Beschäftigten zusätzlich zur ASVG-Pension auch eigene Pensionsleistungen aus. Die Anzahl der Bezieherinnen und Bezieher einer Pension der Wirtschaftskammern (direkte Leistungszusage oder Leistung aus der Pensionskasse) stieg von 2011 auf 2017 von 1.697 um 11,4 % auf 1.891. (TZ 9)

Konkret beruhten Pensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1946 für Dienst- antritte bis 1981 auf dem Letztbezug ohne Durchrechnung. Akademikerinnen und Akademiker konnten so nach 30 Dienstjahren, alle anderen Angestellten nach 32,5 Dienstjahren, bis zu 80 % vom Letztbezug erhalten. Für Männer galt dies ab dem 60. Lebensjahr, für Frauen ab dem 55. Die ASVG-Pension musste im Gegenzug an die Wirtschaftskammern abgetreten werden. Mit der Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992 wurden diese Regelungen noch für Dienst- antritte bis 1984 verlängert. (TZ 12, TZ 13, TZ 14)

Allein die Pensionsleistungen aus der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangs- regelung der Dienstbestimmung 1992 beliefen sich für 808 Pensionen im Jahr 2017 auf 50,23 Mio. EUR. Das entsprach 86 % der gesamten Pensionsleistungen für 42,7 % der Pensionsbezieherinnen und -bezieher (808 von 1.891 Pensionsbeziehe- rinnen und -beziehern). Die ASVG-Pension für die genannten 808 Pensionen aus den alten Dienstbestimmungen betrug 2017 in Summe 22,99 Mio. EUR. Die Summe der Pensionen der Wirtschaftskammern für diese Gruppe war damit mehr als dop- pelt so hoch wie die Summe der zugehörigen ASVG-Pensionen. (TZ 9)

Mit der Dienstbestimmung 1992 senkten die Wirtschaftskammern ihre Pensions- leistungen (Zuschusspension durch die Wirtschaftskammern), sodass diese in Summe mit der ASVG-Pension 70 % des Letztbezugs erreichen konnten. Der Anspruch darauf erwuchs für Akademikerinnen und Akademiker nach 33 Dienst- jahren, sonst nach 37 Dienstjahren. Es galt das gesetzliche Pensionsalter von 65 Jahren für Männer und 60 Jahren für Frauen. Mit der Dienstbestimmung 1999

vereinbarten die Wirtschaftskammern für neu eintretende Beschäftigte an Stelle einer direkten Pensionszusage eine beitragsorientierte Pensionskassenzusage nach der Betriebsvereinbarung–NEU; Beschäftigte mit bestehenden Pensionsanswartschaften konnten in eine beitragsorientierte Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT optieren. Für ab 2012 eingetretene Beschäftigte gab es keine betriebliche Pensionskassenleistung mehr. (TZ 12, TZ 13, TZ 14)

Im Rahmen einer Modellrechnung bestimmte der RH die Pensionsanswartschaften der Beschäftigten der Wirtschaftskammern im Vergleich mit jenen nach Bundesbeamtenpensionsrecht. Dabei zeigte sich, dass die Pensionshöhen bei den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten mit steigenden Geburtsjahrgängen aufgrund der steigenden Durchrechnung der Bezüge und der Parallelrechnung mit dem Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes sanken. Bei den Wirtschaftskammern waren die Gesamtpensionshöhen der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992 stets deutlich höher als bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten. Auch die Pensionsreform der Dienstbestimmung 1992 erreichte nicht die Einsparungen der Reform der Bundesbeamtenpension. (TZ 17)

Bei Bundesbeamten–Pensionen führte ein Pensionsantritt vor dem gesetzlichen Pensionsalter von 65 Jahren zu Abschlägen. Im Gegensatz dazu blieben die Gesamtpensionsleistungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern nach den Dienstbestimmungen bis inklusive 1992 – innerhalb des Bereichs 60 bis 65 Jahre – weitgehend unabhängig vom Pensionsantrittsalter. Die bei vorzeitigem Pensionsantritt im ASVG–Pensionsrecht (und auch im Bundesbeamtenpensionsrecht) vorgesehenen Abschläge glichen die Wirtschaftskammern durch höhere Pensionsleistungen weitgehend aus. (TZ 18)

Die Wirtschaftskammern passten die (Gesamt–)Pensionen nach der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangsregelung Dienstbestimmung 1992 jährlich gleichwertig zu den Aktivgehältern der Beschäftigten an. Eine allfällige niedrigere prozentuelle ASVG–Pensionsanpassung glichen die Wirtschaftskammern durch einen überproportionalen Anstieg der eigenen Pensionsleistungen aus. Die Pensionsanpassungen waren von 2006 bis 2018 kumuliert deutlich höher als jene im Bundesbeamtenpensionsrecht. Die Anpassungen der Pensionen nach der Dienstbestimmung 1992 erfolgte zwar nach dem ASVG. Im Ergebnis waren sie dennoch höher als jene im ASVG– und Bundesbeamtenpensionsrecht, weil die Anpassung der ASVG–Pensionen und der Zuschusspensionen der Wirtschaftskammern getrennt erfolgte. Damit hatten die im ASVG vorgesehenen Deckelungen ab bestimmten Pensionshöhen eine geringere Auswirkung. (TZ 21)

Die Beschäftigten der Wirtschaftskammern bis inklusive Dienstbestimmung 1992 leisteten zwar ASVG–Pensionsbeiträge, nicht aber Pensionsbeiträge an die Wirtschaftskammern. Bis 2014 mussten Pensionistinnen und Pensionisten der Wirtschaftskammern auch keine Pensionssicherungsbeiträge leisten. Ab 2015 waren sie dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz unterworfen und zahlten für die Pensionsleistungen der Wirtschaftskammern über der Höchstbeitragsgrundlage Pensionsbeiträge. Für Pensionsleistungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage waren keine Pensionssicherungsbeiträge vorgesehen. (TZ 22, TZ 23)

Die Wirtschaftskammern zahlten ihre Pensionsleistungen nicht selbst aus, sondern richteten dafür einen Pensionsfonds ein. Das in diesen Fonds einbezahlte Kapital belief sich im Zeitraum 2011 bis 2017 auf rd. 41 % bis 45 % des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals. In den Wirtschaftskammern Burgenland und Vorarlberg betrug der Finanzierungsgrad weniger als 12 %. (TZ 25)

Die Wirtschaftskammern führten 1999 ein beitragsorientiertes innerbetriebliches Pensionskassensystem ein. Bedienstete mit Dienstantritt ab 1997 waren gemäß Betriebsvereinbarung–NEU im Regime der Pensionskasse und hatten keinen Anspruch mehr auf eine direkte Pensionsleistung der Wirtschaftskammern. Bedienstete, die vor 1997 ihren Dienst angetreten hatten, konnten optional in das Pensionskassensystem der Betriebsvereinbarung–ALT übertreten. Dafür wurden die bisher erworbenen Pensionsanwartschaften durch Leistung eines Deckungsbeitrags in die Pensionskasse bzw. durch eine Abfindung an die Anwartschaftsberechtigten durch die Wirtschaftskammern in Summe in Höhe von rd. 127,70 Mio. EUR abgegolten. Bis Ende 2000 wechselten rd. 81 % der betroffenen Beschäftigten in das neue System. (TZ 26, TZ 27)

2010 stellten die Wirtschaftskammern fest, dass das von einem Unternehmen berechnete Deckungserfordernis falsch war. Für die Korrektur der Fehlberechnung mussten die Wirtschaftskammern weitere rd. 38,29 Mio. EUR (Deckungsbeiträge bzw. Abfindungen der Anwartschaften) zahlen. Die Wirtschaftskammern klagten darauf jenes Unternehmen, das 1999 mit der Erarbeitung des Pensionskassensystems beauftragt worden war. Das Verfahren endete 2016 mit einem gerichtlichen Vergleich. (TZ 31)

Die ursprünglich in der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung festgelegten Rechnungszinssätze von 5,5 % und den rechnungsmäßigen Überschuss von 7,5 % erreichte die Pensionskasse wegen geringen Veranlagungserfolgs nicht. Von 1999 bis 2004 betrugen die Zinssätze durchschnittlich 2,3 %. Wirtschaftskammern und Betriebsrat einigten sich daher 2005 auf eine Senkung der Sätze auf 4 % und 6 %. Die Wirtschaftskammern leisteten wegen der Differenz der Zinssätze eine Zahlung von

rd. 16,37 Mio. EUR an die Pensionskasse, obwohl es ein rein beitragsorientiertes Pensionskassensystem war. (TZ 29)

Aufgrund des weit hinter den Erwartungen gelegenen Veranlagungserfolgs schlossen die Wirtschaftskammern und der Zentralbetriebsrat 2012 Pensionskassen–Stabilisierungsmaßnahmen. Dabei wurden u.a. Erhöhungen der laufenden Beiträge, weitere Senkungen der Rechnungszinssätze und des rechnungsmäßigen Überschusses, Einmalzahlungen und Sonderdotationen vereinbart. (TZ 30)

Die Zahlungen im Zusammenhang mit der Einführung der Pensionskasse beliefen sich bis 2017 auf 286,99 Mio. EUR an Zahlungen aufgrund der Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen und auf rd. 106,90 Mio. EUR an zusätzlichen Zahlungen; diese entsprachen Mehrkosten von 37,7 % gegenüber den ursprünglich geplanten Leistungen. Im Jahr 2014 verkauften die Wirtschaftskammern ihre Pensionskasse an eine überbetriebliche Pensionskasse. (TZ 32)

Empfehlungen

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen an die Wirtschaftskammern hervor:

- Es wäre eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation zu erstellen.
- Die Wirtschaftskammern sollten darauf hinwirken, dass Pensionssicherungsbeiträge für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen auch bis zur Höchstbeitragsgrundlage gesetzlich vorgesehen werden.
- In jeder Wirtschaftskammer wäre eine spezifisch geeignete Strategie für eine Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds zu erarbeiten und umzusetzen.
- Zukünftig wären keine weiteren freiwilligen Aufwendungen für die Anwartschafts– und Leistungsberechtigten im Pensionskassensystem zu tätigen und keine weiteren freiwilligen Vereinbarungen zur Leistung solcher abzuschließen. (TZ 34)

Kenndaten

Wirtschaftskammerorganisation (Wirtschaftskammer Österreich, neun Wirtschaftskammern in den Ländern)	
Organisation	Die Wirtschaftskammerorganisation besteht aus der Wirtschaftskammer Österreich (Bundeskammer), den neun Wirtschaftskammern der Länder, den Fachverbänden und Fachgruppen. Jede Wirtschaftskammer gliedert sich in folgende Sparten: Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting. Das Wirtschaftskammergesetz 1998 (WKG) regelt Aufbau, Organe und Zuständigkeiten.
Mitgliedschaft	Alle Personen, die zum selbstständigen Betrieb einer Unternehmung des Gewerbes und Handwerks, der Industrie, des Bergbaus, des Handels, des Geld-, Kredit- und Versicherungswesens, des Verkehrs, des Nachrichtenverkehrs, des Rundfunks, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie sonstiger Dienstleistungen berechtigt sind, sind kraft Gesetzes Mitglieder der Wirtschaftskammern.
Organe	In den Wirtschaftskammern werden Funktionärinnen und Funktionäre, die von den Mitgliedern aus ihren eigenen Reihen gewählt werden, als Organe tätig: + Präsidentin bzw. Präsident: gesetzliche Vertretung der Kammer, leitet und überwacht die Geschäftsführung + Präsidium besteht aus dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten und kooptierten Mitgliedern: für Entscheidungen von besonderer Bedeutung + Erweitertes Präsidium: Präsidium, Spartenobmänner und weitere Mitglieder: insbesondere strategische Führung und Steuerung Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftskammern unterstützen die Funktionärinnen und Funktionäre und bereiten Entscheidungsgrundlagen vor.

Kennzahlen (per 31. Dezember)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 – 2017
	Anzahl							in %
Wirtschaftskammer-Mitglieder	551.423	567.903	586.350	602.712	619.203	633.683	646.352	17,2
Umlagen	in Mio. EUR							
Kammerumlagen ¹	482,55	499,07	497,46	512,61	523,68	540,77	563,30	16,7
Grundumlage ²	165,34	171,80	178,17	181,14	185,63	192,78	196,80	19,0
Personalstand	Personen							
Anzahl Wirtschaftskammer-Beschäftigte³	4.602	4.827	5.044	5.115	5.141	5.152	5.128	11,4
<i>davon Frauen</i>	<i>2.912</i>	<i>3.077</i>	<i>3.253</i>	<i>3.313</i>	<i>3.329</i>	<i>3.330</i>	<i>3.330</i>	<i>14,4</i>
<i>Männer</i>	<i>1.690</i>	<i>1.750</i>	<i>1.791</i>	<i>1.802</i>	<i>1.812</i>	<i>1.822</i>	<i>1.798</i>	<i>6,4</i>
	in Mio. EUR							
Auszahlungen für Wirtschaftskammer-Beschäftigte^{3,4} inklusive Dienstgeberanteil	253,90	278,19	282,86	295,56	307,53	315,95	321,44	26,6
Pensionsstand	Personen							
Anzahl Wirtschaftskammer-Pensions-beziehende⁵	1.697	1.764	1.817	1.798	1.831	1.862	1.891	11,4
	in Mio. EUR							
Auszahlungen Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen: direkte Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen und von Pensionskasse	57,33	60,38	59,36	60,16	59,52	58,90	58,39	1,9

Rundungsdifferenzen möglich

¹ Summe aus Kammerumlagen 1 und 2 zur Finanzierung der Wirtschaftskammern

² Grundumlage zur Finanzierung der Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen)

³ exklusive: Lehrlinge, Karenzierte, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Sur-Place-Kräfte, Beschäftigte der Tochterunternehmen der Wirtschaftskammern (z.B. WKO Inhouse GmbH, WKO Immobilien Management GmbH und Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich)

⁴ Grundbezüge, Sonderzahlungen, Austrittsbezüge, Sachbezüge

⁵ Wirtschaftskammer-Pensionsbeziehende, die aus dem Pensionsfonds der Wirtschaftskammern oder der Pensionskasse Leistungen erhalten, Stand jeweils zum 31. Dezember

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Jänner bis August 2018 das Pensionsrecht der Beschäftigten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft (**Wirtschaftskammern**). Hauptansprechpartner war die Wirtschaftskammer Österreich, die dem RH auch die dezentralen Daten der Wirtschaftskammern der Länder übermittelte. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2011 bis 2017, für die Berechnung der Anpassung der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen bzw. Aktivgehälter die Jahre 2006 bis 2018. In Einzelfällen berücksichtigte der RH auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums.

(2) Die 1999 gegründete innerbetriebliche Pensionskasse war eine Aktiengesellschaft im Besitz der Wirtschaftskammern. Die Gebarung dieser innerbetrieblichen Pensionskasse und deren Verkauf 2014 waren nicht Gegenstand dieser Gebarungsüberprüfung. Der RH stellte allerdings zu Informationszwecken die jährlichen Finanzströme von den Wirtschaftskammern zur innerbetrieblichen Pensionskasse vom Zeitraum der Gründung 1999 bis zum Verkauf 2014 dar.

(3) Ziel der Gebarungsüberprüfung war, die in Abhängigkeit vom Zeitpunkt des Dienstantritts in einer Wirtschaftskammer unterschiedlichen Pensionsrechte der Beschäftigten darzustellen und zu beurteilen sowie sie mit den Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts zu vergleichen. Dies insbesondere deshalb, weil das Europäische System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung die Institution Kammern zum Sektor Staat zählt und deren Haushaltsergebnisse in die Gesamtergebnisse Österreichs (beispielsweise öffentlicher Schuldenstand, öffentliches Defizit) einfließen. Hinsichtlich der Höhe der Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge erfolgte auch ein Vergleich mit den entsprechenden Regelungen der Bediensteten der Sozialversicherungsträger.

(4) Bereits das Arbeitsübereinkommen der (Bundes–)Regierungskoalition 1995 – 1999 hatte die Notwendigkeit von Pensionsreformen (hier im Bereich der Wirtschaftskammern) festgehalten und bestimmt, dass die für den öffentlichen Dienst getroffenen Einsparungsmaßnahmen überall dort anzuwenden waren, wo die Finanzierung auf Basis von Pflichtbeiträgen und öffentlichen Zuschüssen erfolgte. Ebenso hatte der Ministerratsvortrag (201/54) vom 19. November 2013 festgelegt, dass die Pensionsregelungen in Bereichen mit Sonderpensionsrechten (z.B. Sozialversicherungsträger und Kammern) verstärkt harmonisiert werden sollten.

(5) Die Aufsicht über die Wirtschaftskammern oblag bis 7. Jänner 2018 dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft. Mit Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz–Novelle 2017 (BGBl. I Nr. 164/2017) am 8. Jänner 2018

ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (beide kurz **Ministerium**).

(6) Gemäß Art. 127b Bundes–Verfassungsgesetz (**B–VG**) und § 20a Rechnungshofgesetz (**RHG**) ist der RH befugt, die Gebarung der gesetzlich berufenen Interessenvertretungen zu überprüfen. Der RH hat das Ergebnis seiner Überprüfung dem Vorsitzenden des satzungsgebenden Organs (des Vertretungskörpers) der gesetzlichen beruflichen Vertretung bekannt zu geben; dieser hat das Ergebnis der Überprüfung samt einer allfälligen Stellungnahme dazu dem satzungsgebenden Organ (dem Vertretungskörper) der gesetzlichen beruflichen Vertretung vorzulegen. Die Berichte des RH sind nach Vorlage an das satzungsgebende Organ (den Vertretungskörper) zu veröffentlichen. Die Veröffentlichung erfolgt zudem auf der Homepage des RH.¹

Struktur der Wirtschaftskammerorganisation

2.1

(1) Die Wirtschaftskammern waren zur Vertretung der gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder durch das Bundesgesetz über die Kammern der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammergesetz 1998 – WKG, BGBl. I Nr. 103/1998) eingerichtet. Sie bestanden aus einer Bundeskammer (Wirtschaftskammer Österreich) und neun Wirtschaftskammern in den Ländern, waren also entsprechend dem bundesstaatlichen Aufbau Österreichs organisiert und beruhten auf dem Prinzip der Selbstverwaltung².

(2) Mitglieder der Wirtschaftskammern und Fachorganisationen waren alle physischen und juristischen Personen sowie sonstige Rechtsträger, die Unternehmungen des Gewerbes, des Handwerks, der Industrie, des Bergbaus, des Handels, des Geld–, Kredit– und Versicherungswesens, des Verkehrs, des Nachrichtenverkehrs, des Rundfunks, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie sonstiger Dienstleistungen rechtmäßig selbstständig betrieben oder zu betreiben berechtigt waren. Die Mitgliedschaft wurde in der Wirtschaftskammer Österreich sowie in jenen Wirtschaftskammern der Länder und Fachorganisationen begründet, in deren Wirkungsbereich eine Betriebsstätte vorhanden war. Daraus ergab sich in der Regel eine vierfache Mitgliedschaft: in der Wirtschaftskammer auf Landesebene, in der Fachgruppe auf Landesebene, in der Wirtschaftskammer Österreich sowie im Fachverband auf Bundesebene.

¹ vgl. Tätigkeitsbericht des Rechnungshofes, Reihe Bund 2012/13, S. 8 sowie o.Univ.–Prof. Dr. Johannes Hengstschläger, Gutachten vom 13. Februar 2012

² Selbstverwaltung kann als Zusammenschluss von Personen durch Gesetz zu einer Körperschaft zur autonomen Besorgung von öffentlichen Aufgaben, die in ihrem ausschließlichen oder überwiegenden Interesse gelegen und dazu geeignet sind, durch sie gemeinsam besorgt zu werden, definiert werden. Charakteristisch sind weiters das Bestehen eines eigenen und (allenfalls) eines übertragenen Wirkungsbereichs sowie Pflichtmitgliedschaft.

(3) Die Wirtschaftskammern untergliederten sich weiter in Fachorganisationen, nämlich Fachgruppen im Bereich der Wirtschaftskammern der Länder und Fachverbände im Bereich der Wirtschaftskammer Österreich.³

Regional gliederten sich die Wirtschaftskammern in eine Bundeskammer und neun Landeskammern sowie 76 Außenwirtschaftscenter und 34 Außenwirtschaftsbüros (Stand März 2018). Daneben bestand auch eine fachliche Gliederung jeweils auf Ebene der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammern der Länder in spiegelgleiche Bundes- und Landessparten⁴. In den Sparten waren wirtschaftlich verwandte Fachorganisationen zusammengefasst. Die Sparten, die in organisatorischer Hinsicht Abteilungen der Kammern waren, hatten insbesondere koordinierende und Interessen ausgleichende Aufgaben und wirkten als Vermittler zwischen den Kammern und den Fachorganisationen. 2018 setzte sich die fachliche Gliederung der Wirtschaftskammerorganisation aus 7 Sparten, 93 Fachverbänden, 591 Fachgruppen und 266 Fachvertretungen zusammen.

Die Wirtschaftskammer Österreich, die Wirtschaftskammern der Länder, die Fachgruppen und die Fachverbände waren Körperschaften öffentlichen Rechts. Damit bestanden im Rahmen der Wirtschaftskammerorganisation 694 autonome Körperschaften, die jeweils über einen eigenen Wirkungsbereich, über demokratisch aus dem Kreis ihrer Mitglieder bestellte Funktionärinnen und Funktionäre und über Finanzautonomie verfügten. Die Finanzautonomie berechtigte sie einerseits, ihre Aufwendungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durch Umlagen zu bedecken und verpflichtete sie andererseits, hinsichtlich ihrer Gebarung Jahresvoranschläge und Rechnungsabschlüsse zu erstellen.

³ § 1 Abs. 2 Wirtschaftskammergesetz 1998 i.d.F. BGBl. I Nr. 73/2017; die Errichtung der Fachverbände und Fachorganisationen, insbesondere deren Zahl und Bezeichnung sowie deren Wirkungsbereich, regelt das Wirtschaftsparlament der Bundeskammer in der Fachorganisationsordnung (§ 15 Abs. 1 Wirtschaftskammergesetz).

⁴ Die Sparten gliedern sich wie folgt: 1) Gewerbe und Handwerk, 2) Industrie, 3) Handel, 4) Banken und Versicherungen, 5) Tourismus und Freizeitwirtschaft, 6) Transport und Verkehr, 7) Information und Consulting. Die Fachverbände und Fachgruppen der Sparte 1) Gewerbe und Handwerk heißen in der Regel Innungen.

Tabelle 1: Körperschaften öffentlichen Rechts in der Wirtschaftskammerorganisation (Stand 2017)

	WKÖ	WKB	WKK	WKNÖ	WKOÖ	WKS	WKSt	WKT	WKV	WKW	WKO
Sparte	Anzahl Fachverbände	Anzahl Fachgruppen									Summe
Gewerbe und Handwerk	27	24	26	26	26	26	26	26	26	26	259
Industrie	16	0	1	4	1	1	2	1	2	0	28
Handel	19	18	18	19	18	17	19	18	18	23	187
Banken und Versicherungen	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Transport und Verkehr	8	4	6	5	6	6	6	6	6	6	59
Tourismus und Freizeitwirtschaft	6	4	5	6	6	6	6	6	5	7	57
Information und Consulting	10	5	9	9	9	9	9	9	9	9	87
Summe	93	55	65	69	66	65	68	66	66	71	684
	Anzahl Kammern										Summe
Bundes-/Landes-kammer	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Summe Körperschaften öffentlichen Rechts	94	56	66	70	67	66	69	67	67	72	694

WKB = Wirtschaftskammer Burgenland
 WKK = Wirtschaftskammer Kärnten
 WKNÖ = Wirtschaftskammer Niederösterreich
 WKO = Wirtschaftskammerorganisation
 WKOÖ = Wirtschaftskammer Oberösterreich
 WKÖ = Wirtschaftskammer Österreich
 WKS = Wirtschaftskammer Salzburg
 WKSt = Wirtschaftskammer Steiermark
 WKT = Wirtschaftskammer Tirol
 WKV = Wirtschaftskammer Vorarlberg
 WKW = Wirtschaftskammer Wien

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Organe der Kammern waren die Präsidentin bzw. der Präsident, das Präsidium, das Erweiterte Präsidium und das Wirtschaftsparlament. Die Präsidentin bzw. der Präsident war der gesetzliche Vertreter der jeweiligen Kammer. Den in den Wirtschaftskammern der Länder eingerichteten Kammerdirektionen sowie dem bei der Wirtschaftskammer Österreich eingerichteten Generalsekretariat oblag die Besorgung aller Angelegenheiten des eigenen und übertragenen Wirkungsbereichs der Kammern. Die Kammerdirektionen wurden von Kammerdirektorinnen bzw.-direktoren, das Generalsekretariat von der Generalsekretärin bzw. vom Generalsekretär geleitet. Auch die Sparten, Fachgruppen und Fachverbände hatten eigene Organe (Obleute, Präsidien, Konferenzen, Ausschüsse), die die einschlägigen fachlichen bzw. regionalen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten hatten.

Der Wirtschaftskammer Österreich oblag es im eigenen Wirkungsbereich, die Dienstverhältnisse der Beschäftigten (einschließlich der diesbezüglichen haushaltsmäßigen Erfordernisse) der nach dem Wirtschaftskammergesetz gebildeten Körperschaften nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln. Folglich oblag dem Erweiterten Präsidium der Wirtschaftskammer Österreich etwa die Erlassung der Dienstordnung⁵ sowie der Pensionsfondsordnung und die Beschlussfassung in Personalangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung. Das gesamte Personal der Wirtschaftskammerorganisation bildete einen einheitlichen Körper.⁶

Die Einstellung von Personal oblag allein den Wirtschaftskammern, nicht jedoch den Fachorganisationen. Deren Personal war aus der jeweiligen Wirtschaftskammer des Landes dienstzugeteilt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstanden in dienstrechtlicher Hinsicht grundsätzlich der Präsidentin bzw. dem Präsidenten der jeweiligen Wirtschaftskammer, in fachlicher Hinsicht der Präsidentin bzw. dem Präsidenten oder dem zuständigen Organ der betreffenden Fachorganisation.

Die Aufsicht über die Wirtschaftskammern und die Fachorganisationen übte der Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (ab 8. Jänner 2018 die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) aus; die Aufsicht war auf die Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Verwaltungsführung beschränkt.

2.2

Der RH hielt fest, dass im Rahmen der Wirtschaftskammerorganisation aktuell 694 Körperschaften öffentlichen Rechts bestanden. Der RH bemerkte hiezu, dass die Vielzahl eigenständiger Körperschaften wenig geeignet war, einen Gesamtüberblick über die Aufgabenerfüllung sowie über die Gebarung in der Wirtschaftskammerorganisation zu erhalten, allfällige Synergieeffekte zu erkennen und zu nutzen sowie allfällige Reformen insbesondere hinsichtlich der Aufgabenerbringung und hinsichtlich Einsparungsmaßnahmen in der gesamten Wirtschaftskammerorganisation vorzunehmen.

Darstellung der Pensionsleistungen in den Rechnungsabschlüssen

3.1

Gemäß Wirtschaftskammergesetz hatte jede der zehn Wirtschaftskammern, jeder der 93 Fachverbände und jede der 591 Fachgruppen jeweils einen eigenen Jahresvoranschlag bzw. Rechnungsabschluss vorzulegen. Dies betraf somit aktuell 694 Körperschaften öffentlichen Rechts. Genehmigung und Beschlussfassung der Jahresvoranschläge und Rechnungsabschlüsse erfolgten durch die Organe der

⁵ In der Dienstordnung werden die näheren dienstrechtlichen Bestimmungen einschließlich der Anstellungserfordernisse sowie der gehalts- und pensionsrechtlichen Bestimmungen geregelt (§ 55 Abs. 3 Wirtschaftskammergesetz).

⁶ Die Dienstverhältnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind einheitlich geregelt, unabhängig davon, bei welcher Kammer sie angestellt sind. Ein Mitarbeiterwechsel von einer Kammer in eine andere stellt keine Neuanschließung dar, sondern eine Überstellung.

Wirtschaftskammern. Die Rechnungsabschlüsse waren zur Einsicht für die Mitglieder der jeweiligen Körperschaft aufzulegen.

Die Haushaltsordnung, die zur einheitlichen Gebarung aller nach dem Wirtschaftskammergesetz errichteten Körperschaften erlassen war, richtete sich im Wesentlichen nach den allgemeinen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung sowie sinngemäß nach den einschlägigen Regelungen des Unternehmensgesetzbuches, sofern sie keine abweichenden Regelungen traf.

Für die Körperschaften eines Landes (Wirtschaftskammer, Fachorganisationen) bzw. auf Bundesebene (Wirtschaftskammer Österreich, Fachverbände) erfolgte die Besorgung des Finanz- und Rechnungswesens durch die Wirtschaftskammer des jeweiligen Landes bzw. durch die Wirtschaftskammer Österreich. Die Wirtschaftskammer eines Landes legte ihrem Erweiterten Präsidium neben den Einzelabschlüssen aller Fachgruppen des Landes auch eine Zusammenfassung dieser Rechnungsabschlüsse zur Genehmigung vor. Auf Bundesebene legte die Wirtschaftskammer Österreich ihrem Erweiterten Präsidium neben den Einzelabschlüssen aller Fachverbände auch eine Zusammenfassung dieser Rechnungsabschlüsse zur Genehmigung vor.

In Summe gab es neun voneinander unabhängige Rechnungsabschlüsse der Wirtschaftskammern der Länder, neun voneinander unabhängige landesspezifische Zusammenfassungen der Rechnungsabschlüsse der Fachgruppen, einen Rechnungsabschluss für die Wirtschaftskammer Österreich und eine Zusammenfassung der Rechnungsabschlüsse der Fachverbände auf Bundesebene. Eine zusammenfassende Darstellung bzw. einen konsolidierten Abschluss der Rechnungsabschlüsse aller 694 Körperschaften gab es nicht.

Bei der Wirtschaftskammer Österreich war ein Kontrollausschuss eingerichtet, der neben der ziffernmäßigen Richtigkeit und Rechtmäßigkeit auch die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung aller 694 Körperschaften (aller nach dem Wirtschaftskammergesetz eingerichteten Körperschaften und Rechtsträger) zu prüfen hatte.

Eine Prüfung und Bestätigung der Rechnungsabschlüsse durch einen Wirtschaftsprüfer war gesetzlich nicht vorgesehen und in der Praxis nicht gegeben.

In seiner Funktion als Aufsichtsorgan erhielt auch das Ministerium die Rechnungsabschlüsse der Wirtschaftskammern sowie alle genehmigten Rechnungsabschlüsse der Fachverbände und Fachgruppen.

3.2

Der RH hielt kritisch fest, dass eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse bzw. ein konsolidierter Abschluss über alle Wirtschaftskammerorganisationen fehlte. Dadurch war eine gesamthafte, übersichtliche und transparente Darstellung der Gebarung (z.B. der mit Pensionen zusammenhängenden Posten) aus den Rechnungsabschlüssen nicht gegeben.

Der RH empfahl den Wirtschaftskammern zu prüfen, ob ein konsolidierter Abschluss aller Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisationen für die zukünftigen Rechnungsabschlüsse erstellt werden kann und welche finanziellen und organisatorischen Auswirkungen sich daraus ergeben; die Ergebnisse dieser Überprüfung wären in Form einer Machbarkeitsstudie dem Erweiterten Präsidium vorzulegen.

Weiters empfahl der RH der Wirtschaftskammer Österreich, bis zur Finalisierung eines konsolidierten Rechnungsabschlusses jedenfalls eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation zu erstellen.

Grundlagen

Dienstregelungen der Wirtschaftskammern im Vergleich mit dem Bund

4

Wirtschaftskammern

Grundsätzlich war das Dienstverhältnis der Beschäftigten der Wirtschaftskammern auflösbar. Das ursprüngliche Dienstrecht der Wirtschaftskammern enthielt jedoch eine Einschränkung der Auflösbarkeit dahingehend, dass Beschäftigte mit mindestens zehnjähriger Dienstzeit bei den Wirtschaftskammern sowie mindestens 35 Lebensjahren bei Pragmatisierung, aber höchstens 45 Lebensjahren bei Diensteintritt eine pragmatische Anstellung, vergleichbar mit den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten, erhalten konnten. Mit Änderung des Dienstrechts zum 1. Jänner 1992 war eine pragmatische Anstellung nicht mehr möglich.

Die Merkmale der Gehaltssysteme mit zeitlicher Vorrückung durch Biennalsprünge (ab Diensteintritt 1. Jänner 1999 jährliche Erhöhung durch sogenannte Erfahrungswerte) und der Auszahlung des Monatsgehalts im Voraus waren für Beschäftigte der Wirtschaftskammern sehr ähnlich zu jenen des Bundes. Jubiläumswendungen zahlten die Wirtschaftskammern an ihre Beschäftigten hingegen ursprünglich nur freiwillig aus, erst ab 1992 bestand ein Anspruch darauf.

Die ursprünglichen Merkmale des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern (nach der Dienstbestimmung 1946) und des Bundes waren in hohem Maße vergleichbar. Die Wirtschaftskammer-Pension wurde anhand des Letztbezugs berechnet; abhängig von der Verwendungsgruppe konnten Beschäftigte der Wirtschaftskammern nach 30, 32 oder 35 Dienstjahren (Bund: nach 35 Dienstjahren) ebenso wie die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten 80 % des Letztbezugs erreichen.

Bund

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten wird im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 hinsichtlich der Rechte und der Pflichten sowie der Pensionsantrittsvoraussetzungen, im Gehaltsgesetz 1956 hinsichtlich der Monatsbezüge und im Pensionsgesetz 1965 hinsichtlich der Berechnung der Pensionshöhe gesetzlich determiniert. Das definitive Beamtendienstverhältnis kann vom Dienstgeber grundsätzlich nicht einseitig aufgelöst werden; Ausnahme davon ist die Entlassung als Disziplinarstrafe. Das Gehaltsschema sieht alle zwei Jahre eine Vorrückung (Biennalsprung) vor. Im ursprünglich geltenden Pensionsrecht konnte die Bundesbeamtin bzw. der Bundesbeamte ab dem 60. Lebensjahr nach 35 Dienstjahren mit 80 % (der ruhegenussfähigen Gehaltsbestandteile) des Letztbezugs in den Ruhestand versetzt werden. Diese ursprünglichen Merkmale des Beamtendienstrechts wurden zwischenzeitlich durch die Pensionsreformen 1997, 2003, 2004, 2005 und 2011 vollständig und auch rückwirkend für bestehende Dienstverhältnisse reformiert. Auch das Dienst- und Besoldungsrecht wurde insoweit geändert, als seit 1997 in der Bundesverwaltung und beim Bundeslehrpersonal keine öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr abgeschlossen wurden und nur noch Vertragsbedienstete aufgenommen werden. Tabelle 2 zeigt einen Vergleich der Merkmale der ursprünglichen Dienstverhältnisse von Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten gegenüber den Beschäftigten der Wirtschaftskammern.

Tabelle 2: Ausgangslage der Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern im Vergleich mit dem Bund

Ausgangslage der Dienstregelungen Stand bis 1991	Beschäftigte der Wirtschaftskammern (Dienstbestimmung 1946)	Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte
besonderer Kündigungsschutz	kündbar (allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz); Disziplinarstrafe der Dienstentlassung möglich; Pragmatisierung möglich (kein Anspruch) bei mindestens 10-jähriger Dienstzeit, Mindestlebensalter 35 Jahre bei Pragmatisierung, maximal 45 Jahre bei Diensteintritt	unkündbar; Disziplinarstrafe der Entlassung möglich
Gehaltssystem	Wirtschaftskammer-Gehaltsschema mit Vorrückung alle zwei Jahre (Biennien)	Bundes-Gehaltsschema mit Vorrückung alle zwei Jahre
Gehaltsauszahlung	per Monatsersten des laufenden Monats (im Voraus)	per Monatsersten des laufenden Monats (im Voraus)
Jubiläumszuwendungen	„Ehregaben“ (kein Anspruch): maximal 1 Bruttomonatsbezug nach 25 Jahren, maximal 2 nach 35 Jahren	6 Monatsbezüge (2 nach 25 Jahren und 4 nach 40 Jahren)
Pensionsalter	Frauen ab 55, Männer ab 60 Lebensjahren	ursprünglich ab 60 Lebensjahren ohne Abschläge gegenüber der Alterspension
Abfertigung	gesetzliche Abfertigungsbestimmungen (Abfertigung-ALT)	keine Abfertigung
Auszahlung der Pension	Wirtschaftskammer-Pension am Monatsersten im Voraus nach Ablauf des Abfertigungszeitraums; ASVG-Pension im Folgemonat nach Pensionierung; diese wird nach dem Abfertigungszeitraum an die Wirtschaftskammer abgetreten, weil diese eine Gesamtpension ausbezahlt	Beamtenpension am Monatsersten im Voraus im Folgemonat nach Pensionierung
ursprüngliches Pensionsausmaß	Wirtschaftskammer-Pension: maximal 80 % des Letztbezugs nach 30, 32 oder 35 Dienstjahren (je nach Verwendungsgruppe); Die ASVG-Pension reduziert die Pensionslast der Wirtschaftskammern, hat aber auf die Berechnung der Gesamtpensionshöhe keinen Einfluss.	Ruhebezug der Beamtin bzw. des Beamten: Ruhegenuss maximal 80 % nach 35 Dienstjahren plus eine allfällige Nebengebühreinzulage

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

5.1 (1) Die Wirtschaftskammern (Bundeskammer und neun Landeskammern) waren als juristische Personen des öffentlichen Rechts für die Regelung der Arbeitsverhältnisse mit ihren Beschäftigten grundsätzlich kollektivvertragsfähig im Sinne des § 7 Arbeitsverfassungsgesetz. Das Wirtschaftskammergesetz legte jedoch keine zentrale Zuständigkeit zum Abschluss eines Kollektivvertrags innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation fest, sondern sah nur vor, dass das Erweiterte Präsidium der Bundeskammer die näheren dienst-, gehalts- und pensionsrechtlichen Bestimmungen in einer Dienstordnung beschließen sollte.

(2) Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren unterschiedliche Dienstordnungen für verschiedene Gruppen von Beschäftigten in Geltung:

Tabelle 3: Geltende Dienstordnungen für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern

	Rechtsgrundlage	Inkrafttreten	Bezeichnung des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechts in diesem Bericht
Dienstordnung 1946	Dienstvorschriften für die Angestellten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft: beinhaltet Dienstordnung 1946, Besoldungsordnung 1946 und Pensionsordnung 1946	Jänner 1948	Dienstbestimmung 1946
Dienstordnung 1992	Dienstordnung für die Angestellten der Kammern der gewerblichen Wirtschaft: beinhaltet Dienstrecht 1992, Gehaltsrecht 1992 und Pensionsrecht 1992	Jänner 1992	Dienstbestimmung 1992
Dienstordnung 1999	Dienstordnung für die Angestellten der Wirtschaftskammern: beinhaltet Dienstrecht 1999 und Gehaltsrecht 1999; die Dienstordnung 1999 enthält jedoch kein Pensionsrecht	Jänner 1999	Dienstbestimmung 1999

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

(3) Diese Dienstbestimmungen wurden als Vertragsschablone Inhalt der Einzeldienstverträge zwischen der jeweiligen Wirtschaftskammer (Bundeskammer oder Landeskammer) und den neu eintretenden Beschäftigten. Sie legten auch die Leistungen der Wirtschaftskammern hinsichtlich der zusätzlich zur ASVG-Pension gebührenden Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen fest. Eine Änderung der in den Einzeldienstverträgen verankerten dienst- und pensionsrechtlichen Regelungen bedurfte grundsätzlich der Zustimmung der Wirtschaftskammern und jedes einzelnen Beschäftigten. Soweit derartige Zustimmungen nicht vorlagen, konnten die Wirtschaftskammern die neuen Dienstbestimmungen ab jeweiligem Inkrafttreten nur auf Beschäftigte anwenden, die ab diesem Zeitpunkt neu eintraten.

5.2

Da die dienst- und pensionsrechtlichen Regelungen in den Einzeldienstverträgen festgelegt waren, wurden Reformen in den Dienstbestimmungen grundsätzlich nicht auf das Kollektiv der bestehenden Beschäftigten angewendet, sondern galten nur für ab Inkrafttreten der neuen Dienstbestimmung eintretende Beschäftigte. Hiedurch waren im Zusammenhang mit bestehenden Beschäftigten keine Reformen erfolgt bzw. ein unmittelbarer Reformersfolg nur dann gegeben, wenn Beschäftigte den Reformen auf freiwilliger Basis zustimmten.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, die Vorteile eines einheitlich gestaltbaren Kollektivvertrags im Vergleich zur derzeitigen einzelvertraglichen Regelung zu prüfen. Dabei wäre insbesondere zu berücksichtigen, dass ein Kollektivvertrag in weiterer Folge auch für alle einbezogenen, bestehenden Beschäftigten der Wirtschaftskammern einheitlich abgeändert werden kann. Bei Überwiegen der Vorteile sollte die Wirtschaftskammer Österreich auf eine gesetzliche Regelung hinwirken, die ihre Kollektivvertragsfähigkeit bzw. Abschlusszuständigkeit auf Arbeitgeberseite ausdrücklich festlegt.⁷

Reformen des Dienstrechts der Wirtschaftskammern

6

(1) Das Dienstrecht und die Gehaltsschemata für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern können grundsätzlich nach zwei Gruppen (siehe auch ANHANG Normkarrieren) unterschieden werden:

Tabelle 4: Gehaltsschema der Wirtschaftskammern nach Diensteantritt

Eintritt in die Wirtschaftskammern	Gehaltsschema	Pensionsrecht ¹
Eintritt bis 1998	Gehalt nach Dienstbestimmung 1992	Dienstbestimmung 1946
		Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992
		Dienstbestimmung 1992
		freiwilliger Übertritt in die Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-ALT
		Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU (nur für Eintritt ab 1997)
Eintritt ab 1999	Gehalt nach Dienstbestimmung 1999	Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU
Eintritt ab 2012		keine Pensionsleistung bzw. Pensionskasse durch die Wirtschaftskammern

¹ alternativ je nach Diensteantritt (siehe Tabelle 14)

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

⁷ Die Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitnehmerseite wird durch das Arbeitsverfassungsgesetz festgelegt.

1. Beschäftigte, die bis Ende 1998 den Dienst in einer Wirtschaftskammer antraten, unterlagen dem Gehaltsschema der Dienstbestimmung 1992.

Die pensionsrechtlichen Bestimmungen waren – je nach Dienstantritt – in der Dienstbestimmung 1946 (diese galt auch für die Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992) oder in der Dienstbestimmung 1992 festgelegt. Diese Beschäftigten konnten freiwillig in eine Pensionskasse übertreten (Betriebsvereinbarung–ALT). Bei Dienstantritt ab 1997 waren sie automatisch von der Pensionskassenvorsorge der Betriebsvereinbarung–NEU erfasst.

2. Beschäftigte, die ab 1999 den Dienst antraten, unterlagen dem Gehaltsschema der Dienstbestimmung 1999. Dieses sollte höhere Einstiegsgehälter, jedoch einen flacher verlaufenden Gehaltsanstieg mit sich bringen. Im Vergleich zum alten Gehaltsschema waren – außer im Bereich der Führungskräfte – keine wesentlichen Einsparungen vorgesehen.

Die von 1999 bis 2011 eingetretenen Beschäftigten (der Dienstbestimmung 1999) unterlagen der Betriebsvereinbarung–NEU zur Pensionskassenvorsorge. Für die ab 2012 eingetretenen Beschäftigten (der Dienstbestimmung 1999) waren weder Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen noch eine Pensionskassenvorsorge seitens der Wirtschaftskammern vorgesehen.

(2) Tabelle 5 stellt die Anzahl an Beschäftigten bzw. Pensionistinnen und Pensionisten nach dem jeweils anwendbaren Pensionsrecht dar:

Tabelle 5: Beschäftigte bzw. Pensionistinnen und Pensionisten der Wirtschaftskammern nach Dienstbestimmungen

Pensionsrecht	Anzahl der Beschäftigten 31. Dezember 2017	Anzahl der Pensionistinnen und Pensionisten ³ 31. Dezember 2017
Dienstbestimmung 1946	0	566
Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (Dienstbestimmung 1946 für das Pensionsrecht und 1992 für das Dienstrecht)	21	242
Dienstbestimmung 1992	44	205
Betriebsvereinbarung–ALT¹	1.399	808
Betriebsvereinbarung–NEU²	2.357	70
Dienstbestimmung 1999 ohne Pensionszusage	1.307	kein Pensionsrecht
Summe	5.128	1.891

¹ Dienstrechtlich war die Dienstbestimmung 1992 anzuwenden.

² Dienstrechtlich war je nach Eintrittsdatum die Dienstbestimmung 1992 oder 1999 bzw. die Dienstbestimmung für Arbeiter anzuwenden.

³ einschließlich Hinterbliebenenpensionen

1. Das Pensionsrecht der **Dienstbestimmung 1946** galt Ende 2017 für 566 Pensionistinnen und Pensionisten, aber nicht mehr für aktive Beschäftigte, weil diese in das System der Dienstbestimmung 1992 übergetreten waren, um nach Abschaffung der Pragmatisierung dennoch fixe Pensionszusagen nach dieser Dienstbestimmung zu erhalten.
2. Weiters galt Ende 2017 das Pensionsrecht der Dienstbestimmung 1946 als Übergangsrecht für 242 Pensionistinnen und Pensionisten, für die in ihrer Aktivzeit die Dienstbestimmung 1992 anwendbar gewesen war. 21 aktive Beschäftigte hatten noch eine Anwartschaft auf eine Pension nach der Dienstbestimmung 1946 (**Übergangsregelung § 19**), dienstrechtlich galt für diese die Dienstbestimmung 1992.
3. Das Pensionsrecht der **Dienstbestimmung 1992** galt Ende 2017 für 44 aktive Beschäftigte sowie 205 Pensionistinnen und Pensionisten.
4. Das Pensionskassen–Pensionsrecht der **Betriebsvereinbarung–ALT** galt Ende 2017 für 1.399 aktive Beschäftigte sowie 808 Pensionistinnen und Pensionisten, jenes der **Betriebsvereinbarung–NEU** für 2.357 aktive Beschäftigte sowie 70 Pensionistinnen und Pensionisten. Die ab 2012 eingetretenen Beschäftigten hatten kein eigenes Pensionsrecht (per Ende 2017 betraf dies 1.307 Aktive); für sie waren weder Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen noch eine Pensionskassenvorsorge seitens der Wirtschaftskammern vorgesehen.

Beschäftigte der Wirtschaftskammern

7.1

(1) Die Anstellung der Beschäftigten der Wirtschaftskammerorganisation erfolgte in der Wirtschaftskammer Österreich oder in einer Wirtschaftskammer der Länder. Das Personal der Fachverbände und Fachgruppen war von der jeweils zugehörigen Wirtschaftskammer dienstzugeteilt.

Die Summe der Beschäftigten⁸ der Wirtschaftskammern stieg von 4.602 im Jahr 2011 auf 5.128 im Jahr 2017; das entsprach einer Erhöhung um 11,4 %. Der Anteil der Frauen betrug im Jahr 2017 rd. 64,9 % (Tabelle 6). Die Anzahl an Vollbeschäftigungsäquivalenten (**VBÄ**) in den Wirtschaftskammern stieg von rd. 4.128 VBÄ (2011) auf rd. 4.520 VBÄ (2017); das entsprach einer Erhöhung um 9,5 %.

⁸ exklusive: Lehrlinge, Karenzierte, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Sur-Place-Kräfte, Beschäftigte der Tochterunternehmen der Wirtschaftskammern (z.B. WKO Inhouse GmbH, WKO Immobilienmanagement GmbH, Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich)

Im Vergleich dazu stieg die Anzahl an VBÄ im Bundesdienst (ohne Ausgliederungen) von 2011 bis 2016 um 0,3 % (siehe Bericht des Bundeskanzleramtes „Das Personal des Bundes 2017“).

Für alle neuen Arbeitsverhältnisse ab Jänner 2012 gewährten die Wirtschaftskammern keine Pensionszusage mehr (Ausschluss der Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarung–NEU betreffend eine Pensionskassenleistung). Der Stand dieser Be-
diensteten stieg von 2012 bis 2017 auf rd. 1.185 VBÄ an und betrug Ende des
Jahres 2017 bereits rd. 26 % des gesamten Personalstands. Hingegen sank der
Stand in den Beschäftigtengruppen mit einer Wirtschaftskammer–Pensionsanwart-
schaft oder Pensionskassenvorsorge von 2011 bis 2017 von 4.128,4 VBÄ auf
3.335,4 VBÄ (gleichzeitig stieg hier die Anzahl an Pensionsbeziehenden von 2011
bis 2017 von 1.697 auf 1.891 (TZ 9)).

(2) Der Personalaufwand⁹ für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern stieg von
253,90 Mio. EUR (2011) auf 321,44 Mio. EUR (2017); dies entsprach einer Steige-
rung um 26,6 %.

⁹ Grundbezüge (Gehalt, Teilentgelt, diverse Zulagen, Fahrtkostenzuschuss, Überstunden, Mehrstunden), Son-
derzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumzahlung, diverse Einmalprämien), Austrittsbezüge
(Abfertigung, Urlaubersatzleistung, Sterbequartal), Sachbezüge (Zukunftssicherung, Sachbezug PKW, Sach-
bezug Garage, Sonstiger Sachbezug)

Tabelle 6: Beschäftigte der Wirtschaftskammern

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 bis 2017
	Personen (per 31. Dezember)							in %
Beschäftigte¹	4.602	4.827	5.044	5.115	5.141	5.152	5.128	11,4
davon <i>Frauen</i>	2.912	3.077	3.253	3.313	3.329	3.330	3.330	14,4
<i>Männer</i>	1.690	1.750	1.791	1.802	1.812	1.822	1.798	6,4
Beschäftigte¹ je Pensionsordnung	VBÄ (per 31. Dezember)							
Dienstbestimmung 1946 (80 %) sowie Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	45,0	44,0	39,1	32,0	30,0	23,6	21,0	-53,3
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	62,7	58,1	55,3	50,1	47,4	41,8	39,5	-37,0
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	1.568,5	1.502,0	1.419,0	1.370,6	1.324,2	1.284,8	1.251,4	-20,2
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU	2.452,1	2.445,9	2.445,8	2.344,8	2.226,1	2.125,6	2.023,5	-17,5
ohne Wirtschaftskammer–Pensionszusage	–	279,0	544,1	749,6	947,3	1.090,3	1.184,8	nicht vergleichbar
Summe	4.128,4	4.329,0	4.503,2	4.547,1	4.575,0	4.566,1	4.520,2	9,5
davon <i>Frauen</i>	2.461,2	2.600,6	2.742,9	2.776,3	2.799,1	2.783,4	2.769,0	12,5
<i>Männer</i>	1.667,2	1.728,5	1.760,3	1.770,8	1.775,9	1.782,8	1.751,2	5,0
Auszahlungen für Beschäftigte¹ inklusive Dienstgeberanteil	in Mio. EUR							
Dienstbestimmung 1946 (80 %) sowie Übergangsregelung in § 19 Pensionsrecht der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	6,99	7,32	6,43	5,30	5,12	4,16	3,69	-47,2
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	5,60	5,54	5,42	5,15	4,94	4,70	4,33	-22,7
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	120,44	130,00	118,27	118,78	119,43	119,99	119,31	-0,9
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU	120,87	128,75	135,66	137,29	138,28	138,12	136,76	13,1
ohne Wirtschaftskammer–Pensionszusage	–	6,58	17,08	29,04	39,76	48,98	57,35	nicht vergleichbar
Summe	253,90	278,19	282,86	295,56	307,53	315,95	321,44	26,6

Rundungsdifferenzen möglich

¹ exklusive: Lehrlinge, Karenzierte, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte, Sur–Place–Kräfte, Beschäftigte der Tochterunternehmen der Wirtschaftskammern (z.B. WKO Inhouse GmbH, WKO Immobilienmanagement GmbH, Service–GmbH der Wirtschaftskammer Österreich)

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

- 7.2** Der RH hielt fest, dass der Gesamtstand an Beschäftigten der Wirtschaftskammern – entgegen der weitgehenden Stabilisierung des Personalstands in der Bundesverwaltung – von 2011 bis 2017 um rd. 392 VBÄ bzw. 9,5 % stieg. Dies trug auch zu einer entsprechenden Erhöhung des diesbezüglichen Personalaufwands um 26,6 % bei.

Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

- 8.1** (1) Die jährliche Bezugsanpassung sollte den Kaufkraftverlust als Folge der Inflation ausgleichen und anteilmäßig das Wirtschaftswachstum vergüten. Gemäß dem Beschluss des Erweiterten Präsidiums vom Juni 2005 errechnete sich die Anpassung ab 2006 zu 60 % aus der Änderung des Verbraucherpreisindex und zu 40 % aus der Änderung des Tariflohnindex.

Die Gehaltstabellen der Wirtschaftskammern beruhten auf einer Grundtabelle aus dem Jahr 1946 sowie einer jährlich neu festgelegten Faktorentabelle. Der RH berechnete die jährliche Anpassung von 2005/2006 bis 2017/2018 basierend auf den oben genannten diesbezüglichen Beschlüssen. Die Faktorentabellen stimmten nicht vollständig mit den Berechnungen des RH überein. Die Wirtschaftskammer Österreich konnte diese geringen Abweichungen nicht nachvollziehbar begründen. Unter anderem war die Rundungslogik der Wirtschaftskammer Österreich für den RH nicht nachvollziehbar.

(2) Tabelle 7 vergleicht die Prozentsätze der Anpassung der Aktivbezüge der Wirtschaftskammer-Beschäftigten mit denen der Bundesbediensteten von 2006 bis 2018. Die Anpassung der Aktivbezüge der Jahre 2005/2006 bis 2017/2018 erfolgte bei den Wirtschaftskammern per 1. Jänner eines jeden Jahres, die des Bundes grundsätzlich per 1. Jänner eines Jahres (Ausnahme 1. Februar 2012 sowie 1. März 2014 und 2015). Die Erhöhung der Aktivbezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern bzw. der Bundesbediensteten als Folge von Biennalsprüngen, Vorrückungen oder Beförderungen war nicht Gegenstand dieser Analyse.

Tabelle 7: Anpassung der Aktivbezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern und der Bundesbediensteten (2005/2006 bis 2017/2018, ohne Einmalzahlungen)

	Aktivanpassung Wirtschaftskammer–Beschäftigte	Anpassung Bundesbedienstete
2017/2018	• Erhöhung am 1. Jänner um 1,4 %; zusätzlich Faktorsplitting	Erhöhung am 1. Jänner um 2,33 %
2016/2017	• Erhöhung am 1. Jänner um 1,3 %; zusätzlich Faktorsplitting	Erhöhung am 1. Jänner um 1,3 %
2015/2016	• Erhöhung am 1. Jänner um 1,7 %; zusätzlich Faktorsplitting	Erhöhung am 1. Jänner um 1,3 %
2014/2015	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,0 %	Erhöhung am 1. März um 1,77 %
2013/2014	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,7 %	Erhöhung am 1. März um 1,4 % + 14,50 EUR
2012/2013	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,8 %	keine Erhöhung
2011/2012	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,1 %	Erhöhung am 1. Februar um 2,56 % + 11,10 EUR
2010/2011	• Erhöhung am 1. Jänner um 1,5 %	Erhöhung am 1. Jänner um 0,85 % jedoch mindestens 25,5 EUR
2009/2010	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,6 %	Erhöhung am 1. Jänner um 0,9 % + 4 EUR
2008/2009	• Erhöhung am 1. Jänner um 3,1 %	Erhöhung am 1. Jänner um 3,55 %
2007/2008	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,0 %	Erhöhung am 1. Jänner um 2,70 %
2006/2007	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,1 %	Erhöhung am 1. Jänner um 2,35 %
2005/2006	• Erhöhung am 1. Jänner um 2,4 %	Erhöhung am 1. Jänner um 2,7 %

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Von den dreizehn Anpassungen im Beobachtungszeitraum war in den einzelnen Jahren sechsmal die Anpassung der Bundesbediensteten (2005/2006 bis 2008/2009; 2011/2012 und 2017/2018) und sechsmal die Anpassung der Wirtschaftskammer–Beschäftigten (2009/2010; 2010/2011; 2012/2013; 2013/2014 ab 1.116 EUR; 2014/2015; 2015/2016) höher, die Anpassung 2016/2017 war gleich.

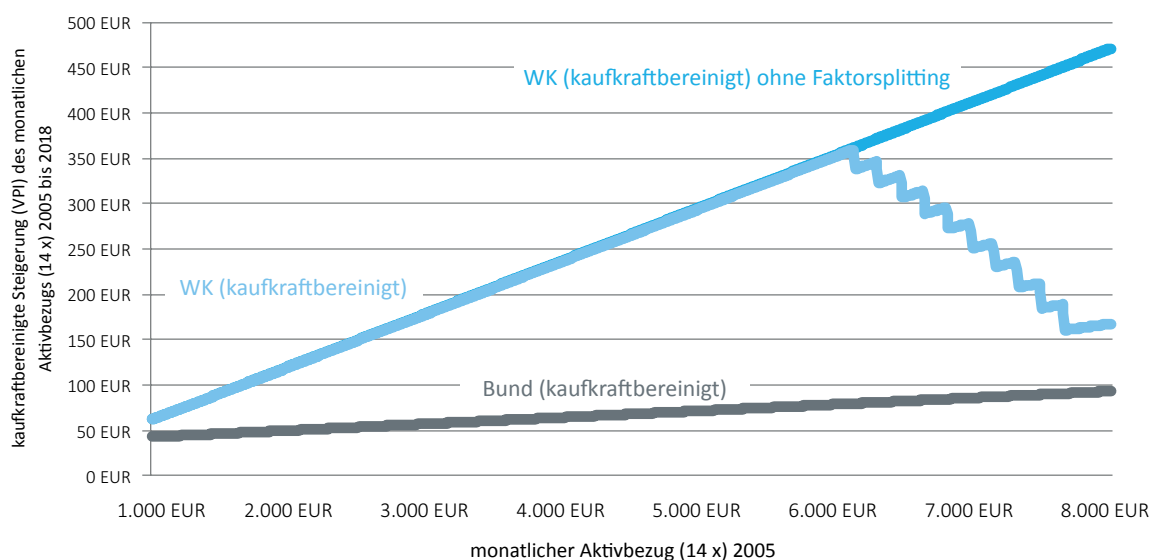
(3) Ein wesentlicher Bestandteil der jährlichen Anpassung der Bezüge von Wirtschaftskammer–Beschäftigten war seit der Anpassung 2015/2016 das Faktorsplitting. Damit wurde ab einem bestimmten Grenzwert (2015 betrug dieser 7.272,40 EUR monatlich) die Anpassung mit steigendem Grundgehalt schrittweise um 0,1 % bis zu höchstens 1 % reduziert. Die Aufwertungsfaktoren der Gehaltstabellen mussten in Folge in mehrere Faktoren aufgesplittet werden. Das Faktorsplitting war für die Jahre 2016 bis 2025 vertraglich fixiert und in den Berechnungen des RH vollständig berücksichtigt.

(4) Um die finanziellen Auswirkungen der unterschiedlichen Anpassungsregeln finanziell beurteilen zu können, berechnete der RH die Gesamtanpassung eines Aktivbezugs unter Berücksichtigung des Faktorsplittings (Grundgehalt; jedoch keine Biennalsprünge, Vorrückungen, Beförderungen) von 2005/2006 bis 2017/2018. Er

berücksichtigte dabei in der Modellrechnung die jährliche Anpassung unter Abzug des Verbraucherpreisindex und berechnete so die Steigerung der Bezüge der Wirtschaftskammer-Beschäftigten über der Inflation. Diese wird in Abbildung 1 der Aktivgehaltsentwicklung einer bzw. eines Bundesbediensteten (Beamtinnen und Beamte oder Vertragsbedienstete erhalten die gleiche Anpassung) gegenübergestellt.

Ausgangspunkt war ein monatlicher Aktivbezug (Grundgehalt) im Jahr 2005, Ergebnis war die mit dem Verbraucherpreisindex kaufkraftbereinigte Gesamtsteigerung dieses Aktivbezugs bis 2018. Dabei zeigte sich, dass die Aktivbezüge der Wirtschaftskammer-Beschäftigten im Beobachtungszeitraum 2005 bis 2018 in Summe stärker als jene der Bundesbediensteten bzw. als die Inflation angestiegen waren.

Abbildung 1: Anpassung der Aktivbezüge für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern gegenüber den Bundesbediensteten 2005 bis 2018; kaufkraftbereinigte Steigerung



WK = Wirtschaftskammern
VPI = Verbraucherpreisindex

Anmerkung: Berechnung des Gesamtergebnisses der Anpassung eines monatlichen Aktivbezugs aus dem Jahr 2005 bis 2018 unter Abzug der jeweiligen Inflation (Verbraucherpreisindex).

Quelle: RH

Tabelle 8 zeigt die Entwicklung von beispielhaft angenommenen Grundgehältern in Höhe von 2.000 EUR, 4.000 EUR und 6.000 EUR von 2005 bis 2018 nach dem Verbraucherpreisindex, nach den Anpassungsregelungen der Bundesbediensteten und nach den Regelungen der Wirtschaftskammern. Während sich in diesem Zeitraum das Gehalt der Bundesbediensteten weitgehend nach dem Verbraucherpreisindex erhöhte, lag die Gehaltssteigerung bei den Beschäftigten der Wirtschaftskammern deutlich über dem Verbraucherpreisindex.

Tabelle 8: Entwicklung der Aktivbezüge der Wirtschaftskammer-Beschäftigten und der Bundesbediensteten von 2005 bis 2018

Grundgehalt 2005	Grundhalt 2018 (Anpassung nach dem Verbraucherpreisindex)	Grundgehalt 2018 (Anpassung nach den Regelungen für Bundesbedienstete)	Grundgehalt 2018 (Anpassung nach den Regelungen der Wirtschaftskammern)
2.000 EUR	2.512 EUR	2.556 EUR	2.631 EUR
4.000 EUR	5.024 EUR	5.084 EUR	5.261 EUR
6.000 EUR	7.537 EUR	7.613 EUR	7.892 EUR

Quelle: RH

Die daraus resultierenden kumulierten Mehrkosten schätzte der RH von 2006 bis 2018 für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern gegenüber einer reinen Abgeltung der Inflation (Verbraucherpreisindex) auf 90 Mio. EUR.

8.2

(1) Der RH hielt fest, dass die Gehaltstabellen der Wirtschaftskammern aus dem Jahr 1946 stammten und in Summe mit den Faktorentabellen zur Berücksichtigung der kumulierten Aufwertung keine transparente Sicht auf die aktuellen Wirtschaftskammer-Gehälter ermöglichten. Er stellte weiters fest, dass die Faktoren zur Aufwertung der Gehaltstabellen in einigen Jahren jeweils geringe Abweichungen gegenüber Berechnungen des RH aufwiesen.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, transparente, aktuelle Gehaltstabellen vorzusehen und die jährliche Anpassung exakt nach den jeweiligen Beschlüssen zu berechnen und erst im Ergebnis zu runden.

(2) Der RH hielt fest, dass die Anpassung der Aktivbezüge für Beschäftigte der Wirtschaftskammern im Zeitraum 2006 bis 2018 – dies umfasste die Anpassungen 2005/2006 bis 2017/2018 – in Summe deutlich über jener der Bundesbediensteten sowie der Inflationsabgeltung lag. Dies führte zu Mehrkosten in der Höhe von ca. 90 Mio. EUR gegenüber der reinen Inflationsabgeltung.

Pensionsleistungen der Wirtschaftskammern

9.1

(1) Beschäftigte der Wirtschaftskammern konnten nach Pensionierung zusätzlich zur ASVG-Pension eine Wirtschaftskammer-Pensionsleistung (**TZ 13**) erhalten. Diese wurde bei der direkten Pensionszusage (Dienstbestimmung 1946, Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 und Dienstbestimmung 1992) vom Pensionsfonds der Wirtschaftskammern ausbezahlt.

Beschäftigte mit einer direkten Pensionszusage konnten unter Verzicht auf diese in die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT mit einer Pensionskassenvorsorge optieren. Für die ab 1997 eingetretenen Beschäftigten lag keine direkte Pensionszusage mehr vor; sie unterlagen im Rahmen der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU auch einer Pensionskassenvorsorge. Beide Gruppen erhielten nach ihrer Pensionierung neben der ASVG–Pension eine Zusatzpension aus einer Pensionskasse.

Ab 2012 in eine Wirtschaftskammer eingetretene Beschäftigte erhielten weder vom Pensionsfonds der Wirtschaftskammern noch aus der Pensionskasse eine zusätzliche Wirtschaftskammer–Pensionsleistung.

Die Anzahl der Personen, die Wirtschaftskammer–Pensionen bezogen, stieg von 2011 bis 2017 von insgesamt 1.697 auf 1.891; dies entsprach einer Steigerung um 11,4 % (Tabelle 9). Etwa 50 % der Wirtschaftskammer–Pensionsbeziehenden waren Frauen.

Die Anzahl der vom Pensionsfonds der Wirtschaftskammern ausbezahlten Pensionen nach Dienstordnung 1946 und 1992 verringerte sich von 2011 bis 2017 um rd. 12 %. Hingegen stieg die Anzahl der von der Pensionskasse ausbezahlten Pensionen um rd. 60 % von 550 auf 878.

Tabelle 9: Pensionsbeziehende der Wirtschaftskammern

Wirtschaftskammer-Pensionen								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 bis 2017
Anzahl Wirtschaftskammer-Pensionsbeziehende	Personen (per 31. Dezember)							in %
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	715	699	670	646	618	589	566	-20,8
Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	224	228	232	238	240	241	242	8,0
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	208	209	207	203	204	200	205	-1,4
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-ALT	535	602	674	675	725	773	808	51,0
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU	15	26	34	36	44	59	70	366,7
Gesamtsumme	1.697	1.764	1.817	1.798	1.831	1.862	1.891	11,4
<i>davon Frauen</i>	783	834	877	873	908	931	951	21,5
<i>Männer</i>	914	930	940	925	923	931	940	2,8
Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen	in Mio. EUR							
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	40,94	40,94	40,94	40,64	39,43	38,42	37,38	-8,7
Übergangsregelung § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	10,57	11,23	11,86	12,55	12,65	12,79	12,85	21,5
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	2,22	2,25	2,25	2,27	2,35	2,35	2,36	6,5
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-ALT	3,59	5,93	4,28	4,64	5,01	5,23	5,68	58,3
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU	0,01	0,03	0,04	0,06	0,08	0,11	0,13	nicht vergleichbar
Gesamtsumme	57,33	60,38	59,36	60,16	59,52	58,90	58,39	1,9
ASVG-Pensionen der Wirtschaftskammer-Pensionsbeziehenden	in Mio. EUR							in %
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	17,73	17,87	17,46	17,02	16,54	15,90	15,38	-13,3
Übergangsregelung § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	6,06	6,55	6,63	6,90	7,41	7,42	7,61	25,6
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	Höhe der ASVG-Pension ist den Wirtschaftskammern nicht bekannt							
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-ALT	Höhe der ASVG-Pension ist den Wirtschaftskammern nicht bekannt							
Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU	Höhe der ASVG-Pension ist den Wirtschaftskammern nicht bekannt							
ohne Wirtschaftskammer-Pensionszusage	Höhe der ASVG-Pension ist den Wirtschaftskammern nicht bekannt							

Rundungsdifferenzen möglich

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Die Gesamtausgaben für die Pensionsleistungen der Dienstbestimmung 1946 und die Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 beliefen sich 2017 für 808 Pensionen auf rd. 50,23 Mio. EUR, das waren 86 % der gesamten Pensionsleistungen (Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen und Pensionskassenleistungen) für die insgesamt 1.891 Pensionsbeziehenden. Da 2017 878 Personen Pensionsleistungen der Pensionskassen (gemäß Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU) bezogen, stiegen diese Leistungen von 2011 mit 3,60 Mio. EUR bis 2017 auf 5,81 Mio. EUR.

Tabelle 10: Wirtschaftskammer–Pensionen mit Aktivanpassung

Wirtschaftskammer–Pensionen der Dienstbestimmung 1946 und Übergangsregelung § 19 der Dienstbestimmung 1992 mit Aktivanpassung								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 bis 2017
Anzahl Wirtschaftskammer–Pensionsbeziehende	Personen (per 31. Dezember)							in %
Summe Beziehende direkte Pensionsleistungen mit Aktivanpassung	939	927	902	884	858	830	808	-14,0
Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen	in Mio. EUR							
Summe direkte Pensionsleistungen mit Aktivanpassung	51,51	52,17	52,80	53,19	52,08	51,20	50,23	-2,5
ASVG–Pensionen der Wirtschaftskammer–Pensionsbeziehenden, die noch eine direkte Wirtschaftskammer–Pensionsleistung mit Aktivanpassung erhalten	in Mio. EUR							in %
Summe der ASVG–Pensionen	23,79	24,42	24,08	23,92	23,95	23,32	22,99	-3,4
Verhältnis Wirtschaftskammer–Pensionsleistung zur ASVG–Pensionsleistung	2,16	2,14	2,19	2,22	2,17	2,20	2,18	nicht vergleichbar

Rundungsdifferenzen möglich
ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

(2) Zum Vergleich werden im vorliegenden Bericht auch die ASVG–Pensionsleistungen an die Wirtschaftskammer–Pensionsbeziehenden der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (Gesamtpensionsleistung 80 % des Letztbezugs, Auszahlung¹⁰ vom Pensionsfonds der Wirtschaftskammern) dargestellt. Die Summe aus der ASVG–Pension und der Wirtschaftskammer–Pension ergibt die Gesamtpensionsleistung für diese pensionierten Wirtschaftskammer–Beschäftigten. 2011 bis 2017 war die Summe der

¹⁰ Diese Pensionsbeziehenden traten ihre ASVG–Pension an die Wirtschaftskammern ab und bekommen diese gemeinsam mit ihrer Wirtschaftskammer–Pension als Gesamtpension ausbezahlt. Alle anderen bekommen ihre ASVG–Pension von der PVA ausbezahlt; deren Höhe ist den Wirtschaftskammern somit nicht bekannt.

Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen für diese pensionierten Beschäftigten mehr als zweimal so hoch wie die Summe der ASVG–Pensionsleistungen.

9.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass die für die Pensionsleistungen der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 auflaufenden Gesamtausgaben sich 2017 für 808 Pensionen auf rd. 50,23 Mio. EUR beliefen; das entsprach 86 % der gesamten Pensionsleistungen (Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen und Pensionskassenleistungen) für 42,7 % der Pensionsbeziehenden (808 von insgesamt 1.891 Pensionsbeziehenden). Er wies weiters kritisch darauf hin, dass die direkt vom Pensionsfonds der Wirtschaftskammern ausbezahlten Pensionsleistungen mit jährlicher „Aktivanpassung“ (gemäß Dienstbestimmung 1946 und Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992) nur um 1,28 Mio. EUR – das entsprach 2,5 % – sanken, obwohl der Pensionsstand um 14 %, das waren 131 Personen, sank. Er verwies hiezu auf seine Empfehlung in **TZ 21**, wonach die von den Wirtschaftskammern gewährten Prozentsätze der Gesamtpensionsanpassung auf jene des ASVG zu beschränken und Gesamtpensionen über der Höchstbeitragsgrundlage nur mit einem Fixbetrag zu erhöhen wären.

Der RH hielt kritisch fest, dass die Summe der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen der Dienstbestimmung 1946 und der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (ohne ASVG–Pension) im Zeitraum 2011 bis 2017 in Summe mehr als zweimal so hoch war wie die Summe der zugehörigen ASVG–Pensionen.

Pensionierungen

10.1

Für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern galt gemäß der Dienstbestimmung 1946 (einschließlich der Übergangsregelung) ein Pensionsantrittsalter von 60 Jahren für Männer und von 55 Jahren für Frauen, ab der Dienstbestimmung 1992 galten die Voraussetzungen des ASVG (**TZ 14**).

In den Jahren 2011 bis 2017 gingen in den Wirtschaftskammern in Summe 531 Personen in Pension. 526 dieser Pensionistinnen und Pensionisten erhielten neben der ASVG–Pension noch eine zusätzliche Pensionsleistung, entweder aus dem Pensionsfonds der Wirtschaftskammern oder aus der Pensionskasse (der Betriebsvereinbarung–ALT bzw. –NEU).

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Frauen belief sich in diesem Zeitraum auf 58,7 Jahre, es stieg von 2011 mit 58,4 Jahren bis 2017 auf 59,7 Jahre. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Männer belief sich auf 62,6 Jahre; es schwankte in den Jahren 2011 bis 2017 zwischen 61,7 und 63,1 Jahren (Tabelle 11).

Tabelle 11: Pensionsantrittsalter in den Wirtschaftskammern

Anzahl der Pensionierungen und zugehöriges Pensionsantrittsalter								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Summe 2011 bis 2017
Pensionierungen	Anzahl Personen							
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							5
Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							22
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							17
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	37	53	48	37	35	30	29	269
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU	29	31	31	32	19	31	40	213
ohne Wirtschaftskammer–Pensionszusage	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							5
Summe	73	89	88	76	58	72	75	531
<i>davon Frauen</i>	48	63	64	52	39	50	44	360
<i>Männer</i>	25	26	24	24	19	22	31	171

Frauen	Pensionsantrittsalter							Durchschnitt 2011 bis 2017
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	–	–	–	–	–	–	–	–
Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	55,5	–	57,1	58,5	–	–	–	57,0
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	–	57,9	59,7	–	–	58,6	61,3	59,2
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	57,6	57,5	57,6	57,5	59,6	59,6	59,1	58,1
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU	59,4	58,4	58,2	59,1	59,5	59,5	59,8	59,1
ohne Wirtschaftskammer–Pensionszusage	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							60,1
Durchschnitt Frauen	58,4	57,8	57,9	58,4	59,5	59,5	59,7	58,7

Männer	Pensionsantrittsalter							Durchschnitt 2011 bis 2017
Dienstbestimmung 1946 (80 %)	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							65,2
Übergangsregelung in § 19 Pensionsrecht der Dienstbestimmung 1992 (80 %)	63,8	60,1	62,6	61,7	63,1	62,4	61,5	62,4
Dienstbestimmung 1992 (70 %)	65,1	60,4	59,6	63,8	62,1	62,1	62,6	62,1
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	62,5	62,7	61,8	62,4	63,6	62,0	63,3	62,6
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU	63,0	62,7	61,2	62,0	59,9	61,5	63,2	62,4
ohne Wirtschaftskammer–Pensionszusage	wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dargestellt							62,1
Durchschnitt Männer	63,1	62,6	61,7	62,5	63,1	62,1	63,1	62,6
Gesamtdurchschnitt	60,0	59,2	59,0	59,7	60,7	60,3	61,1	59,9

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Im Vergleich dazu stieg das durchschnittliche Pensionsantrittsalter für Eigenpensionen (ohne Witwen und Waisen) aller ASVG–versicherten Frauen von 57,2 Jahren (2011) auf 59,0 Jahre (2017), jenes der Männer von 59,0 Jahren (2011) auf 60,9 Jahre (2017) (Tabelle 12).

Tabelle 12: Pensionsantrittsalter der ASVG–Versicherten

Pensionsantrittsalter der ASVG–Versicherten							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
alle ASVG–Eigenpensionen	Pensionsantrittsalter						
Frauen	57,2	57,2	57,3	58,5	59,1	59,0	59,0
Männer	59,0	59,2	59,3	60,6	61,1	60,7	60,9

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Quellen: Jahresberichte der Pensionsversicherungsanstalt

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter (für alle Besoldungsgruppen) der Bundesbeamtinnen stieg von 61,1 Jahren (2015¹¹) auf 61,8 Jahre (2016), das der Bundesbeamten von 61,2 Jahren auf 61,6 Jahre.

10.2

Der RH hielt anerkennend fest, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der männlichen Wirtschaftskammer–Beschäftigten von 2011 bis 2017 rd. 62,6 Jahre betrug; der RH hob weiters positiv hervor, dass es in jedem Jahr durchschnittlich um rund zwei Jahre über dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter aller männlichen ASVG–Versicherten bzw. im Jahr 2016 sogar um rd. 1,5 Jahre über dem der Bundesbeamten lag.

Der RH hielt fest, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Wirtschaftskammer–Frauen von 2011 bis 2017 stieg. Er kritisierte allerdings, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der weiblichen Wirtschaftskammer–Beschäftigten im Jahr 2014 geringfügig unter dem Durchschnitt aller weiblichen ASVG–Versicherten lag.

¹¹ Für Beamtinnen und Beamten liegen erst ab 2015 getrennte Daten vor.

Personalkonzept

11.1 (1) Um den Personalaufwand dauerhaft zu reduzieren¹², vereinbarten die Wirtschaftskammer Österreich und der Betriebsausschuss der Wirtschaftskammer Österreich im November 2001 ein Personalkonzept. Zur Reduzierung der Anzahl der Wirtschaftskammer–Beschäftigten sah dieses u.a. vor, Beschäftigten¹³ bei einem freiwilligen vorzeitigen Austritt aus der Wirtschaftskammer Österreich eine laufende Überbrückungszahlung und Einmalzahlungen bis zum regulären Antritt ihrer Wirtschaftskammer–Pension anzubieten. Zu diesem Zweck löste die Wirtschaftskammer Österreich das bestehende Dienstverhältnis mit den Beschäftigten, die sich für dieses als „Senior Expert Pool“ bezeichnete Programm entschieden hatten, einvernehmlich auf. Zum Erwerb einer ausreichenden Anzahl von ASVG–Pensionsversicherungsmonaten wurden diese vormaligen Beschäftigten im Ausmaß von acht Stunden pro Monat in einem von der Wirtschaftskammer Österreich zu diesem Zweck errichteten Verein „Experten für die Wirtschaft“ beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis zum Verein – das Entgelt lag knapp über der Geringfügigkeitsgrenze – war bis zum individuell frühestmöglichen Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension¹⁴ befristet.

Bis zum Erreichen des individuellen Anspruchs auf vorzeitige gesetzliche Alterspension leistete die Wirtschaftskammer Österreich Einmalzahlungen sowie laufende Zahlungen. Bei diesen Leistungen war zwischen zwei Personengruppen zu unterscheiden:

¹² Die Reduktion sollte gemäß dem damaligen Ziel der Wirtschaftskammer Österreich ausgehend vom Jahr 2000 bis Ende 2003 rd. 23,3 Mio. EUR jährlich betragen.

¹³ Das Gesamtpotenzial für dieses Programm nahm die Wirtschaftskammer Österreich mit maximal 140 Personen an.

¹⁴ frühestmögliches Pensionsantrittsalter: vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer – § 253b ASVG: erforderliche Lebensjahre (Männer 61,5, Frauen 56,5) und 450 Versicherungsmonate

1. Gruppe A bestand aus sämtlichen Personen, die zum Stichtag (30. Juni 2004) bereits 25 Dienstjahre erreicht hatten, jedoch die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine arbeitgeberseitige Pensionierung noch nicht erfüllten. Diese erhielten laufende Überbrückungszahlungen in Höhe von 50 % des letzten Monatsbezugs vom Zeitpunkt der Lösung des Dienstverhältnisses bis zum Erreichen des individuellen Anspruchs auf vorzeitige gesetzliche Alterspension sowie das Entgelt aus der Anstellung beim Verein; weiters bezahlte ihnen die Wirtschaftskammer Österreich wie im Aktivstand die Prämien für eine Zusatzkrankenversicherung und ersetzte ihnen in bestimmten Fällen die Kosten für eine freiwillige Höherversicherung in der Pensionsversicherung. Die Einmalzahlungen bestanden aus einem aliquoten Abfertigungsanspruch, einem vorgezogenen Jubiläumsgeld, einer freiwilligen Abgangsentschädigung und – bei Pensionskassenmitgliedern – einem Pensionskassenbeitrag (entweder in die Pensionskasse oder als Barabfindungsbetrag direkt an die Personen).
2. Gruppe B umfasste jene Personen, die die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine arbeitgeberseitige Pensionierung erfüllten; das betraf jene pragmatisierten Beschäftigten oder jene Beschäftigten mit einer Zusage aufgrund der Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992, die bis zum Stichtag entweder mehr als 30 angefangene Dienstjahre aufwiesen oder das 60. (Männer) bzw. das 55. (Frauen) Lebensjahr vollendet hatten. Für den freiwilligen vorzeitigen Austritt aus der Wirtschaftskammer Österreich erhielten Personen der Gruppe B Einmalzahlungen, die sich aus einer Pauschalzahlung in Höhe von rd. 25.400 EUR brutto als Ausgleich für eine nicht gewährte ASVG-Pension während der Dauer des Abfertigungszeitraums und einem vorgezogenen Jubiläumsgeld zusammensetzten. Laufende Zahlungen an diese Personen waren die Kammerpension nach Beendigung des Abfertigungszeitraums und das Entgelt aus der Anstellung beim Verein.

(2) Das Handbuch Personalkonzept stellte nach Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich eine betriebsvereinbarungsähnliche Übereinkunft dar. Es wurde von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern unterzeichnet. Ungeachtet der Frage, ob eine Übereinkunft mit diesen Inhalten nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und anderer einschlägiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Form einer Betriebsvereinbarung überhaupt geschlossen werden konnte, war festzuhalten, dass gemäß § 55 Abs. 3 Wirtschaftskammergesetz in der zum Zeitpunkt des Beschlusses geltenden Fassung dienstrechtliche Bestimmungen in der vom Kammertag der Wirtschaftskammer Österreich zu beschließenden und vom Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten zu genehmigenden Dienstordnung zu regeln waren. Zu den dienstrechtlichen Bestimmungen gehören u.a. auch Regelungen wie die vorliegende über das berufliche Ausgleiten mit finan-

zieller Absicherung. Der Beschluss derselben in anderer als in der vom Gesetz beschriebenen Form war daher nicht vorgesehen, zumal auch eine gesetzliche Sonderregelung mit einer Befugnis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die genannten Inhalte – wie sie etwa aus § 57 Abs. 4 Wirtschaftskammergesetz für die Einrichtung einer Pensionskasse in der Wirtschaftskammer Österreich (TZ 24) abgeleitet werden konnte – nicht bestand. Durch die faktische Umsetzung des Programms „Senior Expert Pool“ wurden die dienstrechtlichen Verhältnisse des betroffenen Personenkreises zur Wirtschaftskammer Österreich abgeändert.

(3) Bis 2017 nahmen am Programm „Senior Expert Pool“ insgesamt 304 Personen (davon 45 aus Gruppe B) teil. Der Aufwand für die geleisteten Einmalzahlungen war in der Wirtschaftskammer Österreich nicht mehr erhebbar. Die Überbrückungszahlungen beliefen sich 2011 bis 2017 auf insgesamt rd. 15,9 Mio. EUR. Nach Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich werden aufgrund des Auslaufens des Programms noch bis 2023 Überbrückungszahlungen zu leisten sein; für diesen Zeitpunkt war auch die Auflösung des Vereins „Experten für die Wirtschaft“ geplant.

(4) Auch die Wirtschaftskammer Steiermark ermöglichte Bediensteten ein Ausgleiten nach dem Modell der Wirtschaftskammer Österreich. Die anderen Landeskammern sahen kein vergleichbares Modell vor.

(5) Die Maßnahmen zum Personalkonzept betrafen auch jene Beschäftigten, die das Modell der Frühpensionierung in Anspruch nahmen, vorab jedoch in das Pensionskassensystem optiert waren. Diese Beschäftigten schieden gemäß dem Personalkonzept vorzeitig aus dem Aktivstand der Wirtschaftskammern aus. Die Wirtschaftskammern übertrugen die bis zum (gesetzlichen oder nach den Dienstbestimmungen frühestmöglichen) Pensionierungszeitpunkt noch zu leistenden künftigen Beiträge in einem auf die entsprechenden Personenkonten im Pensionskassensystem. In Summe wurden rd. 8,34 Mio. EUR an die Personenkonten der Anwartschaftsberechtigten geleistet.

11.2

(1) Der RH hielt kritisch fest, dass mit dem „Handbuch Personalkonzept“ von den Dienstordnungen abweichende dienstrechtliche Regelungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und somit von Gremien beschlossen wurden, die gemäß dem Wirtschaftskammergesetz dazu nicht befugt waren, da dieses für den Beschluss dienstrechtlicher Regelungen den Kammertag und die anschließende Genehmigung durch den Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten vorsah.

(2) Weiters merkte der RH kritisch an, dass das vorliegende Modell des beruflichen Ausgleitens für die betreffenden Beschäftigten attraktiv war. Für die Wirtschaftskammer Österreich war es jedoch aufgrund des ungünstigen Verhältnisses der zu

leistenden Zahlungen (Überbrückungszahlung seitens der Wirtschaftskammer Österreich im Ausmaß von 50 % des letzten Monatsbezugs bei aufrechter Dienstverhältnis, Entgelt seitens des Vereins knapp über dem Grenzwert der geringfügigen Beschäftigung sowie einer Reihe von Einmalzahlungen durch die Wirtschaftskammer Österreich) gegenüber der von den Bediensteten zu erbringenden Arbeitsleistung (acht Stunden pro Monat) nachteilig.

(3) Schließlich kritisierte der RH, dass die Wirtschaftskammer Österreich trotz des für eine Wirtschaftskammer-Pension ohnehin vergleichsweise niedrigen erforderlichen Pensionsalters von 60 (Männer) bzw. 55 (Frauen) Lebensjahren den Bediensteten zu günstigen Bedingungen die Möglichkeit geboten hatte, ihr Dienstverhältnis zur Wirtschaftskammer Österreich noch deutlich vor Erreichen dieses Pensionsalters zu beenden. Hinsichtlich der Pensionsausgaben ergaben sich nur geringe Einsparungen, weil sich der letzte Aktivbezug (als Grundlage für die Pensionsberechnung) zwar nicht mehr durch Vorrückungen, jedoch durch die jährliche Valorisierung erhöhte.

Pensionsreformen

Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts

12.1

Die Reformen des Beamtenpensionsrechts (Tabelle 13) sollten die Relation der Ausgaben für Beamtenpensionen¹⁵ gegenüber den Einnahmen aus Pensionsbeiträgen reduzieren, um die langfristige Finanzierung der Beamtenpensionen zu sichern. Die wichtigsten Inhalte der Reformen betrafen:

- Die Pensionsreform 1997 sah eine 18- bzw. 15-jährige Durchrechnung der Bezüge vor. (Diese sowie weitere Reformmaßnahmen, wie beispielsweise die Anhebung des Pensionsantrittsalters auf 61,5 Jahre, wurden unter dem Begriff Rechtslage 2003 zusammengefasst.)
- Mit der Pensionssicherungsreform 2003 (Rechtslage 2004) wurde
 - das Regelpensionsalter schrittweise auf 65 Jahre (Männer und Frauen) erhöht,

¹⁵ Beamtenpensionen steht in diesem Bericht für die Ruhebezüge der in den Ruhestand versetzten Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten.

- anstelle des Letztbezugs eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge eingeführt (die Verluste gegenüber der 18– bzw. 15–jährigen Durchrechnung der Rechtslage 2003 waren mit einem maximal 10%igen Deckel begrenzt) und
 - die erforderliche Gesamtdienstzeit auf 45 Jahre angehoben.
-
- Im Rahmen der Pensionsharmonisierung 2005 wurde für die ab 2005 (wegen der Mindestverweildauer für die ab 2002) pragmatisierten Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten die Pensionsberechnung mittels Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes (**APG**) vorgesehen und damit die vollständige Harmonisierung mit dem ASVG erreicht.
 - Für die Geburtsjahrgänge ab 1955 wurde eine Parallelrechnung von Pensionsrecht (Rechtslage 2004) und APG eingeführt. Das Ergebnis der Berechnung des Pensionskontos bzw. der Parallelrechnung war gegenüber der Rechtslage 2004 nicht gedeckelt.
 - Gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 war für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, die ab 1976 geboren sind und vor 2005 in das öffentlich–rechtliche Dienstverhältnis ernannt wurden, zum 31. Dezember 2013 eine Sockelabrechnung der bisherigen Pension–ALT vorzunehmen und als neue Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto einzutragen; die Regelung trat 2014 in Kraft und ersetzte in Folge für die Geburtsjahrgänge ab 1976 die Parallelrechnung durch das Pensionskonto.

Tabelle 13: Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts

Jahr	Bemessungsgrundlage	Höchstausmaß	dafür erforderliche Gesamtdienstzeit	ASVG Höchstbeitragsgrundlage	Geltungsbereich
Ausgangslage	Letztbezug	80 % der Bemessungsgrundlage; Regelpensionsalter 60	nach 35 anrechenbaren Dienstjahren	–	Pensionierung bis 2001
1996	Letztbezug	80 % der Bemessungsgrundlage; Regelpensionsalter 60	nach 40 anrechenbaren Dienstjahren	–	ab Diensteintritt Mai 1996
1997	schrittweise auf 18 bzw. 15 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge	80 % der Bemessungsgrundlage; Regelpensionsalter 60	nach 40 anrechenbaren Dienstjahren	–	rückwirkend für alle; Durchrechnung wirkt bei Pensionierung ab 2003
2001	schrittweise auf 18 bzw. 15 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge	80 % der Bemessungsgrundlage; schrittweise Erhöhung des Regelpensionsalters auf 61,5	nach 40 anrechenbaren Dienstjahren	–	rückwirkend für alle; Durchrechnung wirkt bei Pensionierung ab 2003
2004 (Rechtslage 2004)	schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge	80 % der Bemessungsgrundlage; Regelpensionsalter steigt schrittweise auf 65	nach 45 anrechenbaren Dienstjahren	–	rückwirkend für alle mit Geburtsjahrgang bis 1954; Pensionierung ab 2004
2005 (Pensionskonto des APG)	Durchrechnung aller Beitragszeiten	80 % der Bemessungsgrundlage; Regelpensionsalter 65	nach 45 Beitragsjahren	Beiträge nur bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	Ernennung in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ab 2002
2005	Parallelrechnung von Rechtslage 2004 und dem Pensionskonto des APG			im Pensionskonto Beiträge nur bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	rückwirkend für alle mit Geburtsjahrgang ab 1955; Pensionierung ab 2005
2012	Abrechnung der Parallelrechnung von der Rechtslage 2004 und der Pensionsberechnung nach APG zum Stichtag und Kontoerstgut-schrift im APG-Pensionskonto			im Pensionskonto Beiträge nur bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage	rückwirkend für alle Geburtsjahrgänge ab 1976 und Ernennung vor 2005

APG = Allgemeines Pensionsgesetz

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Quelle: RH

12.2

Der RH hatte die Systematik der Ruhegenussberechnung der Pensionssicherungsreform (Rechtslage 2004) mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse in seinem Bericht „Reformen der Beamtenpensionssysteme des Bundes und der Länder“ (Reihe Bund 2009/10) als zweckmäßig und sparsam beurteilt.

Der RH hatte die Berechnung der Ruhegenüsse der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten nach dem Pensionskonto des APG in derselben Gebärungsüberprüfung als beitragsbezogen, transparent und einfach in der Durchführung beurteilt. Die damit verbundenen künftigen Einsparungen tragen in hohem Maße zur Finanzierung der künftigen Ruhegenüsse der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten

bei. Gleichzeitig führt dies zu einer Harmonisierung der Pensionsberechnung für Bundes- und Landeslehrerbeamtinnen und –beamte, Vertragsbedienstete und ASVG-Versicherte.

Reformen des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern

13.1

Zusätzlich zur ASVG-Pension zahlten die Wirtschaftskammern für ihre pensionierten Beschäftigten Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen aus. Diese waren in den Dienstbestimmungen, die abhängig vom Eintrittsdatum der Beschäftigten anzuwenden waren, festgelegt:

1. Direkte Leistungszusagen waren an jene Beschäftigten auszuführen, die nicht in die zu einem späteren Zeitpunkt von den Wirtschaftskammern eingerichtete Pensionskasse mit dem Ziel der Erlangung einer betrieblichen Pensionskassenleistung optiert hatten. Für die Berechnung der Pensionshöhen aus direkten Leistungszusagen waren die Wirtschaftskammern zuständig, zur Befriedigung dieser Ansprüche waren in einem zu diesem Zweck gebildeten Pensionsfonds die erforderlichen Mittel zu verwalten (**TZ 25**).
2. Die Pensionskassenregelungen waren in den Betriebsvereinbarungen–ALT bzw. –NEU festgelegt (Näheres zu den Pensionskassen siehe **TZ 26**). Die Höhe der Pensionskassenleistung war abhängig von den geleisteten Beiträgen sowie vom Veranlagungsertrag und war von der Pensionskasse auszuführen.

Tabelle 14 gibt einen Überblick über die Art der Wirtschaftskammer-Pension in Abhängigkeit vom Dienstantritt.

Tabelle 14: Art der Pensionsleistung für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern

Dienstregelung	Dienstantritt	Art der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung	Höhe der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung	Pensionsleistung ausbezahlt durch
Dienstbestimmung 1946	bis spätestens Ende 1981	direkte Leistungszusage der Wirtschaftskammer	Höhe der Pension (Pensionsberechnung) ist vertraglich in der Dienstbestimmung 1946 festgelegt	Wirtschaftskammern (Pensionsfonds)
Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992	vor 1984 und Tätigkeit für die Pragmatisierung geeignet	direkte Leistungszusage der Wirtschaftskammer	Höhe der Pension (Pensionsberechnung) ist vertraglich in der Dienstbestimmung 1946 festgelegt	Wirtschaftskammern (Pensionsfonds)
Dienstbestimmung 1992	ab 1984 bis Ende 1996 (bzw. vor 1984) jedoch nicht in der Übergangsregelung	direkte Leistungszusage der Wirtschaftskammer	Höhe der Pension (Pensionsberechnung) ist vertraglich in der Dienstbestimmung 1992 festgelegt	Wirtschaftskammern (Pensionsfonds)
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT	bis Ende 1996: vor 1984 (Dienstbestimmung 1946 oder Übergangsregelung, d.h. 80 % Bemessungsgrundlage) ab 1984 (Dienstbestimmung 1992, d.h. 70 % Bemessungsgrundlage)	freiwilliger Übertritt in die beitragsorientierte Pensionskassenvorsorge	Höhe der Pension ergibt sich aus den geleisteten Beiträgen und dem Veranlagungsertrag der Pensionskasse	Pensionskasse
Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU (die Dienstbestimmung 1999 enthält kein Pensionsrecht)	ab 1997 bis 2011	beitragsorientierte Pensionskassenvorsorge	Höhe der Pension ergibt sich aus den geleisteten Beiträgen und dem Veranlagungsertrag der Pensionskasse	Pensionskasse

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

1. Die **Dienstbestimmung 1946** sah für spätestens bis zum 31. Dezember 1981 eingetretene und bis zum 31. Dezember 1991 pragmatisierte Beschäftigte (nur Angestellte) direkte Leistungszusagen vor, die im Höchstausmaß 80 % des Letztbezugs betragen.

2. Die **Dienstbestimmung 1992** sah für bisher (nach den Dienstvorschriften 1946) nicht pragmatisierte Angestellte und für neu eintretende Angestellte gegenüber den Dienstvorschriften 1946 reduzierte direkte Leistungszusagen vor, die im Höchstausmaß 70 % des Letztbezugs betragen. Die **Übergangsregelung in § 19 (Abs. 1) des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992** sah vor, dass bis zu diesem Zeitpunkt nicht pragmatisierte Angestellte, die vor dem 1. Jänner 1984 eingetreten waren und in eine Funktion bestellt waren oder eine Tätigkeit ausübten, in der nach der bisherigen Übung und Praxis eine Pragmatisierung zuerkannt wurde, durch Beschluss des Bundespersonalausschusses an Stelle der (reduzierten) Pensionszusage nach der Dienstordnung 1992 eine Pensionszusage nach den Dienstvorschriften 1946 erhalten konnten.
3. Für bis zum 31. Dezember 1996 eingetretene Angestellte mit einer Pensionszusage nach 1. (80 %) oder 2. (70 %) sah eine Betriebsvereinbarung–ALT eine freiwillige Beitrittsmöglichkeit zu einer Pensionskasse mit dem Ziel einer Versorgung in Form eines beitragsorientierten Systems bei gleichzeitigem Verzicht auf die direkte Leistungszusage vor. Rund 81 % der Angestellten mit direkten Pensionszusagen traten gemäß der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT der Pensionskasse bei.
4. Die **Dienstbestimmung 1999** enthielt kein Pensionsrecht. Für ab 1. Jänner 1997 eingetretene bzw. für bis zum 31. Dezember 1996 eingetretene Beschäftigte ohne Pensionszusage sah die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU eine beitragsorientierte Pensionskassenleistung vor.
5. Für ab 1. Jänner 2012 eingetretene Beschäftigte schlossen die Wirtschaftskammern eine betriebliche Pensionskassenleistung aus.

13.2

Der RH stellte kritisch fest, dass die Pensionsreformen der Wirtschaftskammern nur für neu eintretende (bzw. freiwillig übergetretene) Beschäftigte galten und die besonders begünstigenden Bestimmungen – beispielsweise der Dienstbestimmung 1946 – unverändert beibehalten wurden.

Der RH hielt fest, dass die Wirtschaftskammern mit den Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU eine Pensionskassenregelung einführten, die für die ihnen unterworfenen Beschäftigten zusätzlich zur ASVG–Pension eine beitragsorientierte Pensionskassenleistung vorsah.

Der RH hielt fest, dass Beschäftigte ab Eintrittsdatum 1. Jänner 2012 keine Möglichkeit einer Pensionskassenleistung mehr erhielten.

Pensionsantrittsvoraussetzungen

14.1

Für die Pensionsantrittsvoraussetzungen war zwischen den einzelnen Pensionsregelungen zu unterscheiden.

(1) Die **Dienstbestimmung 1946** unterschied zwischen Vertragsangestellten und pragmatisierten Angestellten. Nur die pragmatisierten Angestellten – auf die Pragmatisierung bestand jedoch kein Rechtsanspruch – erhielten zusätzlich zur ASVG-Pension auch eine Wirtschaftskammer-Pensionsleistung. Die Pragmatisierung erfolgte durch den Bundespersonalausschuss nach den von ihm beschlossenen Pragmatisierungsrichtlinien. Danach erforderte die sogenannte Unkündbarstellung je nach Funktion eine mindestens zehn- oder 15-jährige Dienstzeit bei der Wirtschaftskammerorganisation (allenfalls einschließlich anrechenbarer Vordienstzeiten bei anderen Dienstgebern). Weiters durften maximal 15 % des Gesamtpersonalstands einer Wirtschaftskammer in einem pragmatischen Dienstverhältnis stehen. Nach Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich ergaben sich dadurch in der Praxis für die Beschäftigten Wartezeiten von mehr als zehn Jahren; die Pragmatisierung konnte zum Teil auch erst wenige Jahre vor der Pensionierung erfolgen.

Für die Versetzung in den Ruhestand im pragmatischen Dienstverhältnis war das Erreichen des Pensionsalters (60 Jahre für Männer, 55 Jahre für Frauen) notwendig. Abschläge für das gegenüber dem Regelpensionsalter des ASVG (65 Jahre für Männer, 60 Jahre für Frauen) geringere Pensionsalter waren nicht vorgesehen. Die Versetzung in den Ruhestand konnte auch krankheitsbedingt, und zwar nach einer mehr als einjährigen Dienstverhinderung infolge Krankheit oder aufgrund einer dauernden Hinderung an der Dienstausübung durch geistige oder körperliche Gebrechen, erfolgen. Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt waren nicht vorgesehen.

Für die Zuerkennung einer Wirtschaftskammer-Pension musste eine Dienstzeit in der Wirtschaftskammerorganisation von mindestens zehn Jahren vorliegen; Anrechnungen von bestimmten Berufszeiten außerhalb der Wirtschaftskammerorganisation waren möglich. Gebührte ein Anspruch auf eine Abfertigung-ALT, erfolgte die erstmalige Auszahlung der Wirtschaftskammer-Pension nach Ablauf des Abfertigungszeitraums.¹⁶

(2) Nach einer **Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992** konnten bestimmte vor 1984 eingetretene Beschäftigte, die bis zu deren Inkrafttreten 1992 noch nicht nach der bisher geltenden Dienstbestimmung 1946 pragmatisiert waren, dennoch eine Pensionszusage nach der Dienstbestimmung 1946 erhalten. Dies waren Beschäftigte, die eine Funktion oder

¹⁶ Der Abfertigungszeitraum betrug je nach Dauer des Dienstverhältnisses bis zu einem Jahr nach dessen Beendigung (§ 23 Angestelltengesetz).

Tätigkeit ausübten, in der nach bisheriger Übung und Praxis eine Pragmatisierung zuerkannt wurde. Nach Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich betraf dies hauptsächlich Beschäftigte der Verwendungsgruppe A (Akademikerinnen und Akademiker, die als Führungskräfte oder Referentinnen und Referenten tätig waren). Sie mussten die Anwendbarkeit der Dienstbestimmung 1992 – ausgenommen das Pensionsrecht – akzeptieren und auf die Aussicht einer Pragmatisierung nach der Dienstbestimmung 1946 verzichten. Damit erhielten sie – auch ohne formale Pragmatisierung – eine fixe Pensionszusage nach den bisherigen Vorschriften (80 % des Letztbezugs). Damit galten auch die Pensionsantrittsvoraussetzungen der Dienstbestimmung 1946.

(3) Nach der **Dienstbestimmung 1992** war keine Pragmatisierung mehr vorgesehen. Es galt der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz. Die Zusage auf eine Wirtschaftskammer-Pensionsleistung nach dieser Dienstbestimmung (70 % des Letztbezugs) erhielten Kammerangestellte nach mindestens 15 ununterbrochenen Dienstjahren in der Wirtschaftskammerorganisation und einer positiven dienstlichen Gesamtbeurteilung ab dem zehnten Dienstjahr. Die Zuerkennung einer Wirtschaftskammer-Pensionsleistung, die als Pensionszuschuss zur gesetzlichen ASVG-Pension konzipiert war, setzte einen Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension gemäß § 253 ASVG (Regelpensionsalter 65 Jahre für Männer bzw. 60 Jahre für Frauen) oder die Inanspruchnahme einer Pension wegen dauernd geminderter Arbeitsfähigkeit voraus. Lediglich jene Beschäftigten, die bereits vor 1992 in die Wirtschaftskammerorganisation eingetreten und in die Dienstordnung 1992 (einschließlich Pensionsrecht der Dienstordnung 1992) gewechselt waren, erhielten die Wirtschaftskammer-Pensionsleistung auch bei Antritt einer vorzeitigen Alterspension nach ASVG (vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer, Korridor pension, Hacklerregelung-ALT bzw. -NEU, Schwerarbeitspension). Auch nach der Dienstbestimmung 1992 war für die erstmalige Auszahlung des Pensionszuschusses bei Gebühren einer Abfertigung-ALT der Abfertigungszeitraum abzuwarten.

(4) Bei den **Pensionskassenleistungen** war zwischen den Leistungstypen Alterspension und Invaliditätspension zu unterscheiden:

1. Die Alterspension gebührte den Anwartschaftsberechtigten ab Vollendung des für Frauen gemäß ASVG geltenden vorzeitigen Pensionsantrittsalters bei langer Versicherungsdauer (nunmehr Hacklerregelung), sofern kein Dienstverhältnis zur Wirtschaftskammerorganisation (mehr) bestand. Dieses Mindestalter¹⁷ stieg von 55 Jahren (bis Geburtsjahrgang 1958) schrittweise auf 61,5 Jahre (Geburtsjahrgang 1. Juni 1965); danach galt ein Alter von 62 Jahren.
2. Die Invaliditätspension gebührte im Falle eines bescheidmäßig festgestellten Anspruchs auf Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension, sofern kein Dienstverhältnis zur Wirtschaftskammerorganisation (mehr) bestand.

14.2

Der RH kritisierte das in der Dienstbestimmung 1946¹⁸ mögliche geringe Pensionsantrittsalter von 60 Jahren für Männer und 55 Jahren für Frauen, weil im Vergleich mit dem ASVG bei den Wirtschaftskammer-Pensionen keine Abschläge aufgrund dieses vorzeitigen Pensionsantritts gegenüber dem Regelpensionsalter (65, 60) vorgesehen waren. Der RH stellte kritisch fest, dass bei der krankheitsbedingten vorzeitigen Pensionierung keine Abschläge festgelegt waren.

Der RH anerkannte, dass mit der Dienstbestimmung 1992 der Pensionsantritt (die Zuerkennung der Wirtschaftskammer-Pension) erst bei Anspruch auf eine gesetzliche Pension (und damit auch erst ab einem dementsprechenden Pensionsalter) erfolgen konnte.

Reformschritte im Wirtschaftskammer-Pensionsrecht

15.1

Tabelle 15 gibt einen Überblick über die Eckpunkte der Berechnung der Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen. Die genauen Bestimmungen zur „Berechnung der Wirtschaftskammer-Pensionen“ finden sich im ANHANG.

¹⁷ Demnach ist derzeit für vor dem 1. Jänner 1959 geborene Personen die Vollendung des 55. Lebensjahres erforderlich (§ 607 Abs. 12 ASVG); für nach dem 31. Dezember 1958 geborene Personen gilt eine gestaffelte Regelung: ab Geburtsjahrgang 1959 bis zum Geburtstag 1.6.1965 steigt das erforderliche Alter von 57 auf 61,5 Lebensjahre an; danach sind 62 Lebensjahre erforderlich (§ 617 Abs. 13 ASVG).

¹⁸ Diese pensionsrechtlichen Bestimmungen galten auch für die Beschäftigten, die der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 unterlagen.

Tabelle 15: Berechnung der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung nach anzuwendender Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage	Bemessungsgrundlage	Höchstausmaß	dafür erforderliche Gesamtdienstzeit ¹	Anrechnung der ASVG–Pension
Dienstbestimmung 1946	Letztbezug	80 % des Letztbezugs	30; 32,2; oder 35 Dienstjahre ²	ja, ab ASVG–Anfallszeitpunkt
Dienstbestimmung 1992	Letztbezug	70 % des Letztbezugs	33 oder 37 Dienstjahre ³	ja
Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU	beitragsorientierte Leistung aus der Pensionskasse berechnet nach dem Barwert und der Verrentung des angesparten Kapitals			

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

¹ Gemäß den Aufrundungsbestimmungen ist jedes begonnene Dienstjahr als voll zu berechnen.

² abhängig von der Verwendungsgruppe: A 30; B 32,2; C und D 35 Dienstjahre

³ abhängig von der Verwendungsgruppe: A 33; B, C und D 37 Dienstjahre

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Direkte Leistungszusage

(1) Die **Wirtschaftskammer–Pension** nach der **Dienstbestimmung 1946** beruhte auf dem Letztbezugsprinzip (ohne Durchrechnung). Das Höchstausmaß betrug 80 % des Letztbezugs. Dieses erreichten Beschäftigte der Verwendungsgruppe A rechnerisch nach 30, der Verwendungsgruppe B nach 32,5 und der Verwendungsgruppen C und D nach 35 Dienstjahren. Allerdings wurde aufgrund der Aufrundungsbestimmungen im letzten Dienstjahr bereits ein Arbeitstag auf ein ganzes Jahr aufgerundet. Die derart berechnete Wirtschaftskammer–Pensionsleistung gehörte bei Pensionierung in den Wirtschaftskammern (bei Männern frühestens ab dem 60. Lebensjahr, bei Frauen ab dem 55.) nach Ablauf der allfälligen Abfertigungsdauer, unabhängig vom Zeitpunkt der Zuerkennung einer Pensionsleistung aus der gesetzlichen Sozialversicherung (ASVG–Pension).

Ab dem Zeitpunkt des Anfalls war die ASVG–Pension auf die Wirtschaftskammer–Pensionsleistung anzurechnen. Zu diesem Zweck hatten die pensionierten Beschäftigten ihren Pensionsanspruch gegen die Pensionsversicherungsanstalt an die Wirtschaftskammer abzutreten, sodass die Wirtschaftskammern ab diesem Zeitpunkt an die pensionierten Beschäftigten nicht mehr die Gesamtpensionsleistung, sondern die Differenz zwischen der vollen Wirtschaftskammer–Pension und der ASVG–Pension zu finanzieren¹⁹ hatten.

¹⁹ Bei der Dienstbestimmung 1946 (sowie der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992) hatten die Pensionistinnen und Pensionisten ihre ASVG–Pensionsleistung an die Wirtschaftskammern abzutreten; im Gegenzug zahlten die Wirtschaftskammern die Gesamtpension aus.

(2) Als ersten Pensionsreformschritt sah die **Dienstbestimmung 1992** für ab Jänner 1992 neu eintretende Beschäftigte eine niedrigere Wirtschaftskammer–Pension vor, die in Summe von Wirtschaftskammer–Pensionsleistung und ASVG–Pensionsleistung 70 % des Letztbezugs erreichen konnte. Sie war als reine **Zuschusspension** konzipiert, da der Anspruch auf diese erst mit einem Anspruch auf eine Pension nach der gesetzlichen Sozialversicherung (**TZ 14**) entstand und vom errechneten Wert der Wirtschaftskammer–Pension die **gesetzliche Pension** der Beschäftigten in Abzug zu bringen war.

Pensionskasse

1999 wurde ein Pensionskassensystem eingeführt; der optionale Übertritt von Bediensteten mit einer direkten Leistungszusage in das beitragsorientierte Pensionskassensystem nach der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT war bis 31. Dezember 2000 möglich. Insgesamt nahmen 3.252 Bedienstete diese Möglichkeit wahr. Bei Dienstantritt ab dem 1. Jänner 1997 unterlagen die Beschäftigten der Wirtschaftskammern dem beitragsorientierten Pensionskassensystem der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU.

Die Beschreibung der zeitlichen Entwicklung und die zugehörige Bewertung erfolgt im Abschnitt „Pensionskassensystem“ (**TZ 25**) dieses Berichts.

15.2

(1) Der RH kritisierte, dass die Wirtschaftskammern nach der Dienstbestimmung 1946 eine Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bereits bei Vollendung des 60. Lebensjahres für Männer bzw. des 55. Lebensjahres für Frauen gänzlich unabhängig davon gewährten, ob die pensionierten Beschäftigten einen Anspruch auf eine gesetzliche Pensionsleistung erworben hatten bzw. wann der Anspruch auf diese erfüllt war.

(2) Der RH kritisierte die Aufrundungsbestimmungen bei der Berechnung des Steigerungsbetrags, weil diese vorsahen, dass im letzten Dienstjahr bereits ein Arbeitstag auf ein ganzes Jahr aufgerundet wurde. Eine Berechnung des Steigerungsbetrags nach Monaten oder zumindest eine Mindestdienstzeit von sechs Monaten für die vollständige Anrechnung des letzten Arbeitsjahres, wie ursprünglich im Bund, hätte eine sachgerechtere Berücksichtigung von Dienstzeiten mit sich gebracht.

(3) Der RH hob positiv hervor, dass die Wirtschaftskammern bereits 1992 und somit zu einem verglichen mit anderen Systemen frühen Zeitpunkt einen ersten Schritt zur Reform der Pensionen setzten, indem sie für neu eintretende Beschäftigte die maximal erreichbare Pensionshöhe von 80 % auf 70 % des Letztbezugs absenkten.

(4) Der RH hielt weiters den 1999 durchgeführten Reformschritt der Wirtschaftskammern, mit dem sie für ab 1997 neu eintretende Beschäftigte an Stelle direkter Leistungszusagen im Pensionsrecht ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell einführten, fest. Damit waren die Wirtschaftskammern hinsichtlich dieser Angestellten von der Verpflichtung der Leistung aus der direkten Pensionszusage entbunden.

Modellrechnungen für Pensionsanwartschaften

16.1

(1) Um die Auswirkungen der Pensionsreformen der Wirtschaftskammern analysieren und quantitativ beurteilen zu können, führte der RH Modellrechnungen hinsichtlich der Pensionsanwartschaften der Dienstbestimmungen der Wirtschaftskammern, der Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU sowie für das ASVG und das Bundesbeamtenpensionsrecht durch. Dies gewährt einen finanziellen Vergleich der Pensionsanwartschaften für Beschäftigte der Wirtschaftskammern sowie für Bundesbedienstete (Beamtinnen und Beamte bzw. Vertragsbedienstete).

Als Basis dieser Modellrechnung dienten die Bezüge der aktiven Beschäftigten der Wirtschaftskammern. Dazu arbeiteten die Wirtschaftskammern für den RH vier typische Gehaltsverläufe von Beschäftigten als Normkarriereverläufe aus (siehe ANHANG: Normkarrieren). Hiezu wurden Beschäftigte mit Führungsverantwortung–Gr01, Experten–Gr02, Beschäftigte mit unterstützenden Funktionen–Gr03 und Servicepersonal–Gr05 herangezogen. Im Falle eines Dienst Eintritts vor 1999 waren in den gleichen Gruppen finanziell etwas höhere Normkarrieren (ALT) heranzuziehen als bei Dienst Eintritt ab 1999 (NEU). Auf diese Normkarriereverläufe wurden in Abhängigkeit des Geschlechts sowie des Geburtsjahres mit Hilfe der Modellrechnung das Pensionsrecht der Wirtschaftskammern sowie zum Vergleich jenes für Bundesbedienstete (Beamtinnen und Beamte bzw. Vertragsbedienstete) angewendet. Hiebei wurden auch die monetären Auswirkungen allfälliger Pensionsversicherungsbeiträge sowie der Bundespensionskasse berücksichtigt.

Das für die Modellrechnung relevante Pensionsantrittsalter entsprach dem jeweiligen Regelpensionsantrittsalter (Alterspension); dieses war für

- Beschäftigte der Dienstbestimmung 1946 sowie der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992: 55 Jahre für Frauen und 60 Jahre für Männer;
- Beschäftigte der Dienstbestimmung 1992, der Betriebsvereinbarung–ALT (Pensionskasse), der Betriebsvereinbarung–NEU (Pensionskasse) sowie für Vertragsbedienstete des Bundes das jeweilige ASVG–Regelpensionsantrittsalter für die Alterspension sowie für

- Beamtinnen und Beamte des Bundes: 65 Jahre (ab Geburtsdatum 2. Oktober 1952).

Das ASVG–Regelpensionsantrittsalter für die Alterspension betrug 65 Jahre für Männer und abhängig vom Geburtsdatum zwischen 60 Jahren (Geburtsdatum bis inklusive 1. Dezember 1963) und 65 Jahren (Geburtsdatum ab 2. Juni 1968) für Frauen.

(2) Allerdings waren aus den von der Wirtschaftskammer Österreich zur Verfügung gestellten Unterlagen zur Betriebsvereinbarung–ALT sowie Betriebsvereinbarung–NEU keine nachvollziehbaren Berechnungsvorschriften für die Ermittlung der zu erwartenden Anwartschaften aus der Pensionskasse bzw. des erforderlichen Deckungserfordernisses (TZ 26) zu entnehmen. Auch die Wirtschaftskammer Österreich konnte weder eigene Berechnungen hiezu vorlegen noch Berechnungen hiezu vornehmen. Eine Berechnung für die entsprechenden Pensionsanwartschaften – diese betrafen 2017 in Summe 3.756 (das sind 73 %) der 5.128 Beschäftigten der Wirtschaftskammern – war daher auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen nicht möglich.

Deshalb entwickelte der RH gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich sowie einer von dieser beigezogenen Expertin ein mathematisches Rechenmodell des Pensionskassensystems, um den Vollzug des Pensionskassenrechts monetär zu erfassen sowie die entsprechenden Anwartschaften quantitativ darstellen zu können. Das Modell berücksichtigte die laufenden Beiträge, die Einzahlung sowie Korrektur des Deckungserfordernisses, die Reduzierung der Zinssätze 2005 und 2012 und die Erhöhung der Beiträge (hinsichtlich der Darstellung und Beurteilung der Pensionskasse siehe insbesondere die TZ 26 ff. sowie den ANHANG Pensionskasse); das Berechnungsmodell wurde der Wirtschaftskammer Österreich erläutert und schriftlich zur Verfügung gestellt. Die Wirtschaftskammer Österreich überprüfte das Modell umfangreich, befand es für richtig und gab es frei. Eigene Berechnungen führte sie nicht durch.

(3) Das RH–Modell zur Bestimmung der Anwartschaften aus der Pensionskasse berücksichtigte die Zahlungen an das Pensionskassensystem insbesondere betreffend die laufenden Beiträge (TZ 27), das Deckungserfordernis (TZ 27) und seine Korrektur (TZ 31) sowie die Zinssatzsenkungen von 5,5 % auf 4 % (TZ 29) bzw. nachfolgend auf 2,75 % (TZ 30). Nicht berücksichtigt im RH–Modell waren u.a. geplante, aber noch nicht durchgeführte Maßnahmen wie beispielsweise die künftige Zinssenkung auf 2,5 % (TZ 30) oder die künftige Übertragung der durch das Faktorsplitting frei werdenden Mittel (TZ 30). In welchem Ausmaß die geplanten Zahlungen an das Pensionskassensystem die Anwartschaften aus der Pensionskasse erhöhen wer-

den, konnte die Wirtschaftskammer Österreich gegenüber dem RH nicht analysieren.

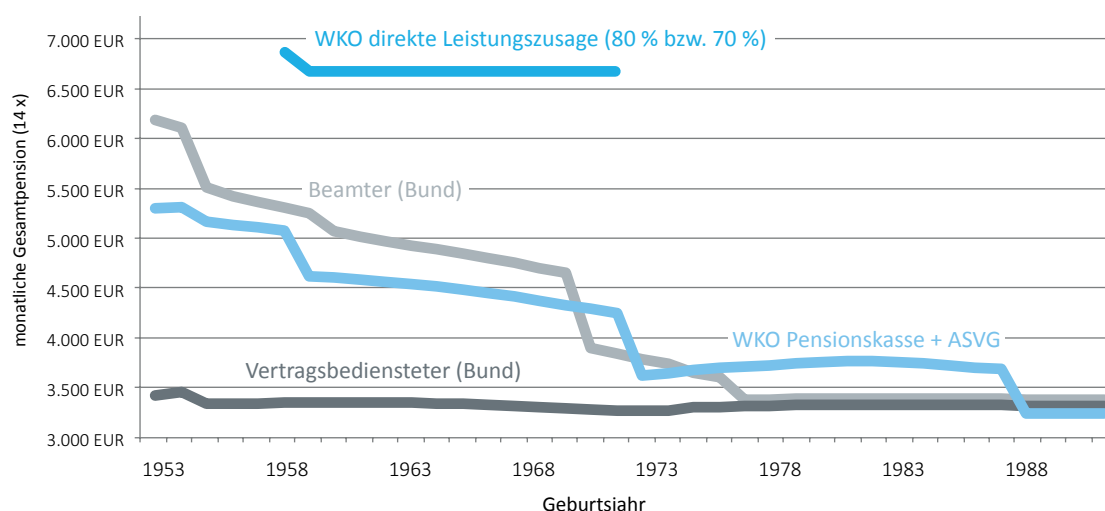
16.2 Der RH kritisierte, dass die Dokumente und Unterlagen zur Betriebsvereinbarung–ALT sowie zur Betriebsvereinbarung–NEU nicht ausreichend waren, um eine Ermittlung der Pensionsanswartschaften bzw. die Berechnung des Deckungserfordernisses vorzunehmen.

Finanzielle Auswirkungen der Wirtschaftskammer–Pensionsreformen

17.1 (1) Zur Analyse der Auswirkungen der Pensionsreformen der Wirtschaftskammern berechnete der RH entsprechend dem in **TZ 16** beschriebenen Modell die zu erwartende Gesamtpension der Beschäftigten der Wirtschaftskammern in Abhängigkeit vom Geburtsjahr, Geschlecht und Normkarriereverlauf.

Für Beschäftigte mit einem Aktiveinkommen gemäß den Normkarrieren der Wirtschaftskammern entwickelten sich die Gesamtpensionsanswartschaften (aus ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung) mit dem Geldwert des Jahres 2018 in Abhängigkeit von Geburtsjahr und Geschlecht im Vergleich zu einem Beamten des Bundes (dunkelgraue Kurve) sowie eines Vertragsbediensteten (hellblaue Kurve) wie folgt (Abbildungen 2, 3 und 4):

Abbildung 2: Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Beschäftigten (männlich) mit Führungsverantwortung (Gr01) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund



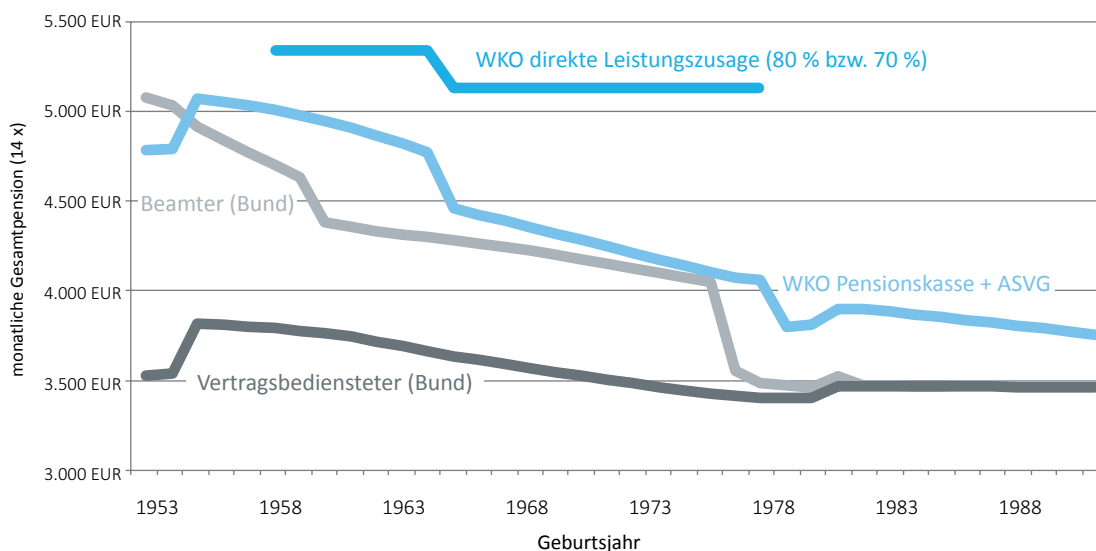
WKO = Wirtschaftskammerorganisation
 ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 1 (Beschäftigte mit Führungsverantwortung).

Quelle: RH

Die Höhe der Bundesbeamtenpension sank im Übergangszeitraum der Reformen mit steigendem Geburtsjahrgang, weil die Dauer der Durchrechnung und der erforderlichen Gesamtdienstzeit jährlich stieg. Ab Geburtsjahrgang 1955 war die Parallelrechnung mit dem Pensionskonto anzuwenden, ab 1976 die Kontoerstgutschrift für Beamtinnen und Beamte. Damit erreichten die Reformen des Bundesbeamtenpensionsrechts die vollständige Harmonisierung mit dem ASVG (die verbleibende geringe Differenz beruht auf der Berücksichtigung einer Pensionskassenleistung mit Einzahlungen in Höhe von 0,75 % des monatlichen Bezugs).

Abbildung 3: Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Experten (männlich) (Gr02) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund

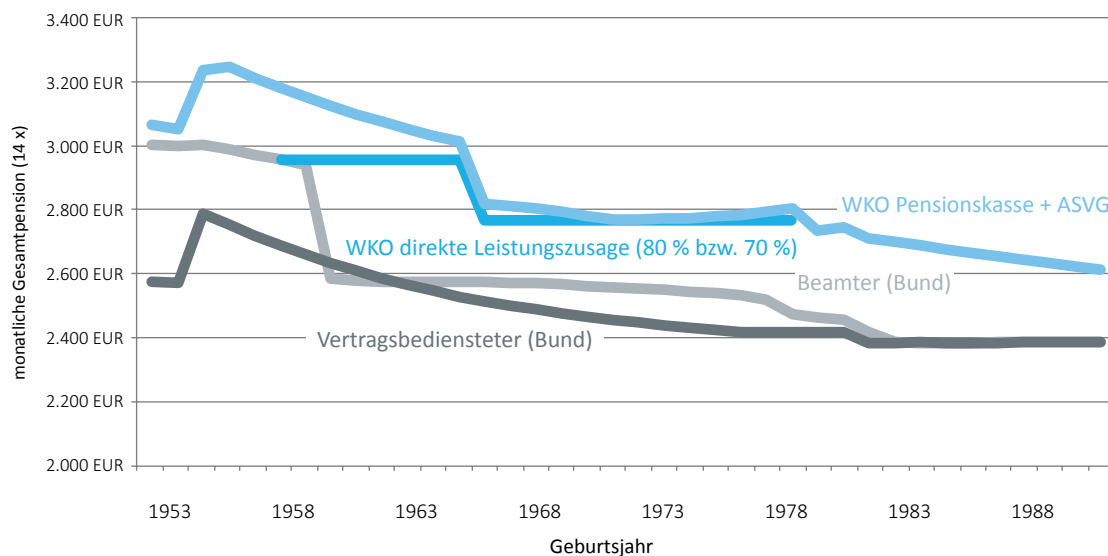


WKO = Wirtschaftskammerorganisation
 ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 2 (Expertinnen und Experten).

Quelle: RH

Abbildung 4: Monatliche Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bzw. Wirtschaftskammer–Pensionskassenpensionsleistung) für einen Bediensteten (männlich) mit unterstützender Funktion (Gr03) im Vergleich zum Bundesbeamten bzw. Vertragsbediensteten/Bund



WKO = Wirtschaftskammerorganisation
ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 3 (Beschäftigte mit Unterstützungsfunktion).

Quelle: RH

Die Modellrechnungen des RH hinsichtlich der Reformen des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern und somit der Anwartschaften spiegeln für männliche Bedienstete mit Führungsverantwortung (Gr01), männliche Experten (Gr02) sowie männliche Bedienstete mit unterstützender Funktion (Gr03) folgendes Ergebnis für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1990 wider (das jeweilige Regelpensionsantrittsalter betrug stets 65 Jahre):

- Die Anwartschaften bei direkten Leistungszusagen – dies betraf sowohl die 80 % direkten Leistungszusagen der Dienstbestimmung 1946 sowie der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 als auch die 70 % direkten Leistungszusagen der Dienstbestimmung 1992 – waren für alle betroffenen Geburtsjahrgänge und Normkarriereverläufe deutlich höher als im Beamtenpensionsrecht. Ende 2017 betraf dies 1.013 Pensionistinnen bzw. Pensionisten sowie 65 Anwartschaftsberechtigte der Wirtschaftskammern.

- Die für die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT (808 Pensionistinnen bzw. Pensionisten sowie 1.399 Anwartschaftsberechtigte) sowie für die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU (70 Pensionistinnen bzw. Pensionisten sowie 2.357 Anwartschaftsberechtigte) ermittelten Anwartschaften waren hinsichtlich der Höhe
 - a. für männliche Beschäftigte mit Führungsverantwortung (Gr01) weitgehend vergleichbar mit jenen im Bundesbeamtenpensionsrecht (siehe Abbildung 2);
 - b. für männliche Experten (Gr02) höher als im Bundesbeamtenpensionsrecht (siehe Abbildung 3) sowie
 - c. für männliche Bedienstete mit unterstützender Funktion (Gr03) höher als im Bundesbeamtenpensionsrecht (siehe Abbildung 4).
- Ab 2012 eingetretene Beschäftigte (1.307 Personen) der Wirtschaftskammern hatten den gesetzlichen Anspruch auf eine ASVG–Pension; Pensionskassenleistungen waren nicht vereinbart.

17.2

Der RH kritisierte, dass die Wirtschaftskammer–Gesamtpensionen der Dienstbestimmung 1946 sowie der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 in Summe 80 % des Letztbezugs mit sich brachten und diese Bestimmungen keinerlei Reformen unterworfen waren. Im Ergebnis waren diese Pensionsleistungen wesentlich höher als die Bundesbeamtenpensionen.

Der RH stellte kritisch fest, dass die Wirtschaftskammer–Zuschusspensionen der Dienstbestimmung 1992 in Verbindung mit den ASVG–Pensionen in Summe 70 % des Letztbezugs erreichten und bei den betrachteten Geburtsjahrgängen zu deutlich höheren Pensionen als bei den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten führten. Gesamthaft betrachtet waren die Einsparungen durch die Wirtschaftskammer–Reform der Dienstbestimmung 1992 hinsichtlich der Höhe der Gesamtpension wesentlich geringer als die Einsparungen durch die Reformen bei den Bundesbeamtenpensionen.

Das vom RH entwickelte Modell zur Berechnung von künftigen Pensionskassenleistungen zeigte, dass die künftige Pensionshöhe jener Beschäftigten der Wirtschaftskammern, welche der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT sowie –NEU unterlagen, finanziell weitgehend vergleichbar mit jener der Bundesbeamtenpensionsreformen sein wird.

Finanzielle Auswirkungen eines vorzeitigen Pensionsantritts

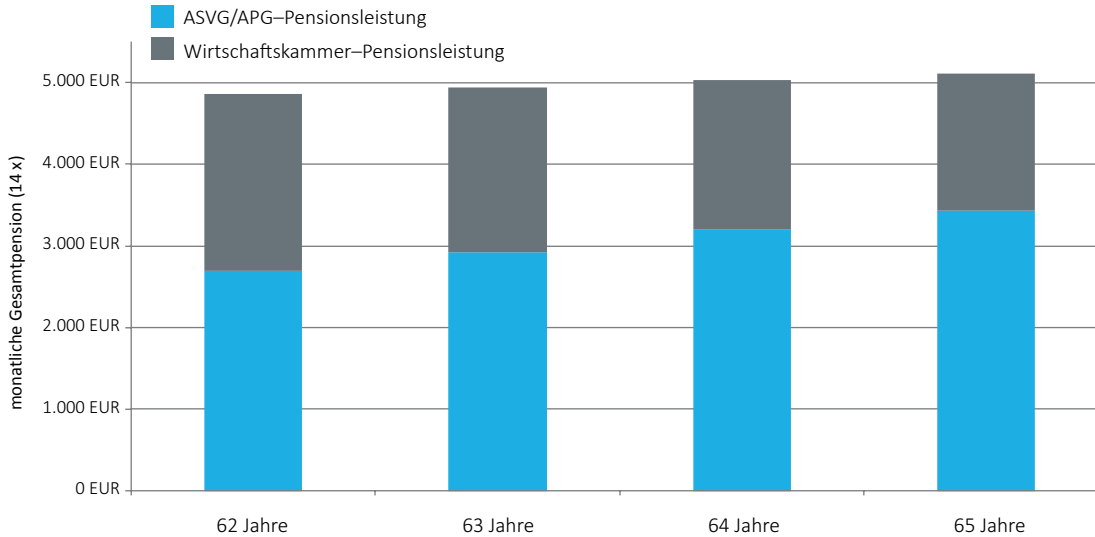
18.1

Bei einem gegenüber der Alterspension von 65 Jahren bei Männern vorzeitigen Pensionsantritt beinhaltete die Pensionsberechnung im ASVG sowie bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten Abschläge von der Pensionshöhe. Dies sollte einen längeren Verbleib im Berufsleben begünstigen. Im Gegensatz dazu sahen die Wirtschaftskammern bei der Pensionsberechnung nach den Dienstbestimmungen 1946 und 1992 keine Abschläge bei vorzeitiger Pensionierung gegenüber dem 65. Lebensjahr vor (eine Auszahlung der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung vor dem Regelpensionsalter erfolgte nur bei vor 1992 eingetretenen Beschäftigten bzw. bei geminderter Arbeitsfähigkeit).

(1) Die Modellrechnungen des RH für die betrachteten Normkarrieren (siehe Abbildung 5) zeigen, dass im Fall der Dienstbestimmung 1992 die Gesamtpension, welche sich aus einer ASVG–Pension und einer zusätzlichen Wirtschaftskammer–Zuschusspension zusammensetzte, unabhängig vom Pensionsantrittsalter bei 70 % des Letztbezugs lag. (Dieser stieg gemäß dem Normkarriereverlauf mit steigendem Pensionsantrittsalter und somit auch die Gesamtpension im gleichen Ausmaß.)

Die ASVG–Pension war stark vom Pensionsantrittsalter beeinflusst, weil es bei Antritt vor dem vorgesehenen Alter von 65 Jahren zu Abschlägen in der Pensionshöhe kam. Somit stieg die ASVG–Pension, als Folge der sinkenden Abschläge mit zunehmendem Pensionsantrittsalter, von 62 Jahren bis zu 65 Jahren an. Die zugehörige Wirtschaftskammer–Zuschusspension sank im Gegensatz dazu, die Gesamtpension lag bei 70 % des Letztbezugs, mit steigendem Pensionsantrittsalter. Das heißt, es lag ein dem Ziel der ASVG–Pensionsreform gegenteiliger Effekt vor, weil ein kürzerer Verbleib im Dienststand eine erhöhte Wirtschaftskammer–Pensionsleistung mit sich brachte. Hiedurch wurden die Abschläge des ASVG bei vorzeitigem Pensionsantritt durch höhere Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen praktisch zur Gänze ausgeglichen.

Abbildung 5: Monatliche Gesamtpensionshöhe bei Dienstbestimmung 1992 (70 %) bei vorzeitigem Pensionsantritt am Beispiel eines Experten (männlich; Normgehaltsverlauf Gr02(A); Dienstbestimmung 1992 (70 %) Geburtsjahrgang 1970

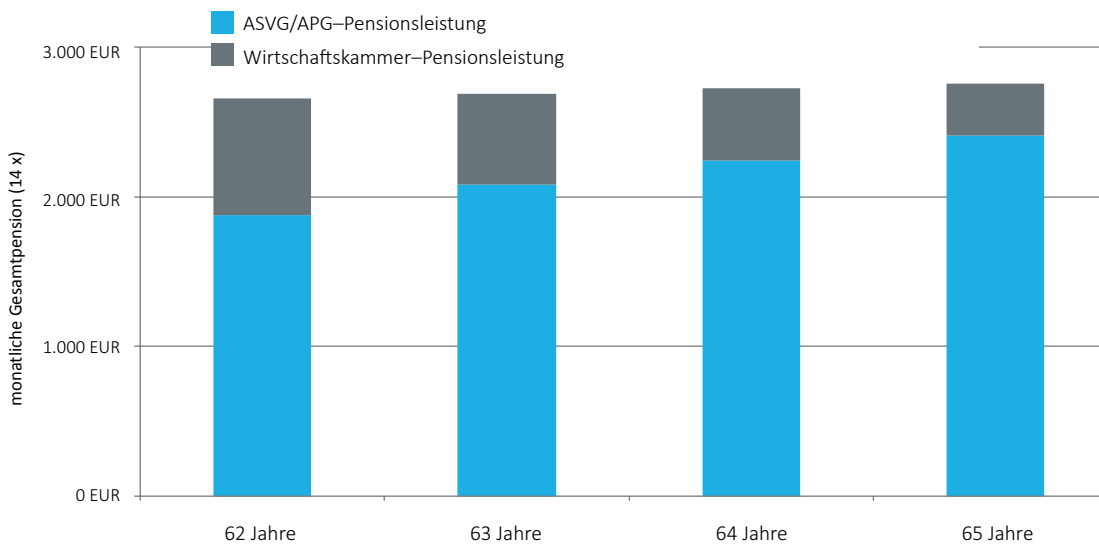


ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
 APG = Allgemeines Pensionsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 2 (Experten, Dienst Eintritt vor 1992).

Quelle: RH

Abbildung 6: Monatliche Gesamtpensionshöhe bei Dienstbestimmung 1992 (70 %) bei vorzeitigem Pensionsantritt am Beispiel eines Bediensteten mit unterstützender Funktionen (männlich; Normgehaltsverlauf Gr03(A); Dienstbestimmung 1992 (70 %) Geburtsjahrgang 1970



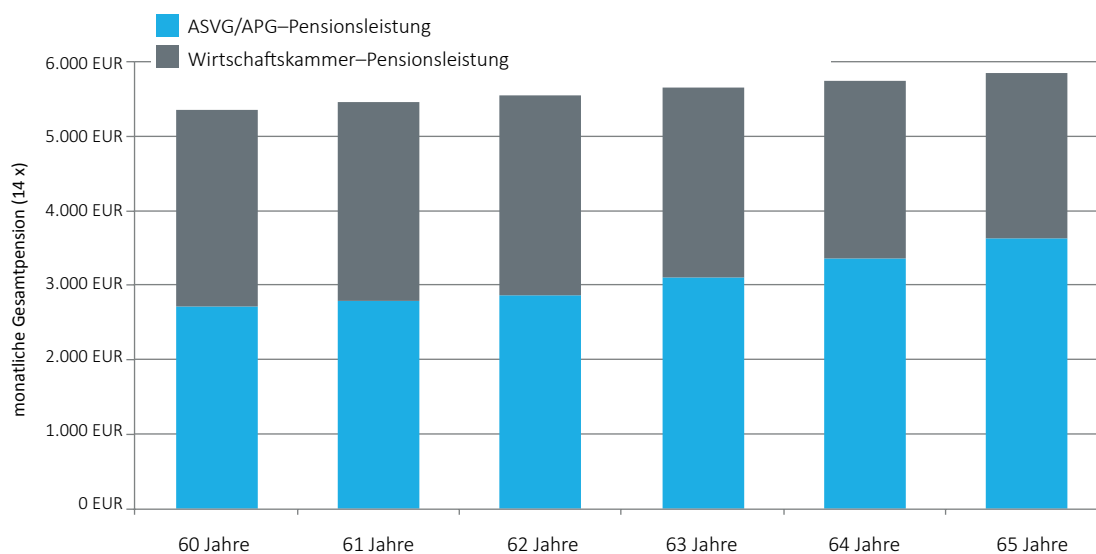
ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
 APG = Allgemeines Pensionsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 3 (Beschäftigte mit Unterstützungsfunktion, Dienst Eintritt vor 1992).

Quelle: RH

(2) Dies galt in ähnlicher Form auch für Beschäftigte der Dienstbestimmung 1946 bzw. Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992, welche 80 % des Letztbezugs vorsahen. Auch hier steigt die Gesamtpension aufgrund des mit steigendem Pensionsantrittsalter noch etwas steigenden Aktivbezugs an. Auch in diesen Fällen steigt der ASVG–Anteil mit steigendem Pensionsantrittsalter, die Wirtschaftskammer–Pensionsleistung sinkt jedoch. Ein längerer Verbleib im Dienststand bewirkt bei nahezu gleicher Gesamtpension eine niedrigere Wirtschaftskammer–Pensionsleistung. Daher lag auch bei der Dienstbestimmung 1946 bzw. Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 ein dem Ziel der ASVG–Pensionsreform gegenteiliger Effekt vor, weil ein längerer Verbleib im Dienststand eine verringerte Wirtschaftskammer–Pensionsleistung mit sich brachte.

Abbildung 7: Monatliche Gesamtpensionshöhe bei späterem Pensionsantritt am Beispiel eines Experten (männlich; Normgehaltsverlauf Gr02(A); Übergangsregelung Dienstbestimmung 1992 (80 %)) Geburtsjahrgang 1963

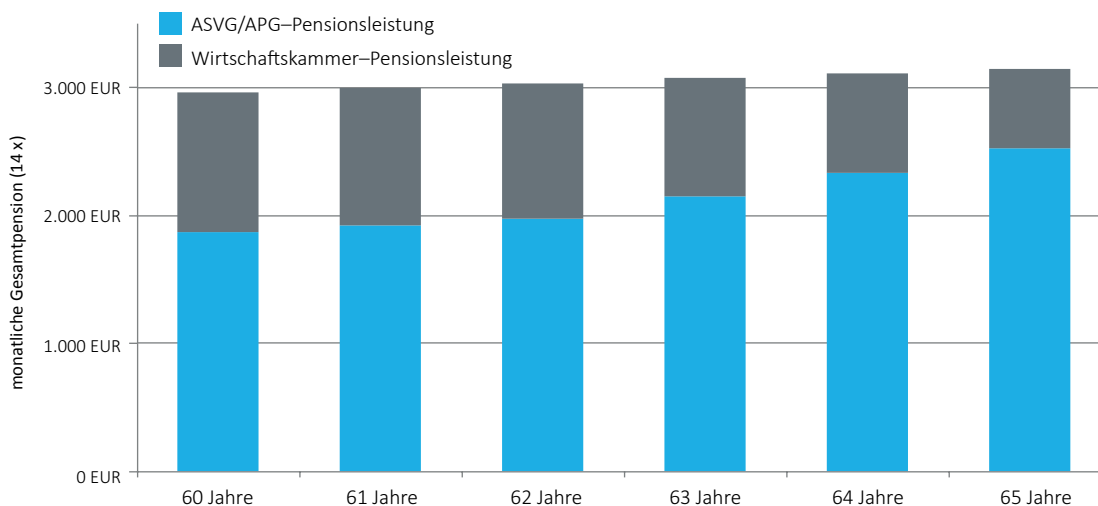


ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
APG = Allgemeines Pensionsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 2 (Experten).

Quelle: RH

Abbildung 8: Monatliche Gesamtpensionshöhe bei späterem Pensionsantritt am Beispiel eines Bediensteten mit unterstützender Funktionen (männlich; Normgehaltsverlauf Gr03(A); Übergangsregelung Dienstbestimmung 1992 (80 %) Geburtsjahrgang 1963



ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
APG = Allgemeines Pensionsgesetz

Anmerkung: Die Berechnungen erfolgen bei allen angeführten Pensionsrechten auf Grundlage eines Wirtschaftskammergehalts der Gruppe 3 (Beschäftigte mit Unterstützungsfunktion).

Quelle: RH

18.2 Der RH kritisierte, dass die Wirtschaftskammer-Pensionsleistung nach den Dienstbestimmungen 1946 bzw. 1992 die Abschläge eines vorzeitigen Pensionsantritts im ASVG größtenteils ausglich und damit dem allgemeinen Ziel eines längeren Verbleibs im Dienststand entgegenwirkte.

Zusammenfassung der Pensionsreformen

19.1 (1) Die Berechnungen des RH zeigen, dass die Dienstbestimmung 1946 und die Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 hohe Pensionsleistungen für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern mit sich bringen und mit steigenden Geburtsjahrgängen keine Einsparungen im Vergleich mit dem Bundesbeamtenpensionsrecht oder dem ASVG beinhalten. Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter dieser Dienstbestimmungen lag bei Männern bei 60 Jahren, bei Frauen bei 55 Jahren, Abschläge gegenüber der Alterspension von 65 Jahren lagen nicht vor. Da diese Bestimmungen nicht reformiert wurden, werden entsprechend den Geburtsjahrgängen der Beschäftigten noch bis mindestens 2023 einzelne Personen nach dieser Dienstbestimmung bzw. Übergangsregelung in Pension gehen und die Pensionshöhe wird nach diesem Regime berechnet.

(2) Mit der Dienstbestimmung 1992 reduzierte sich zwar der Grenzwert der Gesamtpensionshöhe von 80 % auf 70 % des Letztbezugs. Weitere Einsparungen hinsichtlich der Wirtschaftskammer–Gesamtpensionshöhe lagen jedoch nicht vor, weil weitere Reformen im Vergleich mit dem Bund (eine 40-jährige Durchrechnung bzw. Parallelrechnung mit dem APG, Erhöhung der Gesamtdienstzeit auf 45 Jahre) verabsäumt wurden.

(3) Auch gleicht die Art der Pensionsberechnung der Dienstbestimmungen 1946 und 1992 Reformschritte des ASVG und deren mit den Reformen sinkende ASVG–Pensionsleistung aus, weil sie auf 80 % bzw. 70 % des Letztbezugs referenzieren und somit unabhängig von den mit den ASVG–Reformen sinkenden ASVG–Pensionsleistungen waren.

(4) Das Ministerium war für die Angelegenheiten der Wirtschaftskammern zuständig. Laut dessen Mitteilung hat es als Aufsichtsorgan lediglich die Einhaltung der Gesetze durch die Wirtschaftskammern zu überwachen. Das für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern geltende Pensionsrecht werde jedoch innerhalb der Wirtschaftskammern geregelt.

(5) Der 1999 durchgeführte Reformschritt der Wirtschaftskammern sah für ab 1997 neu eintretende Beschäftigte kein eigenes Pensionsrecht mit direkten Leistungszusagen mehr vor, sondern diese unterlagen dem beitragsorientierten Pensionskassenmodell (Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU). Zusätzlich ermöglichten die Wirtschaftskammern allen Beschäftigten mit direkter Leistungszusage einen Übertritt in das Modell der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT).

19.2

(1) Der RH kritisierte den in der Vergangenheit fehlenden Reformansatz bezüglich der Dienstbestimmung 1946 (und der Übergangsregelung in § 19 der Dienstbestimmung 1992) und die dadurch in den Wirtschaftskammern erreichbaren Pensionshöhen. Der RH kritisierte, dass einzelne Pensionierungen nach diesen Dienstbestimmungen noch voraussichtlich bis mindestens 2023 – entsprechend den Geburtsjahrgängen der zugehörigen aktiven Beschäftigten – erfolgen werden, weil keine Rückwirkung der nachfolgenden Pensionsreformen auf die bestehenden Wirtschaftskammer–Beschäftigten möglich war.

(2) Der RH kritisierte, dass in der Dienstbestimmung 1946 (und der Übergangsregelung in § 19 der Dienstbestimmung 1992) einerseits wie im ursprünglichen Bundesbeamtenpensionsrecht eine Pensionshöhe von bis zu 80 % des Letztbezugs erreicht werden konnte, andererseits wie im ASVG für Frauen ein um fünf Jahre geringeres Pensionsantrittsalter (ab 55 Jahren) ermöglicht wurde und zusätzlich auch eine Abfertigung gewährt wurde. Damit vereinten die Dienstbestimmung 1946 (und die Übergangsregelung in § 19 der Dienstbestimmung 1992) die Vorteile des Bundes-

beamtenpensionsrechts hinsichtlich der Pensionshöhe und die eines Angestellten hinsichtlich des geringeren Frauenpensionsalters und der Gewährung einer Abfertigung.

(3) Der RH anerkannte die in der Dienstbestimmung 1992 vorgenommene Reduzierung der Gesamtpensionshöhe und die Übernahme der Pensionsantrittsvoraussetzungen des ASVG. Er hielt allerdings fest, dass die Pensionsreformen der Dienstbestimmung 1992 im Vergleich mit dem Bundesbeamtenpensionsrecht mit steigenden Geburtsjahrgängen nur in geringem Maße Einsparungen hinsichtlich der Pensionshöhe mit sich bringen. Dies war u.a. dadurch begründet, dass

- keine Durchrechnung der Bezüge vorzunehmen war, während der Bund weitere Reformen mit einer 18-jährigen und einer 40-jährigen Durchrechnung sowie der Parallelrechnung mit dem APG durchführte,
- die Gesamtdienstzeit bei 33 Jahren bei der Verwendungsgruppe A bzw. bei 37 Jahren bei der Verwendungsgruppe B und C blieb, während der Bund diese schrittweise auf 45 Jahre erhöhte und
- die Gesamtpension (aus Wirtschaftskammer-Pensionsleistung und ASVG-Pension) 70 % des Letztbezugs erreichen konnte und unabhängig von den ASVG-Pensionsreformen und deren im Übergangszeitraum mit dem Geburtsjahr sinkenden Pensionshöhe war.

(4) Der RH hielt fest, dass die Wirtschaftskammern mit der Dienstbestimmung 1999 bei Dienstantritt ab 1997 das Pensionsrecht mit den direkten Leistungszusagen beendeten und eine beitragsorientierte Pensionskassenvorsorge vorsahen.

RH-Reformmodell

20.1

Der RH entwickelte im Rahmen seiner Gebarungsüberprüfungen des Pensionsrechts der Gebietskörperschaften ab 2006 ein dreistufiges Reformmodell, das, ausgehend von den Reformen des Bundes und unter Einbeziehung der Judikatur des Verfassungsgerichtshofs, folgendermaßen gestaltet ist:

1. Stufe 1 des RH-Reformmodells sieht für alle neu eintretenden Bediensteten die Pensionsberechnung nach dem Pensionskonto des APG vor. Diese Reformstufe erfüllten die Wirtschaftskammern in der Dienstbestimmung 1999 (ASVG-Pensionsleistung und eine niedrig dotierte Pensionskassenleistung (**TZ 29**)) bei Dienstantritt ab 1997.

2. Stufe 2 des RH–Reformmodells sieht für den Übergangsbereich eine Parallelrechnung vom Pensionskonto des APG und dem jeweils bestehenden Pensionsrecht vor. Hierbei war allerdings, in Analogie zu den Regelungen des Bundes, die Parallelrechnung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens nur für Bedienstete unter 50 Lebensjahren vorgesehen, um eine aus verfassungsrechtlichen Gründen ausreichend lange Übergangsfrist zu gewährleisten.
3. Stufe 3 des RH–Reformmodells beruht auf Vorschlägen zur Änderung der Pensionsberechnung insbesondere durch Einführung einer jährlich schrittweise steigenden Durchrechnung der Bezüge. Diese fehlte in der Dienstbestimmung 1946, der Übergangsregelung in § 19 und der Dienstbestimmung 1992. Eine jährlich nur um ein Jahr steigende Durchrechnungsdauer bringt allerdings einen 18–jährigen Übergangszeitraum, sodass unmittelbar mit Umsetzung einer derartigen Durchrechnung der Bezüge nur geringe Einsparungen vorliegen und langfristig keine Beschäftigten der genannten Dienstbestimmungen dem vollen Durchrechnungszeitraum unterliegen.

20.2

Der RH hielt kritisch fest, dass aktuell Maßnahmen²⁰ zur Reduzierung der Pensionsanwartschaften der Beschäftigten der Wirtschaftskammern schwer umsetzbar sind. Der RH arbeitete daher Empfehlungen in den nachfolgenden **TZ 21**, **TZ 22** und **TZ 23** zur Reduzierung der Ausgabensteigerung durch prozentuell niedrigere Pensionsanpassungen sowie zur Erhöhung der Einnahmen aus Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen für die Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen aus und prüfte sie auf ihre Zulässigkeit:

²⁰ Pensionsreformen sind nach den Arten der den Reformen unterworfenen Bediensteten zu unterscheiden: Reformen, die nur für Neueintretende anzuwenden sind, benötigen keine Übergangsfristen. Weiters sind sie in geringerem Maße durch die Normen des Gleichheitsgrundsatzes (zu anderen Beschäftigten) und des Vertrauensschutzes (in bisherigen Rechtslagen) eingeschränkt.

Reformen, die rückwirkend auf alle Bediensteten anzuwenden sind, unterliegen hinsichtlich der Beurteilung ihrer Zulässigkeit dem Vertrauensschutz. Aufgrund der vom Verfassungsgerichtshof entwickelten Rechtsprechung ist hinsichtlich der Anwartschaften (auf künftige Pensionen) nur eine schrittweise Veränderung der Parameter der Pensionsberechnung zulässig. Der Bundesgesetzgeber hat daher bei seinen Pensionsreformen folgende Übergangsfristen gewählt:

Übergang vom Letztbezugsprinzip auf eine 18–jährige Durchrechnung: jährlich nur um ein Jahr steigende Durchrechnung: 1 bis 18 Jahre Durchrechnung – Übergang im Bund 18 Jahre.

Übergang auf eine 40–jährige Durchrechnung: schrittweise steigend, Dauer des Übergangszeitraums im Bund 24 Jahre.

APG: Bei der Einführung der Parallelrechnung mit dem APG hat der Gesetzgeber alle Bediensteten ab dem 50. Lebensjahr von der Reform ausgenommen.

- Eine von den Wirtschaftskammern angestrebte Änderung der in den Einzeldienstverträgen verankerten pensionsrechtlichen Regelungen bedurfte grundsätzlich der Zustimmung der Beschäftigten. Der Gesetzgeber kann dagegen in die bestehenden vertraglichen Ansprüche und Anwartschaften eingreifen, indem er zusätzliche oder abweichende Regelungen erlässt. Dabei ist er an die verfassungsrechtlichen Grenzen, insbesondere durch Gleichheitssatz und Eigentumsschutz, gebunden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs²¹ muss der Gesetzgeber ein im öffentlichen Interesse liegendes Ziel verfolgen und der Eingriff darf nicht unverhältnismäßig sein (d.h. zu intensiv oder plötzlich erfolgen). Als sachlich begründbares Ziel anerkannte der Verfassungsgerichtshof die nachhaltige Sicherung der Finanzierung eines Zusatzpensionssystems eines Rechtsträgers, der der Kontrolle des RH unterliegt, verbunden mit einer Entlastung der Finanzierung im Wege allgemeiner Beiträge aus öffentlichen Mitteln.²² Eingriffe bis zu zehn Prozent des Nettobezugs (bei weit über dem Durchschnitt liegenden Pensionen auch darüber hinaus) beurteilte er als nicht verfassungswidrig. Plötzliche Eingriffe können durch ausreichende Übergangszeiträume vermieden werden.
- Auch im Rahmen des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes griff der Gesetzgeber in das Pensionsrecht aller Rechtsträger, die der Kontrolle des RH unterliegen, ein und führte einen Pensionssicherungsbeitrag für Teile von Zusatzpensionsleistungen über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ein (einschließlich für Beziehende von Pensionen aus direkten Leistungszusagen der Wirtschaftskammern (**TZ 23**)). Ebenso sah er für die Dienstgeberpensionsleistungen der Sozialversicherungsträger an ihre Bediensteten auch Pensionssicherungsbeiträge unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage vor. Der Verfassungsgerichtshof sah in der Einführung eines solchen Pensionssicherungsbeitrags keinen unverhältnismäßigen Eingriff in verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte.²³

Pensionsanpassung für direkte Leistungszusagen

21.1

(1) Die jährliche Anpassung der Ruhebezüge der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Pensionsanpassung) erfolgte nach den Regelungen des ASVG. Der Prozentsatz der Pensionserhöhung orientierte sich dabei an der Erhöhung des Verbraucherpreisindex des vorangegangenen Jahres und wurde jährlich durch Verordnung der Bundesministerin bzw. des Bundesministers für Arbeit, Soziales,

²¹ VfGH G 298/02 (OeBB–Pensionsrecht), B 525/06 (Pensionsrecht der Gemeinde Wien), B1587/10 (Ärztammer Niederösterreich), G 478/2015 (OeNB), vgl. auch OGH 9 ObA 84/07d (Sozialversicherungsträger)

²² Der Großteil der Finanzierung der Wirtschaftskammern erfolgt aus den Umlagen, die nach § 121 Wirtschaftskammergesetz einen Pflichtbeitrag aller kammerzugehörigen Mitglieder darstellen. Vergleiche auch Beiträge an Sozialversicherungsträger OGH 9 ObA 84/07d.

²³ VfGH G 478/2015 (OeNB)

Gesundheit und Konsumentenschutz festgelegt. Das ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht sah weiters eine Wartefrist von einem Jahr auf die erstmalige Pensionsanpassung nach Pensionsantritt vor. Die Wartefrist im Bereich des ASVG/Bundesbeamtenpensionsrechts galt für die Jahre 2005 bis 2007; 2008 und 2009 wurde sie ausgesetzt und ab 2010 wieder durchgehend eingeführt. Die einzelnen Regelungen zur Pensionsanpassung der Jahre 2006 bis 2018 sind im ANHANG Anpassung der Ruhebezüge im Bund tabellarisch aufgelistet.

(2) Die Gesamtpension der pensionierten Beschäftigten der Wirtschaftskammern mit einer direkten Leistungszusage setzte sich aus einer ASVG-Pension, welche nach den Regeln des ASVG inklusive Wartefrist angepasst wurde, und einer Wirtschaftskammer-Pensionsleistung zusammen. Die jährliche Anpassung der direkten Wirtschaftskammer-Pensionen ließ sich in zwei Gruppen untergliedern:

1. **80 %–Pensionen:** Diese Gruppe umfasste jene Personen, deren Pensionierung nach der Dienstbestimmung 1946 sowie der Übergangsregelung in § 19 der Dienstbestimmung 1992 im Sinne einer direkten Leistungszusage von 80 % des Letztbezugs erfolgte. Dies betraf Ende 2017 in Summe 808 Personen. Die Anpassung der Gesamtpension erfolgte nach den Regelungen²⁴ für aktive Beschäftigte der Wirtschaftskammer ohne Wartefrist. Dies hatte im Ergebnis zur Folge, dass die Anpassung der ASVG-Pension sowie deren Wartefrist (für die erstmalige Anpassung) auf die Gesamtpension keinen Einfluss hatte, weil die Gesamtpension mit dem Prozentsatz der Aktivanpassung der Beschäftigten der Wirtschaftskammern angepasst wurde und damit eine allfällig geringere Anpassung des ASVG-Anteils kompensierte. Im Ergebnis führten diese Anpassungsregeln zu deutlich höheren Gesamtpensionen als die Regeln für ASVG/Bundesbeamtenpensionen (siehe Abbildung 9). Die daraus resultierenden Mehrkosten waren jedenfalls von den Wirtschaftskammern zu tragen.
2. **70 %–Pensionen:** Diese Gruppe umfasste jene Personen, deren Pensionierung nach der Dienstbestimmung 1992 im Sinne einer direkten Leistungszusage über 70 % des Letztbezugs (Summe aus Wirtschaftskammer-Zuschusspension und ASVG-Pension) erfolgte; dies betraf Ende 2017 insgesamt 205 Personen. Nach Pensionsantritt war die tatsächliche ASVG-Pension von der Wirtschaftskammer-Zuschusspension unabhängig und wurde nach den Regeln des ASVG einschließlich der Wartefrist im ersten Jahr nach Pensionsantritt angepasst.

²⁴ Lediglich die Grenzwerte, ab welchen das Faktorsplitting der Anpassungen (TZ 8) ab 2016 wirkte, betragen ca. 80 % von den Grenzwerten der Aktiven.

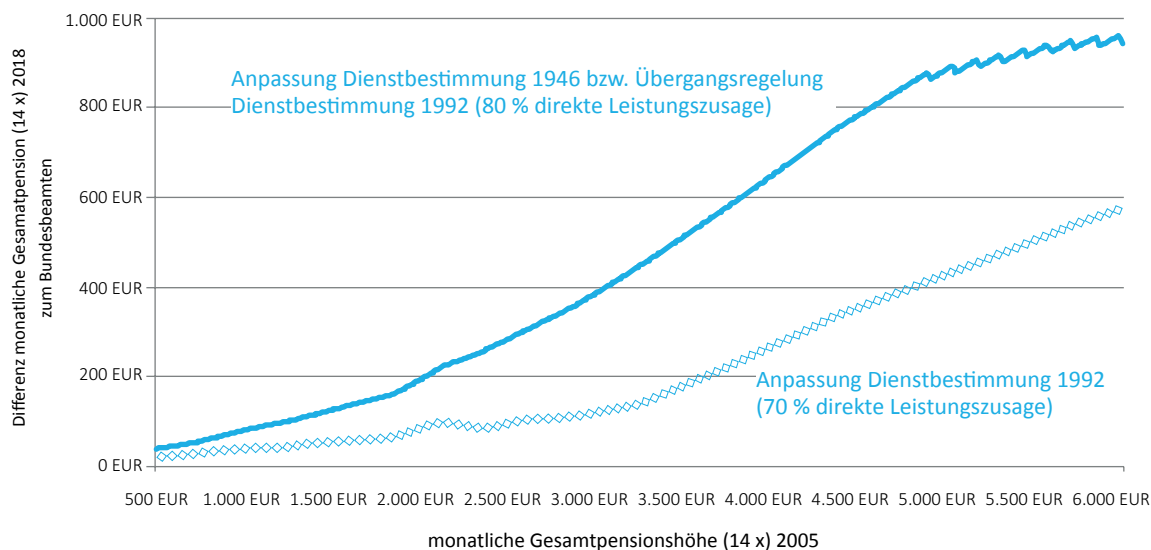
Allerdings erfolgte während des Abfertigungszeitraums eine Anpassung des Gehaltsschemas nach den Regeln für aktive Beschäftigte, obwohl die Beschäftigten bereits für ihren Pensionsantritt aus der Wirtschaftskammer ausgetreten waren. Durch diese Anpassung erhöhte sich der Letztbezug als Grundlage der Pensionsberechnung fiktiv, wodurch sich auch die Basis für die Pensionsanpassungen in den Folgejahren erhöhte. Bei dieser Anpassung kam auch keine Wartefrist zur Anwendung. Für diese in den Wirtschaftskammern praktizierte Form der fiktiven Anpassung des Letztbezugs im Abfertigungszeitraum gab es in der Dienstbestimmung 1992 allerdings keine Grundlage.

Die Anpassung der zusätzlich zur ASVG-Pension gewährten Wirtschaftskammer-Zuschusspension erfolgte nach dem Abfertigungszeitraum mit jenem Prozentsatz, welcher für die ASVG-Pension gewährt wurde.

Obwohl die Anpassung für 70 %-Pensionistinnen und Pensionisten grundsätzlich nach dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht erfolgte, ergaben sich Mehrkosten. Diese beruhten einerseits auf der Nichtanwendung einer Wartefrist sowie Anwendung des Prozentsatzes der Aktivanpassung im Abfertigungszeitraum, wodurch sich die Basis für die nachfolgenden Pensionsanpassungen erhöht hatte. Andererseits beruhten sie auf der getrennten, einzeln vorgenommenen prozentuellen Anpassung des ASVG-Anteils und der Wirtschaftskammer-Pensionsleistung. Die im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht in einzelnen Jahren vorgesehene Begrenzung der Pensionsanpassung ab einer bestimmten Ausgangspensionshöhe hatte durch die getrennte Anpassung von ASVG und Wirtschaftskammer-Pensionsleistung nahezu keine Auswirkung. Auch die daraus resultierenden Mehrkosten waren von den Wirtschaftskammern zu tragen.

(3) Um die finanziellen Auswirkungen der unterschiedlichen Pensionsanpassungssysteme für direkte Leistungszusagen der Wirtschaftskammern (80 %-Pensionen sowie 70 %-Pensionen) sowie für den Bundesdienst vergleichen zu können, führte der RH Modellrechnungen für die Pensionsanpassungen 2006 bis 2018 durch.

Abbildung 9: Steigerung der Höhe der Gesamtpension (ASVG–Pension und Wirtschaftskammer–Pensionsleistung) für direkte Leistungszusagen der Wirtschaftskammern gegenüber dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht (Ausgangslage Pensionsantritt 2005, Pensionshöhe 2005)



Die Pensionserhöhungen von 2006 bis 2018 nach dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht entsprechen in dieser Darstellung der Nulllinie als Basis für den Vergleich; die Pensionserhöhungen in den Wirtschaftskammern geben das Mehrergebnis gegenüber dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht an. Pensionsbestandteile aus der Bundespensionskasse wurden hierbei nicht berücksichtigt.

Quelle: RH

Abbildung 9 zeigt, dass die Anpassung für die Pensionen der Dienstbestimmung 1946 bzw. der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 mit einer jeweils direkten Leistungszusage von 80 % zu erheblichen Mehrkosten gegenüber der Anpassung im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht führte. Bei einer gesamthaften Ausgangspension von beispielsweise 3.500 EUR im Jahr 2005 ergaben die Anpassungen von 2006 bis 2018 aufsummiert im Jahr 2018 einen um etwa 510 EUR pro Monat höheren Pensionszuwachs als im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht. Auch für die Pensionen der Dienstbestimmung 1992 mit der direkten Leistungszusage von 70 % lagen höhere Pensionszuwächse als im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht vor. Bei einer Ausgangspension von beispielsweise 3.500 EUR im Jahr 2005 ergaben die Anpassungen von 2006 bis 2018 aufsummiert im Jahr 2018 eine um etwa 175 EUR pro Monat höhere Pension als im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht. Dieser Effekt steigt für Beziehende hoher Pensionen der Wirtschaftskammern nochmals an.

Für den Zeitraum 2006 bis 2018 schätzte der RH für die Pensionen der Dienstbestimmung 1946 bzw. der Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 mit den direkten Leistungszusagen von 80 % die Mehrkosten verglichen mit einer reinen Abgeltung der Inflation auf rd. 24 Mio. EUR.²⁵

21.2

(1) Der RH kritisierte, dass die Anpassung von Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen nach dem Prinzip der Aktivanpassung für die Gruppe der Pensionistinnen und Pensionisten mit direkter 80 %–Leistungszusage (Dienstbestimmung 1946 bzw. Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992) im Vergleich mit dem ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht zu hohen Pensionszuwächsen deutlich über der Inflationsabgeltung führte. Für den Zeitraum 2006 bis 2018 schätzte der RH die Mehrkosten verglichen mit einer reinen Abgeltung der Inflation mit ca. 24 Mio. EUR ab.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, bei den direkten Pensionszusagen von 80 % auf eine (gesetzliche) Änderung hinzuwirken, die bei der jährlich neu festzulegenden Pensionsanpassung – sofern im betreffenden Jahr eine Pensionsanpassung vorgesehen ist – die Prozentsätze für eine allfällige Erhöhung auf die Regelung der Pensionsanpassung im ASVG – im Sinne einer Gesamtpension – beschränkt und eine Wartefrist für die erstmalige Anpassung vorsieht.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, bei den direkten Pensionszusagen auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, bei der jährlich neu festzulegenden Pensionsanpassung jene Gesamtpensionen, die den Wert der Höchstbeitragsgrundlage überschreiten, insgesamt mit einem Fixbetrag zu erhöhen (sofern nicht schon im ASVG ein Fixbetrag für die Pensionsanpassung ab einer bestimmten Pensionshöhe vorgesehen ist). Die Höchstgrenze sollte jener Betrag sein, der sich aus dem vorgesehenen Prozentsatz bei der Höchstbeitragsgrundlage ergibt.

(2) Der RH kritisierte, dass bei Pensionen, welche den Bestimmungen der Dienstbestimmung 1992 unterlagen, nach Pensionsantritt während des Abfertigungszeitraumes eine Aktivanpassung des Letztgehalts vorgenommen wurde, ohne dass es hierfür in der Dienstbestimmung 1992 eine Grundlage gab. Durch diese Vorgangsweise erhöhte sich die Basis für die Pensionsberechnung und künftigen Pensionsanpassungen in den Folgejahren.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, die Pensionsanpassung der Dienstbestimmung 1992 gemäß den zugehörigen Bestimmungen ohne zwischenzeitliche Anpassung im Abfertigungszeitraum vorzunehmen.

²⁵ Die Mehrkosten für Pensionen der Dienstbestimmung 1992 (70 % – direkte Leistungszusage) konnte der RH mangels valider Daten nicht abschätzen.

(3) Der RH hielt fest, dass die Anpassungskosten der Wirtschaftskammern auch für die Gruppe der Pensionistinnen und Pensionisten mit direkter 70 %–Leistungs-zusage (Dienstbestimmung 1992) zu Pensionszuwächsen im Vergleich mit dem ASVG/ Bundesbeamtenpensionsrecht führte, weil die Pensionsanpassung einzeln, voneinander unabhängig erfolgte und somit allfällige Deckelungen im ASVG nicht wirksam waren.

Der RH empfahl der Wirtschaftskammer Österreich, auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, die Pensionsanpassung für die Gruppe der Pensionistinnen und Pensionisten mit direkter 70 %–Leistungs-zusage (Dienstbestimmung 1992) im Sinne einer Gesamtpension aus ASVG und Wirtschaftskammer–Zuschuss-pension zu be-rechnen.

Pensionsbeiträge bei direkten Leistungszusagen

22.1

(1) Die Beschäftigten der Wirtschaftskammern hatten als ASVG–Versicherte die all-gemeinen ASVG–Pensionsbeiträge von 10,25 % des monatlichen Entgelts bis zur Höchstbeitragsgrundlage zu leisten. Pensionsbeiträge an die Wirtschaftskammern für die Wirtschaftskammer–Pensionsleistung waren nach den Dienstbestimmun-gen 1946 und 1992 (direkte Leistungszusagen) nicht vorgesehen.

Aufgrund der in der Wirtschaftskammerorganisation angewendeten Pragmatisie-rungspraxis (TZ 14) zur Dienstbestimmung 1946 wären allerdings nur wenige Jahre von der Pragmatisierung (und damit Pensionszusage) bis zur Pensionierung und somit zur Leistung von Pensionsbeiträgen verblieben. Auch nach der Dienstbestim-mung 1992 sowie der Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992 konnten sich (zumindest acht bzw. fünfzehn) Dienstjahre vor Erhalt der Wirtschaftskam-mer–Pensionszusage ergeben. Damit war die Anzahl der Dienstjahre nach der Pen-sionszusage, in denen jedenfalls Pensionsbeiträge eingehoben werden hätten kön-nen, jedenfalls deutlich geringer als die Gesamtdienstzeit. Für die Berechnung der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung waren hingegen alle Dienstjahre (also auch jene vor der Pragmatisierung) heranzuziehen. Die Frage von Pensionsbeiträgen ih-rer Beschäftigten haben die Wirtschaftskammern nicht gelöst; damit lagen keiner-lei Eigenleistungen der Beschäftigten für die Finanzierung ihrer Wirtschaftskam-mer–Pensionsleistungen vor.

(2) Tabelle 16 stellt die Höhe der Pensionsbeiträge der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten sowie der Beschäftigten der Sozialversicherungsträger im Ver-gleich zu den Beschäftigten der Wirtschaftskammern nach den Dienstbestimmun-gen 1946 und 1992 dar:

Tabelle 16: Pensionsbeiträge im Vergleich mit dem Bund bzw. den Beschäftigten der Sozialversicherungen

Pensionsbeiträge			
Pensionsbeitrag vom Bezug	Beschäftigte Wirtschaftskammern ¹	Beschäftigte Sozialversicherung ²	Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte (Geburtsjahre ⁴ 1955 bis 1975)
ASVG–Pensionsbeitrag	10,25 %	10,25 %	12,40 bis 10,68 %
zusätzlicher Pensionsbeitrag an den Dienstgeber: bis zur Höchstbeitragsgrundlage	0 %	1,3 % ³ bzw. 2,3 %	
über der Höchstbeitragsgrundlage	0 %	11,55 %	11,73 bis 5,90 %
über der doppelten Höchstbeitragsgrundlage	0 %	13 %	

¹ bei Dienstantritt bis 1996

² bei Dienstantritt bis 1996

³ 1,3 %, wenn das gesetzliche Regelpensionsalter nach 2024 erreicht wird; sonst 2,3 %

⁴ Pragmatisierung bis 1. Jänner 2005

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

(3) Der Pensionsbeitrag der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten für die Geburtsjahrgänge bis 1954 betrug 12,55 % vom Aktivbezug (auch über der Höchstbeitragsgrundlage). Für die späteren Geburtsjahrgänge wurde dieser Beitrag – aufgrund der Reduzierung der künftigen Pensionshöhe durch die Parallelrechnung mit dem Pensionskonto des APG – herabgesetzt. Für die Bezüge bis zur Höchstbeitragsgrundlage sanken die Pensionsbeiträge von 12,40 % (Geburtsjahr 1955) schrittweise auf 10,68 % (Geburtsjahr 1975); für die darüber liegenden Anteile reduzierte sich der Pensionsbeitrag von 11,73 % auf 5,90 % (Geburtsjahre 1955 bis 1975). Ab Geburtsjahr 1976 galt ein Pensionsbeitrag von 10,25 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage, weil die Betroffenen bereits der alleinigen Pensionsberechnung des APG unterlagen.

(4) Für die bis 1996 eingetretenen Beschäftigten der Sozialversicherungsträger galten vergleichbare Pensionsregelungen wie für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern. Sie erhielten nach ihrer Ruhestandsversetzung zusätzlich zu ihrer ASVG–Pension eine Dienstgeberpensionsleistung²⁶, wobei die Gesamtpension nach der Modellrechnung des RH durchschnittlich rd. 80 % des Letztbezugs betrug (siehe auch RH–Bericht „Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen“, Reihe Bund 2012/10, TZ 21 sowie Follow–up–Überprüfung dazu, Reihe Bund 2016/1, TZ 5). Zur Deckung des Pensionsaufwands des Dienstgebers hatten sie gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz zusätzlich zum ASVG–Pensionsbeitrag von 10,25 % weitere Pensionsbeiträge von ihren Aktivbezügen an ihren Dienstgeber zu leisten. Diese waren gesetzlich durch Art. 7 Sonderpensionenbegrenzungsgesetz

²⁶ Diese Zusatzpensionen beruhten auf direkten Leistungszusagen gemäß den geltenden Dienstordnungen.

mit 1,3 % (bzw. 2,3 %) bis zur Höchstbeitragsgrundlage, 11,55 % bis zur zweifachen Höchstbeitragsgrundlage und 13 % über der zweifachen Höchstbeitragsgrundlage festgelegt.

(5) Ab 2016 führten die Wirtschaftskammern das sogenannte Faktorsplitting (**TZ 8**) ein. Diese Regelung bewirkte eine Reduzierung des jährlichen Anpassungsfaktors. Dies galt einerseits für die Aktivbezüge bei allen Dienstbestimmungen, andererseits für die Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1946 (einschließlich Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992). Nach Auskunft der Wirtschaftskammer Österreich entspräche diese Reduzierung der jährlichen Anpassung der Aktivbezüge indirekt Pensionsbeitragsleistungen.

Das Faktorsplitting galt allerdings nur für Aktivbezüge ab einer Höhe von rd. 8.000 EUR (2017/2018) sowie für auf Aktivbezügen solcher Höhe beruhende Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen. Nicht erfasst waren Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1992, weil für diese eine andere jährliche Anpassungsregel (Erhöhungsprozentsatz des ASVG) anwendbar war.

22.2

Insbesondere unter Berücksichtigung der (zu erwartenden) Höhe der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen der Dienstbestimmungen 1946 und 1992 (**TZ 17**) kritisierte der RH, dass die Wirtschaftskammern es im Gegensatz zu den Sozialversicherungen verabsäumt hatten, für die zu gewährenden direkten Leistungszusagen Pensionsbeiträge der Beschäftigten vorzusehen. Damit lag keinerlei Eigenleistung der Beschäftigten zur Finanzierung der Wirtschaftskammer–Pensionen vor. Der RH sah die zeitliche Problematik einer späten, teilweise erst kurz vor der Pensionierung erfolgten Pragmatisierung und der damit teilweise kurzen Zeitspanne für die mögliche Leistung von Pensionsbeiträgen. Er verwies allerdings auf den Umstand, dass alle Dienstjahre und somit auch jene vor der Pragmatisierung, für die Wirtschaftskammer–Pensionsberechnung herangezogen wurden. In dieser Logik wären als Ausgleich für beitragsfreie, aber für die Wirtschaftskammer–Pensionsleistung angerechnete Dienstzeiten auch besondere Regelungen, beispielsweise die Nachzahlung von Pensionsbeiträgen bei der Pragmatisierung oder erhöhte Beiträge für die verbleibenden Dienstjahre, denkbar gewesen. Dies verabsäumten die Wirtschaftskammern jedoch.

Das Faktorsplitting beurteilte der RH als nicht geeignet, Pensionsbeiträge zu ersetzen. Die sich aus dem Faktorsplitting ergebenden Minderausgaben waren im Sinne eines Beitrags zur Finanzierung der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen nicht ausreichend, weil

1. das Ziel der Maßnahme des Faktorsplittings eine Reduzierung der jährlichen (Bezugs-/Pensions-)Anpassung war,
2. lediglich Beschäftigte bzw. Pensionsempfängerinnen und Pensionsempfänger mit Aktiv- bzw. Letztbezügen ab rd. 8.000 EUR einbezogen waren,
3. Pensionsempfängerinnen und Pensionsempfänger der Dienstbestimmung 1992 nicht erfasst waren und
4. die dem Arbeitgeber verbleibenden finanziellen Mittel im Vergleich zu den bei den Sozialversicherungen bereits geltenden laufenden Pensionsbeiträgen geringer sein werden.

Der RH empfahl daher der Wirtschaftskammer Österreich, auf eine gesetzliche Regelung für die dem Pensionsrecht der Dienstbestimmungen 1946 (Übergangsregelung) und 1992 unterliegenden Beschäftigten betreffend einen an die Wirtschaftskammern zu leistenden Pensionsbeitrag hinzuwirken. Dieser Pensionsbeitrag sollte in gleicher Höhe wie für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, das sind 1,3 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage, 11,55 % über der einfachen und 13 % über der doppelten Höchstbeitragsgrundlage, gesetzlich festgelegt werden. Eine gleichlautende Empfehlung war bereits an die Arbeiterkammern ergangen (siehe RH-Bericht „Pensionsrecht der Beschäftigten der Arbeiterkammern“, Reihe Kammer 2018/1, TZ 28).

Dazu verwies der RH auch auf die Befugnis des Bundesgesetzgebers gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (§ 10 Abs. 4 Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre), für Bedienstete von Rechtsträgern, die der Kontrolle des RH unterliegen, einen – dem Dienstrecht der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten grundsätzlich entsprechenden – Beitrag von den Bezügen festzulegen (TZ 20).

Pensionssicherungsbeiträge bei direkten Leistungszusagen

23.1

(1) Bis Ende 2014 hatten pensionierte Beschäftigte der Wirtschaftskammern, die Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen bezogen, davon keine Pensionssicherungsbeiträge zu leisten. Ab 2015 führte der Gesetzgeber mit dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz erhöhte Pensionssicherungsbeiträge für direkte Dienstgeber-Zusatzpensionsleistungen ein. Sie waren von den Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen (abzüglich ASVG-Pensionshöhe) über der Höchstbeitragsgrundlage einzuheben, verblieben beim ehemaligen Dienstgeber (hier die Wirtschaftskammern) und führten somit zu einer Reduktion der Gesamtpensionsbelastung des Dienstgebers. Ausdrücklich gesetzlich unberücksichtigt von Pensionssicherungsbei-

trägen blieben die Pensionsleistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (z.B. ASVG–Pension) sowie Zusatzpensionsleistungen aus Pensionskassenregelungen.

(2) Aus Tabelle 17 ist die Höhe der ab 2015 geltenden erhöhten Pensionssicherungsbeiträge nach dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz für Teile der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen über der Höchstbeitragsgrundlage ersichtlich.

Tabelle 17: Höhe der Pensionssicherungsbeiträge von Pensionsleistungen nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz

Pensionssicherungsbeiträge nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz seit 1. Jänner 2015	
Pensionssicherungsbeitrag für Teile der Pensionsleistungen über 100 bis 150 % der Höchstbeitragsgrundlage	5 %
Pensionssicherungsbeitrag für Teile der Pensionsleistungen über 150 bis 200 % der Höchstbeitragsgrundlage	10 %
Pensionssicherungsbeitrag für Teile der Pensionsleistungen über 200 bis 300 % der Höchstbeitragsgrundlage	20 %
Pensionssicherungsbeitrag für Teile der Pensionsleistungen über 300 % der Höchstbeitragsgrundlage	25 %

Quelle: Art. 1 und 10 Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (BGBl. I Nr. 46/2014)

Die erhöhten Pensionssicherungsbeiträge umfassten nur jene Teile der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung über der Höchstbeitragsgrundlage. Für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage hatten die Empfängerinnen und Empfänger keinen Pensionssicherungsbeitrag zu leisten. Das Sonderpensionenbegrenzungsgesetz traf für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage keine eigene Regelung, schloss eine solche aber auch nicht aus.

(3) Tabelle 18 zeigt, wie viele ehemalige Beschäftigte der Wirtschaftskammern im Dezember 2017 eine Wirtschaftskammer–Pensionsleistung (direkte Leistungszusage, ohne ASVG–Pension) über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage (für 2017: 4.980 EUR) bezogen.

Tabelle 18: Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger von Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen über 100 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2017)

	Dienstbestimmung 1946	Übergangsregelung in § 19 des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992	Dienstbestimmung 1992
Pensionssicherungsbeiträge nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz	ja	ja	nein
Empfängerinnen und Empfänger von	Anzahl zum 31. Dezember 2017		
Zusatzpensionen über 100 bis 150 % der HBG	189	73	0
Zusatzpensionen über 150 bis 200 % der HBG	34	2	0
Zusatzpensionen über 200 bis 300 % der HBG	11	0	0
Zusatzpensionen über 300 % der HBG	0	0	0
Summe der Pensionssicherungsbeiträge leistenden Empfänger von Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen	234	75	0

HBG = Höchstbeitragsgrundlage
Anmerkung: ohne ASVG-Pension

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Die Pensionssicherungsbeiträge nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz waren nach der geltenden Rechtslage nur von jenen ehemaligen Beschäftigten der Wirtschaftskammern zu leisten, die dem System der direkten Leistungszusage in Form einer Gesamtpension (Dienstbestimmung 1946 und Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992) unterlagen. Der ASVG-Anteil an der Gesamtpension blieb dabei unberücksichtigt. Ende 2017 betraf dies 234 der 566 Pensionistinnen und Pensionisten der Dienstbestimmung 1946, das entsprach rd. 41 %, sowie 75 der 242 Pensionistinnen und Pensionisten des Übergangsrechts der Dienstbestimmung 1992, das entsprach rd. 31 %.

Die Empfängerinnen und Empfänger einer Wirtschaftskammer-Zuschusspension nach der Dienstbestimmung 1992 hatten keine Pensionssicherungsbeiträge nach Sonderpensionenbegrenzungsgesetz zu entrichten. Ende 2017 bezog kein Pensionist nach dieser Dienstbestimmung Pensionsleistungen über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage. Dennoch stellten die Zuschusspensionen direkte Leistungszusagen dar und konnten rechnerisch die Höchstbeitragsgrundlage überschreiten (**TZ 17**). Es gab keine nachvollziehbare Begründung, warum der Gesetzgeber diese Fälle nicht in den Geltungsbereich der Pensionssicherungsbeiträge einbezogen hatte.

(4) Pensionierte Beschäftigte (einschließlich Hinterbliebene) von Sozialversicherungsträgern hatten von den (mit 80 % des Letztbezugs gedeckelten) Zusatzpensionen, die sie zusätzlich zur ASVG-Pension vom ehemaligen Dienstgeber erhielten, eigene gemäß Sozialrechtsänderungsgesetz ab 2013 geltende Pensionssicherungsbeiträge zu leisten. Diese Dienstgeber-Pensionsleistungen beruhten auf direkten

Leistungszusagen gemäß den geltenden Dienstordnungen und waren mit den Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen vergleichbar. Das Sonderpensionenbegrenzungsgesetz legte ab 2015 neue Prozentsätze gesetzlich fest, die sich auf 3,3 % von der Dienstgeberpensionsleistung bis zu einem Anteil von 50 % der Höchstbeitragsgrundlage, 4,5 % vom Anteil über 50 % bis 80 % der Höchstbeitragsgrundlage und 9 % vom Anteil der Dienstgeberpensionsleistung über 80 % der Höchstbeitragsgrundlage beliefen. Die Prozentbeiträge erstreckten sich über das gesamte Ausmaß der Dienstgeberpensionsleistung.

23.2

Der RH kritisierte, dass Empfängerinnen und Empfänger von Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1992 vom Pensionssicherungsbeitrag nach dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz generell nicht erfasst waren.

Der RH empfahl daher der Wirtschaftskammer Österreich, jährlich zu überprüfen, ob sich die Anzahl an Empfängerinnen und Empfängern von Zuschusspensionsleistungen über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage nach der Dienstbestimmung 1992 erhöht. Bejahendenfalls sollte die Wirtschaftskammer Österreich auf eine gesetzliche Regelung hinwirken, dass diese Personen auch die Pensionssicherungsbeiträge gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz zu entrichten haben, um sie wirtschaftlich den Empfängerinnen und Empfängern von Gesamtpensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1946 sowie nach dem Übergangsrecht der Dienstbestimmung 1992 gleichzustellen.

Der RH kritisierte, dass die pensionierten Beschäftigten der Wirtschaftskammern, die Dienstgeber–Pensionsleistungen aus direkten Leistungszusagen bezogen, keine Pensionssicherungsbeiträge für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen unter der Höchstbeitragsgrundlage zu leisten hatten. Er kritisierte weiters, dass die derzeit geltenden Pensionssicherungsbeiträge für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage mit 5 % wesentlich geringer waren als jene für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger (9 %).

Im Hinblick auf die zu erwartende Höhe der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen und die fehlenden dafür in der Aktivzeit geleisteten Pensionsbeiträge empfahl der RH der Wirtschaftskammer Österreich, darauf hinzuwirken, dass Pensionssicherungsbeiträge für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen auch bis zur Höchstbeitragsgrundlage gesetzlich vorgesehen sowie über der Höchstbeitragsgrundlage angepasst werden. Dies sollte bestehende und künftige Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen aus direkten Leistungszusagen der Wirtschaftskammern (Dienstbestimmung 1946, Dienstbestimmung 1992 einschließlich Übergangsregelung) betreffen. Unter Berücksichtigung der für die Beschäftigten der Sozialversicherungsträger geltenden Rechtslage (hinsichtlich Pensionsansprüchen, Pensionshöhe und Beiträgen) wären auch die Pensionssicherungsbeiträge für die ehemaligen Beschäftigten der Wirtschaftskammern gestaffelt mit 3,3 % für jenen Teil der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bis 50 % der ASVG–Höchstbeitragsgrundlage sowie 4,5 % für jenen Teil über 50 % bis 80 % der Höchstbeitragsgrundlage sowie 9 % für jenen Teil der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung über 80 % bis 150 % der Höchstbeitragsgrundlage festzulegen. Über 150 % der Höchstbeitragsgrundlage sind die bereits geltenden Prozentsätze gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz anzuwenden.

Tabelle 19: Pensionssicherungsbeiträge der pensionierten Beschäftigten der Wirtschaftskammern, die zugehörige RH–Empfehlung und Vergleich mit den pensionierten Beschäftigten der Sozialversicherungen

Pensionssicherungsbeiträge für die Wirtschaftskammerpensionsleistungen ¹			
Pensionssicherungsbeitrag für Teile der Zusatzpensionen	pensionierte Beschäftigte Wirtschaftskammern ²	RH–Empfehlung für pensionierte Beschäftigte der Wirtschaftskammern ³	pensionierte Beschäftigte Sozialversicherungen ⁴
		Pensionssicherungsbeitrag	
bis 50 % der Höchstbeitragsgrundlage	–	3,3 %	3,3 %
über 50 bis 80 % der Höchstbeitragsgrundlage		4,5 %	4,5 %
über 80 bis 100 % der Höchstbeitragsgrundlage		9 %	9 %
über 100 bis 150 % der Höchstbeitragsgrundlage	5 %	9 %	
über 150 bis 200 % der Höchstbeitragsgrundlage	10 %	10 %	
über 200 bis 300 % der Höchstbeitragsgrundlage	20 %	20 %	
über 300 % der Höchstbeitragsgrundlage	25 %	25 %	

¹ Für die ASVG–Pensionsleistungen waren keine Pensionssicherungsbeiträge zu leisten.

² pensionierte Beschäftigte der Dienstbestimmung 1946 und Übergangsrecht der Dienstbestimmung 1992

³ pensionierte Beschäftigte der Dienstbestimmung 1946 und Übergangsrecht der Dienstbestimmung 1992 und Zuschusspension nach der Dienstbestimmung 1992

⁴ bis Dienstantritt 1996 und bei Anwendbarkeit der 80%–igen Pensionseinkommensgrenze (d.h. Summe aus ASVG–Pension und Zusatzpension des Sozialversicherungsträgers darf 80 % des Letztbezugs nicht überschreiten)

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Sterbekostenbeitrag

24.1 Die Wirtschaftskammern hatten bei Tod von (ehemaligen) Beschäftigten bestimmten Anspruchsberechtigten einen Sterbekostenbeitrag auszubezahlen. Tabelle 20 beschreibt dessen Höhe sowie die anspruchsberechtigten Personen und im Vergleich die Rechtslage bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten:

Tabelle 20: Sterbekostenbeitrag in den Wirtschaftskammern und bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten

Rechtsgrundlage Sterbekostenbeitrag	Höhe bei Tod im aufrechten Dienstverhältnis	Höhe bei Tod im Ruhestand	Anspruchsberechtigte
Dienstbestimmung 1946	3 x letzter Monatsbezug abzüglich gesetzlicher Abfertigung ¹	3 x die monatliche Wirtschaftskammer–Gesamtpension	gesetzliche Erben, zu deren Erhaltung der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war
Dienstbestimmung 1992		nicht vorgesehen	
Dienstbestimmung 1999		nicht vorgesehen	
Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte	rd. 3.830 EUR	nur wenn Bestattungskosten in der Verlassenschaft keine volle Deckung finden oder die Hinterbliebenen durch den Todesfall in eine wirtschaftliche Notlage geraten: je nach Aufwand, maximal rd. 3.830 EUR	Hinterbliebene aus Ehe bzw. eingetragener Partnerschaft oder Kinder

¹ Anspruch der gesetzlichen Erben gemäß § 23 Abs. 6 Angestelltengesetz auf die Hälfte der Abfertigung

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich; RH

Von 2011 bis 2017 fielen für die Wirtschaftskammern Auszahlungen für Sterbekostenbeiträge in Höhe von rd. 2,36 Mio. EUR an.

24.2 Der RH kritisierte, dass die Höhe der Sterbekostenbeiträge bei Tod von Beschäftigten im aufrechten Dienstverhältnis nach den Dienstbestimmungen 1946, 1992 und 1999 je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und der daraus folgenden Höhe der abzuziehenden gesetzlichen Abfertigung stark schwanken konnte. Gerade bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen bis zu zehn Jahren konnten die Sterbekostenbeiträge über einen Beitrag zur Unterstützung der Hinterbliebenen zwecks Abfederung einmalig anfallender Kosten hinausgehen. Dazu verwies er auf den im Bundesdienst geltenden Richtwert von rd. 3.830 EUR, der den genannten Zwecken entsprach.

Weiters kritisierte der RH, dass die Sterbekostenbeiträge bei Tod von pensionierten Beschäftigten der Wirtschaftskammern nach der Dienstbestimmung 1946 das Dreifache der letzten Gesamtpension betragen und ohne weitere Voraussetzungen zu gewähren waren.

Er empfahl daher der Wirtschaftskammer Österreich, auf eine gesetzliche Regelung zur Angleichung der maximalen Höhe der Sterbekostenbeiträge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern in den Dienstbestimmungen 1946, 1992 und 1999 an den im Bundesdienstrecht geltenden Richtwert (rd. 3.830 EUR) hinzuwirken. Ergänzend wäre bei pensionierten Beschäftigten nach der Dienstbestimmung 1946 (einschließlich Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992) die Anspruchsvoraussetzung einer finanziellen Unterdeckung der Verlassenschaft in Bezug auf die Bestattungskosten bzw. die wirtschaftliche Notlage der Hinterbliebenen festzulegen.

Pensionskassensystem

Pensionsfonds

25.1 (1) Die direkten Leistungszusagen für eine Wirtschaftskammer–Pension (**TZ 9**) wurden nicht von der jeweiligen Kammer ausbezahlt, sondern von einem bei der Wirtschaftskammer Österreich dafür gebildeten Pensionsfonds. Dieser übernahm die Bewirtschaftung der Fondsmittel und die Auszahlung von Ruhe– und Versorgungsgenüssen sowie etwaiger Unverfallbarkeitsbeträge. Grundlage zur Errichtung des Pensionsfonds bildeten § 57 Wirtschaftskammergesetz sowie eine Pensionsfondsordnung.

(2) Die Wirtschaftskammern verpflichteten sich, den Pensionsfonds zu dotieren und hatten eine unbegrenzte gesetzliche Nachschussverpflichtung gegenüber den Leistungsberechtigten. Die Pensionsfondsordnung sah die Dotierung des Pensionsfonds grundsätzlich durch vier verschiedene Einzahlungsmodelle (Budgetzahler, Ratenzahler, Korridorzahler oder Nachschusszahler) für die Wirtschaftskammern der Länder vor, die sich an dem für die Pensionen erforderlichen versicherungsmathematischen Deckungskapital orientierten.

Die einzelnen Wirtschaftskammern nutzten diese Finanzierungsmodelle in allen Varianten. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Verlauf der Anwartschafts– und Leistungsberechtigten sowie über die Kapitalausstattung.

Tabelle 21: Vermögen und Deckungskapital des Pensionsfonds

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 bis 2017
Kapital	in Mio. EUR							in %
einbezahltes Kapital	296,20	278,38	263,31	263,15	249,05	241,76	230,84	-22,1
Anzahl der zu verwaltenden Pensionsberechtigten	Berechtigte (Stand 31. Dezember)							
Anwartschaftsberechtigte	126	116	105	90	84	72	67	-46,8
Leistungsberechtigte	1.250	1.227	1.199	1.169	1.134	1.098	1.074	-14,1
gesamt	1.376	1.343	1.304	1.259	1.218	1.170	1.141	-17,1

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ging von 1.376 Personen im Jahr 2011 auf 1.141 Personen im Jahr 2017 um rd. 17 % zurück. Dadurch verminderte sich auch laufend das versicherungsmathematisch erforderliche Deckungskapital. Das einbezahlte Kapital aller Wirtschaftskammern deckte von 2011 bis 2017 im Durchschnitt zwischen rd. 41 % und rd. 45 % des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals ab. Die Wirtschaftskammern Burgenland und Vorarlberg wiesen über den Zeitraum von 2011 bis 2017 einen Finanzierungsgrad des für die Pensionen erforderlichen versicherungsmathematischen Deckungskapitals von unter 12 % auf.

Hiezu teilte die Wirtschaftskammer Österreich mit, dass die Höhe des Kapitals im Pensionsfonds keinen Einfluss auf die Zahlungen der Pensionsleistung habe, weil die durch Erträge des Pensionsfonds nicht gedeckten Pensionsansprüche aus den laufenden Haushalten der Körperschaften gemäß § 57 Wirtschaftskammergesetz zu bedecken seien.

25.2

Der RH wies darauf hin, dass das einbezahlte Kapital im Pensionsfonds durchschnittlich zwischen rd. 41 % und rd. 45 % des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals lag. Der RH kritisierte den sehr geringen Finanzierungsgrad von unter 12 % für die Wirtschaftskammern Burgenland und Vorarlberg. Dieser geringe Deckungsgrad belastet nach Ansicht des RH die entsprechenden laufenden Haushalte und erschwert künftige Reformen oder Einsparungen betreffend die Kammerumlagen.

Der RH empfahl daher den Wirtschaftskammern, eine jeweils spezifisch geeignete Strategie für eine Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds zu erarbeiten und umzusetzen.

Einrichtung einer innerbetrieblichen Pensionskasse

26.1

(1) 1998 erkannten die Wirtschaftskammern, dass der Pensionsaufwand langfristig mehr als 50 % des Personalaufwands betragen würde und daher das in den Dienstbestimmungen 1946 und 1992 niedergelegte Modell direkter Leistungszusagen nicht mehr finanzierbar wäre. Daher führten sie mit 1. Jänner 1999 (nach Verhandlungen mit dem Zentralbetriebsrat) ein Pensionskassensystem ein, dessen Veranlagungs- und Risikogemeinschaft bis 2013 von einer innerbetrieblichen Pensionskasse, der Wirtschaftskammern Pensionskasse AG²⁷, verwaltet wurde. Die Wirtschaftskammern übertrugen die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 2014 schließlich auf eine überbetriebliche Pensionskasse (TZ 32).

Die Wirtschaftskammern und der Zentralbetriebsrat beschlossen das Pensionskassensystem in Form von drei Betriebsvereinbarungen:

- der Betriebsvereinbarung über die Errichtung der Wirtschaftskammern Pensionskasse AG (als innerbetriebliche Pensionskasse),
- der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-ALT, welche den freiwilligen Übertritt all jener Wirtschaftskammer-Beschäftigten in die Pensionskasse ermöglichte, die vor dem 31. Dezember 1996 in die Kammern eingetreten waren und daher bereits über eine direkte Leistungszusage (für eine Wirtschaftskammer-Pension) nach den Dienstbestimmungen 1946 oder 1992 oder die Aussicht auf eine solche verfügten, sowie
- der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung-NEU, die alle übrigen Wirtschaftskammer-Beschäftigten, die nicht von der Betriebsvereinbarung-ALT erfasst waren (also bei Dienstantritt ab dem 1. Jänner 1997), automatisch in die Pensionskasse miteinbezog.

Mit Einführung des Pensionskassensystems beschloss der Kammertag auch die Dienstbestimmung 1999, die keine direkten Leistungszusagen (von Wirtschaftskammer-Pensionen) mehr vorsah. 2004 und 2005 traten die Tochterunternehmen WKO Inhouse GmbH, Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich und WKO Immobilienmanagement GmbH dem Pensionskassensystem bei.

(2) Beschäftigte mit einer direkten Leistungszusage konnten bis 31. Dezember 2000 in das Pensionskassensystem übertreten. Insgesamt nahmen 3.252 Wirtschaftskammer-Beschäftigte diese Möglichkeit wahr. Somit waren rd. 81 % der Beschäf-

²⁷ Die Wirtschaftskammern Pensionskasse AG wurde am 17. Februar 1999 zum Betrieb der Pensionskasse errichtet. Ihr Grundkapital betrug rd. 3,5 Mio. EUR. Aktionäre waren die Wirtschaftskammer Österreich sowie die neun Kammern der Länder.

tigten mit bestehenden direkten Leistungszusagen in die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT gewechselt.

(3) Das Pensionskassensystem war beitragsorientiert und garantierte keine fixe Pensionshöhe. Die Höhe der Pensionskassenleistung für jeden einzelnen Beschäftigten ergab sich aus dem veranlagten individuellen Kapital zum Zeitpunkt des Pensionsantritts.

26.2

Der RH beurteilte die Einrichtung eines Pensionskassensystems im Lichte der Finanzierungsperspektive der direkten Leistungszusagen als Maßnahme zur Reduzierung des Risikos der Finanzierung der Pensionshöhe. Zur konkreten Ausgestaltung des Pensionskassensystems verwies der RH auf seine Feststellungen in den **TZ 29**, **TZ 30** und **TZ 33**.

Finanzierung des Pensionskassensystems

27.1

(1) Das Pensionskassensystem sollte sich im Wesentlichen durch laufende Beiträge (Basisbeiträge, Zusatzbeiträge) und durch einen einmal zu Beginn einbezahlten Kapitalbetrag für die bereits bis dahin erworbenen Anwartschaften aus den direkten Leistungszusagen (Deckungserfordernis gemäß § 48 Pensionskassengesetz) finanzieren. Im Falle eines Übertritts von Wirtschaftskammer–Beschäftigten mit einer direkten Leistungszusage wurden deren Anwartschaften daher als Deckungserfordernis in das Pensionskassensystem übertragen. Die Höhe des Deckungserfordernisses wurde in einem mehrstufigen Berechnungsprozess unter Annahme einer individuellen Normkarriere (Gehaltssteigerung von 2,7 % pro Jahr), einer sich daraus ergebenden Bemessungsgrundlage (Letztbezug) für eine (fiktive) Wirtschaftskammer–Pension sowie einer fiktiv berechneten ASVG–Pension (nach der damaligen Rechtslage der 54. ASVG–Novelle) errechnet. Die Differenz aus der (fiktiven) Wirtschaftskammerpension und der fiktiv berechneten ASVG–Pension war die zu erwartende fiktive Pensionskassenleistung; diese sollte sich aus der Verrentung der in der Aktivzeit noch in das Pensionskassensystem zu leistenden Beiträge und des einmal eingezahlten Deckungserfordernisses ergeben.

Die Wirtschaftskammern zahlten anlässlich der Gründung (in den Jahren 1999 bis 2002) in Summe rd. 68,17 Mio. EUR an Deckungserfordernissen in das Pensionskassensystem ein.

Die Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT sah auch die Möglichkeit einer (auch teilweisen) direkten Abfindung des Deckungserfordernisses an die Anwartschaftsberechtigten vor. In Summe leisteten die Wirtschaftskammern dafür weitere rd. 59,53 Mio. EUR als Abfindung.

Im Rahmen der Einrichtung des Pensionskassensystems liefen daher Zahlungen zur Übertragung bzw. Abfindung des Deckungserfordernisses von in Summe rd. 127,70 Mio. EUR auf.

(2) Die Wirtschaftskammern überwiesen die laufenden Beiträge in das Pensionskassensystem jeweils zum Jahresbeginn für die zu diesem Zeitpunkt in einem aufrechten Dienstverhältnis stehenden Wirtschaftskammer–Beschäftigten. Darüber hinaus konnten Wirtschaftskammer–Beschäftigte freiwillig Eigenbeiträge bis maximal zur Höhe der von den Wirtschaftskammern geleisteten Beiträge einzahlen.²⁸ Die Wirtschaftskammern und die Wirtschaftskammer–Beschäftigten leisteten von 1999 bis 2017 Beitragszahlungen in Höhe von rd. 126,50 Mio. EUR.²⁹

Für Wirtschaftskammer–Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT leisteten die Wirtschaftskammern einen schrittweise bis 2003 auf 3 % der Beitragsgrundlage steigenden Basisbeitrag. Für Wirtschaftskammer–Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU galt grundsätzlich ein Basisbeitragsatz von 1 %. Ab Juli 2012 wurde im Rahmen der Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung der Basisbeitrag für beide Betriebsvereinbarungen auf 4 % angehoben (TZ 30).

Die Wirtschaftskammern entrichteten den Basisbeitrag für Bezugsteile bis zu einem bestimmten Grenzwert³⁰ sowie einen Zusatzbeitrag für Bezugsteile über diesem Grenzwert. Der Zusatzbeitrag betrug für Wirtschaftskammer–Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT 8 %, für Wirtschaftskammer–Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU 4 %. Die Wirtschaftskammern entrichteten den Zusatzbeitrag für Wirtschaftskammer–Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU allerdings nur, wenn die oder der Wirtschaftskammer–Beschäftigte auch Eigenbeiträge im selben Ausmaß leistete.

27.2

Der RH anerkannte, dass die Wirtschaftskammern Zusatzbeiträge für Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU nur dann leisteten, wenn diese Beschäftigten auch selbst Eigenbeiträge im selben Ausmaß leisteten. Der RH hielt kritisch fest, dass die Wirtschaftskammern für Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT den Zusatzbeitrag ohne Koppelung an Eigenbeiträge entrichteten.

²⁸ Wirtschaftskammer–Beschäftigte (sowohl der Betriebsvereinbarung–ALT wie auch der Betriebsvereinbarung–NEU) konnten leistungserhöhend eigene Beiträge in Höhe von 25 %, 33 %, 50 %, 66 %, 75 % oder 100 % der von den Wirtschaftskammern entrichteten (Basis–)Beiträge in das Pensionskassensystem leisten.

²⁹ inklusive der Beiträge (der Beschäftigten) der Tochterunternehmen WKO Inhouse GmbH, Service–GmbH der Wirtschaftskammer Österreich und WKO Immobilienmanagement GmbH

³⁰ Der Grenzwert betrug für das Jahr 2017 60.474,17 EUR. Das erweiterte Präsidium beschloss jährlich den Prozentsatz der Erhöhung des Grenzwerts.

Er empfahl daher den Wirtschaftskammern, darauf hinzuwirken, ihre Verpflichtung zur Leistung des Zusatzbeitrags für Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT an die Leistung von Eigenbeiträgen zu koppeln.

Pensionsleistungen und Mindestpensionen

28.1 (1) Aus dem Pensionskassensystem gelangten von 1999 bis 2017 insgesamt rd. 70,11 Mio. EUR an Leistungsberechtigte zur Auszahlung. Darin enthalten waren Leistungen für Alterspensionen, Invaliditätspensionen, Hinterbliebenenpensionen oder Unverfallbarkeitsleistungen und Abfindungen.

Die Verpflichtung zur Leistung von Invaliditätspensionen ergab sich nicht zwingend aus dem Pensionskassenrecht, sondern war eine in den Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU von den Wirtschaftskammern freiwillig eingegangene Verpflichtung. Die Invaliditätspension gebührte den Anwartschaftsberechtigten, die einen gemäß ASVG bescheidmäßig festgestellten Anspruch auf Invaliditäts– oder Berufsunfähigkeitspension nachwiesen. Die Höhe der Pensionskassenleistung der Invaliditätspension ergab sich grundsätzlich aus der Verrentung des vorhandenen individuellen Kapitals zum Zeitpunkt des Pensionsantritts. Die Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU garantierten jeweils jedoch im Falle der Invalidität eine Mindestpensionshöhe.³¹

Eine Hinterbliebenenpension gebührte im Falle des Ablebens einer bzw. eines Anwartschafts– oder Leistungsberechtigten.³² Die Höhe der Hinterbliebenenpension betrug 60 % der Eigenpension der bzw. des Leistungsberechtigten bzw. des An-

³¹ Für die Betriebsvereinbarung–ALT galt: zumindest wurde die Invaliditätspension in Höhe von 10 % der Beitragsgrundlage für jenen Teil unter dem Grenzwert während der ersten 10 Dienstjahre längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres zuerkannt. Für jedes weitere Dienstjahr längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres gebührten weitere 0,25 %, höchstens aber 15 % der Beitragsgrundlage bis zum Grenzwert. Für die Teile über dem Grenzwert standen während der ersten 10 Dienstjahre längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres 20 % des entsprechenden Teiles der Beitragsgrundlage, für jedes weitere Dienstjahr längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres 1 % pro Dienstjahr, höchstens jedoch 40 % zu. Die sich daraus ergebenden Prozentsätze für die Berechnung der Mindestpension verringerten sich jeweils monatlich ab dem auf die Vollendung des 50. Lebensjahres folgenden Monats um 1/60 des Wertes.

Nach der Betriebsvereinbarung–NEU kamen folgende Prozentsätze zur Anwendung: für den Teil unter dem Grenzwert gebührten in den ersten 10 Dienstjahren 3 % bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres und für jedes weitere Dienstjahr längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres weitere 0,2 % pro Dienstjahr. Für jenen Teil über dem Grenzwert der Beitragsgrundlage gebührten in den ersten 10 Dienstjahren längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres 10 % und für jedes weitere Dienstjahr 0,5 % längstens bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres. Die sich aus der Vollendung des 50. Lebensjahres ergebenden Prozentsätze verringerten sich monatlich ab dem auf die Vollendung des 50. Lebensjahres folgenden Monats um 1/60 des Wertes.

³² Witwen–/Witwerpensionen gebührten nicht, wenn zum Zeitpunkt der Eheschließung der verstorbene Leistungsberechtigte bereits Anspruch auf Versorgungsleistung im Sinne der Betriebsvereinbarung hatte. Waisenspensionen gebührten den Kindern insofern ein nachweislicher Anspruch auf eine Pensionsleistung gemäß § 260 ASVG oder anderer gesetzlicher Bestimmungen durch einen gesetzlichen Pensionsversicherungsträger bestand.

spruchs der bzw. des Anwartschaftsberechtigten auf fiktive Invaliditätspension (bei Tod der bzw. des Anwartschaftsberechtigten im Aktivstand), die der bzw. des Halbwaisen 12 %, der bzw. des Vollwaisen 24 %.

(2) Im Ergebnis gewährten die Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU daher Invaliditäts–, aber auch Hinterbliebenenpensionen bei Tod der bzw. des Anwartschaftsberechtigten im Aktivstand als Mindestpensionen: Konnten die in den Betriebsvereinbarungen festgelegten Mindestpensionshöhen nicht durch das vorhandene individuelle Kapital finanziert werden, hatte ein entsprechender Nachschuss durch die jeweilige Wirtschaftskammer zu erfolgen. In Summe leisteten die Wirtschaftskammern von 1999 bis 2017 Nachschüsse für Invaliditäts– und Hinterbliebenenpensionen von rd. 14,81 Mio. EUR.

(3) Bei Beitritt zum Pensionskassensystem im Jahr 1999 hatten Bedienstete der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT die Möglichkeit, sich das für sie errechnete Deckungserfordernis durch eine Einmalzahlung abfinden zu lassen, statt es in das Pensionskassensystem zu übertragen. Ursprünglich berücksichtigten die Berechnungsgrundlagen für die (fiktive) Invaliditätspension eine bis dahin allfällig vorgenommene Abfindung des Deckungserfordernisses nicht. Damit waren im Falle einer Invaliditätspension die allfällig notwendigen Nachschusszahlungen für Berechtigte mit abgefundenem Deckungserfordernis höher als für Berechtigte, deren Deckungserfordernis in die Pensionskasse übertragen worden war. 2012 änderten die Wirtschaftskammern diese Berechnungsgrundlagen mit der Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung (**TZ 30**) dahingehend, dass ein abgefundenes Deckungserfordernis die Invaliditätspension verringerte.

2017 gelangten 61 Invaliditätspensionen, 54 Witwen–/Witwer– und acht Waisenspensionen zur Auszahlung.

Die Wirtschaftskammer Österreich teilte dazu mit, dass § 8 Abs. 2 der Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU aufgrund der Konzeption als Mindestpension eine leistungsorientierte Komponente vorsah.

28.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass Invaliditätspensionen, aber auch Hinterbliebenenpensionen, bei Tod der bzw. des Anwartschaftsberechtigten im Aktivstand mit einer Mindestpensionshöhe gewährt wurden und dadurch von 1999 bis 2017 Nachschüsse von rd. 14,81 Mio. EUR notwendig wurden. Damit wichen die Wirtschaftskammern von ihrem beitragsorientierten Pensionskassensystem ab.

Weiters wies der RH kritisch darauf hin, dass die Berechnungsgrundlagen für die (fiktive) Invaliditätspension bis 2012 eine allfällige bis dahin vorgenommene Abfindung des Deckungserfordernisses nicht berücksichtigten. In Folge waren die allfällig

erforderlichen Nachschusszahlungen für Berechtigte mit abgefundenem Deckungserfordernis höher als für Berechtigte mit in die Pensionskasse übertragenem Deckungserfordernis.

Er empfahl daher den Wirtschaftskammern, darauf hinzuwirken, die Pensionskassenleistungen beitragsorientiert zu gestalten.

Zinssatzsenkung 2004

29.1

(1) Die Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU legten jeweils einen Rechnungszinssatz von 5,5 % und einen rechnungsmäßigen Überschuss von 7,5 % fest. Der Rechnungszins war eine rechnerische Hilfsgröße und kein garantierter Zinssatz. Das zwischen dem Rechnungszins und dem rechnungsmäßigen Überschuss liegende Veranlagungsergebnis konnte für Pensionserhöhungen herangezogen werden. Das über dem rechnungsmäßigen Überschuss liegende Ergebnis war der Schwankungsrückstellung, welche dem Ausgleich von Verlusten aus der Veranlagung diene, zuzuführen (§§ 24 und 24a Pensionskassengesetz). Die konkrete Höhe des Rechnungszinses und des rechnungsmäßigen Überschusses war in einem beitragsorientierten System daher für die jährliche Erhöhung der Pensionen bzw. ihre Absicherung vor einer Abwertung aufgrund von Veranlagungsverlusten relevant.

(2) In der Betriebsvereinbarung zur Umstellung der Zinssätze – der Veranlagungserfolg der Pensionskasse von 1999 bis 2004 betrug nach Berechnungen des RH im Durchschnitt rd. 2,3 % – kamen die Wirtschaftskammern mit dem Zentralbetriebsrat im März 2005 überein, den Rechnungszinssatz von 5,5 % auf 4 % und den rechnungsmäßigen Überschuss von 7,5 % auf 6 % (bereits im Geschäftsjahr 2004) abzusenken. Im Zuge dieser Umstellung wurde für alle Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ein sich aus der Differenz des alten und des neuen Rechnungszinssatzes ergebender individueller Fehlbetrag errechnet. Die zusätzlichen Zahlungen hiefür in das Pensionskassensystem beliefen sich auf insgesamt rd. 16,37 Mio. EUR.

(3) Eine über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung der Wirtschaftskammern zur Zahlung des Fehlbetrags bestand nicht. Die Wirtschaftskammer Österreich begründete die Zahlung damit, dass das im Angebot zum Übertritt in die Pensionskasse den Berechtigten kommuniziert wurde und dass das Deckungserfordernis auf Basis der angegebenen Zinssätze errechnet worden sei. Eine Zinssatzsenkung habe daher eine nachträgliche Veränderung der ursprünglichen Angebotsparameter bedeutet. Somit sei offenbar gewesen, dass das ursprüngliche Angebot zum Übertritt in die Pensionskasse bei einer Zinssatzsenkung ohne Ausgleichszahlung verändert

worden und aus diesem Grund nicht erfüllbar gewesen wäre. Die Zahlungen seien daher auf vertragsrechtlicher Grundlage erfolgt.

(4) Die Wirtschaftskammer Österreich teilte dazu außerdem mit, dass bereits 2004 Zweifel bestanden, ob die ursprünglich konzipierten Unterlagen ausreichend klar auf dieses Risiko hingewiesen hatten. Im Lichte damaliger höchstgerichtlicher Rechtsprechung, wonach (betreffend ein anderes Pensionskassensystem) ein Vertrauensschaden aufgrund fehlender oder mangelhafter Aufklärung beim Übertritt in ein beitragsorientiertes System zuerkannt worden sei, entschieden sie sich daher zur Zahlung des Fehlbetrags, um dieses rechtliche Risiko zu minimieren.

(5) Die Wirtschaftskammern setzten 2004 allerdings keine anspruchsbereinigenden Maßnahmen, wie z.B. einen Vergleich mit den Berechtigten hinsichtlich weiterer zukünftiger Ansprüche (**TZ 30**).

29.2

Der RH beurteilte die Zinssatzsenkung 2004 als einen Schritt zur Stabilisierung der Pensionsleistungen gegenüber Schwankungen in den Veranlagungsergebnissen. Nach Ansicht des RH bestand keine über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossene gegenständliche Betriebsvereinbarung hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung der Wirtschaftskammern zu den im Zuge dieser Zinssatzsenkung von den Wirtschaftskammern insgesamt geleisteten Zahlungen von rd. 16,37 Mio. EUR in das beitragsorientierte Pensionskassensystem. Die von der Wirtschaftskammer Österreich genannte Begründung für die Leistung dieser Zahlungen im Sinne der Erfüllung des ursprünglichen Angebots zum Übertritt in die Pensionskasse belegte aus Sicht des RH, dass die Wirtschaftskammern vom Ziel eines rein beitragsorientierten Pensionskassensystems abwichen. In diesem Zusammenhang kritisierte der RH, dass die Wirtschaftskammern keine anspruchsbereinigenden Maßnahmen, wie z.B. einen Vergleich mit den Berechtigten hinsichtlich möglicher zukünftiger Ansprüche, ergriffen.

Pensionskassen–Stabilisierungsmaßnahmen

30.1

(1) Aufgrund des weit hinter den Erwartungen zum Zeitpunkt der Einführung des Pensionskassensystems gelegenen Veranlagungserfolgs forderte die Belegschaftsvertretung der Wirtschaftskammern 2009 einen Ausgleich der bislang erlittenen Verluste, zukunftsichernde Maßnahmen in der Pensionskasse und die Erhöhung der laufenden Arbeitgeberbeiträge. Darüber hinaus waren die Wirtschaftskammern auch mit Drohungen der Berechtigten konfrontiert, den Rechtsweg zu beschreiten.

Daher schlossen die Wirtschaftskammern und der Zentralbetriebsrat im Februar 2012 die Betriebsvereinbarung über die Umsetzung von Pensionskassen–Stabilisierungsmaßnahmen (Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung), welche (rückwirkend) mit 1. Jänner 2012 in Kraft trat. Diese stellte die Pensionskassenzusagen für ab 1. Jänner 2012 neu eintretende Wirtschaftskammer–Beschäftigte ein und beinhaltete neben der Korrektur der unzureichenden Berechnung des Deckungsanfordernisses (TZ 31) folgende weitere Maßnahmen³³:

1. Die Basisbeiträge zur Pensionskasse wurden in den Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU jeweils mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2012 auf 4 % angehoben (TZ 27). Dies verursachte von 2012 bis 2017 einen Mehraufwand von rd. 20,52 Mio. EUR.
2. Der Rechnungszinssatz wurde nach der bereits 2004 erfolgten Absenkung nochmals von 4 % auf 2,75 %, der rechnungsmäßige Überschuss von 6 % auf 4,75 % gesenkt. Dafür wurden wie bereits 2004 erneut individuelle Fehlbeiträge errechnet. In Summe überwiesen die Wirtschaftskammern rd. 32,31 Mio. EUR in das Pensionskassensystem und rd. 10,12 Mio. EUR als Abfindungen an die Berechtigten (TZ 29).
3. Ein Einmalbetrag von 2 Mio. EUR wurde als Ausgleich für die Verluste des Jahres 2011 auf die Konten der Leistungsberechtigten mit 1. April 2012 übertragen.
4. Ein Einmalbetrag von 2 Mio. EUR wurde (in Analogie zum Verlustausgleich der Leistungsberechtigten) auf die Konten der Anwartschaftsberechtigten mit 1. April 2012 übertragen.
5. Für den Zeitraum von 2012 bis 2020 beschlossen die Wirtschaftskammern eine Sonderdotation der Schwankungsrückstellung von jeweils 2 Mio. EUR pro Jahr, insgesamt also 18 Mio. EUR.

In Ergänzung beschloss das Erweiterte Präsidium, auch den Leistungsberechtigten (Pensionistinnen und Pensionisten im Pensionskassensystem) eine der Erhöhung der Basisbeiträge entsprechende Sonderdotation (1,51 Mio. EUR in die Pensionskasse, zusätzlich Beratungshonorare von 0,45 Mio. EUR) gutzuschreiben, wofür rd. 1,96 Mio. EUR aufgewendet wurden.

³³ Diese weiteren Maßnahmen standen unter der Bedingung, dass mindestens 95 % der Berechtigten (Personenquote) oder jene Anzahl an Berechtigten, auf die in Summe zumindest 95 % der von den Wirtschaftskammern aufgewendeten Einmalbeträge entfallen (Kapitalquote), einem alle Ansprüche bereinigenden Generalvergleich zustimmen. Im Februar 2012 lag die Personenquote bei über 98 %, die Kapitalquote bei über 97 %.

(2) In weiterer Folge planten die Wirtschaftskammern weitere Maßnahmen und Zahlungen zur Stabilisierung des Pensionskassensystems und legten diese in Beschlüssen des Erweiterten Präsidiums fest:

1. Das Modell des „Faktorsplittings“ sah ab einem Grenzwert des Bezugs bzw. des der direkten Leistungszusage zugrunde liegenden Letztbezugs eine mit steigender Höhe schrittweise Reduzierung der jährlichen Anpassung des Gehalts bzw. der Pension der Wirtschaftskammer–Beschäftigten bzw. Pensionistinnen und Pensionisten vor (TZ 8). Das Faktorsplitting wurde 2016 mit einer zehnjährigen Laufzeit bis 2025 eingeführt. Die Wirtschaftskammern berechneten, dass durch das Faktorsplitting insgesamt rd. 40 Mio. EUR frei werden. Diese Mittel sollten einerseits zur Refinanzierung der Sonderdotations für die Leistungsberechtigten (rd. 1,96 Mio. EUR) verwendet werden; andererseits sollten die darüber hinausgehenden Mittel während der Laufzeit auf die individuellen Pensionskonten der Berechtigten übertragen werden.

Da einzelne vom Faktorsplitting Betroffene gegen dieses Modell auf dem Rechtsweg vorgehen, können die aus dem Faktorsplitting lukrierten Mittel erst nach allfälliger Bestätigung der Rechtmäßigkeit des Modells durch den Obersten Gerichtshof³⁴ verwendet werden.

2. Ergänzend zu den Zinssatzsenkungen der Jahre 2004 und 2012 soll eine weitere Senkung des Rechnungszinssatzes von 2,75 % auf 2,50 % und des rechnungsmäßigen Überschusses von 4,75 % auf 4,50 %, kombiniert mit der Zahlung eines Fehlbetrags von rd. 11,39 Mio. EUR, vorgenommen werden. Dieser Betrag³⁵ sollte sich durch „weiterwirkende Einsparungseffekte“ des Faktorsplittings nach dessen Auslaufen amortisieren.

(3) Eine über die Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums bzw. über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossene Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung der Wirtschaftskammern zur Zahlung der darin festgelegten Leistungen bestand nicht.

Die Wirtschaftskammer Österreich teilte dazu mit, dass diese Maßnahmen Folge eines Verhandlungsergebnisses mit dem Zentralbetriebsrat und den Pensionistenvertretungen gewesen seien. Diese hätten argumentiert, „dass auf Basis der vertraglichen Grundlagen und der zur Verfügung gestellten Informationen geradezu arglistig über wesentliche Umstände anlässlich des Übertritts in die Pensionskasse

³⁴ Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung war diese noch ausständig.

³⁵ sowie ein Teil des im Rahmen der 2012 vorgenommenen Zinssatzsenkung übertragenen Fehlbetrags in Höhe von 9,7 Mio. EUR

getäuscht worden wäre“. Aufgrund der versicherungsmathematischen Fehlberechnungen (des Deckungserfordernisses, siehe **TZ 31**) hätte ein solches Klagsvorbringen womöglich durchaus Gewicht gehabt. Im Rahmen des Generalvergleichs sei ein umfassender Klagsverzicht bei fast allen Betroffenen erzielt worden. Dies sei wirtschaftlich günstiger gewesen als eine potenzielle Rückführung des Pensionskassensystems in die alten Pensionsregelungen aufgrund von Klagen, die – wenn erfolgreich – für die Wirtschaftskammern finanziell nicht mehr bewältigbar gewesen wäre.

Die Wirtschaftskammer Österreich teilte dazu weiters mit, dass der Entscheidung zur Erbringung der genannten Leistungen daher letztlich die Erwägung zugrunde lag, dass die nachträglichen Veränderungen in der Berechnung und Konzeption der Pensionskassenzusagen nicht mehr dem Angebot entsprachen, das man den Beschäftigten für den Übertritt in das Pensionskassensystem gemacht hatte bzw. welches die Beschäftigten den damals zur Verfügung stehenden Informationen entnehmen konnten. Dieses rechtliche Risiko sollte durch diese Zahlungen minimiert werden. Insofern beruhten auch diese Maßnahmen auf vertragsrechtlicher Anspruchsgrundlage.

30.2 Für die Leistung der mit den genannten Maßnahmen verbundenen vergangenen und zukünftigen Zahlungen in das beitragsorientierte Pensionskassensystem bestand nach Ansicht des RH keine über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossene Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung bzw. über die Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung der Wirtschaftskammern. Der RH nahm die von der Wirtschaftskammer Österreich genannte Begründung einer Risikominimierung einer aufgrund möglicher Klagen vorzunehmenden Rückabwicklung des Pensionskassensystems zur Kenntnis. Der RH wies allerdings darauf hin, dass die Wirtschaftskammern mit diesen Maßnahmen vom Ziel eines rein beitragsorientierten Pensionskassensystems erneut abwichen.

Korrektur des Deckungserfordernisses

31.1 (1) Mit der Erarbeitung des Pensionskassensystems inklusive der Berechnung des Deckungserfordernisses hatte die Wirtschaftskammer Österreich 1998 das Unternehmen A beauftragt, welches auf die Erbringung von versicherungsmathematischen Dienstleistungen und die Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen spezialisiert war. Das Unternehmen A wurde in weiterer Folge auch mit der Erstellung des Geschäftsplans der innerbetrieblichen Pensionskasse (Wirtschaftskammern Pensionskasse AG), welcher sämtliche zum Betrieb des Pensionskassengeschäftes erforderlichen Angaben und Parameter zu enthalten hatte, sowie mit der Verwaltung der Pensionskasse beauftragt. Weiters führte das Unternehmen A auch die Pensi-

onskonten der Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten; die Wirtschaftskammern Pensionskasse AG selbst hatte hingegen keinen direkten Zugriff auf diese Pensionskonten.

(2) Im Jahr 2010 stellten die Wirtschaftskammern fest, dass die 1999 erfolgte Berechnung des Deckungserfordernisses versicherungsmathematisch unzureichend gewesen war, weil biometrische Parameter (Invaliditäts- und Todeswahrscheinlichkeiten) nicht korrekt berücksichtigt worden waren und ein Zinssatzfehler aufgetreten war. Das Deckungserfordernis war dadurch zu gering berechnet worden. Dazu forderte auch die Finanzmarktaufsicht die Wirtschaftskammern Pensionskasse AG im Juni 2011 auf, den rechtmäßigen Zustand herzustellen.

Die im Februar 2012 zwischen den Wirtschaftskammern und dem Zentralbetriebsrat abgeschlossene Stabilisierungs-Betriebsvereinbarung (TZ 30) beinhaltet daher auch die Korrektur des Deckungserfordernisses. Der darauf entfallene Aufwand für die Wirtschaftskammern betrug rd. 38,29 Mio. EUR. Davon bezahlten die Wirtschaftskammern rd. 26,41 Mio. EUR in das Pensionskassensystem ein, weitere rd. 11,88 Mio. EUR fanden sie direkt an die Berechtigten ab. Der kumulierte Aufwand zur Zahlung bzw. Abfindung des Deckungserfordernisses anlässlich der Einrichtung des Pensionskassensystems (rd. 127,70 Mio. EUR) und der Korrektur der Fehlberechnung (rd. 38,29 Mio. EUR) betrug somit in Summe rd. 165,99 Mio. EUR.

Im Jahr 2013 klagte die Wirtschaftskammer Österreich für alle Wirtschaftskammern einen aus der fehlerhaften Berechnung des Deckungserfordernisses aus ihrer Sicht entstandenen Schaden hinsichtlich eines Zinsverlustes und Gutachterkosten beim Unternehmen A ein. Dieses Verfahren endete 2016 mit einem gerichtlichen Vergleich.

31.2

Der RH kritisierte, dass das für die Übertragung der direkten Leistungszusagen erforderliche Deckungserfordernis anlässlich der Einführung des Pensionskassensystems im Jahr 1999 unzureichend berechnet worden war und diese unzureichende Berechnung den Wirtschaftskammern erst 2010 aufgefallen war.

Der RH anerkannte, dass die Wirtschaftskammer Österreich in weiterer Folge versuchte, den daraus entstandenen Schaden über einen Schadenersatzprozess gegen das Unternehmen A abzuwenden.

Er kritisierte in diesem Zusammenhang jedoch, dass das Unternehmen A sowohl mit der Ausarbeitung des Pensionskassensystems als auch mit der Erstellung des Geschäftsplans, der Ermittlung der Deckungserfordernisse und darüber hinaus auch mit der Verwaltung des Pensionskassensystems und der Führung der Pensionskonten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten beauftragt war. Durch

die Bündelung dieser zentralen Aufgaben bei einem externen Unternehmen erhöhten die Wirtschaftskammern aus Sicht des RH das Kontrollrisiko, dass Fehler (wie die unzureichende Berechnung des Deckungserfordernisses) unentdeckt bleiben.

Übertragung in eine überbetriebliche Pensionskasse

32 (1) Parallel zur Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung beschloss das Erweiterte Präsidium, das von der Wirtschaftskammern Pensionskasse AG geführte Pensionskassensystem auf eine überbetriebliche Pensionskasse zu übertragen. Das Vermögen, die dafür anfallenden Kosten und die Anzahl der Berechtigten in der Veranlagungs– und Risikogemeinschaft stellten sich für die Jahre 2011 bis 2017 wie folgt dar:

Tabelle 22: Übersicht Personen und Vermögen der Pensionskassen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2011 bis 2017
Kapital	in Mio. EUR (Stand 31. Dezember)							in %
Deckungs– und Schwankungsrückstellung	142,97	216,12	228,78	251,74	263,74	287,44	315,81	120,9
Anzahl der zu verwaltenden Personenkonten	Berechtigte (Stand 31. Dezember)							
Anwartschaftsberechtigte	4.906	4.919	4.985	4.895	4.742	4.571	4.433	-9,6
Leistungsberechtigte	550	628	709	711	770	834	880	60,0
gesamt	5.456	5.547	5.694	5.606	5.512	5.405	5.313	-2,6

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Im Jahr 2014 übertrug die innerbetriebliche Pensionskasse die Veranlagungs– und Risikogemeinschaft auf eine überbetriebliche Pensionskasse.

(2) Im Zuge der Übertragung der Veranlagungs– und Risikogemeinschaft auf eine überbetriebliche Pensionskasse veräußerten die Wirtschaftskammern ihre Aktien der Wirtschaftskammern Pensionskasse AG an diese überbetriebliche Pensionskasse.³⁶

³⁶ Die Wirtschaftskammern wickelten den Verkauf im Wege eines Verhandlungsverfahrens mit vorheriger Bekanntmachung gemäß den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes ab. Der Zuschlag erging an den ermittelten Bestbieter.

Zusammenfassung der Entwicklung und Kosten des Pensionskassensystems

33.1

(1) Insgesamt wechselten rd. 81 % der Beschäftigten der Wirtschaftskammern mit einer direkten Leistungszusage in das neu eingerichtete beitragsorientierte Pensionskassensystem. Für diesen Personenkreis war anlässlich des Wechsels in das Pensionskassensystem für die bereits erworbenen Anwartschaften ein Kapitalbetrag (Deckungserfordernis) einzuzahlen. Der kumulierte Aufwand zur Zahlung bzw. Abfindung des Deckungserfordernisses anlässlich der Gründung des Pensionskassensystems (inklusive Abfindungen 127,70 Mio. EUR) und der Korrektur der Fehlberechnung (inklusive Abfindungen 38,29 Mio. EUR) betrug in Summe rd. 165,99 Mio. EUR. Die laufenden Beiträge (einschließlich jener für die Beschäftigten der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–NEU) beliefen sich auf rd. 105,98 Mio. EUR. Zuzüglich weiterer Zahlungen (u.a. für Mindestpensionen) leisteten die Wirtschaftskammern und ihre drei Tochterunternehmen bis Ende 2017 in Summe Zahlungen von rd. 286,99 Mio. EUR in das Pensionskassensystem (siehe Tabelle 23).

Aufgrund des weit hinter den Erwartungen zum Zeitpunkt der Einführung des Pensionskassensystems gelegenen Veranlagungserfolgs – nach Berechnungen des RH betrug dieser von 1999 bis 2011 im Durchschnitt rd. 0,5 % – setzten die Wirtschaftskammern eine Reihe von zusätzlichen Maßnahmen mit finanziellen Auswirkungen. Die Zahlungen beinhalteten die Fehlbeträge aufgrund von Zinssatzsenkungen, die Einmalbeiträge, eine Erhöhung des Basisbeitrags sowie diverse Sonderdotierungen.

Tabelle 23: Zahlungen im Zusammenhang mit der Pensionskassenlösung

beitragsorientiertes Pensionskassensystem	bis 2017 bezahlt	geplante Zahlungen von 2018 bis 2025
Zahlungen¹ aufgrund der 1999 geschlossenen Pensionskassen–Betriebsvereinbarungen–ALT und –NEU	in Mio. EUR	
Deckungserfordernis bei Gründung (inklusive Abfindungen)	127,70	
Korrektur Deckungserfordernis 2012 (inklusive Abfindungen)	38,29	
laufende Beiträge (exklusive Beitragserhöhungen auf 4 %)	105,98	
Nachschüsse für Mindestpensionen	14,81	
Sonstige (z.B. Übertragungen)	0,21	
Summe	286,99	
zusätzliche Zahlungen¹		
Personalkonzept	8,34	
Zinssatzsenkung 2004	16,37	–
Zinssatzsenkung 2012 (inklusive Abfindungen)	42,43	–
Erhöhung des Basisbeitrags auf 4 % ab 2012	20,52	29,84
Einmalbetrag für Anwartschaftsberechtigte 2012	2,00	–
Einmalbetrag für Leistungsberechtigte 2012	2,00	–
Sonderdotierung für Leistungsberechtigte 2012	1,96	–
jährliche Sonderdotierung Schwankungsrückstellung 2012 bis 2020	12,00	6,00
Sonderdotierung Schwankungsrückstellung 2014	1,28	
geplante Zinssatzsenkung (Rechnungszins auf 2,5 %)		11,39
Faktorsplitting 2016 bis 2025		38,04
Summe zusätzliche Zahlungen	106,90	
Gesamtsumme	393,89	85,27

Rundungsdifferenzen möglich

Beiträge enthalten auch Eigenbeiträge der Beschäftigten.

¹ teilweise auch betreffend Beschäftigte der Tochterunternehmen der Wirtschaftskammern (z. B. WKO Inhouse GmbH, WKO Immobilienmanagement GmbH und Service-GmbH der Wirtschaftskammer Österreich)

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich, Rechenschaftsberichte der Wirtschaftskammern Pensionskasse AG und der überbetrieblichen Pensionskasse; RH

Aufgrund der angeführten Maßnahmen und Korrekturen leisteten die Wirtschaftskammern und ihre drei Tochterunternehmen bis 2017 zusätzliche (ursprünglich nicht vorgesehene) Zahlungen in Höhe von rd. 106,90 Mio. EUR; das entspricht einem zusätzlichen Aufwand von rd. 37,3 % der ursprünglich vorgesehenen Aufwendungen.

(2) Bis zum Auslaufen des Faktorsplittings im Jahr 2025 rechneten bzw. planten die Wirtschaftskammern mit weiteren Zahlungen von rd. 85,27 Mio. EUR an das Pensionskassensystem. Dieser Betrag setzte sich aus den in der Stabilisierungs–Betriebsvereinbarung festgelegten, noch laufenden Zahlungen aufgrund der Beitragserhöhung und der jährlichen Sonderdotierung der Schwankungsrückstellung bis 2020 zusammen. Er beinhaltet außerdem einen Fehlbetrag für eine weitere Zinssatzsenkung und die aus dem Faktorsplitting frei werdenden Mittel (abzüglich der refinanzierten Sonderdotierung für Leistungsberechtigte 2012 über 1,96 Mio. EUR).

Diese Mittel waren geplant, ihre Einzahlung in das Pensionskassensystem war jedoch zeitlich noch nicht festgelegt (TZ 30).

(3) Eine über die Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums bzw. über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossenen zusätzlichen Betriebsvereinbarungen hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung der Wirtschaftskammern zur Zahlung der darin festgelegten Leistungen bestand nicht.

Die Wirtschaftskammern begründeten diese Maßnahmen einerseits mit dem Ziel, das ursprüngliche Angebot zum Übertritt in das Pensionskassensystem erfüllen zu wollen (Zinssatzsenkung, TZ 29), andererseits mit der Risikominimierung einer mit möglichen Klagen verbundenen Gefahr der Rückabwicklung des gesamten Pensionskassensystems (Stabilisierungsmaßnahmen, TZ 30).

33.2

Der RH hielt kritisch fest, dass sich die von den Wirtschaftskammern getroffenen zusätzlichen Maßnahmen bis 2017 in Summe auf rd. 106,90 Mio. EUR beliefen; das entsprach Mehrkosten von rd. 37,3 % gegenüber den ursprünglich geplanten Leistungen.

Weiters hielt der RH fest, dass die Wirtschaftskammern diese Maßnahmen ergriffen, obwohl keine über die Beschlüsse des Erweiterten Präsidiums bzw. über die mit dem Zentralbetriebsrat abgeschlossenen zusätzlichen Betriebsvereinbarungen hinausgehende ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung bestand. Aus Sicht des RH beruhten diese Maßnahmen letztlich auf einer Risikominimierung der Wirtschaftskammern, das gesamte Pensionskassensystem aufgrund von Klagen der Beschäftigten in die alten Pensionsregelungen rückabwickeln zu müssen. Er kritisierte daher, dass die Wirtschaftskammern nicht bereits anlässlich der ersten Zinssatzsenkung 2004 (TZ 29), sondern erst im Zuge der Stabilisierungsmaßnahmen 2012 (TZ 30) einen anspruchsbereinigenden Vergleich mit den Berechtigten erzielten.

Der RH hielt außerdem fest, dass das Pensionskassensystem beitragsorientiert war und daher naturgemäß auch den Chancen und Risiken des Kapitalmarkts unterlag. Mit diesen Maßnahmen federten die Wirtschaftskammern (in ihrer Eigenschaft als Dienstgeber) letztlich diese realisierten Risiken zu Gunsten der Berechtigten als eigentliche Risikoträgerinnen und –träger ab. Diese Vorgangsweise stand dem Ziel der Wirtschaftskammern entgegen, mit der Einführung des beitragsorientierten Pensionskassensystems das Risiko der Finanzierung der Pensionshöhe zu minimieren.

Der RH empfahl daher den Wirtschaftskammern, zukünftig keine weiteren freiwilligen Aufwendungen für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Pensionskassensystem zu tätigen bzw. keine weiteren freiwilligen Vereinbarungen zur Leistung solcher abzuschließen.

Schlussempfehlungen

34 Zusammenfassend hob der RH die folgenden Empfehlungen hervor:

Wirtschaftskammer Österreich

- (1) Es wäre eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation zu erstellen. (TZ 3)
- (2) Es wären die Vorteile eines einheitlich gestaltbaren Kollektivvertrags im Vergleich zur derzeitigen einzelvertraglichen Regelung zu prüfen. Dabei wäre insbesondere zu berücksichtigen, dass ein Kollektivvertrag in weiterer Folge auch für alle einbezogenen, bestehenden Beschäftigten der Wirtschaftskammern einheitlich abgeändert werden kann. Bei Überwiegen der Vorteile sollte die Wirtschaftskammer Österreich auf eine gesetzliche Regelung hinwirken, die ihre Kollektivvertragsfähigkeit bzw. Abschlusszuständigkeit auf Arbeitgeberseite ausdrücklich festlegt. (TZ 5)
- (3) Es wären transparente, aktuelle Gehaltstabellen für die Beschäftigten der Wirtschaftskammern vorzusehen und die jährliche Anpassung der Gehälter wäre exakt nach den jeweiligen Beschlüssen zu berechnen und erst im Ergebnis zu runden. (TZ 8)
- (4) Bei den direkten Pensionszusagen von 80 % der Dienstbestimmung 1946 bzw. der Übergangsregelung des Pensionsrechts der Dienstbestimmung 1992 wäre auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, die bei der jährlich neu festzulegenden Pensionsanpassung – sofern im betreffenden Jahr eine Pensionsanpassung vorgesehen ist – die Prozentsätze für eine allfällige Erhöhung auf die Regelung der Pensionsanpassung im ASVG – im Sinne einer Gesamtpension – beschränkt und eine Wartefrist für die erstmalige Anpassung vorsieht. (TZ 21)
- (5) Bei den direkten Pensionszusagen wäre auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, bei der jährlich neu festzulegenden Pensionsanpassung jene Gesamtpensionen, die den Wert der Höchstbeitragsgrundlage überschreiten, insgesamt mit einem Fixbetrag zu erhöhen (sofern nicht schon im ASVG ein Fixbetrag für die Pensionsanpassung ab einer bestimmten Pensionshöhe vorgesehen ist). Die Höchstgrenze sollte jener Betrag sein, der sich aus dem vorgesehenen Prozentsatz bei der Höchstbeitragsgrundlage ergibt. (TZ 21)

- (6) Die Pensionsanpassung der Dienstbestimmung 1992 wäre gemäß den zugehörigen Bestimmungen ohne zwischenzeitliche Anpassung im Abfertigungszeitraum vorzunehmen. (TZ 21)
- (7) Es wäre auf eine gesetzliche Änderung hinzuwirken, die Pensionsanpassung für die Gruppe der Pensionistinnen und Pensionisten mit direkter 70 %–Leistungszusage (Dienstbestimmung 1992) im Sinne einer Gesamtpension aus ASVG und Wirtschaftskammer–Zuschusspension zu berechnen. (TZ 21)
- (8) Es wäre auf eine gesetzliche Regelung für die dem Pensionsrecht der Dienstbestimmungen 1946 (Übergangsregelung) und 1992 unterliegenden Beschäftigten betreffend einen an die Wirtschaftskammern zu leistenden Pensionsbeitrag hinzuwirken. Dieser Pensionsbeitrag sollte in gleicher Höhe wie für die Bediensteten der Sozialversicherungsträger, das sind 1,3 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage, 11,55 % über der einfachen und 13 % über der doppelten Höchstbeitragsgrundlage, gesetzlich festgelegt werden. (TZ 22)
- (9) Es wäre jährlich zu überprüfen, ob sich die Anzahl an Empfängerinnen und Empfängern von Zuschusspensionsleistungen über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage nach der Dienstbestimmung 1992 erhöht. Bejahendenfalls sollte die Wirtschaftskammer Österreich auf eine gesetzliche Regelung hinzuwirken, dass diese Personen auch die Pensionssicherungsbeiträge gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz zu entrichten haben, um sie wirtschaftlich den Empfängerinnen und Empfängern von Gesamtpensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1946 sowie nach dem Übergangsrecht der Dienstbestimmung 1992 gleichzustellen. (TZ 23)
- (10) Im Hinblick auf die zu erwartende Höhe der Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen und die fehlenden dafür in der Aktivzeit geleisteten Pensionsbeiträge wäre darauf hinzuwirken, dass Pensionssicherungsbeiträge für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen auch bis zur Höchstbeitragsgrundlage gesetzlich vorgesehen sowie über der Höchstbeitragsgrundlage angepasst werden. Dies sollte bestehende und künftige Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen aus direkten Leistungszusagen der Wirtschaftskammern (Dienstbestimmung 1946, Dienstbestimmung 1992 einschließlich Übergangsregelung) betreffen. Unter Berücksichtigung der für die Beschäftigten der Sozialversicherungsträger geltenden Rechtslage (hinsichtlich Pensionsansprüchen, Pensionshöhe und Beiträgen) wären auch die Pensionssicherungsbeiträge für die ehemaligen Beschäftigten der Wirtschaftskammern gestaffelt mit 3,3 % für jenen Teil der Wirtschaftskammer–Pensionsleistung bis 50 % der ASVG–Höchstbeitragsgrundlage sowie 4,5 % für jenen Teil über 50 % bis 80 % der Höchstbeitragsgrundlage sowie 9 % für jenen Teil der Wirt-

schaftskammer–Pensionsleistung über 80 % bis 150 % der Höchstbeitragsgrundlage festzulegen. Über 150 % der Höchstbeitragsgrundlage wären die bereits geltenden Prozentsätze gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz anzuwenden. (TZ 23)

- (11) Es wäre auf eine gesetzliche Regelung zur Angleichung der maximalen Höhe der Sterbekostenbeiträge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern in den Dienstbestimmungen 1946, 1992 und 1999 an den im Bundesdienstrecht geltenden Richtwert (rd. 3.830 EUR) hinzuwirken. Ergänzend wäre bei pensionierten Beschäftigten nach der Dienstbestimmung 1946 (einschließlich Übergangsregelung der Dienstbestimmung 1992) die Anspruchsvoraussetzung einer finanziellen Unterdeckung der Verlassenschaft in Bezug auf die Bestattungskosten bzw. der wirtschaftlichen Notlage der Hinterbliebenen festzulegen. (TZ 24)

Wirtschaftskammern

- (12) Es wäre zu prüfen, ob ein konsolidierter Abschluss aller Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisationen für die zukünftigen Rechnungsabschlüsse erstellt werden kann und welche finanziellen und organisatorischen Auswirkungen sich daraus ergeben; die Ergebnisse dieser Überprüfung wären in Form einer Machbarkeitsstudie der Aufsicht vorzulegen. (TZ 3)
- (13) Es wäre in jeder Wirtschaftskammer eine spezifisch geeignete Strategie für eine Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds zu erarbeiten und umzusetzen. (TZ 25)
- (14) Die Wirtschaftskammern sollten darauf hinwirken, die Verpflichtung zur Leistung des Zusatzbeitrags für Beschäftigte der Betriebsvereinbarung–ALT an die Leistung von Eigenbeiträgen zu koppeln. (TZ 27)
- (15) Die Wirtschaftskammern sollten darauf hinwirken, die Pensionskassenleistungen beitragsorientiert zu gestalten. (TZ 28)
- (16) Es wären zukünftig keine weiteren freiwilligen Aufwendungen für die Anwartschafts– und Leistungsberechtigten im Pensionskassensystem zu tätigen bzw. keine weiteren freiwilligen Vereinbarungen zur Leistung solcher abzuschließen. (TZ 33)

ANHANG

Normkarrieren

Im Rahmen dieses Berichts werden die finanziellen Auswirkungen der Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern gegenüber den Ruhebezügen von Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten anhand von Normgehaltsverläufen mit einer dafür vom RH entwickelten Modellrechnung verglichen. Mit dem Konzept der Normgehaltsverläufe können unterschiedliche Pensionsrechte weitgehend ohne Einfluss unterschiedlicher Aktivgehaltsverläufe – die Aktivgehaltsverläufe der Bediensteten der Wirtschaftskammern unterscheiden sich bei gleicher oder ähnlicher Qualifikation von jenen der Beamtinnen und Beamten – vergleichbar gemacht und analysiert werden.

Für die Modellrechnung des RH legte die Wirtschaftskammer Österreich vier unterschiedliche Normkarrieren, untergliedert nach den Gehaltsschemen ALT und NEU in acht Gruppen (Geldwerte 2018), fest. Diese beruhten auf statistischen Auswertungen der Echtdaten hinsichtlich der Bezugshöhe in allen Wirtschaftskammern und waren repräsentativ für typische Lebensverdienstverläufe.

Die Aktivbezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern unterschieden sich zusätzlich danach, ob die Beschäftigten – abhängig vom Datum ihres Dienstantritts – dem Gehaltsschema 1992 (Dienstbestimmung 1992 und ältere) oder dem Gehaltsschema 1999 (Dienstbestimmung 1999) unterlagen. Da die Aktivbezüge der Beschäftigten nach dem Gehaltsschema 1999 durchschnittlich 2 % niedriger waren als nach dem Gehaltsschema 1992, wurden die vier Normkarriereverläufe nochmals in jene nach den Gehaltsschemata 1992 und 1999 getrennt. Danach ordneten die Wirtschaftskammern jede Beschäftigte bzw. jeden Beschäftigten einer dieser Normkarrieren zu. Die 5.128 Beschäftigten der Wirtschaftskammern untergliederten sich Ende 2017 nach den vier Normkarrieren:

Tabelle A: Untergliederung der Beschäftigten der Wirtschaftskammern nach Normkarrieren (Stichtag 31. Dezember 2017)

Normkarriere	Dienst- trittsalter		Normkarriere- Gruppe	Anzahl
Gr01	24 Jahre 10 Monate	Beschäftigte mit Führungsverantwortung: Abteilungsleiter/innen, Spartengeschäftsführer/innen und Referent/innen mit Führungsverantwortung (z.B. Fachorganisationsgeschäftsführer/innen)	Gr01A	421 Personen <i>davon 354 Männer und 67 Frauen</i>
			Gr01N	345 Personen <i>davon 230 Männer und 115 Frauen</i>
Gr02	18 Jahre 10 Monate	Experten/Expertinnen: Referent/innen	Gr02A	235 Personen <i>davon 151 Männer und 84 Frauen</i>
			Gr02N	705 Personen <i>davon 323 Männer und 382 Frauen</i>
Gr03	17 Jahre 10 Monate	Unterstützende Funktionen: Sachbearbeiter/innen, Assistent/innen, Servicepersonal Angestellte	Gr03A	989 Personen <i>davon 221 Männer und 768 Frauen</i>
			Gr03N	2.022 Personen <i>davon 448 Männer und 1.574 Frauen</i>
Gr05	17 Jahre 10 Monate	Servicepersonal: Hilfspersonal und Professionisten (Arbeiter/innen)	Gr05A	66 Personen <i>davon 10 Männer und 56 Frauen</i>
			Gr05N	345 Personen <i>davon 61 Männer und 284 Frauen</i>
Summe			5.128 Personen <i>davon 1.798 männlich und 3.330 weiblich</i>	

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich

Die in den Wirtschaftskammern tatsächlich quantitativ am stärksten vertretenen Normkarrieren waren Gr01, Gr02 und Gr03; diese werden deshalb auch grafisch in den Abbildungen dargestellt.

Berechnung der Wirtschaftskammer–Pensionen

(1) Die Wirtschaftskammer–Pension nach der **Dienstbestimmung 1946** war wie folgt zu berechnen:

$$\begin{aligned} &\text{Wirtschaftskammer–Pension (Gesamtpension) =} \\ &80 \% \text{ des Letztbezugs (= Bemessungsgrundlage)} \\ &\quad \times \\ &\text{Steigerungsbetrag} \end{aligned}$$

Die Berechnung der Pensionen nach der Dienstbestimmung 1946 erfolgte ausgehend von der **Ruhegenussbemessungsgrundlage**, die 80 % der systemisierten Bezüge betrug. Diese bestanden aus dem zuletzt bezogenen Monatsgehalt und einer allfälligen, für die Ruhegenussbemessungsgrundlage anrechenbaren³⁷ Funktionszulage.

Der **Steigerungsbetrag** machte nach Ablauf des zehnten Dienstjahres 50 % der Ruhegenussbemessungsgrundlage aus. Er erhöhte sich bei den Beschäftigten der Verwendungsgruppe A um jährlich 2,5 %, bei den Beschäftigten der Verwendungsgruppe B um 2,25 % und bei den Beschäftigten der Verwendungsgruppen C und D um 2 %, maximal bis zum Erreichen der vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage von 80 %. Jedes begonnene Dienstjahr war als voll zu berechnen. Gemäß der Aufrundungsbestimmung wurde das Höchstausmaß daher bei der Verwendungsgruppe A nach 29 Jahren und 1 Tag, bei der Verwendungsgruppe B nach 32 Jahren und 1 Tag sowie bei der Verwendungsgruppe C nach 34 Jahren und 1 Tag erreicht. (Im Bundesbeamtenpensionsrecht galt bis 30. April 1996 eine Aufrundungsbestimmung von sechs Monaten; Teile eines Jahres wurden berücksichtigt und als ganzes Jahr gezählt, wenn mindestens sechs Monate vorlagen. Ab Mai 1996 erfolgte eine Änderung im Hinblick auf eine monatsweise Ermittlung des Steigerungsbetrags; Teile eines Monats blieben unberücksichtigt.)

(2) Das Höchstausmaß der Wirtschaftskammer–Pension der **Dienstbestimmung 1992** von 70 % des Letztbezugs erreichten Beschäftigte der Verwendungsgruppe A nach 33 und der Verwendungsgruppen B, C und D nach 37 Dienstjahren. (Von der Wirtschaftskammer–Pension war die tatsächliche ASVG–Pension zum Zeitpunkt der Pensionsberechnung abzuziehen, sodass die Wirtschaftskammer lediglich die Differenz als Zuschusspension ausbezahlte.)

³⁷ § 4 Abs. 1 Besoldungsordnung 1946

Die Wirtschaftskammer–Zuschusspension errechnete sich wie folgt:

$$\begin{aligned} & \text{Wirtschaftskammer–Zuschusspension} = \\ & 70 \% \text{ des Letztbezugs (= Bemessungsgrundlage)} \\ & \quad \times \\ & \quad \text{Steigerungsbetrag} \\ & \quad - \\ & \quad \text{ASVG–Pension} \end{aligned}$$

Ausgangsbasis für die Berechnung des Pensionszuschusses bildeten 70 % des letzten Bruttomonatsgehalts, die 100 % der **Bemessungsgrundlage** darstellten. Gebührte eine Funktionszulage, war diese für die Bemessung des Wirtschaftskammer–Pensionszuschusses anrechenbar.

Der **Steigerungsbetrag** machte nach 15 Dienstjahren 50 % der Bemessungsgrundlage aus und erhöhte sich für jedes weitere Dienstjahr in Verwendungsgruppe A um 2,77 % und in den Verwendungsgruppen B, C und D um 2,27 %, jeweils jedoch nur bis zum Erreichen der vollen Bemessungsgrundlage von 70 % des Letztbezugs. Auch diese Dienstbestimmung enthielt die gleiche Aufrundungsbestimmung.

Von dem sich aus dieser Berechnung ergebenden Betrag war die **gesetzliche Pension** des Beschäftigten in Abzug zu bringen; die Differenz stellte die Zuschusspension der Wirtschaftskammer dar.

Anpassung der Ruhebezüge im Bund

Die Pensionsanpassung der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten entsprach den Regelungen des ASVG:

Tabelle B: Prozentsätze der Pensionsanpassung im ASVG/Bundesbeamtenpensionsrecht

Jahr	Anpassung Bundesbeamte/ Bundesbeamtinnen (entspricht ASVG)	Wirksamkeit	Höchstbeitragsgrundlage
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen kleiner als 1.500 EUR pro Monat: Erhöhung um 2,2 % • von 1.500 EUR bis 2.000 EUR pro Monat: Erhöhung um 33 EUR • von 2.000 EUR bis 3.355 EUR pro Monat: Erhöhung um 1,6 % • von 3.355 EUR bis 4.980 EUR pro Monat: Erhöhung um einen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 1,6 % auf 0 % linear absinkt • über 4.980 EUR: keine Erhöhung 	1. Jänner 2018	5.130 EUR
2017	<ul style="list-style-type: none"> • laut Anpassungsfaktor 1,008, d.h. Erhöhung um 0,8 % 	1. Jänner 2017	4.980 EUR
2016	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuelle Erhöhung aller Pensionen um 1,2 % • Sonderanpassung für Jahrgänge bis 1954 (betrifft die ersten drei Anpassungen) <ul style="list-style-type: none"> o bis 60 % der HBG (= 2.916 EUR): 1,2 % o darüber: Fixbetrag von 34,99 EUR (= 1,2 % von 60 % der HBG) 	1. Jänner 2016	4.860 EUR
2015	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuelle Erhöhung aller Pensionen um 1,7 % • Sonderanpassung für Jahrgänge bis 1954 (betrifft die ersten drei Anpassungen) <ul style="list-style-type: none"> o bis 60 % der HBG (= 2.790 EUR): 1,7 % o darüber: Fixbetrag von 47,43 EUR (= 1,7 % von 60 % der HBG) 	1. Jänner 2015	4.650 EUR
2014	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuelle Erhöhung aller Pensionen um 1,6 % (= der um 0,8 Prozentpunkte verminderte, dem Anpassungsfaktor entsprechende Erhöhungsprozentsatz von 2,4 %) 	1. Jänner 2014	4.530 EUR
2013	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuelle Erhöhung aller Pensionen um 1,8 % (= der um einen Prozentpunkt verminderte, dem Anpassungsfaktor entsprechende Erhöhungsprozentsatz von 2,8 %) 	1. Jänner 2013	4.440 EUR
2012	<ul style="list-style-type: none"> • prozentuelle Erhöhung folgender Leistungen („Kleinstpensionen“) um 1,1 %: <ul style="list-style-type: none"> • vor dem 1. Jänner 2007 angefallene Ruhebezüge und vor dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge, die vor der Anpassung am 1. Jänner 2008 niedriger als 747 EUR waren und mit 1. Jänner 2008 nur entsprechend der damaligen Anpassung um 1,7 % erhöht wurden • ab dem 1. Jänner 2008 angefallene Versorgungsbezüge und sonstige wiederkehrende Versorgungsleistungen, die von in Punkt 1 definierten Ruhebezügen abgeleitet wurden. 	1. Oktober 2012	4.230 EUR
2012	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung von Pensionen, die den Betrag von 3.300 EUR nicht übersteigen, um 2,7 % Betrag die Pension monatlich • mehr als 3.300 bis zu 5.940 EUR, so war sie um einen Prozentsatz zu erhöhen, der zwischen den genannten Werten von 2,7 % auf 1,5 % linear absank; • mehr als 5.940 EUR, so war sie um 1,5 % zu erhöhen. 	1. Jänner 2012	4.230 EUR
2011	<ul style="list-style-type: none"> • Es waren nur jene Pensionen, die den Betrag von 2.310 EUR monatlich nicht übersteigen, zu erhöhen. Betrag die Pension monatlich • nicht mehr als 2.000 EUR, so war sie um 1,2 % zu erhöhen; • mehr als 2.000 bis zu 2.310 EUR, so war sie um einen Prozentsatz zu erhöhen, der zwischen den genannten Werten von 1,2 % auf 0,0 % linear absank. 	1. Jänner 2011	4.200 EUR
2010	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen, die 60 % der HBG (= 2.466 EUR) nicht überstiegen, wurden um 1,5 % erhöht. Über 60 % der HBG wurden sie um den Fixbetrag von 36,99 EUR (= 1,5 % von 60 % der HBG) erhöht. 	1. Jänner 2010	4.110 EUR
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen, die 60 % der HBG (=2.412 EUR) nicht überstiegen, wurden um 3,4 % erhöht. Über 60 % der HBG wurden sie um den Fixbetrag von 82,01 EUR (= 3,4 % von 60 % der HBG) erhöht. 	1. November 2008	4.020 EUR
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen bis 746,99 EUR: Erhöhung um 1,7 % • Pensionen über 746,99 bis zu 1.050 EUR: Erhöhung um 21 EUR • Pensionen über 1.050 bis zu 1.700 EUR: Erhöhung um 2 % • Pensionen über 1.700 bis zu 2.161,50 EUR: Erhöhung um einen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 2,0 % auf 1,7 % linear absinkt • Pensionen über 2.161,50 EUR: Erhöhung um 36,75 EUR 	1. Jänner 2008	3.930 EUR
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen bis zur Höhe von 1.920 EUR: Erhöhung um 1,6 % • Pensionen 1.920 EUR: Erhöhung um einen Fixbetrag von 30,72 EUR. 	1. Jänner 2007 (Pensionsanpassung) 1. Februar 2007 (Einmalzahlung)	3.840 EUR
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Pensionen bis zur Höhe von 50 % der HBG (= 1.875 EUR): Erhöhung um 2,5 % • Pensionen über 50 % der HBG: Erhöhung um einen Fixbetrag von 46,88 EUR (2,5 % von 1.875 EUR) 	1. Jänner 2006	3.750 EUR

HBG = Höchstbeitragsgrundlage

Quelle: RH

Bericht des Rechnungshofes

Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern



Rechnungshof
Österreich

Wien, im Jänner 2019

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R
—
H

