



Rechnungshof
Österreich



Unabhängig und objektiv für Sie.

Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

Stellungnahme zum Ergebnis der Überprüfung
durch den Rechnungshof gemäß
Art. 127b B-VG und § 20a RHG
und inhaltliche Auseinandersetzung
des Rechnungshofes

Reihe KAMMER 2019/1a



Vorbemerkungen

Die Wirtschaftskammer Österreich gab zum Prüfungsergebnis des RH im Juli 2019 eine inhaltliche Stellungnahme ab. Um eine umfassende Darstellung der Tätigkeit des RH im Bereich der Prüfung der Gebarung der gesetzlichen beruflichen Vertretungen sicherzustellen, informiert der RH in diesem Dokument über den Inhalt der Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich, die Darstellung der von der Wirtschaftskammer Österreich vorgenommenen Umsetzungsschritte der Empfehlungen aus dem Prüfungsergebnis sowie über eine inhaltliche Auseinandersetzung des RH mit einzelnen Punkten der Stellungnahme.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im November 2019

AUSKÜNFTE

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E-Mail info@rechnungshof.gv.at

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

Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek

Inhaltsverzeichnis

Prüfungsablauf und –gegenstand (TZ 1) _____	5
Struktur der Wirtschaftskammerorganisation (TZ 2) _____	5
Darstellung der Pensionsleistungen in den Rechnungsabschlüssen (TZ 3) _____	5
Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern (TZ 5) _____	6
Reformen des Dienstrechts der Wirtschaftskammern (TZ 6) _____	7
Beschäftigte der Wirtschaftskammern (TZ 7) _____	7
Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern (TZ 8) _____	7
Pensionierungen (TZ 10) _____	9
Reformen des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern (TZ 13) _____	9
Pensionsantrittsvoraussetzungen (TZ 14) _____	10
Reformschritte im Wirtschaftskammer–Pensionsrecht (TZ 15) _____	10
Pensionsanpassung für direkte Leistungszusagen (TZ 21) _____	11
Pensionsbeiträge bei direkten Leistungszusagen (TZ 22) _____	11
Pensionssicherungsbeiträge bei direkten Leistungszusagen (TZ 23) _____	12
Sterbekostenbeitrag (TZ 24) _____	12
Pensionsfonds (TZ 25) _____	13
Einrichtung einer innerbetrieblichen Pensionskasse (TZ 26) _____	13
Finanzierung des Pensionskassensystems (TZ 27);	
Pensionsleistungen und Mindestpensionen (TZ 28) _____	14
Zinssatzsenkung 2004 (TZ 29);	
Pensionskassen–Stabilisierungsmaßnahmen (TZ 30);	
Korrektur des Deckungserfordernisses (TZ 31);	
Zusammenfassung der Entwicklung und Kosten des Pensions- kassensystems (TZ 33) _____	14



WIRKUNGSBEREICH

- Wirtschaftskammer Österreich
- Wirtschaftskammern der Länder

Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern

Das Wirtschaftsparlament der Wirtschaftskammer Österreich behandelte in seiner Sitzung vom 27. Juni 2019 das Prüfungsergebnis über die Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern. Sie beschloss eine Stellungnahme, die dem RH im Juli 2019 übermittelt wurde.

Als positiv erachtete die Wirtschaftskammer Österreich einleitend die wertschätzende und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Prüfungsteam des RH. Sie betonte, dass das Prüfungsergebnis einen Überblick über die Wirtschaftskammerorganisation sowohl in struktureller als auch dienstrechtlicher Hinsicht, über die Entwicklung von Personalständen und die Anzahl an Pensionsbeziehern nach den geltenden Pensionsregelungen der Wirtschaftskammern im Prüfzeitraum 2011 bis 2017 gebe.

Der RH anerkenne in seinem Prüfbericht, dass die Wirtschaftskammern schon sehr früh Reformschritte im Pensionsrecht der Wirtschaftskammerorganisation setzten. Seit 1992 seien die Pensionsregelungen in zahlreichen Reformschritten verändert und somit Einschnitte im Sinn einer nachhaltigen Finanzierbarkeit im Interesse der Wirtschaftskammer-Mitglieder gesetzt worden. Seit 2012 gebe es für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinerlei Sonderregelungen im Vergleich zu ASVG-Versicherten mehr; sie erhielten also im Ruhestand keine zusätzlichen Leistungen der Wirtschaftskammern.

Die Wirtschaftskammer Österreich merkte weiters an, dass sich die Kritikpunkte des RH auf Pensionsrechte der Vergangenheit bezögen, insbesondere auf einzelne Details der alten Pensionsregelungen. Einen kritischen Blick habe der RH zudem auf den geleisteten finanziellen Aufwand geworfen, der seit der Einführung des Pensionskassensystems in die Pensionskasse geflossen ist.

Die Wirtschaftskammer Österreich wies darauf hin, dass die meisten durch den RH beanstandeten Regelungen vertraglich festgelegt seien und eine Änderung daher nur im Einvernehmen mit den Betroffenen/Begünstigten möglich wäre. Ein einseitiger Eingriff der Wirtschaftskammern in bestehende Einzelverträge der Beschäftigten bzw. Pensionistinnen und Pensionisten hingegen wäre rechtlich nicht durchsetzbar.

Die Wirtschaftskammer Österreich teilte mit, als Koordinator dieser Gebarungsüberprüfung die Empfehlungen des RH gemeinsam mit den Landeskammern erörtert und auf Umsetzbarkeit geprüft zu haben. In der vorliegenden Stellungnahme werde auf einzelne Punkte umfassender eingegangen. Damit solle ein Beitrag zu einer sachgerechten Interpretation des Prüfungsergebnisses geleistet werden.

Im Einzelnen nahm die Wirtschaftskammer Österreich wie folgt Stellung (siehe jeweils (1)) und setzte sich der RH inhaltlich damit wie folgt auseinander (siehe jeweils (2)):

Prüfungsablauf und –gegenstand (TZ 1)

(1) In der einleitenden Zusammenfassung der Stellungnahme hielt die Wirtschaftskammer Österreich fest, schon sehr früh Reformschritte im Pensionsrecht der Wirtschaftskammerorganisation gesetzt zu haben: So seien die alten Pensionszusagen durch die Dienstordnung 1992 in wesentlichen Punkten reduziert und in einem weiteren Schritt durch ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem abgelöst worden. Die Wirtschaftskammer Österreich hielt allgemein fest, dass die meisten vom RH beanstandeten Regelungen vertraglich festgelegt seien und Änderungen daher nur im Einvernehmen mit den Betroffenen bzw. Begünstigten möglich wären.

Struktur der Wirtschaftskammerorganisation (TZ 2)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich betonte vorab, dass die Kammern Organisationen seien, die der Gesetzgeber geschaffen habe, um die Interessen bestimmter Bevölkerungskreise zu wahren. Sowohl die Wirtschaftskammer Österreich als auch die Wirtschaftskammern in den Ländern gliedern sich in sieben Sparten; diese wiederum sind in Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen) unterteilt. Bundeskammer, Landeskammern, Fachverbände und Fachgruppen sind Körperschaften öffentlichen Rechts und bilden in ihrer Gesamtheit die Wirtschaftskammerorganisation. Zur Anmerkung des RH, dass die große Anzahl (696) an Körperschaften innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation einen Gesamtblick auf die Aufgabenerfüllung, die Gebarung und das Erkennen von Synergien erschweren, teilte die Wirtschaftskammer Österreich mit, dass die Körperschaften als selbstständige juristische Personen das Recht hätten, ihren Haushalt eigenständig zu führen und Umlagen vorzuschreiben.

(2) Der RH hatte nicht das Recht der Körperschaften bestritten, ihren Haushalt eigenständig zu führen. Er hatte vielmehr darauf hingewiesen, dass ein Gesamtüberblick betreffend die Aufgabenerfüllung und Gebarung in der Wirtschaftskammerorganisation in Bezug auf die aktuell 696 Körperschaften öffentlichen Rechts deutlich erschwert war.

Darstellung der Pensionsleistungen in den Rechnungsabschlüssen (TZ 3)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich teilte mit, dass die Körperschaften (der Wirtschaftskammerorganisation) als selbständige juristische Personen das Recht hätten, ihren Haushalt eigenständig zu führen und Umlagen vorzuschreiben. Die Beschluss-

fassung über die Budgets und Rechnungsabschlüsse erfolge demnach im ureigenen Sinn der Selbstverwaltung in den jeweiligen Gremien.

Eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse der Fachgruppen werde dem Erweiterten Präsidium der Landeskammern zur Genehmigung vorgelegt; eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse der Fachverbände werde dem Erweiterten Präsidium der Bundeskammer zur Genehmigung vorgelegt. Da aber weder ein Weisungsrecht noch ein Durchgriffsrecht der Wirtschaftskammer Österreich bis auf die Fachgruppen-Ebene bestehe, werde kein konsolidierter Rechnungsabschluss auf Bundesebene erstellt.

Der Empfehlung des RH, in einer Machbarkeitsstudie die Konsolidierung aller Rechnungsabschlüsse der Wirtschaftskammerorganisation und die sich daraus ergebenden organisatorischen und finanziellen Auswirkungen zu prüfen, würden die Kammern aber selbstverständlich nachkommen.

(2) Der RH betonte, dass eine gesamthafte, übersichtliche und transparente Darstellung der Gebarung der Wirtschaftskammerorganisation auch dazu beitragen kann, Doppelgleisigkeiten aufzuzeigen und daraus mögliche Einsparungspotenziale zu entwickeln.

Dienstregelungen der Beschäftigten der Wirtschaftskammern (TZ 5)

(1) Grundsätzlich hielt die Wirtschaftskammer Österreich fest, dass – entsprechend der gesetzlichen Vorgabe des § 55 Wirtschaftskammergesetz 1998 (**WKG**) – das gesamte Personal der Wirtschaftskammerorganisation einen einheitlichen Körper bildet. Damit gebe es das Gebot der Schaffung eines einheitlichen Dienst-, Gehalts- und Pensionsrechts für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig davon, bei welcher Organisationseinheit oder Körperschaft sie eingesetzt sind. Somit könne es keine Einzellösungen, sondern immer nur Gesamtlösungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation geben.

Zur Empfehlung des RH, die Vorteile eines einheitlich gestaltbaren Kollektivvertrags zu prüfen, teilte die Wirtschaftskammer Österreich mit, dass sie die Anregung des RH aufgreifen und die Vorteile und Nachteile für die Wirtschaftskammern analysieren werde.

(2) Der RH wertete die Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich, eine entsprechende Analyse durchzuführen, positiv. Insbesondere verwies er auf den Vorteil, einen Kollektivvertrag – für die dem Vertrag unterliegenden Beschäftigten – auch an die künftigen wirtschaftlichen und sozialen Erfordernisse anpassen zu können.

Reformen des Dienstrechts der Wirtschaftskammern (TZ 6)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass bereits früh Maßnahmen gesetzt worden seien, die alten Pensionsregelungen durch Anpassung der Anspruchshöhe, des Anspruchalters und der jährlichen Pensionsanpassung zu reduzieren. Dies habe auch der RH in seinem Prüfbericht anerkennend festgestellt.

Mit Wirksamkeitsbeginn der Dienstordnung 1999 sei die Gehaltsentwicklungskurve gegenüber der davor geltenden Regelung der Dienstordnung 1992 insgesamt abgeflacht, dafür aber generationenorientiert am Anfang moderat angehoben worden.

Beschäftigte der Wirtschaftskammern (TZ 7)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich führte in ihrer Stellungnahme aus, dass in der Wirtschaftskammerorganisation insgesamt rd. 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für über 500.000 Mitglieder im Inland und Ausland im Einsatz sind. Laut Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich hätten Reformen bereits umfangreiche Entlastungen für die Mitgliedsbeiträge gebracht. So habe die Reform 2000 Beitragssenkungen um 30 % beinhaltet und die Kammerreform 4.0 werde ab 2019 weitere Beitragssenkungen von bis zu 100 Mio. EUR vorsehen.

Betreffend die Erhöhung des Personalstands der Wirtschaftskammern um 11 % im Prüfungszeitraum 2011 bis 2017 wies die Wirtschaftskammer Österreich darauf hin, dass in diesem Zeitraum die Mitgliederzahlen um 17 % gestiegen seien. Außerdem hätten die Wirtschaftskammern im Zuge der Kammerreform Anfang der 2000er Jahre den Personalstand um mehr als 20 % reduziert. Im Zuge dieser Reform seien die Kammerumlagen der Wirtschaftskammer-Mitglieder massiv gesenkt worden.

(2) Der RH entgegnete, dass sich aus der prozentuell gestiegenen Mitgliederanzahl (+17 %) nicht unmittelbar ein proportionaler Personalmehrbedarf ableiten lässt, da der Personalbedarf nicht nur von der Mitgliederanzahl abhängig ist.

Anpassung der Bezüge der Beschäftigten der Wirtschaftskammern (TZ 8)

(1) (a) In ihrer Stellungnahme führte die Wirtschaftskammer Österreich aus, dass sie jährlich eine tabellarische Übersicht des Gehaltsschemas den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Wirtschaftskammern zur Verfügung stelle.

Die Berechnung der jährlichen Anpassung der Gehälter sehe in den geltenden Beschlüssen Rundungsvorschriften vor, deren Anpassung der RH empfiehlt. Diese Anregung des RH werde geprüft.

(b) Die Wirtschaftskammer Österreich hielt fest, dass zwar – wie der RH in seinem Bericht feststellte – die Anpassung der Bezüge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum 2006 bis 2018 in Summe über jener der Bundesbediensteten liege, die jährliche Gehaltsanpassung der Wirtschaftskammern aber seit 1999 durch eine Formel ermittelt werde, die zwischen den Wirtschaftskammern und dem Zentralbetriebsrat vereinbart und jeweils vom zuständigen Organ der Wirtschaftskammern beschlossen werde. In diese Formel seien laut Wirtschaftskammer Österreich die Entwicklung der von der Statistik Austria erhobenen Tariflohn- und Verbraucherpreisindizes eingeflossen. Diese objektive Herangehensweise habe dazu geführt, dass von den dreizehn analysierten Gehaltsanpassungen sechs Mal die Gehaltserhöhung der Bundesbediensteten höher war als die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wirtschaftskammern. Sechs Mal war die Gehaltsanpassung in den Wirtschaftskammern höher. Einmal war sie gleich hoch. Ein aktueller Vergleich zeige laut Wirtschaftskammer Österreich, dass die Gehälter in den Wirtschaftskammern 2017/2018 um 1,3 % (inkl. Faktorsplitting) gestiegen seien, bei den Bundesbediensteten um 2,33 %.

Weiters reduziere das Modell Faktorsplitting die jährliche Anpassung (Valorisierung) für höhere Gehälter und Pensionen deutlich. Dadurch seien die höheren Aktiv- und Pensionsbezüge um bis zu einen Prozentpunkt gegenüber der allgemeinen Gehaltserhöhung in der Wirtschaftskammerorganisation reduziert und lägen zum Teil sogar unterhalb der Inflationsrate.

(2) (a) Der RH entgegnete, dass die Wirtschaftskammer Österreich für ihre Beschäftigten lediglich eine Grundtabelle aus dem Jahr 1946 sowie eine jährlich neu festgelegte Faktorentabelle vorlegte, aus denen Gehaltshöhen berechnet werden können. Gehaltstabellen mit den unmittelbaren Gehaltshöhen in Euro lagen nicht vor.

Der RH hielt den Ausführungen der Wirtschaftskammer Österreich entgegen, dass in den dem RH vorliegenden Beschlüssen bezüglich der jährlichen Anpassung der Gehälter keine Rundungsvorschriften zum mehrstufigen Berechnungsprozess enthalten sind.

(b) Der RH entgegnete, dass sich die Valorisierung der Aktivbezüge für Bundesbedienstete am Verbraucherpreisindex orientiert; abweichend davon gab es für Bundesbedienstete über einen langen Zeitraum betrachtet auch in einzelnen Jahren keine Anpassung (Nulllohnstunden).

In die Formel zur Berechnung der jährlichen Valorisierung bei den Wirtschaftskammern fließen der Verbraucherpreisindex und der Tariflohnindex ein. Dieser stieg von Jänner 2006 bis Jänner 2018 um etwa 32,4 %, während im gleichen Zeitraum der Verbraucherpreisindex lediglich um 25 % stieg. Im Ergebnis resultiert aus diesem Mischprozentsatz eine höhere Valorisierung der Aktivbezüge der Wirtschaftskammern im Zeitraum 2006 bis 2018 als bei einer reinen Orientierung am Verbraucherpreisindex.

Der RH wählte zur Beurteilung der Anpassung der Aktivbezüge den Zeitraum 2006 bis 2018, weil der Vergleich eines einzigen Jahres (beispielsweise der Anpassung des Jahres 2017/2018) keine generelle Aussage bezüglich der Wirkung unterschiedlicher Valorisierungssysteme ermöglicht.

Pensionierungen (TZ 10)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich bekräftigte in ihrer Stellungnahme, dass – wie der RH in seinem Prüfungsergebnis positiv festgestellt hatte – die männlichen Kammerangestellten in den letzten Jahren im Vergleich zum durchschnittlichen ASVG–Pensionsantrittsalter später in Pension gegangen seien, nämlich um rund zwei Jahre. Auch das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Frauen in den Wirtschaftskammern sei in den letzten Jahren gestiegen und fast immer knapp über dem ASVG–Durchschnitt gelegen.

(2) Der RH bestätigte das für männliche Wirtschaftskammer–Beschäftigte von 2011 bis 2017 mit rd. 62,7 Jahren hohe Pensionsantrittsalter; er entgegnete aber, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der weiblichen Wirtschaftskammer–Beschäftigten 2014 sogar geringfügig unter dem Durchschnitt der weiblichen ASVG–Versicherten lag.

Reformen des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern (TZ 13)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich ging in ihrer Stellungnahme davon aus, der RH habe kritisiert, dass Änderungen bei den Pensionsregelungen nicht automatisch für alle aktiven Beschäftigten sowie Pensionistinnen und Pensionisten umgesetzt worden seien, und führte dazu aus, dass im System der direkten Leistungszusagen Änderungen von Pensionsbestimmungen nur mit Zustimmung jedes einzelnen Betroffenen möglich seien (was der RH auch selbst in seinem Prüfbericht festhalte).

(2) Der RH wiederholte seine Feststellung, dass die Pensionsreformen der Wirtschaftskammern nur für neu eintretende (bzw. freiwillig übergetretene) Beschäftigte galten; eine automatische Anwendung auf aktive Beschäftigte sowie auf

Pensionistinnen und Pensionisten der Wirtschaftskammern war auf Basis der rechtlichen Gegebenheiten nicht möglich.

Pensionsantrittsvoraussetzungen (TZ 14)

(1) Laut Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich habe die Pensionsordnung der Dienstbestimmung 1946 festgelegt, dass eine definierte Zielgruppe (15 % des Gesamtbestands der aktiven Arbeitnehmer) pragmatisiert würde und von den Wirtschaftskammern einen leistungsorientierten Pensionsanspruch erhalten könnte. Abhängig von der Dauer der Dienstzugehörigkeit betrug dieser Pensionsanspruch maximal 80 % des jeweiligen Letztbezugs abzüglich ASVG-Pension. Die Regelung der Pragmatisierung und der Höhe der Pensionszusage wurde mit der Dienstordnung 1992 abgelöst. Die dann maximal erreichbare Pensionshöhe sei auf höchstens 70 % des jeweiligen Letztbezugs begrenzt worden. Von den aktiven Mitarbeitern (Stand 2017) sei niemand mehr pragmatisiert.

(2) Der RH stimmte der Wirtschaftskammer Österreich zu, dass die Dienstbestimmung 1992 für neu eintretende Angestellte keine Pragmatisierung mehr vorsah. Allerdings enthielt die Dienstbestimmung 1992 eine Übergangsregelung, die es bereits seit 1984 im Kammerdienst befindlichen, bislang nicht pragmatisierten Angestellten ermöglichte, unter bestimmten Umständen die höhere Pensionszusage nach der Dienstbestimmung 1946 (maximal 80 % des jeweiligen Letztbezugs) zu erhalten.

Reformschritte im Wirtschaftskammer-Pensionsrecht (TZ 15)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich merkte in ihrer Stellungnahme an, dass der RH Detailregelungen aus der Dienstvorschrift 1946 bzw. Dienstordnung 1992 kritisch sehe, wie etwa die Aufrundungsregelung für anrechenbare Dienstjahre oder die Pensionsanpassung, die in derselben Form erfolge wie bei den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und sie hielt dazu fest, dass nachträgliche Änderungen und Eingriffe nur über den Weg von Gesetzesänderungen möglich seien. Die praktische Relevanz der Dienstordnungen 1946 und 1992 sei mittlerweile minimal, da von den aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 2017) niemand mehr pragmatisiert sei, nur ein verschwindend geringer Anteil von 0,4 % der Aktiven noch Anspruch auf eine direkte Pensionszusage mit maximal 80 % des jeweiligen Letztbezugs und nur 0,85 % der Aktiven noch einen Anspruch auf maximal 70 % des jeweiligen Letztbezugs habe.

(2) Der RH bestätigte die – von der Wirtschaftskammer Österreich dargelegte – geringe Anzahl von aktiven Angestellten, für die noch direkte Pensionszusagen aus den Dienstbestimmungen 1946 und 1992 bestehen. Er richtete daher das Augenmerk bei seinen Empfehlungen auf Änderungen hinsichtlich der jährlichen Pensionsanpassung, der Pensionsbeiträge, der Pensionssicherungsbeiträge und der Sterbekostenbeiträge.

Pensionsanpassung für direkte Leistungszusagen (TZ 21)

(1) (a) Die Wirtschaftskammer Österreich betonte hinsichtlich der Pensionsanpassung von direkten Leistungszusagen, dass die Änderung in Einzelverträgen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen erfolgen könne. Da diese Vorgangsweise zu keinen generellen Lösungen führen würde, nahm die Wirtschaftskammer Österreich die Empfehlungen des RH zu (verfassungs-)rechtlichen Änderungen durch den Gesetzgeber zur Kenntnis. Weiters verwies die Wirtschaftskammer Österreich auf ihre allgemeinen Erläuterungen zur Entwicklung des Pensionsrechts der Wirtschaftskammern.

(b) In ihrer Stellungnahme bezüglich der Pensionsanpassung von direkten Leistungszusagen der Dienstbestimmung 1992 im Abfertigungszeitraum führte die Wirtschaftskammer Österreich aus, dass die Berechnung der Pensionshöhe auf Grundgehältern basiere, die mit einem Multiplikator (Faktor) in einen Euro-Wert umgewandelt würden. Daraus ergebe sich, dass nach dem Abfertigungszeitraum der Grundgehaltswert mit dem entsprechenden Faktor des Jahres nach dem Abfertigungszeitraum multipliziert wird, um die Höhe des Pensionszuschusses ermitteln zu können. Eine automatische Valorisierung nach dem abfertigungsbedingten Ruhen der Pensionszahlung sei daher laut Wirtschaftskammer Österreich systemimmanent.

(2) Betreffend die Frage der Valorisierung entgegnete der RH, dass laut Dienstordnung 1992 der Pensionszuschuss der Wirtschaftskammer und somit der entsprechende Anspruch (sofern eine Abfertigung gebührt) erst nach Ende des Abfertigungszeitraums anfällt. Ebenfalls in der Dienstordnung 1992 ist geregelt, dass 70 % des letzten Bruttomonatsgehalts die Ausgangsbasis der Berechnung bilden; der Stichtag für die Berechnung ist der folgende Monatserste nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Pensionszuschuss der Wirtschaftskammer ist laut Dienstbestimmung 1992 mit dem Prozentsatz der ASVG-Pensionserhöhung zu erhöhen. Dies bedeutet, dass die erstmalige Erhöhung grundsätzlich analog zur ASVG-Pension (im ersten Jahr nach Pensionsantritt) ausgesetzt wird. Somit resultiert aus der Dienstbestimmung 1992, dass während des Abfertigungszeitraums, im Gegensatz zur Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich, grundsätzlich keine Valorisierung des Pensionszuschusses zu erfolgen hat.

Pensionsbeiträge bei direkten Leistungszusagen (TZ 22)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich nahm die Empfehlung des RH, auf eine gesetzliche Regelung für die dem Pensionsrecht der Dienstbestimmungen 1946 und 1992 unterliegenden Beschäftigten zur Einführung von Pensionsbeiträgen hinzuwirken, zur Kenntnis und verwies auf dazu notwendige (verfassungs-)rechtliche Änderungen durch den Gesetzgeber.

(2) Der RH betonte ergänzend, dass bereits eine entsprechende verfassungsgesetzliche Grundlage (§ 10 Abs. 4 Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre) für den Bundesgesetzgeber existiert und der Verfassungsgerichtshof in ähnlichen Fällen keine verfassungsrechtlichen Bedenken feststellte.

Der RH regte an, dass die Wirtschaftskammer Österreich als Koordinator der Landeskammern das zuständige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bei der Ausarbeitung eines Umsetzungsvorschlags hinsichtlich der gesetzlichen Einführung von Pensionsbeiträgen – wie vom RH empfohlen – unterstützt.

Pensionssicherungsbeiträge bei direkten Leistungszusagen (TZ 23)

(1) Hinsichtlich der Empfehlung des RH, Pensionssicherungsbeiträge auch für Wirtschaftskammer–Pensionsleistungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage gesetzlich vorzusehen sowie über der Höchstbeitragsgrundlage anzupassen, wiederholte die Wirtschaftskammer Österreich ihre Stellungnahme, dass sie die Empfehlung zur Kenntnis nehme, jedoch (verfassung–)rechtliche Änderungen durch den Gesetzgeber notwendig seien (siehe [TZ 22](#)).

Hinsichtlich der Empfehlung des RH, die Anzahl von Zuschusspensionsleistungen nach der Dienstbestimmung 1992 über 100 % der Höchstbeitragsgrundlage jährlich zu prüfen und bei deren Erhöhung auf eine gesetzliche Regelung zur Einführung von Pensionssicherungsbeiträgen hinzuwirken, erwiderte die Wirtschaftskammer Österreich, die Empfehlung aufgreifen und eine regelmäßige Überprüfung durchführen zu wollen. Rechtliche Änderungen oblägen jedoch dem Gesetzgeber.

(2) Der RH regte daher an, dass die Wirtschaftskammer Österreich als Koordinator der Landeskammern das zuständige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bei der Ausarbeitung eines Umsetzungsvorschlags hinsichtlich der gesetzlichen Einführung von Pensionssicherungsbeiträgen bis zur Höchstbeitragsgrundlage (Dienstbestimmung 1946 und 1992) sowie der gesetzlichen Anpassung der Pensionssicherungsbeiträge über der Höchstbeitragsgrundlage – wie vom RH empfohlen – unterstützt.

Sterbekostenbeitrag (TZ 24)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich nahm die Empfehlungen des RH, auf eine gesetzliche Regelung zur Angleichung der Höhe der Sterbekostenbeiträge nach den Dienstbestimmungen 1946, 1992 und 1999 an den im Bundesdienst geltenden Richt-

wert sowie zur Festlegung zusätzlicher Anspruchsvoraussetzungen hinzuwirken, zur Kenntnis und verwies auf notwendige Änderungen durch den Gesetzgeber.

(2) Der RH regte daher an, dass die Wirtschaftskammer Österreich als Koordinator der Landeskammern das zuständige Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort bei der Ausarbeitung eines Umsetzungsvorschlags – wie vom RH empfohlen – unterstützt.

Pensionsfonds (TZ 25)

(1) Zur Empfehlung des RH, eine jeweils spezifisch geeignete Strategie für eine Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds zu erarbeiten und umzusetzen, teilte die Wirtschaftskammer Österreich mit, dass die nach dem WKG errichteten Körperschaften zur Leistung des Pensionsaufwands gemäß § 57 WKG bzw. gemäß Pensionsfondsordnung verpflichtet seien. Die Pensionsfondsordnung regle dafür die Finanzierungsmöglichkeiten des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals. Darüber hinaus würden die Wirtschaftskammern derzeit keine Notwendigkeit weiterer Finanzierungsstrategien sehen.

(2) Der RH wiederholte seine Feststellung, dass das einbezahlte Kapital im Pensionsfonds durchschnittlich zwischen rd. 42 % und rd. 45 % des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals lag. Insbesondere der geringe Finanzierungsgrad von unter 12 % für die Wirtschaftskammern Burgenland und Vorarlberg war eine Belastung für die laufenden Haushalte und reduzierte den Spielraum für Reformen oder Einsparungen. Der RH verwies daher neuerlich auf seine Empfehlung, eine Strategie für die Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds gerade für Landesorganisationen, die deutlich unterhalb des durchschnittlichen Deckungsgrads liegen, zu erarbeiten und umzusetzen.

Einrichtung einer innerbetrieblichen Pensionskasse (TZ 26)

(1) Laut Stellungnahme der Wirtschaftskammer Österreich sei das Pensionssystem (der Dienstbestimmungen 1946 und 1992) auf Dauer zu teuer gewesen und es sei im Interesse der Mitglieder gelegen, dieses zu reformieren. Aus diesem Grund sei 1999 der Umstieg in ein Pensionskassensystem erfolgt. Im Gegensatz zu leistungsorientierten Pensionssystemen sei das in Betriebsvereinbarungen grundlegende Pensionskassensystem der Wirtschaftskammerorganisation beitragsorientiert und garantiere keine fixe Pensionshöhe. Die Höhe der Pensionskassenpension ergebe sich aus dem veranlagten Kapital zum Zeitpunkt des Pensionsantritts. Dem Pensionskassensystem unterlägen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen 1997 und 2011 eintraten, sowie jene früher Eingetretenen, die aus dem alten Pensionssystem in die Pensionskasse umstiegen. Mehr als 80 % der damals aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten sich für den Umstieg entschieden, wobei Altansprüche

aus der direkten Leistungszusage in die Pensionskasse übertragen worden seien oder eine Abfindung ausgezahlt worden sei. Damit sei es den Wirtschaftskammern möglich gewesen, den hohen finanziellen Aufwand, der durch die direkten Leistungszusagen zu erwarten war, stark zu reduzieren.

Diese Umstellung auf das beitragsorientierte Pensionskassensystem habe der RH anerkannt, jedoch den finanziellen Aufwand, der seit der Gründung der Pensionskasse für das System aufgebracht wurde, kritisch gesehen.

Finanzierung des Pensionskassensystems (TZ 27); Pensionsleistungen und Mindestpensionen (TZ 28)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich merkte zu den Empfehlungen des RH, darauf hinzuwirken, die Verpflichtung zur Leistung des Zusatzbeitrags für Beschäftigte der Pensionskassen–Betriebsvereinbarung–ALT an die Leistung von Eigenbeiträgen zu koppeln bzw. die Pensionskassenleistungen beitragsorientiert zu gestalten, an, dass dazu eine Änderung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen notwendig sei. Die Wirtschaftskammer Österreich werde in diesem Sinn Gespräche mit dem Zentralbetriebsrat aufnehmen.

Zinssatzsenkung 2004 (TZ 29); Pensionskassen–Stabilisierungsmaßnahmen (TZ 30); Korrektur des Deckungserfordernisses (TZ 31); Zusammenfassung der Entwicklung und Kosten des Pensionskassensystems (TZ 33)

(1) Die Wirtschaftskammer Österreich merkte zur Kritik des RH an den im Zusammenhang mit dem Pensionskassensystem eingetretenen Mehrkosten an, dass bei der Einrichtung der Pensionskasse in den Umstiegsvereinbarungen, die eine vertragliche Änderung der geltenden Dienstverträge darstellten, damals marktübliche Rechnungsparameter angenommen worden seien, die aber in den folgenden Veranlagungsjahren bei weitem nicht erreicht werden konnten. Hier hätten vor allem die Nachwirkungen der globalen Wirtschafts– und Finanzkrise 2008/2009 eine Rolle gespielt, etwa die bis heute andauernde Senkung der Veranlagungszinsen.

Es sei daher notwendig gewesen, die Parameter des Systems (z.B. die Rechnungszinssätze) anzupassen. Dies habe nachträgliche Veränderungen der ursprünglichen Angebotsparameter bedeutet und Ausgleichszahlungen zur Wahrung der Vertragstreue notwendig gemacht. Zudem habe 2011 die Finanzmarktaufsicht die Pensionskasse der Wirtschaftskammern aufgefordert, die Berechnung der Abgeltung der Altansprüche zu korrigieren.

Aus diesem Grund sei 2012 mit dem Zentralbetriebsrat ein Paket verhandelt worden, bei dem Stabilisierungsmaßnahmen für die Pensionskassenregelung vereinbart und beschlossen wurden. Damit sei weitreichende Rechtssicherheit erzielt worden, da fast alle Betroffenen mit den Wirtschaftskammern einen Vergleich abgeschlossen und die Arbeitnehmervertretung von angekündigten Klagen Abstand genommen hätte. Durch dieses Stabilisierungspaket sei der Pensionsaufwand dauerhaft deutlich gesenkt worden.

Um die Kosten für die Neuregelungen auf Dauer zu kompensieren, seien zugleich einige Einsparungsmaßnahmen beschlossen worden:

- Ab 2012 neu Eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten keinerlei Zusatzpensionszusagen mehr erhalten.
- Durch den nachhaltigen Effekt der geringeren Pensionskassenbeiträge sei damit zu rechnen, dass sich der Mehraufwand aus dem Stabilisierungspaket in rd. 15 Jahren amortisiert.
- Mit dem Modell Faktorsplitting werde darüber hinaus die jährliche Anpassung (Valorisierung) der höheren Gehälter und Pensionen deutlich reduziert und liege zum Teil sogar unterhalb der Inflationsrate.

All diese Maßnahmen hätten dazu geführt, dass der Pensionsaufwand in den Wirtschaftskammern dauerhaft deutlich gesenkt werden konnte und darüber hinaus das Pensionskassensystem einen wesentlich geringeren Aufwand verursachte. Ohne Umstieg auf das Pensionskassensystem wäre die Pensionsbelastungsquote der Wirtschaftskammern 2016 doppelt so hoch ausgefallen, als dies dank des Systemwechsels der Fall gewesen sei.

(2) Der RH wies erneut darauf hin, dass sich die von den Wirtschaftskammern insbesondere zur Stabilisierung des Pensionskassensystems getroffenen zusätzlichen Maßnahmen bis 2017 in Summe bereits auf rd. 106,90 Mio. EUR beliefen, was Mehrkosten von rd. 37,3 % gegenüber den ursprünglich geplanten Leistungen entsprach. Darüber hinaus rechneten die Wirtschaftskammern bis zum Auslaufen des Faktorsplittings im Jahr 2025 noch mit weiteren Zusatzzahlungen von rd. 85,27 Mio. EUR (aus der Stabilisierungsvereinbarung, aus der Beitragserhöhung und aus der Sonderdotierung der Schwankungsrückstellung) an das Pensionskassensystem. Somit hatte das Pensionskassensystem einen wesentlich höheren Aufwand verursacht als geplant.





Wien, im November 2019
Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R
—
H

