

# WK - Stellungnahme

## zur Prüfung des Rechnungshofes

### Zusammenfassung

Der Rechnungshof hat von Jänner bis August 2018 das Pensionsrecht der Wirtschaftskammern Österreichs geprüft. Seit 1992 wurden die Pensionsregelungen in zahlreichen Reformschritten verändert und somit Einschnitte im Sinn einer nachhaltigen Finanzierbarkeit im Interesse der Wirtschaftskammer-Mitglieder gesetzt. Seit 2012 gibt es für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinerlei Sonderregelungen im Vergleich zu ASVG-Versicherten mehr, sie erhalten also im Ruhestand keine zusätzlichen Leistungen der Wirtschaftskammern.

Die Eckpunkte der Reformen im Pensionsrecht der Wirtschaftskammern werden vom Rechnungshof positiv bewertet und zeichnen sich u.a. wie folgt aus:

- Pragmatisierung seit einem Vierteljahrhundert abgeschafft
- Seit 20 Jahren für Neuzugänge keine direkten Kammerpensionen mehr
- Praktische Relevanz der direkten Pensionszusagen aus den Dienstordnungen 1946 und 1992 ist mittlerweile minimal
- Abschaffung des Pensionskassensystems für neu eintretende Mitarbeiter ab Jänner 2012

Die Wirtschaftskammern können nicht in altes Pensionsrecht oder darauf basierende Altverträge eingreifen - was auch der Rechnungshof bestätigt. Legistische Maßnahmen entsprechend der Empfehlungen des Rechnungshofes liegen im Zuständigkeitsbereich des Gesetzgebers.

Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wurde auf die explizit geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.

## Inhalt

Zusammenfassung .....	1
Einleitung .....	3
1 Die Wirtschaftskammern .....	4
2 Die Leistungen der Wirtschaftskammern .....	5
3 Zum Bericht des Rechnungshofs.....	7
3.1 Konsolidierung aller Rechnungsabschlüsse .....	7
3.2 Pensionsrecht der Wirtschaftskammern Österreichs.....	7
3.3 Gehaltsanpassungen .....	12
3.4 Entwicklung Personalstand .....	12
4 Zu den Schlussempfehlungen des Rechnungshofs .....	14

## Einleitung

Die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich ausdrücklich beim Prüfungsteam für die sehr wertschätzende und konstruktive Zusammenarbeit während des gesamten Zeitraums dieser Prüfung.

Der Rechnungshof prüfte in den letzten Jahren die Pensionsregelungen von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen wie etwa die der Bundesarbeiterkammer, der Österreichischen Nationalbank oder der Sozialversicherungsträger. Im Zeitraum Jänner bis August 2018 prüfte der Rechnungshof nun auch das Pensionsrecht der Wirtschaftskammerorganisation.

Das Prüfergebnis gibt 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. Die Pensionsregelungen und die Reformschritte werden dargestellt und mit den Pensionsrechten der Bundesbeamten und Vertragsbediensteten verglichen.

### **Rechnungshof anerkennt Reformschritte im Pensionsrecht der Wirtschaftskammern**

Der Rechnungshof anerkennt in seinem Prüfbericht, dass die Wirtschaftskammern schon sehr früh Reformschritte im Pensionsrecht der WK-Organisation gesetzt haben. Die Wirtschaftskammern sehen diese Anerkennung des Rechnungshofes für umgesetzte Reformen als eine Bestätigung des eigenen Handelns: So wurden die alten Pensionszusagen durch die Dienstordnung 1992 in wesentlichen Punkten reduziert und in einem weiteren Schritt durch ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem abgelöst.

Die Kritikpunkte des Rechnungshofes beziehen sich auf Pensionsrechte der Vergangenheit, insbesondere einzelne Details der alten Pensionsregelungen. Einen kritischen Blick wirft er zudem auf den geleisteten finanziellen Aufwand, der seit der Einführung des Pensionskassensystems in die Pensionskasse geflossen ist.

Hierbei ist anzumerken - und das wird vom Rechnungshof auch explizit anerkannt -, dass die meisten beanstandeten Regelungen vertraglich festgelegt sind und eine Änderung daher nur im Einvernehmen mit den Betroffenen/Begünstigten möglich wäre. Ein einseitiger Eingriff der Wirtschaftskammern in bestehende Einzelverträge der Mitarbeiter bzw. Pensionisten hingegen wäre rechtlich nicht durchsetzbar. Der Rechnungshof empfiehlt daher, auf gesetzliche Änderungen hinzuwirken.

Die Wirtschaftskammer Österreich hat als Koordinatorin der Prüfung der Pensionsrechte der Beschäftigten der Wirtschaftskammern die Empfehlungen des Rechnungshofes gemeinsam mit den Landeskammern erörtert und auf Umsetzbarkeit geprüft. In der vorliegenden Stellungnahme wird auf einzelne Punkte umfassender eingegangen. Damit soll ein Beitrag zu einer sachgerechten Interpretation des Rechnungshofberichtes geleistet werden.

# 1 Die Wirtschaftskammern

Kammern sind Organisationen, die der Gesetzgeber geschaffen hat, damit diese die Interessen bestimmter Bevölkerungskreise wahren. Im Wirtschaftskammergesetz (WKG) ist festgeschrieben, dass die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Unternehmen durch die Wirtschaftskammern erfolgt.

Sowohl die Wirtschaftskammer Österreich als auch die Wirtschaftskammern in den Ländern gliedern sich in sieben Sparten (Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Transport und Verkehr sowie Information und Consulting). Die Sparten wiederum sind in Fachorganisationen (Fachverbände und Fachgruppen) unterteilt.



Quelle: <https://www.wko.at/service/oe/wko-schulungsbroschuere.pdf>

Bundeskammer, Landeskammern, Fachverbände und Fachgruppen sind Körperschaften öffentlichen Rechts und bilden in ihrer Gesamtheit die Wirtschaftskammerorganisation.

**Interessenvertretung, Vermittlung von Wissen und Services für über 500.000 Mitglieder**

In der Wirtschaftskammerorganisation sind insgesamt rund 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für über 500.000 Mitglieder im Inland und Ausland im Einsatz. Beim Personaleinsatz achten die Wirtschaftskammern auf Sparsamkeit.

Während die Mitgliedszahlen von 2000 bis 2017 um fast 70 % gestiegen sind, hat sich der Mitarbeiterstand in dieser Zeit sogar leicht verringert. Möglich wurde dies durch mehrere Reformen, mit denen die Kammerumlagen der Mitgliedsbetriebe - bei gleichzeitigem Ausbau der Serviceleistungen - deutlich gesenkt wurden.

Neben politischen und organisatorischen Aufgaben in der Interessenvertretung bieten die Wirtschaftskammern ihren Mitgliedern umfangreiche Services - von den Regionalstellen über die Wirtschaftsförderungsinstitute (WIFI) bis zu den weltweiten Stützpunkten der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA (AW).

## 2 Die Leistungen der Wirtschaftskammern

### Kompaktes Wissen - hoher Nutzen für über 500.000 Betriebe in 600 Wirtschaftszweigen

Im Mittelpunkt der Arbeit der Wirtschaftskammern Österreichs für ihre Mitglieder stehen eine durchschlagskräftige Interessenpolitik, mitgliederorientierte Services sowie maßgeschneiderte Bildungs- und Informationsangebote. **Von Ein-Personen-Unternehmen (EPU) über Klein- und Mittelbetriebe (KMU) bis zu Großbetrieben - die WKO vertritt die Interessen aller.** Sie unterstützt im Unternehmeralltag mit einer Fülle an Services, die von Gründungs- und Rechtsberatungen über Förderungen und Ausbildungsthemen bis zur Begleitung bei Exportaktivitäten reichen.

### Interessenvertretung, Vermittlung von Wissen und Services für über 500.000 Mitglieder

In der Wirtschaftskammer werden die Interessen der über 500.000 österreichischen Mitglieder von 11.000 im Bund, in den Bundesländern, Sparten und Fachorganisationen gewählten Unternehmern (Funktionären) vertreten. Diese sind allesamt operativ tätig und stehen täglich im eigenen Betrieb. Allen Einrichtungen der Republik Österreich stehen damit deren Erfahrungen und Expertise auf Basis des Interessenausgleiches zielgerichtet zur Verfügung. Die der Wirtschaftskammer übertragenen gesetzlichen Aufgaben wie vor allem Gesamtinteressenvertretung, Mitwirkung bei Gesetzesvorhaben, Kollektivvertragsverhandlungen, Entsendungen, übertragene Wirkungsbereiche sowie die Service- und Weiterbildungsangebote (WIFI) bzw. AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA (AW) werden grundsätzlich im Sinne der Selbstverwaltung von Funktionären gestaltet. Sie werden dabei von rund 5000 Mitarbeitern unterstützt.

### Österreichs Wirtschaft ist unteilbar - die Wirtschaftskammer ist für alle Mitglieder in 600 Wirtschaftszweigen da

Österreichs Unternehmen nutzten 2017 die Leistungen ihrer Interessenvertretung intensiv:

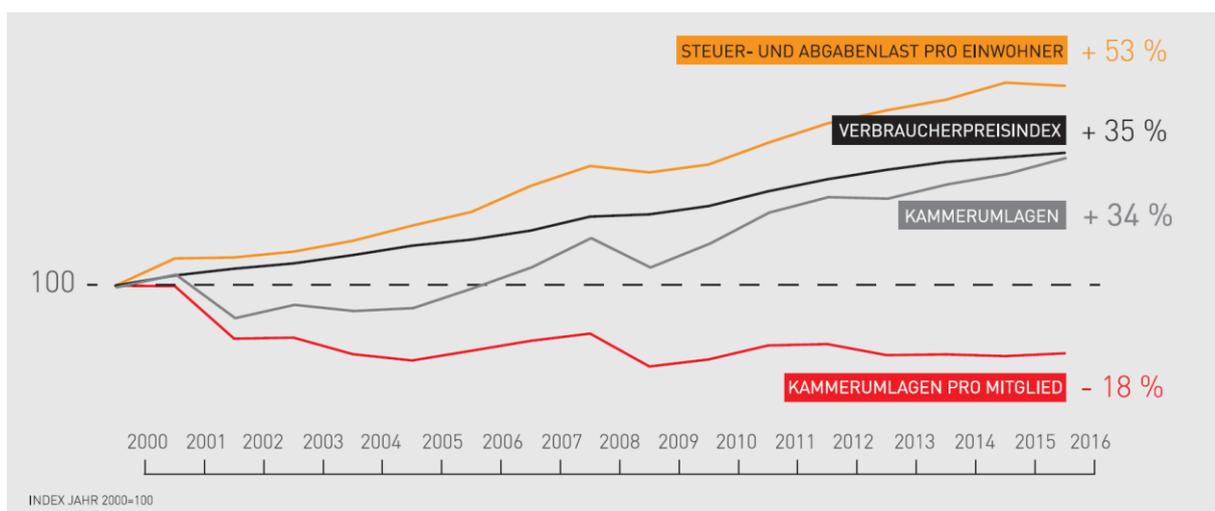
- ✓ 82,6 Millionen Zugriffe auf WKO-Expertenwissen (wko.at)
- ✓ 1,2 Millionen persönliche Service-Kontakte
- ✓ 217.000 Zugriffe auf WKO Online-Ratgeber
- ✓ 8.175 Service- und Fachveranstaltungen
- ✓ 45.100 Gründungsberatungen an über 90 Standorten in ganz Österreich
- ✓ Über 1 Million internationale Geschäftskontakte für 55.000 Exporteure durch mehr als 100 Stützpunkte der AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA weltweit
- ✓ Die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern betreuen **über 100.000 Lehrlinge**. Darüber hinaus werden 3.180 Lehrlinge aus dem Bereich der Bauwirtschaft zusätzlich in Lehrbauhöfen ausgebildet. Von den Wirtschaftsförderungsinstituten werden für rund 10.000 Lehrlinge Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung angeboten.
- ✓ **73 % der 15-Jährigen** haben im Jahr 2017 einen **Talente Check** absolviert.
- ✓ **365.000 Kursteilnehmer** nutzten zuletzt das Weiterbildungsangebot der Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern Österreichs (WIFI).

## Die Leistungen steigen - die Beiträge sinken

Die Wirtschaftskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung mit dem besten Preis-Leistungsverhältnis:

- Bereits die Reform 2000 brachte Beitragssenkungen um 30 % und eine Gesamtersparnis für die Unternehmen von 150 Mio. Euro.
- Die Fachorganisationsreform 2010 sorgte für eine Reduktion der Fachorganisationen um 30 %.
- Die Kammerreform WKO 4.0 bringt seit 2019 weitere Beitragssenkungen von bis zu 100 Mio. Euro und neue Serviceleistungen mit einem Nutzenpotenzial von 34 Mio. Euro (z. B. 35 Innovation-Center für direkten Zugang zu Forschungsergebnissen für Mitglieder, B2B-Kooperationsvermittlung).

## WKO: Mitgliedsbeiträge sanken von 2000 bis 2016 um 18 Prozent pro Mitglied



Quellen: Statistik Austria, WKÖ

In Folge der 30-prozentigen Senkung der Kammerumlagen entwickelten sich die Mitgliedsbeiträge in der Wirtschaftskammer zwischen 2000 und 2016 unterhalb der Teuerungsrate. Aufgrund der Mitgliederentlastung um 30 % und der steigenden Mitgliederzahl sanken die Kammerumlagen pro Mitglied im selben Zeitraum um 18 %. Zum Vergleich: Die Steuer- und Abgabenlast pro Einwohner stieg im Betrachtungszeitraum um 53 %.

## 3 Zum Bericht des Rechnungshofs

### 3.1 Konsolidierung aller Rechnungsabschlüsse

#### Empfehlung einer Machbarkeitsstudie wird aufgegriffen

Der Rechnungshof merkte in seinem Prüfbericht an, dass die große Anzahl an Körperschaften innerhalb der WK-Organisation einen Gesamtblick auf die Aufgabenerfüllung, über die Gebarung und das Erkennen von Synergien erschweren.

Grundsätzlich gilt, dass die Körperschaften als selbständige juristische Personen das Recht haben, ihren Haushalt eigenständig zu führen und Umlagen vorzuschreiben. Die Beschlussfassung über die Budgets und Rechnungsabschlüsse erfolgt demnach im ureigenen Sinn der Selbstverwaltung in den jeweiligen Gremien.

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

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

### 3.2 Pensionsrecht der Wirtschaftskammern Österreichs

#### Reformprozess der Pensionsregelungen startete bereits 1992

Im Hinblick auf die Pensionsregelungen in den Wirtschaftskammern hält der Rechnungshof anerkennend fest, dass die Wirtschaftskammern bereits früh Maßnahmen gesetzt haben, um die alten Pensionszusagen durch Anpassungen der Anspruchshöhe, des Anspruchsalters und auch der jährlichen Pensionsvalorisierung stark zu reduzieren. Ein wichtiger Meilenstein im Reformprozess des WKO Pensionsrechts erfolgte 1999 mit dem Umstieg auf ein Pensionskassensystem.

#### Von der direkten Leistungszusage zum Pensionskassensystem

In der WKO bestehen derzeit **zwei verschiedene Pensionsysteme**: Das System der **direkten Kammerpensionsleistungen** und das **beitragsorientierte Pensionskassensystem**, wobei ersteres nur noch für einen verschwindend geringen Prozentsatz der

Mitarbeiter gilt. Das System der Pragmatisierung von Mitarbeitern wurde bereits vor einem Vierteljahrhundert abgeschafft.

### WKO Pensionsregelungen und deren Änderungen im Detail

- **Die Pensionsrechte mit direkten Leistungszusagen** sind in der Dienstvorschrift 1946 sowie der Dienstordnung 1992 festgelegt. Die Pensionsordnung der Dienstvorschriften 1946 legte fest, dass eine definierte Zielgruppe (15 % des Gesamtbestandes der aktiven Arbeitnehmer) pragmatisiert werden und von den Wirtschaftskammern einen leistungsorientierten Pensionsanspruch erhalten konnte. 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 maximal erreichbare Pensionshöhe wurde auf höchstens 70 % des jeweiligen Letztbezugs begrenzt.
- Die Finanzierung erfolgt durch Beiträge der Körperschaften (Wirtschaftskammern und Fachorganisationen) in den Pensionsfonds. Der Zweck des Pensionsfonds, von dem die Pensionsleistungen ausgezahlt werden, ist in § 57 WKG und in der Pensionsfondsordnung geregelt.

### Vor 20 Jahren Umstieg auf Pensionskassensystem

- Dieses Pensionssystem war auf Dauer zu teuer und daher war es im Interesse der Mitglieder dieses zu reformieren. Aus diesem Grund erfolgte 1999 der Umstieg in ein **Pensionskassensystem**. Im Gegensatz zu leistungsorientierten Pensionssystemen ist das in Betriebsvereinbarungen grundlegende Pensionskassensystem der Wirtschaftskammerorganisation beitragsorientiert und garantiert **keine fixe Pensionshöhe**. Die Höhe der Pensionskassenpension ergibt sich aus dem veranlagten Kapital zum Zeitpunkt des Pensionsantritts. Dem Pensionskassensystem unterliegen alle Mitarbeiter, die zwischen 1.1.1997 und 31.12.2011 eingetreten sind, sowie jene früher Eingetretenen, die aus dem alten Pensionssystem in die Pensionskasse umgestiegen sind.
- Der nächste Reformschritt wurde mit Wirkung **1.1.2012** umgesetzt. Seither gibt es **für neu eintretende Mitarbeiter keine Pensionskassenzusage** mehr. Sie erhalten somit ausschließlich die gesetzlichen Pensionsleistungen.
- Zusätzlich wurde **2016 mit dem sogenannten „Faktorsplitting“** ein System installiert, das die jährliche Anpassung der Gehälter und Pensionen je nach Höhe des Bezugs gestaffelt reduziert.

Der Rechnungshof kritisiert, dass Änderungen bei den Pensionsregelungen nicht automatisch für alle aktiven Mitarbeiter und Pensionisten umgesetzt wurden.

Hier ist anzumerken, dass im System der direkten Leistungszusagen Änderungen von Pensionsbestimmungen nur mit Zustimmung jedes einzelnen Betroffenen möglich sind, was der Rechnungshof auch selbst in seinem Prüfbericht festhält. Zudem ist ins Treffen zu führen, dass die **praktische Relevanz der Dienstordnungen 1946 und 1992 mittlerweile minimal** ist:

- Von den aktiven Mitarbeitern (Stand 2017) ist niemand mehr pragmatisiert.
- Nur ein verschwindend geringer Anteil von 0,4 % der Aktiven hat noch Anspruch auf eine direkte Pensionszusage mit maximal 80 % des jeweiligen Letztbezugs.
- Nur 0,85 % der Aktiven haben noch einen Anspruch auf maximal 70 % des jeweiligen Letztbezugs.

Kritisch sieht der Rechnungshof einige Detailregelungen im Rahmen der direkten Leistungszusagen (u.a. Aufrundungsregelung für anrechenbare Dienstjahre, Pensionsanpassung, die in derselben Form erfolgt wie bei den aktiven Mitarbeitern) aus der Dienstvorschrift 1946 bzw. Dienstordnung 1992. Hier halten die Wirtschaftskammern fest, dass nachträgliche Änderungen und Eingriffe nur über den Weg von Gesetzesänderungen möglich sind.

### **Gesetzesänderung in Richtung höherer Pensionssicherungsbeiträge grundsätzlich möglich**

Der Rechnungshof regt gesetzliche Änderungen mit der Zielsetzung an, dass von Personen mit einer Pensionsanwartschaft gemäß den alten Dienstordnungen Pensionsbeiträge eingehoben werden. Ebenso sollen von Pensionisten höhere Pensionssicherungsbeiträge geleistet werden.

Diese Empfehlung des Rechnungshofs nehmen die Wirtschaftskammern zur Kenntnis. Wie auch der Rechnungshof zu Recht ausführt, ist ein solcher Eingriff in altes Pensionsrecht nur dem Gesetzgeber möglich.

### **Überdurchschnittlich hohes Pensionsantrittsalter im Vergleich zu ASVG-Versicherten**

Positiv hervorgehoben wird im Prüfergebnis des Rechnungshofs, dass männliche Kammerangestellte in den letzten Jahren im Vergleich zum durchschnittlichen ASVG-Pensionsantrittsalter später in Pension gingen, nämlich um rund zwei Jahre. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Frauen in den Wirtschaftskammern stieg in den letzten Jahren ebenfalls und lag fast immer knapp über dem ASVG-Durchschnitt.

## **Pensionskassensystem - Stabilisierungspaket umgesetzt, keinerlei Zusatzpensionen seit 2012**

Der Rechnungshof anerkennt, dass die Wirtschaftskammern ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem eingeführt haben: Mehr als 80 % der damals aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich für den Umstieg entschieden, wobei Altansprüche aus der direkten Leistungszusage in die Pensionskasse übertragen oder eine Abfindung ausgezahlt wurde.

Damit war es den Wirtschaftskammern möglich, den hohen finanziellen Aufwand, der durch die direkten Leistungszusagen zu erwarten war, stark zu reduzieren.

Kritisch sieht der Rechnungshof aber den finanziellen Aufwand, der seit der Gründung der Pensionskasse für das System aufgebracht wurde.

Bei der Einrichtung der Pensionskasse wurden in den Umstiegsvereinbarungen, die eine vertragliche Änderung der geltenden Dienstverträge darstellten, Rechnungsparameter angenommen, die damals marktüblich waren, in den folgenden Veranlagungsjahren aber bei weitem nicht erreicht werden konnten. Hier spielen vor allem die Nachwirkungen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 eine Rolle, etwa die bis heute andauernde Senkung der Veranlagungszinsen.

Es war daher notwendig, die Parameter des Systems (z.B. die Rechnungszinssätze) anzupassen. Dies bedeutete nachträgliche Veränderungen der ursprünglichen Angebotsparameter und machte Ausgleichszahlungen zur Wahrung der Vertragstreue notwendig.

Zudem forderte 2011 die Finanzmarktaufsicht die Pensionskasse der Wirtschaftskammern auf, die Berechnung der Abgeltung der Altansprüche zu korrigieren.

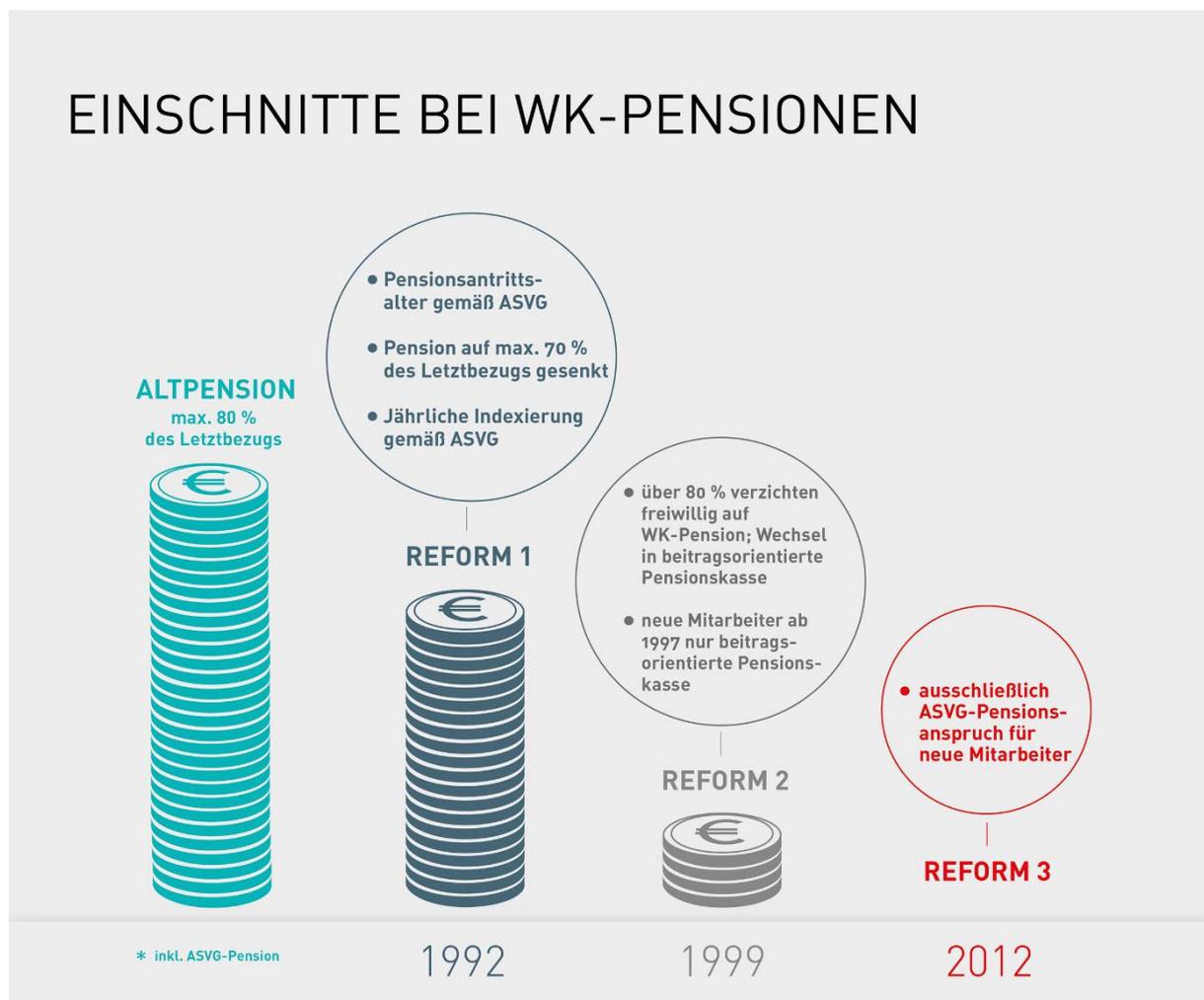
Aus diesem Grund wurde 2012 mit dem Zentralbetriebsrat ein Paket verhandelt, bei dem insgesamt Stabilisierungsmaßnahmen für die Pensionskassenregelung vereinbart und beschlossen wurden. Damit wurde weitreichende Rechtssicherheit erzielt, da fast alle Betroffenen mit den Wirtschaftskammern einen Vergleich abgeschlossen und die Arbeitnehmervertreter von angekündigten Klagen Abstand genommen haben.

### **Dank Stabilisierungspaket wurde Pensionsaufwand dauerhaft deutlich gesenkt**

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

- Ab 2012 neueintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten keinerlei Zusatzpensionszusagen mehr.

- Durch den nachhaltigen Effekt der geringeren Pensionskassenbeiträge ist damit zu rechnen, dass sich der Mehraufwand aus dem Stabilisierungspaket in rund 15 Jahren amortisiert haben wird.
- Mit dem Modell Faktorsplitting wird darüber hinaus die jährliche Anpassung (Valorisierung) der höheren Gehälter und Pensionen deutlich reduziert - sie liegt zum Teil sogar unterhalb der Inflationsrate.



All diese Maßnahmen führten dazu, dass der Pensionsaufwand in den Wirtschaftskammern Österreichs 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 Österreichs 2016 doppelt so hoch ausgefallen als dies dank des Systemwechsels der Fall war.**

### 3.3 Gehaltsanpassungen

Der Rechnungshof stellte in seinem Bericht fest, dass die Anpassung der Bezüge der Mitarbeiter im Zeitraum 2006 bis 2018 in Summe über jener der Bundesbediensteten lag.

Dazu ist festzuhalten, dass die jährliche Gehaltsanpassung der Wirtschaftskammern seit 1999 durch eine Formel ermittelt wird, die zwischen den Wirtschaftskammern und dem Zentralbetriebsrat vereinbart und jeweils vom zuständigen Organ der Wirtschaftskammern beschlossen wurde. In diese **Formel fließen die Entwicklung der von der Statistik Austria erhobenen Tariflohn- und Verbraucherpreisindizes** ein.

Diese **objektive Herangehensweise** führte dazu, dass von den dreizehn analysierten Gehaltsanpassungen sechs Mal die Gehaltserhöhung der Bundesbediensteten höher war als die der Mitarbeiter der Wirtschaftskammern. Sechs Mal war die Gehaltsanpassung in den Wirtschaftskammern höher. Einmal war sie gleich hoch.

Ein aktueller Vergleich zeigt, dass die Gehälter in den Wirtschaftskammern 2017/18 um 1,3 Prozent (inkl. Faktorsplitting) stiegen, bei den Bundesbediensteten um 2,33 Prozent. Durch die Einführung des Faktorsplittings wurden die höheren Aktiv- und Pensionsbezüge um bis zu 1 Prozentpunkt gegenüber der allgemeinen Gehaltserhöhung in der Wirtschaftskammerorganisation reduziert.

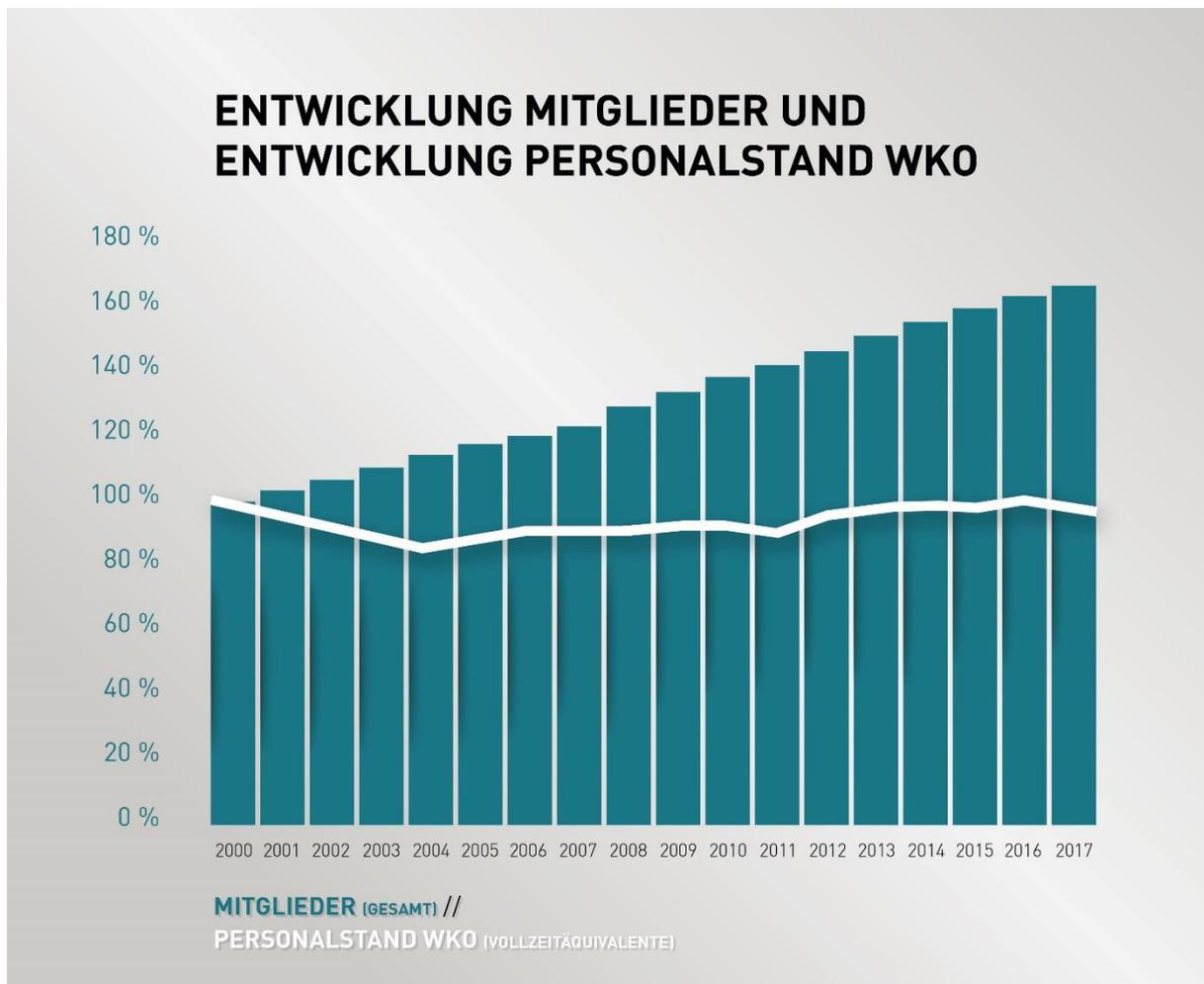
Mit Wirksamkeitsbeginn der Dienstordnung 1999 wurde die Gehaltsentwicklungskurve gegenüber der davor geltenden Regelung der Dienstordnung 1992 insgesamt abgeflacht, dafür aber generationenorientiert am Anfang moderat angehoben.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass entsprechend der gesetzlichen Vorgabe des § 55 WKG das gesamte Personal der Wirtschaftskammerorganisation einen einheitlichen Körper bildet. Damit gibt 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 kann es keine Einzellösungen, sondern immer nur Gesamtlösungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation geben.

### 3.4 Entwicklung Personalstand

Dem vom Rechnungshof festgestellten Anstieg der Mitarbeiterzahlen im Prüfungszeitraum 2011 bis 2017 ist gegenüber zu stellen, dass im selben Zeitraum die Mitgliederzahlen deutlich stärker zugenommen haben: So sind die Mitgliederzahlen um 17 % gestiegen, während sich der Mitarbeiterstand lediglich um rd. 11 % erhöht hat.

**Mitgliederanzahl seit 2000 wesentlich stärker gestiegen als Mitarbeiterzahl**



Die Wirtschaftskammer Österreich etwa hat im Zuge der Kammerreform Anfang der 2000er Jahre den Personalstand um mehr als 20% reduziert.

Im Rahmen dieser Reform wurden u.a. die Aufgabenteilung zwischen Landeskammern (Mitgliederservice) und Bundeskammer (Interessenvertretung auf Bundes- und EU-Ebene sowie Internationalisierung) fokussiert und die Kammerumlagen der Wirtschaftskammer-Mitglieder massiv gesenkt.

Die letzte Entlastung der Mitglieder erfolgte mit 1. Jänner 2019 über eine Beitragssenkung von bis zu 100 Millionen Euro, welche auch entsprechende interne Einsparungen bei Sachaufwand und Personalkosten zur Folge hat.

## 4 Zu den Schlussempfehlungen des Rechnungshofs

Um den transparenten Umgang mit den Empfehlungen des Rechnungshofs zu unterstreichen, werden sämtliche Schlussbemerkungen des Rechnungshofs angeführt und kurz beantwortet. Aus Effizienzgründen werden dabei ähnliche Empfehlungen zusammengefasst. Hingewiesen wird auf die entsprechenden Punkte in dieser Stellungnahme.

### Empfehlungen für die Wirtschaftskammer Österreich ((1) bis (11)) sowie für alle Wirtschaftskammern ((12) bis (16))

(1)	<i>Es wäre eine Zusammenfassung aller Rechnungsabschlüsse innerhalb der Wirtschaftskammerorganisation zu erstellen.</i>
(12)	<i>Es wäre zu prüfen, ob ein konsolidierter Abschluss aller Körperschaften der Wirtschaftskammerorganisation 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.</i>
<p>Die Wirtschaftskammern werden die Empfehlung des Rechnungshofs aufgreifen und eine Machbarkeitsstudie über die Umsetzung und die Konsequenzen eines konsolidierten Rechnungsabschlusses durchführen. Zu weiteren Erläuterungen siehe 3.1.</p>	
(2)	<i>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.</i>
<p>Die Wirtschaftskammer Österreich greift diese Anregung des Rechnungshofs auf und wird die Vorteile und Nachteile eines Kollektivvertrages in den Wirtschaftskammern analysieren.</p>	
(3)	<i>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.</i>
<p>Die Wirtschaftskammer Österreich stellt jährlich eine tabellarische Übersicht des Gehaltschemas den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Wirtschaftskammern zur Verfügung. Die Berechnung der jährlichen Gehaltsanpassung sieht in den geltenden Beschlüssen Rundungsvorschriften vor, deren Anpassung der Rechnungshof empfiehlt. Diese Anregung wird geprüft.</p>	

(4)	<i>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 Sinn einer Gesamtpension - beschränkt und eine Wartefrist für die erstmalige Anpassung vorsieht.</i>
(5)	<i>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.</i>
(7)	<i>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-Zuschuss pension zu berechnen.</i>
(8)	<i>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.</i>
(10)	<i>Im Hinblick auf die zu erwartende Höhe der Wirtschaftskammer-Pensionsleistungen und die fehlenden dafür in der Aktivzeit geleisteten Pensionsbeiträge wäre darauf hinzuwirken, dass Pensionsbeiträge 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 Pensionsbeiträge 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 wären die bereits geltenden Prozentsätze gemäß Sonderpensionenbegrenzungsgesetz anzuwenden.</i>

(11)	<i>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 Anspruchsvoraussetzungen einer finanziellen Unterdeckung der Verlassenschaft in Bezug auf die Bestattungskosten bzw. der wirtschaftlichen Notlage der Hinterbliebenen festzulegen.</i>
<p>Die Wirtschaftskammern teilen die Auffassung des Rechnungshofs, dass die Änderung von Pensionsregelungen in Einzelverträgen nur im Einvernehmen mit den Betroffenen erfolgen könnte. Da diese Vorgangsweise zu keinen generellen Lösungen führen würde, nehmen die Wirtschaftskammern die Empfehlungen des Rechnungshofs zu (verfassungs-) rechtlichen Änderungen durch den Gesetzgeber zur Kenntnis. Zu weiteren Erläuterungen zur Entwicklung der Pensionsregelungen siehe 3.2.</p>	
(6)	<i>Die Pensionsanpassung der Dienstbestimmung 1992 wäre gemäß den zugehörigen Bestimmungen ohne zwischenzeitliche Anpassung im Abfertigungszeitraum vorzunehmen</i>
<p>Die Berechnung der Pensionshöhe basiert auf Grundgehältern, die mit einem Multiplikator (Faktor) in einen Euro-Wert umgewandelt werden. Daraus ergibt 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 ist daher systemimmanent.</p>	
(9)	<i>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 hinwirken, dass diese Personen auch die Pensionsversicherungsbeiträge 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.</i>
<p>Die Wirtschaftskammer Österreich wird die Empfehlung des Rechnungshofs aufgreifen und eine regelmäßige Überprüfung der Anzahl an Empfängern von Zuschusspensionsleistungen über 100% der Höchstbeitragsgrundlage nach der Dienstordnung 1992 durchführen. Rechtliche Änderungen obliegen dem Gesetzgeber.</p>	
(13)	<i>Es wäre in jeder Wirtschaftskammer eine spezifisch geeignete Strategie für eine Verbesserung des Finanzierungsgrads im Pensionsfonds zu erarbeiten und umzusetzen.</i>

Die nach dem WKG errichteten Körperschaften sind zur Leistung des Pensionsaufwands gemäß § 57 WKG bzw. Pensionsfondsordnung verpflichtet. Die Pensionsfondsordnung regelt dafür die Finanzierungsmöglichkeiten des versicherungsmathematisch erforderlichen Deckungskapitals. Darüber hinaus sehen die Wirtschaftskammern derzeit keine Notwendigkeit weiterer Finanzierungsstrategien.

(14) *Die Wirtschaftskammern sollten darauf hinwirken, die Verpflichtung zur Leistung des Zusatzbeitrags für Beschäftigte der Betriebsvereinbarung-ALT an die Leistung von Eigenbeiträgen zu koppeln.*

(15) *Die Wirtschaftskammern sollten darauf hinwirken, die Pensionskassenleistungen beitragsorientiert zu gestalten.*

Angemerkt wird, dass das Pensionskassensystem der Wirtschaftskammern immer grundsätzlich beitragsorientiert ist. Zur Umsetzung der Empfehlungen des Rechnungshofs zur Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenenregelung bei Tod von Aktiven bzw. zur Anpassung des Zusatzbeitrags für Beschäftigte ist eine Änderung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen notwendig. Die Wirtschaftskammer Österreich wird in diesem Sinn Gespräche mit dem Zentralbetriebsrat aufnehmen.

(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.*

Die Wirtschaftskammern nehmen die Empfehlung des Rechnungshofs zustimmend zur Kenntnis.