

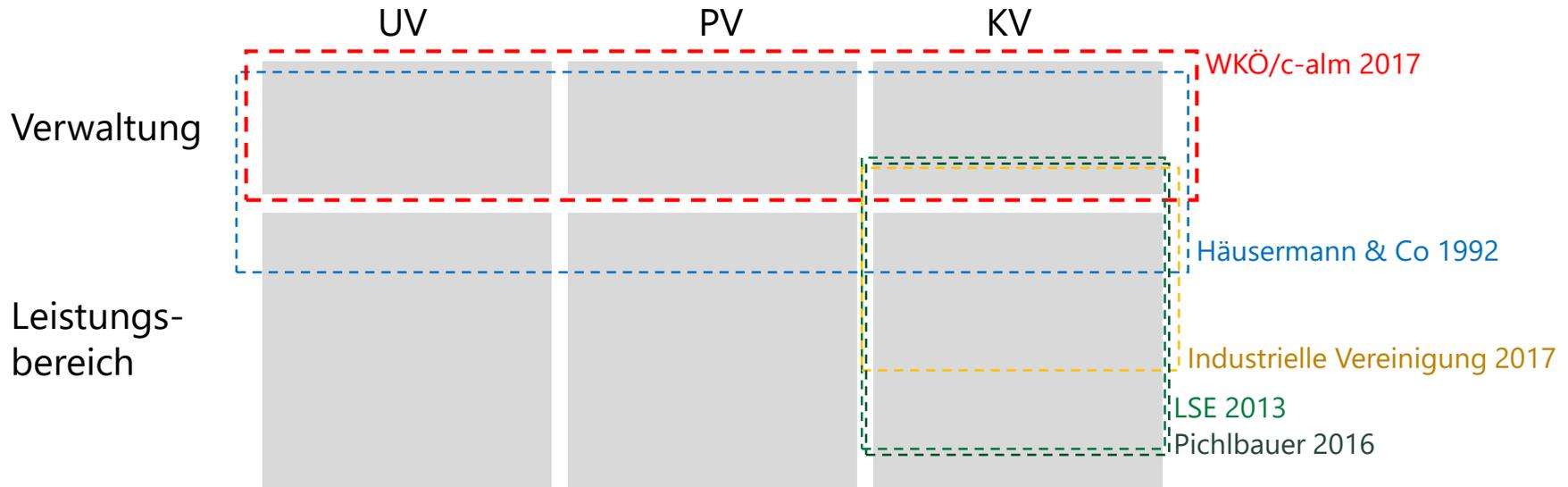
Effizienzpotenziale in der Sozialversicherung

Im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich

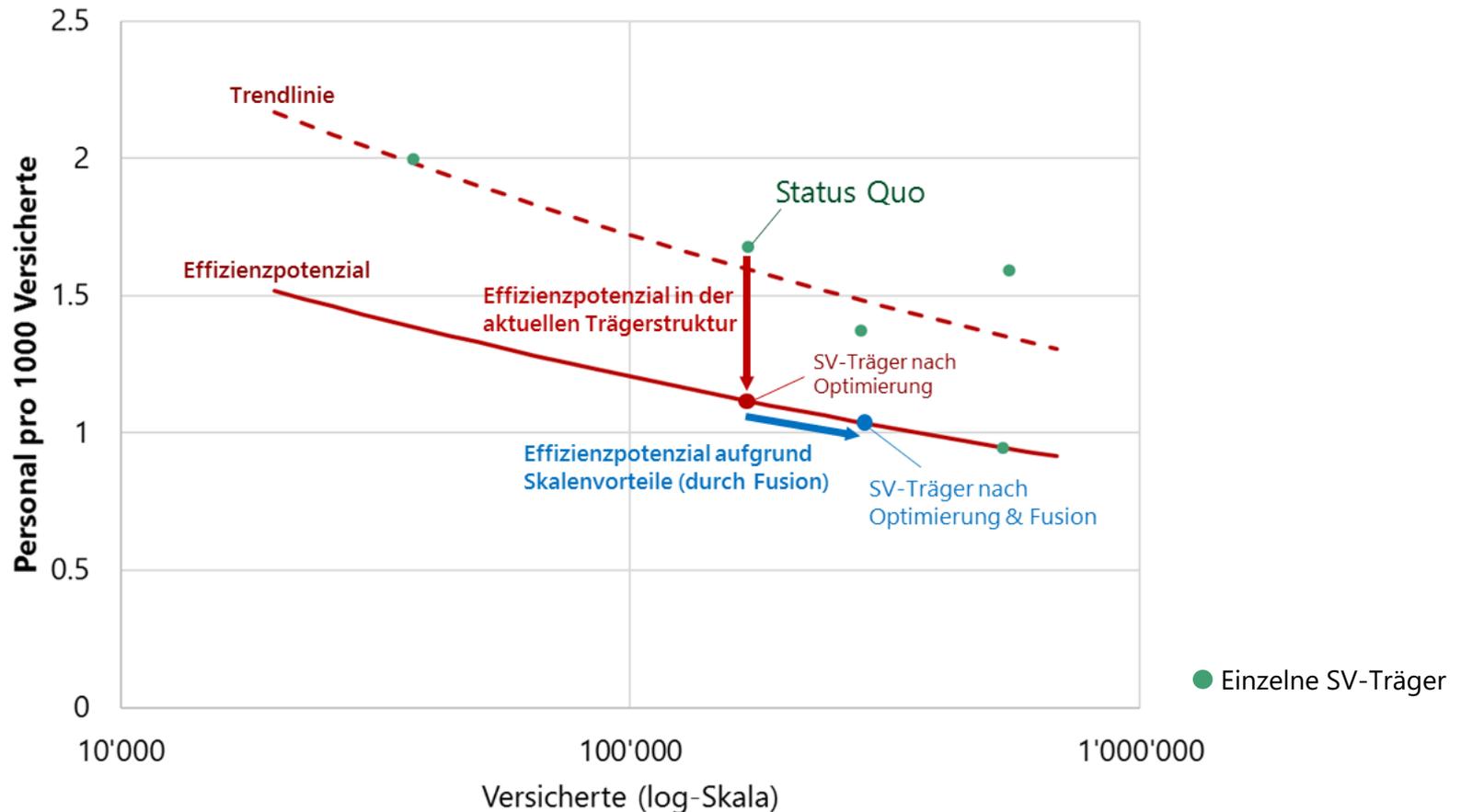
16.3.2017



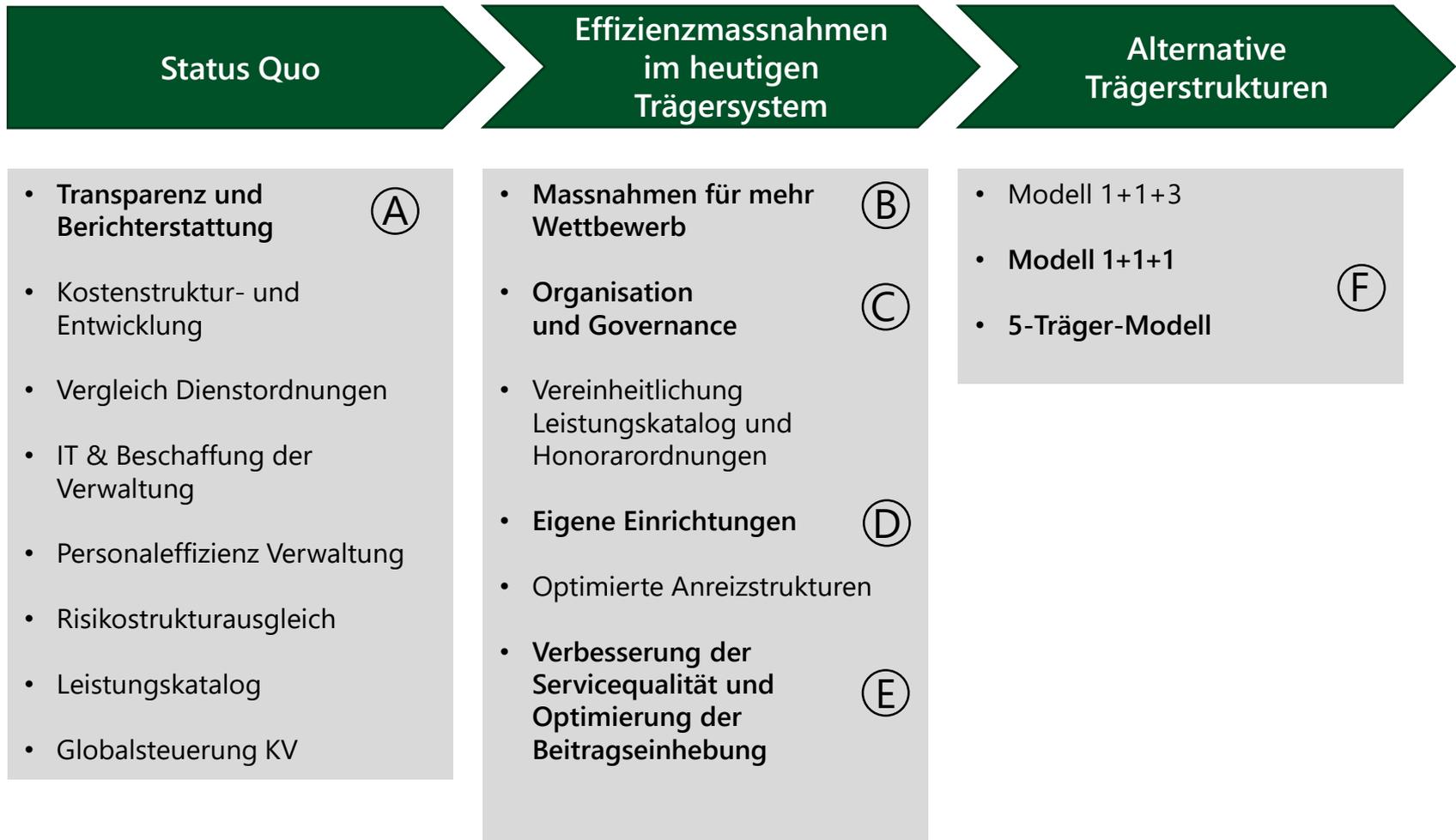
-  Prof. Dr. Hans-Jürgen Wolter, Partner
-  Jan Koller, Senior Consultant



Der Fokus dieser Studie liegt auf der Verwaltung. Die Verwaltung ist zwar nur ein kleiner Bereich (rund 5% der Kosten). Die Verwaltungsstruktur ist jedoch der Schlüssel zur Effizienzsteigerung im sehr viel grösseren Leistungsbereich.



Es wird zwischen dem (quantitativen und qualitativen) Effizienzpotenzial in der heutigen Trägerstruktur und den Skaleneffekten durch die Zusammenlegung unterschieden.



A) Transparenz und Berichterstattung

Effektive Verwaltungskosten



	PV	UV	KV	Erklärung
Kostenquote Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand	1.5%	7.0%	2.8%	Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand gemäss Jahresbericht
Anteil Überweisungen an den Krankenanstaltenfonds	0.0%	0.0%	0.5%	Die Überweisungen an den Krankenanstaltenfonds werden von den Gesamtausgaben in Abzug gebracht. Dies reduziert die relevanten Gesamtkosten und damit die Kostenquote.
Berücksichtigte Abschreibungen	0.3%	0.6%	0.4%	Schätzung der Abschreibungen, welche im heutigen Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand nicht berücksichtigt werden.
Sonstige betr. Aufwendungen	0.2%	0.4%	0.3%	Ein Teil von sonstigen betrieblichen Aufwendungen wird dem Verwaltungsaufwand angerechnet (z.B. Beiträge an den Hauptverband).
Ersatzleistung für Beitragseinhebung	-0.2%	0.0%	0.6%	Korrektur für zu hohe Ersatzleistungen.
Kostenquote total (c-alm)*	1.7%	8.0%	4.7%	Kostenquote, welche die Kostenwahrheit widerspiegelt.

Alle Berechnungen für das Jahr 2014

* Das Total kann aufgrund von Rundungsdifferenzen von der Summe der Einzelbeträge abweichen.

- Transparenz-Massnahmen
 - Rechnungslegungsvorschriften (Verwaltungskosten)
 - Form der Jahresberichte (Minimalstandard)
- Träger-übergreifendes Führungssystem
 - Einheitliche Kennzahlen
 - Umfasst Verwaltung und Kernleistungen
 - Konzipiert durch den Hauptverband mit gesetzlicher Möglichkeit der Um- und Durchsetzung
 - Veröffentlichung der Ergebnisse
- Internes Steuerungssystem

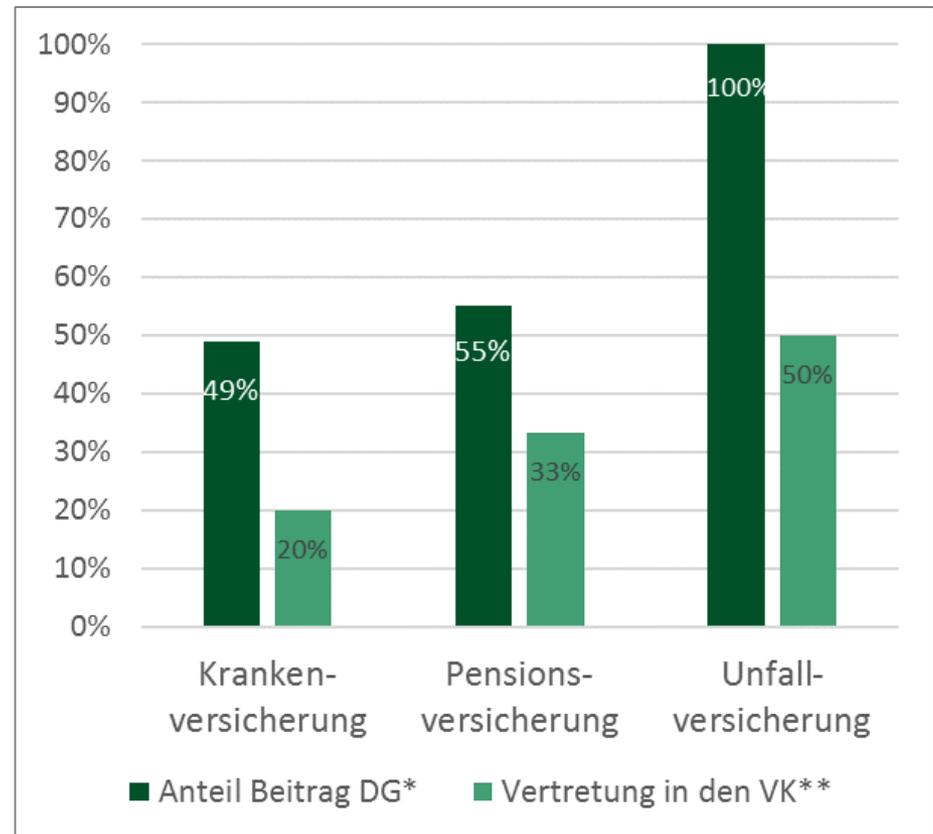
Durch eine wahrheitsgetreue Darstellung der Kosten und der Veröffentlichung von kommentierten Kennzahlen von Trägern kann der Wettbewerb im Sinne der Versicherten (auch im System mit Pflichtversicherung) gefördert werden.

C) Organisation und Governance

Zusammensetzung der Organe

- Höhere Finanzierungslast für die Dienstgeber
- Gleichzeitig Untervertretung der Dienstgeber in den Träger-Organen

→ paritätische Zusammensetzung der Organe



Die Untervertretung der Dienstgeber in den Träger-Organen gewichtet per Gesetz die Interessen der Dienstnehmer und damit das Interesse für mehr Leistungen höher.

* Beitragssätze gem. ASVG § 51

** Vertretung in den Verwaltungskörpern gem. ASVG § 426

D) Eigene Einrichtungen

Organisatorische Ausgliederung

- mit eigenen Einrichtungen bestehen inhärente Interessenskonflikte
 - fehlender Wettbewerb
 - keine betriebliche Notwendigkeit, da nicht Hauptaufgabe der SV
- Massnahme: Organisatorische Ausgliederung, PPP-Modelle prüfen

Träger	Kranken- häuser	Zahnambu- latorium	Ambu- latorien	Reha- Zentren
	0	1	1	0
	0	5	4	0
	0	11	3	1
	0	17	5	3
	0	6	0	1
	0	8	3	0
	0	4	1	0
	0	3	0	0
	1	8	7	0
	7	0	0	4
	0	0	0	17
	keine Informationen verfügbar			
	0	0	1	3
	0	1	1	5
	0	0	0	5
	0	11	2	4

Quelle: Jahresberichte der Sozialversicherungsträger (2011-2015)

Das Verhältnis zu Leistungserbringern sollte möglichst frei von Interessenkonflikten und Fehlanreizen sein.

E) Beitragseinhebung und Servicequalität

Beitragseinhebung der GKKs



- Hohe Ersatzzahlungen für die Beitragseinhebung führt zu Quersubventionierung
 - Doppelgleisigkeiten bei GKKs und Finanzamt
- Begrenzung der ressourcenintensiven Prüfungen der GKKs auf die Kernaufgaben
- Durchführung der Lohnprüfung und der Beitragseinhebung ausschliesslich durch das Finanzamt

Im Sinne des Servicegedankens soll dem Dienstgeber nur eine einhebende Behörde gegenüberstehen. Damit ginge auch eine Verwaltungsvereinfachung in der Sozialversicherung einher.

Alternative Trägerstrukturen = Schaffung einer neuen Trägerstruktur durch Fusion von heutigen Trägern

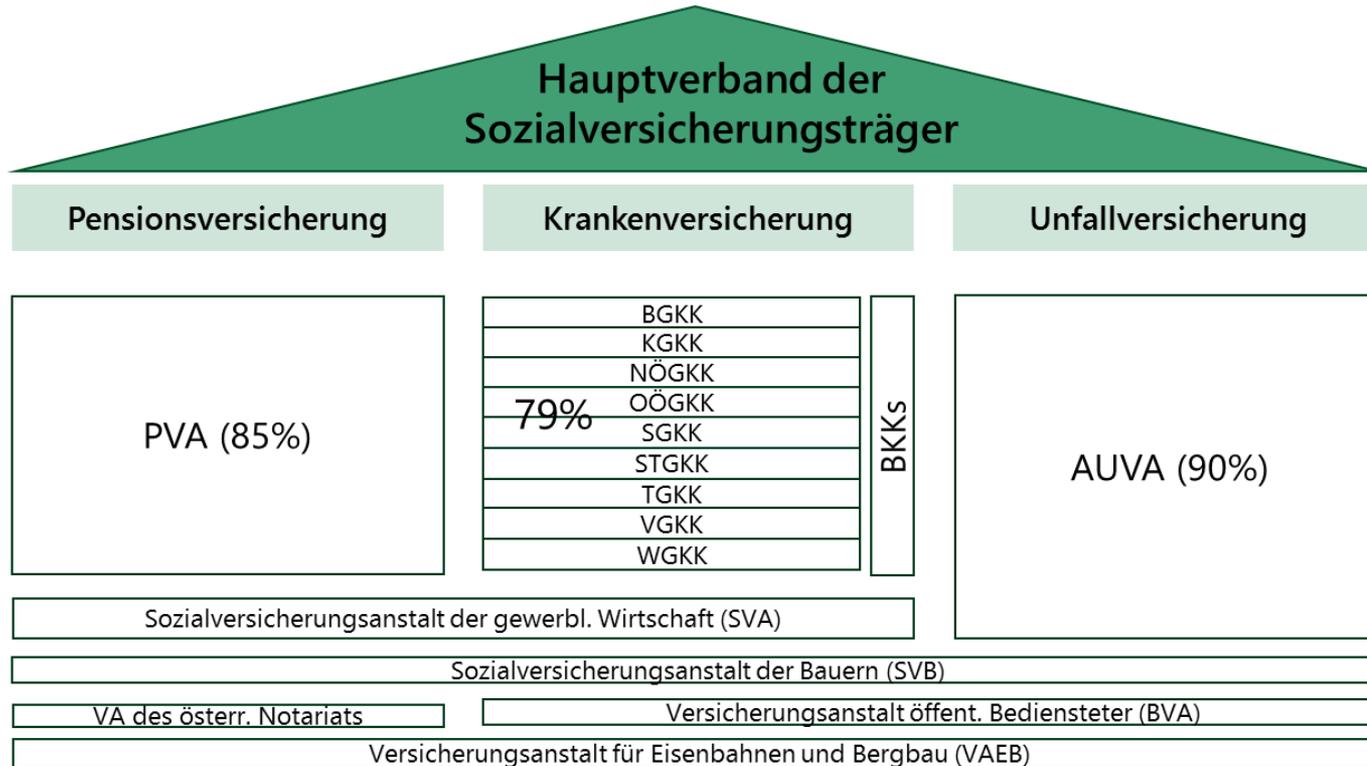
Warum die Träger fusionieren?

- Viele Massnahmen können im heutigen System kaum umgesetzt werden
- Die Trägerzusammenlegung ist Voraussetzung zur Umsetzung von Massnahmen
 - zur Erhöhung der Verwaltungseffizienz
 - zur Optimierung der Effizienz im Leistungsbereich.

Die Träger-Fusion allein erhöht die Effizienz der Sozialversicherung per se noch nicht. Sie bietet jedoch die Möglichkeit, im Zuge der Zusammenlegung die Verwaltungseffizienz zu verbessern und legt den Grundstein für die Steuerbarkeit der Sozialversicherung.

F) Alternative Trägerstrukturen

Heutige Struktur*

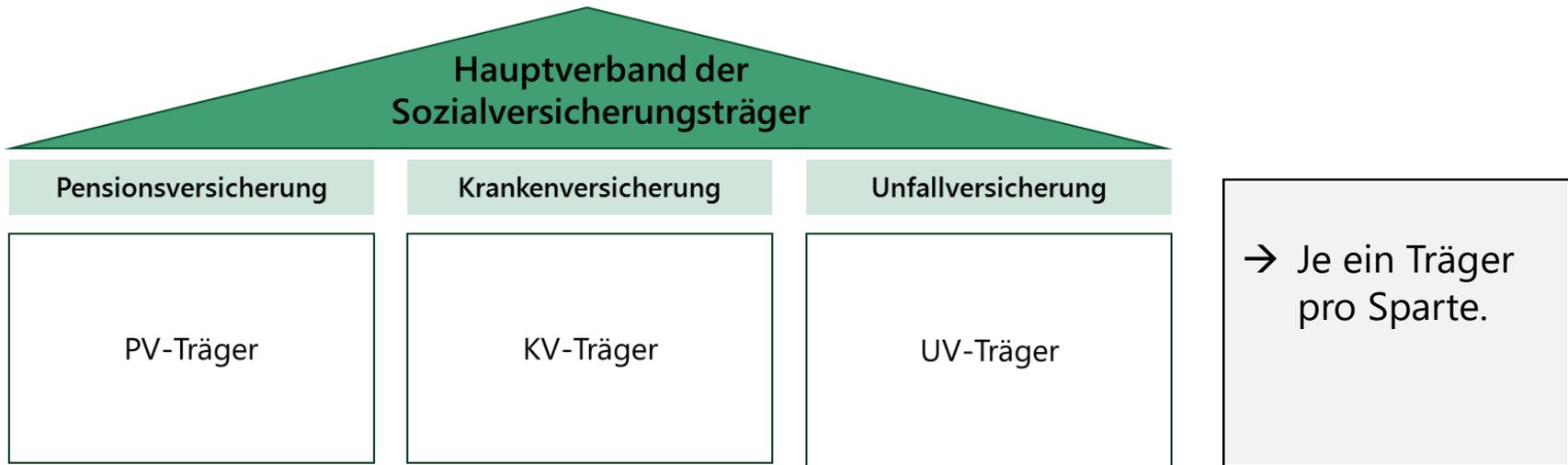


Die heutige, historisch gewachsene Trägerstruktur ist mit 21 SV-Trägern sehr fragmentiert.

* Die Prozentzahlen sowie die Grösse der Felder beziehen sich auf den Anteil der Ausgaben im jeweiligen Zweig (gemessen an den Gesamtausgaben).

F) Alternative Trägerstrukturen

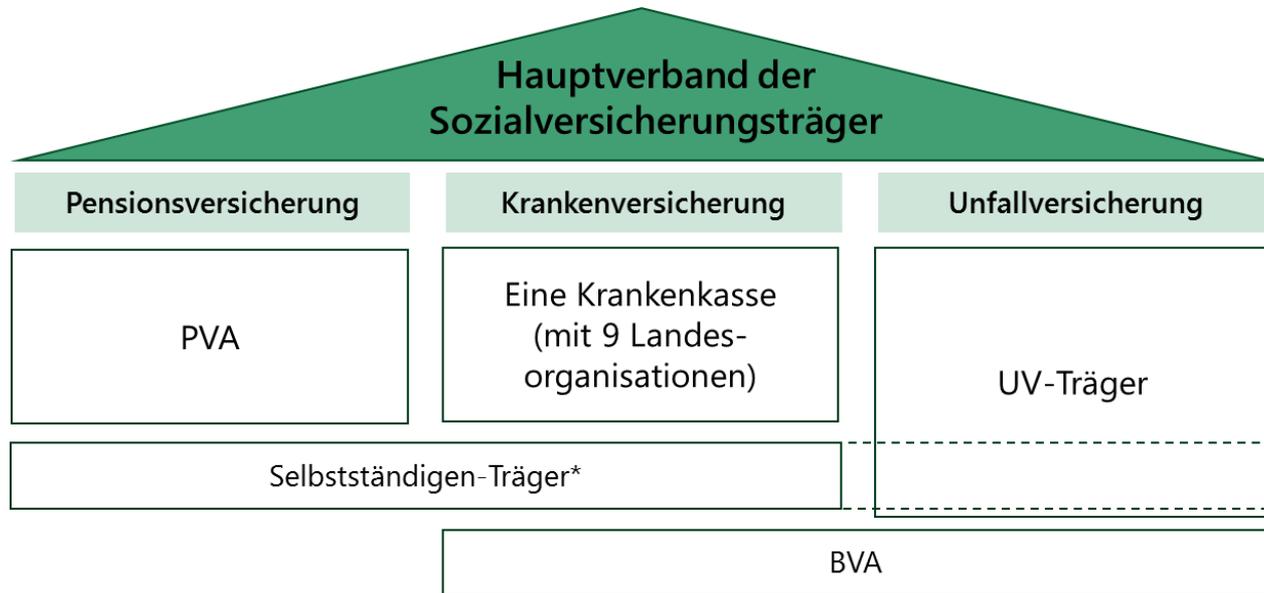
Variante «1+1+1»



- Extremvariante
- Maximal vereinfachte Trägerstruktur
- Generelle Verbesserung der Koordination
- Verbesserung der Datenbasis durch bundesweite Lösung
- Einheitliche Leistungen über Länder und Berufsstände
- Fehlen berufsständischer und föderaler Elemente
- Hohes Transformationsrisiko

F) Alternative Trägerstrukturen

Variante «5-Träger-Modell»



→ Integration der kleinen Träger

→ Fusion der GKKs, aber Beibehaltung der Länderorganisation

- Deutlich vereinfachte Trägerstruktur
- Generelle Verbesserung der Koordination
- Verbesserung der Datenbasis durch bundesweite Lösung
- Berücksichtigung der berufsständischen Besonderheiten
- Aufrechterhaltung der regionalen Strukturen in der Krankenversicherung

* Eine Option wäre, dass der Selbstständigen-Träger auch die Unfallversicherung administriert.

F) Alternative Trägerstrukturen

Effizienzpotenzial der Varianten

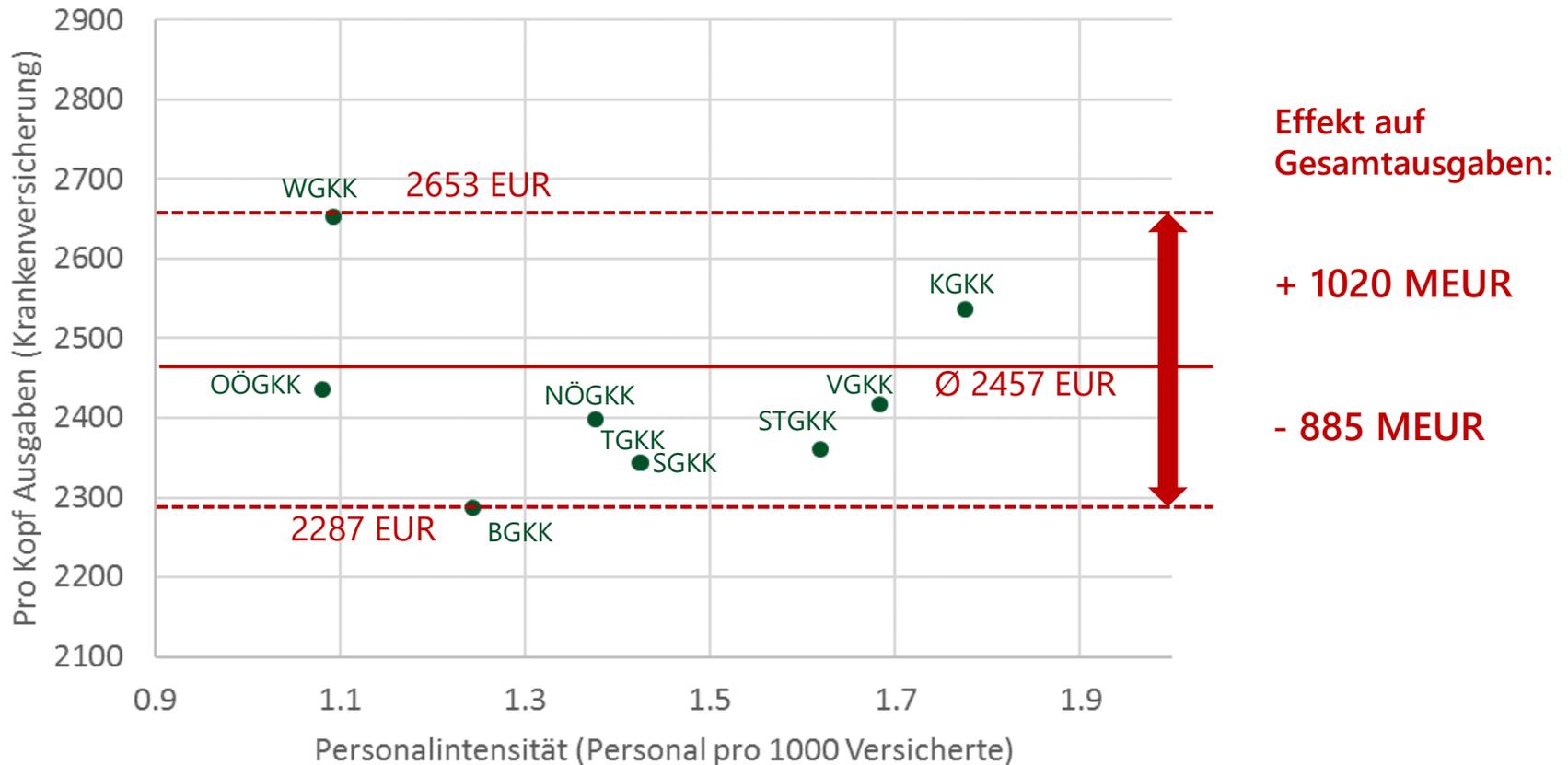
		Effizienz Verwaltung (Verwaltungskosten)	Faktoren Kernleistungsprozesse			
			Einheitliche Leistungen	Steuerbarkeit	Regionale Autonomie	Berufsständische Differenzierung
Straffung der Verwaltungs- prozesse	Status Quo	1'503 Mio. EUR	(-)(-)	(-)(-)	(+)(+)(+)	(+)(+)(+)
	Nach Optimierung* (heutige Trägerstruktur)	(-10%) 1'351 Mio. EUR	(-)	(+)	(+)(+)(+)	(+)(+)(+)
Anpassung Trägerstruktur	Variante «1+1+3»	(-5%) 1'272 Mio. EUR	(+)(+)(+)	(+)(+)	(+)(+)	(-)
	Variante «1+1+1»	(-9%) 1'212 Mio. EUR	(+)(+)(+)	(+)(+)(+)	(+)	(-)
	Variante «5-Träger-Modell»	(-6%) 1'260 Mio. EUR	(+)(+)	(+)(+)(+)	(+)(+)	(+)(+)

In der Extremvariante «1+1+1» wird die Trägerstruktur komplett umgestellt, dies bringt das grösste Effizienzpotenzial in der Verwaltung, jedoch auch hohes Transformationsrisiko.

In der Variante «5-Träger-Modell» werden berufsständische Besonderheiten sowie regionale Elemente berücksichtigt. Gleichzeitig besteht ein hohes Effizienzpotenzial.

F) Alternative Trägerstrukturen

Kernleistungsprozesse – der grosse Hebel



Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Personalintensität und den Kosten für die Leistungserbringung.
Die sehr vereinfachte Abschätzung zeigt bereits den Spielraum und die Konsequenzen bei Anpassung der pro Kopf Ausgaben.

- Im heutigen System sind Ineffizienzen vorhanden.
- Ein Teil der Massnahmen kann im heutigen System umgesetzt werden.
- Viele Massnahmen im Leistungsbereich sind jedoch nur durch Anpassung der Trägerstrukturen möglich.
- Die Höhe des Leistungsniveaus (insbesondere in der KV) muss sowohl in der Variante «1+1+1» als auch im «5-Träger-Modell» noch definiert werden.
- Das «5-Träger-Modell» berücksichtigt die berufsständischen Besonderheiten und erlaubt bei regionaler Präsenz die Steuerung der Leistungen