

# **Mitarbeitervorsorgekassen – Bewertung der Anbieter**

**2. Auflage**

Wien, im Juni 2007



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>VORWORT</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>ÜBER DEN AUTOR</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>DAS SYSTEMS DER ABFERTIGUNG NEU</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>AUFBAU UND WESEN DER MITARBEITERVORSORGEKASSEN</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>DIE NEUN ANBIETER</b> .....	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>BEFRAGUNG DER BETRIEBSRÄTE/INNEN</b> .....	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>BEURTEILUNGS- UND AUSWAHLKRITERIEN UND DEREN GEWICHTUNG</b> .....	<b>9</b>
7.1	SICHERHEIT.....	9
7.1.1	<i>Eigenkapitalquote</i> .....	10
7.1.2	<i>Image und strategische Ausrichtung der Eigentümer</i> .....	10
7.2	VERANLAGUNG.....	12
7.2.1	<i>Absolute Performance</i> .....	12
7.2.2	<i>Relative Performance</i> .....	13
7.2.3	<i>Kundenbeirat</i> .....	13
7.3	KOSTEN .....	14
7.3.1	<i>Kosten der laufenden Verwaltung</i> .....	14
7.3.2	<i>Kosten der Vermögensverwaltung</i> .....	15
7.3.3	<i>Übertragungskosten</i> .....	15
7.4	NACHHALTIGKEIT .....	17
7.5	SERVICE.....	18
7.5.1	<i>Persönlicher Eindruck</i> .....	18
7.5.2	<i>Auskunftsbereitschaft</i> .....	18
7.5.3	<i>Serviceaward</i> .....	19
7.5.4	<i>Kontonachricht</i> .....	20
7.5.5	<i>Dokumentation der Übertragung</i> .....	20
7.6	GRÖÖE.....	22
7.6.1	<i>Anzahl Verträge</i> .....	22
7.6.2	<i>Anzahl Anspruchsberechtigte</i> .....	22
7.6.3	<i>Laufende Beiträge</i> .....	23
7.6.4	<i>Vermögen</i> .....	23
7.7	SONSTIGE KRITERIEN.....	24
7.7.1	<i>Regionale Präsenz</i> .....	24
7.7.2	<i>Bestehende Geschäftsbeziehung der Eigentümer</i> .....	24
7.7.3	<i>Übertragungen</i> .....	24
7.7.4	<i>Kassenwechsel</i> .....	24
<b>8</b>	<b>DAS ERGEBNIS DER STUDIE</b> .....	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>WEITERENTWICKLUNG DES BMVG</b> .....	<b>28</b>
<b>10</b>	<b>VERZEICHNIS DER ANBIETER</b> .....	<b>30</b>
<b>11</b>	<b>IMPRESSUM</b> .....	<b>31</b>

Mit 1. Jänner 2003 ist das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz in Kraft getreten. Das Gesetz verpflichtet alle Unternehmen, die Mitarbeiter/innen mit Eintrittsbeginn nach dem 31.12.2002 neu beschäftigen einen Vertrag mit einer der neun anbietenden Mitarbeitervorsorgekassen zu schließen.

Im Jahr 2007 werden sich rund 2 Mio. aktive Arbeitnehmer/innen, das ist über die Hälfte aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich, im System der Abfertigung Neu befinden. Das Gesamtvermögen der neuen Abfertigungsanwartschaften wird Ende 2007 ca. EUR 1,6 Mrd. betragen, wovon ca. EUR 500 Mio. an laufenden Beiträgen in 2007 einbezahlt werden.

War die Auswahl einer der anbietenden Kassen in Ermangelung sachlicher Kriterien anfänglich nahezu unmöglich für die Entscheidungsträger, so hat sich dies doch – vier Jahre nach Beginn der Abfertigung Neu - wesentlich geändert. Die Entscheidungsträger und insbesondere die verantwortlichen Betriebsräte - zumal der Abschluss eines Beitrittsvertrages eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung voraussetzt – müssen nun nicht mehr mangels sachlicher Argumente der Empfehlung der Hausbank für die diesem Institut nahe stehenden Mitarbeitervorsorgekasse folgen, wie dies vielfach der Fall war. Die in Kapitel 6 dargestellte Befragung der Betriebsräte/innen bestätigt dieses Informationsdefizit. Es wurde erhoben, dass sich mit 51,06 % mehr als die Hälfte der Befragten mehr Informationen wünschen.

Die Anbieter können nun anhand verbindlicher Kriterien beurteilt werden. Eine sachliche Beurteilung der Anbieter ist nicht nur für die wenigen, in der Regel sehr kleinen Unternehmen interessant, die jedes Jahr erstmalig eine/n neue/n Mitarbeiter/innen anstellen, sondern für alle Unternehmen, die ihre nun bereits vor Jahren getroffene Entscheidung somit überprüfen können. Es ist davon auszugehen, dass auf Seite der Arbeitnehmer/innen und deren Vertreter großes Interesse an einem Vergleich der Anbieter besteht. Die Erfahrung hat aber auch gezeigt, dass auf Seite der Arbeitgeber wenig Interesse an einer neuerlichen innerbetrieblichen Diskussion besteht. Dies ist zwar insoweit verständlich, als die Beitragshöhe für den Arbeitgeber unabhängig von der ausgewählten Mitarbeitervorsorgekasse durch das Gesetz vorgegeben ist und somit Kosten- und Performanceunterschiede der Anbieter nur zu Lasten, respektive zu Gunsten der Anspruchsberechtigten wirken. Trotzdem sollten auch verantwortungsvolle und am Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen interessierte Arbeitgeber danach trachten, die beste Mitarbeitervorsorgekasse als Vertragspartner auszuwählen.

Die nun in der 2. Auflage vorliegende Studie ist weiterhin die einzige umfassende Analyse, die sich mit der Beurteilung und Bewertung der Anbieter beschäftigt. Anhand von sieben Beurteilungskriterien, die aufgrund der Antworten aus 472 im April 2006 beantworteten Fragebögen österreichischer Betriebsräte/innen gewichtet werden, ist es möglich, eine Reihung der Anbieter vorzunehmen. Es muss aber einleitend festgehalten werden, dass es sich trotz aller Bemühungen um Objektivität in der Beurteilung letztendlich um eine subjektive Analyse und Bewertung des Autors handelt.

Auf der Homepage der GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten) unter [www.gpa.at](http://www.gpa.at) findet sich eine weitgehend aktuelle und detaillierte Übersicht der neun Anbieter, ohne eine Bewertung vorzunehmen. Teilweise wurde die Performance der Kassen aus Veröffentlichungen im Format vom 23.03.2007 bzw. im Wirtschaftsblatt vom 09.03.2007 entnommen.

### Dr. jur. Roger Emmett



Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien – 1985 Promotion zum Dr. jur.; seit 1996 staatlich geprüfter Unternehmensberater und seit 2003 akkreditierter Wirtschaftstrainer. Herr Dr. Emmett war für einen großen Lebensversicherer sowie in verschiedenen Unternehmen der Exportwirtschaft und der Investitionsgüterindustrie in vertrieblicher Position tätig. Über 10 Jahre war Herr Dr. Emmett Geschäftsführer eines internationalen Beratungsunternehmens im Finanzdienstleistungssektor. Als Experte für Fragen der betrieblichen Altersvorsorge hat Herr Dr. Emmett zahlreiche Fachaufsätze publiziert sowie an Konferenzen und Tagungen zu diesem Themenkreis als Referent im In- und Ausland teilgenommen. Herr Dr. Emmett ist auch Mitglied in den internationalen Netzwerken WBN ([www.wbnglobal.com](http://www.wbnglobal.com)) und IBN ([www.intlben.com](http://www.intlben.com)) und in der Aktuarvereinigung Österreichs.

Seit 2004 ist Herr Dr. Emmett auch gerichtlich beedeter Sachverständiger mit dem Spezialgebiet „Pensionskasse“ und hat einige Gerichtsverfahren begleitend unterstützt.

Herr Dr. Emmett berät Unternehmen bei allen Fragen der betrieblichen Altersvorsorge, vor allem bei der Einführung oder Änderung von Pensionssystemen sowie bei der Auswahl der geeigneten Pensionskasse.

### 3 Das Systems der Abfertigung Neu

---

Im System der Abfertigung Alt erwerben Arbeitnehmer/innen nur dann eine Abfertigungsanwartschaft, wenn sie zumindest drei Dienstjahre bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt waren. Diese Anwartschaft wächst mit der Dauer des Dienstverhältnisses nicht kontinuierlich, sondern in 6 Stufen, bis man nach einer 25-jährigen Firmenzugehörigkeit einen Anspruch auf ein ganzes Jahresentgelt erworben hat. Die Abfertigung wird auf Basis des Letztbezugs errechnet: Im Wesentlichen werden zum laufenden Lohn/Gehalt aliquote Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Überstunden und andere abfertigungsfähige Zulagen hinzugerechnet.

Ob man eine Abfertigung tatsächlich ausbezahlt bekommt, hängt von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses ab. Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus oder entlässt er eine/n Arbeitnehmer/in ungerechtfertigt, so muss der Arbeitgeber die Abfertigung ausbezahlen. Desgleichen gilt bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses. Kündigt der/die Arbeitnehmer/in selbst, tritt er/sie ohne wichtigen Grund vorzeitig aus oder trifft ihn/sie ein Verschulden an der fristlosen Entlassung, verliert er/sie die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Abfertigungsanwartschaft.

Grundlegender Unterschied zum System der Abfertigung Alt ist, dass im System der Abfertigung Neu der Arbeitgeber für jede/n Arbeitnehmer/in laufend Abfertigungsbeiträge bezahlt und diese auch bei Selbstkündigung des/der Arbeitnehmers/in nicht verfallen. Die Abfertigung Neu wurde von der Regierung als Teil der zweiten Pensionssäule (Betriebliche Altersvorsorge) eingeführt.

Der Dienstgeber zahlt ab Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats (bei Folgedienstverhältnissen innerhalb eines Jahres bereits ab Dienstbeginn) 1,53 % der Bruttolohn- und -gehaltssumme an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Die Mitarbeitervorsorgekasse wird gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmern/innen (Betriebsrat) gewählt. Die Beiträge werden von der Krankenkasse eingehoben. Basis ist das Entgelt im Sinne des § 49 ASVG, wobei die Höchstbeitragsgrundlage und die Geringfügigkeitsgrenze außer Acht zu lassen sind.

Die Abfertigung Neu ist vom Einkommen während der gesamten Dienstzeit abhängig. Die Mitarbeitervorsorgekasse veranlagt die von den Krankenversicherungsträgern eingehobenen Beiträge und schreibt diese samt den Veranlagungserträgen abzüglich der Verwaltungskosten den Konten der/des Arbeitnehmer/in gut. Die Abfertigungsanwartschaft steigt dadurch kontinuierlich an.

Im neuen Abfertigungssystem gibt es die Hürde der dreijährigen Wartezeit nicht mehr. Deshalb können künftig beispielsweise auch Saisonarbeitskräfte Abfertigungsanwartschaften erwerben.

Aus steuerlicher Sicht ergibt sich eine Verschlechterung hinsichtlich kollektivvertraglich höher zugesicherter und/oder freiwilliger höherer Abfertigungen, da es für diese neben der Abfertigung Neu die begünstigte Besteuerung nach den § 67 Abs. 3 und Abs. 6 EStG nicht mehr gibt.

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber, bei ungerechtfertigter Entlassung oder bei einvernehmlicher Auflösung hat der/die Mitarbeiter/in die Möglichkeit, durch Abgabe einer Erklärung die Auszahlung der Abfertigung zu fordern. Aufgrund einer gesetzlichen Kapitalgarantie darf keine Abfertigung niedriger ausfallen als die Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge (Nominalgarantie).

Die Auszahlungserklärung ist innerhalb von 6 Monaten abzugeben. Die Auszahlung seitens der Mitarbeitervorsorgekasse hat bis innerhalb von 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach Abgabe der Erklärung zu erfolgen. Die Zweimonatsfrist beginnt jedenfalls frühestens mit Ende des Dienstverhältnisses.

Im Fall der Selbstkündigung, bei verschuldeter Entlassung, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder sofern noch keine 36 Beitragsmonate seit der ersten Beitragszahlung oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung Neu vergangen sind, erfolgt keine Auszahlung an den/die Dienstnehmer/in.

Hat der/die Dienstnehmer/in Anspruch auf Auszahlung, so kann er/sie sich den Abfertigungsbetrag entweder auszahlen oder, wenn er/sie das Pensionsalter noch nicht erreicht hat, in der Mitarbeitervorsorgekasse weiterhin veranlagen lassen. Auch besteht die Möglichkeit, den gesamten Abfertigungsbetrag in die Mitarbeitervorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers zu übertragen, oder jedoch an eine Versicherung für den Abschluss einer Pensionszusatzversicherung, an ein Kreditinstitut zum Erwerb von Anteilen an Pensionsinvestmentfonds oder an eine Pensionskasse, bei der er/sie bereits anwartschafts- oder leistungsberechtigt ist, zu überweisen.

Für Dienstnehmer/innen deren Dienstverhältnis vor dem 1.1.2003 begonnen hat, gibt es die Möglichkeit des Teil- oder Vollübertrittes in das neue System. Beim Teilübertritt werden ab einem vereinbarten Stichtag Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse bezahlt und Anwartschaftszeiten vor dem Übertragungsstichtag eingefroren. Die eingefrorenen Anwartschaftszeiten unterliegen dem alten Abfertigungsrecht. Bei einem Vollübertritt werden die alten Anwartschaftszeiten durch die Überweisung eines bestimmten Übertragungsbetrages abgegolten. Abgegoltene Anwartschaftszeiten reduzieren die Wartezeit bei Selbstkündigung. Ein Übertritt kann nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart und von keiner Seite erzwungen werden.

In der Praxis wurden bisher Übertritte eher selten durchgeführt, zumal sich kaum eine win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt, da die individuelle Wahrscheinlichkeit durch Selbstkündigung aus dem Unternehmen auszuschneiden und somit alle Ansprüche des alten Abfertigungsrechts zu verlieren, nicht einvernehmlich bewertet werden kann. Aufgrund der Befragung der Betriebsräte/innen wurden in 13,56 % der Unternehmen Übertritte vom alten ins neue Abfertigungssystem angeboten und tatsächlich durchgeführt. Zu einem kleineren Teil, nämlich zu 8,47 % wurde ein Vollübertritt mit Liquiditätsfluss durchgeführt. Herausstechend ist hier der Bereich der NGO's, in dem immerhin 29,63 % der Betriebsräte/innen angaben, Mitarbeiter/innen ihres Unternehmens wären übergetreten. Die Unternehmen mit der geringsten Übertrittsquote befinden sich in den Beständen Industrie (6,77 %) bzw. Tourismus & Freizeitwirtschaft sowie Transport & Verkehr mit je 0 %.

## 4 Aufbau und Wesen der Mitarbeitervorsorgekassen

---

Die Mitarbeitervorsorgekassen sind konzessionspflichtige Unternehmungen, die entweder in der Rechtsform der Aktiengesellschaft oder aber als Gesellschaft mit beschränkter Haftung betrieben werden dürfen. Fast alle am Markt befindlichen Anbieter haben die Rechtsform der Aktiengesellschaft, lediglich ein Anbieter hat jene der Gesellschaft mit beschränkter Haftung gewählt. Das Grundkapital zum Gründungszeitpunkt darf EUR 1,5 Mio. nicht unterschreiten. Die Mitarbeitervorsorgekasse muss jederzeit über zumindest 0,25 % der Abfertigungsanwartschaften als Eigenmittel verfügen; zusätzliche Eigenmittel sind in Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung aufzubauen.

Hinsichtlich der Geschäftstätigkeit ähneln die Mitarbeitervorsorgekassen den bereits seit 1990 existierenden Pensionskassen. Mitarbeitervorsorgekassen unterliegen dem Bankwesengesetz (BWG) – sind also eigentlich Spezialbanken. Durch die eigene Konzession wurde der Markt auf eine überschaubare Anzahl von derzeit neun Anbietern eingeschränkt, da nicht nur bestehenden Versicherungen oder Pensionskassen dieses Geschäftsfeld verwehrt ist sondern auch ausländische Anbieter de facto vom Markt ferngehalten werden.

Das zweite wesentliche Ergebnis der eigenen Konzession und des eigenen Durchführungsweges ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Bei bestehenden Unternehmen wäre eine Änderung der Organzusammensetzung des Aufsichtsrates wohl kaum möglich gewesen. So setzt sich der Aufsichtsrat einer Mitarbeitervorsorgekasse aus vier Kapitalvertretern und zwei Vertretern der Arbeitnehmer/innen zusammen, wobei diese nicht durch Wahl, wie bei den Pensionskassen, sondern durch Nominierung durch den Gewerkschaftsbund bestimmt werden.

Um die mit Veranlagungen am Kapitalmarkt verbundenen Risiken zu minimieren, hat der Gesetzgeber nicht nur strenge Veranlagungs- und Aufsichtsvorschriften geschaffen, sondern die Abfertigungsanwartschaften in das Anlegerentschädigungssystem einbezogen. Über diese verpflichtende Einlagensicherung sind Guthaben bis EUR 20.000,- insolvenzgesichert.

Weitere Wesensmerkmale der Mitarbeitervorsorgekassen sind die gesetzliche Deckelung der Verwaltungskosten und die gesetzliche Kapitalgarantie. Die gesetzlichen Höchstgrenzen für Verwaltungskosten werden aber von den Anbietern nicht ausgenutzt. Die Kapitalgarantie verpflichtet die Anbieter, im Auszahlungsfall nicht weniger als die Summe der einbezahlten Bruttobeiträge anzuweisen. Die Kapitalgarantie ist in Kombination mit der durchschnittlich kurzen und für die Kassen nicht planbaren Liegedauer der Beiträge verantwortlich für die konservative und geldmarktnahe Veranlagungsstrategie der Kassen, die in einer vergleichsweise geringen jährlichen Performance ihren Niederschlag findet. Mit 3,46 % in 2006 oder 4,34 % p.a. im Schnitt seit Einführung haben die Kassen durchschnittlich ein moderates Veranlagungsergebnis erzielt, das jedenfalls deutlich hinter den Erwartungen der Sozialpartner von 6 % p.a. liegt, die bei dem Beitragsatz von 1,53 % und einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von knapp 40 Jahren zu einem Jahresgehalt „Abfertigung“ führen hätte sollen. Forderungen seitens der Arbeitnehmervertreter hinsichtlich einer Beitragserhöhung sind somit vorprogrammiert.

Mit Vorliegen des Begutachtungsentwurfs des BMVG Ende 2002 haben sich neun Anbieter konstituiert. Es wäre vielleicht inhaltlich nahe liegend gewesen, die Pensionskassen auch mit der Durchführung dieses durchaus ähnlichen Geschäftes zu beauftragen. Einerseits war wohl die Kapitalmarktkrise der Jahre 2000 bis 2002, die das Image der Pensionskassen doch vorübergehend beschädigt hat und andererseits die starken Interventionen der verschiedenen Interessensvertretungen dafür verantwortlich, dass mit den Mitarbeitervorsorgekassen ein eigener unabhängiger Durchführungsweg geschaffen wurde.

Der Gesetzgeber hat mit Einführung der Abfertigung Neu auch gleichzeitig die **BUAK Mitarbeitervorsorgekasse** (BUAK) geschaffen und dieser per Gesetz die Verwaltung der Bauarbeiter übertragen. Dies ist zwar insofern verständlich als auch bisher die Abfertigungs- und Urlaubsansprüche der Bauarbeiter nicht von den Dienstgebern sondern von einer eigenen Institution, der Bauarbeiter Abfertigungs- und Urlaubskasse verwaltet wurden, stellt aber doch einen Eingriff in den freien Wettbewerb dar, dessen Folgen noch nicht absehbar sind. Interessant ist auch, dass der **Siemens Konzern** (Siemens) als einziges Großunternehmen eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse gegründet hat. Dies lässt sich wohl dadurch erklären, dass Siemens bereits vor Gründung davon ausgegangen ist, bestehende Abfertigungsansprüche - so genannte Altanwartschaften - in das neue Abfertigungssystem zu übertragen und somit die Gestaltungsmöglichkeit nicht aus der Hand geben wollte. Zudem stand von Beginn an ein relevantes Veranlagungsvermögen zur Verfügung, das von der konzerneigenen Vermögensveranlagungsgesellschaft, der Innovest AG, betreut werden konnte. Aufgrund des Kontrahierungszwangs könnten sich auch konzernfremde Unternehmen für Siemens entscheiden. Von dieser Möglichkeit haben aber nur eine Handvoll Unternehmen Gebrauch gemacht. Siemens nimmt als einziger Anbieter nicht am Zwangszuteilungsverfahren teil, in dessen Rahmen regelmäßig jene Unternehmen einer Kasse zugewiesen werden, die sich nicht binnen einer Frist von sechs Monaten ab Erstanstellung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin für eine Kasse entschieden haben.

Sechs der restlichen sieben Anbieter sind wiederum ident mit den großteils auch namentlich gleich lautenden überbetrieblichen Pensionskassen. Die **APK Mitarbeitervorsorgekasse** (APK) ist eine Tochter der APK Pensionskasse, die wiederum im Eigentum der ÖIAG und zahlreicher österreichischer Industrieunternehmen, vornehmlich aus dem Bereich der ehemaligen verstaatlichten Industrie, steht. Die **BAWAG-Allianz Mitarbeitervorsorgekasse** (BAWAG) drückt ihre Herkunft bereits im Firmenwortlaut aus. Die **BONUS Mitarbeitervorsorgekasse** (BONUS) ist ein Schwesterunternehmen der BONUS Pensionskasse und steht im gemeinsamen Eigentum der Generali-Gruppe und der Zürich-Versicherung. Die **ÖVK Mitarbeitervorsorgekasse** (ÖVK) kann der Raiffeisen-Organisation unter Mitwirkung der ebenfalls diesem Sektor zuzurechnenden ÖPAG Pensionskasse zugeordnet werden. Erwähnenswert ist weiters, dass BAWAG-Allianz und ÖVK eine gemeinsame Verwaltungsgesellschaft gegründet haben, die die gesamte Administration und das Kundenservice für beide Kassen durchführt. Die **VBV Mitarbeitervorsorgekasse** (VBV) ist gleich lautend mit der VBV Pensionskasse und steht im Eigentum mehrerer Banken und Versicherungen wie der Erste Bank, Wiener Städtische Versicherung oder Bank Austria. Größter Aktionär ist derzeit die Beamtenversicherung. Die **Victoria Volksbanken Mitarbeitervorsorgekasse** (VVK) zeigt ebenso wie die gleich lautende Pensionskasse ihre Herkunft bereits im Firmenwortlaut.

Neu unter den Anbietern von betrieblicher Altersvorsorge ist die **Niederösterreichische Mitarbeitervorsorgekasse (NÖVK)**, die von der niederösterreichischen Hypobank und der niederösterreichischen Versicherung in Ermangelung eines flächendeckenden Vertriebsnetzes eher als lokaler Anbieter gegründet wurde und die Administration und das Kundenservice an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse ausgelagert hat.

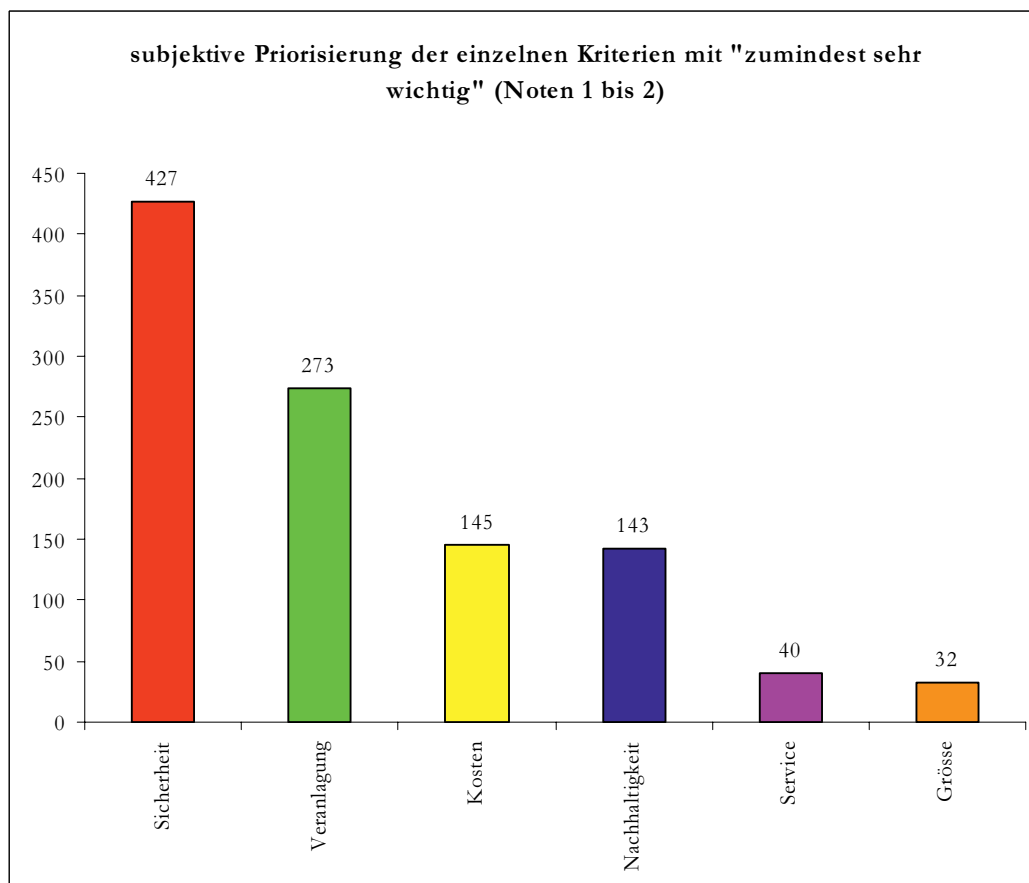
## 6 Befragung der Betriebsräte/innen

Im Frühjahr 2006 wurde ein 2seitiger Fragebogen an 3422 Betriebsräte/innen versendet. 472 Fragebögen wurden beantwortet. Die Responsequote von 13,8 % bestätigt das hohe Interesse und den Bedarf der Betriebsräte/innen an einer Studie zum Thema Mitarbeitervorsorgekassen.

Die detaillierten Ergebnisse der Befragung wurden in der ersten Ausgabe dieser Studie „Mitarbeitervorsorgekassen – Bewertung der Anbieter“ umfangreich dargestellt. Das Ergebnis der Befragung gibt einen Überblick über die Erwartungshaltungen und Anforderungen der Anwartschaftsberechtigten an die Mitarbeitervorsorgekassen ([www.emmett.at](http://www.emmett.at)).

Mit 29,42 % wurde „Sicherheit“ vor „Veranlagung“ mit 24,92 % und „Kosten“ (19,57 %) als Entscheidungskriterien für die Auswahl der eigenen Mitarbeitervorsorgekasse genannt. Überraschend liegt „Nachhaltigkeit“ mit 15,85 % noch vor „Service“ (6,13 %) und Größe mit 4,11 % an vierter Stelle der Entscheidungskriterien.

Betrachtet man nicht nur die Anzahl der Nennungen des jeweiligen Entscheidungskriteriums sondern führt auch eine Bewertung der Entscheidungskriterien durch, so zeigt sich, dass Sicherheit das mit Abstand bedeutendste Entscheidungskriterium ist. 370 von 472 Antworten, das sind 64,23 %, nennen die Sicherheit der Mitarbeitervorsorgekasse als wichtigstes Entscheidungskriterium (Note 1). An zweiter Stelle liegt mit deutlichem Abstand der Veranlagungserfolg mit 14,58 %, gefolgt von den Kosten und der Nachhaltigkeit in der Veranlagung. Die Größe des Anbieters und auch das Service erscheinen hingegen unbedeutende Kriterien für die Auswahl einer Kasse zu sein. Die Reihenfolge der Nennungen der einzelnen Entscheidungskriterien ändert sich auch nicht, wenn man die Noten 1 und 2 bzw. die Noten 1 bis 3 zusammenfasst. Die Reihung anhand der Noten 1 und 2 ergibt nachfolgendes Schaubild:



## 7 Beurteilungs- und Auswahlkriterien und deren Gewichtung

---

### 7.1 Sicherheit

---

Die Sicherheit steht an oberster Stelle der Beurteilungs- und Auswahlkriterien. Dies wurde eindeutig durch die Ergebnisse der Befragung der Betriebsräte/innen belegt. 40,28 % der Befragten haben Sicherheit mit der Note 1 oder 2 gereiht.

Der Begriff Sicherheit kann in zwei wesentlichen Ausprägungen betrachtet werden. Es ist davon auszugehen, dass die Betriebsräte/innen mit dem Begriff Sicherheit vor allem die Werthaltigkeit der angesparten Guthaben bezeichnet haben. Gerade diesem Bedürfnis nach Sicherheit hat der Gesetzgeber durch die verpflichtende Kapitalgarantie entsprochen. Zusätzlich existieren Vorschriften für die Vermögensveranlagung, die die anbietenden Mitarbeitervorsorgekassen zu einer konservativen Vermögensveranlagung veranlassen. Der Gesetzgeber hat für die neuen Mitarbeitervorsorgekassen bisher in Österreich unbekanntes Voraussetzungen in puncto Sicherheit geschaffen. Die eigene Konzessionspflicht verhindert, dass Geschäftsrisiken aus anderen Geschäftsbereichen wirken können. Die Eigenkapitalvorschriften sorgen für eine dem Geschäftsvolumen angemessene Kapitalisierung der Kassen. Die Genehmigungspflicht des Geschäftsplans, der Vorstandsbestellungen oder der Depotbank stellen Qualitätsstandards sicher. Die Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern/innen im Aufsichtsrat gewährleistet - ebenso wie die Einbindung des von der Finanzmarktaufsicht (FMA) entsendeten Staatskommissärs - nicht nur die Einhaltung der Gesetze sondern zwingt die Anbieter auch zu Kundenorientierung und Transparenz. Die laufende Kontrolle durch eine Revisionsabteilung, einen Bankprüfer und die Finanzmarktaufsicht garantiert den Bestand dieser in Österreich zumindest diesbezüglich einzigartigen Finanzdienstleister.

Sicherheit im Sinne von Werthaltigkeit muss demnach für alle Anbieter gleich beurteilt werden und stellt kein taugliches Unterscheidungskriterium dar. Daher wurde beim Kriterium der Sicherheit die Anbieter selbst und die Frage betrachtet, ob diese ihre Verpflichtungen - nicht zuletzt auch jene Verpflichtung, die sich aus der zu gewährenden Kapitalgarantie ergeben könnte - langfristig nachkommen können. Die Eigenkapitalquote dient somit als objektives Differenzierungskriterium. Weiters muss bei aller berechtigter Kritik auch das Image und die strategische Ausrichtung des Unternehmens in irgendeiner Weise Eingang in eine Bewertung finden. Dem Autor erschien dies im Rahmen des Kriteriums der Sicherheit als sinnvoll.

Es mag für den Leser vielleicht eine Enttäuschung sein, aber hinsichtlich des Kriteriums der Sicherheit lassen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Anbietern feststellen, zumal die Rahmenbedingungen ein einheitlich hohes Ausmaß an Sicherheit für alle Anbieter vorgeben. Der Autor nimmt den Umstand, dass sich die Anbieter im Kriterium Sicherheit nicht wesentlich unterscheiden, zum Anlass, dieses Kriterium - entgegen der subjektiven Bedeutung und auch entgegen der Reihung aus der Befragung - eher gering zu werten. Der Autor gibt dem Kriterium Sicherheit somit einen Faktor von 1 von 10 an der Gesamtbeurteilung. Es ist aber ausdrücklich festzuhalten, dass dies methodisch aufgrund der Notwendigkeit geschieht, Unterschiede zwischen den Anbietern aufzuzeigen.

### 7.1.1 Eigenkapitalquote

---

Auf Basis der Bilanzen 2004 und 2005 wurde die Eigenkapitalquote der neun Anbieter in Relation zu den Passiva der Veranlagungsgemeinschaft ermittelt. Zusätzlich wurde die Veränderung der Eigenkapitalquote dargestellt. Nachdem alle Anbieter über das gesetzliche Mindestkapital verfügen, wurde jener Anbieter mit der geringsten Eigenkapitalquote per 31.12.2005 mit 500 Punkten und jener mit der höchsten Quote mit 1000 bewertet. Die Punkte für die restlichen Anbieter wurden entsprechend der tatsächlichen Quote verteilt. Die Eigenkapitalquote wird mit dem Subfaktor 0,5 von 1 gewertet.

Auf Basis der Eigenkapitalquote ergibt sich folgende Bewertung:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Eigenkapitalquote 2004	10,31%	6,20%	10,34%	9,92%	34,52%	4,55%	1,92%	2,21%	30,55%
Eigenkapitalquote 2005	4,61%	2,80%	4,76%	5,53%	14,69%	2,84%	1,87%	1,52%	13,84%
Veränderung 2005 zu VJ	-55,29%	-54,84%	-53,97%	-44,25%	-57,44%	-37,58%	-2,60%	-31,22%	-54,70%
Bewertung Eigenmittel	617	549	623	652	1000	550	513	500	968

Es ist deutlich abzusehen, dass die Eigenkapitalquote mit der Größe der Kasse abnimmt. Die Veränderung von 2004 auf 2005 war tendenziell bei jenen Kassen größer, die ein größeres relatives Vermögenswachstum verzeichnen konnten.

### 7.1.2 Image und strategische Ausrichtung der Eigentümer

---

Dieses Subkriterium ist vermutlich das am schwersten zu beurteilende. Doch gerade in diesem Punkt versuchen sich die unterschiedlichen Anbieter zu positionieren, weshalb eine Bewertung aus Sicht des Autors notwendig erscheint. Ursprünglich sollte das Rating der Eigentümer an dieser Stelle in die Bewertung eingehen. Da aber nicht alle Eigentümer über ein derartiges Rating verfügen und zudem diese Angaben kaum von den Anbietern zu bekommen waren, musste dieses objektive Kriterium durch die subjektive Beurteilung des Autors ersetzt werden. Der subjektive Charakter dieses Bewertungspunktes ist selbstverständlich ein möglicher Kritikpunkt von Seiten jener Anbieter, die sich eine bessere Bewertung erwartet hätten. Das Subkriterium geht mit dem Subfaktor 0,5 von 1 in die Bewertung ein.

Wenn man die Eigentümer der neun Mitarbeitervorsorgekassen betrachtet, dann trifft für BONUS, ÖVK, VBV und VVVK eine Gemeinsamkeit hinsichtlich der Eigentümer zu. Alle vier Kassen haben Eigentümer, die eine entsprechende Internationalität und Größe einbringen. Es ist davon auszugehen, dass diese Eigentümer ihre Töchter jeweils mit den erforderlichen Mitteln ausstatten werden. Im Prinzip gilt dies auch für BAWAG-Allianz, allerdings kann die Krise des Hälfteeigentümers BAWAG nicht unberücksichtigt bleiben. Der neue Eigentümer der BAWAG steht zwar bereits fest, doch dessen Strategie in Bezug auf die Beteiligung an der BAWAG-Allianz ist nicht absehbar. Von Seite des Hälfteeigentümers Allianz wurde das Interesse an der Übernahme des BAWAG-Anteils medienwirksam bekundet.

Auch die NÖVK verfügt mit der Landeshypothekenbank Niederösterreich über einen Eigentümer ausgezeichneter Bonität, wenngleich die Größe und Internationalität nicht im selben Ausmaß gegeben ist, verglichen mit den zuletzt genannten Anbietern. Speziell ist die Situation der BUAK. Als Tochter einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung wurde sie durch Gesetz gegründet und genießt somit praktisch, wenn auch nicht rechtlich, einen staatlichen Insolvenzschutz.

Im Werbeauftritt und in der Verkaufsargumentation wirbt die APK mit ihren Eigentümern, die sich überwiegend aus den Unternehmen der ehemaligen verstaatlichten Industrie und der ÖIAG selbst zusammensetzen. Wobei die APK Mitarbeitervorsorgekasse eigentlich nur ein Enkelkind dieser Großunternehmen ist, zumal die Mutter die APK Pensionskasse ist. Der Autor schließt sich dieser anbieterseitigen Argumentation nicht an und geht vielmehr davon aus, dass den Eigentümern ein strategisches Interesse an diesem Geschäftsfeld fehlt, weshalb im schlechtesten Fall notwendige Kapitaleinschüsse auch verwehrt werden könnten.

Auch für den internationalen Siemenskonzern ist das Geschäft einer österreichischen Mitarbeitervorsorgekasse kein Kernthema. Allerdings gewährleistet der Markenname Siemens, dass auch dieses Geschäftsfeld die notwendigen Mittel im Fall des Falles erhalten wird.

Auf Basis des Images und der strategischen Ausrichtung der Eigentümer ergibt sich folgende Bewertung, die mit dem Subfaktor 0,5 von 1 in die Gesamtbeurteilung Eingang findet:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Image/Ausr.	700	500	1000	1000	900	1000	800	1000	1000

## 7.2 Veranlagung

---

Das Kriterium der Veranlagung wurde von den Betriebsräten/innen als zweitwichtigstes Entscheidungskriterium genannt und hat materiell wohl einen größeren Einfluss auf die Entwicklung des angesparten Kapitals als dies die Kosten haben. Das Kriterium der Veranlagung wird daher in der Gesamtbeurteilung mit dem Faktor 3 von 10 bewertet.

Ursprünglich war angedacht, auch das Kriterium der Kontinuität in der Veranlagung im Sinne des Vertrauensschutzes in die Beurteilung der Veranlagung einfließen zu lassen. Das Kriterium wurde nicht berücksichtigt, aber die Überlegung sei kurz ausgeführt. Der Autor hat hier insbesondere an die ÖVK gedacht, die Kunden mit der Auslobung einer jährlichen Zinsgarantie von 3 % p.a. geworben hat. Die ÖVK hat diese Zinsgarantie für drei Jahre vertraglich zugesagt, wobei die Erwartungshaltung der Kunden über diesen Zeitraum hinausgegangen ist. Nach Ablauf der drei Jahre hat die ÖVK die Zinsgarantie nicht verlängert, was zu einer herben Enttäuschung der Kunden geführt hat. Überrascht hat die ÖVK mit der relativ besten Performance der Anbieter im Jahr 2006. Inwieweit diese gute Performance mit einem höheren Veranlagungsrisiko erwirtschaftet wurde, also einer Strategie, die die Kunden der ÖVK bei Vertragsabschluss definitiv nicht wollten, bleibt offen. Auch andere Kassen haben bei Vertragsabschluss im Jahr 2003 eine Veranlagungsstrategie und eine Ziel-Asset Allocation präsentiert, die nunmehr nach drei Veranlagungsjahren geändert erscheint.

Beurteilt wurde die 3-Jahresperformance der Anbieter anhand von veröffentlichten Werten sowie das Vorhandensein eines Kundenbeirats als Kriterium aus dem Veranlagungsprozess. Die Performanzenwerte für die Jahre 2004 und 2005 wurden von der Österreichischen Kontrollbank ermittelt. Für das Jahr 2003 liegen in der Regel nur Angaben des jeweiligen Anbieters vor. In den Medienberichten und Geschäftsberichten konnten unterschiedliche Werte für Siemens und VBV gefunden werden. Die BONUS hat auch die Performance 2003 durch die Kontrollbank errechnen lassen.

### 7.2.1 Absolute Performance

---

Die absolute 4-Jahresperformance geht mit dem Subfaktor 0,6 von 1 in die Bewertung ein. Es wurde der beste Anbieter mit 1000 Punkten und der letztgeriehte Anbieter mit 0 Punkten bewertet. Die Punkte wurden anhand der absoluten Performanceunterschiede differenziert:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2003 in %	3,03	4,27	5,48	3,75	4,36	3,55	5,10	4,26	3,10
2004 in %	3,67	3,75	5,45	4,02	4,72	3,60	6,14	5,98	3,62
2005 in %	4,43	4,07	4,76	4,44	4,38	4,10	9,45	5,75	5,30
2006 in %	3,62	3,11	3,41	2,57	4,1	4,6	4,3	3,33	2,1
03-06 p.a. in %	3,69	3,81	4,78	3,70	4,39	3,97	6,25	4,83	3,53
Bewertung Perf. Absolut	59	103	460	63	316	162	1000	478	0

## 7.2.2 Relative Performance

---

Da aber die absolute Performance die jährlich schwankenden Ergebnisse nicht widerspiegelt und in einem Wettbewerb weniger die genauen Ergebnisunterschiede zwischen den Wettbewerbern als die Reihung selbst von Interesse ist, wurde auch die durchschnittliche Reihung in den vier Jahren 2003 bis 2006 bewertet und mit dem Subfaktor 0,3 von 1 gewichtet. Der Sieger erhält 1000 Punkte und der Letztgereichte 0 Punkte.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2003	9	4	1	6	3	7	2	5	8
2004	7	6	3	5	4	9	1	2	8
2005	6	9	4	5	7	8	1	2	3
2006	4	7	5	8	3	1	2	6	9
Durchschnitt 2003 bis 2006	6,5	6,5	3,25	6	4,25	6,25	1,5	3,75	7
Bewertung Perf.Reihung	91	91	682	182	500	136	1000	591	0

## 7.2.3 Kundenbeirat

---

Hinsichtlich des Veranlagungsprozesses wird der Umstand betrachtet, ob Kundenvertreter eingebunden sind oder ob die Veranlagungsentscheidungen ausschließlich durch die jeweilige Kasse selbst getroffen werden. Das Vorhandensein eines Kundenbeirates wird mit dem Subfaktor 0,1 von 1 bewertet.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Beirat	1000	0	1000	0	1000	1000	0	0	0

Zu erwähnen ist, dass die VBV einen Ethikbeirat eingerichtet hat. Einerseits werden die Mitglieder dieses Beirates nicht aus dem Kreis der Kunden entsandt und andererseits beschäftigt sich der Beirat mit der Auswahl und Beurteilung einzelner Investments, wobei die Gestaltung der Asset Allocation sowie andere strategische und taktische Maßnahmen aus dem Bereich der Veranlagung nicht der Mitgestaltung dieses Beirates unterliegen.

### 7.3 Kosten

---

Die Kosten wurden von den befragten Betriebsräten/innen nach Sicherheit und Veranlagung nur an dritter Stelle der Auswahl- und Beurteilungskriterien genannt. Dies entspricht auch insoweit der Realität, als in einem kurzfristigen Betrachtungszeitraum von bis zu einem Jahr die Kapitalgarantie jegliche Kosten kompensiert und in einem längeren Zeitraum Kostenunterschiede durch die in der Regel positive Performance kompensiert werden. Allerdings werden wir auch Jahre erleben, in denen die Kapitalmärkte nur sehr geringer Renditen bieten und in denen dann den Kosten sehr wohl eine größere Bedeutung zukommt.

Die unterschiedlichen Kosten der Anbieter waren jedenfalls im Jahr 2003 ein wesentliches Entscheidungskriterium und sollen auch in diese aktuelle Bewertung mit dem Faktor 2 von 10 eingehen.

Der Gesetzgeber hat einen Kostenrahmen für die laufenden Verwaltungskosten, für Übertragungen und für die Vermögensveranlagung vorgegeben. Einzelne Verwaltungsprozesse wie Auszahlungen oder Überweisungen sind kostenfrei durchzuführen. Obwohl sich die Anbieter ursprünglich über diese engen gesetzlichen Grenzen und die Bevormundung beschwert haben, nützt kein einziger Anbieter die gesetzlichen Möglichkeiten aus. Tatsächlich beträgt das Kostenniveau nur ca. zwei Drittel der gesetzlichen Obergrenzen.

Veränderungen der angebotenen Kostensätze wurden nur in der ersten Akquisitionsphase Ende 2002 durchgeführt. Seit diesem Zeitpunkt haben die Anbieter die angebotenen Kostensätze nicht verändert, was insofern nachvollziehbar ist, als sich jede Änderung auf den Gesamtbestand auswirkt. Ein vermeintlicher Kostenvorteil in der Neukundengewinnung würde sofort zu einer Erlösminderung im Bestandsgeschäft führen.

#### 7.3.1 Kosten der laufenden Verwaltung

---

Die laufenden Verwaltungskosten werden als Subkriterium mit dem Faktor 0,7 von 1 gewertet. Diese Kosten werden direkt von den Beiträgen einbehalten. Je nach Anbieter liegen die Verwaltungskosten zwischen 3,5 % (Siemens) und 1,45 % (VVVK nach 25 Jahren), wobei jeweils zusätzlich 0,3 % von den Krankenkassen einbehalten werden. Fünf der neun Anbieter bieten gestaffelte Verwaltungskosten in Abhängigkeit von individueller Zugehörigkeit des Anwartschaftsberechtigten zur jeweiligen Kasse an.

Um eine Bewertung zu ermöglichen, hat der Autor die Verwaltungskosten der Anbieter bei einem fiktiven Jahresbeitrag von EUR 300,- über bis zu 38 Jahre addiert. Aufgrund der gestaffelten Regelung der meisten Anbieter ergibt sich eine unterschiedliche Bewertung bei kurzer und bei längerer Beitragszahlungsdauer, wobei das Mittel aus den kumulierten Kosten für 3 und 7 Jahre als kurze Veranlagungsdauer und das Mittel aus 10 und 15 Jahren als lange Veranlagungsdauer definiert wurde. Der günstigste Anbieter wurde mit 1000 Punkten und der jeweils teuerste Anbieter mit 0 Punkten bewertet.

Es ergibt sich folgende Bewertung des Subkriteriums der laufenden Verwaltungskosten:

Bewertung der Verwaltungskosten	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Kurze Dauer	866	866	870	813	813	1000	0	707	414
Lange Dauer	1000	1000	947	802	802	988	0	892	524

### 7.3.2 Kosten der Vermögensverwaltung

---

Als zweites Subkriterium wurden die Vermögensverwaltungskosten bewertet. Diese gehen mit dem Faktor 0,2 von 1 in die Bewertung ein. Eigentlich müsste den Vermögensverwaltungskosten aufgrund der mittel- bis langfristig deutlich höheren Bedeutung für die Entwicklung des Guthabens, verglichen mit den laufenden Verwaltungskosten, eine viel höhere Gewichtung zukommen. Der Autor hat aber auf eine höhere Gewichtung verzichtet, weil die Vermögensverwaltungskosten in der Performance ebenfalls beinhaltet sind und somit bereits im Kriterium Veranlagung zumindest teilweise Berücksichtigung finden. Als weiteres Argument für die geringe Gewichtung der Vermögensverwaltungskosten ist die durchschnittlich geringe Liegedauer und das daraus resultierende geringe durchschnittliche Kapital je Anspruchsberechtigten anzuführen.

Die Bandbreite der angebotenen Kosten erstreckt sich von 0,4 % p.a. (BUAK) bis 0,7 %, wobei 0,7 % p.a. von fünf Kassen angeboten werden und somit den Standard bilden. Da auch bei den Vermögensverwaltungskosten zwei Kassen eine Staffelung in Abhängigkeit von der individuellen Veranlagungsdauer bieten, konkret sind dies NÖVK und APK, wurden auch die Vermögensverwaltungskosten in einer Zeitreihe aufgetragen und ein kurz- und ein langfristiger Wert für die Bewertung herangezogen. Bei der Differenzierung der einzelnen Anbieter wurde das Verfahren gegenüber der Studie von 2006 geändert. Dort wurden 0 % Kosten mit 1000 Punkten und 1 % Kosten, die gesetzliche Obergrenze, mit 0 Punkten bewertet. Es ergab sich eine geringere Differenzierung zwischen den Anbietern. In der vorliegenden Studie wurde folgender Ansatz gewählt: Der günstigste Anbieter wurde mit 1000 Punkten und der jeweils teuerste Anbieter mit 0 Punkten bewertet.

Es ergibt sich folgende Bewertung:

Bewertung der Vermögensverwaltungskosten	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Kurze Dauer	333	0	0	1000	167	0	667	0	0
Lange Dauer	333	0	0	1000	492	0	667	0	0

### 7.3.3 Übertragungskosten

---

Seit Einführung der Abfertigung Neu wurden verhältnismäßig wenig Übertragungen von Abfertigungsansprüchen nach dem alten Abfertigungsrecht in das neue Recht durchgeführt. Der Anteil der Teilübertragungen, wobei in dieser Übertragungsvariante die Altanwartschaft zum Übertragungsstichtag eingefroren wird und weiterhin entsprechend der alten Regelung gegenüber dem Arbeitgeber besteht und ab dem Stichtag Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse bezahlt werden, kann nicht angegeben werden, da diese Daten den Anbietern in der Regel nicht bekannt sind. Auf Basis der Befragung der Betriebsräte/innen ist aber davon auszugehen, dass auch Teilübertragungen nur zu einem geringen Anteil durchgeführt wurden.

Demzufolge haben Übertragungskosten, die ja nur im Fall des Vollübertritts schlagend werden, eine geringe Bedeutung, da diese für einen kleinen Teil der Kunden zur Anwendung kommen. Da es aber auch in den kommenden Jahren Übertragungen geben wird und diese mit steigendem Anteil von Mitarbeitern/innen im Modell der Abfertigung Neu zunehmen werden, werden die Übertragungskosten mit dem Faktor 0,1 von 1 als Subkriterium bewertet. Die Bandbreite der Übertragungskosten ist relativ hoch. Die ÖVK bietet Übertragungen kostenfrei an; am anderen Ende der Skala werden von Siemens 1,5 %, maximiert mit EUR 500,- an Kosten einbehalten. Damit diese Maximierung im Fall Siemens zum Tragen kommt, müsste die Übertragung mind. EUR 33.333,-, also mehr als ein durchschnittliches Jahresgehalt oder mehr als der durchschnittliche volle Abfertigungsanspruch nach dem System der Abfertigung Alt bei zumindest 25 Dienstjahren, betragen. Diese Übertragungshöhe erscheint unrealistisch, weshalb zur Beurteilung der Anbieter ein Übertragungsbetrag von EUR 10.000,- angenommen wurde. Der günstigste Anbieter erhält 1000 und der ungünstigste 0 Punkte. Die Differenzen entsprechen den Kostenunterschieden.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Kosten der Übertragung	667	667	533	667	500	1000	0	667	500

## 7.4 Nachhaltigkeit

---

Das Kriterium der Nachhaltigkeit wurde von den Befragten an vierter Stelle der Auswahl- und Beurteilungskriterien genannt. Es ist zwar fraglich, ob diese Reihung auch für die Anwartschaftsberechtigten der Mitarbeitervorsorgekassen repräsentativ ist, zumal gerade Betriebsräte/innen ein hohes Maß an sozialer Verantwortung haben und zudem von der Gewerkschaft auf nachhaltige Veranlagung gedrängt wurden. Nach Wunsch des Gewerkschaftsbundes und der Arbeiterkammer hätte die Verpflichtung zu einer nachhaltigen Veranlagung sogar eine gesetzliche Bestimmung werden sollen.

Eine anerkannte Definition und somit die Beurteilung von Nachhaltigkeit ist in der Literatur noch nicht zu finden. In der öffentlichen Diskussion wird der Begriff der Nachhaltigkeit mit verschiedenen Inhalten und Zielsetzungen in Zusammenhang gebracht. Ethische und soziale Aspekte sind ebenso umfasst wie der effiziente und ressourcenschonende Einsatz von Rohstoffen. In der Regel werden Investitionen in Unternehmen oder Länder ausgeschlossen, die die Menschenrechte nicht achten, Demokratie unterdrücken oder zum Beispiel Kinderarbeit nicht ausreichend bekämpfen. Neben diesen so genannten Negativkriterien der Nachhaltigkeit existieren auch Positivkriterien wie die Förderung von Gleichberechtigung oder eines fairen Welthandels.

Da es dem Autor nicht möglich ist, die einzelnen Veranlagungsstrategien und das Portefeuille der einzelnen Kassen zu evaluieren, wird in der Beurteilung auf das Nachhaltigkeitszertifikat der ÖGUT, der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik zurückgegriffen. Dieses Zertifikat wurde extra für die Mitarbeitervorsorgekassen geschaffen und beginnend mit dem Jahr 2003 jährlich vergeben. Vier der neun Anbieter haben dieses Zertifikat bereits zum wiederholten Mal erhalten.

Es muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass sich nicht nur jene Anbieter, die sich von der ÖGUT zertifizieren lassen, sondern fast alle Mitarbeitervorsorgekassen in unterschiedlicher Weise zu einer nachhaltigen Veranlagung bekennen. Die APK hat einen Nachhaltigkeitsbeauftragten nominiert. Die VBV hat zusätzlich zur Zertifizierung einen Ethikbeirat eingerichtet. Die NÖVK hat einen Kooperationsvertrag mit einem spezialisierten Beratungsunternehmen geschlossen und in den Veranlagungsbestimmungen der meisten Kassen finden sich Bestimmungen zu nachhaltiger Veranlagung.

Es ist also nicht auszuschließen, dass sich die eine oder andere Kasse, unabhängig davon, ob das ÖGUT-Zertifikat vorliegt, besonders positiv im Sinne der Nachhaltigkeit hervorstellt. Da diese Angaben nicht überprüft und mangels Standardisierung nicht bewertet werden können, bleiben selbige für diese Studie außer Ansatz.

Aufgrund des Kriteriums der Nachhaltigkeit ergibt sich nachstehende Beurteilung, wobei das Kriterium mit dem Faktor 1 von 10 gewertet wird:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Nachhaltigkeit	0	1000	1000	1000	0	0	0	1000	0

## 7.5 Service

---

Die Beurteilung der Servicequalität und der Kundenorientierung ist in der Regel nur den Kunden selbst möglich. Anhand von verschiedenen Subkriterien soll eine Objektivierung des Kriteriums Service erfolgen. Das Kriterium Service wird mit dem Faktor 2 von 10 gewichtet.

### 7.5.1 Persönlicher Eindruck

---

In der letztjährigen Studie wurde der persönliche Eindruck des Autors als ein subjektives Kriterium mit dem Faktor 0,2 von 1 gewertet. Zumal dem Autor keine negativen Erfahrungsberichte seitens des Marktes oder einzelner Kunden vorlagen, erhielten alle Anbieter die volle Punktzahl. Es kam somit zu keiner Differenzierung zwischen den Anbietern in Bezug auf dieses Subkriterium. In der vorliegenden Studie wird auf dieses subjektive Kriterium verzichtet.

### 7.5.2 Auskunftsbereitschaft

---

Für die Erstellung der letztjährigen Studie hat der Autor auf allgemein zugängliche Informationen über die einzelnen Anbieter zurückgegriffen. Im wesentlichen wurden die Daten den veröffentlichten Geschäftsberichten entnommen. Vorliegende Studie basiert in erste Linie auf Informationen, die die einzelnen Anbieter direkt übermittelt haben. Es wurde ein standardisierter Fragebogen an alle Anbieter gesendet. Sofern ein Beantwortung des Fragebogens nicht erfolgte, wurde wiederum auf veröffentlichte Informationen zurückgegriffen.

Die meisten Kassen haben den zweiseitigen Fragebogen binnen der gesetzten Frist ausgefüllt retourniert. BUAK und Siemens haben die Beantwortung zu einem späteren Zeitpunkt zugesagt. Die BUAK wird voraussichtlich den Fragebogen erst nach Abhaltung der Hauptversammlung abgeben. Die BAWAG-Allianz hat als einziger Anbieter, die Beantwortung des Fragebogens mit dem Hinweis auf eine ihrer Meinung nach tendenziöse Bevorzugung anderer Anbieter durch den Autor abgelehnt. Der Autor überlässt die Interpretation dieser Unterstellung dem Leser.

Nach Ansicht des Autors ist die Auskunftsbereitschaft ein wesentlicher Aspekt des Kundenservice. Daher wird dieses Kriterium neu in das Bewertungsschema aufgenommen. Mit 1000 Punkten wird die volle Auskunftsbereitschaft bewertet. In der Erwartung, dass BUAK ihre Ankündigung noch erfüllt, erhält diese einen Vertrauensvorschuss von 200 Punkten. Das Subkriterium wird mit dem Faktor 0,1 von 1 gewichtet:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Auskunftsbe- reitschaft	1000	0	1000	200	1000	1000	1000	1000	1000

### 7.5.3 Serviceaward

---

In den Jahren 2005 und 2006 wurde vom Institut Telemark Marketing Ges.m.b.H. anhand von Mystery-Erhebungen die Servicequalität der Anbieter erhoben. Die Methode und die Ergebnisse des Serviceawards sind auf der Homepage des durchführenden Instituts ersichtlich ([www.telemark-marktforschung.com](http://www.telemark-marktforschung.com)).

Es wurden vier Servicekategorien definiert und getrennt beurteilt. Im Jahr 2005 konnte in der Kategorie Telefonservice BONUS vor VBV und ÖVK punkten. Die Kategorie Informationsmaterial konnte VVVK vor BONUS und BUAK für sich entscheiden. Der Award für die kundenfreundlichste Homepage hat BONUS vor BAWAG und VBV gewonnen. Und die Kategorie Mailing hat VBV vor BONUS und ÖVK für sich entschieden.

Im Jahr 2006 zählten gleich vier Mitarbeitervorsorgekassen zu den Gewinnern des Serviceawards. Es handelt sich dabei um BONUS („Best information“), VBV („Best E-Mail“), BAWAG („Best homepage“) und die ÖVK. Gewinner der Kategorie „Best call“ war die BUAK.

Um die Ergebnisse der Studien von 2005 und 2006 einfließen zu lassen, müssen die Kriterien angepasst werden. Der Grund liegt darin, dass in der Serviceaward-Studie 2006 nur die 4 Gesamtsieger namentlich bekannt sind, alle weiteren Ergebnisse wie auch die Platzierungen in den 4 Kategorien jedoch nicht veröffentlicht wurden.

Daher erhält in der vorliegenden Studie der Sieger einer einzelnen Servicekategorie 300 Punkte, zusätzlich erhalten die Gesamtgewinner 300 Punkte. Um der größeren Aktualität der Serviceaward-Studie 2006 Rechnung zu tragen, werden die Ergebnisse der Studie von 2006 doppelt so hoch gewichtet.

Die Bewertung des Subkriteriums Serviceaward wird gegenüber der letztjährigen Studie reduziert und erfolgt nun mit dem Faktor 0,4 anstelle von 0,5 von 1.

Anzumerken ist, dass die Erhebung bei Siemens nicht erfolgte, zumal aufgrund der geringen Kundenanzahl dieses Anbieters die Anonymität des Anrufes nicht darstellbar war.

Bewertung Serviceaward	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2005	0	0	900	0	0	0	k.A.	300	300
2006 (Faktor 2)	0	1200	1200	600	0	600	k.A.	1200	0
Summe	0	1200	2100	600	0	600	k.A.	1500	300
Bewertung Serviceaward	0	571	1000	286	0	286	k.A.	714	143

#### 7.5.4 Kontonachricht

---

Im Frühjahr 2007 gab es einzelne Presseberichte über die Mitarbeitervorsorgekassen. Neben den Jubelberichten der Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen, der Interessensvertretung der Branche, und den PR-Meldungen einzelner Anbieter wurde auch Kritik über die tatsächlich geringe Verzinsung auf den individuellen Beitragskonten und über die Gestaltung und Aussagekraft der Kontonachrichten laut. Die Mitarbeitervorsorgekassen sind gesetzlich verpflichtet, eine jährliche Kontonachricht an die Anspruchsberechtigten zu senden.

Mit dem Subkriterium „Kontonachricht via Internet“ der letztjährigen Studie wurde ausschließlich die Möglichkeit beurteilt, ob ein Abruf der Kontonachricht über das Internet möglich ist. In der vorliegenden Studie wurde das Kriterium auf die Kontonachricht im allgemeinen qualitativ erweitert. Das Subkriterium Kontonachricht via Internet fließt aber weiterhin mit geringerer Gewichtung in die Beurteilung ein.

Die Kontonachrichten der Anbieter wurden anhand von sechs Subkriterien analysiert. Mit 300 von 1000 Punkten wurde die Angabe der Performance bewertet. Mit 200 Punkten wurde die detaillierte Angabe der Verwaltungskosten, wie dies von der Finanzmarktaufsicht gefordert wird, bewertet. Die Subkriterien Risikohinweis, Beschreibung der Veranlagung, Erläuterung der einzelnen Positionen, die Möglichkeit, die Kontonachricht über das Internet zu beziehen und das Vorhandensein von Feedback-Möglichkeiten (Telefon, E-Mail, Internet) wurde jeweils mit 100 Punkten gewertet, sodass bei vollständiger Erfüllung der Anforderungen 1000 Punkte erreichbar waren. Die einzelnen Subkriterien konnten vollständig, zur Hälfte oder nicht erfüllt werden.

Die aussagekräftigste und informativste Kontonachricht wird von BONUS erstellt. BONUS weist als einziger Anbieter die Jahresperformance aus. Die Kontonachricht der VVVK ist ebenfalls sehr informativ, lässt aber die Angabe der Jahresperformance vermissen. Festzuhalten ist, dass von BAWAG und BUAK keine Kontonachricht zur Verfügung gestellt wurde. Dem Autor liegt jedoch von Kundenseite eine aktuelle Kontonachricht der BAWAG vor, die damit auch in die Bewertung eingeflossen ist.

Das Subkriterium Kontonachricht wird mit 0,5 von 1 bewertet:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Bewertung Kontonachricht	400	450	900	0	500	550	400	500	600

#### 7.5.5 Dokumentation der Übertragung

---

Bei der Erstellung der letztjährigen Studie war es dem Autor ein Anliegen, eine Serviceleistung die ihm im Zuge seiner Beratertätigkeit besonders aufgefallen ist, herauszugreifen. Es wurde der Umstand betrachtet, dass eine einzige Kasse die Interessen der Arbeitnehmer/innen im Zuge der Übertragung von Altansprüchen wahrnimmt. Ausschließlich BONUS überprüft, ob auch die vereinbarten Übertragungsbeträge, zzgl. allfälliger Zinsen am vereinbarten Stichtag vom Arbeitgeber überwiesen werden. Ratenvereinbarungen werden ausschließlich von BONUS in Evidenz gehalten und dem Arbeitgeber fristgerecht vorgeschrieben.

Der Autor hat demnach in der letztjährigen Studie die Meinung vertreten, dass BONUS als einziger Anbieter die vereinnahmten Übertragungskosten zu Recht verdient und wurde insbesondere aus diesem Grund von anderen Anbietern kritisiert. Diese Kritik ist vielleicht insofern berechtigt, als es verhältnismäßig weniger Vollübertritte gibt und offensichtlich die Arbeitgeber ihren Verpflichtungen nachkommen. Die Frage der Dokumentation der Übertragung wird daher in der aktuellen Studie nicht mehr bewertet.

## 7.6 Größe

---

Völlig zu Recht haben die Befragten die Größe der Anbieter als jenes Auswahl- und Entscheidungskriterium mit der geringsten Bedeutung bestimmt. Es ist zwar richtig, dass die Größe Rückschlüsse auf eine diversifizierte Veranlagung oder auch auf günstigere Betriebskosten zulässt, aber eine direkte Relevanz für Kunden ist daraus nicht ableitbar. Die Veranlagung wird aber als eigenes Kriterium betrachtet und die Kosteneffizienz in der Verwaltung ist aus Kundensicht weitgehend uninteressant, sofern die notwendigen Sicherheiten gegeben sind. Die Bewertung der Größe erfolgt mit dem Faktor 1 von 10.

Allgemein ist festzuhalten, dass sich die Marktanteile und Größenverhältnisse der einzelnen Anbieter seit 2003 kaum mehr verändert haben. Einerseits wurden bisher praktisch keine Wechsel von Unternehmen zu anderen Kassen festgestellt. Andererseits sind nur zwei kleine Kassen durch einen spezifischen Bestand charakterisiert. Siemens hat bereits 2003 einen höheren Anteil am Gesamtvermögen für sich verbuchen können, zumal sie als einzige Kasse relevante Vermögensteile aus Übertragungen erhalten hat. Dementsprechend sinkt nun Jahr für Jahr der Anteil von Siemens am Gesamtvermögen. Aufgrund der relativ höheren Fluktuation der Baubranche hat die BUAK anfänglich einen höheren Marktanteil an laufenden Beiträgen für sich verbuchen können, der in den letzten Jahre bestandsbedingt abgenommen hat.

Die Bewertung der Kennzahlen der einzelnen Anbieter erfolgt in der Form, dass der jeweils größte Anbieter je Kennzahl 1000 Punkte erhält. Es kann vorab gesagt werden, dass die VBV in allen Subkriterien als definitiv größter Anbieter jeweils 1000 Punkte erhält. Die restlichen Anbieter werden anhand der absoluten Unterschiede in der jeweiligen Kennzahl differenziert.

### 7.6.1 Anzahl Verträge

---

Die Vertragsanzahl wurde vom Hauptverband als Kriterium für den Marktanteil herangezogen, um jene Unternehmen einer Kasse zuzuordnen, die selbst nicht innerhalb der gesetzlichen Frist einen Anbieter ausgewählt haben. Das Subkriterium wird deshalb mit dem Faktor 0,4 von 1 bewertet.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Vertragsanzahl	5100	ca. 35000 *	26500	ca. 5000 *	8300	86000	200	103000	17400
Bewertung Verträge	50	340	257	49	81	835	2	1000	169

\* Schätzung des Autors

### 7.6.2 Anzahl Anspruchsberechtigte

---

Die Anzahl der Anspruchsberechtigten ist nach Meinung des Autors kein taugliches Größenkriterium, wenngleich diese Kennzahl den Marktanteil aus Sicht der Kunden am anschaulichsten zum Ausdruck bringt. Aus Sicht der Anbieter bedeutet die Anzahl der Anspruchsberechtigten einen Kostenfaktor. Interessanter wäre die Anzahl der aktiven Anspruchsberechtigten, also jenem Teil des Kundenbestands, für den laufende Beiträge bezahlt werden. Diese Kennzahl lässt sich anhand der zur Verfügung stehenden Unterlagen aber nicht von der Mehrheit der Kassen eruieren. Das Subkriterium Anzahl Anspruchsberechtigte wird daher mit dem Faktor 0,1 von 1 gewertet.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Anzahl An- spruchsbe- rechtigte	171300	456000 *	244700	130000 *	80200	939000	22800	965000	131500
Bewertung Anzahl AB	178	473	254	135	83	973	24	1000	136

\* Quelle: Wirtschaftsblatt v. 09.03.2007

### 7.6.3 Laufende Beiträge

---

Die Höhe der laufenden Beiträge ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Anbieter und entscheidend für die Entwicklung des Gesamtvermögens. Als Subkriterium wird die Kennzahl der laufenden Beiträge mit dem Faktor 0,3 von 1 gewichtet.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Lfd. Beiträge in Mio €	27,6	ca. 65 *	30,3	ca. 16 *	11,2	89	8,3	143,9	13,6
Bewertung Lfd. Beiträge	192	452	211	111	78	618	58	1000	95

\* Schätzung des Autors

### 7.6.4 Vermögen

---

Das Vermögen wird mit dem Faktor 0,2 von 1 als Subkriterium gewichtet.

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Vermögen in Mio €	70,7	166,9	78,4	54,5	27,4	236	89	372,7	34,1
Bewertung Vermögen	190	448	210	146	74	633	239	1000	91

## **7.7 Sonstige Kriterien**

---

Nachfolgende Kriterien wurden in der Bewertung nicht berücksichtigt, können aber bei der individuellen Auswahlentscheidung sehr wohl eine bedeutende Rolle spielen.

### **7.7.1 Regionale Präsenz**

---

Das Kriterium der regionalen Präsenz kann nicht in einer allgemeinen Studie berücksichtigt werden. Natürlich ist es so, dass die NÖVK aber auch Siemens kein flächendeckendes Netz persönlicher Betreuer anbieten. Für Großkunden werden aber auch diese Anbieter bereit sein, außerhalb ihres direkten räumlichen Bereiches entsprechende Services anzubieten.

### **7.7.2 Bestehende Geschäftsbeziehung der Eigentümer**

---

Auch dieses Kriterium kann in einer allgemeinen Studie nicht berücksichtigt werden. Aber in Bezug auf eine individuelle Auswahlentscheidung erlangt der Umstand einer bestehenden Geschäftsbeziehung Bedeutung. Gerade die bestehenden Geschäftsbeziehungen der Eigentümer der Kassen zu den Unternehmen waren entscheidend für den Erfolg der Anbieter. Die Marktanteile der Anbieter korrelieren nicht zufällig mit den Marktanteilen der Bankenmütter. Insbesondere die Geschäftsbeziehung zur Hausbank war häufig ausschlaggebend für die Erstauswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse.

### **7.7.3 Übertragungen**

---

Wurden oder werden Übertragungen durchgeführt, so sollten die bereits erläuterten Kriterien Übertragungskosten und Veranlagung absolut stärker als in der vorliegenden allgemeinen Studie berücksichtigt werden. BONUS prüft als einziger Anbieter ob die vereinbarten Übertragungsbeträge tatsächlich fristgerecht und inkl. allfälliger Zinsen überwiesen wurden und nimmt Ratenzahlungen in Evidenz.

### **7.7.4 Kassenwechsel**

---

Zur Beurteilung der Anbieter im Fall eines möglichen Kassenwechsels ist der bestehende Partner vielfach mit Zusatzpunkten zu bewerten. Ein Kassenwechsel ist zwar aufgrund der gesetzlichen Regelungen mit keinen Kosten und praktisch keinem Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in verbunden, aber es entsteht gegenüber den bestehenden Mitarbeitern/innen ein Erklärungsbedarf, den es zu bewerten gilt. Es ist aber auch der umgekehrte Fall denkbar, in dem der Erklärungsbedarf bei einem Verbleib bei dem bestehenden Partner besteht.

Für einen Kassenwechsel würde die gesetzliche Kapitalgarantie sprechen, die dazu führt, dass einmal realisierte Renditen von der neuen Kasse als Übertragsbeträge garantiert werden müssen, wo hingegen diese bei der bisherigen Kasse wieder verloren gehen können.

## 8 Das Ergebnis der Studie

Anhand der gewichteten Subkriterien ergibt sich folgende Bewertungsmatrix:

	Bewertung Gesamt 10	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Sicherheit	1	659	524	812	826	900	775	607	750	984
Veranlagung	3	163	89	580	92	440	238	900	464	0
Kosten kurz	2	739	673	662	835	652	800	133	561	339
Kosten lang		833	767	716	828	710	799	133	691	417
Nachhaltigkeit	1	0	1000	1000	1000	0	0	0	1000	0
Service	2	300	454	950	134	350	489	300	636	457
Größe	1	133	408	234	95	79	743	68	1000	128

Betreffend dem Kriterium Sicherheit ist die VVVK führend, in der Veranlagung ist Siemens führend, dahinter folgen BONUS und VBV. Bei den Kosten hat BUAK vor ÖVK und APK die Nase vorne. In Bezug auf Service führt BONUS vor VBV und ÖVK die Reihung an.

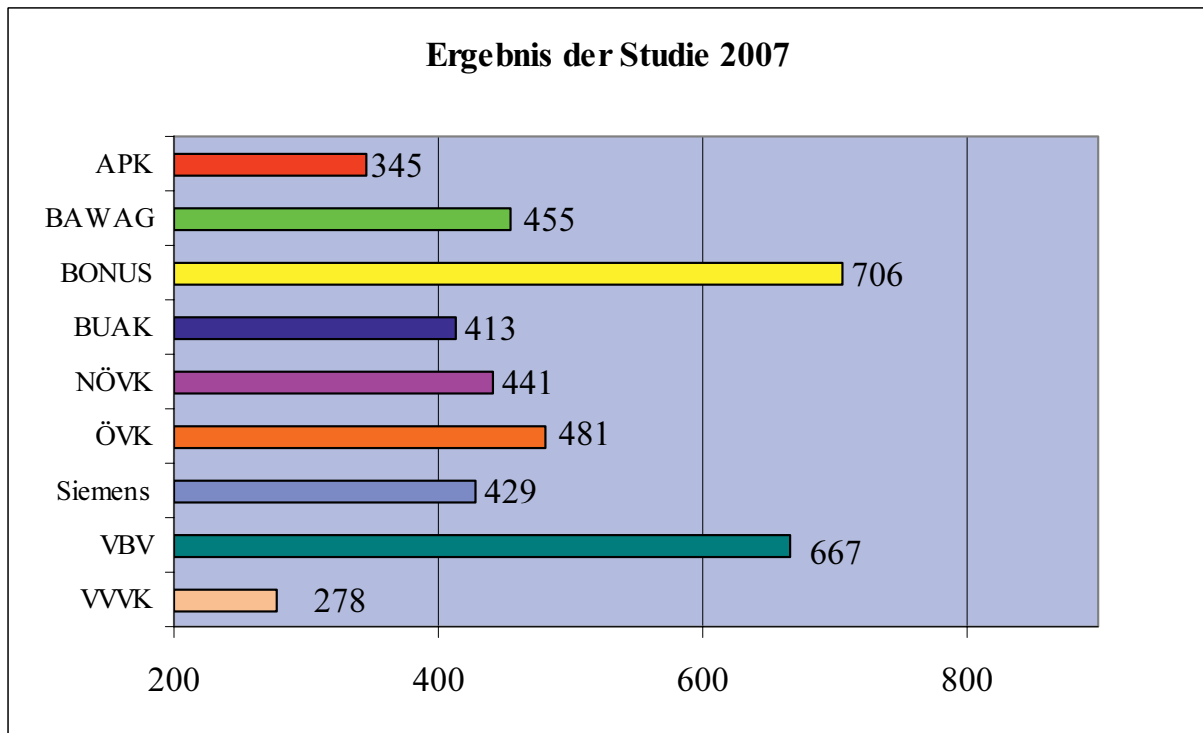
Im Vergleich zur Studie des vergangenen Jahres ergibt sich eine Veränderung, die zum Teil auf Veränderungen bei den anbietenden Kassen selbst und zum Teil auf die Adaptierung des Bewertungsschemas zurückzuführen sind.

Anhand der Gewichtungsfaktoren der Hauptkriterien 1 für Sicherheit, Nachhaltigkeit und Größe, 2 für Service und Kosten und 3 für Veranlagung ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung:

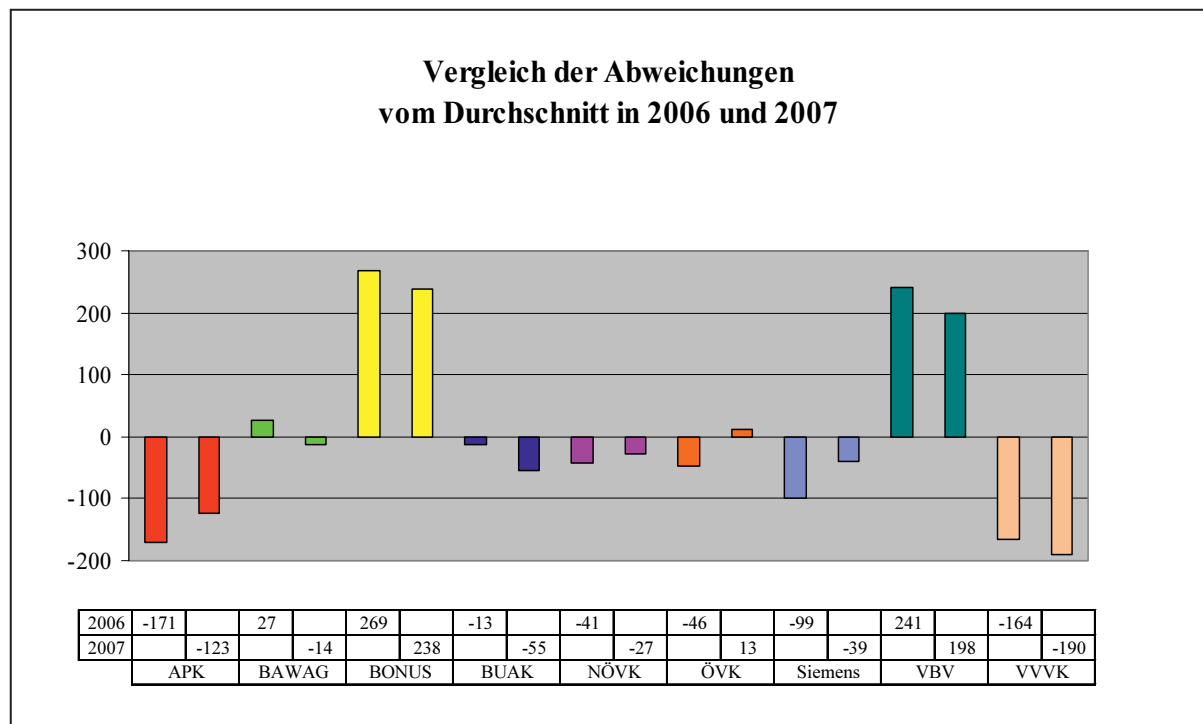
	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Gesamt kurz	336	445	701	414	430	481	424	654	270
Gesamt lang	355	464	712	412	442	481	424	680	286

Bei einer Gewichtung der Kosten mit Subfaktor 0,2 von 1 ergibt sich kein Unterschied in der Reihung der Anbieter, unabhängig ob die kurz- oder langfristige Betrachtung zur Anwendung kommt. Als gemittelttes Ergebnis kann somit festgehalten werden:

	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Ergebnis	345	455	706	413	436	481	424	667	278
Reihung	8	4	1	7	5	3	6	2	9



Erläuternd muss angeführt werden, dass der Unterschied zwischen der Erstgereihten BONUS und der Zweitgereihten VBV wiederum nicht sehr groß ist und bei einer leichten Änderung der Bewertungsfaktoren auch etwas geringer oder etwas stärker dargestellt werden könnte. Auf den weiteren Plätzen folgen ÖVK, BAWAG, NÖVK und Siemens. Ab dem dritten Platz kann sich bei einer Änderung der Bewertungsfaktoren auch eine Änderung in der Reihung der Plätze ergeben.



Vergleicht man die positiven und die negativen Abweichungen vom Durchschnittsergebnis in den einzelnen 2 Jahren, so zeigt sich, dass die beiden führenden BONUS und VBV sowohl 2006 als auch 2007 weiterhin deutlich über dem Schnitt aller Anbieter liegen., jedoch mit etwas geringerem Abstand vor den Mitbewerbern. Die BAWAG hat den dritten Platz an die ÖVK verloren. ÖVK, Siemens und APK konnten sich verbessern, hingegen haben VVVK und BUAK etwas Terrain verloren. Die NÖVK hat sich gegenüber dem Durchschnitt auch verbessert.

Somit kann abschließend festgehalten werden, dass sich BONUS und VBV weiterhin als die mit Abstand besten Mitarbeitervorsorgekassen etabliert haben.

Der Autor greift gerne den Wunsch der Anbieter auf und stellt nachfolgend eine Zusammenfassung der aktuellen Probleme bzw. Wünsche hinsichtlich einer Novellierung des gesetzlichen Rahmenwerkes der Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen dar.

### 1. Unterdeckung von Dienstgeberkonten

Regelmäßig übersteigen die gemeldeten Beiträge die tatsächlich eingelangten Zahlungen der Arbeitgeber. Daraus folgt, dass keine bzw. eine nur eingeschränkte Möglichkeit einer Auszahlung durch die Mitarbeitervorsorgekasse gegeben ist und somit die Ansprüche der Arbeitnehmer nicht befriedigt werden können. Die Zielsetzung besteht darin, die Datenqualität der an die Mitarbeitervorsorgekassen gelieferten Daten zu verbessern. Unabhängig von der konkreten Lösung sollte die Haftung im Fall der Unterdeckung geklärt werden.

### 2. Verlängerung der Liegedauer, damit die Möglichkeit von höheren Veranlagungserträgen in Verbindung mit einer Kapitalgarantie

Mitarbeitervorsorgekassen müssen damit rechnen, dass Arbeitnehmer bei frühest möglicher Gelegenheit das Guthaben entnehmen und müssen deshalb nahezu fristenkongruent veranlagern. Derzeit entsteht bereits nach 36 Beitragsmonaten im System unabhängig von der Liegedauer in der einzelnen Vorsorgekasse ein Auszahlungsanspruch, daher können die Gelder nur unter kurzfristigen Aspekten veranlagt werden, was zu einer tendenziell niedrigeren Verzinsung führt. Die Notwendigkeit, die Gelder tendenziell kurzfristig zu veranlagern hängt nicht zwangsläufig mit den Auszahlungen zusammen, sondern mit dem Umstand, dass mit der kurzen Verweildauer die Bruttokapitalgarantie verknüpft ist und daher das Risiko diese nicht erfüllen zu können mit der Kürze der Verweildauer überproportional ansteigt. Die Mitarbeitervorsorgekasse muss dieses Risiko in letzter Konsequenz aus den Eigenmitteln ausgleichen, daher sind die Veranlagungen eher kurzfristig orientiert. Als Ziel könnte die Kapitalgarantie erst nach 10 Jahren Liegedauer oder mit der Pensionierung des Arbeitnehmers schlagend werden, so der Wunsch der Plattform.

### 3. Steuerlicher Anreiz zur Weiterveranlagung in der Mitarbeitervorsorgekasse

Die Bereitschaft der Arbeitnehmer, die angesparten Gelder in den Mitarbeitervorsorgekassen bis zum Pensionsantritt zu belassen (und nicht bei der ersten Möglichkeit zu entnehmen) sollte gefördert werden, indem eine Auszahlung zum Pensionszeitpunkt z.B. steuerfrei belassen wird.

### 4. Rückforderung zu hoch ausbezahlter Beträge

In Zusammenhang mit Auszahlungen kommt es sehr häufig nach der Beendigung des Dienstverhältnisses zu Datenkorrekturen seitens des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass es nachträglich zu Nachzahlungen an den bzw. zu Rückforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer kommen kann. Insbesondere die Rückforderung gegenüber dem Arbeitnehmer stößt in der Praxis, aber auch in der Rechtsprechung auf Probleme. Die Lösung könnte darin bestehen, dass im Falle von Schäden im Zusammenhang mit falschen Datenmeldungen diese verursachungsgerecht aufgeteilt werden.

## **5. Verfallbarkeitsfrist für geringe Verfügungsansprüche**

Wie die Erfahrung zeigt, werden Verfügungsansprüche insbesondere auf Grund geringer Beträge auf Konten nicht wahrgenommen. Daher entstehen in den Mitarbeitervorsorgekassen eine nicht unwesentliche Anzahl von Kleinstkonten, von denen anzunehmen ist, dass es nie zu einer Auszahlung kommen wird. Dies betrifft beispielsweise ausländische Saisonkräfte mit nur einmaliger kurzer Beschäftigung in Österreich und anschließender Rückkehr in ihr Heimatland. Geringfügige Guthaben könnten daher nach einem bestimmten Zeitraum dem allgemeinen Veranlagungsergebnis aller AWB's gut gebucht werden.

## **6. Vorsorge für Selbstständige in Mitarbeitervorsorgekassen**

Erweiterung des Geltungsbereichs auf bisher nicht umfasste Personengruppen (insbesondere „Selbstständige“).

## **7. Zusätzliche Übertragungsmöglichkeit von Altabfertigungsansprüchen**

Schaffung einer neuen Möglichkeit (=Mischvariante) des Übertritts in die Abfertigung Neu (neben den Varianten Einfrieren einer Alt-Abfertigung und Übertragung einer Alt-Abfertigung). Die neuen Möglichkeiten könnten folgendermaßen aussehen:

Der Arbeitgeber überträgt die fiktiven Abfertigungsansprüche zu 100% und leistet ab dem Übertragungszeitpunkt die 1,53%. Aber wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, die vom Arbeitnehmer zu vertreten sind (=Arbeitnehmerkündigung und Entlassung) so hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf die Abfertigung, die aus den 1,53% resultiert und der Arbeitgeber ein Recht auf Rückerstattung des geleisteten Übertragungsbetrages. Weiters soll überlegt werden, ob ein Arbeitgeber nicht mehr als den bestehenden Abfertigungsbeitrag übertragen kann (= als Anreiz für den Arbeitnehmer) damit die Ablöse der Abfertigung Alt schneller voranschreitet. Somit könnte auch eine Möglichkeit geschaffen werden, freiwillige Abfertigungen zu übertragen.

## 10 Verzeichnis der Anbieter

---

APK-Mitarbeitervorsorgekasse AG  
1030 Wien, Landstraßer Hauptstraße 26  
und 4020 Linz, Stahlstraße 21  
Wien - Tel.: +43 (0)1 712 99 80  
Fax: +43 (0)1 712 99 80-55  
Linz - Tel.: +43 (0)732 6967-4980  
Fax: +43 (0)732 6980-5287  
Hotline (österreichweit): 0810-810-275  
Email: [office@apk-mvk.at](mailto:office@apk-mvk.at)  
Internet: <http://www.apk-mvk.at>

BONUS Mitarbeitervorsorgekassen AG  
1030 Wien, Traungasse 14-16  
Tel.: +43 (0)1 994 99 74-0  
Fax: +43 (0)1 994 99 74-1955  
Email: [kundenservice@bonusvorsorge.at](mailto:kundenservice@bonusvorsorge.at)  
Internet: <http://www.bonusvorsorge.at>

Niederösterreichische Vorsorgekasse AG  
3100 St. Pölten, Kremsergasse 20  
Tel.: +43 (0)2742 90555-0  
Fax: +43 (0)2742 90555-7120  
Email: [office@noevk.at](mailto:office@noevk.at)  
Internet: <http://www.noevk.at>

Siemens Mitarbeitervorsorgekasse AG  
1030 Wien, Erdberger Lände 26  
Tel.: +43 (0)5 1707-34244  
Fax: +43 (0)5 1707-55699  
Email: [mvk@siemens.at](mailto:mvk@siemens.at)  
Internet: <http://www.siemens.at/mvk>

VICTORIA VOLKSBANKEN Mitarbeitervorsorgekasse AG  
1013 Wien, Schottengasse 30  
Tel.: +43 (0)1 31341-0  
Fax: +43 (0)1 31341-241  
Email: [abfertigung@victoria.at](mailto:abfertigung@victoria.at)  
Internet: <http://www.vvmvk.at>

Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen  
A-1040 Wien, Wiedner Hauptstrasse 73 / 4  
Tel.: +43 (0)5 90 900-4108  
Fax: +43 (0)5 90 900-4097  
Email: [plattform.mitarbeitervorsorgekassen@wko.at](mailto:plattform.mitarbeitervorsorgekassen@wko.at)  
Internet: <http://www.mitarbeitervorsorgekassen.at>

BAWAG Allianz Mitarbeitervorsorgekasse AG  
1130 Wien, Hietzinger Kai 101-105  
Tel.: +43 (0)1 87807-5357  
Fax: +43 (0)1 87807-40128  
Email: [abfertigung.neu@bawag-allianz-mvk.at](mailto:abfertigung.neu@bawag-allianz-mvk.at)  
Internet: <http://www.bawag-allianz.mvk.at>

BUAK Mitarbeitervorsorgekasse GesmbH  
1050 Wien, Kliebergasse 1a  
Tel.: +43 (0)5 795 79-0  
Fax: +43 (0)5 795 79-911 99  
Email: [r.griessl@buak.at](mailto:r.griessl@buak.at), [b.stolzenburg@buak.at](mailto:b.stolzenburg@buak.at)  
Internet: <http://www.buak-mvk.at>

ÖVK Vorsorgekasse AG  
1029 Wien, Untere Donaustraße 21  
Tel.: +43 (0)810 53 00 99  
Fax: +43 (0)810 53 00 98  
Email: [office@oevk.co.at](mailto:office@oevk.co.at)  
Internet: <http://www.oevk.co.at>

VBV - Mitarbeitervorsorgekasse AG  
1020 Wien, Obere Donaustraße 49-53  
Tel.: +43 (0)1 217 01-0  
Fax: +43 (0)1 217 01-8260  
Email: [vorstand@vbv.co.at](mailto:vorstand@vbv.co.at)  
Internet: <http://www.vbv.co.at>

## 11 Impressum

---

Eigentümer, Herausgeber und Verleger:  
Dr. Roger Emmett  
Staatlich geprüfter Unternehmensberater  
Gentzgasse 52, 1180 Wien  
Tel.:01-513 66 50 – 33  
E-Mail: office@emmett.at

**Stand:** 2. Auflage 05/2007

Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen die Angaben in diesem Buch ohne Gewähr. Eine Haftung durch Dr. Roger Emmett ist ausgeschlossen.

Alle Rechte insbesondere das Recht der Vervielfältigung, der Verbreitung sowie der Übersetzung und des auszugsweisen Nachdrucks sind vorbehalten.





**Dr. Roger Emmett**

Staatlich geprüfter Unternehmensberater

---

Gentzgasse 52, 1180 Wien

Tel.: 01 / 513 66 50 – 33, Fax: 01 / 535 26 19

Mobil: 0699 / 123 621 72, E-Mail: [office@emmett.at](mailto:office@emmett.at)

UID: ATU56944739