

**„Studie BVK 2008“
Betriebliche Vorsorgekassen –
Bewertung der Anbieter**

3. Auflage

Wien, im September 2008

Dr. Roger Emmett

Staatlich geprüfter Unternehmensberater

Strehlgasse 13C, 1190 Wien

Tel.: +43 (0)1 877 7000 – 33, Fax: +43 (0)1 535 26 19

Mobil: 0699 123 62 172, E-Mail: office@emmett.at, www.emmett.at

UID: ATU56944739

INHALTSVERZEICHNIS

1	VORWORT	2
2	ÜBER DEN AUTOR	3
3	DAS SYSTEMS DER ABFERTIGUNG NEU	4
4	AUFBAU UND WESEN DER BETRIEBLICHEN VORSORGEKASSEN	6
5	DIE ANBIETER	7
6	BEURTEILUNGS- UND AUSWAHLKRITERIEN	8
7	BEWERTUNG DER ANBIETER.....	9
7.1	SICHERHEIT	9
7.1.1	<i>Eigenkapitalquote</i>	<i>10</i>
7.1.2	<i>Strategische Ausrichtung</i>	<i>11</i>
7.2	VERANLAGUNG	12
7.2.1	<i>Absolute Performance</i>	<i>13</i>
7.2.2	<i>Relative Performance</i>	<i>13</i>
7.2.3	<i>Kundenbeirat</i>	<i>14</i>
7.3	KOSTEN	14
7.3.1	<i>Kosten der laufenden Verwaltung</i>	<i>15</i>
7.3.2	<i>Kosten der Vermögensverwaltung</i>	<i>16</i>
7.3.3	<i>Übertragungskosten</i>	<i>17</i>
7.4	NACHHALTIGKEIT DER VERANLAGUNG	17
7.5	SERVICE	18
7.5.1	<i>Auskunftsbereitschaft</i>	<i>18</i>
7.5.2	<i>Serviceaward</i>	<i>19</i>
7.5.3	<i>Kontonachricht</i>	<i>19</i>
7.5.4	<i>Dokumentation der Übertragung</i>	<i>20</i>
7.6	GRÖSSE	20
7.6.1	<i>Anzahl Verträge</i>	<i>21</i>
7.6.2	<i>Anzahl Anspruchsberechtigte</i>	<i>21</i>
7.6.3	<i>Laufende Beiträge</i>	<i>22</i>
7.6.4	<i>Vermögen</i>	<i>22</i>
7.6.5	<i>Auszahlungen</i>	<i>23</i>
7.7	SONSTIGE KRITERIEN	23
7.7.1	<i>Bestandsstruktur</i>	<i>23</i>
7.7.2	<i>Regionale Präsenz</i>	<i>24</i>
7.7.3	<i>Bestehende Geschäftsbeziehung der Eigentümer</i>	<i>24</i>
7.7.4	<i>Übertragungen</i>	<i>24</i>
7.7.5	<i>Kassenwechsel</i>	<i>24</i>
8	DAS ERGEBNIS DER STUDIE	25
9	AUSBLICK 2008	29
9.1	SELBSTÄNDIGENVORSORGE	29
9.2	PERFORMANCE 2008 – DAS KATASTROPHENJAHR	29
10	VERZEICHNIS DER ANBIETER	30

Mit 1. Jänner 2003 ist das Betriebliche Mitarbeitergesetz 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 und laufende Beiträge in der Höhe von 1,53 % der Bemessungsgrundlage zu Gunsten der Mitarbeiter/innen zu bezahlen. Mit 1.1.2008 wurden auch die Selbständigen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes einbezogen.

Mit Ende des Jahres 2007 befanden sich bereits mehr als 2 Mio. aktive Arbeitnehmer/innen, das ist mehr als die Hälfte aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich, im System der Abfertigung Neu. Das Gesamtvermögen der Kassen betrug Ende 2007 EUR 1,62 Mrd. und stieg somit um 43 % gegenüber dem Vorjahr. Die laufenden Beitragszahlungen betragen EUR 502 Mio. und die Auszahlungen haben erstmalig im Jahr 2007 mit EUR 66 Mio. eine relevante Größenordnung erreicht.

Das Jahr 2007 war aber nicht nur durch das Wachstum des Marktes, sondern vor allem durch die Herausforderungen des Kapitalmarktes gekennzeichnet. Die durchschnittliche Wertentwicklung der Branche betrug nur 1,9 %. Dies ist die schlechteste Wertentwicklung seit Bestehen der jungen Branche, die jedoch vermutlich im Jahr 2008 noch unterboten werden wird.

Waren die bewertbaren Unterschiede zwischen den neun Anbietern im Jahr der Einführung der Abfertigung Neu kaum feststellbar und somit vernachlässigbar, so hat sich dies Jahr für Jahr verändert. Mit der vorliegenden dritten Auflage der jährlichen Studie „MVK 2008“ gibt der Autor dem Leser einen Überblick über den Gesamtmarkt und liefert gleichzeitig ein Bewertungsschema sowie eine Reihung der Anbieter auf Basis von aktuellen Kennzahlen.

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) und IBN (www.intlben.com) und in der Aktuarvereinigung Österreichs.

Seit 2004 ist Herr Dr. Emmett auch gerichtlich beideter 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. (www.emmett.at)

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 Letztbezuges errechnet: Im Wesentlichen werden zum laufenden Lohn/Gehalt aliquote Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Überstunden und andere abfertigungsfähige Zulagen hinzugerechnet.

Ob man eine Abfertigung Alt 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 jedoch 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. In den Genuss einer Abfertigung Alt kam somit nur ein Teil aller unselbständig Erwerbstätigen.

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. Im neuen Abfertigungssystem gibt es die Hürde der dreijährigen Wartezeit und das Verfallszenario bei Eigenkündigung nicht mehr. Es erwerben nun auch jene Arbeitnehmer/innen wie zB. Saisonarbeitskräfte Abfertigungsanwartschaften, die im alten System keine Chance auf Abfertigungsleistungen hatten. Auf Seite der Arbeitgeber ist eine Kostenentlastung von Branchen mit langfristigen Dienstverhältnissen und eine Belastung von Branchen mit durchschnittlich geringerer Beschäftigungsdauer festzustellen.

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

Die Höhe der Abfertigung Neu ist vom Einkommen während der gesamten Dienstzeit, von den jährlichen Veranlagungsergebnissen der ausgewählten Kasse und deren Verwaltungskosten abhängig. Aufgrund einer gesetzlichen Kapitalgarantie darf keine Auszahlung oder Überweisung niedriger ausfallen als die Summe der vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge (Nominalgarantie).

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung, bei ungerechtfertigter Entlassung oder bei einvernehmlicher Auflösung hat der/die Mitarbeiter/in die Möglichkeit, durch Abgabe einer Erklärung die Auszahlung der Abfertigung zu fordern, sofern die Mindestliegedauer von 36 Monaten (3 Jahren) verstrichen ist. Die Mindestliegedauer bezieht sich jedoch nicht auf die Beschäftigungsdauer beim letzten Arbeitgeber, sondern auf Dauer der Einbeziehung in das System der Abfertigung Neu bzw. auf die gesamte Beschäftigungsdauer seit der letzten Verfügung über eine Abfertigungsanwartschaft.

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 Betrieblichen Vorsorgekasse weiterhin veranlagen lassen. Auch besteht die Möglichkeit, den gesamten Abfertigungsbetrag in die Betriebliche Vorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers zu übertragen, oder 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.

Die Auszahlungserklärung ist innerhalb von 6 Monaten abzugeben. Die Auszahlung seitens der Betrieblichen Vorsorgekasse 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. Das angesparte Guthaben wird weiter verzinst und bleibt vergleichbar mit einem „Rucksack“ zumindest solange stehen, bis ein Auszahlungsanspruch gegeben ist. Aus steuerlicher Sicht ergibt sich nur 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.

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 Betriebliche Vorsorgekasse bezahlt und Anwartschaftszeiten vor dem Übertragungstichtag 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.

4 Aufbau und Wesen der Betrieblichen Vorsorgekassen

Die Betrieblichen Vorsorgekassen sind konzessionspflichtige Kapitalgesellschaften, deren Mindesteigenmittel EUR 1,5 Mio. nicht unterschreiten dürfen. Zusätzliche Eigenmittel sind in Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung aufzubauen.

Hinsichtlich der Geschäftstätigkeit ähneln die Betriebliche Vorsorgekassen den bereits seit 1990 existierenden Pensionskassen. Betriebliche Vorsorgekassen unterliegen dem Bankwesengesetz (BWG) – sind also 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. Im Jahr 2008 hat mit der fair-finance Vorsorgekasse AG ein neuer Anbieter eine Konzession beantragt. In Zukunft werden somit zehn Anbieter um die Gunst der Kunden werben.

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Betrieblichen Vorsorgekassen ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat einer Betriebliche Vorsorgekasse setzt sich aus vier Kapitalvertretern und zwei Vertretern der Arbeitnehmer/innen zusammen, wobei diese durch den Gewerkschaftsbund nominiert werden.

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

Weitere Wesensmerkmale der Betrieblichen Vorsorgekassen sind die gesetzliche Deckelung der Verwaltungskosten und die gesetzliche Kapitalgarantie. Die gesetzlichen Höchstgrenzen für Verwaltungskosten werden aber von den Anbietern nicht ausgenutzt.

Eine gesetzlich vorgegebene Kapitalgarantie verpflichtet die Anbieter im Auszahlungsfall nicht weniger als die Summe der einbezahlten Bruttobeiträge anzuweisen. Eine darüber hinausgehender Zinsgarantie könnte gewährt werden. Nach einer befristeten Gewährung einer Zinsgarantie seitens eines Anbieters in den Jahren 2003 bis 2005 wird eine derartige Garantie aktuell nicht angeboten. Die fair-finance Vorsorgekasse AG hat angekündigt zukünftig eine unbefristete Zinsgarantie zu gewähren.

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. Diese findet in einer vergleichsweise geringen jährlichen Performance ihren Niederschlag. Mit 1,9 % in 2007 und durchschnittlich unter 4 % p.a. Veranlagungsertrag erzielen die Kassen ein moderates Veranlagungsergebnis, das jedenfalls deutlich hinter den Erwartungen der Sozialpartner von 6 % p.a. liegt.

Sechs der bisher neun Anbieter sind ident mit den auch namentlich weitgehend gleichlautenden überbetrieblichen Pensionskassen. Diese Anbieter treten österreichweit auf und belegen auch in einem Ranking nach Marktanteilen die ersten sechs Plätze. Die **APK Vorsorgekasse** (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 Vorsorgekasse** (BAWAG) drückt ihre Herkunft bereits im Firmenwortlaut aus. Die **BONUS Vorsorgekasse** (BONUS) ist ein Schwesterunternehmen der BONUS Pensionskasse und steht im gemeinsamen Eigentum der Generali Gruppe und der Zürich Versicherung. Die **ÖVK Vorsorgekasse** (ÖVK) kann der Raiffeisenorganisation unter Mitwirkung der ebenfalls diesem Sektor zuzurechnenden ÖPAG Pensionskasse zugeordnet werden. Erwähnenswert ist weiters, dass BAWAG und ÖVK eine gemeinsame Verwaltungsgesellschaft gegründet haben, die die gesamte Administration und das Kundenservice für beide Kassen durchführt. Die **VBV - Vorsorgekasse** (VBV) ist gleichlautend mit der VBV Pensionskasse und steht im Eigentum mehrerer Banken und Versicherungen wie der Erste Bank, Wiener Städtische Versicherung oder Bank Austria. Die **Victoria-Volksbanken Vorsorgekasse** (VVVK) zeigt ebenso wie die gleichlautende Pensionskasse ihre Herkunft bereits im Firmenwortlaut.

Die **BUAK Betriebliche Vorsorgekasse** (BUAK), die **Niederösterreichische Vorsorgekasse** (NÖVK) und die **Siemens Mitarbeitervorsorgekasse AG** (Siemens) sind hinsichtlich Eigentümerschaft und Zielgruppe gesondert zu erwähnen und liegen im Ranking der Anbieter nach Marktanteilen auf den hinteren Plätzen.

Die NÖVK steht im Eigentum der Niederösterreichischen Hypobank, der Niederösterreichischen Versicherung und des Gemeindevertreterverbandes der Niederösterreichischen Volkspartei. In Ermangelung eines flächendeckenden Vertriebsnetzes ist die NÖVK eher als lokaler Anbieter zu sehen. Die Kundenverwaltung und das Kundenservice ist an die VBV Vorsorgekasse ausgelagert.

Der Gesetzgeber hat mit Einführung der Abfertigung Neu auch gleichzeitig die BUAK geschaffen und dieser per Gesetz die Verwaltung der Anwartschaften aller 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.

Interessant ist auch, dass der Siemens Konzern mit der Siemens Mitarbeitervorsorgekasse als einziges Industrieunternehmen eine Betriebliche Vorsorgekasse gegründet hat. Dies lässt sich wohl dadurch erklären, dass Siemens bereits vor Gründung davon ausgegangen ist, bestehende Abfertigungsansprüche konzerneigener Mitarbeiter - 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 Kapitalanlage AG, betreut werden konnte. Aufgrund des Kontraktionszwanges könnten sich auch konzernfremde Unternehmen für Siemens entscheiden. Von dieser Möglichkeit haben aber nur eine Handvoll Unternehmen Gebrauch gemacht, zumal Siemens in der Regel konzernfremde Kunden nicht mit offenen Armen empfängt. 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.

Abzuwarten bleibt, wie sich die **fair-finance Vorsorgekasse AG** (fair-finance), welche sich zum Zeitpunkt der Studiererstellung in Gründung befindet, in den Markt einfügt.

6 Beurteilungs- und Auswahlkriterien

Bei einer Bewertung von Anbietern kommt der Wahl der Beurteilungs- und Auswahlkriterien und deren gewichtende Zusammenfassung eine große Bedeutung zu.

In zahlreichen Zeitungsberichten werden in regelmäßigen Abständen die Performancezahlen der einzelnen Anbieter berichtet und gegenübergestellt. Die historische Performance alleine ist aber keine taugliche Kennzahl zur Beurteilung und Bewertung der Anbieter. Ohne Kenntnis der Veranlagungsstrategie, des Veranlagungsprozesses und ohne gleichzeitiger Berücksichtigung von Risikokennzahlen lässt sich aus historischen Ertragsdaten kein seriöser Rückschluss auf zukünftige Renditen ableiten.

Manchmal werden auch zusätzlich die Verwaltungskosten der einzelnen Anbieter verglichen, wobei die Bedeutung der unterschiedlichen Kostensätze auf die Vermögensentwicklung meist unkommentiert bleibt.

Zweifelsohne sind Performancezahlen und Verwaltungskosten wesentliche und vor allem leicht vergleichbare Beurteilungs- und Auswahlkriterien. Der Autor hat zu Informationszwecken in Kapitel 8 auch eine Bewertung auf Basis von „hard-facts“ insbesondere auf Basis der Performance durchgeführt. Um dem Ziel dieser Studie aber zu entsprechen und eine möglichst umfassende Bewertung der Anbieter vornehmen zu können, wurden zuerst einmal die für die Kunden relevanten Kriterien und deren Bedeutung erhoben. Im Frühjahr 2006 wurde ein Fragebogen an 3422 Betriebsräte/innen versendet. Mit 472 beantworteten Fragebögen lag die Responsequote bei 13,8 %.

Die detaillierten Ergebnisse der Befragung wurden in der ersten Ausgabe dieser Studie „Studie MVK 2006“ umfangreich dargestellt. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit 29,42 % das Kriterium „Sicherheit“ vor „Veranlagung“ (24,92 %) und vor „Kosten“ (19,57 %) als entscheidungsrelevant für die Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse genannt wurden. Überraschend liegt „Nachhaltigkeit“ mit 15,85 % noch vor „Service“ (6,13 %) und Größe (4,11%).

7 Bewertung der Anbieter

7.1 Sicherheit

Die Sicherheit steht nach Aussage der befragten Betriebsräte an oberster Stelle der Beurteilungs- und Auswahlkriterien. Dies wurde eindeutig durch die Ergebnisse der Befragung aus 2006 belegt. 40,28 % der Befragten haben Sicherheit mit der Note 1 oder 2 gereiht.

Es ist davon auszugehen, dass die Betriebsräte/innen mit dem Begriff Sicherheit vor allem die Werthaltigkeit der angesparten Guthaben gemeint haben. Gerade diesem Bedürfnis nach Sicherheit hat der Gesetzgeber durch die verpflichtende Kapitalgarantie entsprochen. Zusätzlich existieren Vorschriften für die Vermögensveranlagung, die die Betrieblichen Vorsorgekassen zu einer konservativen Vermögensveranlagung veranlassen.

Der Gesetzgeber hat für die Betrieblichen Vorsorgekassen Rahmenbedingungen geschaffen, die ein Höchstmaß an „Sicherheit“ gewährleisten. Die Konzessionierung als selbständige Spezialbanken verhindert, dass Geschäftsrisiken aus anderen Geschäftsbereichen wirken können und schafft eine hohe Transparenz der Institute und eine leichte Prüfbarkeit. Die Eigenkapitalvorschriften sorgen für eine dem Geschäftsvolumen angemessene Kapitalausstattung. 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 soll die Anbieter auch zu Kundenorientierung und Transparenz zwingen. Die laufende Kontrolle durch eine Revisionsabteilung, einen Bankprüfer und die Finanzmarktaufsicht garantiert den Bestand dieser in Österreich zumindest diesbezüglich einzigartigen Finanzdienstleister.

Alle Anbieter müssen demnach als dem Grunde nach als „sicher“ beurteilt werden. Unterschiede ergeben sich jedoch in der Höhe der vorhandenen Eigenmittel bzw. der Eigenkapitalquote und in der strategischen Ausrichtung des Anbieters bzw. der jeweiligen Aktionäre.

In den ersten beiden Auflagen dieser Studie „MVK 2006“ und „MVK 2007“ wurde demnach das Image und die strategische Ausrichtung der Eigentümer als ein Subkriterium zu Sicherheit und die Eigenkapitalquote als zweites Subkriterium bewertet. Von einer Bewertung von Image und strategischer Ausrichtung wird in vorliegender Studie Abstand genommen, zumal die Bewertung der vergangenen Jahre wohl auf berechtigte Kritik seitens einiger Anbieter hinsichtlich mangelnder Objektivierbarkeit gestoßen ist. Da sich aber die Anbieter gerade in diesem Punkt zu positionieren versuchen, entfallen die Ausführungen des Autors nicht gänzlich, sondern werden nach der Bewertung der Eigenkapitalquote angeschlossen.

7.1.1 Eigenkapitalquote

Eventuelle Bilanzverluste einer Kasse müssen in den Eigenmitteln Deckung finden. Ist dies nicht der Fall muss von Seite der Eigentümer neues Kapital zur Verfügung gestellt werden, oder die Kasse ist insolvent. Bilanzverluste können nicht nur dadurch entstehen, dass die Kasse schlecht wirtschaftet, also Kosten hat die in den Erlösen nicht abgedeckt sind, sondern entstehen vor allem dann, wenn die Kasse bei schlechten Veranlagungsergebnissen aufgrund der gesetzlichen Kapitalgarantie Zuschüsse leisten muss. Bei negativen Veranlagungsergebnissen, wie diese erstmalig 2008 drohen, darf die Kasse auch keine Vermögensverwaltungskosten cash wirksam vereinnahmen.

Auf Basis der Bilanzen 2004 bis 2007 wurde die Eigenkapitalquote der neun Anbieter in Relation zu den Passiva der Veranlagungsgemeinschaft ermittelt. Zusätzlich wurde die Veränderung der Eigenkapitalquote von 2006 auf 2007 dargestellt. Jener Anbieter mit der geringsten Eigenkapitalquote per 31.12.2007 wurde mit 0 Punkten und jener mit der höchsten Quote mit 1000 bewertet. Die Punkte für die restlichen Anbieter wurden entsprechend der tatsächlichen Quote verteilt.

Eigenkapital- quote	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2004	10,31%	6,20%	10,34%	9,92%	34,52%	4,55%	1,92%	2,21%	30,55%
2005	4,61%	2,80%	4,76%	5,53%	14,69%	2,84%	1,87%	1,52%	13,84%
2006	2,96%	1,46%	2,86%	3,77%	8,21%	2,05%	1,88%	1,39%	8,71%
2007	2,33%	1,30%	2,15%	2,99%	5,20%	1,35%	1,74%	1,35%	6,45%
Veränderung 2007 zu 2006	-21,28%	-10,96%	-24,83%	-20,69%	-36,66%	-34,15%	-7,45%	-2,88%	-25,95%
Bewertung	200	0	165	328	757	10	85	10	1000

Es ist evident, dass die Eigenkapitalquote mit der Größe der Kasse abnimmt. Dies widerspricht aber der langläufigen Meinung, dass die großen Kassen sicherer wären als die kleineren Kassen. Es kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft Kapital nachzuschießen bei den Eigentümern großer Kassen in einem höheren Ausmaß vorhanden ist, als bei den Eigentümern der kleineren Kassen, da es sich bei den größeren Kassen ja auch um größere Beträge handeln wird. Die Veränderung von 2006 auf 2007 war tendenziell bei jenen Kassen größer, die ein größeres relatives Vermögenswachstum verzeichnen konnten.

Der Autor nimmt den Umstand, dass die Eigenkapitalquote das einzig objektive Kriterium in Bezug auf Sicherheit darstellt und alle Anbieter aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen als „sicher“ zu bezeichnen sind, zum Anlass, dieses Kriterium – entgegen der subjektiven Bedeutung und auch entgegen der Reihung aus der Befragung – eher gering zu gewichten. Die Eigenkapitalquote als Ausdruck von Sicherheit wird mit dem Faktor 1 von 10 gewertet.

7.1.2 Strategische Ausrichtung

Wenn man die Eigentümer der neun Betrieblichen Vorsorgekassen 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. Bei der BAWAG trifft dies wohl für den Halfteigentümer Allianz zu. Für den Halfteigentümer BAWAG, welcher ja bekanntlich von dem Cerberus-Fonds, einem ausschließlich an Profitabilität und Ertrag orientierten Investmentvehikel, übernommen wurde, trifft dies aber nicht zu. Es bleibt abzuwarten, ob sich die BAWAG nicht von ihrer Beteiligung trennt und ob die Allianz die bisher gemeinsame Vorsorgekasse als Alleinaktionär weiterführt.

Auch die NÖVK verfügt mit der Landeshypothekenbank Niederösterreich über einen Eigentümer ausgezeichneter Bonität, wenngleich die Größe und Internationalität (verglichen mit den zuletzt genannten Anbietern nicht im selben Ausmaß gegeben ist). 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 Vorsorgekasse eigentlich nur ein Enkelkind dieser Großunternehmen ist. Die APK Pensionskasse als direkte Mutter ist selbst hohen Kapitalmarktrisiken ausgesetzt. Der Autor schließt sich dieser anbieterseitigen Argumentation nicht an und geht vielmehr davon aus, dass den indirekten Eigentümern ein strategisches Interesse an diesem Geschäftsfeld fehlt und zudem die Muttergesellschaft ein identes Risikoprofil wie die Tochter aufweist.

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

7.2 Veranlagung

Das Kriterium der Veranlagung wurde von den Betriebsrät/innen als zweitwichtigstes Entscheidungskriterium genannt. Die Veranlagungsergebnisse (Performance) der Anbieter werden regelmäßig auch in den Medien veröffentlicht und sind somit wohl auch das bekannteste Beurteilungskriterium. Grob gesprochen ist die Wirkung des Veranlagungsergebnisses ab dem zweiten Beitragsjahr größer als die Wirkung der Verwaltungskosten. Je länger die Dauer der Beitragszahlung, desto größer wird die Bedeutung des Veranlagungsergebnisses auf die individuelle Entwicklung des Abfertigungskapitals.

Die Veranlagung des Kundenvermögens einer Betrieblichen Vorsorgekasse erfolgt getrennt von den Eigenmitteln in einer sogenannten Veranlagungsgemeinschaft. Im Gegensatz zu einem Investmentfonds werden den individuellen Kunden bzw. den Kundenkonten auch keine Fondsanteile zugewiesen. Das Vermögen der einzelnen Kunden ist Teil des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft und nimmt daher auch an deren Wertentwicklung teil. Die Bewertung des Vermögens dieser Veranlagungsgemeinschaft erfolgt zum Tageswert. Dies bedeutet, dass sich die Wertentwicklung der einzelnen Investmentvehikel und damit die Entwicklung der Kapitalmärkte sofort und direkt auf das Kundenvermögen auswirkt.

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. Auch andere Kassen haben bei Vertragsabschluss im Jahr 2003 mit einer Veranlagungsstrategie geworben, die sich im Laufe der letzten Jahre geändert hat.

Beurteilt wurde einerseits die 5-Jahresperformance als arithmetisches Mittel der Jahreswerte. Da die Daten nur teilweise von den Anbietern bekanntgegeben wurden, wird auf veröffentlichte Daten zurückgegriffen, wobei die Performancewerte für die Jahre ab 2004 von der Österreichischen Kontrollbank ermittelt werden. 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. BONUS hat auch die Performance 2003 durch die Kontrollbank errechnen lassen.

Als zweites Subkriterium zur Veranlagung wurde das Vorhandensein eines Kundenbeirats gewertet. Mit dem Vorhandensein ein Kundenbeirats ist eine gewisse Qualität des Veranlagungsprozess und eine Transparenz der Veranlagungsentscheidungen verbunden.

Das Kriterium der Veranlagung wird in der Gesamtbeurteilung aufgewertet und erhält den Faktor 4 von 10. Der Anbieter mit der höchsten Punkteanzahl aus den Subkriterien erhält 1000 Punkte. Der Anbieter mit der niedrigsten Wertung anhand der Subkriterien erhält 0 Punkte. Mit der Aufwertung der Veranlagung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Anbieter nunmehr über fünf Jahre Erfahrungen sammeln konnten und mittlerweile auch die individuellen Kontostände Größen erreicht haben, bei denen Veranlagungsunterschiede sichtbare Auswirkungen zeigen.

7.2.1 Absolute Performance

Die absolute 3-Jahresperformance geht mit dem Subfaktor 0,6 von 1 in die Bewertung ein. Es wurde der beste Anbieter mit 1000 Punkten und der letztgereichte Anbieter mit 0 Punkten bewertet. Die Punkte wurden anhand der absoluten Performanceunterschiede differenziert.

Performance in %	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2003	3,03	4,27	5,48	3,75	4,36	3,55	5,10	4,26	3,10
2004	3,50	3,75	5,45	4,31	4,72	3,60	6,14	5,98	3,62
2005	4,43	4,07	4,76	4,44	4,38	4,10	9,45	5,75	5,30
2006	3,62	3,11	3,41	2,57	4,10	4,60	4,30	3,33	2,10
2007	2,38	1,15	1,69	1,65	0,14	1,50	1,00	3,09	1,50
03-07 p.a.	3,39	3,27	4,16	3,34	3,54	3,47	5,20	4,48	3,12
Bewertung	129	70	499	106	201	167	1.000	655	0

7.2.2 Relative Performance

Da aber die absolute Performance die jährlich schwankenden Ergebnisse nicht widerspiegelt und im Wettbewerb weniger die genauen Ergebnisunterschiede zwischen den Anbieter als die Reihung selbst von Interesse ist, wurde auch die durchschnittliche Reihung in den Jahren 2003 bis 2007 bewertet und mit dem Subfaktor 0,3 von 1 gewichtet. Der Sieger erhält 1000 Punkte und der Letztgereichte 0 Punkte.

Performance Reihung	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
2007	2	7	4	5	9	6	8	1	3
Durchschnitt 2003 bis 2007	5,60	6,60	3,40	5,80	5,20	6,20	2,80	3,20	6,20
Bewertung	263	0	842	211	368	105	1000	895	105

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 Kundenbeirats wird mit 1000 Punkten bewertet. Das Subkriterium Kundenbeirat wird mit dem Subfaktor 0,1 von 1 gewichtet.

Für das Jahr 2006 konnte in der Studie „MVK 2007“ festgestellt werden, dass vier Anbieter über einen Kundenbeirat zur Mitgestaltung der Veranlagungsentscheidungen verfügen. APK, NÖVK und ÖVK scheinen zumindest für das Jahr 2007 keinen Kundenbeirat mehr eingerichtet gehabt zu haben. Es findet sich kein Hinweis auf einen solchen Beirat auf den Homepages oder in den jeweiligen Geschäftsberichten. Somit hält lediglich BONUS auch im Geschäftsjahr 2007 an diesem wesentlichen Instrument der Mitbestimmung und Objektivierung der Veranlagungsentscheidungen fest.

Die BAWAG scheint mittlerweile die Einladung von Kunden zu den halbjährlichen Zusammenreffen des Veranlagungsausschusses als fixen Teil ihres Kommunikationskonzeptes zu sehen. Inwieweit die BAWAG-Kunden in die Veranlagungsentscheidungen eingebunden sind, oder ob getroffene Entscheidungen nur berichtet werden, konnte nicht geklärt werden. Die BUAK wiederum verfügt über einen Anlagebeirat, dem neben der eigenen Geschäftsführung, Vertretern der Kapitalanlagegesellschaft, ein von der Gewerkschaft nominiertes Aufsichtsratsmitglied und ein Kundenvertreter angehören. Auch die VBV verfügt über keinen Kundenbeirat im engeren Sinne. Die VBV hat einen Ethikbeirat eingerichtet, in welchem Fachleute vertreten sind. VBV-Kunden haben aber zB. durch die Teilnahme an Veranlagungssymposien vergleichsweise umfangreiche Möglichkeiten des Informationsaustausches. Der Autor bewertet die Initiativen von BAWAG, BUAK und VBV mit der halben Punkteanzahl.

Kundenbeirat	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
ja / nein	nein	teilweise	ja	teilweise	nein	nein	nein	teilweise	nein
Bewertung	0	500	1000	500	0	0	0	500	0

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 ihrer wirtschaftlichen Bedeutung. In einem kurzfristigen Betrachtungszeitraum von bis zu einem Jahr greift die Kapitalgarantie und in einem längeren Zeitraum werden Kostenunterschiede durch die in der Regel positiven Veranlagungsergebnisse kompensiert. Allerdings kommt den Kosten in Jahren mit geringer Rendite, wie dies 2007 der Fall war und insbesondere wohl 2008 der Fall sein wird, eine größere Bedeutung zu.

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 die Kosten von Übertragungen und für die Vermögensveranlagung vorgegeben. Einzelne Verwaltungsprozesse wie Auszahlungen oder Überweisungen sind kostenfrei durchzuführen. 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 die einzelnen Kassen allen ihren Kunden

einheitliche Kostensätze anbieten müssen. 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 der individuellen 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.

Im Fall eines Vertragswechsels oder eines Neuabschlusses eines Beitrittsvertrages muss das Angebot der BONUS, die Kosten der laufenden Verwaltung im ersten Vertragsjahr auf 1 % zu reduzieren, erwähnt werden. Da dies aber ein einmaliger Effekt bei neu abgeschlossenen Verträgen ist, bleibt dies in der allgemeinen Analyse unberücksichtigt.

Der günstigste Anbieter wurde mit 1000 Punkten und der jeweils teuerste Anbieter mit 0 Punkten bewertet.

Kosten der laufenden Verwaltung	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Kosten	2,2 % 1–5 DJ 1,8 % 6–10 DJ 1,5 % ab 11 DJ	2,2 % 1–5 DJ; 1,8 % 6–10 DJ; 1,5 % ab 11 DJ	1 % im 1. J 2,5 % 2–5 VJ 2,0 % 6–10 VJ; 1,5 % ab 11 VJ	2,2 %	2,2 %	1,9 % 1,5 % ab 2017	3,5 %	2,5 % 1–3 VJ 2,25% 4–6 VJ 2,0 % 7–9 VJ usw. 1,5 % ab 13 VJ	2,9 % -10 % ab 5 VJ -20 % ab 10 VJ usw. -50 % ab 25 VJ
Bewertung kurzfristig	866	866	691	813	813	1000	0	707	414
Bewertung langfristig	1000	1000	882	802	802	999	0	892	524
	DJ: Dienstjahre			VJ: Veranlagungsjahre			J: Vertragsjahr		

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 individuellen Kontostandes, 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 Anspruchsberechtigtem 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.

Der günstigste Anbieter wurde mit 1000 Punkten und der jeweils teuerste Anbieter mit 0 Punkten bewertet.

Kosten der Vermögensvw.	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Kosten	0,6 % 1–15 DJ; 0,5 % ab 16. DJ	0,7%	0,7%	0,4%	0,65% -5% ab 3 VJ; -10% ab 5 VJ; -15% ab 10 VJ	0,7%	0,5%	0,7%	0,7%
Bewertung kurzfristig	333	0	0	1000	167	0	667	0	0
Bewertung langfristig	333	0	0	1000	492	0	667	0	0
	DJ: Dienstjahre			VJ: Veranlagungsjahre					

7.3.3 Übertragungskosten

Seit Einführung der Abfertigung Neu wurden verhältnismäßig wenig Übertragungen von Abfertigungsansprüchen nach dem alten Abfertigungsrecht in das neue Recht durchgeführt. Im Jahr 2007 wurden mit EUR 40 Mio. gegenüber EUR 22 Mio. in 2006 zwar mehr Übertragungen durchgeführt. Allerdings entfallen allein EUR 22,6 Mio. auf Siemens. Teilübertragungen sind nicht erfasst. Auf Basis der Befragung der Betriebsräte/innen ist aber davon auszugehen, dass auch Teilübertragungen nur zu einem geringen Anteil durchgeführt wurden.

Im Fall von Teilübertragungen wird die Altanwartschaft zum Übertragungstichtag eingefroren. Der Abfertigungsanspruch bis zum Stichtag bleibt entsprechend der alten Regelung gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. Ab dem Stichtag sind Beiträge an eine Betriebliche Vorsorgekasse zu zahlen.

Demzufolge haben Übertragungskosten, die ja nur im Fall des Vollübertritts schlagend werden, eine geringe Bedeutung, da diese nur für einen kleinen Teil der Kunden zur Anwendung kommen. Da es aber auch in den kommenden Jahren Übertragungen geben wird, 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. Zur Beurteilung der Anbieter wurde ein Übertragungsbetrag von EUR 10.000,- angenommen. Der günstigste Anbieter erhält 1000 und der ungünstigste 0 Punkte. Die Differenzen entsprechen den Kostenunterschieden.

Übertragungskosten	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Kosten	0,5 % max. € 250,-	0,5 % max. € 250,-	0,7 % max. € 250,-	0,5 % max. € 250,-	0,75 % max. € 250,-	keine	1,5 % max. € 500,-	0,5 % max. € 250,-	0,75 % max. € 250,-
Bewertung	667	667	533	667	500	1000	0	667	500

7.4 Nachhaltigkeit der Veranlagung

Das Kriterium der Nachhaltigkeit wurde von den Befragten an vierter Stelle der Auswahl- und Beurteilungskriterien genannt. 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.

Unternehmerische Verantwortung oder CRS (Corporate Social Responsibility) bedeutet freiwilliger Einsatz der Wirtschaft für eine nachhaltige Entwicklung. In Bezug auf die Vermögensveranlagung einer Betrieblichen Vorsorgekasse bedeutet dies beispielhaft den Ausschluss von Investitionen in Unternehmen oder Ländern, 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 Betrieblichen Vorsorgekassen geschaffen und beginnend mit dem Jahr 2003 jährlich vergeben. Vier der neun Anbieter haben dieses Zertifikat bereits zum wiederholten Mal erhalten. Neu kam 2007 die ÖVK in den Kreis der ÖGUT-zertifizierten Unternehmen.

Es muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass sich nicht nur jene Anbieter, die sich von der ÖGUT zertifizieren lassen, sondern fast alle Betrieblichen Vorsorgekassen in unterschiedlicher Weise zu einer nachhaltigen Veranlagung bekennen. Die APK hat einen Nachhaltigkeitsbeauftragten nominiert. Bei der VBV scheint das Thema der Nachhaltigkeit generell eine zentrale Rolle einzunehmen. Die NÖVK hat einen Kooperationsvertrag mit einem spezialisierten Beratungsunternehmen geschlossen.

Es ist also nicht auszuschließen, dass sich die eine oder andere Kasse, unabhängig ob das ÖGUT-Zertifikat vorliegt, besonders positiv im Sinne der Nachhaltigkeit darstellt. Da diese Angaben nicht überprüft und mangels Standardisierung nicht bewertet werden können, bleiben selbige für diese Studie außer Ansatz. Das Kriterium Nachhaltigkeit wird mit dem Faktor 1 von 10 gewertet.

Nachhaltigkeit	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
ÖGUT-Zertifikat	nein	ja	ja	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Bewertung	0	1000	1000	1000	0	1000	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 Auskunftsbereitschaft

Nachdem die Beantwortung von Fragebögen von einigen Anbietern abgelehnt wird, hat der Autor für die Erstellung der vorliegenden Studie im wesentlichen auf die Daten der Geschäftsberichte 2007 zurückgegriffen. Nach Ansicht des Autors ist die Auskunftsbereitschaft aber ein wesentlicher Aspekt des Kundenservice. Daher wird dieses Kriterium auch in der vorliegenden Studie Berücksichtigung finden.

Der Kritik an der Beurteilung der Auskunftsbereitschaft allein anhand des Responseverhaltens auf die Anfragen des Autors, wie dies für die letztjährige Studie erfolgte, wurde Rechnung getragen.

Neben der eigenen Erfahrung des Autors werden zur Objektivierung der Beurteilung zwei aktuelle Veröffentlichungen Dritter miteinbezogen. So haben für die Erhebung von benefit consulting/Watson Wyatt/Hewitt Associates im Februar 2008, welche im Gewinn 6/2008 veröffentlicht wurde, nur 4 von 9 Kassen die erbetenen Informationen zur Verfügung gestellt. Für eine aktuelle Recherche des Wirtschaftsblatts, veröffentlicht in der Ausgabe vom 29. August 2008 hat die VVVK die gewünschte Information verweigert.

Jede dieser drei Erfahrungen wird mit einem Drittel von 1000 Punkten gewertet. Das Subkriterium wird aufgewertet und mit dem Faktor 0,3 von 1 gewichtet.

Auskunftsbereitschaft	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
benefit consulting	ja	nein	nein	nein	nein	ja	nein	ja	ja
Wirtschaftsblatt	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein
Dr. Emmett	ja	nein	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja
Bewertung	1000	333	667	333	667	1000	667	1000	667

7.5.2 MVK- Serviceaward

Im Frühjahr 2008 wurde nach den Erhebungen in den Jahren 2005 und 2006 zum dritten Mal 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.at).

Den Gesamtaward 2008 hat BONUS mit 19 Punkten vor VVVK mit 17 und der VBV mit 16 Punkten gewonnen. Ebenfalls hat BONUS die Awards für die Kategorien Best Call und Best email gewonnen. Über die beste Homepage verfügt aktuell die BAWAG.

Bewertet werden nur die Ergebnisse der Mystery-Erhebung 2008. Der Sieger erhält je Kategorie und für den Gesamtsieg 300 Punkte, der Zweitplatzierte 200 und der Dritte 100 Punkte. Die Ergebnisse der Mystery-Erhebungen 2005 und 2006 werden zu Informationszwecken dargestellt. Die Bewertung des Subkriteriums Serviceaward erfolgt mit dem Faktor 0,5 von 1.

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

Bewertung Serviceaward	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
2005	0	300	1400	100	0	300	k.A.	500	300
2006	0	600	600	500	300	700	k.A.	700	200
2008	0	300	900	100	200	0	k.A.	500	400
Bewertung	0	333	1000	111	222	0	0	556	444

7.5.3 Kontonachricht

Jeder Anspruchsberechtigte sollte in der Regel jährlich eine Kontonachricht von der Kasse jenes Arbeitgebers erhalten, bei dem im vorangegangenen Jahr ein Dienstverhältnis bestand und somit laufende Beiträge bezahlt wurden. Verfügt diese Person auch in anderen Kassen über Abfertigungsanwartschaften aufgrund mehrerer Dienstverhältnisse bei verschiedenen Dienstgebern, so wird sie dann mehr als eine Kontonachricht erhalten, wenn sich der jeweilige Kontostand um mehr als € 30,- seit der letzten Kontonachricht verändert hat oder die letzte Kontonachricht bereits vor mehr als drei Jahren versendet wurde.

Obwohl die Betrieblichen Vorsorgekassen gesetzlich verpflichtet sind eine jährliche Kontonachricht an die Anspruchsberechtigten zu senden, ist der Informationsgehalt und auch die Bezugsmöglichkeit der Kontonachricht je Anbieter verschieden.

Es wurden die Kontonachrichten zum 31.12.2006 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 einer Feedback-Möglichkeit 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.

Das Subkriterium Kontonachricht wird mit 0,2 von 1 bewertet.

Konto- nachricht	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
<i>Bewertung</i>	<i>400</i>	<i>450</i>	<i>900</i>	<i>0</i>	<i>500</i>	<i>550</i>	<i>400</i>	<i>500</i>	<i>600</i>

Die aussagekräftigste und informativste Kontonachricht wird von der 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. Von BUAK liegt keine Kontonachricht vor, sodass keine Bewertung vorgenommen werden konnte.

7.5.4 Dokumentation der Übertragung

Auch wenn die Möglichkeit zur Übertragung nur sehr begrenzt in Anspruch genommen wurde, so ist es dem Autor ein Anliegen, eine Serviceleistung gesondert zu erwähnen, auch wenn diese aufgrund der geringen Relevanz nicht in die Bewertung einfließt.

Als einzige Kasse nimmt die BONUS die Interessen der Arbeitnehmer/innen im Zuge der Übertragung von Altansprüchen wahr und unterstützt somit den Arbeitgeber bei der Administration von Übertragungen und insbesondere von Ratenplänen. Ausschließlich die BONUS überprüft, ob auch die vereinbarten Übertragungsbeträge, zzgl. allfälliger Zinsen, am vereinbarten Stichtag vom Arbeitgeber überwiesen werden. Ratenvereinbarungen werden ausschließlich von der BONUS in Evidenz gehalten und dem Arbeitgeber fristgerecht vorgeschrieben.

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, auf das Serviceangebot oder auch auf günstigere Betriebskosten zulässt, aber eine direkte Relevanz der Größe für die Kunden ist nicht gegeben. Die Veranlagung wird bereits ebenso wie das Service als eigenes Kriterium betrachtet. Die mögliche Kosteneffizienz in der Verwaltung ist aus Kundensicht weitgehend uninteressant, sofern die notwendigen Sicherheiten gegeben sind. Diesbezüglich sei nochmals auf Kapitel 7.1. verwiesen, in dem dargestellt wurde, dass die Eigenmittelquote als wesentliches Kriterium für die Sicherheit mit der Größe abnimmt und demnach nicht, wie vielleicht erwartet, große Anbieter mehr Sicherheit bieten würden.

Aufgrund dieser Tatsachen wird die Größe der Anbieter in der Studie MVK 2008 nicht mehr bewertet. Die nachfolgenden Ausführungen zu den einzelnen Subkriterien dienen somit lediglich der Information.

Allgemein ist festzuhalten, dass sich die Marktanteile und Größenverhältnisse der einzelnen Anbieter seit 2003 kaum mehr verändert haben. Bisher wurden kaum Kündigungen von Beitrittsverträgen beobachtet. Ein Umstand der sich in den kommenden Jahren aber ändern könnte. Erwähnenswert ist Siemens. Siemens hat bereits 2003 einen höheren Anteil am Gesamtvermögen für sich verbuchen können, zumal sie als einzige Kasse relevante Vermögensteile aus Übertragungen erhalten hat. Auch im Jahr 2007 entfallen 50 % aller Übertragungen auf Siemens.

Es kann vorab gesagt werden, dass die VBV in allen Kennzahlen definitiv größter Anbieter vor ÖVK und BAWAG ist. BONUS ist hinsichtlich der Beiträge und der Anspruchsberechtigten die Nummer vier knapp vor APK. Auch bei der Vertragsanzahl ist BONUS die Nummer vier jedoch vor VVVK und der NÖVK, die hier die Vertriebsstärke der Eigentümer im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe einbringen konnten.

7.6.1 Anzahl Verträge

Die Vertragsanzahl bzw. eigentlich die Anzahl der Dienstgebernummern wird vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger als Kriterium für den Marktanteil herangezogen. Anhand dieser Kennzahl erfolgt die Zwangszuteilung jener Unternehmen zu einer Kasse, die selbst nicht innerhalb der gesetzlichen Frist einen Anbieter ausgewählt haben.

Verträge	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Anzahl	6.000	38.634	28.295	4.960	8.864	92.000	219	110.401	21.372
Marktanteil	1,93 %	12,43 %	9,11 %	1,60 %	2,85 %	29,61 %	0,07 %	35,53 %	6,88 %
Rang	7	3	4	8	6	2	9	1	5

7.6.2 Anzahl Anspruchsberechtigte

Die Anzahl der Anspruchsberechtigten ist wohl die beeindruckendste Kennzahl der Branche. In Summe werden 3,8 Mio. Personen von den Anbietern betreut, wobei die beiden Marktführer jeweils über 1 Mio. Kunden zählen. Aus Sicht der Anbieter bedeutet die Anzahl der Anspruchsberechtigten aber auch einen Kostenfaktor, weil in der gesamten Branche mittlerweile mehr beitragsfreie Konten als beitragspflichtige Konten bestehen. Auf den beitragsfreien Konten befinden sich vielfach nur Kleinstbeträge, sodass deren Verwaltung nicht kostendeckend ist.

Die BUAK verfügt bereits über 66 % beitragsfreie Konten. Dies ergibt sich aus der spezifischen Zielgruppe der BUAK, welche sich bereits zu einem vergleichsweise höherem Anteil im Modell der Abfertigung Neu befindet. Der Anteil der beitragsfreien Konten wird sich jedoch in der Branche kontinuierlich erhöhen.

Anspruchsberechtigte	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Anzahl	211.000	546.917	294.433	156.264	101.515	1.124.000	27.150	1.167.154	155.000
Marktanteil	5,58%	14,46%	7,78%	4,13%	2,68%	29,71%	0,72%	30,85%	4,10%
Rang	5	3	4	6	8	2	9	1	7

7.6.3 Laufende Beiträge

Die Höhe der laufenden Beiträge ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Anbieter und entscheidend für die langfristige Entwicklung des Vermögens.

Erwähnenswert ist, dass die VBV mit 35 % Marktanteil einen deutlichen Abstand zur zweitplatzierten ÖVK aufweist, welche nur auf 21,5 % kommt. Da der Unterschied bei der Anzahl der Anspruchsberechtigten und auch bei der Anzahl der Verträge zwischen den beiden Marktführern deutlich geringer ist, ergibt sich ein durchschnittlich höherer Beitrag je VBV-Kunde verglichen mit einem durchschnittlichen ÖVK-Kunden. In Kapitel 7.7.1. wird die abgeleitete Kennzahl des durchschnittlichen Beitrages noch kurz erörtert werden.

Laufende Beiträge	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVK
in Mio €	35,0	79,2	35,8	24,5	15,2	107,0	10,4	174,9	16,1
Marktanteil	7,03 %	15,90 %	7,19 %	4,91 %	3,05 %	21,48 %	2,09 %	35,12 %	3,23 %
Rang	5	3	4	6	8	2	9	1	7

7.6.4 Vermögen

Das Vermögen ist aus Sicht der Anbieter die wirtschaftlich wesentlichste Kennzahl. Auf Basis des Vermögens werden die Vermögensverwaltungskosten bemessen. Wie bereits ausgeführt, beträgt die Kostenbelastung zwischen 0,4 und 0,7 % p.a.. Im Fall des Marktführers VBV werden auf Basis eines Vermögens von über einer halben Milliarde Euro somit EUR 3,6 Mio. Ertrag aus der Vermögensverwaltung erwirtschaftet.

Auffallend ist wiederum, dass die ÖVK mit 21 % Marktanteil auf Basis des Vermögens in Relation zum Anteil an den Anspruchsberechtigten ein deutlich geringeres durchschnittliches Vermögen je Anspruchsberechtigtem aufweist.

Vermögen	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVK
in Mio €	104,7	240,1	112,2	82,3	41,7	339,0	116,2	543,4	47,3
Marktanteil	6,44 %	14,76 %	6,90 %	5,06 %	2,56 %	20,84 %	7,14 %	33,40 %	2,91 %
Rang	6	3	5	7	9	2	4	1	8

7.6.5 Auszahlungen

Mit EUR 66 Mio. gegenüber EUR 23 Mio. im Vorjahr haben 2007 die Auszahlungen eine relevante Größenordnung erreicht. Auffallend ist der relativ hohe Anteil von Siemens, welcher sich aus den durchschnittlich höheren Auszahlungsbeträgen aufgrund der übertragungsbedingten höheren Kontostände ergibt.

Auszahlungen	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
in Mio €	4,3	8,76	5,08	3,36	1,14	17,5	7,4	19,3	3,1
Marktanteil	6,15 %	12,53 %	7,26 %	4,80 %	1,63 %	25,02 %	10,58 %	27,60 %	4,43 %
<i>Rang</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>8</i>

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 Bestandsstruktur

Aus den Angaben zur Größe der einzelnen Anbieter (siehe Kapitel 7.6.) lassen sich verschiedene Kennzahlen ableiten und interpretieren.

So gibt das Verhältnis von Beiträgen zu Auszahlungen Auskunft über den Cash-Flow der Veranlagungsgemeinschaft. Bei einem positiven Cash-Flow müssen Neugelder veranlagt werden, wohingegen bei einem negativen Cash-Flow das Vermögen abgeschichtet und entsprechende Barmittel gehalten werden müssen. In der Regel führt ein negativer Cash-Flow zu geringerer Performance. Alle Anbieter verfügen wohl noch einige Jahre lang über einen positiven Cash-Flow, da das System der Abfertigung Neu erst im Aufbau begriffen ist. Den größten Anteil von Auszahlungen in Relation zu den Beiträgen hat Siemens, vor VVVK und ÖVK. Bei Siemens ist dies wohl mit dem hohen Anteil an Übertragungen und den damit höheren durchschnittlichen Kontoständen verbunden. Hingegen bei VVVK und ÖVK scheint eine etwas abweichende Bestandsstruktur vorzuliegen.

Das Vermögen je Anspruchsberechtigtem und der Beitrag je Beitragspflichtigem lassen einen Rückschluss auf den Deckungsbeitrag je Kunden zu und stellen somit wesentlich kalkulatorische Planungskennzahlen für die Anbieter dar. In diesen beiden Kennzahlen kommt die Unterschiedlichkeit des Kundenbestandes deutlich zum Ausdruck. Der durchschnittliche Beitrag eines Beitragspflichtigen bei Siemens liegt mit knapp EUR 700,- p.a. über dem Branchenschnitt von rund EUR 300,- pro Beitragspflichtigem und Jahr. Den geringsten durchschnittlichen Beitrag hat mit knapp EUR 200,- p.a. die ÖVK vor der VVVK. Das durchschnittliche Vermögen je Anspruchsberechtigtem beträgt EUR 430,-. Aufgrund der Übertragungen für Siemensmitarbeiter liegt dieser Wert bei Siemens annähernd 10 mal so hoch. Relativ geringe Durchschnittswerte an Vermögen zeigen wiederum ÖVK und VVVK. Vergleichsweise hohe Werte haben BUAK und VBV. BUAK hat aufgrund der spezifischen Kundenstruktur des Baugewerbes bereits einen höheren Reifegrad verglichen mit den anderen Anbietern. Aufgrund der durchschnittlichen geringeren Beschäftigungsdauer, verglichen mit den meisten anderen Branchen, befindet sich bereits ein deutlich höherer Anteil der Bauarbeiter im System der Abfertigung Neu und im Bestand der BUAK.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass Siemens und BUAK eindeutige spezifische Kundenbestände aufweisen, wobei dieser Umstand vor allem für die Anbieter selbst Auswirkungen im Sinn von Deckungsbeitrag und Wirtschaftlichkeit hat. ÖVK und VVVK haben verglichen mit den anderen Anbietern einen weniger deckungsbeitragsstarken Kundenbestand. Indirekt und langfristig könnten sich auch Auswirkungen auf die Veranlagung und das Kundenservice ergeben.

7.7.2 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 sind aber auch diese Anbieter bereit, außerhalb ihres direkten räumlichen Bereiches entsprechende Services anzubieten.

7.7.3 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 jeweiligen 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 Erstausswahl einer Betrieblichen Vorsorgekasse.

7.7.4 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.

7.7.5 Kassenwechsel

Zur Beurteilung der Anbieter im Fall eines möglichen Kassenwechsels ist der bestehende Partner gegebenenfalls mit Zu- oder Abschlägen zu bewerten. Je nachdem ob es einen besonderen Grund für den Kassenwechsel gibt. 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.

Die Finanzmarktaufsicht hat im Frühjahr 2008 klargestellt, dass im Fall eines Kassenwechsels die gesetzliche Kapitalgarantie nicht auf den Übertragungsbetrag, sondern nur auf die darin enthaltenen bei der abgebenden Kasse einbezahlten Bruttobeiträge anzuwenden ist. Dies bedeutet, dass entgegen der bisher vertretenen Auffassung, die bisher zugewiesenen Veranlagungszinsen mittels Kassenwechsels nicht „eingefroren“ werden können.

8 Das Ergebnis der Studie

Wie in den vorangegangenen Ausführungen dargestellt, ergibt sich anhand der gewichteten Subkriterien folgende Bewertungsmatrix:

		Faktor Subkriterium	Faktor
Sicherheit	Eigenkapitalquote		1
Veranlagung	Absolute Performance	0,6	
	Relative Performance	0,3	
	Kundenbeirat	0,1	4
Kosten	Kosten der laufenden Verwaltung	0,7	
	Kosten der Vermögensverwaltung	0,2	
	Übertragungskosten	0,1	2
Nachhaltigkeit der Veranlagung	ÖGUT-Zertifikat		1
Service	Auskunftsbereitschaft	0,3	
	Serviceaward	0,5	
	Kontonachricht	0,2	2
Gesamt			10

In den einzelnen Beurteilungs- und Auswahlkriterien ergeben sich wechselnde Reihungen der Anbieter. So ist Siemens bei der Veranlagung führend, liegt aber bei Kosten an der letzten Stelle.

Im Vergleich zur Studie des vergangenen Jahres ergeben sich eine Veränderungen, die zum Teil auf Veränderungen bei den anbietenden Kassen selbst und zum Teil auf die Adaptierung des Bewertungsschemas zurückzuführen sind. Die wesentlichste Änderung im Bewertungsschema ist der Entfall von Größe als Beurteilungs- und Auswahlkriterium. Das Kriterium Veranlagung wurde aufgewertet.

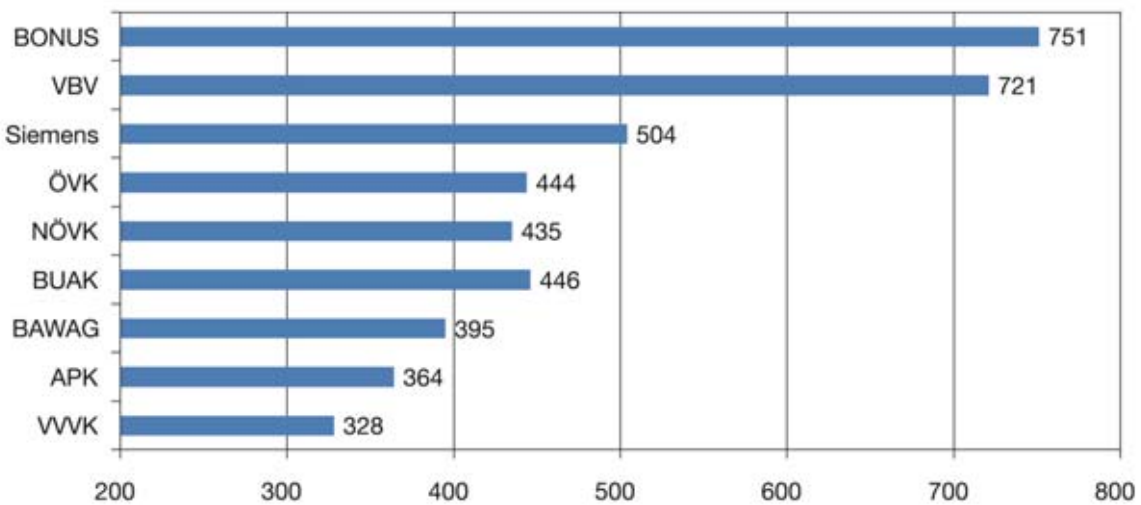
Bewertung ungewichtet	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Eigenkapitalquote	200	0	165	328	757	10	85	10	1000
Veranlagung	174	102	724	196	257	146	1000	790	35
Absolute Performance	129	70	499	106	201	167	1000	655	0
Relative Performance	263	0	842	211	368	105	1000	895	105
Kundenbeirat	0	500	1000	500	0	0	0	500	0
Kosten kurzfristig	885	805	643	1000	781	958	160	672	406
Kosten langfristig	1000	920	804	994	852	959	160	830	500
Kosten der laufenden Verwaltung kurz	866	866	691	813	813	1000	0	707	414
Kosten der laufenden Verwaltung lang	1000	1000	882	802	802	999	0	892	524

Kosten der Vermögensverwaltung kurz	333	0	0	1000	167	0	667	0	0
Kosten der Vermögensverwaltung lang	333	0	0	1000	492	0	667	0	0
Übertragungskosten	667	667	533	667	500	1000	0	667	500
ÖGUT-Zertifikat	0	1000	1000	1000	0	1000	0	1000	0
Service	432	405	1000	177	467	466	318	770	616
Auskunftsbereitschaft	1000	333	667	333	667	1000	667	1000	667
Serviceaward	0	333	1000	111	222	0	0	556	444
Kontonachricht	400	450	900	0	500	550	400	500	600

Anhand der Gewichtungsfaktoren der Hauptkriterien 1 für Sicherheit und Nachhaltigkeit, 2 für Service und Kosten und 4 für Veranlagung ergibt sich eine Gesamtbeurteilung und Reihung der Anbieter gemäß Abbildung 19 bzw. in der graphischen Darstellung in Abbildung 20:

Gesamtergebnis gewichtet	APK	BAWAG	BONUS	BUAK	NÖVK	ÖVK	Siemens	VBV	VVVK
Gesamt Kosten kurzfristig	353	383	735	447	428	444	504	706	318
Rang Kosten kurzfristig	8	7	1	4	6	5	3	2	9
Gesamt Kosten langfristig	376	406	767	446	442	445	504	737	337
Rang Kosten langfristig	8	7	1	4	6	5	3	2	9
Gesamt	364	395	751	446	435	444	504	721	328
Gesamtrang	8	7	1	4	6	5	3	2	9

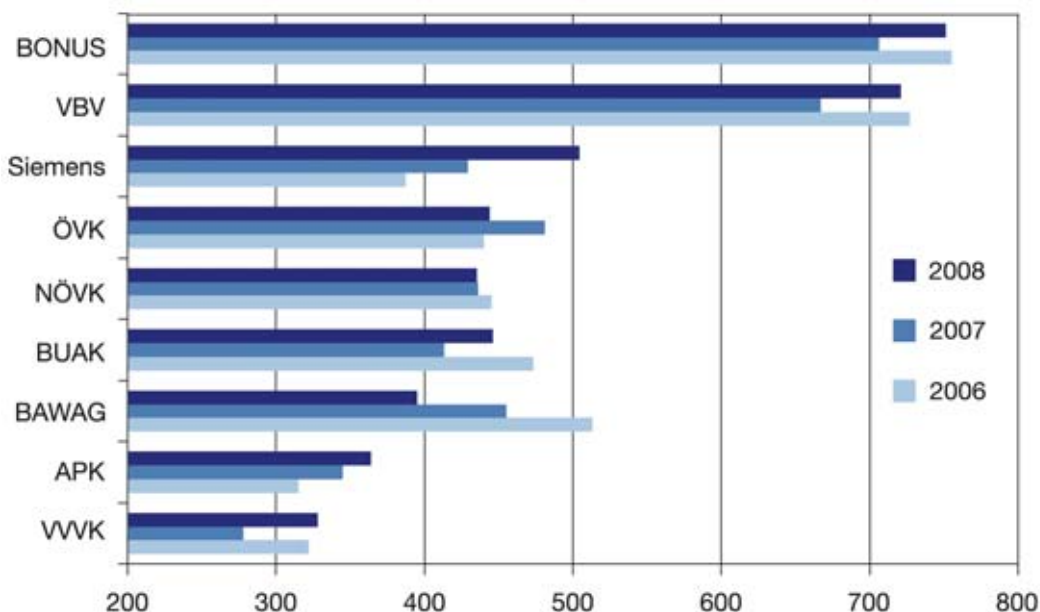
Erreichte Punkteanzahl



Erläuternd muss angeführt werden, dass der Unterschied zwischen der Erstgereihten BONUS und der Zweitgereihten VBV bei einer leichten Änderung der Bewertungsfaktoren auch etwas geringer oder etwas stärker dargestellt werden könnte. Deutlich hingegen ist der Unterschied zur drittgeriehte Siemens und den nachfolgenden Anbietern. Siemens hat gegenüber den Vorjahren einige Plätze gut gemacht. Ab dem dritten Platz kann sich bei einer leichten Änderung der Bewertungsfaktoren eine Änderung der Plätze ergeben.

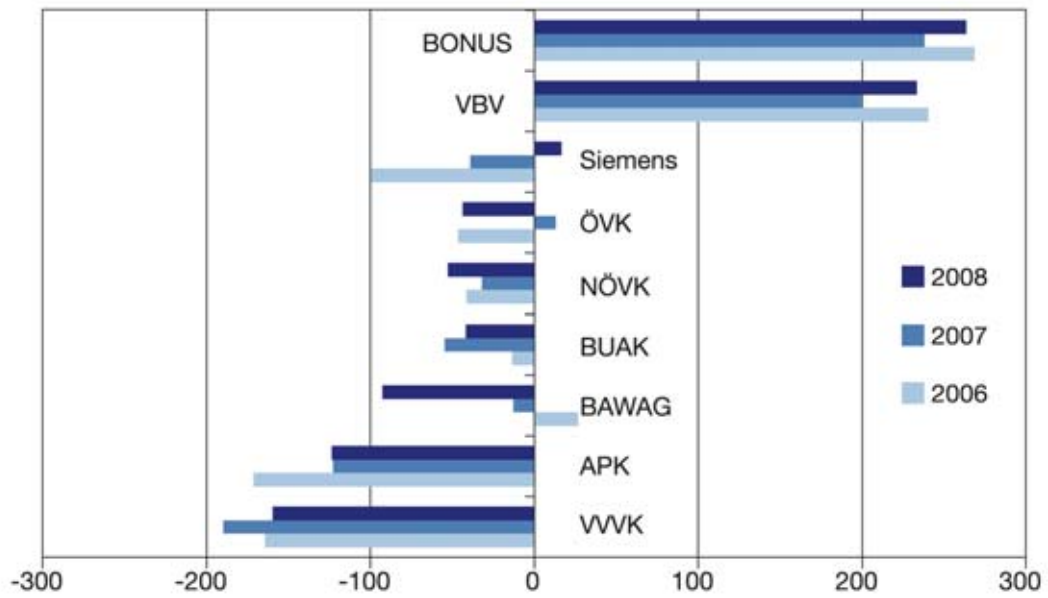
Interessant ist auch der Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre. Generell kann gesagt werden, dass die Reihung der Anbieter relativ stabil ist. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als wesentliche Einflussfaktoren unverändert bleiben. Stabil sind vor allem die Kosten. Auch die jährliche Performance hat nur einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Bewertung. Eingang in die Bewertung findet die durchschnittliche Performance über mehrere Jahre und nicht die des vorangegangenen Jahres. Weder auf den vorderen noch auf den hinteren Plätzen ist es in den Jahren 2006 bis 2008 zu Veränderungen gekommen. Veränderungen gab es auf den Plätzen 3 bis 7, wobei sich Siemens kontinuierlich verbessern konnte und die BAWAG kontinuierlich verloren hat.

Vergleich der Ergebnisse 2006 bis 2008



Die Abweichungsanalyse zeigt sehr deutlich, dass Kontinuität in der Reihung von BONUS und VBV besteht.

Abweichung vom Durchschnitt:



9 Ausblick 2008

9.1 Selbständigenvorsorge

Seit Beginn 2008 gibt es erstmalig auch eine Abfertigungsregelung für Selbständige und freie Dienstnehmer (neue Selbständige). Ermöglicht wurde diese Regelung durch die Absenkung des Krankenversicherungsbeitrages von bisher 9,1 % auf 7,65 %. Für GSVG-pflichtkrankenversicherte Selbständige wurde die Abfertigung Neu als Pflichtsystem eingeführt. Freiberufler, sowie Land- und Forstwirte können dem System einmalig freiwillig beitreten. Der wesentlichen Vorteil eines Beitritts liegt in der Steuerbegünstigung. Die Beitragszahlungen sind Betriebsausgaben und somit steuermindernd. Die Auszahlung unterliegt dem begünstigten Steuersatz von 6 %.

Die Beitragszahlungen werden auch für Selbständige über die Sozialversicherungsträger inkassiert und an die ausgewählte Kasse weitergeleitet. Hat der Selbständige bereits eine Betriebliche Vorsorgekasse für seine Beschäftigten ausgewählt, so muss auch er dieser Kasse beitreten. Trifft der Selbständige im Pflichtsystem bis 31. Oktober 2008 keine Auswahl, wird er einer der Kassen zwangszugewiesen. Eine Kündigung eines solchen zwangszugewiesenen Vertrages ist frühestens zum 31. Dezember 2009 unter Einhaltung der reduzierten Kündigungsfrist von drei Monaten möglich. Selbständige mit Wahlmöglichkeit haben bis 31. Dezember 2008 Zeit zur Entscheidung.

9.2 Performance 2008 – das Katastrophenjahr

Was sich 2007 mit einer moderaten Performance von 1,9 % im Durchschnitt aller Anbieter angekündigt hat, scheint zumindest im ersten Halbjahr 2008 seine Fortsetzung gefunden zu haben. Laut einer Erhebung des Wirtschaftsblattes vom 29. August 2008 beträgt die Halbjahresperformance der Branche -0,8 %. Nur zwei der neun Anbieter haben zum Halbjahr 2008 eine positive Performance ausgewiesen. Siemens liegt mit -5,6 % an der letzte Stelle, wobei die VVVK ihre Performancedaten sicherheitshalber nicht veröffentlicht hat.

Die Konsequenzen schlechter Performancezahlen für die Kunden sind überschaubar. Im schlechtesten Fall greift die gesetzliche Kapitalgarantie. Das heißt, dass im Auszahlungsfall die einbezahlten Bruttobeiträge auch wieder ausbezahlt werden. Ärgerlich ist eine geringe oder negative Verzinsung jedenfalls und die Anfragen und Beschwerden werden bei den Anbietern zunehmen.

10 Verzeichnis der Anbieter

APK Vorsorgekasse AG
1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 1
und 4020 Linz, Stahlstraße 2-4
Wien - Tel.: +43 (0)5 0275 1-0
Fax: +43 (0)5 0275 1-109
Linz - Tel.: +43 (0)5 0275 2-0
Fax: +43 (0)5 275 2-129
Hotline (österreichweit): 0810-810-275
Email: office@apk-mvk.at
Internet: <http://www.apk-mvk.at>

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

fair-finance Vorsorgekasse AG in Gründung
1090 Wien, Währinger Straße 61/9
20
Tel.: +43(0) 810 810 061
Fax: +43 (0)1 405 71 71 - 71
Email: office@fair-finance.at
Internet: <http://www.fair-finance.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
Internet: <http://www.oevk.co.at>

VBV - Vorsorgekasse 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
Internet: <http://www.vbv.co.at>

Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen
A-1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 73 / 4
Tel.: +43 (0)5 90 900-4121
Fax: +43 (0)5 90 900-4097
Email: bvk@wko.at
Internet: <http://www.betrieblichevorsorgekassen.at>

BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG
1130 Wien, Hietzinger Kai 101-105
Tel.: +43 (0)1 87807-80181
Fax: +43 (0)1 87807-40128
Email: bawagallianz@vk-service.at
Internet: <http://www.bawag-allianz-vk.at>

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH
1050 Wien, Kliebergasse 1a
Tel.: +43 (0)5 795 79-0
Fax: +43 (0)5 795 79-93099
Email: buak-bvk@buak.at
Internet: <http://www.buak-mvk.at>

Niederösterreichische Vorsorgekasse AG
3100 St. Pölten, Kremsergasse
Tel.: +43 (0)2742 90555-0
Fax: +43 (0)2742 90555-7120
Email: 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.at@siemens.com
Internet: <http://www.siemens.at/mvk>

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

Dr. Roger Emmett

allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für betriebliche Vorsorgeeinrichtungen und betriebliches Pensionswesen, Pensionskassen

1190 Wien, Strehlgasse 13C
Tel. +43 (0) 1 877 7000 - 33
Fax +43 (0) 1 535 26 19
Mobil 0699 123 62 172
office@emmett.at
www.emmett.at