

DIPLOMARBEIT

Analyse der Betrieblichen Vorsorgekassen (Mitarbeitervorsorgekassen)

eingereicht von

Christian FILIPP

angestrebter akademischer Titel

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im November 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 175

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Wirtschaftsinformatik

Betreuer:

Prof. Dipl.-Math. Dr. Jörg Finsinger

Ich versichere,

1. dass ich die Diplomarbeit verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.
2. dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im In- oder Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Wien, im November 2008

Christian Filipp

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1 Einleitung – wissenschaftliche Fragestellungen	3
1.1 Grundsätzliches.....	3
1.2 Überblick über die Diplomarbeit	6
2 Gesetzliche Rahmenbedingungen	9
2.1 Mitarbeitervorsorge	10
2.1.1 Allgemeine Bestimmungen.....	10
2.1.2 Beitragsrecht	11
2.1.3 Auswahl einer Vorsorgekasse.....	11
2.1.4 Wechsel einer Vorsorgekasse	12
2.1.5 Kontrahierungszwang	13
2.1.6 Anspruchsvoraussetzung	13
2.1.7 Verfügungsmöglichkeiten.....	14
2.2 Betriebliches Vorsorgekassenrecht.....	17
2.2.1 Organisation der Betrieblichen Vorsorgekassen.....	17
2.2.2 Kontonachricht.....	18
2.2.3 Kapitalgarantie / Zinsgarantie.....	19
2.2.4 Verwaltungskosten.....	20
2.3 Veranlagung.....	21
2.3.1 Veranlagungsgemeinschaften	21
2.3.2 Depotbank	22
2.3.3 Veranlagungsbestimmungen.....	23
2.3.4 Veranlagungsvorschriften	23
2.4 Selbständigenvorsorge	25

3	Überblick über alle Vorsorgekassen	27
3.1	APK – Vorsorgekasse AG	28
3.1.1	Struktur	28
3.1.2	Homepage	29
3.2	BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG	30
3.2.1	Struktur	30
3.2.2	Homepage	33
3.3	BONUS Vorsorgekasse AG.....	34
3.3.1	Struktur	34
3.3.2	Homepage	36
3.4	BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GmbH	37
3.4.1	Struktur	37
3.4.2	Homepage	37
3.5	Niederösterreichische Vorsorgekasse AG	38
3.5.1	Struktur	38
3.5.2	Homepage	39
3.6	ÖVK Vorsorgekasse AG	40
3.6.1	Struktur	40
3.6.2	Homepage	41
3.7	Siemens Mitarbeitervorsorgekasse AG	42
3.7.1	Struktur	42
3.7.2	Homepage	44
3.8	VBV – Vorsorgekasse AG.....	45
3.8.1	Struktur	45
3.8.2	Homepage	46
3.9	Victoria Volksbanken Vorsorgekasse AG.....	46
3.9.1	Struktur	46
3.9.2	Homepage	47

3.10	fair-finance Vorsorgekasse AG	48
3.10.1	Struktur	48
3.10.2	Homepage	49
3.11	Conclusio	50
4	Veranlagungsstrategien	53
4.1	Rahmenbedingungen	53
4.1.1	Asset-Liability-Management (ALM).....	54
4.1.2	Nachhaltigkeit.....	55
4.2	Vergleich der Veranlagungsstrategie.....	58
4.2.1	APK Vorsorgekasse AG	58
4.2.2	Bawag Allianz Vorsorgekasse	60
4.2.3	Bonus Vorsorgekasse.....	62
4.2.4	BUAK Betriebliche Vorsorgekasse	64
4.2.5	NÖVK Vorsorgekasse	66
4.2.6	ÖVK Vorsorgekasse	69
4.2.7	Siemens Mitarbeitervorsorgekasse	71
4.2.8	VBV Vorsorgekasse	72
4.2.9	Victoria Volksbanken Vorsorgekasse.....	75
4.3	Interviews.....	77
4.3.1	BAWAG Allianz Vorsorgekasse	81
4.3.2	Bonus Vorsorgekasse.....	84
4.3.3	BUAK Betriebliche Vorsorgekasse	88
4.3.4	NÖVK Vorsorgekasse	89
4.3.5	ÖVK Vorsorgekasse	93
4.3.6	Siemens Mitarbeitervorsorgekasse	94
4.3.7	VBV Vorsorgekasse	98

5	Vergleich der Vorsorgekassen	103
5.1	Kostenstruktur.....	105
5.1.1	Verwaltungskosten.....	105
5.1.2	Vermögensverwaltungskosten	108
5.1.3	Übertragungskosten	109
5.2	Sicherheit / Eigenkapitalquote	110
5.3	Marktanteil.....	112
5.3.1	Marktanteil nach Anzahl der Verträge.....	112
5.3.2	Marktanteil nach Anzahl der Anspruchsberechtigten.....	114
5.3.3	Marktanteil nach Höhe der laufenden Beiträge	116
5.3.4	Marktanteil nach Höhe des Vermögens.....	116
5.3.5	Vergleich der Auszahlungen.....	118
5.3.6	Schlussfolgerungen aus den Marktanteilen	119
5.4	Service	120
5.5	Performance	122
6	Schlussbemerkungen	127
6.1	Herausforderungen der Vorsorgekassen.....	127
6.1.1	Verhältnismäßig niedrige Erträge.....	127
6.1.2	Hohe Aufwendungen bei kleinen Konten.....	128
6.1.3	Unbekannte Höhe der jährlichen Verfügungen	129
6.1.4	Eine auf das Umfeld angepasste Liquiditätsplanung.....	129
6.1.5	Verdrängungswettbewerb in der Branche.....	130
6.1.6	„Zweite Säule“ des Pensionssystems.....	130
6.1.7	Mangelhafte Informationsqualität.....	130

6.2	Lösungswege	131
6.2.1	Erhöhung der Mindestbindefrist	131
6.2.2	Erweiterte Informationspflichten des Hauptverbandes.....	132
6.2.3	Spezialregelung für Minikonten	132
6.2.4	Detaillierte Evaluierung der jährlichen Verfügungen.....	133
6.2.5	Verstärkung des Vorsorgedankens	133
6.2.6	Ausblick	134
7	Literaturverzeichnis.....	135
7.1	Publikationen	135
7.2	Internetlinks	136

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AG	Aktiengesellschaft
AG-Kündigung	Arbeitgeber-Kündigung
AK	Arbeiterkammer
AktG	Aktiengesetz
ALM	Asset-Liability Management
APK	APK Vorsorgekasse AG
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AWB	Anwartschaftsberchtigter
Bawag-Allianz	Bawag – Allianz Vorsorgekasse AG
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BMVG	Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
Bonus	Bonus Vorsorgekasse AG
BUAG	Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse
BWG	Bankwesengesetz
bzw.	beziehungsweise
CEE	Central and Eastern Europe
DAX	Deutscher Aktienindex
EStG	Einkommenssteuergesetz
EK	Eigenkapital
etc.	et cetera
EUR	Euro
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FAQ	Frequently Asked Questions
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FMA	Finanzmarktaufsicht
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GSVG	Gewerbliche Sozialversicherung
HGB	Handelsgesetzbuch
idR	in der Regel
InvFG	Investmentfondsgesetz
i.V.m.	in Verbindung mit
KESt	Kapitalertragssteuer
KG	Kommanditgesellschaft
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
max.	maximal
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
MSCI	Morgan Stanley Capital International
MV-Kasse	Mitarbeitervorsorgekasse
MVKD	MVKD Datenmanagement GmbH
NAI	Naturaktienindex
NÖVK	Niederösterreichische Vorsorgekasse AG
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGUT	Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik
ÖKB	Österreichische Kontrollbank
ÖNB	Österreichische Nationalbank
ÖVK	ÖVK Vorsorgekasse AG
p.a.	per annum, pro Jahr
PKG	Pensionskassengesetz
RSt	Rückstellung
RZB	Raiffeisen Zentralbank
SV	Sozialversicherung
SVK	Siemens Vorsorgekasse AG
SRI	Social Responsible Investment

u.a.	unter anderem
UN	United Nations
VBV	VBV Vorsorgekasse AG
vgl.	vergleiche
WIFO	Wirtschaftsforschungsinstitut
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Verfügung der Anspruchsberechtigten im Jahr 2006	16
Abb. 2: Verfügung der Anspruchsberechtigten im Jahr 2007	16
Abb. 3: Kapitalfluss der Veranlagungsgemeinschaft	22
Abb. 4: Unternehmensstruktur der Bawag Allianz Vorsorgekasse	30
Abb. 5: Center of Competence	35
Abb. 6: Unternehmensstruktur der Siemens AG	43
Abb. 7: Veranlagungskonzept der Bawag Allianz Vorsorgekasse	60
Abb. 8: Performance des Spezial 27	65
Abb. 9: Investmentprozess NÖVK	66
Abb. 10: Vermögensaufteilung der NÖVK in den Jahren 2006 und 2007	68
Abb. 11: Asset Allocation der ÖVK im Jahr 2007	70
Abb. 12: Asset Allocation der VBV per 31.12.2006	73
Abb. 13: Asset Allocation der VBV per 31.12.2007	74
Abb. 14: Asset Allocation der VBV per 30.6.2008	74
Abb. 15: Überblick über die verrechneten Verwaltungskosten	106
Abb. 16: Übersicht über die Vermögensverwaltungskosten	108
Abb. 17: Überblick über die Übertragungskosten	109
Abb. 18: Eigenkapitelquoten der Vorsorgekasse	111
Abb. 19: Marktanteile im Jahr 2007	112
Abb. 20: Anzahl der Verträge 2006 & 2007	113
Abb. 21: Anzahl der Anspruchsberechtigten in den Jahren 2006 & 2007	114
Abb. 22: Höhe der laufenden Beiträge in den Jahren 2006 & 2007	116
Abb. 23: Höhe des Vermögens in den Jahren 2006 & 2007	117
Abb. 24: Entwicklung der Auszahlungen	118
Abb. 25: Höhe der Auszahlungen im Jahr 2007	119
Abb. 26: Vergleich der Performancezahlen	123
Abb. 27: Graphische Darstellung der Performanceergebnisse	124
Abb. 28: Performance Mitarbeitervorsorgekassen	124

Vorwort

Die grundlegende Idee zum Thema dieser Diplomarbeit entstand bereits im Studienjahr 2002/03, als ich begann das Wahlfach Finanzdienstleistungen am Lehrstuhl für Finanzdienstleistungen und Öffentliche Wirtschaft und Verwaltung zu absolvieren.

Nach der Absolvierung der ersten Vorlesungen bei Dr. Finsinger, hatte ich den ersten Kontakt mit dem Thema Abfertigung neu durch den Besuch der Lehrveranstaltung „Praktikum der angewandten Finanzdienstleistungen“ bei Dr. Promberger im Sommersemester 2003. Damals bestand unsere Aufgabe darin, das alte Abfertigungssystem mit dem System der Abfertigung neu, welches damals erst wenige Monate in Kraft getreten war, zu vergleichen.

Anschließend begannen meine Überlegungen in Hinblick auf ein sinnvolles Diplomarbeitsthema. Da für mich nur ein praxisnahes Thema in Frage kam, lag es auf der Hand die Struktur und Veranlagungsrichtlinien der Mitarbeiter-vorsorgekassen (mittlerweile wurde die Bezeichnung im Gesetz auf Betriebliche Vorsorgekassen umgeändert) näher zu beleuchten.

Ich besuchte daraufhin im Wintersemester 2005/06 das Diplomandenkonversatorium bei Prof. Finsinger, wo wir verschiedene wissenschaftliche Theorien kennen lernten und uns vermehrt mit dem Thema unserer Diplomarbeit auseinandersetzen konnten. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an meinen Betreuer Prof. Finsinger, der mir zu dieser Zeit mit wichtigen Inputs für mein Thema zur Seite stand.

Das Bearbeiten des Themas entwickelte sich zu einer spannenden und tiefgründigen Arbeit, welche leider länger als erwartet dauern sollte. Ich begann bereits Anfang 2006 mich in dieses Thema einzuarbeiten. Ende 2006 bzw. Anfang 2007 führte ich Interviews mit Vertretern der Vorsorgekassen, die eigentlich den letzten Meilenstein zur Fertigstellung der Diplomarbeit darstellen sollten.

Aus den diversesten Gründen verschob sich die Fertigstellung dieser Diplomarbeit jedoch immer wieder nach hinten. Dieser große Zeithorizont war für mich zeitweise etwas mühsam. Doch hatte er den Vorteil, dass ich mich besonders intensiv mit dem Thema beschäftigen konnte.

Ich verfolgte die Entwicklung des Vorsorgemarktes über die Medien, wobei ich einige Erfahrungsberichte dieser Zeit auch in die Arbeit eingebaut habe. Außerdem war es mir möglich die Entwicklung der Vorsorgekassen über einen längeren Zeitraum zu beobachten.

Zum Abschluss dieses Vorwortes möchte ich mich noch bei meinem Betreuer Prof. Finsinger bedanken, der mir immer mit fachlichen und persönlichen Ratschlägen zur Seite stand und auch einige Verschiebungen der Abgabetermine akzeptierte.

Ein besonderer Dank gilt außerdem meinen Eltern, welche mich trotz der langen Bearbeitungszeit immer unterstützt und dahingehend motiviert haben, die Diplomarbeit mit Anfang November 2008 fertig zustellen.

1 Einleitung – wissenschaftliche Fragestellungen

1.1 Grundsätzliches

Die Ideen und Erfahrungen, welche zum Thema meiner Diplomarbeit geführt haben, habe ich bereits im Vorwort näher erklärt. In diesem einleitenden Kapitel geht es mir nun vielmehr darum, folgende Fragen zu beantworten: Was ist das Ziel dieser Arbeit? Was möchte ich dem geneigten Leser dieser Diplomarbeit vermitteln bzw. weitergeben?

Um diese Fragen zu beantworten, ist es natürlich unumgänglich den Inhalt dieser Diplomarbeit kurz vorzustellen, was ich auch im nächsten Unterkapitel machen werde. Beginnen wird diese Diplomarbeit mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen, an welche sich alle Betrieblichen Vorsorgekassen (frühere Bezeichnung: Mitarbeitervorsorgekassen) zu halten haben. Dabei ist es sehr wichtig zu erwähnen, dass sich die Grundidee des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG)¹, welches am 12. Juni 2002 im Parlament verabschiedet wurde² und mit 1. Jänner 2003 in Kraft trat, in den letzten Jahren nicht verändert hat.

Bei der Gestaltung des Gesetzes ging es den Sozialpartnern, welche die Grundidee für eine Neuregelung des Systems mit einem 14 Punkte umfassenden Sozialpartnermodell³ lieferten, und der Regierung, welche anschließend den Gesetzestext ausarbeitete, vor allem darum das alte Abfertigungssystem zu reformieren. Denn keiner der Sozialpartner war mit dem alten System wirklich zufrieden. Die Kritikpunkte der Arbeitnehmer waren unter anderem der Verlust des Anspruches bei Selbstkündigung, sowie das sprunghafte Ansteigen der Ansprüche. Das sprunghafte Ansteigen der Ansprüche führt nämlich in vielen Fällen dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer kurz vor dem Erreichen der nächsten Stufe – oft sogar

¹ Seit 1.1.2008: Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)

² Die Zustimmung erfolgte einstimmig. Die damalige parlamentarische Diskussion ist abrufbar unter: http://www.parlament.gv.at/PG/PR/JAHR_2002/PK0430/PK0430.shtml

³ Bereits am 23. Oktober 2001 einigten sich der damalige Präsident des ÖGB Fritz Verzetnitsch, der Präsident der Arbeiterkammer Mag. Herbert Tumpel und der Präsident der Wirtschaftskammer Dr. Christoph Leitl auf dieses Modell.

vor Erreichen eines Abfertigungsanspruches (nach 3 Jahren) - gekündigt wurde und somit vielfach keine Abfertigung erhielt. Die Arbeitgeberseite war mit der alten Regelung nicht zufrieden, da vor allem Klein- und Mittelbetriebe (KMUs) bei der momentanen Auszahlung von Abfertigungen mit Liquiditätsproblemen zu kämpfen hatten, da die auszahlenden Beiträge in vielen Fällen keine zu vernachlässigbare Größe waren.

Das Lösen der oben beschriebenen Problemstellungen mündete im Sozialpartnermodell, mit welchem beide Seiten zufrieden sein konnten. Da diese Einigung im Jahre 2001 noch immer die Grundpfeiler des Gesetzes beinhaltet, möchte ich sie in dieser Stelle kurz ausführen⁴:

1. Abfertigungsansprüche in bestehenden Arbeitsverhältnissen bleiben unberührt
2. Für neue Arbeitsverhältnisse gilt ein neues Abfertigungsrecht mit laufenden Beitragszahlungen der Arbeiter in Abfertigungskassen.
3. Die Zahlung der Abfertigungsbeträge des Arbeitgebers erfolgt vom Beginn bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses
4. Die Abfertigungsbeiträge werden auf individuelle Abfertigungskonten eingezahlt und von den Kassen veranlagt
5. Die Einzahlung erfolgt in eine Kasse, insbesondere im Banken- oder Versicherungsbereich, die im Zusammenwirken von Arbeitgeber und Betriebsrat ausgewählt wurde.
6. Höhe des Beitragssatzes: 1,53 %
7. Die Rahmenregelungen für den Betrieb der Kassen sind in einem eigenen Gesetz, welches sich am Pensionskassengesetz orientiert, zu regeln.
8. Die Kassen sind verpflichtet, mindestens einmal pro Jahr kostenlos eine Kontonachricht an den Arbeitnehmer zu geben.
9. Die Beitragseinhebung erfolgt über die Krankenkasse.
10. Rechtsanspruch auf Auszahlung der Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

⁴ siehe [leutner03] und [hartl01]

11. Bei Pensionsantritt besteht im Hinblick auf das noch auf dem Abfertigungskonto vorhandenen Kapital Wahlmöglichkeit über die Verwendung
12. Bei jeder Verwendungsart bleibt die Besteuerung der Abfertigung mit 6 % aufrecht
13. Die Veranlagungserträge in der Abfertigungskasse unterliegen nicht der KESt.
14. Abfertigungsrückstellung/Wertpapierdeckung

Das Wirtschaftsministerium machte kurz vor der Beschlussfassung im Jahre 2002 folgende Aussendung⁵: „Die Abfertigung NEU – Betriebliche Mitarbeitervorsorge bringt grundlegende Verbesserungen für Österreichs Arbeitnehmer. Haben bisher nur rund 15 % der Arbeitnehmer eine Abfertigung erhalten, werden künftig alle 3,1 Millionen österreichischen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfertigung haben. Die neue betriebliche Mitarbeitervorsorge ist ein sozialpolitischer Meilenstein. Jeder kann sich mit seinem persönlichen „Vorsorge-Rucksack“ eine Zusatzpension ansparen. Auch bei Selbstkündigung verliert niemand seine Ansprüche.“

Die Vorteile der Abfertigung neu lagen also auf der Hand: Jeder unselbstständig Beschäftigte erwirbt ab dem ersten Tag seines Arbeitsverhältnisses⁶ Ansprüche auf Abfertigungszahlungen.

Die Idee lag also darin, es jedem Arbeitnehmer zu ermöglichen eine Abfertigung zu erhalten, wenngleich die Höhe des Anspruches geringer sein würde als im alten System. Daher war einer der wenigen Kritikpunkte, dass man im alten System nach 25 Dienstjahren Anspruch auf ein gesamtes Jahresgehalt hatte, im neuen System ging man – je nach Berechnungsart – davon aus, dass man ein Jahresgehalt frühestens mit 35 Dienstjahren erhalten wird⁷.

Mittlerweile ist jedoch klar, dass diese Schätzungen bereits zu positiv angesetzt waren, da fast jede Vorsorgekasse in den ersten Jahren seit ihrem Bestehen weit unter der berechneten zu erwartenden Performance von 6% lag . In den Jahren 2007

⁵ siehe <http://www.bmwa.gv.a>

⁶ nach Ablauf des Probemonats (§ 6 (1) BMSVG)

⁷ Bei diesen Berechnungen wurde eine jährliche Performance von 6% angenommen.

und 2008 ist es mit dem Aufflammen einer Finanzkrise ohnehin unrealistisch diese Performance zu erreichen. Daher wird es in den kommenden Jahren interessant zu beachten sein, wie sich das System der Abfertigung neu entwickeln wird.

Diese Diplomarbeit soll einen kleinen Denkanstoß dazu geben. So werden sich neben der Vorstellung und dem Vergleich der Betrieblichen Vorsorgekassen auch Passagen in dieser Diplomarbeit finden, in denen ich näher darauf eingehen werde, warum eine jährliche Performance von 6% unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen nur sehr schwer zu erreichen sein wird.

1.2 Überblick über die Diplomarbeit

Ausgangspunkt meiner Diplomarbeit war die Diplomarbeit von Michael Grosse, welche er im Juli 2003 an der Universität Wien einreichte und in welcher er die Abfertigung neu unter den verschiedensten Gesichtspunkten beleuchtete.

In dieser Arbeit stellt er in seinen Schlussbemerkungen folgende Fragestellungen:

- Wie ist das Entnahmeverhalten der Arbeitnehmer?
- Wie schaut die Verteilung der Marktanteile aus?
- Ab wann werden die einzelnen MV-Kassen Gewinne schreiben?
- Wird die ÖVK ihre Zinsgarantie beibehalten?
- Kommt es zu Änderungen im BMVG?

Dort führt er weiters an, dass all diese Bereiche in einer weiteren Studie genauer untersucht werden sollten. Dieser Idee möchte ich mit dieser Arbeit gerne nachkommen. Ich nahm die oben angeführten Punkte gerne an und nahm sie als Ausgangspunkt für meine Diplomarbeit. Sie dienten mir quasi als Richtschnur für meine weitere Tätigkeit, man könnte quasi sagen, dass sie meine ersten Forschungsfragen in Bezug auf mein Themengebiet waren.

Sie wurden jedoch um weitere Fragestellungen erweitert, welche ich nun in den folgenden Kapitel kurz vorstellen möchte.

Im folgenden Kapitel geht es um die Klarstellung der gesetzlichen Fakten. Dabei werde ich einen möglichst kurzen Überblick über das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) geben und dabei auf folgende Fragestellungen näher eingehen:

- Für welche Arbeitnehmer gilt das BMSVG?
- Sind die eingezahlten Beiträge sicher?
- Wann besteht die Möglichkeit eine Abfertigung zu erhalten?
- Wer leistet welche Beiträge an wen und in welchem Ausmaß?
- Wer darf das Vorsorgegeschäft betreiben?
- Welche Kosten dürfen von den Vorsorgekassen verrechnet werden?
- Wie kann das eingezahlte Geld veranlagt werden?
- Gab es Änderungen im Gesetz?

In Kapitel 3 geht es um eine kurze Vorstellungsrunde der zehn am Markt befindlichen Vorsorgekassen. Dabei ging es vor allem um die Fragestellung:

- Wie sieht die Eigentümerstruktur der Vorsorgekassen aus?
- Welches Grundkapital haben sie zur Verfügung?
- Wie präsentieren sich die Kassen im Internet?

Im Kapitel 4 möchte ich die Veranlagungsstrategie der Vorsorgekassen näher präsentieren. Dies geschieht auf der einen Seite durch die veröffentlichten Veranlagebestimmungen der einzelnen Vorsorgekassen, vor allem unter dem Gesichtspunkt des Risikomanagements und dem Nachhaltigkeitsprinzip, welches ursprünglich auch im Gesetz angeführt werden sollte. Jedoch konnte man sich bei der Erstellung des Gesetzes nicht darauf einigen, wie man das Prinzip Nachhaltigkeit im Gesetzestext verankern sollte, ohne die Vorsorgekassen in ihren Möglichkeiten einzuschränken.

Außerdem möchte ich in diesem Kapitel näher auf die Asset Allocations der einzelnen Kassen eingehen und analysieren, welche Performance damit erzielt werden konnte.

Am Ende dieses Kapitels steht eine Zusammenfassung und Analyse von Interviews, welche ich mit Vertretern der Vorsorgekassen geführt habe. Dadurch möchte ich dem geneigten Leser vermitteln, wie die Veranlagungsbestimmungen in der Praxis umgesetzt werden und welche Probleme im täglichen Geschäft auftauchen können.

Das Kapitel 5 wird sich damit befassen die einzelnen Vorsorgekassen miteinander zu vergleichen. Dies wird aus mehreren Blickwinkeln erfolgen. Einerseits durch die Analyse der Kostenstrukturen in den einzelnen Kassen, andererseits durch die Verteilung des Marktes. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit einem Vergleich der Performanceergebnisse der jeweiligen Vorsorgekassen.

Im letzten Kapitel werde ich noch einen Überblick über die gesamte Branche geben und erläutern, welche Herausforderungen sich aus dem Gesetz und die derzeitige angespannte Lage am Finanzmarkt ergeben, deren Gründe hinterfragen und mögliche Lösungsansätze geben. Abschließen wird diese Diplomarbeit mit einem Ausblick auf mögliche Forschungsfragen, welche in Zukunft von Interesse sein könnten.

Die wichtigsten Quellen für diese Arbeit sind einerseits Informationsmaterialien der jeweiligen Vorsorgekasse, andererseits Artikel und Veröffentlichungen im Internet. Außerdem führte ich Ende 2006 bzw. Anfang 2007 Interviews mit Vertretern der Vorsorgekassen. Weitere Lücken in der Darstellung wurden durch persönliche Recherche entweder per Email oder per Telefon geschlossen.

2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Hauptaugenmerk des folgenden Kapitels liegt darin, die gesetzlichen Rahmenbedingungen, an welche sich jede Betriebliche Vorsorgekasse (frühere Bezeichnung: Mitarbeitervorsorgekasse) zu halten hat, näher vorzustellen, damit der geneigte Leser über einzelne Zusammenhänge, welche in den folgenden Kapiteln für das Verständnis zweifelsohne wichtig sind, einen Überblick erhält.

Beginnen möchte ich mit einem kurzen Rückblick über die Entwicklung des Gesetzes. Wie bereits im einleitenden Kapitel näher erläutert, fundiert das Gesetz auf der Idee der Sozialpartner, wurde am 12. Juni 2002 einstimmig im Parlament verabschiedet und trat mit 1. Jänner 2003 in Kraft.

In der Zwischenzeit wurden einige Passagen des Gesetzes geändert. Die wichtigsten Änderungen waren die Zwangszuweisung, welche es ermöglicht Unternehmen, welche in einer angemessenen Frist keinen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abschließen, dem System „zwangswise“ zuzuweisen. Außerdem wurden die Möglichkeiten der Veranlagung erweitert (vor allem die Ermöglichung von alternativen Investments) und seit 1. Jänner 2008 sind auch die Selbstständigen in das System der Abfertigung neu integriert. Aufgrund dieser Tatsache hat sich der Name des Gesetzes geändert. Bis Ende 2007 fand das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) seine Anwendung. Mit 1. Jänner 2008 trat nun der Nachfolger dieses Gesetzes in Kraft – das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

Das nun geltende BMSVG gliedert sich in 5 Abschnitte, wobei die ersten drei Abschnitte dem alten BMVG entnommen wurden und sich die letzten beiden Abschnitte auf die Regelung der Selbstständigenvorsorge beziehen.

Der erste Abschnitt (§ 1 bis § 17) regelt die Grundlagen der Mitarbeitervorsorge an sich. Es sind darin unter anderem der Beginn und die Höhe der Auszahlungen, die Auswahl und der Wechsel der BV-Kasse, sowie das Leistungsrecht inkludiert.

Im zweiten Abschnitt (§ 18 bis § 45) finden sich rechtliche Grundlagen zum Betrieblichen Vorsorgekassenrecht, wobei unter anderem erläutert wird, wie eine Vorsorgekasse organisiert werden muss, um welche Rechtsform es sich handeln muss und mit welchem Eigenkapital eine Vorsorgekasse ausgestattet zu sein hat. In Mitten dieses Abschnittes finden sich Paragraphen zur Veranlagung, wobei ich im Laufe dieser Diplomarbeit mich einige Male auf den § 30 BMSVG beziehen werde, welcher die Veranlagungsvorschriften für die Kassen genauer regelt.

Der dritte Abschnitt (§ 46 - § 48) regelt das Übergangsrecht, in welchem dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten wird vom alten Abfertigungssystem in das System der Abfertigung neu umzusteigen. Die letzten beiden Teile (§ 49 bis § 71) regelt den Umgang mit den neu integrierten Selbständigen.

2.1 *Mitarbeitervorsorge*

2.1.1 Allgemeine Bestimmungen

Laut § 1 (1) gilt das BMSVG grundsätzlich für alle Arbeitnehmer mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag, welcher nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen wurde. Dies umfasst somit sämtliche Arbeiter und Angestellte, auch wenn sie geringfügig beschäftigt sind, sowie Lehrlinge und andere Auszubildende, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Seit 1. Jänner 2008 fallen unter das BMSVG auch alle freiberuflich Selbstständige, Land- und Forstwirte, Notare und Ziviltechniker⁸. Ausdrücklich vom BMSVG ausgeschlossen sind jedoch Arbeitsverhältnisse zum Bund, sowie zu Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden. Für Bauarbeiter gibt es laut § 1 (2) BMSVG eine spezielle Regelung.

⁸ siehe § 62 BMSVG

2.1.2 Beitragsrecht

Der Arbeitgeber zahlt ab Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats⁹ 1,53% der Brutto Lohn- bzw. Bruttogehaltssumme (inklusive allfälliger Sonderzahlungen) an die jeweils zuständige Krankenversicherung. Diese ist laut § 6 BMSVG für die Überprüfung der Höhe der geleisteten Beiträge, sowie deren Weiterleitung an die gewählte Betriebliche Vorsorgekasse zuständig. Für diese Tätigkeit wird von Seiten der Sozialversicherungsträger eine Gebühr in der Höhe von 0,3% der einbezahlten Beiträge verrechnet.

An dieser Stelle ist gleich der wichtigste Unterschied zum alten Abfertigungssystem erkennbar, wo man erst nach drei Jahren durchgehender Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber Ansprüche auf Abfertigung erworben hatte. Im System der Abfertigung neu erwirbt man sofort nach der Beendigung des Probemonats einen Anspruch auf Abfertigung.

2.1.3 Auswahl einer Vorsorgekasse

Eine Vorsorgekasse ist für ein bestimmtes Unternehmen zuständig, sobald diese Firma nach Durchführung eines Auswahlverfahrens einen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abschließt. Die Auswahl der jeweiligen Kasse muss mittels Betriebsvereinbarung erfolgen, im Streitfall entscheidet eine Schlichtungsstelle gemäß § 144 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).

In Unternehmen mit Betriebsrat gestaltet sich der Beitritt anders als in Betrieben ohne Betriebsrat. Auf diesen Unterschied möchte ich an dieser Stelle kurz eingehen. Wenn es in einem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, hat die Auswahl der Vorsorgekasse laut § 9 BMSVG durch eine Betriebsvereinbarung, welche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden muss, zu erfolgen.

⁹ Der Probemonat ist auf jeden Fall beitragsfrei.

Gibt es in einem Unternehmen keinen Betriebsrat scheidet die Möglichkeit der Festlegung der zuständigen Vorsorgekasse im Rahmen einer Betriebsvereinbarung aus. In diesen Fällen hat der Gesetzgeber die Auswahl im Rahmen eines Verfahrens vorgesehen, in welchem die Arbeitnehmer Einwände gegen die Vorschläge des Arbeitgebers vorbringen können. Der Arbeitgeber muss einen Vorschlag hinsichtlich der Auswahl einer Vorsorgekasse vorlegen. Wenn es innerhalb einer Frist von zwei Wochen zu schriftlichen Einsprüchen von mindestens einem Drittel der Arbeitnehmer kommt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet eine andere Vorsorgekasse vorzuschlagen. Auch in diesem Fall entscheidet letztendlich eine Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG.

In all diesen Fall wird mit der Vorsorgekasse auf jeden Fall ein Beitrittsvertrag abgeschlossen, wobei laut § 11 BMSVG auf jeden Fall folgender Mindestinhalt vorgesehen ist:

- Ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse
- Grundsätze der Veranlagungspolitik
- nähere Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages
- Höhe der Verwaltungskosten
- Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der Kasse
- allfällige Zinsgarantie
- alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Arbeitgebers
- Art und Berechnungsweise der Barauslagen, welche die Vorsorgekasse berechnen darf

2.1.4 Wechsel einer Vorsorgekasse

Ein Wechsel der Vorsorgekasse kann nur zum Bilanzstichtag der jeweiligen Kasse erfolgen. Damit dieser Wechsel jedoch Rechtswirksamkeit erlangt, ist es des Weiteren nötig, dass die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere Vorsorgekasse sichergestellt ist.

Da ein Wechsel für die betroffene Vorsorgekasse sowohl mit Verwaltungsaufwand verbunden ist, als auch durch das Abziehen der Beiträge Auswirkungen auf das Portfolio entstehen, beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist sechs Monate. Wenn sich die Vertragspartner jedoch einvernehmlich auf eine Beendigung einigen, kann laut § 12 BMSVG eine Beendigung bis zu drei Monate vor dem Bilanzstichtag erfolgen.

2.1.5 Kontrahierungszwang

In § 11 BMSVG findet sich eine Besonderheit des Abfertigungsrechtes, der so genannte Kontrahierungszwang. Dieser besagt, dass eine Vorsorgekasse den Beitritt eines Unternehmens nicht verhindern kann. Wenn der Arbeitgeber schriftlich auf den Abschluss eines Beitrittsvertrages mit der jeweiligen Vorsorgekasse besteht, muss diese mit ihm einen solchen abschließen.

Diese Regelung mag vielleicht auf den ersten Blick etwas seltsam sein, denn welche Vorsorgekasse wird schon einen möglichen Kunden abweisen? Doch wird eine Vorsorgekasse nicht selten einen Vertragsabschluss mit einem bestimmten Arbeitgeber ablehnen. Da aber jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, einer Vorsorgekasse beizutreten, besteht für alle Kassen dieser gesetzliche Kontrahierungszwang. Dabei muss die Vorsorgekasse das schriftliche Angebot zu den gleichen Bedingungen, welche sie anderen Arbeitgebern gewährt, annehmen.

2.1.6 Anspruchsvoraussetzung

Gemäß § 14 BMSVG hat der Anwartschaftsberechtigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die jeweilige Vorsorgekasse Anspruch auf eine Abfertigung. Ein Verfügungsanspruch besteht für weiterhin im Arbeitsleben stehende Arbeitnehmer, wenn sie mindestens drei Jahre (unabhängig von der Anzahl der Arbeitgeber und damit auch unabhängig an wie viele Vorsorgekassen die monatlichen Beiträge geflossen sind) Beiträge in die Abfertigung neu einbezahlt haben und zusätzlich das letzte Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung,

einvernehmlich, durch unverschuldete Entlassung oder durch berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers beendet wurde.

Ausbezahlt wird jedoch nicht, falls der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat, es sich um eine verschuldete Entlassung oder einen unberechtigten vorzeitigen Austritt handelt, sowie im Falle, dass noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Dabei ist anzumerken, dass Beitragszeiten bei mehreren Arbeitgebern zu addieren und Beitragszeiten aus weiterhin aufrechten Arbeitsverhältnissen nicht einzurechnen sind. Der Verfügungsanspruch kann in diesen Fällen erst dann geltend gemacht werden, wenn der Anwartschaftsberechtigte bei Beendigung eines späteren Arbeitsverhältnisses die oben angeführten Voraussetzungen für eine Auszahlung erfüllt.

In jedem Fall besteht laut § 14 BMSVG ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung, wenn der Berechtigte entweder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das gesetzliche Pensionsalter erreicht hat oder wenn der Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr gestanden ist.

2.1.7 Verfügungsmöglichkeiten

Sofern ein Verfügungsanspruch besteht kann der Anwartschaftsberechtigte laut § 17 BMSVG aus folgenden Möglichkeiten, was mit seinem Anspruch zu geschehen hat, wählen:

- Weiterveranlagung in der jeweiligen Vorsorgekasse
Das Guthaben wird in der Vorsorgekasse weiter veranlagt. Der Zugriff darauf ist jederzeit möglich, jedoch muss die Auszahlung bzw. Übertragung vom Verfügungsberechtigten verlangt werden.

- Übertragung in die Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers
In diesem Fall wird der gesamte Guthabenstand (inklusive Veranlagungsergebnis) als garantiertes Kapital in die neue Vorsorgekasse übertragen.
- Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen
Bei diesem Versicherungsunternehmen muss es sich jedoch entweder um eine betriebliche Kollektivversicherung oder eine Pensionszusatzversicherung handeln.
- Überweisung der Abfertigung an ein Kreditinstitut
Dies darf jedoch ausschließlich zum Erwerb von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds durch Abschluss eines unwiderruflichen Auszahlungsplans erfolgen.
- Überweisung der Abfertigung an eine Pensionskasse
Dies ist nur möglich, wenn der Verfügungsberechtigte in der jeweiligen Pensionskasse bereits Berechtigter ist.
- Auszahlung der Abfertigung
Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Lohnsteuer in Höhe von 6% einbehalten und an das zuständige Finanzamt abgeführt wird.

Erfolgt binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine schriftliche Bekanntgabe des Anwartschaftsberechtigten, für welche Verfügungsmöglichkeit er sich entschieden hat, so ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern¹⁰.

Im Todesfall des Anwartschaftsberechtigten fällt die Abfertigung den gesetzlichen Erben bzw. dem Nachlass zu¹¹.

¹⁰ siehe § 17 (2) BMSVG

¹¹ siehe § 14 (5) BMSVG

Exkurs: Verfügung der Anspruchsberechtigten in den Jahren 2006 und 2007

An dieser Stelle stellt sich natürlich die Frage, welche dieser Möglichkeiten tatsächlich in der Praxis am meisten angewandt wird. Daher möchte ich, auch unter dem Hintergrund diesen sehr langen theoretischen Teil durch den Einschub einer Abbildung etwas aufzulockern, die Daten aus den Jahren 2006 und 2007, welche ich von Seiten der FMA erhalten habe, kurz vorstellen.

In der untenstehenden Abbildung wurden nur jene Anwartschaftsberechtigten berücksichtigt, welche sich tatsächlich bei den Vorsorgekassen gemeldet haben und nicht die 6 Monats-Frist verstreichen ließen, welche zu einer Weiterveranlagung führen würde.

Es zeigt sich, dass ein Großteil jener Verfügungsberechtigten, welche auf ein Schreiben der Vorsorgekassen reagieren, den Weg der Auszahlung wählt. Eine nähere Betrachtung der Gründe erfolgt in den folgenden Kapiteln.

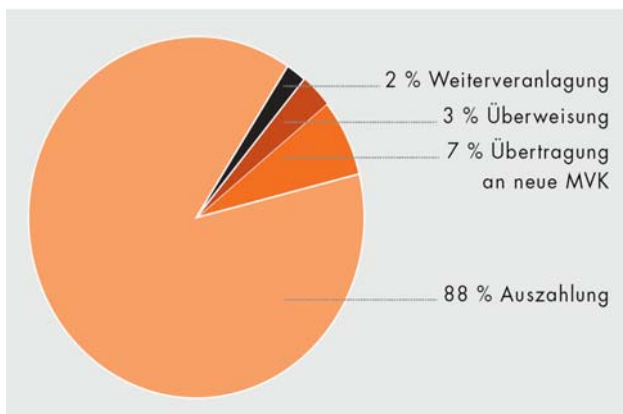


Abb. 1 (links): Verfügung der Anspruchsberechtigten im Jahr 2006
(Quelle: FMA)

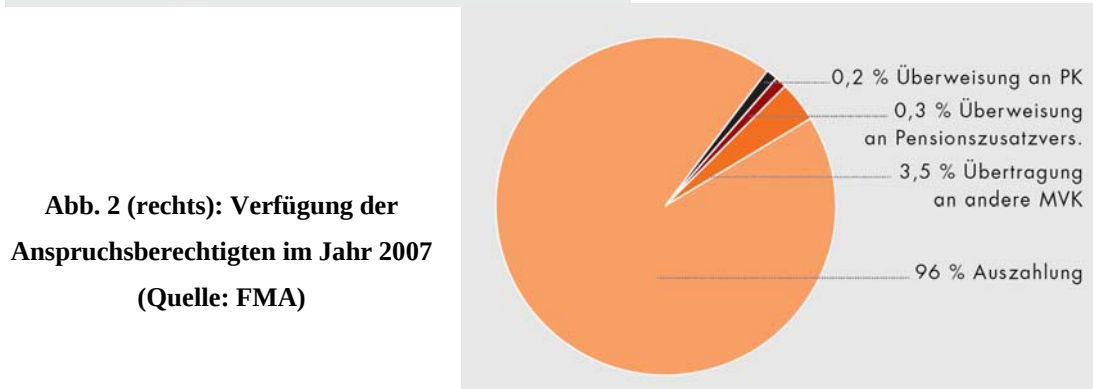


Abb. 2 (rechts): Verfügung der Anspruchsberechtigten im Jahr 2007
(Quelle: FMA)

2.2 Betriebliches Vorsorgekassenrecht

2.2.1 Organisation der Betrieblichen Vorsorgekassen

Eine Betriebliche Vorsorgekasse ist ein Sonderkreditinstitut¹² und muss als Aktiengesellschaft oder Gesellschaft mit beschränkter Haftung, welche nur das Kassengeschäft – sprich die Hereinnahme und Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen – betreiben dürfen, geführt werden. Diese Vorsorgekassen benötigen laut § 18 BMSVG eine Konzession nach dem Bankwesengesetz (BWG) und unterliegen als Sonderkreditinstitute der Aufsicht der Finanzmarktaufsicht (FMA).

Die Hauptaufgabe einer Betrieblichen Vorsorgekasse liegt in der Verwaltung und Veranlagung der Abfertigungsbeiträge. Dabei agiert die Vorsorgekasse treuhändig¹³ für die Anwartschaftsberechtigten und ist in ihrer Tätigkeit auf das Betriebliche Vorsorgekassengeschäft beschränkt¹⁴.

Das Grundkapital einer jeden Betrieblichen Vorsorgekasse hat laut § 23 BWG mindestens 1,5 Millionen Euro zu betragen oder, falls das Gesamtvolumen der Anwartschaften den Betrag von 600 Millionen Euro übersteigt, 0,25% der gesamten Anwartschaften.

Der Aufsichtsrat einer Betrieblichen Vorsorgekasse hat laut § 21 BMSVG aus vier Kapitalvertretern, zwei Arbeitnehmervertretern und – falls vorhanden – aus einem Vertreter des Betriebsrates zu bestehen. Die Rechte des Aufsichtsrates umfassen einige wesentliche geschäftspolitische Bereiche. Darunter fallen unter anderem die Genehmigung der Verwaltungskosten, die Genehmigung der Veranlagungsbestimmungen, eine allfällige Gewährung einer Zinsgarantie sowie der Abschluss eines Kooperationsvertrages mit einem Versicherungsunternehmen oder einer Kapitalanlagegesellschaft.

¹² siehe § 18 BMSVG und Bankwesengesetz (BWG)

¹³ siehe § 18 (2) BMSVG

¹⁴ siehe § 19 (2) BMSVG

Hierzu ist anzumerken, dass jede Betriebliche Vorsorgekasse laut § 27 BMSVG verpflichtet ist einen Kooperationsvertrag abzuschließen. Dieser dient vor allem der Information des Anwartschaftsberechtigten über seine Verfügungsmöglichkeiten, wobei der Arbeitnehmer jedoch keinesfalls in seiner Entscheidung eingeschränkt werden darf.

2.2.2 Kontonachricht

Die Vorsorgekassen sind laut § 25 BMSVG weiters verpflichtet dem Anwartschaftsberechtigten zumindest einmal pro Jahr über die erworbenen Ansprüche schriftlich zu informieren. Dies wird als Kontonachricht bezeichnet und der Versand dieser erfolgt zumeist nach Abschluss des Geschäftsjahres, wenn die eingezahlten Beträge auf die Anwartschaftsberechtigten aufgeteilt werden.

Diese verpflichtende jährliche Kontonachricht wurde in der letzten Gesetzesnovelle jedoch mit einer Ausnahme versehen, da sich in der Praxis gezeigt hat, dass es viele beitragsfreie Konten gab, auf die seit längerem keine Einzahlungen mehr erfolgten. Daher wurde dem § 25 BMSVG der Absatz 6 hinzugefügt, welcher besagt: „Werden für eine Abfertigungsanwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten ab dem Bilanzstichtag, zu dem die letzte Kontonachricht erstellt wurde, keine Beiträge geleistet, ist dem Anwartschaftsberechtigten nach jedem dritten Bilanzstichtag, gerechnet ab jenem Bilanzstichtag, zu dem die letzte Kontonachricht erstellt wurde, eine Kontonachricht zu übermitteln. Verändert sich die Abfertigungsanwartschaft seit jenem Bilanzstichtag, zu dem die letzte Kontonachricht erstellt wurde, um mehr als 30 €, ist dem Anwartschaftsberechtigten zu diesem Bilanzstichtag eine Kontonachricht zu übermitteln.“

Mit eigenen Worten ausgedrückt bedeutet dies, dass wenn für einen Arbeitnehmer nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses keine Beiträge mehr geleistet und sich die Abfertigungsanwartschaft um nicht mehr als 30 € erhöht, muss nur jedes dritte Jahr eine Kontoinformation zugesandt werden.

Diese Kontoinformation hat jedenfalls zu beinhalten:

- die zum letzten Bilanzstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft
- die für das Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge
- die vom Anwartschaftsberechtigten zu tragenden Barauslagen und Verwaltungskosten
- die zugewiesenen Veranlagungsergebnisse
- die insgesamt erworbene Abfertigungsanwartschaft

2.2.3 Kapitalgarantie / Zinsgarantie

Laut § 24 BMSVG muss jede Vorsorgekasse zumindest die eingezahlten Beiträge sowie allenfalls übertragene Anwartschaften aus dem alten System bzw. von anderen Vorsorgekassen garantieren. Außerdem hat sie die Möglichkeit eine freiwillige Zinsgarantie zu gewähren, welche nur für das kommende Geschäftsjahr geändert werden kann.

Für diese verpflichtende Kapitalgarantie, sowie für eine allfällig, freiwillige Zinsgarantie muss die Vorsorgekasse eine besondere Rücklage bilden, sofern keine Absicherung durch eine Garantie eines Kreditinstitutes besteht.

2.2.4 Verwaltungskosten

Die Betrieblichen Vorsorgekassen sind berechtigt von den Abfertigungsbeiträgen Verwaltungskosten abzuziehen. Diese bestehen aus den laufenden Verwaltungskosten, den Kosten für die Vermögensverwaltungsvergütung, dem Barauslagenersatz, der Einheitsvergütung und den allfälligen Übertragungskosten.

Die Verwaltungskosten müssen für sämtliche Beitragszahler einer Vorsorgekasse prozentmäßig gleich sein und müssen im Beitrittsvertrag festgelegt sein. Von den eingenommenen Beiträgen dürfen die Vorsorgekassen laut § 26 BMSVG einen einheitlichen Satz zwischen 1 und 3,5% an laufenden Verwaltungskosten einheben.

Von den Veranlagungserträgen darf die Vorsorgekasse eine Vergütung für die Vermögensverwaltung einbehalten. Dies war bis Ende 2004 pro Geschäftsjahr mit 1% des veranlagten Abfertigungsvermögens beschränkt und ab dem 1.1.2005 mit 0,8%. Diese Vergütung darf jedoch nur einbehalten werden, wenn sie von den Veranlagungserträgen bestritten werden kann. Decken die Veranlagungserträge die Vermögensverwaltungsvergütung nicht, muss der Fehlbetrag aus den Veranlagungserträgen der folgenden Jahre beglichen werden.

Für das Einheben und die Weiterleitung der Abfertigungsbeiträge ist die Krankenkasse berechtigt 0,3 % der eingehobenen Beiträge einzuheben, was von Seiten der Vorsorgekassen laut § 26 BMSVG als Barauslagen verrechnet werden darf. Des Weiteren sind die Vorsorgekassen berechtigt weitere Barauslagen (wie z.B. Depotgebühren oder Bankspesen) dem Anwartschaftsberechtigten direkt zu verrechnen, was jedoch im Beitrittsvertrag geregelt werden muss.

Wenn ein Arbeitnehmer, für den noch das alte Abfertigungsrecht gilt, in das System der Abfertigung neu übertritt und dabei die Altabfertigungsanwartschaften an die Vorsorgekasse überträgt, darf die Kasse außerdem einen einmaligen Übertragungskostenbeitrag einbehalten. Dessen Höhe ist jedoch mit maximal 1,5% des Übertragungswertes, jedoch höchstens 500 €, limitiert.

Verwaltungskostenfrei sind auf jeden Fall Übertragungen der Abfertigungsanwartschaften von anderen Vorsorgekassen im Falle des Wechsels der Vorsorgekasse, sowie die Auszahlung und Überweisung der Abfertigung an den Verfügungsberechtigten, eine andere Vorsorgekasse, ein Versicherungsunternehmen, ein Kreditinstitut oder eine Pensionskasse.

2.3 Veranlagung

Da diesem Punkt ein Hauptaugenmerk bei der Analyse der Vorsorgekassen zukommt, werde ich die gesetzlichen Bestimmungen zu den Veranlagungsgemeinschaften, Veranlagungsbestimmungen und Veranlagungsvorschriften ein eigenes Unterkapitel widmen.

2.3.1 Veranlagungsgemeinschaften

Laut § 28 BMSVG muss jede Vorsorgekasse eine eigene Veranlagungsgemeinschaft gründen, wodurch die Verwaltung der Abfertigungsbeiträge vom restlichen Vermögen der Vorsorgekassen getrennt wird. Jedoch hätte die FMA seit 2006 die Möglichkeit nach Anhörung der Nationalbank und Zustimmung des Finanzministers eine Verordnung zu erlassen, welche es allen Betrieblichen Vorsorgekassen ermöglichen würde, bis zu vier Veranlagungsgemeinschaften zu bilden.

Diese hätte auf jeden Fall den Vorteil, dass eine Vorsorgekasse mehrere Veranlagungsgemeinschaften mit unterschiedlichen Anlagestrategien anbieten kann. In Folge dessen würden sich einige Probleme bei der Veranlagung geringer ausmachen, da man auf das unterschiedliche Entnahmeverhalten und die unterschiedlichen Fluktuationsraten der Betriebe gezielter reagieren könnte.

Dabei ist jedoch abzuwarten, wie sich der Markt in Zukunft entwickeln wird, da es sich für die einzelnen Kassen sicherlich erst bei einem entsprechenden Umfang des Veranlagungsvolumens rentieren würde, mehrere Veranlagungsgemeinschaften anzubieten.

Mit -der untenstehenden Abbildung möchte ich nun kurz zusammenfassen, wie der Kapitalfluss einer Anlagegesellschaft in der Praxis aussieht.

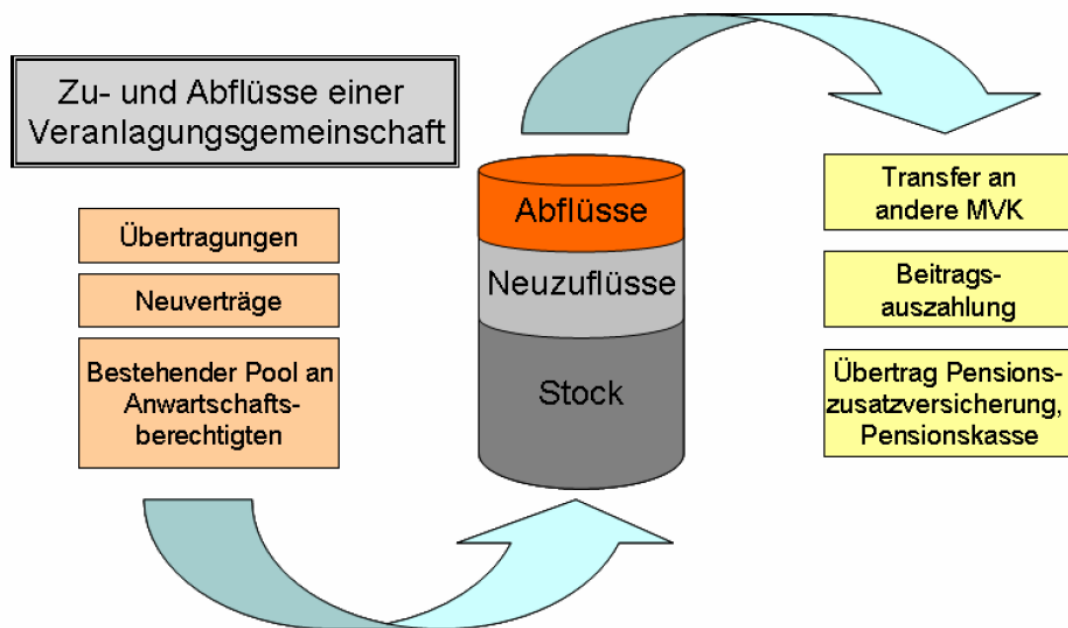


Abb. 3: Kapitalfluss der Veranlagungsgemeinschaft (Quelle: FMA)

2.3.2 Depotbank

Laut § 32 BMSVG ist eine jede Vorsorgekasse verpflichtet mit der Verwahrung der zu der Veranlagungsgemeinschaft gehörigen Wertpapiere und mit der Führung der zur Veranlagungsgemeinschaft gehörigen Konten eine Depotbank zu beauftragen. Als Depotbank kann nur ein Kreditinstitut fungieren, das zum Betrieb des Depotgeschäftes berechtigt ist.

2.3.3 Veranlagungsbestimmungen

Um das Rechtsverhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten, Depotbank und Vorsorgekasse zu regeln, muss jede Vorsorgekasse laut § 29 BMSVG Bestimmungen über ihre Veranlagung aufstellen. Diese hat folgende Punkte zu enthalten:

- Grundsätze für die Auswahl der Wertpapiere, die für das der Veranlagungsgemeinschaft zugeordnete Vermögen erworben werden
- maximaler Anteil des Vermögens, der in Bankgut gehalten werden darf
- minimaler Anteil des Vermögens, der in Bankgut gehalten werden darf
- Vergütung für die Depotbank
- Höhe der Verwaltungskosten

Da diese Veranlagungsbestimmungen in der Realität sehr wichtig sind, müssen sie vom Aufsichtsrat, der Depotbank und der FMA bewilligt werden. Diese Bestimmungen stellen einerseits die Rahmenbedingungen für die tatsächliche Veranlagung dar, andererseits ermöglichen sie eine grobe Einschätzung der zu erwartenden Performance.

2.3.4 Veranlagungsvorschriften

Laut § 30 (1) BMSVG hat „die Vorsorgekasse ihre Kassengeschäfte im Interesse der Anwartschaftsberechtigten zu führen und hiebei insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen.“

In § 30 (2) BMSVG werden verschiedene Kategorien definiert, in welche jede von der Betrieblichen Vorsorgekasse erworbene Veranlagung einzuordnen ist. Es handelt sich dabei um folgende Möglichkeiten:

- Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände, welche jedoch nur bis zu einer Höhe von 25% beim gleichen Kreditinstitut gehalten werden dürfen

- Darlehen und Kredite, welche gemäß § 27 BWG einer Nullgewichtung unterliegen
- Forderungswertpapiere, dessen garantierter Tilgungsbetrag nicht um mehr als 2% vom Ausgabekurs abweicht
- sonstige Forderungswertpapiere und Beteiligungswertpapiere
- Anteilscheine von Kapitalanlagefonds
- Immobilienfonds, die von einer Kapitalanlagegesellschaft mit Sitz im EWR verwaltet werden müssen

Guthaben bei einem Kreditinstitut dürfen jedoch nur bis zu einer Höhe von 25% des der Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögens beim selben Kreditinstitut gehalten werden.

Forderungswertpapiere und Beteiligungswertpapiere müssen an einer Börse im Inland oder einem OECD-Mitgliedsstaat notieren. Falls dies nicht der Fall sein sollte, aber das Unternehmen seinen Sitz in Österreich oder einem OECD-Land haben sollte, dürfen Obligationen und Aktien bis zu einer Höhe von 10% gehalten werden. Ausgenommen davon sind Wertpapiere des Bundes, eines Bundeslandes, eines EWR-Landes oder Regionalregierungen eines EWR-Landes.

Bei der Veranlagung in Investmentfonds ist darauf zu achten, dass nur Fondanteile von Kapitalanlagegesellschaften gehalten werden dürfen, welche ihren Sitz in einem OECD-Mitgliedsland haben. Fondsanteile dürfen derivative Produkte bis zu einer Höhe von 5% des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft enthalten.

Wertpapiere desselben Ausstellers dürfen nur bis zu einer Höhe von 10% des Vermögens erworben werden, wobei die maximale Aktienquote mit 40% festgelegt ist.

Im § 30 BMSVG finden sich noch weitere Veranlagungsvorschriften, die jedoch in der Realität kaum eine Rolle spielen. Aus diesem Grund werden sie an dieser Stelle nicht näher angeführt.

Die maximale Aktienquote von 40% spielt in der Bewertung der tatsächlichen Asset Allocation eine wichtige Rolle, da die Österreichische Kontrollbank¹⁵ bei ihren Performancevergleichen jeweils auf diese Bezug nimmt.

Um die Daten jeweils möglichst anonym zu halten, wurde eine Gliederung der Kassen in drei Klassen durchgeführt:

- bis 16% Aktien: defensiv
- 16 – 24% Aktien: konservativ
- 24 – 32% Aktien: ausgewogen

Abschließend lässt sich sagen, dass die einzelnen oben erwähnten Bandbreiten im Bereich der Veranlagung vom Gesetzgeber sehr großzügig festgesetzt wurden und für kaum eine Vorsorgekasse ein wirkliches Problem bei der Umsetzung darstellen. Bei der genaueren Betrachtung lässt sich vielleicht sogar anmerken, dass die Bandbreiten möglicherweise zu großzügig gestaltet sind. Man hätte – mit dem Hintergrund der Kapitalgarantie – möglicherweise etwas engere Bandbreiten vorgeben können.

2.4 Selbständigenvorsorge

Zum Abschluss des Kapitels Rechtliche Rahmenbedingungen möchte ich noch kurz die neuen Passagen des BMSVG vorstellen, welche mit 1.1.2008 in Kraft getreten sind und sich mit der Selbständigenvorsorge beschäftigen. Betroffen von der neuen Regelung sind laut § 49 und § 60 BMSVG einige Berufsgruppen, welche entweder automatisch in das neue System umgestellt wurden oder freiwillig wechseln konnten.

Automatisch unter das neue BMSVG fallen freie Dienstnehmer und Selbständige, welche nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert sind.

¹⁵ siehe: <http://www.oekb.at>

Für freiberuflich Selbständige (wie Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Architekten, Patentanwälte, Wirtschaftstreuhänder, Tierärzte und Notare) und Land- und Forstwirte ist das Modell freiwillig. Sie können sich bis 31.12.2008 in das neue System „optieren“. Ausnahmeregelungen gibt es für Rechtsanwälte. Hier bedarf es noch einer Rahmenvereinbarung zwischen den Vorsorgekassen und dem Österreichischen Rechtsanwaltskammertag.

Die Höhe des zu leistenden Beitrages beläuft sich bei freien Dienstnehmern auf 1,53% des monatlichen Bruttoentgelts und bei Selbständigen, Freiberuflich Selbständigen, sowie Land- und Forstwirten auf 1,53% der Beitragsgrundlage in der Krankenversicherung (maximiert mit der Höchstbeitragsgrundlage, welche im Jahr 2008 bei 55.020 € liegt).

Die Regelungen in den restlichen Unterpunkten ähneln sehr den Bestimmungen in der Mitarbeitervorsorge und werden daher an dieser Stelle nicht nochmals erläutert. Es bleibt jedoch abzuwarten, wie dieses System von den Betroffenen angenommen bzw. akzeptiert wird.

3 Überblick über alle Vorsorgekassen

In diesem Kapitel geht es prinzipiell darum die Struktur der neun am Markt befindlichen Vorsorgekassen, sowie der fair-finance Betriebliche Vorsorgekasse AG, welche sich gerade noch in Gründung befindet (Stand: Ende Oktober 2008), näher vorzustellen.

Beginnen möchte ich bei jedem dieser vorzustellenden Marktteilnehmer mit einem Überblick über die Eigentümerstruktur, mögliche Kooperationspartner, die Höhe des Eigenkapitals. Diese Punkte dienen zweifellos zum besseren Verständnis der nachfolgenden Kapitel, da eine Analyse der Veranlagung nicht sinnvoll erscheint, wenn man über die eigentliche Struktur und damit verbundene Unternehmensphilosophie der jeweiligen Kassen nicht bescheid weiß.

Außerdem habe ich mich im Zuge dieses Kapitels auch dazu entschlossen eine kurze Stellungnahme über die Struktur und den Inhalt der jeweiligen Homepages abzugeben. Dies geschieht allerdings nicht nur aus persönlichem Interesse, da ich mit dieser Diplomarbeit mein Studium der Wirtschaftsinformatik abschließen möchte und ich aus diesem Grund verständlicherweise ein großes technisches Interesse daran habe.

Es geschieht vielmehr unter dem Hintergrund, dass Homepages in der heutigen Zeit eine sehr wichtige Rolle spielen. Sie dienen dem Betrieb bzw. dem Arbeitnehmer und damit dem zukünftigen Kunden als erste Anlaufstelle, um Informationen zum System und zur Vorsorgekasse zu erhalten. Daher ist es aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten unumgänglich einen guten Auftritt im World Wide Web anzubieten, in welchem man sich möglichst gut vorstellen und präsentieren kann.

Die Wichtigkeit dieses Punktes wird auch dadurch untermauert, dass mittlerweile ein eigener MVK-Service Award vom Wiener Institut Telemark Marketing¹⁶ vergeben wird, welcher sich – wie der Name des Preises bereits anklingen lässt – mit dem

¹⁶ siehe auch: <http://www.telemark-marketing.com>

Service der Vorsorgekassen beschäftigt. Im Zuge dieses Preises gibt es eine eigene Kategorie „Beste Homepage“. Auf diesen Award werde ich beim Vergleich der Vorsorgekasse im Kapitel 5 noch näher eingehen.

3.1 APK – Vorsorgekasse AG



© APK Vorsorgekasse

3.1.1 Struktur

Die APK MV-Kasse ist eine 100%-Tochter der APK Pensionskasse AG, welche das Mutterunternehmen der APK Gruppe darstellt. Diese Gruppe umfasst neben der Vorsorgekasse AG und der Pensionskasse AG, welche Produkte zur betrieblichen Pensionsvorsorge anbietet, noch die APK Versicherung, welche fondsgebundene Rentenversicherungen vertreibt, die APK Immobilienverwertung GmbH und der acturia benefits consulting GmbH, welche versicherungsmathematische Gutachten erstellt. Die APK-Pensionskasse AG steht wiederum im Eigentum der ÖIAG und zahlreicher österreichischer Industrieunternehmen, vornehmlich aus dem Bereich der ehemaligen verstaatlichten Industrie

Die APK Vorsorgekasse begann mit einem Eigenkapital¹⁷ von 1,5 Millionen. Als Depotbank wurde die Raiffeisen Zentralbank (RZB) ausgewählt, wobei die APK Vorsorgekasse jene Kosten, welche von der Depotbank in Rechnung gestellt werden (wie z.B. Bankspesen oder Depotbankgebühren), dem Arbeitgeber nicht weiterverrechnet.

Die Zielgruppe besteht grundsätzlich aus Unternehmen, die bereits Kunden der überbetrieblichen APK Pensionskasse sind. Darüber hinaus war bei der Gründung des Unternehmens das erklärte Ziel auch renommierte Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, jedoch mit niedriger Fluktuation anzusprechen. Der Marktanteil liegt, je nachdem welche Vergleichszahl herangezogen wird¹⁸, bei rund 5%.

¹⁷ laut § 3 Abs 7 BWG ein Eigenkapital von mindestens 1,5 Millionen

¹⁸ Übersicht über alle Vergleichszahlen zum Thema Marktanteil siehe Kapitel 5

Der Vorteil aus Sicht des Vorstandes liegt in ihrer Unabhängigkeit gegenüber Banken und Kapitalanlagegesellschaften. Dadurch entstehen bei der Veranlagung (siehe nächstes Kapitel) keinerlei Interessenskonflikte. Diese Überlegungen haben ja bereits in der APK Pensionskasse AG zu einem großen Erfolg geführt, da man durch die Unabhängigkeit größeren Wert auf Professionalität und Qualität legen kann und die Orientierung auf den Kunden stärker ausbauen kann.

3.1.2 Homepage

Beim Webauftritt der APK Vorsorgekasse handelt es sich um eine sehr gut strukturierte Homepage, welche den Zusammenhang zwischen den einzelnen Gesellschaften der APK-Gruppe gut erkennen lässt. Die Homepage (www.apk-mvk.at) an sich gliedert sich in die Bereiche Unternehmen, Betriebliche Vorsorge, News, FAQ's und Downloads.

Im Bereich Unternehmen findet sich neben der Vorstellung des Eigentümers, der einzelnen Organe – Aufsichtsrat, Vorstand und Staatskommissäre – und des Wirtschaftsprüfers, eine eigene Rubrik Geschäftsbericht, wo jeder Besucher der Seite (und damit nicht nur Kunden der Vorsorgekasse) die Bericht der letzten Jahre finden kann.

In dieser Stelle möchte ich anmerken, dass man aus den jeweiligen Geschäftsberichten sehr viel herauslesen kann. Es handelt sich dabei nicht nur um die Darstellung der Zahlen aus der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, sondern vielmehr um eine sehr gut strukturierte Information der Kunden über das jeweilige Geschäftsjahr und damit verbunden die jeweilige Entwicklung des Unternehmens. Es werden dabei auch die Probleme bei der Veranlagung besprochen.

Jedoch findet sich keine regelmäßige Information über die Veranlagung (bei manchen Kassen finden sich monatlich oder zumindest quartalsmäßig ein kurzer Überblick). Allerdings wird unter dem Punkt Betriebliche Vorsorge im Detail auf die Veranlagung eingegangen, welche ich auch im nächsten Kapitel näher vorstellen

möchte. Ein sehr interessantes Tool, welches sich unter diesem Punkt auf der Homepage befindet, ist der Abfertigungsrechner. Dabei kann man sich als zukünftiger Kunde die finanziellen Auswirkungen im Falle eines Vollübertrittes und eines Teilübertrittes vom alten Abfertigungssystem ins System der Abfertigung neu durchrechnen lassen.

3.2 BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG



© Bawag Allianz Vorsorgekasse

3.2.1 Struktur

Die BAWAG-Allianz Vorsorgekasse AG steht zur Hälfte im Besitz der BAWAG-PSK und zur anderen Hälfte im Besitz der Allianz Elementar Versicherung. Damit steht sie, wie auch einige weitere Vorsorgekassen im Eigentum einer Bank, welche nach den Vorkommnissen der letzten Jahre im Eigentum des von Cerberus Capital Management angeführten Konsortiums steht, und einer österreichischen Versicherung.

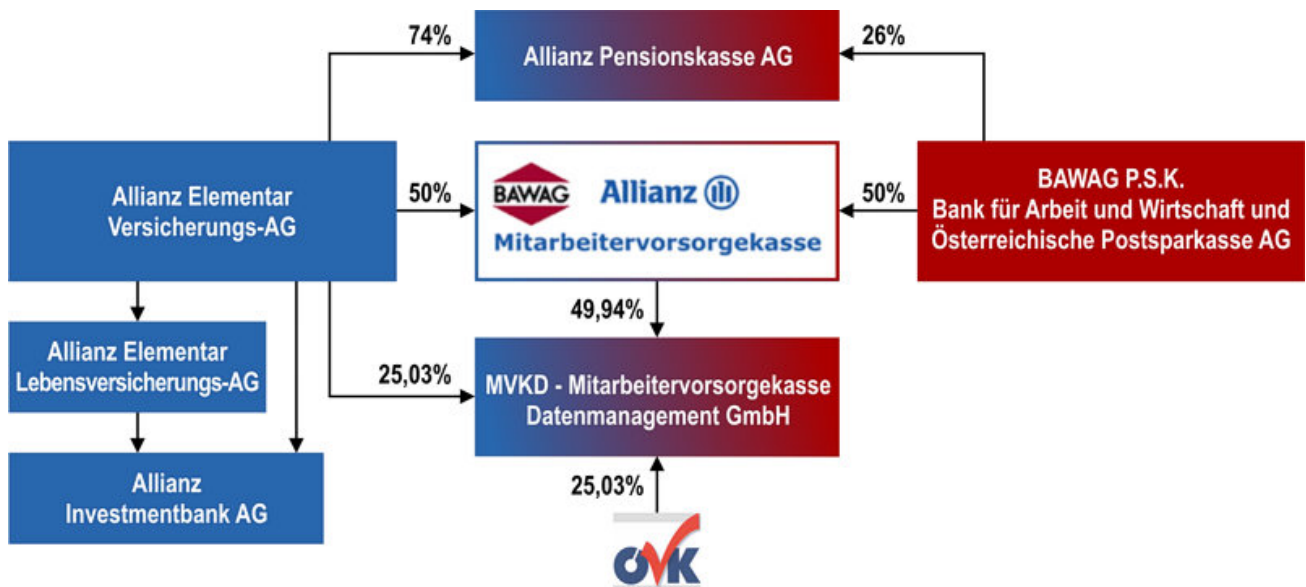


Abb. 4: Unternehmensstruktur der Bawag Allianz Vorsorgekasse

(Quelle: <http://www.bawag-allianz-vk.at>)

Die genaue Eigentümerstruktur kann man der oben abgebildeten Struktur entnehmen. Dabei ist anzumerken, dass eine gemeinsame Schnittstelle mit der ÖVK Vorsorgekasse AG besteht, nämlich die MVKD Datenmanagement GmbH, welche als Abwicklungseinheit zwischengeschaltet wurde. Da es an dieser Stelle der Diplomarbeit sicherlich sinnvoll ist diese Gesellschaft näher vorzustellen, um die Gesamtzusammenhänge am Markt besser zu verstehen, werde ich nun einen kurzen Exkurs einschieben.

Exkurs: MVKD Datenmanagement GmbH

Die Idee, welche zur Gründung dieser Gesellschaft führte, war die Verwaltung der Kundendaten in einer gemeinsamen Gesellschaft zu bündeln. Damit haben die BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG und die ÖVK Vorsorgekasse AG, eine Tochter von Raiffeisen Bankengruppe, UNIQA und ÖPAG, eine gemeinsame Verwaltungseinheit geschaffen. Damit schufen sie eine effiziente und kostengünstige Verwaltungstochter, welche prinzipiell auch für andere Vorsorgekassen offen steht. Dies ist zweifelsohne ein Novum in dieser Branche, in der man durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen (siehe Kapitel 2) und den verschärften Wettbewerbsdruck besonders effizient agieren muss, um mittelfristig kostendeckend agieren zu können. Dabei stehen schlanke Abwicklungen im Vordergrund, insbesondere da der erforderliche Aufwand im Verhältnis zu den zu verwaltenden Einzelbeträgen relativ hoch ist.

Dabei stellt sich natürlich die Frage, ab welcher Größe eine solche zusätzliche Verwaltungseinheit sinnvoll ist. Dabei gab es im Jahr 2007 eine Studie der Beartungsfirma Bearing Point¹⁹, in der eine kritischen Größe von wenigstens zehn Prozent Marktanteil erwähnt wird, ab der eine Rentabilität überhaupt gegeben sei. Da diese Studie allerdings auf Basis der gesetzlichen Höchstgrenzen – welche keine Vorsorgekasse ausschöpft – für Verwaltungskosten und Gebühren, ist der tatsächliche Marktanteil allerdings signifikant höher anzusetzen.

¹⁹ siehe auch <http://www.bearingpoint.at>

Da die BAWAG Allianz MVK und die ÖVK allerdings jeweils einen Marktanteil von etwa 20 Prozent anpeilen²⁰ und somit zwei Fünftel des Marktes abdecken, ist die Zusammenarbeit auf dieser Ebene zweifelsohne sinnvoll, da die beiden Kassen zusammengenommen quasi Marktführer sind.

Die Vorteile dieser Einheit liegen zweifelsohne auf der Hand, da sie einen langfristigen Bestand der beiden Vorsorgekassen sichert und durch die in der Verwaltung erzielten Einsparungseffekte bereits durchgeführte Gebührensenkungen ermöglicht.

Die Funktionsweise ist dabei recht einfach erklärt: Das Team der MVKD übernimmt die gesamte Verwaltungstätigkeit für beide Vorsorgekassen: von der Bestandsführung, über ein eigenes Call Center bis zur Vorbereitung des Jahresabschlusses. Bei der Organisation dieser Gesellschaft wurde des Weiteren darauf geachtet, dass für jede Mitarbeitervorsorgekasse ein getrennter Datenbestand verwendet und damit eine strikte Trennung zwischen den einzelnen Datengruppen gewährleistet wird. Außerdem ist eine Vermengung mit den Datenbeständen der Eigentümerbanken und -versicherungen ausgeschlossen, ebenso ein Verkauf der Daten an Dritte.

Nun allerdings wieder zurück zur Vorstellung der Bawag Allianz Vorsorgekasse. Die Bawag PSK – Gruppe befindet sich nach den Turbulenzen der letzten Jahre und der Übernahme durch das Cerberus Konsortium am 15. Mai 2007 in einer Phase der Konsolidierung. Nachdem sie zum Zeitpunkt der Gründung der Vorsorgekasse im Jahre 2002 noch die drittgrößte Bank Österreichs war, ist sie zwar mittlerweile nur mehr der fünftgrößte Bankkonzern. Es ist an dieser Stelle jedoch anzumerken, dass die Turbulenzen im Mutterkonzern an der Vorsorgekasse nahezu spurlos vorübergegangen sind.

²⁰ bei den laufenden Beiträgen lagen die Marktanteil im Jahr 2007 für die Bawag Allianz Vorsorgekasse bei 15,9% und für die ÖVK bei 21,5%

Die Allianz ist mit ihrem gesamten Vertriebsapparat in insgesamt 90 Ländern aktiv und gehört somit zu einem weltweit führenden Anbieter im Finanzdienstleistungsbereich.

Im Bereich des Eigenkapitals hatte die Bawag Allianz Vorsorgekasse zum Zeitpunkt der Gründung im Jahr 2002 ein Volumen von insgesamt 6 Millionen (davon 1,5 Millionen Grundkapital) zur Verfügung und damit ein viermal so hohes Grundkapital als gesetzlich gefordert wurde. Der Stand per 31.12.2007 sieht nun folgendermaßen aus: 3,117 Millionen Eigenkapital (davon 1,5 Millionen Grundkapital).

Als Depotbank wurde bei der Vorsorgekasse selbstverständlich der Mutterkonzern Bawag PSK ausgewählt. Außerdem bestehen Kooperationsverträge mit den beiden Eigentümern Bawag PSK und Allianz. Es werden dabei viele Beitrittsverträge aufgrund der Tatsache abgeschlossen, dass man bereits Kunde bei der Bawag PSK oder der Allianz ist. Dies klappte nach in Krafttreten des BMSVG sehr gut und es konnte innerhalb sehr kurzer Zeit ein beachtlicher Kundenstock aufgebaut werden.

Die Kundenstruktur in dieser Vorsorgekasse ist sehr vielfältig. Es zählen sowohl große Unternehmen – wie BASF Österreich oder Pfizer Austria²¹ – zum Kundenkreis, aber auch zahlreiche KMUs. Im Unternehmensleitbild der Vorsorgekasse wird besonders das Grundprinzip der Sozialpartnerschaft und somit ein hohes Maß an Mitbestimmung betont.

3.2.2 Homepage

Die Homepage der Bawag Allianz Vorsorgekasse (<http://www.bawag-allianz-vk.at>) ist sehr übersichtlich gestaltet. An dieser Stelle möchte ich ein Faktum für sich sprechen lassen: Die Bawag Allianz Vorsorgekasse hat im Jahr 2006 den MVK Serviceaward²² in der Kategorie Homepage gewonnen.

²¹ weitere Referenzkunden: siehe <http://www.bawag-allianz-vk.at/mvk/opencms/mvk/links/referenzkunden>

²² durchgeführt vom Wiener Institut Telemark Marketing, siehe: <http://www.telemark-marketing.com>

Dazu ist anzumerken, dass die Homepage nicht von Beginn an so perfekt war, wie sie sich heute präsentiert. Der umfangreiche Relaunch hat sich allerdings auf jeden Fall ausgezahlt. Sie präsentiert sich nun sehr umfangreich und hat ein äußerst gut durchdachtes Menüsystem. Neben den allgemeinen Informationen zur Mitarbeitervorsorge bzw. betrieblichen Vorsorge und neuerdings auch zur Selbstständigenvorsorge finden sich auch wichtige Punkte zur Veranlagung.

Jedoch habe ich abschließend auch einen kleinen Kritikpunkt anzubringen. So finden sich die Informationen über die tatsächlichen Veranlagungsstrategie und deren Performance leider erst im geschützten Kundenbereich und sind somit nicht für jeden Internetuser sichtbar. Die Gründe dieser Vorgangsweise liegen natürlich auf der Hand: Man möchte sich im Bereich der Veranlagung natürlich nicht von anderen Vorsorgekassen in die Karten blicken lassen.

3.3 *BONUS Vorsorgekasse AG*



3.3.1 Struktur

© Bonus Vorsorgekasse

Die Bonus Vorsorgekasse gehört jeweils zur Hälfte der Zürich Versicherungs AG und der Generali Gruppe. Sie befindet sich in einer Gruppe von 3 Gesellschaften, was auf deren Homepage als Center of Competence bezeichnet wird (siehe untenstehende Abbildung). Dabei handelt es sich neben der Bonus Vorsorgekasse AG um die Bonus Pensionskasse AG, welche zu 87,5% im Eigentum der Zürich Versicherungs AG und zu 12,5% im Besitz der Generali Gruppe steht, und um die concisa Vorsorgeberatung und Management AG, welche eine 100% Tochter der Bonus Pensionskasse ist.

Sowohl die Generali- als auch die Zürich Gruppe gehören zu den größten europäischen Versicherungsgruppen. Die Generali Gruppe ist dabei natürlich vor allem auf den österreichischen Markt spezialisiert und ist mit einem Marktanteil von 13,4% (Stand: Ende 2007) das zweitgrößte Versicherungsunternehmen Österreichs.

Die Zürich Gruppe wurde, wie der Name vermuten lässt, in Zürich gegründet, wo sie bis heute auch ihren Hauptfirmensitz hat. Die erste Niederlassung ausserhalb der Schweiz wurde in Österreich aufgebaut, wo sie mit dem Erwerb der Winterthur Versicherung im Jahr 2002 ihre Marktanteile auf knapp 7% erhöhen konnte.

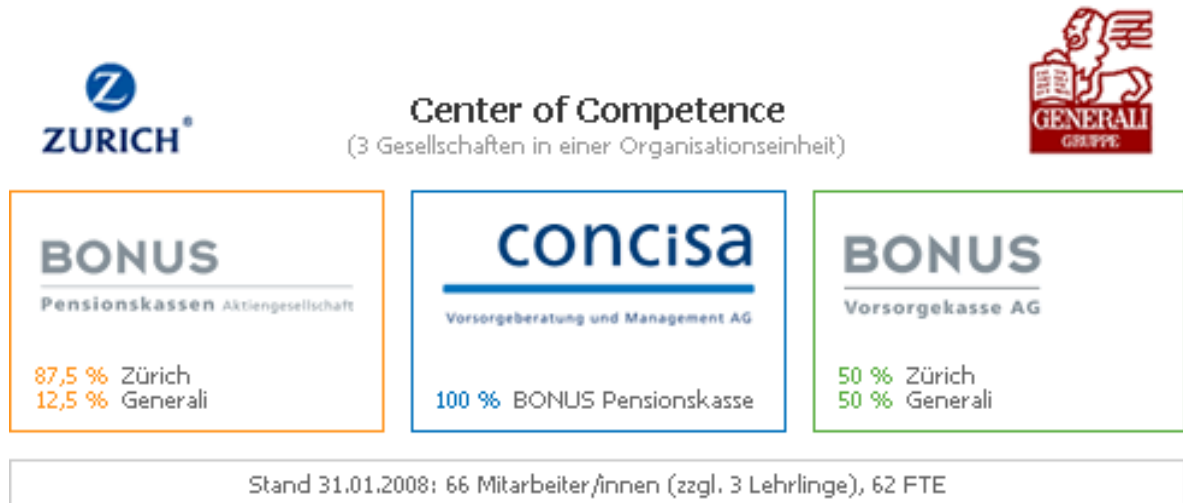


Abb. 5: Center of Competence (Quelle: <http://www.bonusvorsorge.at>)

Die Eigenkapitaldotierung betrug bei der Gründung 3 Millionen Euro und wurde seitdem nicht geändert. Als Depotbank funktiert die erste Bank, unter anderm wegen ihres weit verzweigten Filialnetzes in Osteuropa.

Als Vorteil für die Kunden sehen die Verantwortlichen der Bonus Vorsorgekasse die Erfahrung im Vorsorgegeschäft durch die verbundene Bonus Pensionskasse AG. Aus diesem Grund ist es auch fast selbstverständlich, dass Mitarbeiter, welche aus der Pensionskasse viel Erfahrung mitbringen, nun auch für die Vorsorgekasse arbeiten. Dies geschieht sogar oftmals in Personalunion. Als Beispiel möchte ich an dieser Stelle anführen, dass ich ein Interview mit Mag. Johannes Puhr geführt habe (näheres siehe Kapitel Vergleich der Vorsorgekassen), welcher sowohl für die Pensionskasse als auch für die Vorsorgekasse im Bereich Asset Management zuständig war²³.

²³ Seit Anfang 2008 ist er jedoch bei der neu gegründeten fair-finance Vorsorgekasse als Manager beschäftigt.

Ein pikantes Detail möchte ich an dieser Stelle ebenfalls erwähnen. Markus Zeilinger, seines Zeichens Ex-Bonus-Vorstand, hat im April 2008 den Antrag zur Erteilung der Konzession für eine weitere Vorsorgekasse – namens fair finance – gestellt. Ob und in wie weit diese neu gegründete Vorsorgekasse jedoch eine Konkurrenz für die Bonus und allen anderen Vorsorgekassen sein wird, wird sich allerdings erst in den kommenden Jahren zeigen (siehe kurze Vorstellung am Ende dieses Kapitels).

3.3.2 Homepage

Die Homepage der Bonus Vorsorgekasse (<http://www.bonusvorsorge.at>) ist sehr benutzerfreundlich und übersichtlich gestaltet. Meiner Meinung nach handelt es sich überhaupt um die gelungenste und informativste Homepage aller Kassen.

Der Download Bereich im Speziellen ist sehr umfangreich. Dort finden sich neben den wichtigen Musterformularen und dem genauen Gesetzestext des BMSVG, auch die exakten Angaben zu Vorstand und Aufsichtsrat.

Für das Erstellen dieser Diplomarbeit war vor allem der Menübereich Veranlagung sehr hilfreich. Hier finden sich neben den Konzepten zur Veranlagung und der Darstellung des Risikomanagements, auch quartalsmäßig veröffentlichte Veranlagungsberichte. Außerdem gibt es einen Überblick über historische Performanceergebnisse, welche sich im Vergleich zum Branchenschnitt durchaus sehen lassen können.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Bereich Presse. Hier finden sich neben der üblichen Rubrik Presseaussendung, auch ein eigener Bereich Presseberichte, wo sämtliche Zeitungsberichte aus Tageszeitungen und Wochenzeitschriften gesammelt werden und zum Download zur Verfügung stehen.

3.4 BUAk Betriebliche Vorsorgekasse GmbH

3.4.1 Struktur



© BUAk Vorsorgekasse

Die BUAk Vorsorgekasse steht im Alleineigentum der Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), einer der ältesten sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen in Österreich. Die BUAk ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Verwaltungsorgane paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt sind. Aus diesem Gesichtspunkt ist auch der Vorstand ausgewogen besetzt. Die BUAk Betriebliche Vorsorgekasse ist die einzige Vorsorgekasse, die nicht als AG, sondern in der Form einer GmbH gegründet wurde.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) ist die BUAk Betriebliche Vorsorgekasse für die Mitarbeitervorsorge der Bauarbeiter zuständig. Jedoch ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass es auch Betrieben und Selbständigen aus allen Branchen, über den Kernbereich der Bauwirtschaft hinaus, offen steht einen Beitrittsvertrag bei der BUAk abzuschließen.

Sehr wichtig für die positive Entwicklung der BUAk Betriebliche Vorsorgekasse ist mit Sicherheit die Tatsache, dass sie auf dem Image der BUAk als verlässliche Partnerin der Baubetriebe und der Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft aufbauen kann. Das Eigenkapital betrug bei der Gründung 2 Millionen und hat sich seitdem in der Höhe auch nicht geändert. Als Depotbank wurde die Bawag PSK ausgewählt.

3.4.2 Homepage

Die Homepage der BUAk Betriebliche Vorsorgekasse (<http://www.buak.at> => Betriebliche Vorsorgekasse) ist vom Informationsgehalt sehr umfangreich gestaltet worden.

Auf der Startseite taucht die Veranlagungsstrategie auf. Die weiteren Menüpunkte sind: Beitrittsvertrag, Konditionen, Veranlagungspolitik, Nachhaltigkeit, Wir über uns, Referenzkunden und Downloads.

Die Menüführung ist zu Beginn etwas gewöhnungsbedürftig, jedoch findet man auf dieser Homepage alle wichtigen Informationen, welche man als Arbeitnehmer, der sich über die Abfertigung neu und die BUAK im Speziellen informieren möchte.

Ein besonderes Highlight für all jene, die sich für die Veranlagung interessieren ist der Punkt Veranlagungspolitik. Dort finden sich neben den üblichen Veranlagungsbestimmungen, der Anlagestrategie und dem Anlagebeirat auch monatliche Informationen über die Veranlagung. Hierzu ist zu sagen, dass die BUAK ca. 5% ihres Vermögens in einem Darlehen und 95% in dem Dachfond „Spezial 27“ veranlagt (genauen Prozentsätze ändern sich natürlich regelmäßig).

Von Seiten der BUAK wird über den oben genannten Dachfond, wobei es sich um einen gesperrten Fond bei der BAWAG PSK handelt, monatlich ein Veranlagungsbericht zum Download zur Verfügung gestellt.

3.5 Niederösterreichische Vorsorgekasse AG



© NÖVK

3.5.1 Struktur

Die Niederösterreichische Vorsorgekasse befindet sich zu 49% im Eigentum der NÖ Landesbank-Hypothekenbank AG (Niederösterreichische Hypobank), zu 49% im Eigentum der NÖ Versicherung und zu 2% im Eigentum des NÖ Gemeindevertreterverbandes der ÖVP.

Als Kooperationspartner und Depotbank fungieren die beiden Haupteigentümer. Außerdem besteht eine Zusammenarbeit mit der VBV Vorsorgekasse, welche die gesamte Kontenadministration für die NÖVK abwickelt. Dadurch erspart man sich den Aufbau einer eigenen Verwaltungseinheit.

Aufgrund des Namens und der Eigentümerstruktur ergibt sich zwangsläufig eine Konzentration der Kunden im Osten Österreichs. Hauptzielgruppen waren und sind neben den Unternehmungen der östlichen Region auch die Mitarbeiter des Landes und der Gemeinden Niederösterreichs (aber auch anderer Bundesländer). Zu den großen Kunden zählen mittlerweile das Land Niederösterreich, das Land und die Stadtgemeinde Salzburg, ein Großteil der Gemeinden in Niederösterreich, die EVN AG, die Austria Tabak GmbH, Schenker & CO AG, Quester Baustoffhandel GmbH sowie rund 1.000 Apotheken aus ganz Österreich.

Die Eigenkapitalausstattung betrug zu Veranlagungsbeginn 3 Millionen Euro, was nun mehr (Stand Ende 2007) auf das gesetzliche Mindestvolumen von 1,5 Millionen reduziert wurde.

3.5.2 Homepage

Auf der Homepage (<http://www.noevk.at>) finden sich alle wesentlichen Informationen über die Abfertigung neu und die NÖVK an sich. Die Struktur ist jedoch ein wenig mühsam, da sich zwei verschiedene Menüs auf dieser Seite befinden. Auf der Hauptseite finden sich im linken Frame neben den für diese Diplomarbeit wichtigen Punkten Veranlagung und Verfügungsmöglichkeiten, auch ein Abfertigungsrechner.

Weiters positiv hervorzuheben ist, dass sich auf der Homepage der NÖVK eine objektive Darstellung der Vor- und Nachteile des neuen Abfertigungssystem – sowohl von Seiten der Arbeitnehmer, als auch der Arbeitgeber befindet.

Sehr umfangreich gestaltet sind die Beschreibung der Veranlagungspolitik, sowie die Erläuterung der Konditionen. Die Veranlagungsberichte werden in regelmäßigen Abständen auf die Homepage gestellt. Damit ermöglicht die NÖVK auch einen Vergleich mit anderen Kassen.

Einen letzten interessanten Punkt habe ich an dieser Stelle noch anzuführen. Die NÖVK führt auf ihrer Homepage auch den jeweiligen Stand ihrer Jahresperformance (von Beginn des Jahres bis zum jeweiligen Monatsende) an. Dies wurde auch nicht geändert, als im Jahr 2007 und speziell im Jahr 2008 ein Minus vor dem Veranlagungsergebnis des jeweiligen Monats stand. Dieser Schritt ist zweifelsohne sehr mutig, da man in Zeiten, wo die Finanzkrise in aller Munde ist, auch negative Rückmeldungen zur Performance erhalten und dadurch möglicherweise Kunden verlieren könnte.

3.6 ÖVK Vorsorgekasse AG



3.6.1 Struktur

© ÖVK Vorsorgekasse

An der ÖVK Vorsorgekasse sind zu 65% die Raiffeisen Bankengruppe Österreich, zu 25% die UNIQUA Versicherung und zu 10% die ÖPAG Pensionskassen AG beteiligt. Die UNIQUA Versicherung ist mit einem Marktanteil von über 10 % die viertgrößte Versicherung Österreichs und die Raiffeisen Bankengruppe ist die größte Bankengruppe des Landes, wobei nahezu jeder zweite Österreicher Kunde ist.

An dieser Stelle möchte ich nicht näher auf die Struktur dieser Raiffeisengruppe eingehen. Soviel sei mir jedoch gestattet zu erwähnen: Diese Gruppe bildet mit acht regional tätigen Landeszentralen und der Raiffeisen Zentralbank AG (RZB) als Spitzeninstitut das dichteste Bankennetz Österreichs. Es handelt sich in diesem Falle um eine Universal Bankengruppe, womit Raiffeisen seinen Kunden ein umfassendes

Allfinanz-Angebot anbieten kann, wovon natürlich auch die ÖVK Vorsorgekasse profitiert.

Wenn man die Jahre seit der Gründung der Vorsorgekasse zurückblickt, gab es bei der ÖVK zu Beginn eine Besonderheit – die Zinsgarantie²⁴. Man wollte sich dadurch von den Mitbewerbern etwas abheben. Die Zinsgarantie wurde für die Jahre 2003, 2004 und 2005 in der Höhe von 3% gewährt. Jedoch wurde sie mit Beginn des Jahres 2006 wieder eingestellt, da sie nicht den gewünschten Erfolg brachte.

Auf der einen Seite erhoffte man sich dadurch zusätzliche Kunden anzusprechen, auf der anderen Seite musste man in den 3 Jahren, in denen eine Zinsgarantie abgegeben wurde, eine äußerst defensive Veranlagungsstrategie fahren, was die Performance etwas nach unten drückte. Sie lag zwar im Vergleich zu anderen Vorsorgekassen noch immer sehr gut, jedoch unter den Erwartungen. Man musste viel in Festgelder veranlagen, welche im Laufe des Jahres 2006 reduziert wurden. Näheres zu diesem Punkt werde ich jedoch noch im nächsten Kapitel ausführen.

Als Depotbank wurde die Raiffeisen Zentralbank (RZB) gewählt. Außerdem besteht ein Kooperationsabkommen mit den drei Stammaktionären. Durch die enge Zusammenarbeit ergeben sich natürlich zahlreiche Synergieeffekte, vor allem im Bereich Vertrieb und Veranlagung.

Das Eigenkapital im Zuge der Gründung betrug 5,5 Millionen, was bis heute unverändert blieb. Jedoch gibt es eine Absichtserklärung der Aktionäre hinsichtlich zusätzlicher Kapitalausstattung.

3.6.2 Homepage

Der Informationsgehalt Homepage (<http://www.oevk.co.at>) ist sehr umfangreich. Neben den üblichen Inhalten, welche jede Kasse anbietet, wie Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Übertrittsformulare findet sich auf der Homepage ein ausgedehnter Download und Servicebereich.

²⁴ ist laut § 24 Abs. 2 BMSVG möglich

Auch der Newsbereich wird, vor allem auch aufgrund der aktuellen Finanzkrise der letzten Monate, regelmäßig gewartet und es finden sich dort alle wichtigen Informationen für die Kunden. Ausführlich wird außerdem auf die Eigentümer und die Vorteile der ÖVK gegenüber ihren Mitbewerbern eingegangen.

Im FAQ-Bereich findet man Antworten auf weitere Fragen zum Unternehmen und zum System der Abfertigung neu. Auf die tatsächliche Veranlagung wird leider im offiziellen Teil der Homepage wenig bis überhaupt nicht eingegangen. Die notwendigen Informationen finden sich jedoch im internen Bereich, dem Serviceportal.

3.7 Siemens Mitarbeitervorsorgekasse AG



© Siemens

3.7.1 Struktur

Die Siemens Mitarbeitervorsorgekasse befindet sich zu 100% im Eigentum der Siemens Pensionskasse AG, welche sich wiederum im Eigentum der Siemens Österreich AG befindet. Eine detaillierte Unternehmensstruktur, welche die Verankerung der Mitarbeitervorsorgekasse im Siemens Konzern untermauern soll, kann man der untenstehenden Abbildung entnehmen.

Die Grundidee der Siemens Mitarbeitervorsorgekasse bestand darin für die Mitarbeiter im Siemens Konzern eine eigene Vorsorgekasse zu gründen. Aus diesem Grund wird die Siemens MV-Kasse in einigen Publikationen als einzige betriebliche MV-Kasse angeführt. Diese Bezeichnung ist jedoch sehr irreführend, da die Siemens MV-Kasse aufgrund des Kontrahierungszwanges auch andere Unternehmen als Kunden akzeptieren muss. Da jedoch im Bereich der Pensionskasse die Einteilung in betrieblich und überbetrieblich erfolgt, werden diese Begriffe in vielen Publikationen fälschlicherweise auch auf Vorsorgekassen angewendet.

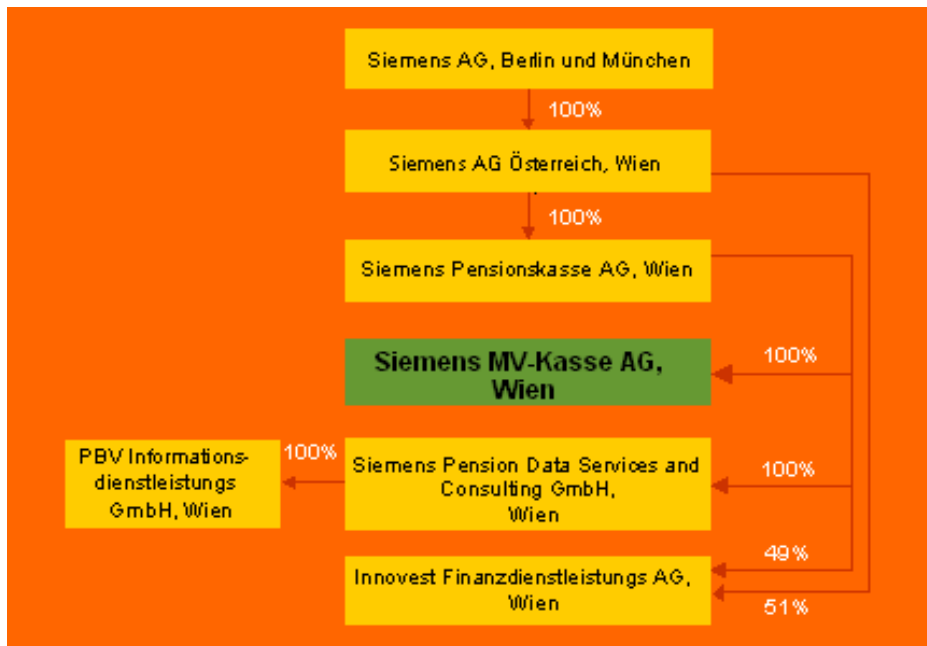


Abb. 6: Unternehmensstruktur der Siemens AG (Quelle: <http://www.siemens.at>)

Wie bereits oben erwähnt liegt die Hauptzielgruppe der Siemens MV-Kasse auf Mitarbeiter des Siemens Konzerns, sowie weiterer großer Industrieunternehmen, mit niedriger Fluktuationsrate. Der Fokus dabei liegt auf der Übertragung von Altabfertigungsanswartschaften der Siemens Konzernmitarbeiter, was langfristig gesehen auch die einzige Chance für das Etablieren einer eigenen Vorsorgekasse war.

An dieser Stelle möchte ich dieses Modell kurz vorstellen. Als Übertragungsbetrag galt jener Teilwert zum 30.9.2002, welcher für das folgende Jahr mit 6% verzinst wird. Am Übertragungstichtag, dem 30.9.2003, wurde für alle Mitarbeiter, welche bereits drei Dienstjahre vorweisen konnten, 1/5 des Übertragungsbetrages in die Kasse eingezahlt. Der Rest, welcher mit 6 % verzinst wurde, folgte genau ein Jahr später. Für Mitarbeiter, welche erst kürzer als drei Jahre im Konzern beschäftigt waren, galt als Übertragungstichtag jener Tag, an dem sie den fiktiven Anspruch im alten Abfertigungssystem erworben hätten. Falls dieser Stichtag erst nach dem 30.9.2004 erreicht wurde, wurde der gesamte Betrag auf einmal eingezahlt. Dies galt auch für diejenigen Arbeitnehmer, welche zwischen dem 30.9.2003 und dem 30.9.2004 das vorzeitige Pensionsalter erreicht haben.

Außerdem verpflichtete sich die Siemens MV-Kasse bis zum 30.9.2008, im Falle eines höheren fiktiven Anspruches im alten System, den Differenzbetrag in die MV-Kasse nachzuschießen.

Aufgrund dieses sehr großzügigen Angebots entschieden sich rund 35% aller Mitarbeiter in das neue Abfertigungssystem umzusteigen, was zu einer Besonderheit führte. So hat die Siemens MV-Kasse, wenn man die laufenden Beiträge und die Anspruchsberechtigten als Grundlage für den Marktanteil heranzieht, mit rund 1% einen sehr kleinen Anteil am Gesamtmarkt der Vorsorgekasse. Jedoch hatten sie bereits bei der Gründung ein Gesamtvolumen an Beiträgen in der Höhe von rund 60 Millionen, welcher sich bis Ende 2007 auf 116 Millionen erhöhte. Aus diesem Blickwinkel betrachtet hat die Siemens MV-Kasse einen wesentlich höheren Marktanteil (näheres: siehe Kapitel Vergleiche der Vorsorgekassen).

Das Eigenkapital der Siemens MV-Kasse beträgt seit ihrer Gründung 1,5 Millionen Euro und wurde seitdem nicht aufgestockt. Als Depotbank fungiert die Erste Bank und als Kooperationspartner fungieren die UNIQUA, sowie die Wiener Städtische Versicherung.

3.7.2 Homepage

Die Homepage der Siemens MV-Kasse ist aufgrund der eingeschränkten Zielgruppe nicht allzu umfangreich. Es werden lediglich Grundinformationen über das System der Abfertigung neu, die geplante Asset Allocation und die erzielte Performance angeboten.

3.8 VBV – Vorsorgekasse AG



© VBV

3.8.1 Struktur

Die Eigentümerstruktur der VBV Vorsorgekasse sieht folgendermaßen aus: 91 % befinden sich im Besitz der VBV Pensionskasse, je 3% befinden sich im Besitz der Merkur Versicherung AG, der Wüstenrot Versicherung AG und der Vorsorge der österreichischen Gemeindebediensteten. Hinter diesen 4 Eigentümern befinden sich noch weitere 27 Aktionäre aus dem Finanzdienstleistungssektor, darunter u.a. Bank Austria – Creditanstalt, Bank Burgenland, Erste Bank, Grazer Wechselseitige, zahlreiche Hypo Landesbanken und die Grazer Wechselseitige.

Das Eigenkapital betrug bei der Gründung 2,7 Millionen Euro und wurde bis Jahresende 2007 auf ein Volumen von 3,375 Millionen Euro erhöht. Als Depotbank wurde die Bank Austria – Creditanstalt ausgewählt.

Aufgrund der Verflechtungen mit zahlreichen Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors, welche sich durch die oben angeführte Eigentümerstruktur ergeben, gibt es Abkommen mit zahlreichen Kooperationspartnern, welche sich mit den oben angeführten Aktionären decken.

Durch diese breit gefächerte Struktur ergibt sich auch keine spezielle Zielgruppe der VBV. Aus diesem Grund finden sich unter den Kunden, welche mit der VBV einen Beitrittsvertrag abgeschlossen haben, sowohl zahlreiche große Unternehmen, aber auch viele KMUs. Daher handelt es sich bei der VBV auch um den Marktführer in der Branche der Vorsorgekassen.

Als Stärke der VBV ist zweifellos anzuführen, dass sie großen Wert auf Nachhaltigkeit legt und zu diesem Zweck auch einen unbezahlten Ethikbeirat eingerichtet, der die Investments überprüft. Außerdem kann sie aufgrund der zahlreichen Kooperationspartner ein umfangreiches Serviceangebot anbieten.

3.8.2 Homepage

Die Homepage der VBV Vorsorgekasse (<http://www.vbv.co.at>) ist sehr klar strukturiert. Es stehen dem interessierten User zahlreiche Untermenüs, wie Informationen zu Service, Veranlagung, Übertragung, Auszeichnungen und ein eigener Kalkulationsrechner zur Verfügung.

Äußerst positiv ist mir dabei aufgefallen, dass die Veranlagungsberichte Quartalsweise ins Internet gestellt werden, was eine klare Analyse der Asset Allocation ermöglicht. Dies ist für einen Marktführer zweifelsohne nicht selbstverständlich.

Auf der Homepage wird vielfach der Nachhaltigkeitsgedanke der Veranlagung propagiert, was ich im nächsten Kapitel ohnehin noch genauer analysieren werde.

3.9 *Victoria Volksbanken Vorsorgekasse AG*



© Victoria Volksbanken Vorsorgekasse

3.9.1 Struktur

Die Victoria Volksbanken Vorsorgekasse befindet sich je zur Hälfte im Besitz der Victoria Volksbanken Versicherung AG und der Österreichischen Volksbanken AG (ÖVAG). Diese Eigentümerstruktur spiegelt sich natürlich auch bei der Besetzung des Vorstandes wieder (je zwei Vertreter von beiden Eigentümern).

Die beiden Eigentümer sind, wie bei vielen anderen Kassen auch, bereits erfahrene Firmen im Finanzdienstleistungssektor, daher ergibt es sich auch, dass beide Eigentümer der Vorsorgekasse auch als Kooperationspartner zur Verfügung stehen und auch die Beratung und den Vertrieb für ihr Tochterunternehmen übernehmen.

Das Eigenkapital betrug bei der Gründung das gesetzliche Minimum von 1,5 Millionen, sowie 3 Millionen freie Rücklagen, was also in Summe ein Grundkapital von 4,5 Millionen ergibt. Dieses Volumen blieb bis Ende 2007 in der Höhe unverändert. Als Depotbank wurde die Österreichische Volksbank AG ausgewählt.

Bei der Gestaltung der Kundenstruktur zeigt sich keine spezielle Zielgruppe. Jedoch möchte man mit hoher Servicequalität und individuell abgestimmten Kontoinformationen am Markt punkten.

3.9.2 Homepage

Auf der Homepage (<http://www.vvmvk.at>) finden sich auf der Startseite die wichtigsten Informationen zur derzeitigen gesetzlichen Lage und spezielle Informationen für Selbstständige.

Die Struktur des Webauftrittes ist einigermaßen gut gelungen. Man vermisst jedoch aktuelle Informationen über die erfolgte Veranlagung oder die Performance im öffentlich zugänglichen Bereich. Diese Informationen werden jedoch im internen Bereich der Seite nachgereicht und sind an dieser Stelle sehr umfangreich ausgeführt.

Besonders anschaulich finde ich die Darstellungen zum System der Abfertigung neu. Während auf vielen anderen Homepages nur der Gesetzestext zum Download bereitsteht, findet sich auf dieser Seite eine sehr gute graphische Übersicht über das System der Abfertigung neu und den damit verbundenen Geldfluss. Mit dieser Übersicht kann sich auch ein kompletter Laie einen groben Überblick über das System verschaffen.

Eine weitere Besonderheit ist an dieser Stelle ebenfalls zu erwähnen. Alle angebotenen Informationen werden auch in Englisch angeboten. In wie weit dies zu einer Erweiterung des Kundenkreises beitragen kann, ist allerdings fraglich.

3.10 fair-finance Vorsorgekasse AG



© fair-finance

3.10.1 Struktur

Die fair-finance Vorsorgekasse AG wurde mit Notariatsakt am 8. Februar 2008 gegründet und stellte am 11. April 2008 den Antrag auf Erteilung der Konzession zum Betrieb des Vorsorgekassengeschäftes an die Finanzmarktaufsicht (FMA).

Diesem Antrag folgte bis dato (Stand: Ende Oktober 2008) leider noch keine Entscheidung der FMA. Diese wird aber für die kommenden Wochen erwartet. Damit befindet sich fair-finance Vorsorgekasse rein rechtlich noch „in Gründung“ und darf den Geschäftsbericht nicht aufnehmen. Da jedoch eine Verweigerung der Konzession von Seiten der FMA äußerst unwahrscheinlich ist, möchte ich an dieser Stelle diese neue im Markt befindliche Vorsorgekasse kurz vorstellen.

Die fair-finance Vorsorgekasse befindet sich zu 100% im Eigentum der fair-finance Holding AG, welche wiederum im Eigentum von 15 Privatpersonen steht.

Bei diesen Privatpersonen handelt sich um die Vorstände Mag. Markus Zeilinger, ehemaliger Vorstand der Bonus Vorsorgekasse, und Dir. Günther Hörweg, sowie mehrere Aufsichtsräte, Rechtsanwälte, Manager und Unternehmensberater, sowie einem Nachhaltigkeitsexperten.

Das Angebot der fair-finance Vorsorgekasse soll auf vier Säulen passieren:

- faire Kosten – Kostenführerschaft
- faire Erträge – Zinsgarantie
- faire Mitsprache – genossenschaftliches Modell
- faire Veranlagung – soziale und nachhaltige Kriterien.

Als Zielgruppe wurden bei der Gründung große Unternehmen, die wechselwillig sind, angegeben, da diese aktiv angesprochen werden. Außerdem sieht man den Bereich der Selbständigen als großes Potential.

Das Eigenkapital ist bereits in der Höhe der gesetzlich vorgeschriebenen 1,5 Millionen Euro vorhanden und soll bis Ende des Jahres mithilfe von Investoren auf eine Summe von 3 Millionen aufgestockt werden.

Als Depotbank fungiert die Erste Bank der österreichischen Sparkasse AG und als erster Kooperationspartner konnte bereits die Generali Versicherung gewonnen werden.

Die Unternehmensphilosophie, welche auf der Homepage nachzulesen ist, lautet: "Die Gesellschaft wird bei Ausübung der Geschäfte soziale, ökologische und ökonomische Kriterien im Sinne verantwortungsbewusster und nachhaltiger Entscheidungen anwenden und eine faire Partnerschaft mit Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen leben." Es wird spannend zu beobachten sein, wie sich die fair-finance Gruppe am Markt der Vorsorgekassen etablieren wird.

3.10.2 Homepage

Da sich fair-finance Vorsorgekasse erst in Gründung befindet ist ein ordentlicher Auftritt im Web natürlich unumgänglich. Bereits auf der Startseite ist die wichtigste Zielgruppe erkennbar. Man präsentiert sich als Vorsorgekasse für die Selbstständigen.

Außerdem finden sich auf der Homepage zahlreiche Informationen über die geplante Veranlagungsstrategie, welches auf dem Prinzip der Nachhaltigkeit beruhen wird. Eine sehr umfangreiche Rubrik auf dieser Homepage ist der Bereich Pressemappe. Hier finden sich Links zu zahlreichen Artikeln in sämtlichen Zeitungen und Zeitschriften, welche sowohl über den Markt der Vorsorgekasse, als auch über die Gründung der fair-finance berichten.

Abschließen möchte ich meinen Bericht über die Homepage der fair-finance und allen anderen Homepage mit einem Zitat von Victor Hugo, welches sich auf der Homepage von fair-finance findet: „Nichts auf der Welt ist so mächtig wie eine Idee, deren Zeit gekommen ist.“

3.11 Conclusio

In dieser ersten Vorstellungsrunde aller zehn am Markt befindlichen Vorsorgekassen hat sich gezeigt, dass sechs der zehn Anbieter ein Naheverhältnis zu den auch namentlich weitgehend gleichlautenden überbetrieblichen Pensionskassen haben.

Dabei handelt es sich um:

- die APK Vorsorgekasse, welche eine Tochter der APK Pensionskasse, die wiederum im Eigentum der ÖIAG und zahlreicher österreichischer Industrieunternehmen, vornehmlich aus dem Bereich der ehemaligen verstaatlichten Industrie, ist.
- die BAWAG Allianz Vorsorgekasse, wo sich die Herkunft ohnehin im Namen versteckt.
- die BONUS Vorsorgekasse, welche ein Schwesterunternehmen der BONUS Pensionskasse und somit im gemeinsamen Eigentum der Generali Gruppe und der Zürich Versicherung steht
- die ÖVK Vorsorgekasse, welche der Raiffeisengruppe unter Mitwirkung der ebenfalls diesem Sektor zuzurechnenden ÖPAG Pensionskasse zugeordnet werden kann
- die VBV – Vorsorgekasse, welche gleichlautend mit der VBV Pensionskasse ist und im Eigentum mehrerer Banken und Versicherungen wie der Erste Bank, Wiener Städtische Versicherung oder Bank Austria steht
- die Victoria-Volksbanken Vorsorgekasse, welche ebenfalls den gleichen Namen wie ihre Schwester trägt

Außerdem ist erwähnenswert, dass BAWAG Allianz und ÖVK eine gemeinsame Verwaltungsgesellschaft gegründet haben, die die gesamte Administration und das Kundenservice für beide Kassen durchführt.

Interessant zu erwähnen ist außerdem, dass es sich bei den oben erwähnten sechs Vorsorgekasse auch um die sechs größten Kassen am Markt (wenn man von Anzahl der Verträge bzw. Anzahl der Anspruchsberechtigten ausgeht, näherer Vergleich der Marktanteile: siehe Kapitel Marktanteile) handelt.

Dies ergibt sich natürlich auch dadurch, dass diese Vorsorgekassen durch die ihnen nahe stehenden Banken, Versicherungen und Pensionskassen bereits einen großen Kundenstock hatten, der bei der Gründung der jeweiligen Kasse auch bearbeitet wurde.

In den meisten Fällen wählten also die Unternehmen, welche bereits mit einer nahe stehenden Pensionskasse einen Vertrag bezüglich der betrieblichen Vorsorge (zweite Säule des Pensionssystems) abgeschlossen hatten, auch das gleichlautende Unternehmen als ihre Vorsorgekasse.

Ganz anders sieht die Situation bei den restlichen Vorsorgekassen aus. Die BUAK Betriebliche Vorsorgekasse, die Niederösterreichische Vorsorgekasse und die Siemens Mitarbeitervorsorgekasse haben hinsichtlich Eigentümerschaft und Zielgruppe eine eigene Struktur. Daher liegen sie im Ranking der Anbieter nach Marktanteilen auch auf den hinteren Plätzen.

Die NÖVK steht im Eigentum der Niederösterreichischen Hypobank, der Niederösterreichischen Versicherung und des Gemeindevertreterverbandes der ÖVP. Da sie auch kein flächendeckendes Vertriebsnetz besitzt, ist die NÖVK eher als lokaler Anbieter zu sehen. Außerdem wurden die Kundenverwaltung und das Kundenservice bereits an die VBV Vorsorgekasse ausgelagert.

Bei der nächsten Vorsorgekasse – der BUAK – ist zu erwähnen, dass der Gesetzgeber mit Einführung der Abfertigung Neu auch gleichzeitig die BUAK geschaffen und dieser per Gesetz die Verwaltung der Anwartschaften aller Bauarbeiter übertragen hat. Auf der einen Seite ist diese Vorgangsweise natürlich verständlich, da auch bisher die Abfertigungs- und Urlaubsansprüche der Bauarbeiter nicht von den Dienstgebern sondern von einer eigenen Institution, der Bauarbeiter Abfertigungs- und Urlaubskasse verwaltet wurde. Auf der anderen Seite stellt diese gesetzliche Bestimmung auf jeden Fall einen Eingriff in den freien Wettbewerb dar.

Interessant ist auch, dass der Siemens Konzern eine eigene Vorsorgekasse gegründet hat. Dies lässt sich wohl dadurch erklären, dass Siemens bereits vor Gründung davon ausgegangen ist, bestehende Abfertigungsansprüche konzerneigener Mitarbeiter in das neue Abfertigungssystem zu übertragen und somit die Gestaltungsmöglichkeit nicht aus der Hand geben wollte. Außerdem 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 allerdings nur sehr wenige Unternehmen Gebrauch gemacht, zumal Siemens in der Regel konzernfremde Kunden nicht mit offenen Armen empfängt. Außerdem nimmt die Siemens MV-Kasse als einziger Anbieter nicht am Zwangszuteilungsverfahren teil, in dessen Rahmen regelmäßig jene Unternehmen einer Kasse zugewiesen werden, die sich nicht für eine Kasse entschieden haben.

Abzuwarten bleibt, wie sich die fair-finance Vorsorgekasse AG, welche sich zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Diplomarbeit erst in Gründung befindet, in den Markt einfügen wird.

4 Veranlagungsstrategien

In diesem Kapitel geht es zunächst darum, die einzelnen Grundbegriffe, welche für die Veranlagung der Vorsorgekasse eine wichtige Rolle spielen, näher darzulegen.

Bei der Vorstellung der Veranlagungsstrategien möchte ich mich vor allem auf die auf der Homepage beschriebene Veranlagungsstrategie beziehen und sie unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit analysieren. Anschließend werden die jeweiligen Daten der Performance, welche an die ÖKB gemeldet wurden und von dieser überprüft wurden, vorgestellt.

4.1 Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wurden grundsätzlich bereits im Kapitel 2 „Gesetzliche Rahmenbedingungen“ näher erläutert. An dieser Stelle möchte ich den wichtigsten Punkt des BMSVG nochmals anführen.

Der wesentliche Teil der gesetzlichen Veranlagungsvorschriften besteht darin, dass die Aktienquote am veranlagten Vermögen maximal 40 % betragen darf, wovon maximal 25% in nicht auf Euro lautende Aktien veranlagt werden dürfen. Über das gesamte Portfolio gesehen ist die Quote an Finanzprodukten, welche außerhalb des Euroraums veranlagt werden dürfen, mit 50 % beschränkt. Daher werde ich bei meiner Analyse der einzelnen Vorsorgekasse auch auf deren Aktienquote eingehen und näher darlegen, ob sie sich in den letzten Jahren verändert haben.

Eine grundlegende Problemstellung bei der tatsächlichen Asset Allocation liegt neben diesen gesetzlichen Beschränkungen darin, dass man über das Entnahmeverhalten der Anspruchsberechtigten im Zuge der Gründung natürlich nahezu keine Erfahrungswerte heranziehen konnte.

Weitere wichtige Faktoren, welche im Zuge der Veranlagung berücksichtigt werden müssen, sind das derzeitige Zinsniveau, sowie die zu gewährende Kapitalgarantie. Diese verursacht einerseits zusätzliche Kosten, entweder durch die Bildung von Rücklagen oder durch die Absicherung durch ein Kreditinstitut, andererseits bedingt sie eine eher konservative Asset Allocation.

Bevor ich nun mit der Analyse der Veranlagungsbestimmungen, der tatsächlichen Asset Allocations und der damit verbundenen Performance beginnen möchte, ist eine theoretische Auseinandersetzung mit zwei Punkten unumgänglich. Dies betrifft das Asset-Liability-Management und den Begriff Nachhaltigkeit. Dies beide Punkt möchte nun an dieser Stelle kurz vorstellen.

4.1.1 Asset-Liability-Management (ALM)

Dieses Aktiv-Passiv-Management wird von jeder Vorsorgekasse angewandt und bildet die Grundlage für die tatsächliche Veranlagung des Vermögens. Es handelt sich dabei um ein Risikomodell und umfasst die optimierende Abstimmung der Aktiva und Passiva der Vorsorgekassen unter der obersten Zielsetzung der Kassen – Rentabilität, Liquidität und Sicherheit.

Eine Definition findet sich bei [gruber05]: „Asset Liability Management ist ein Managementansatz, bei dem die Risiken aus dem leistungswirtschaftlichen und dem finanzwirtschaftlichen Bereich unternehmenszielbezogen aufeinander abgestimmt werden.“

Der leistungsbezogene Aspekt umfasst bei den Vorsorgekassen die Auszahlungen an die Anspruchsberechtigte. Daher ist es unumgänglich anhand einer Studie festzustellen, wann mit welchen Forderungen an die Vorsorgekassen zu rechnen sein wird. Das finanzwirtschaftliche Risiko umfasst eine Bewertung jeder möglichen Anlageform.

Zielsetzung des ALM ist es, mit der Steuerung aller Bilanzposten die erwartete Rendite unter Unsicherheit zu optimieren. Dabei werden in einem fortdauernden Prozess gleichzeitig Anlagen und Verbindlichkeiten auf ihre Rendite untersucht. Daraus ergibt sich anschließend eine Strategie, mit welcher bei vorgegebenen Risikogrenzen die finanziellen Ziele erreicht werden können.

4.1.2 Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltigkeit leitet sich vom englischen Begriff „sustainable development“ ab. Daher ist die Bezeichnung Nachhaltigkeit eigentlich etwas ungenau und eine bessere Übersetzung wäre wahrscheinlich „dauerhaft, umweltgerechte Entwicklung“.

Daher würde eine exakte Definition von „sustainable development“ lauten: „Eine dauerhaft umweltgerechte Entwicklung strebt die Verwirklichung von ökonomischen und sozial-kulturellen Zielen im Rahmen der Tragfähigkeit der natürlichen Lebensgrundlage an.“²⁵

Da der Mensch auf ein intaktes ökologisches System als Lebensgrundlage angewiesen ist, bildet die ökologische Tragfähigkeit das Dach einer nachhaltigen Entwicklung. Darunter wird unter anderem die Nutzung erneuerbarer Ressourcen maximal bis zur Regenerationsrate sowie von nicht erneuerbaren Ressourcen bis zur Substitutionsrate verstanden. Weiters fällt darunter die Begrenzung von Emissionen und Immisionen, sodass keine Lebewesen geschädigt werden.

Auf das einzelne Unternehmen umgelegt bedeutet dies unter anderem die Minimierung des Ressourcenverbrauches und der Stoffeinträge in die Natur sowie die Erhöhung der Recyclingquote. Ökonomische Ziele wären das Erwirtschaften eines angemessenen Überschusses sowie die dauerhafte Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

²⁵ siehe <http://www.wikipedia.at>

In der betrieblichen Altersvorsorge erscheinen diese Grundsätze von großer Relevanz zu sein. Dies mag ein Grund dafür sein, warum die Mehrzahl der Vorsorgekassen bei ihren Investments den Aspekt des nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigt.

Eng verbunden mit dem Begriff Nachhaltigkeit ist auch die Begrifflichkeit ethisches Investment. Diese beiden Begriffe werden von vielen Kassen oft in einem Atemzug genannt, was eigentlich nicht korrekt ist. Daher möchte ich an dieser Stelle noch kurz auf die Möglichkeiten des ethischen Investments eingehen und dessen Verbindung zur Nachhaltigkeit erläutern.

Ein zentrales Element ethischer Investments ist der Wunsch der Anleger, im Einklang mit moralischen Überzeugungen zu investieren. Dabei basieren fundamental ethische Investments in der Regel rein auf Ausschlusskriterien, wie Rüstungsbetriebe oder Betriebe, welche ihr Geld mit Kinderarbeit verdienen.

Wenn man jedoch ethische Investments nur anhand von Ausschlusskriterien betreibt, gerät der wirtschaftliche Erfolg oftmals in den Hintergrund. Im Gegensatz zu dieser reinen Selektion auf Basis von Ausschlusskriterien zielen nachhaltige Investments darauf ab, die Ertrags- und Wachstumskraft innovativer und progressiver Unternehmen zu nutzen.

Firmen, welche in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht eine Vorreiterrolle einnehmen, positionieren sich aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit in herausragender Weise für den zukünftigen Wettbewerb. Nachhaltige Investments profitieren von dieser Entwicklung.

Durch die Berücksichtigung von Chancen und Risiken sowie die klare Zukunftsorientierung bei der Selektion der Titel werden Unternehmen identifiziert, die innerhalb ihrer Branche eine Spitzenposition einnehmen. Selbstverständlich werden Unternehmen auch nach deren Geschäftszweck untersucht, um Firmen mit klassischen Negativkriterien im Vorhinein auszuschließen.

Exkurs: ÖGUT

Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) wurde 1985 nach dem Konflikt um das Kraftwerk Hainburg als überparteiliche Plattform gegründet. Dies erfolgte mit der Zielsetzung, Kommunikationsbarrieren im Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie zu überwinden.

Die Tätigkeit der ÖGUT ist dabei nicht auf Gewinn ausgerichtet. Sie befasst sich mit relevanten Problemstellungen im Bereich Umwelt und Technik und hat dabei mehrere Aufgaben zu bewältigen. Neben den klassischen Themengebieten, wie der Vermeidung von Konflikten im Umweltbereich oder der Stärkung österreichischer Umwelttechnologie, beschäftigt sich die ÖGUT mit der Begrifflichkeit eines „Nachhaltigen Finanzmarktes“.

Bei der Überprüfung der Nachhaltigkeit im Bereich der Vorsorgekasse geht es der ÖGUT darum die Übereinstimmung des Veranlagungskonzepts und der tatsächlichen Veranlagung der Gelder mit den Prinzipien der Nachhaltigen Entwicklung sowie die Kommunikationspolitik zum Thema Nachhaltige Veranlagung der Vorsorgekasse zu untersuchen.

In der Nachhaltigkeitsprüfung der Vorsorgekassen wird darüber hinaus einerseits das Umfeld, in das die MVK eingebunden ist, in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen untersucht und wird andererseits berücksichtigt, inwieweit Empfehlungen des Prüfungsteams aus dem Vorjahr umgesetzt wurden.

Dabei ist die Entwicklung der ökonomischen Performance sowie weiterer rechtlicher und ökonomischer Aspekte nicht Gegenstand der Prüfung. Eine positive Beurteilung der Nachhaltigkeitsperformance der Veranlagung einer Vorsorgekasse lässt daher keinen Rückschluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der Veranlagung zu.

4.2 Vergleich der Veranlagungsstrategie

4.2.1 APK Vorsorgekasse AG

Grundsätzlich verantwortlich für die Veranlagung sind die Experten der APK Pensionskasse mit Unterstützung von Spezialisten aus dem universitären Bereich und Finanzmarktexperten, wodurch sowohl theoretische als auch praktische Aspekte in die Strategien einfließen. Dabei werde ich nun die genauen Schritte der Veranlagung, welche ich sowohl über die Homepage als auch durch Email und telefonischen Kontakt mit Verantwortlichen der APK Vorsorgekasse in Erfahrung gebracht habe, näher vorstellen.

Die Veranlagungsstrategie orientiert sich an einem sorgfältig gestalteten ALM, welches die gesetzlichen Besonderheiten der Veranlagung – vor allem die nominelle Kapitalgarantie vor dem Hintergrund des aktuellen Zinsniveaus – berücksichtigt. Diese jährliche Asset-Liability Analyse wird von der acturia benefits consulting, einer Tochterfirma der APK Pensionskasse, erstellt und gibt den Rahmen für mögliche Veranlagungsstrategien vor.

Der eigentliche Prozess der Veranlagung gliedert sich in drei wichtige Bereiche:

- Erhebung der Grundlagen, Bestimmung der Rahmenbedingungen und daraus die Erstellung des Asset Liability Managements (ALM)
- Auswahl und Gewichtung der Veranlagungsinstrumente und Strategien, Berechnung der Risikobudgets und Ertragspfade
- Operative Umsetzung, Monitoring, Risikokontrolle, Ergebnisanalyse

Die Grundsätze der Veranlagungspolitik definieren und bestimmen die allgemeinen Anlageziele und Restriktionen, den Risikomanagementprozess, die zulässigen Veranlagungsstrategien, sowie die Anforderungen an die jeweiligen Produkte.

Das Prinzip Nachhaltigkeit wird in der APK Vorsorgekasse durch einen allgemeinen Veranlagungsbeirat abgedeckt, welcher sich aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zusammensetzt. Hierzu ist jedoch zu erwähnen, dass sich die APK Vorsorgekasse nicht von der ÖGUT zertifizieren lässt.

Wie sieht nun die genaue Umsetzung von nachhaltigen Investments in der APK Vorsorgekasse aus? Die APK Vorsorgekasse versteht unter nachhaltigem Investieren, sich der Verantwortung bewusst zu sein, die jedes Investment auf die Gesellschaft, die Umwelt und die Arbeitnehmer hat. Dabei folgt die APK Vorsorgekasse bereits seit ihrer Gründung dem Prinzip des nachhaltigen Investierens im Rahmen der von der Finanzmarktaufsicht genehmigten Veranlagungsrichtlinien.

In Verfolgung dieser Ziele wurde in der APK-Gruppe eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bestellt, welche sich laufend mit der Sichtung von Anbietern im Bereich „Nachhaltigkeit in der Veranlagung“ und dem Durchsehen des verwalteten Portfolios beschäftigt. Dabei werden laufend die Investments der APK-Gruppe auf ihre Nachhaltigkeit geprüft.

Grundlegend zu sagen ist, dass die APK Vorsorgekasse nicht in Assetklassen sondern in Strategien denkt. Daher erfolgt von Seiten der APK auch keine regelmäßige Veröffentlichung der Asset Allocations.

Im Bereich der Aktienquote erfolgte eine regelmäßige Steigerung von 6,8% im Jahr 2005 über 8,30% im Jahr 2006 bis hinzu 8,70% am Ende des Jahres 2007. Die Asset Allocation²⁶ am Ende des ersten Halbjahres 2008 sieht folgendermaßen aus: 85,44% Anleihen, 12,74% Aktien, 0,34% Immobilien und 1,48% Sonstiges

²⁶ laut GPA Vorsorgekassenvergleich

4.2.2 Bawag Allianz Vorsorgekasse

Das Grundkonzept der Veranlagung der Bawag Allianz Vorsorgekasse ist anhand der untenstehenden Abbildung sehr rasch erklärt.

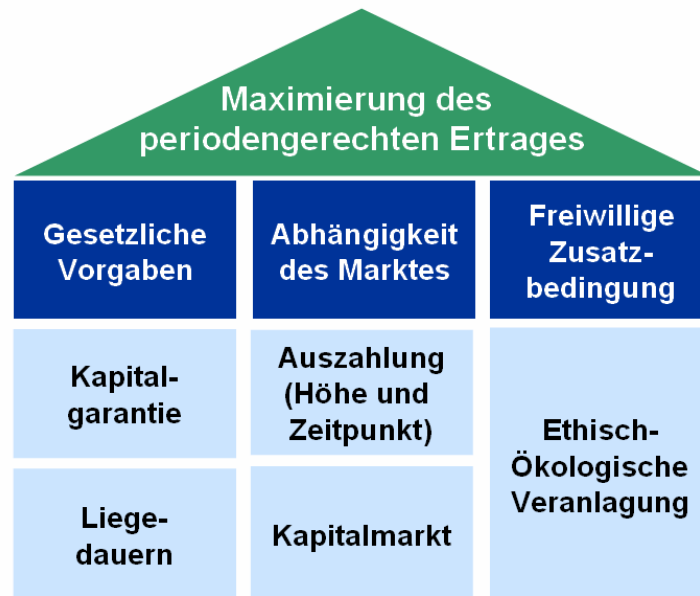


Abb. 7: Veranlagungskonzept der
Bawag Allianz Vorsorgekasse (Quelle: Geschäftsbericht)

Als Ziel der Veranlagung wird die Maximierung des periodengerechten Ertrages angeführt. Dieser Strategie liegt zugrunde, dass die Ausreißer am Finanzmarkt durch eine Diversifizierung der Veranlagungsprodukte geklettet werden sollen.

Als Grundlage dafür dienen einerseits die gesetzlichen Vorgaben, worunter man vor allem die zu leistende Kapitalgarantie auf Bruttobeiträge ohne Mindestliegedauer des Kapitals in einer Vorsorgekasse versteht.

Die Abhängigkeit vom Markt besagt, dass das Entnahmeverhalten der Anwartschaftsberechtigten noch schlecht abschätzbar ist und eine starke Beeinflussung der Veranlagungserträge durch Schwankungen am Kapitalmarkt erfolgt.

Die freiwillige Zusatzbeschränkung besagt, dass die Veranlagung von Beiträgen in ethisch und ökologisch vertretbare Werte erfolgt und die Prüfung und Zertifizierung durch eine unabhängige Gesellschaft, die ÖGUT, erfolgt.

Bei der Realisierung dieser Veranlagungsbestimmungen verfolgt die BAWAG Allianz Vorsorgekasse eine risikoaverse Veranlagungsausrichtung. Aus diesem Grund sieht die, aufgrund der Ergebnisse des (ALM) geänderte, strategische Asset Allocation seit Oktober 2007 folgendermaßen aus:

- 45 – 100% Geldmarkt/Renten
- 0 – 25% Darlehen
- 0 – 20% Aktien
- 0 – 10% Immobilien und Alternative

Die Veranlagung des Vermögens der Anwartschaftsberechtigten erfolgt über die BAWAG P.S.K. Invest GmbH und die Allianz Invest Kapitalanlagegesellschaft in Wertpapierfonds, die überwiegend in Anleihen- und Geldmarktfonds investieren. Gemäß dem risikoaversen Anlagestil hat die Veranlagungsgemeinschaft eine vorsichtige Grundeinstellung. Es wurden Absicherungsstrategien verwendet, um das Kursverlustrisiko zu beschränken.

Zum Aktienanteil lässt sich sagen, dass dieser seit der Gründung der Kasse sukzessive aufgebaut wurde. Von 9% im Jahr 2005 über 9,3% im Jahr 2006 bis hinzu 14,28% am Ende des Jahres 2007

Im ersten Halbjahr 2008 wurde die Aktienquote aufgrund der Situation auf den Finanzmärkten wieder reduziert. Dies entspricht auch dem Grundsatz der risikoaversen Veranlagungsstrategie, wodurch das Kursverlustrisiko beschränkt werden sollt. Trotzdem hatte die Bawag Vorsorgekasse im ersten Halbjahr 2008 ein negatives Performanceergebnis (- 1,2%) zu berichten.

4.2.3 Bonus Vorsorgekasse

Oberste Zielsetzung der Veranlagungsbestimmungen ist „die Maximierung der absoluten und relativen Portfoliorendite unter Berücksichtigung der gesetzlich geregelten Anlagerichtlinien und der bestandsspezifischen Risikofähigkeit“²⁷. Der operative Veranlagungsprozess erfolgt dabei in drei aufeinander aufbauenden Stufen:

- 1. Stufe: Kundenbeirat
- 2. Stufe: Veranlagungssitzung
- 3. Stufe: Portfoliomanagement

Die erste und auch zentrale Rolle im Veranlagungskonzept der Bonus Vorsorgekasse bildet der Kundenbeirat, welcher derzeit aus 13 Mitgliedern besteht, welche vom Vorstand der Bonus Vorsorgekasse jeweils für vier Jahre bestellt werden. Dieser Beirat hat die grundlegenden Aufgaben an der Erstellung der Geschäftsordnung der Veranlagungsgemeinschaft und der Erstellung von besonderen Veranlagungsrichtlinien mitzuwirken. Außerdem hat er die Möglichkeit Vorschläge für die Veranlagungspolitik zu gestalten. Dabei tritt der Kundenbeirat zu periodischen Sitzung, welche in der Regel drei Mal pro Jahr stattfinden, zusammen.

Als zweite Stufe im Veranlagungsprozess ist die Veranlagungssitzung anzuführen. Diese setzt sich aus dem Vorstand, dem Assetmanagement- und Risikomanagementteam zusammen. Ziel dieser monatlich stattfindenden Sitzung ist es, mittelfristige Investmententscheidungen, unter Berücksichtigung von Analysen der Portfoliomanager, zu treffen.

Die letzte Stufe des Investmentprozesses stellt das Portfoliomanagement dar. Dieses ist für die taktische Asset Allocation, die Umsetzung der in den Veranlagungssitzungen gefällten Beschlüsse, sowie die Feinjustierung unter Berücksichtigung der Marktanalysen und Marktreaktionen verantwortlich.

²⁷ siehe Veranlagungsbestimmungen der Bonus Vorsorgekasse

In den Prozess der Erstellung des Veranlagungskonzeptes ist das Thema Nachhaltigkeit sehr stark eingebunden. Dabei wird von Seiten der Bonus Vorsorgekasse betont, dass „sich zukunftsorientierte Unternehmen durch die Integration von ökonomisch, ökologisch, ethischen und sozialen Strategien und einem zukunftsorientierten Management auszeichnen.“²⁸

Der wirtschaftliche Erfolg von nachhaltigen Investments ist dabei kein Zufall. Vor allem das bessere Kundenimage, höhere Energie- und Ressourceneffizienz in der Produktion und höhere Mitarbeitermotivation verschaffen diesen Unternehmungen einen Vorsprung am Markt.

Da die Bonus Vorsorgekasse an nachhaltigen Ergebnissen interessiert ist, ist es für das oben beschriebene Analyseteam unumgänglich das Thema Veranlagung in nachhaltige Unternehmen näher zu betrachten. Investments in nachhaltige Unternehmen sichern dabei langfristig positive Erträge gegenüber kurzfristig nur auf Profit orientierten Unternehmen.

Da das Thema Nachhaltigkeit von Seiten der Bonus Vorsorgekasse in diesen Bereichen sehr gefördert wird, lässt sich die Kasse auch jedes Jahre von der ÖGUT bezüglich ihrer Nachhaltigkeitskriterien überprüfen und dahingehend auch zertifizieren.

Als Abschluss dieses Unterkapitels werde ich nun noch auf die Aktienquote des Unternehmens näher eingehen. Die Bonus Vorsorgekasse wählte bei der gewählten Aktienquote (mit Ausnahme der Siemens MV-Kasse) mit 15 – 16% immer die höchste Quote der Branche. Diese Quote blieb über die letzten Jahre betrachtet ziemlich konstant.

Dies führte bei einigen Berechnungen der Österreichischen Kontrollbank dazu, dass die Bonus Vorsorgekasse bei einigen Meldungen in die Klasse der „konservativen MV-Kassen“ (Aktienquote von 16 – 24%) eingeordnet wurde.

²⁸ siehe Nachhaltigkeitskonzept der Bonus Vorsorgekasse

4.2.4 BUAK Betriebliche Vorsorgekasse

Grundsätzlich ist zu sagen, dass die BUAK die Veranlagungen der Gelder der Veranlagungsgemeinschaft in die BAWAG P.S.K. Invest GmbH ausgelagert hat. Die Veranlagungspolitik der BUAK ist eher konservativ. Der überwiegende Teil des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft ist dabei in einem eigenen Dachfonds, dem "Spezial 27", zusammengefasst.

Darüber hinaus wurde in den letzten Jahren ca. 10% des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft in Darlehen angelegt, da dies aus der Sicht der Anwartschaftsberechtigten zu einer Stabilisierung der Erträge führte. Für einen Teil des Gesamtvermögens werden unabhängig von kurzfristigen Schwankungen der Zinssätze relativ attraktive Renditen erzielt.

Für das Portfolio der Veranlagungsgemeinschaft sind gewisse Bandbreiten der einzelnen Asset-Klassen festgelegt. Die Veranlagung erfolgt überwiegend in Anleihen und Euro-Geldmarktwerten und seit Beginn des Geschäftsjahres 2006 zu höchstens 20 % in internationalen Aktien. Zu dieser Quote ist jedoch anzumerken, dass sie in den kommenden Jahren nicht über 15% angehoben werden wird. Im Bereich der Anleihen überwiegen Anleihen der öffentlichen Hand.

Zusätzlich zur Erhöhung des Aktienanteils (vormals betrug der Anteil max. 10 %) wurde für die Veranlagungsgemeinschaft auch die Möglichkeit der Veranlagung in Immobilien zugelassen. Aufsichtsrat und Anlagebeirat der BUAK Betriebliche Vorsorgekasse haben zugestimmt, max. 10% des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft in Immobilien zu investieren.

Gleichzeitig mit dem Anheben der Obergrenze für den Aktienanteil wurde auch die Obergrenze für das Fremdwährungsrisiko auf 15 % des Gesamtvermögens angehoben.

Diese Modifizierung der Veranlagungsstrategie der BUAK Betriebliche Vorsorgekasse wurde vorgenommen, um trotz eines sehr hohen Anteiles der Anleihen auch bei steigenden Zinssätzen attraktive Zinserträge für die Anwartschaftsberechtigten erzielen zu können.

Das Thema Nachhaltigkeit spielt bei diesen Veranlagungsbestimmungen ebenfalls eine wichtige Rolle. Dazu ist einleitend anzumerken, dass sich die BUAK im Bereich der Nachhaltigkeit von der ÖGUT überprüfen und damit zertifizieren lässt.

Die BUAK verfolgt dabei eine Veranlagungspolitik, welche sich an den Prinzipien der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit orientiert. Im Mittelpunkt steht dabei die ökonomische Dimension. Dabei wird von Seiten der BUAK in ihrem Nachhaltigkeitsleitbild angeführt, dass der on ihnen gewählte Nachhaltigkeits-Ansatz weder zu Mehrkosten noch zu Performancenachteilen führt.

Abschließen werde ich die Beschreibung der BUAK mit einer Übersicht über deren Aktienquote und deren Asset Allocation. Die Aktienquote wurde sukzessive aufgebaut und betrug mit Jahresende 2007 15,70%. Besonders hervorheben möchte auch an dieser Stelle, dass die BUAK monatlich Informationen über ihren Dachfond „Spezial 27“ veröffentlicht. Die Performanceergebnisse des Dachfonde am Ende des Jahres 2007 sehen folgendermaßen aus:

Performance

	Entwicklung in EUR (in %)	Zeitraum
1 Jahr	1,68 p.a.	28.12.06 - 28.12.07
3 Jahre	2,82 p.a.	28.12.04 - 28.12.07
seit Fondsbeginn	3,34 p.a.	17.03.03 - 28.12.07
seit Jahresbeginn	1,68	28.12.06 - 28.12.07
Aktienanteil:	15,7 Prozent	
Anleihenanteil:	62,7 Prozent	
Bankguthaben:	20,1 Prozent	
Immobilien:	1,6 Prozent	

Abb. 8: Performance des Spezial 27 (Quelle: BUAK)

4.2.5 NÖVK Vorsorgekasse

Beginnen möchte ich an dieser Stelle mit einer graphischen Darstellung des Investitionsprozesses der NÖVK:

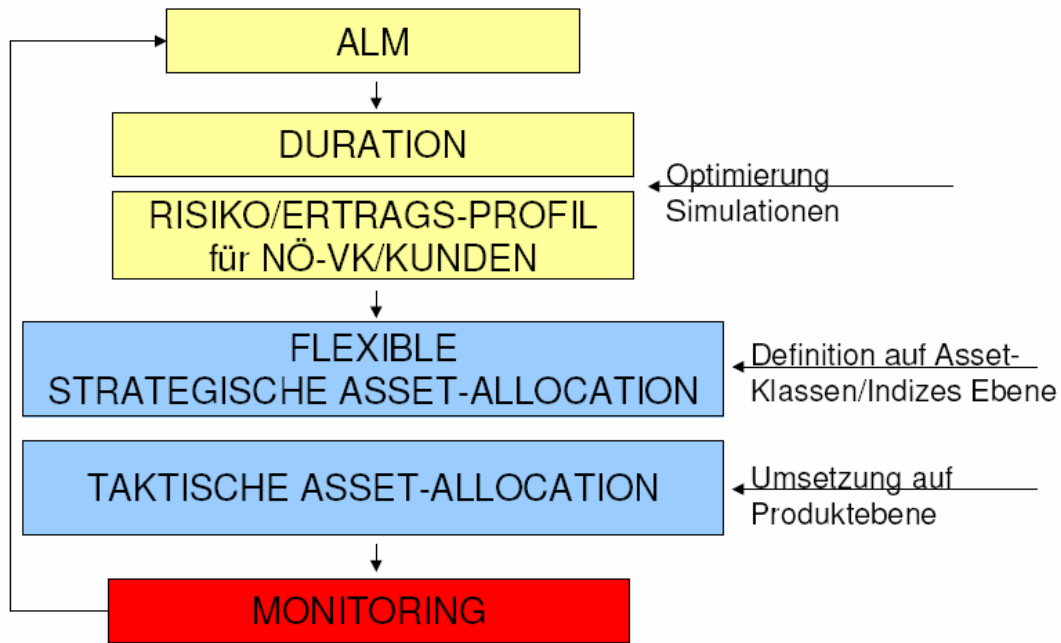


Abb. 9: Investmentprozess NÖVK (Quelle: Unternehmensprofil)

Der erste Schritt im Investitionsprozess der NÖVK stellt das ALM dar. Die wichtigsten Parameter, welcher zur Erstellung des ALM führen, sind neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen des BMSVG, die Fluktuation (damit das erwartete Entnahmeverhalten), das Übertragungsrisiko und die vorhandenen Rücklagen zur Erfüllung der Kapitalgarantie. Die Übertragung von Altansprüchen beeinflusst das ALM nur zu einem sehr geringen Anteil.

An dieser Stelle lässt sich sagen, dass das ALM und die daraus abzuleitende strategische Ausrichtung zu 80 – 90% für die erzielbare Performance verantwortlich sind. Aufgrund dessen wird von Seiten der NÖVK auch sehr auf die Qualität dieses ALM geachtet.

Aufgrund des ALM wird die strategische Asset Allocation vom Veranlagungsteam der NÖVK bei quartalsweisen Meetings definiert. Die Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung im Rahmen der taktischen Asset-Allocation erfolgt durch einen Spezialisten der NÖ Hypo Bank, wobei jedes neue Produkt bzw. jeder neue Partner vor einem Erstinvestment einen klar definierten Prozess durchläuft und erst auf Basis eines positiven Gesamturteils als Umsetzungsinstrument herangezogen wird.

Obwohl sich die NÖVK nicht von der ÖGUT zertifizieren lässt, spielt die Nachhaltigkeit bei diesen oben beschriebenen Investmententscheidungen eine sehr wesentliche Rolle. Dabei möchte ich aus den Veranlagungsbestimmungen der NÖVK zitieren: „Unter Nachhaltigkeit versteht die NÖVK die Berücksichtigung von ethischen, ökologischen und sozialen Komponenten bei der Auswahl, Beibehaltung und Realisierung des Investments. Es wird nach Möglichkeit vermieden in Unternehmen zu investieren, die in ihrer Geschäftspolitik nachweislich gegen ökologische und soziale Grundsätze verstoßen.

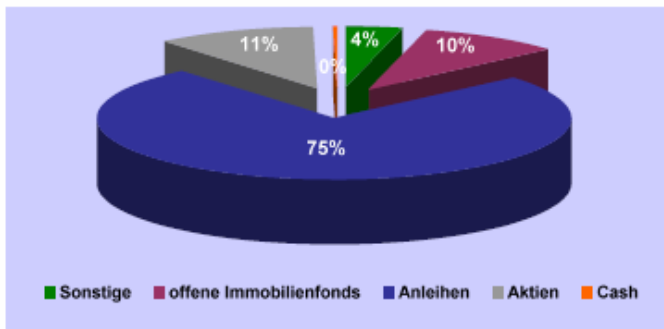
Zur Realisierung dieses Nachhaltigkeitsansatzes wurde mit dem skandinavischen Unternehmen „Global Ethical Standard Investments Services“ (GES) ein Kooperationsvertrag abgeschlossen. Die Überlegungen, welche zum Abschluss dieses Vertrages führten, werde ich im Zuge der Zusammenfassungen meiner Interviews noch näher erläutern.

Auf der nächsten Seite habe ich zwei Abbildungen angefügt, welche die Asset Allocations am Ende der Jahre 2006 und 2007 zeigt. Dabei möchte ich erwähnen, dass die NÖVK diese Übersichten über ihre Veranlagungen auf ihrer Homepage monatlich zum Download anbietet.

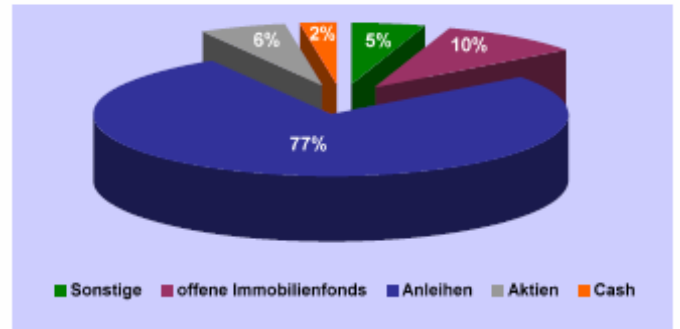
Abschließen möchte ich wiederum mit einer Zusammenfassung der Aktienquote. Diese betrug im Jahr 2005 10% und wurde bis Ende 2006 auf eine Quote von 11% erhöht und bis zum Ende 2007 wieder auf 6% reduziert.

Mit Ende des ersten Halbjahres wurde die Aktienquote auf 0% zurückgefahren und nur mehr zu einem Drittel in Cash und zwei Drittel in Anleihen investiert.

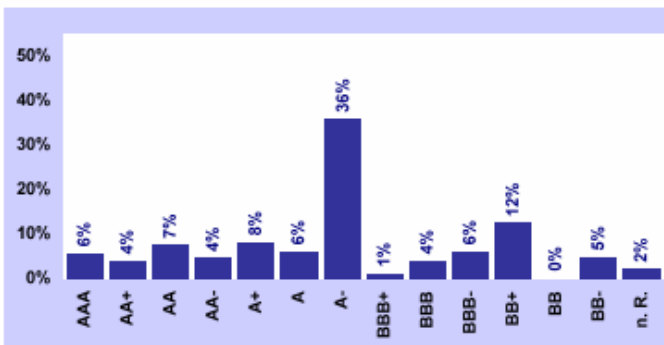
Vermögensaufteilung (Asset Allocation)



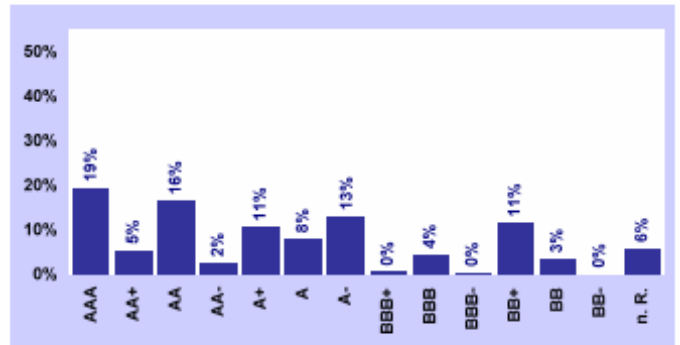
Vermögensaufteilung (Asset Allocation)



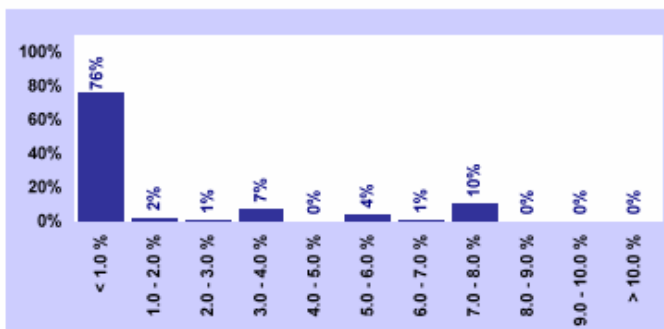
Ratingverteilung (Anleihen, Alternatives und Cash)



Ratingverteilung (Anleihen, Alternatives und Cash)



Modified Duration (Anleihen und Cash)



Modified Duration (Anleihen und Cash)

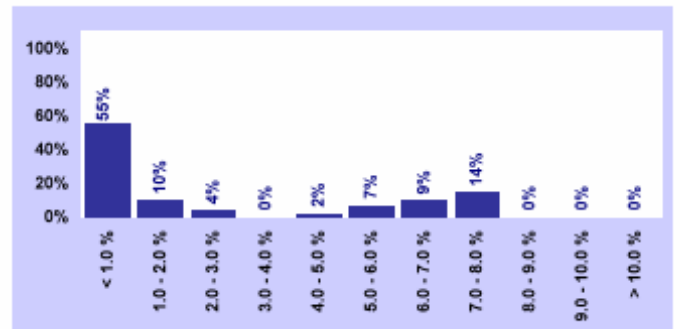


Abb. 10: Vermögensaufteilung der NÖVK in den Jahren 2006 (links) und 2007 (rechts)
(Quelle: Veranlagungsberichte)

4.2.6 ÖVK Vorsorgekasse

Die ÖVK fühlt sich laut ihren Veranlagungsbestimmungen den Grundsätzen eines ethischen und moralischen Investments verpflichtet. Dies zeigt sich in der Absicht von Veranlagungen in „solche Werte, deren Emittenten bewusst und allgemein öffentlich bekannt durch schwerwiegende Verstöße gegen internationale Verträge zum Schutz der Umwelt, oder durch die wissentliche Förderung von Angriffskriegen und Terrorismus Gewinne erzielen“, Abstand zu nehmen.

Grundsätzlich arbeitet die ÖVK Vorsorgekasse bei ihren Investments mit einem zweistufigen Nachhaltigkeits-Filter, bestehend aus Ausschluss- und Negativkriterien sowie Qualitätskriterien bei der Auswahl ihrer Veranlagungsprodukte.

Ausschlusskriterien umfassen Geschäftsfelder, Technologien und Praktiken, die mit dem Prinzip der Nachhaltigkeit nicht vereinbar sind. Diese Produkte sind einmal grundsätzlich aus dem Portfolio ausgeschlossen. Daneben gibt es nach Negativkriterien, welche Geschäftsfelder, Technologien und Praktiken umfassen, die mit dem Prinzip der Nachhaltigkeit nur wenige vereinbar sind. Darunter fallen u.a. Tabakwaren, Spirituosen, Prostitution und Pornographie und Glücksspiel.

Die abschließenden Qualitätskriterien erfassen die Nachhaltigkeitsqualität der Produkte und Dienstleistungen. Emittenten mit guter bis sehr guter diesbezüglicher Ausprägung werden gezielt ins Portfolio aufgenommen. Als Bestätigung des eingeschlagenen Weges des nachhaltigen Investments wurde der ÖVK erstmals für das Jahr 2007 das ÖGUT-Zertifikat verliehen.

Aufgrund der Unsicherheit über die Fluktuation der Mitarbeiter ihrer Kunden und deren Entnahmeverhalten und der freiwillig gewährten Zinsgarantie in den Jahren 2003 bis 2005 in der Höhe von 3% begann die ÖVK zunächst mit einer konservativen Veranlagungsstrategie.

In diesem Zeitraum wird fast nur auf Zinspapiere mit geringem Kreditrisiko gesetzt, Derivate dienen dabei nur zur Absicherung von Währungs- und Zinsänderungsrisiken.

An dieser Stelle möchte ich wieder auf die Entwicklung der Aktienquote hinweisen. Sie betrug Ende 2005 7% und wurde im Laufe des Jahres 2006 auf 4,47% gesenkt und bis Ende 2007 wieder auf 9,45% erhöht.

Die genaue Asset Allocation des Jahres 2007 kann der geneigte Leser den nebenstehenden Abbildung entnehmen.

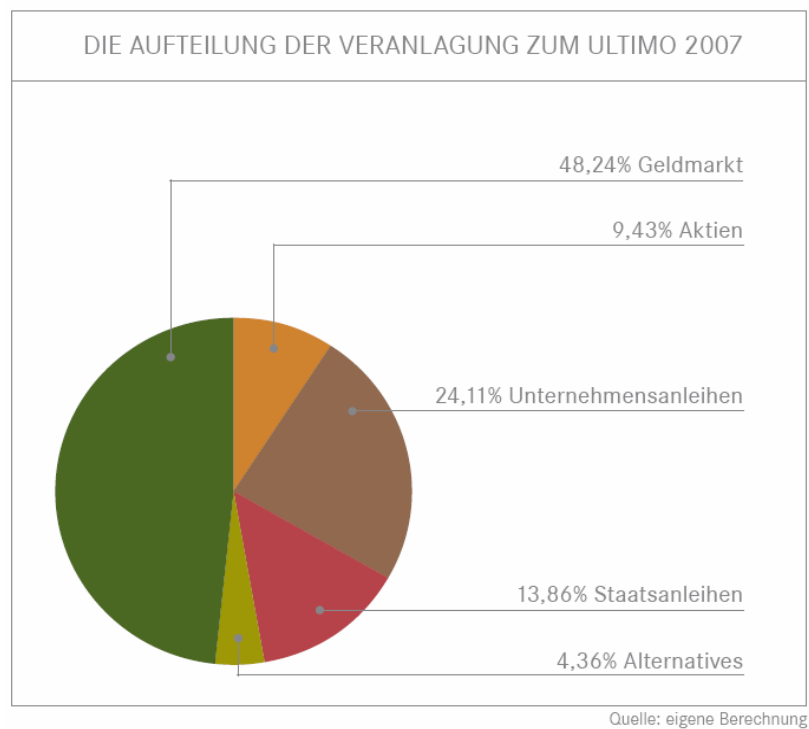


Abb. 11: Asset Allocation der ÖVK im Jahr 2007 (Quelle: Geschäftsbericht)

4.2.7 Siemens Mitarbeitervorsorgekasse

Die Veranlagung der Gelder ist in eine Tochterfirma, die Innovest Finanzdienstleistungs AG, ausgelagert. Diese hat bereits Erfahrung in der Verwaltung von Pensionsgeldern, da sie ebenfalls die Veranlagung der Siemens Pensionskasse abwickelt. Zu diesem Zweck wurde ein mathematisches Modell entwickelt, welches eine effiziente Steuerung und Verwaltung der Gelder bewirken soll.

Innovest bedient sich eines Netzwerkes an lokalen Experten, um ein optimales Management der Investments zu erreichen. Bei diesem Multi-Manager-Konzept wird mit einer Reihe von namhaften Investmenthäuser zusammen gearbeitet, darunter Morgan Stanley, Goldman Sachs oder Barclays.

Zu Beginn der Veranlagung flossen sämtliche der Gelder der Siemens MV-Kasse in den Dachfonds der Innovest, namens `siemens/comfort.class`. Da man von Seiten der Siemens MV-Kassen mit den Performanceergebnissen dieses Fonds im ersten Jahr nicht zufrieden war (eine nähere Erläuterung findet sich bei der Zusammenfassung der Interviews) und es sich dabei außerdem um einen Publikumsfonds gehandelt hat, werden seit Anfang 2004 alle Gelder in dem für die Siemens MV-Kasse gesperrten `siemens/dynamic.class` Fonds veranlagt.

Die Zielstruktur dieses Fonds liegt bei einem Aktienanteil von 35% und einem Anleihenanteil von 65%. Da es mir leider nicht möglich war auf die aktuellen Kurse dieses Fonds zuzugreifen, möchte ich an dieser Stelle der Vorstellung auf das Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der Siemens MV-Kasse, Mag. Vojta, verweisen, welcher die näheren Hintergründe der Veranlagung erläutern wird.

Diese strategische Ausrichtung von 35/65% wurde in den letzten Jahren jedoch ziemlich genau umgesetzt. Seit Beginn der aktuellen Finanzkrise wurde die Aktienquote jedoch auf einen Prozentsatz von rund ca. 26% heruntergefahren.

4.2.8 VBV Vorsorgekasse

Das Investment der VBV ist langfristig auf das Erzielen eines optimalen Ertrages ausgerichtet. Zunächst wird wegen des unsicheren Anlagehorizontes mit einer betont konservativen Veranlagung begonnen.

Besonders betont werden bei der VBV die Verantwortung für das Sozialkapital der Veranlagung auf österreichische Werte. Weiters fühlt man sich einer nachhaltigen, ethischen Ausrichtung verpflichtet und hat in Folge dessen einen Ethikbeirat eingerichtet, welcher die Veranlagung kontrollieren soll.

An dieser Stelle möchte ich auch auf das Leitbild der VBV hinweisen, welches folgendermaßen lautet: „ Maximale Sicherheit und breit gestreutes Risiko bilden die Basis unserer Veranlagungsstrategie. Bei allen diesbezüglichen Entscheidungen stehen die Ziele Sicherheit, Rentabilität und Liquidität im Vordergrund.“

Die VBV sieht ihren Auftrag in der verantwortungsbewussten Veranlagung von Vorsorgekapital. Die trägt dabei die Verantwortung sowohl für ihre Kunden, aber auch für die Umwelt. Daher ist die Investmentphilosophie nach ethisch – nachhaltigen Grundsätzen ausgerichtet, da die VBV der tiefsten Überzeugung ist, dadurch für die Kunden einen Mehrwert zu erzielen, wobei bei ihren Aussendungen immer darauf hingewiesen wird, dass dies durch die konkreten Veranlagungsergebnisse gestützt wird.

Die Veranlagung erfolgt im Speziellen mit der Zielsetzung nachhaltig ein optimales Ergebnis zu erreichen. Bei der Umsetzung dieses Ziels wird eine Kriterienkatalog herangezogen, welcher sowohl Positiv- aber Negativkriterien umfasst. Dabei investiert die VBV in kein Unternehmen, wo menschliches Leben oder Gesundheit bedroht ist, die Personenwürde gefährdet wird oder Vorteile aus unsozialem und ethisch bedenklichen Wirtschaften ausgenutzt wird.

Je nach Marktentwicklung erfolgt ein Teil des Aktieninvestments im Bereich der erneuerbaren Energie. Aufgrund der starken Kursschwankungen dieser Titel legen sie hier besonderen Wert auf eine möglichst große Streuung.

Diese Arbeit wird natürlich extern von der ÖGUT überprüft und auch anerkannt. So suchte die VBV seit ihrem Bestehen jährlich um die Erteilung der ÖGUT-Zertifizierung an, wobei sie jedes Jahr ohne weitere Auflagen das ÖGUT-Zertifikat erhielt.

Am Abschluss dieser Analyse steht, wie bei allen anderen Kassen ein Überblick über die jeweiligen Asset Allocation. Hierzu ist anzumerken, dass die ÖVK die Berichte über ihre Veranlagung am Ende jedes Quartals zum Download zur Verfügung stellt.

VBV Vorsorgekasse

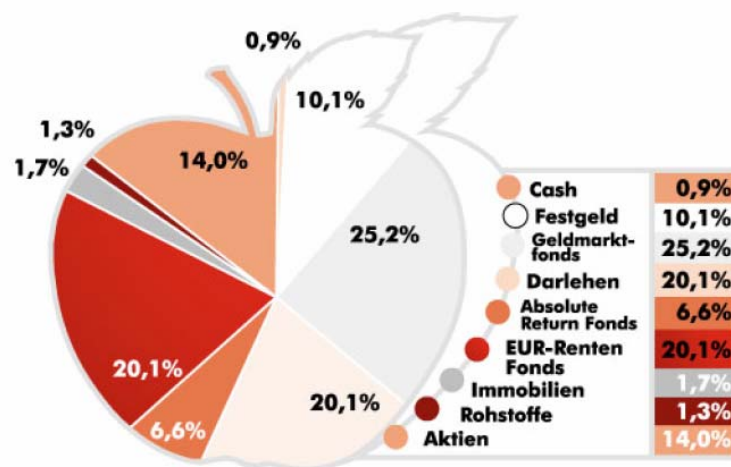


Abb. 12: Asset Allocation der VBV per 31.12.2006

(Quelle: VBV-Veranlagungsbericht)

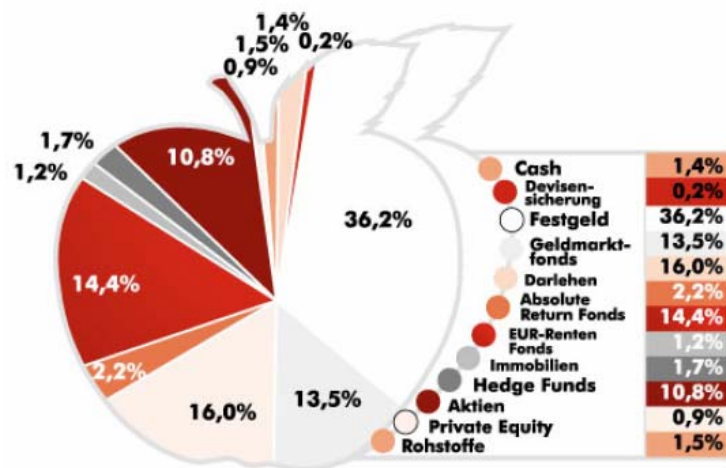


Abb. 13: Asset Allocation der VBV per 31.12.2007 (Quelle: VBV-Veranlagungsbericht)

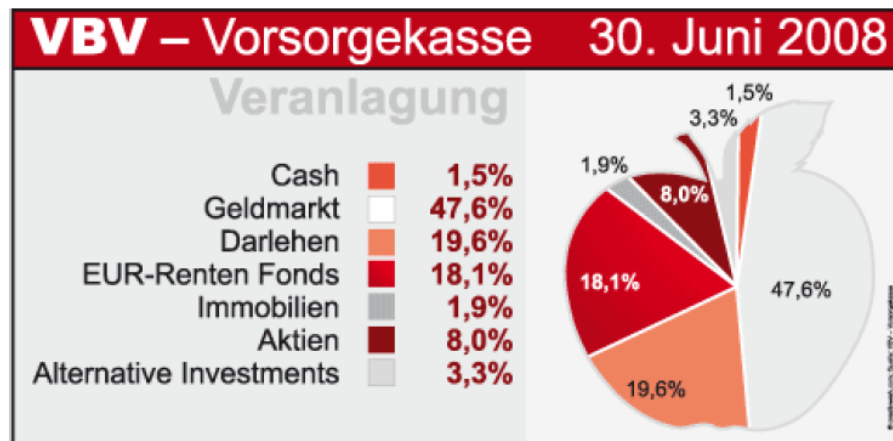


Abb. 14: Asset Allocation der VBV per 30.6.2008 (Quelle: VBV-Veranlagungsbericht)

Ein besonders interessantes Detail ist mir beim Durchsehen der Asset Allocations aufgefallen. Während viele andere Kassen ihren Aktienanteil schrittweise erhöht haben, wurde die Aktienquote von Seiten der VBV jährlich zurückgefahren. Dies geschah nicht aus im Jahr 2007 mit dem Beginn der Finanzkrise.

Daher kurz die Fakten. Die Aktienquote betrug Ende 2005 15,5%, 2006 14% und 2007 nur mehr 10,8%. Die letzte Aktienquote vom ersten Halbjahr 2008 in der Höhe von 8% überrascht bei dieser Betrachtungsweise eher weniger. Mit dieser gewählten Performance ist es der VBV auch gelungen das erste Halbjahr 2008 mit einer leicht positiven Performance abzuschließen, was unter Anbetracht der krachenden Aktienmärkte eine sehr gute Leistung der Veranlagungsabteilung darstellt.

4.2.9 Victoria Volksbanken Vorsorgekasse

Die Veranlagung der Victoria erfolgt vorrangig nach dem Multi-Manager-Konzept in Spezial- und Publikumsfonds, da diese Investmentstrategie eine breite Diversifikation bei gleichzeitig hoher Flexibilität bildet.

Aufgrund der Kapitalgarantie liegt der Hauptinvestitionsschwerpunkt im Rentenbereich. Hierbei wird primär in Spezialfonds investiert, wobei es sich größtenteils um keine öffentlichen Fonds handelt. Im Aktienbereich werden dagegen Publikumsfonds verwendet, da diese ein rasches Agieren bei sich ändernden Marktgegebenheiten ermöglicht.

Die Veranlagung der Victoria erfolgt nach einem fünfstufigen Investmentprozess.

- Risikomanagement
- Fund Monitoring
- Portfoliokonstruktion
- Fund Selektion (qualitativ und quantitativ)
- Asset Allocation

An erster Stelle steht dabei das Risikomanagement, welches gesetzlich vorgeschrieben ist, und die gesetzlichen Rahmenbedingungen in ein Verhältnis zur Marktstruktur setzt. Als nächster Schritt gilt das so genannte Fund Monitoring, wobei die verschiedenen Anlagekategorien zunächst regional segmentiert werden. In diesen regionalen Assetklassen wird daraufhin Fonds mit unterschiedlichen Veranlagungsschwerpunkten ausgewählt.

Aufgrund dieses Monitorings ergibt sich die nächste Stufe des Investmentprozesses, die Portfoliokonstruktion. Diesem Schritt liegt die taktische Asset Allocation der Victoria zugrunde, welche folgendermaßen aussieht: Anleihen (80 – 95%), Alternative Investments (0 – 5%), Aktien (0 – 10%) und Cash (0 – 10%)

Nach Abschluss der Portfoliokonstruktion erfolgt die Fund Selektion nach qualitativen und quantitativen Kriterien. Durch diesen Vorgang ergibt sich eine interne Reihung der Fonds, welche die Grundlage für die Investmententscheidung bildet. Die genaue Asset Allocation ergibt sich dann aus dem Ergebnis von Simulationen verschiedener Fondskombinationen.

Die Asset Allocation zum 31.12.2007 konzentrierte sich zu drei Viertel des Kapitals der Veranlagungsgemeinschaft auf Euro-Anleihen, in die auf breit gestreuter Basis investiert wurde. Dabei konzentriert sich die Veranlagung auf Emittenten mit sehr guter Bonität. Das weitere Portfoliovermögen wurde in Aktien, Immobilien, Wandelanleihen und Alternative Investments veranlagt. Die genauen Zahlen hierzu wären: 77% Anleihen, 12% Aktien, 7% Immobilien und 4% Alternative Investments²⁹.

Interessant zu erwähnen ist an dieser Stelle ebenfalls, dass die Victoria, wie viele andere Kassen auch, ihre Aktienquote über die letzten Jahre hinweg sukzessive erhöht hat. Ende des Jahres 2005 betrug sie 4,8%, Ende 2006 bereits 9% und Ende 2007 die oben erwähnten 12%. Unter diesem Gesichtspunkt ist leider auch die negative Performance im ersten Halbjahr 2008 zu sehen, da man die Aktienquote nicht rechtzeitig genug senken konnte.

²⁹ Diese Zahlen stammen von einem Vergleich der GPA und können daher von den tatsächlichen Prozentsätzen etwas abweichen.

4.3 Interviews

In diesem Unterkapitel möchte ich auf Interviews, welche ich Ende des Jahres 2006 bzw. Anfang des Jahres 2007 mit Vertretern des Vorstandes, Veranlagungsspezialisten und Prokuristen der jeweiligen Vorsorgekassen geführt habe, näher eingehen. Einige dieser Punkte wurden teilweise in den oben beschriebenen Strategien kurz beschrieben, jedoch ist es an dieser Stelle der Diplomarbeit sicherlich an der Zeit die jeweiligen Spezialisten zu Wort kommen zu lassen, da das tagtägliche Geschäft und die tatsächlichen Problemstellungen im Bereich der Veranlagung anhand der gesetzlichen Lage und den auf der Homepage und in den Geschäftsberichten beschriebenen taktischen Asset Allocations in einigen Fällen nur bedingt erklärbar sind.

In den einzelnen Interviews hatte ich die Möglichkeit auch die problematischen Passagen des Gesetzes bzw. Probleme in der Umsetzung zu besprechen, welche eine große Herausforderung für die Vorsorgekassen bzw. deren Veranlagungsabteilung darstellen. An dieser Stelle seien nur beispielhaft die Kapitalgarantie, die Auszahlungsmöglichkeiten und der Kreislauf, wie die Beträge zu den jeweiligen Kassen gelangen erwähnt.

Daher habe ich in der Vorbereitung auf die Interviews folgenden Fragenkatalog erstellt, welchen ich nun kurz präsentieren möchte:

- **Asset Allocation**

- o Wie sieht die Asset Allocation genau aus?

Dabei war es mir in den einzelnen Interviews speziell sehr wichtig eine möglichst genaue Information darüber zu erhalten, wobei ich gewisse firmeninterne Details nicht in dieser Arbeit veröffentlichen werde, da die Veranlagungsexperten verständlicherweise darauf bestehen diese Details bei der Umsetzung der taktischen Asset Allocations für sich zu behalten.

- o Warum erfolgt die Veranlagung defensiv bzw. risikoavers?
Dabei ging es vor allem darum, in wieweit der § 30 ff BMSVG in den Vorsorgekassen umgesetzt wird und ob die großen Spielräume, welche das Gesetz ermöglicht, auch ausgeschöpft werden.
- o Sind Änderungen geplant?
Hierzu ist anzumerken, dass einige Unternehmen kontinuierlich ihre Aktienquote erhöht haben. Manche haben diesbezüglich bereits während des ersten Anlagejahres ihre Strategien geändert, manche erst in den Folgejahren und einige bis heute nur in sehr geringem Umfang. Daher ging es mir darum, ob in Zukunft (in den Jahren 2007 bzw. 2008) große Änderungen – vor allem in Bezug auf die Aktienquote – geplant sind.
- o Wer gibt Asset Allocation vor? In welchen Bandbreiten kann die Veranlagungsabteilung frei entscheiden?
Bei dieser Fragestellung ging es darum herauszufinden, welche Bandbreiten für die Veranlagung vorhanden sind und wie sie tatsächlich umgesetzt werden bzw. wurden. Außerdem war es interessant zu erfahren, inwieweit auch die Kunden bzw. Arbeitnehmervertreter in die jeweiligen richtungsweisenden Entscheidungen eingebunden sind.

- **Nachhaltigkeit - ÖGUT Zertifikat**

- o In wie weit wird versucht nachhaltig zu investieren?
Im Zuge dieser Fragestellung wollte ich die Bedeutung der ÖGUT näher herausarbeiten, da es sich hierbei um die einzige österreichweite Zertifizierungsstelle für nachhaltiges Investment handelt.

- **Auszahlungen an Anspruchsberechtigte im Jahr 2006**

- o Halten die geschätzten Höhen?

Da im Jahr 2006 bereits 3 Jahre seit Inkrafttreten des BMSVG vergangen waren und damit von Seiten der Arbeitnehmer erstmals die Möglichkeit bestand die bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beträge auch auszahlen zu lassen³⁰, war es interessant zu erfahren, mit welchen Größenordnungen geplant wurde und ob diese Schätzungen auch tatsächlich eingetroffen sind.

- o In wie weit beeinflussen diese Auszahlungen die Veranlagung?

Bevor ich nun mit den wichtigsten Punkten der Interviews beginne, möchte ich anmerken, dass ich in diesem Unterkapitel natürlich nicht nur eine Zusammenfassung der Interviews geben möchte, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema.

Es ist weiters zu erwähnen, dass es nicht eine strikte Trennung in die einzelnen oben erwähnten Fragen geben wird, sondern eine sinnvolle Vorstellung der Meinungen der jeweiligen Vertreter. Dies erschien mir sinnvoller, da die einzelnen Fragen natürlich eng miteinander verknüpft sind, da die Frage der Nachhaltigkeit und die Frage der zu erwarteten Auszahlungen natürlich einen Schwerpunkt im Bereich der Veranlagung darstellen.

Daher werde ich, wie es bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung im Rahmen einer Diplomarbeit üblich ist, nicht die einzelnen Punkt der Reihe nach beantworten, sondern sinnvolle Zusammenhänge darlegen und diese in den Unternehmenskontext einbauen.

³⁰ Es gab auch in den Jahren davor eine Auszahlungsmöglichkeit, wenn Abfertigungsbeträge aus dem alten System übertragen wurden. Da diese Übertragungen (mit Ausnahme der Siemens Vorsorgekasse) nur einen sehr geringen Prozentsatz des Gesamtvermögens ausmachen, spielen sie nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Bevor ich nun mit dieser inhaltlichen Auseinandersetzung beginne, möchte ich kurz einen Überblick über die Zeitpunkte der Interviews und den jeweiligen Interviewpartner anführen:

22.11.2006	Siemens MVK AG	Mag. Alexander Vojta Vorstandsvorsitzender
28.11.2006	ÖVK Vorsorgekasse AG	Mag. David Maleninsky PR & Marketing DI Dieter Wagentristl, MBA Risk Management
30.11.2006	NÖVK	Prok. Jürgen Österle Leiter Kundenmanagement
11.12.2006	Bonus MVK	Mag. Johannes Puhr, CIIA Prokurist & Asset Management Mag. Bernhard Wurzinger Bereichsleiter Vorsorgekasse
12.12.2006	BUAK MVK	Mag. Barbara Hartl Veranlagungspolitik
05.01.2007	VBV	Mag. Peter Eitzenberger Prokurist
22.01.2007	BAWAG MVK	Mag. Ulf Medek Prokurist & Geschäftsführer MVKD

Dabei ist nun zu erwähnen, dass es mich durchaus positiv überrascht hat, Termine mit den Vertretern von sieben Vorsorgekassen zu erhalten, da es sich im Bereich der Vorsorgekassen ja lediglich um einen verhältnismäßig kleinen Teil der österreichischen Finanzdienstleistungssparte handelt und daher die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit noch nicht sehr ausgeprägt ist. Eigentlich hätte ich erwartet, dass nur einige Kassen Interesse zeigen würden, ihre Erfahrungen einem externen Interviewpartner weiterzugeben. Ich war diesbezüglich sehr positiv überrascht, so viele Rückmeldungen zu erhalten.

Abschließend möchte ich noch erwähnen, dass Gespräche mit der APK Vorsorgekasse und der Victoria Volksbank Vorsorgekasse aus diversen Gründen nicht stattfanden. Bei diesen beiden Kassen habe ich mich jedoch bemüht die jeweiligen Veranlagungsstrategien im letzten Unterkapitel detaillierter darzulegen.

Die Vertreter der Victoria Volksbanken zeigten leider aus zeitlichen Gründen kein Interesse an einem persönlichen Gespräch. Jedoch wurden mir von ihrer Seite zahlreiche Materialien zur Verfügung gestellt, welche für den weiteren Verlauf meiner Diplomarbeit sehr wichtig waren.

Zur APK Vorsorgekasse ist zu sagen, dass mit Mag. Alfred Ungerböck bereits ein Termin ausgemacht war, welcher aufgrund mehrmaliger Verschiebungen jedoch nie stattgefunden hat. Aufgrund der Tatsache, dass ich ausreichend Materialien über die Homepage bzw. vom Sekretariat zur Verfügung gestellt bekam, sah ich nach der Durchsicht der umfangreichen Materialien wenig Grund das Interview tatsächlich durchzuführen, da ich aufgrund der Unterlagen eine sehr gute Einschätzung vornehmen konnte.

4.3.1 BAWAG Allianz Vorsorgekasse

Persönliche Vorstellung des Interviewpartners

Das Interview mit einem Vertreter der BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG führte ich mit dem Prokuristen Ulf Medek, der neben seiner Zuständigkeit als Prokurist auch für den Vertrieb der Vorsorgekasse zuständig ist. Nach kurzer Überlegung einigten wir uns jedoch darauf, dass sein eigentlicher Zuständigkeitsbereich in der Betreuung der Kunden liegt, da der Markt verteilt³¹ ist und daher die Bezeichnung Vertrieb im klassischen Sinne nicht zutreffend wäre. Außerdem ist es in naher Zukunft unrealistisch, dass ein großer Industriekonzern nach Österreich kommt und plötzlich einige Tausende Mitarbeiter versichern möchte, was den Vertrieb betreffen würde.

³¹ Ausnahmen sind Zwangszuweisungen

In dieser Funktion betreut Ulf Medek – mit seinem Team der BAWAG Vorsorgekasse – intensiv rund 250 Kunden, da der Rest über die Vertriebsapparate der BAWAG bzw. der Allianz betreut wird.

In seinem zweiten Job ist er Geschäftsführer der MVKD Datenmanagement³². Dieses Unternehmen habe ich bereits im Exkurs des dritten Kapitels („Vorstellung der Vorsorgekasse“) näher vorgestellt.

In der MVKD geschieht die Verwaltung der Anwartschaftsberechtigten gemeinsam mit der ÖVK, was bedeutet, dass die MVKD sämtliche Verwaltungsaufgaben der Anspruchsberechtigten übernimmt. Dies führt dazu, dass sie für beide Kassen eigentlich alles bis auf Vertrieb, Veranlagung und natürlich Grundlagen der Bilanzierung übernimmt. Es handelt es sich vielmehr um eine Abwicklungseinheit. Das hat zur Folge, dass jeder zweite österreichische Arbeitnehmer zumindest datenmäßig dort aufliegt.

Interview

Zu Beginn ist es wichtig zu verstehen, dass die Grundzüge der Vorsorgekassen etwas Einzigartiges repräsentieren. Es handelt sich eigentlich um ein Obligatorium³³, da die Kostenstruktur der Entscheidung des Unternehmens entzogen wurden. Diese Kosten unterliegen der Genehmigung bzw. Kenntnisnahme³⁴ der FMA. Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass für alle Kunden die gleichen Sätze zu verrechnen sind. Es gelten sowohl für die Mitarbeiter in KMUs als auch für die Arbeitnehmer in großen Betrieben, wie z.B. der Post, die gleichen Kosten

Dies ist allerdings einmalig in der Finanzdienstleistungsbranche. Wenn man z.B. zu mit einer Versicherung oder einer Pensionskasse einen Vertrag abschließen möchte, werden die Kosten bei KMUs in Vergleich zu großen Unternehmen jedenfalls anders aussehen.

³² Dies ist möglich durch § 18 BMVSG

³³ Obligatorium = Verpflichtung, besser: Pflichtleistung

³⁴ Genehmigung oder Kenntnisnahme ist noch nicht ausjudiziert, da sich die FMA bisher noch bei keinen eingereichten Kostensätzen Einspruch erhoben hat.

Der Ansatz der Sozialpartnerschaft im Bereich der Vorsorgekassen war, dass es nicht das Pech des Mitarbeiters sein kann, ob er in einem kleinem oder großem Unternehmen beschäftigt ist, denn die Kosten gehen zu Lasten des Mitarbeiters und nicht des Unternehmens.

Als Arbeitnehmer kann ich mir außerdem die Kasse nur bedingt aussuchen, daher muss ich akzeptieren, ob die Kasse risikoreich oder risikoavers veranlagt. Bei anderen Produkten der Finanzdienstleistungsbranche, welche man als Privater kaufen kann, habe ich die Möglichkeit zu steuern, was ich tue. Diese Möglichkeit hat ein Arbeitnehmer in Abfertigung neu nicht.

Im Bereich der Veranlagung ist ein möglichst hoher Ertrag nur mit möglichst hohem Risiko zu erreichen. Genau bei diesem Punkt setzt die Bawag Allianz Vorsorgekasse mit ihrer Veranlagungsstrategie an. Man möchte einen periodengerechter Ertrag realisieren, was einer kontinuierlichen Ertragssteigerung entspricht.

Am Beginn dieser Veranlagung steht immer ein ALM-System. Dabei ist anzumerken, dass bei diesem System die Faktoren Entnahme, Kapitalmarkt und gesetzliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich die strategische Asset Allocation, wobei man dem Fondmanager Rahmenbedingungen vorgibt. Die Bandbreiten der Veranlagung werden dabei vom Vorstand vorgegeben.

Ziel der Veranlagung muss es sein einen periodengerechter Ertrag mit möglichst wenig Ausreißer zu erreichen und dabei auf gesetzliche Vorgaben, die jeweiligen Auszahlungsraten und den Bereich ethisch-ökologische Veranlagung Rücksicht zu nehmen.

4.3.2 Bonus Vorsorgekasse

Zu Beginn des Interviews stellte sich die Frage, warum die Veranlagung eher risikoavers bzw. defensiv erfolgt. Dies hat zwei Hauptgründe. Auf der einen Seite steht die Kapitalgarantie, auf der anderen Seite gibt es auch eine versteckte Zinsgarantie, da auf jeden Fall die Nettobeiträge garantiert werden müssen, da sobald ein Beitrag an die Vorsorgekasse fließt, verschiedene Kosten (Verwaltungskosten usw.) entstehen. Dies zwingt jede Vorsorgekasse dazu eher defensiv zu veranlagern.

Während des Interviews gab es einen passenden Vergleich: Bei der Veranlagung fahren die MV-Kassen eigentlich „mit angezogener Handbremse Vollgas“. Ein weiterer Grund für die konservative Veranlagung liegt darin, dass in Zeiten schlechter Performanceergebnisse im Extremfall der Aktionär zur Kasse gebeten, da Nachschüsse erforderlich sein könnten. Aus diesem Grund ergibt sich auch die Meinung der Aktionäre, ein eher geringeres Risiko zu fahren.

Des Weiteren ist eine jederzeitige Garantie aufrecht zu erhalten, da ein Arbeitnehmer, sobald er sich drei Jahre im System befindet, über seine bis dahin eingezahlten Beiträge verfügen kann. Diese Jederzeitigkeit würde in der Theorie eigentlich bedeuten, sein ganzes Vermögen in Cash zu halten wäre, was den Arbeitnehmer natürlich nicht glücklich machen würde.

Aus diesem Grund müssen Parameter herangezogen werden, welche ein halbwegs vernünftiges Entnahmeverhalten vorhersagen können. Im Jahr 2002 führte die Bonus Vorsorgekasse gemeinsam mit der KPMG³⁵ eine Studie durch, in welcher man verschiedene Fragestellungen beantworten wollte. Dabei ging es vor allem um Punkte, wie: Wie viele Arbeitnehmer werden in das System kommen? Wie könnte das Entnahmeverhalten aussehen? Wie sieht die Flexibilität am Arbeitsplatz in den kommenden Jahren aus?

³⁵ Anmerkung: KPMG ist eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen weltweit.

Um eine vernünftige Studie erstellen zu können, besorgte man sich Statistiken über alle unselbständig Beschäftigte. Diese Statistiken lieferten ein paar interessante Phänomene:

Arbeitnehmer, welche einmal im Jahr wechseln, werden mit einer hohen Wahrscheinlichkeit mehrmals im Jahr bzw. in den kommenden Jahren wechseln. Wenn ein Arbeitnehmer einen Job hat, der nur einige Monate dauert, ist es sehr wahrscheinlich, dass sein nächster Job ebenfalls nur einige Monate dauern wird. Für solche Arbeitnehmer, die mehrere kurze Jobs hintereinander annehmen, gilt eine Wechselfreudigkeit von 200% im Jahr.

Auf der anderen Seite werden Arbeitnehmer, welche schon seit über 10 Jahre bei einer Firma arbeiten, kaum wechseln. Hier liegt die Wechselfreudigkeit bei ca. 2%.

Aufgrund dieser Studie stand fest, dass bei der Veranlagung nicht sehr viel Risiko möglich sein kann. Die Bonus Vorsorgekasse hat sich aufgrund der vorliegenden Zahlen ein eigenes Szenario zurechtgelegt. Sie ging davon aus, dass der Großteil des Volumens eine dreijährige Behaltdauer aufweisen wird. Dies wurde aus dem Durchschnitt der Verweildauern aus der Statistik abgeleitet. Die Wahrscheinlichkeit für eine dreijährige Verweildauer bei einer Kasse lag laut diesen Zahlen bei über 90%. Unter diesem Gesichtspunkt konnte die Veranlagung auf einen 3 jährigen Veranlagungshorizont angelegt werden.

Daraufhin einigte man sich auf ein Portfolio mit einer Aktienquote von ca. 15%. Dies führte dazu, dass man in den ersten drei Jahren wesentlich über dem Markt abgeschnitten hat.

Bei der Bonus Vorsorgekasse werden die grundsätzliche Veranlagungsentscheidungen immer mit den Aktionären abgestimmt. Die Bandbreiten für die Veranlagung werden vom Kundenbeirat auf Vorschläge des Vorstandes verabschiedet. Dieser Kundenbeirat ist eine sehr inhomogene Gruppe und besteht aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern.

Außerdem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Pensionskasse. Dabei werden natürlich Synergieeffekte genutzt. Dies bedeutet, dass viele Produkte der Pensionskasse auch in der Vorsorgekasse verwendet werden. Auch das Reporting geht über eine gleiche Abteilung. Des Weiteren sind die Vorstände der Vorsorgekasse und der Pensionskasse gleich.

Als nächstes stellte sich die Frage, ob die Bonus Vorsorgekasse bereits Gewinn schreibt. Hierzu ist zu sagen, dass die Bilanz 2006 das erste Mal positiv ausfiel. Dies ist zweifellos eine Besonderheit in der Branche und konnte nur erreicht werden, weil viele Synergien mit der Pensionskasse ausgenutzt werden konnten.

Die Bonus Vorsorgekasse hat im Jahr 2006 erstmals aktiv versucht einen Verdrängungswettbewerb zu starten. Man bemühte sich um Termine bei verschiedenen Betriebsräten und Unternehmensleitungen, was jedoch wenige Reaktionen zur Folge hatte. Den meisten Unternehmer ist es im Großen und Ganzen egal und von Seiten der Betriebsräte folgte meist die Antwort: „Wenn ich jetzt wechsele, muss ich zugeben, dass ich vor 3 Jahren eine falsche Entscheidung getroffen habe.“

Zum Thema Nachhaltigkeit konnte ich von Seiten meines Interviewpartners erfahren, dass bei der Erstellung des Gesetzes der politische Wille vorhanden war, den Begriff Nachhaltigkeit im Gesetz festzuschreiben. Jedoch kam es danach zu einer österreichischen Lösung und es muss nun jede Vorsorgekasse in ihren Veranlagungsbestimmungen festschreiben, ob sie nachhaltig veranlagen möchte.

Die Meinung der Bonus Vorsorgekasse ist jedoch, dass Nachhaltigkeit ein Thema ist, das uns alle betrifft, denn jeder Euro, der in Nachhaltigkeit investiert wird, hat einen Multiplikationseffekt. Für die Bonus Vorsorgekasse bedeutet dies neben einem nachhaltigen Investment, auch die soziale Unterstützung der Mitarbeiter.

Meine Interviewpartner betonten, dass mit Nachhaltigkeit vielleicht nicht mehr Rendite erzielt wird, aber sie erzielen die gleiche Rendite ohne mehr Risiko für die Zukunft einzugehen.

Das nachhaltige Investment bei der Bonus Vorsorgekasse erfolgt nach Positiv- und Negativkriterien. Dabei hat sich die Kasse einen bestimmten Nachhaltigkeitsindex gesucht, den Dow Jones Sustainability Group Index (DJSI)³⁶. Dabei handelt es sich um einen Index, dessen Portfolio sich aus Unternehmen zusammensetzt, welche nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit wirtschaften. Dabei sind umweltrelevante, soziale und unternehmerische Aspekte entscheidend. Bei der Veranlagung dient dieser Index der Bonus Vorsorgekasse als Benchmark.

Zielsetzung der Veranlagungsabteilung kann es nur sein kein höheres Risiko einzugehen und trotzdem nachhaltig zu veranlagen. Das Jahr 2004 war unter dem Nachhaltigkeitskriterium eher schlecht³⁷. Nachhaltigkeit darf jedoch kein Performancethema sein.

Als nächster Teile des Interviews wurde über die Verfügungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten gesprochen. Bei der Bonusvorsorgekasse lässt sich rund ein Drittel der Verfügungsberechtigten das Vermögen auszahlen, was jedoch 50% der eingezahlten Beiträge betrifft. Es zeigt sich also, dass sich tendenziell nur jene Arbeitnehmer ihre Beiträge auszahlen lassen, welche bereits mehr Geld in die Kasse eingezahlt haben. Von Seiten der Vorsorgekasse wurde jedoch mit weit höheren Entnahmezahlen gerechnet. Man befürchtete für das Jahr 2006 ein Nullwachstum an Beiträgen (d.h. laufende Beiträge und Auszahlungen sind gleich hoch), was jedoch nicht angetroffen ist. Ausgezahlt wurden insgesamt 2,5 Millionen Euro, wobei mit 5 Millionen gerechnet wurde. Jedoch zeigt sich, dass die Tendenz der Auszahlung in den letzten Monaten des Jahres 2006 wesentlich angestiegen ist.

³⁶ siehe auch <http://www.sustainability-index.com/>

³⁷ Beginn des Golfkrieges

Von Seiten der Bonus Vorsorgekasse wird des Weiteren eine Gesetzesänderung gewünscht. Man sollte eine Lösung für die Kleinstkonten finden, da im Jahr 2006 von insgesamt 240.000 Kunden bereits 130.000 beitragsfrei gestellt wurden. Auf diese Vorschläge zur Gesetzesänderung werde ich im letzten Kapitel dieser Arbeit noch näher eingehen.

4.3.3 BUAKE Betriebliche Vorsorgekasse

Der Veranlagung der BUAKE erfolgt zu über 90 % in den Dachfond „Special 27“. Der Rest des Veranlagungsvolumens beläuft sich auf ein Schuldscheindarlehen der NRW-Bank. Im Dachfond erfolgt die Veranlagung eher konservativ, was auch dem Kundenwunsch entspricht. Dabei werden die Anlagerichtlinien vom Aufsichtsrat vorgegeben.

Außerdem wird im Anlagebeirat besprochen, in welche Produkte investiert werden soll. In diesem Gremium wurde festgelegt, dass die Aktienquote nie mehr als 20% ausmachen darf, wobei sie sich bis Ende 2006 bei einem Prozentsatz von rund 15% eingependelt hat. Dies geschieht auch aufgrund der Einstufung der Österreichischen Kontrollbank, wo die Grenze zwischen defensiver und konservativer Einstufung bei einer Aktienquote von 16% liegt.

Der Anlagenbeirat, welcher die Hauptentscheidungen für die Veranlagungen trifft, setzt sich zusammen aus Vertretern der Geschäftsführung, der Kapitalanlagegesellschaft (BAWAG PSK Invest), sowie auch Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Der Dachfond „Spezial 27“ ist nur für die BUAKE Betriebliche Vorsorgekasse aufgelegt. In diesem befinden sich zahlreiche Bawag-Produkte (nähere Übersicht über diesen Fond: siehe voriges Unterkapitel). Die Fonds wurden dabei aufgrund ihrer Nachhaltigkeitsrichtlinien ausgewählt

Zum Thema Nachhaltigkeit ist die BUAK der Meinung, dass die ÖGUT Zertifizierung eine gute Möglichkeit ist, sich auch den Kunden als ein zukunftsweisendes Unternehmen zu präsentieren. Vielen Kunden (wie z.B. der Arbeiterkammer) war es außerdem ein großes Anliegen, dass auf nachhaltige Veranlagung Wert gelegt wird. Dabei war erschien es auch wichtig ein eigenes Nachhaltigkeitsleitbild in Zusammenarbeit mit der ÖGUT aufzubauen.

Die ÖGUT sieht sich in regelmäßigen Abständen das Portfolio durch und macht dabei Empfehlungen, was verbessert werden könnte. Dabei darf auf zwei wichtige Punkte der Veranlagung – Rentabilität und Sicherheit – nicht vergessen werden.

Abgeschlossen wurde das Interview mit der Besprechung der Entnahmezahlen. Von Seiten der BUAK wurde im Jahr 2006 mit weit höheren Auszahlungen gerechnet, als tatsächlich eingetroffen sind. Die Berechnungen gingen dabei von einer Auszahlung im Jahr 2006 in der Höhe von rund 1,8 Millionen Euro aus. Tatsächlich wurde im Laufe des Jahres 2006 jedoch nur knapp eine Million Euro an die Verfügungsberechtigten ausgezahlt.

4.3.4 NÖVK Vorsorgekasse

Der erste Abschnitt des Interviews behandelt das Thema Nachhaltigkeit. Hierzu ist zu erwähnen, dass sich die NÖVK über die Möglichkeiten der ÖGUT umfassend informiert hat, da sie die einzige unabhängige Institution in Österreich ist, welche das Thema mit einem Ethikbeirat und diversen Ausschüssen abdeckt. Daher hat sich die NÖVK bei ihrer Gründung ein Angebot stellen lassen, was jedoch aufgrund der verhältnismäßig hohen Kosten nicht angenommen wurde.

Von Seiten der NÖVK wurde daher andere Richtung eingeschlagen. Man wollte einen internationalen Anbieter, welcher die NÖVK in diesem Bereich unterstützen sollte. Man fand diesen international renommierten Anbieter schlussendlich in Skandinavien, wo das Thema Nachhaltigkeit eine wichtigere Rolle als in Österreich spielt.

Im skandinavischen Raum ist Nachhaltigkeit oft ein fester Bestandteil der Veranlagung und teilweise sogar gesetzlich verankert. Daher wurde in diesem Raum nach einem unabhängigen Partner gesucht, welcher schließlich mit GES Investment Services³⁸ – die bekannteste Firma im skandinavischen Raum – gefunden wurde.

Daher stellte sich die Frage, wie die nachhaltige Veranlagung mit diesem Partner abläuft. Die NÖVK bekommt in regelmäßigen Abständen von GES Investment Services eine Liste von Firmen, die laut ihren Recherchen auf einer schwarzen Liste stehen. Darunter fallen grundsätzlich Unternehmen, welche u.a. gegen Menschenrechte verstoßen, Kinderarbeit unterstützen, Pornographie anbieten oder Rüstungsunternehmen.

Diese Liste wird halbjährlich gewartet und mit der Veranlagung der NÖVK abgeglichen. Wenn sich ein Titel, in den die NÖVK investiert hat, auf dieser Liste befindet, ist dieser in einer gewissen Frist auszuscheiden. Diese Fristen sind klar nachvollziehbar. Jedoch gibt es eine einzige Ausnahme, die dadurch nicht abgedeckt werden können, nämlich alternative Investments. Als Beispiel dienen hier mehrere Futurefonds, die teilweise auf Terminmärkten veranlagen, wo man die genauen Investitionen nicht nachvollziehen kann, weil sich die Positionen täglich ändern können. Bei allen anderen Titeln wird dieses System jedoch angewandt.

Diese Strategie wird seit 2004 gefahren und es wurde bis Ende 2006 erst einmal ein Titel aufgrund dieser Nachhaltigkeitsrichtlinien eliminiert.

Wovon die NÖVK im Bereich der Nachhaltigkeit jedoch nichts hält, ist die Einsetzung eines Ethikbeirates. Die Begründung dazu lautet, dass die Veranlagung autonom erfolgen soll. Man kann sich nicht von einem unabhängigen Beirat Richtlinien aufdrücken lassen, die die Vorsorgekassen in der Veranlagung einschränken würde. Damit wäre bei einer kleinen Kasse auch kein langfristiges Investment möglich.

³⁸ siehe <http://www.ges-invest.com>

Das Thema Nachhaltigkeit ist in Österreich und auch in ganz Europa ein sehr wichtiges Thema. Es gibt diesbezüglich schon etliche Positionspapiere. Wenn man an das Thema Nachhaltigkeit nicht nur marketingtechnisch heran gehen möchte, dann steckt sehr viel Arbeit dahinter.

Der nächste Themenbereich befasste sich mit den Entnahmezahlen. Dabei ist einleitend anzumerken, dass der Markt nach einer Kapitalgarantie verlangt hat, was die NÖVK an sich auch als sehr gut empfindet. Jedoch ist dabei zu beachten, dass es in der freien Marktwirtschaft kein vergleichbares Produkt gibt, wo es keine fixen Laufzeiten aber eine Kapitalgarantie gibt. Diese Tatsache war in den ersten 3 Jahren möglicherweise noch egal, da sich die Auszahlungen – mit Ausnahme von Pensionisten oder Übertragungen vom alten System – in Grenzen hielten. Seit 2006 ist dieser überschaubare Rahmen jedoch vollkommen weggefallen.

Daher stellen die Entnahmezahlen und die Rückstellungen für die Kapitalgarantie die wichtigsten Faktoren für eine sinnvolle Veranlagung dar. Diese beiden Punkte zu managen wird die Zukunft der Kassen entscheiden.

Wenn man nun von ungefähren Verwaltungskosten in der Höhe von 3% ausgeht, die gedeckt werden müssen, stellt die Auszahlung von kurzfristig veranlagten Beiträgen ein großes Problem dar. Dabei gibt es zwei Lösungsansätze:

Das Gesetz der großen Zahlen würde sagen, dass diese einzelnen Auszahlungen eine vernachlässigbare Größe sind. Dies hätte bis Ende 2006 durchaus funktioniert, da das Entnahmeverhalten in diesem Jahr sicherlich unterdurchschnittlich war.

Der zweite Ansatz wäre, dass man aus historischen Daten ermitteln könnte, wie lange ein Arbeitnehmer bei der jeweiligen Vorsorgekasse bleibt. Aus den statistischen Daten könnte mit Finanzmathematischen Modellen errechnet werden, wie lange ein Arbeitnehmer in dieser Vorsorgekasse verweilt.

Um diese Kriterien herum baut sich die Veranlagung der NÖVK auf, welches wie alle Kassen ein übergeordnetes Asset Liability Tool besitzt. Das ursprüngliche ALM-Tool ist jedoch auf den Zahlen der Pensionskassen aufgebaut. Daher gibt es am Markt kaum ein Produkt, welches verlässliche Zahlen für die Vorsorgekassen liefert. Also kann jede Vorsorgekasse im Moment nur hoffen, dass die geschätzten Zahlen in Bezug auf die Auszahlungen und Rückstellungen tatsächlich halten.

Eine weitere Schwierigkeit bei der Erstellung eines ALM-Tools bzw. bei der Veranlagung stellen die Fluktuationsraten dar. Dabei ist anzumerken, dass die Fluktuation für die NÖVK kein großes Problem darstellt. Dies ergibt sich aufgrund ihrer Kundenstruktur. Die Arbeitnehmer stammen vor allem aus dem öffentlichen Bereich (Bundesland Niederösterreich und Gemeinden in NÖ), wobei diese Arbeitgeber in der Regel geringe Fluktuationsraten aufweisen.

Da die NÖVK einen Kundengrundstock aus dem Bereich der öffentlichen Hand (und damit verbundenen geringe Fluktuationsraten) besitzt, war es für die Kasse auch leichter andere Branchen mit geringer Fluktuation als Kunden anzusprechen. Als Beispiel wurde von Seiten meines Interviewpartners die Apothekervereinigung genannt. Dabei gab es von Seiten der Dachorganisation (Pharmazeutische Gehaltskasse) sogar eine Empfehlung für die NÖVK. Dies ist eine Win-Win-Situation für beide, da auch Apotheker, wenn sie ihren Arbeitgeber wechseln, trotzdem bei einer Vorsorgekasse versichert bleiben.

Abschließend wurde noch die Problematik der „Karteileichen“ im System angesprochen. Es gibt bereits Kassen, die mehr beitragsfreie als beitragspflichtige Arbeitnehmer haben. Der Prozentsatz an beitragsfreien Konten liegt bei der NÖVK bei 40%, womit die NÖVK im Branchenschnitt sehr gut abschneidet.

4.3.5 ÖVK Vorsorgekasse

Das Interview begann mit einer kurzen Einführung des Veranlagungsspezialisten Dieter Wagentristsl, welcher mich prinzipiell über die Möglichkeiten der Veranlagung, die laut § 30 BMSVG bestehen, aufklärte. Auf diese näheren Erläuterungen werde ich an dieser Stelle verzichten und auf das Kapitel 2 „Gesetzliche Rahmenbedingungen“ verweisen.

Bei den ausgewählten Veranlagungsprodukten ist die ÖVK prinzipiell sehr darauf bedacht in Produkte zu investieren, welche von den beiden Eigentümern UNIQUA und Raiffeisen angeboten werden. Dabei handelt es sich um zahlreiche Fonds, welche von diesen beiden Gesellschaften aufgelegt werden.

Neben der Veranlagung in hauseigene Produkte, wurde bis 2006 ein nicht unwesentlicher Teil des Vermögens in Festgelder veranlagt. Dies ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass die ÖVK als einzige Kasse bis Ende 2005 eine Zinsgarantie in der Höhe von 3% angeboten hatte. Durch den Wegfall der Zinsgarantie war es der ÖVK einerseits möglich die Festgeldquote zu reduzieren, andererseits wurden die Verwaltungskosten von 2,9% auf 1,9% gesenkt. Außerdem konnte man bis Ende 2005 kaum in Aktien investieren. Daher wurde erst 2006 begonnen, die Aktienquote zu erhöhen. Diese Quote wird sich in Zukunft bei rund 10% einpendeln.

Der nächste große Teil des Interviews beschäftigte sich mit dem Thema Nachhaltigkeit, welches bei der Veranlagung eine wichtige Rolle spielt. Die ÖVK investiert hier im speziellen in zwei nachhaltige Fonds, welche von der UNIQUA bzw. der Raiffeisen, aufgelegt werden.

Bis Ende 2005 erschien eine Zertifizierung durch ÖGUT als nicht wichtig, was sich jedoch im Jahr 2006 änderte, wo von Seiten der ÖVK erstmals um das ÖGUT-Zertifikat angesucht wurde und man es selbstverständlich auch erhielt.

An dieser Stelle lag die Frage im Raum, wie sich die Nachhaltigkeit auf die Performance auswirkt, da die beiden Nachhaltigkeitsprodukte, welche sich im Portfolio befanden, nur geringe Performancezahlen aufweisen konnten. Dies war jedoch nur eine Momentaufnahme und darf keinesfalls verallgemeinert werden. Gute Performance und nachhaltiges Investment sind sicherlich kein Widerspruch.

Den Abschluss des Interviews bildet eine kurze Übersicht über die Verfügungsmöglichkeiten. Dabei wurde von Seiten der ÖVK hingewiesen, dass viele Verfügungsberechtigte über ihre Möglichkeiten noch nicht bescheid wissen und daher in zahlreichen Fällen nicht auf das Schreiben der ÖVK reagieren

Es ist jedoch anzumerken, dass ein Anspruchsberechtigter, wenn er das Geld benötigt, auch die 6% Lohnsteuer, welche für eine Auszahlung anfallen, in Kauf nehmen wird. Daher ist es von Seiten der ÖVK geplant eigene Informationsmaterialien zu gestalten, in denen darauf hingewiesen wird, dass es dem Arbeitnehmer mehr bringt, wenn sein Vermögen im System belässt und sich später als (steuerfreie) Zusatzpension auszahlen lässt.

Außerdem sollte von Seiten des Gesetzgebers überlegt werden, die 36 Monate Frist zu verlängern, da es dem Anleger langfristig gesehen eine höhere Performance bringen würde, wenn der Veranlagungshorizont erweitert werden würde. Diese Änderung wird wohl aufgrund der politischen Situation in Österreich noch einige Zeit dauern.

4.3.6 Siemens Mitarbeitervorsorgekasse

Da man bei der Siemens MV-Kasse sehr wenige Details im Geschäftsbericht findet, war dieses Interview, welches ich mit dem Vorstandsvorsitzenden Mag. Alexander Vojta geführt habe, für das Verständnis der verfolgten Strategie sehr wichtig.

Die Grundidee, welche zur Gründung einer eigenen Vorsorgekasse führte, war in erster Linie die Möglichkeit der Selbstbestimmung. Siemens hat bei der Veranlagung in der Pensionskasse bereits gute Erfahrungen gemacht. Das Know How war also bereits im Betrieb vorhanden.

Bei der gewählten Strategie ist die Siemens MV-Kasse daher unabhängig von Banken und Versicherungen, was gerade im Bereich der MV-Kassen sehr sinnvoll erscheint. Außerdem erhält man bei der Innovest³⁹, welche bereits für die Pensionskasse einen eigenen Fond aufgelegt hatte, bessere Konditionen, als bei externen Anbietern.

Im Zuge des Interview wurde von Seiten Mag. Vojtas darauf hingewiesen, dass im Vorsorgekassenbereich ein Kontrahierungszwang besteht. Dies bedeutet, dass man ein jedes Unternehmen, welches zur Siemens MV-Kasse kommen möchte, laut Gesetz auch aufnehmen muss. Dies wird von der Siemens MV-Kasse auch sehr gerne gemacht, allerdings zu ihren Bedingungen. Aus diesem Grund wurde bei den Konditionen ein eigenes System gewählt.

Bei den Verwaltungsgebühren liegt, wie bereits im Kapitel „Gesetzliche Rahmenbedingungen“ beschrieben, die Bandbreite zwischen 0 und 3,5%. Hier wählte man sehr bewusst die Obergrenze von 3,5%. Bei den Übertragungsgebühren wird ebenfalls der Maximalwert von 1,5% (max. 500 Euro) eingehoben.

Der Hintergedanke hinter den verhältnismäßig hohen Gebühren war folgender: Die Siemens MV-Kasse wollte nur jene Unternehmen haben, die in die Struktur der Siemens MV-Kasse passen. Man wollte von Anfang an eine Win-Win-Situation für die Arbeitnehmer und den Konzern schaffen. Daher gab es zu Beginn ein großes Übertragungsmodell für alle 13.000 Siemens Angestellten in ganz Österreich. Die Übertrittsquote lag dabei bei 35%.

³⁹ siehe auch <http://www.innovest.at>

Für das Unternehmen bestand der Vorteil darin, dass man die Abfertigungsrückstellungen minimieren konnte. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass das Unternehmen weniger zahlt und der Arbeitnehmer trotzdem mehr Abfertigung erhält, weil die MV-Kasse die eingezahlten Beiträge gewinnbringend anlegen kann.

Die Siemens MV-Kasse verlangt von ihren Kunden außerdem, dass sie die Daten über die Anwartschaftsberechtigten direkt von der Firma erhält. Dies geschieht unter dem Gesichtspunkt, dass der übliche Informationsfluss über die Sozialversicherung und den Beitragsgrundlagennachweis, den man vom Hauptverband nur am Jahresende erhält, sehr mühsam zu handhaben ist.

Da die Siemens MV-Kasse allerdings monatlich die Informationen direkt von den Betrieben erhält, besitzt sie die höchste Datenqualität ihrer Kunden. Dadurch erhält man außerdem eine Controllingschiene. Die Siemens MV-Kasse kann die monatlichen Daten am Jahresende mit den Daten vom Hauptverband, welche auch gesetzlich verbindlich sind, abgleichen. Wenn die Daten nicht zusammenpassen, müssen sie getrennt überprüft werden. Für viele Unternehmen war diese zusätzliche Meldung allerdings zu mühsam. Dies war ein weiterer Grund, welcher zu der derzeitigen Kundenstruktur führte.

Der nächste Teil des Interviews befasst sich mit den Hintergründen der gewählten Asset Allocation. Da die Siemens MV-Kasse von Anfang an einen hohen Kapitalstand hatte (im Fall der Siemens MV-Kasse hatte man zu Beginn 65 Millionen zur Verfügung) und die eigenen Daten bezüglich der Fluktuation bekannt waren, welche bei Siemens bei rund 3% lagen, konnte von Anfang an mittel- und langfristig veranlagt werden. Dies war natürlich ein Startvorteil gegenüber den anderen Vorsorgekassen, die ihr Kapital erst aufbauen mussten.

Aufgrund dieser langfristigen Sichtweise setzte man die Aktienquote mit 35% und die Anleihenquote mit 65% fest. Diese Veranlagungsstrategie hatte im Bereich der

Pensionskasse in den Jahren 1990 – 2003 bereits eine durchschnittliche jährliche Performance von 7% erwirtschaftet.

Die Grundidee der Veranlagung im Jahr 2003 war, dass die Siemens MV-Kasse, falls man mit der gewählten Veranlagungsstrategie ins Minus rutscht, vermehrt in den Geldmarkt veranlagen möchte, damit man übers Jahr gesehen zumindest über Null kommt. Diese Strategie wurde jedoch 2004 wieder geändert, die man im Jahr 2003 zu den ungünstigsten Zeitpunkten Aktien abgeschnitten und die Aufwärtsbewegungen der Aktien nicht mehr mitgemacht hat. Daher wurde für die Folgejahre beschlossen, die Strategie (Aktien: 35%, Anleihen: 65%) das ganze Jahr lang zu fahren.

Diese Asset Allocation funktioniert bis zum Ende des Jahres 2006 perfekt. Dabei ist anzumerken, dass sich die Siemens MV-Kasse bei der Veranlagung nicht ins Tagesgeschäft einmischt. Man übergibt dies komplett der Innovest. Die Innovest hat dabei Bandbreiten, innerhalb derer sie agieren kann.

Der nächste Teil des Interviews befasst sich mit den Auszahlungsraten. Die Auszahlungen fanden bei der Siemens MV-Kasse nicht erst im Jahr 2006 statt, da viele Mitarbeiter von der Abfertigung alt übergetreten waren und daher die bisherige Beschäftigungsdauer mitgezählt wurde. Die Auszahlungsraten lagen insgesamt gesehen unter den Erwartungen.

Das ÖGUT-Zertifikat ist nach Meinung der Siemens MV-Kasse für die Vorsorgekassen, die sich zertifizieren lassen, ein gutes Marketinginstrument. Der Siemens MV-Kasse ist durchaus bewusst, dass viele Konsumenten ein solches Zertifikat gut heißen und fordern. Es wurde von Mag. Vojta jedoch betont, dass der Siemens Konzern weltweit Nachhaltigkeit als eines der wichtigsten Leitlinien besitzt und daher nicht eine externe Zertifizierung durch die ÖGUT benötigt.

4.3.7 VBV Vorsorgekasse

Der erste Bereich des Interviews befasste sich mit den tatsächlich stattgefundenen Auszahlungen im Jahr 2006. Dabei ist einleitend anzuführen, dass man bei der Erstellung eines Business Case (in diesem Fall der Einschätzung der Auszahlungen) versucht das Risiko möglichst genau einzuschätzen und auf keinen Fall zu unterschätzen.

Daher ist zu erwähnen, dass von Seiten der VBV mit weitaus höheren Auszahlungen gerechnet wurde. Es war im Jahr 2006 sehr wohl bemerkbar, dass 3 Jahre seit Bestehen des neuen Abfertigungssystems vergangen waren. Jedoch ist das Gesamtvolumen der Auszahlungen bis Ende 2006 nicht sehr dramatisch. Auch die zukünftige Entwicklung der Auszahlungsquote ist schwer einzuschätzen. Es wird jedoch damit gerechnet, dass ungefähr jeder zweite, der einen Verfügungsanspruch besitzt, sich den eingezahlten Betrag auszahlen lässt.

Dabei stellte sich die Frage, warum der Prozentsatz der Auszahlungen noch verhältnismäßig niedrig war. Die Meinung meines Interviewpartners war jene, dass die Beträge im Jahr 2006 noch relativ gering waren. Sie betrugen im Schnitt knapp unter 400 Euro. Ein solcher Betrag stellt sicherlich keine mittelfristige Unterstützung für den Haushalt des Anspruchsberechtigten dar. Daher erscheint es auch plausibel den niedrigen Betrag (noch) liegen zu lassen.

Mittelfristig wird von Seiten der VBV geschätzt, dass es zu einem regen Zugriff kommen wird. Langfristig sollte das jedoch nicht mehr der Fall sein und es wird eine Bewegung in die andere Richtung erwartet. Dies wird in den nächsten 10 – 20 Jahren erwartet und unter dem Druck der nächsten größeren Pensionsreform in Österreich entstehen. Wenn die staatliche Säule des Pensionssystems schwächer werden sollte, wird sich in der Bevölkerung auch die Einstellung gegenüber den Vorsorgeprodukten ändern.

Außerdem werden die Beiträge in diesem Zeitraum sicherlich einige tausend Euro betragen, wodurch für den Verfügungsberechtigten die Möglichkeit einer Rente interessant wird. Dies geschieht natürlich unter dem Gesichtspunkt, dass das veranlagte Kapitel, wenn man die Möglichkeit einer Pensionsauszahlung wählt, keinerlei Versteuerung unterliegt (weder KESt, noch Lohnsteuer).

Bei den derzeitigen Beträgen wird sich kaum jemand eine steuerfreie Rente auszahlen lassen, da die monatlichen Auszahlungen keine wirkliche Unterstützung für den Familienhaushalt liefern würden. Die Schätzung geht jedoch dahin, dass die Vorsorgekassen langfristig gesehen bei immer breiteren Bevölkerungsschichten als optimale Pensionsvorsorge erkannt werden.

Von allen betrieblichen Vorsorgeprodukten ist aufgrund der steuerlichen Rahmenbedingungen, der Produktqualität und der laufenden Information, die Betriebliche Vorsorgekasse das absolute Spitzenprodukt. Daher wird die Abfertigung neu für viele sicherlich zu einem interessanten Vorsorgeprodukt werden.

Der nächste Teil des Interviews befasst sich mit der Analyse der Asset Allocation. Dabei ist zu erwähnen, dass die Höhe, in welchem sich die Aktienquote bewegt, bei der VBV bei max. 15% liegt. Diese Quote wurde in den ersten Jahren (bis Ende 2006) jedoch noch nicht ausgeschöpft und betrug maximal 14%.

Die Vorgabe der 15%-Aktienquote wurde vom Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat genehmigt. Dabei ist bei der strategischen Asset Allocation der Aktienanteil in österreichischen Aktien nicht unbedeutend. Der Grund liegt darin, dass für die VBV die eingezahlten Beträge eigentlich ein Sozialkapital darstellen, welches veranlagt wird. Dies geschieht immer unter der Prämisse, dass sie den Nachhaltigkeitskriterien genüge tun. Seit Mitte 2006 wurde auch erstmals in Festgeld veranlagt, was vor allem aufgrund des schwierigen Umfeldes bei den Renten geschah.

Die grundlegend defensive Veranlagung ergibt sich aufgrund der Art des Produktes. Man hat als Vorsorgekasse derzeit die schwierige Situation, dass man von den eingelangten Beiträgen nicht weiß, wie lange man sie veranlagen kann.

Daher erhofft man sich vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger eine verbesserte Datenqualität dahingehend, dass bei der Meldung der Beiträge auch die bisherigen Beitragsmonate im System mitgeliefert werden. Dies würde für ein verbessertes ALM-System eine wichtige Information darstellen.

Jede Vorsorgekasse muss aufgrund einer sehr hohen Fluktuation am Arbeitsmarkt damit rechnen, dass Beiträge sehr kurzfristig kommen und auch bald wieder ausgezahlt werden müssen. Dies ist für eine große Vorsorgekasse, wie die VBV, noch ein eher geringeres Problem, da sie in vielen Fällen erkennen, dass ein Arbeitnehmer zwar den Arbeitgeber wechselt, jedoch nicht die Kasse wechselt. Für kleinere Kassen kann die Fluktuation aber durchaus ein Problem darstellen.

Daher stellte sich an dieser Stelle die Frage, wie die genaue Kundenstruktur der VBV aussieht. Dazu ist zu sagen, dass die VBV die österreichische Wirtschaft ziemlich genau abbildet. Zu den Kunden zählen sowohl die öffentliche Hand und große börsennotierte Unternehmen, als auch KMUs. Durch diese Kundenstruktur merkt die VBV, dass es ein großes Wachstum der Anwartschaftsberechtigten gibt. Ende 2006 hatte die VBV fast 100.000 Unternehmen als Kunden, damit verbunden ungefähr eine Million Anwartschaftsberechtigte (von ca. 3,25 Millionen unselbstständige Beschäftigte). Es wird auf jeden Fall mit konstanten Zuwachsraten gerechnet.

Als nächstes wurde im Zuge des Interviews die Frage der Zwangszuweisungen behandelt. Dabei ist zu erwähnen, dass es zwei verschiedene Unternehmensgruppen gibt. Die erste Gruppe war säumig und hat vergessen rechtzeitig eine Vorsorgekasse auszuwählen.

Die zweite Gruppe hat vor längerer Zeit bereits einen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abgeschlossen. Jedoch haben sie in der Zwischenzeit möglicherweise eine neue Dienstgeberkontonummer bei der Gebietskrankenkasse erhalten haben⁴⁰. Dies führt in der Praxis dazu, dass es einige zerrissene Unternehmen gibt. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen mit zwei Vorsorgekassen einen Vertrag abgeschlossen hat. Dies stellt in der Praxis zweifellos ein Problem dar.

Der abschließende Teil des Interviews befasste sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und damit verbunden die Frage nach der Bedeutung des ÖGUT-Zertifikates. Im Haus war bereits vor Unternehmensgründung allen handelnden Personen klar, dass nachhaltige Veranlagungsbestimmungen unumstößlich wichtig sind. Daher wurde auch ein Ethikbeirat mit externen Experten eingerichtet, der die Vorgaben für nachhaltiges Investment für die Veranlagung festlegt.

An dieser Stelle stellte mein Interviewpartner klar, dass der alte Scheinwiderspruch „ethische ODER gewinnbringende Veranlagung“ nicht mehr gilt. Man kann mit nachhaltigem Investment durchaus gute Performance erzielen und muss nicht schlechter sein als die Benchmark.

Vor die VBV war es sehr wichtig sich extern zertifizieren zu lassen. Dabei ist anzuführen, dass es von Seiten der ÖGUT im Jahr 2003 eine detaillierte Bewertung der Veranlagung im Bezug auf die Nachhaltigkeit gegeben hat. Seit 2004 gibt es nur mehr die Begriffe zertifiziert oder nicht zertifiziert und damit keine Unterteilungen bzw. Platzierungen unter den Vorsorgekassen. Die VBV hätte allerdings kein Problem mit einer schärferen Bewertung und auch kein Problem mit einem Ranking.

Mit dem Veranlagungsteam und in Zusammenarbeit mit der Vinis⁴¹, die auch einen eigenen Fond für die VBV verwaltet, zielt man auf nachhaltige Veranlagung ab.

⁴⁰ Dies kann mehrere Gründe haben, z.B.: Eröffnen einer Zweigstelle in einem anderen Bundesland und damit eine neue Gebietskrankenkasse.

⁴¹ siehe auch <http://www.vinis.at>

Die Vinis als Tochter der VBV-Pensionkasse ist speziell auf nachhaltige Veranlagung spezialisiert. Auf ihrer Homepage finden sich folgende Grundsätze: „Vinis glaubt an nachhaltige Entwicklung als eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen, nachhaltige Veranlagung, die zukunftsorientiert, antizipatorisch und volatilitätssenkend ausgerichtet ist und gute nachhaltige Performance, denn nachhaltige Veranlagung sollte Renditen erwirtschaften, die zumindest am Level des Gesamtmarktes liegen“

5 Vergleich der Vorsorgekassen

Im letzten Kapitel wurden nun die einzelnen Mitarbeitervorsorgekassen im Einzelnen vorgestellt. Nun möchte ich die einzelnen Vorsorgekassen in den verschiedenen Bereichen vergleichen. Als Grundlagen dienen mir dabei die einzelnen Geschäftsberichte der Vorsorgekassen, die veröffentlichten Veranlagungsstrategien und Asset Allocations, sowie verschiedenste Studien und Preise.

Außerdem gibt es von Seiten eines allgemein beeideten und gerichtlich beeideten Sachverständigen für betriebliche Vorsorgeeinrichtungen und betriebliches Pensionswesen – Dr. Roger Emmett⁴² bereits Studien aus den Jahren 2006, 2007 und 2008, in welchen er die einzelnen Vorsorgekassen nach einem selbst gewählten Schema bewertet.

Außerdem führt das Wiener Institut Telemark Marketing⁴³, welches in den Bereichen Mystery Calling und Shopping spezialisiert ist und es sich daher zur Aufgabe gesetzt hat einzelne Unternehmensgruppen anhand ihrer Servicequalität (wie z.B.: Beantwortungszeit bei E-Mails, Freundlichkeit und Inhalt der Internetseiten, Wartezeit am Telefon) zu bewerten, in regelmäßigen Abständen Bewertungen durch. Aus diesem Grund vergab und vergibt dieses Institut für die Jahre 2005, 2006 und 2008/09⁴⁴ jeweils den MVK Service Award.

Mit diesen beiden letzten Studien machen einige Vorsorgekassen, welche darin gut abgeschnitten haben, Werbung für ihr Unternehmen. Diese beiden Bewertungen geben natürlich vielfach nur eine Momentaufnahme an. Außerdem scheint es einige Kassen nicht sonderlich zu interessieren bei diesen Studien besonders gut abzuschneiden. Dies ist nun sicherlich kein Kritikpunkt an diesen Kassen, da es sehr vielfältige Gründe dafür gibt, denn der Markt war mit Ende 2006 verteilt.

⁴² Studien: siehe auch <http://www.emmett.at/>

⁴³ siehe auch: <http://www.telemark-marketing.com>

⁴⁴ 2007 fand keine Prämierung statt und seit 2008 nur mehr alle 2 Jahre

Es gab – bis auf vereinzelte Fälle – wenige Wechsel der MV-Kassen, da man sich als Unternehmen bzw. Betriebsrat ja sonst eingestehen hätte müssen, bei der Wahl der Kassen Ende 2002 bzw. im Jahre 2003 eine falsche Entscheidung getroffen zu haben.

Mit Beginn der Finanzkrise Mitte 2007 interessierten sich die betroffenen Unternehmungen und Anwartschaftsberechtigten jedoch immer mehr, wie ihre jeweilige Kasse veranlagt und vergleichen die Performanceergebnisse ganz genau. Daher wird es in den kommenden Jahren sicherlich einige Bewegung auf den Finanzmärkten im Allgemeinen und im Bereich der MV-Kassen im Speziellen geben. Diese Entwicklung wird natürlich dadurch verstärkt, dass sich im Jahr 2008 ein zehnter Anbieter (fair finance) konzessieren ließ und damit am Vorsorgemarkt mitmischen möchte. Dies wird natürlich den Konkurrenzkampf in der Branche, welcher bis zum Jahre 2006 eigentlich kaum erkennbar und im Jahr 2007 auch nur leicht spürbar war, merkbar anregen.

Auch beim Vergleich der Performancezahlen am Ende dieses Jahres wird beim einen oder anderen Unternehmen vielleicht ein Wechsel der MV-Kassen in Erwägung gezogen werden. Daher werden meiner Meinung nach auch die Marketingabteilungen der Vorsorgekassen in den kommenden Jahren etwas mehr zu tun bekommen. Dies wird für die drei größten Kassen (VBV, ÖVK und Bawag Allianz) natürlich kein Problem darstellen. Für die sechs kleinen Kassen könnte dies allerdings in den kommenden Jahren durchaus problematisch werden.

5.1 Kostenstruktur

In dieser Analyse möchte ich alle anfallenden Kosten der Vorsorgekassen⁴⁵ genauer unter die Lupe nehmen. Die ersten Kosten, welche im Kreislauf der Geldflüsse in der Abfertigung neu anfallen, sind 0,3 % Einhebungsvergütung an die Krankenkassen. Da dieser Satz einheitlich von allen Sozialversicherungsträgern eingehoben wird, spielt er für den Kostenvergleich natürlich keine Rolle. Er ist nur in weiterer Folge wichtig, da jede Kasse nun eigentlich nicht den vollen einbezahlten Betrag erhält, sondern eben 99,7 %, obwohl sie für die allen 100 % eine Kapitalgarantie zu leisten hat.

Die wichtigsten drei Kostenpunkte, welche ich nun genauer analysieren möchte, sind nun:

- laufende Verwaltungskosten, welche von den monatlich eingelangten Beträgen abgezogen werden und sich laut BMSVG in einer Bandbreite von 1 bis 3,5 % bewegen können.
- Vermögensverwaltungskosten, welche vom gesamt veranlagten Vermögen eingehoben werden und maximal 0,8% betragen dürfen
- Übertragungskosten, welche nur anfallen wenn ein Anspruch aus dem alten Abfertigungssystem in die Abfertigung neu übertragen wird. Diese Kosten sind laut BMSVG mit 1,5 % des Übertragungsbetrages, jedoch maximal 500 Euro, begrenzt.

5.1.1 Verwaltungskosten

Die folgende Tabelle gibt nun einen Überblick über die Verwaltungskosten der einzelnen Vorsorgekassen an. Dabei steht die Abkürzung DJ für Dienstjahre, da einige Kassen die Kosten nach der Summe an Jahren, welche ein Arbeitnehmer Kunde der jeweiligen Vorsorgekasse ist, staffeln.

⁴⁵ alle unten angeführten Kosten berufen sich auf § 26 BMSVG

APK	Bawag Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
1.-5. DJ: 2,2%	1.-5. DJ: 2,2%	im 1. DJ: 1%	2,2%	2,2%
6.-10. DJ: 1,8%	6.-10. DJ: 1,8%	2.-5. DJ: 2,5%		
ab 11. DJ: 1,5%	ab 11. DJ: 1,5%	6.-10. DJ: 2%		
		ab 11. DJ: 1,5%		
ÖVK	Siemens VK	VBV	Victoria	fair-finance
2003 – 2005:	3,5%	2003: 1%	2,9%	1,7%
2,9%		danach:	ab 5. DJ: -10%	ab 2025:
seit 2006:		1.-3. DJ: 2,5%	ab 10. DJ: -20%	1,5%
1,9%		4.-6. DJ: 2,25%	ab 15. DJ: -30%	
ab 2017:		7.-9. DJ: 2%	ab 20. DJ: -40%	
1,5%		10.-12. DJ:	ab 25. DJ: -50%	
		1,75%		
		ab 13. DJ: 1,5%		

Abb. 15: Überblick über die verrechneten Verwaltungskosten (Quelle: Geschäftsberichte)

An der oben angeführten Tabelle ist anzumerken, dass mit dem neuen Anbieter fair-finance möglicherweise Bewegung in die Kostenstruktur kommen könnte, da sich ihre Verwaltungskosten mit 1,7% im unteren Bereich der gesetzlichen Möglichkeiten befindet und dies trotz der angebotenen Zinsgarantie.

Im Fall der ÖVK war dies in den Jahren 2003, 2004 und 2005 noch anders, da sie aufgrund der gewährten Zinsgarantie einen erhöhten Verwaltungskostensatz von 2,9% einhoben, welcher nach Wegfall der Zinsgarantie im Jahre 2006 auf 1,9% verringert wurde.

Bei den drei großen Kassen – Bawag Allianz, ÖVK und VBV – ist die Kostenstruktur in diesem Bereich als nahezu gleich einzustufen, wobei die ÖVK grundsätzlich noch die besten Konditionen anbietet.

An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass die VBV bei Übertragungen von Altanwartschaften den Arbeitnehmern entsprechend seiner vollendeten Dienstjahre im Unternehmen in die Staffelfunktionen integriert, wodurch bei vielen Übertragungen bereits der reduzierte Kostensatz von 1,5% verrechnet wird.

Die Struktur der Victoria Volksbanken Vorsorgekasse mag ein wenig kompliziert aussehen, jedoch reduziert sich hier der Kostensatz um 0,29% pro fünf Beitragjahre, was nach 25 Jahren einen Verwaltungskostensatz von 1,45% ergibt, welcher danach für alle folgenden Dienstjahre unverändert bleibt.

Die Vorsorgekasse mit den höchsten verrechneten Kosten ist zweifelsohne die Siemens Vorsorgekasse, welche mit einem Satz von 3,5% die gesetzlichen Möglichkeiten vollkommen ausschöpft. Diese Struktur wurde jedoch bewusst gewählt, da dies zu einer Abschreckung anderer Firmen führt.

Diese Tatsache mag auf den ersten Blick wohl etwas seltsam anmuten, allerdings ist sie wirtschaftlich gut zu begründen, da das Hauptaugenmerk dieser Kasse im Bereich der großen Industrieunternehmen liegt, welche eine niedrige Fluktuation besitzen und es der Vorsorgekasse dadurch ermöglichen bei der Veranlagung wesentlich langfristiger zu denken als andere Kassen. Da man diese punktgenaue Auswahl nur durch die Kostenstruktur erreichen kann, weil laut Gesetz ein Kontrahierungszwang besteht, wurde dieser Satz gewählt.

5.1.2 Vermögensverwaltungskosten

APK	Bawag Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
1.-15. DJ: 0,6%	0,7%	0,7%	bis 2005: 0,6%	0,65%
ab 16. DJ: 0,5%			seit 2005: 0,4%	ab 3. DJ: -10%
				ab 5. DJ: -20%
				ab 10. DJ: -30%
ÖVK	Siemens VK	VBV	Victoria	fair-finance
0,7%	0,5%	0,7%	0,7%	max.0,6%

Abb. 16: Übersicht über die Vermögensverwaltungskosten (Quelle: Geschäftsberichte)

Die verrechneten Vermögensverwaltungskosten sind in der Branche durchaus einheitlich bei 0,7% oder in speziellen Fällen eben tiefer angesiedelt, wobei anzumerken ist, dass der in der Tabelle angeführte Prozentsatz bei der Bawag Allianz, der NÖVK, der ÖVK, der VBV und der Victoria Volksbanken als all inclusive Satz zu verstehen ist. Dies bedeutet, dass in diesen Vermögensverwaltungskosten bereits alle weiteren Kosten, wie Depotspesen, Barauslagen und Kontoführungsgebühren eingerechnet wurden. Auch die Siemens Vorsorgekasse möchte auf das Verrechnen von zusätzlichen Kosten verzichten.

Interessant in diesem Bereich ist der Ansatz der fair-finance Vorsorgekasse, welche mit 0,6% auch in diesem Bereich eine der niedrigsten Kostensätze aufweist. Es ist geplant den Kostensatz noch weiter hinunter zu setzen, wenn man in die Gewinnzone kommt und damit eine indirekte Gewinnbeteiligung für die Kunden einzuführen.

Wann dies jedoch genau geschehen wird, bleibt abzuwarten. Laut Aussagen des Vorstandes ist geplant ab dem Jahr 2011 den Break Even Point erreicht zu haben, was aufgrund der derzeitigen Lage am Finanzmarkt jedoch abzuwarten bleibt.

5.1.3 Übertragungskosten

APK	Bawag Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
0,5%	0,5%	0,7%	0,5%	0,75%
(max. 250 EUR)	(max. 250 EUR)	(max. 250 EUR)	(max. 100 EUR)	(max. 250 EUR)
ÖVK	Siemens VK	VBV	Victoria	fair-finance
keine	1,5%	0,5%	0,75%	keine
	(max. 500 EUR)	(max. 250 EUR)	(max. 250 EUR)	

Abb. 17: Überblick über die Übertragungskosten (Quelle: Geschäftsberichte)

Zu diesen Übertragungskosten ist anzuführen, dass seit Einführung der Abfertigung Neu nur sehr wenige Übertragungen von Abfertigungsansprüchen nach dem alten Abfertigungssystem in die Abfertigung neu durchgeführt wurden.

Im Jahr 2007 wurden mit 40 Millionen Euro gegenüber 22 Millionen im Jahr 2006 zwar mehr Übertragungen durchgeführt. Dies ist jedoch nur dadurch bedingt, dass die Siemens Vorsorgekasse wieder zahlreiche Übertragungen durchgeführt hat (mit einem Gesamtvolumen von 22,6 Millionen Euro). Teilübertragungen sind. Dadurch entfallen mehr als die Hälfte der Übertragungen auf diese Kasse, was von Anfang an das Konzept der Siemens Vorsorgekasse gewesen ist.

So gab es bereits im Jahr 2002 ein Informationsmaterial für alle Arbeitnehmer des Siemens-Konzerns, wobei die Übertrittsquote im Jahr 2003 bei ca. 35% lag. Dies war natürlich auch sehr wichtig, da man ohne ein vernünftiges Startkapital bei der Veranlagung die Vorstellungen nicht realisieren hätte können.

Zusammenfassend ist also anzumerken, dass die Übertragungskosten, welche nur im Fall des Vollübertritts schlagend werden, eine geringe Bedeutung haben, da diese nur für einen kleinen Teil der Kunden zur Anwendung kommen (außer bei Siemens).

Herauszustreichen sind trotzdem die ÖVK und fair-finance, welche keinerlei Kosten für die Übertragung von Altanwartschaften verrechnen. Ein interessantes Konzept, welches aufgrund der oben erwähnten geringen Bedeutung für das tägliche Geschäft wohl nur ein schöner Nebeneffekt für alle, die es betrifft, sein dürfte.

5.2 Sicherheit / Eigenkapitalquote

An dieser Stelle der Diplomarbeit die Eigenkapitalquote anzuführen, mag vielleicht auf den ersten Blick etwas seltsam anmuten. Jedoch erscheint es mir aufgrund der Veranlagungsergebnisse der letzten beiden Jahre, welche ich – auf die einzelnen Kassen bezogen – im letzten Kapitel vorgestellt habe und im nächsten Unterkapitel allgemein vergleichen werde, durchaus berechtigt zu hinterfragen, wie es mit der Sicherheit in den einzelnen Vorsorgekassen aussieht.

Von Seiten des Gesetzgebers gibt es auch bei den Vorsorgekassen eine Einlagensicherung, da es sich ja im eigentlichen Sinne um Bankeinlagen handelt, welche nach dem BWG unter diese Sicherung fallen würden. Doch möchte ich an dieser Stelle nicht sofort vom Extremfall ausgehen. Natürlich müssen auch eventuelle Bilanzverluste einer Vorsorgekasse in den Eigenmitteln Deckung finden. Sollte dies nicht der Fall sein, muss von Seite der Eigentümer neues Kapital zur Verfügung gestellt werden, oder die Kasse ist insolvent.

Diese Bilanzverluste können natürlich nicht nur durch schlechtes Wirtschaften entstehen, sondern sie entstehen vor allem dann, wenn die Kasse bei schlechten Veranlagungsergebnissen aufgrund der gesetzlichen Kapitalgarantie Zuschüsse leisten muss. Dies droht aufgrund der negativen Veranlagungsergebnissen im Jahre 2008 erstmals, wobei die Kasse auch keine Vermögensverwaltungskosten vereinnahmen dürfen.

Daher erscheint es sehr wichtig – auf Basis der Bilanzen 2004 bis 2007 – eine Eigenkapitalquote der neun Anbieter in Relation zu den Passiva der Veranlagungsgemeinschaft zu ermitteln.

Eigenkapital- quote	APK	Bawag Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2004	10,31%	6,20%	10,34%	9,92%	34,52%
2005	4,61%	2,80%	4,76%	5,53%	14,69%
2006	2,96%	1,46%	2,86%	3,77%	8,21%
2007	2,33%	1,30%	2,15%	2,99%	5,20%
Veränderung 07 zu 06	-21,28%	-10,96%	-24,83%	-20,69%	-36,66%

Eigenkapital- quote	ÖVK	Siemens	VBV	Victoria	fair- finance
2004	4,55%	1,92%	2,21%	30,55%	
2005	2,84%	1,87%	1,52%	13,84%	<i>noch</i>
2006	2,05%	1,88%	1,39%	8,71%	<i>nicht</i>
2007	1,35%	1,74%	1,35%	6,45%	<i>am</i>
Veränderung 07 auf 06	-34,15%	-7,45%	- 2,88%	-25,95%	<i>Markt</i>

Abb. 18: Eigenkapitalquoten der Vorsorgekasse (Quelle: Geschäftsberichte)

In dieser Übersicht zeigt sich, dass die Eigenkapitalquote mit der Größe der Kasse abnimmt. So haben die drei größten Kassen – Bawag-Allianz, ÖVK und VBV – mit nahezu einheitlichen 1,35% mit Abstand die niedrigste Quote. Hier stellt sich nun die Frage, ob dies nicht der Meinung widerspricht, dass die großen Kassen sicherer wären als die kleineren Kassen.

Diese Frage ist jedoch nicht einfach zu beantworten, da man bei der Bewertung auch nicht davon ausgehen kann, dass die Bereitschaft Kapital nachzuschießen bei den Eigentümern größerer 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.

5.3 Marktanteil

Bei der Berechnung des Marktanteils gibt es grundsätzlich mehrere Möglichkeiten. Diese hängen natürlich sehr davon ab, welche Werte zum Vergleich herangezogen werden. So ergeben sich mitunter andere Marktanteile, was von einzelnen Kassen natürlich zu Marketingzwecken benutzt wird. Ich möchte in diesem Unterkapitel kurz vier Möglichkeiten anführen, welche zum Berechnen von Marktanteilen prinzipiell geeignet erscheinen.

5.3.1 Marktanteil nach Anzahl der Verträge

Bei dieser Kennzahl handelt es sich eigentlich um die Anzahl der Dienstgebernummern. Sie wird vom Hauptverband der SV-Träger als Kriterium für den Marktanteil herangezogen. Daher spielt sie in der Praxis eine sehr wichtige Rolle, da genau nach dieser Kennzahl auch die Zwangszuweisung jener Unternehmen zu einer Vorsorgekasse erfolgt, welche selbst nicht innerhalb der gesetzlichen Frist einen Anbieter ausgewählt haben.

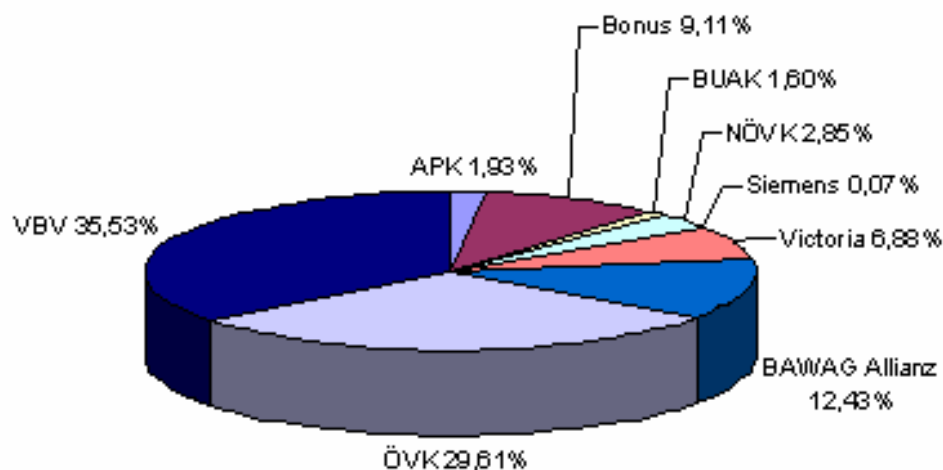


Abb. 19: Marktanteile im Jahr 2007 (Quelle: Studie Dr. Emmett)

Verträge im Jahr	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2006	5.100	35.000	26.500	4.600	8.300
2007	6.000	38.634	28.295	4.960	8.864
Marktanteil (2007)	2,07%	13,35%	9,78%	1,71%	3,06%

Verträge im Jahr	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2006	200	86.600	103.000	17.400
2007	219	92.000	110.401	21.372
Marktanteil (2007)	0,08%	31,79%	38,15%	7,39%

Abb. 20: Anzahl der Verträge 2006 & 2007 (Quelle: Studie Dr. Emmett)

Ich habe in einigen Kapiteln dieser Diplomarbeit von drei großen Kassen (VBV, ÖVK und Bawag Allianz) gesprochen, was sich auch durch ihre Eigentümerstruktur und ihre Kooperationspartner ergibt. Diese Tatsache lässt sich mit dieser Statistik gerade noch aufrechterhalten, wobei bei den beiden größten Kassen ÖVK und VBV insgesamt mehr als zwei Drittel aller Verträge abgeschlossen werden.

Dies ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass sie durch starke Partner im Finanzdienstleistungsbereich einen großen Kundenstock aufbauen konnten, wobei die Bawag Allianz Vorsorgekasse bei diesem Vergleich hinterherhinkt.

Nach Abzug der Marktanteile der drei großen Kassen – eigentlich zwei große und eine mittelgroße – bleiben für die restliche Branche nur mehr 17% aller Unternehmen übrig, wobei vor allem Vorsorgekassen einen höheren Prozentsatz aufweisen, die durch ihre gleichlautende Pensionskasse bereits einen guten Ruf erarbeitet haben.

5.3.2 Marktanteil nach Anzahl der Anspruchsberechtigten

AWBs im Jahr	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2006	171.300	456.000	244.700	130.000	80.200
2007	211.000	546.917	294.433	156.264	101.515
Marktanteil (2007)	5,58%	14,46%	7,78%	4,13%	2,68%

AWBs im Jahr	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2006	22.800	939.900	965.000	131.500
2007	27.150	1.124.000	1.167.154	155.000
Marktanteil (2007)	0,72%	29,71%	30,85%	4,10%

Abb. 21: Anzahl der Anspruchsberechtigten in den Jahren 2006 & 2007
(Quelle: Studie Dr. Emmett)

Zu den oben angeführten Zahlen ist anzumerken, dass bis Ende 2007 rund 1,8 Millionen⁴⁶ Arbeitnehmer Anwartschaftszeiten in der Abfertigung neu erworben haben. Damit war bis zu diesem Zeitpunkt bereits knapp die Hälfte der österreichischen Arbeitnehmer im neuen System. Wenn nun aber die Summe der Anspruchsberechtigten in der oberen Abbildung gebildet wird, ergibt sich eine Summe von 3,8 Millionen Personen.

Dies mag im ersten Augenblick möglicherweise ein Widerspruch sein. Jedoch ist anzumerken, dass es auch zahlreiche Arbeitnehmer gibt, die bei einer Vorsorgekasse Beiträge eingezahlt haben und aufgrund eines Wechsels des Arbeitgebers nun bei einer anderen Vorsorgekasse versichert sind und die bereits eingezahlten Beiträge bei der alten Vorsorgekasse belassen. Diese so genannten beitragsfreien Konten bedeuteten für die Vorsorgekassen ein großes Problem, da sie ein großer

⁴⁶ Quelle: Österreichische Nationalbank

Kostenfaktor sind. Es gibt in der gesamten Branche mittlerweile sogar mehr beitragsfreie als beitragspflichtige Konten. Auf diesen beitragsfreien Konten befinden sich vielfach nur Kleinstbeträge, sodass ihre Verwaltung nicht kostendeckend ist.

Bis zur letzten Reform des BMSVG musste jedem Anwartschaftsberechtigten jährlich eine Kontonachricht zugesandt werden, was noch weitere Kosten verursacht hatte. Dieser Punkt wurde jedoch dahingehend korrigiert, dass die Vorsorgekassen in diesen Fällen nur alle drei Jahre eine Kontonachricht verschicken müssen.

Das Faktum der beitragsfreien Konten stellt jedoch ein großes Problem dar. Bei sämtlichen Kassen machen sie, wie oben erwähnt, bereits mehr als 50% der gesamten Anwartschaftsberechtigten aus. Besonders schlimm hat es diesbezüglich die BUAK erwischt. Sie besitzt bereits über 66% beitragsfreie Konten. Dies ergibt sich aufgrund ihrer speziellen Zielgruppe der Bauarbeiter, welche sich bereits zu einem sehr hohen Anteil im Modell der Abfertigung neu befinden.

Daher handelt es sich bei der oben angeführten Anzahl der Anspruchsberechtigten wohl um eine der beeindruckendsten Kennzahl der Branche. Leider war es mir nicht möglich die jeweiligen Prozentsätze der beitragsfreien Konten von allen Kassen zu erhalten. Jedoch kämpft jede Vorsorgekasse mit diesem Problem, da sich der Anteil der beitragsfreien Konten in der Branche kontinuierlich erhöht.

Wenn man nun die Marktanteile nach der Anzahl der Anwartschaftsberechtigten mit jener nach der Anzahl der Verträge vergleicht, zeigt sich von der Verteilung des Marktes ein ähnliches Bild. Die Marktanteile verschieben sich etwas zugunsten der kleineren Vorsorgekassen, was auch dadurch bedingt ist, dass bei den großen Kassen neben zahlreichen großen Betrieben, den klassischen Referenzkunden, auch viele KMUs ihre Beitrittsverträge abgeschlossen haben.

5.3.3 Marktanteil nach Höhe der laufenden Beiträge

Beiträge in Mio €	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2006	27,6	65,0	30,3	16,0	11,2
2007	35,0	79,2	35,8	24,5	15,2
Marktanteil (2007)	7,03%	15,90%	7,19%	4,91%	3,05%

Beiträge in Mio €	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2006	8,3	89,0	143,9	13,6
2007	10,4	107,0	174,9	16,1
Marktanteil (2007)	2,09%	21,48%	35,12%	3,23%

Abb. 22: Höhe der laufenden Beiträge in den Jahren 2006 & 2007

(Quelle: Studie Dr. Emmett)

Interessant an dieser Verteilung der Marktanteile ist zweifellos, dass man laut dieser Statistik die VBV als klaren Marktführer einschätzen könnte. Da jedoch der Unterschied bei der Anzahl der Anspruchsberechtigten und der Anzahl der Verträge zwischen den beiden Marktführern wesentlich geringer war, ist es in der Praxis auf jeden Fall so, dass sich ein durchschnittlich höherer Beitrag pro VBV-Kunde im Vergleich mit dem durchschnittlichen Beitrag eines ÖVK-Kunden ergibt.

5.3.4 Marktanteil nach Höhe des Vermögens

Auch bei dieser Vergleichszahl zeigt sich, dass die ÖVK mit einem Marktanteil von 20,84% im Vergleich zur VBV ein deutlich geringeres durchschnittliches Vermögen pro Anspruchsberechtigten aufweist.

Außerdem zeigt sich an dieser Stelle, dass die Siemens Vorsorgekasse ein sehr erfolgreiches Übertragungsprojekt von Altanwartschaften durchgeführt hat. Während sie bei allen anderen Vergleichszahlen einen sehr kleinen Prozentsatz aufweist, liegt sie mit einem Gesamtvermögen von 116,2 Millionen Euro bei der Höhe des Vermögens sehr gut.

Hierzu ist anzumerken, dass die Siemens Vorsorgekasse im Jahr 2003 sogar jene Vorsorgekasse mit dem größten Vermögen war. Sie wurde erst Ende 2004 von der VBV Vorsorgekasse überholt.

Vermögen in Mio €	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2005	42	101	45	38	16
2006	70,7	166,9	78,4	54,5	27,4
2007	104,7	240,1	112,2	82,3	41,7
Marktanteil (2007)	6,44%	14,76%	6,90%	5,06%	2,56%

Vermögen in Mio €	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2005	81	136	221	22
2006	89,0	236,0	372,7	34,1
2007	116,2	339,0	543,4	47,3
Marktanteil (2007)	7,14%	20,84%	33,40%	2,91%

Abb. 23: Höhe des Vermögens in den Jahren 2006 & 2007

(Quelle: Studie Dr. Emmett)

5.3.5 Vergleich der Auszahlungen

Beim Vergleich der Auszahlungen ist nur das Jahr 2007 interessant zu beobachten, da in den Jahren 2003 bis 2005 aufgrund der gesetzlichen Lage (nahezu) keine Möglichkeit bestand sich Abfertigungen auszahlen zu lassen und das Jahr 2006 mit einem Gesamtvolumen an Auszahlungen in der Höhe von 23 Millionen Euro noch keine relevante Größe annahmen, welche für eine Bewertung interessant sein könnten, werde ich mich nun auf die Auszahlungen im Jahr 2007 konzentrieren.

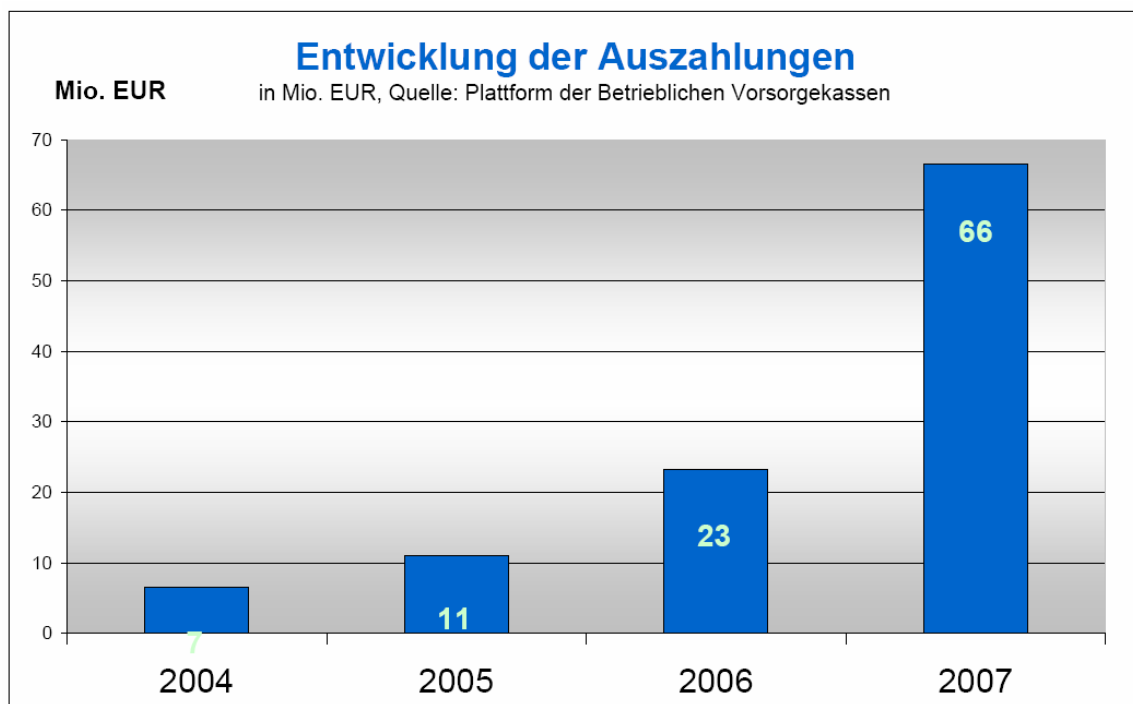


Abb. 24: Entwicklung der Auszahlungen (Quelle: Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen)

Das gesamte Auszahlungsvolumen betrug im Jahr 2007 insgesamt 66 Millionen Euro. Auch hier fällt wieder der hohe Prozentsatz der Siemens Vorsorgekasse auf, was dadurch begründbar ist, dass sich aufgrund der übertragungsbedingten höheren Kontostände auch höhere Auszahlungsbeträge ergeben.

Auszahlungen in Mio €	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2007	4,3	8,76	5,08	3,36	1,14
Marktanteil (2007)	6,15%	12,53%	7,26%	4,80%	1,63%

Auszahlungen in Mio €	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2007	7,4	17,5	19,3	3,1
Marktanteil (2007)	10,58%	25,02%	27,60%	4,43%

Abb. 25: Höhe der Auszahlungen im Jahr 2007 (Quelle: Studie Dr. Emmett))

5.3.6 Schlussfolgerungen aus den Marktanteilen

Die Übersicht über die Marktanteile hat einige interessante Punkte aufgeworfen. Es können einige Kennzahlen daraus berechnet werden.

Als Beispiele möchte ich das Verhältnis von Beiträgen zu Auszahlungen angeben, welches mir bei näherer Betrachtungsweise den Cash-Flow der Vorsorgekasse wiedergibt. Da alle Kassen über einen positiven Cash-Flow verfügen, können die Neugelder wiederum veranlagt werden. Da die Branche noch verhältnismäßig jung ist, wäre ein negativer Cash-Flow sehr überraschend. Jedoch kann dieser Fall in einigen Jahren durchaus eintreten.

Wenn man nun das Vermögen pro Arbeitnehmer und den Beitrag je Arbeitnehmer näher betrachtet, lassen sich Rückschlüsse auf den Deckungsbeitrag pro Kunden ziehen. An dieser Stelle wird die unterschiedliche Kundenstruktur besonders offensichtlich.

Der durchschnittliche Beitrag eines Arbeitnehmers bewegt sich dabei in einer Bandbreite von 200 bis 700 Euro. Während bei der ÖVK und der Victoria Volksbanken Vorsorgekasse der durchschnittliche Betrag bei rund 200 Euro pro Jahr liegt, weist die Siemens Vorsorgekasse einen durchschnittlichen Jahresbeitrag von 700 Euro aus.

Auch das durchschnittliche Vermögen je Anspruchsberechtigten ist interessant zu vergleichen. Auch hier weist die Siemens MV-Kasse den Spitzenwert auf, während die ÖVK und Victoria Volksbanken Vorsorgekasse beim Vergleichen dieser Kennzahl wieder am Ende zu finden sind.

5.4 Service

In diesem Unterkapitel möchte ich näher auf die Studie des Wiener Institut Telemark Marketing eingehen, welches für die Jahre 2005, 2006 und 2008/09⁴⁷ den MVK Service Award vergab bzw. vergibt.

Die Begründung dieser Studie lag darin, dass jede Vorsorgekasse eine Informationspflicht gegenüber ihren Kunden hat, welche von den einzelnen Kassen mehr oder minder kundenorientiert wahrgenommen wird. Besonders die letzte Bewertung für den MVK Service Award 2008/09 ist unter diesem Gesichtspunkt besonders interessant, da sich aufgrund der umfangreichen Gesetzesänderung neue Berufsgruppen mit dem Thema Vorsorgekasse beschäftigen müssen und dies zu neuen Anfragen sowie neuen Herausforderungen im Kundenkontakt führt.

In Zeiten von schlechteren Performancezahlen und dadurch verbunden eine Steigerung der Kosteneffizienz besteht in dieser Branche leider die Gefahr beim Kundenservice zu sparen. Dies ist auch unter dem Gesichtspunkt zu sehen, dass man als Arbeitnehmer in der Regel keine Wahlmöglichkeit des Anbieters hat. Außerdem haben die jeweiligen Kunden ausgesprochen eingeschränkte Austrittsmöglichkeiten.

⁴⁷ 2007 fand keine Prämierung statt und seit 2008 nur mehr alle 2 Jahre

Natürlich ist Kundenservice mit zusätzlichen Ausgaben verbunden. Dieses Geld fehlt danach in der Veranlagung. Daher möchte der MVK-Award jene Vorsorgekassen prämiieren, denen es gelingt, den Spagat zwischen Kundenorientierung und Kostenbewusstsein erfolgreich zu meistern.

Die Prämierungen erfolgten in drei Kategorien.

- MVK Award „Best call“

Dabei wurde die Kundenfreundlichkeit am Telefon anhand von jeweils 20 Testanrufen festgestellt und bewertet. Da diese 20 Anrufe zu unterschiedlichen Zeiten und zu unterschiedlichen Fragestellungen erfolgt sind, können Ausnahmesituation bei einzelnen Vorsorgekassen (wie „schlechte“ Tage einzelner Mitarbeiter oder krankheitsbedingte Engpässe) nur bedingt als Ausrede dienen.

Dieser Preis wurde im Jahr 2006 an die BUAK vergeben, welche im Jahr 2008 in diesem Punkt jedoch etwas schlechter abschnitt. Daher geht der Preis in dieser Kategorie an die Bonus Vorsorgekasse, welche sich somit den Anrufern als kundenorientierteste Anlaufstelle am Telefon präsentierte.

- MVK Award „Best email“

In dieser Kategorie wurden sowohl die Geschwindigkeit als auch die Qualität der Antworten bewertet. In den Jahren 2005 und 2006 konnte diese Kategorie jeweils von der VBV gewonnen werden. Sie wurde bei Bewertung für die Jahre 2008/2009 von der Bonus Vorsorgekasse auf Platz zwei verwiesen.

- MVK Award „Best homepage“

Da die Bewertung einer Homepage meist aus sehr subjektiven Gesichtspunkten erfolgt, wurden an dieser Stelle fünf Tester beauftragt insgesamt vier vordefinierte Informationen auf den Homepages zu suchen. Die Homepage, bei der die Tester die Informationen am schnellsten gefunden haben, wurde als Sieger prämiert. Dieser Preis ging in den letzten Jahren immer an die Bawag Allianz Vorsorgekasse.

Die Gesamtbewertung des Instituts sah folgendermaßen aus: Die Bonus Vorsorgekasse konnte in den Jahren 2005, 2006 und 2008/2009 immer die Gesamtwertung des MVK Awards gewinnen, was sie über ihre Homepage auch gut den Kunden transportiert. Den zweiten Platz in der Gesamtwertung nahm die Victoria Volksbanken Vorsorgekasse vor der VBV ein.

5.5 Performance

Da die Veranlagungsergebnisse der Anbieter auch regelmäßig in den Medien veröffentlicht werden, stellen sie wohl das bekannteste Beurteilungskriterium dar. Jedoch ist bei den Zahlen anzumerken, dass sich die Angaben in den einzelnen Medien, die Unternehmensangaben und die Angaben der Österreichischen Kontrollbank um einige Zehntelprozentpunkte unterscheiden.

Bei den Daten aus der Tabelle, habe ich in den einzelnen Jahren folgende Werte zu meiner Analyse herangezogen:

- 2003: Unternehmensangaben, da es noch keine übergeordnete Struktur gab, welche die Werte vergleichen konnte
- 2004 – 2007: Werte der Österreichischen Kontrollbank, da sie die einzige unabhängige Kontrollinstanz darstellt
- 1. Halbjahr 2008: Unternehmensangaben

In der untenstehenden Abbildung zeigt sich, dass die Siemens Mitarbeitervorsorgekasse in den Jahren 2003 bis 2007 die beste Performance unter den neun am Markt befindlichen Kassen erwirtschaftet hat, wenn gleich das Jahr 2007 mit einer Performance von knapp über 1% schon zu den eher schlechteren Jahren zählte.

Doch genau diese Kasse ist von den Entwicklungen am Finanzmarkt im Laufe des ersten Halbjahres 2008 am meisten betroffen und hatte in diesem Zeitraum eine Performance von – 5,6% aufzuweisen. Der Grund für diese Entwicklung liegt vor allem an der hohen Aktienquote von Siemens.

Als die Konkurrenz begann die Quoten wegen der Börsenkrise auf bis zu null Prozent zu senken, hat die Siemens MV-Kasse ihre Aktienquote nur leicht verringert. Sie fiel in diesem Zeitraum von 35 auf 26,1% (Stand: Ende 1. Halbjahr 2008). Diese Strategie ist unter dem Blickwinkel der im letzten Kapitel beschriebenen Veranlagungsstrategie näher zu betrachten. Denn mit der höheren Aktienquote möchte man mittel- bis langfristig wieder eine bessere Outperformance erzielen.

Performance	APK	BAWAG Allianz	Bonus	BUAK	NÖVK
2003	3,60%	4,27%	4,11%	3,75%	4,26%
2004	3,67%	3,75%	5,45%	4,02%	4,72%
2005	4,43%	4,07%	4,76%	4,44%	4,38%
2006	3,62%	3,11%	3,41%	2,57%	4,10%
2007	2,38%	1,20%	1,69%	1,65%	0,14%
Durchschnitt (2003 – 2007)	3,39%	3,27%	4,16%	3,34%	3,54%
1.Halbjahr 2008	-1,12%	-1,20%	-1,85%	-0,12%	-1,96%
Performance bis 1. HJ 2008	15,95%	16,01%	20,00%	17,37%	16,8%

Performance	Siemens	ÖVK	VBV	Victoria
2003	5,10%	4,25%	4,26%	3,30%
2004	6,14%	3,58%	5,98%	3,62%
2005	9,45%	4,10%	5,75%	5,30%
2006	4,30%	4,60%	3,33%	2,10%
2007	1,00%	1,50%	3,09%	2,30%
Durchschnitt (2003 – 2007)	5,20%	3,47%	4,48%	3,12%
1.Halbjahr 2008	-5,60%	0,12%	0,21%	-1,20%
Performance bis 1. HJ 2008	21,70%	19,44%	24,67%	17,6%

Abb. 26: Vergleich der Performancezahlen (Quellen: siehe oben)

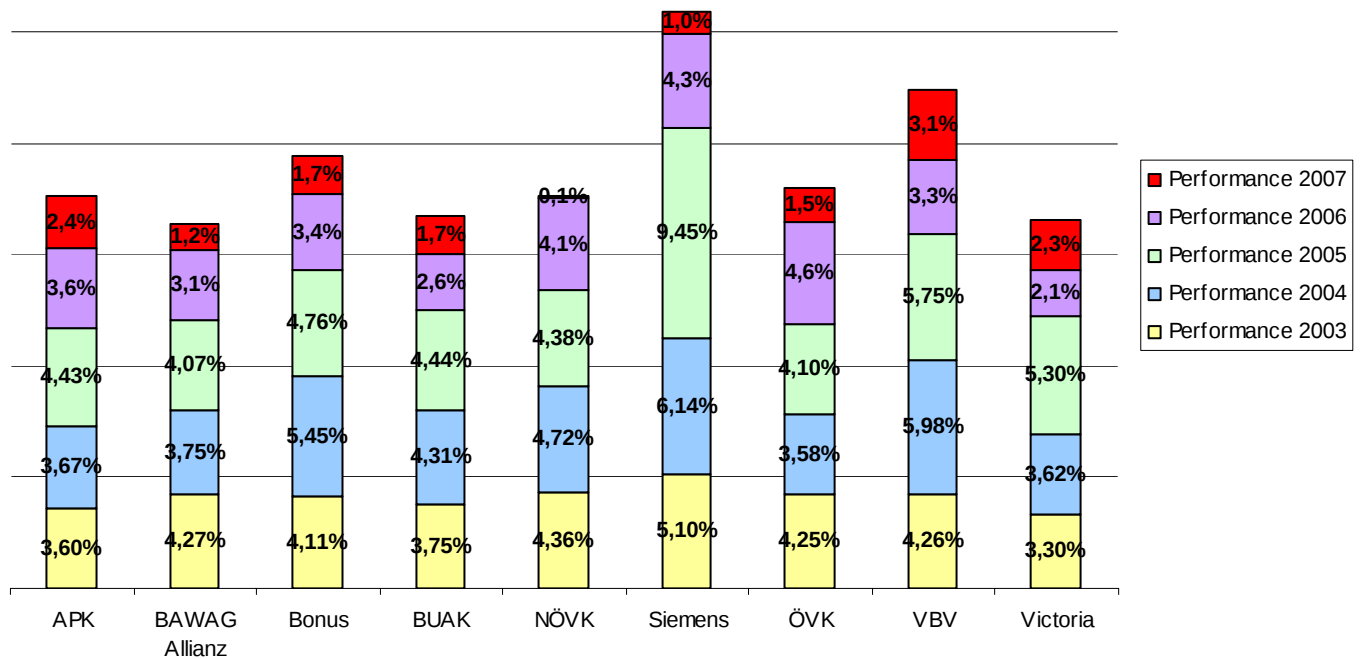


Abb. 27: Graphische Darstellung der Performanceergebnisse

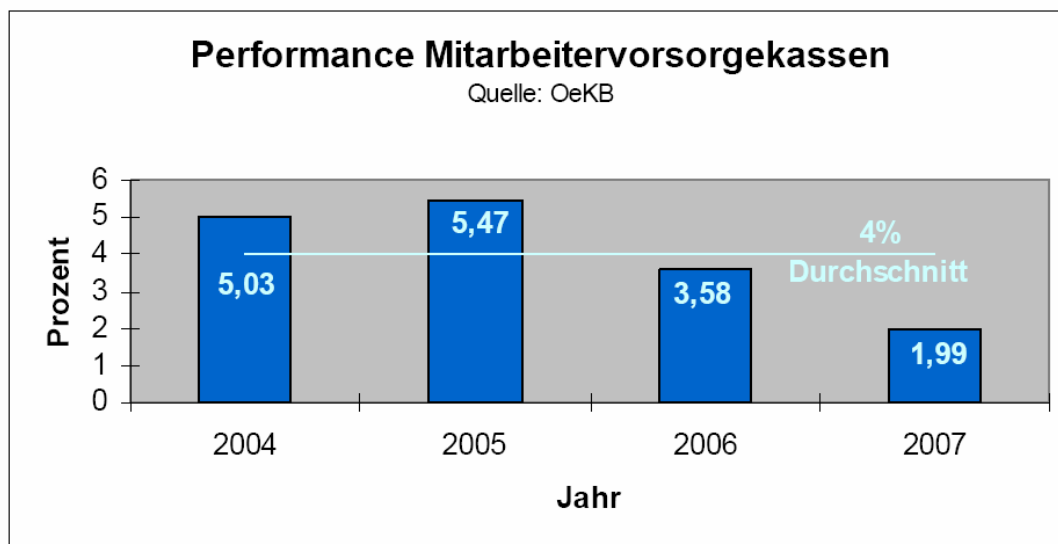


Abb. 28: Performance Mitarbeitervorsorgekassen (Quelle: ÖKB)

Bei meiner Analyse möchte ich nun näher auf die Jahre 2006 und 2007 eingehen. Im Jahr 2006 erreichten die Vorsorgekassen im Durchschnitt nur eine Performance von 3,58%, was bis zu diesem Punkt das niedrigste Ergebnis seit ihrer Gründung darstellte. Ursache dafür waren die schwachen Erträge bei Anleihen, die bei vielen Kassen mit bis 90% den wichtigsten Teil der Veranlagung darstellen und im Jahr 2006 unter Kursverlusten litten. Erträge waren im Jahr 2006 daher nur mit Aktien zu

erzielen. Dabei schnitten die ÖVK, sowie die Siemens MV-Kasse mit Performanceergebnissen von jeweils über 4% am besten ab. Die Schlusslichter waren in diesen Jahren die BUAK, sowie die Victoria Volksbanken Vorsorgekasse, welche bei ihren Performanceergebnissen jeweils die 2 vor dem Komma hatten.

An dieser Stelle ist es zweifellos interessant auf die Vorgabe der Sozialpartner, welche bei der Erstellung ihrer Modelle jeweils von sechs prozentigen Renditen ausgegangen waren, hinzuweisen. Einzig die Siemens MV-Kasse konnte in den ersten Jahren ihres Bestehens diese Vorgaben erfüllen. Die Erreichung der sechs Prozent wird natürlich auch in Zukunft eher die Ausnahme bleiben.

Die Gründe dafür sind natürlich vielfältig. Einer der Hauptgründe ist die Kapitalgarantie. Da die Kassen Gefahr laufen, nach einem schlechten Aktienjahr die Verluste aus eigenen Mitteln abdecken zu müssen, wird dementsprechend eher konservativ veranlagt.

Ein weiteres Faktum ist, wie an mehreren Stellen dieser Diplomarbeit bereits angeführt, dass ein Großteil der Arbeitnehmer vom Recht Gebrauch macht, das Kapital zum frühestmöglichen Zeitraum abzuheben. Falls die Kassen einen längeren Spielraum hätten das Kapital anzulegen, könnten die Aktienanteile und damit das Ertragspotenzial erhöht werden. Es wird von Seiten der Vorsorgekassen verlangt, die Mindestveranlagungsdauer von derzeit 3 Jahren auf bis zu 10 Jahre anzuheben. Man kann gespannt sein, in wie weit der Gesetzgeber in Zukunft auf diese Forderungen eingehen wird. Auf diesen Punkt werde ich im nächsten Kapitel noch näher zu sprechen kommen.

Das Jahr 2007 war vor alle Vorsorgekasse aufgrund der angespannten Situation an den internationalen Finanzmärkten sehr schwierig. Dies zeigt sich auch an den oben angeführten Performancezahlen. Es war gekennzeichnet durch eine vom amerikanischen Hypothekenmarkt ausgehenden Kreditkrise und damit von verstärkter Unsicherheit und dementsprechend hohen Marktschwankungen.

Im Anleihenbereich kam es im Jahreslauf zu zahlreichen Trendänderungen. Während im ersten Halbjahr die Wertentwicklung von Euro-Staatsanleihen aufgrund des steigenden Zinsniveaus sehr schwach verlief, konnten ab dem Sommer angesichts der zunehmenden Finanzmarkturbulenzen tendenziell Kurssteigerungen verzeichnet werden.

Auf den Aktienmärkten, welche im ersten Halbjahr noch mehrheitlich Kurssteigerungen verzeichneten, kam es ab dem Sommer aufgrund der generell aufkeimenden Verunsicherung zu großen Turbulenzen. Während in der ersten Jahreshälfte zahlreiche Fusions- und Akquisitionsaktivitäten zu tendenziell steigenden Kursen führten, sorgten im zweiten Halbjahr von der sich ausbreitenden Kreditkrise Liquiditätsengpässe für zunehmende Verunsicherung.

An den Währungsmärkten setzte der Euro im Jahr 2007 gegenüber dem US-Dollar mit einem Anstieg von knapp 10 Prozent seinen Aufwärtstrend sukzessive fort und erreichte im Jahresverlauf im Vergleich zur US-Währung ein neues Allzeithoch. Über das Jahr 2007 gerechnet ermöglichten nur Alternative Investments und Immobilien eine Wertsteigerung.

Die Performance der Vorsorgekassen lag im Jahr 2007 bei rund 2%. Spitzenreiter war die VBV, welche als einzige Kasse eine Performance von über 3% ausweisen konnte. Tendenziell schlecht abgeschnitten haben die NÖVK, sowie die Siemens MV-Kasse aufgrund ihrer gewählten Asset Allocation.

Im Jahr 2008 haben sich die Probleme am internationalen Finanzmarkt weiter zugespitzt. Daher ergeben sich auch die durchgehend negativen Performancezahlen für das erste Halbjahr. Einzig die beiden Marktführer – ÖVK und VBV – konnten ein leicht positives Ergebnis ausweisen. Auf die Entwicklungen der vergangenen Monate genauer einzugehen, würde den Umfang dieser Arbeit zweifellos sprengen. Man kann aber gespannt sein, ob es jede Vorsorgekasse bis Jahresende schaffen wird, ein positives Veranlagungsergebnis zu erreichen.

6 Schlussbemerkungen

6.1 Herausforderungen der Vorsorgekassen

In diesem Kapitel möchte ich näher auf die grundlegenden Herausforderungen der Branche eingehen. Dabei nehme ich Bezug auf die von der Finanzmarktaufsicht⁴⁸ beschriebenen Punkt, welche folgendermaßen lauten:

6.1.1 Verhältnismäßig niedrige Erträge

Die wichtigste Herausforderung der Vorsorgekassen betrifft die verhältnismäßig niedrigen Erträge im Vergleich zu aus Sicht des Anwartschaftsberechtigten alternativen Veranlagungsformen. Dabei ist natürlich die Sicht des Anwartschaftsberechtigten von Bedeutung, nicht die objektive Vergleichbarkeit der Erträge.

Der Hauptgrund für die erzielten niedrigen Performancezahlen ist darin begründet, dass eine jederzeit zu leistenden Kapitalgarantie zu garantieren ist. Dabei hat sich auch im Laufe meiner Interviews gezeigt, dass die einzelnen Vorsorgekassen aufgrund dieser Garantie gezwungen sind, eher defensiv zu veranlagen. Aus diesem Grund können die Zahlen natürlich nicht mit den Performanceergebnissen aus den Pensionskassen verglichen werden, denn diese haben keine Kapitalgarantie zu leisten.

Diese Herausforderung hat jedoch noch eine weitere Ursache. Dabei geht es zuerst einmal darum, dass die Sozialpartner bei ihren Berechnungen, welche zu ihrem 14 Punkte Programm und letztendlich zum BMVSG geführt haben, von einer durchschnittlich jährlichen Performance der Vorsorgekassen von 6 % ausgegangen sind.

⁴⁸ siehe <http://www.fma.gv.at>

Dies war jedoch eine sehr utopische Annahme. Diese wäre vielleicht erreichbar unter speziell günstigen Voraussetzungen am Finanzmarkt und einer eher risikofreudigen Veranlagung (Aktienquote in der Nähe der gesetzlichen Grenze von 40 %), jedoch sicherlich nicht in Zeiten der Finanzkrise und am Boden liegenden Aktienmärkten.

Es gab in den Jahren 2004 und 2005 nur wenige Kassen, welche an diese utopische Grenze herangekommen sind und nur eine (Siemens MV-Kasse), welche in diesen beiden Jahren sogar darüber hinaus kam. Seit dem Jahr 2006, welches schon ein eher schlechtes Aktien- und Anleihenjahr war, aber im Speziellen seit den Jahren 2007 und 2008, in denen sich der weltweite Finanzmarkt in der schwersten Krise seit Jahrzehnten befindet, ist das Erreichen einer Performance von 6% undenkbar. Im Jahr 2008 wird es für einige Kassen sogar schwierig werden ein Plus vor ihren Performancezahlen ausweisen zu können.

6.1.2 Hohe Aufwendungen bei kleinen Konten

Dieser Punkt wurde von Seiten des Gesetzgebers schon etwas entschärft, da die Vorsorgekassen bei beitragsfreien Konten nur verpflichtet sind alle drei Jahre eine Kontonachricht zu verschicken. Dies kann jedoch nur ein erster Reparaturversuch sein, da die Kosten bei kleinen Konten mit nur kurzer Einzahlungsperiode die Performance übersteigen können.

Hierzu gibt es mehrere Lösungsansätze, welche ich noch im nächsten Unterkapitel vorstellen werde. Es sei an dieser Stelle jedoch erwähnt, dass es von Seiten der Plattform der Vorsorgekassen bereits Ideen gibt eine zentrale Verwaltung für alle Kleinstkonten einzuführen.

6.1.3 Unbekannte Höhe der jährlichen Verfügungen

Diesen Punkt habe ich bereits an mehreren Stellen dieser Diplomarbeit als äußerst problematisch beschrieben. Man hatte bei der Gründung der Vorsorgekasse keinerlei Erfahrungswerte zur Verfügung. Wie sich gezeigt hat lassen sich bereits über 90% jener Verfügungsberechtigten, welche auf ein Schreiben ihrer Vorsorgekasse reagieren, die eingezahlten Beiträge auch tatsächlich auszahlen.

Wenn dieser Trend in den kommenden Jahren weiter anhält, könnte es in einigen Jahren sogar soweit sein, dass manche Vorsorgekassen höhere Auszahlungen leisten müssen als sie durch die laufenden Beiträge hereinbekommen. Dieser negative Cash-Flow hätte natürlich weitreichende Folge und könnte einige Kassen in Liquiditätsschwierigkeiten bringen. Man darf gespannt sein, ob hier ein Umdenken von Seiten der Anwartschaftsberechtigten erfolgt.

6.1.4 Eine auf das Umfeld angepasste Liquiditätsplanung

Dieser Punkt hängt natürlich mit der oben beschriebenen Problematik sehr eng zusammen. Die Vorsorgekassen stehen dabei vor dem Dilemma, dass sie auf der einen Seite eine Kapitalgarantie gewährleisten müssen und andererseits nicht wissen, wie lange die eingezahlten Beiträge im System bleiben.

Bei dieser Problematik stoßen natürlich auch manche ALM-Tools an ihre Grenzen. Die Kassen müssen daher in Zukunft vermehrt Beiträge zurückhalten, welche sie in weiterer Folge nicht veranlagen können. Dies wird in weiterer Folge zu niedrigeren Performanceergebnissen führen.

6.1.5 Verdrängungswettbewerb in der Branche

Dabei können die Marktführer ihre Größenvorteile perfekt ausnutzen, was zu einer Konsolidierung oder Marktbereinigung führen wird. In nächster Zeit werden wohl einige Unternehmen ihre Vorsorgekassen wechseln. Dies könnte langfristig dazu führen, dass kleiner Vorsorgekassen ihren Betrieb einstellen werden müssen. Dieser Verdrängungswettbewerb war bereits in den letzten Jahren bemerkbar und wird durch die aktuelle Finanzmarktkrise sicherlich noch verschärft werden.

6.1.6 „Zweite Säule“ des Pensionssystems

Die Vorsorgekassen werden von der Arbeitnehmerseite sicherlich noch nicht als „zweite Säule“ des Pensionssystems wahrgenommen. Hier wäre es von Seiten der Vorsorgekassen oder der Sozialversicherungsträger wünschenswert die Anwartschaftsberechtigten über den Zukunftsgedanken, welcher hinter der Abfertigung neu steht, aufzuklären.

6.1.7 Mangelhafte Informationsqualität

Es gibt im ganzen System viele potentielle Fehlerquellen, da in den Kreislauf der Vorsorgekasse viele, um nicht zu sagen zu viele, Stellen eingebunden sind. Fehler können beim Hauptverband, beim Dienstgeber oder beim Arbeitgeber auftreten. Da es im System keine direkte Kommunikation zwischen Vorsorgekasse und Arbeitgeber gibt, führt die mangelhafte Informationsqualität oft zu fehlerhaften Kontoinformationen oder fehlerhaften Zuweisungen vom Dienstgeber-Konto auf das Dienstnehmer-Konto. Außerdem erhält die Vorsorgekasse die benötigten Beitragsgrundlagenachweise auch erst sehr verspätet und manchmal überhaupt nicht, wodurch keine Zuweisung zum Dienstnehmerkonto erfolgen kann.

6.2 Lösungswege

Nach der Vorstellung der Herausforderung liegt es nun daran mögliche Lösungswege für die Zukunft aufzuzeigen. Es gibt dabei einige Lösungsansätze, welche vom Gesetzgeber umgesetzt werden sollten. Diese würden folgende Punkte umfassen:

6.2.1 Erhöhung der Mindestbindefrist

Hierbei geht es darum, dass der Anwartschaftsberechtigte nach derzeitigem Recht die Möglichkeit besitzt sich nach frühestens 36 Monaten im System seine Beiträge auszahlen zu lassen. Wichtig zu erwähnen ist hierbei, dass er sich 36 Monate im System und nicht bei einer bestimmten Kasse befinden muss.

Außerdem ist ein Anlagehorizont von 3 Jahren für eine sehr ertragreiche Performance und damit eine Vermehrung der Beiträge nicht gerade förderlich. Dies könnte von Seiten des Gesetzgebers mit einer Erhöhung der Mindestbindefrist auf 5 oder sogar 10 Jahre leicht behoben werden. Gegen diese Vorgehensweise würde sicherlich die Arbeitnehmerseite Sturm laufen, da der Anwartschaftsberechtigte dadurch seiner frühzeitigen Auszahlungsmöglichkeit beraubt werden würde.

Eine Kompromisslösung könnte daher sein, dass sich der Anwartschaftsberechtigte seine Mindestbindefristen selbst wählt. Jeder Arbeitnehmer, der sich im System befindet, sollte frei wählen können, wie lange er seine Beiträge veranlagen möchte.

Diese würde natürlich zu einer Gründung von speziellen Veranlagungsgemeinschaften führen, welche im Gesetz grundsätzlich vorgesehen sind und von der FMA jederzeit bei Verordnung ermöglicht werden können. Dadurch würde der Arbeitnehmer optional wählen können, ob er eher langfristig veranlagen möchte, womit die Wahrscheinlichkeit einer besseren Performance steigt, oder ob er wie bisher eher kurzfristig veranlagen und damit mit den eher niedrigen Performanceergebnissen der Branche zufrieden sein muss.

6.2.2 Erweiterte Informationspflichten des Hauptverbandes

Hierbei wäre es wichtig, dass den Vorsorgekassen nicht nur regelmäßig die Beiträge überwiesen werden, sondern dass sie auch zusätzliche Informationen über die Anwartschaftsberechtigten erhalten. Dabei geht es vor allem um die bisherigen Beitragszeiten des Anwartschaftsberechtigten. Dieser Punkt befindet sich gerade in der Umsetzungsphase. Man kann also gespannt sein, in wie weit dieser Lösungsansatz tatsächlich umgesetzt wird.

Dies wurde natürlich für die Sozialversicherungsträger bzw. für die Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitsaufwand bedeuten, was von dieser Seite mit einer fehlenden Kosten-/Nutzevaluierung noch skeptisch betrachtet wird.

6.2.3 Spezialregelung für Minikonten

Die beitragsfreien Konten sowie die Minikonten stellen für die Vorsorgekassen ein großes Problem dar. Wie bereits beim Vergleich der Vorsorgekassen angeführt, hat jede Kasse über 50% beitragsfreie Konten von denen keine laufenden Einzahlungen erfolgen. Dabei gibt es mehrere Lösungsansätze, welche ich nun kurz vorstellen möchte.

Ein Vorschlag, der immer wieder auftaucht, ist die Zusammenführung und damit eine zentrale Verwaltung für alle Kleinstkonten. Doch die ungeklärte Frage an dieser Stelle bleibt, wer danach für die Verwaltung dieser Konten zuständig sein soll oder ob sie einfach nicht weiter verwaltet werden, was dem Anwartschaftsberechtigten natürlich nicht gefallen wird, da er so seine Beiträge nicht vermehren kann.

Eine weitere Möglichkeit wäre die Auszahlung von Kleinstbeträgen nach einigen Jahren ohne neue Beitragsleistung. Dies wäre die unproblematischste Lösung, nur würde sie der Idee der Abfertigung neu widersprechen.

Die letzte und sinnvollste, wenngleich auch die teuerste, Variante wäre die geregelte Zusammenführung aller Konten eines Anwartschaftsberechtigten über ein zentrales Register.

6.2.4 Detaillierte Evaluierung der jährlichen Verfügungen

Es existieren von Seiten der FMA bereits Zahlen über die erfolgten Verfügungen der Anwartschaftsberechtigten. Jedoch müssten diese detaillierter (z.B.: nach Branchen getrennt) evaluiert werden und allen Vorsorgekassen für die Erstellung ihres ALM zur Verfügung gestellt werden.

6.2.5 Verstärkung des Vorsorgedankens

Dabei müssen die Anwartschaftsberechtigten besser informiert werden, wobei durch eine Verordnung der FMA über Mindeststandards der Kontonachrichten bereits ein erster Schritt in die richtige Richtung getan wurde.

Dies kann jedoch erst der Anfang sein. Es muss dem Anwartschaftsberechtigten Informationsmaterial über seine Verfügungsmöglichkeiten angeboten werden. Dabei muss das langfristige Ziel vermittelt werden, dass die „zweite Säule“ des Pensionssystems in den nächsten Jahrzehnten immer wichtiger sein wird. Das System der Vorsorgekassen bietet dabei die einmalige Möglichkeit einer steuerfreien Zusatzpension.

6.2.6 Ausblick

Die vorliegende Diplomarbeit stellt eine Bestandsaufnahme der Vorsorgekassen im November 2008 dar. Ich hoffe, dass ich dem geneigten Leser mit dieser Arbeit die wichtigsten Grundzüge des Systems der Abfertigung neu näher darbringen konnte.

Das Thema war vor allem dahingehend interessant zu bearbeiten, da auch ich nach dem Abschluss meines Studiums mit dem System in Berührung kommen werde, in welcher Form auch immer. Abfertigung neu betrifft einen Großteil aller Arbeitnehmer. Leider wird es in der Öffentlichkeit noch nicht wirklich als Zukunftsvorsorge wahrgenommen.

Abgesehen von den im letzten Kapitel vorgestellten Lösungsansätzen stellen sich für die Zukunft der Branche noch folgende Fragestellungen:

- Wie sieht das Entnahmeverhalten der Arbeitnehmer in Zukunft aus?
- Wird das System als „zweite Säule“ des Pensionssystems wahrgenommen werden?
- Kommt es in Zukunft zu einem verstärkten Verdrängungswettbewerb?
- Wie wird sich die neu am Markt befindliche fair-finance in die Branche einfügen?
- Bekommen aufgrund der Finanzkrise einige Kassen Liquiditätsprobleme?

Diese Fragestellungen werden wohl in einer weiteren Studie untersucht werden müssen. Der dynamische Bereich der Abfertigung neu bleibt somit für die wissenschaftliche Forschung von großem Interesse.

7 Literaturverzeichnis

7.1 Publikationen

- [binder03] Binder, Martin / Schifko, Bettina; Abfertigung Neu: Die betriebliche Mitarbeitervorsorge in der Praxis: 2., überarbeitete Auflage; Wien, Linde 2003
- [bmwa00] Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; Abfertigung neu: Bericht der Expertenarbeitsgruppe 1999/2000; Wien, BMWA 2000
- [felbinger02] Felbinger, Ralph; Abfertigung neu: Was tun mit bestehenden Abfertigungsansprüchen; Wien, LexisNexis-Verlag 2002
- [gruber05] Gruber, Bernhard W. / Schöngrundner, Alexandra; Abfertigung neu: 100 Fragen und Antworten: 2. Auflage; Wien, LexisNexis ARD Orac 2005
- [hartl01] Hartl, Norbert; Alle gewinnen! – Abfertigung neu; Wien, ÖAAB-Bundesleitung 2001
- [grosse03] Grosse, Michael, Diplomarbeit: Abfertigung neu – Eine Angebotsanalyse der Mitarbeitervorsorgekassen, Wien 2003
- [höfele03] Höfele, Wolfgang; Abfertigung neu: betriebliche Mitarbeitervorsorge; Wien, Österr. Gemeindebund 2003
- [kristen04] Kristen, Sabine; Abfertigung neu – BMVG Bundesgesetz über die Betriebliche Mitarbeitervorsorge und Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge; Wien, Verlag Österreich 2004
- [leutner03] Leutner Richard; Abfertigung neu: betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz; Wien, ÖGB-Verlag 2003
- [tomandl03] Tomandl, Theodor; Abfertigung neu: Kurzkommentar zum BMVG; Wien, Graz, Neuer Wiss. Verlag 2003

7.2 Internetlinks

APK Vorsorgekasse AG (<http://www.apk-mvk.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Veranlagungskonzept
- Investmentprozess und Veranlagungsrichtlinien

Bawag Allianz Vorsorgekasse AG (<http://www.bawag-allianz-vk.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Investmentprozess und Veranlagungsrichtlinien

Bonus Vorsorgekasse AG (<http://www.bonusvorsorge.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- ÖGUT Prüfbericht und Zertifikat 2003
- ÖGUT Prüfbericht und Zertifikat 2004
- ÖGUT Prüfbericht und Zertifikat 2005

- ÖGUT Prüfbericht und Zertifikat 2006
- ÖGUT Prüfbericht und Zertifikat 2007
- Leitbild der Bonus Vorsorgekasse
- Broschüre zur Nachhaltigkeit „Sustainability“
- Firmenpräsentation 2008
- Quartalsmäßige Veranlagungsberichte

BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GmbH (<http://www.buak.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Rechenschaftsberichte 2003 – 2007
- Nachhaltigkeitsleitbild
- Aufsichtsratsberichte 2003 – 2007
- monatliche Veranlagungsberichte des Dachfond „Spezial 27“

Bundesgesetzblätter (<http://www.ris.bka.gv.at/bgbl>)

- Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
- Bankwesengesetz

Emmet, Dr. Roger – Sachverständiger für betriebliche Vorsorgeeinrichtungen
(<http://www.emmett.at>)

- Mitarbeitervorsorgekassen – Bewertung der Anbieter, Juni 2006
- Mitarbeitervorsorgekassen – Bewertung der Anbieter , 2. Auflage, Juni 2007
- Studie BVK 2008 Betriebliche Vorsorgekassen – Bewertung der Anbieter, 3. Auflage, September 2008

fair-finance Betriebliche Vorsorgekasse AG (<http://www.fair-finance.at>)

- Presseaussendungen
- Presseartikel

FMA – Finanzmarktaufsicht (<http://www.fma.gv.at>)

- Mitarbeitervorsorgekasse – Regulatorische Anforderungen und ökonomisches Umfeld im Spannungsfeld
- Verordnung FMA-Mindeststandards für die Information von betrieblichen Vorsorgekassen an Anwartschaftsberechtigte vom 29.02.08

Gewerkschaft der Privatangestellten GPA (<http://www.gpa.at>)

- Vergleich der Mitarbeitervorsorgekassen 2004
- Vergleich der Mitarbeitervorsorgekassen 2008

Niederösterreichische Vorsorgekasse AG (<http://www.noevk.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Veranlagungsbestimmungen 2004
- Unternehmensprofil
- Quartalsmäßige Veranlagungsberichte

Österreichische Nationalbank (<http://www.oenb.at>)

- Mitarbeitervorsorgekassen – Rückblick auf das Jahr 2006
- Mitarbeitervorsorgekassen – Rückblick auf das Jahr 2006

ÖVK Vorsorgekasse AG (<http://www.oevk.co.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Unternehmensleitbild
- Information zur Zinsgarantie

VBV Vorsorgekasse AG (<http://www.vbv.co.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- Kriterienkatalog zur Veranlagung
- quartalsmäßige Veranlagungsberichte

Victoria Volksbanken Vorsorgekasse AG (<http://www.vvmvk.at>)

- Geschäftsbericht 2002
- Geschäftsbericht 2003
- Geschäftsbericht 2004
- Geschäftsbericht 2005
- Geschäftsbericht 2006
- Geschäftsbericht 2007
- jährliche Veranlagungsberichte
- quartalsmäßige Marktberichte