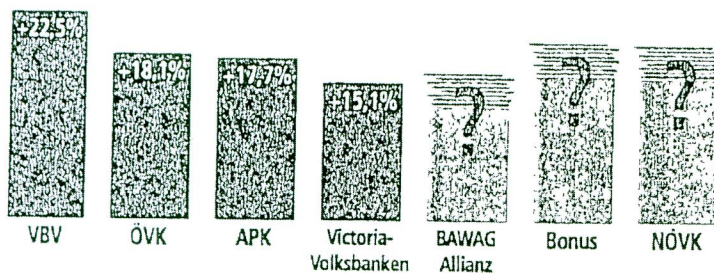


Alles andere als transparent

Bis Ende Juni müssen sich Selbständige eine Vorsorgekasse auswählen. Leicht machen diese es ihnen aber nicht: Von neun angeschriebenen Kassen waren nur vier bereit, nähere Angaben über sich und ihre Performance zu machen.

Gesamt-Performance der Vorsorgekassen in fünf Jahren



Die kumulierte Performance der letzten fünf Jahre: Am besten von jenen Vorsorgekassen, die ihre Performance bis 2007 offenlegen, steigt hier mit 22,5% der Anbieter VVB aus

VON SUSANNE KOWATSCH

Zwei aktuelle Gründe gibt es, den sogenannten Vorsorgekassen auf den Zahn zu fühlen: zum einen verwalten sie nun bereits seit fünf Jahren Abfertigungsgelder all jener Arbeitnehmer, die seit 1. Jänner 2003 ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sind und damit den Regeln der Abfertigung neu unterliegen.

Zum anderen müssen sich bis Ende Juni unter dem Titel „Selbständigenvorsorge“ alle Gewerbetreibenden

und Neuen Selbständigen für eine der auf dem Markt befindlichen Vorsorgekassen entscheiden. Seit Jahresbeginn gibt es nämlich eine an sich erfreuliche Gesetzesänderung: Per 1. Jänner 2008 hat die SVA begonnen, automatisch 1,53 Prozent der Beitragsgrundlage in der Krankenversicherung für die neu geschaffene, sogenannte Selbständigenvorsorge einzubehalten. Diese Gelder werden seither bei der SVA „zwischenlagert“, bis die Selbständigen einen Vertrag mit einer Vorsorgekasse abschließen und das der SVA mitteilen (Formulare wurden von der SVA schon

zu Jahresbeginn ausgesendet, nähere Infos: <http://esv-sva.sozvers.at>, SVA-Hotline: 0810 00 20 20). Einzige Ausnahme: Der Selbständige hat sich bereits früher als Dienstgeber hinsichtlich seiner Dienstnehmer für eine Vorsorgekasse entschieden, dann ist auch er für seine Person an diese Kasse gebunden.

Die Entscheidungsfrist läuft noch bis zum 30. Juni, wer sie verstreichen lässt, wird einer Kasse nach einem Verteilungsschlüssel „zwangszugewiesen“.

Nur vier Kassen veröffentlichen Daten

Um allen Betroffenen eine gute Entscheidungsbasis zu liefern, haben bereits im Februar die Betriebliche-Vorsorge-Experten von benefit consulting, Watson Wyatt und Hewitt Associates alle derzeit auf dem Markt befindlichen Vorsorgekassen angeschrieben. Ziel war die Erhebung der Performance der letzten Jahre, der aktuellen Kostenstruktur, Servicekultur etc.

Das ernüchternde Ergebnis: Bis zum Redaktionsschluss des GEWINN (16. Mai) hatten lediglich vier Vorsorgekassen umfassende Antworten geliefert, und zwar die APK, ÖVK, VVB und Victoria Volksbanken Vorsorgekasse.

Hartnäckig bedeckt trotz mehrmaliger Nachfrage hielten sich hingegen die anderen – BAWAG Allianz, BUAK, NÖVK, Siemens und Bonus Vorsorgekasse. Weiß man, dass sie auch andernorts ihre Performancedaten des Vorjahrs bislang nicht veröffentlicht haben, sich alle Selbständigen aber bis Juni für eine Kasse entscheiden müssen, wirklich kein Ruhmesblatt.

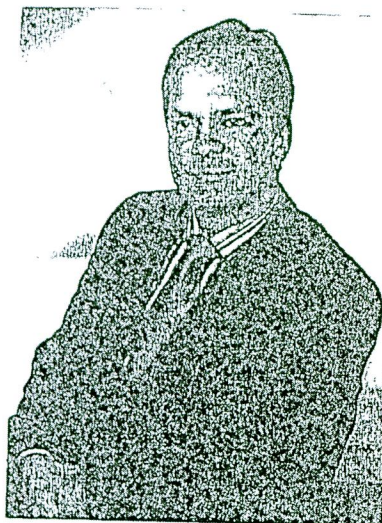
Umgekehrt gilt: „Die Gesellschaften, die an der Erhebung teilgenommen haben, verdienen allein aus dem Grund der Offenheit und Transparenz das Prädikat empfehlenswert“, meint Peter Prandstätter von benefit consulting. Auch wenn die Bewertung der Anbieter durchaus unterschiedlich ausgefallen ist – siehe Übersicht Seite 77.

Für die Bewertung des immer wichtiger werdenden Kriteriums „nachhaltige Ausrichtung der Vorsorgekasse“ (enthalten im Punkt „Veranlagung“ der Übersicht) wurde übrigens ein weiterer Experte zugezogen – Erich Hoff-

So haben die Vorsorgekassen bisher performt

	VVB	ÖVK	APK	Victoria-Volksbanken	BAWAG Allianz	Bonus	NÖVK
2007	3,1%	1,5%	2,4%	2,3%	k.A.	k.A.	k.A.
2006	3,3%	4,6%	3,6%	1,4%	(3,1%)*	3,4%	4,1%
2005	5,8%	4,1%	4,4%	4,7%	(4,1%)*	4,8%	4,4%
2004	6,0%	3,6%	3,7%	3,6%	3,8%	5,5%	4,7%
2003	4,3%	4,3%	3,6%	3,1%	3,4%	4,1%	4,4%
Durchschnitt 5 Jahre	4,50%	3,62%	3,54%	3,02%			

*1) Die Daten wurden nicht veröffentlicht, sondern der Studie Emmett entnommen
Anmerkung: In dieser Übersicht fehlen die Siemens Vorsorgekasse (Zielgruppe Großunternehmen) und die BUAK (Zielgruppe Bauarbeiter)
Quelle: benefit consulting/Watson Wyatt/Hewitt Associates



„Prädikat empfehlenswert“ vergibt Peter Prandstätter von benefit consulting an jene vier Kassen, die alle Daten veröffentlicht haben

mann, Prüfer im Rahmen der Plattform „Ethisch-ökologische Verantwortung“ (ÖGUT). Aus den Ergebnissen herauslesbar ist, dass hier die VBV in Sachen Nachhaltigkeit wiederholt zu den Spitzenreitern gehört.

Sechs Prozent blieben ein Wunsch

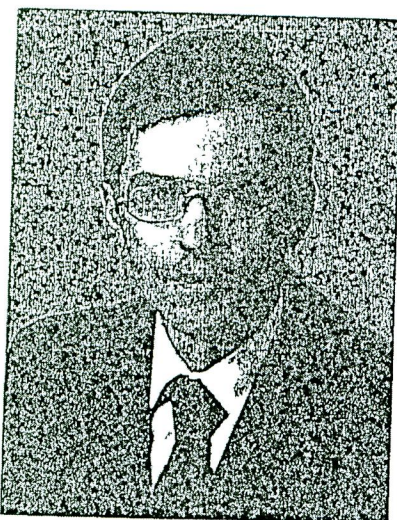
2002, kurz vor der Gründung der Vorsorgekassen (damals noch „Mitarbeiter-Vorsorgekassen“ genannt), gingen nicht nur die über ihre Neukreation stolzen Politiker, sondern auch die meisten Kassen von einer jährlichen Performance um die sechs Prozent aus. Die aktuelle Übersicht (siehe Tabelle 76) zeigt, dass die Realität weit davon entfernt ist. Der Bestperformer über die letzten fünf Jahre, die VBV, hat ganze 4,5 Prozent zusammengebracht, alle anderen, deren Daten bis 2007 vorliegen, schafften im Schnitt nur etwas über drei Prozent. Und sechs Prozent wur-

den überhaupt nur einmal erreicht, und zwar von der VBV im Jahr 2004.

Wie es zu dieser insgesamt wenig aufregenden Performance kommen konnte? Eigenmittelschutz ist den Kassen offenbar wichtiger als Performance: „Sehr mutig war man eindeutig nicht, vielleicht hat der Mut gefehlt, weil man keine Nachschüsse im Sinn einer Garantie geben wollte. Bleib ich extrem konservativ, dann erspare ich mir Nachschüsse, dürfte oft die Entscheidung gewesen sein“, analysiert Peter Prandstätter von benefit consulting. (Anmerkung: Die Kassen sind gesetzlich zu einer 100-prozentigen Kapitalgarantie verpflichtet.) Zusammen mit den laxen Veröffentlichungsregeln – bei der ÖKB sind bloß sogenannte aggregierte Zahlen zu melden, die nicht auf die Jahresdurchschnittsperformance einer Vorsorgekasse schließen lassen – gibt es derzeit für die Vorsorgekassen leider wenig Anreiz, ein höheres Risiko zum Nutzen ihrer Kunden in Kauf zu nehmen. Automatische Geschäftszuwächse durch Zwangszuteilungen von jenen, die keine Auswahl treffen, tun ihr Übriges. Der Wettbewerb ist einigermäßen eingeschlafen.

Neuer Anbieter vor dem Start

Da kann man nur hoffen, dass es einem Neuling gelingen wird, die „Szene“ ein wenig aufzuwecken. Denn ein zehnter Anbieter namens „Fair Finance“ ist gerade in Gründung (per 11. April wurde der Konzessionsantrag an die FMA gestellt). Er könnte mit einem sympathischen Ansatz aber Marktanteile für sich erobern: Angestrebt wird Kostenführerschaft, eine Zinsgarantie für 2008 und 2009 von 2,25 Prozent, ein genossenschaftliches Gewinnbeteiligungsmodell, das den Anspruchsberechtigten zehn Prozent des EGT exklusive Finanzergebnis zuschreibt, und ein



„Die von den Politikern angekündigten sechs Prozent Performance blieben Wunsch“, analysiert Gerald Moritz von Watson Wyatt

Schwerpunkt auf nachhaltige Verantwortung. Das genaue Geschäftsmodell darf erst ab Konzessionierung bekanntgegeben werden. Als Vorstand fungiert ein „alter Hase“ – Markus Zeilinger war bis Ende 2007 Vorstandsvorsitzender der Bonus Vorsorgekasse.

Ist ein Umstieg möglich?

Arbeitgeber bzw. Selbständige, die mit ihrer Vorsorgekasse unzufrieden sind, behalten übrigens sehr wohl das Heft in der Hand. „Kündigungsmöglichkeit besteht für sie immer zum Bilanzstichtag 31. Dezember, sechs Monate beträgt die Kündigungsfrist, was bedeutet, dass man immer bis spätestens 30. Juni kündigen kann, damit man für das darauffolgende Jahr einen neuen Anbieter wählen kann“, erklärt Prandstätter. Bei einvernehmlicher Kündigung gilt übrigens bloß eine Kündigungsfrist von drei Monaten.

Vorsorgekassen im Vergleich: Struktur, Veranlagung, Kosten und Service

Exklusiv für GEWINN haben die auf betriebliche Vorsorge spezialisierten Experten von benefit consulting, Watson Wyatt und Hewitt Associates die Vorsorgekassen unter die Lupe genommen und gereiht. Nur die folgenden vier Vorsorgekassen haben sich überhaupt in die Karten blicken lassen und erscheinen damit als vertrauenswürdiger Partner als die anderen Anbieter

Die Ergebnisse innerhalb dieser „Top vier“:

	VBV	ÖVK	APK	Victoria-Volksbanken
Struktur der Kasse (Aktionäre, Eigenmittel, Kooperationen)	2.	1.	4.	3.
Veranlagung (Konzepte, Nachhaltigkeit, Zinsgarantie, Performance)	1.	2.	3.	3.
Kosten (laufende Verwaltungskosten, Übertragungs-, Vermögensverwaltungskosten, Barauslagen)	3.	2.	1.	4.
Service und Zusammenarbeit (für Arbeitgeber, für Mitarbeiter, Veranlagungsinfos, sonstige Serviceleistungen)	1.	4.	2.	3.
Gesamtwertung über alle Kategorien nach Gesamtpunkten:				
	1.	2.	3.	4.

Quelle: benefit consulting/Watson Wyatt/Hewitt Associates