



Kapital im Rucksack

Drei Jahre nach Einführung der „Abfertigung neu“ können sich heuer die ersten Arbeitnehmer von ihrer Vorsorgekasse angespartes Kapital auszahlen lassen. Zeit für eine Bilanz: Ist mit dem „Rucksack-Prinzip“ der große Wurf gelungen - oder muss nachgebessert werden? von Thomas Riemer

Seit 1. Jänner 2003 gilt die „Abfertigung neu“, die heuer ihren dritten Geburtstag feierte. Das Prinzip: Die Betriebe zahlen 1,53 Prozent der Lohnsumme in eine der neun in Österreich aktiven Mitarbeitervorsorge-Kassen (MVK) ein, die das Kapital gewinnbringend veranlagen sollen. Mit Ende Juni 2006 waren rund 1,9 Millionen österreichische Arbeitnehmer im System erfasst, die MVK verwalteten 885 Millionen Euro. Im vierten Jahr nach der Einführung leben somit bereits mehr als die Hälfte aller Beschäftigten mit der „Neuen“.

Klarer Vorteil der neuen Regelung: Fast alle Arbeitnehmer kommen jetzt zu einem Anspruch. Vor 2003 gab es bei Dienstverhältnissen unter drei Jahren oder Selbstkündigung schlicht und einfach nichts. Heinz Behacker, Vorstandsvorsitzender der VBV-Mitarbeitervorsorgekasse AG, kennt die Zahlen: „Nur 15 Prozent haben im Verlauf ihres Arbeitslebens eine Abfertigung erhalten, in den Genuss der höchstmöglichen Summe – ein Jahresgehalt nach 25 Dienstjahren – kamen überhaupt nur 0,7 Prozent.“ Nun hat jeder ein Anrecht auf Abfindung, sofern er nicht fristlos ent-

lassen wird. Josef Wöss, Leiter der Abteilung Sozialpolitik bei der Wiener Arbeiterkammer (AK), freut sich: „Die Mobilität von Arbeitnehmern wird endlich nicht mehr mit massivem Geldverlust bestraft.“

SPAREN ODER KASSIEREN?

Heuer steht das System erstmals auf dem Prüfstand. „2006 wird für die Mitarbeitervorsorgekassen ein sehr spannendes Jahr“, wie Fritz Janda, Generalsekretär der Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen, verspricht. Denn nach

36 Monaten Mindestlaufzeit kann man sich seit 1. Jänner erstmals sein angespartes Guthaben auszahlen lassen, oder – wie bisher auch – zum neuen Dienstgeber „mitnehmen“ (Rucksack-Prinzip).

Betroffen sind laut Janda heuer ca. 50.000 Arbeitnehmer. So mancher hat sich bereits für das schnelle Geld entschieden und nicht für den Sparstrumpf. Bei der VBV etwa haben bisher knapp 50 Prozent der Anwärter Geld entnommen. Ein Anteil, der beim Mitbewerb wohl nicht nennenswert anders ausfällt.

Doch dranbleiben lohnt sich: Wer brav spart und bis zum Pensionsantritt nicht in die Kassenlade seiner MVK greift, kann ab 65 Jahren jeden Monat ein Renten-Extra einstecken. Behacker rechnet vor: „Bei einem Bruttogehalt von 2.000 Euro ergeben sich nach 45 Beitragsjahren, jährlich zwei Prozent Gehaltssteigerung und fünf Prozent MVK-Rendite mehr als 500 Euro pro Monat. Wer alle paar Jahre für kleine Konsumausgaben sein MVK-Konto leer räumt, verzichtet auf eine lebenslange, steuerfreie Zusatzpension.“

Jedoch kann die maximale Auszahlung niedriger ausfallen als vor 2003. Um den Höchstanspruch des alten Systems – ein Jahresgehalt – zu erwirtschaften, muss die MVK volle 35 Jahre lang sechs Pro-



JOSEF WÖSS, Leiter der Abteilung Sozialpolitik bei der Wiener Arbeiterkammer

zent Rendite p.a. einfahren. Eine Zielvorgabe, von denen die Kassen in den ersten drei Jahren weit entfernt waren.

INGESCHRÄNKTE ANLAGE-MÖGLICHKEITEN DER KASSEN

Die MVK haben es nämlich nicht leicht, ihrer Aufgabe nachzukommen. Die Risikovorgaben des Gesetzgebers sind ausgesprochen restriktiv. Vorgesprochen wird eine jederzeitige 100-prozentige Kapitalgarantie für die eingezahlten Beiträge, d.h. mehr als 80 Prozent des gesamten Kapitals müssen

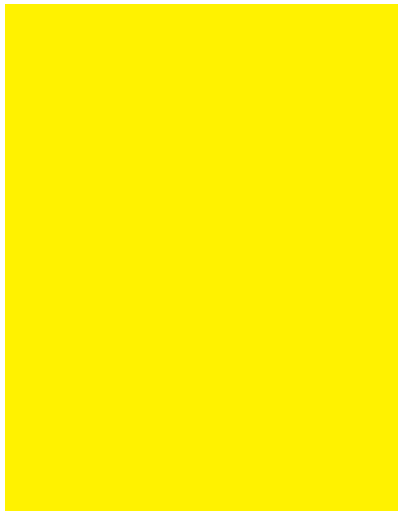
gemäß den Richtlinien der Kontrollbank defensiv veranlagt sein.

Weiters muss eine hohe Liquidität gewährleistet sein, um jedem Berechtigten sofort die Möglichkeiten zur Entnahme zu geben. Und das ist laut Janda der Haken. „Derzeit müssen die MVK jederzeit darauf vorbereitet sein, kurzfristig große Kapitalbeträge flüssig machen zu können. Das ist problematisch, da mit Fristigkeiten kalkuliert werden muss, die niemand kennt.“ Ertrag- und risikoreichere Assets wie Aktien-Wertpapiere können im Gesamtportfolio nur eine untergeordnete Rolle spielen, denn „wenn wie bei einem Girokonto ständig abgehoben wird, muss der Aktienanteil niedrig gehalten werden.“

Der gesetzlich vorgeschriebene Höchstanteil von 40 Prozent ist ohnehin nur graue Theorie. Behacker von der VBV kritisiert, dass „die viel zu kurze Mindestanlagedauer in Verbindung mit der Bruttokapitalgarantie die Ausnutzung dieser Höchstgrenze kaum zulässt“. Bei ihm lag der Wertpapieranteil letztes Jahr bei 15,5 Prozent, das Schlusslicht bildete die Victoria-Volksbanken-Kasse (VVMVK) mit 4,4 Prozent. Notgedrungen setzt man vorwiegend auf Staatsanleihen und Anleihen höchster Bonität, üppige Gewinne sind da nur schwer zu machen.



FRITZ JANDA, Generalsekretär der Plattform der Mitarbeitervorsorgekassen



HEINZ BEHACKER, Vorstandsvorsitzender der VBV-Mitarbeitervorsorgekasse AG

ACHTUNGSERFOLGE STATT GELDREGEN

Die Ergebnisse der MVK fallen also nicht allzu großzügig aus. Lediglich die Siemens-MVK, der Branchenprimus, erzielte zwischen 2003 und 2005 eine Durchschnittsperformance von 6,9 Prozent p.a.; 2005 uneinholbare 9,5 Prozent. Grund: Die einzige innerbetriebliche MVK Österreichs betreut fast

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Vor drei Jahren hat der Gesetzgeber die Abfertigung „neu“ beschlossen. Die Idee: Mehr soziale Gerechtigkeit und der Einbezug der Abfertigung in die zweite Säule für die Altersvorsorge. Seitdem zahlen Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter 1,53 Prozent des Bruttoeinkommens in eine der neun Mitarbeitervorsorgekassen ein. Diese betreuten mit 30.6.2006 rund 1,9 Millionen Arbeitnehmer und verwalteten ein Vermögen von 885 Millionen Euro. Heuer können sich Dienstnehmer nach einer Mindestbeitragszeit von 36 Monaten erstmals ihr angespartes Guthaben auszahlen lassen. Doch von Anfang an regte sich auch Kritik. Die vom Gesetzgeber vorgeschriebene 100-prozentige Kapitalgarantie und das Bereithalten großer Cash-Bestände für eine jederzeitige Auszahlung lassen nur eine ausgesprochen konservative Anlagestrategie zu. So gelang es in den letzten drei Jahren keiner der acht überbetrieblichen MVK die von der Politik angestrebte Rendite von sechs Prozent zu erreichen. Die Kassen fordern eine Verlängerung der Mindestanlagedauer – idealerweise bis zum Pensionsantritt.

ausschließlich eigene Mitarbeiter. Das erlaubt eine riskantere Investitionsstrategie, schließlich können Mitarbeiterfluktuation und das Entnahmeverhalten exakter eingeschätzt werden.

Die von der Regierung angepeilten sechs Prozent Rendite wurden hingegen von den überbetrieblichen MVK niemals erreicht. Die VBV, mit knapp 730.000 Anwartschaftsberechtigten Marktführer, brachte es auf annualisierte 5,33 Prozent, die Rote Laterne ging mit 3,65 an die APK-MVK. Zusammengekommen haben die Kassen annualisierte 4,16 Prozent Gewinn erzielt. Dabei wäre deutlich mehr drin. Janda ist sich sicher: „Wenn wir die absehbare Veranlagungsdauer steigern können, sind auch höhere Renditen möglich.“

SUCHE NACH KOSTENBREMSEN

In die Kritik gerät auch der hohe Verwaltungsaufwand, der an der Rendite knabbert. Kein Wunder: Wer fünf Wochen in einem festen Dienstverhältnis gearbeitet hat, hat bereits einen Anspruch. Und diese paar Cents müssen genauso administriert werden wie jedes andere Guthaben auch. Wöss von der AK Wien übt entsprechend Kritik: „Bei der Erfassung solch kurzer Arbeitsverhältnisse und bei der Beitragseinhebung über zwei Zwischenstationen (Haupt-

verband der Sozialversicherungsträger und Krankenkasse; Anm. d. Red.) besteht dringend Nachbesserungsbedarf des Gesetzgebers.“

Zusätzliches Problem ist der oft mangelhafte Datenbestand der MVK. Denn bei Zwangszuweisungen – Betriebe, die keine Kasse ausgewählt haben, bekommen vom Hauptverband eine MVK zugeteilt – wird noch immer ein erheblicher Teil doppelt oder falsch gemeldet. „Karteileichen“, die es aufzuspüren gilt.

All diese Mühen lassen sich die Anbieter bezahlen – bis zu 2,9 Prozent der eingezahlten Beträge werden einbehalten, etwa bei der VMMVK. Immerhin, mit Ausnahme der BUAK MVK GesmbH sinkt dieser Anteil in den Folgejahren auf bis zu 1,5 Prozent. Obendrauf kommen Vermögensverwaltungskosten, die meist bei 0,7 Prozent liegen, sowie Gebühren beim Wechsel der MVK von zumeist ebenfalls 0,7 Prozent. Die Krankenkassen, die alle Einzahlungen einsammeln, fordern auch ihren Tribut, sie stecken weitere 0,3 Prozent ein. Roger Emmett, Sachverständiger für betriebliches Pensionswesen und Autor einer jüngst erschienenen Studie über MVK, mahnt genaues Prüfen der Anbieter an: „Der Beitrag des Arbeitgebers ist fix, Kosten- und Performance-Unterschiede der Anbieter gehen ausschließlich zu Lasten bzw. zu Gunsten der Anspruchsberechtigten.“

Umstritten und kostenintensiv ist zu guter Letzt das eigenständige Agieren von Pensionskassen und MVK. Schließlich schafft die Kapitalübertragung von der MVK in eine Pensionszusatzversicherung oder Pensionskasse weitere Papierberge. Emmett: „Sechs der acht überbetrieblichen Anbieter sind mit den großteils auch namentlich gleichlautenden Pensionskassen ident. Es wäre nahe liegend gewesen, sie auch mit der Durchführung dieses sehr ähnlichen Geschäftes zu beauftragen“.

Die Politik ist also gefragt, die Kinderkrankheiten zu kurieren. Dann klappt's auch mit der Rente und guten Renditen.