

**Mitarbeitervorsorgekassen**  
—  
**Regulatorische Anforderungen  
und ökonomisches Umfeld  
im Spannungsfeld**

Eine Gesamtmarktbeurteilung  
anhand erwarteter Kapitalflüsse

## Inhalt

<b>1</b>	<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>REGULATORISCHER RAHMEN .....</b>	<b>7</b>
3.1	EIGENMITTEL .....	8
3.2	ANSPRUCH AUF LEISTUNG .....	8
3.3	KAPITALGARANTIE .....	9
3.4	VERANLAGUNG .....	10
<b>4</b>	<b>PROBLEMSTELLUNG .....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>STATUS QUO UND ARBEITSMARKTDYNAMIK .....</b>	<b>13</b>
5.1	STRUKTUR UND ENTWICKLUNG EINER VERANLAGUNGSGEMEINSCHAFT .....	13
5.2	STATUS QUO .....	14
5.3	ARBEITSMARKTDYNAMIK .....	18
<b>6</b>	<b>DAS MVK-MODELL .....</b>	<b>21</b>
6.1	GRUNDANNAHMEN DES MODELLS .....	21
6.2	METHODIK UND ERGEBNISSE DES MVK-MODELLS .....	22
6.2.1	<i>Herangehensweise unter Berücksichtigung der getroffenen Annahmen: .....</i>	<i>24</i>
6.2.2	<i>Zusätzliche Angaben zu den Annahmen bezüglich übertragener Altabfertigungen: ...</i>	<i>28</i>
6.2.3	<i>Zusatzinformationen zu den Annahmen bezüglich der Neubeiträge: .....</i>	<i>30</i>
6.2.4	<i>Ergebnisse: .....</i>	<i>31</i>
<b>7</b>	<b>AKTUELLE VERANLAGUNGSSTRATEGIEN DER MVK UND ENTWICKLUNG DES VERMÖGENS .....</b>	<b>32</b>
<b>8</b>	<b>IMPLIKATIONEN UND EMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>37</b>
<b>9</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>40</b>
9.1	ALTERNATIVSZENARIO: FÜNF JAHRE BINDUNGSFRIST .....	40
9.2	ENTWICKLUNG ALTABFERTIGUNG .....	42
9.3	BERECHNUNGSSHEET ABFERTIGUNGSVERFÜGUNGEN .....	43
9.4	ARGUMENTATION ZUR VERWENDUNG EINER MARKT-MVK: .....	43
9.5	BRANCHENWECHSEL BEI NEUEM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS .....	44
9.6	ARBEITNEHMERFLUKTUATION NACH SEKTOREN .....	45

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 3.1: ANSPRUCH AUF LEISTUNG .....	9
ABBILDUNG 5.1: KAPITALFLUß DER MVK .....	14
ABBILDUNG 5.2: ENTWICKLUNG DER SUMME DER ABFERTIGUNGSANWARTSCHAFTEN SEIT ANFANG 2003 .....	15
ABBILDUNG 5.3: VERMÖGENSENTWICKLUNG SEIT ANFANG 2003 .....	16
ABBILDUNG 5.5: ARBEITSMARKTDYNAMIK .....	18
ABBILDUNG 5.6: WEGE AUS DER UND IN DIE UNSELBSTÄNDIGE BESCHÄFTIGUNG .....	19
ABBILDUNG 5.7: DAUER UNSELBSTÄNDIGER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IM JAHR 2004 .....	20
ABBILDUNG 6.1: ENTWICKLUNG DER VERFÜGUNGEN GEMÄß § 17 BMVG .....	24
ABBILDUNG 6.2: DAUER UNSELBSTÄNDIGER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE 2004 .....	25
ABBILDUNG 7.1: ERFORDERLICHE UND TATSÄCHLICHE RENDITEN .....	34
ABBILDUNG 7.2: VERANLAGUNG EINES DURCHSCHNITTLICHEN MVK-PORTEFEUILLES .....	35
ABBILDUNG 7.3: WERTENTWICKLUNG DER MVK-VERANLAGUNGEN .....	37
ABBILDUNG 9.1: ALTERNATIVSZENARIO 2: FÜNF JAHRE BINDUNG .....	41
ABBILDUNG 9.2: ENTWICKLUNG DER ALTABFERTIGUNGEN .....	42
ABBILDUNG 9.3: BERECHNUNG DER VERFÜGUNGEN (ILLUSTRATION) .....	43
ABBILDUNG 9.4: MVK-KONZENTRATION (NACH VERMÖGEN) .....	43
ABBILDUNG 9.5: BRANCHENWECHSEL 2004 NACH URSPRUNGSBRANCHEN .....	44
ABBILDUNG 9.6: FLUKTUATIONSSTATISTIK .....	45
TABELLE 5.1: ANWARTSCHAFTSVERFÜGUNGEN UND REFERENZWERTE .....	17
TABELLE 5.2: ENTWICKLUNG ÜBERTRAG ALTABFERTIGUNGEN .....	17
TABELLE 6.1: ABFERTIGUNGSSCHLÜSSEL NACH ALTEM SYSTEM .....	28
TABELLE 6.2: ZUSAMMENSETZUNG DER ANWARTSCHAFTEN (ILLUSTRATION) .....	30
TABELLE 6.3: ENTWICKLUNG DER NEUBEITRÄGE OHNE ÜBERTRAGENE ALTABFERTIGUNGEN .....	31
TABELLE 6.4: ENTWICKLUNG DER ANWARTSCHAFTEN UND VERFÜGUNGEN .....	31
TABELLE 7.1: DESKRIPTIVE STATISTIK ZUR VERANLAGUNG .....	35
TABELLE 7.2: STATISTIK DER VERANLAGUNGSSTRATEGIEN .....	36
TABELLE 9.1: ALTERNATIVSZENARIO .....	40

## 1 Executive Summary

Im Laufe des Jahres 2006, nach drei vollen Beitragsjahren, steht für die ersten Anwartschaftsberechtigten die Möglichkeit offen, über die eingezahlten Mittel zu verfügen. Dies stellt somit den besten Zeitpunkt dar, den Status Quo zu erheben und mögliches Verbesserungspotential für das MVK-Konzept zu diskutieren. In der folgenden Box werden in kurzer Form die wesentlichen Eckpunkte dargestellt.

Zielsetzung der vorliegenden Betrachtung ist es, ein möglichst getreues Bild der ökonomischen Situation der Mitarbeitervorsorgekassen (MVK) in den nächsten Jahren zu entwerfen, mögliche Schwachpunkte herauszuarbeiten und Lösungsmöglichkeiten zu strukturieren. Zur Untermauerung der Argumente wurde ein Modell entwickelt, das schwerpunktmäßig die Passivseite der MVK-Bilanz, die Entwicklung der Abfertigungsanwartschaften im Speziellen, modelliert.

### **Herausforderungen der Mitarbeitervorsorgekassen, ...**

- Niedrige Erträge im Vergleich zu aus Sicht des Anwartschaftsberechtigten alternativen Veranlagungsformen (Sicht des Anwartschaftsberechtigten ist hier entscheidend und nicht objektive Vergleichbarkeit!) auch aufgrund der zu leistenden Kapitalgarantie.
- Hohe Aufwendungen für die MVK bei kleinen Konten mit nur kurzer Einzahlungsperiode; Kosten können Performance übersteigen, Kapitalgarantie muß aber dennoch gewährt werden
- Unbekannte Höhe der jährlichen Verfügungen über Anwartschaften
- Eine auf das Umfeld angepasste Liquiditätsplanung
- Größenvorteile könnten in den nächsten Jahren zu Verdrängungswettbewerb bzw. einer Konsolidierung oder Marktberreinigung führen.
- Geringe Wahrnehmung als „zweite Säule“ der Altersvorsorge durch die Anwartschaftsberechtigten
- Informationsqualität oft mangelhaft oder verspätet, da viele potentielle Fehlerquellen (Hauptverband (HV), Dienstgeber (DG), Träger der Krankenversicherungen) und nur „indirekte Kommunikation“ mit DG: fehlerhafte Kontoinformation, fehlerhafte Zuweisungen von DG-Konto auf Dienstnehmer-Konto, fehlende Beitragsgrundlagennachweise, etc.

### **.... deren Ursachen**

- Von der MVK nicht vorhersehbare Veranlagungsdauern
- Nach kürzester Zeit relativ viele Konten mit niedrigen verwalteten Beiträgen (u.a. „Karteileichen“)
- Veranlagungsrestriktionen per Gesetz und aufgrund anderer Restriktionen, wie z.B. keine kalkulierbare Liegedauern
- Keine freie Wahl der Kunden

- Teilweise „Branchen-Bias“ aufgrund der Unternehmenshistorie / Eigentümerstruktur
- Verfügungen können von MVK kaum beeinflusst werden.
- Gesetz der großen Zahl im Hinblick auf Anwartschaftsberechtigte (allerdings aufgrund div. gesetzlicher Restriktionen weniger ausgeprägt als bei anderen Kreditinstituten)

**.... und mögliche Lösungswege.**

- Erhöhung der Mindestbindfrist z.B. auf fünf Beitragsjahre als Option für den Anwartschaftsberechtigten → Gründung spezieller Veranlagungsgemeinschaften
- Erweiterte Informationspflichten des Hauptverbandes gegenüber den MVK, vor allem in Zusammenhang mit den bisherigen Beitragsjahren des jeweiligen Anwartschaftsberechtigten, sofern dies finanziell sinnvoll ist (Kosten-/Nutzevaluierung). (Dieser Punkt ist bereits in Umsetzung.)
- Spezialregelungen für Minikonten (de minimis), insbesondere „Karteileichen“, z.B. zentrale Verwaltung für alle Kleinstkonten, Kontenbereinigung durch Auszahlung von Kleinstbeträgen nach einigen Jahren ohne neue Beitragsleistungen, oder geregelte Zusammenführung z.B. über zentrales Register.
- Optional: Einführung der Möglichkeit eines Garantieverzichts bei gleichzeitig verpflichtender profunder Aufklärung des Anwartschaftsberechtigten über Chancen und Risiken
- Detaillierte Evaluierung der jährlichen Verfügungen und deren Verwendung (Auszahlung oder Übertrag in andere MVK oder in alternative Veranlagungsform)
- Bessere Informationen der Anwartschaftsberechtigten, wie durch die FMA-Mindeststandards angeregt.
- Verstärkung des Vorsorgegedankens

Wie aus den Darstellungen in der Box hervorgeht, steht das Geschäft der MVK einigen Herausforderungen gegenüber. Nach einer eingehenden Betrachtung des regulatorischen Rahmens und der Darstellung der möglichen Probleme wird daher eine Erhebung des Status Quo der MVK durchgeführt und das relevante Umfeld, insbesondere der Arbeitsmarkt, einer detaillierteren Analyse unterzogen. Anhand eines unaufwendigen Modells werden die Entwicklung der Abfertigungsanwartschaften und mögliche Herausforderungen illustriert und der Aktivseite, d.h. der Vermögensentwicklung, gegenübergestellt. Mögliche Folgestudien in den kommenden Jahren, wenn erste Erfahrungen gemacht wurden, können dazu beitragen, durch Neukalibrierung des Modells die Qualität der Schätzungen für die Folgejahre weiter zu erhöhen.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden abschließend Implikationen beziehungsweise mögliche Empfehlungen und Lösungswege für die Mitarbeitervorsorgekassen abgeleitet. Diese Vorschläge zielen zum einen auf die Solvenzsicherung der Unternehmen, zum

anderen könnten sie eine Verbesserung der Veranlagungssituation und höhere Erträge ermöglichen, was sich wiederum positiv auf die Solvenz der jeweiligen MVK auswirkte. Eine verbesserte Datenlage sollte es den MVK zusätzlich ermöglichen, nach einiger Zeit den Liquiditätsbedarf besser abzuschätzen, um dadurch die Veranlagungsstrategie zu optimieren und die Gefahr der Illiquidität zu minimieren.

## 2 Einleitung

Mitarbeitervorsorgekassen (MVK) sind Sonderkreditinstitute, die eingerichtet wurden, um die Hereinnahme und Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen im Rahmen der „Abfertigung Neu“ zu übernehmen. Das heißt, die den MVK überwiesenen Abfertigungsbeiträge für die Anwartschaftsberechtigten werden treuhändig von diesen verwaltet. Die Performance der Mitarbeitervorsorgekassen steht im Spannungsfeld von Kapitalmarkt und regulatorischem beziehungsweise gesetzlichem Rahmen, der sich aus der Zielsetzung der „Abfertigung Neu“ ergibt. Das enge regulatorische Korsett der MVK und die damit verbundene konservative Veranlagung lassen eine anderen bekannten Anlageformen vergleichbare Ertragsentwicklung nur eingeschränkt zu. Gleichzeitig muß die Mitarbeitervorsorgekasse immer über genügend Liquidität verfügen, um die erforderlichen Abfertigungsleistungen und sonstige Zahlungen erbringen zu können.

Die sich daraus ergebenden Herausforderungen sollen daher nach einer kurzen Darstellung einiger Eckpunkte des MVK-Rahmenwerks durch eine Evaluierung der bisherigen Entwicklungen und des Status Quo beurteilt werden. Ein kleines Modell, das die mögliche Entwicklung der Anwartschaftsverfügungen und deren Implikationen in den nächsten Jahren betrachtet, dient dazu, Argumente zu untermauern und weitere Rückschlüsse für mögliche Gefährdungen und Handlungsalternativen ziehen zu können. Zielsetzung dabei ist es, festzustellen, welche Möglichkeiten für die Veranlagungspolitik nach Berücksichtigung des jährlichen Liquiditätsbedarfs und der Kapitalflüsse der MVK tatsächlich bestehen. Aus den gesamten gesammelten Erkenntnissen werden abschließend Empfehlungen abgeleitet.

## 3 Regulatorischer Rahmen

Die Hereinnahme und Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen wird gemäß §1 Abs.1 Z 21 BWG als Bankgeschäft definiert. Damit fällt das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft in das Bankwesengesetz und es hat somit die Konzessionsvoraussetzungen eines Kreditinstituts zu erfüllen. Neben dem BWG sind die Regelungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) zu erfüllen, das im wesentlichen die Organisation und andere Rahmenbedingungen der MVK festlegt.

Folgende Regelungen zu den Eigenmitteln, dem Leistungsanspruch, der Kapitalgarantie und der Veranlagung stellen auf die Spezifika des Mitarbeitervorsorgekassengeschäfts ab und bedürfen daher einer näheren Betrachtung, bevor das Modell vorgestellt werden kann, das auf diesem regulatorischen Grundgerüst aufbaut. Vor allem in Hinblick auf die Entwicklung des Vermögens und mögliche Gefährdungspotentiale und andere Herausforderungen sind diese Punkte von besonderer Relevanz.

### 3.1 Eigenmittel

Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Kreditinstituten besteht darin, daß das notwendige Anfangskapital, wie bei Kapitalanlagegesellschaften, auf 1,5 Millionen Euro (statt fünf Mio. €) reduziert ist. Diese Reduzierung wird vom Gesetzgeber damit begründet, daß die MVK ausschließlich Beitragsvermögen treuhändig verwalten, während die Eigenmittelausstattung sonstiger Kreditinstitute grundsätzlich dafür bestimmt ist, eine Vorsorge für das Kreditausfallsrisiko und damit eine Absicherung gegen die Gefahr der Insolvenz aufgrund von Ausfällen zu bieten<sup>1</sup>.

Insgesamt muß die MVK über jederzeit anrechenbare Eigenmittel in der Höhe von 2,5‰ der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften verfügen (§ 23 BWG). Damit ist das Anfangskapital bis zu einer Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften von 600 Mio. Euro ausreichend<sup>2</sup>. Zur Deckung der Kapitalgarantie (entspricht der Summe der eingezahlten Abfertigungsbeiträge ohne Abzug der Verwaltungskosten; Bruttogarantie) wird vom BMVG (§ 24 Abs.1) zusätzlich die Bildung einer besonderen Rücklage gefordert. Die Dotierung dieser Rücklage hat aus den eingehobenen Verwaltungskosten zu erfolgen und ist mit 5% der Verwaltungskosten vorzunehmen, bis die Höhe insgesamt 1% der Abfertigungsanwartschaften erreicht hat<sup>3</sup>. Bei Gewährung einer freiwilligen, aber nicht individuell gewährten Zinsgarantie ist auch für diese in Abhängigkeit von deren Höhe eine eigene Rücklage zu bilden (§ 24 Abs. 2 BMVG)<sup>4</sup>.

Die Absicherung der Kapitalgarantie kann auch durch die Garantie eines Kreditinstituts erfolgen<sup>5</sup>. Wenn die Kapitalgarantie vollständig durch ein Kreditinstitut abgedeckt und dies vom Bankprüfer bestätigt wird, kann die Bildung einer Rücklage entfallen. Die Kosten der Absicherung dürfen dem einer Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögen nicht angelastet werden.

Unabhängig von den genannten Eigenmittelanforderungen dürfen die Eigenmittel der Mitarbeitervorsorgekasse zu keiner Zeit unter den gemäß § 22 Abs.2 WAG zu ermittelnden Betrag absinken, wobei zur Ermittlung der Betriebsaufwendungen Anlage 1 zu § 40 BMVG, Formblatt B, Position B.2. heranzuziehen ist (§ 3 Abs.7 lit. d BWG).

### 3.2 Anspruch auf Leistung

Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht in den Fällen der Kündigung durch den Arbeitgeber, bei unverschuldeter Entlassung, bei berechtigtem vorzeitigem Austritt und bei einvernehmlicher Lösung, sowie bei Fristablauf. Eine zusätzliche Voraussetzung ist ein

---

<sup>1</sup> Damit fällt die MVK unter den terminus technicus der „narrow bank“, der sich vom klassischen Geschäft einer Bank durch die Fokussierung auf das „Einlagengeschäft“ unter Ausschluß des Kreditgeschäfts unterscheidet. Ein Charakteristikum des Kreditinstituts geht damit verloren, während Ähnlichkeiten mit dem Versicherungsgeschäft nicht von der Hand zu weisen sind, wobei allerdings das entscheidende Argument des Risikoausgleichs im MVK-Fall nicht zutrifft.

<sup>2</sup> 2006 waren alle MVK deutlich von dieser Summe entfernt.

<sup>3</sup> Ein Mindestprozentsatz der Verwaltungskosten von 1% garantiert eine Dotierung der Rücklage.

<sup>4</sup> Momentan wird von keinem Marktteilnehmer eine Zinsgarantie angeboten.

<sup>5</sup> Zur Zeit läßt kein Unternehmen die Kapitalgarantie durch ein Kreditinstitut abdecken.



effektiver Beitragszeitraum von drei Jahren seit der ersten Beitragszahlung nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Die drei Beitragsjahre können auch durch Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern erworben werden, wobei allerdings nur beendete Arbeitsverhältnisse heranzuziehen sind.

Kein Anspruch besteht bei Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten (Ausnahme: Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väterkarenzgesetz), verschuldeter Entlassung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt und sofern noch keine drei Einzahlungsjahre angefallen sind.

Sind alle Voraussetzungen für den Anspruch auf Leistung erfüllt und liegen keine auszahlungsvernichtenden Tatbestände vor, so stehen verschiedene Möglichkeiten der Verfügung über die Anwartschaften offen (§ 17 BMVG). Der Anwartschaftsberechtigte kann die Auszahlung der Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen, er kann sie bis zur Pension weiterhin in der MVK veranlagern, eine Übertragung auf die MVK des neuen Arbeitgebers oder die Überweisung an ein Versicherungsunternehmen, an eine Pensionskasse oder an ein Kreditinstitut (zum ausschließlichen Erwerb von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds) verlangen.

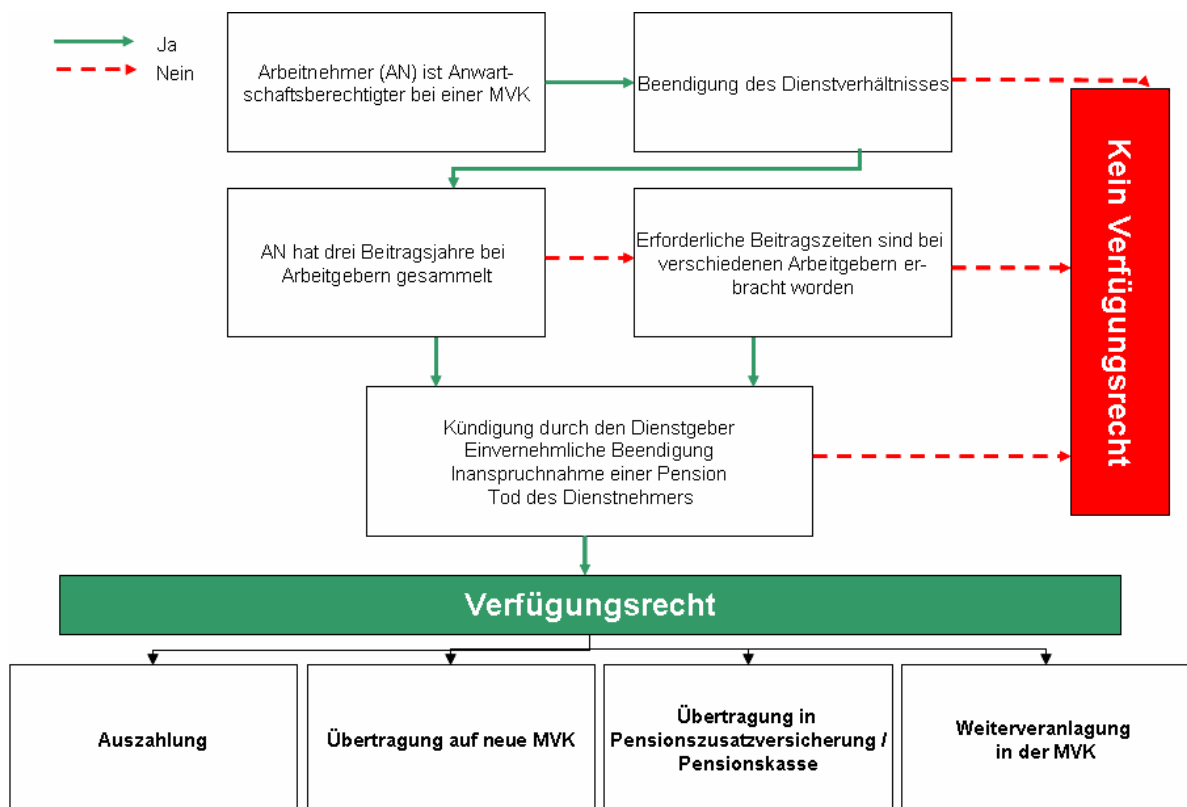


Abbildung 3.1: Anspruch auf Leistung

### 3.3 Kapitalgarantie

Eine allfällige Kapitalgarantie ist durch die MVK nur in jenen Fällen zu erbringen, in denen ein Anspruch auf Leistung besteht und eine Auszahlung, Übertragung oder Überweisung der Abfertigungsanwartschaft erfolgt. Die Kapitalgarantie wird allerdings nur dann schlagend, wenn die erwirtschafteten Erträge aus dem veranlagten Vermögen (Einzahlungen minus Kosten) die von der MVK einbehaltenen Kosten nicht abdecken können. Sie bildet somit die unterste Schranke der Leistung für den Anwartschaftsberechtigten. Bei entsprechender Entwicklung der Veranlagungsergebnisse wird die Auszahlung höher ausfallen.

In Abhängigkeit von der Höhe der Verwaltungskosten ergibt sich somit die notwendige Mindestperformance der Vermögensveranlagung, um zumindest die Kapitalgarantie zu erwirtschaften. Dementsprechend höher müssen die Bruttoerträge ausfallen, um eine darüber hinausgehende Verzinsung zu erreichen.

### 3.4 Veranlagung

Gemäß § 30 Abs.1 BMVG hat die MVK ihre Geschäfte im Interesse der Anwartschaftsberechtigten zu führen und bei der Veranlagung insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen. Diese Ziele stehen zueinander in einem gewissen Spannungsverhältnis („Trade off“), das die Veranlagungspolitik der MVK vor große Herausforderungen stellt. Der Gesetzgeber hat zudem diesbezügliche Veranlagungskategorien und Veranlagungsgrenzen vorgegeben. Allerdings sind die Veranlagungskategorien sehr weit gefaßt, um der ständigen Weiterentwicklung der Finanzmarktprodukte Rechnung zu tragen.

Bei den Veranlagungsgrenzen kann zwischen produktbezogenen und währungsspezifischen sowie emittentenbezogenen Veranlagungsgrenzen unterschieden werden. Eine Verletzung von Veranlagungsvorschriften führt zu Zinszahlungen an den Bund, die nicht dem der Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögen angelastet werden dürfen. Die Regeln zur Veranlagung bieten jedoch einen sehr breiten Spielraum und limitieren somit die Veranlagungspolitik kaum. Die erwähnten Strafzinsen werden in der Praxis daher kaum schlagend werden.

## 4 Problemstellung

### Herausforderungen der Mitarbeitervorsorgekassen ...

- Niedrige Erträge im Vergleich zu aus Sicht des Anwartschaftsberechtigten alternativen Veranlagungsformen (Sicht des Anwartschaftsberechtigten ist hier entscheidend und nicht objektive Vergleichbarkeit!), auch aufgrund der zu leistenden Kapitalgarantie

- Hohe Aufwendungen bei kleinen Konten mit nur kurzer Einzahlungsperiode; Kosten können Performance übersteigen, Kapitalgarantie muß aber dennoch gewährt werden
- Unbekannte Höhe der jährlichen Verfügungen über Anwartschaften
- Eine auf das Umfeld angepaßte Liquiditätsplanung
- Größenvorteile könnten in den nächsten Jahren zu Verdrängungswettbewerb bzw. einer Konsolidierung oder Marktberreinigung führen.
- Geringe Wahrnehmung als „zweite Säule“ der Altersvorsorge durch die Anwartschaftsberechtigten
- Informationsqualität des Hauptverbands der Sozialversicherung

**.... und deren Ursachen.**

- Von der MVK nicht feststellbare Veranlagungsdauern
- Nach kürzester Zeit relativ viele Konten mit niedrigen verwalteten Beiträgen (u.a. „Karteileichen“)
- Veranlagungsrestriktionen per Gesetz und aufgrund anderer Restriktionen, wie z.B. keine kalkulierbare Liegedauer
- Keine freie Wahl der Kunden
- Teilweise „Branchen-Bias“ aufgrund der Unternehmenshistorie / Eigentümerstruktur<sup>6</sup>
- Verfügungen können von MVK kaum beeinflußt werden.
- Gesetz der großen Zahl im Hinblick auf Anwartschaftsberechtigte (allerdings aufgrund div. gesetzlicher Restriktionen weniger ausgeprägt als bei anderen Kreditinstituten)

Mitarbeitervorsorgekassen sind aufgrund ihrer Struktur und diverser gesetzlicher Anforderungen und Bestimmungen mit mehreren Herausforderungen konfrontiert, die den Erfolg wesentlich beeinflussen.

Nach mindestens drei Einzahlungsjahren hat ein Anwartschaftsberechtigter bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen die Möglichkeit, die angesammelten Mittel von der Mitarbeitervorsorgekasse (beziehungsweise von mehreren Mitarbeitervorsorgekassen, wenn der AN in der Zwischenzeit die Beschäftigung gewechselt hat) abzuziehen<sup>7</sup>, d.h. sich auszahlen zu lassen oder zu übertragen. Die MVK hat keine Informationen darüber, wann der Anwartschaftsberechtigte die notwendigen Voraussetzungen für eine Verfügung erfüllt

<sup>6</sup> Andererseits: Der Bausektor wird von der BUAK abgedeckt. Sektorinterne Unternehmenswechsel führen damit nicht zu einem Wechsel der MVK. Dadurch kann die Fluktuationsproblematik gemildert werden. Allerdings bleiben selbst im Bauwesen nur 53,9% der AN, die den Arbeitgeber wechseln, in der gleichen Branche. (Entsprechend der Statistik im „Arbeitsmarktmonitoring 2005“ immerhin die zweithöchste Branchentreue nach dem Fremdenverkehr.)

<sup>7</sup> Der Anwartschaftsberechtigte hat auch nach kürzerer Zeit möglicherweise schon Verfügungsansprüche, z.B.: Kündigung des Beitrittsvertrags durch Unternehmen, Tod, Pensionsantritt.

und damit, wie langfristig die Veranlagung erfolgen kann. Auch Informationen über die durchschnittliche Fluktuationsrate der AN bieten nicht genügend Hilfe. Wenn der AN schon in anderen MVK genügend Beitragszeiten gesammelt hat, kann er eventuell schon nach kürzester Zeit über die Anwartschaft verfügen, da das Gesetz besagt, daß die erforderliche Laufzeit auch in mehreren Arbeitsverhältnissen erworben werden kann.

Ob er über seine Anwartschaft tatsächlich verfügen wird, hängt zusätzlich von mehreren Faktoren ab. So wächst die Wahrscheinlichkeit eines Abzugs von Liquidität in größerem Ausmaß einerseits mit der Rentabilität alternativer Veranlagungen und dem (subjektiven) Bedarf an liquiden Mitteln<sup>8</sup>, andererseits wird sie von der Mitarbeiterfluktuation entscheidend beeinflusst. Beide Faktoren werden letztendlich stark vom wirtschaftlichen Umfeld und somit exogenen Größen beeinflusst. Problematisch ist, daß eine hohe Fluktuation und ein starker Mittelabfluß mit einer schwachen Konjunkturlage korrespondieren können.

Die fehlenden Informationen erschweren die Liquiditätsplanung der MVK und eine entsprechend konservative und kurzfristige Veranlagung der Gelder kann in verhältnismäßig niedrigen Erträgen resultieren, was wiederum zu einem verstärkten Mittelabzug und einer alternativen Veranlagung führen kann („Selbsterfüllende Prophezeiung“).

Bei einem Wechsel des Unternehmens ist für den Arbeitnehmer - bei einer Anzahl von neun Mitarbeitervorsorgekassen in Österreich - auch die Wahrscheinlichkeit des MVK-Wechsels relativ hoch (Ausnahme: BUAK), da der AN die MVK nicht frei wählen kann. Die Beiträge werden bei dem Unternehmen eingezahlt, dessen Kunde der Arbeitgeber ist. Dies kann dazu führen, daß die MVK nach einigen Jahren eine sehr große Anzahl an Konten weiter führen muß, die eine geringe Einlage aufweisen und denen keine weiteren Beiträge zugeführt werden.

Je größer die MVK, desto leichter ist auch eine größere Anzahl an Kontoverfügungen für das Unternehmen verkraftbar. Das Gesetz der großen Zahl bewirkt, daß diese Verfügungen besser abgeschätzt werden können<sup>9</sup> und einige wenige große Behebungen nicht so stark ins Gewicht fallen. Aus diesen und anderen Gründen ist eine Marktkonsolidierung nicht auszuschließen, da es sich bei der österreichischen Mitarbeitervorsorge um einen sehr überschaubaren Markt handelt, den sich relativ viele Unternehmen teilen.

Es ist zu betonen, daß MVK, trotz der entsprechenden Intention des Gesetzgebers, auch mit einer geringen Wahrnehmung als Teil der zweiten Säule der Altersvorsorge, das heißt als ein Instrument der Pensionssicherung kämpfen. Dies ist insofern wichtig, als dadurch das Verhalten der Anwartschaftsberechtigten in Hinblick auf eine Tendenz zum Abzug des Kapitals im Anlaßfall beeinflusst werden kann.

---

<sup>8</sup> Unterschiedliche marginale Zeitpräferenz der Anwartschaftsberechtigten. Diese ist leider nur schwer erhebbar.

<sup>9</sup> Vergleiche Argumentation in Diamond und Dybvig (2003): Bank runs, deposit insurance and liquidity, Journal of Political Economy Vol. 91, pp. 401 – 419.

## 5 Status Quo und Arbeitsmarktdynamik

Die Betrachtung der Marktentwicklung in den letzten Jahren anhand diverser relevanter Kennzahlen - wie der Summe der Anwartschaften, Eigenkapitalentwicklung, Entwicklung von Bilanzsumme und risikogewichteten Aktiva, Übertragungen von Altanwartschaften, etc. – und die Evaluierung der Arbeitsmarktdynamik stellen zwei wesentliche Säulen einer Risikobeurteilung von Mitarbeitervorsorgekassen dar. Zum einen erhält man Informationen über die Solvenz der Unternehmen, zum anderen läßt sich anhand der Arbeitsmarktdynamik abschätzen, wie groß das Potential an Anwartschaftsverfügungen sein könnte und welche Implikationen das für die MVK hat. Um diese Zusammenhänge besser zu verstehen, ist es notwendig, sich a priori mit der Struktur der Veranlagungsgemeinschaften auseinanderzusetzen.

### 5.1 Struktur und Entwicklung einer Veranlagungsgemeinschaft

Der Pool der Veranlagungsgemeinschaften der Mitarbeitervorsorgekasse setzt sich aus den laufenden Einzahlungen der Abfertigungsbeiträge bestehender Anwartschaftsberechtigter, aus den Neuverträgen, den übertragenen Altabfertigungen<sup>10</sup>, den Übertragungen aus anderen MVK und aus den Erträgen der Veranlagung nach Abzug aller Kosten zusammen. Die Abflüsse auf der anderen Seite setzen sich aus der Übertragung in andere MVK, in eine Pensionszusatzversicherung oder in eine Pensionskasse und aus Beitragsauszahlungen (bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen) zusammen. In der folgenden Abbildung wird dieser Zusammenhang prägnant dargestellt.

---

<sup>10</sup> Gemäß § 47 (5) sind Übertragungen von Altabfertigungen nur noch bis Ultimo 2012 möglich.

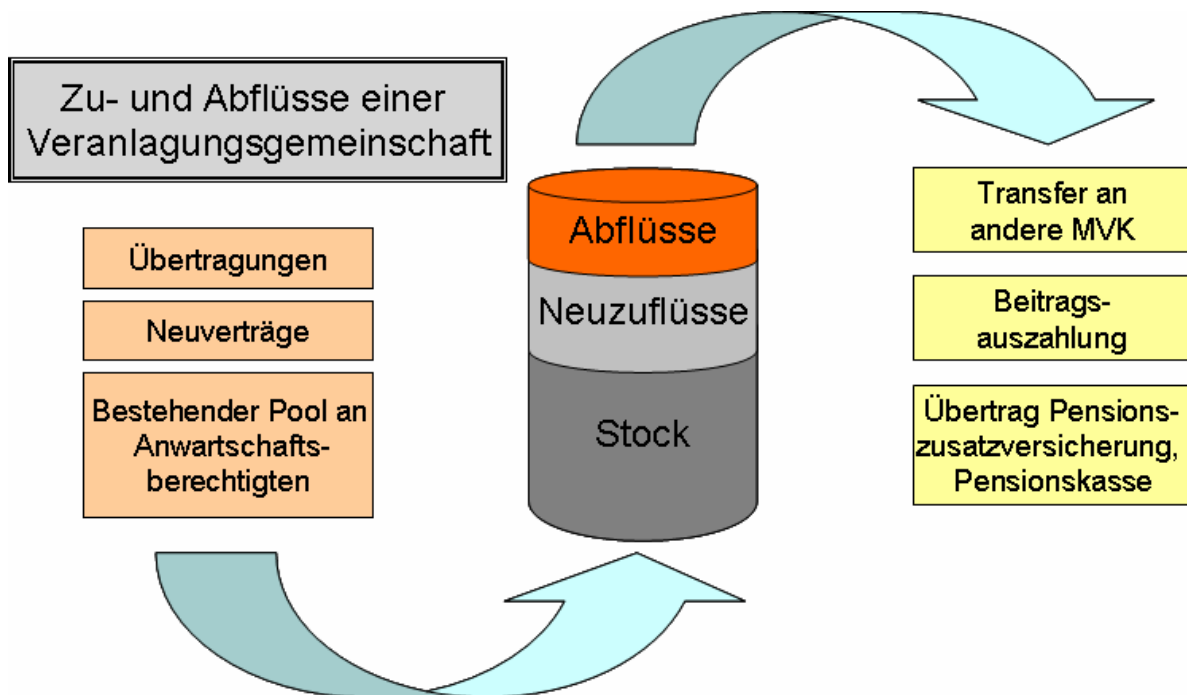


Abbildung 5.1: Kapitalfluß der MVK

Ziel der folgenden Betrachtung muß es nun sein, ein möglichst realistisches Bild zu entwerfen, das die Chancen und Risiken der Mitarbeitervorsorgekasse klar darstellt, sodaß mögliche Lehren für eine effektive und auch effiziente Veranlagungs- und Liquiditätspolitik gezogen werden können.

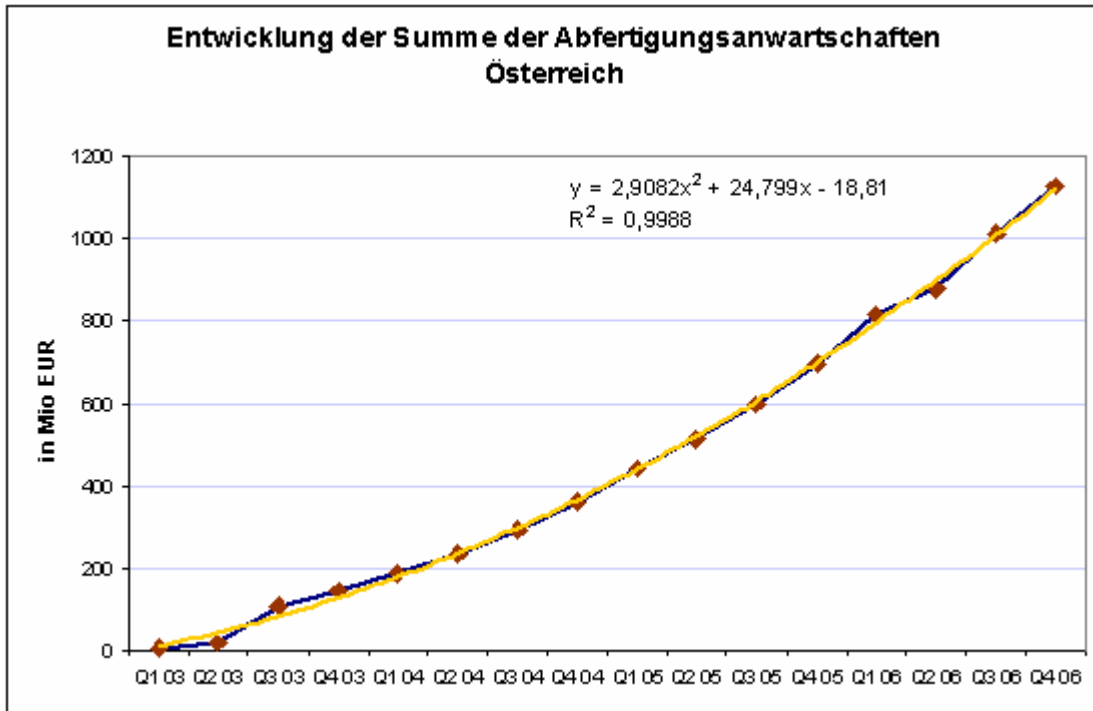
Unter diesem Aspekt müssen auch folgende Fragen geprüft werden:

- Reichen kurzfristig veranlagte Aktiva aus, um die Mittelabflüsse zu bedienen?
- Sind genügend Eigenmittel vorhanden?
- Unter welchen Bedingungen kommt es zu einer Auflösung der Garantierücklagen?
- Wie konservativ muß (und in Hinblick auf die Kapitalgarantie: darf) die Veranlagungspolitik sein?

Es ist anzumerken, daß Zuflüsse primär durch die Arbeitsmarktdynamik getrieben werden, während Abflüsse an mehrere Komponenten zu knüpfen sind. Die wesentlichste Rolle spielt mit Sicherheit auch hier der Arbeitsmarkt. Neben der Arbeitsmarktdynamik können, wie bereits erwähnt, auch andere (rationale und weniger rationale) Gründe für einen Abzug der Abfertigungsbeträge sprechen. Diese Gründe könnten sein: kurzfristiger Liquiditätsengpaß, alternative Veranlagungsmöglichkeiten, Zusammenführung aller angefallenen Abfertigungsbeiträge in der aktuellen MVK, etc. Irrationale Beweggründe und kurzfristige hohe Liquiditätspräferenzen sind besonders schwer abzuschätzen. Dazu müßten die verschiedenen möglichen Typen der Anwartschaftsberechtigten bekannt sein.

## 5.2 Status Quo

In der folgenden Betrachtung soll eine Aufarbeitung der bisher vorhandenen Daten seit Entstehen der MVK im Jahr 2003 erfolgen. Dies dient einerseits dazu, den Status Quo darzustellen, andererseits stellt es auch die Grundlage für das folgende Modell dar. Aufgrund des knapp dreieinhalbjährigen Bestehens sind logischerweise nur kurze Zeitreihen mit wenigen Datenpunkten vorhanden. Trotzdem können erste Aussagen zur Entwicklung des MVK-Marktes getroffen und potentielle Herausforderungen aufgezeigt werden.



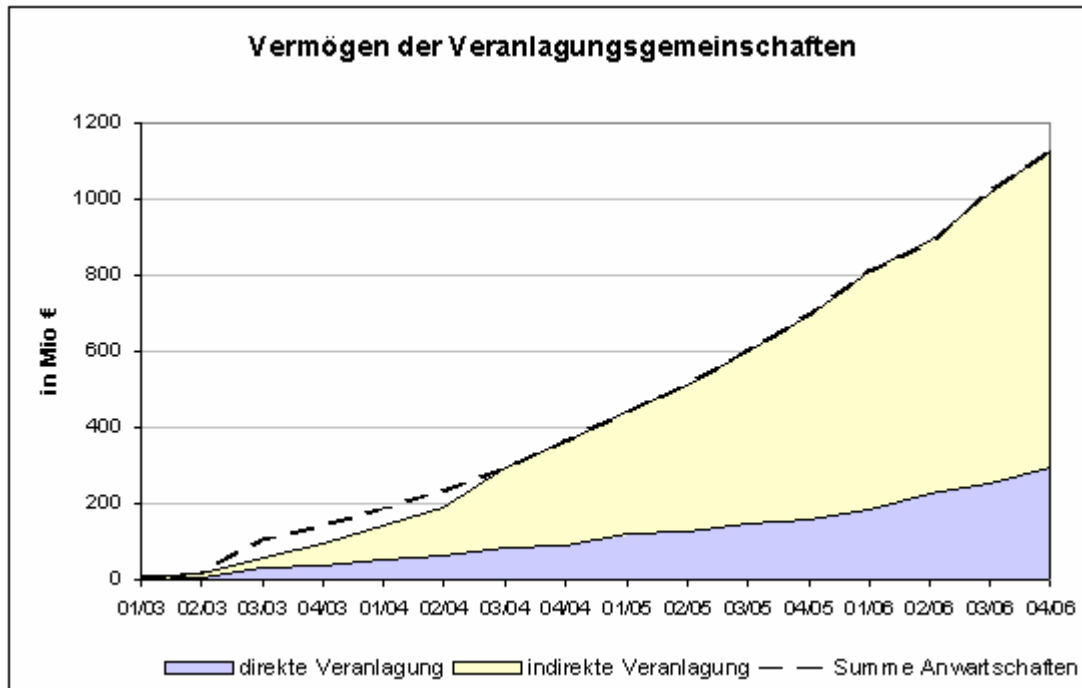
**Abbildung 5.2: Entwicklung der Summe der Abfertigungsanwartschaften seit Anfang 2003**

Wie aus dem Diagramm hervorgeht, läßt sich die Entwicklung der Abfertigungsanwartschaften durch ein Polynom 2. Grades (ab 2004 auch linear) sehr gut annähern. Diese Entwicklung deckt sowohl die Steigerung in den Gehältern der Anwartschaftsberechtigten als auch die Neuzugänge ab, berücksichtigt aber auch die beitragsfreigestellten Verträge.

Mit rund 2,1 Millionen Arbeitnehmern Ende 2006 haben bereits knapp die Hälfte der österreichischen Arbeitnehmer Anwartschaftszeiten in der „Abfertigung Neu“ erworben. Es kann mit einer ähnlichen Entwicklung in den nächsten Jahren gerechnet werden. Allerdings müssen davon die Anwartschaftsauszahlungen abgezogen werden, die in der Anzahl und im Volumen aufgrund des Ablaufs der dreijährigen Periode für 2003 erstmals veranlagte Beiträge deutlich höher ausfallen werden als in den Vorjahren. 2006 bestand erstmals für jene Arbeitnehmer, die neu ins System eingetreten sind, also nicht in eine MVK übertragen wurden, die Möglichkeit, bei Erfüllung aller Voraussetzungen, über ihre Abfertigung zu verfügen.

Es ist auch zu berücksichtigen, daß sich in den Folgejahren die Übertragungen von Altabfertigungen beständig verringern und bald enden werden. Eine Extrapolation aus den

Vorsaisons würde all diese genannten Effekte aber vernachlässigen beziehungsweise unterschätzen und damit die tatsächliche Höhe der Anwartschaften voraussichtlich überschätzen.



**Abbildung 5.3: Vermögensentwicklung seit Anfang 2003**

Ähnlich wie die Anwartschaften hat sich auch das Vermögen der Mitarbeitervorsorgekassen entwickelt. Wie aus der obigen Graphik erkennbar, war die Entwicklung der Veranlagungen und der Anwartschaften annähernd gleichläufig. Im vierten Quartal 2006 lag die Summe der Anwartschaften bei rund 1,126 Milliarden Euro. Das gesamte veranlagte Vermögen belief sich zum selben Zeitpunkt auf 1,128 Mrd. Euro. Der hohe Anteil an indirekter Veranlagung, also Fonds, ist ein erstes Indiz für eine konservative Vermögensverteilung der MVK. Betrachtet man jedoch die einzelnen Unternehmen näher, läßt sich feststellen, daß der Anteil der Direktveranlagung bei größeren Unternehmen tendenziell ein größeres Ausmaß annimmt als bei kleineren Unternehmen. Dies legt den Schluß nahe, daß auch die Größe des Unternehmens und die in-house Veranlagungskompetenz – in Bezug auf das verwaltete Vermögen - eine kritische Rolle für die Veranlagungspolitik spielen kann.



<b>Verfügungen</b>		2003		2004		2005		2006	
in Mio. €									
Übertragung MVK		0,07		0,066	0,9%	0,2	1,6%	1,92	7,2%
Auszahlungen		0,66		6,6	93,5%	11	90,4%	23,31	87,6%
PK / PZV		-		0,217	3,1%	0,55	4,5%	0,88	3,3%
Weiterveranlagung		-		0,176	2,5%	0,42	3,5%	0,51	1,9%
<b>Summe</b>		<b>0,73</b>		<b>7,059</b>	<b>100,0%</b>	<b>12,17</b>	<b>100,0%</b>	<b>26,62</b>	<b>100,0%</b>
Summe Anwartschaften		143,7	0,5%	362,06	1,9%	696,04	1,7%	1125,95	2,4%
Anrechenbare Eigenmittel		20,92	3,5%	20,16	35,0%	21,76	55,9%	22,33	
Garantie RL		0,087		0,318		0,7			

<b>Anzahl der Fälle</b>		2004		2005		2006	
Übertragung MVK		7	0,3%	90	0,7%	1505	4,4%
Auszahlungen		2041	75,5%	11443	89,1%	31995	94,2%
PK / PZV		4	0,1%	10	0,1%	23	0,1%
Weiterveranlagung		653	24,1%	1300	10,1%	432	1,3%
<b>Summe</b>		<b>2705</b>	<b>100,0%</b>	<b>12843</b>	<b>100,0%</b>	<b>33955</b>	<b>100,0%</b>
Summe Anwartschaftsberechtigte			1,49 Mio		1,74 Mio.		2,10 Mio.

**Tabelle 5.1: Anwartschaftsverfügungen und Referenzwerte**

	2003	2004	2005	2006
Zuwachs Altabfertigungs-				
anwartschaften in TSD. €	90000	28400	27000	20260
in Personen	13985	9850	3400	2546
Anwartschaft / Person	6	3	8	8

**Tabelle 5.2: Entwicklung Übertrag Altabfertigungen**

Die in Tabelle 5.1 ausgewiesenen Abflüsse bedürfen einer Interpretation: So können sich die Verfügungen in den Jahren 2003 bis 2005 nur auf übertragene Altabfertigungen oder Pensionsübertritte beziehen, da sonst gesetzlich erst nach einer Einzahlungsdauer von drei Jahren eine Verfügungsmöglichkeit über die Abfertigungen besteht. Im Jahr 2004 wurden Mittel im Ausmaß von 1,9 Prozent der Anwartschaftssumme abgezogen, 2005 waren es 1,7 Prozent.

Die Volumina der MVK-Leistungen änderten sich naturgemäß von 2005 auf 2006 deutlich. 2006 bestand für neu ins System eingetretene Arbeitnehmer erstmals (unter Vernachlässigung des Wechsels in die Pension) theoretisch die Möglichkeit, über die Abfertigungsbeiträge zu verfügen. Damit ist auch die Steigerung auf eine Verfügungssumme von 26,62 Millionen Euro (plus 14,45 Millionen €) erklärbar. Wie auch in den Vorjahren lassen sich die Arbeitnehmer in den meisten Fällen – das sind rund 88 Prozent des gesamten Verfügungsvolumens oder rund 94% der Fälle - die Beiträge auszahlen. Rund sieben Prozent der Beiträge werden in andere MVK übertragen, rund 3 Prozent werden an eine Pensionszusatzversicherung oder eine Pensionskasse überwiesen und rund zwei Prozent werden weiter veranlagt. Ein ähnliches Verhältnis ergibt sich in Bezug auf Anzahl der Verfügungsberechtigten.

Was die Entwicklung bei der Übertragung der Altabfertigungen betrifft, sieht man, daß die Zahl der Altanwartschaftsübertragungen von Jahr zu Jahr deutlich zurückgeht und bald

alle eine Übertragung vorgenommen haben werden, die dies auch wünschen. Die Entwicklungen in diesem relativ engen Markt sind allerdings auch stark von Einmalereignissen geprägt. Der extrem hohe Wert im Jahr im Jahr 2003 könnte zu einem Großteil auf die Übertragung der Siemens-Altanwartschaften auf die eigene MVK zurückzuführen sein.

### 5.3 Arbeitsmarktdynamik

Die Arbeitsmarktdynamik ist ein wesentliches Element für die Steuerung von Mitarbeitervorsorgekassen. Da die Fluktuation am Arbeitsmarkt das Geschäft der MVK wesentlich bestimmt, dient diese erste Betrachtung dazu, Entwicklungstendenzen und Gefährdungspotentiale für MVK abzuleiten, um die Basis für adäquate Streßtests mit sinnvollen Annahmen zu schaffen. Denn die Bewegungen am Arbeitsmarkt entscheiden letztendlich, wie groß die Wahrscheinlichkeit eines Mittelabzugs von der MVK ist, beziehungsweise mit welchen Zuflüssen sie im Mittel rechnen kann. Eine detaillierte Analyse erfordert eine Mehrjahresbetrachtung mit Rücksicht auf mögliche Schwankungen.

Zur Beurteilung werden die Daten für das Jahr 2004 herangezogen. Die Entwicklungen in den Jahren davor unterscheiden sich nicht signifikant von jenen aus dem Jahr 2004, sodaß sie keine anderen Schlußfolgerungen zulassen würden. Während sich die Zahlen in den verschiedenen Jahren leicht unterscheiden, bleibt die Dynamik relativ konstant.

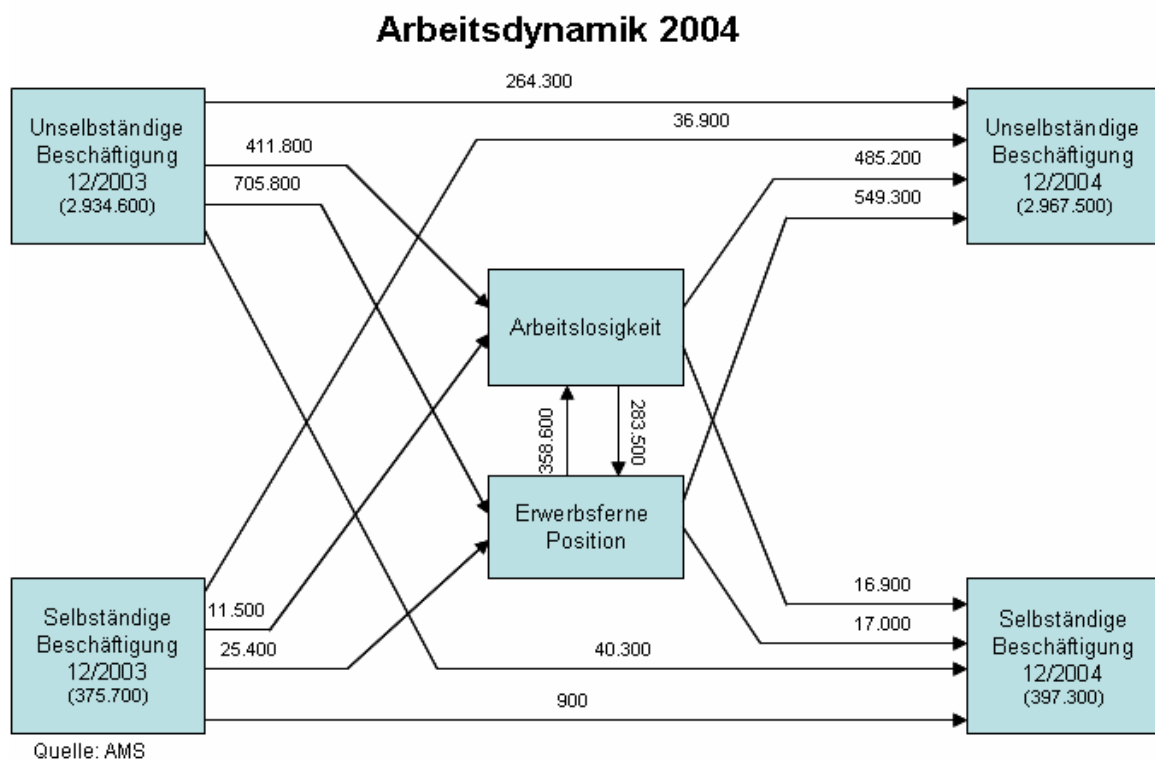
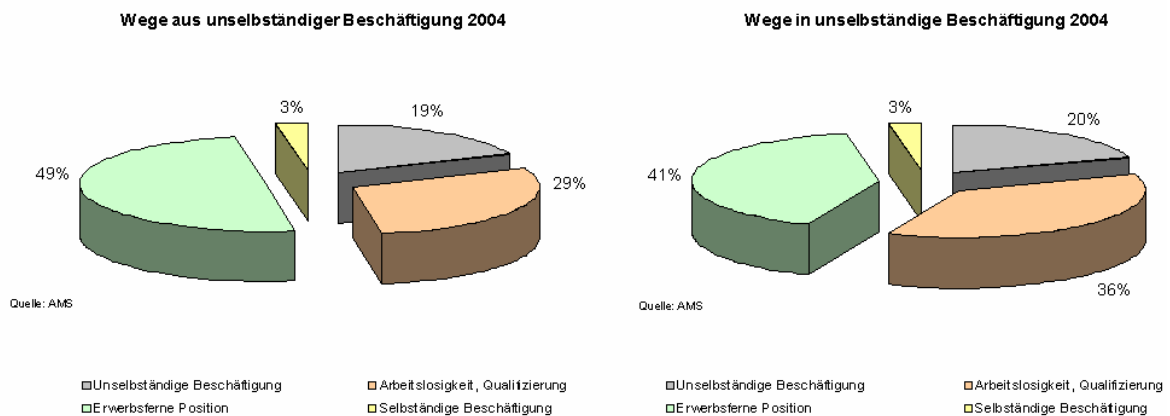


Abbildung 5.4: Arbeitsmarktdynamik

Wie aus dem Flußdiagramm zur Arbeitsdynamik in Österreich ersichtlich ist, sind die Bewegungen deutlich höher als die Bestandsveränderungen der Aggregate vom Ende des Jahres 2003 bis zum Ende des Folgejahres zunächst erwarten lassen würden. Diese zeigen nur, daß der Bestand der unselbständig Beschäftigten um rund ein Prozent oder 32.900 Personen gestiegen ist. Sie besagt allerdings nichts über deren Zustandekommen, das durch mehrere Ströme determiniert ist.

Den Pfeilen der Graphik folgend wurden im Zeitraum Jänner bis Dezember 2004 in Summe 1.422.200 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse, also rund 50 Prozent des Endjahresstands an unselbständig Beschäftigten<sup>11</sup>, beendet. Davon wechselte der größte Teil, nämlich 705.800, in eine erwerbsferne Position (Karenz, Präsenzdienst, Ausbildung, etc.), 411.800 Menschen wurden arbeitslos, 264.300 wechselten ihren Arbeitgeber und 40.300 ursprünglich unselbständig Beschäftigte machten sich selbständig.



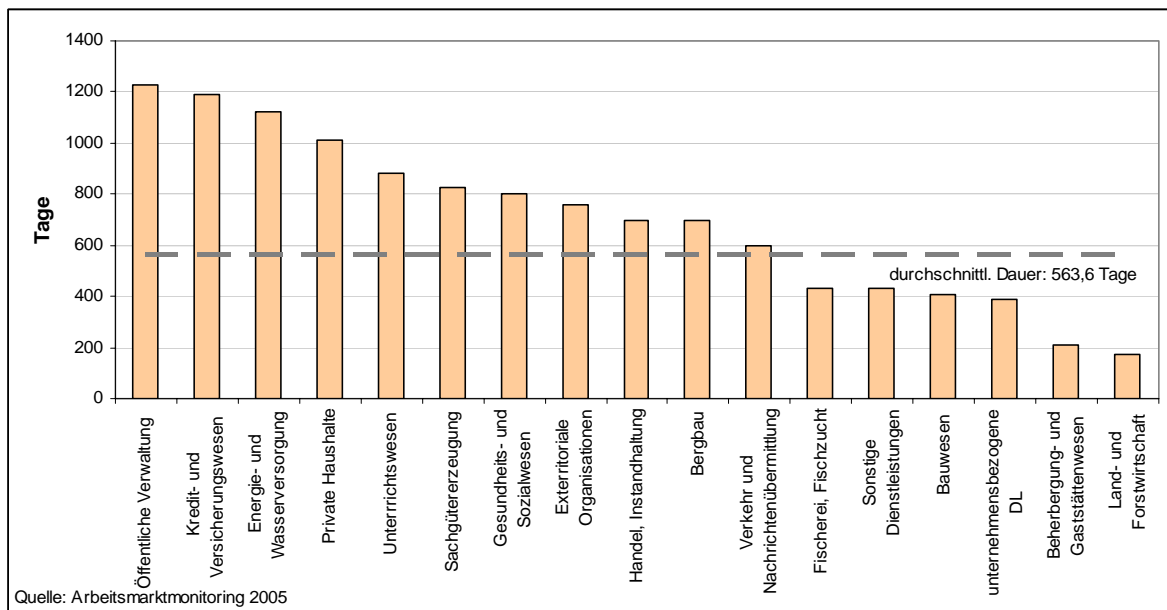
**Abbildung 5.5: Wege aus der und in die unselbständige Beschäftigung**

Auf der anderen Seite kann man auch die Wege in die unselbständige Beschäftigung betrachten, die nicht notwendigerweise ein symmetrisches Bild zur vorhergehenden Darstellung ergeben müssen. Je nach Wirtschaftslage wird diese verschieden akzentuiert sein. So wurden 2004 rund 1.335.700 unselbständige Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen. Davon wechselten 264.300 Arbeitnehmer (AN) den Arbeitsplatz. 36.900 wechselten von der Selbständigkeit in ein Angestelltenverhältnis. 485.200 in Arbeitslosigkeit oder beruflicher Bildung befindliche Personen fanden 2004 eine unselbständige Beschäftigung. Mit 549.300 Personen kam der weitaus größte Anteil aus einer erwerbsfreien Position. Vergleicht man die Gesamtsumme derjenigen, die im Jahr 2004 in eine unselbständige Beschäftigung wechseln, mit dem Beschäftigungsstand am Ende des Jahres (2.967.500), so stellt man fest, daß innerhalb eines Jahres im Durchschnitt fast 50 Prozent der Arbeitsplätze neu besetzt werden. Auf Branchenebene betrachtet gibt es zum Teil deutliche Unterschiede. So ist der Beschäftigungsumschlag<sup>12</sup> in saisonalen Branchen

<sup>11</sup> Dadurch wird allerdings noch nicht berücksichtigt, daß in einigen Branchen die AN im Schnitt mehr als einmal pro Jahr den Arbeitsplatz wechseln. Deshalb liegt die im Anhand gezeigte durchschnittliche Fluktuationsrate von 65% deutlich über diesem Wert, der sich aus dem Flußdiagramm ergibt.

<sup>12</sup> Anteil der neuen Beschäftigungsaufnahmen am durchschnittlichen Bestand.

besonders hoch, während das Kredit- und Versicherungswesen, die öffentliche Verwaltung etc. eine hohe Stabilität in Bezug auf Beschäftigung aufweisen.



**Abbildung 5.6: Dauer unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2004**

Da einige Mitarbeitervorsorgekassen, zumindest aus der Historie des Unternehmens oder der Mutter heraus, bis zu einem gewissen Grade einen Branchenfokus haben, können auch typischerweise zu erwartende Branchenwechsel der AN für die Veranlagungspolitik eine Rolle spielen. 2004 blieben knapp 42 Prozent der Dienstnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel in der ursprünglichen Branche, während 58 Prozent einen Wechsel vornahmen. Über alle Branchen betrachtet, ergibt sich ein sehr heterogenes Bild. Die größte Branchentreue weisen die Saisonbranchen auf, am niedrigsten ist sie in der lederverarbeitenden Industrie, im Fahrzeugbau oder im Bergbau. Diese Ergebnisse waren in den letzten Jahren sehr konstant und damit kaum durch Einzeleffekte verzerrt, wie auch die Fluktuationsstatistik im Anhang anschaulich zeigt.

Erwerbsferne Positionen betreffen unter anderem die Pension, die Ausbildung, den Präsenzdienst und die Elternkarenz. Dies ist für die MVK im Hinblick auf möglichen Mittelabzug besonders relevant. Beim Wechsel in die Karenz ist zu beachten, daß gemäß § 7 BMVG für entgeltfreie Zeiträume Beitragsleistungen zu erbringen sind. So hat der Arbeitnehmer für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Familienlastenausgleichsfonds. Die Bezugsgröße für die Höhe der Beitragsleistungen ist das Kinderbetreuungsgeld. Somit gibt es weiterhin Beitragszahlungen, und es besteht auch nicht die Gefahr der Auflösung der angesammelten Abfertigungsbeiträge während dieses Zeitraums.

## 6 Das MVK-Modell

Das folgende Modell dient zur Illustration der MVK-Problematik, indem es vorhandene Informationen einbezieht und, wo dies notwendig ist, diverse Annahmen in Bezug auf zukünftige Entwicklungen trifft. Es dient dazu, die Charakteristika der Mitarbeitervorsorgekasse klar herauszuarbeiten und eventuelle Handlungsalternativen zu untermauern. Da Erfahrungen aus der Historie kaum existieren, sollen die Ergebnisse primär die Darstellung möglicher Szenarien unterstützen und eine Indikation für mögliche Gefährdungspotentiale bieten. Es wird versucht, den MVK-Markt möglichst realistisch zu modellieren. Es wird aber kein Anspruch an das Modell gestellt, als Prognosetool für unternehmenspolitische Entscheidungen Verwendung zu finden. Die Intention ist primär eine möglichst detailgetreue Illustration der Zusammenhänge.

### 6.1 Grundannahmen des Modells

Um das Modell nachvollziehbar beziehungsweise leichter modellierbar zu halten, müssen gewisse Annahmen zwangsläufig getroffen werden. Solange man darauf bedacht bleibt, daß die Modellannahmen das Ergebnis nicht verzerren, stellen diese Vereinfachungen kein großes Problem dar, erleichtern aber andererseits die Durchführung der Schätzungen entscheidend. Solange die Annahmen nicht kritisch sind, bieten sie daher einen großen Mehrwert für Analyse und Interpretation der Ergebnisse.

Um das Modell möglichst konservativ zu halten, wurde versucht, Annahmen so zu treffen, daß sie im Zweifelsfall Kapitalabflüsse eher überschätzen als unterschätzen. Damit ist garantiert, daß sich die Schlußfolgerungen, die aus dem Modell resultieren, in der Realität auf keinen Fall als zu riskant herausstellen, da es sich tendenziell um „Extremszenarien“ handelt.

- Es wird eine Markt-MVK angenommen, die den gesamten österreichischen Markt abdeckt. Es wird daher auch nicht zwischen Branchen und Sektoren unterschieden, sondern es werden Durchschnittswerte herangezogen<sup>13</sup>.
  - Einheitliche Fluktuation der Arbeitnehmer
  - Einheitliche durchschnittliche Beschäftigungszeit pro Person und Jahr
  - Wechsel der MVK (Übertragungen) nicht betrachtet, d.h.:
    - Es muß nicht berücksichtigt werden, daß die Beitragsjahre bei verschiedenen Arbeitgebern erworben werden können.
    - Es genügt die Betrachtung der Neuverträge und der übertragenen Altverträge
  - Es werden annähernd homogene MVK unterstellt, d.h.:

---

<sup>13</sup> Siehe Anhang.

- Kein Unternehmen beherrscht den Markt
  - Es gibt keine übermäßigen Wechsel in nur wenige MVK, während bei anderen die Zahl der Anwartschaftsberechtigten beständig zurückgeht.
  - Die durchschnittlichen Beitragsjahre in derselben MVK sind relativ homogen.
- Zur Erleichterung der Berechnungen werden die Anwartschaften immer zu Jahresultimo abgezogen.
  - Es wird ein Monatsbruttoeinkommen von 1600 Euro<sup>14</sup> im ersten Beitragsjahr und eine Nominallohnsteigerung von drei Prozent jährlich unterstellt. Da der Beitrag vom Bruttojahresgehalt berechnet wird, entspricht dies im ersten Jahr einer Beitragsleistung von 342,72 Euro (Beitritt im Jänner).
  - Übertragungen von Altabfertigungen werden kontinuierlich weniger und enden 2009. Bis dahin sei jede Altabfertigung, für die ein Transfer als sinnvoll erachtet wurde, ins neue System übertragen<sup>15</sup>.
  - Kapitalabflüsse aus Altabfertigungen erfolgen immer schwerpunktmäßig von den früheren Übertragungen und ein kleinerer Teil von jenen Beiträgen, die erst zu einem rezenteren Termin transferiert wurden.

## 6.2 Methodik und Ergebnisse des MVK-Modells

Erst nach drei vollen Beitragsjahren besteht theoretisch die Möglichkeit zur freien Disposition über die angesammelten Beiträge. Das bedeutet, daß jemand, für den seit Anfang 2003 Beiträge durch seine(n) Arbeitgeber geleistet wurden, frühestens 2006 über diese Mittel verfügen kann (Ausnahme: Wechsel in den Ruhestand). Übertragene Altabfertigungen fallen nicht in dieses Schema und sind daher gesondert zu betrachten. Die Entwicklung der Verfügungen der Anwartschaftsberechtigten gemäß § 17 BMVG in den letzten drei Jahren hat entsprechend wenig Aussagekraft für mögliche Szenarien in den kommenden Jahren. Es macht daher wenig Sinn, diese Daten zu extrapolieren, um zukünftige Entwicklungen abschätzen zu können.

Zur Schätzung der Verfügungen ab dem Jahr 2006 (bis 2009) wird daher folgendermaßen vorgegangen:

---

<sup>14</sup> Je nach Berechnungsmethode sind die Zahlen in der Praxis sehr divergent. Eine detaillierte Analyse zur Bestimmung des Einkommens findet sich in „Arbeitsmarktmonitoring 2005“ (S. 38ff).

<sup>15</sup> Übertragungen über diesen Zeitpunkt hinaus erreichen im wahrscheinlichsten Fall ein Volumen, das keinen signifikanten Einfluß auf die Ergebnisse der Modellrechnungen nimmt und werden somit vernachlässigt.

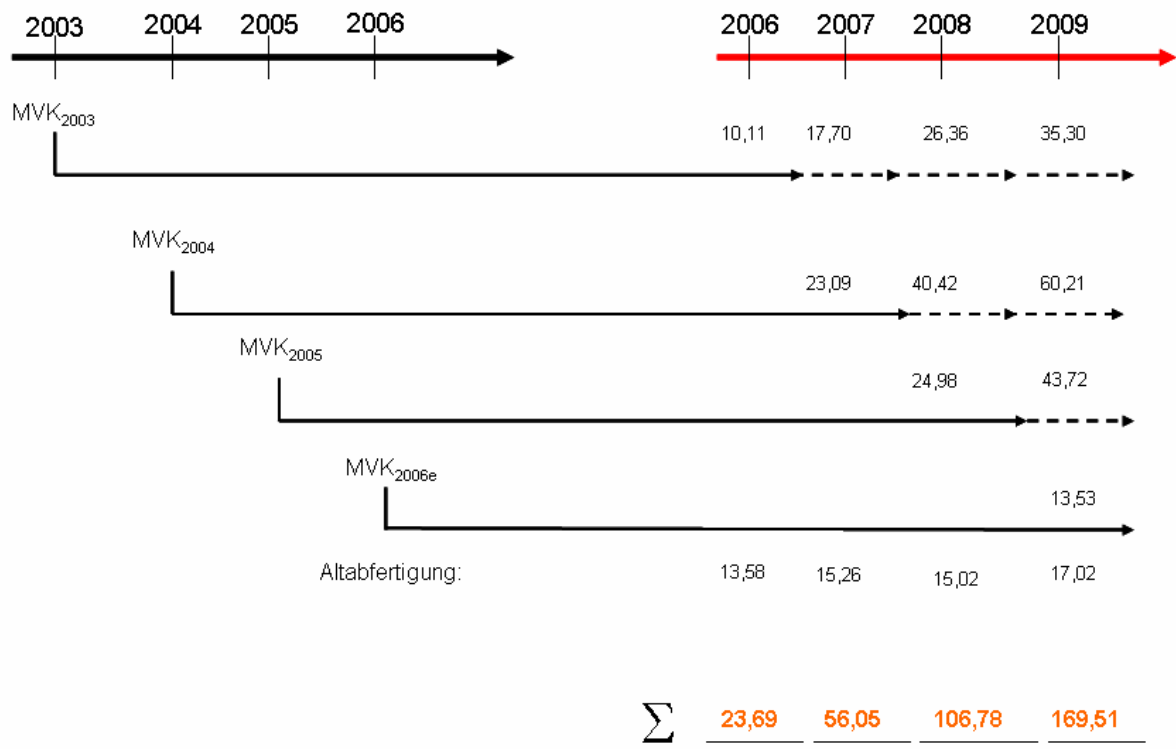
$$\begin{aligned}
 2006: & x_{2003} \cdot (1 - \alpha_{2003}^{2006})^0 \cdot \left[ \frac{(1+r)^{(2006-2003)+1} - 1}{(1+r) - 1} \right] \cdot \alpha_{2003}^{2006} + x_{alt} \cdot \beta_{2006} \\
 2007: & x_{2003} \cdot (1 - \alpha_{2003}^{2006})^1 \cdot \left[ \frac{(1+r)^{(2007-2003)+1} - 1}{(1+r) - 1} \right] \cdot \alpha_{2003}^{2007} + x_{2004} \cdot (1 - \alpha_{2004}^{2007})^0 \cdot \left[ \frac{(1+r)^{(2006-2004)+1} - 1}{(1+r) - 1} \right] \cdot \alpha_{2004}^{2007} \\
 & + x_{alt} \cdot \beta_{2007} \\
 2008: & x_{2003} \cdot (1 - \alpha_{2003}^{2007})^2 \cdot \left[ \frac{\dots}{\dots} \right] \cdot \alpha_{2006}^{2008} + x_{2004} \cdot (1 - \alpha_{2004}^{2007})^1 \cdot \left[ \frac{\dots}{\dots} \right] \cdot \alpha_{2007}^{2008} + x_{2005} \cdot (1 - \alpha_{2005}^{2008})^0 \cdot \left[ \frac{\dots}{\dots} \right] \cdot \alpha_{2005}^{2008} \\
 & + x_{alt} \cdot \beta_{2008}
 \end{aligned}$$

In einigen Jahren werden sich die Verfügungen auf ein bestimmtes Maß einpendeln, das heißt  $\alpha$  ist konstant. In diesem Fall lässt sich die Formel auf folgende Weise vereinfachen:

$$\text{Zeitpunkt } T: \sum_{i=2003}^{T-3} x_i \cdot (1 - \alpha)^{T-(i+3)} \cdot \left[ \frac{(1+r)^{(T-i)+1} - 1}{(1+r) - 1} \right] \cdot \alpha + x_{alt} \cdot \beta_T$$

$x_{2003}$	im Jahr 2003 erstmals eingezahlter MVK Beitrag
$\alpha_{2003}^{2007}$	Anteil der Verfügungen im Jahr 2007 (Superindex) über die Beiträge, die erstmals 2003 einbezahlt wurden (Subindex)
$r$	Nominallohnsteigerung
$x_{alt}$	vorhandene Altabfertigungen
$\beta_i$	Anteil Verfügungen über Altabfertigungen im Jahr $i$

Abbildung 6.1 stellt graphisch dar, wie sich die Verfügungen über die Anwartschaften am österreichischen MVK-Markt in den kommenden Jahren unter den gesetzten Annahmen unter Verwendung der Formeln zur Berechnung der Mittelabflüsse entwickeln könnten. Jede Spalte zeigt die im entsprechenden Jahr abgezogenen Abfertigungsbeiträge. Aus den Zeilen geht hervor, in welchem Jahr die Ersteinzahlung für den behobenen Betrag war. Aus den Zeilen kann abgelesen werden, wie sich die Verfügungen – nach Beitragsjahren bzw. Ersteinzahlung – zusammensetzen.



**Abbildung 6.1: Entwicklung der Verfügungen gemäß § 17 BMVG**

Da es sich um eine Gesamtmarktbeurteilung handelt, spielen Übertragungen in eine andere MVK keine Rolle; beziehungsweise sie werden nicht sichtbar. Es wird daher von dieser Verfügungsmöglichkeit abstrahiert. Die Zahlen decken daher nur jene Verfügungsmöglichkeiten ab, bei denen dem MVK-Aggregat Mittel entzogen werden.

Es wird auch angenommen, daß die Option der Mitnahme in eine andere MVK<sup>16</sup> auch in Zukunft verhältnismäßig selten genutzt werden wird. So spielte sie in den Jahren 2003 bis 2005 kaum eine Rolle. 2005 wurden nur 1,6 Prozent der Mittelabflüsse in eine andere MVK übertragen. Allerdings muß festgestellt werden, daß dies zu diesem Zeitpunkt nur für übertragene Altabfertigungen möglich war. Daher fiel der Anteil mit 7,2 Prozent des gesamten verfügbaren Vermögens und 4,4 Prozent der Fälle im Jahr 2006 etwas höher, ist aber dennoch weiterhin sehr niedrig.

Sollten sich größere Veränderungen oder Marktberichtigungen ergeben, ist eine Marktbeurteilung zur Beurteilung der Solvenzsituation der MVK nicht mehr ausreichend. In diesem Fall ist eine Betrachtung der individuellen MVK zwingend erforderlich.

### 6.2.1 Herangehensweise unter Berücksichtigung der getroffenen Annahmen:

Das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt zum Zeitpunkt des Eintritts in eine MVK beträgt annahmegemäß 1600 Euro und die Inflationsabgeltung bzw. Nominallohnerhöhung jährlich

<sup>16</sup> Dies setzt natürlich auch voraus, daß der neue Arbeitgeber einen Vertrag mit einer anderen Mitarbeitervorsorgekasse hat.



konstant drei Prozent<sup>17</sup>. Gemäß AMS Statistiken ist jeder unselbständig Beschäftigte durchschnittlich 308 Tage oder rund zehn Monate pro Jahr in einem aufrechten Dienstverhältnis. Somit erfüllt am Ende des Jahres 2006 – statistisch betrachtet – ein Großteil derer, die seit 2003 ein MVK-Konto haben, die Anforderung der Drei-Jahres-Frist. Dies gilt nicht notwendigerweise für diejenigen, für die erst in der zweiten Jahreshälfte die erste Beitragsleistung erfolgte. Vereinfachend wurde im Modell angenommen, daß Abzüge grundsätzlich immer zu Jahresende stattfinden und sich die Beitragsleistungen folglich bis zum Ende des Jahres entwickeln können. Um die Nachvollziehbarkeit des Modells zu bewahren, werden unterjährige Verfügungen nicht berücksichtigt. Die Auswirkungen dieser Vereinfachung verzerren das Ergebnis kaum<sup>18</sup>.

Der maximal verfügbare Betrag Ende 2006 setzt sich somit aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Noch vorhandene Konten aus Altabfertigungen aus den vorangegangenen Jahren
2. Neue Überträge von Altabfertigungen<sup>19</sup>
3. MVK-Konten bestehend seit 2003 (mit mindestens drei Beitragsjahren)

Nach demselben Prinzip sollen sich die Abfertigungen und potentiellen Verfügungen auch in den Folgejahren entwickeln.

Als Referenzwerte für die zu erwartenden Verfügungen durch die Anwartschaftsberechtigten dienen sowohl die tatsächlichen Zahlen aus dem Jahr 2006 (d.h. der Anteil der verfügbaren Beiträge im Verhältnis zur Summe der Anwartschaftsbeiträge<sup>20</sup>) als auch die AMS-Daten aus den Auswertungen zur Arbeitnehmerfluktuation<sup>21</sup> von 2000 bis 2005. Diese lag seit 2002 konstant bei 65 Prozent (vorher 71%). Allerdings sind hohe Fluktuationsraten tendenziell in Segmenten mit erfahrungsgemäß unterdurchschnittlichem Lohnniveau zu beobachten. Zudem steigt die Dauer der unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse mit dem Alter der Arbeitnehmer (siehe Abb. 6.2).

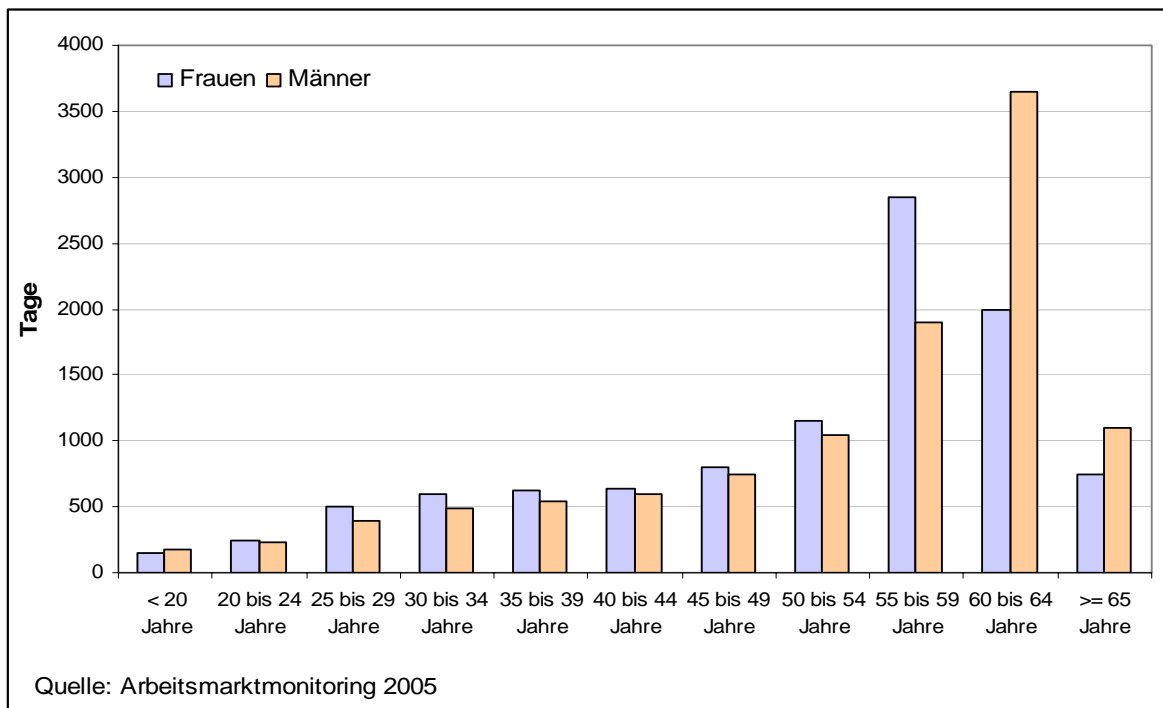
<sup>17</sup> Achtung, kein Numéraire: Aufgrund fehlender statistischer Daten fließen die Beträge in die Berechnung der Anwartschaftsberechtigten ein und dienen auch zur Bestimmung der Beitragsentwicklung in den Folgejahren. Somit haben diese Annahmen auch Auswirkungen auf die Ergebnisse der Modellberechnungen, selbst wenn diese nicht sonderlich signifikant erscheinen.

<sup>18</sup> Der Unterschied besteht darin, daß die Anwartschaftsberechtigten in Summe einen höheren Betrag ausbezahlt bekommen, als womöglich der Realität entspricht. Gleichzeitig ist im gleichen Zeitraum aber auch die Summe der Anwartschaften gestiegen, sodaß im Endeffekt die verbleibende Anwartschaftssumme das gleiche Ergebnis liefert. Das für kurzfristige Veranlagungen zur Verfügung stehende Vermögen wird überschätzt, spielt in diesem Modell aber keine Rolle.

<sup>19</sup> Diese werden jedes Jahr geringer und werden in einigen Jahren komplett auslaufen. Im Modell wird 2008 als letztes Jahr betrachtet, in dem Altabfertigungen in das MVK-System übertragen werden.

<sup>20</sup> Da mit Anteilen gerechnet wird und nicht mit absoluten Zahlen, nähern sich die in einem bestimmten Jahr veranlagten Mittel nur asymptotisch gegen 0. Da die verbliebenen Werte irgendwann vernachlässigbar klein werden, hat diese Tatsache keine Relevanz für die Beurteilung des Modells.

<sup>21</sup> Durchschnitt aus An- und Abmeldungen unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse im Jahr im Verhältnis zum Durchschnittsbestand der unselbständig Beschäftigten.



**Abbildung 6.2: Dauer unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse 2004**

Da in den ersten Jahren vielen Arbeitnehmern die Verfügungsmöglichkeiten teilweise nicht bewußt sind, wird unterstellt, daß in den ersten Jahren die Verfügungen etwas unter jenen der Folgejahre liegen<sup>22</sup>.

Näherungsweise läßt sich der Anteil der Verfügungen an den Anwartschaften auf folgende Weise schätzen:

$$V_{2003} = \frac{\text{Auszahlungen} - \text{Auszahlungen übertragener Altabfertigungen}}{B_{2003}}, \text{ wobei } V_{2003} \text{ der}$$

Anteil der Verfügungen an den Beiträgen, die im Jahr 2003 das erste Mal geleistet wurden, darstellt und  $B_{2003}$  die Summe dieser Beiträge über die Jahre darstellt. Wenn man die Beitragsleistungen in unterschiedliche Cashflows trennt, so stellt  $B_{2003}$  die Entwicklung des seit dem Jahr 2003 gesammelten Vermögens dar<sup>23</sup>. Für das Jahr 2006 ergibt dies einen Anteil von rund 4,5 Prozent. Im Jahr 2007 ist es dementsprechend nötig, auch  $V_{2004}$  zu schätzen, im Jahr 2008  $V_{2005}$  etc.

Aufgrund der rezenten Einführung der MVK im Jahre 2003 sind in den nächsten Jahren die Ansprüche durch Wechsel in den Ruhestand wahrscheinlich deutlich niedriger als die Arbeitsmarktdaten in Bezug auf Pensionierungen erwarten lassen könnten. Diese Annahme beruht auf den folgenden Erkenntnissen: Die übertragenen Altabfertigungen machen nur einen kleinen Anteil an den gesamten Abfertigungsanwartschaften aus und jene, die in das MVK-System neu eintreten, sind entweder neu ins Arbeitsleben gewechselt oder haben nach dem alten System noch nicht die nötige Zahl an Jahren im

<sup>22</sup> Vgl. Feststellung von Mercer Beratern in „Fonds professionell“-Artikel vom 13. Juli 2006: „Viel ist oft zuwenig“ – Studie zur Auskunftsfreudigkeit von Pensionskassen.

<sup>23</sup> Entspricht der Formel  $x_{2003} \cdot [\text{Annuitätenfaktor}]$  aus der Berechnungsformel auf Seite 23.

selben Unternehmen gearbeitet. In beiden Fällen ist nicht von einem verstärkten Wechsel in die Pension auszugehen<sup>24</sup>. Letztendlich ist daher der Anteil des abgezogenen Vermögens deutlich niedriger als die Fluktuationszahlen erwarten lassen. Weiters kommt hinzu, daß für den Anwartschaftsberechtigten auch die Möglichkeit der Weiterveranlagung in der alten MVK besteht. 2004 waren dies immerhin 2,5 Prozent, 2005 3,5 Prozent der Verfügungen, 2006 allerdings nur 1,9 Prozent.

Eine Übertragung in die neue MVK anstatt der Weiterveranlagung macht durchaus Sinn, wenn die Anwartschaft zu diesem Zeitpunkt deutlich höher ist als der garantierte Mindestbetrag. Damit kann der AWB sich diesen Ertrag sichern, während er ansonsten dem Risiko der Entwicklung der nächsten Jahre ausgesetzt ist, was im schlimmsten Falle zu einer Reduzierung bis zum Niveau der Garantie als unterer Schranke führen kann. Dies gilt vor allem dann, wenn von den Wirtschaftsakteuren eine Abschwächung der Konjunktur erwartet wird<sup>25</sup>.

Die Quintessenz aus diesen Erkenntnissen ist nun, daß mit einer Zunahme der Verfügungen – vor allem auch relativ– in den nächsten Jahren zu rechnen ist. Diese prognostizierte Entwicklung ist daher in den Berechnungen zu berücksichtigen. Es wird daher in den ersten Jahren eine jährliche Steigerung von 2 Prozent unterstellt, beginnend bei einem Anfangswert von 4,5 Prozent für jeden Teil-Cashflow, wobei jeder Cashflow dem Jahr der ersten Einzahlung zugeordnet wird (vgl. Formel auf Seite 26). Wann die obere Schwelle erreicht ist, wird sich in den nächsten Jahren weisen.

Hinzu kommen die Leistungen für übertragene Altabfertigungen, die separat berechnet werden, da sie von der 3-Jahres-Frist nicht betroffen sind. Eine wesentliche Rolle bei der Bestimmung der Verfügungen über übertragene Altabfertigungen spielt das (Erwerbs-) Alter dieser Zielgruppe<sup>26</sup>. Erfahrungsgemäß wechseln jene Arbeitnehmer, die schon länger im Erwerbsleben stehen, nicht mehr so oft den Arbeitsplatz, wie auch Abb. 6.2 sehr gut zeigt. Auch hier kann man eine Steigerung der Abflüsse in den nächsten Jahren antizipieren. Der Wechsel in die Pension spielt in dieser Gruppe eine größere Rolle als bei jenen, die in den letzten Jahren dem System neu beigetreten sind. Wie bereits erwähnt, sind jene, die eine Altabfertigung übertragen konnten, bereits mehrere Jahre unselbständig erwerbstätig.

Zur Abschätzung der Verfügungen über übertragene Altabfertigungen wird folgende Herangehensweise gewählt, wobei unterstellt wird, daß die Verfügungen in den Jahren 2003 – 2005 fast zur Gänze auf übertragene Altabfertigungen zurückzuführen sind (vgl. Tabellen 5.1 und 5.2):

<sup>24</sup> Vom klassischen Saisonarbeiter wird hier abstrahiert, da diese Beschäftigtengruppe auch nur einen kleinen Teil des Gesamtmarktes darstellen.

<sup>25</sup> In diesem Zusammenhang sei auch auf die Problematik der Prozyklizität verwiesen, die im Extremfall möglicherweise eine Bedrohung für MVK darstellen kann.

<sup>26</sup> Das Alter dieser Zielgruppe läßt sich relativ gut durch die Höhe der durchschnittlichen Übertragungen an die MVK erschließen. 2003 waren dies zum Beispiel rund 6000 Euro pro Person. Unterstellt man ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 1600 Euro, so entspricht dieser Betrag rund drei Monatsgehältern. Nach altem Abfertigungsrecht muß der durchschnittliche Mitarbeiter also bereits zwischen fünf und neun Jahren im gleichen Betrieb gearbeitet haben, bevor der Abfertigungsbetrag an eine MVK übertragen wurde.

$$V_{\text{Altabfertigungen}} = \frac{\text{Auszahlungen}_{\text{Altabfertigungen}}}{\text{gesamte übertragene Altabfertigungen} - \text{bereits ausbezahlte Beträge}}, \text{ wobei}$$

$V_{\text{Altabfertigungen}}$  den Anteil der Auszahlungen an den gesamten noch vorhandenen Übertragungen darstellt. Der Unterschied zur vorhergehenden Formel liegt an der fehlenden 3-Jahres-Frist.

Im Jahr 2004 erreichte man beispielsweise einen Anteil von rund 5,5 Prozent und 2005 waren es bereits rund 7,6 Prozent. Für das Folgejahr, wird (konservativ) ein Wert von neun Prozent angenommen und eine leichte Steigerung von jeweils einem Prozent in den Folgejahren unterstellt<sup>27</sup>. Durch den unterstellten Anstieg dieser Verfügungen über die Altabfertigungen wird somit die Annahme der wachsenden Zahl jener, die in den Ruhestand wechseln oder sonst aus dem Erwerbsleben ausscheiden, im Modell berücksichtigt.

### **6.2.2 Zusätzliche Angaben zu den Annahmen bezüglich übertragener Altabfertigungen:**

Das zu erwartende jährliche Wachstum der bereits übertragenen Altabfertigungen wurde anhand der durchschnittlich pro Person übertragenen Beiträge eruiert. Diese Beträge wurden dann mit der alten Abfertigungstafel (Tabelle 6.1) verglichen und somit die bisherige Beitragsdauer abgeschätzt. Unterstellt man ein durchschnittliches Einkommen von 1600 Euro<sup>28</sup> im ersten Jahr und eine durchschnittliche jährliche Steigerungsrate des Nominallohns von drei Prozent, so kann man den zu erwartenden Beitrag in den einzelnen Beitragsjahren in der MVK grob abschätzen. Die stufenförmige Steigerung im alten System erschwert die Abschätzung der bisherigen Beitragsjahre etwas.

Anzahl der Jahre im Unternehmen	Höhe der Abfertigung
3 Jahre	2 Monatsgehälter
5 Jahre	3 Monatsgehälter
10 Jahre	4 Monatsgehälter
15 Jahre	6 Monatsgehälter
20 Jahre	9 Monatsgehälter
25 Jahre	12 Monatsgehälter

**Tabelle 6.1: Abfertigungsschlüssel nach altem System**

Im Gegensatz zu den neuen MVK-Beiträgen mußten die transferierten Altabfertigungen für die Berechnung der Verfügungen pro Jahr nicht in verschiedene Jahres-Klassen eingeteilt werden, da theoretisch über die gesamten Beträge jederzeit verfügt werden kann. Allerdings mußten für die Berechnungen Annahmen darüber getroffen werden, wie sich die

<sup>27</sup> Die Zahlen für die übertragenen Altabfertigungen werden in der Zukunft weniger ins Gewicht fallen, da sie nur einen relativ kleinen Anteil am Gesamtvolumen einnehmen werden.

<sup>28</sup> Dieser Durchschnittswert schwankt je nach Berechnungsmethode. Für nähere Informationen siehe Arbeitsmarktmonitoring 2005, Seite 38ff.

Verfügungen über die übertragenen Altabfertigungen verteilen<sup>29</sup>. Es wurde in einer konservativen Annahme unterstellt, daß ältere Konten von übertragenen Altabfertigungen eher aufgelöst werden als jüngere. Des weiteren wird unterstellt, daß 2005 die Verfügungen aus den Überträgen 2003 und 2004 erfolgen; 2006 aus den Überträgen 2003, 2004 und 2005; 2007 aus den Überträgen 2003 – 2006, etc. Überträge aus dem gleichen Jahr werden nicht im selben Jahr wieder abgehoben.

Aufgrund der deutlich unterschiedlichen Höhe der übertragenen Anwartschaften in den Jahren 2003 bis 2005 ergaben sich auch deutlich divergente Annahmen zu den bereits aufgelaufenen Abfertigungsjahren, bis die Altabfertigungen übertragen wurden. Betrug die durchschnittliche Übertragung pro Person im Jahr 2003 rund 6000 Euro, waren es im Jahr 2004 nur rund 3000 Euro und im Folgejahr 8000 Euro. So wurde unterstellt, daß jene, die im ersten Jahr eine Übertragung vornahmen, bereits neun Jahre im gleichen Unternehmen tätig waren, für 2004 waren es vier Jahre und für 2005 entsprechend 12 Jahre. Dies erleichtert deutlich die Schätzungen. Ansonsten müßten Informationen über alle übertragenen Altabfertigungen vorliegen, die in das neue System wechseln. So hat Siemens Mitte 2003 die bestehenden Abfertigungen in die eigene MVK übertragen. Dies könnte auch erklären, warum die durchschnittlich übertragenen Beträge 2003 deutlich höher ausfallen als im Folgejahr, da das Gehaltsniveau hier deutlich über dem österreichischen Durchschnitt liegt.

Aufgrund der Art der Modellierung führt diese Erkenntnis zu keinen signifikanten Unterschieden in den Ergebnissen. Im Falle von Siemens müßte man korrekterweise mit höheren Durchschnittsgehältern und damit mit entsprechend weniger Abfertigungsjahren rechnen. Dies führt im Endeffekt allerdings zu einem ähnlichen Ergebnis, wie wenn das allgemeine Gehaltsniveau herangezogen wird und entsprechend mehr angesammelte Abfertigungsjahre impliziert werden, da die Anzahl der Jahre primär dafür benötigt wird, um die Entwicklung der Altanwartschaften in den Folgejahren zu schätzen<sup>30</sup>.

In den Folgejahren 2006 bis 2008 wurde mit jeweils steigenden übertragenen Altabfertigungsbeträgen pro Person gerechnet, da die bisherige Verweildauer im gleichen Unternehmen entsprechend weiter gewachsen sein muß<sup>31</sup> und damit auch die Abfertigungsbeträge. Ein unselbständig Beschäftigter, dessen Abfertigung 2008 übertragen wird, muß jedenfalls mindestens seit Dezember 2002 im selben Unternehmen gearbeitet haben. Jemand, der in der Zwischenzeit die Beschäftigung gewechselt hat, fällt automatisch ins neue System. Die Summe aller übertragenen Werte sinkt jedoch, da die Zahl der Personen, die ihre Altabfertigungen übertragen, ständig geringer wird. Für 2009 wird angenommen, daß alle Altabfertigungen, sofern sie übertragen werden sollen, bereits übertragen sind, also keine zusätzlichen Beiträge aus Übertragungen zu erwarten sind.

<sup>29</sup> Siehe Berechnungsblatt im Anhang.

<sup>30</sup> Je höher die Anzahl der unterstellten Abfertigungsjahre, desto größer ist das Wachstum der übertragenen Altanwartschaften in den Folgejahren, da unterstellt wird, daß das nominelle Gehalt jedes Jahr um drei Prozent steigt.

<sup>31</sup> Ein Unternehmenswechsel im Zeitraum ab 2003 würde automatisch zu einem obligatorischen Beitritt ins neue System führen. Entsprechend lang muß die Zeitperiode sein, in der der Angestellte, dessen Altabfertigungen übertragen werden, bereits im gleichen Unternehmen tätig ist. (z.B. 2006: drei Jahre länger als bei einer Übertragung Ende 2003).

### 6.2.3 Zusatzinformationen zu den Annahmen bezüglich der Neubeiträge:

Die jährlichen Neubeiträge in den Jahren 2003 – 2006 mußten aufgrund von Datenrestriktionen anhand der Informationen über die zu Jahresende garantierten Abfertigungsbeiträge, die angenommene Entwicklung der in den Vorjahren eingezahlten Beiträge und Altabfertigungen sowie die Mittelverfügungen geschätzt werden (siehe Tabelle 6.2).

Die Anzahl der Personen ist in den Statistiken des Hauptverbandes erfaßt. Der Zuwachs der Altabfertigungen in der Höhe von 6,93 Millionen Euro ergibt sich aus der Anzahl der Personen multipliziert mit den geschätzten Beiträgen abzüglich der Mittelverwendungen im Vorjahr. Der Zuwachs der Beiträge aus der Einlage 2003 ergibt sich aus der ursprünglichen Einlage unter Berücksichtigung der Nominallohnerhöhung. Die Neueinlage 2004 ist somit die Residualgröße aus der Summe der Anwartschaften zu Jahresende und den anderen bekannten und geschätzten Größen.

<b>Bestimmung Zuwachs 2004</b>	
Altabfertigung 2003	<b>89,34</b>
Alt t+1 (Abzüge 2003 berücksichtigt)	5,66
MVK Einlage 2003	<b>53,7</b>
MVK 2003 t+1	55,31
Altabfertigung 2004	<b>28,4</b>
Summe Anwartschaft	<b>362,06</b>
Abzüge 2004	<b>7</b>
Zuwachs durch MVK Einlage 2004	122,65

Die hervorgehobenen Beträge sind gegeben, alle anderen werden anhand der bekannten Parameter geschätzt.

**Tabelle 6.2: Zusammensetzung der Anwartschaften (Illustration)**

Bis Ultimo 2006 wurde für rund 2,1 Millionen<sup>32</sup> unselbständig Beschäftigte ein Abfertigungskonto bei einer der neun österreichischen Mitarbeitervorsorgekassen eingerichtet. Das entspricht bereits einer Abdeckung von über der Hälfte aller unselbständig Erwerbstätigen in diesem Jahr. Lag der Zuwachs in den beiden ersten Jahren bei jeweils deutlich über 700.000 Personen, so war der Anstieg von 2004 auf 2005 mit rund 200.000 Personen deutlich geringer. 2006 blieb der Zuwachs annähernd konstant. Für die Jahre 2007 bis 2009 wurde daher ein einheitliches Wachstum von rund 162.000 Personen unterstellt. Der Beitrag zum Zuwachs der gesamten Abfertigungsanwartschaften ergibt sich aus dem verwendeten Durchschnittslohn und der angenommenen jährlichen Nominallohnsteigerung. Ein Großteil dieses Zuwachses, AMS Statistiken zufolge rund 100.000 Personen pro Jahr, kommt von neu ins Erwerbsleben eintretenden Personen. Der

<sup>32</sup> Mit Stichtag 31. Dezember 2006 waren 2.099.787 Personen im neuen MVK System. Da eine Person bei mehreren MVK Anwartschaftszeiten erworben haben kann, weicht die Zahl der Konten ab. Die Differenz wird durch Kleinkonten erklärt, denen keine weiteren Beiträge mehr zugeführt werden.



Rest setzt sich aus Personen zusammen, die von der Selbständigkeit in ein Angestelltenverhältnis wechseln, Arbeitskräfte aus dem Ausland, Personen aus einer erwerbsfernen Position, ehemals Arbeitslose, etc.

Neubeiträge	2003	2004	2005	2006e	2007e	2008e	2009e
in Mio.	53,7	122,65	132,67	71,84	74,00	76,22	78,51
in Personen	765414	710751	196600	161548	161548	161548	161548

**Tabelle 6.3: Entwicklung der Neubeiträge ohne übertragene Altabfertigungen**

#### 6.2.4 Ergebnisse:

Für einen ersten Erkenntnisgewinn bezüglich möglicher Liquiditätsengpässe - vor einer detaillierten Betrachtung der Vermögensentwicklung und der Veranlagungsstruktur - kann das Verhältnis von Verfügungs- zu Anwartschaftssumme dienen. Dazu muß in einem ersten Schritt die Summe der Anwartschaften mit Hilfe einer Mischung von Extrapolation und Annahmen über die Beitragsentwicklungen geschätzt werden. Für das Jahr 2006 ergibt sie sich aus den bis zum Vorjahr angesammelten Anwartschaften, dem geschätzten Zuwachs der in den Vorjahren eröffneten Konten, den übertragenen Altabfertigungen inklusive Zuwachs und der erwarteten Neuverträge für dieses Jahr abzüglich der Auszahlungen und Überträge in Versicherungen oder Pensionsinvestmentfonds.

Unter den erwähnten Annahmen ergibt sich folgendes Bild für die Entwicklung der im Szenario antizipierten Verfügungen respektive der Anwartschaftssumme:

	2003	2004	2005	2006e	2007e	2008e	2009e
Verfügungen (in Mio.)	0,73	7	11,97	23,69	56,05	106,78	169,51
Summe Anwartschaften (in Mio)	143,7	362,06	696,04	1219,11	1720,70	2309,63	2834,70
Verhältnis	0,005	0,019	0,017	0,019	0,033	0,046	0,060

**Tabelle 6.4: Entwicklung der Anwartschaften und Verfügungen<sup>33</sup>**

Dieses Ergebnis läßt darauf schließen, daß ein Gutteil der von der Markt-MVK verwalteten Beträge sehr langfristig veranlagt werden kann, was der Rentabilität des MVK-Portfolios zugute kommt. Im Gegensatz zu einer gewöhnlichen Sichteinlage eines Kreditinstituts bestehen aufgrund der gesetzlichen Vorschriften zusätzliche Barrieren für den unerwarteten Abzug von liquiden Mitteln. Ein Run ist aus dieser Perspektive daher kaum wahrscheinlich<sup>34</sup>. Auch in Bezug auf die Fristigkeit und das Risiko der Veranlagung scheint somit eine mäßig konservative Veranlagungspolitik durchaus sinnvoll zu sein. Der gesetzliche Rahmen (§29ff BMVG) zur Veranlagung ist grundsätzlich wenig restriktiv, das

<sup>33</sup> Aus modell-immanenten Gründen weichen die Werte für 2006 leicht von den tatsächlichen Zahlen ab.

<sup>34</sup> Auch vorzeitige Vertragsauflösungen, wie sie während und nach der Einführung von Hartz IV in Deutschland für Lebensversicherungen zu beobachten waren, sind ohne größere Relevanz.

heißt, die jeweiligen Veranlagungsgrenzen limitieren die Allokationsstrategien der MVK kaum.

Dieses Ergebnis orientiert sich allerdings bisher nur an der Passivseite der MVK-Bilanz. Daraus ergibt sich, wie hoch die Summe der garantierten Beträge ist und welchen Anteil die Verfügungen ausmachen. Gleichzeitig muß aber auch die Aktivseite betrachtet werden, um zu sehen, ob sich auch das Vermögen entsprechend entwickelt. Die Information über beide Bilanzseiten entscheidet dann letztendlich, wie hoch das Risiko für die MVK tatsächlich ist.

## 7 Aktuelle Veranlagungsstrategien der MVK und Entwicklung des Vermögens

Nach Betrachtung der Passivseite der MVK-Bilanz ist es sinnvoll, auch die Aktivseite näher zu beleuchten. Die Passivseite beziehungsweise die Erkenntnisse aus der Modellbetrachtung haben starke Implikationen für die Veranlagungspolitik und bestimmen teilweise den Rahmen der unternehmerischen Entscheidungen. Im Rahmen des Asset-Liability-Managements (ALM) muß das Unternehmen versuchen, beide Bilanzseiten miteinander in Einklang zu bringen. Mit anderen Worten, es werden die Laufzeiten der Veranlagung auf jene der Passiva abgestimmt.

Aus diesem Grund soll die Veranlagung, soweit dies nicht schon in der Status-Quo-Betrachtung passiert ist, vor allem in Bezug auf die notwendige Mindestverzinsung zur Erwirtschaftung der Kapitalgarantie kurz einer weiteren Analyse unterzogen werden.

Die Veranlagungsstrategie der Mitarbeitervorsorgekassen unterliegt einigen Nebenbedingungen:

- Gesetzliche Veranlagungsgrenzen für unterschiedliche Anlagekategorien
- Kapitalgarantie als untere Schranke der Auszahlungsbeträge
  - zu erwirtschaftende Verwaltungskosten
- Es ist der MVK nicht bekannt, wie lange Beiträge für den einzelnen AN geleistet werden
  - Möglicherweise kann er über seine Anwartschaften schon sehr früh verfügen, wenn er zum Beispiel in anderen MVK schon genügend Beitragsjahre gesammelt hat.

Die Kapitalgarantie erfordert eine Mindestrendite der Veranlagung, um die Verwaltungskosten abzudecken. Diese sinkt aufgrund der Kostenstruktur und der Gehalts- und damit Beitragsentwicklung mit der Laufzeit.

Zur Berechnung der Mindestrendite wurden die der Veranlagung zugeführten (also nach Abzug der Verwaltungskosten) Beträge der Mindestrendite gegenübergestellt und



anschließend der interne Zinsfuß für die Erwirtschaftung der Garantie errechnet. Dieser stellt die notwendige jährliche Verzinsung des Portefeuilles dar.

Die Summe der nach drei Jahren netto veranlagten Mittel wird auf folgende Weise<sup>35</sup> errechnet.

$$MVK \cdot (1 - \theta) \frac{(1 + r)^3 - 1}{(1 + r) - 1} - \sum_{i=1}^3 MVK \cdot (1 - \theta) \cdot \varphi \frac{(1 + r)^i - 1}{(1 + r) - 1} \quad (2)$$

Die laufenden Verwaltungskosten auf die Beiträge werden durch  $\theta$  dargestellt;  $\varphi$  sind die verrechneten Kosten auf das Vermögen, und MVK steht für die geleisteten Jahresbeiträge.

Demgegenüber errechnet sich der Garantiebtrag nach drei Jahren – unter Annahme einer einheitlichen jährlichen Gehaltssteigerung - ganz simpel auf folgende Weise:

$$MVK \cdot \frac{(1 + r)^3 - 1}{(1 + r) - 1} \quad (3)$$

MVK ..... Jahresbeitragsleistung

r ..... Gehaltssteigerung

$\varphi$  ..... Verwaltungskosten vom gesamten veranlagten Vermögen

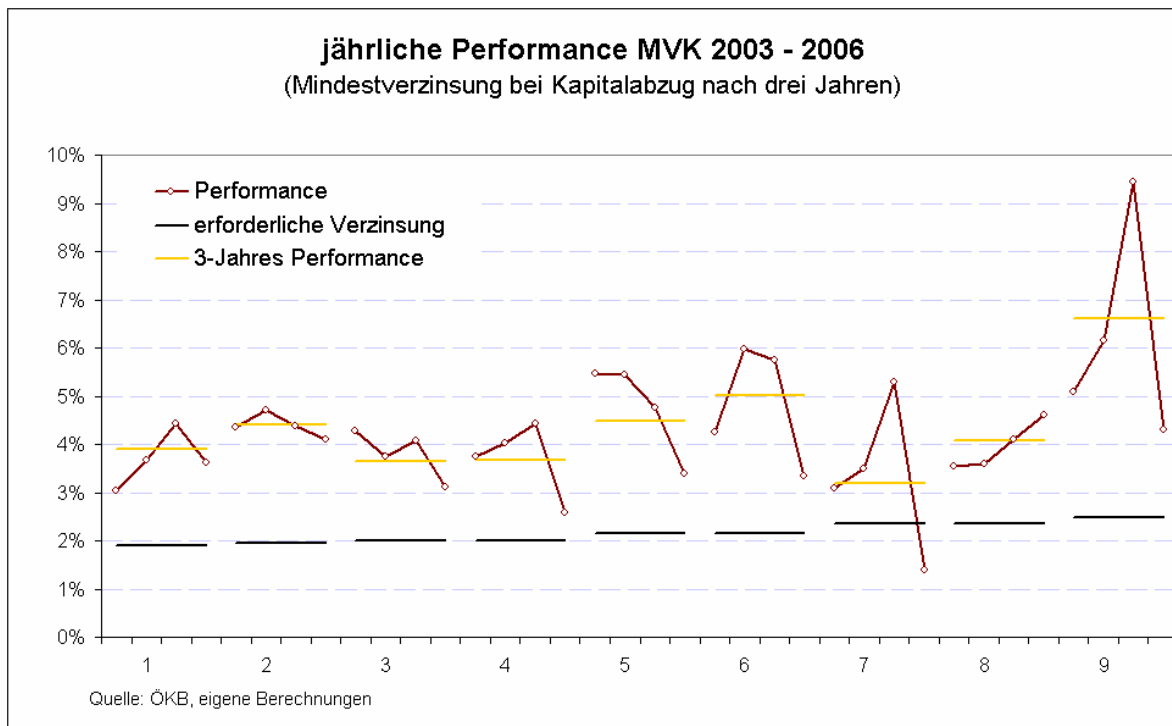
$\theta$  ..... Anteil laufende Verwaltungskosten von den Beiträgen

Um die jährliche Mindestverzinsung zu errechnen, werden die jährlich ins MVK-Portfeuille fließenden Beträge (Beiträge minus Kosten) eines durchschnittlichen Anbieters dem Garantiebtrag am Ende des dritten Jahres durch Ermittlung des internen Zinsfußes gegenübergestellt<sup>36</sup>. Das Ergebnis zeigt, wie hoch der durchschnittliche Nettoertrag der Vermögensveranlagung sein muß, um die Kapitalgarantie innerhalb von drei Jahren zu erwirtschaften.

Ein Vergleich der ersten Veranlagungsjahre ist durch die Tatsache beeinträchtigt, daß der Veranlagungsbeginn für alle Mitarbeitervorsorgekassen variiert. Dementsprechend sind die Daten für das Jahr 2003 mit Vorsicht zu betrachten und erlauben keinen Inter-Kassen-Vergleich und auch ein Vergleich mit den Folgejahren ist nur eingeschränkt möglich.

<sup>35</sup> Die Darstellung dient zur Illustration. Zwischen den MVK bestehen teilweise leichte Unterschiede (z.B. verringern manche Anbieter die laufenden Verwaltungskosten nach einigen Beitragsjahren, Depotbankgebühren werden weiterverrechnet, etc.), die Grundstruktur der Kosten unterscheidet sich aber nicht signifikant.

<sup>36</sup> Daten zu den Kosten sind von der WKÖ im Internet als Wordfile „Die neuen Abfertigungskassen im Kosten-Vergleich“ verfügbar.



**Abbildung 7.1: erforderliche und tatsächliche Renditen**

Die Graphik zeigt die erforderlichen durchschnittlichen Jahresrenditen (um die Kapitalgarantie innerhalb von drei Jahren zu erwirtschaften) im Vergleich zu den tatsächlich erreichten Renditen in den letzten vier Jahren und der 3-Jahres-Performance. Die unterschiedliche Höhe der Mindestverzinsung für die einzelnen MVK ergibt sich aus den teilweise abweichenden Kostenstrukturen der Unternehmen. Die Berechnungen<sup>37</sup> erfolgten unter der Annahme, daß die Mittel nach drei Jahren Laufzeit vom Anwartschaftsberechtigten abgezogen werden und die Mittel somit zur Verfügung stehen müssen<sup>38</sup>. Unberücksichtigt bleibt die jährliche Inflation, die von der Kapitalgarantie nicht berücksichtigt wird, aber für die Beurteilung der MVK Rendite dennoch von entscheidender Bedeutung ist. Die Ursache liegt darin, daß die Kapitalgarantie nominell gewährt wird. Genauso werden auch unterschiedliche Liegezeiten der Anwartschaften nicht berücksichtigt.

Wie man erkennt, ist die Anforderung in allen Fällen erfüllt. So liegt die 3-Jahres-Performance in allen Fällen über der erforderlichen Verzinsung. Dies heißt aber nicht notwendigerweise, daß dieser Zustand in den kommenden Jahren auch erfüllt sein muß; vor allem wenn bedacht wird, daß die Börsenentwicklung in den beobachteten Jahren außerordentlich positiv war und die - im Verhältnis dazu bescheidenen - Renditen der Mitarbeitervorsorgekassen auf eine sehr konservative Veranlagung schließen lassen (bzw. zurückzuführen sind).

<sup>37</sup> Die Inflation wird implizit dadurch berücksichtigt, daß sie in die Gehalts- und Lohnentwicklung (zumindest teilweise) einfließt und damit zu höheren Beitragsleistungen führt.

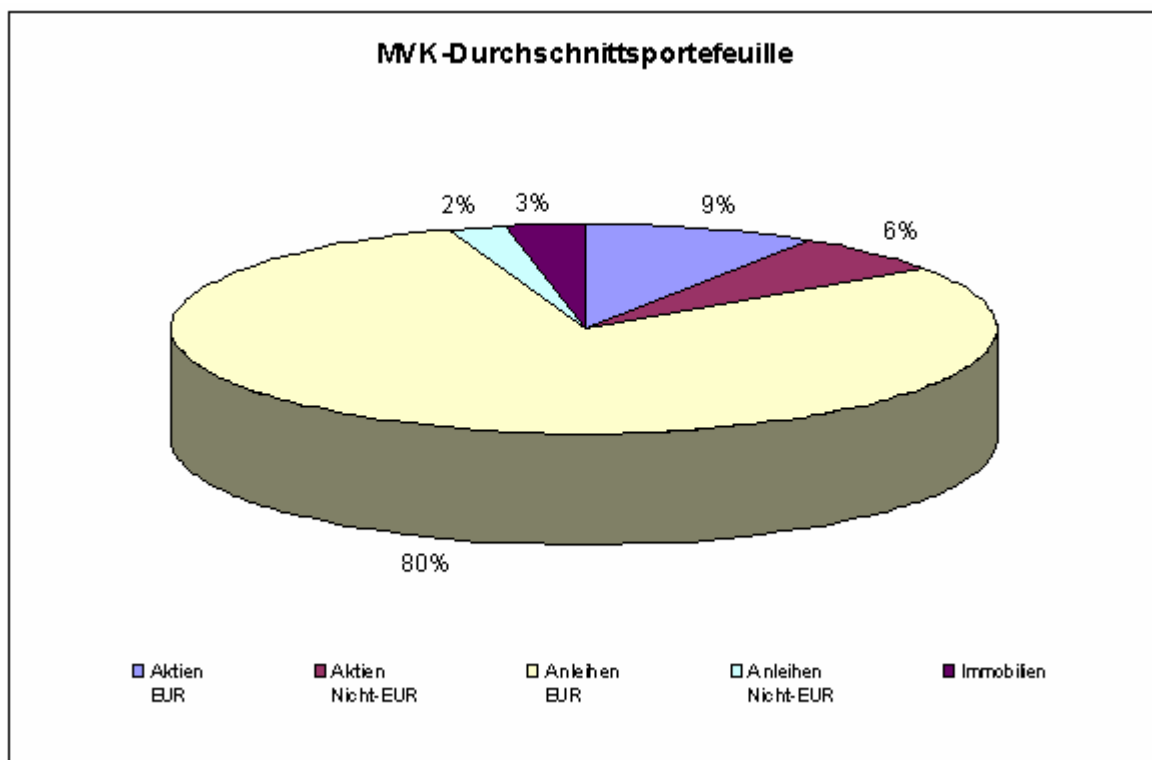
<sup>38</sup> Dabei wird implizit unterstellt, daß die Mittel die vollen drei Jahre in der selben MVK verwaltet werden.

Ein weiteres Problem kann sich daraus ergeben, daß Mitarbeitervorsorgekassen unabhängig von der Liegedauer gezwungen sind, zumindest die eingezahlten Beiträge jederzeit zu 100 Prozent zu garantieren. Dementsprechend hoch ist somit bei sehr kurzer Liegedauer (z.B. ein Monat) die erforderliche Performance, um die Kapitalgarantie innerhalb dieser kurzen Frist erfüllen zu können<sup>39</sup>.

Die von der OeKB zur Verfügung gestellten monatlichen Veranlagungsdaten bieten eine noch detailreichere Aufstellung zur Asset Allocation von Mitarbeitervorsorgekassen. Nachfolgend sollen die deskriptive Statistik und ein durchschnittliches Portefeuille mit Stichtag 31. März 2006 gezeigt werden.

	Vermögen	Aktien EUR in Prozent	Aktien Nicht-EUR in Prozent	Anleihen EUR in Prozent	Anleihen Nicht-EUR in Prozent		Immobilien in Prozent
31.Dez.06					davon Anleihen htm		
Durchschnitt	125.344.148,33	9,03	6,23	79,54	3,27	2,16	3,04
Median	78.361.701,00	8,76	7,31	84,22		0,34	0,60
Min	27.289.116,28	2,17	0,00	57,58	0,00	-0,56	0,00
Max	371.279.959,53	20,55	13,72	93,20	20,61	8,16	9,46
Anzahl Unternehmen die in diese Asset- Klasse investieren	-	9	8	9	2	6	5

**Tabelle 7.1: Deskriptive Statistik zur Veranlagung**



**Abbildung 7.2: Veranlagung eines durchschnittlichen MVK-Portefeuilles**

<sup>39</sup> Beispiel: Nettobeitrag (ohne Verwaltungskosten) 97€, garantierter Betrag 100€, ein Monat Liegedauer: Unter diesen Prämissen ist eine Performance von 3,1 Prozent pro Monat (entspricht 37,2 Prozent per annum) erforderlich, um den garantierten Betrag zu erwirtschaften.

Im Durchschnitt waren die MVK zum Stichtag 31. Dezember 2006 zu rund 82 Prozent in Anleihen, 15 Prozent in Aktien und drei Prozent in Immobilien veranlagt. Allerdings variieren diese Werte sehr stark von MVK zu MVK, wenn man die Zahlen in der deskriptiven Statistik betrachtet. Während zum Beispiel der höchste Anteil an in Euro denominierten Aktien annähernd 21 Prozent beträgt, liegt er im minimalen Fall bei knapp zwei Prozent. Bei den Euroanleihen variiert die Veranlagung zwischen rund 58 und 93 Prozent. Genau zwei Unternehmen deklarieren einen Teil der Anleihen als held to maturity. Beide Unternehmen sind auch der Gruppe mit defensiver Veranlagung zuzuordnen.

Entsprechend der Risikofreude und Veranlagungsstrategie können die MVK in drei von fünf möglichen Gruppen (defensiv, konservativ, ausgewogen, aktiv und dynamisch) zusammengefaßt werden; defensiv, konservativ und ausgewogen<sup>40</sup>. In den zwei risikofreudigeren Klassen findet sich keine MVK wieder. Über 85 Prozent des Vermögens, das sind sieben Unternehmen, wird nach der Defensivstrategie veranlagt, rund 7 Prozent folgen einer konservativen und rund 8 Prozent (jeweils ein Unternehmen) einer ausgewogenen Strategie.

Aggregate Stichtag: 31.12.2006	Aktien EUR (%)	Aktien Nicht- EUR (%)	Anleihen EUR (%)	Anleihen EUR htm (%)	Anleihen Nicht-EUR (%)	Immobilien (%)	Vermögen Gesamt in EUR
MVK defensiv	8,10	4,75	85,52	8,46	0,36	1,27	960.957.057
MVK konservativ	12,05	7,31	67,82	0,00	4,17	8,65	78.361.701
MVK ausgewogen	20,55	13,72	57,57	0,00	8,16	0,00	88.787.461
<b>MVK gesamt</b>	<b>9,36</b>	<b>5,63</b>	<b>82,09</b>	<b>7,21</b>	<b>1,24</b>	<b>1,68</b>	<b>1.128.106.220</b>

**Tabelle 7.2: Statistik der Veranlagungsstrategien**

In der folgenden Graphik (Abb. 7.3) wird dargestellt, wie sich das Vermögen der jeweiligen Strategie entsprechend im Zeitraum Jänner 2004 bis Dezember 2006 entwickelt hat. Die Werte sind auf den 1. Jänner 2004 indiziert, mit jeweils 100 als Startwert. Wie sich zeigt, führte in den letzten Jahren eine ausgewogene Strategie zu den größten Erträgen, während die anderen zwei Strategien annähernd gleichwertig waren.

Eine defensive Strategie führte im Schnitt zu einem ähnlichen Ergebnis wie die konservative Strategie. Berücksichtigt man dabei noch die anfallenden Kosten, bleibt in den meisten Fällen nur mehr eine sehr moderate Performance übrig. Dies kann sich wiederum auf den Anreiz der Anwartschaftsberechtigten auswirken, bei Erfüllung der Voraussetzungen über die Beiträge zu verfügen und diese anders zu allozieren.

<sup>40</sup> Die Bezeichnung der Strategie orientiert sich am Aktienanteil. Eine Strategie mit einem Aktienanteil kleiner als 16 Prozent wird als defensiv bezeichnet; zwischen 16 und 24 Prozent als konservativ und bis 32 Prozent Aktienanteil als moderat. Unterschiede ergeben sich entsprechend natürlich auch beim Ausmaß der Veranlagungen in Anleihen oder anderen Assets wie z.B. Immobilien.

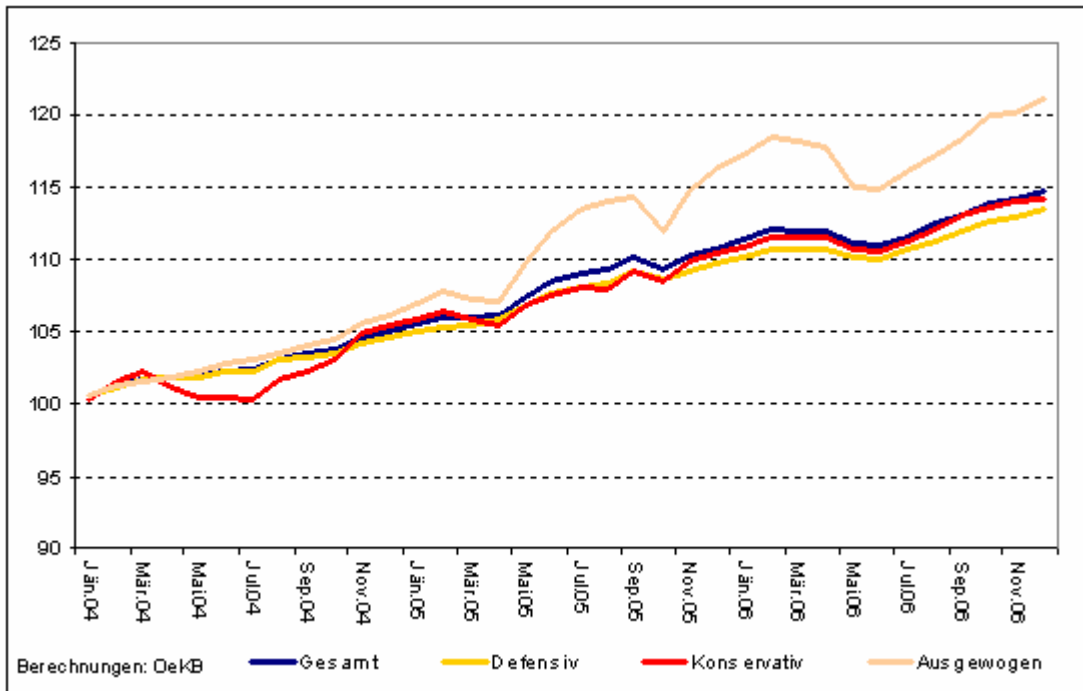


Abbildung 7.3: Wertentwicklung der MVK-Veranlagungen

## 8 Implikationen und Empfehlungen

Ein erster Erkenntnisgewinn ergibt sich bereits aus dem kleinen Modell zur Entwicklung der Anwartschaftsverwendung und den Überlegungen, die die gegenwärtigen Zahlen hervorgerufen. Doch erst Ende 2007, wenn erste Erkenntnisse aus den Verhaltensweisen der neuen Anwartschaftsberechtigten gewonnen werden können, wird man auch endgültige Schlüsse ziehen können. Anhand der zu diesem Zeitpunkt aktuellen Informationen kann das Modell neu kalibriert werden, was eine Verfeinerung der Modellschätzungen für die Folgeperioden erlauben sollte. Zwei Gründe könnten besonders dafür sprechen, daß die Auszahlungen in den ersten Jahren deutlich geringer ausfallen könnten als in den Folgejahren: Zum einen mangelt es möglicherweise an der nötigen Information; zum anderen sind die auszahlbaren Beträge nach drei Jahren noch relativ niedrig.

Es ist aber auch jetzt schon möglich, gewisse wesentliche Erkenntnisse zu gewinnen. Des weiteren lassen sich einige Lösungsvorschläge für eine Verbesserung der MVK-Situation im allgemeinen ableiten.

### Zur Veranlagungspolitik der MVK:

- Aufgrund des Konstrukts der Mitarbeitervorsorgekasse wäre es möglich, einen Teil („Bodensatz“, „Stock“) der Beiträge langfristig und weniger konservativ anzulegen.

- Rund 50 Prozent der unselbständig Beschäftigten (ohne Berücksichtigung von Sektorspezifika) bleiben während des ganzen Jahres beim gleichen Unternehmen beschäftigt. Dies kann somit in die Veranlagungsüberlegungen einfließen. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß die Schwankungen, die im Veranlagungsergebnis des Bodensatzes stattfinden, wegen der einheitlichen Ergebniszuteilung in der Veranlagungsgemeinschaft nicht ausschließlich auf die langfristig veranlagten Anwartschaften zugeteilt werden können, sondern im identischen Ausmaß auch die kurzfristig veranlagten Anwartschaften betreffen.
- Politik zur Kundenbindung durch Betonung des Vorsorgegedankens. Eine Erhöhung der Liegedauer verbessert zum einen die Veranlagungsmöglichkeiten, zum anderen verringert sich die Anzahl derer, die ihre Mittel von der MVK abziehen und verringert dadurch das Risiko der Illiquidität.
- Es ist anzunehmen, daß bei erfolgreicher Veranlagung tendenziell auch weniger Anwartschaftsberechtigte über ihre Beiträge verfügen werden und diese weiterhin in der MVK veranlagt lassen. Mit anderen Worten, mit der Rendite steigen für den Anwartschaftsberechtigten auch die Opportunitätskosten der Verfügung.
- Mitarbeitervorsorgekassen sollten sich nicht auf bestimmte Branchen spezialisieren, sondern versuchen, die AN breiter zu streuen, wohlwissend daß die Entscheidung über die Wahl der MVK letztendlich bei den Unternehmen beziehungsweise deren Betriebsräten liegt. Wie aus Fluktuationsstatistiken hervorgeht, gibt es in Bezug auf die durchschnittliche Beschäftigungsdauer deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Da ein Gutteil der AN, die ihren Arbeitgeber wechseln, gleichzeitig auch die Branche wechseln (siehe Abbildung 9.6.), bleiben die Beiträge bei einem Branchenfokus auch – entgegen häufiger Argumentation – nicht in der gleichen MVK, sondern es kann zu (größeren) Abflüssen von Kapital und Anwartschaftsberechtigten kommen.

#### **Zur Verbesserung des Rahmenwerks der MVK:**

- Optionale Erhöhung der Mindestbindefrist (z.B. auf fünf statt drei Beitragsjahre)
  - Verbessert die Veranlagungsmöglichkeiten des Unternehmens und damit die Vermögensentwicklung
  - Senkt die Anzahl der Verfügungsberechtigten jedes Jahr und damit auch die die Höhe des abgezogenen MVK-Vermögens
- Erweiterte Informationspflichten des Hauptverbandes gegenüber der MVK, vor allem in Zusammenhang mit den bisherigen Beitragsjahren des jeweiligen Anwartschaftsberechtigten

- Erleichtert die Erstellung von Szenarioanalysen und Streßtests durch realistischere Annahmen
- Spezialregelungen für Minikonten, insbesondere jene, denen keine neuen Beiträge mehr zugeführt werden (Ende Juli 2006 gab es davon rund 654.000), um (unnötige) Verwaltungskosten zu minimieren
  - Zentrales Verzeichnis für alle Kleinstkonten,
  - Kontenbereinigung durch Auszahlung von Kleinstbeträgen oder
  - Zusammenführung von Konten
- Eventuell könnte man die Option eines Garantieverzichts einführen. Dies setzt aber eine entsprechend deutliche und profunde Information des Anwartschaftsberechtigten voraus. Da für viele der Abfertigungsbetrag keinen essentiellen Einkommensbestandteil darstellt, kann ein riskanteres Produkt durchaus von Interesse sein.
- Verpflichtende Erstellung eines jährlichen Chancen-/Risikoprofils jeder Veranlagungsgemeinschaft, insbesondere detaillierte Evaluierung der jährlichen Verfügungen und deren Verwendung (Auszahlung oder Übertrag in andere MVK oder in alternative Veranlagungsform. Dies dient vor allem zur frühzeitigen Erkennung von Entwicklungen und insbesondere Gefahren für die MVK, die aus dem Mittelabzug resultieren. So besteht ein bedeutender Unterschied, ob die Gelder aus dem Markt abgezogen werden, oder bei den MVK verbleiben<sup>41</sup>. Die Mittel, die im Markt verbleiben, bieten keinen größeren Anlaß zur Sorge, da – unter Annahme von Gleichverteilung – die MVK gleichmäßig von den Überträgen profitieren und somit ein Teil der Abzüge kompensiert wird. Mit anderen Worten, Beiträge, die aus einem Unternehmen abfließen, kommen andererseits wieder durch Übertragung von anderen MVK wieder herein.

---

<sup>41</sup> Dies gilt auch wenn derzeitige Entwicklungen erkennen lassen, daß der Übertrag auf eine andere MVK derzeit ein beinahe vernachlässigbares Ausmaß annimmt.

## 9 Anhang

### 9.1 Alternativszenario: Fünf Jahre Bindungsfrist

In der folgenden Tabelle und Abbildung sind die Ergebnisse der Schätzungen aufgeführt, wenn erst nach fünf Jahren Beitragsleistung über die Abfertigungsanwartschaften verfügt werden kann. Die Verfügungen von 2003 bis 2007 erfassen daher großteils übertragene Altabfertigungen. Aufgrund der Länge der Perioden und dem entsprechend weiten Horizont sind die Schätzungen jedoch tendenziell mit mehreren potentiellen Fehlerquellen behaftet:

- Längerer Zeitraum mit unsicherer Entwicklung
  - Entwicklung der Neuverträge in den kommenden Jahren: Wann sind alle AN im neuen System?
  - Unterschiedliche Höhen der durchschnittlichen Auszahlungen?
    - Wenige in den ersten Jahren, mit der Erfahrung später mehr?
- Entwicklung der Altanwartschaften bzw. gesamten Anwartschaften
- Asset Seite: Vermögensentwicklung

Die Zahlen dienen daher nur zur allgemeinen Illustration und können nicht als Projektion für zukünftige Entwicklungen betrachtet werden. Ob die Lage der MVK, vor allem in Bezug auf die Veranlagungspolitik, auf diese Weise deutlich verbessert werden kann, ist hieraus nicht ablesbar. Auf jeden Fall wird die Problematik um zwei Jahre verschoben.

	2003	2004	2005	2006e	2007e	2008e	2009e	2010e
Verfügungen (in Mio.)	0,73	7	11,97	13,45	15,26	46,04	123,98	229,30
Summe Anwartschaften (in Mio)	143,7	362,06	696,04	1126,28	1646,80	2159,49	2800,43	3607,85
Verhältnis	0,005	0,019	0,017	0,012	0,009	0,021	0,044	0,064

**Tabelle 9.1: Alternativszenario**



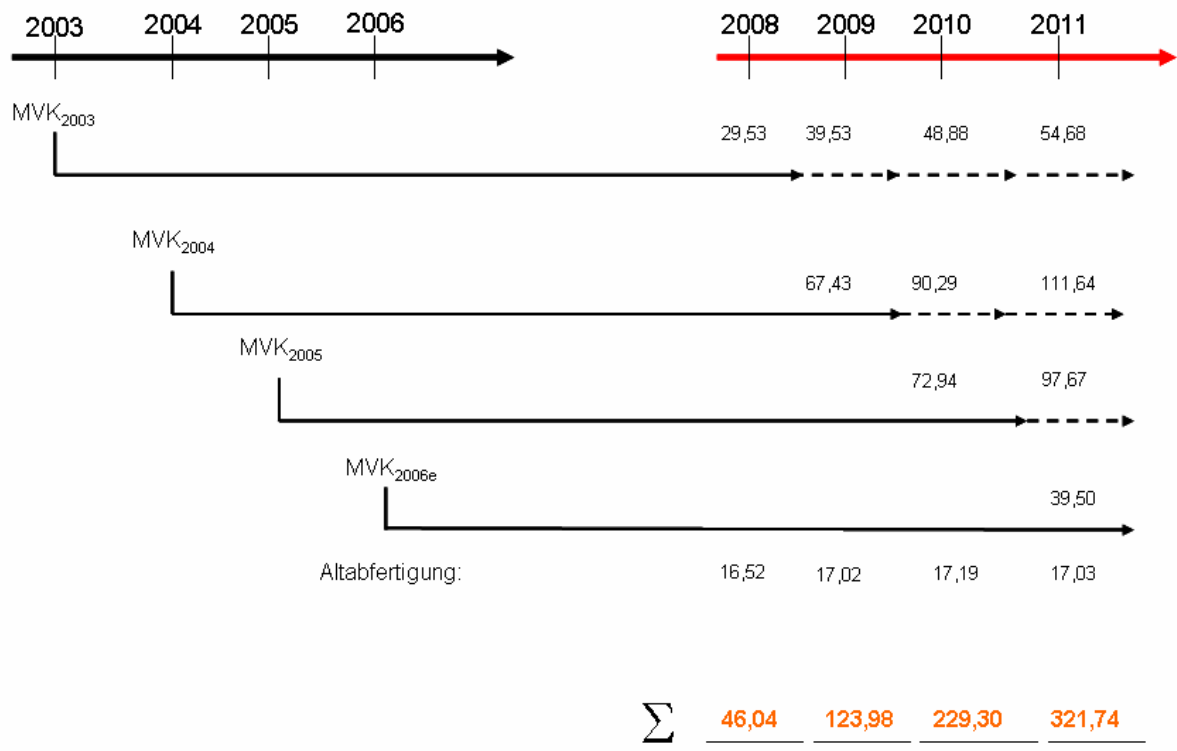


Abbildung 9.1: Alternativszenario 2: fünf Jahre Bindung

## 9.2 Entwicklung Altabfertigung

2003	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Beitrag	90	0	90	-0,66	89,34	
Abzug	0,66					
Anzahl Altabfertiger Beginn	13985					
Anzahl Altabfertiger Ultimo	13875					
2004	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger Beginn	13875	7,59	90	28,4	0,59	118,99
Abzug	7					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag	10					
2005	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger 2003	12806	7,21	118,99	27	-0,11	145,88
Anzahl Altabfertiger 2004	9850	4,65				
Abzug	11,97					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2003	11					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2004	5					
2006	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger 2003	11681	6,778	145,88	10	-0,09	155,79
Anzahl Altabfertiger 2004	8707	4,231				
Anzahl Altabfertiger 2005	3400	2,032				
Abzug 9% der Vorjahressumme	13,13	9%				
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2003	12					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2004	6					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2005	13					
2007	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger 2003	10360	6,204	155,79	6	-1,80	159,99
Anzahl Altabfertiger 2004	7948	3,978				
Anzahl Altabfertiger 2005	3215	1,979				
Anzahl Altabfertiger 2006	2546	1,614				
Abzug (10% der Vorjahressumme)	15,58	10%				
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2003	13					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2004	7					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2005	14					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2006	15					
2008	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger 2003	8571	5,276	159,99	4	-4,82	159,16
Anzahl Altabfertiger 2004	7051	3,635				
Anzahl Altabfertiger 2005	2998	1,901				
Anzahl Altabfertiger 2006	2489	1,625				
Anzahl Altabfertiger 2007	500	0,336				
Abzug (11% der Vorjahressumme)	17,60	11%				
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2003	14					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2004	8					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2005	15					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2006	16					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2007	17					
2009	Wachstum Altabfertigung	Beitrag aus Vorjahr	Neu	Wachstum	Summe	
Anzahl Altabfertiger 2003	6774	4,295	159,16	0	-7,877	151,29
Anzahl Altabfertiger 2004	5845	3,104				
Anzahl Altabfertiger 2005	2693	1,759				
Anzahl Altabfertiger 2006	2311	1,555				
Anzahl Altabfertiger 2007	479	0,332				
Anzahl Altabfertiger 2008	250	0,178				
Abzug (12% der Vorjahressumme)	19,10	12%				
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2003	15					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2004	9					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2005	16					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2006	17					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2007	18					
durchschnittl. Abfertigungsjahre bei Übertrag 2008	19					

Abbildung 9.2: Entwicklung der Altabfertigungen

### 9.3 Berechnungssheet Abfertigungsverfügungen

			0	1	2	3	4	5	6	7	8	max. Auszahlungsbetrag 2006	max. Auszahlungsbetrag 2007	max. Auszahlungsbetrag 2008	max. Auszahlungsbetrag 2009	
			2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011					
für 2006	Neuabfertigung 2003	53,7	0,045	53,7	56,31	56,97	58,68						10,11			
	Altabfertigung	150,90	0,09			150,90							13,58			
												<b>23,69</b>				
für 2007	Neuabfertigung 2003	214,56	0,065	51,28	52,82	54,41	56,04	57,72						17,70		
	Neuabfertigung 2004	122,65	0,045		122,65	126,33	130,12	134,02						23,09		
	Altabfertigung	152,62	0,1			152,62								15,26		
												<b>56,05</b>				
für 2008	Neuabfertigung 2003	254,57	0,085	47,95	49,39	50,87	52,40	53,97	55,59						26,36	
	Neuabfertigung 2004	490,02	0,065		117,13	120,64	124,26	127,99	131,83						40,42	
	Neuabfertigung 2005	132,67	0,045			132,67	136,65	140,75	144,97						24,98	
	Altabfertigung	150,16	0,11			150,16									15,02	
												<b>106,78</b>				
für 2009	Neuabfertigung 2003	283,80	0,105	43,87	45,19	46,55	47,94	49,38	50,86	52,39					35,30	
	Neuabfertigung 2004	581,43	0,085		109,52	112,80	116,19	119,67	123,26	126,96					60,21	
	Neuabfertigung 2005	530,07	0,065			126,70	130,50	134,42	138,45	142,60					43,72	
	Neuabfertigung 2006	70,42	0,045				70,42	72,63	74,70	76,94					13,26	
Altabfertigung	141,80	0,12				141,80								17,02		
												<b>169,51</b>				

Abbildung 9.3: Berechnung der Verfügungen (Illustration)

### 9.4 Argumentation zur Verwendung einer Markt-MVK:

Die Verwendung einer Mitarbeitervorsorgekasse, die den ganzen Markt adäquat abbilden soll, setzt voraus, daß die Unternehmen große Ähnlichkeiten in der Struktur aufweisen, sodaß Schlußfolgerungen eine allgemeine Gültigkeit behalten. Dann sind sie auch für die einzelnen Institute, die in der Realität den Markt abdecken, anwendbar. Bei nicht allzu großer Abweichung in der Unternehmensgröße ist auch die Annahme, daß sich die Übertragungen der MVK-Beiträge ungefähr ausgleichen, unkritisch. Die Vernachlässigung dieser Handlungsalternative in einem Modell führt damit zu keiner Verzerrung der Modellergebnisse.

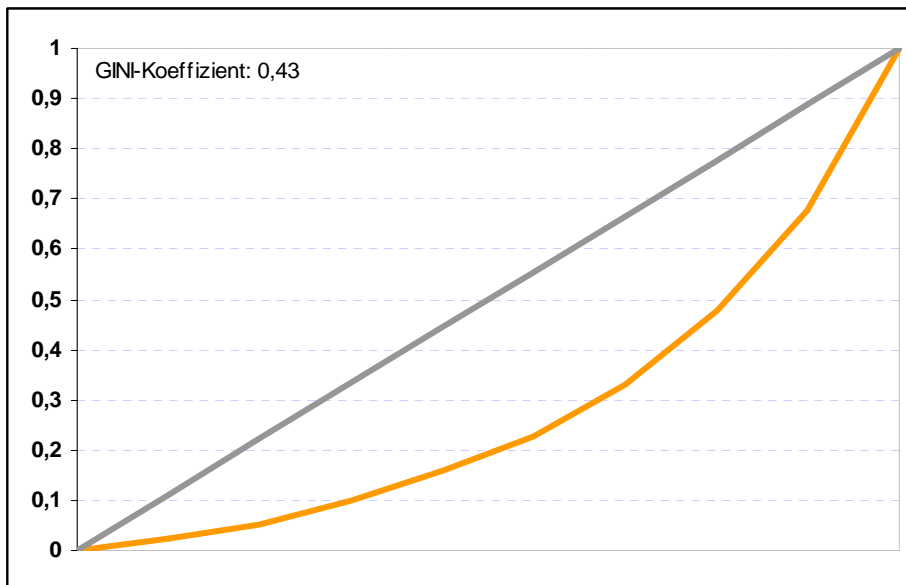


Abbildung 9.4: MVK-Konzentration (nach Vermögen)

Je näher der Gini-Koeffizient bei 0 ist, desto mehr nähert sich die Verteilung der Vermögen der neun Institute einer Gleichverteilung an; geht er gegen eins, liegt eine sehr ungleiche Verteilung vor. Dieselbe Erkenntnis lässt sich auch aus der Abbildung gewinnen. Wenn sich die Kurve mit der 45° Diagonalen deckt, ist das Vermögen gleichverteilt.

Wie man aus der Graphik beziehungsweise am Koeffizienten ablesen kann, gibt es Unterschiede in den Unternehmensgrößen. Allerdings erscheinen uns diese als nicht allzu groß, sodaß Vorteile der vereinfachenden Annahmen der Modellierung, mögliche Ungenauigkeit deutlich kompensieren können.

Überträge spielen jedenfalls dann eine Rolle, wenn deren Anteil an den gesamten Verfügungen deutlich ansteigt. Während bei Auszahlungen und Übertragungen in Lebensversicherungen oder Pensionskassen die Mittel dem System endgültig entzogen werden, bleiben sie bei Übertragungen an andere MVK im Markt und der Anwartschaftsberechtigte kann nach drei vollen Beitragsjahren – bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen - wieder darüber verfügen. Diese Tatsache müßte bei entsprechendem Volumen der Übertragungen dann im Modell berücksichtigt werden.

### 9.5 Branchenwechsel bei neuem Beschäftigungsverhältnis

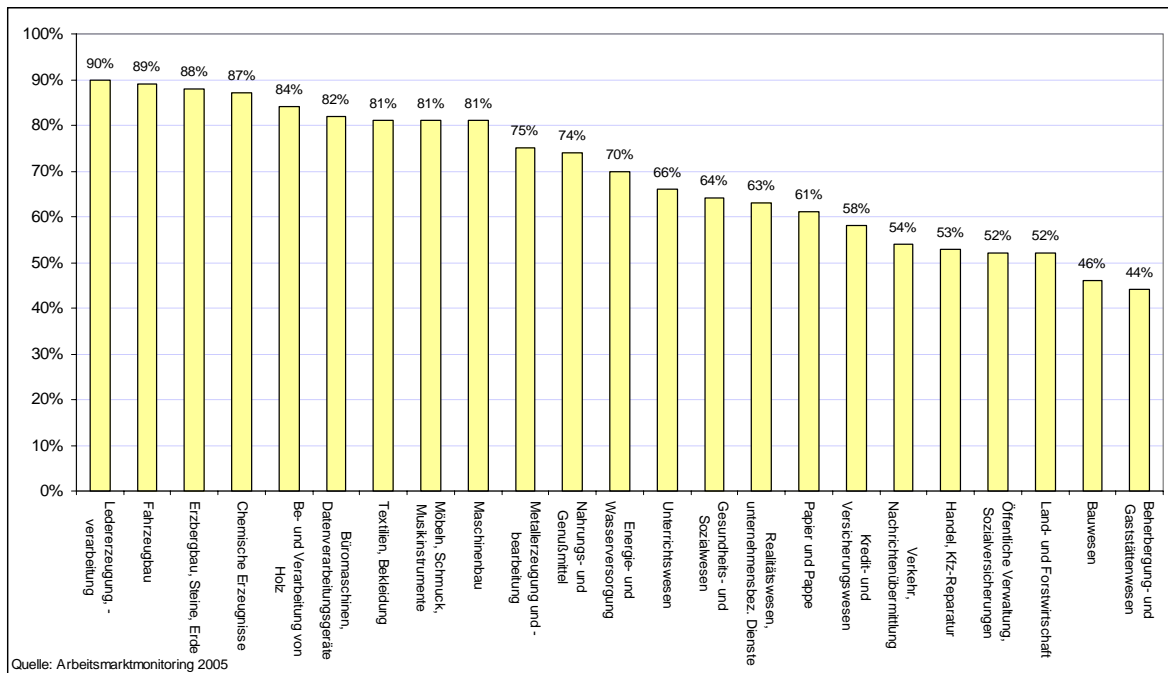


Abbildung 9.5: Branchenwechsel 2004 nach Ursprungsbranchen

## 9.6 Arbeitnehmerfluktuation nach Sektoren

Sonderauswertung DMW-Betriebsmonitoring  
Anzahl An- bzw. Abmeldungen unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse (exkl. administrativer Umbuchungen) sowie durchschnittlicher Beschäftigtenstand (auf DG-Konto-Basis)

	2003				2004				2005			
	Anzahl Anmeldungen	Anzahl Abmeldungen	Saldo	DS Beschäftigtenstand	Anzahl Anmeldungen	Anzahl Abmeldungen	Saldo	DS Beschäftigtenstand	Anzahl Anmeldungen	Anzahl Abmeldungen	Saldo	DS Beschäftigtenstand
AA Land- und Forstwirtschaft	80 029	80 037	-8	26 598	86 229	86 370	-141	27 173	86 746	86 883	-137	27 157
BA Fischerei und Fischzucht	81	77	4	87	78	80	-2	87	84	73	11	95
CA Kohlenbergbau, Torfgewinnung, Gewinnung von Erdöl	503	661	-148	1 767	459	470	-29	1 712	21	21	0	81
CB Erzhbergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	5 683	5 666	27	11 233	5 528	5 337	191	11 210	3 257	3 289	-32	5 272
DA Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	41 062	41 226	-174	72 892	39 053	39 197	-164	73 202	38 195	37 946	249	71 531
DB Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung	8 654	10 348	-1 694	26 895	8 073	9 597	-1 524	25 012	7 566	9 069	-1 503	23 514
DC Lederherzeugung und -verarbeitung	1 511	2 076	-665	5 243	1 603	1 792	-189	5 031	1 360	1 898	-338	4 761
DD Be- und Verarbeitung von Holz	14 653	14 568	95	34 065	14 176	14 181	-5	34 116	13 818	13 693	125	34 102
DE Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe	50 594	51 291	-697	44 865	48 738	49 076	-338	44 813	48 193	48 482	-289	44 308
DF Kokerei, Mineralverarbeitung	572	532	40	2 144	564	526	38	1 897	549	530	19	1 906
DG Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	11 145	10 899	306	31 790	9 668	9 921	-263	31 699	9 041	9 054	-13	31 126
DH Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	9 122	8 843	279	25 418	8 867	8 591	276	25 284	7 713	8 656	-943	24 817
DI Herstellung und Bearbeitung von Glas	13 605	14 067	-462	28 408	13 664	13 371	283	27 999	12 417	12 320	97	27 756
DJ Metallherzeugung und -bearbeitung	43 166	42 751	415	104 981	44 012	42 592	1 420	105 386	42 079	40 495	1 584	105 182
DK Maschinenbau	20 020	19 882	138	66 526	21 126	20 644	482	66 919	21 648	20 428	1 220	67 493
DL Herstellung von Elektromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten	17 924	20 352	-2 428	63 862	18 453	19 583	-1 150	61 620	17 388	17 789	-401	61 093
DM Fahrzeugbau	12 510	10 010	2 500	33 580	10 828	10 017	811	35 789	9 681	9 573	108	35 653
DN Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten	18 001	19 278	-1 277	39 728	17 054	17 338	-304	38 938	14 864	15 922	-1 058	38 133
EA Energie- und Wasserversorgung	7 103	7 228	-125	26 364	7 167	7 093	74	26 464	7 162	6 995	167	25 499
FA Bauwesen	198 060	201 672	-3 622	237 083	194 767	196 296	-1 509	236 921	193 226	193 696	-470	234 276
GA Handel, Instandhaltung und Reparatur von KZ	256 591	254 952	1 639	495 540	254 950	249 854	5 076	500 998	238 579	237 420	1 159	505 257
HA Beherrigungs- und Gasstatistiwesen	316 939	314 046	2 893	159 353	315 713	313 840	1 863	161 909	308 521	308 214	307	164 942
IA Verkehr und Nachrichtenübermittlung	124 987	126 037	-1 040	224 256	132 862	134 595	-1 713	224 321	122 891	122 991	-100	177 918
JA Kredit- und Versicherungswesen	26 586	27 486	-900	115 077	27 863	27 720	163	115 012	29 610	28 893	717	114 535
KA unternehmensbezogene Dienstleistungen	288 670	283 638	5 032	292 209	308 952	298 308	10 624	301 884	316 310	305 713	10 597	312 937
LA Öffentliche Verwaltung, Landesverwaltung	123 481	132 901	-9 420	386 653	124 154	124 369	-175	367 273	124 560	122 239	2 311	386 121
MA Unterrichtswesen	32 740	36 074	-2 334	105 639	43 419	37 442	5 977	119 084	41 848	38 602	3 246	123 179
MA Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	67 916	63 887	4 029	156 399	70 318	64 839	5 479	163 186	69 479	64 829	4 650	160 888
OA Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	156 471	155 436	1 035	143 581	153 859	150 816	3 083	141 468	158 214	155 006	3 208	143 940
PA Private Haushalte	1 413	1 563	-150	3 508	1 312	1 385	-73	3 401	1 030	1 193	-163	3 294
QA Extertiäre Organisationen und Körperschaften	463	482	-19	1 266	566	575	-19	1 232	391	383	8	1 234
unbekannt	14 791	11 967	2 834	73 457	19 155	15 513	3 622	80 414	96 353	72 959	23 395	146 489
NACE	1 956 039	1 968 825	-3 786	3 038 862	2 002 260	1 970 328	31 922	3 060 381	2 042 784	1 995 053	47 731	3 104 386
				65%				65%				65%

Abbildung 9.6: Fluktuationsstatistik