

## **Auswahl von Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse)**

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sieht eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse vor:

Für Betriebe, in denen ein Betriebsrat gewählt ist, ist für die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse zwingend der Abschluss einer Betriebsvereinbarung vorgesehen. Kommt es zu keiner Einigung entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle nach dem Arbeitsverfassungsgesetz.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat vorhanden ist, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die beabsichtigte Kassenauswahl binnen einer Woche schriftlich informieren. Wenn ein Drittel der Arbeitnehmer der Auswahl binnen zwei Wochen widerspricht, kommt es zu einem abgestuften Schlichtungsverfahren. Die Belegschaft kann die Beiziehung der Gewerkschaft verlangen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### **Allgemeines zur Auswahlentscheidung**

Diese Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Auswahl von BV-Kassen führen zur Frage, nach welchen Kriterien eine betriebliche Vorsorgekasse ausgewählt werden soll. Jeder Auswahlentscheidung sollte ein Vergleich der Inhalte verschiedener Angebote vorausgehen. Es ist daher anzuraten, die Angebote aller BV-Kassen zu vergleichen. Einen Einblick in Beitrittsbedingungen und Veranlagungspolitik ermöglichen die Beitrittsangebote und die Veranlagungsbestimmungen, die jede Kasse schriftlich aufstellen muss.

### **Tipp**

Erst nach dieser Entscheidung sollte die Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

### **Wesentliche Auswahlkriterien**

#### **Verwaltungskosten:**

Der Wettbewerb der BV-Kassen wird sich im Wesentlichen über die Verwaltungskosten und über besondere Konditionen (wie insbesondere Verzinsungsgarantien) abspielen. Es ist also von besonderer Bedeutung diese Auswahlkriterien zu beleuchten.

Das Gesetz lässt die Verrechnung von 3 Kostenarten zu und sieht dafür einen Rahmen bzw. Höchstgrenzen vor:

#### **1. Verwaltungskosten von den eingezahlten Beiträgen:**

Die Verwaltungskosten von den laufenden Beträgen müssen sich zwischen 1 % und 3,5 % bewegen. Werden Altanwartschaften an eine Kasse übertragen, so dürfen vom vereinbarten Übertragungsbetrag maximal 1,5 % höchstens aber € 500,-- Verwaltungskosten abgezogen werden.

Diese Kosten müssen für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein, eine Differenzierung zwischen "guten" und "schlechten" Kunden wie z.B bei Pensionskassen ist hier nicht möglich.

#### **2. Vergütung für die Vermögensverwaltung:**

Vom veranlagten Kapital dürfen jährlich maximal 1 % Verwaltungskosten abgezogen werden (ab 2005 gilt als Obergrenze ein Wert von 0,8 %), wobei diese Verwaltungskosten nur aus den laufenden Veranlagungserträgen der Kasse bedient werden dürfen. Da hier eine Differenzierung zulässig ist, besteht erhöhte Verhandlungsmöglichkeit.

### **Tipp**

Auf längere Sicht sind die mit 1 % (ab 2005 mit 0,8 %) begrenzten Verwaltungskosten vom veranlagten Vermögen die bedeutendste Verwaltungskostenposition! Sie sind daher im Konkurrenzvergleich besonders zu berücksichtigen.

### **3. Barauslagen:**

Von den Kassen können Barauslagen für die Veranlagung abgezogen werden. "Art und Berechnungsweise der Barauslagen" müssen im Beitrittsvertrag geregelt werden. Auch diese Kosten sind verhandelbar und kann die BV-Kasse auf ihre Einhebung zur Gänze verzichten. Nicht verhandelbar werden die für die Einhebung der Abfertigungsbeiträge von der Krankenversicherung verrechneten Kosten (max 0,3 % der eingezahlten Beiträge) sein.

### **Tipp**

Wichtig ist es, die Barauslagen im Beitrittsvertrag genau zu definieren und nach oben hin zu begrenzen. Über die Verrechnung von Depotgebühren etc kann der hinter der jeweiligen Kasse stehende Finanzdienstleistungskonzern seine Einnahmen gezielt steuern, sodass diesem Punkt besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Keine Verwaltungskosten dürfen verrechnet werden, wenn bei Arbeitgeberwechsel die Übertragung der angesparten Abfertigung von der Kasse des alten Arbeitgebers zur Kasse des neuen Arbeitgebers verlangt wird.

### **Verzinsungsgarantien**

Das Gesetz sieht vor, dass das in BV-Kassen einbezahlte Kapital im Auszahlungsfall (bzw Übertragungsfall) ungekürzt von Verwaltungskosten wieder zur Verfügung stehen muss. Es ist also der nominelle Kapitalerhalt garantiert. Bei längerer

Veranlagungsdauer ist eine solche Garantie nur mäßig interessant und bietet bestenfalls einen Schutz vor Kapitalmarktkatastrophen.

Der Gesetzgeber erlaubt es den BV-Kassen auch eine (uU nach der Veranlagungsdauer gestaffelte) Verzinsungsgarantie zu geben. Dabei ist zu bedenken, dass sich eine Verzinsungsgarantie auf den möglichen Veranlagungsertrag in der Regel dämpfend auswirkt, aber mehr Sicherheit vermittelt.

Wenn für eine Belegschaft der Sicherheitsaspekt im Vordergrund steht, dann wird das Angebot einer entsprechenden Verzinsungsgarantie beim Konkurrenzvergleich eine Rolle spielen müssen.

### **Tipp**

Wird eine Verzinsungsgarantie gegeben, ist auch beachtenswert, für wie viele Jahre sie zugesagt wird.

### **Veranlagungspolitik**

Die wesentliche Leistung der BV-Kasse liegt in der Veranlagung des einbezahlten Kapitals. Aus den Veranlagungserfolgen der Vergangenheit können zwar gewisse Rückschlüsse auf die Fähigkeit der Vermögensmanager gezogen werden, Schlussfolgerungen für die Zukunft sind aber auch daraus nur bedingt möglich.

Das Problem in der Startphase der BV-Kassen besteht darin, dass die Kassen keine empirischen Daten über ihre Veranlagungserfolge vorlegen können. Man kann sich aber sehr wohl darüber informieren, welche Fonds oder andere Veranlagungsinstrumente die Kassen heranziehen werden und sich Daten über die Erfolge dieser Fonds in der Vergangenheit geben lassen. In den wichtigsten Wirtschafts- und Börsenzeitschriften er-

scheinen regelmäßig Vergleiche der längerfristigen Veranlagungserfolge verschiedenster Fonds, sodass so auch der Laie diesbezügliche Vergleiche anstellen kann.

Die Veranlagungsbestimmungen für BV-Kassen sind relativ liberal; so kann z.B der Aktienanteil an der Gesamtveranlagung zwischen 0 % und 40 % variieren. Zur Abschätzung möglicher Risiken und Chancen in der Zukunft ist es von Interesse abzufragen, welche Veranlagungspolitik eine BV-Kasse einschlagen wird und welche Veranlagungsinstrumente mit welcher Gewichtung sie wählen wird. Je nachdem welche Risikoneigung man selbst hat, wird man das eine oder das andere Angebot höher bewerten.

### **Tipp**

Nach den Erfahrungen im Pensionskassenwesen kann den Betriebsräten nur zu risikoarmen Modellen geraten werden: Es ist im Allgemeinen der Kollegenschaft viel leichter zu erklären, warum eine bestimmte Ertragschance nicht genutzt wurde, als zu erklären, warum ein negatives Ergebnis erzielt wurde.

Zusätzlich zu den Ertrags- und Risikoaspekten sollte auch die Frage, ob Nachhaltigkeitskriterien bei der Veranlagung Berücksichtigung finden, ein Auswahlkriterium bilden. Von nachhaltiger Veranlagung wird gesprochen, wenn bei der Veranlagung bestimmte soziale, ökologische und ethische Kriterien berücksichtigt werden. Durch die Erfüllung derartiger Kriterien soll insbesondere sichergestellt werden, dass die von den Kassen verwalteten Arbeitnehmergelder nicht in einer Weise eingesetzt werden, die wesentliche Arbeitnehmerinteressen verletzt. So sollten etwa Veranlagungen in Regionen bzw Unternehmen vermieden werden, in denen Gewerkschaften unterdrückt oder Arbeitnehmerrechte systematisch missachtet wer-

den. Gleiches gilt für Veranlagungen in umweltzerstörende Produktionen.

### **Eigenkapitalausstattung**

Die Mindesteigenkapitalausstattung der BV-Kassen ist gesetzlich vorgegeben: 1,5 Mio € Anfangskapital bzw. 0,25 % der Abfertigungsanwartschaften, wobei perspektivisch 1 % erreicht werden soll. Bei Abgabe von Zinsgarantien sind zusätzliche Eigenkapitalrücklagen aufzubauen.

Auch wenn das Insolvenzrisiko einer BV-Kasse als sehr gering einzustufen ist, so ist eine höhere Eigenkapitalausstattung als die gesetzlich vorgesehene aus Sicht der Anwartschaftsberechtigten mit einem Bonuspunkt zu versehen.

### **Servicequalität der BV-Kasse**

Am schwierigsten quantifizierbar - aber von erheblicher praktischer Bedeutung - ist die Servicequalität einer BV-Kasse. In der Regel wird mit der Auswahl einer bestimmten Kasse über eine jahrelange Geschäftsbeziehung entschieden, die die einzelnen Anwartschaftsberechtigten und den Arbeitgeber betrifft. Erfahrungsgemäß geht es bei derartigen Geschäftsbeziehungen nicht immer störungsfrei zu. Probleme können an sich vom Beginn der Beitragseinhebung an bis hin zur Auszahlung auftreten.

Es ist in der Praxis von hoher Bedeutung, wie rasch und kompetent allfällige Probleme gelöst werden können. Es kommt also auch auf die Ausstattung der BV-Kasse mit kompetenten und freundlichen Mitarbeitern an. Aus unserer Sicht ist es nicht nur wichtig mit dem Management der BV-Kasse handelseins zu werden, sondern auch mit den wesentlichen Ansprechpartnern der BV-Kasse in Kontakt zu treten und daraus einen positiven Gesamteindruck zu gewinnen. Die auszuwählende Kasse sollte

jedenfalls über eine ausreichende Personal- und Sachausstattung verfügen.

### **Kündigungsmodalitäten**

Da für die Zukunft nie exakt vorausgesagt werden kann, wie sich eine Geschäftsbeziehung entwickeln wird, ist es wichtig die Kündigungsbedingungen genau zu kennen. Grundsätze sind im Gesetz geregelt, darüber hinausgehende Bestimmungen sollten genau beachtet werden.

### **Anmerkung**

In der Praxis werden etliche Arbeitgeber eine BV-Kasse nicht nur nach den obigen Kriterien auswählen, sondern es werden auch bestehende Geschäftsbeziehungen zu einem bestimmten Bank- oder Versicherungskonzern eine große Rolle spielen. Die Auswahl einer bestimmten BV-Kasse mag sich für das beitragsleistende Unternehmen bei den Kredit- oder Versicherungskonditionen auswirken. Aus Arbeitnehmersicht ist es deshalb doppelt wichtig auf die oben aufgelisteten Kriterien Bedacht zu nehmen.