

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hoffen, dass Sie gut erholt aus dem Urlaub zurückgekehrt sind. Die letzten Turbulenzen an den Börsen können einem schon ein wenig den Appetit verderben, dennoch servieren wir Ihnen heute ein mehrgängiges Menü. Bestehend aus folgenden Gängen:

1. **OGH-Urteil: Sind Betriebspensionen bei Insolvenz sicher?**
Ja, wenn... .. und welche Aspekte sind dabei zu berücksichtigen? [Zum Artikel....](#)

2. **Bedarfsgerechte Absicherung und Risikovorsorge**
Jedes Unternehmen sollte darüber nachdenken.
Ganz besonders jedoch EPU's bzw. Klein- und Mittelbetriebe. [zum Artikel....](#)

3. **Sie haben gesät und können zu ernten beginnen: KMU-Vorsorge.**
Erste Verträge erreichen das 4. Jahr und einen Tag – Umschichten möglich!
[zum Artikel....](#)

4. **OECD rüffelt Österreichs Pensionssystem:**
Reformen müssen kommen – sonst droht massiver Kosten-Anstieg.
[zum Artikel....](#)

5. **Aktuell: Aktueller Stand zum Ende von Finanzdienstleistungs-Assistentinnen und Assistenten (FDLA)! Der neue Wertpapiervermittler kommt.**
Was darf sie/er? Was muss sie/er tun?
[zum Artikel...](#)

Viel Spaß beim Lesen und rasches Eingewöhnen in den Berufsalltag
wünscht Ihnen Gerhard Danler

Bitte empfehlen Sie unseren Newsletter und leiten diese Mail einfach weiter.
Wir freuen uns **über zahlreiche Neu-Anmeldungen zum kostenlosen Newsletter.**

Neu-Interessenten bitten wir um ein **Mail mit dem Betreff "JA zum BAV-Newsletter"**
an: newsletter.bav@at.zurich.com oder registrieren Sie sich direkt auf unserer Seite:
<http://www.zurich.at/service/newsletter/bav/anmelden>

Ad 1) OGH-Urteil: Sind Betriebspensionen bei Insolvenz sicher? Welche Aspekte sind dabei zu berücksichtigen? Was kann man aus Urteil lernen?

Knapp vor Ferienbeginn wurde ein OGH-Urteil bekannt, das den Schluss zulässt: Wenn der Arbeitgeber rechtswidrig handelt, kann die gesetzliche Absicherung der Betriebspension ins Leere laufen, wie Der Standard am 21. Juni schlagzeilte...

Eigentlich sollten nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG) direkte Pensionszusagen an Arbeitnehmer im Fall eines Konkurses gesichert sein. Das Gesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Pensionszusagen mit Wertpapieren abdeckt. Und zwar in Höhe von 50 Prozent der Rückstellung, die aus der Pensionszusage errechnet wurde. Diese Wertpapiere bilden im Konkursfall eine Sondermasse. Diese dient ausschließlich der Sicherstellung der Pensionsansprüche im Fall der Insolvenz. Ein gesetzliches Pfandrecht.

Bis dato war unklar, was passiert, wenn die Wertpapiere zusätzlich vertraglich an Dritte verpfändet werden. Also ob Betriebspensionsberechtigten der Erlös aus diesen Wertpapieren zusteht. Diese Gefahr besteht gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten in denen Unternehmen von Banken nur dann dringend benötigtes Geld erhalten, wenn Sicherheiten zur Verfügung gestellt werden. Also die Wertpapiere vertraglich verpfändet werden.

Welches Pfandrecht ist stärker?

Im oben beschriebenen Fall stellt sich also die Frage, ob **dem vertraglichen oder gesetzlichen Pfandrecht** Vorrang zukommt. Und genau mit dieser Frage beschäftigte sich der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung 8 ObA 14/10g. Zuvor hatten sich mit diesem Problem das Oberlandesgericht Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen beschäftigt (19. November 2009, GZ 7 Ra 79/09f-19) sowie das Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht (21. April 2009, GZ 29 Cga 23/09t-8).

Worum ging es konkret?

Der Kläger war seit 1963 **Angestellter einer GmbH**. 1989 **wurde er zum Geschäftsführer** und erhielt einen Ruhebezug zugesagt („70 % des letzten Geldbezuges“). 1994 kam es dann zu einer „Nachtragsvereinbarung zum Geschäftsführervertrag“ mit folgender Regelung zum Ruhebezug: ... Anspruch auf Ruhegehalt ... „a) frühestens nach dem 31.12.1999, jedoch nur bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der staatlichen Rente oder b) infolge Eintritt der dauernden Invalidität.“

Vereinbarungsgemäß erhielt der Kläger **mit Pensionsantritt per 1.1.2000 seinen Ruhebezug** ausbezahlt. Am 21.1.2008 wurde über seine ehemalige **Firma Konkurs** eröffnet. Dort wurde ein Nettobarwert von 1.186.629,54 EUR als Konkursforderung des Klägers anerkannt.

Die GmbH hatte vier Wertpapierdepots, die per Konkursöffnung einen Kurswert von 844.072,35 EUR und 89.889,03 EUR aufwiesen. Jedoch: Im Februar 2000 **verpfändete** das später insolvent werdende **Unternehmen sämtliche Wertpapiere**, darunter auch die zur Deckung der Pensionszusagen, zur Besicherung von Krediten. Der ehemalige Geschäftsführer forderte vom Masseverwalter die Herausgabe des Erlöses aus der Verwertung der Wertpapiere. Aufgrund der **vertraglichen** Verpfändung wies der Masseverwalter den Anspruch zurück. Der ehemalige Geschäftsführer klagte, die Sache landete vor dem OGH. „Leider erfolgte nie eine rechtsgeschäftliche Widmung oder Verpfändung gegenüber den pensionsanwartschafts- bzw. leistungsberechtigten Arbeitnehmern der Gemeinschuldnerin“ so der OGH.

Es war umstritten, ob das BPG auf Betriebspensionszusagen in Form Direkter Leistungszusagen an GmbH-Geschäftsführer anzuwenden ist. Diese Frage beantwortete der OGH **für FREMD-Geschäftsführer, die nicht an der GmbH beteiligt sind, mit JA.**

Zur Frage, ob das **gesetzliche Pfandrecht besteht oder untergegangen ist**, stellte der OGH fest, dass eine eindeutige Zuordnung der die Sondermasse bildenden Wertpapiere und ihre Trennung vom übrigen Vermögen notwendig wären. Eine solche Zuordnung sei aber nicht möglich, wenn die Wertpapiere auch zur Kreditbesicherung gewidmet wurden.

Da im konkreten Fall bei Insolvenzeröffnung eine Zuordnung der Wertpapiere unmöglich war, erhielt der klagende Geschäftsführer nichts aus dem Verwertungserlös der Wertpapiere.

„Nach dem sachenrechtlichen Spezialitätsprinzip können **Pfandrechte nur an bestimmten, einzelnen Sachen, Rechten oder an Sachanteilen begründet werden**, nicht aber allgemein an Sachgesamtheiten oder gar am ganzen Vermögen des Pfandbestellers. Das Bestehen eines insolvenzrechtlichen Absonderungsrechts hängt von der **eindeutigen Bestimmbarkeit der Sondermasse und ihrer Trennung vom übrigen Vermögen** des Schuldners ab. **Auch gesetzliche Pfandrechte gehen durch Vermischung unter**“. **So der OGH wörtlich.**

Die Schlussfolgerung aus dem Urteil:

Die Sicherung der Arbeitnehmeransprüche als Sondermasseforderungen kann grundsätzlich nur Wertpapiere erfassen, die **eindeutig für diesen Zweck bestimmt** und tatsächlich vorhanden sind; ein rechtswidriges Unterbleiben oder eine verbotswidrige Verringerung der Wertpapierdeckung nach § 11 BPG wirkt sich daher im Insolvenzfall zu Lasten der Absonderungsansprüche der Betriebspensionsberechtigten aus!

Notwendig bleibt - wegen des Spezialitätsprinzips jedenfalls -, dass die Zuordnung der vorhandenen Wertpapiere als Deckung der Pensionsrückstellung eindeutig und in Willkür ausschließender Weise nachvollziehbar ist. Diese Zuordnung kann dann nicht gelingen, wenn mehrere Wertpapierdepots gehalten werden, die darüber hinaus gegenüber Dritten ausdrücklich anderen Zwecken als der Pensionsrückstellung, nämlich der Kreditbesicherung, gewidmet waren (sodass sie auch das steuerrechtliche Deckungserfordernis nicht erfüllen konnten, vgl § 14 Abs 7 Z 1 letzter Satz EStG).

Was also ist zu beachten?

Das Urteil ist aus Sicht des Begünstigten schlecht ausgefallen. Leider kann man "rechtswidriges Unterlassen oder Handeln" nie ganz ausschließen. Dies jedoch auf dem Rücken des Begünstigten auszutragen, ist ein schwer nachvollziehbarer Ansatz und bedarf aus unserer Sicht einer klaren Regelung.

Das **Grundübel war hier die fehlende "Aufteilung und Kennzeichnung" der Wertpapiere**. Eine Strukturierung des Depots und eine zweckgebundene Zuordnung der darauf vorhandenen Geldmittel wären dringend erforderlich gewesen. Hätte man darauf geachtet, wäre es durch die Zweckwidmung leichter gewesen, die für die Pensionszusage gedachten Wertpapiere entsprechend zuzuordnen.

Alle Begünstigten einer Pensionszusage - und im speziellen Geschäftsführer - sollten daher darauf achten, dass im Rahmen allfällig vorhandener Wertpapierdepots **getrennte Subdepots** eingerichtet und diese auch entsprechend gekennzeichnet werden.

Bei neu errichteten Pensionszusagen der letzten Jahre hat sich dieses Thema **mittlerweile etwas entschärft, denn seit 2007** (Budgetbegleitgesetz) können auf das Deckungserfordernis zur Anerkennung der Rückstellungsthematik Ansprüche aus Rückdeckungsversicherungen (gemäß Regelung im § 14 Abs 7 Z 1 EStG) in Höhe des versicherungsmathematischen Deckungskapitals angerechnet werden. Diese **Rückdeckungsversicherungen** sind in der Regel zugunsten der Anwartschafts- und in Folge auch der Leistungsberechtigten **verpfändet und ohne deren Zustimmung nicht frei verfügbar**.

Dies bringt den Unternehmungen eine Erleichterung in der Abwicklung (mit einem Vertragspartner) einerseits und den Begünstigten eine entsprechende Sicherheit andererseits.

Tipp für Berater

Im Zuge der ohnehin erforderlichen (meist jährlichen) Gespräche mit Firmenkunden bietet es sich an, bei der Aktualisierung und Wartung bestehender Zusagen unter anderem auch darauf zu achten, ob Wertpapiere vorhanden sind und wenn ja, ob diese zweckgebunden verwendet werden und eine entsprechende Kennzeichnung (oder sogar Sicherstellung) vorhanden ist.

Wieder ein kundenorientierter Ansatz, Ihre Kompetenz als BAV-Berater einzusetzen und die Firmen optimiert zu betreuen. [... nach oben](#)

**Ad 2) Bedarfsgerechte Absicherung und Risikovorsorge:
Jede(r) sollte darüber nachdenken. Ganz besonders jedoch EPU's bzw. Klein- und
Mittelbetriebe. Mit Zurich Top-Sicherheits-Plus immer auf der sicheren Seite.**

UnternehmerInnen – speziell als EPU, also Ein-Personen-Betriebe, und in Klein- und Mittelbetrieben – droht aufgrund enger personeller Ressourcen in Notfällen, dass die Fortführung bzw. Aufrechterhaltung des Unternehmens gefährdet ist.

Hier kommt es auf jede einzelne Person an, damit der Betrieb läuft. SpezialistInnen und Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung für das Unternehmen: Zurich-Produkte können mithelfen, GeschäftsführerInnen, EinzelunternehmerInnen oder Fachkräfte abzusichern. Und den Fortbestand des Unternehmens zu unterstützen, wenn etwas Größeres passiert.



Individuell auf jeden Betrieb abgestimmt, können folgende Absicherungen im Rahmen des Zurich Top-Sicherheits-Plus gewählt werden und sind jedenfalls sinnvoll:

a) Berufsunfähigkeitsvorsorge

Seinen Beruf nicht mehr ausüben zu können, krankheitsbedingt eine wichtige Fachkraft zu verlieren und damit den Fortbestand des eigenen Unternehmens zu gefährden, wünscht sich niemand. Denn die Einkommens-Einbußen sind oft enorm und es kann sogar zu einer finanziellen Krise kommen. Man denkt nicht gerne darüber nach, aber die **Zahlen sprechen eine klare Sprache:**

- Jeder 5. ist betroffen, 2/3 davon sind Männer
- 90% krankheitsbedingt und nur 10% durch Unfälle
- Durchschnittliches Eintrittsalter: 52,4 Jahre (2009)
- Finanzielle Einbußen: Frauen 22%, Männer 25%

Für Sie als BeraterIn sollte das Thema Berufsunfähigkeits-Vorsorge einen wichtigen Teil Ihrer qualitativen Beratung darstellen. Sie signalisieren mit einer Beratung zur Zukunftsabsicherung Kompetenz.

Und Sie können mit der Zurich Berufsunfähigkeits-Vorsorge auf eine hervorragend bewertete Absicherung verweisen. Und optimierte Lösungen für Ihre Kunden entwickeln.

Vorteile der Berufsunfähigkeits-Vorsorge?

- Weltweiter Versicherungsschutz bei Berufsunfähigkeit infolge von Krankheiten oder Unfällen
- Volle Leistung ab 50% Berufsunfähigkeit
- Nur sechs Monate Prognosezeitraum
- Flexible Gestaltungsmöglichkeit von Versicherungs- und Leistungsdauer (abgekürzte Prämienzahlungsdauer möglich)
- Organisatorische Hilfe bei Reha-Maßnahmen
- Anpassungen im Zuge des Lebensphasenkonzepts



b) Ablebensvorsorge

Mit dem flexiblen Produkt Zurich Life Protect kann der/die UnternehmerIn für sich selber und Schlüsselkräfte eine Ablebensvorsorge ins Unternehmenskonzept einbauen. Auch macht es Sinn, die Gesellschafter gegenseitig abzusichern. Im Todesfall eines Partners sind die Hinterbliebenen durch die Auszahlung der Anteile versorgt.

Die Vorteile der Risikoversicherung

- Bereits ab 10.000 Euro Versicherungssumme möglich
- Schon ab fünf Jahren Laufzeit
- Eintrittsalter von 18 bis 70 Jahren
- Bereits ab 30 Euro Jahresprämie möglich
- Günstigere Prämien für gesunde Lebensweise
- Konstante Prämie oder dynamische Prämienzahlung, die sich nach und nach dem Alter anpasst.

Die Ablebensversicherung des Top-Sicherheits-Plus dient als finanzielle Absicherung nach einem Todesfall. Der Betrieb kann weitergeführt werden, bis eine Lösung gefunden oder die weitere Vorgangsweise geklärt ist. Ebenso können etwa aushaftende Verpflichtungen in Form eines Firmenkredites getilgt werden. Das ermöglicht den Fortbestand des Unternehmens.

c) Unfallvorsorge

Unfälle kann man nicht verhindern. Daraus resultierende finanzielle Engpässe schon. Mit dem Zurich Unfallschutz sichern UnternehmerInnen ihre MitarbeiterInnen vor den finanziellen Folgen eines Unfalls optimal ab.

Wählen Sie aus verschiedenen Modulen und setzen Sie die für Ihre KundInnen beste Lösung zusammen. Details dazu finden Sie im beiliegenden Factsheet.

Top-Sicherheits-Plus - spezielle Leistungen für Betriebe

Als kompetente/r BeraterIn können Sie darauf hinweisen, dass sich UnternehmerInnen und deren MitarbeiterInnen in Schlüsselpositionen betrieblich absichern können. Die Versicherungsleistungen helfen, bei Berufsunfähigkeit, Ableben bzw. Unfall schwierige Zeiten finanziell zu überbrücken.

[Nach oben...](#)

Ad 3) Sie haben gesät und beginnen jetzt zu ernten: KMU-Vorsorge für Selbständige.

Erste Verträge erreichen das Ende der Behaltefrist (4 Jahre und einen Tag) – Umschichtungen sind ab sofort möglich. KundInnen und BeraterInnen kommen jetzt in eine heiße Phase!

2006 startete das KMU-Förderungsgesetz und darauf aufbauend 2007 die von Zurich entwickelte KMU-Vorsorge. Von dieser "Pensionszusage für EinzelunternehmerInnen und Freiberufler" konnten mittlerweile schon zahlreiche UnternehmerInnen profitieren.

UnternehmerInnen trachten danach, den **Gewinn** - und damit auch die Bemessungsgrundlage für die **Abgaben an die Sozialversicherung - gering zu halten**. Das führt dazu, dass die künftige **Pensionsleistung von Seiten der GSVG nicht berauschend** ausfallen wird. Grund und Bedarf genug, die persönliche Altersvorsorge aktiv anzugehen.

Nutzen Sie das Steuerzuckerl für Selbständige

Ausgangssituation

Unter bestimmten Voraussetzungen können nach § 10 Abs. 4 EStG UnternehmerInnen mit dem Ankauf von Wertpapieren einen Gewinnfreibetrag bis zu 13% der Bemessungsgrundlage, höchstens jedoch 100.000 Euro, Gewinnmindernd geltend machen.

Diese Wertpapiere müssen dem Anlagevermögen für 4 Jahre gewidmet sein und können nach Ablauf der vierjährigen Behaltefrist – **zur Gänze steuerbefreit – ins Privatvermögen umgeschichtet oder in die Pensionsvorsorge reinvestiert** werden.

Durch den inzwischen per 1.1.2010 angepassten Freibetrag von 13% des Gewinns vor Steuern stehen den UnternehmerInnen nun steuerbefreite Beträge (je nach Steuerprogression zw. ca. EUR 100,- bis EUR 160,- monatlich aus dem **Grundfreibetrag**) zur Verfügung, die idealerweise **gleich zweckgebunden in diese so notwendige Altersvorsorge** (Stammvertrag) investiert werden.

Parallel dazu können Gelder im Rahmen des **investitionsbedingten Gewinnfreibetrags** (für Gewinne über EUR 30.000,- p.a. mittels Veranlagung über Wertpapiere gemäß § 14 EStG und einer Behaltefrist von mindestens 4 Jahren) **steuerlich optimiert** veranlagt werden.

Die "Erntezeit" hat begonnen

Seit Mitte dieses Jahres - nach Ablauf der Behaltefrist von 4 Jahren und 1 Tag - ist erstmals Kapital auf diesen Depots, das steuerfrei ins Privatvermögen transferiert werden kann. Und damit zur Optimierung der Altersvorsorge in Form von Zuzahlungen auf den oben dargestellten Stammvertrag verwendet werden kann. Somit kann jeder/jede UnternehmerIn selbst darüber entscheiden, wieviel Beiträge für aktuelle private Zwecke oder für den Aufbau der späteren Eigenpension investiert werden.

Sie als BeraterIn können ab sofort Ihre Kunden auf diese Optimierungsmöglichkeiten hinweisen. Damit können diese, aber auch Sie selbst davon profitieren.

[Nach oben...](#)

Ad 4) OECD rüffelt Österreichs Pensionssystem: Reformen müssen kommen – sonst droht massiver Anstieg der Pensionskosten

Im Juli präsentierte die OECD, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, den Wirtschaftsbericht für Österreich. Dieser fiel in mancher Sicht sehr positiv aus, legte aber die Finger in alle – seit langem bekannten – Wunden.

Positiv hervor gehoben wird, dass Österreich zu den ökonomisch stärksten OECD-Ländern gehört. Es geschafft hat, die Krise dank eines exportgestützten Aufschwungs gut zu überstehen. Auch dank hochqualifizierter und motivierter ArbeitnehmerInnen. Und dank guter Daten am Arbeitsmarkt (Gesamt & Jugendarbeitslosigkeit) bestehe ein guter sozialer Zusammenhang.

Also alles gut im Staate Österreich? Nein weit gefehlt.

Die OECD listet alle offenen Empfehlungen der vergangenen Berichte auf und fordert deren Umsetzung:

- Alle geförderten Möglichkeiten zur Frühpensionierung sollten abgeschafft werden.
- Fort- und Weiterbildungsprogramme, sowie die Betreuung von Kleinkindern und Ganztagschulen sollten ausgebaut, Bildungsreformen fortgesetzt werden
- Beschleunigung der Haushaltskonsolidierung (Schuldenstand unter 60% des BIP)
- Verschiebung der Steuerlast weg: von Arbeit und unternehmerischer Tätigkeit, hin zu weniger verzerrenden Steuern.
- Reform des Gesundheitssystem („hoch geschätzt, aber teuer“).
- Reform Pensionssysteme:

Hier konstatiert die OECD, dass Österreich „einen beträchtlichen Anteil der öffentlichen Sozialausgaben für Pensionen“ aufwendet. Dies liege daran, dass „**die private Altersvorsorge keine große Rolle** spielt, aber auch daran, dass die ÖsterreicherInnen **viel früher und zu besseren Bedingungen** als die meisten anderen Personen in den OECD-Ländern **in Pension gehen**“. Und weiter: „Die Frühpensionierung ist weiterhin vergleichsweise einfach und sogar finanziell attraktiv, was eine erhebliche Bürde für jene Personen bedeutet, die weiter arbeiten. Ohne politische Veränderungen werden die zusätzlichen **Pensionskosten ab 2020 sehr hoch sein, wenn die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert werden** und der Altenquotient deutlich ansteigen wird“.

Da ein Bild mehr als 1000 Worte sagt, hier eine Graphik, die das oben beschriebene optisch darlegt und aufzeigt, dass es sich einfach „**nicht ausgehen kann**“:



Graphik: Der Standard vom 17. 5. 2011

Fazit: Wir leben länger (super!), gehen früher in Pension (für viele scheinbar auch super). Die Anzahl der Geburten ist seit Jahren rückläufig. Die Folge sind weniger Beiträge ins System bei gleichzeitig wachsender Zahl an Pensionisten.

Lösung kann nur sein: Geringere (staatliche) Pension, höhere Zuschüsse des Staates (zahlen indirekt wieder alle Arbeitenden), längere Arbeitszeit und Ausdehnung des Pensionsalters, Ausbau der 2 oder 3. Säule oder eine Kombination aus allen Möglichkeiten.

NICHTS zu tun – wie die letzten Jahre – ist eigentlich keine Option mehr, weil dem Staat das Geld ausgeht.

Laut OECD gibt **Österreich über 20 Prozent des BIPs für Sozialausgaben** aus. Und gehört damit zu jenen Ländern mit den höchsten diesbezüglichen Ausgaben. Aufgrund der zu erwartenden demographischen Veränderungen wird der Anteil für Pensionskosten alleine um neun Prozent ansteigen. Außer die Lebensarbeitszeit würde verlängert oder die Pensionsleistungen würden deutlich verringert. So die OECD.

Alle Details können Sie auf der OECD-Homepage nachlesen und zwar hier:

http://www.oecd.org/document/37/0,3746,en_2649_34569_48300453_1_1_1_1,00.html

Für Sie als Berater beweist der OECD-Bericht: Noch nie war der Bedarf für Ihre persönliche Vorsorge (Privat und Betrieblich) so groß wie heute.

[Nach oben...](#)

Ad 5) Aktueller Stand zum Ende von Finanzdienstleistungs-Assistentinnen und Assistenten (FDLA)! Der neue Wertpapiervermittler kommt – und was darf er? Was muss sie/er tun?

Am 26. Juli passierte ein Gesetzesentwurf den **Ministerrat**: Er wird **das Ende des FDLA** bringen, der 2008 von allen politischen Parteien angegriffen und als (Mit-)Auslöser der Finanzkrise gesehen wurde. Nun wird der FDLA abgeschafft und durch den neuen Wertpapiervermittler ersetzt werden. Der nächste Schritt wird im Finanzausschuss am 11. Oktober gesetzt werden. Danach wird es zu umfangreichen Änderungen im Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) und Gewerbeordnung kommen. **Noch sind nicht alle Details geklärt.** Der Fachverband der Finanzdienstleister bekämpft noch die Solidarhaftung (Details unten) und die Vertretung der Agenten wehrt sich gegen die Streichung der Rechte nach §138/4 der Gewerbeordnung. Das ist jener Paragraph, der Agentinnen und **Agenten** es ermöglicht, auch Finanzprodukte zu vermitteln.

Details zum neuen Berufsstand Wertpapiervermittler:

- **Geplantes Inkrafttreten** der neuen Regeln ab 1. 7. 2012
- Das freie Gewerbe „**Finanzdienstleistungsassistent FDLA**“ **wird abgeschafft** und durch das reglementierte Gewerbe „Wertpapiervermittler“ ersetzt.
- **Tätigwerden nur mehr für WPF (Wertpapierfirma) oder WPDLU (Wertpapierdienstleistungsunternehmen) und hier nur für maximal 3 Unternehmen. FDLA durften bisher für WPF, WPDLUs, Banken und Versicherungen tätig sein...**

- **Neue Aus- und Weiterbildungsvorschriften:**

> **Neue Wertpapiervermittler:** Sie müssen eine Befähigungsprüfung ablegen. Und alle drei Jahre eine zertifizierte Weiterbildung im Umfang von mindestens 40 Stunden nachweisen.

> **Bereits als FDLA tätige Vermittler:** Sie haben Zeit innerhalb einer Übergangszeit (wahrscheinlich bis zum 30. 6. 2013), die neue Befähigungsprüfung abzulegen. Andernfalls erlischt die alte Gewerbeberechtigung.

- **Berufshaftpflichtversicherung** für Wertpapiervermittler. Höhe mindestens 100.000 Euro pro Schadensfall.
- **Solidarhaftung: D.h. gemeinsame Haftung** aller Auftraggeber, sollte der Wertpapiervermittler nicht eindeutig offengelegt haben, für wen er tätig wird. Das entspricht der Haftung nach § 1313a ABGB, wie sie derzeit die Versicherung für ihre Agenten hat: Vermittler als Erfüllungsgehilfe!
- **Provisionsentfall** bei Tätigkeit ohne die erforderliche Berechtigung (gilt für Auftraggeber und Wertpapiervermittler)

Wie gesagt: Noch sind nicht alle Einzelheiten geklärt und die einzelnen Berufsvertretungen versuchen noch ein wenig das künftige Gesetz abzuändern. Aber die Richtung ist klar: Die FDLA – oftmals als schlecht ausgebildete Finanzkeiler bezeichnet – sollen durch eine Prüfung ihre Qualifikation nachweisen und sich auch in den Folgejahren regelmäßig weiterbilden müssen. Dies wird den **KonsumentInnen und damit letztlich der gesamten Branche zu gute kommen.**

[Nach oben...](#)

Beste Grüße sendet Gerhard Danler

PS: Wir freuen uns über Ihr Feedback!

Und **über Neu-Anmeldungen zu unserem kostenlosen Newsletter.**

Bitte empfehlen Sie uns und leiten diese Mail einfach an Kollegen und Partner weiter.

Möchten Sie den BAV-Newsletter regelmäßig erhalten?

Senden Sie bitte ein **Mail mit dem Betreff "JA zu Infos"** an: Wagner@finanzverlag.at oder registrieren Sie sich direkt auf unserer Seite: <http://www.zurich.at/service/newsletter/bav/anmelden>

Impressum

Verantwortlich für den Newsletter sind:

Gerhard Danler, Marktsegmentleitung Betriebliche Altersvorsorge

Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft,

A-1010 Wien, Schwarzenbergplatz 15, Tel: 01 50125-1498

gerhard.danler@at.zurich.com , <http://www.zurich.at>

Redaktionelle Gestaltung:

Mag. Guenter Wagner, [B2B-Projekte für Finanz- und Versicherungsbranche](#), g.wagner@b2b-projekte.at , Tel: 0676 545 789 1

Für Fragen stehen Ihnen die **FDL- und BAV-Spezialisten Ihrer Maklerservicestelle** der Landesdirektion zur Verfügung.

Die RTR-Liste wurde mit heutigem Tag abgeglichen!

Abmeldemöglichkeit

Unser Newsletter-Infoservice ist vollkommen kostenlos.

Sie erhalten den Newsletter, weil Sie sich per Mail oder auf der Zurich-Homepage angemeldet haben.

Möchten Sie sich dennoch abmelden, antworten Sie auf diese Mail mit dem Betreff "Bitte streichen".

Wir wollen Sie informieren, nicht belästigen.