

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER.

Willkommen bei der neuesten Ausgabe des Zurich BAV-Newsletters! Wir freuen uns, Sie auf diesem Weg immer über die neuesten Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu halten.

Vorige Woche trat Minister Hundstorfer zur Verteidigung des staatlichen Pensionssystems an. „Allen Unkenrufen der EU-Kommission zum Trotz werde es eine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters nicht geben“. „Das System sei ohnehin gesichert“. „Es fehle derzeit nichts“, so Hundstorfer.

Ganz anders sieht man das in unserem Nachbarland Deutschland. Dort zeigt eine aktuelle Studie auf, wie stark das Pensionssystem durch die Pensionierung der **Baby-Boomer-Generation** in Bedrängnis kommt. Spielt mögliche Szenarien durch und dokumentiert, was man tun kann und sollte. Damit beschäftigt sich der erste Beitrag des heutigen Newsletters.

Dann greifen wir das Thema BU, also **Berufsunfähigkeitsversicherung**, auf. Geht es doch um die Absicherung des existenzbedrohenden Risikos: Nicht mehr arbeiten und damit z.B. seine Familie nicht mehr erhalten zu können. Hier besteht noch sehr viel

Aufklärungs- und Aufholbedarf in Österreich. Wie gut sich Zurich in diesem Segment platziert hat, zeigt der zweite Beitrag. Dieser liefert auch Argumente für die gezielte Beratung Ihrer KundInnen.

Ein Gastbeitrag arbeitet ein **aktuelles OGH-Urteil** auf, das die Frage klärt, ob Leistungsberechtigte einen Pensionskassenvertrag aus wichtigen Gründen auflösen dürfen oder nicht.

Schon mehrmals passiert: **EU-Behörden (EIOPA, ESMA, EBA, etc.) erarbeiten Leitlinien**, österreichische Behörden leiten diese 1:1 zur Einhaltung der Beaufsichtigten weiter. Ein Experte erklärt die Hintergründe dazu.

Zuletzt berichten wir über zwei Rundschreiben, die die **FMA zur BAV** herausgegeben hat. Darin erläutert sie offene Fragen, die sich aus der jüngsten Reform ergeben haben.

Interessantes Lesen wünscht Gerhard Danler!



Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Danler
Im Namen des gesamten
Zurich BAV-Teams

INHALT

Top-Ranking für Zurich
beim Recommender
Award

[Zum Artikel](#)



Deutsche Studie: Baby-
Boomer setzen
Rentensystem enorm
unter Druck

[Zum Artikel](#)

Zurich im
Berufsunfähigkeits-
Versicherungs-Vergleich
bestens positioniert

[Zum Artikel](#)



OGH-Urteil zu
Pensionskassenvertrag

[Zum Artikel](#)



EU-Behörden erarbeiten
Leitlinien, österreichische
Behörden leiten diese 1:1
zur Durchführung weiter

[Zum Artikel](#)

FMA veröffentlicht zwei
Rundschreiben zur BAV

[Zum Artikel](#)



Zurich Österreich startet
neue lokale
Markenkampagne

[Zum Artikel](#)



TOP-RANKING FÜR ZURICH BEIM RECOMMENDER AWARD

Zum siebten Mal verlieh der Finanz-Marketing Verband Österreich (FMVÖ) den Recommender-Award für die KundInnenorientierung von Versicherungen, Banken und Bausparkassen.

Wie in den Vorjahren erreichte Zurich erneut eine Top-Platzierung und wurde mit dem dritten Platz für „sehr gute Kundenorientierung“ unter allen überregionalen Versicherern ausgezeichnet. Nach 2008, 2009, 2011 und 2012 ist es nun das fünfte Mal, dass Zurich zu den Besten in Punkto KundInnenorientierung zählt.

Gerhard Matschnig, Vorsitzender des Vorstandes, nahm den Preis entgegen und erklärte: „Wir sind unglaublich stolz, dass wir dank der ungebrochen hohen Weiterempfehlungsbereitschaft unserer KundInnen erneut eine so hohe Platzierung beim Recommender belegen können. Die Auszeichnung ist Ausdruck des tiefen Vertrauens unserer KundInnen und beweist einmal mehr, dass unser unternehmensweiter

Schwerpunkt KundInnenorientierung Früchte trägt.“



Der Recommender misst die Weiterempfehlungsbereitschaft. Die Erhebung erfolgte unter 8.000 Bank-, Versicherungs- und BausparkundInnen in Österreich. Heuer erfolgte die Wertung auf Basis von 4.000 Telefon- sowie 4.000 Onlineinterviews, durchgeführt im ersten und zweiten Quartal dieses Jahres vom Marktforschungsinstitut Telemark Marketing.



Diese großflächige Erhebung der Kundenmeinung erlaubt es dem FMVÖ, die besten Banken und Versicherungen sowie die beste Bausparkasse in insgesamt sechs Kategorien auszuzeichnen. Verbunden damit ist die Vergabe des mittlerweile in der Finanzwirtschaft bestens eingeführten Gütesiegels für sehr gute, hervorragende und exzellente KundInnenorientierung.

[Nach oben...](#)

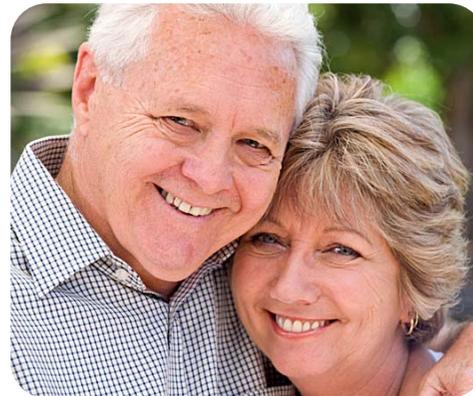
BABY-BOOMER SETZEN RENTENSYSTEM ENORM UNTER DRUCK

Und in Österreich soll alles anders sein? So tief steckt Deutschland in der Demographie-Falle, titulierte FondsProfessional einen Beitrag und bezog sich damit auf eine aktuelle Studie der Ruhr-Universität Bochum im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.

Neugierig geworden, begannen wir zu recherchieren und uns in die Studie einzulesen. Auf knapp 70 Seiten werden Fakten zusammengestellt und bewertet. Titel: „Alterssicherung, Arbeitsmarktdynamik und neue Reformen: Wie das Rentensystem stabilisiert werden kann“.

Die [Bertelsmann Stiftung](#) hat sich zur Aufgabe gemacht, „frühzeitig gesellschaftliche Herausforderungen zu identifizieren sowie exemplarische Lösungsmodelle zu entwickeln und zu verwirklichen“.

Und der **demographische Wandel** sei mittlerweile zu einem gesellschaftspolitischen Großthema geworden. Aber die



„demographische Belastungsprobe“ stehe noch bevor, weil die „Baby-Boomer“ jetzt in den Ruhestand gehen. Unter diesem Begriff fasst man die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1970 zusammen, die demnächst aus dem Berufsleben ausscheiden.

Damit werde das Niveau der Renten in Deutschland weiter sinken und der Beitragssatz steigen müssen. Und die Simulationsrechnungen der Studie bringen zu Papier, dass einzelne Maßnahmen nicht ausreichen, um eine „langfristige Unterfinanzierung der

gesetzlichen Rentenkassen“ zu verhindern. Nur ein Paket an Maßnahmen könne die langfristige Tragfähigkeit des deutschen Rentensystems sicherstellen. **Bereits vorgenommene Rentenreformen, aber auch eine weiter steigende Arbeitsproduktivität durch technischen Fortschritt werde nicht ausreichen**, um das Rentensystem langfristig stabil zu finanzieren. Noch herrsche Ratlosigkeit, wie auf diese vorhersehbaren Veränderungen zu reagieren sei, schreibt die Bertelsmann Stiftung. Und das führe nach wie vor häufig zur Verdrängung des Themas, und dringend notwendiges Handeln unterbleibe.

Und Österreich? Hier soll alles anders sein? Erst vorige Woche **stemmte sich Minister Hundstorfer** gegen diverse EU-Vorschläge zur Sicherung der Pensionssysteme (wir haben in unserem letzten Newsletter darüber berichtet). Neuerlich betonte er in Interviews, dass das österreichische Pensionssystem sicher sei und keine weiteren Maßnahmen nötig seien. „Allen Unkenrufen der EU-Kommission zum Trotz werde es eine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters nicht geben“. „Das

System sei ohnehin gesichert“. „Es fehle derzeit nichts“.

Immerhin sei in den letzten 4 Jahren das **Pensionsantrittsalter** um 4 Monate gestiegen. Und hat nun mit 58,4 Jahren wieder den **Wert von 1993 erreicht**. Freilich sei in diesem Zeitraum die Lebenserwartung um gut 3 Jahre gestiegen, wie die Presse schreibt. Also von dem Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters von 65 sind wir noch Lichtjahre entfernt. Und eine Anhebung auf 67 – wie Deutschland dies bereits in die Wege geleitet habe – schloss Minister Hundstorfer ebenfalls aus. Und bei den Invaliditätspensionisten, die im Vorjahr durchschnittlich mit 52,5 Jahren in Pension gingen, „sei ebenfalls kein Grund zur Panik“. So gingen im Vorjahr um 2 % weniger in die I-Pension, wie die Presse berichtete.

Und was bedeutet das „in Geld“?

Schaut man sich den Finanzrahmen 2013-2017 an, den die Bundesregierung im April beschlossen hat, zeigt sich, dass nur zwei Budgetposten wachsen werden. Jene für Zinsen, die wir für unsere Schulden zahlen müssen. Von 6,8 auf 9,1 Mrd. Euro. Und jene für Arbeit, Soziales: Dieser Block wächst von 35,5 auf fast 39 Mrd. Euro. Und hier frisst der Staats-Zuschuss für ASVG-Pensionen bereits



10,4 Mrd. Euro. (Quellen: BMF, WIFO, Der Standard)

Zurück nach Deutschland und zur Bertelsmann-Studie:

Diese kann man sich kostenlos – und zwar [HIER](#) herunterladen.

Die Studie kommt zu folgenden

Schlussfolgerungen:

„Wirklich entlastende Effekte würde eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen, eine tiefgreifende Verbesserung der Bildungsstruktur oder eine nochmalige Verlängerung der Lebensarbeitszeit bieten.

Ohne neue Weichenstellungen sind ein weiterer

Rückgang des Rentenniveaus und steigende Beiträge unvermeidlich. Wenn die gesetzliche Rentenversicherung trotz der älter werdenden und schrumpfenden Bevölkerung finanzierbar und leistungsfähig bleiben soll, wird das sicherlich nicht ohne steigende Beiträge gehen. Um die Lasten gleichmäßig und fair zu verteilen, brauchen wir eine Mischung aus steigender Arbeitsproduktivität, höherer Erwerbsbeteiligung und neuen Beitragszahlern. Nur so lassen sich langfristig eine Überforderung der Versichertengemeinschaft vermeiden und das Rentenniveau stabilisieren“.

Diese Aussagen lassen nichts an Deutlichkeit vermissen. Ob in Österreich wirklich alles anders ist?

[Nach oben...](#)

ZURICH IM BU-VERGLEICH BESTENS POSITIONIERT

Die BU entwickelt sich langsam aber stetig! Und hat noch viel Potenzial! Mittlerweile versuchen sich mehrere Versicherungen am BU-Markt, der sich in den vergangenen Jahren vergleichsweise gut entwickelt hat. Wir können das aus Sicht von Zurich nur bestätigen.

Neben der fondsgebundenen Lebensversicherung im Privatkundensegment und der Betrieblichen Altersvorsorge hat sich die Absicherung von biometrischen Risiken, wie eben durch eine Berufsunfähigkeitsversicherung, mittlerweile zu einem unserer wichtigsten Kernprodukte entwickelt.

Laut einer im vorigen Jahr durchgeführten Marketmind-Umfrage haben nur 15 Prozent der erwerbstätigen Österreicher für den Fall der Berufsunfähigkeit vorgesorgt. Andererseits zeigt die Umfrage, dass 60 Prozent fürchten, ihren gewohnten Lebensstandard nicht halten zu können, wenn sie berufsunfähig werden. Also haben die **KundInnen das Problem erkannt, nur noch keine entsprechenden**

Handlungen gesetzt. Dieses Vertriebs-Potenzial gilt es zu nutzen: Doch ist hierfür Aufklärungsarbeit der BeraterInnen nötig, um den KundInnen die nötige Absicherung anbieten zu können.

Glaube, „Staat wird schon helfen“ ist trügerisch

Viele KundInnen glauben, dass der Staat im Ernstfall schon für sie sorgen wird. Dabei übersehen sie oft, dass die staatliche Erwerbs- und Berufsunfähigkeitspension bei den meisten eher gering ausfallen wird. Hier entsteht rasch eine Lücke von tausend Euro aufwärts. Problematisch wird es vor allem dann, wenn etwa eine Familie zu erhalten ist. Oder noch ein Kredit für das Eigenheim oder die Wohnung bezahlt werden muss und dieser nicht mehr abgedeckt werden kann.

Zielgruppe

Wichtige BU-Zielkunden sind Menschen im Alter zwischen 25 und 40. Hier sind die Prämien vergleichsweise günstig – ab 45 wird es deutlich teurer – und im Regelfall gibt es in dieser Lebensphase auch noch keinerlei



andere Reserven. Weiters die bereits erwähnten Allein-Familienerhalter, die für mehrere Menschen in ihrem Leben die Verantwortung für Lebensunterhalt und Unterkunft tragen. Und nicht zuletzt die UnternehmerInnen und Selbständigen. Diese müssen einerseits ihren persönlichen Lebensstandard absichern. Und außerdem den eigenen Betrieb aufrecht erhalten und weiterführen, um damit sogar Arbeitsplätze zu erhalten.

Vorbehalte? Treffen oft nicht zu

Zahlreiche KundInnen glauben, dass die BU Versicherung wegen eventuell vorliegender Vorerkrankungen nicht möglich ist. Wer bereits Probleme hat(te), befürchtet, dass die Versicherung das Risiko nicht mehr übernehmen will. Ein Bandscheibenvorfall kann unter Umständen dazu führen, dass die BU nur mehr abgeschlossen werden kann, wenn Erkrankungen der Wirbelsäule ausgeschlossen werden.

Aber: Der Abschluss einer BU-Vorsorge macht – trotz eines möglichen Ausschlusses – jedenfalls Sinn. Sie ist ein dringend erforderlicher Existenzschutz - auch unter Ausschluss einzelner Punkte.

Auch bei einem Kfz wird - trotz Kratzers an der Stoßstange - eine Vollkasko-Versicherung abgeschlossen. Niemand würde wegen eines Kratzers auf den Versicherungsschutz für alle anderen möglichen Fälle verzichten.

Auswahl des Anbieters

Hinsichtlich der Produktgeiberauswahl gibt es größere Unterschiede zwischen den am Markt befindlichen Angeboten, die eine objektive Beratung erschweren.



Hier können **Produkt-Ratings von Agenturen wie Morgen & Morgen** herangezogen werden. Die Benotung unterteilt sich in vier Teilratings. Wobei die Vertragsbedingungen mit 50 Prozent den stärksten Einfluss auf die Bewertung haben, was daran liegt, dass hier die größten Unterschiede vorzufinden sind. Das neue M&M-Rating zur Berufsunfähigkeit steht für mehr Transparenz und zeigt detailliert, welche Tarife besonders gute Bedingungen oder Antragsfragen haben. Und wie kompetent der Versicherer seine Bestände führt und Leistungsfälle abwickelt.

Oder man bezieht sich auf die kürzlich erfolgte **Studie des Analyse-Instituts Infinma,**

welches große Unterschiede in den Bedingungswerken von Berufsunfähigkeits-Versicherungen festgestellt hat.

35 in Österreich angebotene Berufsunfähigkeits-Versicherungstarife von 20 Gesellschaften hat das Infinma Institut für [Finanz-Markt-Analyse GmbH](#) unter ihre „Branchen-Lupe“ genommen. Untersucht wurde, ob die einzelnen Tarifmerkmale dem Marktstandard entsprechen, ihn übertreffen oder unterschreiten. Als Marktstandard für ein Tarifmerkmal gilt jene Regelung, die von der Mehrheit der Versicherer verwendet wird.

„Sehr große Unterschiede“

Ergebnis der Analyse: 15 Tarife von sieben Gesellschaften erfüllen in allen Kriterien mindestens den Marktstandard oder übertreffen ihn. „Nach wie vor stellen wir fest, dass es in Österreich sehr große Unterschiede in der (Bedingungs-)Qualität bei den BU-Produkten gibt“, hält Infinma-Geschäftsführer Jörg Schulz als Ergebnis der Analyse im Versicherungs-Journal fest. „Allerdings liegen die von uns ausgezeichneten Gesellschaften durchaus auf einem insgesamt guten Niveau“, so Schulz weiter.



Zertifikate für sieben Gesellschaften

Für die Tarife von sieben Gesellschaften hat Infinma Zertifikate ausgestellt. Ein Zertifikat setzt voraus, dass der Marktstandard in keinem Kriterium unterschritten wird.



Zu beachten ist, dass nicht jeder Tarif, der alle Standards erfüllt, auch ein Zertifikat erhalten hat. „Wir beschränken uns hier ganz bewusst auf prinzipiell eine BUZ und eine SBU pro Anbieter“, erläutert Schulz.

17 Tarifmerkmale wurden untersucht

Getestet wurde anhand von 17 Kriterien, wie z.B. Prognose, rückwirkende Leistung, Leistungsbeginn, Geltungsfristen, Beitragsstundung, Mitwirkungspflichten, Nachprüfung, usw.

Die Kriterien wurden nicht gewichtet und beziehen sich ausschließlich auf die Bedingungswerke. Wie Infinma betont, handelt es sich explizit um kein Rating, „da wir auf dem Standpunkt stehen, dass sich die einzelnen Bedingungsbestandteile nicht gegeneinander aufrechnen lassen“.

Zurich-Tarife mit BU-Zertifikat der Infinma

Zürich Versicherungs-AG	
BUZ (Österreich)	Stand 01/2013
BU1 (Österreich)	Stand 01/2013

Details zu den Kriterien und welche Standards im Markt bei jedem der 17 Tarifmerkmale vorherrschen, ist einer **Übersicht** zu



entnehmen, die als PDF (662 KB) von der Website der **Infinma heruntergeladen** werden kann:

http://www.infinma.de/lupe/marktstandards_bu_at.pdf

Sie sehen also: Zurich hat sich top-positioniert in diesem wachsenden Markt. Nutzen Sie diese Chance, in dem Sie Ihren KundInnen im Beratungsgespräch eventuelle Ängste und Vorbehalte nehmen, Unwissenheit beseitigen und die passende Absicherung anbieten.

[Nach oben...](#)



OGH-URTEIL ZU PENSIONSKASSENVERTRAG

Gibt es – aus wichtigem Grund – ein Auflösungsrecht des Leistungsberechtigten? Erstmals musste sich der Oberste Gerichtshof OGH mit obiger Frage auseinandersetzen. Nun liegt das Urteil (8 ObA 64/11m) vor.

Zum Sachverhalt:

Die Leistungsberechtigte (= Klägerin) bezog eine laufende Rente aus einem beitragsorientierten Pensionskassensystem. Dies aufgrund eines zwischen ihrem früheren Arbeitgeber und einer Pensionskasse abgeschlossenen Pensionskassenvertrages.

Die Klägerin begehrte von der Pensionskasse (= Beklagte) die **Herausgabe eines Teilbetrages** (31.000 €) des auf ihrem Pensionskonto vorhandenen Deckungskapitals. Und zwar aus wichtigem Grund.

Einerseits weil das vertraglich festgelegte **Veranlagungsziel laufend verfehlt** werde und andererseits auch die Pensionsleistung einer ständigen Verringerung unterliegen würde.

Daher sei ihr die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zumutbar. Zusätzlich wurde auch argumentiert, dass ein **Pensionskassenvertrag ein Dauerschuldverhältnis** darstelle und man dieses - nach der ständigen Judikatur des Obersten Gerichtshofes - aus wichtigem Grund auflösen könne.

Der Oberste Gerichtshof hat das Verfahren auf Grund der sehr großen Zahl von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zugelassen. Ferner habe die Entscheidung, ob ein Pensionskassenvertrag aus wichtigem Grund auflösbar sei, über den Einzelfall hinaus große Bedeutung.

Letztlich hat der OGH die **Klage abgewiesen**. Seine Kernaussagen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Richtig sei - nach ständiger Rechtsprechung und herrschender Lehre – dass Dauerschuldverhältnisse bei Vorliegen wichtiger Umstände vorzeitig aufgelöst werden können. Die Zusage und Abwicklung begründe ein Dauerschuldverhältnis.

- Der Pensionskassenvertrag ist gem. § 15 Abs. 1 Pensionskassengesetz (PKG) zwischen dem beitretenden Arbeitgeber und der Pensionskasse abgeschlossen. Die Arbeitnehmer gelangen nur in den Kreis der Begünstigten.
- Beim Pensionskassenvertrag handelt es sich um einen echten Vertrag zugunsten Dritter, der den Leistungsberechtigten (also der Klägerin) die unmittelbare Durchsetzung des Auszahlungsanspruches gegenüber der Pensionskasse (Beklagte) eröffnet, sobald ein Leistungstatbestand verwirklicht ist.
- Das Einlösungsverhältnis (= Auszahlungsanspruch) begründet aber **keine Vertragsbeziehung zwischen der Pensionskasse und dem Leistungsberechtigten**. Vertragliche Gestaltungsrechte (wie hier die vorzeitige Auflösung) bestehen jedoch beim echten Vertrag zugunsten Dritter nur zwischen den jeweiligen Vertragsparteien, d.h. zwischen dem ehemaligen Arbeitgeber und der Pensionskasse.

Ergänzend hat der Oberste Gerichtshof seine abweisende Entscheidung (zugunsten der Pensionskasse) damit begründet, dass die gesetzliche Konsequenz einer Auflösung des Pensionskassenvertrages **nicht die Rückzahlung des eingesetzten Kapitals an den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (Leistungsberechtigten) vorsieht**. Sondern die Übertragung der Rückstellungen auf eine andere Pensionskasse oder gleichartige Einrichtung.

Ob die **unzutreffende Einschätzung künftiger Veranlagungsergebnisse** einen wichtigen Grund darstelle, den Pensionskassenvertrag aufzulösen, ließ der OGH dahingestellt. Dies wird in einer zukünftigen Entscheidung zu beurteilen sein.

Als unrichtig stuft der Oberste Gerichtshof die Rechtsansicht der Klägerin ein, dass die eingezahlten Arbeitgeberbeiträge als in ihrem Eigentum stehendes Kapital betrachtet werden. Mangels gegenteiliger Vereinbarung verschafft eine betriebliche Pensionszusage dem Leistungsberechtigten nur das **Recht auf Auszahlung laufender Rentenbeträge**, gegebenenfalls auf Hinterbliebenenleistungen. Das durch die laufenden Beiträge angesparte, versicherungsmathematisch errechnete

Deckungskapital für die Renten fließt in die gesamte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft ein. Die einzelnen Leistungsberechtigten erwerben darin **kein Eigentum, sondern nur ein dem Fruchtgenuss ähnliches**, mit dem Ableben endendes Recht.

Fazit:

Der Oberste Gerichtshof hat in dieser Entscheidung insbesondere klargestellt, dass der Pensionskassenvertrag ein echter Vertrag zugunsten Dritter ist und den Leistungsberechtigten daraus **keinerlei Gestaltungsrechte** (Kündigung, Auflösung aus wichtigem Grund, etc.) zukommen. Derartige Rechte könnten allenfalls die Arbeitgeber selbst ausüben, zumal diese auch Vertragsparteien des Pensionskassenvertrages sind. Die Ableitung des Obersten Gerichtshofes auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen und vorliegenden Judikatur und Lehre ist schlüssig und richtig.

Ob allenfalls einem Arbeitgeber bei Nichterreichen der Veranlassungsziele ein Auflösungsrecht aus wichtigem Grund zukommen würde, bleibt offen. Hinsichtlich dieses Aspektes ist die Formulierung des Pensionskassenvertrages, je nachdem von

welcher Vertragsseite man dies betrachtet, von wesentlicher Bedeutung. Der Ausschluss eines derartigen Kündigungs- bzw. vorzeitigen Auflösungsrechtes wäre im Pensionskassenvertrag denkbar.



Dr. Christian Lutz LL.M.
Rechtsanwalt,
geschäftsführender
Gesellschafter und Partner
der HASCH & PARTNER
Anwaltsgesellschaft mbH
Fotonachweis: H&P

[Nach oben...](#)

EU-BEHÖRDEN ERARBEITEN LEITLINIEN – ÖSTERREICH LEITET WEITER

Ein Experte erklärt die Hintergründe dazu. Regelmäßig liest man in den letzten Wochen und Monaten davon. Kürzlich hat z.B. EIOPA (die Europäische Versicherungsaufsicht) „guidelines“ herausgegeben, wie Versicherungsvermittler Beschwerdefälle zu behandeln hätten.

Oder **ESMA** (eine unabhängige EU-Behörde, die das ordnungsgemäße Funktionieren der Wertpapiermärkte sicherstellen und Anlegerschutz verbessern soll) gibt Guidelines etwa zu Eignungstest, Compliance oder Vergütungsregeln heraus.

Und die **FMA leitet dann diese 1:1 weiter**. Sie „sieht diese Leitlinien als Auslegung der jeweils zugrunde liegenden und darin genannten Vorschriften“. Und mit der Veröffentlichung auf der FMA-Homepage beginnt dann eine „60-tägige Frist bis Umsetzung durch die Adressaten. Nach Ablauf wird die FMA die Leitlinien ihrer Aufsicht zugrundelegen“. Liest man auf der FMA Homepage.

Grund also bei einem Experten nachzufragen und sich die Funktion der Europäischen Versicherungsaufsicht erklären zu lassen. Dazu **Johannes Muschik**:

Im Januar 2011 nahm die **Europäische Versicherungsaufsicht (EIOPA)** ihre Arbeit auf. Sie ist **eine von drei Behörden**, mit deren Hilfe die Finanzmärkte künftig grenzüberschreitend kontrolliert werden sollen. Die negativen Erfahrungen der Finanz- und



Staatsschuldenkrise hatten die Notwendigkeit so einer gemeinschaftlichen Regulierung aufgezeigt. Künftig treibt Europa also die Entwicklung von einheitlichen Standards sowie die Überwachung der Anwendung des EU-Rechts voran. Die zuständigen Aufseher sind über ganz Europa verteilt: Die **Bankenaufsicht EBA** sitzt in London, die **Wertpapieraufsicht ESMA** in Paris und die Versicherungsaufsicht EIOPA in Frankfurt. Um ihre Aufgaben zu erfüllen, wurden alle drei Behörden mit weitreichenden Kompetenzen und großen Budgets ausgestattet.

Von CEIOPS zu EIOPA

Der Vorgänger der EU Versicherungsaufsicht war ein Zusammenschluss der europäischen Aufsichtsbehörden für Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds, kurz CEIOPS genannt. Dieses *Committee of European Insurance and Occupational Pensions Supervisors* wurde bereits 2003, also noch vor der Finanzkrise, von der EU-Kommission eingerichtet. Das Komitee hatte rein beratende Funktion. Es war beispielsweise 2009 damit beauftragt worden,

ein neues europäisches Versicherungsaufsichtsrecht (Solvency II) zu entwickeln. Spätestens mit Ausbruch der Finanzkrise wurde der Mangel an Befugnissen jedoch zum Problem. **CEIOPS durfte lediglich Empfehlungen an die Politik richten.** Um eine Krise zu schlichten, braucht es aber konkrete Durchsetzungsrechte und Befugnisse. Diese waren in der Satzung von CEIOPS nicht vorgesehen.

Aus dem bisher nur beratenden Komitee wurde daher im Rahmen der Aufsichtsreform zum 1.1.2011 eine Behörde, die *European Insurance and Occupational Pensions Authority*, kurz EIOPA. Sie hat ihren Sitz im Westhafen Tower in Frankfurt am Main. Erster Vorsitzender ist seit 2009 der Portugiese Gabriel Bernardino. Ihm zur Seite steht als Executive Direktor der Spanier Carlos Montalvo Rebuelta.

Eine Aufsicht für Europas Versicherungen

Die EIOPA setzt sich aus einem Aufsichtsorgan, einem Verwaltungsrat, einem Vorsitzenden, einem Exekutivdirektor und einem Beschwerdeausschuss zusammen. Das Aufsichtsorgan ist das zentrale Gremium und entscheidet über Standards, Leitlinien und Empfehlungen. Seine Mitglieder rekrutieren

sich aus den Führungsebenen der nationalen Aufsichtsbehörden. Dazu kommen nicht stimmberechtigte Mitglieder der EU Kommission und der weiteren Finanzaufsichtsbehörden sowie Beobachter aus Nichtmitgliedsländern.

Im Gegensatz zum Vorgänger CEIOPS kann **EIOPA bindende Entscheidungen an Versicherungsinstitute** richten. Die Behörde darf Meinungsverschiedenheiten zwischen nationalen Aufsichtsbehörden schlichten. Im Krisenfall hat EIOPA die Befugnis, **nationale Aufseher zu Maßnahmen zu verpflichten.** Um die patriotischen Gefühle mancher Mitgliedsstaaten nicht über Gebühr zu strapazieren, liegt der Schwerpunkt der Aufsicht über Versicherungen aber nach wie vor bei den nationalen Behörden.

Die Arbeit von EIOPA beschränkt sich in der Praxis auf die Umsetzung von **verbindlichen technischen Standards** in jenen Bereichen, die keine politische Entscheidung betreffen. Hauptaugenmerk sind das einheitliche Regelwerk sowie die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen. EIOPA selbst betont gerne, dass man vor allem Konsumenten schützen und wieder Vertrauen in das EU Finanzsystem herstellen will. Es



sollen Transparenz gefördert und der Schutz von Versicherungskunden erhöht werden. Dabei hat man vorrangig die Inhaber von Lebensversicherungen und betrieblichen Altersvorsorgen im Fokus.

Alles gut - oder doch nicht?

Breite Aufmerksamkeit erhielt EIOPA erstmals mit ihren **Stresstests**. Jährlich unterzieht die Behörde Europas Versicherungsunternehmen verschiedenen Stressszenarios. Simuliert werden beispielsweise eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Marktdaten, extreme Naturkatastrophen oder der Ausfall von Investitionen in europäische Staatsanleihen. Das Resultat des letzten Tests zeigt: Obwohl die Branche in Europa insgesamt gut dasteht, bekäme in einer schweren Krise jede zehnte Versicherung ernste Probleme. 13 der untersuchten 129 Konzerne würden bei einer neuerlichen Finanzkrise unter die Mindestkapitalschwelle rutschen und müssten finanziell aufgefangen werden. Jedenfalls dürfte sich der Zweck der Tests von EIOPA erfüllen, nämlich **Assekuranzen anzuhalten, mehr Eigenkapital aufzubauen**.

Schlüsselrolle für EU Kommission und EU Finanzaufsichtsbehörden.

Beim Erarbeiten der künftigen Rahmenbedingungen für Berater, Vermittler und der gesamten Finanz- und Versicherungsbranche, kommt eine immer stärkere Bedeutung der Europäischen Kommission und der EU Finanzaufsichtsbehörden (ESMA, EBA/EZB, EIOPA) zu tragen.

- Die EU Kommission wird Rechtsakte und Durchführungsbestimmungen erlassen. Vor allem technische Einzelheiten zur Umsetzung der Richtlinien sollen so festgelegt werden.
- Viele Richtlinien übertragen Details zur Umsetzung an die EU Finanzaufsichtsbehörden. Beispielsweise legt ESMA, die EU Wertpapieraufsicht, fest, **wann man von „unabhängiger“ Beratung** spricht oder wie ein Eignungstest durchzuführen ist. Verordnungen der europäischen Finanzaufsichtsorgane sind für die Mitgliedsstaaten bindend! Das ist der Grund, warum die FMA derartige „guidelines“ 1:1 durchreicht und die österreichischen Marktteilnehmer sie umsetzen müssen.

Kurz zusammengefasst:

Am 1. Januar 2011 begann EIOPA, die European Insurance and Occupational Pensions Authority mit ihrer Arbeit. Sie soll die nationalen Behörden koordinieren und überwachen.

- Die EIOPA führt jährliche Stresstests der EU Versicherungskonzerne durch und verordnet ihnen deutlich höhere Eigenmittel.
- Umsetzungs-Details werden verstärkt nicht von der Richtlinie (IMD, MiFID, PRIPs...) selbst geregelt, sondern an EU Finanzaufsichtsbehörden (ESMA, EIOPA, EBA) zur Erarbeitung weiter gereicht. Nach Erstellung und Aussendung an die nationalen Behörden (FMA) sind diese von den Marktteilnehmern 1:1 umzusetzen.



Johannes Muschik ist Chairman von AFPA, Österreichs Verband der Finanz- und Versicherungsprofessionisten (Wien), Deputy-Chairman von FECIF, dem EU Dachverband der Versicherungsvermittler und Finanzberater (Brüssel) und Geschäftsführer der Vermittlerakademie.

Finanzberater (Brüssel) und Geschäftsführer der Vermittlerakademie.

Fotonachweis: Rafaela Pröll

[Nach oben...](#)



FMA VERÖFFENTLICHT ZWEI RUNDSCHREIBEN ZUR BAV

Und erläutert darin offene Fragen, die sich aus der jüngsten Reform ergeben haben. Es handelt sich um das „Rundschreiben zu parallelen Pensionslösungen“ sowie das „Rundschreiben zur Verwaltung von Pensionskassenzusagen in Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gemäß § 12 Abs. 6 PKG“.

Das erste Rundschreiben betrifft sowohl Pensionskassen (PK) als auch die von Versicherungsunternehmen angebotene Betriebliche Kollektivversicherung (bkV). Das zweite betrifft nur PK.

Von sogenannten „parallelen Pensionslösungen“ spricht man, wenn ein Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Verträge mit mehr als einer Pensionskasse und/oder betrieblichen Kollektivversicherung abschließt.

Das Rundschreiben stellt klar, **welche Möglichkeiten der Änderung oder**

Beendigung einer bestehenden Pensionskassenzusage bei Einrichtung einer (zusätzlichen) bkV-Zusage bestehen (und umgekehrt), und welche individuellen und kollektiven Wechselmöglichkeiten zulässig sind. §12 Abs. 6 Pensionskassengesetz (PKG) regelt, dass zur Verwaltung des Vermögens der Anwartschaftsberechtigten (AWB) einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) auch eine oder mehrere Sub-Veranlagungsgemeinschaften (Sub-VG) eingerichtet werden können.

Wird davon Gebrauch gemacht, müssen den Anwartschaftsberechtigten aber **individuelle Wechselmöglichkeiten** zwischen den Sub-VGen und/oder in eine andere VRG eingeräumt werden.

Das diesbezügliche Rundschreiben stellt klar, wie eine Sub-VG zu bilden ist, und welche Möglichkeiten und Grenzen es für AWB beim Wechsel zwischen VRG und/oder Sub-VGen gibt.

Die Rundschreiben finden Sie auf der FMA-Website zum Download:

www.fma.gv.at/de/rechtliche-grundlagen/rundschreiben/pensionskassen.html
www.fma.gv.at/de/rechtliche-grundlagen/rundschreiben/versicherungsunternehmen.html

[Nach oben...](#)



ZURICH ÖSTERREICH STARTET NEUE LOKALE MARKENKAMPAGNE

Für unsere KundInnen „da sein“, das ist das Thema der aktuellen Zurich Kampagne. Diese zielt erstmalig nicht nur auf die Bekanntmachung der Marke Zurich in Österreich ab, sondern auch auf Interaktion über soziale Medien wie Facebook und YouTube. Machen Sie mit!

„Für unsere Kampagne haben wir ein Thema gewählt, das uns unternehmens- und



konzernweit sehr am Herzen liegt: die Zufriedenheit unserer KundInnen, für die wir bereits 2009, 2011, 2012 und aktuell auch dieses Jahr beim Recommender Award für exzellente Kundenorientierung ausgezeichnet wurden“, berichtet Marketing-Leiter Hans-Peter Ganz.

„In unserer Werbung rufen wir dazu auf, sich über unsere Microsite www.zurich.at/dasein bei den Menschen zu bedanken, auf die man immer zählen kann und Geschichten über besondere Erlebnisse mit uns zu teilen“, erklärt Tanja Trenker, mitverantwortlich für die Umsetzung der Markenkampagne, das Konzept. Unter jenen 25 Beiträgen, die von den Usern am besten bewertet werden, verlost Zurich ein „Danke-Event“ im Wert von 3.000 Euro. Wie genau das abläuft, kann hier nachgelesen werden: www.zurich.at/dasein



[Nach oben...](#)

Wir freuen uns über Ihr Feedback!

Und über Neu-Anmeldungen zu unserem kostenlosen Newsletter. Bitte empfehlen Sie uns und leiten Sie diese Mail einfach an KollegInnen und PartnerInnen weiter.

Möchten Sie den BAV-Newsletter regelmäßig erhalten?

Senden Sie bitte eine **Mail mit dem Betreff "JA_ZU_BAV_NL"** an uns:

g.wagner@b2b-projekte.at?subject=JA_ZU_BAV_NL

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 50 125 - 1498
E-Mail: gerhard.danler@at.zurich.com
<http://www.zurich.at>

Mag. Günter Wagner, B2B-Projekte für Finanz- und Versicherungsbranche,
E-Mail: g.wagner@b2b-projekte.at
Tel: 0676 545 78 91

Redaktionelle Gestaltung:

Mag. Nikolaus Jankowitsch, Channel Marketing
E-Mail: nikolaus.jankowitsch@at.zurich.com
Telefon: 01 50 125 - 1472



Archiv

<http://www.zurich.at/firmenkunden/bav/archiv>

Für Fragen stehen Ihnen die **Life- und BAV-SpezialistInnen 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.

[Nach oben...](#)

