

## Aktuelles, neueste Entwicklungen und Trends

# Willkommen zum bAV Newsletter von Zurich

---

### 1. **Assekuranz Awards: Der Gewinner ist... Zurich!**

Wir bedanken uns bei Ihnen für dreimal Platz 1.

[mehr...](#)

### 2. **IDD – Was kommt auf Sie zu?**

Rechtliche Ausgangsbasis, Vorschau auf die Umsetzung.

[mehr...](#)

### 3. **Notfall-Plan? Finanziell und organisatorisch vorgesorgt?**

Könnte Ihr Unternehmen Ihre längere Abwesenheit verkraften?

[mehr...](#)

### 4. **Staatliche Pension: Kosten sinken, Eintrittsalter steigt? Oder doch nicht?**

Regierung unterschiedlicher Ansicht, was sagen Experten?

[mehr...](#)

### 5. **Österreichs Pensionskassen überzeugten 2016.**

Fachverband fordert Ausbau der 2. Säule. Vorteile für  
Unternehmer?

[mehr...](#)

## 1. Assekuranz Awards: Der Gewinner ist... Zurich!

Wir bedanken uns bei Ihnen für dreimal Platz 1.

### Sensationeller Erfolg

Heuer zählte Zurich bei den Assekuranz Awards Austria zu den großen Gewinnern und wurde gleich dreimal mit einem ersten Platz ausgezeichnet.

Mit **drei ausgezeichneten Produkten** (die Betriebliche Altersvorsorge, die Gewerbeversicherung und die Betriebs-Rechtsschutz-Versicherung) war unser Haus das **meistprämierte Unternehmen** dieser Preisverleihung.



Dieses Ergebnis basiert auf einer **Benchmark-Studie**, die vom Marktforschungsinstitut Wissma erstellt wurde. Darin wurden 534 Versicherungsmakler zu Produkten von **32 Versicherungsgesellschaften** hinsichtlich Produktqualität und Serviceleistungen befragt. Ergebnis: Sie haben uns nicht nur ein ausgezeichnetes Zeugnis für unser Know-how und die gebotene Servicequalität ausgestellt, sondern uns vor allem Ihr Vertrauen geschenkt.

### Dazu Vorstand Möller:

„Wir freuen uns ganz besonders über die **drei ersten Plätze bei den Assekuranz Awards Austria** und sehen die Auszeichnungen als Vertrauensbeweis, für den wir uns sehr herzlich bedanken möchten“, erklärt Kurt Möller, Mitglied des Vorstandes bei Zurich und ergänzt: „Wir arbeiten bei der Produktentwicklung eng mit unseren unabhängigen Vertriebspartnern zusammen, um unsere Angebote auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Die Awards bestätigen unseren Weg und sind gleichzeitig ein **Ansporn**, unsere Produkt- und Serviceangebote weiter zu optimieren“.

### Was zeichnet die betriebliche Altersvorsorge von Zurich aus?

**Flexibilität:** bedarfsgerechter Versicherungsschutz & zielgruppenorientierte Beratung

**Marktnähe:** top ausgebildete bAV-Spezialisten & branchenorientierte Versicherungslösungen

**Services:** einzigartiges Preis- Leistungs-Verhältnis & spezielles Service- und Leistungsangebot

### Vorteile der bAV von Zurich

## Große Freude über 1. Platz für die betriebliche Altersvorsorge!

### Österreich hat Aufholbedarf

Ich freute mich sehr, als Zurich für den ersten Platz auf die Bühne gerufen wurden. Umso mehr, als die bAV ein komplexes und beratungsintensives Thema ist, das wir seit vielen Jahren versuchen, den österreichischen Unternehmen auf eine möglichst einfache Art und Weise näher zu bringen und endlich eine tragfähige „zweite Säule“ in unserem Pensionssystem (mit) aufzubauen. Hier hat Österreich noch viel Aufholbedarf und bietet damit **großes Potenzial für BeraterInnen**. Daher stocken wir unser Team weiter aus und unterstützen unsere Geschäftspartner mit Spezialisten-Know-how gerne auch vor Ort.



Der erste Platz bei den Assekuranz Awards Austria ist eine **besondere Auszeichnung unseres Angebots und unserer Dienstleistungen**. Ich bedanke mich sehr herzlich für Ihr Votum und die damit verbundene Wertschätzung unseres Angebotes und unserer Services.

**Weitere Informationen** finden Sie auch in unserer [Pressemitteilung hier...](#)

Gerhard Danler, Foto Michael Markl

### Wiederholte Auszeichnungen bestätigen hohes Niveau

Der große Erfolg bei den heurigen Assekuranz Awards ist der **Höhepunkt einer langjährigen, ständigen Weiterentwicklung von Zurich**. Diese hat dazu geführt, dass die gesamte Produktpalette von Zurich in den letzten Jahren vielfach bei allen relevanten Verleihungen der Versicherungs- und Finanzbranche ausgezeichnet wurde. Darüber hinaus erhielt Zurich Preise für seine Services, für Nachhaltigkeit sowie als (vorbildlicher) Arbeitgeber.



V.l.n.r.: Gerhard Danler, Dr. Jochen Zöschg, Mag. Andreas Heidl, Kurt Möller, Mag. Florian Weigl

Foto: Zurich

... nach oben

## 2. IDD – Was kommt auf Sie zu?

Rechtliche Ausgangsbasis, Vorschau auf die Umsetzung in Österreich

**IDD legt  
Mindeststandard fest**

**Die IDD**, (Abkürzung für Insurance Distribution Directive) also die neue EU Versicherungsvertriebsrichtlinie, wurde im Februar 2016 auf europäischer Ebene verabschiedet. Sie muss **bis 23. Februar 2018** europaweit in nationales Recht **umgesetzt** werden. Die IDD legt einen Mindeststandard fest, den die Mitgliedsstaaten nicht unterschreiten dürfen. Es ist jedoch möglich, dass der nationale Gesetzgeber strengere Vorschriften erlässt (siehe dazu den Punkt zur Vergütung). Die Richtlinie können Sie [hier herunterladen...](#)

**Bis Herbst wird  
Österreich umsetzen**

In Österreich wird voraussichtlich kein eigenes Gesetz geschaffen, sondern es werden wohl **bestehende Gesetze adaptiert**. Darunter fallen etwa die Gewerbeordnung, das Maklergesetz, das Handelsvertretergesetz, das Versicherungsaufsichts- und Versicherungsvertragsgesetz, das Fern-Finanzdienstleistungs-Gesetz und das Finanzmarktaufsichtsbehördengesetz. Berücksichtigt man die üblichen Warte- bzw. Veröffentlichungsfristen, müssen die einzelnen Änderungen **bis zum Herbst** vom österreichischen Parlament verabschiedet werden.

### **NEU: Delegierte Rechtsakte**

**Neue Aufsichtsbehörde,  
umfassende Kompetenz**

Da viele Details in der IDD nicht konkret geregelt sind, hat die EU-Kommission die **EIOPA (die Europäische Versicherungsaufsicht) beauftragt**, für die noch offenen Details „technische Empfehlungen“ zu erarbeiten. Diese wurden am 1. Februar 2017 veröffentlicht. Diese Empfehlungen können Sie [hier herunterladen...](#)

**Spätestens am 23. 2.  
2018 umzusetzen**

Daraus erarbeitet nun die Europäische Kommission sogenannte „delegierte Rechtsakte“, die auch als „Level-2“ Regularien bezeichnet werden. Diese sollen **bis zum Sommer 2017** dem Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union zur Genehmigung vorgelegt werden. Beide haben danach **drei Monate Zeit**, die delegierten Rechtsakte abzulehnen. **Sofern keine Ablehnung erfolgt**, werden die Rechtsakte rechtskräftig und müssen gemeinsam mit der IDD am 23. Februar 2018 in Österreich umgesetzt sein. Ergeht der Rechtsakt als Verordnung, erfolgt die Umsetzung in österreichisches Recht automatisch.

### **Die Empfehlungen der EIOPA betreffen fünf zentrale IDD-Bereiche:**

- 1.) Produktregulierung (§ 25 IDD)
- 2.) Interessenkonflikte (§ 27 und § 28 IDD)
- 3.) Anreizsysteme/Bonifikationen (§ 29 IDD)
- 4.) Eignung und Angemessenheit von Investmentprodukten im Versicherungsmantel (§ 29 und § 30 IDD)
- 5.) Kriterien für „Execution Only“ - Investmentprodukte im Versicherungsmantel (§ 30 IDD)

**Chancengleichheit**

## Erstmals sind alle Vertriebswege erfasst

Ziele sind hochwertige Beratung, breite Produktauswahl und besserer Konsumentenschutz, aber auch **Chancengleichheit unter Versicherungsvertreibern** (so die neue Bezeichnung laut EU-Verordnung).

Daher sind alle gleichermaßen betroffen, d.h. **Angestellte von Versicherungsunternehmen ebenso wie Versicherungsagenten, -makler oder Vermögensberater und Bankmitarbeiter**. Auch der Online-Vertrieb muss die gleichen Regeln erfüllen, wie menschliche Berater.

## Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen

Art. 10 der IDD schreibt vor, dass Versicherungsvertreiber sowie Angestellte von Versicherungsunternehmen, über die angemessenen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen müssen. Um dieses Niveau aufrecht zu erhalten ist ständige Weiterbildung vorzuschreiben (mindestens 15 Stunden pro Jahr).

**Mind. 15 Stunden  
Weiterbildung**

## Handeln „im besten Interesse“ des Kunden

Art. 17, 18, 19, 20, 23 der IDD sehen umfangreiche Bestimmungen zu Beratung und Dokumentation sowie Einzelheiten der Auskunftserteilung an Kunden vor.

Es ist sicherzustellen, dass der Vertreter im bestmöglichen Interesse des Kunden handelt, sowie, dass alle Informationen einschließlich Marketing-Mitteilungen von Versicherungsvertreibern an den Kunden redlich, eindeutig und nicht irreführend sind.

**Im bestmöglichen  
Interesse der Kunden**

## Wohilverhalten, Informationspflichten und Offenlegung

### (Art der Vergütung, Rechtsverhältnis zu Versicherer)

Da sich die IDD an die MiFID-Richtlinie (regelt den Wertpapierverkauf) anlehnt, sind die Informationspflichten und Wohilverhaltensregeln strenger geworden, als bisher üblich. Die IDD schreibt nahezu **ident zur MiFID vor:**

Versicherungsvertreiber haben ihren Kundinnen und Kunden gegenüber stets ehrlich, redlich und professionell in deren bestmöglichem Interesse zu handeln.

**Strengere Regeln**

Art. 19 Abs. 1 IDD regelt, dass Versicherungsvertreiber ihre **Kundinnen und Kunden VOR Abschluss eines Vertrages informieren** müssen, ob sie auf Basis einer direkt vom Kunden bezahlten Gebühr („Honorar“) oder einer Vergütung durch das Versicherungsunternehmen („Provision“) oder auf Basis einer anderen Art von Vergütung entlohnt werden. Weiters ist das Rechtsverhältnis zum Versicherungsunternehmen offenzulegen (ob man als Makler oder Agent tätig ist - „ausgewogene Beratung“ oder „vertraglich gebunden“).

**Honorar oder Provision**

Gemäß Art. 17 Abs. 3 IDD darf die Vergütung des Vermittlers **nicht** mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse des Kunden zu handeln, **kollidieren**.

## Zur Vergütung im Detail

### Vergütung darf nicht kollidieren...

Die IDD regelt, dass ein Versicherungsvertreiber einerseits **keine Vergütungen annehmen darf**, die mit seiner Interessenswahrungspflicht kollidieren. Andererseits bestehen bestimmte Offenlegungspflichten hinsichtlich der Vergütung (wie entlohnt, in welchem Rechtsverhältnis tätig, etc.). Hier können die Mitgliedstaaten **strengere Vorschriften** erlassen (also etwa die Annahme einer Vergütungsform einschränken oder verbieten (So war in diesem Zusammenhang lange von einem **Provisionsverbot bei „unabhängiger“ Beratung** im Gespräch, wogegen sich die Vertreter der Versicherungsvertreiber heftig aussprachen).

### Vergütung ist...

Als Vergütung wird jede mögliche Form der Entlohnung verstanden, also Provisionen, Gebühren, Entgelte oder sonstige Zahlungen. Die Richtlinie spricht von **wirtschaftlichen Vorteilen jeglicher Art**, oder finanziellen oder nichtfinanziellen Vorteilen oder Anreizen, die in Bezug auf Versicherungsvertriebstätigkeiten angeboten oder gewährt werden.

### ...verboten

Jedenfalls verboten nach der IDD ist eine Vergütung (Anreiz, Verkaufsziel, etc.), **aus der ein Interessenkonflikt entstehen könnte**, welcher bewirkt, dass ein bestimmtes Versicherungsprodukt empfohlen wird, obwohl ein anderes dem Kundinnen und Kunden besser entsprechen würde.

## Absicherung gegen Insolvenz der Vermittler

Art. 10 Abs. 4 IDD sieht vor, dass Vermittler gegen Insolvenz abgesichert sein müssen, damit Kundinnen und Kunden nicht um ihre Prämie „umfallen“ können. Da in Österreich die meisten Vermittler keine Prämien kassieren, sondern nur Anträge weiterleiten, wird wohl eine spezielle Insolvenz-Ausfallsversicherung keinen Sinn machen, die Vermittler nur unnötig belasten und den Kunden keinerlei Vorteile bringen.

## Zielmarkt, die unterschätzte Herausforderung

### Zielmarktkonformer Verkauf

In Art. 25 IDD wird im Rahmen der **Product Oversight and Governance (POG**, in der deutschen IDD-Übersetzung als „Aufsichts- und Lenkungs-Anforderungen“ übersetzt) ein Zielmarkt-begriff eingeführt. Hier werden die **Versicherer in die Pflicht genommen**. Sie müssen bereits bei der Produktentwicklung Kriterien für einen zielmarktkonformen Verkauf entwickeln (für welche Kunden ist dieses Produkt geeignet) und diese dem Vermittler zur Verfügung stellen, damit sie die Kunden korrekt beraten können. Hierauf ist auch bei den **Schulungsmaßnahmen** großer Wert zu legen. Es muss sichergestellt werden, dass die Absatzkanäle für den Verkauf der konkreten Produkte „geeignet“ sind.

## Produktinformationsblatt, Beipackzettel für Nicht-Versicherungsanlageprodukte

IPID

EIOPA, die EU-Versicherungsaufsicht hat auch ihren finalen Entwurf für ein Produktinformationsblatt zu Nicht-Versicherungsanlageprodukten veröffentlicht. In der Fachsprache heißt dieses Dokument **IPID**, das steht für „Insurance Product Information Document“, also ein standardisiertes „**Informationsblatt zu Versicherungsprodukten**“, wie das im Artikel 20 der IDD vorgeschrieben wird. Was bei Lebensversicherungen mit dem **KID PRIIPS** (Erklärung siehe unten) versucht wird, soll also bei Nicht-Lebensversicherungen mit dem IPID erreicht werden: Nämlich Konsumenten zu ermöglichen, dass sie ein Produkt besser verstehen und es mit anderen vergleichen können.

KID PRIIPS

Es hat sich die Bezeichnung "**Beipackzettel**" eingebürgert, weil darin wie bei einem Medikament die wichtigsten Fakten des Produktes aufgelistet sein müssen. Dieses Produktinformationsblatt wird nach Inkrafttreten der IDD (**potentiellen Kundinnen und Kunden VOR einem Vertragsabschluss überreicht** werden müssen.

Auf **zwei, maximal 3 A4-Seiten** sind Angaben wie etwa Art des Produktes, Laufzeit, Deckungsumfang, Zahlungsmodalitäten, Kündigungsmöglichkeit, etc. aufzulisten. Und zwar in klarer, präziser und nicht irreführender Sprache. Erstellen muss dieses Dokument derjenige, der das Produkt entwickelt. Das Layout ist vorgegeben. Ein **Muster finden Sie hier...**

### Zentrale Aufsicht und Beschwerdestelle

Art. 14 und 15 IDD sehen die Möglichkeit einer außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten vor. Für das Gewerberecht – hier wird die IDD umgesetzt werden - ist das Wirtschaftsministerium zuständig. Es muss also im Zuge der Verhandlungen zur Umsetzung in Österreich geklärt werden, wie eine einheitliche Kontrolle aller Marktteilnehmer sichergestellt wird.

Zuständig  
Wirtschaftsministerium



### Über den Autor:

Johannes Muschik ist Geschäftsführer der **VermittlerAKADEMIE** und Spezialist für B2B/B2C Sales und Online-Trainings. Weiters ist er Obmann des österreichischen Verbands der Versicherungs- und Finanzprofessionisten, **kurz AFPA** sowie Mitglied des Vorstands des EU Vermittlerverbands **FECIF**. Er begleitet in diesen Funktionen seit mehr als sieben Jahren die Gesetzgebung der IDD in Brüssel.

Johannes Muschik, Foto Rafaela Pröll

... nach oben

### 3. Notfall-Plan? Finanziell und organisatorisch vorgesorgt?

Könnte Ihr Unternehmen Ihre längere Abwesenheit verkraften?

Wie sieht Ihr persönlicher Plan B vor?

Im letzten bAV-Newsletter berichteten wir darüber, dass die SVA abrupt die Krankengeld-Zusatzversicherung gekürzt hatte. Das trifft insbesondere die unzähligen Klein- und Mittelbetriebe. Denn bekanntlich müssen Selbständige **im Krankheitsfalle 43 Tage** ohne jegliches Einkommen auskommen.

Diesen aktuellen Anlass nahmen wir als Aufhänger, um darauf hinzuweisen, dass man sich als verantwortungsvoller Unternehmer **frühzeitig Gedanken machen** sollte, um dann im Notfall gerüstet zu sein. Wir fragten daher: Wie sieht Ihr persönlicher Plan B im Fall von Krankheit oder Unfall aus?

Wer kümmert sich dann um Ihre Kundinnen und Kunden, Ihre Projekte?

Wer stellt Rechnungen aus und zahlt Angestellte, Lieferanten?

Eine **Auflistung dieser relevanten Fragen** können Sie im bAV-Newsletter vom Februar nachlesen und **zwar hier...**

Haben Sie einen Stellvertreter?

Heute möchten wir einige Überlegungen bzw. Antworten zu diesen Fragenkomplexen liefern. Gleich zu Beginn, möchten wir uns die organisatorischen Vorkehrungen ansehen, die man im Vorfeld für den Notfall planen und vorbereiten sollte.

#### a) Vertretungsbefugnis: Wer kann mich vertreten und wie regle ich das rechtskonform?

Vollmacht

Grundsätzlich kann man Rechtshandlungen (Vertragsabschlüsse, behördliche Eingaben, etc.) nur „im eigenen Namen“ durchführen. Aber man kann einer **Vertrauensperson** eine Vollmacht ausstellen, damit diese rechtswirksam – als Ihr/e Stellvertreter/in - „in Ihrem Namen“ rechtliche Handlungen setzen kann. Das umfasst beispielsweise den Abschluss von Verträgen mit Kundinnen und Kunden, Lieferanten oder Mitarbeitenden im Falle Ihrer Abwesenheit.

Eine „Vertretungsmacht“ kann zwar auch mündlich oder sogar nur schlüssig erteilt werden. Im Geschäftsleben ist es überaus sinnvoll, dies **schriftlich** in Form einer Vollmachtsurkunde zu regeln. Diese kann dann den Geschäftspartnern oder Behörden vorgelegt werden und kann auch z.B. genau beschreiben, für welche Tätigkeiten diese Vollmacht gilt.

Prokura

Bei Unternehmen, die im Firmenbuch eingetragen sind, kann man der Vertrauensperson durch **Übertragung von „Prokura“** umfangreiche Vertretungsrechte übertragen. Bei einer GmbH kann man Vertretungsbefugnisse durch Bestellung eines (zusätzlichen) Geschäftsführers übertragen. Für den extremen Fall – z.B. Koma nach Autounfall – kann man mit einer Vorsorgevollmacht vorsorgen. **Für all diese Varianten gilt:** Rechtswirksame Vertretung zu regeln ist komplex und sollte erst nach einer Rechtsberatung durch Anwalt/Notar erfolgen.

## b) Organisatorische Vorsorge-Maßnahmen

Sie haben eine Vertrauensperson gefunden und juristisch alles geregelt.

Als nächsten Schritt gilt es, für diese Person alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen und an einem sicheren Ort zu deponieren, damit der Stellvertreter im Notfall für Sie tätig werden kann. Da geht es natürlich um sensible Daten, wie Passwort Ihres PCs, Konto- und Steuerdaten, Personalakten, Kundendatei, usw. Daher müssen Sie abwägen, welche Informationen Sie preisgeben wollen bzw. müssen, um den Betrieb am Laufen zu halten.

**Welche Informationen?**

**Tipp:** Überlegen Sie, was bräuchte eine außenstehende Person, die nicht über Ihr Wissen verfügt, um Ihr Unternehmen zu führen. Machen Sie eine To Do Liste und tragen Sie die nötigen Unterlagen zum Erfüllen dieser Jobs zusammen. Übrigens: Ohne Kontoinformationen können keine Gehälter, keine Lieferanten, keine Steuern und Abgaben bezahlt werden. Das wäre der Tod Ihres Unternehmens!

**Wo deponieren?**

Jedes Unternehmen ist individuell und es macht auch einen Unterschied, ob der/die Unternehmer/in komplett ausfällt (Koma) oder zumindest zeitweise ansprechbar ist.

Erfahrungsgemäß sind jedoch **folgende Informationen/Unterlagen** für die Weiterführung eines Betriebes wichtig:

- Überblick über Fälligkeiten (Löhne, Steuern, etc.)
- Bankdaten (z.B. zu Safe-Schlüssel, Kontos, Depots, Sparbüchern, Wertpapieren, Schließfächern, Zugangsdaten)
- Informationen zur Buchhaltung und Lohnverrechnung (z.B. Registrierung laufender Belege, Stundenaufzeichnungen, Kontaktdaten des Steuerberaters, Auflistung steuerlich relevanter Stichtage)
- Kontaktdaten wichtiger Ansprechpersonen (z.B. Lieferantenliste, Kundenkartei)
- Log In-Daten und Sicherheitscodes (z.B. für EDV-Systeme, Alarmanlagen)
- Versicherungspolizzen (z.B. KFZ-, Gebäude-, Betriebshaftpflichtversicherungen)
- Unterlagen zum Fuhrpark (z.B. Zulassungsschein, Kilometeraufzeichnungen)
- Registerauszüge (z.B. Grundbuch-, Firmenbuchauszug, Gewerbeberechtigungen, Betriebsanlagengenehmigung)
- unternehmensbezogene Verträge (z.B. Miet-, Pacht-, Kauf-, Leasing-, Dienst-, Rahmen-, Kooperations-, Wartungs-, Gesellschaftsverträge)
- Vollmachtsurkunden
- Unterlagen zu Immaterialgüterrechten (Patente, Marken- und Musterregistrierung, etc.)
- sonstige betriebsrelevante Informationen (z.B. Produktionsverfahren, Rezepturen, Stand laufender Projekte, etc.)
- sonstige Anweisungen an Ihre Vertrauensperson (z.B. zum richtigen Verhalten während Ihres Ausfalls, zur aktuellen Marktstrategie, etc.)

**To Do Liste sollte umfassen**

## WO kann ich meine zusammengestellten Informationen hinterlegen?

Da es sich um höchst vertrauliche Informationen handelt, sollten sie einen sicheren Ort wählen, über den Ihre Vertrauensperson Bescheid weiß.

Folgende Aufbewahrungsorte **bieten sich an**:

- im Chef-Büro des Unternehmens oder bei einer Vertrauensperson,
- im Privatbereich des Inhabers, bei Familienmitgliedern,
- bei Ihrem Steuerberater, Anwalt, Notar,

## Mehrere Aufbewahrungsorte

Es kann auch sinnvoll sein, mehrere Aufbewahrungsorte zu wählen. Etwa „allgemeine“ Unterlagen in Ihrem Büro und die besonders sensiblen Daten (Schlüssel, PINs, Passwörter oder Originalunterlagen) beim Notar. So können Sie eventuellem Missbrauch vorbeugen.

## Zusammenfassend: Verdrängen Sie diese Überlegungen nicht.

Gehen Sie vom schlimmsten Fall aus – einen plötzlichen Ausfall bei dem Sie nicht mehr ansprechbar sind. Überlegen Sie, WER als Vertretung in Frage kommt, wie Sie das rechtlich regeln möchten und wo Sie welche Daten aufbewahren könnten und stellen Sie diese zusammen.

Die Einschaltung von Steuerberater, Anwalt oder Notar kann hier ratsam sein.

**Unterlagen  
verteilen**

## c) Finanzielle Absicherung durch private Vorsorge

Neben den organisatorischen Maßnahmen sollte man die finanzielle Komponente nicht vergessen. Im Idealfall hat man für den Notfall mit einer

**Betriebsunterbrechungsversicherung** vorgesorgt. Diese hat die Aufgabe, bei Betriebsstillstand die **fortlaufenden Kosten, aber auch entgangenen Gewinn** abzudecken. Ansonsten droht ein finanzielles Desaster, wenn Sie als UnternehmerIn ausfallen und der Betrieb plötzlich stillsteht. Denn die Fixkosten laufen weiter, die Einkünfte bleiben aus.

**Steht Ihr Betrieb  
folgt finanzielles  
Desaster**

Ja, Versicherungsprämien kosten Geld, doch eine Polizza deckt neben dem längeren Ausfall der Unternehmerin / des Unternehmers, auch andere **existenzielle Gefahren** wie Wasserschaden, Feuer oder Sturm. Auch Bedienungsfehler von MitarbeiterInnen oder Materialfehler können ein Unternehmen längere Zeit lahm legen. Gegen derartige Risiken kann man – je nach Ausprägung – in Form einer Betriebsunterbrechungsversicherung vorsorgen!

#### d) (Finanzielle) Unterstützung durch die Krankenkasse SVA

Um die Folgen eines Ausfalls zu reduzieren, wurden in den letzten Jahren von der SVA (Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft) mehrere Unterstützungsangebote, wie Betriebshilfe, die freiwillige Zusatzversicherung/ das Krankengeld und die Überbrückungshilfe entwickelt.

Die **Betriebshilfe** kann eine Sach- oder Geldleistung sein. Entweder werden kostenlose BetriebsshelferInnen zur Verfügung gestellt (den Antrag dafür muss man bei dem jeweiligen Betriebshilfeverein stellen) oder man erhält einen Zuschuss.

**ACHTUNG: Kein Rechtsanspruch** (weder auf Sach-, noch auf Geldleistung der Betriebshilfe).

#### Krankengeld / Freiwillige Zusatzversicherung

#### Sach- oder Geldleistung

Anspruch auf Krankengeld haben Selbstständige, die wegen langer Krankheit oder eines Unfalls arbeitsunfähig sind, deren persönliche Arbeitsleistung zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist und die regelmäßig keine oder **weniger als 25 Mitarbeitende** (auch Teilzeitkräfte) beschäftigen.

Anspruch auf Krankengeld besteht **ab dem 43. Tag** einer Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von maximal 20 Wochen für ein und dieselbe Krankheit. Die Geldleistung beträgt unabhängig vom Einkommen EUR 29,46 täglich (Wert für 2017) und wird jährlich angepasst. Um auch schon vor dem 43. Tag Krankengeld zu erhalten, können Unternehmerinnen und Unternehmer eine **Zusatzversicherung für sich abschließen**. Das ist aber exakt jene Versicherung, die die SVA kürzlich einseitig gekündigt hat (wie wir im vorigen BAV-Newsletter berichtet hatten).

**Zum Nachlesen [hier klicken...](#)**

#### Krankengeld ab 43. Tag oder Zusatzversicherung

#### Überbrückungshilfe

Die SVA kann in Notfällen Kleinverdienerinnen und Kleinverdiener eine Überbrückungshilfe für die Bezahlung ihrer Sozialversicherungsbeiträge gewähren. Das ist einmalig möglich und grundsätzlich für drei, in besonders schweren Fällen für bis zu sechs Monate. Sie beträgt 50 Prozent der vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge.

#### Durchbrechen des Verdrängungsmechanismus

**Sie als Beraterin, als Berater** haben die wichtige Aufgabe, den potentiellen Kundinnen und Kunden die Risikoszenarien vor Augen zu führen. Es gilt – vergleichbar mit der Situation bei Berufsunfähigkeitsversicherungen - den (durchaus menschlichen) Verdrängungsmechanismus zu durchbrechen, Problembewusstsein zu schaffen und Lösungen zur Absicherung zu präsentieren.

Quellen: Wirtschaftskammer Österreich, Plan B für mein Unternehmen, Der STANDARD, Homepage der SVA

**... nach oben**

## 4. Staatliche Pension: Kosten sinken, Antrittsalter steigt? Oder doch nicht? Regierung ist unterschiedlicher Ansicht.

Was sagen Experten? Wo liegen die echten Probleme?

Ende der  
Frühpension durch  
Reha-Programm?

Steigen die Kosten oder sinken sie? Steigt das Pensions-Antrittsalter oder bleibt alles beim Alten (was eine schlechte Nachricht wäre, denn die erste Säule des Pensionssystems ist schwer defizitär und der Staat muss jährlich rund 10 Milliarden Euro zuschießen, was in Zeiten der knappen Mittel immer schwieriger wird). Ist die neu geschaffene Reha ein Erfolg oder Flopp? Zur Erinnerung: **Durch verpflichtende Reha-Maßnahmen sollte die Frühpensionierung über die Invaliditätspension unnötig** bzw. unmöglich gemacht werden. Durch die Wiederherstellung der Gesundheit und Wiedereingliederung der Betroffenen sollte die Überlastung des Pensionssystems gestoppt werden. Doch im Vorjahr recherchierte DER STANDARD die Zahlen nach den ersten 20 Monaten Praxis: **Nur 90 Menschen aus 17.572 begannen eine Umschulung.** Wie viele davon tatsächlich den Wiedereinstieg ins Berufsleben schafften, war nicht zu erheben. **Zum Nachlesen hier klicken...**

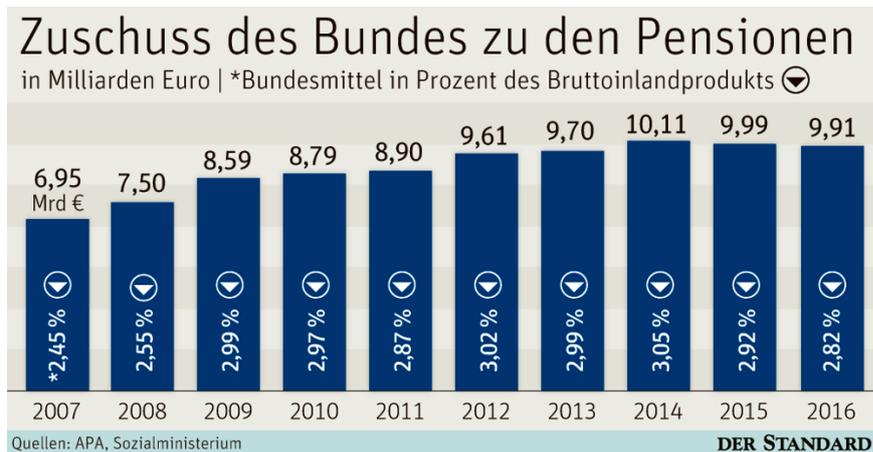
Steigt Pensions-  
Antrittsalter?

Ein Jahr später sind die Zahlen nach wie vor unklar bzw. werden unterschiedlich gedeutet. Kürzlich entbrannte neuerlich eine heftige Diskussion – auch zwischen den beiden Regierungsparteien – ob die Finanzierung der **staatlichen Pension nun gesichert sei oder nicht.** Ob das Pensionsantrittsalter steige oder nicht, war ebenso umstritten wie die Zahl der Frühpensionen („Massiver Anstieg“).

Wir werden daher in diesem Newsletter die **vorliegenden Zahlen näher beleuchten** und dazu auch Studien internationaler Experten heranziehen, um heraus zu finden, wo die Probleme im staatlichen Pensionssystem Österreichs liegen. **Im Juni-Newsletter untersuchen** wir die Frage des Pensionsantrittsalters, der Frühpensionen, aber auch die aktuelle Anzahl der Reha-Geld-Bezieher. Wir widmen uns auch der Frage, ob diese Personen nun gesundet sind und in den Arbeitsprozess eingegliedert wurden (oder vielleicht zum festgestellten Anstieg der Frühpensionierungen führten).

Hat Staat Geld  
eingespart?

**Ein Ergebnis sei bereits jetzt verraten:** Die mit großer Freude angekündigte Reduzierung des staatlichen Zuschusses bedeutet **leider nicht, dass der Staat Geld gespart** hat und damit die Finanz-Engpässe im Sozialsystem verkleinert werden. Tatsächlich gab es bei den Pensionen eine minimale Reduktion des Zuschuss-Bedarfs (siehe Graphik unten anbei). Doch hier wurden die Kosten für jene Personen, die in die Reha geschickt wurden (und nicht in Frühpension gehen durften) **herausgerechnet**, weil dafür nicht die Pensionsversicherung, sondern die Krankenversicherung aufkommt.



Graphik: Quelle: Der Standard, basierend auf APA bzw. Sozialministerium

Doch für die Steuerzahler ist es unerheblich, ob er/sie die steigenden Kosten aus der linken oder rechten Hosentasche zu zahlen hat. Genau aus diesem Grund wirft das Finanzministerium dem Sozialministerium „**Schönfärberei**“ vor, wenn man dort von Erfolgen bei den Pensionskosten spricht. Ähnliches gilt für das Pensionsantrittsalter, wo das Sozialministerium von einem **Anstieg auf 60,3 Jahre**, das Finanzministerium von Stagnation bei **59,2 Jahren** spricht.

Doch hierzu mehr im Juni-Newsletter.

**Finanzminister glaubt nicht an Einsparung bei Pensionen**

### a) OECD, IWF und EZB warnen Österreich vor riesigen Pensionsverpflichtungen

„Die Renten, die den Versicherten zustehen, sind gemessen an der Wirtschaftsleistung fast **nirgendwo so hoch wie in Österreich**. Bleibt das Wachstum schwach oder steigen die Zinsen, bleibt im Budget noch weniger Geld für Zukunftsinvestitionen“. So fasst der Think Tank Agenda Austria die **Einschätzung der OECD** (das ist die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) zum österreichischen Pensionssystem zusammen.

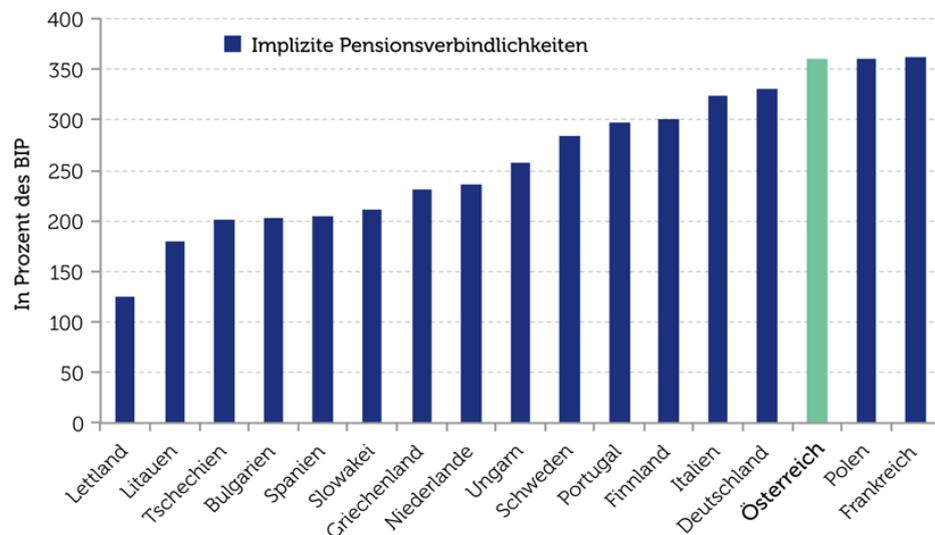
Und Agenda Austria zitiert auch aus einer **Studie der EZB, der Europäischen Zentralbank**, die die Pensionsverpflichtungen errechnen ließ, um beurteilen zu können, ob ein Pensionssystem nachhaltig finanzierbar sei. Auch hier liegt Österreich im Spitzenfeld. Und zwar liegen die **Zahlungsverpflichtungen an die Versicherten bei rund 360 Prozent der Wirtschaftsleistung**. Das heißt, das gesamte erwirtschaftete BIP (Bruttosozialprodukt) Österreichs von mehr als 3,5 Jahren ginge komplett in Pensionen auf, müsste man alle Ansprüche erfüllen. Zwar stammt die Studie aus dem Jahre 2013, aber sie hat nichts an Gültigkeit verloren. Der Bezug zwischen Wirtschaftsleistung und eingegangenen Verpflichtungen zeigt die **großen Probleme** auf, die sich aus dem Pensionssystem ergeben, wenn die Wirtschaft nicht (stark) wächst bzw. wenn die Zinsen steigen sollten.

**3,6 Jahre BIP kosten die Pensionsversprechen**

## Was passiert, wenn Wirtschaft nicht wächst?

Als **warnendes Beispiel** könnte uns **Griechenland** gelten, wo trotz eines Sparkurses, der bereits ein Jahrzehnt dauert, die Schulden des Landes immer weiter steigen: Die Wirtschaft wächst nicht mehr, sie schrumpfte sogar jahrelang, wodurch die Schulden im Verhältnis zum BIP weiter steigen. Das hat das Land in eine schier ausweglose Situation verfrachtet. Die (sehr wahrscheinliche) Abkehr von der Nullzins-Politik treibt sowieso vielen Expertinnen und Experten die Schweißperlen auf die Stirn, denn dann wird es noch schwieriger, die Pensions-Ausgaben zu finanzieren.

## Was die Pensionsversprechen kosten



Quelle: Kaier und Müller (2013): New Figures on Unfunded Public Pension Entitlements across Europe – Concept, Results and Applications

Graphik: Quelle: Agenda Austria, basierend auf EZB-Studie

## b) EU-Befund: Österreich vor großen finanziellen Herausforderungen

Auch die **EU-Kommission** hat sich in einer Studie zu **Jahresbeginn** mit dem österreichischen Sozialsystem beschäftigt und festgestellt, dass die alternde Bevölkerung „Österreich vor „große finanzielle Herausforderungen“ stellen werde, da die Kosten für Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege und Pensionen in Zukunft „erheblich steigen dürften“ - so lautet der Befund der EU-Kommission im **aktuellen Länderbericht über Österreich**. Diesen können Sie [hier herunterladen...](#)

## Überdurchschnittliche Frauen-Alters- Armut

Beim Pensions-Thema stechen auf den ersten Blick **einige Punkte deutlich hervor**. Einerseits, dass in Österreich die **Frauen-Armut im Alter ab 65** besonders hoch ist, obwohl die Zahl der Armutsbedrohten in Österreich grundsätzlich mit 18,3 Prozent zu einer der niedrigsten in der Union zählt (der EU-Schnitt liegt bei 23,7 Prozent).

## Ursache: Gehalts- unterschiede

Für dieses Problem wird das „das hohe geschlechtsspezifische Lohn- und Pensionsgefälle sowie das Pensionssystem, in dem sich die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen“ als Ursache eruiert. Diese Tatsache war bereits bekannt. Die geringeren Löhne der Frauen führen zwangsweise zu niedrigeren Pensionsbeiträgen und damit geringerer Pension. **Überraschend ist aber**, dass sich das Pensionsgefälle in den letzten Jahren verstärkt hat. Von „35 Prozent im Jahr 2008 auf 39 Prozent im Jahr 2015“, warnt die Kommission.

**Veränderte Alterspyramide:** Wie auch zahlreiche andere Studien belegen, wird auf die anhaltend niedrigen Geburtsraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung hingewiesen, wodurch sich die „Alterspyramide signifikant verändern werde“. Bis 2040 werde es zu **„einem markanten Anwachsen des Anteils der über 65-Jährigen bei gleichzeitigem Rückgang der Anzahl potenzieller Arbeitnehmer“** kommen. Auch darüber haben wir schon mehrfach berichtet.

Und: „Gleichzeitig wird aufgrund des niedrigen tatsächlichen Pensionsantrittsalters erwartet, dass der Anteil der gesamten Pensionsempfänger an der Bevölkerung ab 65 Jahren bis 2060 **weit über dem EU-Durchschnitt** bleiben wird“.

## Im EU-Vergleich (zu)früh in Pension

Das tatsächliche Pensionsantrittsalter liege bei 60 Jahren und 3 Monaten (hier zitiert man die Werte des Sozialministeriums, die aber z.B. vom Finanzministerium angezweifelt werden). Doch selbst dieser Wert liegt deutlich unter dem EU-Schnitt (M: 63 Jahren und 6 Monaten, F: 62 Jahren und 6 Monaten).

## Pensionsantritts- alter an Lebenserwartung koppeln

### Konsequenz aus diesen Entwicklungen:

Öffentliche Ausgaben für Pensionen „relativ hoch“

Im Vergleich zum Rest Europas seien Österreichs öffentliche Ausgaben für Pensionen „relativ hoch“ und dürften nach Einschätzung der Kommission - angesichts der Bevölkerungsalterung – „signifikant“ steigen.

Außerdem: Wie bereits in den letzten Jahren kritisiert der Bericht, dass bei der **Empfehlung „gesetzliches Pensionsalter an die Lebenserwartung koppeln“ keine Fortschritte** erzielt worden seien.

**Den Länderbericht der EU-Kommission** über Österreich können Sie hier [herunterladen ...](#)

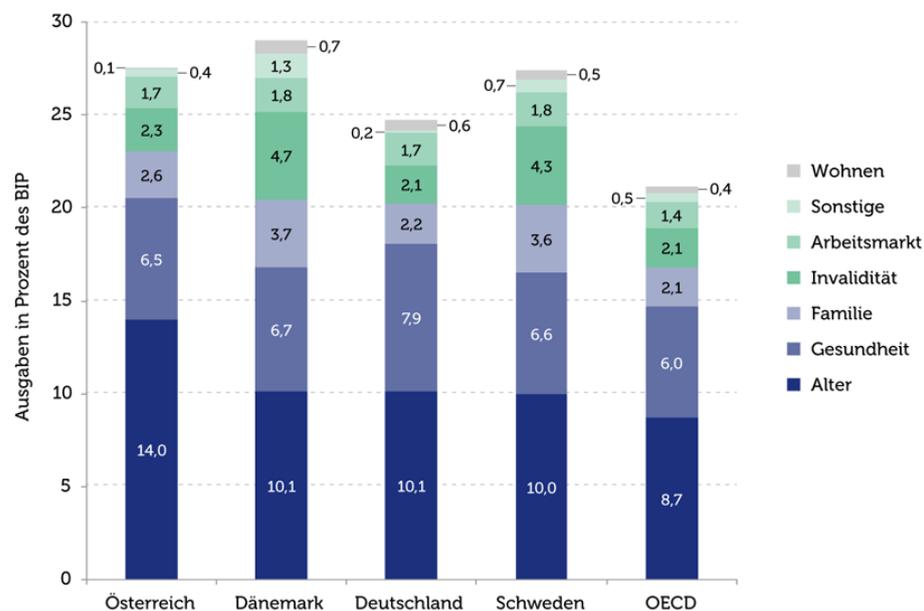
### c) Graphik: Sozialausgaben im internationalen Vergleich – hier liegt das Problem!

Die folgende Graphik von Agenda Austria zeigt die überdurchschnittlich hohe Budget-Belastung der Pensionsausgaben.

Bereits bei den gesamten Sozialkosten (also Pensionen, Familie, Pflege usw.) liegt Österreich mit Dänemark und Schweden im Spitzenfeld. Österreich gibt jährlich **über ein Viertel seiner Wirtschaftsleistung(BIP)** für Soziales aus. Der Durchschnitt der OECD-Länder liegt bei etwa 20 Prozent. In Österreich fallen die Pensionsausgaben in Höhe von **14 Prozent des BIPs überdurchschnittlich** schwer ins Gewicht. Länder mit vergleichbaren Sozialsystemen wie Deutschland und Schweden wenden hierfür nur ca. 10 Prozent ihrer Wirtschaftsleistung auf.

**Überdurchschnittliche Pensionskosten**

Sozialausgaben nach Aufgabenbereich (2013)



Quelle: OECD (2016), Social Expenditure (SOCX)

Graphik: Agenda Austria

**Alle oben zitierten internationalen Studien legen die Finger neuerlich in schon lange bekannte „offene Wunden“.** Wir leben immer länger (längere Belastung für das Pensionssystem), gehen gleichzeitig früher in Pension als in den 90-er-Jahren des vorigen Jahrhunderts (zahlen also weniger ins System ein), außerdem haben wir immer weniger Kinder (wodurch in naher Zukunft EIN Junger EINEN Pensionisten finanzieren muss. Aktuell ist das Verhältnis 2:1). Dass somit das System der staatlichen Pension durch enorme staatliche Zuschüsse aufrechterhalten werden muss, ist bereits seit Jahren klar ersichtlich. Doch ob dies auch künftig noch finanzierbar ist, bezweifeln immer mehr Expertinnen und Experten. Daher sollte die **wackelig werdende 1. Säule** durch eine **stärkere 2. Säule gestützt werden**. Mehr dazu im unten folgenden Beitrag.

Quellen: DER Standard, Versicherungsjournal, Agenda Austria, Länderbericht der EU Kommission über Österreich

**... nach oben**

## 5. Österreichs Pensionskassen überzeugten 2016.

Fachverband fordert Ausbau der zweiten Säule in Österreich. Vorteile für Unternehmer?

**Sehr gutes Jahr  
2016**

„Dieses Ergebnis kann in der derzeitigen Niedrigzinsphase und Markt-Volatilität als Sensation bezeichnet werden“, so wird **Andreas Zakostelsky, Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen**, zur 2016er Performance im VersicherungsJournal zitiert. Damit sprach er die durchschnittliche Rendite der Branche von **4,17 Prozent** an. Im Vergleich dazu brachte das Jahr 2015 durchschnittlich 2,32 Prozent Rendite.

**Langjährige  
Performance**

Die langjährige Rendite der Pensionskassen – seit über 26 Jahre gibt es sie in Österreich - liegt bei plus 5,53 Prozent pro Jahr. Damit schafften es die Pensionskassen in einer extrem schwierigen Phase der „Null-Zins-Politik der EZB“ sehr nahe an den langjährigen Durchschnitt zu gelangen. Das sei auf die positive Entwicklung des österreichischen Aktienindex ATX (plus 11,2 Prozent) zurückzuführen, aber auch eine spürbare Erholung der Schwellenländermärkte sowie der US-Aktien.

### **Externer Performance-Check durch „Mercer“**

Die Unternehmensberatung Mercer hat die Performance der fünf überbetrieblichen Pensionskassen und der acht betrieblichen Vorsorgekassen untersucht. Grundsätzlich wird den Anbietern eine gute Performance attestiert und man spricht „angesichts des turbulenten Aktienjahres und der extrem niedrigen Zinsen“ von einem „sehr erfolgreichen Performancejahr“.

**Bonus konnte  
überzeugen**

In der Mercer-Untersuchung konnte die **Bonus Pensionskassen AG den 1. Platz**, in der Kategorie „**defensiv**“ im Performance-Vergleich 2016 erreichen. Die Bonus Performance betrug hier 4,46 Prozent, der Gesamtmarkt erzielte 3,09 Prozent.

In der **Kategorie „dynamisch“** erreichte Bonus mit 4,75 Prozent den **2. Platz** und übertraf merklich den Marktschnitt mit 4,12 Prozent.

In der Kategorie „**ausgewogen**“ erreichte Bonus mit 4,04 Prozent den **3. Platz** und lag damit leicht über dem Marktschnitt von 4,02 Prozent.

### **4,17 Prozent Performance schaffte die Branche. Wie ging es der BONUS?**

„Trotz dem herausfordernden Umfeld, der langandauernden Niedrigzinsphase, haben wir in der BONUS Pensionskasse aber auch in der gesamten Pensionskassenbranche hervorragende Ergebnisse abgeliefert“, sagt Peter Deutsch, Vorstand der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft und der BONUS Vorsorgekasse AG.

**Vorstand Deutsch  
zieht Bilanz**

„Für die BONUS Gruppe war das Jahr 2016 ein **richtungsweisendes Jahr**, haben wir doch durch die **Verschmelzung der ehemaligen VICTORIA VOLKSBANKEN** Pensionskasse unser verwaltetes Vermögen auf 1,4 Mrd. EUR verdoppelt. Auch in der BONUS Vorsorgekasse steigt unser verwaltetes Vermögen auf über eine Mrd. EUR an. Besonders stolz sind wir darauf, neuerlich den **MVK Service Award** gewonnen zu haben.“

## **Ausbau! Mehr Bürger sollen von einer zweiten Säule profitieren!**

**900.000  
Berechtigte**

Aktuell verwalten die zehn betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen ein Vermögen von 21,4 Milliarden Euro und seien damit der größte private Pensionszahler Österreichs, so Zakostelsky. Aktuell hätten über 900.000 Personen Anspruch auf eine Firmenpension und die Zahl steigt sukzessive: Zur Erreichung der Eine-Million-Grenze sollen mehr Klein- und Mittelbetriebe (KMUs) Verträge mit ihren Mitarbeitern bzw. Pensionskassen abzuschließen. Dazu konnte Zakostelsky überaus positive Zahlen berichten. Denn im Jahr 2016 betrug der Anteil der KMUs **bei den Neuverträgen bei 88 Prozent.**

Weiteren „Rückenwind“ erwartet sich der Fachverband durch den jüngsten Vorschlag von Bundeskanzler Kern: "Um die Ungleichbehandlung zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Zusatzpension und jenen ohne eine solche Lösung zu beseitigen, fordern wir die Aufnahme einer Pensionskassen-Lösung in den geplanten Generalkollektivvertrag", erklärt Andreas Zakostelsky.

## **Steuerliche Absetzbarkeit der Arbeitnehmerbeiträge in der 2. Säule**

**Die OECD** (die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) **kritisierte kürzlich Österreich** dafür, dass es keine Vorteile für die private Pensionsvorsorge gebe, vor allem seien laut OECD Eigenbeiträge nicht steuerlich absetzbar und werden mit einer Versicherungssteuer von vier Prozent belastet.

**Steuervorteile?**

Diesen Ball übernahm der Fachverband volley und **fordert die steuerliche Absetzbarkeit:** "Bei den Pensionskassen-Lösungen wäre uns die Gleichstellung der Arbeitnehmer-Beiträge mit den Arbeitgeber-Beiträgen hinsichtlich der Ausnutzung der 10-Prozent-Grenze für die steuerliche Absetzbarkeit sowie um die Einbeziehung der Eigenbeiträge der Arbeitgeber wichtig: Es sollte Arbeitgebern ermöglicht werden, auch Eigenbeiträge innerhalb der Zehn-Prozent-Grenze steuerlich geltend zu machen."

Im Sinne eines "Gesamtkonzepts für alle drei Säulen der Altersvorsorge" sollten laut Pensionskassenfachverband Arbeitnehmerbeiträge an Pensionskassen zumindest in gleicher Höhe wie bei der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge – das sind **aktuell bis zu 2.676,89 Euro – gefördert werden.**

**Auch die Mercer-Experten raten der Regierung,** „Investitionen in die zweite Pensionssäule“ stärker zu fördern, „etwa durch eine verpflichtende Aufnahme der Pensionskasse in Kollektivverträge oder durch erhöhte Umwandlungsmöglichkeiten“. Und eine weitere Option wäre „die Möglichkeit, dass die relativ große Zahl der Vorsorgekasse-Kunden zusätzlich eigenes Geld in die Vorsorgekassen einzahlt, zum Beispiel mittels steuerbegünstigter Umwandlung von variablen Vergütungsbestandteilen“.

Durch die zusätzliche Förderung der betrieblichen Pensionen **„könnte die Lücke der ersten Säule langfristig beträchtlich reduziert werden“**, meint Mercer-Expertin Plank im VersicherungsJournal.

## Vorteile für Unternehmer und Arbeitnehmer

- Pensionsvorsorge für alle Arbeitnehmer (auch für Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften mit max. mit 25 % Beteiligung am Unternehmen)
- Beiträge sind für den Arbeitgeber 100 % Betriebsausgabe, sofern sie max. 10 % vom Jahresbruttoeinkommen der teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer nicht übersteigen
- keine Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge oder sonstigen Lohnnebenkosten, der Arbeitgeberbeitrag wird daher brutto für netto eingezahlt
- Pensionsansparung und Pensionsauszahlung ist ausgelagert (Firma bezahlt lediglich Beiträge an die Pensionskasse und diese die Rentenleistung direkt an den Arbeitnehmer, daher keine Aktivierungspflicht in der Bilanz)
- Auszahlung einer lebenslangen Rente auch bei vorzeitiger Alterspension
- bei Ableben vor/nach Pensionsantritt wird der gewünschte Prozentsatz (30% oder 60%) der Pension an die/den Witwe/er ausbezahlt
- Steuervorteil da üblicherweise geringere Steuerprogression in der Pension als in der Aktivzeit

**Quellen: Fondsprofessionell, AssCompact, Versicherungsjournal, Homepage der BONUS**

**... nach oben**

**Bitte empfehlen Sie unseren Newsletter. Leiten Sie diese Mail weiter.**

### **Möchten Sie den bAV-Newsletter regelmäßig erhalten?**

Senden Sie bitte ein Mail mit dem Betreff "JA zu Infos" an: <mailto:g.wagner@b2b-projekte.at?subject=JA zu BAV-Newsletter>

Oder registrieren Sie sich direkt auf unserer Seite:

<http://www.zurich.at/service/newsletter/bav/anmelden>

### **Impressum**

#### **Verantwortlich für den Newsletter sind:**

Gerhard Danler,

Leitung Underwriting und Experts

Betriebliche Alters- und Risikovorsorge

Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft

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

[gerhard.danler@at.zurich.com](mailto:gerhard.danler@at.zurich.com), <http://www.zurich.at>

**Redaktionelle Gestaltung:**

Mag. Günter Wagner,

B2B-Projekte für Finanz- und Versicherungsbranche,

g.wagner@b2b-projekte.at, Tel: 0676 545 789 1, [www.b2b-projekte.at](http://www.b2b-projekte.at)

**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".