

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.

Da im Vorjahr weder die Euro-Krise zum drohenden wirtschaftlichen Untergang geführt hat, noch die Maya-Prophezeiung eingetroffen ist (und die Welt sich nach wie vor dreht), steht uns ein arbeitsreiches Jahr bevor.

Für die Betriebliche Altersvorsorge sind die Vorzeichen weiterhin überaus günstig. Österreich hat nach wie vor Nachholbedarf. Und bei den Problemen des staatlichen Pensionssystems hat sich nichts zum Besseren gewendet. Aktuelle Zahlen haben wir für Sie im 4. Beitrag dieses Newsletters erhoben.

Was können Sie noch erfahren?

Im ersten Beitrag berichten wir heute über eine Studie, die Zurich europaweit gestartet hat. Wir wollten wissen, was den KundInnen den Schlaf raubt und wie sie darauf reagieren. Beispielsweise welche Sorgen sie haben und wie sie ihre Risiken absichern.

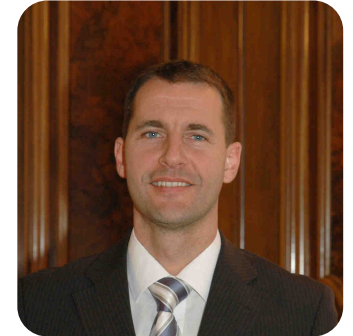
Interessante aber auch widersprüchliche Ergebnisse liegen nun vor, die Sie für Ihre Beratung nutzen können.

Vielleicht wäre für viele der Befragten ein neues Zurich-Produkt genau das Richtige: Zurich Smart Protect. Lesen Sie mehr über dieses einfache und schlaue Produkt im zweiten Beitrag.

Im Dezember-Newsletter hatten wir einen Schwerpunkt auf das Thema „Abfertigung neu“ gelegt. Heute liefern wir jenes praktische Beispiel nach, das wir damals angekündigt hatten.

Über den aktuellen BAV-Lehrgang der Zurich – veranstaltet mit der Vermittlerakademie - informieren wir im letzten Beitrag. Und freuen uns über Ihre Anmeldungen zu den Terminen im April und Mai.

Interessantes Lesen wünscht Gerhard Danler!



Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Danler
Im Namen des gesamten
Zurich BAV-Teams



INHALT

Europaweite Zurich Risiko-Studie

Was raubt den ÖsterreicherInnen den Schlaf?

[Zum Artikel](#)

Zurich Smart Protect – der neue, schlaue Ableben-Schutz

Einfacher für die VertriebspartnerInnen,
verständlicher für die KundInnen.

[Zum Artikel](#)

Abfertigung NEU: Bedeutung in der Praxis?

Ein kalkuliertes Beispiel beleuchtet die Vor- und
Nachteile für alle Beteiligten.

[Zum Artikel](#)

Nötiger Zuschuss zu staatlichem Pensionssystem steigt und steigt

Aktuelles Zahlenmaterial für Ihre
Beratungsgespräche.

[Zum Artikel](#)

BAV-Aus- und Weiterbildung

Wie können wir gemeinsam die Betriebliche
Alters-/Personal- und Risikovorsorge
vorantreiben?

[Zum Artikel](#)

PRAXISHANDBUCH BAV in Zurich-Sonderausgabe

Informationen zum Praxishandbuch BAV und zur
Bestellung zum Zurich-Sonderpreis.

[Zum Artikel](#)



ZURICH RISIKO-STUDIE: WAS RAUBT DEN ÖSTERREICHERINNEN DEN SCHLAF?

Zurich gab eine europaweite Studie bei Omnibus in Auftrag und befragte 4.522 Personen in 8 Ländern. Ziel dieser Studie war es herauszufinden, welche Risiken die Menschen in Europa am meisten beunruhigen.

Folgende Fragen wurden gestellt:

- Was bereitet Ihnen schlaflose Nächte?
- Was sehen Sie als Ihre größten Risiken?
- Welches sind die wichtigsten Versicherungsprodukte?
- Was würden Sie versichern, wenn es möglich wäre?
- Was/wer gibt Ihnen am meisten Sicherheit?

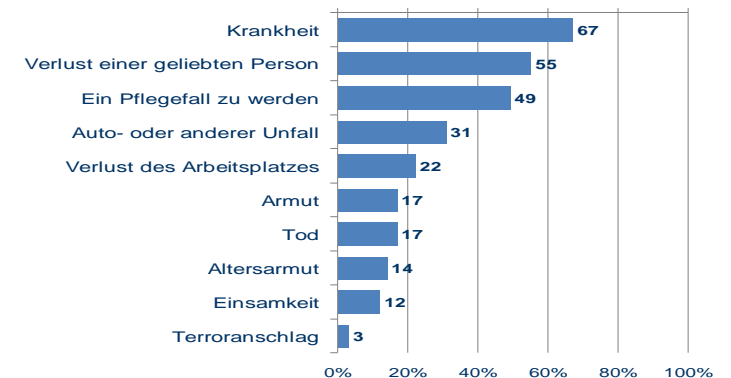
Die drei am häufigsten genannten Gründe, welche die Befragten wach halten sind: Druck am Arbeitsplatz/in der Schule, die Finanz-/Eurokrise (inkl. privater finanzieller Sorgen) und Sorgen um Kinder/Familie.

Die ausgewertete Reihenfolge war nicht in allen Ländern gleich. Dies wird mit den jeweils unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen erklärt.

In Ländern mit einem soliden Umfeld – wie Deutschland und Österreich – sorgt man sich mehr um private Angelegenheiten (Kinder, Familie, etc.). Befragte in Krisen-Ländern – wie Spanien oder Portugal - haben merklich andere Sorgen.

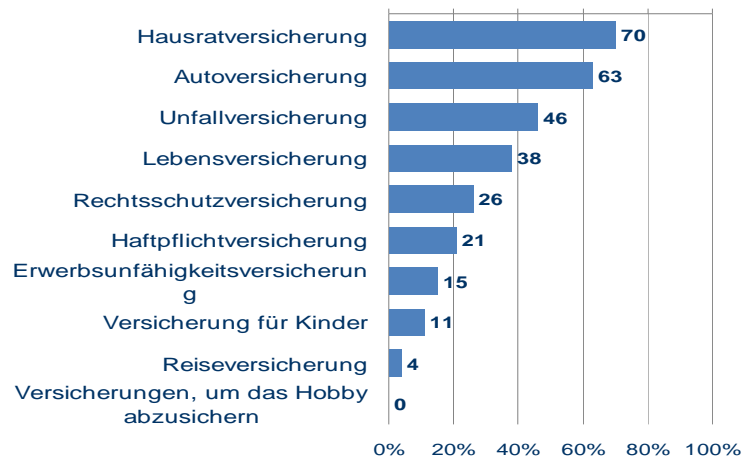
Aber: Alle Teilnehmer, unabhängig ihres Herkunftslandes, stufen „Krankheit“ und „einen geliebten Menschen zu verlieren“ als ihr größtes Risiko ein. Am dritthäufigsten nennen sie „ein Pflegefall zu werden“ oder „einen Unfall zu haben“.

Was antworten Österreicher auf die Frage nach dem größten Risiko?



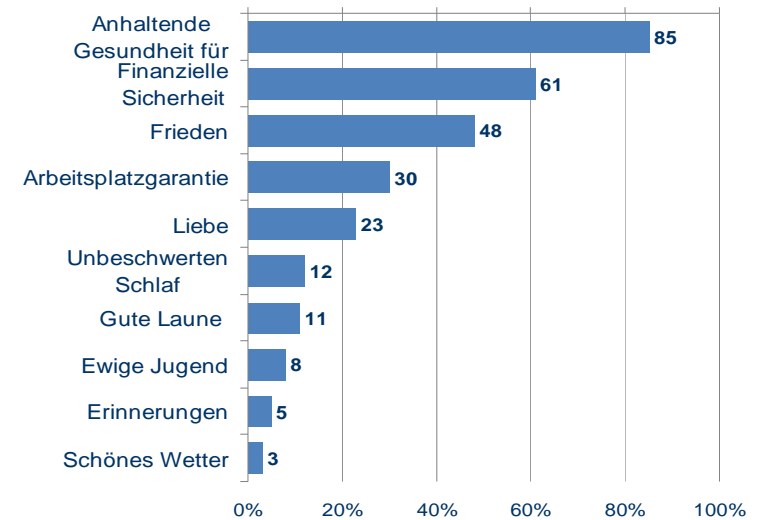
Bemerkenswert ist jedoch, dass die Österreicher **ganz andere Versicherungsprodukte für wichtig halten**. Nämlich jene für Haushalt und Auto. Sich gegen Unfall, Armut, Tod abzusichern, scheint nicht mehr so wichtig, trotzdem sie davor Angst haben.

Was antworten ÖsterreicherInnen auf die Frage „der 3 wichtigsten Versicherungsprodukte“?



Interessant ist auch die Auswertung der Frage nach der „Wunschversicherung, wenn es möglich wäre“:

Die meisten Befragten würden eine **Versicherung für „anhaltende Gesundheit“** kaufen, wenn es möglich wäre. Dann folgen „finanzielle Sicherheit“ und „Frieden“.



Bemerkenswert ist aber schon der Widerspruch zwischen der geäußerten Angst vor z.B. „Jobverlust“ sowie „Armut“. Bei gleichzeitig geringer Wertschätzung z.B. einer Erwerbsunfähigkeits-Versicherung (mit 15 % weit abgeschlagen). Dazu Peter Stockhammer, CEO Life bei der [Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft](#):



„**Diese Einstellung ist fatal**, bedenkt man, dass jeder fünfte Österreicher wegen Berufsunfähigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Die Leistungen aus der staatlichen Berufsunfähigkeitspension – sofern überhaupt ein Anspruch darauf besteht – reichen bei weitem nicht aus, um finanziellen Verpflichtungen nachzukommen, geschweige denn, für das Alter vorzusorgen“.

Einen Videoclip mit den Ergebnissen kann man sich hier ansehen:
<http://www.zurich.at/schlaflos>

Die Ergebnisse der Studie sollten Sie nutzen, um die genannten Ängste anzusprechen und darauf hinzuweisen, dass es dafür Absicherungsmöglichkeiten gibt.

[Nach oben...](#)

ZURICH SMART PROTECT – DER NEUE, SCHLAUE ABLEBENSCHUTZ

Einfacher für die VertriebspartnerInnen, verständlicher für die KundInnen. Der neue Risikotarif wurde mit dem Ziel geschaffen: Schnell und einfach zu berechnen und zu erklären soll er sein.

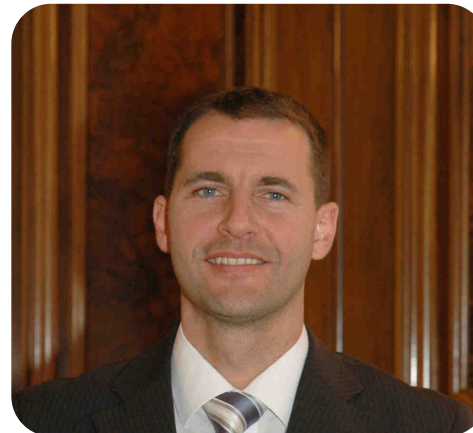
Was macht Zurich Smart Protect so besonders?

Die Prämienberechnung erfolgt ganz einfach und simpel, auch durch den Wegfall der Einstiegsfragen. Die Anzahl der Risikogruppen wurde reduziert. Auch die Zahl der versicherten Personen (1 statt 2). Ein gesonderter Tarif für Raucher und Nichtraucher vereinfacht die Erstellung des Offerts ebenfalls.

Änderungen in der Kostenstruktur bringen wesentliche Preisvorteile für Ihre KundInnen. Und, da vielfach gewünscht: Es gibt nun einen Tarif mit fallender Versicherungssumme (während der Laufzeit linear fallend auf 0).

Tipp: Achten Sie ganz besonders auf den Tilgungsplan Ihrer KundInnen, damit keine Unterdeckung entsteht (sollte die

Versicherungssumme schneller sinken als die offene Kreditsumme.).



Eine weitere Gefahr erkennt Gerhard Danler:

„Für viele ist die Absicherung ihrer Angehörigen im Todesfall ein ganz zentraler Bestandteil eines verantwortungsvollen Vorsorgekonzeptes. Jedoch werden oft die Todesfallsummen seitens der KundInnen viel zu niedrig gewählt. Man schaut wohl eher auf

eine verlockend niedrige Prämie, als auf eine wirklich bedarfsorientierte Absicherung. Eine Versicherungssumme von 10.000 oder 20.000 Euro wird nur selten bedarfsgerecht sein.“

Daher unser Tipp: Als Faustregel für eine gute Absicherung gilt, dass diese das Drei- bis Fünffache eines Jahresbruttogehaltes betragen soll. Unabhängig von Kreditverpflichtungen. Es geht ja um die Erhaltung des Lebensstandards für die Hinterbliebenen. Gewohntes sollte beibehalten werden können.

Großen Dank an jene VertriebspartnerInnen, die an der Produktentwicklung – wieder einmal – aktiv mitgewirkt haben.

[Nach oben...](#)

ABFERTIGUNG NEU: BEDEUTUNG IN DER PRAXIS?

Ein kalkuliertes Beispiel von Stefan Moser beleuchtet die Vor- und Nachteile für alle Beteiligten.

Im Dezember-Newsletter gaben wir einen Überblick, welche Optionen es für unsere KundInnen gibt. Welche Vor- und Nachteile (für ArbeitnehmerInnen und/oder –geberInnen) diese bringen.



Und kamen zum Schluss, dass es nicht sinnvoll sei, einen „Schnellschuss“ zum Jahresschluss zu setzen.

Noch dazu, wo wir **rechtzeitig ankündigen konnten**, dass die **Frist zur Übertragung** über den 31.12. hinaus verlängert werden wird. Was tatsächlich geschah.

Von einem **Unternehmer mit 2 MitarbeiterInnen im Abfertigungssystem „Alt“** wurden wir beauftragt, die verschiedenen Möglichkeiten aufzuzeigen (Vollübertritt, Teilübertritt).

Die durchschnittliche Gehaltssteigerung der letzten Jahre (2,5%) wurde auch für die Zukunft angenommen, zur Hochrechnung der Abfertigungsansprüche aus dem System „Neu“ eine Wertentwicklung von 3% p.a. unterstellt.

Wie versprochen, rechnen wir nun ein aktuelles **Praxisbeispiel** durch.



Im Bild:
Betriebliche Vorsorge, VKB
Versicherungsservice GmbH in Linz;
Inhaber der BAV-CONCEPTS & SOLUTIONS
Stefan Moser e.U.

„Variante Vollübertritt“:

MitarbeiterInnen	Geb. Datum	Firmeneintritt	angenommener Pensionsantritt	Abf. Anspruch / System "Alt"	Einkommen aktuell p.a.	Einkommen zum Pensionsantritt	Abf. Ansp. zum PA aus System "Alt"	Abf. Ansp. zum PA aus System "Neu" bei Vollübertritt *)	Minderertrag aus Abf. System "Neu" für Arbeitnehmer	Übertragungsbetrag an VK *)	laufende Prämie an VK (**)
Mitarbeiter 1 (KP)	01.06.1963	13.09.1999	65 Lj. (Juni 2028)	12/12	€ 25.200,00	€ 35.607,00	€ 35.607,00	€ 21.516,00	-€ 14.091,00	€ 8.400,00	€ 385,56
Mitarbeiter 2 (BW)	22.01.1956	26.07.2000	65 Lj. (Feb. 2021)	9/12	€ 30.100,00	€ 35.779,44	€ 26.834,58	€ 17.145,45	-€ 9.689,13	€ 10.033,00	€ 460,53
Gesamt					€ 55.300,00	€ 71.386,44	€ 62.441,58	€ 38.661,45	-€ 23.780,13	€ 18.433,00	€ 846,09

VK = Vorsorgekasse

*) Annahme: der max. Übertragungsbetrag (= Abfertigungsanspruch) wird einmalig übertragen (Verteilung wäre auch auf 5 Jahre möglich)

**) Laufender VK-Beitrag im ersten Jahr, Steigerungen der VK Beiträge wurden nicht berücksichtigt

Übertragung aus Sicht der ArbeitnehmerInnen:

Vorteile:

- Die Abfertigungsansprüche sind auch bei Selbstkündigung unverfallbar und werden im „Rucksackprinzip“ mitgenommen.

Nachteile:

- Der künftige Abfertigungsanspruch ist im System „Neu“ deutlich geringer als bei einem Verbleib im System „Alt“.

In unserem Beispiel würde Mitarbeiter(in) 1 um EUR 14.091,00 und Mitarbeiter(in) 2 um EUR 9.689,13 weniger an Abfertigungszahlung erhalten.

Übertragung aus Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin:

Vorteile:

- Die Abfertigungsansprüche sind mit dem Übertragungsbetrag und der daraufhin laufenden Prämie an die Vorsorgekasse ausgelagert.
- Kein Liquiditätsengpass durch fehlende Vorsorge in Zukunft.
- Entfall von künftigen Abfertigungsrückstellungen und daher ein verbessertes Bilanzbild.

Nachteile:

- Das Unternehmen muss einmalig oder verteilt auf 5 Jahre Geld für den Übertragungsbetrag „in die Hand nehmen“ und hat dabei einen Kapitalabfluss.
- Der Bindungseffekt der MitarbeiterInnen an das Unternehmen durch Abfertigung „Neu“ ist nicht mehr gegeben.



„Variante Teilübertritt“:

MitarbeiterInnen	Geb. Datum	Firmeneintritt	angenommener Pensionsantritt	Abf. Anspruch / System "Alt"	Einkommen aktuell p.a.	Einkommen zum Pensionsantritt	Abf. Ansp. zum PA aus System "Alt"	Abf. Ansp. zum PA aus System "Alt" & "Neu" *)	Minderertrag aus Abf. System "Neu" für Arbeitnehmer	Einmaliger Übertragungsbetrag an VK *)	laufende Prämie an VK **)
Mitarbeiter 1 (KP)	01.06.1963	13.09.1999	65 Lj. (Juni 2028)	12/12	€ 25.200,00	€ 35.607,00	€ 35.607,00	€ 20.298,00	-€ 15.309,00	€ -	€ 385,56
Mitarbeiter 2 (BW)	22.01.1956	26.07.2000	65 Lj. (Feb. 2021)	9/12	€ 30.100,00	€ 35.779,44	€ 26.834,58	€ 16.362,00	-€ 10.472,58	€ -	€ 460,53
Gesamt					€ 55.300,00		€ 62.441,58	€ 36.660,00	-€ 25.781,58	€ -	€ 846,09

VK = Vorsorgekasse

*) Annahme: der max. Übertragungsbetrag (= Abfertigungsanspruch) wird einmalig übertragen (Verteilung wäre auch auf 5 Jahre möglich)

***) Laufender VK-Beitrag im ersten Jahr, Steigerungen der VK Beiträge wurden nicht berücksichtigt

Teilübertritt aus Sicht der ArbeitnehmerInnen:

Vorteile:

- Die künftigen Abfertigungsansprüche aus dem System „Neu“ sind auch bei Selbstkündigung unverfallbar,
- Dadurch flexibler am Arbeitsmarkt, weil nicht mehr die vollen Abfertigungsansprüche bei Selbstkündigung verloren gehen (nur die „eingefrorenen“ aus dem System „Alt“)

Nachteile:

- Weiterhin mit einem Teil des Abfertigungsanspruchs an das Unternehmen gebunden.
- Geringerer Abfertigungsanspruch als bei Verbleib im System „Alt“.

In unserem Beispiel würde Mitarbeiter(in) 1 um 15.309,00 Euro und Mitarbeiter(in) 2 um 10.472,58 Euro weniger an Abfertigungszahlung erhalten.

Teilübertritt aus Sicht der ArbeitgeberInnen:

Vorteile:

- Kein Übertragungsbetrag an die Vorsorgekasse notwendig und somit kein Liquiditätsabfluss aus dem Unternehmen.

- Künftige Abfertigungsansprüche sind ausgelagert und führen damit zu keinem Liquiditätsengpass.
- Es muss nur noch für die „eingefrorenen“ Abfertigungsansprüche vorgesorgt werden.
- Keine weitere Rückstellungsbildung für die neu erworbenen Abfertigungsansprüche.

Nachteile:

- Bindungseffekt der MitarbeiterInnen an das Unternehmen ist nur noch durch die „eingefrorenen“ Abfertigungsansprüche vorhanden.



Fazit:

Ob eine Übertragung bzw. ein Teilübertritt sinnvoll ist, kann pauschal nicht beantwortet werden. Es bedarf einer genauen Analyse jedes einzelnen Unternehmens und vor allem auch der Sichtweise der ArbeitnehmerInnen!

Eine weitere Möglichkeit, die für unsere KundInnen offen steht, ist die Auslagerung der Abfertigungsansprüche nach RZ 3369a ff. EStR.

Diese Form der Vorsorge stellt weiterhin eine interessante Alternative der „Auslagerung von Abfertigungsansprüchen“ dar. Deshalb werden noch die wesentlichen Vor- bzw. Nachteile der „Abfertigungsauslagerung“ dargestellt.

Aus Sicht der ArbeitgeberInnen:

Vorteile:

- Abfertigungsansprüche werden über externe Ansparung abgedeckt und führen in Zukunft zu keinem Liquiditätsengpass.
- Keine Rückstellungsbildung mehr notwendig.
- Daher eine „bereinigte“ Bilanz und ein verbessertes Bilanzbild (Stichwort „Basel III“).

- Die notwendige Einmalzahlung an die Versicherung ist geringer als der Übertragungsbetrag in eine Vorsorgekasse (Annahme: 100% des Abf. Anspruches werden in eine VK übertragen).
- Laufende Prämienzahlung an die Versicherung zur Deckung der gesamten Abfertigungsansprüche „Alt“ in guten Jahren möglich.
- Der Bindungseffekt durch das System „Alt“ bleibt weiterhin erhalten.

Nachteile:

- Einmalige Kapitalzahlung in Höhe der Rückstellungen an die Versicherung notwendig.
- Kapital ist unwiderruflich zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen zweckgewidmet und kann innerbetrieblich nur mehr bedingt verwendet werden.

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen:

Vorteile:

- Vorsorgeverträge sind unwiderruflich zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen zweckgewidmet.

- Weiterhin ein höherer Abfertigungsanspruch aus System „Alt“ im Vergleich zu einem Übertrag in das System „Neu“.
- Somit ist die Abfertigungszahlung zum Austrittszeitpunkt gesichert.

Nachteile:

- Bei Selbstkündigung weiterhin kein Anspruch auf Abfertigungszahlung.

Praxistipp:

Durch die Abschaffung der Frist für einen Vollübertritt in das Abfertigungssystem „Neu“ per 31.12.2012 gibt es keine Veranlassung zu einem Schnellschuss. Gemeinsam mit dem zu beratenden Unternehmen müssen die Vor- bzw. Nachteile (für ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen) abgewogen und bewertet werden.

Auch die Möglichkeit der „Auslagerung der Abfertigungsansprüche“ an eine Versicherung oder einer Vorsorge in Form einer Rückdeckungsversicherung ist nicht aus den Augen zu verlieren.

[Nach oben...](#)



NÖTIGER ZUSCHUSS ZU STAATLICHEM PENSIONSSYSTEM STEIGT UND STEIGT

Aktuelles Zahlenmaterial für Ihre Beratungsgespräche

Knapp vor Weihnachten, am 14. Dezember, informierte die Pensionsversicherungsanstalt PV in einer Presse-Aussendung über ihre Generalversammlung, bei der der Jahresvoranschlag für 2013 vorgelegt und einstimmig beschlossen wurde. Zahlenmäßig setzt sich ein Trend der letzten Jahre fort. Nämlich: Die SteuerzahlerInnen müssen noch mehr als in den letzten Jahren zuschießen.

Das Budgetvolumen beträgt rund 32,9 Milliarden Euro, was um 4,4 Prozent mehr ist als 2012. Die Abgangsdeckung des Bundes ist mit 4,85 Milliarden Euro budgetiert – ein Anstieg um 9,1 Prozent gegenüber dem vorläufigen Ergebnis 2012. Die Deckungsquote für den Pensionsaufwand wird für das kommende Jahr mit 91,8 Prozent angesetzt.

Für den ASVG-Bereich, der mit 94,3 Prozent den Schwerpunkt bildet, sind 31,024 Milliarden Euro vorgesehen. Für den Bereich Pflegegeld 1,834 Milliarden Euro und für den Bereich Nachtschwerarbeit 45 Millionen Euro.

Spannend für uns SteuerzahlerInnen ist die Frage, wie viel wir dazu zahlen müssen.

Denn seit Jahren können die Einnahmen nicht mehr die ausbezahlten Pensionen abdecken. Ein bekanntes Problem. Wir leben – Gott sei dank - länger und bekommen daher länger Pensionszahlungen. Gehen gleichzeitig zahlreich früher in Pension. Und haben weniger Kinder und damit weniger EinzahlerInnen für das System. Man muss nicht Adam Riese sein, um zu erkennen, dass sich dadurch eine Lücke auftut.

Und die Lücke ist gewachsen. Die PV spricht von einer Deckungsquote von 91,8 %.

Absolute Zahlen gab die PV für den ASVG-Bereich wie folgt bekannt:

Beitragseinnahmen: 25,285 Mrd. Euro

Pensionszahlungen: 27,553 Mrd. Euro

Verlust im ASVG: 2,268 Mrd. Euro, d.h.

die Einnahmen decken nur zu 91,8 % die Auszahlungen. Übrigens rechnet die Pensionsversicherung mit einer Zahl von 3,116 Millionen Pflichtversicherten.

Der Gesamt-Verlust der PV, den der Bund, also wir SteuerzahlerInnen, abdecken muss, liegt noch höher: 4,846 Mrd. Euro. Damit ist dieser Verlust im Vergleich zum Vorjahr um 9,1 % gewachsen. 2012 musste der Bund „nur“ 405 Mio. Euro zuschießen. Wie dramatisch die Entwicklung der letzten 4 Jahren war, zeigt folgende Grafik.

Bundesbeitrag und Deckungsquote in der Pensionsversicherung				
Kennzahlen	2013 *	2012	2011	2010
Abgangsdeckung des Bundes in Millionen Euro	4.846	4.441 **	3.921,79	3.831,26
Deckungsquote Pensionsaufwand	91,8%	91,7% ***	93,25%	93,09%

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt, Versicherungsjournal;

* Voranschlag; ** laut vorläufigem Ergebnis, gerundet; *** laut Voranschlag für 2012.



D.h. **binnen 4 Jahren ist** der Zuschuss zur staatlichen Pension von 3,8 Mrd. auf 4,8 Mrd. Euro gestiegen.



Solch riesige Summen sind für viele von uns **unvorstellbar**. Daher haben wir uns **Vergleichszahlen** besorgt und den Budgetplan

2013 von der Homepage des Finanzministeriums heruntergeladen. Diese zeigen, dass Österreich viel weniger in Zukunftsaufgaben investiert als in die staatlichen Pensionen:

2012 hat Österreich für Forschung und Entwicklung 3.847,5 Mrd. Euro ausgegeben. Und will dies 2013 auf 4.022,0 Mrd. Euro, also um 174,5 Mio. Euro steigern. Schließlich hängt doch die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Österreich davon ab.

Beide Zahlen sind kleiner als der Zuschuss zur staatlichen Pension. Sowohl der absolute Wert, als auch die Steigerungsrate! Spannend! Für Umwelt wurden 2012 1.007,5 Mrd. Euro ausgegeben. 2013 sollen 658,3 Mrd. genügen. Eine Einsparung von 349,2 Mio. Euro. D.h. für den Pensionszuschuss zahlt Österreich 5x so viel wie für Umweltaufgaben.

Und nun die Einnahmenseite. Wieder aus dem Budgetvoranschlag 2013. Die komplette Mineralölsteuer soll 4.470 Mrd. bringen. Reicht also nicht, um das Minus der PV zu decken. Die komplette Einkommenssteuer 3.349 Mrd. Und die komplette Kapitalertragssteuer 3.180 Mrd.

Suchen Sie sich also bitte aus, welche Posten in die staatliche Pension fließen sollen.

Mehr als 27 Milliarden Euro für Pensionsleistungen

Der Voranschlag weist auf der Ausgabenseite für Pensionsleistungen inklusive der Einmalzahlungen 27,553 Milliarden Euro aus. Davon entfallen auf Alterspensionen 21,44 Milliarden Euro, auf Invaliditäts- und Berufsunfähigkeits-Pensionen 2,59 Milliarden Euro und auf Hinterbliebenen-Pensionen (Witwen, Witwer, Waisen) 3,52 Milliarden Euro.

Die Ausgaben für Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation werden für 2013 mit 914,5 Millionen Euro veranschlagt. Für die Krankenversicherung der Pensionisten sind 1.099 Millionen Euro und für Ausgleichszulagen 683,2 Millionen Euro budgetiert.

Sie als BeraterInnen sollten auf die obigen Zahlen und Trends ein besonderes Auge werfen. Bei den **KundInnen gilt es, Problembewusstsein zu schaffen.**

Sie müssen aufzeigen, dass der Staat sparen wird müssen, um die Ausgewogenheit in der ersten Säule langfristig wieder herzustellen und

zu stabilisieren (u.a. um die Schulden der Finanzkrise zurück zahlen zu können). Und man daher als Pensionist(in) künftig weniger erwarten wird können. Und daher privat oder



betrieblich vorsorgen muss, um die klaffende Lücke zwischen staatlicher Pension und gewohntem Lebensstil schließen zu können.

Mit den Produkten und BAV-Lösungen von Zurich können Sie hier Ihren Beitrag leisten.

Pensionsausgaben der Pensionsversicherungsanstalt			
Kategorie	2013 *	2012 **	2011
Alterspension	21,44	20,34	19,3
Invaliditäts- und Berufsunfähigkeits-Pension	2,59	2,67	2,6
Witwen-, Witwer- und Waisenpension	3,52	3,40	3,3

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt, Versicherungsjournal; Angaben in Milliarden Euro. * Voranschlag; ** laut Voranschlag für 2012.

[Nach oben...](#)



BAV-AUS- UND WEITERBILDUNG

Wie können wir gemeinsam die Betriebliche Alters- und Risikoversorge vorantreiben?

Mit unseren Verkaufstrainings, kombiniert mit dem Fachlehrgang im Rahmen unserer **BAV-Zertifizierung** in Kooperation mit der **VermittlerAKADEMIE**, sowie den laufenden Follow ups, bieten wir mittlerweile seit 5 Jahren eine erprobte Aus- und Weiterbildungs-Plattform. Damit haben wir neue **Maßstäbe am BAV-Markt** gesetzt. Und gerne bieten wir diese unseren GeschäftspartnerInnen auch weiterhin an.

Wie unterstützt Zurich die BeraterInnen?

Neben der technischen Lösung sind eine **bedarfsgerechte Beratung** sowie ein nachvollziehbares **Konzept** wichtig. Das bekommen unsere PartnerInnen in einem BAV-Service-Paket über unsere **topqualifizierte Fachabteilung**. Außerdem bieten wir tatkräftige Unterstützung vor Ort durch unsere **Life- und BAV-SpezialistInnen**. Über unser Experten-Netzwerk können wir zu allen Fragen und

Themen im Bereich der BAV Hilfestellung geben und Kontakte zu den SpezialistInnen herstellen.

Folgende Vortragende erwarten Sie:

- **Dr. Heimo Czepl**, CZEPL & PARTNER, Steuerberater mit Tätigkeitsschwerpunkt Betriebliche Altersvorsorge.
- **Stefan Moser**, VKB Bank AG, Spezialist für Betriebliche Altersvorsorge und mit Praxisbezug zu „Best Advice“
- **Gerhard Danler**, Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, Akademisch geprüfter Versicherungsmathematiker, Leiter Marktsegment BAV
- **Mag. Gabriele Feichter**, BONUS Pensionskassen AG, seit 9 Jahren im Bereich der Betrieblichen Altersvorsorge mit Schwerpunkt Pensionskasse tätig
- **Anton Seebacher**, Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, Spezialist für Betriebliche Altersvorsorge für Westösterreich
- **Gerald Oberhaidinger**, Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, Spezialist für Betriebliche Altersvorsorge für Ober- und nördliches Niederösterreich
- **Friedrich Zach**, Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, Life-Spezialist mit Schwerpunkt Betriebliche Altersvorsorge für Niederösterreich
- **Thomas Kastner**, Kommunikation im Verkauf, seit 1997 selbstständiger Trainer für Präsentation, Verkauf und Verhandlung

Der nächste Lehrgang findet Mitte April bis Ende Mai 2013 statt:

Modul I (15.-17.4.), Modul II (6.-8.5.), Modul III (27.-28.5.)



Wir sind also **bestens gerüstet**, um gemeinsam mit unseren PartnerInnen die Betriebliche Alters- und Personalvorsorge sowie das Kernthema Risikoversorge weiter voranzutreiben und mit unserem bewährten Service und unseren Konzepten jene Lösungen zu bieten, die KundInnen und deren MitarbeiterInnen sinnvoll und langfristig den erwarteten Nutzen bringen.



Details zu den Lehrgängen erhalten Sie über die Life-SpezialistInnen Ihrer Landesdirektion sowie über die Homepage der VermittlerAKADEMIE:
<http://www.vermittlerakademie.at/de/lehrgaenge/91-2009-05-08-10-05-54.html>

PRAXISLEITFADEN BAV IN ZURICH-SONDERAUFLAGE

Es freut mich besonders, dass sich die Kompetenz des BAV-Newsletter-Teams nun auch in Buch-Form niedergeschlagen hat.

Der BAV-Praxisleitfaden, den wir Ihnen vorstellen, liefert umfangreiches Zahlenmaterial (steuerrechtliche Auswirkungen der einzelnen Instrumente), beleuchtet arbeitsrechtliche Aspekte und beschäftigt sich erstmals mit der Frage: Was passiert mit der BAV im Insolvenzfall?

Weiters soll damit Ihre BAV-Beratung mit Übersichten, Musterformularen und Checklisten unterstützt und erweitert werden.

Abschließend ein **Tipp**:
PRAXISLEITFADEN BAV in Zurich
Sonderausgabe. Sichern Sie sich Ihren
Preisvorteil: **78 Euro (statt 95 Euro)**.
Jeweils inkl. Ust., exkl. Versand). Details zum
Inhalt [finden Sie hier...](#)

Bestellungen mit Betreff „Sonderausgabe Zurich“
an g.wagner@b2b-projekte.at



[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 50125-1498
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



Für Fragen stehen Ihnen die **FDL- 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...](#)

