

## LIEBE LESERIN, LIEBER LESER.

### Willkommen bei der neuesten Ausgabe des Zurich BAV-Newsletters!

Wir freuen uns, Sie auf diesem Weg über die neuesten Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu halten.

Trotz bevorstehender EU-Wahl, dominieren österreichische Probleme unseren heutigen BAV-Newsletter. Einige Male machen wir dennoch einen Blick über unsere Grenzen hinaus, zitieren unter anderem aus einer globalen OECD-Studie und verweisen mehrmals auf Probleme in Deutschland, die sich von unseren gar nicht so gravierend unterscheiden.

Der erste Beitrag ist dem **wachsenden Problem der Berufsunfähigkeit** gewidmet. Ein Aufruf an Sie, das Problembewusstsein zu wecken. Wir Menschen neigen dazu, Unerfreuliches wie Unfall, lange Krankheit, Behinderung, etc. zu verdrängen und darauf zu vertrauen, dass wir bis zur Pension arbeiten können. Wir zitieren im ersten Beitrag aus dem **Fehlzeiten-Report** und zeigen auf, dass mit dem dramatisch anwachsenden Problem psychischer Erkrankungen ein enormer Bedarf für **BU-Absicherung** gegeben ist.

Im zweiten Beitrag möchten wir uns bei Ihnen ganz herzlich bedanken. Durch Ihr Feedback bei den **AAA-Awards** ging Zurich als großer Sieger vom Platz. Die Verleihung fand im Rahmen des ÖVM-Forums in Linz statt. Wir danken für Ihre Stimmen und nehmen das Feedback natürlich ernst. Ein Ansporn für uns noch besser zu werden.

„**OECD schlägt Alarm**“ ist der Titel unseres dritten Beitrags. Darin wird wieder die unendliche Geschichte der Pensionsreformen thematisiert. Wir zitieren aus einer aktuellen OECD-Studie, die zeigt, wie (schlecht) Österreich hier im Vergleich liegt. Und was passiert, wenn nichts passiert. Sozialforscher Prof. Marin, langjähriger Kritiker des Pensionssystems, sieht ebenso das staatliche System überstrapaziert. Trotzdem, das „Ärgste steht noch bevor“.

**BAV im Kampf um die besten Köpfe?** Seit 1. März dürfen Jahresgehälter über 500.000 Euro nicht mehr als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Gegen dieses Gesetz regt sich Widerstand. Weil Österreich hierdurch standortpolitische Nachteile erleiden und somit auch im „Kampf um die besten Köpfe“ unterliegen könnte. Kann hier vielleicht eine BAV-Lösung der Schlüssel zum Erfolg sein?

Zum Abschluss stellen wir ein neues Produkt vor: **das BAV-Zielsparen** und erklären, welche Rolle fondsgebundene Lebensversicherungen im Rahmen der BAV spielen können. Außerdem berichten wir über eine **Erfolgsbilanz**, die die **BONUS Vorsorgekasse vorlegte** und in der sehr gute Veranlagungserfolge nachzulesen sind.

Viel Spaß beim Lesen wünscht, Gerhard Danler im Namen des gesamten Zurich BAV-Teams!



Mit freundlichen Grüßen

**Gerhard Danler**  
Im Namen des Zurich  
BAV-Teams

## INHALT

### Einkommens-Sicherungs Konzept von Zurich

Das Problem der Berufsunfähigkeit nimmt stark zu. Seit 01.01.2014 ist eine Evaluierung des Arbeitsplatzes gesetzlich verpflichtend.

[zum Artikel](#)

### Abgabenänderungs- gesetz 2014

Jahres-Gehälter über 500.000 Euro sind nicht mehr als Betriebsausgabe absetzbar. Kann hier eine BAV-Lösung helfen? Wir zeigen Ihnen wie!

[zum Artikel](#)

### AAA-Awards 2014 Sie haben abgestimmt!

Zurich wurde beim ÖVM Forum in Linz, in 5 Produktkategorien ausgezeichnet. Wir danken für Ihr Feedback. Ein Ansporn für uns, noch besser zu werden!

[zum Artikel](#)

### BAV Zielsparen von Zurich

Welche Einsatzmöglichkeiten gibt es für die fondsgebundene Lebensversicherung in der BAV? Mehrere Lösungen, welche ArbeitgeberInnen im Rahmen der Vorsorge für ihren Betrieb nutzen können.

[zum Artikel](#)

### Thema Pension: OECD schlägt Alarm!

Österreich gibt OECD-weit bereits jetzt (fast) das meiste Geld für Pensionen aus. Trotzdem droht Altersarmut – besonders bei Frauen. Eine OECD-Studie gibt Aufschluss, was uns in Zukunft erwarten wird.

[zum Artikel](#)

### BONUS Vorsorgekasse Performance Sieger 2013

Die nachhaltige Veranlagungsstrategie trägt Früchte: BONUS Vorsorgekasse und BONUS Pensionskasse erneut mit ÖGUT Gold und Silber ausgezeichnet.

[zum Artikel](#)



## Einkommens-Sicherungs-Konzept von Zurich

Die Berufsunfähigkeit in Österreich nimmt stark zu. Burnout ist dabei immer öfter die Ursache. Unternehmen müssen u.a. deshalb seit 1.1.2014 psychische Belastungen am Arbeitsplatz evaluieren. Was das bedeutet, lesen Sie hier.

Vor wenigen Wochen legte das WIFO, das Institut für Wirtschaftsforschung, den **Fehlzeitenreport** für das Jahr 2012 vor. Darin kann man nachlesen, dass der Einzelne weniger in Krankenstand war, als im Jahr davor.

### Fehlzeitenreport

2012: ø 12,8 Tage Krankenstand

2011: ø 13,2 Tage Krankenstand

WIFO Institut - Krankenstandsdaten unselbstständiger Beschäftigter

Auf lange Sicht ist die Krankenstands-Quote sogar noch stärker gesunken. Das zeigen die Vergleichszahlen aus 2000 (14,4 Tage) und 1990 (15,2 Tage). Diese günstige Entwicklung erklärt der Hauptverband der Sozialversicherungsträger damit, dass es eine Verschiebung zu Erkrankungen mit kürzerem Verlauf gegeben habe (z.B. zu Atemwegserkrankungen) und die Zahl der Verletzten durch Reduktion der Unfallquote merklich gesunken ist.

**Alles gut? Nein, keinesfalls.**

Denn es zeigt sich, dass psychische Krankheiten stark zunehmen. Das hat doppelte negative Auswirkungen: Einerseits dauert der Krankenstand bei diesen Erkrankungen merklich länger: Durchschnittlich 39,1 Tage, das ist die längste Dauer unter den verschiedenen Krankheitsgruppen. Andererseits führen diese Krankheiten zunehmend zur Berufsunfähigkeit. Diese Tatsache hat das Versicherungsjournal zur Headline inspiriert: „Jede dritte BU-Pension wegen psychischer Krankheit“.



Psychische Krankheiten nehmen in Österreich stark zu!

Diese bedenkliche Entwicklung hat vermutlich mit dazu geführt, dass es zu Verschärfungen beim Antritt der BU-Pension gekommen ist – viele sagen „kommen musste“. Außerdem müssen seit **1.1.2014 Unternehmen die psychischen Belastungen** am Arbeitsplatz evaluieren.

Evaluieren bedeutet, UnternehmerInnen müssen prüfen, ob arbeitsbedingte **physische und psychische Belastungen** vorliegen, die zu **Fehl-Beanspruchungen** führen können. Wurden beeinträchtigende Arbeitsbedingungen erkannt, müssen diese dokumentiert und beurteilt werden. Und die ArbeitgeberInnen müssen diese Belastungen durch entsprechende Maßnahmen gezielt verbessern.

**Doch wie ist hier vorzugehen?** Wie oft ist diese Evaluierung vorzunehmen? Welche Rolle spielen dabei Betriebsrat, Arbeitsinspektorate, AUVVA? Wer führt die Befragungen durch und wie kann man sich vor allzu persönlichen Fragen schützen? Diese und weitere Fragen klärt ein Informationsdokument „FAQ“, das gemeinsam vom Sozialministerium, der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung erarbeitet wurde. -> [zum Download](#)

So löblich die gesetzliche Initiative zur Vermeidung psychischer Belastungen auch sein mag, gänzlich vermeiden bzw. ausschließen lassen sie sich in unserer stressigen Arbeitswelt nicht. Damit wird die Berufsunfähigkeit ein immer größeres Thema in der Beratung werden. Es muss also das Problembewusstsein geschaffen werden!

Im BAV-Newsletter November 2013 hatten wir berichtet, **wie ÖsterreicherInnen mit dem BU-Risiko umgehen**. In einer Telemark Marketing Untersuchung zeigte sich damals, dass zwar 70 % es als (sehr) großes Problem einstufen, wenn sie durch ein tragisches Ereignis nicht mehr arbeiten könnten. Aber 2/3 der Befragten verlassen sich weiterhin auf Vater Staat. Und nur 10,2 % Prozent sind privat gegen Berufsunfähigkeit versichert. Die Fakten können Sie [hier](#) im November-Newsletter nachlesen. Soweit die Sicht auf Ihre Vertriebschancen werbe BeraterInnen.

#### Problembewusstsein schaffen - aber wie?

Sowohl für die Zunahme der psychischen Erkrankungen, als auch für die Zunahme von Freizeitunfällen. Für letzteres spezielles Problem hat der Wirtschafts-Journalist Roland Barazon auf YouTube ein kurzes Video unter dem Titel „*Schicksalsschlag Freizeitunfall*“ hochgeladen. Vielleicht hilft es Ihnen beim Beratungsgespräch, um die KundInnen zu überzeugen, sich durch eine private BU-Lösung abzusichern.



Denn vielen ist nicht bewusst, dass die öffentliche Unfallversicherungen nur bei Unfällen am Arbeitsplatz und in der Schule zahlt. Aber auch im Fall von Freizeitunfällen drohen unter Umständen Unkosten für den behindertengerechten Wohnungsumbau, Behandlungen, Rente, etc.

#### Einkommens-Sicherungs-Konzept von Zurich für den Fall einer Berufsunfähigkeit (BU)

Die Lösungen von Zurich erreichen immer wieder Top-Rankings in BU-Vergleich. Zuletzt berichteten wir im September BAV-Newsletter von einem – für Zurich – positiv ausgefallen Vergleich, den Sie hier nochmals nachlesen können - [Top-Rating für Zurich im BU-Vergleich](#)

Auch heuer ist Zurich als BU-Anbieter wieder bestens unterwegs und wir merken bei unseren VertriebspartnerInnen und deren KundInnen ein stark wachsendes Interesse zum Thema Protection und BU-Vorsorge. Mit April 2014 wurden die Bedingungen zur SBU des Zurich Deutschen Herold aktualisiert und **einige Erweiterungen und verbesserte Erklärungen** eingebaut. Neben der Erhöhung der nun versicherbaren BU-Rente (immer in Abhängigkeit vom Einkommen), gibt es auch klare Erleichterungen bei den benötigten Untersuchungen im Rahmen der Gesundheitsfragen.

Somit sind wir für die seit 1.1.2014 neu geltenden Regelungen in der gesetzlichen Invaliditätspension/ BU-Pension bestens gerüstet und stehen Ihnen als Top-Anbieter mit ausgezeichneten Produkten zur Verfügung.



Weitere Informationen zur Zurich BU-Lösung finden Sie hier:

[Homepage](#)  
[Folder BU](#)



[nach oben](#)



## AAA 2014 – Zurich erneut ausgezeichnet

Am 9.4. fanden im Rahmen des ÖVM Forums im Design Center Linz die Verleihungen des „AAA - Assekuranz Award Austria 2014“ statt. Wir freuen uns, in 5 Kategorien ausgezeichnet worden zu sein und bedanken uns bei Ihnen recht herzlich für Ihr Feedback.

Im Rahmen der ÖVM Messe im Design Center Linz fand kürzlich die Verleihung der diesjährigen Assekuranz Awards statt. Diese Preise basieren auf einer österreichweiten Benchmarkstudie, die im Auftrag des ÖVM durchgeführt wurde. Dabei haben mehr als 500 MaklerInnen die Produkte und Services von mehr als 40 Versicherern bewertet.

Mit **drei 1. Plätzen** für die **Unfall-, Rechtsschutz- und die klassische Lebensversicherung** sowie einem 2. Platz für die **fondsgebundene Lebensversicherung** und einem 3. Platz für die **Betriebliche Altersvorsorge** geht Zurich klar als Gesamtsieger hervor.

### Beurteilungskriterien

Produktqualität, Maklerbetreuung, Preise und Prämien, Erreichbarkeit, Leistungs- u. Schadensregulierung, Extranet-Maklerportal, Image oder Ruf, Courtageabwicklung und Polizzierung sowie Software-Angebote.

### Die Stimmen vom Vorstand:



**Gerhard Matschnig,**  
Vorstandsvorsitzender

„Die gute Zusammenarbeit mit unseren Maklerpartnern hat für uns höchste Priorität. Wir freuen uns außerordentlich über diese Auszeichnungen und bedanken uns bei allen MaklerInnen, die uns damit ihr Vertrauen ausdrücken. Die Awards sind für uns gleichermaßen Ansporn wie Verpflichtung, unsere Dienstleistungen laufend zu optimieren, um auch zukünftig Maßstäbe zu setzen.“



**Christine Theodorovics**  
Mitglied des Vorstands

„Ich freue mich über die Kontinuität, mit der Zurich ausgezeichnet wird. Zurichs wiederholte Erfolge bestätigen, dass wir mit unserer Produktpolitik genau richtig liegen. Unsere Maklerpartner spielen dabei eine wichtige Rolle. Denn wir lassen das Feedback, das wir von ihnen erhalten, auch in unsere Produkte und Services einfließen.“



AAA 2014 - Danke für Ihr Feedback!

[nach oben](#)



## OECD schlägt Alarm: Drohende Altersarmut vor allem bei Frauen

Österreich gibt OECD-weit bereits jetzt (fast) das meiste Geld für Pensionen aus. Trotzdem droht Altersarmut – besonders bei Frauen. Eine Studie der OECD gibt Aufschluss über den derzeitigen Stand von Pensionsausgaben und welche Nachwehen diese in Zukunft verursachen könnten.

Vor wenigen Wochen berichtete das Versicherungsjournal über eine Studie der OECD, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Diese internationale Organisation hat 34 Mitgliedsstaaten und fühlt sich laut Wikipedia „der Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet“. Eine aktuelle Studie mit dem Titel „**Society at a glance 2014**“ wirft – wie der Titel schon besagt – einen Blick auf die OECD-Gesellschaften und sieht sich an, wie die einzelnen OECD-Ländern durch die **Finanzkrise** gekommen sind und **welche Nachwehen** es da gibt („The crisis and its aftermath“). Die Studie kann [hier](#) auf Englisch herunter geladen werden.

### Positive Aussagen über Österreich

Wir hätten die Finanzkrise insgesamt gut überstanden und stünden im internationalen Vergleich verschiedener Sozialindikatoren gut da. So ist etwa das verfügbare Haushaltseinkommen in den ersten Jahren der Krise (2007 bis 2010) stärker gewachsen als die Inflation.

**Die Einkommensungleichheit** wird als Keim für gesellschaftliche Probleme gesehen und ist geringer als im Schnitt der OECD-Länder. Der Abstand zwischen den zehn Prozent der Bevölkerung mit dem geringsten und den zehn Prozent mit dem höchsten Einkommen ist mit dem Faktor 5,9 erheblich kleiner als im OECD-Mittel (9,5). Allerdings hat sich die Lücke in Österreich während der Krisenjahre etwas vergrößert.



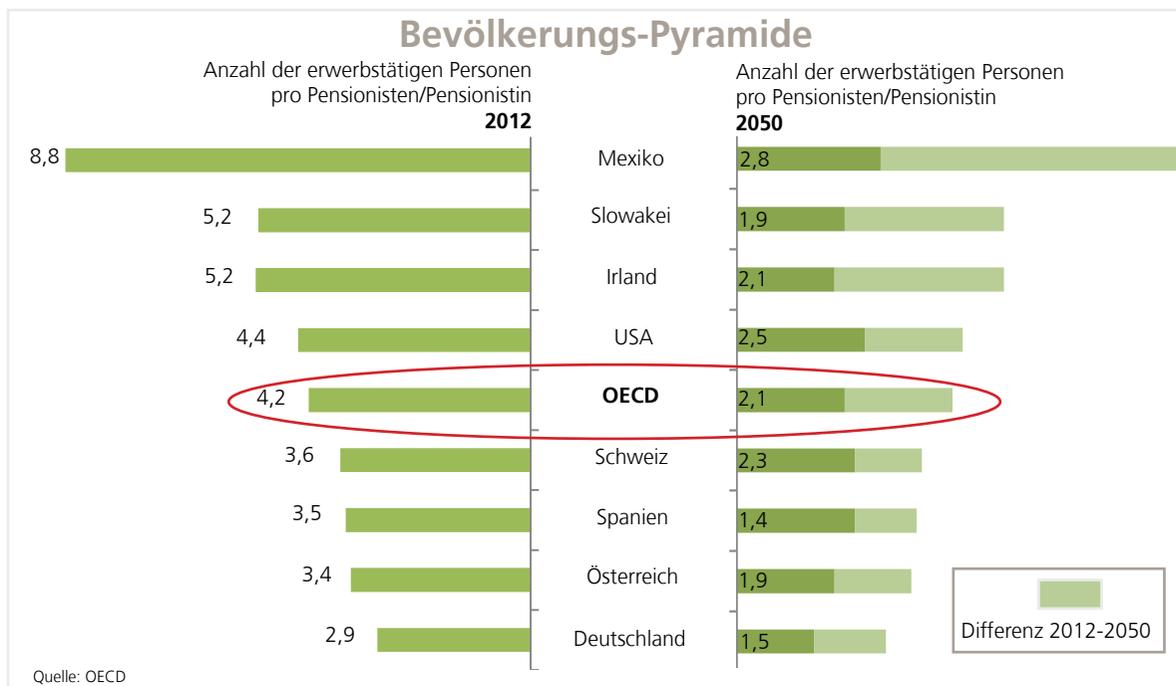
Bereits jetzt fließt ein Großteil des Geldes in Pensionen - Altersarmut droht

Und **eine zentrale Aussage der Studie** wird in der Presseerklärung als Top-Message präsentiert: „Kurzfristige Einsparungen an den falschen Stellen können Staaten zu einem späteren Zeitpunkt viel Geld kosten.“

Regierungen sollten daher bei ihren Konsolidierungsbemühungen darauf achten, Sozialausgaben – etwa für Gesundheit, Bildung und Arbeitsmarkt – so zu gestalten, dass sie die Folgen der Krise vor allem für die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft dämpfen.“

### *Bekannte Wahrheiten im Bereich Pensionen*

In Österreich fließt bereits jetzt ein Großteil des Geldes in Renten, nämlich **13,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts** (OECD-Durchschnitt: 7,8 Prozent). Damit gibt Österreich nach Italien und Frankreich **OECD-weit das meiste Geld für Pensionen aus**. Nach dem es sich bei den OECD-Mitgliedsstaaten zumeist um Länder mit hohem Pro-Kopf-Einkommen handelt, fällt sofort auf, dass **Österreich fast doppelt so viel Geld in Pensionen steckt, wie der OECD-Schnitt**. Und es wird noch schlimmer werden – wie auch Bernd Marin ankündigt (näheres dazu weiter unten im Beitrag). Denn verursacht durch demographische Entwicklungen der österreichischen Bevölkerung müssen künftig immer **weniger Erwerbstätige für immer mehr PensionistInnen** aufkommen.



#### Was sagt diese Graphik aus?

Heute kommen in Österreich auf einen über 65-Jährigen nur noch 3,4 Erwerbstätige. Das ist deutlich weniger als der OECD-Durchschnitt (4,2). Doch künftig wird sich dieses Verhältnis aufgrund der **niedrigen Geburtenrate** von 1,43 (um nicht zu schrumpfen bräuchte es zumindest einen Schnitt von 2,0) weiter dramatisch verändern.

Für 2050 prognostizieren die OECD-Experten, dass **ein Pensionist von nur noch 1,9 Erwerbstätigen** erhalten werden muss. Man sieht ganz deutlich, wie die rechten Balken praktisch überall um etwa die Hälfte schrumpfen. Eine enorme Belastung für die jeweiligen Pensionssysteme.

Keht man zur Ausgangsaussage zurück („Tenor: Österreich gibt schon jetzt überdurchschnittlich viel für Pensionen aus“) kann man sich vorstellen, welchen Reformbedarf es im Bereich der staatlichen Pensionen gibt! Und wie stark also die **2. und 3. Säule künftig die 1. Säule stützen müssen**, um den gewohnten Lebensstandard halten zu können. Ein klarer Handlungsbedarf für Sie als ExpertInnen, Ihre Kundinnen und Kunden aufzuklären.

#### Frauen droht Altersarmut

Thematisch hervorragend passt hier ein **Spezial-Problem** dazu, das auch schon länger bekannt ist, aber gerne verdrängt wird. Jedoch durch berufliche und gesellschaftliche Entwicklungen immer drängender werden wird. Besonders Frauen werden in Zukunft von Altersarmut bedroht sein.

*„10,1% der Frauen über 65 leben bereits unter der Armutsgrenze“*

Schon jetzt leben 10,1 der Frauen über 65 Jahren von einem Einkommen unterhalb der Armutsgrenze, berichtete das VersicherungsJournal in einem Beitrag Anfang Februar. In Deutschland ist dieses Thema schon länger in den Medien.



Aktuell hatte etwa die Frankfurter Rundschau im Jänner einen Beitrag mit „Job, Familie und kaum Rente“ eingeleitet. Nach Erhebungen des deutschen Statistischen Bundesamtes hatten 2011 rund **1,4 Mio. Frauen älter als 65 Jahre nicht genug Geld zum Leben.**



Die Gründe hierfür sind zahlreich und in Österreich genauso gegeben: Frauen stecken beruflich wegen der Familie zurück, gehen in Teilzeit oder Karenz und zahlen damit weniger in den Pensionstopf ein. Auch Unterbrechungen wegen Pflege von Angehörigen findet man ganz stark bei Frauen, wodurch in Deutschland die Frauen **im Schnitt um 10 Jahre weniger Versicherungszeiten** aufweisen, als Männer. Doch nicht nur die Anzahl der Jahre ist entscheidend, sondern auch die Tatsache, dass Frauen sehr oft in **Niedrig-lohn-Bereichen** arbeiten oder aus anderen Gründen beim Gehalt benachteiligt werden.

Scheidungen, längere Lebenserwartungen (und damit hoher Witwenstand) und geringere Heiratszahlen (führen zu Alleinverdienerinnen), sind weitere Faktoren, die bei Frauen zur Altersarmut führen können.

**Auch hier gilt:** Zahlen und Fakten sind seit langem bekannt, aber trotz dieses Risikos gibt es wenig Vorsorge. Hier gilt es weiter Aufklärung zu betreiben und Problembewusstsein zu schaffen. Natürlich fällt es finanzschwachen Personen schwer, Beiträge für private Vorsorge weg zu legen. Aber es wird – nach wie vor – Personen geben, bei denen nicht das mangelnde Geld, sondern das reine Verdrängen die Ursache für Nicht-Vorsorge ist.

Hier könnte **das Pensionskonto** helfen. Man sieht schwarz auf weiß, wie viel man einbezahlt hat und was man sich in der Pension erwarten wird können.

**Tipp:** Nutzen Sie dieses Tool aktiv im Beratungsgespräch!

### Faktoren für eine höhere Altersarmut bei Frauen

1. Frauen stecken **wegen der Familie** oft zurück
2. **Pflege von Angehörigen**
3. Tätigkeiten im **„Niedrig-Lohn-Bereich“**
4. **Längere Lebenserwartung**
5. Oft **Alleinverdiener** durch höhere **Scheidungen** bzw. **niedrigere Heiratszahlen**

### *Bei Pensionen drohen*

### *„schmerzliche Einbußen“*

Prof. Bernd Marin leitet das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. **Er analysiert das österreichische Pensionssystem** und wie dieses mit den demographischen Veränderungen zu Recht kommt. Seit Jahren tritt er in Österreich als Warner auf und weist auf nötigen Änderungsbedarf im staatlichen Pensionssystem hin, weil sich unsere Gesellschaft verändert.

Bereits am **FondsKongress** in Wien zeichnete Marin ein kritisches Bild:

„Stellen Sie sich vor, es ist 2040, Sie sind in Pension und haben mit einer beachtlichen Pensionslücke zu kämpfen“

„Es werde immer Pensionen geben – allerdings mit schmerzlichen Einbußen an Einkommen und Komfort verbunden“.

### Pensionssystem vs. Budget

Die Reformen früherer Regierungen hätten zwei Ziele verfolgt: Die Sicherheit des Pensionssystem zu erhöhen und das Budget zu konsolidieren. Beides sei nicht gelungen, so Marin im FondsProfessionell-Interview.

„Der Zuschussbedarf (für die Pensionen) an Bundesmitteln hat sich trotz weiterer Leistungseinschränkungen weit mehr als verdoppelt. Dabei hat die kritische demografische Entwicklung noch gar nicht richtig begonnen“.

Damit meint Prof. Marin, dass die **Pensionierung der Babyboomer erst bevor** steht. Als Babyboomer bezeichnet man jene Menschen, die zu Zeiten steigender Geburtenraten geboren wurden. Und hier ist in Österreich der Höhepunkt zwischen **2035 und 2040** zu erwarten.

Bis dieser Höhepunkt der Pensionsantritte erreicht ist, werden die staatlichen Zuschüsse rasant steigen. 2040 werden in Österreich mehr als eine Millionen Menschen 80 Jahre oder älter sein, dagegen wird es vergleichsweise deutlich weniger Erwerbstätige geben, so Marin.

Laut Statistik Austria wird der **Anteil der Pensionisten** und Rentner bis 2060 von aktuell **18 auf 29 Prozent** steigen. Und das wird vor allem beträchtliche Auswirkungen auf die künftigen Renten haben.

Der Generationsvertrag, dem zu Folge die Erwerbstätigen die Pensionen der Rentner finanzieren, „funk-



Foto © AP

Bernd Marin fordert bereits seit Jahren nötige Änderungen im Pensionssystem

tioniert noch immer, aber immer schlechter, [...] weil (das System) einfach nicht ausreichend an die neuen demografischen und wirtschaftlichen Umwälzungen angepasst wird“.

### Unbegründete Angst vor keiner Pension

„Die Angst und die vor allem bei Jugendlichen verbreitete Weltuntergangsstimmung, dass für die nachwachsenden Generationen jüngerer Jahrgänge einmal gar nichts mehr da sein wird, wovon man leben kann, sind völlig unbegründet. Begründet und ganz realitätstüchtig ist hingegen die Furcht, dass das Leistungsniveau und die Anspruchsvoraussetzungen der Alterssicherung gegenüber den gewohnten und derzeit noch geltenden großzügigen, teils sogar luxuriösen Standards **nicht zu halten sein werden.**“

### Aber: Schmerzliche Einbußen

„Es wird unvermeidlich zu schmerzlichen Einbußen kommen – entweder an Einkommen oder an Komfort in den Zugangsbedingungen zu diesen Pensionsansprüchen, etwa was das abschlagsfreie Pensionsantrittsalter betrifft. Das spürt der überwältigende Teil der Bevölkerung, der sich nicht zur Verdummung beschwichtigen lässt, recht gut, ohne genau sagen zu können, was im Einzelnen auf ihn zukommen wird. Leider wissen das auch viele Fachleute nur recht ungefähr, wie ich leider aus eigener Erfahrung bestätigen muss.“

### „keine unbegründeten Warnungen“

Diesen Sätzen von Prof. Marin ist nichts hinzuzufügen. Dass es sich hier keinesfalls um „unbegründete Warnungen“ handelt, müssen auch weniger Wohlgesinnte zugestehen, kommt doch der **Bericht der Pensionskommission zu ähnlichen Schlussfolgerungen.**

Über diesen Bericht haben wir im **November-BAV-Newsletter** berichtet. Die dort geäußerten Zahlen und Fakten können Sie [hier nachlesen](#).

Unser abschließender Appell an Sie liebe BeraterInnen: **Diese Zahlen lügen nicht!** Unsere Lebenserwartung steigt schneller als das Pensionsantrittsalter – trotz aller Reformbemühungen. Um den bisherigen Lebensstandard auch in der Pension aufrechterhalten zu können, wird es nötig sein, die **staatliche Säule** durch die **2. und 3. Säule** zu stärken!

[nach oben](#)

## Jahres-Gehälter über 500.000€ keine Betriebsausgaben mehr! Kann hier eine BAV-Lösung helfen?

Durch das Abgabenänderungsgesetz 2014 ist es nicht mehr möglich Jahresgehälter über 500.000 Euro als Betriebsausgabe steuerlich abzusetzen. Was bedeutet das nun für den Kampf um die besten Köpfe und wie kann eine BAV-Lösung dabei helfen?

Voriges Monat berichteten die Oberösterreichischen Nachrichten, dass sich zahlreiche heimische Konzerne, u.a. die Voest Alpine, dagegen wehren, dass **Manageregehälter ab 500.000 Euro Jahresgage** nicht mehr steuerlich abgesetzt werden dürfen. Die Voest habe sich – wie 10 weitere Unternehmen - bereits an den Verfassungsgerichtshof (VfGH) gewendet. Die Raiffeisen Bank International wird sich ebenfalls dagegen verwehren und eine Individualbeschwerde demnächst einbringen. Auch die Telekom Austria und Lenzing überlegen sich eine Beschwerde, weil die neue Regelung von Steuerexperten als verfassungswidrig beurteilt würde. Sie widerspreche vor allem dem Gleichheitsgrundsatz, berichtete die APA am 9.4.2014.

### Das Abgabenänderungsgesetz 2014!

Am 24. Februar 2014 vom Nationalrat beschlossen und bereits am 1. März 2014 zur Anwendung, brachte das

Gesetz zahlreiche Änderungen, u.a. das Verbot Managergehälter, die pro Jahr 500.000 Euro überschreiten, als Betriebsausgabe abzusetzen. Laut Oberösterreichischen Nachrichten wären in Österreich rund **1.000 Manager und deren Arbeitgeber** von diesem Verbot betroffen.

Das gesamte Gesetz können Sie [hier nachlesen und herunterladen](#).

### Aushebelung der Steuersystematik

Steuerexperten kritisieren die Ungleichheit und meinen, dass die Steuersystematik ausgehebelt werde. So zahle ein Manager **50 Prozent** Einkommenssteuer. Das Unternehmen könne das Gehalt nicht mehr steuerlich absetzen. Womit sich die Bemessungsgrundlage erhöhe und 25 Prozent Körperschaftssteuer würden schlagend werden. Bei hohen Gehältern würde daher eine **Besteuerung von 75 Prozent eintreten!**

Das würde auch zu standortpolitischen Problemen führen. Dadurch hätte Österreich einen Nachteil im **Kampf um die besten Köpfe** und Unternehmenszentralen. In den Nachbarländern gibt es so eine Regelung nicht!

### BAV als Lösung im Kampf um die besten Köpfe

Um diesen Kampf um die besten Köpfe bestehen zu können, kann die BAV mit ihren Konzepten und Ansätzen eine Lösung darstellen.



Betriebliche Altersvorsorge als Anreiz beim Kampf um die besten Köpfe

Interessant in diesem Zusammenhang ist jedoch, ob eine der betroffenen Firmen den **Vorauszahlungsbescheid beeinträchtigen** wird und so eine grundsätzliche Behandlung des Themas via Finanzamt, Bundesfinanzgericht und Verfassungsgericht auslöst.

[nach oben](#)

## BAV-Zielsparen von Zurich

Neben der klassischen Lebensversicherung kommt in der Betrieblichen Altersvorsorge auch - wo geeignet - die fondsgebundene Lebensversicherung immer wieder zum Einsatz. Hier hat Zurich mehrere Lösungen und Möglichkeiten, welche Unternehmen im Rahmen der Vorsorge für ihren Betrieb nutzen können.

### Steuerfreie Zukunftssicherung

Als Altersvorsorge für die MitarbeiterInnen im Rahmen der steuerfreien Zukunftssicherung können neben der klassischen Lebensversicherung oder Garantiefonds (insbesondere für ältere Arbeitnehmer) durchaus auch fondsgebundene Lebensversicherungen geeignet sein. Wobei die fondsgebundenen Versicherungen für jüngere Arbeitnehmer eher geeignet sind, da hier die möglichen Marktschwankungen aufgrund der längeren Laufzeiten wieder aufgeholt und entsprechende Performance-Erwartungen erzielt werden können.

### Besicherung von Firmenkrediten

Bei Tilgungsträgern zur Besicherung von Firmenkrediten kann die fondsgebundene Lebensversicherung mit Zuzahlungen und (bei Zustimmung der Bank) mit Teilentnahmen zum Stammtarif sehr flexibel und kundenfreundlich eingesetzt werden. Damit kann die Erhöhung des Tilgungsträgers oder die vorzeitige Tilgung eines Teils des Kredites durch den Firmenkunden vorgenommen werden.

### Liquiditätsaufbau für Abfertigungen

Weiters beim Liquiditätsaufbau für Abfertigungsverpflichtungen aus dem Alt-System bzw. bei direkten Leistungszusagen. Hier bietet sich im Rahmen des **Zurich-Kombi-Modells** idealerweise die Verbindung der Garantien aus der klassischen Lebensversicherung mit den Ertragschancen aus der fondsgebundenen Lebensversicherung an.

So können der Kapitalaufbau bis zum Firmenaustritt bzw. das Zielsparen für die Verrentung zum Pensionsantritt mit einfachen Bausteinen unter einen Hut gebracht werden. Eventuell notwendige Risikoelemente, wie die Hinterbliebenenvorsorge sowie die Berufsunfähigkeitsvorsorge, können dazu ergänzend berücksichtigt werden.

### Target Fonds von Fidelity

Über die Möglichkeiten des **Zurich Prime Invests** haben wir bereits berichtet ([zum Nachlesen](#)).

Heute wollen wir aus der Fondspalette des **Zurich Varo Invest** die jetzt neu von **Fidelity** hinterlegten **Target Fonds** (mit einem Laufzeitkonzept zur Erreichung von Vorsorgezielen) vorstellen, die ihren KundInnen - je nach Risikoneigung - ab sofort in der Fondsauswahl von Zurich zur Verfügung stehen.

Diese Target Fonds bieten:

- **das Zielsparen** ohne explizite Garantiekosten
- **maximalen Ertrag** bei **minimalem Risiko**
- dynamische **Risikoreduzierung** zum Laufzeitende
- ein **diversifiziertes Anlageuniversum** (Aktien, Anleihen, Geldmarkt)

Das Verhältnis von Sicherheit und Ertrag ist eines der wesentlichen Themen im Rahmen einer fondsgebundenen Lebensversicherung. Während für einige Kunden Garantien ganz wesentlich sind, bevorzugen andere wiederum Alternativkonzepte, da Garantien natürlich auch Rendite kosten. Doch auch bei alternativen Konzepten gibt es einerseits die Anforderung nach einer Rendite-Maximierung und andererseits nach Reduktion von Verlustrisiko.

Somit bietet Zurich mit den Target Fonds Ihren KundInnen einen weiteren interessanten Baustein zum Aufbau der Betrieblichen Vorsorge für Firmenkunden.



Für Rückfragen stehen Ihnen gerne Gerhard Danler und das gesamte BAV-Team zur Verfügung.

01 50125 - 1498  
[gerhard.danler@at.zurich.com](mailto:gerhard.danler@at.zurich.com)  
[Zurich BAV-SpezialistInnen](#)

[nach oben](#)



## Nachhaltige Veranlagungsstrategie trägt Früchte: BONUS Vorsorgekasse – Performance-Sieger 2013

Mit einer durchschnittlichen Performance von 2,8 Prozent haben die zehn österreichischen Vorsorgekassen 2013 erneut ein respektables Ergebnis erzielt. **Absoluter Spitzenreiter** war dabei die BONUS Vorsorgekasse AG mit einem Ertrag von 4,06 Prozent.

„Dieses Ergebnis bestätigt unseren bereits zu Beginn unserer Tätigkeit eingeschlagenen Weg, nachhaltig zu investieren“, freut sich **BONUS-Vorstand Dr. Wolfgang Huber**. „Seit zwei Jahren veranlagten wir zudem nach den Vorgaben unseres neuen Investmentkonzepts BONUS. Dieses Engagement trägt nun Früchte: Einerseits mit einer höchst erfreulichen Performance-Entwicklung, andererseits mit der ÖGUT-Zertifizierung in Gold für unser Portfolio 2012.“ Auch für das Jahr 2013 erwartet die BONUS aufgrund ihres nachhaltigen Investments eine entsprechende Zertifizierung durch die ÖGUT.



„Hohe Erträge mit gutem Gewissen und dazu das beste Service in der Branche, sind unsere Erfolgsfaktoren“, sagt BONUS-Vorstand Peter Deutsch. Schon mehrfach wurde die BONUS Vorsorgekasse AG für das kundenfreundliche, prompte und kompetente Service ausgezeichnet. „Diese Spitzenposition wollen wir halten.“

### Den Weg der Nachhaltigkeit geht die BONUS auch mit ihrer Pensionskasse

„Wir sind die **einzige überbetriebliche** Pensionskasse Österreichs mit einer von der ÖGUT zertifizierten nachhaltigen Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“, erklärt Deutsch. Mit dem **Investmentkonzept BONUS** wurden die Kriterien für Investments noch deutlicher definiert, das Anlageuniversum konnte entsprechend erweitert werden. Auch in der Pensionskasse zeigen sich die positiven Auswirkungen in den Performancezahlen: 2013 erreichte die BONUS Pensionskasse in den offenen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften Erträge zwischen 4,2 Prozent in der **konservativen** (Markt = 3,9 Prozent), 6,14 Prozent (Markt = 4,56 Prozent) in der ÖGUT zertifizierten **ausgewogenen** und 7,31 Prozent (Markt = 5,2 Prozent) in der **aktiven Veranlagungskategorie**. „Damit liegen wir auch hier in den jeweiligen Kategorie über dem Marktdurchschnitt“, ergänzt Vorstand Peter Deutsch.



**Peter Deutsch**  
Mitglied des Vorstands  
Bonus Vorsorgekasse AG

### Kontakt:

Telefon: 01 51602

E-Mail: [gabriele.feichter@bonusvorsorge.at](mailto:gabriele.feichter@bonusvorsorge.at)  
[www.bonusvorsorge.at](http://www.bonusvorsorge.at)

[nach oben](#)



**Empfehlen Sie  
uns weiter!**

Wir freuen uns über **Neu-Anmeldungen** zu unserem **kostenlosen Newsletter**.  
Bitte empfehlen Sie uns und leiten diese Mail einfach an KollegInnen und PartnerInnen weiter.  
Neuinteressierte können sich einfach mit einem Mail an uns oder über dieses  
[Anmeldeformular anmelden](#).

**PS: Wir würden uns auch über Ihr Feedback freuen!**

#### Impressum

Verantwortlich für den Newsletter sind:

##### **Gerhard Danler**

Marktsegmentleitung Betriebliche Altersvorsorge  
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft,  
Schwarzenbergplatz 15, 1010 Wien  
gerhard.danler@at.zurich.com  
Tel: 01 50125-1498  
<http://www.zurich.at>

##### **Mag. Günter Wagner**

B2B-Projekte für Finanz- und Versicherungsbranche,  
g.wagner@b2b-projekte.at,  
Tel: 0676 545 789 1

##### **Redaktionelle Gestaltung**

Channel Marketing 01/501 25 – 1472  
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft

Für Fragen stehen Ihnen die Life- und BAV-SpezialistInnen Ihrer Maklerservicestelle der Landesdirektion zur Verfügung. -> [Zurich BAV-SpezialistInnen](#)

##### **Abmeldemöglichkeit:**

Die RTR-Liste wurde mit heutigem Tag abgeglichen! 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 E-Mail mit dem Betreff „Bitte streichen“.  
Wir wollen Sie informieren, nicht belästigen.