



# **Pensionskonto**

## **Beratungstest bei Finanzdienstleistern**

**im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol**

**Dezember 2014 – April 2015**

Projektdurchführung:

Verein für Konsumenteninformation  
Mariahilfer Straße 81  
1060 Wien

AutorInnen:

Walter Hager  
Bernd Lausecker  
Gabi Kreindl  
Klaus Schreiner

Projektzeitraum:

Dezember 2014 bis April 2015

**Diese Studie wurde im Auftrag und mit Förderung der Arbeiterkammer Tirol durchgeführt.**

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	2
2. Einleitung .....	5
3. Grundlagen .....	6
3.1 Die 1. Säule – das staatliche Pensionssystem .....	6
3.1.1 Berechnung des Pensionskontos .....	8
3.1.2 Kontoerstgutschrift: Erklärung und Berechnung .....	9
3.2 Die 2. Säule – die „betriebliche“ Pension .....	11
3.2.1 Pensionskassen .....	11
3.2.2 Direkte Pensionszusagen („Firmenpensionen“) .....	16
3.2.3 Abfertigung Neu .....	17
3.2.4 Versicherungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen .....	19
4. Pensionskonto und „Pensionslücke“ .....	20
4.1 Pensionslücke – trifft das jeden? .....	21
4.2 Zukünftige Entwicklung der gesetzlichen Alterspension .....	22
5. Praktische Erhebung .....	22
5.1 Ausgangssituation .....	22
5.2 Anbieterauswahl .....	23
5.3 Vorgangsweise .....	23
5.4 Bewertungsschema .....	24
6. Ergebnisse .....	24
6.1 Bedarfserhebung .....	25
6.1.1 Informationen zu den finanziellen Verhältnissen der Beratungssuchenden .....	25
6.1.2 Risikoneigung .....	26
6.1.3 Terminvereinbarung .....	26
6.1.4 Informationsschreiben der PVA zur Kontoerstgutschrift .....	27
6.2 Erklärungen zum Pensionskonto .....	27
6.2.1 Aussagen der Berater zum Pensionskonto .....	29
6.2.2 Aspekte zum Thema Pensionszeiten bzw. Pensionsantrittsalter .....	30
6.2.3 Zusammenfassender Rat zur Pensionsvorsorge .....	30
6.2.4 Pensionslücke und deren Höhe .....	31
6.3 Produktberatung .....	31
6.3.1 Produktpalette .....	32
6.3.2 Anlegerprofil .....	32
6.3.3 Drängen auf Abschluss .....	32
6.3.4 Fragen der Beratungssuchenden .....	33
6.3.5 Beurteilung der Beratung insgesamt .....	33
6.3.6 Dauer der Beratungsgespräche .....	33
6.4 Verbraucherempfehlungen kurz gefasst .....	35
7. Anhang: .....	36

## 1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Beratungstest zum Pensionskonto zeigt, wie Kunden, die mit ihrer Kontonachricht zu privaten Vorsorgeanbietern kommen, beraten wurden. Anonyme Testerinnen und Tester haben im Raum Innsbruck Berater von Banken, Versicherern und unabhängigen Vermögensberatern und Versicherungsmaklern aufgesucht und sich informiert.

Im Fokus der Erhebung standen nicht die Produkte, die zur Vorsorge empfohlen wurden, sondern eine Bedarfserhebung des interessierten Kunden, Erklärungen zum Pensionskonto und eine grundsätzliche Produktberatung.

Grundlage einer guten Beratung ist die Bedarfserhebung, denn ohne die wichtigsten Lebensumstände des Kunden zu kennen, lassen sich keine seriösen Einschätzungen und schon gar keine Empfehlungen vornehmen. Alter, bereits angesammelte Dienst- und Beitragsjahre, finanzielle Verhältnisse der Interessenten, aber auch die Frage nach bestehenden Anlageprodukten und der persönlichen Risikoneigung spielen bei der Beratung zum Pensionskonto eine wichtige Rolle. Bonuspunkte sammelten außerdem jene Berater, die sich aktiv nach dem Informationsschreiben der Pensionsversicherungsanstalt erkundigten und dies in ihre Empfehlungen einbezogen. Hier wie auch beim Abfragen der persönlichen Verhältnisse zeigten sich die unabhängigen Berater und Makler deutlich engagierter als die Versicherer und insbesondere die Bankberater.

Bei den Erklärungen zum Pensionskonto war für unsere Tester interessant, ob und wie auf die Begriffe „Kontoerstgutschrift“ und „monatliche Bruttopension“ eingegangen wurde, was zur viel beschworenen „Pensionslücke“ gesagt wurde und was nach Ansicht des Beraters die private Pensionsvorsorge leisten kann und was das staatliche Pensionssystem. Auch hier wurden die Informationen der unabhängigen Berater und Makler als zum Teil deutlich besser eingestuft.

Was die Produktempfehlungen betrifft, so dominierten Lebensversicherungsprodukte in allen Ausprägungen. Vor allem von Versicherungsberatern und fast gleichauf von Bankberatern wurde überwiegend gleich im Erstgespräch ein Veranlagungsprodukt empfohlen, während die Vermögensberater und Versicherungsmakler nur in Ausnahmefällen gleich zur Sache kamen.

Die Hälfte der Beraterinnen und Berater empfahl, den gesamten Betrag in nur ein Veranlagungsprodukt zu investieren, knapp die Hälfte empfahl eine Splittung des Betrages auf bis zu drei Veranlagungsprodukte. Die häufigsten Argumente für eine Aufteilung des Betrages auf mehrere Produkte waren Flexibilität, vor allem was verschiedene Laufzeiten und Risikostreuung anbelangt.

Berater haben oft eine „Pensionslücke“ errechnet und versuchten, diese durch den Abschluss eines Vorsorgeprodukts zu schließen oder zu verringern. Oft auch ohne Berücksichtigung der Situation des Ratsuchenden. Der Beratungstest hat gezeigt, dass die „Pensionslücke“ sehr unterschiedlich hoch eingeschätzt wird, oft auch mit konkreten Zahlen beziffert wird und oft als Druckmittel eingesetzt wird, rasch ein Vorsorgeprodukt abzuschließen. Realistisch abschätzbar ist der Unterschied zwischen letztem Aktivgehalt und Rente erst kurz vor der Pension und unter Einbeziehung aller voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben.

Vermögensberater/Versicherungsmakler sind oft die bessere Wahl. Das sagt nicht nur das Testergebnis aus, auch die Produktauswahl und –vielfalt sollte durch ihre Unabhängigkeit

ausgewählter und breiter sein. Ein Versicherungs- oder Bankberater bietet hauseigene Produkte an, ein Vermögensberater/Versicherungsmakler hat eine breitere Auswahl!

Die Vermögensberater und Versicherungsmakler sind im Bereich der Bedarfserhebung und der Erklärungen zum Pensionskonto deutlich besser, in der Produktberatung liegen die Banken leicht vorne.

Dass die unabhängigen Berater zwar insgesamt leicht vorne liegen, aber nicht allesamt unfehlbar sind, zeigt ein weiterer Aspekt: Auf einen schnellen Vertragsabschluss gedrängt haben insgesamt 14 Prozent der Berater – und unter den Dränglern waren alle Sparten (Banken, Versicherer ebenso wie unabhängige Berater) nahezu gleich stark vertreten.

Bei der durchgeführten Erhebung bei den Anbietern handelt es sich um eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt des jeweiligen Beratungsgesprächs. Eine Einholung einer Zweitmeinung ist anzuraten.

Die Bedarfserhebung wird von Swiss Life am umfassendsten durchgeführt, die Raiffeisen Landesbank Tirol schneidet hier am schlechtesten ab.

Eine gute Bedarfserhebung hat auch OVB und die Deutsche Vermögensberatung durchgeführt, die Wüstenrot und die Uniqa Versicherung schnitten hier schlecht ab.

Die besten Erklärungen zum Pensionskonto wurden von Invest Solution gegeben, die dürtigsten von der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG. Bei den Erklärungen zum Pensionskonto liegen insgesamt die Vermögensberater/Versicherungsmakler vor den Versicherungsunternehmen, am schlechtesten schnitten hier die Banken ab.

Die Produktberatung wurde bei 11 der 20 Unternehmen „gut“ durchgeführt (zwei „sehr gut“), die Wüstenrot Versicherung schneidet hier am schlechtesten ab.

Bei der Beratung zu den Produkten schnitten die Banken am besten ab, gefolgt von den Vermögensberatern/Versicherungsmaklern und den Versicherungsunternehmen.

Dauer: von flotten zehn Minuten bis zu mehr als 3,5 Stunden reichte die Bandbreite dessen, was an Beratung geboten wurde. An der Spitze lagen hier die unabhängigen Vermögensberater und Versicherungsmakler mit im Schnitt fast zwei Stunden, gegenüber einer Dreiviertelstunde bei den Banken und knapp einer Stunde bei Versicherungsberatern.

Ergebnistabelle:

**Beratung Pensionskonto Tirol**

	Anbieter	TESTURTEIL (Erreichte von 100 Proz)	BEDARFERHEBUNG [33%]	ERKLÄRUNG ZUM PENSIONSKONTO [33%]	PRODUKTBERATUNG [33%]
100	<b>BANKEN</b>				
002	Hypo Tirol Bank	gut (72)	+	+	+
003	BAWAG PSK	durchschnittlich (59)	+	-	+
004	Tiroler Sparkasse	durchschnittlich (57)	0	0	+
005	Volksbank Tirol Innsbruck-Schwaz	durchschnittlich (57)	0	0	+
006	Bank Austria	durchschnittlich (46)	0	-	0
008	BTV	durchschnittlich (45)	-	-	+
007	Raiffeisen-Landesbank Tirol	durchschnittlich (45)	-	-	+
200	<b>VERMÖGENSBERATER UND VERSICHERUNGSMAKLER</b>				
010	OVB Tirol	gut (75)	+	+	++
011	Swiss Life Select	gut (68)	++	+	0
012	Invest Solution Heinz & Partner	gut (67)	0	+	++
013	Deutsche Vermögensberatung Innsbruck / Christian Peer	gut (63)	++	0	0
014	EFM Versicherungsmakler - Florian Singer	durchschnittlich (51)	0	-	+
015	FIDES Versicherung & Finanzberatung GmbH	weniger zufriedenstellend (39)	0	-	-
300	<b>VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN</b>				
017	Allianz Elementar Versicherungs-AG - Landesdirektion Tirol	gut (62)	++	0	0
019	Uniqa Versicherungen AG - Landesdirektion Tirol	durchschnittlich (53)	0	0	0
018	WIENER STÄDTISCHE Versicherung AG VIG - Landesdirektion Tirol	durchschnittlich (53)	-	0	+
020	Grazer Wechselseitige Versicherung AG	durchschnittlich (52)	-	0	+
021	Tiroler Versicherung V.a.G	durchschnittlich (48)	-	+	0
022	Generali Landesdirektion Tirol	weniger zufriedenstellend (39)	0	--	0
023	Wüstenrot Versicherungs-AG Landesdirektion Tirol	weniger zufriedenstellend (32)	-	-	-

bei gleicher Punktezahl Reihung alphabetisch

Prozentangaben = Anteil am Endurteil

**Beurteilungsnoten:** sehr gut (++) , gut (+) , durchschnittlich (o) , weniger zufriedenstellend (-) , nicht zufriedenstellend (- -)

Erhebung: Februar/März 2015

## 2. Einleitung

Seit Juni 2014 erhalten Arbeiter und Angestellte, die ab 1955 geboren sind, Post von der Pensionsversicherungsanstalt. Dieses Schreiben enthält Informationen über die Kontoerstgutschrift, d.h. es werden die bisher erworbenen Pensionsansprüche mitgeteilt.

Der am Pensionskonto ausgewiesene Betrag gibt Auskunft darüber, wie hoch der bis zum 31.12.2013 erworbene Pensionsanspruch ist, wenn man zum Regelpensionsalter in Pension geht. Durch das Pensionskonto soll die künftige Pensionshöhe verständlich und nachvollziehbar werden.

Der angezeigte Betrag ist eine Momentaufnahme: Wenn ab sofort keine Pensionsbeiträge mehr eingezahlt würden, dann würde ab Pensionsantritt diese Pension ausbezahlt.

Diese Pensionskontomitteilung hat viele Verbraucher verunsichert. Diese Verunsicherung wird von Anbietern von Vorsorgeprodukten gerne genutzt, um Verbrauchern Druck zu machen, schnell ein Vorsorgeprodukt abzuschließen, damit sie ihren Ruhestand nicht in Not und Elend verbringen müssen.

Es gibt viele Beispiele aus der von Banken und Versicherern, die zeigen, wie sehr Verbraucher umworben werden, ihre „Pensionslücke“ zu schließen (Beispiele siehe Anhang).

Werden Verbrauchern, die mit ihrer Pensionskontonachricht zu privaten Vorsorgeanbietern kommen, tatsächlich ohne großes Wenn und Aber, vielleicht sogar mit entsprechendem Nachdruck, Pensionsprodukte aller Art verkauft oder werden sie doch in der Mehrzahl umfassend beraten und über ihre Situation aufgeklärt? Testerinnen und Tester, die vor kurzem ihre Pensionskontoinformation erhalten hatten, wurden im Raum Tirol ausgeschickt, um sich bei Banken, Versicherern und unabhängigen Vermögensberatern und Versicherungsmaklern beraten zu lassen.

Im ersten Teil der Studie werden die Grundlagen des Pensionssystems erklärt, im zweiten Teil wird die praktische Erhebung dargestellt.

### 3. Grundlagen

#### 3.1 Die 1. Säule – das staatliche Pensionssystem

(aus „Pensionsrecht – AK Niederösterreich“ – Link:

<http://noe.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitundrecht/pensionsrecht.html>)

Pensionsansprüche

- Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension
- Hinterbliebenenpension (die weiteren Ausführungen beziehen sich auf Alterspensionen)
- Alterspension: Anspruch auf Alterspension haben Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres, Männer mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Ab dem Jahr 2024 erhöht sich das Regelpensionsalter für Frauen jährlich um 6 Monate bis auf 65 Jahre im Jahr 2033. Die Wartezeit ist erfüllt, wenn man im Erwerbsleben entweder insgesamt 180 Beitragsmonate der Pflicht- oder freiwilligen Versicherung oder insgesamt 300 Versicherungsmonate (inkl. Ersatzzeiten ab dem 1.1.1956) erworben hat oder insgesamt 180 Versicherungsmonate, egal ob Pflichtversicherung, Ersatz- oder freiwillige Beitragszeiten aufweist und diese im Rahmenzeitraum von 360 Kalendermonaten vor dem Stichtag liegen.
- Wichtig: Nach den Bestimmungen im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) benötigt man 15 Versicherungsjahre nach diesem Gesetz (Personen, die ab 01.01.1955 geboren wurden), davon mindestens 7 Jahre aus Erwerbstätigkeit, für den Anspruch auf eine Alterspension (Regelpensionsalter für Männer und Frauen einheitlich das 65. Lebensjahr).
- Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer: Im Jahr 2015 müssen entweder 438 Beitragsmonate der Pflichtversicherung oder 468 Versicherungsmonate (39 Jahre) vorliegen, mindestens 240 Beitragsmonate der Pflichtversicherung sind jedenfalls erforderlich. Für Stichtage ab 1.1.2013 erhöh(t)en sich die Voraussetzungen für die vorzeitige Alterspension schrittweise um je 6 Monate pro Jahr auf 450 Beitragsmonate der Pflichtversicherung oder 480 Versicherungsmonate:

Stichtag im Jahr	Versicherungsmonate	Beitragsmonate
2012	450	420
2013	456	426
2014	462	432
2015	468	438
2016	474	444
2017	480	450

Durch die Pensionsreform 2004 wird die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer mit 1.10.2017 abgeschafft. Im Rahmen von Übergangsbestimmungen wird das Pensionsalter schrittweise nach dem Geburtsdatum der Betroffenen angehoben.

## Hacklerregelung

### a) Hacklerregelung I (langjährig Versicherte)

Für Frauen, die das 55. und Männer, die das 60. Lebensjahr bis zum 31.12.2013 vollendet haben (Geburtsdatum vor dem 1.1.1954 bzw. vor dem 1.1.1959) bleibt es beim Mindestalter von 55 bzw. 60 Jahren für die „Hacklerregelung“. Anspruch besteht für Männer sobald sie 540 Beitragsmonate (45 Beitragsjahre) erworben haben, Frauen benötigen mind. 480 Beitragsmonate (40 Beitragsjahre). Dabei werden Ersatzzeiten des Wochengeldbezuges vor der Geburt, des Krankengeldbezugs, höchstens 60 Monate Kindererziehungszeiten (die sich nicht mit Beitragszeiten decken) und bis zu 30 Monate Präsenz- oder Zivildienst sowie Ersatzzeiten der Beschäftigung im elterlichen Betrieb angerechnet (letztere seit 1.2.2011 nur mit Beitragszahlung 169,63 Euro/Monat im Jahr 2015).

### b) Hacklerregelung II (langjährig Versicherte)

Ab 1.1.2014 erhöht sich das Alter für die „Hacklerregelung“ für Männer, die nach dem 31.12.1953 geboren sind auf das 62. Lebensjahr. Voraussetzung sind weiterhin 540 Beitragsmonate (45 Beitragsjahre). Für Frauen erhöht sich je nach Geburtsdatum das Eintrittsalter sowie auch die Anzahl der erforderlichen Beitragsmonate. Es zählen nur noch Beitragsmonate einer Erwerbstätigkeit sowie Ersatzzeiten des Wochengeldbezuges vor der Geburt, höchstens 60 Monate Kindererziehungszeiten (die sich nicht mit Beitragszeiten decken) und bis zu 30 Monate Präsenz- oder Zivildienst. Nachgekaufte Schul- oder Studienzeiten werden dabei nicht berücksichtigt.

### c) Hacklerregelung III (SchwerarbeiterInnen)

Frauen, die das 55. und Männer, die das 60. Lebensjahr nach dem 31.12.2013 und vor dem 31.12.2018 vollenden, können weiterhin mit Vollendung des 55. bzw. 60. Lebensjahres in Pension gehen. Voraussetzung ist wie bei der Hacklerregelung I, dass Männer 540 Beitragsmonate (45 Beitragsjahre) erworben haben, Frauen benötigen mind. 480 Beitragsmonate (40 Beitragsjahre) (inkl. Kindererziehung und Präsenz/Zivildienst) Weitere Voraussetzung ist, dass in den letzten 20 Jahren 10 Jahre lang besonders belastende Tätigkeiten verrichtet wurden.

## Korridorpension:

Mit dem Pensionskonto wurde an Stelle der vorzeitigen Alterspension eine Korridorpension eingeführt. Innerhalb des Korridors kann man wählen, ob man frühzeitig, frühestens mit 62 Jahren oder erst aufgeschoben, spätestens mit 68 Jahren in Pension gehen möchte. Bei Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr gibt es Abschläge, nach 65 Jahren erhält man Zuschläge. Die Korridorpension kann auch von Versicherten in Anspruch genommen werden, für die das APG/Pensionskonto ~~nicht~~ nicht gilt (wer am 1.1.2005 schon 50 Jahre alt war). Ab 1.1.2015 müssen 468 Versicherungsmonate vorliegen, unabhängig davon, wann diese erworben wurden. Für Stichtage ab 1.1.2013 erhöhen sich nämlich die Voraussetzungen für die Korridorpension schrittweise bis 2017 um je 6 Monate pro Jahr auf 480 Versicherungsmonate.

## Schwerarbeitspension:

Es müssen mindestens 540 Versicherungsmonate (45 Versicherungsjahre) vorliegen. Weitere Voraussetzung ist, dass In den letzten 20 Jahren 10 Jahre besonders belastende Tätigkeiten verrichtet wurden. Die Schwerarbeitspension kann frühestens mit Vollendung von 60 Jahren in Anspruch genommen werden. Die Schwerarbeitspension wird wie die Invaliditätspension berechnet. Erst im Pensionskonto gibt

es für SchwerarbeiterInnen niedrigere Abschläge. Für jedes Jahr vorzeitigen Pensionsantritt gibt es einen Abschlag von 1,8 Prozent (Kürzung der Pension).

### Pensionsberechnung

Mit 1.1.2005 wurde das Pensionskonto für alle unter 50-jährigen eingerichtet. Das Pensionskonto ist leistungsorientiert, es gilt die Formel „80/65/45“; d.h. Wer mit 65 Jahren und 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80 Prozent seines durchschnittlichen Erwerbseinkommens als Pension erhalten.

### **3.1.1 Berechnung des Pensionskontos**

#### Kontogutschrift (Teilgutschrift)

Für jeden angerechneten Monat werden 1,78 Prozent der Beitragsgrundlage (Bruttoeinkommen) als Pensionsbeiträge auf diesem Pensionskonto gutgeschrieben. Im Jahr können Beiträge maximal vom 14-fachen der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gut geschrieben werden. (Teilgutschrift)

#### Gesamtgutschrift

Alle bisherigen Gutschriften plus die Gutschrift des laufenden Kalenderjahres. Die Gutschrift des vergangenen Jahres – inkl. aller darin enthaltenen älteren Gutschriften – wird aufgewertet entsprechend der Entwicklung der Löhne und Gehälter.

#### Aufwertungszahl

Die Aufwertungszahl nach dem APG ist höher als bei der Altpension. Sie entspricht der Steigerung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage im vorvorigen Jahr gegenüber dem Jahr davor.

Z.B.: Aufwertungszahl für 2015: durchschnittliche Beitragsgrundlage 2013 / durchschnittliche Beitragsgrundlage 2012.

Am Ende des Jahres 2014 wird die Gutschrift des Jahres 2013 (darin enthalten alle älteren Gutschriften) mit der Aufwertungszahl für 2015 multipliziert.

#### Gutschrift für Zeiten ohne Beschäftigung

- Zeiten der Kindererziehung von maximal 48 Monaten, bei Mehrlingsgeburten von maximal 60 Monaten werden mit 1.694,39 Euro pro Monat bewertet
- Zeiten des Präsenz- oder Zivildienstes, werden mit 1.694,39 Euro pro Monat bewertet
- Zeiten des Bezugs von Krankengeld oder Wochengeld werden mit der um 17 % erhöhten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Krankheit bzw. vor Beginn des Wochengeldbezugs bewertet
- Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld werden mit 70 Prozent der Beitragsgrundlage im Jahr vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bewertet
- Zeiten des Bezugs von Notstandshilfe werden mit 92 Prozent der Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld bewertet
- Zeiten, in denen ein Anspruch auf Notstandshilfe nur deshalb nicht besteht, weil das Einkommen des (Ehe-)partners auf die Notstandshilfe angerechnet wird, werden wie Notstandshilfe bewertet (erst ab dem Jahr 2005)

#### Pensionshöhe

Bei Pensionsantritt wird die Gesamtgutschrift, d.h. die aufgewertete Gutschrift aus den vergangenen Jahren plus die Gutschrift des laufenden Kalenderjahres durch 14 dividiert. Dieser Betrag wird dann monatlich ausbezahlt.

#### Abschläge:

Auch im Pensionskonto gibt es Abschläge:

Bei der Korridor pension gibt es für jedes Jahr Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter einen Abschlag von 5,1 Prozent der Pension. (noch nicht wirksam: Männer, die 1955 geboren sind erreichen erst im Jahr 2017 das Alter von 62 Jahren. Bis dahin unterliegen sie daher noch nicht dem Pensionskonto, wenn sie in Korridor pension gehen). In allen anderen Fällen beträgt der Abschlag 4,2 Prozent pro Jahr des vorzeitigen Pensionsantritts. Bei der Invaliditätspension beträgt der Abschlag maximal 13,8 Prozent. Wurde in den letzten 20 Jahren mindestens 10 Jahre Schwerarbeit geleistet, so beträgt der Abschlag maximal 11 Prozent. (Gilt vorerst nur bis zum Jahr 2015) Bei der Schwerarbeitspension beträgt der Abschlag nur 1,8 Prozent pro Jahr.

### **Altpensionen und Übergangsbestimmungen/Parallelrechnung:**

Diese Regelungen gelten für Versicherte, die vor dem 1.1.1955 geboren wurden. Die Pension wird durch die Anzahl der Versicherungsmonate, das Pensionsantrittsalter, die Höhe der Bemessungsgrundlage und die allfällige Anrechnung von Kindererziehungszeiten bestimmt.

### **Versteuerung von Pensionen**

Die Pensionen und Pensionssonderzahlungen (13. und 14. Pension) gelten im Sinne der Vorschriften des Einkommensteuergesetzes als Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit. Sie unterliegen deshalb der Einkommensteuer (Lohnsteuer). Die Steuerbeträge werden vom Versicherungsträger berechnet, von der Pension abgezogen und an die Steuerbehörde abgeführt. Bei einer Pensionshöhe (ohne Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag) bis zu EUR 1.067,44 monatlich brutto wird keine Lohnsteuer fällig. Das Pflegegeld und die Ausgleichszulage sind steuerfrei. Pensionsbeträge aus einer Höherversicherung, für die eine Prämie gemäß § 108a EStG geleistet wurde, sind zur Gänze steuerfrei. Wurde keine Prämie in Anspruch genommen, bleiben 75 Prozent der Höherversicherungsleistung steuerfrei. Eine aus so genannten „deckenden“ Versicherungszeiten resultierende Höherversicherung wird zu 100 Prozent versteuert. Die Lohnsteuer für eine Pension wird genauso wie die Lohnsteuer für einen Arbeitslohn nach dem Einkommensteuertarif berechnet. Mit der Steuerreform 2009 wurden vor allem die Steuersätze reduziert bzw. die Tarifstufen angehoben. Bei einem Jahreseinkommen (einer „Jahressteuerbemessungsgrundlage“) bis zu EUR 11.000,- fällt keine Einkommensteuer an.

### **3.1.2 Kontoerstgutschrift: Erklärung**

Für die Berechnung dieser Erstgutschrift wurden besondere Regeln festgelegt. Zunächst ist ein Ausgangsbetrag für die Erstgutschrift zu berechnen. Danach ein Vergleichsbetrag zur Begrenzung allfälliger Verluste (oder Gewinne). Der Verlust / Gewinn darf einen bestimmten Prozentsatz nicht überschreiten. Diese Berechnung wird für alle Versicherten durchgeführt, die ab dem 1.1.1955 geboren sind und mindestens 1 Monat im alten Pensionsrecht erworben haben. Alle Betroffenen haben im Jahr 2014 eine Mitteilung der Pensionsversicherungsanstalt über die Höhe ihrer Erstgutschrift erhalten.

#### Kontoerstgutschrift (aus [www.neuespensionskonto.at](http://www.neuespensionskonto.at))

Im Pensionskonto werden die Beitragsgrundlagen für alle Versicherungszeiten verbucht, die aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit erworben wurden, egal ob nach dem ASVG, dem GSVG, dem FSVG oder dem BSVG versichert. Dazu kommen noch Beitragsgrundlagen für andere Versicherungszeiten, z.B. für Kindererziehung oder Wochengeld, Bezug von Arbeitslosengeld, Krankengeld. Alle Beitragsgrundlagen eines Jahres werden zusammengezählt. Beitragsteile über der Höchstbeitragsgrundlage werden nicht im Pensionskonto verbucht, sondern erstattet (vor Pensionsbeginn auf Antrag, sonst bei Pensionsbeginn).

- 1,78 Prozent der Beitragsgrundlagen eines jeden Jahres werden am Pensionskonto gutgeschrieben. Das ist die **Teilgutschrift**.
- Die Teilgutschriften aller Jahre werden zusammengezählt. Man spricht von der **Gesamtgutschrift**. Die Gesamtgutschrift wird jedes Jahr aufgewertet. Die Aufwertung richtet sich nach der durchschnittlichen Entwicklung der Löhne und Gehälter.
- Für Personen, die schon vor 2005 versichert waren, startet das Pensionskonto mit einer **Kontoerstgutschrift**. Diese wird aus allen Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen bis 2013 berechnet. Für Personen welche ab 2005 erstmals versichert waren, startet das Pensionskonto mit der Teilgutschrift für das erste Versicherungsjahr.
- Aus der Gesamtgutschrift, die bei Pensionsbeginn am Konto steht, wird die Pension berechnet.

Die Bruttopension wird folgendermaßen berechnet: Die Pensionsberechnung beginnt mit der Gesamtgutschrift. Die Gesamtgutschrift, die bei Pensionsbeginn im Pensionskonto steht, wird durch 14 geteilt.

- Für Personen die mit dem Regelpensionsalter in die Alterspension gehen, ist dieses Ergebnis die Bruttopension.
- Personen die nach dem Regelpensionsalter in Pension gehen, erhalten einen Zuschlag („Bonifikation“).
- Personen die vor dem Regelpensionsalter in Pension gehen, wird von diesem Betrag ein Abschlag abgezogen.

Die Abschläge sind für die einzelnen Pensionsarten unterschiedlich. Für eine Korridor pension mit 62 Jahren (Mindestversicherungszeit 40 Versicherungsjahre) beträgt der Abschlag grundsätzlich 5,1 Prozent für jedes Jahr vor dem Regelpensionsalter, das sind 0,425 Prozent für jeden Monat. Für Langzeitversicherte („Hackler“) mit mindestens 45 Beitragsjahren ist der Abschlag geringer (4,2 Prozent pro Jahr, 0,35 Prozent pro Monat).

Anmerkungen zu Pensionskonto und Kontoerstgutschrift:

Die Kontoerstgutschrift zum 01.01.2014 ist das „Startkapital“ im Pensionskonto.

Achtung!! Nicht jede Person, die eine Kontoerstgutschrift erhalten hat, hat auch die Voraussetzungen (Mindestversicherungszeit, Alter) für die Zuerkennung einer Pension zum Regelpensionsalter bereits erfüllt.

Auf die Zukunft bezogen erhöht sich das Kontoguthaben und damit auch die zu erwartende Bruttopension noch durch 2 Faktoren.

1. Die noch zu erwartenden Leistungen. Jährlich erfolgt eine Gutschrift auf das Konto in Höhe von 1,78 % der Beitragsgrundlage.  
Bei einem Jahresgehalt von 30.000 Euro erfolgt also eine jährliche Gutschrift von 534 Euro. Dies erhöht die Pension um rund 38 Euro.  
Hat man also noch 20 Jahre bis zum Pensionsantritt vor sich und rechnet nur die jeweilige aktuelle Gutschrift hoch ergibt sich ein zusätzliches Guthaben von 10.680 Euro oder eine Erhöhung des Pensionsanspruches (aus heutiger Sicht) von 762,85 Euro.
2. Die jährliche Aufwertung des Kontoguthabens  
Die Aufwertungszahl berechnet sich aus der **durchschnittlichen** Beitragsgrundlage des vorvorigen Jahres geteilt durch die durchschnittliche Beitragsgrundlage des Jahres davor.  
Also für 2014: Beitragsgrundlage 2012 / Beitragsgrundlage 2011

## 3.2 Die 2. Säule – die „betriebliche“ Pension

Derzeit ist die betriebliche Altersvorsorge in Österreich noch kein fest verankerter Bestandteil des Rentensystems: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen verpflichten zurzeit noch nicht zur betrieblichen Altersvorsorge - es gibt allerdings Steuervorteile. Für 11 Prozent der Dienstnehmer in der Privatwirtschaft wird betrieblich vorgesorgt. (Zum Vergleich: in manchen EU-Ländern mit anderen Pensionssystemen werden Anteile bis zu 65 Prozent erreicht).

Im Wesentlichen gibt es folgende Arten der betrieblichen Vorsorge:

- Pensionskassenlösungen
- direkte Pensionszusagen ("Firmenpensionen")
- Versicherungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen bzw. ihrer Angehörigen (Beiträge zu Unfall-, Kranken- oder Lebensversicherungen, Pensionskassen)
- "Abfertigung neu"

### 3.2.1 Pensionskassen

(aus: [https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/BankVersicherung/Pensionskassen--Fachverband/Allgemeine-Informationen/Aufbau-einer-Pensionskasse/Home\\_Aufbau\\_einer\\_Pensionskasse\\_Aufbau\\_einer\\_Pensionskasse.html](https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/BankVersicherung/Pensionskassen--Fachverband/Allgemeine-Informationen/Aufbau-einer-Pensionskasse/Home_Aufbau_einer_Pensionskasse_Aufbau_einer_Pensionskasse.html):)

Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft, die eine oder mehrere Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) verwaltet. Eine VRG ist eine in der Pensionskasse gebildete Gruppe von Berechtigten, in der das Kapital für alle in der gleichen Form angelegt wird. Außerdem haben die in einer VRG zusammengefassten Arbeitnehmer und Pensionisten ähnliche Eigenschaften (Berufsunfähigkeitsrisiken, Lebenserwartung etc.). Innerhalb einer VRG findet der Ausgleich der Risiken statt. Jede VRG umfasst mindestens tausend Personen und setzt sich aus Mitarbeitern mehrerer — auch kleinerer — Betriebe oder eines Großbetriebs zusammen.

Bei Betriebspensionen werden zwei Phasen unterschieden: die Phase vor Pensionsantritt („Anwartschaftsphase“) und die Zeit ab dem Pensionsantritt („Leistungsphase“). In der Anwartschaftsphase zahlt das Unternehmen bzw. der Mitarbeiter in die Pensionskasse ein. Ab dem vertraglich vereinbarten Pensionsantritt wird der Mitarbeiter zum „Leistungsberechtigten“ und erhält, entsprechend der vertraglichen Regelung, die vereinbarte Betriebspension von der Pensionskasse ausgezahlt. Das Unternehmen stellt in der Regel gleichzeitig seine Zahlungen für den betreffenden Mitarbeiter an die Pensionskasse ein. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass ein Mitarbeiter berufsunfähig oder invalide wird. In diesem Fall erhält er, wenn in der Pensionsvereinbarung ein entsprechender Schutz für Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität vorgesehen ist, eine so genannte Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspension. Im Falle des Todes eines Berechtigten in der Anwartschafts- oder in der Leistungsphase erhalten seine Hinterbliebenen eine Pension entsprechend der Pensionsvereinbarung.

Das Betriebspensionsgesetz garantiert Sicherheit und Gerechtigkeit betrieblicher Pensionsvereinbarungen. Folgende Rahmenbedingungen sind fix:

- Die Betriebspension muss zumindest die lebenslange Alters- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen.
- Das Guthaben darf den Arbeitnehmern nicht wieder weggenommen werden, außer der Mitarbeiter wechselt das Unternehmen vor Ende eines vereinbarten Zeitraums
- Das Gesetz ermöglicht aber auch einen großen Freiraum zur Gestaltung von Firmenpensionen, wie zum Beispiel:
  - Alter für den Pensionsantritt
  - Festlegung, welche Arbeitnehmer in den Genuss der Pensionsregelung kommen
  - Höhe der Beiträge bzw. Leistungen
  - Höhe der Pension für die Hinterbliebenen
  - Vereinbarung über eine Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension)

Für Pensionskassenregelungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser besagt, dass bei Betriebspensionen keine willkürlichen und unsachlichen Unterscheidungen zwischen den Arbeitnehmern getroffen werden dürfen (z. B. bei der Auswahl der begünstigten Mitarbeiter und der Beitragshöhe).

Gebräuchliche Kriterien für die Entscheidung, welche Mitarbeiter eine Zusatzpension bekommen und welche nicht, sind beispielsweise:

- Dienstzeit im Unternehmen
- Alter
- Unterscheidung in befristete und unbefristete Dienstverträge
- Mitarbeiter, die nach einem vom Unternehmen festgelegten Zeitpunkt eingetreten sind
- Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Einstufung laut Kollektivvertrag

Die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge besteht für alle Unternehmensgrößen — für den Großbetrieb und das Konzernunternehmen ebenso wie für Klein- und Mittelbetriebe oder sogar für Betriebe mit einem Mitarbeiter.

Für diese unterschiedlichen Bedürfnisse bestehen zwei verschiedene Arten von Pensionskassen:

**BETRIEBLICHE PENSIONSKASSEN.** Betriebliche Pensionskassen sind für einen großen Arbeitgeber oder Konzern tätig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieses einen Unternehmens zahlen Beiträge und nur ehemalige Mitarbeiter dieses Unternehmens erhalten von dort eine Pension.

**ÜBERBETRIEBLICHE PENSIONSKASSEN.** Überbetriebliche Pensionskassen sind sowohl für kleine als auch große Unternehmen geeignet. In eine überbetriebliche Pensionskasse zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen ein und erhalten daraus ihre Pension. Um für die Arbeitnehmer größtmögliche Stabilität sicherzustellen, muss eine überbetriebliche Pensionskasse eine Mindestgröße aufweisen. Diese beginnt bei tausend Berechtigten und einem Grundkapital von 5 Mio. Euro. Im Jahr 2012 gibt es in Österreich sechs überbetriebliche Pensionskassen.

Jeder Pensionskasse entstehen für die Veranlagung der Gelder durch Experten und die Verwaltung auch Kosten. Diese Aufwände werden den Berechtigten bzw. den Arbeitgebern verrechnet. Da die oberste Aufgabe der Pensionskassen eine für die Arbeitnehmer möglichst ertragreiche Veranlagung des Geldes ist, setzen die Pensionskassen auf schlanke und sparsame Verwaltungsstrukturen.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Tätigkeit der Pensionskassen sind das Pensionskassengesetz (PKG) und das Betriebspensionsgesetz (BPG) - beide finden Sie unter [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) zum Downloaden.

Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter wird eine Pensionsvereinbarung abgeschlossen. Wenn das Unternehmen einen Betriebsrat hat, dann wird dies mit einer Betriebsvereinbarung gemacht, andernfalls werden einzelne Vereinbarungen mit den Mitarbeitern getroffen. In dieser Pensionsvereinbarung verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen für den Arbeitnehmer.

Ein inhaltlich gleicher Pensionskassenvertrag, der die Pensionsvereinbarung umsetzt, wird zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse abgeschlossen.

Damit Arbeitnehmer in den Genuss einer betrieblichen Zusatzpension kommen können, muss das Unternehmen auf Basis der betriebsinternen Pensionsvereinbarung einen Vertrag mit einer Pensionskasse abschließen (Checkliste „Der Weg zur Pensionskassenregelung“). Die Pensionskassen verfügen über Musterverträge und erstellen den Pensionskassenvertrag.

### Leistungen der Pensionskassen

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können von einer Pensionskasse folgende Leistungen beziehen:

- Alterspension
- Invaliditätspension / Berufsunfähigkeitspension
- Hinterbliebenenpension

Die Beiträge und die Leistungen sind voneinander abhängig. Dabei gibt es für den Vertrag mit einer Pensionskasse zwei Möglichkeiten: Entweder wird die Höhe der Beiträge oder die von der Pensionskasse zu erbringende Leistung (Pensionshöhe) vereinbart.

### Das beitragsorientierte Pensionskassenmodell

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Höhe der Zahlung an die Pensionskasse („Beitrag“), die entweder ein fixer Betrag oder ein Prozentsatz des Gehalts sein kann. Die Pensionskasse errechnet die aus den Beiträgen zu erwartende Pensionshöhe, die sich aber ändern kann: In guten Jahren am Kapitalmarkt kann die Pension deutlich stärker steigen als beim leistungsorientierten Modell. Allerdings besteht in schlechten Veranlagungsjahren auch ein Risiko, das der Arbeitnehmer trägt. Der Arbeitgeber verpflichtet sich in der Pensionsvereinbarung lediglich, für seine Dienstnehmer die Beiträge an die Pensionskasse zu zahlen. Die Leistungen für den Arbeitnehmer werden laufend nach der Entwicklung der Veranlagung des Pensionsvermögens berechnet.

### Das leistungsorientierte Pensionskassenmodell

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Höhe der Pension („Leistung“). Die Pensionskasse errechnet aufgrund der vereinbarten Pensionshöhe die notwendigen Beiträge, die sich aber ändern können. Je nach Entwicklung der Kapitalmärkte und der Änderung des Pensionsanspruchs können die Beiträge steigen oder sinken. Der Arbeitgeber muss jedenfalls so viel einzahlen, dass die Pensionskasse die versprochenen Leistungen erbringen kann. Der

Arbeitnehmer kann bei diesem Modell bei Pensionsantritt daher mit der vertraglich vereinbarten Pensionshöhe rechnen.

#### Finanzierung durch den Arbeitgeber

Unternehmen zahlen in die Pensionskasse für alle oder für ausgewählte Arbeitnehmer Beiträge ein. Zusätzlich können die Arbeitnehmer selbst eigene Beiträge leisten, die ihren persönlichen Anspruch auf eine Zusatzpension erhöhen. Wie viel ein Unternehmen einzahlt, hängt von der Pensionsvereinbarung und von den Rahmenbedingungen des Betriebspensions- und des Einkommensteuergesetzes ab.

#### Beiträge der Arbeitnehmer und ihre steuerliche Begünstigung

Zusätzlich zu den Beiträgen des Arbeitgebers können Mitarbeiter auch selbst auf ihr Pensionskonto einzahlen. Diese Eigenleistungen sind freiwillig und können jederzeit wieder reduziert, für eine Zeit ausgesetzt oder endgültig gestoppt werden. Diese Beiträge werden individuell vereinbart. Grundsätzlich dürfen sie den Beitrag des Arbeitgebers für den betreffenden Arbeitnehmer nicht übersteigen.

Die Beiträge des Arbeitnehmers werden aus dem Netto-Einkommen gezahlt. Der Arbeitnehmer kann allerdings zwischen zwei Möglichkeiten wählen, um eine steuerliche Begünstigung für die von ihm geleisteten Beiträge zu erhalten:

Beiträge können innerhalb der persönlichen Höchstgrenzen des Mitarbeiters bei der jährlichen Arbeitnehmerveranlagung als Sonderausgabe steuerlich geltend gemacht werden.

Der Mitarbeiter kann bis zu tausend Euro in das so genannte „1.000-Euro-Prämienmodell“ einfließen lassen und erhält für diese Beiträge eine staatliche Prämie (2012 beträgt diese Prämie 8,5 Prozent).

Der Teil der Pension, den der Arbeitnehmer selbst finanziert hat, ist zu 75 Prozent lohnsteuerfrei. Die vom Arbeitnehmer aus dem „1.000-Euro-Prämienmodell“ finanzierte Pension ist zur Gänze steuerfrei. Es fallen in der Pension keine Sozialversicherungsbeiträge an.

#### Zusatzpension für Arbeitgeber

Seit einiger Zeit können neben Arbeitnehmern auch Arbeitgeber für sich selbst Beiträge in eine Pensionskasse einzahlen und damit in den Genuss einer Betriebspension kommen. Das gilt für Gesellschafter von Personengesellschaften, für Gewerbetreibende, Einzelunternehmer und Freiberufler, die für ihre Arbeitnehmer einen Pensionskassenvertrag abgeschlossen haben. Ebenso können geschäftsführende Gesellschafter, die mit mehr als 25 Prozent am Unternehmen beteiligt sind, von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Unter diesen Bedingungen ist eine Zusatzpension für den Arbeitgeber möglich:

Wenn es im Unternehmen für mindestens einen Arbeitnehmer eine Pensionskassenregelung gibt.

Beitragsgrundlage ist ein fiktives „Arbeitgeber-Jahresgehalt“ — das Maximum aus entweder 200 Prozent der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage oder 150 Prozent der Bemessungsgrundlage des bestverdienenden Arbeitnehmers mit einer Pensionskassenlösung. Gleiches Beitrags- und Leistungsrecht wie bei Arbeitnehmern.

Steuerlich werden Arbeitgeberbeiträge nicht als Betriebsausgabe anerkannt — Eigenleistungen sind bis zu tausend Euro pro Jahr prämiengünstig oder können als Sonderausgaben geltend gemacht werden (siehe dazu auch in diesem Kapitel — „Beiträge der Arbeitnehmer“).

Die Vorteile einer Zusatzpension für Arbeitgeber im Überblick:

- hohe Erträge durch Gruppenverträge und Steuervorteile
- hohe Einlagensicherheit, exekutionssicher und unverfallbar
- Absicherung für die Familie
- lebenslange Zusatzpension

Die unterschiedlichen Rechnungszinssätze

Mit dem Rechnungszins werden die zu erwartenden Pensionsleistungen bzw. die notwendigen Beiträge errechnet. Der Rechnungszins wird bei Abschluss der Pensionsvereinbarung festgelegt. Er ist aber kein garantierter Wert. Der Rechnungszins entspricht unter anderem jenem Ergebnis, das pro Jahr erwirtschaftet werden muss, damit die Pensionsleistungen gleich bleiben (beitragsorientiertes Modell) bzw. bei gleich bleibendem Pensionsanspruch keine zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge erforderlich sind (leistungsorientiertes Modell).

Pensionsanpassungen im beitragsorientierten Modell sind im Wesentlichen vom Veranlagungsergebnis und vom gewählten Rechnungszins abhängig.

Wenn die Pensionskasse in einem Jahr diesen Prozentsatz erwirtschaftet, dann wird in der Regel im folgenden Jahr die gleiche Pension wie im Vorjahr ausgezahlt.

Wird ein höheres Ergebnis als der Rechnungszins erwirtschaftet, dann werden mit diesen „Überschüssen“ entweder die Pensionen erhöht oder die Rückstellungen für schwierigere Veranlagungsjahre aufgestockt („Schwankungsrückstellung“).

Liegt das erwirtschaftete Ergebnis eines Jahres unter dem vereinbarten Rechnungszins, kann es zu einer Verringerung der Pension kommen. Im Idealfall können Pensionskürzungen vermieden werden, weil die in guten Veranlagungsjahren zurückgelegten Gelder aus der Schwankungsrückstellung genutzt werden (siehe — „Sicherheit in der Pension“).

Das gilt auch für die Zeit vor Antritt der Pension: Mit „Überschüssen“ werden die Reserven für schwierigere Veranlagungsjahre aufgestockt oder die zukünftig zu erwartende Pension entsprechend erhöht. In Jahren mit einem Ergebnis unter dem Rechnungszins können die zukünftig zu erwartenden Pensionen sinken, wenn in der Schwankungsrückstellung keine ausreichenden Reserven vorhanden sind.

Bei der Auswahl eines Rechnungszinses sollte folgender Grundsatz bedacht werden: Je niedriger der Rechnungszins ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die angestrebte Wertanpassung der Pension erreicht werden kann. Dadurch ist auch das Risiko geringer, dass es zu Pensionskürzungen kommt.

Beim leistungsorientierten Modell sind die Pensionshöhe und allenfalls eine jährliche Wertanpassung in der Pensionsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Das Veranlagungsergebnis, das während der Berufszeit des Arbeitnehmers erwirtschaftet wird, wirkt sich auf die Höhe der Beiträge des Arbeitgebers aus. Liegt das

Ergebnis unter dem Rechnungszins, muss der Arbeitgeber höhere Beiträge zahlen; liegt das Ergebnis darüber, dann kann mit diesem Zusatzertrag die Beitragshöhe zugunsten des Arbeitgebers reduziert werden. Die Schwankungsrückstellung hat auch beim leistungsorientierten Modell eine ausgleichende Aufgabe. In welcher Höhe die Pensionen ausgezahlt werden, ist von der Pensionsvereinbarung abhängig.

### 3.2.2 Direkte Pensionszusagen („Firmenpensionen“)

(aus:

[http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Betriebspension\\_Jaenner\\_2015.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitundRecht/Betriebspension_Jaenner_2015.pdf))

Voraussetzung für einen allfälligen Anspruch auf Betriebspension ist eine vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilte Zusage, diesem eine die gesetzliche Pension ergänzende Versorgungsleistung (Pensionszuschuss) zu gewähren.

Das bedeutet, dass dieser Anspruch nicht „automatisch“ besteht und ohne entsprechende Zusage des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer auch nicht einseitig erzwingbar ist. Eine Pensionszusage kann neben der Altersversorgung (Alterszuschusspension) auch andere Arten von Pensionsansprüchen beinhalten wie zB Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspensionen und Hinterbliebenenpensionen.

Die rechtliche Beurteilung eines Betriebspensionsanspruches ist davon abhängig, ob der Anspruchsberechtigte bereits die Leistung bezieht oder der Pensionsanfallszeitpunkt noch in der Zukunft liegt und somit der Anspruchsberechtigte eine Anwartschaft auf eine zukünftige Leistung hat.

Das seit 1.7.1990 geltende Betriebspensionengesetz (BPG) ist das Rahmenrecht für betriebliche Pensionszusagen. Es

regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Betriebspensionszusagen, die dem Arbeitnehmer im

Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

Leistungszusagen können grundsätzlich auf Grundlage eines Einzelarbeitsvertrages (vertragliche Zusage; Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; betriebliche Übung), einer Betriebsvereinbarung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat) oder eines Kollektivvertrages ( z.B. Banken, Versicherungen, Sozialversicherungsträger ) erteilt werden.

Folgende Zusagen sind möglich?

Direkte Leistungszusage: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen direkt und unmittelbar eine Pension zu bezahlen. Möglich sind:

Gesamtversorgungszusage = ein unter Einrechnung der ASVG-Pension zugesicherter Betrag (z.B. 80% des Letztbezuges)

Pensionszuschuss = ein von der Höhe der ASVG-Pension unabhängiger Zuschuss

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem Pensionsanfallszeitpunkt wird die erworbene Anwartschaft unverfallbar, wenn die vereinbarte Wartezeit erfüllt ist und, sofern nichts günstigeres vereinbart wurde, das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, berechtigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet wurde. Einvernehmliche Auflösung kann bei direkten Leistungszusagen unter Umständen auch zum Anspruchsverlust führen!  
sein wird!

Bei Insolvenz (Zahlungsunfähigkeit) des Arbeitgebers kann die zugesagte Leistung nicht mehr erfüllt werden. Die gesamte Forderung wird mit Insolvenzeröffnung fällig und ist – versicherungsmathematisch hochgerechnet – als Gesamtbetrag im Insolvenzverfahren anzumelden. Ein Teil der Betriebspension wird vom Insolvenz-Entgelt-Fonds durch eine Einmalzahlung abgegolten; ein darüber hinausgehender Anspruch ist im Insolvenzverfahren als Quotenforderung zu bedienen.

### **3.2.3 Abfertigung Neu**

aus: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/214/62873.html>

Für Arbeitnehmerinnen/für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) und damit die Abfertigung NEU. Seit 1. Jänner 2008 sind auch Freie Dienstnehmerinnen/Freie Dienstnehmer in die Abfertigung NEU einbezogen. Erfasst sind alle Freien Dienstverhältnisse, die der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen und die länger als einen Monat dauern.

Die Finanzierung der Abfertigung NEU wird durch ein beitragsorientiertes System gesichert. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber leistet einen Beitrag in der Höhe von 1,53 Prozent des monatlichen Entgeltes sowie allfälliger Sonderzahlungen. Dieser Betrag wird durch den jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger eingehoben und an eine von der Arbeitgeberin/von dem Arbeitgeber ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) weitergeleitet. Im Gegensatz zu dem in der Abfertigung ALT vorgesehenen Ansteigen in Sprüngen wächst der Anspruch aus der Abfertigung NEU kontinuierlich an.

Die Beitragspflicht für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber beginnt mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, wobei der erste Monat beitragsfrei ist.

Der Anspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers richtet sich gegen die BV-Kasse.

Das angesparte Kapital bleibt bei allen Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erhalten, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ein Verlust des Abfertigungsanspruchs, wie bei der Abfertigung ALT (z.B. im Fall der Selbstkündigung), tritt damit keinesfalls mehr ein.

Ein Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung NEU besteht bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren seit Beginn der erstmaligen Beitragszahlung oder der letzten Verfügung (Beitragszeiten bei verschiedenen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern sind zusammenzurechnen) und bei:

- Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber
- Ungerechtfertigter oder unverschuldeter Entlassung
- Berechtigtem vorzeitigem Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (dazu zählt auch der Mutterschafts- oder Vaterschafts Austritt)
- einvernehmlicher Auflösung
- Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (in diesem Fall haben die Ehegattin/der Ehegatte bzw. die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner und die Kinder, für die

Familienbeihilfe bezogen wird, in jedem Fall Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung – Todesfallabfertigung)

- Beendigung durch Zeitablauf

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat – wenn ein Anspruch auf Verfügung über die Abfertigung besteht – folgende Verfügungsmöglichkeiten:

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung der Abfertigung in der bisherigen BV-Kasse
- Übertragung der Abfertigung in die BV-Kasse einer neuen Arbeitgeberin/eines neuen Arbeitgebers
- Überweisung der Abfertigung in eine Altersversorgungseinrichtung (z.B. Pensionskasse)

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat die gewünschte Verfügung der BV-Kasse schriftlich binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt zu geben. Die BV-Kasse hat der getroffenen Verfügung binnen fünf Werktagen nach dem Ende des zweiten Kalendermonats nach der Geltendmachung zu entsprechen.

#### BEISPIEL

Das Arbeitsverhältnis endet am 18. März 2015. In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der BV-Kasse die gewünschte Verfügung spätestens am 18. September 2015 schriftlich mitteilen. Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am 15. Mai 2015 die Verfügung geltend macht, muss die BV-Kasse der Verfügung spätestens am 5. August 2015 entsprechen.

Wesentlich ist, dass der bei der BV-Kasse erworbene Abfertigungsanspruch (der daraus resultierende Kapitalbetrag) durch eine jederzeitige Kapitalgarantie abgesichert ist. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei einer Verfügung über den Kapitalbetrag in jedem Fall zumindest das von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eingezahlte Kapital erhält.

Gibt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine Verfügungserklärung ab, wird der Abfertigungsanspruch (das angesparte Kapital) in ein beitragsfreies Abfertigungskonto umgewandelt; das angesparte Kapital wird von der BV-Kasse wie bisher weiter veranlagt.

Kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung NEU besteht bei:

- Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer (ausgenommen im Fall der Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz – MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz – VKG)
- Austritt ohne wichtigen Grund
- Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Entlassung und/oder
- dem Nichtvorliegen von drei Einzahlungsjahren

### 3.2.4 Versicherungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen

#### Betriebliche Kollektivversicherung

(aus: <https://www.bmf.gv.at/finanzmarkt/altersvorsorge/betr-kollektivversicherung/bkv.html>)

Seit 23. September 2005 kann von zum Betrieb der Lebensversicherung berechtigten Versicherungsunternehmen betriebliches Altersversorgungsgeschäft nach den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes (§ 18f bis § 18j VAG) betrieben werden. Die betriebliche Kollektivversicherung hat grundsätzlich eine Rentenlösung mit Kapitalverzehr vorzusehen (d.h. Kapitalabfindungen sind nur bis zur Bagatellgrenze zulässig). Ein kollektiver Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung ist durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber unter Einhaltung einer einjährigen Kündigungsfrist möglich. Anlässlich des Übergangs in die Auszahlungsphase (Pension) ist auch eine individuelle Kapitalübertragung in das jeweils andere System zum Zwecke der Verrentung unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

#### Steuerliche Behandlung

- Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann insgesamt bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme entweder in eine Pensionskasse und/oder in eine betriebliche Kollektivversicherung einzahlen und diese Einzahlungen werden als Betriebsausgabe anerkannt.
- Die Leistungen daraus unterliegen der Besteuerung, soweit sie aus Arbeitgeberbeiträgen resultieren.
- Arbeitnehmerbeiträge sind bis zur Höhe der Arbeitgeberbeiträge zulässig (Sonderausgaben) und von Leistungen aus diesen Beiträgen werden nur 25 % besteuert.
- Die Versicherungssteuer beträgt einheitlich 2,5 % und von den Veranlagungserträgen wird keine KEST einbehalten.

#### Zukunftssicherung (Gehaltsumwandlung)

Eine steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigte Sozialaufwendung für Dienstnehmer, bei denen ein steuerrechtliches Dienstverhältnis vorliegt ist die sogenannte Zukunftssicherung für Dienstnehmer insbesondere in Form einer Krankenversicherung oder Unfallversicherung oder Lebensversicherung (auch fondsgebundene Lebensversicherung) mit einem vorgeschriebenen Mindest-Todesfallschutz und einer mindestens 10-jährigen Laufzeit bzw. Laufzeit bis zum Pensionsantrittsalter - insoweit die Zuwendung pro Dienstnehmer € 300,- p. a. nicht übersteigt und wenn die Zuwendungen durch den Dienstgeber an alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen von Dienstnehmern geleistet werden.

Die steuerbegünstigte Zukunftssicherung für Dienstnehmer kann zusätzlich zu einem bestehenden Gehalt, z. B. anstelle einer Gehaltserhöhung dem/den Dienstnehmer(n) gewährt werden oder aber gegen Lohnverzicht (Gehaltskürzung) gewährt werden. Bestehende Gehaltsansprüche können in eine steuerbegünstigte Zukunftssicherungsmaßnahme umgewandelt werden (Umwandlung von Gehaltsbestandteilen zu Gunsten von zukunftsgreifenden Maßnahmen). Der kollektivvertragliche Mindestlohn darf durch eine solche Umwandlung von Gehaltsbestandteilen (=Gehaltskürzung) zu Gunsten von zukunftsichernden Maßnahmen jedoch nicht unterschritten werden.

## 4. Pensionskonto und „Pensionslücke“

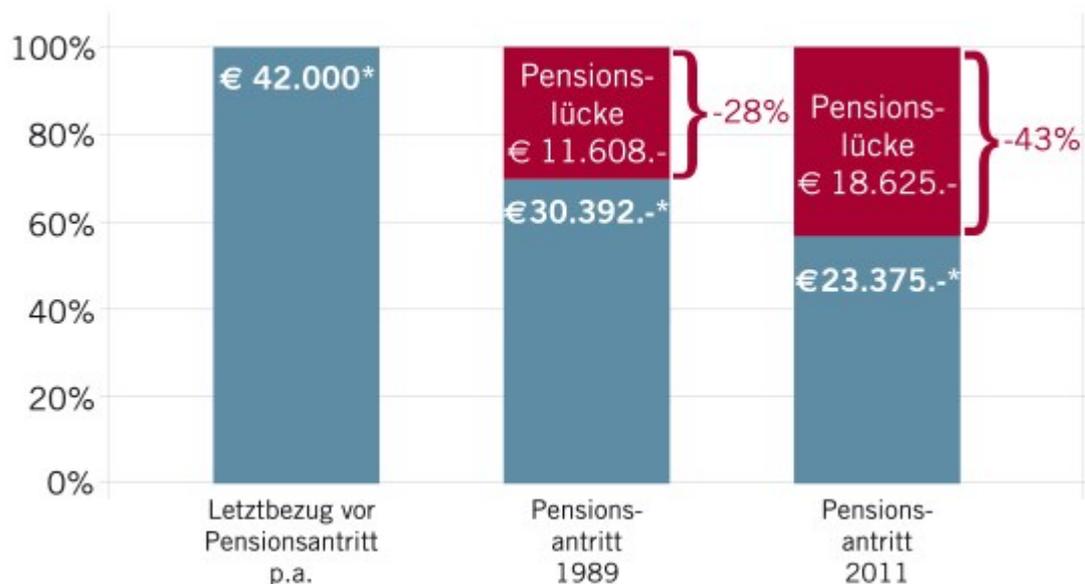
Von „sind die Pensionen noch sicher?“ über „ich erhalte sicher keine staatliche Pension mehr“ bis hin zu „Kosten für Pensionen steigen stark“ lauten die Aussagen über das österreichische Pensionssystem. In Beratungsgesprächen und Unterlagen der Anbieter finden sich immer wieder Aussagen zur „Pensionslücke“ – siehe auch Ergebnisse Beratungstest.

Landläufig wird als Pensionslücke der Unterschiedsbetrag zwischen letztem Lohn-/Gehaltsbezug und der Pension bezeichnet.

Dabei wird einfach vom Netto des letzten Jahres die entsprechende Pensionshöhe abgezogen.

So kommt die BAWAG PSK auf ihrer Homepage auf folgende Werte um das zu verdeutlichen:

### Entwicklung der Pensionslücke von 1989 - 2011



\* alle Angaben netto

Quelle: Versicherungsjournal, 30.9.2011

Dies ist unseres Erachtens eine zu vereinfachte Darstellung und reicht bestenfalls zu einer ungefähren Abschätzung, ist aber für den individuellen Vorsorgebedarf absolut nicht ausreichend.

#### Was beeinflusst meine Pensionslücke

Um die individuelle Pensionslücke zu ermitteln, muss man mehrere Parameter und Rahmenbedingungen berücksichtigen. Eine Pensionslücke nur auf die Einnahmenseite zu reduzieren gaukelt unter Umständen ein völlig falsches Bild vor.

Zuerst muss - um einen tatsächlichen Vorsorgebedarf zur Schließung einer eventuellen Pensionslücke - diese auch individuell eingeschätzt werden. Ansatzpunkt hierfür ist eine Betrachtung einer Haushaltsrechnung in der Pensionsbezugszeit. Diese kann natürlich im Voraus nur als Szenariobetrachtung bzw. als Abschätzung durchgeführt werden.

### Einnahmen:

Zur Ermittlung der Einnahmen sollten also nicht nur die zu erwartende Pension herangezogen werden, sondern auch allfällige andere Einkunftsarten. Also zum Beispiel Erträge aus Geldanlagen (vorsichtig bewertet, da die Erträge je nach Kapitalmarktsituation stark schwanken können), Mieteinnahmen, Zuwendungen aus Rentenversicherungen oder Zusatzversicherungen etc.

Dazu gehört, auch etwaige Ansparprodukte dann in eine Verrentung oder Auszahlvariante zu transformieren.

### Ausgaben:

Auch die Ausgabenseite ändert sich mit Pensionsantritt. Zu berücksichtigen hierbei sind beispielsweise Aufwendungen die berufsbedingt anfallen. Zum Beispiel Fahrtkosten, Berufskleidung, Verpflegung tagsüber und dergleichen.

Ebenfalls berücksichtigen sollte man den Wegfall von Sparleistungen zur Abdeckung der Pensionslücke, eventuell Kreditraten für die Schaffung von Immobilieneigentum und dergleichen.

### Beispiel:

Hat man sich für seine Pension ein Haus finanziert und gleichzeitig 200 Euro monatlich für die Altersvorsorge zurückgelegt und entfällt beides kann dies die Pensionslücke erheblich verändern.

### Einfaches Rechenbeispiel:

Entfällt eine Hausfinanzierung in Höhe von 800 Euro plus die Altersvorsorgerate von 200 Euro so sinkt der Geldbedarf in der Pension um rund 12.000 Euro im Jahr.

Zieht man die Grafik der BAWAG PSK für diese individuelle Situation heran, so ergäbe sich für 1989 keine Pensionslücke, für 2011 eine um 64% kleinere Lücke von 6.625 Euro pro Jahr. Anders ausgedrückt: im Jahr 2011 wäre die Pensionslücke nicht 43%, was optisch eine Katastrophe für den Verbraucher bedeutet, sondern 15,8%.

Noch nicht berücksichtigt sind jetzt dabei die 200 Euro, die in die Altersvorsorge geflossen sind. Hat man dies für 20 Jahre geschafft, hat sich ohne Zinsen hier ein Kapital von rund 48000 Euro angesammelt. Sollte dieses Kapital ab Pensionsantritt mit 3 Prozent verzinst werden, verringert sich die Pensionslücke um weitere 1.440 Euro pro Jahr - ohne das Kapital anzugreifen.

Entfällt jetzt noch das tägliche pendeln mit dem Auto zur Arbeit (Rechenbeispiel 20km einfach) oder die Jahreskarte für die ÖBB, kann man die Deckungslücke nochmals kleiner ansetzen.

Auch zu berücksichtigen ist, dass Kinder nicht unerhebliche Kosten verursachen. Bis zum Pensionsantritt schafft der Nachwuchs allerdings dann normalerweise schon eigene Werte und Vermögen und auch das kann eine willkommene Entlastung des eigenen Budgets bedeuten.

## **4.1 Pensionslücke – trifft das jeden?**

Die Bezeichnung „Pensionslücke“ ist erst in den vergangenen zehn bis 20 Jahren so richtig zu Ruhm und Unehren gekommen. Tatsächlich ist sie so alt wie das Pensionsversicherungssystem selbst. Landläufig wird mit der „Pensionslücke“ der Unterschied zwischen dem letzten Aktivbezug und der Rente bezeichnet, und diese waren auch in der weiter zurückliegenden Vergangenheit bei der Mehrzahl der Bezieher nicht gleich hoch.

Das Pensionskonto orientiert sich an der Formel „80/65/45“. Das heißt, wer mit 65 Jahren und 45 Versicherungsjahren in Pension geht, soll 80 Prozent seines durchschnittlichen Erwerbseinkommens als Pension erhalten. Die „Pensionslücke“ beträgt in diesem Idealfall also 20 Prozent. Wer zum Beispiel vorzeitig in Pension geht (für Frauen gilt bis 2024 noch eine Übergangsregelung) oder wer wegen Studium und Herumjobberei erst spät oder über längere Perioden nicht pensionsversichert war, muss mit einer größeren Differenz zum Letztgehalt rechnen.

Ob das zum Problem wird oder nicht, hängt von vielen individuellen Faktoren ab, unter anderem vom gewohnten oder gewünschten Lebensstandard. Tatsache ist, dass mit der Pensionierung viele berufsbedingte Ausgaben wegfallen, ebenso häufig die Kosten für Wohnraumschaffung (Kredite), Aus- und Weiterbildungskosten, das regelmäßige Ansparen fürs Alter usw. Gleichzeitig werden in der Pension oft Anspar- und Versicherungsverträge zur Auszahlung fällig. Die „Pensionslücke“ tut sich also bei jedem irgendwie auf, ist aber bei genauerer Betrachtung bei den meisten kein Grund, sich schon vor der Rente zu Tode zu fürchten.

## **4.2 Zukünftige Entwicklung der gesetzlichen Alterspension**

Im Durchschnitt beläuft sich die Höhe der Alterspension aus der österreichischen Sozialversicherung bei Männern auf 1.812, bei Frauen auf 1.026 Euro pro Monat (Zahlen aus Dezember 2014, Hauptverband). Der Aufwand für alle Pensionsarten – Alter, Invalidität, Witwen, Waisen) stieg im Vergleich zum Dezember 2013 um 3,7% auf fast 34 Milliarden Euro. Dem standen Versicherungsbeiträge von 29,7 Milliarden Euro gegenüber. Die Ausfallhaftung des Bundes steuerte im Jahr 2014 somit 7,64 Milliarden Euro zu den Einnahmen bei, das sind um 3,3% mehr als im Jahr zuvor.

Die Ausgaben für die Pensionen werden in den kommenden Jahrzehnten weiter ansteigen, wie die Pensionskommission bereits mehrfach berichtet hat. Das Langfristgutachten der Pensionskommission betrachtet die Pensionsentwicklung bis zum Jahr 2060 auf Basis von Daten der Statistik Austria bzw. der Wirtschaftsforschungsinstitute. Betrachtet man dabei den Bundesbeitrag, also die Ausfallhaftung des Staats für jene Pensionsteile, die nicht durch Beiträge oder Ähnliches gedeckt sind, kommt man 2014 auf einen Anteil am BIP von 2,5%. 2060 wird dieser Wert laut Prognose bei 4,8% des Bruttoinlandsproduktes liegen. Die höchste Belastung wird zwischen 2047 und 2052 mit 5,3% des BIP erwartet. Über die gesamte Prognoseperiode ergibt sich ein durchschnittlicher Bundesbeitrag von 4%.

Dass es überhaupt zu einem so starken Anstieg der Kosten bis 2060 kommt, ist auf die höhere Lebenserwartung zurückzuführen. Die Lebenserwartung steigt bei Männern um rund 4,6 Jahre, bei Frauen um 4,1 Jahre.

## **5. Praktische Erhebung**

### **5.1 Ausgangssituation**

Die Kontoerstgutschrift sorgt bei Verbrauchern oft für Unsicherheit. „Was bedeuten die Zahlen auf der Kontoerstgutschrift und wie sind sie zu interpretieren“? Mit dieser Fragestellung wenden sich die Testerinnen und Tester an verschiedene Anbietergruppen (Banken, Versicherer, Versicherungsmakler und Vermögensberater).

Die Erklärung der Beraterinnen und Berater zum Pensionskonto und den dort angeführten konkreten Zahlen sind zentraler Inhalt der Studie. Auch die oft mit der Beratung einhergehenden Produktempfehlungen wurden analysiert und bewertet.

## **5.2 Anbieterauswahl**

Die Anbieterauswahl wurde mit den Auftraggebern abgestimmt. Zusätzlich zu den größten Anbietern aus dem Banken- Versicherungs- und Vermögensberater/ Versicherungsmaklerbereich wurden regionale Anbieter ausgewählt, um das Marktangebot für Tirol abzubilden. Insgesamt wurden 20 Unternehmen ausgewählt (je sieben Banken und Versicherer, 6 Vermögensberater/Versicherungsmakler). Alle ausgewählten Anbieter aus dem Bereich Vermögensberater/Versicherungsmakler haben beide Gewerbeberechtigungen.

### Banken:

Bank Austria  
BAWAG PSK  
BTV  
Hypo Tirol Bank AG  
Raiffeisen-Landesbank Tirol AG  
Tiroler Sparkasse Bank AG  
Volksbank Tirol Innsbruck – Schwaz

### Versicherer

Allianz-Elementar Versicherungs AG  
Generali  
Grazer Wechselseitige  
Tiroler Versicherung  
Uniqa  
Wiener Städtische  
Wüstenrot

### Vermögensberater und Versicherungsmakler

(die ausgewählten Anbieter haben beide Gewerbeberechtigungen)

Deutsche Vermögensberatung  
EFM Versicherungsmakler  
FIDES Versicherung & Finanzberatung  
Mag. Armin Tobias Heinrich Heinz  
OVB Tirol  
Swiss Life Select Österreich GmbH

## **5.3 Vorgangsweise**

Die Testerinnen und Tester haben alle in den letzten Monaten ihre Kontoerstgutschrift samt Informationen von der PVA erhalten. Mit diesen Informationen wandten sie sich an einen Berater und ersuchten um Beratung, was genau diese Kontoerstgutschrift bedeutet und was sie an Pension zu erwarten haben.

Vorab wurde telefonisch ein Beratungstermin vereinbart. Damit wurden Wartezeiten vermieden und die Voraussetzungen waren für alle Beratungsgespräche gleich.

Im Beratungsgespräch selbst sollten die Beraterinnen und Berater erklären, wie die auf der Kontoerstgutschrift angeführte Summe zu lesen sei und wie sich der angeführte Betrag verändern wird. Die damit zusammenhängende Beratung wurde durch die Beantwortung eines Fragebogens beschrieben und erfasst.

Durch die Auswahl der Testpersonen nach Alter sollte herausgefunden werden, ob es Unterschiede in der Beratung nach Altersgruppen gibt. Die Testgruppen wurden in drei

Altersgruppen eingeteilt: ca. 25jährige Berufseinsteiger, 35 bis 40jährige und ca. 50jährige Personen.

Die Ausgangssituation wurde so gewählt, dass alle Testerinnen und Tester einen fixen Job mit regelmäßigem Einkommen haben. Sie verfügen bereits über einen „Notgroschen“ (Sparbuch), auf dem ca. € 4.000,- Euro liegen. Das soll trotz niedriger Verzinsung so bleiben und jederzeit verfügbar sein. Alle Tester haben auch einen Fondssparplan, wo sie regelmäßig monatlich € 100,- einzahlen. Auch der soll bleiben. Darüber hinaus haben die Tester keine Anspar- oder Versicherungsprodukte zur Pensionsvorsorge. Sie könnten sich vorstellen, monatlich ca. € 200,- bis € 300,- zusätzlich zu sparen.

Alle Anbieter wurden von drei Testerinnen und Testern aus den verschiedenen Altersgruppen aufgesucht.

## **5.4 Bewertungsschema**

### Bedarfserhebung

- Wurden finanzielle Verhältnisse wie Veranlagungsbetrag, Einkommen, Vermögens- und Immobilienwerte, Verpflichtungen, ... abgefragt
- Wurde die Risikoneigung erfragt?
- Hat sich der Berater über bestehende Veranlagungsprodukte informiert?
- Hat der Berater nach dem Informationsschreiben der PVA gefragt?
- Informationen zur Person

### Erklärungen zum Pensionskonto

- Welche Aspekte zum Pensionskonto hat der Berater angesprochen bzw. erklärt?
- Wurden grundlegende Aussagen zum Pensionskonto richtig erklärt
- Aussagen zu Pensionszeiten und Pensionsantrittsalter
- Voraussichtlicher Pensionsantritt

### Produktberatung

- Wurde die Veranlagung in mehrere Produkte empfohlen? Wenn ja, in wieviele?
- Ausgehändigte Unterlagen
- Wurden Fragen ausreichend beantwortet?
- Abschlussdruck

## **6. Ergebnisse**

Die Auswertung der Testergebnisse erfolgte nach den Bereichen „Bedarfserhebung“, „Erklärungen zum Pensionskonto“ und „Produktberatung“.

Die Bedarfserhebung enthält Informationen zu den von den Beratern abgefragten Bereichen „finanzielle Verhältnisse“, „bestehende Produkte“, „Informationsschreiben der PVA“, „personenbezogene Daten“ und „Risikoneigung“. Diese Informationen sollen die persönliche Situation des Beratungssuchenden erklären und dem Berater ermöglichen, sich ein Bild über die Situation des Beratungssuchenden zu machen.

Unter Erklärungen zum Pensionskonto sind die Grundlageninformationen zum Thema Pensionskonto, die Erklärung der einzelnen Aspekte sowie das Eingehen auf die persönliche Situation der Beratungssuchenden zusammengefasst.

Die Produktberatung fasst die subjektive Beurteilung, die empfohlene Aufteilung des Veranlagungsbetrages, Abschlussdruck und die ausgehändigten Unterlagen zusammen.

### 6.1 Bedarfserhebung

Am häufigsten wurde von den Beraterinnen und Beratern der zur Verfügung stehende Veranlagungsbetrag abgefragt. Auch das Monats- bzw. Jahreseinkommen war in der Hälfte der Beratungsgespräche Thema. Am wenigsten wurden Immobilienwerte, die zukünftige Ausgabensituation der Beratungssuchenden und Vermögenswerte von den Beraterinnen und Beratern angesprochen.

Bestehende Veranlagungsprodukte wurden nur von drei Vierteln der Berater (73%) erfasst bzw. angesprochen. Ein Viertel der Berater (27%) hat sich nicht über bereits bestehende Veranlagungsprodukte informiert.

In deutlich mehr als der Hälfte der Fälle wurde von Beraterseite das Informationsschreiben der PVA nicht nachgefragt (57%), der Rest (43%) hat das Informationsschreiben angeschaut und hat sich selbst von den darin enthaltenen Fakten überzeugt.

Personendaten wie Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum und Beruf wurden sehr häufig abgefragt. Auch Informationen zu den familiären Verhältnissen waren in deutlich über der Hälfte der Beratungsgespräche (58%) ein Thema.

Bei der Abfrage der Personendaten waren die Vermögensberater und Versicherungsmakler etwas genauer und haben zum Teil auch für die Beratung zum Pensionskonto wesentliche Daten wie die Anzahl der Dienstjahre (61%), nachgekaufte Pensionszeiten (17%) oder Karenzzeiten (11%) abgefragt.

#### 6.1.1 Informationen zu den finanziellen Verhältnissen der Beratungssuchenden

Die wichtigste Information für die Berater war die Frage nach dem für die Vorsorge zur Verfügung stehende Betrag (88%).

Knapp die Hälfte der Berater erkundigte sich nach dem Einkommen (49%), knapp ein Drittel (31%) nach finanziellen Verpflichtungen wie Kredit, Unterhalt oder Leasing. Je 28% der Berater fragte nach, ob ein Notgroschen für überraschend auftauchende Ausgaben vorhanden sei. Gleich wichtig (auch 29%) nahmen die Berater die Höhe des frei verfügbaren Einkommens. Die Vermögenswerte wurden von 24% nachgefragt, die zukünftige Ausgabenbelastung von 19% und Immobilienwerte von 10%.

Die folgende Grafik zeigt, dass Vermögensberater und Versicherungsmakler sich besser über die finanziellen Verhältnisse der Beratungssuchenden erkundigen und deutlich mehr abfragen.

Abbildung 1: Welche Informationen hat der Berater zu ihren finanziellen Verhältnissen abgefragt?

	Banken	Versicherungs- unternehmen	Vermögensberater und Versicherungs- makler
zur Verfügung stehender Veranlagungsbetrag (für eine private Pensionsvorsorge)	90,5%	81,0%	94,4%
Notgroschen (täglich verfügbares Kapital zu Abdeckung von plötzlich auftretenden Kosten (z.B. Reparaturen)	19,0%	9,5%	66,7%

Monats- bzw. Jahreseinkommen netto	28,6%	33,3%	94,4%
Vermögenswerte	9,5%	9,5%	61,1%
Immobilienwerte	4,8%	0,0%	27,8%
Finanzielle Verpflichtungen (Kredite, Unterhalt, Leasing, andere fixe Abzugsposten...)	14,3%	28,6%	55,6%
Frei verfügbares Einkommen	19,0%	14,3%	61,1%
zukünftige Ausgabenbelastung	19,0%	4,8%	38,9%
keine der obigen	4,8%	4,8%	0,0%
Befragte	21	21	18

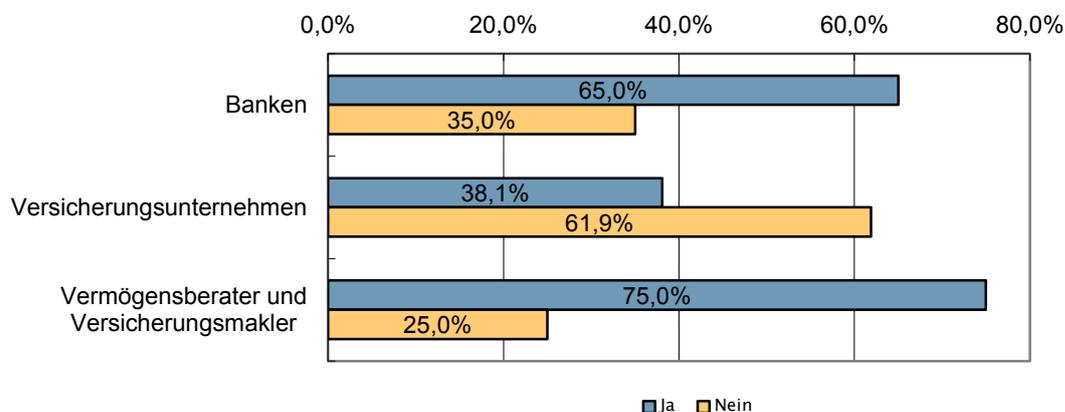
### 6.1.2 Risikoneigung

Welches Risiko die Beratungssuchenden bei der Veranlagung eingehen wollen, wurde nur in 58% der Fälle erfragt, in 42% wurde die Risikoneigung nicht erfragt.

Am häufigsten wurde die Risikoneigung von den Vermögensberatern/Versicherungsmaklern erfragt (75%), bei den Banken haben 65% der Berater die Risikoneigung erfragt und bei den Versicherern lediglich 38%.

Abbildung 2: Wurde die Risikoneigung der Beratungssuchenden erfragt?

**Wurde Ihre Risikoneigung erfragt? (Welches Risiko wollen sie bei der Kapitalanlage eingehen?)**



### 6.1.3 Terminvereinbarung

Die Testerinnen und Tester waren angehalten, telefonisch einen Termin zu vereinbaren. In drei Vierteln (76%) der Fälle war eine Terminvereinbarung innerhalb der nächsten drei Tage möglich. In 20% der Testfälle war eine Terminvereinbarung innerhalb einer Woche möglich, in zwei Fällen (3%) dauerte es länger als eine Woche, einen Termin zu erhalten.

Im Spartenvergleich ist es bei Banken und Versicherern leichter, einen raschen Beratungstermin zu erhalten. In allen Fällen war ein Termin innerhalb einer Woche möglich, in den allermeisten Fällen (81%) sogar innerhalb von 3 Tagen.

Lediglich bei Vermögensberatern und Versicherungsmaklern wurden auch in 11% der Fälle Termine nach mehr als einer Woche angeboten.

#### **6.1.4 Informationsschreiben der PVA zur Kontoerstgutschrift**

Über die Hälfte der Beraterinnen und Berater (56%) haben das Schreiben der PVA nicht selbst sehen wollen bzw. sich nicht selbst überzeugt, sondern haben sich auf die Angaben der Beratungssuchenden verlassen.

Auffällig war, dass bei den Vermögensberatern und Versicherungsmaklern zwei Drittel (67%) das Informationsschreiben der PVA sehen wollten, bei Banken waren es nur 19% und bei Versicherern 48%.

### **6.2 Erklärungen zum Pensionskonto**

Um die Qualität der Erklärungen der Berater zum Pensionskonto selbst ab zu testen, wurden vorgegebene Aspekte abgefragt. Die Tester bewerteten, ob die jeweiligen Aspekte angesprochen wurden oder nicht und wenn ja, ob die Aspekte von den Beratern ausreichend oder unzureichend erklärt wurden. Vorgegeben waren die Aspekte „Kontoerstgutschrift, monatliche Bruttopension, Pensionslücke, private Pensionsvorsorge sowie staatliches Pensionssystem“. Bewertet wurde, ob die Themen ausreichend, nur teilweise oder nicht ausreichend erklärt wurden.

Von den Beratungssuchenden wurde die Information zur privaten Pensionsvorsorge am besten bewertet (85 % „ausreichend erklärt“, in 7% wurde nicht darüber gesprochen und in 9% wurde der Aspekt unzureichend erklärt).

Über eine Pensionslücke wurde in 68% der Fälle ausreichend gesprochen, in 22% wurde eine solche nicht angesprochen, 10% der Berater haben die Pensionslücke unzureichend erklärt.

Die monatliche Bruttopension wurde in 54% ausreichend erklärt, in 27% nicht angesprochen und in 19% unzureichend erklärt.

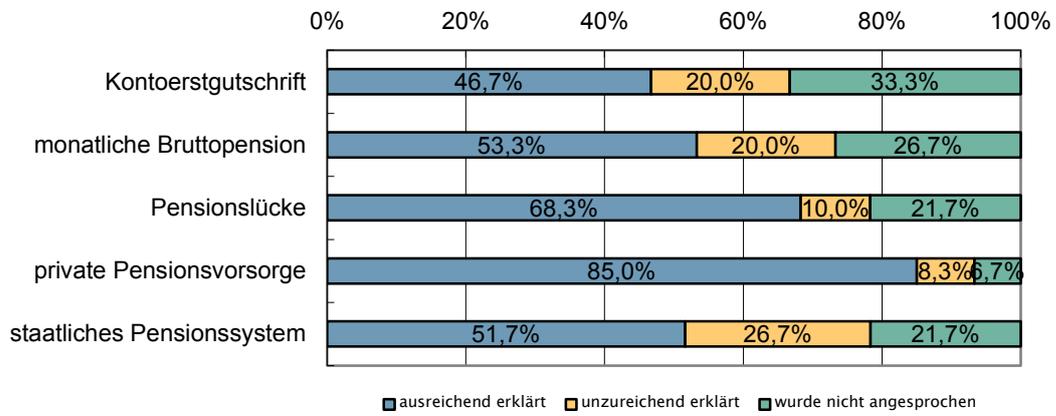
Auf das staatliche Pensionssystem sind die Hälfte der Berater (51%) ausreichend eingegangen, von 27% der Berater wurde es unzureichend erklärt. 22% haben das staatliche Pensionssystem gar nicht angesprochen.

Die Kontoerstgutschrift wurde von knapp der Hälfte der Berater (48%) ausreichend erklärt, von 34% nicht angesprochen und von 19% der Berater unzureichend erklärt.

Im Spartenvergleich wurden die Erklärungen der Vermögensberater und Versicherungsmakler - zum Teil deutlich - besser bewertet.

Abbildung 3: Welche Aspekte zum Thema Pensionskonto wurden vom Berater angesprochen

**Welche Aspekte zum Thema Pensionskonto hat der Berater angesprochen und erklärt?**



## 6.2.1 Aussagen der Berater zum Pensionskonto

Ein weiterer Punkt, der von den Beratungssuchenden festgehalten wurde, waren die Aussagen der Beraterinnen und Berater zum Pensionskonto. Dabei wurden Antwortmöglichkeiten vorgegeben und die Aussagen sinngemäß erfasst. Die Tester vermerkten, ob diese Informationen gegeben wurden (hier waren Mehrfachantworten möglich).

In zwei Drittel (68%) der Fälle wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei den Summen auf den Kontoerstgutschriften um eine Momentaufnahme handelt.

Ein Drittel der Beraterinnen und Berater gab an, dass eine Aussage über die Pensionslücke erst nach einer detaillierten Analyse möglich wäre. Hier liegen die Vermögensberater und Versicherungsmakler mit 61% deutlich vorne, von den Versicherungsberatern tätigten diese Aussage 24% und von den Bankberatern 19%.

Knapp ein Drittel (31%) der Beraterinnen und Berater gab an, dass sich der auf der Kontoerstgutschrift angeführte Betrag der tatsächlich zu erwartenden Pension annähert, je älter die versicherte Person ist.

Gleich viele Beraterinnen und Berater (31%) gaben an, dass je jünger die versicherte Person ist, desto geringer die Aussagekraft der Kontoerstgutschrift.

In immerhin 14% (8 von 59) Beratungen wurde keine der oben angeführten Aussagen besprochen.

Zusätzliche von den Testern fest gehaltenen Aussagen waren zB

„Diesen Betrag (Kontoerstgutschrift) bekommen Sie in der Pension“

„Je jünger vorgesorgt wird, umso besser“

„Die ungefähre Pensionslücke ist erst nach einer detaillierten Analyse möglich.“

„Man muss mit 1/3 Verlust des letzten Gehaltes rechnen“

„dass es ohnehin nicht ausreicht, sich darauf zu verlassen“

„ausführliche Erklärung des Pensionssystems“

Abbildung 4: Tabelle Aussagen der Berater zum Pensionskonto

	Prozent	Anzahl
Es handelt sich um eine Momentaufnahme	68,3%	41
Je jünger der/die Versicherte, desto geringer die Aussagekraft der Kontoerstgutschrift	30,0%	18
Eine Aussage über die Pensionslücke ist erst nach einer detaillierten Analyse möglich	33,3%	20
Die Kontoerstgutschrift sowie die monatliche Bruttopension hängt von den einbezahlten Beträgen ab und erhöht sich mit jedem Dienstjahr um 1,78% des Jahresbruttogehalts	18,3%	11
je älter der/die Versicherte, desto mehr nähert sich der angeführte Betrag der tatsächlich zu erwartenden Pension an	31,7%	19
keine der obigen	13,3%	8
	Befragte	60

## 6.2.2 Aspekte zum Thema Pensionszeiten bzw. Pensionsantrittsalter

Von den Beratern wurde am häufigsten das Datum des voraussichtlichen Pensionsantritts ausreichend erklärt (78%). Danach folgte die Erklärung bzw. Nennung des Regelpensionsalters (71%). Über die Anrechnung von Pensionszeiten (Karenz, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) wurde in nur knapp einem Viertel der Fälle (24%) gesprochen, wobei hier die Vermögensberater und Versicherungsmakler mit 50% wesentlich mehr erklärten als Versicherer (19%) und Banken (10%). Über den Nachkauf von Schul- und Studienzeiten wurde in nur 20% der Testberatungen gesprochen. Auch hier lagen die Vermögensberater und Versicherungsmakler mit 39% vorne, gefolgt von den Versicherungsunternehmen mit 29%, die Bankberater haben mit den Beratungssuchenden gar nicht darüber gesprochen.

## 6.2.3 Zusammenfassender Rat zur Pensionsvorsorge

Von den Testern wurde in einer Frage der Rat der Berater zur Pensionsvorsorge folgendermaßen zusammengefasst:

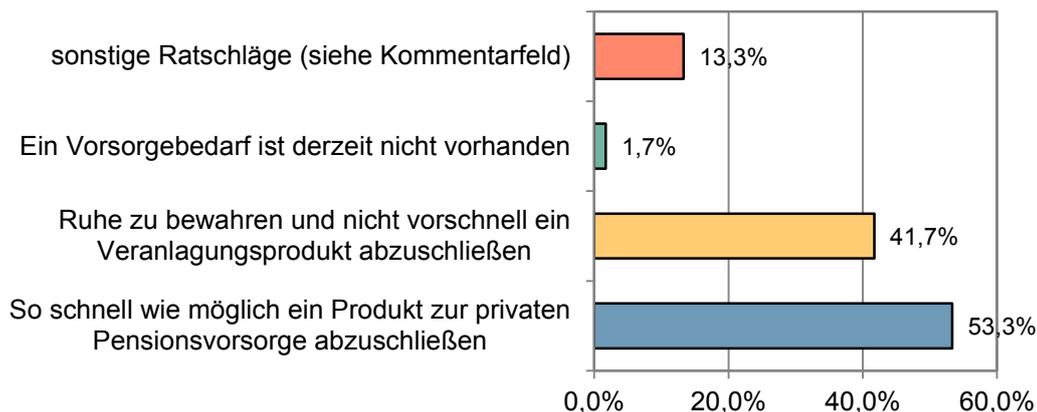
Über die Hälfte (54%) der Beraterinnen und Berater rieten, so schnell als möglich ein Produkt zur privaten Pensionsvorsorge abzuschließen.

41% der Beraterinnen und Berater rieten, Ruhe zu bewahren und nicht vorschnell ein Veranlagungsprodukt abzuschließen.

Ein Berater (2%) stellte fest, dass ein Vorsorgebedarf derzeit nicht vorhanden sei und in 14% der Fälle gab es sonstige Ratschläge wie die Absicherung von Arbeitskraft (BU), der Abschluss von Unfall- und/ oder Haftpflichtversicherung oder der Hinweis auf eine genauere Analyse (Gesamtfinanzierungskonzept mit Partner, umfassende Bestandsaufnahme, Absicherung der Risiken).

Abbildung 5: Zusammenfassender Rat des Beraters

**Welchen Rat hat Ihnen der Berater zusammenfassend zur Pension bzw. Pensionsvorsorge gegeben?**



Auffallend dabei, dass vor allem bei Versicherungsunternehmen (81%) und bei Banken (67%) die Empfehlung, möglichst rasch ein Produkt abzuschließen, deutlich öfter gegeben wird als bei Vermögensberatern und Versicherungsmaklern (6%). Bei Vermögensberatern und Versicherungsmaklern ist die Empfehlung, Ruhe zu bewahren und nicht vorschnell ein Veranlagungsprodukt abzuschließen, mit 72% deutlich höher als bei Banken (38%) und Versicherungsunternehmen (19%).

Aus den Anmerkungen der Testerinnen und Tester lässt sich herauslesen, dass vor allem im Bereich der Versicherungsunternehmen mehr Druck auf die Beratungssuchenden aufgebaut wurde, Produkte abzuschließen. „Je früher, umso besser“, „er wollte nach 40 Minuten sofort das Produkt abschließen ... er drängte sehr auf den Abschluss“, „je jünger eine Person beginnt, umso besser“. Bei den Vermögensberatern und Versicherungsmaklern war hier mehr Geduld zu vermerken: „... genaues Profil ausarbeiten“, „Gesamtfinanzkonzept gemeinsam mit dem Partner erstellen“, „Berater hat nicht zum vorschnellen Abschluss von Veranlagungsprodukten vor einer umfassenden Bestandsaufnahme geraten“, „genaue Begutachtung und Absicherung der existenzbedrohenden Gefahren sind Voraussetzung“ lässt sich hier in den Protokollen lesen.

In zwei Dritteln der Beratungsgespräche (63%) wurden bereits im Erstgespräch Veranlagungsprodukte angeboten, in 32% haben die Berater Folgegespräche angeboten, in denen Produktvorschläge gemacht würden. In drei Fällen (5%) wurden keine Veranlagungsprodukte offeriert, da aus Sicht der Berater kein akuter Handlungsbedarf besteht.

Auffällig war, dass vor allem im Bereich Versicherer (86%) und Banken (81%) bereits im Erstgespräch konkrete Produkte angeboten wurden, bei Vermögensberatern und Versicherungsmaklern in nur 11%.

#### **6.2.4 Pensionslücke und deren Höhe**

Die Beratungssuchenden haben festgehalten, ob die Berater bei ihnen eine Pensionslücke prognostiziert haben und wenn ja, wie groß diese sei.

In 40% der Fälle wurde gesagt, dass die Höhe der Pensionslücke aus heutiger Sicht nicht abschätzbar sei, da noch zu wenige Dienstzeiten vorhanden seien. In 12 Prozent der Beratungen wurde festgehalten, dass keine Pensionslücke vorhanden sei.

In knapp der Hälfte der Beratungsgespräche (48%) wurde eine Pensionslücke prognostiziert. Dabei ist die Bandbreite riesig. Hier waren alle möglichen Varianten im Spiel, hier zwei Beispiele:

„es gab zwei Prognosen: mit heutigem Geldwert 187 und mit zukünftigem Geldwert 623“

„2 Beispiele wurden ausgerechnet: Einkommenssteigerung von 2%; Ergebnis Pensionslücke von € 589,-; Einkommenssteigerung von 3,5%; Ergebnis Pensionslücke von € 1238,-

#### **6.3 Produktberatung**

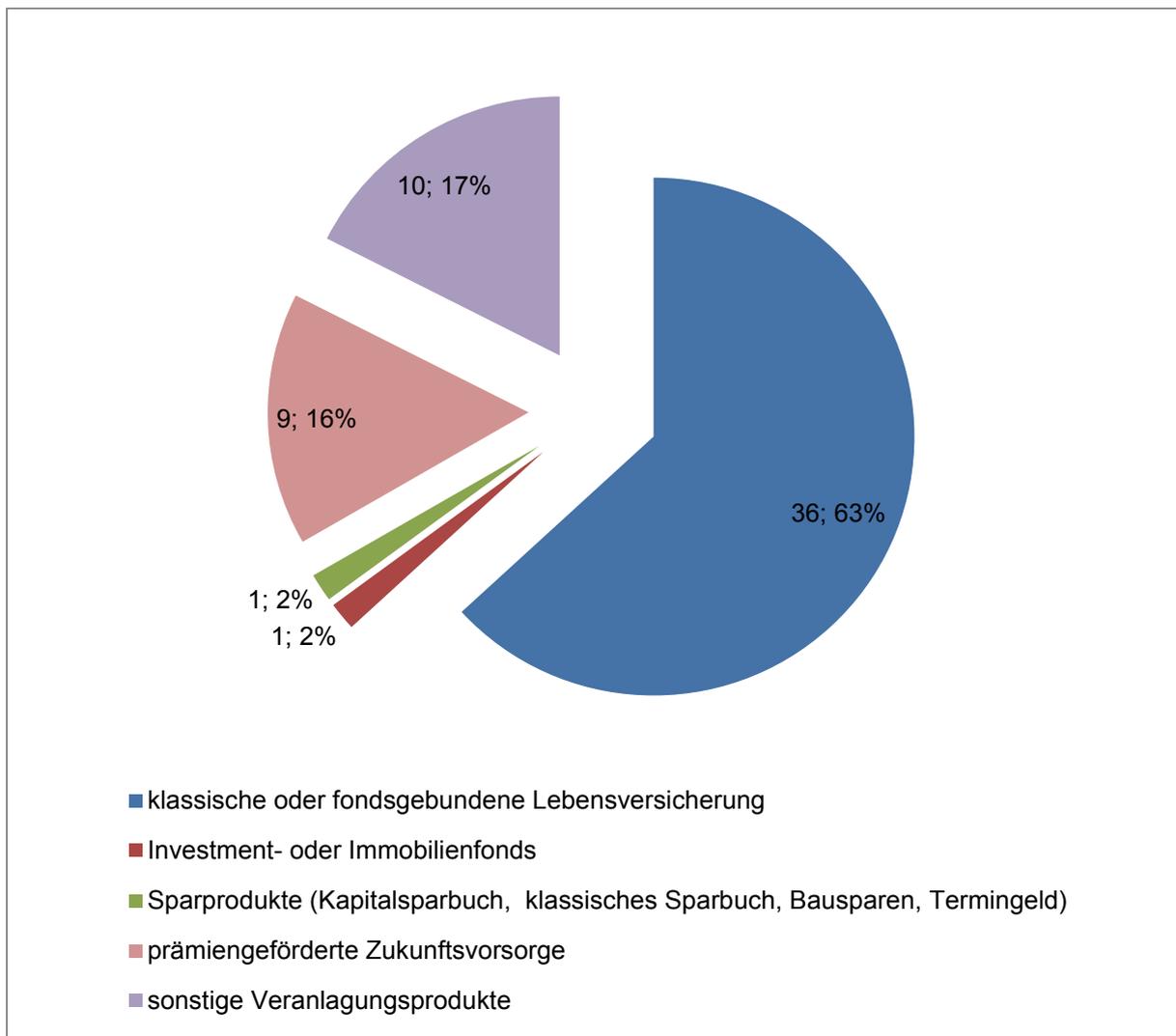
Die Hälfte (50%) der Beraterinnen und Berater empfahl, den gesamten Betrag in ein Veranlagungsprodukt zu investieren, 46% der Berater empfahlen eine Splittung des Betrages bis zu 3 Veranlagungsprodukte, in nur 2 Fällen wurden mehr als 3 Produkte angeboten (je eine Bank und ein Vermögensberater/Versicherungsmakler).

Die häufigsten Argumente für die Aufteilung des Betrages auf mehrere Produkte waren Flexibilität, vor allem was verschiedene Laufzeiten anbelangt und Risikostreuung.

### 6.3.1 Produktpalette

Die am häufigsten angebotenen Produkte waren Lebensversicherungen (sowohl klassische als auch fondsgebundene) und die prämiengeförderte Zukunftsvorsorge. Die folgende Grafik zeigt die erstgenannten Produktempfehlungen der Berater.

Abbildung 6: Angebotene Produkte



### 6.3.2 Anlegerprofil

In einem Drittel (33%) wurde im Lauf des Beratungsgesprächs ein Anlegerprofil ausgefüllt, über die Hälfte von Vermögensberatern/Versicherungsmaklern, zu zirka einem Viertel jeweils von Banken und Versicherungsunternehmen.

### 6.3.3 Drängen auf Abschluss

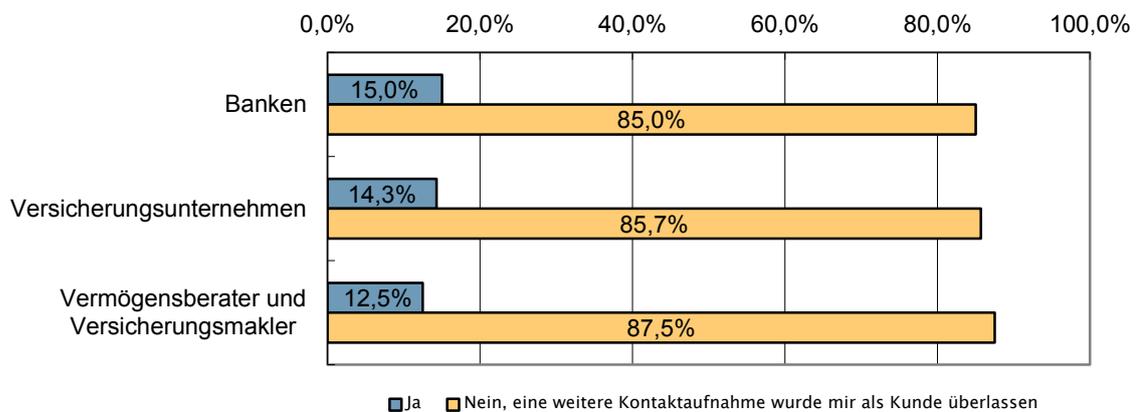
Auf einen schnellen Vertragsabschluss gedrängt haben 14 % der Berater. Wobei hier die Verteilung über die Sparten relativ gleich ist (15% Banken, 14% Versicherer, 13% Vermögensberater/Versicherungsmakler).

In 86% der Fälle wurde angegeben, dass eine weitere Kontaktaufnahme den Beratungssuchenden überlassen wurde und hier kein Verkaufsdruck ausgeübt wurde.

Dennoch wurde in vielen Fällen schon im Erstgespräch ein Veranlagungsprodukt angeboten, am häufigsten bei Versicherungsunternehmen (86%) und bei Banken (81%), bei den Vermögensberatern und Versicherungsmaklern waren es im Gegensatz dazu nur 11%. Bei Banken und Versicherungsunternehmen ist die Produktpalette ganz offensichtlich deutlich klarer vorgegeben, freie Vermittler wählen doch aus einer breiteren Palette.

Abbildung 7: Drängen auf Abschluss

**Wurde von Seiten des Beraters auf einen schnellen Vertragsabschluss gedrängt?**



**6.3.4 Fragen der Beratungssuchenden**

In 87% der Fälle wurde auf Fragen der Beratungssuchenden ausreichend eingegangen, in 10% nur teilweise und 3% der Fragen wurden nicht ausreichend beantwortet.

**6.3.5 Beurteilung der Beratung insgesamt**

35% der Beratungsgespräche wurden insgesamt mit „Sehr zufrieden“ beurteilt, 35% mit „zufrieden“, 17% der Beratungen mit „gleichgültig“ und 13% waren „sehr unzufrieden“. Aufgefallen ist hier, dass die Vermögensberater/Versicherungsmakler mit 56% als „sehr zufrieden“ bewertet wurden, die Versicherungsunternehmen wurden nur zur Hälfte (29%) mit „sehr zufrieden“ bewertet und die Banken mit 24%.

**6.3.6 Dauer der Beratungsgespräche**

Die Dauer der Beratungsgespräche reicht von 10 Minuten bis 220 Minuten. Durchschnittlich haben die Beraterinnen und Berater in Banken 46,2 Minuten, bei Versicherungsunternehmen, 56,8 Minuten und bei Vermögensberatern/Versicherungsmaklern 108,6 Minuten aufgewendet.

Abbildung 8: Dauer des Beratungsgesprächs

<b>Wie lange hat Ihr Beratungsgespräch insgesamt gedauert (Folgegespräche berücksichtigen)? Bitte geben Sie die Dauer in Minuten ein</b>			
	<b>Banken</b>	<b>Versicherungs- unternehmen</b>	<b>Vermögensberater und Versicherungsmakler</b>
Min.	10	20	20
Max.	105	180	220
Durchschnitt	46,19	56,81	108,61
Gesamt	970	1193	1955

## **6.4 Verbraucherempfehlungen kurz gefasst**

Eigene Situation kennen! Sich mit den Informationen der Kontoerstgutschrift vertraut machen, Haushaltsrechnung anstellen, auch bestehendes Vermögen wie Immobilien oder zu erwartende Erbschaften berücksichtigen.

Die Zahlen auf der Kontoerstgutschrift prüfen und hinterfragen. Bei Unklarheiten an die Pensionsversicherung wenden!

Grundlage ist die eigene persönliche Situation und darauf soll sich auch die Beratung beziehen. Einkommen-Ausgaben-Rechnung anstellen, aktuelle Sparmöglichkeit realistisch einschätzen, wie ändert sich der Bedarf in der Pension?

Früh beginnen! Wer es sich leisten kann, monatlich einen – wenn auch kleinen – Betrag zur Seite zu legen, sollte es tun!

Bindung hinterfragen. Langfristige Bindung bedeutet bei vorzeitiger Auflösung unter Umständen beträchtliche Verluste.

Gut vorbereitet ins Beratungsgespräch gehen. Wer seinen Bedarf und die wichtigsten Produkteigenschaften kenn, kann gezielter nachfragen und so mehr brauchbare Informationen aus der Beratung herausholen

Absicherung existenzgefährdender Risiken ist auch Vorsorge!!

Bestehende Verträge nicht vergessen – gibt es welche, die der Vorsorge dienen sollen und wenn ja, sind sie (noch) passend?

Bindung bedenken: langfristige Bindung kann bei vorzeitiger Auflösung Kosten verursachen; brauche ich die Bindung aus psychologischen Gründen?

Persönliche Ziele konkretisieren. In der Lebensplanung kurz- mittel und langfristigen Kapitalbedarf berücksichtigen. zB Planung langfristiger Investitionen wie Hausbau oder Wohnungssanierung.

Risikoneigung überdenken: sicherheitsorientiert oder risikobereit? Je nach Anlagehorizont ein passender Mix, der sich in Richtung „sicherheitsorientiert“ verändert, je näher der Pensionsantritt rückt. Niemand tut gut daran, wegen einer Anlageentscheidung schlecht zu schlafen!

Den möglichen Anlagebetrag splitten: Gibt es Geld für Einmalanlage und/oder für laufendes Ansparen? Je nach Lebenssituation ist es sinnvoll, den Anlagebetrag auf mehrere Produkte mit unterschiedlicher Zielrichtung – sowohl Risiko als auch Laufzeit - zu splitten. „nicht alles auf ein Pferd setzen“

Produktpartner und Vertriebspartner unterscheiden. Banken und Versicherer bieten nur ihre eigenen Produkte, unabhängige Berater haben eine breitere Palette und müssen auch sorgfältig für ihre Kunden auswählen

## 7. Anhang:

Beispiele für Werbung auf den Homepages der Anbieter (durch Klicken auf den Link wird die Ansicht vergrößert):

### Werbung der Erste Bank und Sparkassen

Mit dem Handy online zu Ihrem Pensionskonto! Mit Ihrer persönlichen Handysignatur können Sie jederzeit Einsicht in Ihr Pensionskonto nehmen. So erfahren Sie schnell und unkompliziert, mit wie viel Pension Sie voraussichtlich rechnen können. Die Freischaltung der Handysignatur ist ein kostenloses Service von Erste Bank und Sparkassen für Sie.

### Werbung der Uniqa

Ihr Uniqa Berater hilft Ihnen gerne bei folgenden Fragen: Sind meine Versicherungszeiten vollständig erfasst? Stimmen die Bemessungsgrundlagen? Wie kann ich selbst online meinen Pensionskontoauszug oder meinen Versicherungsdatenauszug kontrollieren? Reicht meine Vorsorge für die Pension? ... Am besten gleich einen Termin vereinbaren ...'

### Werbung der Allianz

Haben Sie schon einen Blick auf Ihren Pensionskontoauszug geworfen? Falls nicht, sollten Sie das rasch nachholen! ... Profitieren Sie von Ihrem Allianz Berater durch eine sachliche Analyse und eine Darstellung Ihrer persönlichen Situation! ...

### Werbung von Raiffeisen

Der Pensions-Check. Jetzt in Ihrer Raiffeisenbank. Sprechen Sie mit Ihrem Raiffeisenberater über Ihren Vorsorgebedarf und finden Sie gemeinsam heraus, welche Vorsorgeprodukte am besten zu Ihnen passen.

### Werbung von Wüstenrot

Wir unterstützen Sie gerne bei der Durchsicht Ihres Pensionskontoauszugs und erstellen mit Ihnen eine individuelle Hochrechnung ... um Ihre individuelle Pensionslücke zu schließen, finden unsere Wüstenrot Finanzberater gemeinsam mit Ihnen eine passende Lösung.



## Werbung der Wiener Städtischen

Zertifizierte PensionsexpertInnen helfen Ihnen beim Ausfüllen der PVA-Fragebögen und zeigen Ihnen, wie das persönliche Pensionskonto abgefragt werden kann. Mit dem Wiener Städtischen Pensionslückenrechner lässt sich die zu erwartende Pension und der individuelle Vorsorgebedarf berechnen.

