



# Das VBV-Langzeitkonto

für mehr Flexibilität im Berufsleben

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Erholung auf den Finanzmärkten	2
Interview mit Andreas Zakostelsky	4
Das Langzeitkonto	6
Interview mit Ombudsmann Franz H. Schön	10
VBV – Consult, Beratung auf höchstem Niveau	12
VBV on Tour	13
Ein Rechner für drei Säulen der Pension	15

## EDITORIAL



Otto Lauer  
Leiter Marketing

Liebe Leserinnen und Leser,

die Wirtschaft fordert schon seit Langem eine Arbeitszeit-Flexibilisierung. Bei guter Auftragslage soll es möglich sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch 12 Stunden am Tag zu beschäftigen. Dies sei notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Österreich halten zu können, so die Wirtschaftsvertreter. Für diese Mehrleistung muss es freilich einen fairen Ausgleich in Form von Zeit oder Geld geben. Damit nicht nur die Arbeitgeber mehr Flexibilität erhalten, hat die VBV das Modell eines Langzeitkontos ausgearbeitet (siehe Bericht auf Seite 6). Statt den Zeitausgleich sofort konsumieren zu müssen, sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Gehaltsbestandteile, wie z.B. Überstundengeld oder Prämien, ansparen und – wenn sie möchten – zu einem späteren Zeitpunkt verwenden können. So könnten Beschäftigte etwa für eine längere Fernreise ansparen oder das Geld für eine erweiterte Betreuungs- oder Bildungsfreistellung verwenden. Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit ist nämlich durchaus auch ein Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere der qualifizierten jüngeren. Damit würde das Angebot eines Langzeitkontos auch die Attraktivität des Arbeitgebers insgesamt steigern. Der Ball liegt jetzt bei Sozialpartnern und Regierung, die rechtlichen Rahmenbedingungen für moderne Arbeitszeitmodelle zu schaffen.

## Erholung auf den Finanzmärkten

### Politische Risiken und Notenbankpolitik bestimmen aber weiter das Geschehen.

Die Phase der Unsicherheit auf den Märkten nach dem „Brexit“-Referendum vom 23. Juni dauerte überraschend kurz, und die meisten Aktienmärkte setzten die Aufwärtsbewegung aus dem 2. Quartal fort. Dabei hatte das Jahr 2016 mit einem regelrechten Paukenschlag begonnen: Noch nie hatten die globalen Aktienmärkte einen schlechteren Jahresauftakt hingelegt als heuer – mit Kursrückgängen von bis zu 20%. Nach den deutlichen Kursrückgängen zu Jahresbeginn setzte ab Mitte Februar eine starke Gegenbewegung bei riskanten Assets ein, wodurch ein großer Teil der Kursrückgänge wieder aufgeholt werden konnte. Im Juli konnte der amerikanische Aktienindex S&P 500 überdies den alten Höchststand aus dem Jahr 2015 toppen, während die europäischen Aktienmärkte noch immer deutlich hinterherhinken.

Sehr gut entwickelten sich seit Jahresbeginn jene Anlageklassen, die eine Mehrrendite gegenüber Staatsanleihen bieten, wie etwa Emerging-Markets-Anleihen oder Unternehmensanleihen. Beide Anlageklassen haben wir heuer nochmals aufgestockt. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch gute Makrodaten, insbesondere aus den USA, sowie durch ein globales Umfeld expansiver Notenbankpolitik, speziell

der amerikanischen Notenbank Fed, die die nächste US-Zinserhöhung vermutlich erst im Dezember beschließen wird.

Nach den ruhigeren Sommermonaten mit annähernd stabilen Märkten und niedriger Volatilität steht im Herbst wieder eine Phase höherer Unsicherheit bevor. In den USA hat mit der ersten Fernsehdiskussion der Kandidaten am 26. September die heiße

Phase des US-Präsidentenwahlkampfes begonnen, welche mit der Wahl am 8. November endet. Wenngleich der Ausgang der Wahlen noch offen ist, so haben doch beide Kandidaten in ihrem Programm höhere Staatsausgaben für Infrastrukturprojekte vorgesehen, die neue Wachstumsimpulse für die US-Wirtschaft liefern könnten, was weiterhin für eine Investition in US-amerikanische Aktien spricht.

In Europa und in Großbritannien selbst werden sich die tatsächlichen Auswirkungen des „Brexit“ erst mittelfristig zeigen. Die politische Unsicherheit in Europa wird im Herbst wegen des Verfassungsreferendums in Italien am 4. Dezember wieder zunehmen, wobei das Risiko einer erneuten relativen Underperformance europäischer Aktien nur gering sein dürfte. Von einer mittelfristig möglichen Abkehr von der starren Austeritätspolitik hin zu einer stärkeren finanzpolitischen Stimulierung der Wirtschaft würden zudem europäische Aktien profitieren. In ihrer letzten Sitzung hat die Europäische Zentralbank keine Änderungen ihrer Geldpolitik vorgenommen, und laut Präsident Draghi wurde auch nicht über eine Ausweitung des Quantitative-Easing-Programms über den März 2017 hinaus diskutiert. Lediglich eine Evaluierung der bestehenden Maßnahmen soll durchgeführt werden. Weiters hat Präsident Draghi festgestellt, dass sich durch die EZB-Maßnahmen der Transmissionsmechanismus in der Eurozone wieder normalisiert hat. Daraus lässt sich ableiten, dass die Renditeaufschläge von südeuropäischen Staatsanleihen kein weiteres Potenzial mehr für einen Rückgang haben. Daher haben wir schon vor einigen Monaten damit begonnen, die Investitionen in Peripherie-Staatsanleihen deutlich zu reduzieren und stattdessen unser Engagement in Emerging-Markets-Staatsanleihen auszubauen. Aufgrund der Tatsache, dass risikoärmere Anlageklassen wie deutsche Staatsanleihen auch im langen Laufzeitenbereich eine negative Rendite aufweisen, erachten wir diese aus Ertrags-Risiko-Überlegungen als keine sinnvolle Anlagestrategie.

Für die Zukunft bedeutet dies, dass die passivseitigen Ertragsziele der VRGen von im Durchschnitt 5–6% im festverzinslichen Bereich nur mit Veranlagungen erzielt werden können, die entweder volatil sind und daher mehr taktisches Geschick erfordern (z.B. Emerging Markets, High Yields) oder die weniger liquide sind, also nicht täglich veräußert werden können (z.B. „Kreditfonds“). Dies bedeutet aber auch, dass Aktien trotz ihrer hohen Schwankungen weiterhin einen festen Platz in der Asset-Allocation einnehmen werden, da sie neben der Dividendenrendite auch die Chance auf passable Kursgewinne bieten.



Michaela Attermeyer  
Leiterin  
Veranlagung



# „Unser gemeinsames Ziel ist es, die Marktführerschaft der VBV-Gruppe langfristig abzusichern“

Seit April 2016 ist Andreas Zakostelsky neuer Generaldirektor der VBV-Gruppe. Nach den ersten sechs Monaten spricht Zakostelsky, der die Pensionsvorsorge in Österreich in den letzten Jahren maßgeblich mitgeprägt hat, über seine ersten Eindrücke beim Marktführer sowie die Vision für die VBV-Gruppe – aber natürlich auch über den Gesamtmarkt.

**Newsletter: Wie ist Ihr erster Eindruck vom Unternehmen? Was hat Sie beeindruckt, was verwundert?**

Schon die ersten Monate in der VBV-Gruppe haben mir bestätigt: Die VBV ist wirklich klarer Marktführer – beim Kundenanteil genauso wie beim Kundenservice. Und besonders die Professionalität der Menschen überzeugt; seien dies Vorstandskollegen und Führungskräfte oder auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das zieht sich positiv durch das ganze Haus. Aber genauso, wenn es um Ideen zur Weiterentwicklung der Altersvorsorge in Österreich geht. Diese gelebte Führungsposition hat mich nicht wirklich überrascht, aber meine Entscheidung, zur VBV zu wechseln, nachträglich bestätigt. Überrascht bin ich manchmal noch immer, wenn ich sehe, wie rasch und einfach hier oft auch komplexe Projekte angegangen und umgesetzt werden. Das ist schon beeindruckend.

**Newsletter: Das Marktumfeld ist allerdings derzeit nicht gerade einfach.**

Stimmt, aber einfach war es in Wahrheit noch nie. Natürlich: Die anhaltende extreme Niedrigzinspolitik der EZB und die dadurch äußerst niedrigen – bis negativen – Zinsen für Anleihen sind schwierige Rahmenbedingungen für alle Anbieter auf dem Markt der Altersvorsorge. Aber man darf nicht vergessen: Wir verfolgen im Interesse unserer Kundinnen und Kunden eine langfristige Veranlagungsstrategie.

**Newsletter: Es wird viel über die zu erzielende Performance in Zeiten von Niedrigzinsen gesprochen.**

Angesichts der immer wiederkehrenden Debatten um die Performance muss man allerdings betonen: Es geht bei der Altersvorsorge nicht um Performance-Maximierung. Selbst wenn einmal die Jahresperformance bei null oder leicht negativ ist, hat jemand, der vorsorgt, auf jeden Fall mehr als jemand, der nicht vorsorgt. Das ist wie in der Natur: Ein Eichhörnchen trägt vorsorglich Nüsse zusammen. Selbst wenn die eingelagerten Nüsse über den Winter nicht mehr werden, hat es doch mehr zum Überwintern als andere, die nichts eingelagert haben.

**Newsletter: Wie sehen Sie das österreichische Pensionssystem insgesamt?**

Die Anforderungen an das Pensionssystem in Österreich steigen aufgrund von sozialen und demografischen Veränderungen ständig. Ich halte aber nichts davon, das staatliche System schlechtzureden. Dieses wird auch in Zukunft eine solide Existenzsicherung gewährleisten. Es ist allerdings wichtig, zu erkennen, was führende Expertinnen und Experten schon seit Jahren betonen: Eine Ergänzung der staatlichen Pension durch ein zusätzliches kapitalgedecktes System ist sinnvoll. Nur ein Schulterschluss aller Formen der Pensionsvorsorge wird für die Österreicherinnen und Österreicher die Erhaltung des gewohnten Lebensstandards in der Pension langfristig gewährleisten können.



Andreas Zakostelsky, Generaldirektor der VBV – Betriebliche Altersvorsorge AG

Hier gilt es, weiterhin stark auf die Politik und die Sozialpartner einzuwirken, um eine Weiterentwicklung des bestehenden Systems zu ermöglichen. Die drei Säulen sollten in Zukunft nicht miteinander im Wettbewerb stehen, sondern einander im Sinne aller Österreicherinnen und Österreicher ergänzen. Eine konkrete Maßnahme, um die Verbreitung der Zusatzpensionen in Österreich zu verbessern, wäre die Verankerung von Pensionskassen-Verträgen in den Kollektivverträgen. Genau daran arbeiten die Verantwortlichen in unserer VBV-Pensionskasse zurzeit sehr intensiv.

**Newsletter: Was ist Ihr Ziel für die VBV-Gruppe in den kommenden Jahren?**

Das gemeinsame Ziel von uns als Vorstandsteam ist es, die Marktführerschaft der VBV-Gruppe langfristig abzusichern. Dazu werden wir u.a. den Fokus auf mögliche zusätzliche Vertriebspartner sowie auf Innovation in allen Bereichen legen. So werden wir in

den kommenden Monaten neue Produkte und Services entwickeln – wir arbeiten zum Beispiel beim derzeit medial viel diskutierten „Langzeitkonto“ bereits an ersten konkreten Umsetzungsmöglichkeiten. Ich kann mir auch vorstellen, dass wir zum Beispiel bei der Veranlagung künftig in Richtung Immobilien im Sozial- und Pflegebereich denken, aber wir werden auch Infrastrukturinvestments vom Verkehr bis zur Telekommunikation prüfen. Dabei geht es uns nicht um kurzfristige Ansätze in Zeiten der Niedrigzinsphase, sondern um langfristige, nachhaltige Strategien, die für unsere Kundinnen und Kunden und den Standort Österreich Sinn machen. Gerade die Sicherung von Arbeitsplätzen wird durch Investitionen in die heimische Wirtschaft stark unterstützt. Wir sehen in jedem Sinne unsere gesellschaftliche Verantwortung – auch und gerade als verantwortungsbewusster und nachhaltiger Investor von Sozialkapital.



Werner  
Zorbach  
Leiter Recht &  
Beratung

## Das VBV-Langzeitkonto für mehr Flexibilität im Berufsleben

Schon seit Langem wird eine (zusätzliche) Flexibilisierung der Arbeitszeit, die sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch der Arbeitnehmerschaft etwas bringt, als erstrebenswerte Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen angesehen. Die verschiedensten Gleitzeitmodelle dazu existieren ja bereits. Diese dienen in der Regel dazu, während arbeitsintensiver Phasen innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens Pluszeiten durch Mehrarbeit oder Überstunden aufzubauen und diese daraufhin in Zeiträumen mit geringerer Arbeitsauslastung wieder durch Konsumation von Freizeit abzubauen. Die Durchrechnungszeiträume erstrecken sich bis zu einem Jahr, betragen aber oft auch nur einige Monate und bieten daher nur kurzfristige und beschränkte Ausgleichsmöglichkeiten.

Im Gegensatz dazu könnte man mit einem sogenannten Langzeitkonto (Zeitwertkonto) einerseits über längere Zeitspannen „ansparen“ und andererseits im Gegenzug nicht nur Zeitausgleich konsumieren, sondern auch über längere Zeiträume verschiedene Arten von Leistungen (siehe Grafik auf Seite 7) in Anspruch nehmen.

Wird außerdem die Verwaltung eines solchen Systems ausgelagert, würde das zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen, die dann nicht nur innerhalb eines Betriebes, sondern vor allem auch innerhalb und außerhalb von (aktuell) bestehenden Arbeitsverhältnissen gegeben sind.

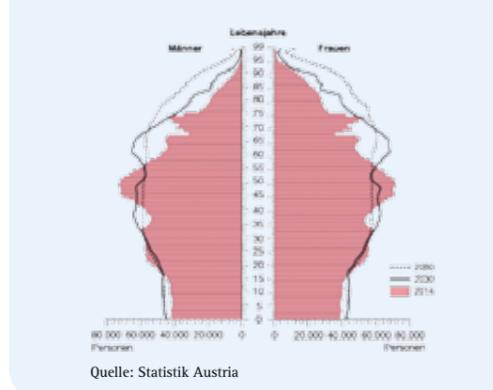
Dies würde zweifelsohne die Attraktivität von Unternehmen erhöhen, die ihrer Belegschaft solche Modelle anbieten.

In diesem Zusammenhang sei auch auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Generation Y, also den Geburtsjahrgängen von etwa 1980 bis 2000, zugerechnet werden können, hingewiesen. Diesen wird – zumindest den gut ausgebildeten – nachgesagt, dass die Work-Life-Balance bei der Berufsausübung im Vordergrund steht. Arbeitsplätze, die ein harmonisches Nebeneinander von Arbeit, Familie und Freizeit gewährleisten, werden daher eher nachgefragt und ausgewählt werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die das berücksichtigen,

werden beim Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte sicher einen Vorteil haben.

Dass dies bereits jetzt und verstärkt noch in naher Zukunft wichtig ist, zeigt nachstehende Grafik:

Bevölkerungspyramide 2014, 2030 und 2060



Hier ist gut zu sehen, wie sich die geburtenstarken Jahrgänge, also die „Babyboomer“ und heute 40/45- bis 60-Jährigen, bis zum Jahr 2030 „nach oben“ bewegen. Sie nähern sich somit der Pension oder werden diese schon bald in Anspruch nehmen. Außerdem ist ersichtlich, dass mehr Menschen in Pension gehen werden, als neu auf den Arbeitsmarkt drängen. Die besten Kräfte werden daher recht bald „vergriffen“ sein, und die werden sich jene Unternehmen aussuchen, die mehr als nur einen Arbeitsplatz bieten. Bei dem Gedanken, mehr Souveränität über

seine Arbeits- und Erholungszeit zu haben, setzt auch das VBV-Modell zum Langzeitkonto an, das in seinen Grundsätzen wie folgt ausgestaltet ist:

Das Modell soll nicht nur bei einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin eingerichtet sein, sondern arbeitsplatzübergreifend funktionieren. Durch diese Gestaltung ist es notwendig, die Verwaltung des Kontos an eine externe Institution auszulagern. Anbieten würde sich dafür vor allem der Weg über Vorsorgekassen. Dies hätte mehrere Vorteile: Zum einen besteht schon ein Inkasso-System, das entsprechend angepasst werden könnte. Zum anderen bieten die Vorsorgekassen einen Insolvenzschutz und, wenn man das so ausgestalten möchte, eine Garantie für die eingezahlten Beiträge.

Für die Einführung des Modells in einem Unternehmen könnte vorgesehen werden, dass dafür der Abschluss einer Betriebsvereinbarung notwendig ist. Auf diese Art können Unternehmen und Betriebsrat wie bei einem Baukasten jene Elemente auswählen,

die sie für die Arbeitnehmerschaft als wichtig und erstrebenswert ansehen, und so das Modell nach ihren Wünschen gestalten und konkretisieren.

Im Gegensatz zum Gleitzeitkonto, das ja nur Gut- oder Fehlzeiten kennt, wird das Langzeitkonto ausschließlich „in Geld“ geführt. Von der Beitragsseite her könnten – steuerbegünstigt – Einzahlungen direkt vom Arbeitslohn oder auch von Prämien erfolgen. In Sonderfällen kann man auch die Speisung des Kontos mit nicht verbrauchten Urlaubstagen andeuten, so etwa, wenn ein Urlaub, der zum Jahresende geplant war, krankheitsbedingt nicht angetreten werden kann oder bei Beendigung eines Dienstverhältnisses noch ein offener Resturlaub besteht.

An Leistungen wären solche vorzusehen, die während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses konsumiert werden können, wie etwa die Finanzierung einer Karenzierung für Weiterbildung oder größere Urlaubsreisen – aber auch solche, die gleichsam als

### So könnte das Modell (im Entwurf) aussehen:



Einkommensersatz während einer arbeitslosen Zeit dienen, wie z.B. Zahlungen eines Bridging Income oder Zahlungen bei einem Vorruhestand. Hier sollte es möglich sein, auch Beiträge an die Sozialversicherung zu entrichten, um keine Nachteile wegen fehlender Kranken- oder Pensionsversicherung zu haben.

Zu guter Letzt könnte ein nicht verbrauchtes Guthaben auch zur Erhöhung der Pension verwendet werden.

Aus gesetzlicher Sicht könnten die Grundzüge des Langzeitkontos bzw. dessen Rahmenbedingungen im AVRAG angesiedelt werden. Für die einzelnen Spezialregelungen wären die betreffenden Gesetze wie z.B. ASVG, Einkommensteuergesetz, Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) etc. anzupassen und zu ergänzen.

Zu überlegen wird sein, ob Beiträge zur Sozialversicherung bei Leistung von Zahlungen auf das Konto sofort abgezogen werden und an die Sozialversicherung fließen

oder ob z.B. ein Gehaltsbestandteil „brutto für netto“, also samt den (dann nicht gleich entrichteten) SV-Beiträgen, einbezahlt wird. Der eventuell dadurch entstehende Nachteil in der Pensionsberechnung könnte später dadurch ausgeglichen werden, dass diese Zahlungen für die Finanzierung der SV-Beiträge in Zeiten, in denen man nicht sozialversichert ist bzw. wäre, verwendet werden (müssen).

Was ebenfalls geklärt werden muss, ist, dass Leistungen aus dem Langzeitkonto nicht auf

etwaige aus dem gleichen Anlassfall gebührende staatliche Leistungen anzurechnen sind. Sein eigenes Arbeitslosengeld selbst vorzufinanzieren würde wohl am Zweck der Sache vorbeigehen!

Insgesamt erscheint das Modell, das hiermit zur Diskussion freigegeben ist, aber durchaus geeignet, den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die Wert auf mehr Selbstbestimmung legen, interessante Alternativen zur Gestaltung ihrer Lebens(arbeits)zeit zu eröffnen.

**Leistungen:**

 <p><b>Unterbrechung des Dienstverhältnisses</b> Sabbatical</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung</li> <li>• Auszeit</li> </ul> 	 <p><b>Erweiterte Betreuungsfreistellung</b> (über derzeitige gesetzliche Bestimmungen hinaus)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflegekarenz</li> <li>• Hospizkarenz</li> </ul> 	 <p><b>Bridging Income</b> Vorzeitiger Pensionsantritt, finanziert aus dem LZK, Vermeidung von ASVG-Abschlägen</p>	 <p><b>Übertragung in eine Pensionskasse</b> Auszahlung als lebenslange laufende Pension, Ergänzung zur ASVG-Pension</p> 
---	---	---	--

**Teilzeit:** Anstelle einer Freistellung bzw. Bridging Income ist auch eine Reduktion der Arbeitszeit für eine bestimmte Zeitspanne möglich. Die Differenz zum vollen Bezug (bzw. eine Ergänzung) wird durch eine Zuzahlung aus dem Langzeitkonto finanziert.



**Beiträge:**

- 
- Laufendes Ansparen von Gehaltsbestandteilen**
- Bonuszahlungen (Provisionen)
  - Mehrarbeit (Überstunden)
  - bis max. 10% des Lohns/Gehalts




**V BV-Langzeitkonto**  
(Vorsorgekasse)

- ✓ Insolvenzschutz
- ✓ Netto-Kapitalgarantie
- ✓ nachhaltige, ethische Veranlagung
- ✓ transparente Informationen über den Kontostand

# Drei Jahre VBV-Ombudsmann

## Franz H. Schön im Interview

**Newsletter: Herr Schön, Sie sind seit drei Jahren Ombudsmann für die Leistungsberechtigten in der VBV. Warum haben Sie damals diese Tätigkeit übernommen?**

Als ehemaliger Mitarbeiter der Bank Austria kannte ich die Probleme der Auslagerungen von Leistungszusagen auf die Pensionskassen sehr gut, welche überwiegend Ende der 90er-Jahre umgesetzt wurden. Und da ich selbst von der VBV eine Pensionskassen-Pension beziehe, beschäftige ich mich seit 2006 intensiv mit diesem komplexen Thema. Schon vorher habe ich mich in mehreren ehrenamtlichen Funktionen um die Anliegen der Pensionistinnen und Pensionisten gekümmert. So bin ich Pensionskassen-Sprecher des Pensionistenverbands (PVÖ), Pensionskassen-Beauftragter des Österr.

Seniorenrats, Mitglied des Vorstandes des „pekabe“ und Vertreter für Leistungsberechtigte im Aufsichtsrat der VBV-Pensionskasse. Ich dachte mir also, wenn ich in dieser neuen Funktion meinen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen – aber auch Pensionsbezieherinnen und Pensionsbezieher aus anderen Unternehmen – helfen kann, tue ich das gerne. Außerdem war es damals eine Premiere, d.h. ich wurde zum ersten Ombudsmann in der Pensionskassen-Branche bestellt.

**Newsletter: Zu welchen Teilbereichen hatten Sie die meisten Anfragen in den letzten drei Jahren?**

Dies waren eindeutig die Auswirkungen der PKG-Novelle 2012 auf die Leistungsberechtigten, vor allem die Möglichkeit, das Pensionskassen-Kapital (Deckungsrückstellung) vorweg zu besteuern. Dies brachte für viele Leistungsberechtigte einen Steuervorteil. Allerdings gab es dazu viele Anfragen mit einem entsprechenden Beratungsaufwand, der durch das VBV-Online-Berechnungsmodul gemildert wurde, welches von der VBV auch dem PVÖ zur Verfügung gestellt wurde.

**Newsletter: Bereits im Herbst 2013 konnten Sie sehr viel helfen. Die Pensionistinnen und Pensionisten hatten aufgrund einer gesetzlichen Regelung eine Wechselmöglichkeit in die Versicherung. Wie ist das aus Ihrer Sicht damals gelaufen?**

Es gab damals auch die Möglichkeit, innerhalb der Pensionskasse zu wechseln, und zwar in eine VRG mit einem niedrigeren Prozentsatz oder in die sog. Sicherheits-VRG (Garantiepension). Dazu hat die VBV wieder als einzige Pensionskasse ein Online-Berechnungsmodul angeboten, welches von vielen Leistungsberechtigten in Anspruch genommen wurde.

**Newsletter: Es sind damals nur rund 2% zur Versicherung gewechselt. Was waren aus Ihrer Sicht die Gründe dafür, dass sich die Pensionistinnen und Pensionisten fast geschlossen für die VBV entschieden haben?**

Dies ist einfach zu erklären: Da es bei einem Umstieg in die oben angeführten Modelle (egal ob Versicherung oder Pensionskasse) in den meisten Fällen zu einer sofortigen Pensionskürzung gekommen wäre, war die Akzeptanz sehr gering. Vor allem Leistungsberechtigte mit einem hohen Rechenzins (z.B. 5%) hätten bei einem Umstieg in die Versicherungsvariante (betriebliche Kollektivversicherung) eine rd. 30%ige Pensionskürzung erlitten.

**Newsletter: Wie hat sich Ihre Tätigkeit in den letzten Jahren entwickelt, was sind so die Fragen und Anliegen unserer Leistungsbezieherinnen und -bezieher?**

Die meisten Anfragen habe ich in den Jahren 2012 bis 2014 erhalten, die meisten davon im Zusammenhang mit den oben angeführten Auswirkungen der PKG-Novelle 2012.

**Newsletter: Wie klappt die Zusammenarbeit mit dem Pensionservice-Center der VBV?**

Die Zusammenarbeit ist seit Beginn meiner Tätigkeit angenehm und professionell. Meine erforderlichen Rückfragen werden vom Pensionservice-Center rasch und unbürokratisch erledigt, auch wenn es manchmal komplizierte Fälle gibt. Der Beantwortungszeitraum beträgt – je nach Komplexität der Anfrage – zwischen 5 und 10 Werktagen. Diese kundenorientierte Abwicklung wird von den betroffenen Leistungsberechtigten durchaus positiv gesehen.

**Newsletter: Was wünschen Sie sich als Pensionskassen-Sprecher des Pensionistenverbands von der Politik?**

Einiges, leider hat sich seit der PKG-Novelle 2012 auf politischer Ebene nicht sehr viel getan. Aus Sicht des PVÖ sind die folgenden Punkte des Regierungsprogramms 2012 noch offen:

- Evaluierung der PKG-Novelle 2012 per 31.12.2015

- Einbindung der 2. und 3. Säule in die Pensionsreformkommission
- Neuordnung/Harmonisierung der Förderinstrumente
- Erfüllung von Qualitätskriterien

Außerdem hat der Schutzverband der Pensionskassen-Berechtigten ein Konzept zur Verbesserung des Pensionskassen-Systems erarbeitet, welches in wesentlichen Punkten vom PVÖ unterstützt wird:

- Option auf den Verzicht der Dotierung der Schwankungsrückstellung
- Wiedereinführung der Mindestertragsgarantie
- Option auf Entrichtung der Vorwegsteuer in Höhe des Halbsteuersatzes als Dauerrecht
- Die Pension aus vorweg besteuerten Arbeitnehmerbeiträgen ist dann steuerfrei auszahlbar.

**Newsletter: Die Zinsen sind ja derzeit im Keller. Die Garantie der Versicherung soll ab 2017 schon wieder gesenkt werden, auf 0,5%, man muss froh sein, auf dem Sparbuch überhaupt Zinsen zu bekommen.**

Die langjährige Niedrigzinssatz-Politik der EZB bzw. die Volatilität der Aktienmärkte haben heuer wesentliche Auswirkungen auf die Performance aller Pensionskassen in Österreich. Die Renditen von Anleihen wichtiger europäischer Staaten bewegen sich vorwiegend im negativen Bereich. In diesem Umfeld ist es sicher nicht leicht, entsprechende Renditen zu erzielen, vor allem für VRGen mit einem höheren Rechenzins.

**Newsletter: Wie hat sich Ihrer Meinung nach die VBV in diesem Umfeld geschlagen?**

Ein Performance-Vergleich der letzten 3 bzw. 5 Jahre zeigt, dass sich die VBV bisher in diesem Umfeld gut geschlagen hat und in den meisten Bereichen vor der Konkurrenz lag. Daher besteht auch heuer die Erwartung, dass die VBV alles versuchen wird, die entsprechenden Renditen zu erwirtschaften, auch wenn es schwierig werden wird.

**Gerne stehe ich Ihnen für Rückfragen zur Verfügung. Senden Sie mir bitte ein E-Mail an: [ombudsmann@vbv.at](mailto:ombudsmann@vbv.at)**





Rudolf Simader  
Geschäftsführung  
VBV – Consult

# Die VBV – Consult Beratung auf höchstem Niveau

Die VBV – Consult fungiert als Beratungsunternehmen für betriebliche Vorsorge und ist eingebettet in Österreichs größten Vorsorgekonzern. Während die Schwestergesellschaften im VBV-Konzern (die VBV – Vorsorgekasse und die VBV-Pensionskasse) sich mit den Themen Mitarbeitervorsorge und Firmenpensionen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, deckt die VBV – Consult darüber hinaus sämtliche Bereiche im Rahmen einer gesamthaften Beratung für betriebliche Altersvorsorge ab, die von den beiden großen Schwestergesellschaften aus rechtlichen Gründen nicht abgebildet werden dürfen.

Als Hauptgeschäftsfelder anzuführen sind:

- Sozialkapitalbewertung und versicherungsmathematische Gutachten nach nationalen und internationalen Richtlinien (IAS 19). Wichtig: Im Juli 2015 hat die AFRAC eine Stellungnahme zum Ansatz und zur Bewertung für Pensions-, Abfertigungs-, Jubiläumsgeld- und vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen nach den Vorschriften des UGB veröffentlicht, welche für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2015 beginnen, anzuwenden sind, wobei jedoch auch eine vorzeitige Anwendung möglich ist. **D.h., hier ist für sämtliche Unternehmen mit Personalrückstellungen in der Bilanz Handlungsbedarf gegeben**, und unsere Experten stehen Ihnen hier für die Festlegung des für Sie „richtigen“ Zinssatzes und Verfahrens gerne zur Verfügung.
- Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen
- Verwaltung von Versicherungsmodellen (betriebliche Kollektivversicherung)

Neben den bisher angeführten Geschäftsfeldern hat es sich die VBV – Consult auch zur Aufgabe gemacht, steueroptimale Firmenpensionsmodelle nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anzubieten (über Pensionskassenmodelle der VBV-Pensionskasse), sondern auch mehrheitsbeteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern im

Rahmen der „VBV-Geschäftsführerzusage“ zu ermöglichen.

Diese Geschäftsführerzusagen (oder auch Pensionszusagen) sind ein attraktives, zeitgemäßes und steueroptimiertes Firmenpensionsmodell und bereits überwiegend Teil eines modernen Vergütungssystems für Führungskräfte. **Insbesondere für Gesellschafter-Geschäftsführer mit über 25% Beteiligung am Unternehmen stellt die Pensionszusage die einzige Möglichkeit dar, steuerbegünstigt über das Unternehmen vorzusorgen.**

Das Firmenpensionsmodell basiert auf einer schriftlichen, rechtsverbindlichen und unwiderruflichen Pensionszusage. Die Zusage darf maximal 80% des letzten Aktivbezugs betragen und gemeinsam mit der gesetzlichen Pension den Aktivbezug nicht übersteigen. Außerdem regelt die Zusage neben der Alterspension auch die gewünschte Hinterbliebenenvorsorge und gegebenenfalls eine Berufsunfähigkeitspension.

Zur Finanzierung der Pensionszusage muss zu Pensionsantritt ein Pensionskapital im Unternehmen vorhanden sein (Barwert der Pensionsverpflichtung). Um die Pensionsverpflichtung erfüllen zu können, bildet das Unternehmen gemäß § 14 EStG eine Pensionsrückstellung in der Bilanz. Die Zuführung zu dieser Rückstellung erfolgt gewinnmindernd als Betriebsausgabe.

Das zu Pensionsantritt erforderliche Kapital wird über eine Pensionsrückdeckungsversicherung angespart. Zu Pensionsantritt entscheiden Sie, ob Sie die Pensionsleistung laufend oder als einmalige Kapitalabfindung in Anspruch nehmen.

**Auf den Punkt gebracht:**

Der Vergleich zwischen privater und betrieblicher Vorsorge zeigt klar die Vorteile der Pensionszusage gegenüber einer Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen („Brutto-für-Netto-Effekt“). Hinzu kommt, dass das Modell auch dem Unternehmen hilft, Steuern zu sparen, und somit auch ein rentables Unternehmensinvestment darstellt.

**Bei Gesellschafter-Geschäftsführern können auf diese Weise private Steuervorteile und Steuervorteile im Unternehmen gleichzeitig lukriert werden!**

**Vorteile für die/den Begünstigte/n einer Pensionszusage:**

- Steuerersparnis durch „Brutto-für-Netto-Vorsorge“
- Schließen der Pensionslücke
- Absicherung des Pensionskapitals auch im Insolvenzfall

**Vorteile für das Unternehmen:**

- Steuerersparnis bei Aufbau der Pensionsrückstellung
- Versicherungsprämien sind Betriebsausgaben
- Keine Lohnnebenkosten

**TIPP:** Die für den Liquiditätsaufbau erforderliche Pensionsrückdeckungsversicherung weist noch bis 31.12.2016 einen Garantiezins von 1% auf, welcher danach aufgrund von FMA-Vorgaben auf maximal 0,5% gesenkt werden muss. **Nehmen Sie daher jetzt noch die Möglichkeit wahr, noch heuer Steuern zu sparen und sich den doppelt so hohen Garantiezins zu sichern!**

## VBV-Consult informiert: Änderung bei Pensions- und Abfertigungsrückstellung

Bereits im Juli 2015 hat die AFRAC (Austrian Financial Reporting and Auditing Committee) eine Stellungnahme zum Ansatz und zur Bewertung für Pensions-, Abfertigungs-, Jubiläumsgeld- und vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen nach den Vorschriften des UGB (Unternehmensgesetzbuch) veröffentlicht.

Heuer im Juli wurde die AFRAC Stellungnahme in einigen Punkten ergänzt bzw. verändert.

Aus unserer Sicht wesentlich im Vergleich zur Erstverlautbarung sind folgende Punkte:

1. Der Zeitraum für die Durchschnittsbildung bei der Wahl des Zinssatzes wurde von fix sieben Jahren erweitert auf ein Wahlrecht zwischen 5 und 10 Jahren.

2. Aus Praktikabilitätsgründen wurde eine Erleichterung zur Festlegung des Zinssatzes eingeführt, dass z.B. bei der Ermittlung des Durchschnittszinssatzes anstelle des Zinssatzes zum Abschlussstichtag auch ein aktueller Zinssatz verwendet werden kann, der nicht länger als drei Monate vor dem Abschlussstichtag festgestellt wurde.

Alle Informationen zur AFRAC-Stellungnahme und den Änderung bei Pensions- und Abfertigungsrückstellung finden Sie auf [www.vbv-consult.at](http://www.vbv-consult.at).



Martin Cerny  
Leiter CRM



Die VBV-Pensionskasse hat in den vergangenen Jahren sukzessive eine Vielzahl an Serviceleistungen für ihre Kundinnen und Kunden aufgebaut. So bieten wir unseren Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zum Beispiel neben einer professionellen telefonischen und schriftlichen Betreuung einen gesicherten Online-Zugang zu einem individuellen Kundenportal an, über das unterschiedliche Features zur Verfügung gestellt werden. Das reicht von einem individualisierten Online-Rechner über monatliche Veranlagungsinformationen bis hin zu einem eigenen Online-Postfach mit Dokumenten-Archiv.

Aber auch die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmervertretungen in den einzelnen Unternehmen haben in der Vergangenheit unsere Dienstleistungen, die wir neben der Führung des Pensionskassenmodells anbieten, schätzen gelernt und nehmen sie weiterhin gerne in Anspruch. Unser Anliegen war und ist es, dass wir für jedes Unternehmen aus unserem Kundenkreis eine optimale, maßgeschneiderte Beratung bzw. Information der Verantwortlichen und der Anwartschaftsberechtigten bieten können.

Die Servicierung durch unser erfahrenes Team beschränkt sich inhaltlich nicht auf das im Unternehmen bestehende Pensionskassenmodell, sondern erstreckt sich bei Bedarf auch auf alle anderen Dienstleistungsprodukte, die von den Gesellschaften der VBV-Gruppe zur Verfügung gestellt werden. Unser neuer Auftritt „VBV on tour“ symbolisiert unseren Zugang, Unternehmen auch vor Ort professionell betreuen zu wollen.

Diese Betreuung umfasst unter anderem:

- Besprechung von möglichen oder gewünschten Modellanpassungen mit Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung
- Darstellung der Auswirkungen regulatorischer Änderungen auf das Pensionskassenmodell
- allgemeine Informationsveranstaltungen im Unternehmen und „Beratungstage“ mit individueller Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Einbeziehung in das Pensionskassenmodell oder im Zusammenhang mit Wahlmöglichkeiten im Rahmen des Lebensphasenmodells

Diese Vor-Ort-Leistungen werden in der Regel von den größeren Unternehmen aus unserem Kundenkreis in Anspruch genommen. Für den Bereich der Klein- und Mittelbetriebe werden wir im November 2016 mit Veranstaltungen in den Bundesländern ein weiteres Informationsangebot starten. Die entsprechende Nachfrage vorausgesetzt, planen wir, diese Informationsveranstaltungen zu einem regelmäßigen Fixpunkt in unserem Veranstaltungsangebot werden zu lassen.

**Kontaktmöglichkeit:**  
Kontaktieren Sie dazu Ihre Kundenbetreuerin bzw. Ihren Kundenbetreuer oder melden Sie sich telefonisch unter 01/240 10-555.

## Ein Rechner für drei Säulen der Pension

Im Online-Kundenportal auf [www.vbv.at](http://www.vbv.at) können Anwartschaftsberechtigte ihre zukünftige Pension individuell hochrechnen. Dabei können laufende Eigenbeiträge, einmalige Übertragungen aus einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge (Versicherungen oder Investmentfonds gem. §§ 108g–i EStG) und auch die zu erwartende staatliche Pension berücksichtigt werden. Durch Auswahl des Veranlagungserfolges sowie des Pensionsalters ist die Berechnung von unterschiedlichen Szenarien möglich.



Cornelia Friedrich  
Marketing

**Personaldaten (\*)**

Nachname:  Vorname:   
 Geburtsdatum:  Titel:   
 Geschlecht:  SVNR:

\*) Bitte melden Sie uns und Ihrem Dienstgeber falls die Daten fehlerhaft sind: [info@vbv.at](mailto:info@vbv.at)

**Vertragsdaten**

VRG:   
 Kunde:   
 Vertrag:

**Bilanz- und Beitragsdaten (in Euro)**

Beiträge Ihres Arbeitgebers (pa)  Übertragung einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge (§§ 108g–i EStG)  ← 2  
 Eigenbeiträge (pa) ← 1  Informationen  
 Deckungsrückstellung aus Beiträgen Ihres Arbeitgebers zum 31.12.2015  Einmalbeitrag Ihres Arbeitgebers   
 Deckungsrückstellung aus Eigenbeiträgen zum 31.12.2015  Fälligkeit Einmalbeitrag  ← 2

**Vertragsparameter**

Rechnungszinssatz   
 Witwen(r)übertrag   
 Abfertigungszeitraum (Monate)   
 Beitragszahlungsende

**Parameter**

Pensionsalter (Jahre / Monate)    
 Pensionsantritt   
 Veranlagungserfolg   
 Valorisierung der Arbeitgeberbeiträge   
 Valorisierung der Eigenbeiträge  Wie Arbeitgeberbeiträge  Keine ← 2

**Den gesetzlichen Pensionsanspruch als ergänzende Prognose hinzufügen (optional)** ← 3

Einkommen jährlich brutto  Kontogutschrift

Pension berechnen Zurücksetzen zur Vertragsauswahl

**1 Eigenbeiträge:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können jährlich bis zu 1.000,- Euro als Eigenbeitrag einzahlen (gem. § 108a EStG) und erhalten dafür eine staatliche Prämie in Höhe von 4,25% (Stand 2016). Wenn der Arbeitgeber mehr als 1.000,- Euro pro Jahr an Pensionskassenbeiträgen einahlt, können bis zur Höhe der Arbeitgeberbeiträge Eigenbeiträge geleistet werden.

**2 Übertragung einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge:** Auch mit der Übertragung des Guthabens aus einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge kann die zukünftige VBV-Pension erhöht werden. Gegenüber der Barauszahlung bringt das den Vorteil,

dass die Kapitalerträge nicht nachversteuert und die staatlichen Prämien nicht zurückgezahlt werden müssen.

**3 Gesetzlicher Pensionsanspruch (ASVG)** Mit dieser Option können Sie als Anwartschaftsberechtigte/r der VBV zusätzlich eine Abschätzung Ihrer zukünftigen gesetzlichen Pensionsleistung vornehmen und damit eine Prognose für Ihre Gesamtversorgung in der Pension errechnen. Für eine Prognose zur gesetzlichen Pension brauchen Sie die Kontogutschrift von der Pensionsversicherungsanstalt. Informationen finden Sie auf [www.neuespensionskonto.at](http://www.neuespensionskonto.at).



**VBV-Pensionskasse AG**  
**Obere Donaustraße 49–53**  
**1020 Wien**  
**Tel.: 01/240 10-0**  
**Fax: 01/240 10-7261**  
**E-Mail: [office@vbv.at](mailto:office@vbv.at)**  
**[www.vbv.at](http://www.vbv.at)**

**Firmensitz Wien FN 68567 i**  
**Handelsgericht Wien**  
**DVR 0641685**

**MEDIENINHABER und HERAUSGEBER**

VBV-Pensionskasse AG | Redaktion: Mag. Otto Lauer, Cornelia Friedrich BA | Layout: Silvia Binder

Produktion: Bösmüller Print Management GesmbH. & Co. KG, 2000 Stockerau, [www.boesmueller.at](http://www.boesmueller.at)

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr.

Eine Haftung ist ausgeschlossen.

Fotos: iStockphoto | Clemens Bauer | Silvia Binder