

Die besten Tipps, wie **Unternehmer** und **Selbstständige** für sich und ihre Angehörigen **vorsorgen** können:

Betriebliche Altersvorsorge unter der Lupe



Jahren haben Linda und Gerhard Haase es auf Anraten ihres Steuerberaters in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) umgewandelt, derzeit hält sie 75 und ihr Mann 25 Prozent am Unternehmen. Die Geschäfte gehen nach wie vor gut, langsam bereitet ihnen allerdings ihre nicht allzu günstige Pensionsabsicherung Kopfzerbrechen. Schließlich sind sie beide heuer 40 geworden. Deshalb würden sie gerne eine Lösung finden, die ihnen ermöglicht, Teile der recht guten Erträge ihrer GmbH möglichst steuerschonend in eine Pensionsvorsorge einbringen zu können. Schließlich bezahlen sie für die Auszahlung eines Geschäftsführergehalts und für die Gewinnausschüttungen schon mehr als genug Steuer, denken sie.

Zusatzpension, die dem Betrieb Steuer spart

Denn die steuerlichen Vorteile so einer betrieblichen Pensionslösung sind nicht zu unterschätzen: „In Zeiten, wo es keinen IFB, keine vorzeitige Abschreibung und Ähnliches mehr gibt, sind Pensionskassenlösungen und direkte Leistungszusagen schon fast die letzten verbliebenen Möglichkeiten, Abgaben zu sparen. Es fallen keine Lohnnebenkosten und keine Steuern dafür an“, wirbt Peter Prandstätter, Betriebliche-Vorsorge-Spezialist und Geschäftsführer von benefit consulting. Der Arbeitgeber finanziert die Altersvorsorge als Betriebsausgabe und das senkt die Steuerbemessungsgrundlage.

Prinzipiell gibt es verschiedene Wege für Selbstständige, für sich oder auch für ihre Angehörigen über den Betrieb vorzusorgen:

- direkte Leistungszusage,
- Pensionskasse,
- Gehaltsumwandlungsmodelle,
- steuerfreie Zukunftssicherung.

Allerdings erlaubt nicht jede Gesellschafter-Stellung, für den Betreffenden vorzusorgen. Wer etwa geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH und mit über 25 Prozent an ihr beteiligt ist, für den

Wie man am besten die Möglichkeiten seines Unternehmens nutzt, um steuerschonend für sich und seine Angehörigen für die Pension vorzusorgen, schildert GEWINN.

Spezial: Wie sich die Abfertigungskassen seit ihrer Einführung entwickelt haben.

VON SUSANNE KOWATSCH

Dr. Michael Mayer ist Zahnarzt und führt als solcher schon seit über zehn Jahren eine gut gehende Einzelpraxis. Seit die Kinder im Kindergarten sind, arbeitet seine Gattin wieder in der Praxis mit. Da Frau Mayer durch die Jahre der Babypause

und ihren momentanen Teilzeitjob einst noch weniger staatliche Pension zu erwarten haben wird als die meisten anderen, suchen die Mayers derzeit nach einer guten und steuergünstigen Lösung, anderwärtig für sie eine akzeptable Zusatzrente aufzubauen.

Das Ehepaar Haase betreibt schon seit über 20 Jahren gemeinsam ein kleines Dienstleistungsunternehmen. Vor einigen

kommt als einzige betriebliche Vorsorgeart eine Direktzusage in Frage. Freiberufler und Gesellschafter von Personengesellschaften (OHG, KG etc.) wiederum dürfen für sich selbst keinerlei Altersvorsorge im Rahmen ihres Unternehmens treffen. Näheres dazu siehe Kasten Seite 54. Und auch beim Vorsorgen für – zumindest offiziell – mitarbeitende Angehörige gilt es auf einiges aufzupassen.

Freiberufler: Zukunftssicherung und Pensionskasse für Ehegatten

Zurück zum Eingangsbeispiel, zu einer möglichen Lösung. Dr. Mayer, der Zahnarzt, kann für seine mittätige Ehegattin jedenfalls eine steuerfreie Zukunftssicherung (nicht zu verwechseln mit der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge, in die jeder privat einzahlen kann!) sowie eine Pensionskassenlösung einrichten.

Hinter der Zukunftssicherung (auch „Direktversicherung“ genannt) verbirgt sich eine Lebensversicherung, in die der Arbeitgeber die Prämienzahlungen leistet, und zwar in Höhe von maximal 300 Euro



Foto: Benefit Consulting

„Pensionskassenlösungen und direkte Leistungszusagen sind eine seltene Möglichkeit, Abgaben zu sparen“, so Peter Prandstätter von benefit consulting

im Jahr oder 25 Euro im Monat. Das Besondere daran: Obwohl es sich rechtlich um einen Gehaltsbestandteil handelt, sind die Prämienzahlungen ausnahmsweise frei von Lohnnebenkosten und Lohnsteuer. Daraus ergibt sich auch die ungewöhnlich gute Rendite – auch wenn der Gesamtsparbetrag nicht gerade hoch ist.

Eine Einschränkung hat diese Konstruktion allerdings: „Gibt es noch andere Arbeitnehmer, so müssen sie grundsätzlich gleich behandelt werden. Eine Differenzierung darf nur nach objektiven, sachlichen

Aktuell: Bezugsverzicht wird sozialversicherungspflichtig!

Achtung, es gibt aber eine negative Neuerung bei der Zukunftssicherung! Bisher war die Prämie auch von Sozialversicherungsabgaben befreit, wenn ihm ein Gehaltsverzicht zugrunde lag. Seit September dieses Jahres besteht jedoch in jedem Fall Sozialversicherungspflicht (sowohl was den Dienstgeber- als auch den Dienstnehmerbeitrag betrifft). Was selbstverständlich Rendite kostet.

und betriebsbezogenen Gründen vorgenommen werden“, erklärt Prandstätter von benefit consulting. Sachlich gerechtfertigt wäre z. B. eine Unterscheidung nach Betriebszugehörigkeitsdauer. Es sei aber nicht möglich, allein seine Familienmitglieder zu versorgen, während andere Mitarbeiter ausgeschlossen bleiben.

Bei der Pensionskassenlösung ist das ►

HYPO VORARLBERG – SAFETY FIRST: SICHER UND GEWINNBRINGEND ANLEGEN.

Das Hypo-Weltdepot Dynamik mit Wertsicherung.



Fotos: Hypo Vorarlberg



Frage: Herr Dr. Pitak – viele Banken bemühen sich um den vermögenden Privatkunden. Warum soll dieser gerade zur Hypo Vorarlberg kommen?

Pitak: Wir bieten die Sicherheit einer seriösen Landesbank mit der höchsten Bonität in Österreich, dem ganz seltenen

AAA-Rating – und zugleich innovative Veranlagungsprodukte. Zudem verfügt einer unserer Aktionäre, die Landesbank Baden-Württemberg, über ein erstklassiges, großes Team von Wertpapierfachleuten – deren Analysen nutzen wir, um unseren Veranlagungskunden einen Mehrertrag zu erwirtschaften.

Frage: Ihr Haus ist auch auf die niedrige Cost-Income-Ratio von 47,4 Prozent stolz, wieso?

Pitak: Sagen wir es auf Deutsch – für jeden Euro, den wir letztes Jahr verdient haben, haben wir nur 47 Cent ausgegeben. Viele heimische Mitbewerber beneiden uns um diese alemannische Sparsamkeit, die letztlich auch unseren Kunden zugute kommt.

Frage: Wenn die Aktienmärkte steigen, haben die Kunden überall immer zu wenig Aktien, wenn

die Märkte fallen, immer zu viele Aktien – diesen Teufelskreis werden Sie doch auch nicht ändern können, oder?

Pitak: Vielleicht doch. Wir bieten seit einigen Monaten erfolgreich ein dynamisches Depot mit Wertsicherung an. In einem Aufwärtstrend an den Börsen stocken wir den Aktienanteil sukzessive auf – und bei fallenden Aktienmärkten wird die Aktienquote rasch reduziert.

Frage: Kann ich das als Privatanleger nicht selber machen? Wozu brauche ich dazu eine Vermögensverwaltung?

Pitak: Wir verwenden dazu ein ausgetüfteltes Computermodell, das uns die richtigen Kauf- und Verkaufssignale liefert. Ein Bild sagt aber mehr als 1.000 Worte: Aus der unten stehenden Grafik erkennt man, dass dieses Modell seit 1990 ein reines Aktienportefeuille bei weitem geschlagen hat, indem die Börsenzyklen gut ausgenutzt wurden: Bei steigenden Aktienmärkten profitieren Sie anteilig, bei fallenden



Dr. Erich Pitak, Direktor Private Banking Ostösterreich, Hypo Vorarlberg

Kursen hält sich dieses Portefeuille sehr konstant. Die Wertsicherungsgrenzen können nur nach oben angepasst, nicht jedoch gesenkt werden – im Aufwärtstrend erzielte Aktiengewinne können dadurch nicht mehr verloren werden.

Frage: Klingt irgendwie kompliziert. Muss ich mich dabei laufend um die Aktienkurse kümmern?

Pitak: Das ist ja unsere Aufgabe. Ab 50.000 Euro sind Sie dabei. Sie können sich an einer langfristigen Wertentwicklung freuen, ohne sich binden zu müssen. Wir sind zwar überzeugt, dass Sie an dieser Strategie Gefallen finden werden – aber wenn Sie aussteigen möchten, ist das jederzeit kurzfristig möglich.

Frage: Wo bekomme ich nähere Informationen?

Pitak: Am besten schauen Sie auf unsere Web-Site www.hypovbg.at oder Sie rufen uns an:

Hypo Vorarlberg, Filiale Wien, Direktor Private Banking Ostösterreich Dr. Erich Pitak, Singerstraße 12, 1010 Wien, Tel. 01/513 89 29, E-Mail: pkwien@hypovbg.at



Hypo Vorarlberg. Ihr Geld verdient Leistung.

Der Zahnarzt Dr. Mayer kann für seine mit-tätige Ehe-gattin jeden-falls eine steuerfreie Zukunftssicherung (nicht zu verwechseln mit der prämien-begünstigten Zukunftsvor-sorge, in die jeder privat einzahlen kann!) sowie eine Pensionskas-senlösung einrichten



Foto: Maurilius

Gleiche zu beachten. Zusätzlich muss dort noch bei der Höhe der Zusage aufgepasst werden: „Eine beitragsorientierte Pensionszusage in Höhe von zehn Prozent der Gehaltssumme wird vermutlich steuerlich nicht akzeptiert werden, außer die Ehegattin hätte eine Führungsposition gegenüber anderen Dienstnehmern innerhalb der Ordination“, warnt Prandstätter. Bei einer Teilzeittätigkeit sei ein geringerer Prozentsatz üblich. Höhere Zusagen könnten als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen werden und würden steuerlich nicht anerkannt.

Neben der hier geschilderten beitragsorientierten Pensionszusage (die Höhe der Beiträge, die für den Arbeitnehmer eingezahlt werden, ist hier fix, nicht aber die Höhe der einstigen Pension) gibt es noch die so genannte leistungsorientierte Pensionszusage. Sie kommt das Unternehmen teurer, da dabei heute schon die Höhe der einstigen Pension fixiert wird. Es ist daher für das Anlageergebnis verantwortlich und muss so im Ernstfall noch Geld nach-schießen. Maximal dürfen dem Arbeitgeber dabei jedenfalls 80 Prozent des letzten Aktivbezugs als Zusatzpension versprochen werden.

Was für Frau Mayer heraus schauen kann, wenn für sie betrieblich vorgesorgt wird, hat benefit consulting errechnet (siehe Tabelle links). Angenommen, sie arbeitet so lange in der Praxis mit wie ihr Mann, nämlich bis 65, würde in den 25 Jahren Ansparzeit bei der steuerfreien Zukunftssicherung am Ende immerhin prognostizierte 10.465 Euro heraus schauen. Die könnte sie sich selbst-verständlich auch als Rente auszahlen lassen, steuerfrei bleibt jedoch nur die Kapitalauszahlung. Zusätzlich würde sie – bei einem angenommenen Jahresbeitrag von 1.000 Euro – am Ende eine monatliche Alterspension von 242 Euro erhalten. „Die Zukunftssicherung ermöglicht es im Gegen-satz zur Pensionskasse, sich den angesparten Betrag am Ende auch als Kapital auszahlen zu lassen“, erklärt Prandstätter, weshalb er die Ausnutzung beider Vorsorge-methoden nebeneinander empfiehlt.

Für den Arzt selbst kommt hingegen lediglich eine private Vorsorge wie eine Rentenversicherung oder eine prämiengeförderte Zukunftsvorsorge in Frage. Freiberufler sind nun einmal keine Arbeitnehmer, womit ihnen auch eine betriebliche Altersvorsorge verwehrt ist. Wie viel der Abschluss einer privaten prämiengeförderte Zukunftsvorsorge bringen könnte, hat bene-

Steuerfreie Zukunftssicherung

Eingezahlt für eine Frau, geboren 1. 11. 1964. Eingezahlt wird in eine Er- und Ablebensversicherung. Versicherungsbeginn: 1. 10. 2004; **Pensionsalter:** 65 Jahre; **Laufzeit:** 25 Jahre; **Jahresprämie:** 300 Euro

Kapitalwerte zum Ablauf

garantierte Versicherungssumme 8.030,-	Gewinnbeteiligung 2.435,-	garantierte Versicherungssumme und Gewinnbeteiligung 10.465,-
---	---------------------------	--

Anmerkung: Werte wurden einem Angebot eines Versicherers entnommen, vorbehaltlich einer Risikoprüfung. Prämien beinhalten 4% Versicherungssteuer. Nur die garantierte Versicherungssumme ist verbindlich.

Pensionskasse

Eingezahlt für eine Frau, geboren 1. 11. 1964. Eingezahlt wird in eine Pensionskasse. Versicherungsbeginn: 1. 11. 2004; **Pensionsalter:** 65 Jahre; **Laufzeit:** 25 Jahre; **Beitragsvalorisierung:** keine; **inkludiert:** Berufsunfähigkeitspension (Verrentung des Guthabens des Pensionfonds), Witwenpension (60% der Berufsunfähigkeits- bzw. bezogenen Alterspension), Waisenpension (10% für Halbweisen, 20% für Vollweisen der Berufsunfähigkeits- bzw. bezogenen Alterspension)

Pensionsvalorisierung: voraussichtlich 2% p. a.

Jahresbeitrag 1.000,-	Alterspension pro Jahr ab dem 65. Lebensjahr 2.900,-	Alterspension pro Monat ab dem 65. Lebensjahr 242,-
-----------------------	---	--

Anmerkung: Werte wurden einem Angebot einer Pensionskasse entnommen. Die Leistungen sind Hochrechnungsergebnisse und daher unverbindlich.

Prämiengeförderte Zukunftsvorsorge

Eingezahlt für einen Mann, geboren 1. 1. 1964. Versicherungsbeginn: 1. 12. 2004; **Pensionsalter:** 65 Jahre; **Laufzeit:** 25 Jahre; **Jahresprämie:** 1.901 Euro; **Annahme:** 9% staatliche Förderung pro Jahr; Garantie auf den Pensionstarif ist möglich

Monatspension bei Wahl einer Pensionszahlung		Ablaufkapital bei Wahl einer Kapitalzahlung (inkl. Nachversteuerung)	
Performance 4% 410,-	Performance 6% 540,-	Performance 4% 71.300,-	Performance 6% 90.000,-

Anmerkung: Werte wurden einem Angebot eines Versicherers entnommen, vorbehaltlich einer Risikoprüfung. Werte unterliegen Annahme einer bestimmten Performance, sie sind unverbindlich.

Quelle: benefit consulting

Sobald man an einer GmbH über 25 Prozent beteiligt ist, gilt man steuerrechtlich nicht mehr als Arbeitnehmer, daher steht einem die Pensionskassenlösung sowie die Zukunftssicherung nicht mehr offen

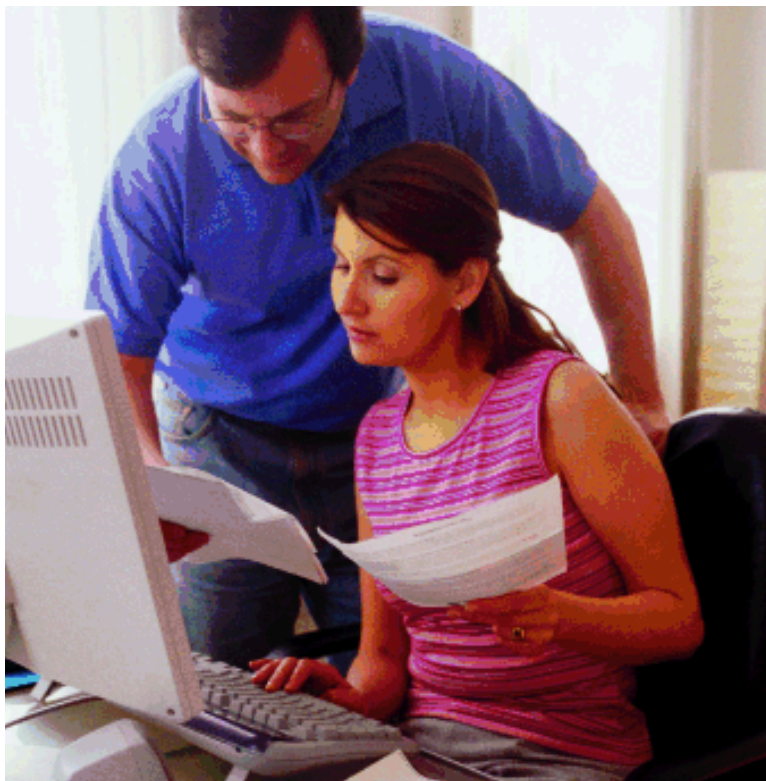


Foto: Corbis

oder eine Pensionskassenlösung (ebenfalls wie oben) in Anspruch nehmen. Wichtig: „Bei der Einrichtung der Pensionszusage ist jedenfalls darauf zu achten, dass in der GmbH genug Ertrag übrig bleibt, um die normalen Grundbedürfnisse des Lebens zu finanzieren“, warnt Prandstätter. Deshalb sollte man eine solche Lösung nur in gut gehenden Unternehmen wählen.

Noch etwas aus steuerlicher Perspektive: „Die Leistungen aus der Pensionskasse und der direkten Leistungszusage werden zum Pensionsfall versteuert, wodurch sich durch die aufgeschobene Versteuerung im Regelfall ein Steuervorteil gegenüber einer sofortigen Auszahlung bei entsprechend hohem Aufwand ergibt“, so Prandstätter.

Was die direkte Leistungszusage bringt

Im Unterschied zur Pensionskassenlösung, wo das Unternehmen einfach regelmäßig Geld für den Mitarbeiter in eine Kasse einzahlt, bleibt bei der direkten Leistungszusage das Geld im Unternehmen. Zum Schutz der begünstigten Arbeitnehmer schreibt das Gesetz allerdings bestimmte Sicherheitsmechanismen vor. Neben der Pensionsrückstellung muss eine Wertpapierrückstellung in Höhe von 50 Prozent gebildet werden, zusätzlich ist eine Rückdeckungsversicherung anzuraten.

Wird eine Zusage gemacht, dass beispielsweise Frau Haase in 25 Jahren ab ihrem 65. Geburtstag 1.000 Euro Zusatzpension pro Monat erhalten soll, muss man bei der Angebotseinholung auf eines aufpassen: „Es macht einen Riesenunterschied, ob die Zusage mit oder ohne Geldwerterhalt abgegeben wird. Bei einer Laufzeit von 25 Jahren bis zur Pension kann allein ein Geldwerterhalt in Höhe von zwei Prozent statt 5.000 Euro Aufwand im Jahr 8.000 Euro bedeuten“, so Prandstätter. Weiters würden sich die Angebote oft stark unterscheiden: beim Umfang der Witwen- und Waisenpension, ob Pension für Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ausgezahlt wird, bei unterschiedlichem Inflationsausgleich für Hinterbliebene etc.

Einen wichtigen Vorteil gibt es im Vergleich zur Pensionskasse jedenfalls: „Eine Abfindungsmöglichkeit der Leistungen, das heißt statt Rente eine einmalige Kapitalauszahlung, besteht nur bei der direkten Leistungszusage und bei der steuerfreien Zukunftsvorsorge“, so Prandstätter. Bei der Pensionskasse ist – ausgenommen bis 9.300 Euro – keine Abfindung möglich.

fit consulting ebenfalls berechnet (siehe nebenstehendes Beispiel).

Vorsorgen für GmbH-Gesellschafter

„Sobald man an einer GmbH über 25 Prozent beteiligt ist, gilt man steuerrechtlich nicht mehr als Arbeitnehmer, daher steht einem die Pensionskassenlösung sowie die Zukunftssicherung nicht mehr offen“, erklärt Gerald Moritz von Heissmann Consultants (vormals IPC). In unserem Fall des

Unternehmer-Ehepaars Haase kann also für Linda Haase, die 75 Prozent hält, nur eine direkte Leistungszusage abgeschlossen werden. Ansonsten kann sie lediglich privat für ihre Pension vorsorgen – etwa mit der neuen prämiengünstigen Zukunftsvorsorge, einem Pensionsfonds oder einer Rentenversicherung.

Gerhard Haase, der lediglich zu 25 Prozent beteiligt ist, kann in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer neben der direkten Leistungszusage auch die oben geschilderte steuerfreie Zukunftssicherung

Betriebliche Vorsorgeformen für Unternehmer und Selbstständige: Wem stehen sie offen?

GmbH

- Gesellschafter-Geschäftsführer mit über 25 Prozent bzw. beherrschender Beteiligung: nur Direktzusage möglich.
- Gesellschafter-Geschäftsführer mit weniger als 25 Prozent bzw. keiner beherrschenden Beteiligung: sämtliche Formen möglich.
- Geschäftsführer ohne Beteiligung: sämtliche Formen möglich.

Personengesellschaften

- Einzelunternehmer und Gesellschafter sind grundsätzlich von betrieblicher Vorsorge

ausgeschlossen. Sie können lediglich privat vorsorgen.

- Ausnahme: Für Kommanditisten (beschränkt haftende Gesellschafter) einer KG sind sämtliche Formen möglich, sofern sie im Unternehmen arbeiten. Gleiches gilt bei stillen Gesellschaftern.

Freiberufler

- sind ebenfalls wie Personengesellschafter grundsätzlich von betrieblicher Vorsorge ausgeschlossen. Sie können lediglich privat vorsorgen.

Fast zwei Jahre nach Einführung der Abfertigungskassen ein aktueller Zwischenstand:

Service gut, Veranlagung vorsichtig

Seit 1. Jänner 2003 sind die neuen Abfertigungskassen in Amt und Würden. Jeder Mitarbeiter, der seither neu eingestellt wurde, unterliegt dem Regime der „Abfertigung neu“ und sein Arbeitgeber muss für ihn monatlich Beiträge in eine der Kassen einzahlen.

GEWINN nahm unmittelbar vor der Umstellung auf die neue Rechtslage zusammen mit Gerald Moritz von Heissmann Consultants und Peter Prandstätter von benefit consulting sämtliche neue Anbieter eingehend unter die Lupe (GEWINN 11/02). Jetzt, exakt zwei Jahre später, lässt sich bereits eine erste Bilanz ziehen: Welche Anbieter haben sich nun tatsächlich zu den größ-

zeit eine geringe Performance auf, weil sie bewusst auf hohe Sicherheit setzen. Die APK etwa hat von Anfang an erklärt, dass sie erst Aktien aufbauen möchte, wenn die Vermögensentwicklung und die Auszahlungen es zulassen“, erklärt Moritz. Da die Kassen laut Gesetz eine Kapitalgarantie abgeben müssen, möchten sie sich natürlich nicht ins eigene Fleisch schneiden. Positiv herausgestochen ist 2003 die Niederösterreichische Vorsorgekasse, die trotz vorsichtiger Veranlagung 4,36 Prozent Performance erwirtschaften konnte. Die beiden wagemutigsten Veranlager sind – wie sie von Anfang an erklärt haben – die Siemens Pensionskasse, die derzeit rund 35 Prozent Aktien hält, und die Bonus Vorsorgekasse, die immerhin noch zu 15 Prozent in Aktien veranlagt ist. Die Strategie ging bisher auf, besonders bei Siemens: mit 5,10 Prozent Performance im Vorjahr und immerhin noch 2,78 Prozent im ersten Halbjahr 2004. Da die Kassen noch so jung sind, lassen sich signifikante Aussagen über die Anlageergebnisse freilich erst in einigen Jahren treffen.

Was die Servicequalität betrifft, scheinen viele Kassen beinahe zu gut gerüstet zu sein: „Viele Kassen sagen, dass Teile ihres

Serviceangebots gar nicht genutzt werden“, so Prandstätter. Hot-Lines, Internet-Zugänge aufs persönliche Konto und Ähnliches stünden zwar zur Verfügung, würden aber teils noch wenig angenommen. In einigen Jahren, wenn mehr Gelder verwaltet werden, werde sich das aber sicher ändern, sind sich alle einig.

Säumige Arbeitgeber

Ein Problem hat das neue Gesetz schließlich mit sich gebracht, das nicht die Kassen, sondern viele Arbeitnehmer plagt: Bis heute sollen über 8,5 Millionen Euro bei den Gebietskrankenkassen „zwischenlagern“. Das kommt dadurch zustande, dass viele Unternehmen nach wie vor keine Abfertigungskasse für ihre Mitarbeiter ausgesucht haben, aber gesetzeskonform monatlich die Beiträge dafür an die Gebietskrankenkasse leisten. Diese kann das Geld aber nicht – wie vorgesehen – an eine Abfertigungskasse weitergeben, da das Unternehmen ja keine gewählt hat. So lagert es nur mit 1,5 Prozent verzinst auf den Konten der Gebietskrankenkassen. Über 150.000 Mitarbeiter sollen davon betroffen sein. Gesetzlich gibt es derzeit keine Handhabe gegen säumige Unternehmen.

„Wie vermutet, haben sich die VBV und die ÖVK zu den größten Anbietern am Markt entwickelt“, so Gerald Moritz von Heissmann Consultants



Foto: Heissmann Consultants

ten entwickelt und wie sieht ihre aktuelle Anlagestrategie aus?

Riesen VBV und ÖVK

Die Daten, die Moritz und Prandstätter auch heuer wieder von den Anbietern abfragten, geben folgendes Bild: Wie von Anfang an angenommen, haben sich tatsächlich die VBV (mit den Pensionskassen VPV und BVP als Aktionäre, hinter denen namhafte Banken und Versicherungen stehen) und die ÖVK (hinter der Raiffeisen-Konzern, UNIQA und ÖPAG stehen) zu den größten Anbietern entwickelt. Erstere, die VBV, verfügte zum Stichtag 30. Juni 2004 über 483.855 Anwartschaften (d. h. Konten für die einzelnen Arbeitnehmer), die ÖVK über 315.139. Etwas abgeschlagen folgen die BAWAG Allianz-Vorsorgekasse sowie die Bonus-Kasse (mit Zürich und Generali im Hintergrund).

Was die Anlagestrategie betrifft, so lassen sich deutliche Unterschiede in der Philosophie feststellen: „Manche Kassen wie die APK, BUAG oder Victoria weisen der-

