

Mit Online-Rechner
Ihre Optionen im Vergleich!

**WIE SCHAUT
IHR PLAN
AUS?**

Der **KONSUMENT** PENSIONSPLANER

Analyse: Pensionslücke ermitteln und schließen

Finanzcheck: Einkommen, Vermögen, Ausgaben

Praxis: Altersteilzeit, Höherversicherung, Zuverdienst



Analyse:
Pensionslücke
ermitteln und
schließen

Finanzcheck:
Einkommen,
Vermögen,
Ausgaben

Praxis: Alters-
teilzeit, Höher-
versicherung,
Zuverdienst

Verein für Konsumenteninformation (Hrsg.)
Gabi Kreindl, Walter Hager

Der KONSUMENT Pensionsplaner

Grundsätzliches	9
Überblick verschaffen	11
Drei-Säulen-Modell	12
Umlageverfahren und Kapitaldeckungsverfahren	13
Wie sicher sind die Pensionen?	13
Was hat es mit der „Pensionslücke“ auf sich?	14
Das künftige Budget ermitteln	16
KONSUMENT-Pensionsrechner	17
Die gesetzliche Pension	19
Pensionskonto und Kontoerstgutschrift	21
Pensionsberechnung	26
Arten der gesetzlichen Pension	30
Zuverdienst in der Pension	42
Betriebliche Altersvorsorge	43
Pensionskassen	45
Abfertigung	48
Zukunftssicherung	54
Private Vorsorgeprodukte und Vermögenswerte	55
Ausgeben oder vererben?	57
Basics der Veranlagung	58
Den Status quo erheben	61
Zeithorizont und Anlageziel	62
Anlagestrategie für über 50-Jährige	63
Kompetente Beratung	64
Der Notgroschen	64
Die wichtigsten Vorsorgeprodukte	65
Immobilien	74
Haushaltskosten heute und morgen	79
Haushaltsplan erstellen	81
Was könnte sich mit Pensionsantritt verändern?	81
Das Wichtigste im Überblick	89
Was können Sie in der Pension an Einkünften erwarten?	91
Was ist in der Pension an Ausgaben zu erwarten?	92
Das kann der KONSUMENT-Pensionsrechner	93
Was sonst noch zu berücksichtigen ist	93
Geeignete Maßnahmen	94

97	Der KONSUMENT-Pensionsrechner
100	So gelangen Sie zum KONSUMENT-Pensionsrechner
101	Auch das kann der KONSUMENT-Pensionsrechner
102	Vorbereitung
127	Service
129	Adressen
133	Links
135	Stichwortverzeichnis

Betriebliche Altersvorsorge

- Pensionskassen – freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers
- Abfertigung ALT und NEU
- Die Zukunftssicherung als steuerschonendes Modell

Die zweite Säule der Pensionsvorsorge ist die betriebliche. Sie basiert auf freiwilligen Zuwendungen der Arbeitgeber in Form von Pensionskassenleistungen und der Abfertigung NEU aus der betrieblichen Vorsorgekasse. Eine Pensionskassenleistung wird entweder im Arbeitsvertrag eines einzelnen Beschäftigten, in einer Betriebsvereinbarung für die Mitarbeiter eines Unternehmens oder im Kollektivvertrag einer Branche festgelegt. Sie besteht nicht automatisch. Die Entscheidung trifft der Arbeitgeber und er wählt eine Pensionskasse aus. Die betriebliche Altersvorsorge muss nicht unbedingt eine reine Altersversorgung sein, sie kann auch Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenpensionen umfassen. Die Abfertigung wurde im Jahr 2003 von einer direkten Zahlungsverpflichtung des Dienstgebers an die Dienstnehmer auf eine laufende Beitragszahlung an eine betriebliche Vorsorgekasse umgestellt.

Pensionskassen

Pensionskassen sind privatwirtschaftliche Dienstleistungsunternehmen. Sie setzen für Dienstgeber zusätzliche Pensionszusagen um. Die Leistungen aus den Pensionskassen basieren auf dem Kapitaldeckungsverfahren, bei dem jeder für sich spart und nicht eine Generation die nächste unterstützt wie im Umlageverfahren, wo die Beiträge direkt an die Bezugsberechtigten weitergegeben werden (► Seite 13).

In Österreich gibt es aktuell fünf überbetriebliche und fünf betriebliche Pensionskassen. Betriebliche Pensionskassen sind von einem Unternehmen bzw. Konzern ausschließlich für eigene Mitarbeiter gegründet worden. Zusätzlich gibt es überbetriebliche Pensionskassen, denen verschiedene Unternehmen beitreten können.

Bei Pensionskassenverträgen zahlen Arbeitgeber in Pensionskassen monatliche Beiträge ein, die später in der Pension ausbezahlt werden. Zusätzlich können Eigenbeiträge freiwillig geleistet werden. Sie erhöhen den Anspruch auf zukünftige Leistungen. Derzeit haben laut Fachverband der Pensionskassen über 924.000 Personen, das sind 23 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer, Anspruch auf eine Firmenpension. Insgesamt veranlagen die zehn Pensionskassen ein Vermögen von über

Freiwillige
Leistung des
Arbeitgebers

Pensionskassen in Österreich

In Österreich gibt es fünf überbetriebliche und fünf betriebliche Pensionskassen. Die fünf überbetrieblichen Pensionskassen sind:

- Allianz Pensionskasse AG
- APK-Pensionskasse AG
- Bonus Pensionskassen AG
- Valida Pension AG
- VBV-Pensionskasse AG

Die fünf betrieblichen Pensionskassen sind:

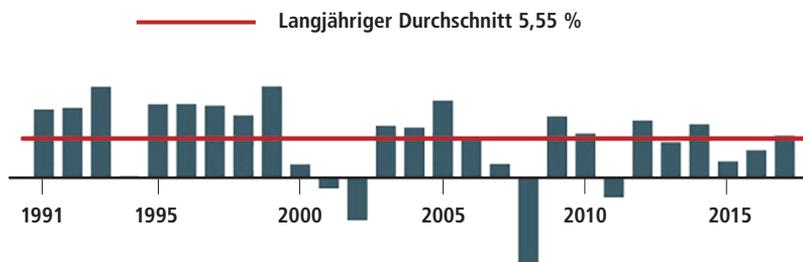
- Bundespensionskasse AG
- IBM Pensionskasse AG
- Porsche Pensionskasse AG
- Sozialversicherungspensionskasse AG
- Valida Industrie Pensionskasse AG

22,6 Mrd. Euro. Für die Veranlagung des Pensionskapitals gibt es im Pensionskassengesetz klare Vorgaben. Die Risikostreuung muss in einem bestimmten Verhältnis erfolgen.

Veranlagung des Pensionskapitals

Veranlagung in ...	Maximum des Vermögens in Prozent
Aktien, Wertpapiere, Corporate Bonds	0 – 50 % (70 %)
ausländische Währung	0 – 30 %
Schuldverschreibungen, Aktien etc., die nicht auf einem geregelten Markt zugelassen sind	0 – 30 %
Darlehen an beitragsleistende Arbeitgeber	0 – 5 %

Quelle: Fachverband Pensionskassen, www.pensionskassen.at



Anlageergebnis der österreichischen Pensionskassen 1991 – 2017 in Prozent
(Quelle: OeKB, 1991 – 1997: Erhebungen des FV)

Funktionsweise

Während der Ansparphase (Anwartschaftsphase) zahlt das Unternehmen zugunsten der Mitarbeiter – und auf freiwilliger Basis der Mitarbeiter selbst – 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.

Optional gibt es auch eine Berufsunfähigkeitspension für den Fall, dass jemand berufsunfähig oder invalide wird. In diesem Fall erhält er, wenn in der Pensionsvereinbarung ein entsprechender Schutz für Berufsunfähigkeit bzw. Invalidität vorgesehen ist, eine sogenannte Berufsunfähigkeits- bzw. eine Invaliditätspension.

Im Falle des Todes eines Berechtigten in der Anwartschafts- oder in der Leistungsphase erhalten seine Hinterbliebenen eine Pension entsprechend der Pensionsvereinbarung.

Leistungen für Hinterbliebene möglich

Zwei Modelle

Die Modelle sind „beitragsorientiert“ oder „leistungsorientiert“. Im beitragsorientierten Modell ist die Anpassung der zukünftigen Pension an die Entwicklung des Kapitalmarktes und den gewählten Rechnungszins geknüpft. Die Pension wird jeweils um die Differenz zwischen dem Rech-

nungszins und dem tatsächlich erwirtschafteten Ergebnis verändert. Ist der geplante Rechnungszins höher als die erzielte Kapitalmarktrendite, wird die Pension gekürzt. Erwirtschaftet die Pensionskasse eine höhere Rendite als den geplanten Rechnungszins, wird die Pension erhöht. Bei diesem Modell liegen die Chancen und Risiken auf Pensionserhöhungen und -kürzungen bei den Arbeitnehmern bzw. Pensionisten.

Im leistungsorientierten Modell werden die Pensionshöhe und eine mögliche jährliche Wertanpassung in der Pensionsvereinbarung festgelegt. Für den zukünftigen Pensionisten steht dann die Pensionshöhe neben vereinbarten Anpassungen fest, egal wie sich der Kapitalmarkt entwickelt. Hier liegen die Chancen und Risiken beim Arbeitgeber bzw. bei der Pensionskasse.

Jährliche Information

Die Pensionskassen informieren jeden Berechtigten einmal pro Jahr detailliert über die eingezahlten Beiträge und die zu erwartenden Leistungen. Die erwirtschafteten Ergebnisse sind je nach Veranlagungsstrategie unterschiedlich, denn auch das Anlagespektrum reicht von „dynamisch“ (Veranlagung mit hohem Aktienanteil) bis „konservativ“ (Veranlagung mit sehr geringem Aktienanteil). Die Pensionskassen wollen transparent agieren. Sie haben gemeinsam mit der Oesterreichischen Kontrollbank (OeKB) Richtwerte für einen Vergleich erarbeitet. Infos dazu finden sich auf der Website der Kontrollbank (www.oekb.at/kapitalmarkt-services/unser-datenangebot/veranlagungsentwicklung-der-pensionskassen.html).

Abfertigung

Diese Form der betrieblichen Vorsorge steht nicht einzelnen Personen oder Gruppen zu, sondern per Gesetz jedem Beschäftigten: Seit dem 1. Jänner 2003 haben alle Arbeitnehmer, die ab diesem Stichtag in ein neues Dienstverhältnis eintreten oder eingetreten sind, Anspruch auf die

Über den
aktuellen Stand
wird jährlich
informiert

Abfertigung NEU. Im Jahr 2008 wurde dieser Anspruch auf freie Dienstnehmer, Lehrlinge und selbstständig Erwerbstätige ausgeweitet. Für Dienstverhältnisse, die vor 2003 begannen, galt und gilt zum Teil heute noch die Abfertigung ALT.

Abfertigung ALT

Im alten Abfertigungssystem wird die Abfertigung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses berechnet. Sie beträgt nach

- 3-jähriger Dienstzeit 2 Monatsentgelte
- 5-jähriger Dienstzeit 3 Monatsentgelte
- 10-jähriger Dienstzeit 4 Monatsentgelte
- 15-jähriger Dienstzeit 6 Monatsentgelte
- 20-jähriger Dienstzeit 9 Monatsentgelte
- 25-jähriger Dienstzeit 12 Monatsentgelte

Bei der Berechnung der Dienstzeit werden Lehrzeiten nur dann angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis inklusive Lehrzeit mindestens sieben Jahre gedauert hat. Zeiten des Mutterschutzes werden bei der Berechnung der Dienstzeit berücksichtigt, Elternkarenzzeiten nicht (vereinzelt gelten günstigere kollektivvertragliche Regelungen). Zeiten des Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienstes werden voll berücksichtigt!

Je länger beim selben Arbeitgeber, desto höher die Abfertigung

Unterschiede Abfertigung ALT und NEU

Alle Dienstverträge, die vor dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden, fallen noch unter die Abfertigung ALT. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Wechsel zur Abfertigung NEU sinnvoll sein. Ein Übertritt ist allerdings nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Sinnvoll wäre ein Wechsel zum Beispiel, wenn man vorhat, ein Dienstverhältnis selbst zu kündigen. Für Arbeitnehmer, die schon sehr viele Dienstjahre bei einem Arbeitgeber angesammelt haben und ziemlich sicher nicht von sich aus kündigen werden, ist das alte Abfertigungsmodell in der Regel finanziell attraktiver.

Durch die Umstellung von Abfertigung ALT auf NEU im Jahr 2003 veränderte sich die Abfertigung von einem Bonus für lange Betriebszugehörigkeit, der auch eine Überbrückung bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit darstellte, hin zu einem Vorsorgeprodukt, das von den betrieblichen Vorsorgekassen verwaltet wird. Zudem verringerten sich die Beiträge von 2,5 auf 1,53 Prozent der Lohnsumme.

Abfertigung ALT und NEU

	Abfertigung ALT	Abfertigung NEU
Anspruch	Erst nach drei Jahren ununterbrochener Beschäftigung im gleichen Unternehmen.	Ab 2. Beschäftigungsmonat bzw. ab 2. Monat der Selbstständigkeit.
Bedingung	Anspruch nur, wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung oder einvernehmliche Auflösung beendet wurde.	Anspruch auch bei Selbstkündigung.
Auszahlung	Keine Möglichkeit der vorzeitigen Auszahlung. Bei Kündigung durch Dienstnehmer selbst oder einer Entlassung verfallen die bisherigen Abfertigungsansprüche.	Nach drei Jahren Möglichkeit, sich bei Dienstgeberkündigung die Abfertigung auszahlen zu lassen. Bei Dienstnehmerkündigung keine Auszahlungsmöglichkeit, aber die Beiträge verbleiben in der Vorsorgekasse bzw. Ansprüche können zum nächsten Dienstgeber mitgenommen werden.
Höhe	Berechnung der Abfertigung erfolgt auf Basis des Letztbezugs. Je nach Dauer des Dienstverhältnisses liegt die Höhe der Auszahlungsbeiträge bei 2 bis 12 Monatsentgelten.	Höhe der Einzahlungsbeiträge ist gesetzlich mit 1,53 % des Bruttoentgelts festgelegt; Höhe der Auszahlung hängt von den einbezahlten Beiträgen und vom erzielten Veranlagungserfolg der Vorsorgekasse ab.
Auszahlung	Direkt vom Arbeitgeber.	Von betrieblichen Vorsorgekassen.

Zwei unterschiedliche Modelle

Abfertigung NEU – Betriebliche Vorsorgekasse

Bei der Abfertigung NEU zahlt der Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter ab dem 2. Monat des Dienstverhältnisses monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgelts gemeinsam mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse. Von dort wird der Beitrag an die vom Arbeitgeber oder Selbstständigen gewählte betriebliche Vorsorgekasse (BVK) weitergeleitet. Bei den Selbstständigen, die ihre Sozialversicherungsbeiträge direkt an die gewerbliche Sozialversicherung (SVA) zahlen, wird der entsprechende Betrag von der SVA an die Abfertigungskassen überwiesen. Für die Abwicklung verrechnen die Sozialversicherungsträger 0,3 % der Beiträge.

Rucksackprinzip. Anders als beim alten Abfertigungssystem können hier die bislang angesparten Vorsorgebeiträge bei einem Jobwechsel zum nächsten Unternehmen mitgenommen werden. Der Betrag wird in die Vorsorgekasse des neuen Betriebes übertragen und das Ansparen geht weiter. Nach einer Mindestzeit von drei Dienstjahren kann man sich die Abfertigung auch auszahlen lassen – und wieder bei null beginnen. Das sollte aber nur in wirklichen Ausnahmefällen passieren! Besser, der Betrag bleibt im sogenannten Rucksack und wird bei einem Jobwechsel zum neuen Arbeitgeber mitgenommen. So kann er – wenn auch in kleinen Schritten – wachsen.

Mehrere Anwartschaften. Durch Jobwechsel können Anwartschaften bei mehreren Mitarbeitervorsorgekassen entstehen. Hat ein Arbeitnehmer einen Auszahlungsanspruch, muss er von diesem nicht Gebrauch machen. Er hat folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung der Abfertigung als Kapitalbetrag
- Belassen der Abfertigung in der BVK und Weiterveranlagung des Geldes
- Übertragung an die BVK des neuen Arbeitgebers
- Übertragung in eine private Pensionszusatzversicherung oder in eine Pensionskasse

Die Vorsorgekasse wird vom Arbeitgeber gewählt

Ansprüche können übertragen werden

Wenn ein Auszahlungsanspruch besteht und der Anwartschaftsberechtigte gibt der BVK nicht binnen 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich bekannt, wie er über die Abfertigung verfügen möchte, verbleibt diese in der BVK und wird weiterveranlagt!

Strenge Auflagen. Befürchtungen, dass die betrieblichen Vorsorgekassen mit diesem Geld nicht redlich umgehen, sind angesichts unrühmlicher Nachrichten über Finanzdienstleister in den vergangenen Jahren verständlich, aber unbegründet. Die BVK unterliegen sehr strengen gesetzlichen Vorschriften und agieren – anders als eine Bank bei einer herkömmlichen Geldanlage – als Treuhänder der Kundengelder. Auch für die Geldanlage der Kassen gibt es strenge Auflagen: Die Gelder müssen sicher veranlagt werden. Und damit die Kapitalgarantie – der Anleger bekommt mindestens so viel heraus, wie er eingezahlt hat – halten kann, müssen die Vorsorgekassen jährlich ihre Kapitalgarantierücklage aufstocken. Zudem sind sie in ein Anlegerentschädigungssystem eingebunden, das derzeit einen Schutz von Abfertigungsansprüchen bis zu 20.000 Euro pro Person vorsieht.

Acht Kassen teilen sich den Markt. Acht betriebliche Vorsorgekassen (BVK) teilen sich den Markt in Österreich. Nach dem verwalteten Vermögen gereiht sind das VBV, Valida, Allianz, APK, Bonus, BUAK, NÖ Vorsorgekasse und die fair-finance. Bei welcher Kasse das eigene Geld deponiert und verwaltet wird, kann der einzelne Arbeitnehmer nicht bestimmen. Die Kasse wird vom Arbeitgeber bzw. bei Vorhandensein eines Betriebsrates gemeinsam mit diesem ausgewählt.

Jährliche Kontoinformation

Einmal jährlich bzw. mindestens alle drei Jahre wird den Anwartschaftsberechtigten von der betrieblichen Vorsorgekasse eine Kontoinformation über die Höhe ihres Guthabens übermittelt.

Die Kontoinformation beinhaltet den Kontostand am Anfang des Jahres, die für das Kalenderjahr geleisteten Beiträge und die angefal-

lenen Kosten, das erwirtschaftete Veranlagungsergebnis, den Kontostand am Ende des Jahres und die Arbeitgeber, die im Kalenderjahr Beiträge gemeldet haben.

Wenn auf ein Konto keine Beiträge mehr eingezahlt werden (z.B., weil das Arbeitsverhältnis beendet wurde), erhält der Arbeitnehmer nur alle drei Jahre eine Kontonachricht. Ändert sich der Kontostand jedoch um mehr als 30 Euro, hat der Arbeitnehmer auch vor Ablauf der drei Jahre Anspruch auf eine Kontonachricht zum Bilanzstichtag.

Hat ein Arbeitgeber oder Selbstständiger binnen sechs Monaten keinen Beitrittsvertrag abgeschlossen, so kann er vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger einer der Vorsorgekassen zugewiesen werden. Dieser „Zwang“ zur betrieblichen Vorsorge ist nicht jedem recht, auch nicht jedem Anspruchsberechtigten. Der Vorteil ist aber, dass sich selbst bei kleinen Beitragszahlungen im Lauf der Jahre ein gar nicht so kleiner Kapitalstock bildet. Die Rendite fällt nach Erhebungen des VKI nicht berauschend aus, was aber wegen der strengen Vorschriften hinsichtlich sicherer Veranlagung und Kapitalgarantie nicht verwundert. Dennoch gibt es Unterschiede!

Steuer

Wer sich die Abfertigung auszahlen lässt, egal ob nach 36 Monaten oder bei Pensionsantritt, muss 6 Prozent Steuer bezahlen. Alternativ kann das Geld in eine Pensionskasse oder in eine Pensionszusatzversicherung übertragen werden, dann erhält man die Pension steuerfrei ausbezahlt.

Vergleich betriebliche Vorsorgekassen

Vom VKI wird jährlich ein Vergleich veröffentlicht, der mehr Klarheit und Bewusstsein für diese wichtige Säule schaffen soll. Die betrieblichen Vorsorgekassen unterliegen gesetzlichen Auflagen, die nicht viel Gestaltungsspielraum ermöglichen. Dennoch unterscheiden sie sich in einzelnen Bereichen. Um diese Unterschiede aufzuzeigen, wurde vom VKI ein Vergleich der BVK entwickelt, der jährlich aktualisiert wird. Im

Jährlicher
Vergleich
vom VKI

VKI-Vergleichstool (<http://bvk.konsument.at>) ist auch eine Auswertung nach eigener Gewichtung der Parameter Performance, Kosten, Nachhaltigkeit, Sicherheit und Information möglich.

Zukunftssicherung

Steuerschonen-
des Modell bis
300 Euro pro Jahr

Bei der finanziellen Pensionsplanung sollten alle Möglichkeiten von weiteren Einnahmen in Erwägung gezogen werden. Gibt es in Ihrem Unternehmen oder gab es in einem früheren Unternehmen eine Zukunftssicherung gemäß § 3 (1) 15a EStG, die möglicherweise als steuersparendes Modell für die Belegschaft abgeschlossen wurde? Mit diesem Modell können Lohnnebenkosten gespart werden und für die Mitarbeiter kann ein steuerfreies Einkommen erzielt werden. Der Arbeitgeber schließt zugunsten seiner Arbeitnehmer eine Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherung ab. Die Prämienzahlung stellt für den Arbeitgeber eine Betriebsausgabe dar. So kann er steuerbegünstigt bis zu 300 Euro pro Jahr und Mitarbeiter in eine private Vorsorgelösung investieren.

- A**
Abfertigung 48, 111
Aktien 72
Aktienfonds 71
Alterspension 30
Altersteilzeit 37
Allgemeines Pensionskassengesetz (APK) 21, 26
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) 21, 26
Altersvorsorge, betriebliche 43, 111
Altersvorsorge/Pension, gesetzliche 12, 30, 107
Anlageformen 58
Anlagestrategie 63
Anleihen 68
Anteil am Portfolio 63
Anwartschaften 51
Anwartschaftsphase 47
Aufwertungsfaktoren 26
Ausgabekurs 69
Ausgleichszulage 36
- B**
Bausparen 66
Bemessungsgrundlage 26
Berater, unabhängiger 68
Beratung 64
Berufsunfähigkeitspension 41
Bestandsaufnahme 57
- D**
Dachfonds 72
Drei-Säulen-Modell 12, 62
- E**
Effektivzins 59
- Einkommen, Partner 93
Einlagensicherung 66
Ertrag 58
Ertragschancen 59
Er- und Ablebensversicherungen 67
ETF 69
- G**
Geldanlageprodukt 58
Geldmarktfonds 72
- H**
Hacklerregelung 35
Haushaltskosten 81, 123
Haushaltsplan 81, 123
Hinterbliebenenpension 39
Höherversicherung, freiwillige 27, 94, 109
- I**
Immobilien 74
Immobilienfonds 72
Invaliditätspension
Investmentfonds 69
- K**
Kapitaldeckungsverfahren 13
Kapitalentnahmeplan 73
Kapital, Verrentung von 73, 95
Kontoerstgutschrift 21
Korridorpension 34
Kosten 63
Kreditzinsen 63
- L**
Lebensstil 94
Lebensversicherungen 67, 119
–, fondsgebundene 67
Leibrente 75
- Liquidität 59
- M**
Mischfonds 71
Modell, beitragsorientiertes 47
–, leistungsorientiertes 47
- N**
Notgroschen 64
- P**
„Pensionslücke“ 14
Pensionslückenrechner 15
Pensionskassen 45, 48, 117
Pensionskassengesetz 46
Pensionskassenleistung 45
Pensionskonto 21
Pensionsrechner 96
Pensionsversicherung 11
Pensionsversicherungsanstalt 42
Pensionssystem 13, 21
Produktbeschreibungen 57
- R**
Rendite 58
Renditechancen 63
Rentenfonds 71
Rentenversicherung 73
Risiko 59, 62
Risikobereitschaft 63
- S**
Schwerarbeitspension 34
Sicherheit 58, 63
Sparbücher 57, 61
Spareinlagen 66
- Stilllegung 67
Streuung 65
- T**
Teilgutschriften 21
Tilgungskurs 69
- U**
Umlageverfahren 13
Umkehrhypothek 75
- V**
Veranlagungsrenditen 63
Vermögensaufbau 63
Vermögenswerte 57
Versicherungsprinzip 73
Versicherungszeiten, Nachkauf von 29, 94
Verzinsung 69
Vorsorgekasse, betriebliche 45, 51
Vorsorge, private 55, 119
Vorsorgeprodukte 65
Vorsorgewohnung 77
- W**
Waisenpension 40
Weiterversicherung, freiwillige 28, 95
Wertpapiere 57, 61
Witwen-/Witwerpension 38
Wohnraum, Schaffung von 63
- Z**
Zinsezsinseffekt 59
Zukunftssicherung 54, 117

Der KONSUMENT-Pensionsplaner

Wie sind die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen? Was können Sie von einer allfälligen Firmenpension erwarten? Und welche Rolle spielt die sogenannte „3.Säule“, die private Vorsorge, zur Abdeckung der immer wieder behaupteten „Pensionslücke“? Die Vorbereitung auf den Ruhestand zwingt auch zur Bestandsaufnahme der finanziellen Situation. Genau dabei leistet das neue KONSUMENT-Buch Hilfestellung. Es führt alle nötigen Überlegungen in strukturierter Form zusammen und behandelt alle relevanten Themen so verständlich, dass Betroffene aktiv eine seriöse Planung ihrer Zukunft erstellen können. Der Weg zur besten Rente wird begleitet von einem Online-Rechner, der es den Leserinnen und Lesern ermöglicht, die drei Säulen der Vorsorge in verschiedenen Szenarien ganz individuell durchzurechnen.

Verein für Konsumenteninformation, Wien
www.vki.at | www.konsument.at

ISBN 978-3-99013-085-8



€ 19,90