



Bericht zum

Meeting vom 23. Februar 2022

Crashkurs finanzielle Altersvorsorge; alles was die Mitarbeiter*innen wissen sollten und wie man es vermittelt

Die finanzielle Altersvorsorge wird immer wichtiger. Mit der zunehmenden Lebenserwartung muss ein immer längerer Lebensabschnitt abgedeckt werden. Politische Turbulenzen verhindern oder verzögern die Sicherstellung des bisherigen Leistungsniveaus der staatlichen Vorsorge. Und dennoch ist das Know-How zu diesem Thema insbesondere bei der jüngeren Bevölkerung ungenügend. Durch das geringe Interesse und das ungenügende Wissen, wie die betriebliche Altersvorsorge besser ausgestaltet werden könnte, sind die Unternehmen auch wenig unter Druck, die Altersvorsorge noch professioneller auszugestalten. Der Silberfuchs mischt sich gemäss seiner Mission nicht in die politische Diskussion ein, will aber das Know-How über die finanzielle Altersvorsorge verbessern und einen Beitrag leisten, dass Stiftungsräte in Vorsorgeeinrichtungen professionell auftreten können. Dieser Bericht gibt generelle Hinweise und die beiliegende Dokumentation erlaubt eine Schritt-für-Schritt Überprüfung aller relevanten Punkte. Dabei starten wir mit AHV und Ergänzungsleistungen zur AHV, behandeln dann die beruflichen Vorsorge und runden mit der Säule 3b und generell mit der Finanzplanung für das Alter ab. Dazu kommen einige Hinweise auf weitere Informationsquellen für Laien.

Bei der **AHV** sind insbesondere die AHV-Beiträge um den Pensionierungszeitpunkt zu beachten: Die Beiträge von Nichterwerbstätigen bei einem Arbeitsende vor dem gesetzlichen Pensionierungsalter sind erheblich und die Beiträge nach dem gesetzlichen Pensionierungsalter sind nicht mehr rentenbildend. Der nicht AHV-pflichtige Freibetrag nach dem gesetzlichen Pensionierungsalter kann zwischen monatlicher (CHF 1'400) und jährlicher (CHF 16'800) Berechnung wechseln und gilt pro Arbeitgeber. Eine Aufteilung der Arbeiten auf mehrere Arbeitgeber erlaubt es also, nicht rentenbildende Lohnabzüge zu vermeiden. Mit der geplanten AHV-Revision soll die Arbeit nach dem gesetzlichen Rentenalter mit einer höheren Altersrente belohnt werden (falls nicht bereits die Maximalrente erreicht ist).

Bei einem **AHV-Vorbezug** (maximal 2 Jahre) werden die AHV-Renten für die Berechnung des Beitrags als nicht erwerbstätige Person angerechnet. Der Vorbezug ist deshalb nur bei einer tiefen Altersrente und fehlendem Vermögen interessant. Ob sich der **AHV-Aufschub** (maximal 5 Jahre) lohnt, hängt ab von der erwarteten Restlebensdauer, dem Grenzsteuersatz vor und nach dem Aufschub (Differenz zwischen gesparten und zusätzlichen Steuern) und ist finanziell selten attraktiv. Häufig sind es denn auch emotionale Gründe («ich noch kein Rentner»), die einen Aufschub veranlassen.

Die **langfristige Finanzierung** der AHV ist abhängig von der Entwicklung der Lebenserwartung und des Referenzalters, von der Demografie (Fertilität sowie Wanderungssaldo), der Entwicklung der Wirtschaft (Wachstum und Produktivität haben einen Einfluss auf die Reallöhne und damit auf die AHV-Beiträge und über den Anpassungs-Automatismus auch auf die Rentenhöhe), die Entwicklung der Beschäftigungsquote (AHV-Beiträge), die Lohnentwicklung und Inflation, die Entwicklung der Spezialsteuern (Alkohol, Tabak, Spielbanken) und die Akzeptanz der Stimmberechtigten für die Finanzierung der AHV durch Verbrauchssteuern (MWST).

Auch bei einer Angleichung des Referenzalters von Mann und Frau bestehen noch **Unterschiede zwischen Männern und Frauen**. Zwei NZZ-Artikel aus dem Jahr 2021 geben dazu viel Zahlenmaterial und Interpretationen. Zusätzlich werden Witwen und Witwer bei der AHV nicht gleich behandelt. Verheiratete

und geschiedene Männer, deren Gattin resp. ehemalige Gattin verstorben ist, erhalten eine Witwerrente, solange sie Kinder unter 18 Jahren haben. Sobald das jüngste Kind 18 Jahre alt ist, erlischt der Anspruch auf eine Witwerrente. Verheiratete Frauen, deren Gatte verstorben ist, haben auch ohne Kinder Anspruch auf eine Witwenrente, wenn sie zum Zeitpunkt der Verwitwung das 45. Altersjahr zurückgelegt haben und mindestens 5 Jahre verheiratet waren. Geschiedene Frauen, deren ehemaliger Gatte verstorben ist, haben Anspruch auf eine Witwenrente, wenn sie Kinder haben und die geschiedene Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat oder wenn sie bei der Scheidung älter als 45 Jahre waren und die geschiedene Ehe mindestens 10 Jahre gedauert hat oder wenn das jüngste Kind 18 Jahre alt wird, nachdem die geschiedene Mutter 45 Jahre alt geworden ist. Die Witwenrente endet also nicht automatisch wie beim Mann, sondern wird weiter bezahlt und dies bis ans Lebensende, wenn sie nicht im Zeitpunkt der Pensionierung durch eine höhere Altersrente ersetzt wird. Bei der Altersrente besteht zudem ein Verwitwenzuschlag von 20%, begrenzt auf die maximale AHV-Altersrente.

Falls die minimale Lebenshaltungskosten nicht gedeckt sind, besteht Anspruch auf **Ergänzungsleistungen** zur AHV. Voraussetzungen sind Anmeldung, erfolgte Pensionierung und das Vermögen muss weitgehend aufgezehrt sein, bei Einzelpersonen bis auf CHF 100'000 und bei Ehepaaren bis auf CHF 200'000, wobei selbst bewohntes Wohneigentum nicht einbezogen wird. Zudem braucht es sowohl Wohnsitz als auch Aufenthalt in der Schweiz. Die Erben trifft eine Rückzahlungsverpflichtung für nach dem 01.01.2021 ausbezahlte Ergänzungsleistungen (bei Ehepaaren erst nach dem Tod beider Personen), falls die angetretene Erbschaft CHF 40'000 übersteigt.

Falls der Arbeitgeber über eine Pensionskasse verfügt, so bestehen erhebliche **reglementarische Gestaltungsmöglichkeiten**, die über die Vertreter*innen im Stiftungsrat wahrgenommen werden können. Eine ziemlich vollständige, aber nicht abschliessende Liste:

- Höhe des versicherten Lohns (von – bis)
- Berechnung des versicherten Lohns (Boni, etc.)
- mit/ohne Koordinationsabzug
- Beiträge (Dauer, Höhe, Staffelung, Aufteilung AG-AN)
- Anlage generell sowie individuell (sogenannte 1e-Kassen)
- Altersleistung: Bezug Rente/Kapital/Mix
- Ausgestaltung der Risikoversicherung (Invalidität/Tod)
- Behandlung Konkubinatspartner
- Aktuarische Grundlagen wie Periodentafel oder Generationentafel
- Technischer Zinssatz
- Projektionszinssatz (wie wird das voraussichtliche Altersguthaben im Pensionierungsalter berechnet)
- Umwandlungssatz bei Überobligatorium oder umhüllenden Kassen
- Bildung von Reserven für Wertschwankungen und für technische Risiken (wie Langlebigkeit)

Auch wenn die Möglichkeiten und Konsequenzen ohne umfassenden Einblick in die Pensionskasse und ohne gute Kenntnisse von Gesetz und Rechtsprechung zur beruflichen Vorsorge sowie Versicherungsmathematik nicht abschätzbar sind, so lohnt es sich auf jeden Fall, die entsprechenden Fragen zu stellen und bei ungenügenden Antworten durch die Kasse oder den Arbeitgeber nachzufragen.

Der PK-Ausweis enthält Informationen über die Höhe der «**Vorsorgelücke**», also das Ausmass von freiwilligen, die Einkommenssteuer reduzierenden Einzahlungen, die das Alterskapital erhöhen. Deren Ausmass ist abhängig vom aktuellen Alterskapital, vom versicherten Lohn und vom technischem Zinssatz. Besonders relevant ist die Vorsorgelücke nach einer Scheidung, bei Arbeitsunterbrüchen, bei grösseren Lohnerhöhungen oder bei einem Wechsel zu einer «besseren» Vorsorgeeinrichtung. Neben der Qualität der Kasse (siehe dazu den nächsten Abschnitt) braucht es einen Steuervergleich zwischen heute und später (bei Kapitalbezug Auszahlungssteuer im Pensionierungszeitpunkt, bei Rentenbezug höhere Einkommenssteuer für die Restlebensdauer). Wegen der Einschränkung des Freiheitsgrades lohnt sich eine Einzahlung tendenziell erst 10 bis 15 Jahre vor dem Zeitpunkt der Pensionierung. Auch zu beachten ist, ob der Einkauf in den obligatorischen, den überobligatorischen Teil oder anteilmässig erfolgt. Weiter zu beachten ist die Sperrfrist für Kapitalbezüge (letzte 3 Jahre vor der Pensionierung, selbst wenn diese wegen einer nicht erwarteten Kündigung vor dem geplanten Zeitpunkt erfolgen sollte). Die Sperrfrist gilt allerdings nicht für Einkäufe zum Auffüllen der Vorsorgelücke nach einer Scheidung.

Bei einer Beurteilung der Vorsorgeeinrichtung (beim Wechsel des Arbeitgebers oder vor freiwilligen Einzahlungen zur Deckung von Vorsorgelücken) sind neben dem Reglement (siehe vorletzter Absatz) insbesondere folgende Punkte zu beachten bzw. nachzufragen:

- Deckungsgrad (technischer, ökonomischer, risikotragender)
- technischer Zins

- Umwandlungssatz (heute, zu erwartende Anpassungen)
- Wertschwankungsreserven
- Rentneranteil (je höher der Rentneranteil, desto kritischer ist die Einrichtung anzuschauen)
- Höhe der Risikoleistungen
- Arbeitgeberanteil

Im Hinblick auf die Zeit nach der Pensionierung lohnt es sich, ein **Budget für die Restlebensdauer** zu erstellen. Dabei sind die Mehr- und Minderkosten nach der Pensionierung zu beachten, wie Mehrkosten für Freizeit, kulturelle Angebote, etc. und Minderkosten für berufsbedingte Kosten wie Mobilität und auswärtige Verpflegung, etc. Bei den Steuern ergeben sich wohl geringere Einkommenssteuern, aber auch weniger Abzüge für Berufskosten. Das Anspruchsniveau wird sich über die Zeit ändern und ab einem gewissen Zeitpunkt werden Pflegekosten dazu kommen. Der Bedarf nach freiem Einkommen und dessen Zuteilung auf einzelne Budgetposten verschiebt sich also mit zunehmendem Alter.

Wie können die Mitarbeitenden zum Thema finanzielle Altersvorsorge informiert werden. Zur AHV stehen primär die **Informationen** des BSV zur Verfügung. Zur beruflichen Vorsorge sind es primär die Informationen der Vorsorgeeinrichtung, die auch eine Informationspflicht gegenüber ihren Versicherten hat. Generell zur finanziellen Altersvorsorge sind die grossen individuellen Unterschiede zu beachten (finanzielle Situation, persönliche Situation, Steuerdomizil, persönliche Bedürfnisse, etc.) und es stellt sich die Frage, ob dies Aufgabe des Arbeitgebers sein kann (Vertrauen der Arbeitnehmenden, Kompetenz des Arbeitgebers). Bei der Auswahl zwischen den vielen Beratungsangeboten auf dem Markt sind deren Kosten und Interessen zu beachten. Beim Zusammenspiel der Angebote zwischen Krankentaggeldversicherung, beruflicher und nicht beruflicher Unfallversicherung, Arbeitslosenversicherung, vertraglicher Situation innerhalb der Probezeit, etc. besteht gleichwohl eine erhebliche Informationsverpflichtung des Arbeitgebers. Letztlich bleibt aber primär die Eigenverantwortung des Individuums für seine finanzielle Kompetenz. Wenn wir die heutige politische Diskussion mit einer massiven Verschiebung von Vorsorgegeldern von der jüngeren zur älteren Generation anschauen, dann besteht offensichtlich ein grosser Nachholbedarf bei dieser finanziellen Kompetenz.

25. Februar 2022
René Lichtsteiner