

## Selbstbewusst

Viele Junge haben genaue Vorstellungen, wie ihr Leben verlaufen soll. Entsprechend wünschen sie sich auch mehr Mitspracherecht, wenn es um die berufliche Vorsorge geht.



# Flexibilität als Trumpf

Um als Arbeitgeber im Zusammenhang mit der 2. Säule attraktiv zu bleiben, sollten Unternehmer ihrer Belegschaft Vorsorgelösungen anbieten, die ihnen mehr Mitspracherecht einräumen und Umverteilungen auf ein Minimum reduzieren, rät Finanzexpertin Yvonne Seiler Zimmermann. *von Jasmine Alig*

# U

nternehmer treffen mit der Wahl eines Vorsorgemodells einen wichtigen Entscheid. Nicht nur für sich selbst, sondern vor allem auch für ihre Angestellten. Davon ausgehend, dass ihren Mitarbeitenden vor allem die Sicherheit – sprich die Abdeckung möglichst vieler Risiken – am Herzen liegt, setzten bislang viele KMU auf Vollversicherungen.

Viele Indizien sprechen dafür, dass sich die Einstellung der Belegschaft zur beruflichen Vorsorge in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt hat. Sei es, weil dem Thema medial mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird und man das Geschehen kritischer mitverfolgt, weil sich die individuellen Lebensentwürfe verändert haben oder weil man mehr Eigenverantwortung übernehmen will: Fakt ist, dass vier von fünf aktiv Versicherten regelmässig über das Thema nachdenken und sich entsprechend informieren. Je näher das Pensionsalter rückt, desto mehr gewinnt die Vorsorgefrage an Gewicht. Zu diesem Schluss kommt Yvonne Seiler Zimmermann, Professorin für Banking und Finance am Institut für Finanzdienstleis-

tungen Zug IFZ der Hochschule Luzern, in ihrer Studie über das Interesse und den Wissensstand der Versicherten bezüglich der beruflichen Vorsorge.

## Zeit für Reformen

«Das Interesse am Thema hängt vom Vertrauen eines Menschen in die Altersvorsorge ab», betont die Expertin. Und dieses Vertrauen ist laut aktuellen Marktstudien seit ein paar Jahren rückläufig. «Die Bevölkerung vertraut der 2. Säule weniger als früher», weiss Seiler Zimmermann. Die Ursachen dafür sieht sie vor allem bei den tiefen Zinsen: Renditen können nur noch mit erhöhten Risiken erwirtschaftet werden. «Die Probleme der Pensionskassen sind in den Medien allgegenwärtig, und den Leuten wird bewusst, dass es Zeit ist für Reformen.» Das nage am Vertrauen, und zwar über alle Altersklassen hinweg.

«Am meisten Vertrauen haben noch die Älteren, denn bei ihnen besteht eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit, dass sie den

Betrag, der in ihrem Vorsorgeausweis steht, auch tatsächlich erhalten», erklärt die Professorin. Anders sehe die Perspektive der Jungen aus, die noch etliche Reformen vor sich haben und bei denen unklar sei, was sie am Schluss effektiv noch ausbezahlt bekommen. «Aus der Perspektive von 25-jährigen Angestellten wird das heutige System der beruflichen Vorsorge bis zu ihrer Pensionierung aller Voraussicht nach anders ausgestaltet sein.»

## Attraktive Bedingungen schaffen

Die Beschäftigten würden, so Yvonne Seiler Zimmermann, von ihrer beruflichen Vorsorgelösung vor allem eines erwarten: ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Diese Einstellung zeige sich bei sämtlichen Altersklassen. Während Jüngere sich aber noch wenig mit der Altersvorsorge auseinandersetzen würden und bei der Jobsuche primär auf die Höhe des ausbezahlten Einkommens fixiert seien, achte man mit zunehmendem Alter sehr wohl darauf, wie attraktiv die Vorsorgelösung eines potenziellen Arbeitgebers ausgestaltet ist.

«Da sie selbst letztlich das Risiko tragen, sollten Versicherte mehr Wahlmöglichkeiten und Mitspracherecht haben, wenn es darum geht, wie ihr Altersgeld angelegt wird», erklärt die Expertin. Deshalb tun Unternehmer gut daran, für ihre Angestellten das Spektrum zu erweitern. Mit den 1e-Lösungen besteht diese Möglichkeit für Personen mit Lohnbestandteilen über 129060 Franken bereits. Der ▶

**„KMU müssen das BVG-Spektrum erweitern.“**

YVONNE SEILER ZIMMERMANN



► oder die Mitarbeitende kann selbst über die Anlagestrategie entscheiden, trägt aber auch das Risiko. Seiler Zimmermann: «Gerade für junge Menschen sind solche Pläne sehr attraktiv, denn aufgrund ihres längeren Zeithorizonts können sie einen höheren Aktienanteil wählen.» Wünschenswert sei dies auch für BVG-Versicherte.

Ganz allgemein empfiehlt es sich, für junge Beschäftigte Rahmenbedingungen zu schaffen, die den veränderten Lebensstil und die zunehmende Individualisierung berücksichtigen, findet Salomè Vogt, Leiterin Avenir Jeunesse beim Think Tank Avenir Suisse. «Die Biografien haben sich gewandelt. Heute sind wir nicht mehr ein Leben lang im gleichen Betrieb beschäftigt, sondern bilden uns weiter, nehmen Sabbaticals, entscheiden uns für Auslandsaufenthalte, wollen Familie und Job unter

## Die Finanzexpertin

Yvonne Seiler Zimmermann ist Professorin für Banking und Finance am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern. Nach der Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Basel war sie bei der Eidgenössischen Bankenkommision in der Gruppe Risikomanagement tätig und wechselte anschliessend als Dozentin und Projektleiterin zur Hochschule Luzern.

einen Hut bringen und arbeiten deshalb Teilzeit und von zu Hause aus.» Diese veränderten Lebensentwürfe würden nach flexiblen Vorsorgelösungen verlangen, die sich den persönlichen Bedürfnissen anpassen lassen. «Bei jungen Angestellten können Unternehmen zudem dadurch punkten, dass sie diese bereits ab dem 20. anstatt erst ab dem 25. Lebensjahr versichern», rät Vogt. Eine weitere Lösung: freiwillig den Koordinationsabzug senken beziehungsweise proportional zum Beschäftigungsgrad definieren und damit überobligatorische Leistungen anbieten. «Mit solchen Instrumenten können sich KMU erfolgreich am Markt positionieren.»

## Weitsichtig handeln

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und sich bei der Belegschaft zu profilieren, lohnt es sich gemäss Yvonne Seiler Zimmermann darüber hinaus, den Fokus auf die nachhaltige Finanzierung der gewählten Vorsorgelösung zu legen. «Ist diese nicht gegeben oder können die zugesagten Leistungen am Kapitalmarkt nicht erwirtschaftet werden, entstehen zwangsläufig Umverteilungseffekte, und zwar vom Überobligatorium ins BVG und von Jung zu Alt», gibt sie zu bedenken. Im Interesse der Beschäftigten seien Unternehmer folglich gefordert, weitsichtig zu handeln und bei der Wahl der Vorsorgelösung auch künftige mögliche Umverteilungen im Auge zu behalten. «Aus Sicht der Arbeitnehmerschaft sind Umverteilungen unfair», hält die Expertin fest. Ihrer Meinung nach sollten Unternehmen bei der Wahl von Vorsorgeplänen darauf achten, dass diese fair bewertet sind. Zudem sollten KMU ihre Vorsorgelösung regelmässig dahin gehend überprüfen, ob sie noch zur Altersstruktur und zur Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen passt, «denn je jünger die Altersstruktur der Belegschaft, desto grösser ist der Spielraum, attraktivere Konditionen auszuhandeln».

Ein ausgewogener Generationenmix unter den Angestellten trägt gemäss Seiler Zimmermann dazu bei, dass ein Unternehmen bei der Vorsorgelösung gute Konditionen vereinbaren kann. «Auf der einen Seite ist es politisch erwünscht, dass Unternehmer mehr ältere Personen einstellen. Gleichzeitig werden die Bedingungen, um diese in der 2. Säule zu versichern, im-

mer unattraktiver», erklärt sie. Stelle man aber für jeden älteren Mitarbeitenden zusätzlich einen jüngeren ein, würden sich die Kosten in etwa die Waage halten. «Somit bietet der Generationenmix für KMU eine sinnvolle Lösung, um bei den Vorsorgekonditionen im Mittelfeld zu liegen.»

### Eigenverantwortung fördern

Arbeitnehmende sehen nicht nur die Arbeitgeberseite, sondern auch sich selbst in der Pflicht. «Je mehr die Leute wissen, wie es um die 2. Säule steht, desto eher erkennen sie, wie wichtig Eigenverantwortung ist», bringt es die Professorin auf den Punkt. Diese übernehmen sie in Form von individuellem Sparen: entweder mit Einzahlungen in die steuerbegünstigte Säule 3a oder über andere Formen der persönlichen Vorsorge. «Vor allem die Jungen haben noch genügend Handlungsspielraum und sind in der Lage, sich der Situation anzupassen.» Unternehmen sollten ihre Angestellten bei der Ausgestaltung dieser Pläne angemessen unterstützen. Sie tragen hierdurch dazu bei, dass ihre Mitarbeitenden nach der Pensionierung über genügend finanzielle Mittel verfügen, um ihren gewohnten Lebensstandard aufrechtzuerhalten. ●

## Junge Angestellte und berufliche Vorsorge

Für die junge Generation ist die berufliche Vorsorge ein wichtiges Thema, wie aktuelle Studien belegen. Was sie sich von einer BVG-Lösung wünscht, verrät Avenir-Jeunesse-Leiterin Salomé Vogt.



«Viele Unternehmen sind nicht vorbereitet auf die Bedürfnisse der jungen Generation», weiss Salomé Vogt, Leiterin Avenir Jeunesse des Think Tank Avenir Suisse.

Für KMU sei es wichtig, der jungen Belegschaft in Bezug auf die berufliche Vorsorge flexible Lösungen anzubieten, die sich den veränderten Lebensumständen anpassen lassen. Das ganze Interview auf [ubs.com/impulse](https://ubs.com/impulse)

## Key Talents binden

Um sich als Arbeitgeber erfolgreich am Markt zu positionieren, können verschiedene Massnahmen ergriffen werden, etwa vorteilhafte Anstellungsbedingungen oder vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Aber auch im Bereich der beruflichen Vorsorge bieten sich diverse Möglichkeiten, um attraktive Bedingungen zu schaffen:



### Lohnnebenleistungen

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber mindestens gleich viel in die Pensionskasse einzahlen wie die Mitarbeitenden. Arbeitgebern steht es allerdings offen, einen höheren Beitrag einzuzahlen, der den Angestellten als Lohnnebenleistung angerechnet wird. Bislang nutzt jedes dritte KMU diese Option.

### 1e-Lösungen

Über die Kaderversicherung können Unternehmer ihre Angestellten zusätzlich an sich binden. Von diesen sogenannten 1e-Lösungen profitieren vor allem Mitarbeitende mit höheren Löhnen, denn für sie kann es sich besonders lohnen, freiwillig höhere Sparbeiträge zu leisten. Erfreulicher Nebeneffekt: Je nach Rechnungslegungsstandard wird durch 1e-Pläne zugleich die Bilanz des Unternehmens entlastet.



### Flexibilität

Im Hinblick auf die Pensionierung sind flexible Lösungen wie Frühpensionierung, Teilpensionierung oder Aufschub der Pensionierung für Angestellte attraktiv. Mehr Flexibilität erweist sich übrigens auch beim Bezug des Altersguthabens als vorteilhaft: Gesetzlich ist vorgesehen, dass Versicherte mindestens 25 Prozent ihres Guthabens als Kapital beziehen dürfen. Viele Kassen setzen die Bezugslimite höher oder erlauben sogar den Bezug des gesamten Pensionskassenguthabens.

