

ALTERSVORSORGE – Bereits zum dritten Mal in Folge untersucht eine Studie der Hochschule Luzern (HSLU) das Vorsorgewissen der Arbeitnehmer in der Schweiz. Es zeigt sich: Das Wissen der Befragten bei der persönlichen Altersvorsorge ist bescheiden. An drei Beispielen wird gezeigt, was das bedeutet.

Unwissen führt zu Fehlentscheidungen

Unwissenheit ist das eine; sich dessen nicht bewusst zu sein, das andere. Beim Thema Altersvorsorge trifft gemäss einer Studie der Hochschule Luzern beides zu. Besorgniserregend ist dabei nicht das Nichtwissen über zentrale Sachverhalte der eigenen Altersvorsorge an und für sich, sondern die Unkenntnis der eigenen Wissenslücken. Ist man sich dieser Lücke nämlich bewusst, kann man Beratung in Anspruch nehmen oder das eigene Wissen aufbauen.

Die Studie zeigt jedoch: Die Unkenntnis über Wissenslücken ist weiter verbreitet als das Bewusstsein, insbesondere bei jüngeren Personen und Personen mit tieferem Einkommen. Nachfolgend werden drei Beispiele aufgezeigt, bei denen der Anteil der Falschaussagen in der Studie besonders hoch war und welche Folgen das für die eigene Altersvorsorge haben könnte.

Wer darf in die Säule 3a einzahlen?

Über die Hälfte (52 Prozent) der Befragten gibt eine falsche Antwort betreffend die Frage, wer in die Säule 3a einzahlen darf. Berechtig sind nur Personen, die ein Erwerbseinkommen erwirtschaften. Entscheidet sich somit eine Person beispielsweise für einen Erwerbsunterbruch oder -abbruch, kann sie nicht mehr in die Säule 3a einzahlen. Hätte die Person dies gewusst, hätte sie womöglich

früher oder zusätzlich für die Altersvorsorge gespart oder hätte auf den Erwerbsunterbruch oder -abbruch verzichtet.

Freiwilliger Einkauf in die 2. Säule?

Der Anteil der Falschantworten ist auch bei der Frage bezüglich der Möglichkeit zum freiwilligen Einkauf in die 2. Säule hoch. So sind 47 Prozent der Befragten der Meinung, dass ein Einkauf auf jeden Fall möglich sei. Dies ist jedoch nicht der Fall. Es gibt unterschiedliche Einschränkungen. Die beiden wichtigsten sind, dass freiwillige Einkäufe nur möglich sind, falls Beitragslücken bestehen. Zudem müssen Vorbezüge für Wohneigentum vollständig zurückbezahlt sein.

Einkäufe in die 2. Säule können insbesondere aus zwei Gründen attraktiv sein: Erstens sollten sich die Leistungen im Alter verbessern und ebenso – je nach Vorsorgeeinrichtung – die Leistungen für Tod und Invalidität. Zweitens führt der Einkauf zu Steuerersparnissen, da der einbezahlte Betrag vom steuerbaren Einkommen in Abzug gebracht werden kann. Ist man sich der Einschränkungen nicht bewusst, tätigt man beispielsweise Vorbezüge für das Wohneigentum, ohne zu wissen, dass die Steuerersparnisse nicht mehr realisiert werden können.

Ist Vermögen bei der Pensionskasse Teil der Erbmasse?

Ja, findet über ein Drittel (37 Prozent) der Befragten. Im Todesfall

würde dieses Geld in den Nachlass der verstorbenen Person gehen. Das ist jedoch falsch. Die Pensionskassengelder fliessen nicht in die Erbmasse ein und werden somit nicht nach dem Erbrecht geteilt. Vielmehr werden die verschiedenen Ansprüche durch das jeweilige Reglement der Vorsorgeeinrichtung geregelt. So kennen viele Einrichtungen die Einschränkung, dass der überlebende Ehegatte beziehungsweise die überlebende Ehegattin nur einen Anspruch auf eine Witwenrente hat, wenn sie oder er zum Zeitpunkt der Verwitwung eines oder mehrere Kinder zu betreuen hat, das Alter von 45 Jahren zurückgelegt hat und mindestens fünf Jahre verheiratet war. Sind sich die Versicherten dessen nicht

bewusst, unterlassen sie beispielsweise den Abschluss einer Lebensversicherung für den Ehepartner oder die -partnerin.

Unwissenheit führt somit unweigerlich dazu, dass Vorsorgelücken nicht erkannt, Fehlentscheidungen getroffen und Handlungsoptionen nicht wahrgenommen werden. Es bedarf somit einer vermehrten Sensibilisierung der Versicherten für die verschiedenen Themen der Altersvorsorge. Insbesondere müssen sich die Versicherten vermehrt bewusst werden, dass sie durch frühzeitiges aktives Handeln ihre Vorsorgesituation positiv beeinflussen können.

Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann, Hochschule Luzern

DIE STUDIE

VorsorgeDIALOG 2023

Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug der Hochschule Luzern untersucht jährlich den aktuellen Wissensstand der Schweizer Bevölkerung rund um Finanzen und Altersvorsorge. Die Analyse basiert auf einer schweizweit repräsentativen Umfrage unter 1220 berufstätigen Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren im Angestelltenverhältnis. Die Studie wurde unterstützt von PensExpert AG, PKG Pensionskasse und Rothschild & Co.



Wissenslücken rund um die Altersvorsorge sind weit verbreitet. Ein älteres Ehepaar genießt einen lauen Juninachmittag am Zürichsee.

Bild: Keystone

Publireportage

VORSORGE – Die Flexibilität im Bereich der beruflichen Vorsorge ist gross, wird aber oft unterschätzt. Es ist sogar ein Bereich, in dem alle, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, die Wahl haben. Sven Ryan, Experte für die zweite Säule und verantwortlicher Aktuar bei der Groupe Mutuel, erklärt dazu:

Flexibilität ist möglich

Schweizerische Gewerbezeitung:

Die berufliche Vorsorge ist nach wie vor eines der wichtigsten Themen der Schweizer Bevölkerung. Was kann man einem Unternehmer heute raten?

Sven Ryan: In der Schweiz wird das Thema der beruflichen Vorsorge oft viel zu spät angegangen, sowohl als Einzelperson als auch als Unternehmen. In der beruflichen Vorsorge ist ein Sockel gesetzlich vorgegeben. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber jedoch viel Handlungsspielraum. Er kann den Vorsorgeplan entsprechend seiner Mittel, seiner Branche oder der Lebensphase des Unternehmens jederzeit anpassen. Der Vorsorgeplan ist das Kernstück der Vorsorge für Arbeitnehmer und kann immer wieder überprüft und optimiert werden, um die Bedürfnisse des Unternehmens abzudecken.

Was heisst das konkret für einen Unternehmer?

Das gesetzliche Minimum beträgt 22'050 Franken für die Eintrittsschwelle und 25'725 Franken für den Koordinationsbetrag. Zudem gilt eine Obergrenze von 88'200 Franken für den anrechenbaren Lohn. Der Arbeitgeber kann jedoch den Koordinationsbetrag streichen oder senken oder die Obergrenze aufheben, um den versicherten Lohn zu erhöhen. Dadurch werden die Beiträge erhöht, was kurzfristig zu einem niedrigeren Nettolohn für den Arbeitnehmer und einer zusätzli-

chen Belastung für den Arbeitgeber führt, langfristig jedoch zu einer deutlich verbesserten Rentenleistung. Der Arbeitgeber muss seinen Vorsorgeplan mit seiner HR-Politik abstimmen und ihn hervorheben, um die besten Talente zu gewinnen.

Und was noch?

Das Gesetz sieht vor, dass Sparbeiträge ab dem 25. Lebensjahr zu entrichten sind. Es spricht jedoch nichts dagegen, dies bereits ab 18 zu tun. Selbst geringe Beiträge, die möglichst früh geleistet werden, können zu wesentlich besseren Leistungen im Ruhestand führen, insbesondere

durch die während der gesamten aktiven Zeit anfallenden Zinseszinsen. Ein früher Beitragsbeginn wirkt sich nicht nur auf die Jüngsten aus, sondern auf alle Versicherten, da sich die Einkaufsmöglichkeiten deutlich verbessern. Nicht zuletzt bieten Einkäufe in den meisten Fällen erhebliche Steuervorteile, zusätzlich zu der tatsächlichen Verbesserung der Rentenleistungen.

Was raten Sie Arbeitnehmern?

Nicht nur den Nettolohn zu berücksichtigen, sondern auch die Leistungen des Arbeitgebers, zu denen auch die Pensionskasse gehört. Ins-



Egal, in welcher Lebenslage: In Sachen Vorsorge gibt es für jedes Unternehmen und seine Angestellten eine passende Lösung.

Bild: Gettyimages

gesamt sollte der Arbeitnehmer sein Bruttoeinkommen berücksichtigen und die Leistungen hinzurechnen, die für ihn bestimmt sind, aber vom Arbeitgeber finanziert werden. Die Arbeitnehmer können durchaus ihren Teil dazu beitragen, insbesondere bei einem Stellenwechsel, indem sie den Arbeitgeber hinsichtlich eines soliden Vorsorgeplans herausfordern.

Und welche weiteren Ratschläge, Anregungen oder Ideen gibt es für den Arbeitgeber?

Der wichtigste Ratschlag für Arbeitgeber lautet: regelmässig den Vor-

sorgeplan prüfen. Prüfen, ob der Vorsorgeplan mit dem übereinstimmt, was auf dem Markt in der gleichen Branche üblich ist, oder ob er den Erwartungen der Arbeitnehmer entspricht. Die Flexibilität, die das Gesetz dem Arbeitgeber beim Aufbau des Vorsorgeplans einräumt, sollte genutzt werden.

Es gibt für jedes Unternehmen die passende Lösung. Und schliesslich muss ein guter Vorsorgeplan sichtbar gemacht und den Arbeitnehmern vermittelt werden. Die Pensionskasse kann dem Arbeitgeber bei der Aufwertung helfen. Man sollte daher nicht zögern, sie anzufragen.