

# Berufliche Vorsorge – kein Buch mit sieben Siegeln

\*Fabian Hauenstein

**Pensionskasse und Vorsorgeplan – die wenigsten wissen im Detail Bescheid über die Altersvorsorge und die zahlreichen Ausgestaltungs- und Optimierungsmöglichkeiten, welche KMUs trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) wahrnehmen könnten. Versicherter Lohn**

Alle Arbeitnehmer in der Schweiz, welche mindestens 19 890\*\* CHF pro Jahr verdienen, sind obligatorisch in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) zu versichern. Der versicherte Lohn kann dabei unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestvorschriften frei, d. h. mit ganzer, teilweiser oder gar keiner Koordination, definiert werden. Bei voller Koordination mit der 1. Säule wird der AHV-Lohn um einen Abzug (23 205\*\* CHF) reduziert. Die Differenz entspricht dem versicherten Lohn nach BVG und liegt zwischen 33 15\*\* CHF und 56 355\*\* CHF. Fortschrittliche Firmen können den Abzug z. B. auch in Abhängigkeit zum vereinbarten Arbeitspensum definieren oder sogar ganz darauf verzichten und den vollen AHV-Lohn versichern. \*\*gültig für 2008

## Festlegung der Leistungen

Die berufliche Vorsorge sieht Lei-

stungen im Falle von Invalidität und Tod vor, die entweder direkt in Prozenten des versicherten Lohnes oder indirekt über bereits vorhandene und künftige Sparguthaben bzw. -beiträge definiert werden können. Im zweiten Fall führen freiwillige Pensionskasseneinkäufe (steuerlich abzugsfähig) zu höheren, Vorbezüge zur Finanzierung von Wohneigentum hingegen zu tieferen Risikodeckungen für den Mitarbeiter und seine Angehörigen. Für die Rente / das Kapital im «Alter» ist neben der Verzinsung der Vorsorgegelder auch die Höhe der jährlichen Vorsorgebeiträge entscheidend. Diese werden ebenfalls in Prozenten des versicherten Lohnes definiert.

## Finanzierung der Vorsorge

Gemäss Gesetz muss der Beitrag des Arbeitgebers mindestens gleich hoch sein wie die gesamten Beiträge aller seiner Arbeitnehmer; es ist ihm also freigestellt mehr zu übernehmen, was praktisch einer indirekten Lohnerhöhung gleichkommt.

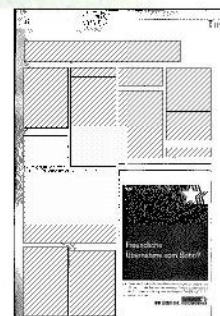
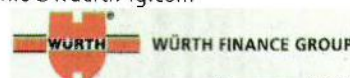
Der Aufbau des Kapitals für die spätere Altersleistung hängt dabei auch von der Anlagestrategie der Vorsorgeeinrichtung, sprich der Verzinsung, ab. Dies ist eine der grundlegendsten Weichenstellungen

überhaupt – schliesslich bringt bereits eine um 1 % höhere Verzinsung über 40 Jahre eine um 20 % höhere Altersleistung.

## Vorsorge – besser auf Nummer sicher gehen

Mit der Wahl des Vorsorgeplans, dessen Ausgestaltung vielfältig ist, leistet der Arbeitgeber einen entscheidenden Beitrag zur sozialen Sicherheit, während und vor allem auch nach dem aktiven Erwerbsleben. Um nun gezielt die beste, auf den jeweiligen Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten beruhende Vorsorgelösung zu finden, empfiehlt sich den KMUs einen erfahrenen und unabhängigen Vorsorgeberater für die Wahl der Vorsorgeeinrichtung zu konsultieren. Dieser kennt den Markt, die Vor- und Nachteile einzelner Vorsorgeeinrichtungen und deren Angebote am besten. Er ermöglicht so eine gute, auf die jeweilige Firmenstruktur zugeschnittene Lösung und stellt ein optimiertes Kosten-Leistungs-Verhältnis sicher.

\*Fabian Hauenstein ist eidg. dipl. Fachmann der privaten Versicherungswirtschaft und Leiter Personenversicherungen. Telefon: 061 705 16 00, [www.wuerth-fg.com](http://www.wuerth-fg.com), [info@wuerth-fg.com](mailto:info@wuerth-fg.com)



Argus Ref 30640297



Fabian Hauenstein