

Mehr Freiheit fürs Kader

Vorsorge 1e-Vorsorgepläne stehen Gutverdienenden offen. Das weckt bei Arbeitnehmenden und Banken Begehrlichkeiten. Was es zu beachten gilt.

PETER MANHART UND KAREN MERKEL

Unsolidarisch seien sie, tönt es von links. Die Rede ist von den 1e-Vorsorgeplänen für besser bis sehr gut verdienende Mitarbeitende. Wer mehr als 126 900 Franken Bruttoeinkommen pro Jahr erarbeitet, kann die Altersvorsorge flexibilisieren (siehe Kasten) und – das ist wohl noch entscheidender – die Umverteilung im BVG ein Stück weit kompensieren. Denn alle Zahlungen in einen 1e-Vorsorgeplan gehören nach der Pensionierung dem Sparer – unabhängig davon, ob der Umwandlungssatz im Obligatorium oder die Mindestverzinsung der Altersguthaben sinken.

Unsolidarisch also? Reto Spring, Präsident Finanzplaner Verband Schweiz (FPVS), kann das so nicht stehen lassen: «Unsolidarisch ist das System heute.» Und: «Zwei Drittel der BVG-Erträge werden von den Erwerbstätigen an die Pensionäre umverteilt.» Dabei sei es nie die Idee des BVG gewesen, Gelder umzuverteilen. Das sei sogar systemwidrig, so der Finanzplaner.

1e – ab welcher Lohnhöhe sinnvoll?

Er begrüsst das Zusatzangebot durch 1e, auch wenn er den aktuellen «Hype» nicht ganz nachvollziehen kann. Bereits seit 2006 hätte es den Pensionskassen offengestanden, entsprechende Pläne anzubieten. Damals wurde mit dem Paragraphen 1e die Wahl verschiedener Anlagestrategien im BVG ermöglicht. Doch die Pensionskassen waren zurückhaltend mit der Einführung. Der Grund? Bis Oktober 2017 durften Pensionskassen den Versicherten keine Verluste belasten. Nun, da dies möglich ist, sind 1e-Pläne auch für Pensionskassen attraktiv, denn dank 1e kann das Langlebkeitsrisiko des Kadern beim Rentenbezug aus der Bilanz getilgt werden.

Doch noch fristen die 1e-Pläne in der Altersvorsorge ein Nischendasein. Lediglich 0,4 Prozent des gesamten Vorsorgevermögens der Schweizer seien entsprechend investiert, führt Spring aus (siehe Interview rechts). Markus Stierli, Leiter Vorsorgelösungen bei der Credit Suisse, ist aber hoffnungsvoll: «Die Nachfrage ist spürbar gestiegen. Grossunternehmen setzen derzeit noch vereinzelt darauf – hier gehen wir von einer Übergangszeit aus. Aber bei den KMU steigt die Nachfrage deutlich.» Ähnlich wie Spring beurteilt Stierli die Lohnhöhe, ab der es sinnvoll ist, in einen 1e-Plan einzuzahlen. Stierli dazu: «Schon ab Löhnen, die unweit der Grenze der 126 900 Franken liegen, kann es Sinn ergeben, in



Fahrt ins Grüne: Sehr gut verdienende Arbeitnehmende erhalten dank 1e-Lösungen mehr Flexibilität in der Altersvorsorge.

Die wichtigsten Punkte zu 1e

► **Wer kann in 1e-Pläne anlegen?** Die berufliche Vorsorge BVG ist in der Schweiz wie folgt geregelt: Das sogenannte Obligatorium umfasst Jahreslöhne bis 84 600 Franken. Für den obligatorischen Teil der Altersvorsorge wird aktuell ein Umwandlungssatz von 6,8 Prozent garantiert. Der überobligatorische Teil erstreckt sich von Löhnen ab 84 600 bis 126 900 Franken. Hier haben die Pensionskassen die Freiheit, den Versicherten das Altersguthaben zu einem tieferen Satz umzuwandeln. Alle Lohnbestandteile über 126 900 Franken können in 1e-Pläne einbezahlt werden (zur Auswahl stehen zehn Anlagestrategien mit wenig bis viel Risiko respektive Aktien) – sofern die Pensionskasse das anbietet. Im Gegensatz zum Obligatorium und Überobligatorium zahlt der Arbeitgeber keinen Beitrag an 1e. Alle Zahlungen werden von den Mitarbeitenden berappt. Und 1e-Gelder können nicht als Rente bezogen werden, sondern nur als Kapital.

einen 1e-Plan zu investieren. Zumal der Versicherte dann Einfluss hat auf die Anlagestrategie des Kapitals. Wichtig ist aber auch das Einkaufspotenzial. So können Sparer zumindest über ihre Einkäufe im 1e-Kapital verfügen, wie sie gerne möchten. Sie können sich natürlich auch in eine normale Pensionskasse einkaufen, aber dort müssen sie dann der bestehenden Strategie folgen. Wir sehen, dass teilweise Mitarbeiter mit Löhnen, die knapp über der 1e-Grenze liegen – sagen wir 140 000 oder 150 000 Franken –, durchaus gewichtige Einkäufe tätigen können. Und dann wird ein 1e-Plan auch wieder interessant.» Das Problem dabei ist, dass viele Pensionskassen Mitarbeitenden erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe überhaupt eine 1e-Lösung anbieten – und in der Regel ist diese deutlich höher als 140 000 Franken.

Einige ungelöste Fragen

Die beiden Experten sehen im Fall von 1e vor allem bei einem Punkt Handlungsbedarf – beim Wechsel des Arbeitgebers. Denn hier gibt es eine Reihe unbeantworteter Fragen. Stierli betont: «Der Wechsel der Pensionskasse ist im 1e-Bereich die grosse Herausforderung. Wünschenswert

wäre eine gewisse Portabilität, ähnlich den 401(k)-Plänen in den USA. Eine Lösung wäre zum Beispiel die Möglichkeit, Geld auch beim Wechsel des Arbeitgebers in der vorherigen Pensionskasse zu belassen, um den Anlagehorizont nicht zu brechen.» Spring ergänzt die Aussage von Stierli mit einem Beispiel: «Wird jemand frühzeitig entlassen, so muss er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein BVG-Guthaben auf ein Freizügigkeitskonto transferieren. Der Topbanker mit sechzig Jahren, der bis dahin dynamisch in seinen 1e-Plan investiert hat, kann also nicht einfach den 1e-Plan weiterlaufen lassen und irgendwann später eine Kapitalauszahlung verlangen.»

Ein anderer Aspekt, der ebenfalls selten thematisiert wird, ist der Wechsel des Arbeitnehmers ins Ausland und die Steuerfolgen. Hochproblematisch könne das sein, erklärt Spring. Ein Wechsel nach Deutschland kann sehr teuer werden, da 1e-Pläne in Deutschland nicht analog der BVG-Gelder eingeschätzt werden. Es gibt also noch eine Reihe von Problemen bei 1e-Vorsorgeplänen zu lösen. Die Hauptfrage bleibt: Bietet meine Pensionskasse 1e-Pläne an und ab welcher Lohngrenze kann ich davon profitieren?

«Volumen sind noch sehr bescheiden.»



Reto Spring
Präsident Finanzplaner-Verband Schweiz FPVS

Wer profitiert von den 1e-Plänen?

Reto Spring: Grundsätzlich der Versicherte, denn alle 1e-Gelder gehören ihm und können nicht umverteilt werden. Und für die Finanzindustrie bedeutet diese Form der Vorsorge potenzielles Zusatzgeschäft. Allerdings ist der Umfang der so verwalteten Vermögen mit 3,5 Milliarden Franken noch sehr bescheiden. Das entspricht nicht einmal 1 Prozent des gesamten Vorsorgevermögens der Schweizer, konkret handelt es sich um 0,4 Prozent.

Weshalb sind die Volumina so bescheiden?

1e-Pläne stehen nur rund jedem zehnten Arbeitnehmer in der Schweiz offen respektive nur denen, die mehr als 126 900 Franken Bruttoeinkommen erzielen. Die Banken sehen hier indes grosses Wachstumspotenzial, die Rede ist von rund 50 Milliarden Franken.

Ab welcher Einkommenshöhe lohnt es sich überhaupt, in eine 1e-Lösung zu investieren?

Wer nur wenig mehr als 126 900 Franken verdient, für den lohnt es sich nicht, in 1e-Pläne zu investieren. Für potenzielle 1e-Kunden stellt sich eine Reihe von Fragen wie etwa «Habe ich bereits alle anderen Vorsorgemöglichkeiten ausgeschöpft?», «Wie werden die Berufsaussichten beurteilt?», «Was geschieht mit den Geldern im Fall eines Arbeitgeberwechsels?», und so weiter. Aber ja – für einzelne Arbeitnehmer ab einer Einkommenshöhe von mehr als 150 000 Franken kann eine 1e-Lösung sinnvoll sein.

Sprechen wir kurz über die Tücken eines Arbeitgeberwechsels bezüglich 1e.

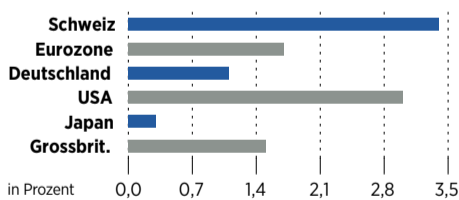
Der 1e-Plan muss bei einem Stellenwechsel aufgelöst und beim neuen Arbeitgeber erneut abgeschlossen werden. Einerseits entsteht so ein «Apfel mit Birnen vergleichen»-Problem, weil sich die Angebote der Anbieter unterscheiden. Zudem fallen durch den Verkauf und Kauf von Wertpapieren eigentlich vermeidbare Kosten an. Besser wäre es, wenn die 1e-Pläne von einer unabhängigen Instanz verwaltet würden – ähnlich wie bei der dritten Säule. Das wäre grundsätzlich möglich, aber ein entsprechendes Angebot fehlt noch.

INTERVIEW: PETER MANHART UND KAREN MERKEL

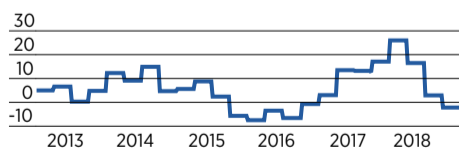
IMPRESSUM

Redaktion Flurstrasse 55, 8021 Zürich, Telefon 058 269 22 80
E-Mail: redaktion@handelszeitung.ch, www.handelszeitung.ch
Verlag Flurstrasse 55, 8021 Zürich, Telefon 058 269 22 20
E-Mail: verlag@handelszeitung.ch
Herausgeberin Ringier Axel Springer Schweiz AG. Bekanntgabe von namhaften Beteiligungen im Sinne von Art. 322 StGB: Le Temps SA
Chefredaktor Stefan Barmettler (bar)
Stv. Chefredaktor Marcel Speiser (spm)
Mitglied der Chefredaktion Tim Höfinghoff (Produktions- und Textchef/tim)
Redaktion Unternehmen: Marc Badertsgers (Leitung/mba), Bernhard Fischer (fib), Seraina Gross (rai), Andreas Güntert (ag), Marc Iseli (ise) Management: Stefan Mair (Leitung/stm)
Finanz: Sven Millischer (Leitung/ml), Michael Heim (hec), Ralph Pöhner (Chefökonom/rap)
Invest: Peter Manhart (Leitung/pm), Carla Palm (cp)
Specials: Roberto Stefano (Co-Leiter/rs), Eckhard Baschke (Co-Leiter/eb)
Redaktion Bern David Vonplon (dvp), Medienzentrum Bundeshaus, Postfach 8223, 3001 Bern
Online Redaktionsleitung «Schweizer Wirtschaftsnetz»: Marcel Speiser (spm), Karen Merkel (stv. Leitung/me)
Redaktion: Marc Bürgi (mbü), Bastian Heiniger (bsh), Marc Iseli (ise), Gabriel Knapfer (gku), Melanie Loos (mlo), David Torcasso (tdr), Product Manager: Franziska Dörig
Business Engineer: Christoph Asam. Site- und Social-Media-Manager: Matthias Göbel (mg)
E-Mail: online@handelszeitung.ch
Ständige Mitarbeiter Oskar E. Aeberli (ae), Katrin Bachhofen (ba), Kurt Bahnmüller (kb), Gisbert L. Brunner (glb), Andrea Caprez (Illustrator), Brigitta Garcia-Lopez (Illustratorin), Fredy Gilgen (fg), Constantin Gillies (cg), Axel Gloger (axg), Fredy Hämmerli (fh), Markus Köchli (mk), Bruno Muff (Illustrator), Michael Rehse (mr), Pirmin Schilliger (ps), Silvan Wegmann (Karikaturist), Kurt Speck (spe), Rudolf Trefzer (rt), Daniel Tschudy (dts), Jan Vollmer (jv), Robert Wildi (row)
Produktion Layout: Roger Cavalli (Art Director/Leitung), Mario Imondi (stv. AD), Jürg von Arb, Sandra Handler
Bildredaktion/Fotografen: Jannis Chavakis, Andreas Wilhelm, Peter Frommenwiler
Korrektur Simone Abegg (Leitung), Sandra Bolliger, Cristina Jensen, Carsten Stütz
Sekretariat Yvonne Paul
Leitung Wirtschaftsmedien Nina Ranke
Leitung Marketing Ringier Axel Springer Schweiz Roland Wahrnberger
Brand Manager Wirtschaftsmedien Patrizia Serra, E-Mail: patrizia.serra@ringieraxelspringer.ch
Vermarktung Admeira AG. Sales-Service-Anzeigen, Telefon 058 909 99 62,
E-Mail: saleservices@admeira.ch, Anzeigenpreise und AGB: www.admeira.ch
Abonnemente 1-Jahres-Abo Schweiz: Fr. 264.– (inkl. Porto und MwSt.), Europa: Fr. 369.– (inkl. Porto); ¼-Jahres-Abo Schweiz: Fr. 83.– (inkl. Porto und MwSt.), Europa: Fr. 118.– (inkl. Porto). Einzelverkaufspreis: Fr. 4.90/Euro 4.80; Erscheinung wöchentlich (Donnerstag)/50 Ausgaben. Die Publikation «Haustech» wird zweimal pro Jahr beigelegt, sie ist im Abopreis inbegriffen.
Kundenservice-Portal www.handelszeitung.ch/kundenservice, Telefon 058 269 25 05, E-Mail: kundenservice@handelszeitung.ch
Druck DZZ Druckzentrum Zürich AG

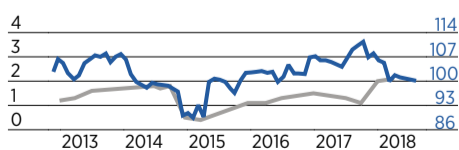
WACHSTUM



IFO WELTWIRTSCHAFTSKLIMA



KOF KONJUNKTURBAROMETER UND BIP



Das **KOF Konjunkturbarometer** ist ein Frühindikator für die Schweizer Wirtschaft. Es ist so konstruiert, dass es die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts um ein bis zwei Quartale vorausläuft.

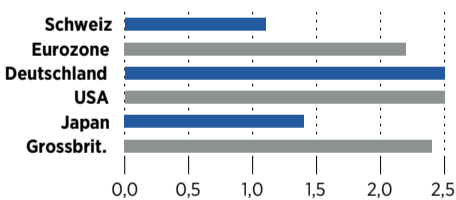
KOF KONSENSPROGNOSEN

Kategorie	2018		2019	
	akt.	vorh.	akt.	vorh.
Konjunktur (Umfragen)				
Wachstum reales BIP	2,70	2,10	1,70	1,70
Wachstum reale Bau- u. Ausr.	3,10	3,00	2,20	2,20
Wachstum reale Exporte	4,40	4,20	3,80	3,70
Veränderung Konsumentenpreise	1,00	0,90	1,10	1,10
Arbeitslosenquote	2,70	2,80	2,60	2,70

Kategorie	in 3 Monaten		in 12 Monaten	
	akt.	vorh.	akt.	vorh.
Finanzmärkte (Umfragen)				
3-Monats-Libor CHF	-0,27	-0,71	-0,48	-0,47
Kassazins 10-jährige Bundesoblig.	0,05	0,15	0,36	0,40
CHF / EUR	1,14	1,17	1,15	1,20
CHF / USD	1,00	0,99	1,01	0,99
SP-Index	10'501	10'313	10'630	10'469

Quelle: KOF, Angaben in Prozent, Stand: 25. September 2018

INFLATION

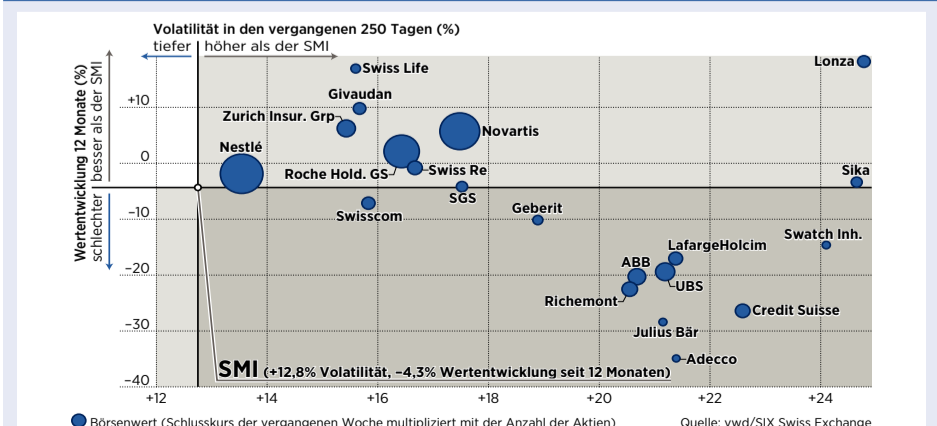


KONJUNKTUR

Land	BIP-Wachstum*		Industrie- produktion*	Arbeits- losigkeit**	Inflation**		Detailhandels- umsätze**	Rendite Staatsanleihe	Realzins
	letztes	Prognose			letztes	Prognose			
Schweiz	3,40 (06.18)	1,70 (12.18)	1,40 (09.18)	2,50 (10.18)	1,10 (10.18)	0,60 (12.18)	2,30 (10.18)	-0,05 (11.18)	-1,15 (11.18)
Eurozone	1,70 (09.18)	2,50 (12.18)	0,90 (09.18)	8,10 (09.18)	2,20 (10.18)	1,50 (12.18)	4,50 (09.18)	0,37 (11.18)	-1,83 (11.18)
Deutschland	1,10 (09.18)	2,30 (12.18)	0,80 (09.18)	4,90 (10.18)	2,50 (10.18)	1,80 (12.18)	3,30 (10.18)	0,34 (11.18)	-2,16 (11.18)
Frankreich	1,50 (09.18)	1,80 (12.18)	-1,10 (09.18)	9,30 (09.18)	2,20 (10.18)	1,10 (12.18)	3,60 (09.18)	0,72 (11.18)	-1,48 (11.18)
Grossbritannien	1,50 (09.18)	1,20 (12.18)	0,00 (09.18)	4,10 (08.18)	2,40 (10.18)	2,60 (12.18)	3,30 (10.18)	1,24 (11.18)	-1,16 (11.18)
Italien	0,80 (09.18)	1,50 (12.18)	1,30 (09.18)	10,10 (09.18)	1,60 (10.18)	1,20 (12.18)	4,70 (09.18)	3,41 (11.18)	1,81 (11.18)
Japan	0,30 (09.18)	1,20 (12.18)	-2,50 (09.18)	2,30 (09.18)	1,40 (10.18)	1,00 (12.18)	2,90 (10.18)	0,09 (11.18)	-1,31 (11.18)
USA	3,00 (09.18)	2,50 (12.18)	4,10 (10.18)	3,70 (10.18)	2,50 (10.18)	2,00 (12.18)	2,90 (10.18)	3,04 (11.18)	0,54 (11.18)

Angaben in Prozent, * Quartalszahlen auf Jahresbasis ** Monatszahlen auf Jahresbasis

SMI-ANALYSE



Quelle: vwd/SIX Swiss Exchange