

Was Frauen vom Vorsorgen und Anlegen abhält.

Und wie die BAV helfen kann, dieses Problem zu lösen...

Dass Frauen in der Pension **nur rund die Hälfte der Pension der Männer** erhalten, haben wir bereits mehrmals im BAV-Newsletter dokumentiert. Zuletzt im Oktober-Newsletter, den Sie [hier nachlesen](#) können.

Wir eruierten damals, dass die **Männer im Schnitt 1.918 EUR und Frauen lediglich 1.094 EUR** erhalten haben (Stand Dez. 2017). Seither sind die Zahlen ein wenig gestiegen (siehe Beitrag 1 dieses Newsletters), am Grundproblem, dass bei vielen Frauen Altersarmut droht, hat sich aber nichts geändert. Die **Gründe** für die geringe Pensionshöhe sind bekannt. Geringere Entlohnung, Babypause, Karenz, Teilzeitarbeit (weil eine volle Berufstätigkeit ohne Kinderbetreuung oftmals nicht möglich ist). Blicke also noch die Möglichkeit, selbst vorzusorgen. Was aber wohl angesichts des geringeren Gehalts nur schwer möglich ist.

Das VersicherungsJournal ging am Weltfrauentag genau auf diese Frage näher ein. Und zitierte aus einer Valida-Umfrage, derzufolge die meisten Frauen erwarten, von ihrer gesetzlichen Pension kaum gut leben zu können. Als häufigster Grund, warum nicht privat vorgesorgt werde, wurde Geldmangel genannt. Als weiterer Grund wurde Misstrauen genannt, dessen Konsequenz dann die Veranlagung in wenig ertragreiche Anlageformen und dadurch Kaufkraftverluste sei. Auch gäbe es Defizite beim Wissen um die Vorsorge.



Graphik: VersicherungsJournal, basierend auf Valida-Studie

Was kann die BAV zur Lösung beitragen?

Ein interessantes Detailergebnis der Valida-Studie ist, dass über BAV-Vorsorgelösungen **zu wenig Bescheid gewusst** wird. Dementsprechend ist es auch nur logisch, dass man sich mit diesem Thema überhaupt nicht auseinandersetzt und daher auch nicht bei seinem Arbeitgeber nachfragt, ob es nicht Möglichkeiten gäbe, betrieblich vorzusorgen.

Dass gerade **Frauen die Altersarmut droht, scheint** also schon bei der Bevölkerung **angekommen** zu sein (wie obige Studie dokumentiert). Es ist also eine ganz wesentliche Aufgabe für Sie als Beraterin und Berater, künftig noch stärker Wissen über die Vorsorgemöglichkeiten zu vermitteln.

Anhand von **Beispielen** möchten wir zeigen, **wie positiv sich eine BAV-Lösung gerade bei Frauen** und auch Männern, die wenig verdienen oder in Teilzeit arbeiten, auswirkt.

Wenn ein Unternehmen für eine **Führungskraft** (45 Jahre alt), die 5.000 EUR monatlich verdient, 300 EUR p.a. in eine **steuerfreie Zukunftssicherung einzahlt, dann ist das jedenfalls eine sinnvolle Nutzung eines Steuerfreibetrages**. Der Beitrag wirkt sich aus Sicht der Führungskraft jedoch nur gering aus und die betreffende Person wird den Vorsorgebeitrag wahrscheinlich nicht lange bemerken. Im Verhältnis zum Jahresnettoeinkommen von 43.522 EUR, von heute steht eine über eine fondsgebundene Lebensversicherung (mit 4% Performance p.a.) hochgerechnete Auszahlung von ca. 7.048 EUR - beim Pensionsantritt mit 65 - entgegen, **immerhin 16,2%**.

Bei einer 30 Jahre alten **Teilzeitangestellten**, die mit 1.500 EUR monatlich wesentlich weniger verdient als die obige Führungskraft, **machen die 300 EUR p.a. prozentuell schon um einiges mehr aus**. Denn im Verhältnis zum Jahresnettoeinkommen von 17.115 EUR von heute steht eine über eine fondsgebundene Lebensversicherung (mit 4% Performance p.a.) hochgerechnete Auszahlung von ca. 16.655 EUR entgegen, und **das sind jetzt schon 97,3%**.

Ihre Pluspunkte als Unternehmen

• Keine Lohnnebenkosten

Attraktive Gehaltserhöhung, die Nebenkosten und je nach Modell auch Sozialversicherungsabgaben spart.

• Steuer sparen

Versicherungsprämien sind Betriebsausgaben – sie vermindern den steuerpflichtigen Gewinn.

• Sie motivieren Ihre Mitarbeiter

Sie binden gute Mitarbeiter an Ihr Unternehmen – mit einer Treueprämie.

• Vertrag endet bei Austritt

Sie zahlen nur, solange die Mitarbeitenden im Unternehmen beschäftigt sind.

Plus-Punkte für Arbeitnehmer

• Steuerfrei

Eine Gehaltserhöhung, für die keine Lohnsteuer und je nach Modell keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

• Privat nutzbar

Wird von den Mitarbeitenden bei Verlassen des Unternehmens mitgenommen und kann privat weitergeführt werden.

• Höhere Rendite

Durch die „Veranlagung vor Steuern“ stehen mehr Gelder zum Ansparen der Firmenpension zur Verfügung.

Steuerliche Aspekte

• Steuervorteile bei Auszahlung

Bei einmaliger Kapitalauszahlung fallen weder Kapitalertragsteuer noch Einkommensteuer an. Auszahlungen in Form einer Pension sind bis zum Verzehr des Startkapitals einkommensteuerfrei.

Quellen: VersicherungsJournal, Zurich