

Liebe LGL-Mitglieder,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Liebe Leserinnen und Leser

Ihr habt unser angekündigtes LGL Aktuell zum Thema Vorsorge vor euch. Es beinhaltet eine allgemeine Übersicht zur Vorsorge und vergleicht in der zweiten Säule das BVG-Minimum mit unseren Pensionskassenplänen (BVG: *Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge*). Zudem möchten wir euch darauf hinweisen, dass am **Montag, 30. Oktober 2017 um 18Uhr in der Aula Buchholz die Informationsveranstaltung "Rund um die Pensionierung" stattfindet**. Gemeinsam mit dem VSLGL (Verband der Schulleiter Glarus) werden wir die Rechte und Pflichten bei der Pensionierung thematisieren. Wir sind froh, wenn ihr eure Fragen, möglichst präzise, bereits im Vorfeld an Sämi Zingg sendet. So können wir diese bereits am Anlass beantworten.

Kurzinformationen aus dem LGL:

Aus der AG Schnittstelle SEK I-SEK II

Die Arbeit am Übergang von der Sekundarschule ins Gymnasium ist beendet. An einer nächsten Sitzung werden die dabei vereinbarten Treffpunkte aller Voraussicht nach verabschiedet. Die Aufnahmeprüfungen aus der 2. und 3. Sekundarschule werden in diesem Jahr aber noch nach den bisherigen Treffpunkten durchgeführt. Dann wird wahrscheinlich ein Übergangsjahr mit einer bereits etwas angepassten Prüfung folgen, bevor dann in zwei Jahren, also ab Aufnahmeprüfung 2020, vollständig nach den neuen Kriterien und Treffpunkten geprüft werden wird. Die Unterlagen zur Prüfung, welche die Kanti im November verschickt und an den Informationsveranstaltungen abgibt, geben jeweils Aufschluss, wie die Aufnahmeprüfungsmodalitäten im jeweiligen Jahr genau sind. Die Treffpunkte zu den übrigen Schnittstellen (FMS, BMS Technisch, BMS KV, Pflegeschule, ...) werden nun auf der Grundlage dieser Vorlage erarbeitet. Ebenfalls starten wird die Arbeit an der Schnittstelle Primarschule - Untergymnasium.

Kürzungen Rabatte auf Kollektivverträge bei Zusatzversicherungen

Der LGL wird in den Herbstmonaten vermehrt angeschrieben, dass die versicherten Lehrpersonen teilweise höhere Kosten verursachen als die Einnahmen aus den jeweiligen Policen und demzufolge die Rabatte teilweise nochmals gesenkt oder sogar gestrichen werden müssten. Kollektivverträge können von Verbänden und Vereinen mit einer Krankenkasse ausgehandelt werden. Ihre Mitglieder erhalten dann einen Rabatt auf die Zusatzversicherungen. Dieser betrug bis zu 30 Prozent oder sogar mehr. Viele der bisherigen Rabatte waren jedoch nicht genehmigt oder zu hoch. Dies hat die Finanzmarktaufsicht (FINMA), welche die Krankenzusatzversicherungen überwacht, bereits 2015 festgestellt. Die FINMA hat daher im Sommer 2015 strengere Regeln für Kollektivrabatte erlassen. Die meisten Zusatzversicherungen setzten diese auf das Jahr 2017 um. Gesetzlich sei festgelegt, so die FINMA, dass Rabatte nur gerechtfertigt seien, wenn sie aufgrund tieferer Kosten gewährt würden. Rabatte können also nicht beliebig hoch sein. Im Extremfall würden sonst Versicherte ohne Kollektivrabatt die Prämien derjenigen mit Rabatt quersubventionieren. Das

wäre jedoch missbräuchlich.

Sofern nun bisher eine Kollektivversicherung des LGL betroffen ist, werden die Versicherten jeweils direkt von ihrer Krankenkasse benachrichtigt. So zumindest die Praxis bisher.

Hinweis:

Tradition, die hilft: Jetzt SWISSAID-Abzeichenverkauf 2018 einplanen

Beeindruckt vom 2. Weltkrieg wollte die Schweiz den Menschen in Not helfen. So entstand 1948 der Abzeichenverkauf. Heute verkaufen rund 20'000 SchülerInnen jedes Jahr die Abzeichen von SWISSAID und unterstützen benachteiligte Menschen im Süden. Die attraktiven Produkte werden von Kunsthandwerkern in Entwicklungsländern hergestellt, die sich so ein sicheres Einkommen erwirtschaften. Auch zum 70. Jubiläum der Aktion engagieren sich Kinder wieder auf spielerische Art für eine gerechtere Welt ein und verkaufen im Februar und März 2018 unsere Abzeichen. Dabei entwickeln sie früh wichtige personale, soziale und methodische Kompetenzen und können 10% des Erlöses für die Klassenkasse behalten. Unverkaufte Abzeichen nehmen wir anstandslos zurück. Setzen Sie diese schöne Tradition der hilfsbereiten und weltoffenen Schweiz fort. Planen Sie den Abzeichenverkauf fix für Ihre Klasse ein und bestellen Sie Ihre Abzeichen auf www.swissaid.ch/abzeichen



Hauptthema:

Die Altersvorsorge

Das Vorsorgesystem in der Schweiz besteht aus drei Säulen. In der Folge werden wir euch diese kurz vorstellen. Wer dazu noch weitere Fragen hat, darf sich gerne bei uns melden. Falls wir diese nicht beantworten können, werden wir euch an die zuständigen Fachstellen weiterverweisen.

Die **1. Säule** ist die **staatliche Vorsorge**, umgangssprachlich oft nur AHV genannt (eigentlich die *Alters- und Hinterlassenenversicherung*). Die erste Säule besteht zusätzlich jedoch auch aus der IV (Invaliditätsversicherung), dem EO (Erwerbsersatz bei Militär oder Mutterschaft) und der ALV (Arbeitslosenversicherung).

Die **2. Säule** ist die **berufliche Vorsorge**. Die berufliche Vorsorge muss der Arbeitgeber sicherstellen, indem er sich einer Pensionskasse anschliesst oder für seine Arbeitnehmer eine Vorsorgeversicherung abschliesst. Die berufliche Vorsorge untersteht dem BVG, dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Das BVG regelt die Minimalbedingungen für die berufliche Vorsorge und die weiteren minimalen Leistungen, die eine Pensionskasseneinrichtung oder eine Vorsorgeversicherung abdecken muss. Das BVG regelt damit den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge. Leistungen, welche dieses Minimum übersteigen, bezeichnet man als überobligatorische Leistungen. Die Glarner Pensionskasse (GLPK) hat mit den Vorsorgekommissionen der Gemeinden und des Kantons Vorsorgepläne abgeschlossen, welche sich im überobligatorischen Leistungsbe- reich befinden.

Die **3. Säule** schlussendlich entspricht dem **privaten Alterssparen**. Jede Person kann aus dem eigenen Kapital für seine/ihre Vorsorge sparen. Es gibt dabei zwei Möglichkeiten: freies Sparen und gebundenes Sparen. Freies Sparen ist, wie der Name sagt, frei und wird normal versteuert (Vermögenssteuer). Angespertes Kapital darf auch für andere Zwecke als für die Altersvorsorge verwendet werden. Das gebundene Sparen ist an die Altersvorsorge gebunden. So angehäuftes Kapital kann vor der Pensionierung nicht für andere Dinge, wie beispielsweise den Kauf eines Autos verwendet werden (Ausnahmen bilden unter bestimmten Bedingungen eine Entnahme zur Förderung von selbstbewohntem Wohneigentum, der Schritt in die Selbständigkeit oder das sich in der eigenen Pensionskasse einkaufen). Das private Alterssparen wird steuerlich entlastet, das angesparte Kapital kann vom steuerbaren Nettoeinkommen abgezogen werden und ist deshalb auf einen gewissen jährlichen Betrag beschränkt. Es werden auch keine Vermögenssteuern darauf entrichtet. Bei einer Auszahlung fallen jedoch Spezialsteuern an.

Diese Vorsorge hat zum Ziel, den Lebensstandard nach der Arbeitszeit, also als Rentner oder Rentnerin, aufrechterhalten zu können.

Die 1. Säule (AHV)

Die erste Säule entrichtet die AHV-Rente, normalerweise ab dem Zeitpunkt der Pensionierung. Diese beträgt, vorausgesetzt man hat stets die vollen Beiträge einbezahlt, pro Jahr maximal 28'200 Fr.* (maximale AHV-Vollrente) und minimal 14'100 Fr. (minimale AHV-Vollrente) und somit pro Monat zwischen 1'175 und 2'350 Fr. Diese Vollrente wird für Ehepaare auf maximal 150% plafoniert. Wenn also die Renten beider Ehepartner mehr als 150% einer Vollrente ausmachen, werden sie auf 150% gekürzt. Als Ehepaar erhält man also pro Monat maximal ca. 3'525.Fr. aus der ersten Säule.

*Wir verwenden im ganzen Dokument die Bundesvorgaben die im Oktober 2017 Gültigkeit haben. Der Betrag der Vollrente beispielsweise, oder auch die Plafonierung für Ehepaare, unterliegen Bundesvorgaben, welche jährlich verändert werden können.

Die AHV, IV, EO und ALV werden aus den Lohnabzügen von je 6.225% des Bruttolohnes für Arbeitgeber und Arbeitnehmer alimentiert. Eine minimale AHV-Abgabe muss man auch bezahlen, wenn man nicht arbeitet. Würde man dies nicht tun, so würde die AHV-Rente gekürzt (kein Anrecht mehr auf eine Vollrente!). Es gibt aber Ausnahmen, wie z.B. wenn ein Ehepartner nicht erwerbstätig ist, der andere Ehepartner aber mehr als die doppelte Minimalsumme (die Minimalsumme beläuft sich zurzeit auf 478 Fr.) einbezahlt, so wird genug für beide einbezahlt. Wenn jemand unsicher ist, ob er oder sie jedes Jahr einen Beitrag an die AHV geleistet hat, so kann dies bei der AHV/IV-Stelle nachkontrolliert werden. Zu diesem Zweck kann man einen IK-Auszug anfordern (IK = Individuelles Konto, Kosten ca. 15 Fr.), darauf sind dann alle Beiträge und allfällige Lücken aufgelistet.

Die Höhe der Vollrente wird aus dem durchschnittlichen Einkommen berechnet, auf welches wir seit dem achtzehnten Lebensjahr AHV-Beiträge einzahlen. Für eine maximale Rente muss das durchschnittliche Jahreseinkommen über 84'600 Fr. liegen(Stand 2017).

Kurz zusammengefasst für die erste Säule: Normalerweise haben wir keine Lücken in der AHV, respektive haben unsere Lohnabgaben an die AHV stets geleistet und erhalten deshalb eine AHV-Vollrente. Diese liegt, bemessen an unseren Einzahlungen (also an unserer Verdiensthöhe), bei monatlichen Zahlungen zwischen 1'175 und 2'350 Franken. Zweck der AHV-Rente ist die Existenzsicherung. Die AHV wird durch das Umlageverfahren alimentiert, das heisst, die aktiven Arbeitnehmer finanzieren durch ihre Beiträge die Renten der Pensionierten.

Die 2. Säule (BVG)

Das BVG sieht vor, dass jeder Arbeitgeber für alle seine Arbeitnehmer (ab einem Verdienst von jährlich 21'150 Fr., Stand 2017) eine Vorsorgelösung haben muss. Zweck dieser obligatorischen, privaten Vorsorge ist es, zusammen mit der ersten Säule die Lebenshaltung in angemessener Weise fortführen zu können. Die zweite Säule finanziert sich im Kapitaldeckungsverfahren. Das heisst, dass mit dem in den Vorsorgeeinrichtungen angesparten Kapital (und selbstverständlich zuzüglich des Zinses), die Altersrente bezahlt werden muss.

Das BVG schreibt weiter vor, dass bis zum Alter von 24 Jahren vorerst nur eine Vorsorgelösung für den Invaliditäts- oder Todesfall versichert werden muss (Risikobeiträge, Risikoversicherungen). Bis anhin ist es erst ab dem 25. Lebensjahr obligatorisch, mit dem Ansparen des Altersguthabens zu beginnen.

Im BVG sind auch die minimalen Leistungen einer Pensionskassenlösung oder einer Versicherung im Invaliditäts-, Todesfall und im Pensionierungsfall festgehalten. Wir Lehrpersonen im Kanton Glarus und in den Gemeinden sind alle der Stiftung Glarner Pensionskasse (GLPK) angeschlossen. **Die Vorsorgepläne legen dabei fest, wann, wer, wie viele Abgaben an die GLPK zu bezahlen hat.** Sicher ist, dass sich die Vorsorgepläne der Gemeinden und des Kantons alle im überobligatorischen Leistungsbereich befinden, das bedeutet, dass unsere Vorsorgepläne mehr als das vom BVG gesetzliche Minimum beinhalten. Wir (und auch der Arbeitgeber) bezahlen also mehr als nur die obligatorischen Minimalbeiträge in unsere Alterssparkonten ein. Dies ergibt im Endeffekt die überobligatorischen Leistungen.

Die 2. Säule umfasst auch den Teil der Risikoversicherungen, sowohl im Invaliditäts- als auch im Todesfall. Die Pensionskasse entrichtet in diesen Fällen auch Invaliden-, Witwen- und Waisenrenten und Kinderrenten. Dafür werden ab dem 18. Lebensjahr Risikobeiträge erhoben. Auf die Risikoversicherungen werden wir nicht näher eingehen.

Folgende Faktoren beeinflussen unsere Pensionskassenrente:

Versichertes Einkommen - Koordinationsabzug:

Nicht das gesamte Einkommen wird versichert, ein Teil ist ja bereits in der ersten Säule versichert - so der Gedanke - also zieht man diesen von unserem Bruttolohn ab. Das versicherte Einkommen ist demnach das Einkommen, welches bei der GLPK "versichert" wird. Die GLPK versichert unser Bruttojahreseinkommen abzüglich des Koordinationsabzuges von aktuell 24'675 Fr. Dieser Lohn ist der versicherte Lohn und dient als Grundlage für die Berechnungen der zu leistenden Beiträge an die GLPK. Gesetzlich ist der versicherte Lohn auf 59'925 Fr. beschränkt. Das ist der obligatorische Teil. Darüber liegt der überobligatorische

Der versicherte Jahreslohn (BVG-Obligatorium)

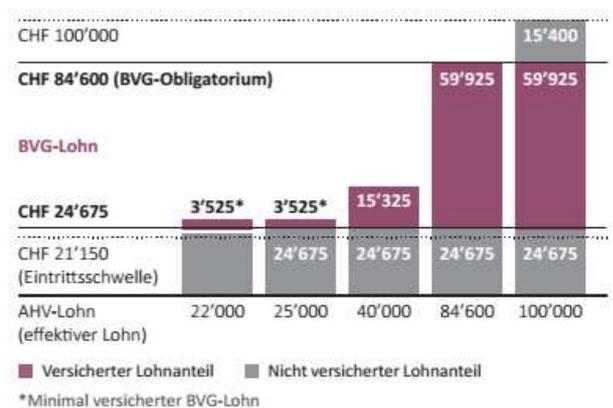


Abbildung aus: Berufliche Vorsorge einfach erklärt, Zürich Versicherungen

Bereich, in welchem die GLPK und die Vorsorgekommissionen der jeweiligen Arbeitgeber (paritätisch aufgestellt) Vorsorgepläne beschliessen dürfen. Für diesen Bereich ist kein Koordinationsabzug nötig. Die Beiträge werden laut BVG zu mindestens 50% vom Arbeitgeber geleistet. In unseren Vorsorgeplänen bezahlen die Arbeitgeber meistens sogar mehr als 50% der Beiträge. Die genaue Aufstellung der Beitragsverhältnisse findet ihr in der Tabelle im Anhang.

Alterssparguthaben

Das Alterssparguthaben ist das angesparte Kapital, welches der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Laufe des Erwerbslebens monatlich in die Pensionskasse einzahlen. Das Alterssparguthaben dient als Grundlage für die Rente. Man kann es sich bei der Pensionierung bei der GLPK vollständig oder teilweise ausbezahlen lassen. Damit würde allerdings die Rente aus der 2. Säule entfallen bei vollständiger Auszahlung oder gekürzt werden, weil ein prozentualer Anteil vom Restkapital weniger Rente ausmacht. Das Alterssparguthaben wird verzinst. Der Zinssatz wird jeweils vom Stiftungsrat (ebenfalls paritätisches Gremium) Ende des Jahres beschlossen.

Für die Beiträge an die Altersguthaben schreibt das BVG Mindestansätze vor. Ihr findet sie in der vergleichenden Zusammenstellung weiter unten.

Der Umwandlungssatz - Altersrente

Der Umwandlungssatz gibt an, wie viel Prozent des Altersguthabens jährlich als Altersrente ausbezahlt werden. Bei der Pensionierung mit 65 Jahren wird das Alterssparguthaben in der PKGL mit 5.9% in eine Rente umgewandelt. Ein früheres Pensionierungsalter reduziert den Umwandlungssatz und damit die Rente, während eine spätere Pensionierung diesen Umwandlungssatz erhöht.

Bei einem Alterssparguthaben von 400'000 Fr., beträgt die Rente jährlich 5.9% von 400'000 Fr., also 23'600 Fr. Monatlich würde man in diesem Beispiel aus der 2. Säule, von der GLPK, 1'966.65 Fr. erhalten.

Wenn der Umwandlungssatz sinkt, sinken auch die Renten. Es sinken jedoch nur die Renten der Neurentnerinnen und Neurentner. Sind die Renten einmal berechnet, erhält man diese lebenslang. Bei der Pensionierung besteht auch die Möglichkeit, sich von der GLPK das gesamte Kapital auszahlen zu lassen. Damit übernimmt der/ die Versicherte aber zugleich die Pflicht, die Verwaltung des Kapitals zu organisieren und seinen/ ihren Lebensunterhalt damit lebenslang zu finanzieren.

Das Kapital der Rentner im heutigen Umfeld ist jedoch doppelt belastet, respektive reicht im Durchschnitt nicht mehr aus. Einerseits leben wir heute länger, somit muss mit dem angesparten Kapital immer länger eine Rente ausbezahlt werden, andererseits kann die GLPK mit dem zur Verfügung stehenden Kapital im heutigen Tiefzinsumfeld immer weniger er-

wirtschaften, das Kapital nimmt also ungleich schneller ab. Dies bringt auch den Stiftungsrat der GLPK dazu, sich Gedanken über eine weitere Senkung des Umwandlungssatzes zu machen.

Der minimale Umwandlungssatz aus dem BVG liegt heute bei 6.8%. Nun fragen sie sich bestimmt, ob die GLPK mit ihrem Umwandlungssatz von 5.9% nicht gegen das Gesetz verstösst. Nein. Der Umwandlungssatz von 5.9% ist deshalb gerechtfertigt, weil die GLPK meistens im überobligatorischen Bereich versichert. Wir bezahlen also viel mehr in unser Alterssparkonto ein und erhalten mit 5.9% immer noch mehr, als wenn wir das BVG- Minimum einzahlen würden und 6.8% davon erhalten würden. Natürlich muss die GLPK in Fällen, in denen die Rente kleiner wäre als die minimale Rente gemäss BVG, die minimale Rente bezahlen (und damit einen höheren Umwandlungssatz als 5.9% vergüten). Dazu wird eine Schattenrechnung geführt. Dies trifft aber nur auf einzelne Fälle mit sehr geringem monatlichem Verdienst zu.

Technischer Zinssatz

Der technische Zinssatz ist der Bewertungzinssatz, mit dem für die Berechnung der Vorsorgekapitalien und technischen Rückstellungen die erwartete Rendite auf diesen Kapitalien berücksichtigt wird. Der technische Zinssatz dient somit als Rechnungsannahme: Wie hoch können die für die Rentenzahlungen zurückgestellten Kapitalien längerfristig verzinst werden? Diese Annahme hängt von der erwarteten Entwicklung der Finanzmärkte ab. Je nach Renditeerwartung ergibt sich für dasselbe Kapital eine höhere oder tiefere Rente (zu berücksichtigen ist zusätzlich noch die Lebenserwartung). Der technische Zinssatz ist damit eine wichtige Grundlage für die Festlegung des Umwandlungssatzes. Der technische Zinssatz hat nichts mit der Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten zu tun, hängt aber eng mit dem Umwandlungssatz zusammen.

Da sich die zu erwartende Rendite im heutigen Finanzumfeld massiv verändert hat, sind die technischen Zinssätze, also die zu erwarteten Renditen aus dem Kapital einer PK, stark unter Druck und damit auch die Umwandlungssätze. Bei einem durchschnittlichen Rentnerdasein von ca. 20 Jahren (mit steigender Tendenz!) fehlen der rentenbeziehenden Person (bei 400'000 Fr. Alterssparguthaben und einem UWS von 5.9%) ganze 72'000 Fr. (5.9% mal 20 Jahre ergibt 118%, es wird also durchschnittlich 18% mehr ausbezahlt, als zum Zeitpunkt der Pensionierung an Kapital vorhanden ist). Dies fängt eine Vorsorgeanstalt wie unsere GLPK mit einem erwirtschafteten Gewinn aus dem verfügbaren Kapital auf, auch durch Gewinne auf das Kapital der aktiven Versicherten. Der zu erwartende erwirtschaftete Gewinn oder eben Zins, nennt man technischen Zins. Je tiefer dieser Zins, desto tiefer muss der Umwandlungssatz sein.

Im heutigen finanziellen Umfeld rechnen Experten mit einem technischen Zinssatz von 2.0% (dem sogenannten Referenzzinssatz). Dieser Wert wird aber standardisiert berechnet und entspricht nicht dem durchschnittlichen Portfolio aller heutigen Vorsorgeeinrichtun-

gen, wie beispielsweise unserer Pensionskasse. Die GLPK hat ein anderes Portfolio zur Erwirtschaftung der Kapitalgewinne und soll deshalb aus unserer heutigen gewerkschaftlichen Sicht den Umwandlungssatz nicht vorschnell weiter senken.

Deckungsgrad

Der Deckungsgrad ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen dem verfügbaren Vermögen und den versicherungstechnischen Verpflichtungen der Kasse. Die versicherungstechnischen Verpflichtungen der GLPK entsprechen den aktuellen und zukünftigen Renten, welche sie auszuzahlen hat. Wenn nun also der technische Zinssatz gesenkt wird, und damit die Prognose der erwirtschafteten Gewinne sinkt, so sinkt auch das theoretische Vermögen zum Tag X, an dem die Renten bezahlt werden müssen. Damit steigt also die versicherungstechnische Verpflichtung der Kasse. Senkt man den Umwandlungssatz, so sinkt die versicherungstechnische Verpflichtung der Kasse, weil sie weniger Rentenversprechen zu decken hat. Deshalb ist der Umwandlungssatz jeweils ebenfalls unter Druck, wenn der technische Zinssatz gesenkt wird.

Das Gesetz schreibt nämlich vor, dass die Pensionskassen jederzeit Sicherheit dafür bieten müssen, dass sie die übernommenen Verpflichtungen erfüllen können. Das heisst, dass sie einen Deckungsgrad von mindestens 100 Prozent aufweisen müssen. Liegt der Deckungsgrad einer Pensionskasse am Ende eines Jahres unter 100 Prozent, befindet sie sich in Unterdeckung. Gemäss Reglement muss die GLPK bei einer Unterdeckung von unter 97% zwingend Sanierungsmassnahmen einleiten. Bei der Glarner Pensionskasse sind die Sanierungsmassnahmen, die im Falle einer Unterdeckung der Kasse ergriffen werden müssen, in Art. 63ff des Basisreglements aufgeführt.

Leistungen der PKGL

Im Anhang haben wir einen Vergleich zwischen dem BVG-Minimum und den verschiedenen Vorsorgeplänen der Gemeinden und des Kantons für die Lehrpersonen zusammengestellt. Dieser Vergleich ist insofern schwierig, da wir einerseits immer wieder Änderungen der Vorsorgepläne erlebt haben und erleben werden und sich die Kumulierung der Alterssparguthaben deshalb nur theoretisch rechnen lässt. Dies aus verschiedenen Gründen: unser Lohn ändert immer wieder, wir sind/ waren nicht alle über die gesamte Lehrerinnen- und Lehrerkarriere beim gleichen Arbeitgeber angestellt und die Bedingungen im Umfeld der 2. Säule werden sich ständig ändern (zu bezahlende Alterssparbeiträge, Verzinsung des Kapitals der Aktiven, technischer Referenzzinssatz und damit auch unser technischer Zinssatz) und natürlich haben die die anstehenden BVG-Reformen auch einen Einfluss.

Vorsorgeplan Plus

Wir haben bei der GLPK die Möglichkeit selber mehr in unser Alterssparkonto einzuzahlen. Dies ist abhängig des Vorsorgeplans und den Alterskategorien. Grundsätzlich aber kann man

ab Alter 32 2% mehr, ab 42 3% mehr und ab 52 4% mehr einzahlen. Die dafür teilweise nötigen höheren Risikobeiträge von 0.1% sind noch zusätzlich einzahlen. Wenn man nun mehr einzahlt, dann ist das Altersguthaben grösser und damit ist auch die Rente höher.

Der Plan Plus hat den Vorteil, dass meine Rente im Alter höher sein wird. Ich muss dafür jedoch selber aufkommen, der Arbeitgeber beteiligt sich nicht an den Beiträgen - das ist meine Wahl. Den gleichen Effekt erreiche ich auch mit freiwilligen Einlagen, sofern ich diese auch tätigen kann. Beispielsweise kann ich keine freiwilligen Einlagen einzahlen im Falle eines Vorbezuges zur Förderung des Wohneigentums oder wenn ich mich in den letzten Jahren vor meiner Pensionierung befinde oder wenn ich bereits vollständig eingekauft bin (ist auf dem Vorsorgeausweis ersichtlich).

Wer das Geld nicht sofort braucht und es sowieso fürs Alter anlegen möchte, für diese Lehrpersonen kann der Plan Plus oder freiwillige Einlagen eine gute Möglichkeit darstellen, seine Rente zu verbessern. Es gibt gewerkschaftlich einen störenden Punkt beim Plan Plus (dies ist bei der freiwilligen Einlage nicht so!), welchen wir gerne geändert hätten: In einem Todesfall fällt das Geld aus dem Plan Plus der GLPK zu und wird nicht zum Todesfallkapital dazugerechnet.

Die 3. Säule (3a - gebundenes Vorsorgesparen und 3b - freies Vorsorgesparen)

3a - Gebundenes Vorsorgesparen

Die gebundene Vorsorge ist zurzeit auf maximal 6768 Fr. (für das Jahr 2017) pro Person beschränkt. Dieser Betrag kann dem steuerbaren Einkommen abgezogen werden und entlastet damit die Steuerrechnung. Dieses Geld wird für die Altersvorsorge angelegt, meist handelt es sich um Konten, welche zu einem höheren Zinssatz vergütet werden als bei einem üblichen Sparkonto (2017 durchschnittlich ca. 0.35%, bei einer Spannweite von 0.75% bis 0%). Im Gegenzug zum normalen Sparkonto, wo es zwar gewisse Rückzugskonditionen gibt, aber eigentlich immer und für alles Geld bezogen werden kann, ist dies beim Konto 3a nicht möglich. Dieses Geld ist reserviert für die Altersvorsorge. Ab fünf Jahren vor dem ordentlichen Pensionierungsalter, bis spätestens bei der Pensionierung muss dieses Geld ausbezahlt werden. Es kann nur als Gesamtsumme bezogen werden und es werden Spezialsteuern fällig. Aus diesem Grund empfehlen viele Anbieter, mehrere Konten einzurichten und sich diese wegen der Steuerprogression dann gestaffelt ausbezahlen zu lassen. Beispiel einer Ausnahme für eine frühzeitige (Teil-) Entnahme von Geld aus dem Vorsorgekonto 3a sind: die Förderung von selbstbewohntem Wohneigentum. Dabei wird eine Spezialsteuer erhoben.

Dieses Vorsorgesparen wird von Banken oder Versicherung, welche dieses Sparen auch in Verbindung mit Lebensversicherungen etc. anbieten, verkauft/angeboten. Beide Lösungen haben Vor- und Nachteile. Es braucht ein genaues Abwägen und Prüfen, damit man für sich die beste Lösung findet. Vor allem die Risiken (fixe Raten, Börsenschwankungen, usw.) und die Kosten (Verwaltungs-, Rückzugskosten, usw.) müssen genau beachtet werden.

3b - Freie Vorsorge

Die freie Vorsorge kann jeder so gestalten wie es ihm/ ihr gefällt. Es gibt dabei weder Steuerprivilegien noch Vorschriften, wofür man das Geld zu verwenden hat. Es entspricht dem klassischen Sparkonto, wobei es auch hier verschiedene Angebote von verschiedenen Institutionen gibt (Sparkonto, Lebensversicherungen, Wertschriftenkonto, Fonds, Aktien, Obligationen, usw.).

Über die Sparsumme kann, innerhalb der jeweiligen Rückzugskonditionen, frei verfügt werden.

Vergleich der Vorsorgepläne der Arbeitgeber mit dem BVG Minimum

Stand 2017

Beiträge Alterssparguthaben in Prozent vom versicherten Lohn

Alter	Kanton			Glarus Süd			Glarus Nord (LP)			Glarus			BVG			Alter
	AN	AG	Total	AN	AG	Total	AN	AG	Total	AN	AG	Total	AN	AG	Total	
18-22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18-24
23-31	6,00	6,00	12,00	6,00	6,00	12,00	5,50	5,50	11,00	5,60	8,40	14,00	3,50	3,50	7,00	25-34
32-41	8,00	8,00	16,00	6,00	8,00	14,00	7,50	7,50	15,00	6,80	10,20	17,00	5,00	5,00	10,00	35-44
42-51	8,50	12,50	21,00	7,50	10,50	18,00	8,00	12,00	20,00	7,60	11,40	19,00	7,50	7,50	15,00	45-54
52-65	9,00	17,00	26,00	9,00	13,00	22,00							9,00	9,00	18,00	55-64/65
52-62							8,50	16,50	25,00	8,80	13,20	22,00				55-65
63-65							7,50	7,50	15,00							
66-70	7,50	7,50	15,00	7,50	7,50	15,00	7,50	7,50	15,00	6,00	9,00	15,00				66-70
Total (o. 66-70)	345	497	842	315	421	736	320,5	448,5	769	296,8	445,2	742	259	259	518	Total (o. 66-70)

Versicherter Lohn (Berechnungsgrundsätze)

	Kanton	Glarus Süd	Glarus Nord (LP)	Glarus	BVG
Eintrittsschwelle	21'150			21'150	21'150
b. Teilzeit	14'100			14'100	21'150
Koordinationsabzug	11'985 +15% des Lohnes, bis max. 24'675.000			24'675	24'675
Spezielles	Abzug wird multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad			Abzug wird multipliziert mit dem Beschäftigungsgrad	max. Versicherter Lohn ist 59'925; minimaler Versicherter Lohn ab Eintrittsschwelle 3'525

Versicherter Lohn (Näherungsrechnung bei ausgewählten Beispielen)

Jahresverdienst	Kanton	Glarus Süd	Glarus Nord (LP)	Glarus	BVG
80 000	56 015	56 015	56 015	55 325	55 325
100 000	75 325	75 325	75 325	75 325	59 925
140 000	115 325	115 325	115 325	115 325	59 925
50 000 für 50% TZ	37 663	37 663	37 663	37 663	25 325
25 000 für 30% TZ	17 655	17 655	17 655	17 598	3 525

Beitragsverhältnis für die Alterssparbeiträge

Alter	Kanton			Glarus Süd			Glarus Nord (LP)			Glarus			BVG			Alter
	AN	AG		AN	AG		AN	AG		AN	AG		AN	AG		
18-22	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		18-24
23-31	50,0%	50,0%		50,0%	50,0%		50,0%	50,0%		40,0%	60,0%		50,0%	50,0%		25-34
32-41	50,0%	50,0%		42,9%	57,1%		50,0%	50,0%		40,0%	60,0%		50,0%	50,0%		35-44
42-51	40,5%	59,5%		41,7%	58,3%		40,0%	60,0%		40,0%	60,0%		50,0%	50,0%		45-54
52-65	34,6%	65,4%		40,9%	59,1%								50,0%	50,0%		55-64/65
52-62							34,0%	66,0%		40,0%	60,0%					55-65
63-65							50,0%	50,0%								
66-70	50,0%	50,0%		50,0%	50,0%		50,0%	50,0%		40,0%	60,0%					66-70
Total (o. 66-70)	41,0%	59,0%		42,8%	57,2%		41,7%	58,3%		40,0%	60,0%		50,0%	50,0%		Total (o. 66-70)

Risikobeiträge in Prozent des versicherten Lohnes

Alter	Kanton			Glarus Süd			Glarus Nord (LP)			Glarus		
	AN	AG	Total	AN	AG	Total	AN	AG	Total	AN	AG	Total
18-65	1,50	1,50	3,00	1,40	1,50	2,90	1,50	1,50	3,00	1,30	1,95	3,25

Beitragsverhältnis Risikobeiträge

Alter	Kanton			Glarus Süd			Glarus Nord (LP)			Glarus		
	AN	AG		AN	AG		AN	AG		AN	AG	
18-65	0,50	0,50		0,48	0,52		0,50	0,50		0,40	0,60	