

30. August 2019

Vorsorge-Guide  
8021 Zürich  
www.handelszeitung.ch  
MARK HUBER

# Mit 1e punkten

Die laufende Pensionierung der Babyboomer dürfte den Kampf der Arbeitgeber um Fachkräfte verschärfen. Um diese anzuziehen, gewinnen neben Karrierechancen, Lohn und Fringe Benefits auch attraktive Vorsorgekonzepte an Bedeutung. 1e-Pläne bieten aussichtsreiche Ansatzpunkte.

VON MARK HUBER

**D**ie besonders zahlreichen Babyboomer verabschieden sich in den kommenden Jahren in den Ruhestand. Im laufenden Jahr erreichen über 90 000 Personen das offizielle AHV-Alter. In zehn Jahren ist der geburtenstärkste Jahrgang 1964 an der Reihe mit dannzumal gut 125 000 Mitgliedern. Danach sinken die Zahlen der nachrückenden Jahrgänge bis 2040 sukzessive auf rund 110 000 Pensionäre pro Jahr. Erst danach rechnet das Referenzszenario der Schweizer Bevölkerungsstatistik wieder mit einem Trendwechsel.

Diese Entwicklung stellt vor allem den Arbeitsmarkt sowie die Altersvorsorge in der Schweiz vor Herausforderungen. Auf dem Arbeitsmarkt ist trotz leicht wachsender Gesamtbevölkerung und steigendem Ausländeranteil mit einem zunehmenden Arbeitskräftemangel zu rechnen. «Gemessen an der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz 2014 beträgt die Differenz zwischen Pensionierungen und Einsteigern in den Arbeitsmarkt in den kommenden 15 Jahren über 450 000 Menschen», betont die Schweizerische Stiftung für Arbeit und Weiterbildung (SSAW) in einer Studie. «Mit einer Beschäf-

tigungsrate von 70 Prozent sind dies über 300 000 Arbeitsplätze», warnt die SSAW.

### Wachsender Wettbewerb um Nachwuchstalente

Für die Schweizer Arbeitgeber dürfte es also schwieriger werden, die durch Pensionierungen frei werdenden Stellen mit nachrückenden Arbeitskräften zu besetzen. Schweizer Unternehmen, die auf ausländische Arbeitskräfte hoffen, könnten Überraschungen erleben. Denn die umliegenden Staaten werden ebenfalls mit einem Arbeitskräftemangel zu kämpfen haben. Besonders der Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte dürfte sich international verschärfen.

Herausgefordert ist auch das Schweizer Vorsorgesystem. Die Babyboomer profitieren noch von einem frühzeitigen Pensionierungsalter, sicheren AHV-Renten und hohen Umwandlungssätzen in der beruflichen Vorsorge mit entsprechend satten Renten. Damit zehren sie bereits am Berufsvorsorgekapital der nachfolgenden Generationen. Diese müssen mit einem höheren Rentenalter bzw. einer längeren Lebensarbeitszeit, tieferen Umwandlungssätzen und dementsprechend höheren Einzahlungen in die berufliche Vorsorge rechnen. Auch das Umlageverfahren der ersten Säule wird strapaziert.

### Junge sorgen sich verstärkt um Vorsorge

Diese Themen beschäftigen die jungen Generationen zunehmend. Bezüglich AHV müssen sie ihren politischen Einfluss geltend machen. Die berufliche Vorsorge können sie zum Teil mit der Wahl der Arbeitgeber bestimmen. Beim Kampf der Arbeitgeber um die besten Fachkräfte werden also nicht nur die interessantesten Aufgabestellungen, die besten Karrierechancen, die höchsten Löhne und die attraktivsten Fringe Benefits matchentscheidend sein, sondern auch die leistungsfähigsten Konzepte in der beruflichen Vorsorge mit wirksamen steuerlichen Anreizen. Konzepte, welche den Anforderungen der neuen international verflochtenen und mobilen Welt genügen sowie den Ansprüchen der jungen Generationen bezüglich flexibler Lebensarbeitszeit, Mitbestimmung und Transparenz.

Zukunftsträchtige Vorsorgemodelle sollten es den Versicherten ermöglichen, auf möglichst flexibler und individueller Basis mit effizienten Investmentstrategien langfristig einen eigenen Kapitalstock aufzubauen. Dieser Kapitalstock soll auch zur Finanzierung von eigenen Immobilien sowie dem

30. August 2019

Vorsorge-Guide  
8021 Zürich  
www.handelszeitung.ch  
MARK HUBER

Aufbau eines eigenen Unternehmens herangezogen werden können. Die Versicherten partizipieren voll am Anlageerfolg, tragen aber auch die Risiken. Letztere sind aufgrund des langen Anlagehorizonts, der bis zu 40 Jahre beträgt, limitiert.

### Zukunftsweisende 1e-Pläne

Ansatzpunkte für solch zukunftsweisende Vorsorgemodelle bieten sogenannte 1e-Pläne. Diese können zurzeit für Einkommensanteile umgesetzt werden, die 127 980 Franken überschreiten. Die tieferen Einkommensbestandteile werden in konventionellen Pensionskassen bzw. Sammelstiftungen versichert. Grössere Unternehmen mit eigenen Pensionskassen verfügen schon seit Jahren über solche Konzepte. Für KMU stehen spezialisierte Vorsorgestiftungen zur Verfügung, welche 1e-Modelle als Zusatz zur normalen Pensionskasse offerieren.

1e-Pläne bieten für die Versicherten neben den effizienten und individuellen Anlagemöglichkeiten noch weitere Vorteile, wie z. B. zusätzliche Einkaufslücken, die für steuerbegünstigte Einkäufe genutzt werden können und damit die Schaffung von Vorsorgekapital erleichtern. Zudem müssen sie keine kollektiven Wertschwankungsreserven mitfinanzieren, auf die sie bei einer beruf-

lichen Veränderung keinen Rechtsanspruch haben. Weiter können bei der Pensionierung die Mehrzahl der Anlagen unverändert weitergeführt und die Wertschriften ins Privatvermögen überführt werden. Dies verhindert, dass in schlechten Zeiten Buchverluste realisiert werden müssen, und vermeidet zusätzliche Bankgebühren. Ziel von 1e-Plänen ist also die effiziente Bildung von Alterskapital sowie dessen Bezug bei der Pensionierung. Eine Verrentung des 1e-Vermögens lohnt sich wegen der geringen Umwandlungssätze in der Regel nicht.

### Vorteile für Versicherte und Unternehmen

Für das Unternehmen bringt ein solches Vorsorgemodell ebenfalls Vorteile. Aufgrund der fehlenden Kapital- und Zinsgarantie und der Tatsache, dass im Überobligatorium die Umwandlungssätze nicht gesetzlich geregelt sind, sind Unterdeckungen und somit Sanierungen kein Thema. Für den Unternehmer, welcher mitversichert ist, bieten 1e-Pläne ausserdem im Zusammenspiel mit dem ausbezahlten Lohn, der Dividende sowie Pensionskasseneinkäufen ein zusätzliches Tool zur Steueroptimierung.

Flankierend kann die Basispensionskasse, sei dies eine Betriebskasse oder eine Voll-

versicherung, eingesetzt werden. Sie umfasst die obligatorisch versicherten Lohnbestandteile (von 21 330 bis zu 85 320 Franken) sowie einen Teil der überobligatorisch versicherten Lohnanteile bis 127 980 Franken. Wie lange sich die Verrentung dieses Kapitals noch rechnet, wird sich zeigen. Der Trend geht auch hier in Richtung Kapitalbezug. Damit dürfte der Druck der Versicherten steigen, auch in diesem Bereich der beruflichen Vorsorge ihr Kapital individueller und effizienter bewirtschaften zu dürfen.

Es kann durchaus von Vorteil sein, die Kadervorsorge und die Basisvorsorge rechtlich zu trennen. So entstehen keinerlei Abgrenzungsprobleme. Gerade Einkäufe zur Schliessung von Deckungslücken können so gezielter getätigt werden. Einzahlungen in die Kadervorsorge erhöhen das Anlagevermögen und führen bei der Pensionierung zu höheren Kapitalauszahlungen. Mit Einkäufen in die Basisvorsorge kann die anvisierte Rente optimiert werden. Auch bezüglich Todesfall bieten getrennte Kassen eine erhöhte Flexibilität, können doch zwei unterschiedliche Begünstigungsregelungen hinterlegt werden.

### Wünschenswerte Flexibilisierung der Anlagerichtlinien

Die Kombination einer Basispensionskasse mit 1e-Plänen bietet also attraktive persönliche Anreize. 1e-Pläne sollten im sich verschärfenden internationalen Kampf um Nachwuchstalente nicht unterschätzt, sondern gefördert werden. Dabei drängt sich eine Flexibilisierung der bestehenden Anlagerichtlinien für Vorsorgegelder auf, zumal die traditionellen Kapitalmärkte vermehrt gleichlaufende Zyklen aufweisen. Dies erschwert gerade in Hausenzeiten, wie wir sie zurzeit erleben, eine sinnvolle und rentable Diversifikation.

Wünschenswert wäre die verstärkte Einbindung von langfristig attraktiven alternativen Anlagen wie Private Assets, Infrastruktur und Hedgefonds. In diesem Anlagesegment haben sich gemäss einer Studie von Guido Baltussen, Laurens Swinkels und Pim van Vliet Trend- und Carry-Strategien als langfristig erfolgreichste Investments erwiesen, Begriffe, welche heute in der Berufsvorsorge noch nicht geläufig sind. Damit steigt allerdings die bereits jetzt hohe Komplexität in der Vorsorgeplanung noch mehr, weshalb eine professionelle Kommunikation und Beratung unabdingbar ist. ♦

Mark Huber ist Partner PensExpert AG.

Attraktive Vorsorgepakete gewinnen bei der Rekrutierung von Fachkräften zunehmend an Bedeutung.

