



Bei einem Ja zur **BVG-Reform** müssten Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit höheren Sparbeitragsabzügen und Rentenzuschlägen rechnen.

Die BVG-Reform würde für die *Arbeitgebenden* teuer

Eine Annahme der BVG-Reform hätte finanzielle Konsequenzen für die **Unternehmen**. Nicht alle sind auf den ersten Blick ersichtlich.

MARIO BUCHER

Die Vor- und Nachteile des BVG-Reformpakets werden im Abstimmungskampf oft nur aus der Perspektive der Arbeitnehmenden beleuchtet – die Auswirkungen einer Annahme auf die Unternehmen werden kaum thematisiert. Dabei können die finanziellen Konsequenzen nicht unwesentlich zu Buche schlagen.

Heute sieht das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vor, dass alle Arbeitnehmenden zwischen 18 und 65 Jahren und mit einem Jahreslohn von mehr als 22 050 Franken in der beruflichen Vorsorge versichert sind. Wird die BVG-Reform angenommen, sinkt die Eintrittsschwelle auf 19 845 Franken. Es hätten dann also mehr Arbeitnehmende Zugang zu einer Pensionskasse. Die Unternehmen können die Eintrittsschwelle freiwillig auch noch tiefer ansetzen oder ganz weglassen, um ihren Mitarbeitenden einen besseren Versicherungsschutz zu gewähren.

Bei einer Reduktion der Eintrittsschwelle auf 19 845 Franken werden gemäss Schätzungen des Bundes rund 70 000 Personen zusätzlich in der zweiten Säule versichert. Sowohl die neu Versicherten als auch deren Arbeitgeber finan-

zieren den Schutz gegen die Risiken Tod und Invalidität mit Risikobeiträgen sowie mit Verwaltungskosten. In der Regel werden diese Kosten paritätisch finanziert, die Unternehmen können freiwillig auch mehr als die Hälfte oder die gesamten Kosten übernehmen. Ab dem 25. Altersjahr setzt zudem der Sparprozess ein, der wiederum von Arbeitgebenden sowie von Arbeitnehmenden finanziert wird.

Deutlich höherer versicherter Lohn

Bei einem Ja zur BVG-Reform wird ausserdem von einem fixen Koordinationsabzug von aktuell 25 725 Franken auf einen variablen Ansatz gewechselt. Neu würden vom Jahreslohn, welcher durch das BVG-Obligatorium gedeckt wird (Stand 2024: maximal 88 200 Franken), immer 20 Prozent abgezogen, um den versicherten Jahreslohn zu ermitteln.

Je nach Ausgangslage kann sich der versicherte Jahreslohn mit dem neu variablen Koordinationsabzug markant erhöhen. Vor allem Personen mit einem relativ tiefen Einkommen könnten nach Annahme der BVG-Reform deutlich mehr für den Ruhestand ansparen. Während des Erwerbslebens würden sowohl für die Versicherten als auch für die Unternehmen höhere Sparbeiträge fällig – obwohl im Zuge der BVG-Reform die Altersgutschriften harmonisiert und mehrheitlich gesenkt würden.

Je nach Ausgangslage kann sich der versicherte Jahreslohn mit dem neu variablen Koordinationsabzug markant erhöhen.

Obwohl die Altersgutschriften – ausser bei den 25- bis 34-Jährigen – sinken, müssen viele Unternehmen und Arbeitnehmende mit höheren Sparbeitragsabzügen rechnen. Mitarbeitende über 55 Jahre werden also nicht in jedem Fall günstiger. Entscheidend ist die individuelle Konstellation – je nach Alter und Lohn.

Dazu kommen die Rentenzuschläge, die alle erwerbstätigen Personen und Arbeitgebenden bezahlen müssten. Wie hoch dieser Berechnungssatz in der Zukunft wäre, ist aktuell unklar. Der Bundesrat könnte ihn je nach finanzieller Lage jährlich erhöhen oder senken. Ebenfalls ist nicht bekannt, wie lange dieser Solidaritätsbeitrag zur Finanzierung der Rentenzuschläge nötig sein würde. 15 Jahre – so lange, wie Rentenzuschläge vorgesehen sind – wären es bestimmt, unter Umständen aber auch länger.

Bereits heute vieles anpassbar

Unabhängig vom Ausgang der Abstimmung haben Unternehmen die Möglichkeit, freiwillig die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden zu verbessern. Um Angestellte mit eher tiefen Löhnen besser zu versichern, kann die Eintrittsschwelle bereits heute gesenkt oder ganz abgeschafft werden. Ebenfalls können Firmen dafür sorgen, dass Mitarbeitende bereits im Alter ab zwanzig Jahren Vorsorgevermögen ansparen können. Dank Zins und Zinseszins könnten die Auswirkungen dieser Massnahme trotz in dieser Erwerbsphase typischerweise eher tieferen Löhnen einen grossen Effekt haben.

Mario Bucher, Produkt- und Prozessentwickler bei Pensexpert

Den Fortbestand sichern

Vorsorge und Optimierungsmöglichkeiten für eine erfolgreiche **Übergabe** des eigenen Betriebs an die nächste Generation.

THOMAS WYSS

Mehr als die Hälfte aller Schweizerinnen und Schweizer war bereits von Streitigkeiten bei einem Erbfall in ihrem Umfeld betroffen. Knapp 30 Prozent geben sogar an, Querelen dieser Art in der eigenen Familie erlebt zu haben. Das geht aus einer 2019 veröffentlichten Umfrage des Instituts Demoscope hervor. Dennoch steht das Thema Unternehmensnachfolge nur selten oder meist zu spät im Mittelpunkt der Überlegungen. Unternehmer und Unternehmerinnen sind in der Regel mit der Führung und Entwicklung ihres Geschäfts befasst und das Angehen dieses sensiblen Themas wird vernachlässigt.

Es empfiehlt sich jedoch, entsprechende Massnahmen so früh wie möglich in die Wege zu leiten. Denn es geht um die Absicherung der Familie und der Angehörigen und nicht zuletzt auch um die des Unternehmers oder der Unternehmerin – insbesondere da es sich dabei normalerweise um den wichtigsten Vermögenswert der Familie handelt.

Vorsorgeauftrag und überobligatorisches BVG aufsetzen

Es stellen sich zwei zentrale Fragen: Was für ein Ziel soll mit einer allfälligen Übertragung innerhalb der Familie erreicht werden? Was geschieht, wenn ich mein Unternehmen plötzlich nicht mehr leiten kann? Beide Fragen müssen beantwortet werden, um den Fortbestand des Familienunternehmens nicht zu gefährden. Deren Beantwortung hilft, konkrete Massnahmen zu ergreifen und einen Plan für die umzusetzenden Schritte aufzuzeigen. Für den Fall des oben erwähnten «Ausfalls» der Unternehmerin ist es notwendig, eine Lösung mit einem Vorsorgeauftrag aufzusetzen. Dies ermöglicht die Weiterführung des Unternehmens, bis die Unternehmerin wieder einsatzfähig ist.

Die familieninterne Nachfolgeplanung gilt es mit den notwendigen Massnahmen im Vorsorgebereich und im Erbrecht entsprechend zu optimieren. Mit einer überobligatorischen BVG-Vorsorgelösung kann einerseits der Bedarf des Unternehmers für den Ruhestand abgesichert werden und andererseits das Unternehmen «leichter» gemacht werden, was die Übertragung des Unternehmens vereinfacht. Damit verbunden lassen sich nicht zu unterschätzende Steuerersparnisse erzielen.

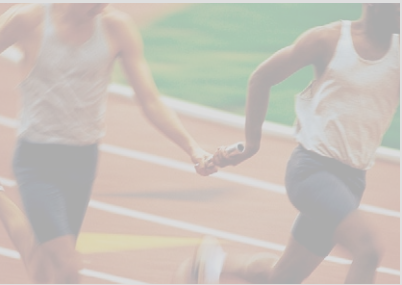
Das Ehegüter- und Erbrecht bietet verschiedene Möglichkeiten, die Unternehmensnachfolge auch in diesem Bereich zu optimieren. Dies ist insbesondere relevant, da beispielsweise die Pflichtteile derjenigen Erben und Erbinnen zu berücksichtigen sind, die das Unternehmen nicht übernehmen. Bei grösseren Unternehmerfamilien kann das Aufsetzen einer Family Governance notwendig sein. Damit kann eine zufriedenstellende Lösung für alle Beteiligten erarbeitet und der Fortbestand des Unternehmens gesichert werden.

Testament oder Erbvertrag

Der Schweizer Rechtsrahmen bietet verschiedene Möglichkeiten für einen harmonischen, erfolgreichen Übergang: Das Testament als einseitige Willenserklärung ist und bleibt ein sinnvolles Instrument, um beispielsweise den Ehegatten, den Konkubinatspartner oder die Kinder beider Ehegatten abzusichern. Der oben erwähnten Umfrage von Demoscope zufolge ist zwar drei Vierteln der Schweizerinnen und Schweizer die Bedeutung eines Testaments durchaus bewusst, aber nur ein Viertel hat ein Testament verfasst.

Die Pflichtteilregelung des Schweizer Erbrechts verpflichtet die erblassende Person, einen Teil ihres Vermögens bestimmten Erbinnen und Erben zuzuweisen. Obwohl die Erbrechtsrevision Anfang 2023 mehr Flexibilität und Autonomie gebracht hat, betragen die Pflichtteile von überlebenden Ehegatten und Nachkommen immer noch einen Viertel. Dies bedingt gerade bei Unternehmerfamilien eine sorgfältige Analyse und Einsetzung der möglichen erbrechtlichen Massnahmen.

Als weiteres Instrument steht der Erbvertrag als gemeinsame Willenserklärung zur Verfügung. Damit können alle Beteiligten inklusive der Pflichtteilberechtigten einbezogen werden und kann allenfalls die Pflichtteilproblematik – mit deren Einverständnis – entsprechend gelöst werden.



Frühzeitig planen

In der Unternehmensnachfolge erweist sich eine frühzeitige Planung in jedem Fall als ausserordentlich wichtig. Mit geringem Aufwand kann man sich gegen die Folgen wappnen, die bei unzureichender Vorbereitung nicht unerheblich sein können. Wurde im Vorfeld keine Regelung getroffen, nimmt die Unternehmerin oder der Unternehmer in Kauf, dass die Konsequenzen nicht dem Willen und den Wünschen aller Beteiligten entsprechen und sogar der Fortbestand des Familienunternehmens gefährdet wird.

Der Schweizer Rechtsrahmen bietet verschiedene Möglichkeiten für eine harmonische, erfolgreiche Übergabe.

Thomas Wyss, Head of Wealth Planning Zürich und Zug, Lombard Odier