

Optimierung der Pensionskasse

Eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In einer früheren Ausgabe wurde ausgeführt, wie gut ausgebaute Kaderlösungen als Massnahme eingesetzt werden können, um Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten.¹ Diesmal beleuchten die Autoren, wie eine gut ausgestaltete Pensionskasse den Arbeitgebenden und -nehmenden allgemein – und nicht nur der Kaderstufe – einen markanten Zusatznutzen bringen.

Von Cyrill Habegger und Pius Baumgartner



Die Altersvorsorge belegt seit vielen Jahren einen Podestplatz im Sorgenbarometer der Schweizerinnen und Schweizer.

Es gibt Mitarbeitende, welche auf ihrer Lohnabrechnung ausschliesslich die letzte Zahl anschauen, d. h. den Betrag, welcher ihnen Ende Monat aufs Konto überwiesen wird. Was von den davor gemachten Abzügen ihnen auch zugutekommt, sei es in Form von Versicherungsdeckung, Pensionskassen-Sparbeiträgen für später oder gegebenenfalls (Quellen-) Steuern, welche ansonsten im ordentlichen Verfahren geschuldet wären, wird hierbei geflissentlich ignoriert. Auch ausgeblendet wird manchmal, was die Arbeitgeberin im Hintergrund noch alles zusätzlich zum Bruttolohn bezahlt, was Mitarbeitende weder auf der Lohnabrechnung noch dem Lohnausweis sehen.

Jedoch gibt es mehr und mehr (potenzielle) Mitarbeitende, welche sich über die Gesamtsituation kundig und die Attraktivität der Arbeitgeberin von dieser

abhängig machen. Die Möglichkeit, im Homeoffice tätig zu werden, attraktive Lohnnebenleistungen, eine passende Work-Life-Balance oder die Ausgestaltung der Pensionskasse sind nur einige dieser Aspekte, die hierbei ähnlich oder gar höher gewichtet werden als das Gehalt. Wieso einem Unternehmen eine attraktive Pensionskassenlösung gut ansteht, sei in der Folge etwas genauer betrachtet.

Die Pensionskasse

Allgemein bekannt ist, dass es sich bei der Pensionskasse um die 2. Säule der schweizerischen Sozialversicherung, d. h. die berufliche Vorsorge handelt. Diese ist für Arbeitnehmende obligatorisch, sobald der Lohn die sogenannte Eintrittsschwelle erreicht (CHF 22 050.– im Jahr 2023). Die Spielregeln bezüglich der Pensionskasse

sind im BVG² festgelegt. Das BVG ist ein Minimalgesetz, das die grundlegenden Bestimmungen dazu enthält. Die im Gesetz definierten Beiträge und Leistungen werden als BVG-Minimum oder Obligatorium bezeichnet. Jeder Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, seine Mitarbeiter in einem erweiterten Vorsorgeplan zu versichern, wofür der Gesetzgeber sogar steuerliche Anreize geschaffen hat. Aber warum sollte ein Arbeitgeber das tun?

Vorteile für die Arbeitnehmenden

Die Altersvorsorge belegt seit vielen Jahren einen Podestplatz im Sorgenbarometer der Schweizerinnen und Schweizer.³ Im Jahr 2022 wurde über die 1. Säule abgestimmt (AVH-Reform 21), voraussichtlich im Jahr 2024 wird über die BVG-Reform abgestimmt, entsprechend ist das Thema in weiten Bevölkerungskreisen auf dem Radar, und gerade junge Leute fragen sich, was sie dereinst im Alter aus den verschiedenen Säulen erhalten werden. Wenn eine Arbeitgeberin die 2. Säule stärkt, schafft dies Vertrauen, insbesondere da das Kapitaldeckungsverfahren (im Gegensatz zum Umlageverfahren in der 1. Säule) dafür sorgt, dass die Mittel, die heute für die arbeitnehmenden Personen beiseitegelegt werden, in Zukunft wieder diesen zugutekommen.

Gestaltungsmöglichkeiten

Doch was zeichnet eine «solide» Pensionskasse aus, und was für Möglichkeiten haben Unternehmen, die berufliche Vorsorge für ihre Mitarbeitenden zu stärken? Die Varianten sind mannigfaltig.

Strategien zur Optimierung der Pensionskassenlösung(en)

Massnahme	Überlegung	Effekte/Vorteile										
Versicherung der ausser-obligatorischen Lohnbestandteile	Von Gesetzes wegen müssen nur Lohnbestandteile zwischen dem Koordinationsabzug (gegenwärtig CHF 25 725.–) ⁴ bis zur dreifachen einfachen maximalen AHV-Rente (CHF 88 200.– im Jahr 2023) versichert werden. Es ist aber durchaus zulässig, den Koordinationsabzug ganz oder teilweise wegzulassen und Lohnbestandteile über CHF 88 200.– (bis maximal CHF 882 000.–) ebenfalls in der Pensionskasse zu versichern.	Gerade die Anpassung des Koordinationsabzugs (z.B. an ein allfälliges Teilzeitpensum) vermeidet, dass Teilzeitarbeitende unterversichert sind. Die Behebung dieser Problematik ist auch Bestandteil der BVG-Reform 21. Bereits heute ist es zulässig und sinnvoll, nicht immer den vollen Koordinationsabzug anzusetzen. Mit der Versicherung von Lohnbestandteilen über dem obligatorischen Betrag kann zudem sichergestellt werden, dass auch Besserverdienende dereinst im Alter eine Rente erhalten, die im Verhältnis zum letzten Lohn eine relevante Grösse erreicht. Verdient jemand z.B. CHF 120 000.–, es sind jedoch nur Lohnbestandteile bis CHF 88 200.– versichert, wird diese Person nach der Rente vermutlich nur rund 60% des versicherten Lohns von CHF 62 475.– (CHF 88 200.– abzüglich Koordinationsabzug) erhalten, was weniger als 45% des letzten Gehalts sind.										
Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge	50% der Gesamtbeiträge sind durch die Arbeitgebenden zu leisten. In der Schweiz ist es jedoch möglich und durchaus verbreitet, dass Arbeitgeber einen höheren Beitrag zur Pensionskasse leisten, z.B. 60% der Gesamtbeiträge tragen.	Dieser zusätzliche finanzielle Beitrag ist eine wertvolle Form der Wertschätzung der Arbeitnehmenden. Durch die Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge steigt ihr Nettolohn. Abgesehen davon sind auf die Arbeitgeberbeiträge (sofern diese reglementarisch vorgesehen sind) keine AHV-Beiträge geschuldet, womit eine höhere Ersparnis im Vergleich zu einer ordentlichen Lohnerhöhung resultiert.										
Erhöhung der Beitragssätze	Gesetzlich vorgesehen sind folgende Beitragssätze auf dem obligatorisch zu versichernden Lohn: <table><tr><th>Alter</th><th>Beitragssatz</th></tr><tr><td>25–34</td><td>7%</td></tr><tr><td>35–44</td><td>10%</td></tr><tr><td>45–54</td><td>15%</td></tr><tr><td>55–64/65</td><td>18%</td></tr></table>	Alter	Beitragssatz	25–34	7%	35–44	10%	45–54	15%	55–64/65	18%	Diese Beitragssätze kann man markant erhöhen (solange die Vorsorgelösung angemessen bleibt), sowohl im obligatorischen als auch ausserobligatorischen Bereich. Da die Arbeitgeberin immer mindestens 50% der Beiträge bezahlen muss, erhöht dies (wie die vorherigen beiden Massnahmen) die Kosten. Auf der anderen Seite darf für die bisherigen Massnahmen festgehalten werden, dass Arbeitgebende steuermindernden (Pensionskassen-)Aufwand haben, derweil den Angestellten vorerst kein zusätzliches steuerbares Einkommen zufließt. Genau diesen Effekt wünscht der Gesetzgeber, um besser ausgebaute Vorsorgelösungen attraktiv zu halten.
Alter	Beitragssatz											
25–34	7%											
35–44	10%											
45–54	15%											
55–64/65	18%											

Merry Christmas!

Besinnliche Wertschätzung

Überraschen Sie Ihre Mitarbeitenden mit der vollen Vielfalt der Schweiz.

Jetzt entdecken:

CHF 500.–

Bontique-Code
BTQIC0DE2XM
Einlösen auf bontique.ch

Was ist Bontique?
Entdecken Sie die volle Vielfalt der Schweiz
in Ihren persönlichen Bontique-Boxen

Wahlmöglichkeiten und Flexibilität	Durch sogenannte Wahlpläne kann Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben werden, mehr oder weniger zu sparen. Bewegt man sich mit den Löhnen gar im Bereich von über CHF 132 300.– (Stand 2023), kann eine sogenannte 1e-Lösung implementiert werden, welche verschiedene Anlagestrategien und Rentenoptionen anbietet, was die Möglichkeit zur Einflussnahme der Arbeitnehmenden weiter erhöht. Zudem ist in 1e-Plänen die Umverteilung gestoppt.	Weil die Mitarbeitenden gewisse Entscheide rund um ihre Pensionskassenlösung treffen können und müssen, erhöht sich das Bewusstsein. Zudem ist es attraktiv, wenn nach persönlichem Gusto mehr oder weniger gespart werden oder gar auf den Anlagehorizont abgestimmt die Anlagestrategie für Pensionskassengelder mitbestimmt werden kann. Für die Arbeitgebenden sind diese Massnahmen zudem kostenneutral (im Gegensatz zu vorgenannten Punkten), da die Arbeitgeberbeiträge bei Wahlplänen immer dieselben bleiben. Auch die 1e-Lösung kann kostenneutral gestaltet werden.
Kategorien bilden	Eine BVG-Lösung muss den Ansprüchen der «Kollektivität» genügen, was aber nicht ausschliesst, dass man verschiedene Kollektive bildet, welche unterschiedlich versichert sind.	Das Gesetz (Art. 1c BVV2) erlaubt, eines oder mehrere Kollektive zu bilden. Die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv muss sich nach objektiven Kriterien richten wie z.B. nach der Anzahl der Dienstjahre, der ausgeübten Funktion, der hierarchischen Stellung im Betrieb, dem Alter oder der Lohnhöhe. So ist es zulässig, dass alle Mitarbeitenden mit z.B. fünf Jahren Betriebszugehörigkeit in einen Vorsorgeplan übertreten, in welchem die Arbeitgeberin noch etwas mehr Sparbeiträge leistet.
Rückgewähr sicherstellen	Es gibt Pensionskassen, welche das vorhandene Altersguthaben (inklusive privaten Einkäufen) dazu verwenden, Leistungen, z.B. Witwenrenten, zu finanzieren. Bei diesem Vorgehen werden private Einkäufe unattraktiver, da das selbst investierte Geld «verloren» sein kann.	Mittels Rückgewähr kann man sicherstellen, dass das vorhandene Altersguthaben zusätzlich zu den Risikoleistungen ausbezahlt wird, was die Motivation stärkt, private Einkäufe zu machen. Selbst im Fall einer Leistung infolge Todes fliesst dieses Kapital zurück an die Hinterbliebenen.
Flexibler Bezug	Viele Pensionskassen sehen Kapital- oder Rentenbezug (respektive eine Mischform) vor und ermöglichen auch Früh- und Teilpensionierungen.	Mit der AHV 21 wird die Möglichkeit, Teilpensionierungen mit dem entsprechenden Bezug von Teilrenten oder -kapitalien gesetzlich verankert. Es steht einer Pensionskasse aber sicher gut an, über das gesetzliche Minimum hinausgehende Optionen vorzusehen. Dies aber immer innerhalb der steuerlichen Möglichkeiten (maximal drei Kapitalbezüge).
Anpassung an demografische Veränderungen	Zusätzlich zum vorherigen Punkt kann in der Pensionskasse schon früher (z.B. ab Alter 20) und/oder länger als bis zum Referenzalter gespart werden.	Angesichts der alternden Bevölkerung und längeren Lebenserwartung ist es sinnvoll, dass Pensionskassenlösungen entsprechend angepasst werden und z.B. ein Schlussalter abweichend vom Referenzalter gewählt wird. Ist es in der Pensionskasse vorgesehen, bis z.B. Alter 68 zu arbeiten, bleiben drei bis vier Jahre mehr als gesetzlich vorgesehen, um das Leistungsziel zu erreichen. Natürlich kann eine Arbeitgebende weiterhin das gesetzliche Referenzalter als Schlussalter vorsehen, jedoch die heute schon bestehende Möglichkeit, im Falle einer Weiterarbeit auch weiterhin in der Pensionskasse versichert zu bleiben, im Reglement ihrer Pensionskasse festhalten. Beginnt der Sparprozess umgekehrt bereits früher, z.B. mit Alter 20 (selbst mit tiefen Beitragssätzen), wird sehr früh ein gewisses Kapital angespart, welches aufgrund der vielen Jahre im Vorsorgekreis das Guthaben zum Zeitpunkt des regulatorischen Referenzalters positiv beeinflusst.

Fazit

Der Gesetzgeber lässt also heute und auch zukünftig verschiedenste Möglichkeiten zu, wie steuerprivilegiert Vorsorgelösungen attraktiv ausgestaltet werden können. Aufgrund der Wichtigkeit der 2. Säule steht es modernen Arbeitgebenden gut an, zumindest einzelne Verbesserungen im Vergleich zum gesetzlichen Minimum in ihrer Pensionskassenlösung vorzusehen.

Es ist zu beachten, dass Verbesserungen im Bereich der Pensionskassenlösungen oft eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern, der Pensionskasse und möglicherweise sogar der Steuerverwaltung erfordern. Ein ganzheitlicher Ansatz, der die Be-

dürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt, ist entscheidend, um eine effektive und zukunftsichere Altersvorsorge zu gewährleisten.

SEMINARTIPP

Berufliche Vorsorge (BVG) im Personalwesen

Leistungen bei Austritt, (vorzeiti-ger) Pensionierung und Invalidität

Praxis-Seminar, 1 Tag

Seminarleitung: Christian Jetzter

Nächster Termin:

- Donnerstag, 30. November 2023

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter www.praxisseminare.ch

Fussnoten

- 1 Vgl. personalSCHWEIZ Dezember 2021/Januar 2022: BVG-Vorsorgepläne für Kader.
- 2 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.
- 3 Credit Suisse Sorgenbarometer.
- 4 Da die Eintrittsschwelle tiefer angesetzt ist als der Koordinationsabzug, sind Personen mit einem Lohn ab CHF 22 050.– (Eintrittsschwelle) ebenfalls versichert, oft mit einem minimalen versicherten Lohn.



Cyrill Habegger, lic. iur., dipl. Steuerexperte, ist Leiter Steuern bei PensExpert AG, Luzern.
cyrill.habegger@pens-expert.ch



Pius Baumgartner, dipl. Steuerexperte, ist Stv. Leiter Steuern bei PensExpert AG.
pius.baumgartner@pens-expert.ch