

Teilzeitarbeitskräfte besser absichern

Zusatzvorsorge schafft Anreize

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitsmodelle gewinnen zunehmend an Bedeutung. Auch hoch qualifizierte Fachkräfte entscheiden sich heute oft für eine reduzierte Arbeitszeit, um Familie, Freizeit und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Doch wie wirkt sich diese Entwicklung auf die Wirtschaft aus, und welche Rolle spielt die Zusatzvorsorge dabei? Dieser Artikel soll aufzeigen, wie eine gezielte Zusatzvorsorge Anreize schaffen kann.

Von Cyrill Habegger

Teilzeitarbeit war lange Zeit mit dem Bild von gering qualifizierten Arbeitskräften verbunden, die aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage waren, Vollzeit zu arbeiten. Doch dieses Bild hat sich gewandelt. Heute entscheiden sich auch junge Mitarbeitende, für welche es keine «Notwendigkeit» gäbe, Teilzeit zu arbeiten, für dieses Modell. Auch immer mehr hoch qualifizierte Fachkräfte entscheiden sich bewusst für eine Teilzeitbeschäftigung, um ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und andere Lebensbereiche zu priorisieren. Hinzu kommt die Gruppe gut ausgebildeter Fachkräfte, die z.B. aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht Vollzeit arbeiten können oder wollen. Dieser Trend hat weitreichende Folgen für die Wirtschaft.

Erstens ermöglichen Teilzeitmodelle eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies trägt dazu bei, dass talentierte Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben (respektive in diesen wieder eintreten) und nicht aufgrund unüberbrückbarer Konflikte zwischen Beruf und Familie aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Zudem erhöht die Vielfalt der Arbeitszeitmodelle die Flexibilität der Unternehmen und trägt damit zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit bei. Unternehmen, die Teilzeitarbeit ermöglichen, können auf einen breiteren Pool an Talenten zugreifen und damit ihre Innovationsfähigkeit steigern. Nicht nur Personalverantwortliche wissen, dass sich heute viele Bewerberinnen und Bewerber bereits im ersten Vorstellungsgespräch nach den Möglich-

keiten von Homeoffice oder Teilzeitarbeit erkundigen.

Teilzeitarbeit ist mit finanziellen Einbussen in der Altersvorsorge verbunden

Teilzeitbeschäftigte Fachkräfte stehen jedoch vor finanziellen Herausforderungen, insbesondere bei der Altersvorsorge. Da Teilzeitbeschäftigte in der Regel weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte, sind ihre Rentenansprüche entsprechend geringer. Verstärkt wird dieser Effekt in der Schweiz durch den fixen Koordinationsabzug¹, welcher bei Teilzeiteinkommen (ganz besonders wenn es parallel mehrere Teilzeitbeschäftigungen sind) zu überproportional hohen Einkommensbestandteilen führt, die nicht in der Pensionskasse versichert sind.

In der Schweiz gibt es verschiedene Möglichkeiten, Pensionskassenlösungen über den gesetzlichen Mindeststandard² hinaus zu gestalten. Nachfolgend wird eine Möglichkeit aufgezeigt, die insbesondere für Teilzeitmitarbeitende attraktiv ist.

Versicherung des Unterobligatoriums

Es handelt sich dabei um den teilweise vernachlässigten Bereich der ausserobligatorischen Vorsorge. Dass «überobligatorische» Lohnbestandteile, ~~daher Lohnbestandteile~~ über CHF 88 200 Jahreslohn versichert werden können, ist gemeinhin bekannt. Teilzeitbeschäftigte erreichen diese Eintrittsschwelle aufgrund ihres reduzierten Pensums oft nicht. Um auch die Altersvorsorge für Teilzeitmitarbeitende auszubauen, können unterobligatorische



Um die langfristige finanzielle Sicherheit von Teilzeitarbeitnehmenden zu gewährleisten und Anreize für ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu schaffen, ist eine gezielte Förderung der Zusatzvorsorge unerlässlich.

Lohnbestandteile, d.h. Einkommen zwischen CHF 0.– und CHF 25 725.– (dem Koordinationsabzug im Jahr 2024) versichert werden. Dies entweder durch eine Anpassung des Koordinationsabzugs an das Pensum oder durch gänzlichen Verzicht auf den Koordinationsabzug. Da bei der Versicherung des Unterobligatoriums nur Lohnbestandteile bespart werden, die von Gesetzes wegen nicht bespart werden müssen, kann man dafür auch eine andere Vorsorgeeinrichtung verwenden als für die sonstige PK-Lösung. Man spricht in diesem Fall von einer gesplitteten Vorsorgelösung. Die Versicherung des Unterobligatoriums bietet gerade Teilzeitmitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Altersvorsorge zu verbessern und langfristig finanzielle Sicherheit zu gewährleisten. Dies in steuerlich vorteilhafter Weise und mit der Möglichkeit, den Arbeitnehmenden zusätzliche Anreize zu bieten, ~~zum Beispiel~~ in Form von verschiedenen Wahlplänen mit beispielsweise unterschiedlichen Sparbeiträgen im unterobligatorischen Bereich.

Zusatzvorsorgelösungen als Booster für die Arbeitgeberattraktivität

Durch das Angebot attraktiver Zusatzvorsorgelösungen für alle Mitarbeitenden, insbesondere aber für Teilzeitbeschäftigte, können Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und talentierte Fachkräfte an sich binden. Gerade gut qualifizierte Mitarbeitende können sich ausrechnen, dass bei einem zusätzlichen Sparen von nur 5% auf die ersten CHF 25 725.– nach 40 Jahren über CHF 50 000.– zusätzlich einbezahlt wurden, was dank Zins und Zinseszinsseffekt einen schönen «Zustupf» zum Altersguthaben ergibt.

SEMINARTIPP

Pensionierung

Richtig planen und Mitarbeitende sowie Geschäftsleitung kompetent beraten

Praxis-Seminar, 1 Tag

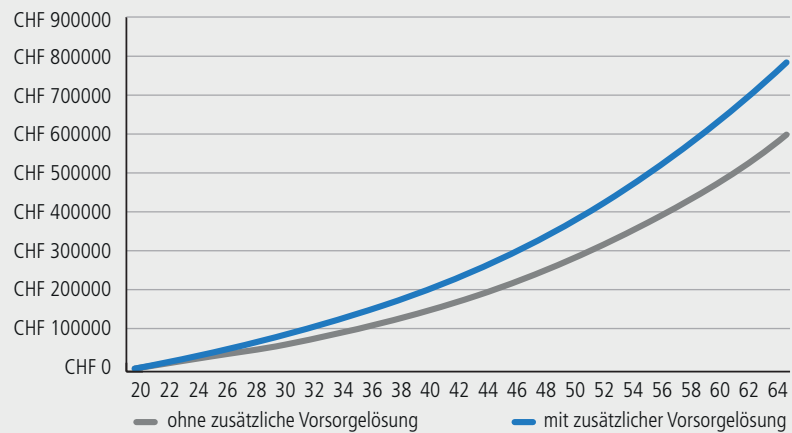
Seminarleitung: Christian Jetzer

• Dienstag, 24. September 2024

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch

BEISPIEL ENTWICKLUNG VORSORGEVERMÖGEN



Basis Jahreslohn brutto: CHF 75 000.–

Berechnungsbeispiel «ohne zusätzliche Vorsorgelösung»: Versicherter Lohn p. a.: CHF 49 275.– (Jahreslohn abzüglich Koordinationsabzug) Sparbeiträge 20–34 Jahre: 10% | 35–44 Jahre: 12% | 45–54 Jahre: 16% | 55–65 Jahre: 19% | Annahme Zins Pensionskasse p. a.: 3%

Berechnungsbeispiel «mit zusätzlicher Vorsorgelösung»: Versicherter Lohn p. a.: zusätzlich CHF 25 725.– (Versicherung des Koordinationsabzuges) Zusatzsparbeitrag 20–65 Jahre: 7.5% | Annahme Zins Pensionskasse: 3%

Ein alternatives Berechnungsmodell (Sparen bereits ab Alter 20 und mit 7,5% im Unterobligatorium) ist in der Grafik dargestellt. Ob am Ende des Erwerbslebens rund CHF 600 000.– in der Vorsorge gespart wurden oder rund CHF 800 000.–, macht einen grossen Unterschied und bringt mehr finanzielle Sicherheit im Alter.

Für Arbeitgebende haben solche Modelle neben einer deutlichen Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber auch weitere Vorteile. Die zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge, die in die Pensionskasse einbezahlt werden, sind als Aufwand steuerlich abzugsfähig, jedoch bei den Arbeitnehmenden vorerst nicht steuerbar. Zudem sind die Arbeitgeberbeiträge nicht sozialversicherungspflichtig, was den Ausbau der Vorsorgelösung im unterobligatorischen Bereich zu einer Win-Win-Situation werden lässt.

Eine solche Vorsorge kann auch dazu beitragen, die staatlichen Sozialsysteme zu entlasten. Indem Arbeitnehmende vermehrt für ihre eigene Altersvorsorge sorgen, verringert sich die finanzielle Belastung der öffentlichen Hand. Dies schafft Spielraum für Investitionen in andere gesellschaftliche Bereiche und stärkt langfristig die Wirtschaft.

Fazit

Teilzeit-Fachkräfte spielen in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Rolle und tragen entscheidend zur Flexibilität und Vielfalt der Unternehmen bei. Um die langfristige finanzielle Sicherheit dieser Arbeitnehmenden zu gewährleisten und Anreize für ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt zu schaffen, ist eine gezielte Förderung der Zusatzvorsorge unerlässlich. Durch attraktive Zusatzvorsorgeprogramme können Arbeitgeber ihre Attraktivität steigern und gleichzeitig zur Stabilität des gesamten Wirtschaftssystems beitragen.

Fussnote

- 1 Gemäss heutiger Gesetzgebung beträgt der Koordinationsabzug 87,5% der maximalen einfachen AHV-Rente. Dies sind momentan (Stand 2024) CHF 25 725.–. Im Rahmen der BVG-Reform, über welche abzustimmen sein wird, soll der Koordinationsabzug fix 20% des AHV-Lohns betragen, was diese Thematik etwas entschärfen könnte.
- 2 Vgl. personalSCHWEIZ September 2023: Eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



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