



1e-Pläne ermöglichen individuelle Anlagestrategien

BVG-Vorsorgepläne für Kader

Im Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt wird es immer wichtiger, sich als attraktive Arbeitgeberin mit einem zeitgemässen Vergütungssystem zu präsentieren. Flexible und individuelle Vorsorgelösungen sind eine wichtige Komponente davon.

Von Cyrill Habegger

Vakante Stellen bleiben oft monatelang unbesetzt. Die HR-Abteilungen sind entsprechend gefordert. Der Wunsch nach einer sinnhaften und interessanten Tätigkeit ist zwar in aller Munde. Der Verdienst und die Lohnnebenleistungen spielen aber immer noch eine sehr wichtige Rolle. Dabei achten Arbeitnehmende – immer häufiger auch jüngere – heute auch auf die Ausgestaltung der Pensionskasse ihres Arbeitgebers. Dies umso mehr bei einem geplanten Stellenwechsel, da man bei dieser Gelegenheit die Vorsorgelösung bei der jetzigen Arbeitgeberin und am potenziellen Arbeitsort nebeneinanderlegen und vergleichen kann. Stellt man dann fest, dass die Vorsorgelösung bei der neuen Arbeitgeberin deutlich schlechter ausgestaltet ist, kann dies durchaus ein ungutes Bauchgefühl hervorrufen und sogar in einer Absage resultieren. Wer möchte schon zu einer Arbeitgeberin wechseln, die ausgerechnet bei der Altersvorsorge spart, auf die ich angewiesen bin, um die – mittlerweile statistisch relativ vielen – Jahre nach meiner Pensionierung angemessen bestreiten zu können?

Als umso relevanter werden die Überlegungen im Bereich der zweiten Säule durch die gegenwärtigen politischen Bestrebungen wahrgenommen. «Altersreform», «Erhöhung des Rentenalters», «Senkung des Umwandlungssatzes» und weitere Schlagworte in diesem Zusammenhang sind in den Medien omnipräsent. Kein Wunder, ist die Altersvorsorge eines der grössten Sorgenkinder der Schweizerinnen und Schweizer. Repräsentative Umfragen zeigen dies Jahr für Jahr aufs Neue. Im Credit Suisse «Sorgenbarometer»¹ beispielsweise war der Punkt «AHV/Altersvorsorge» in den letzten Jahren bis 2019 jeweils auf Posi-

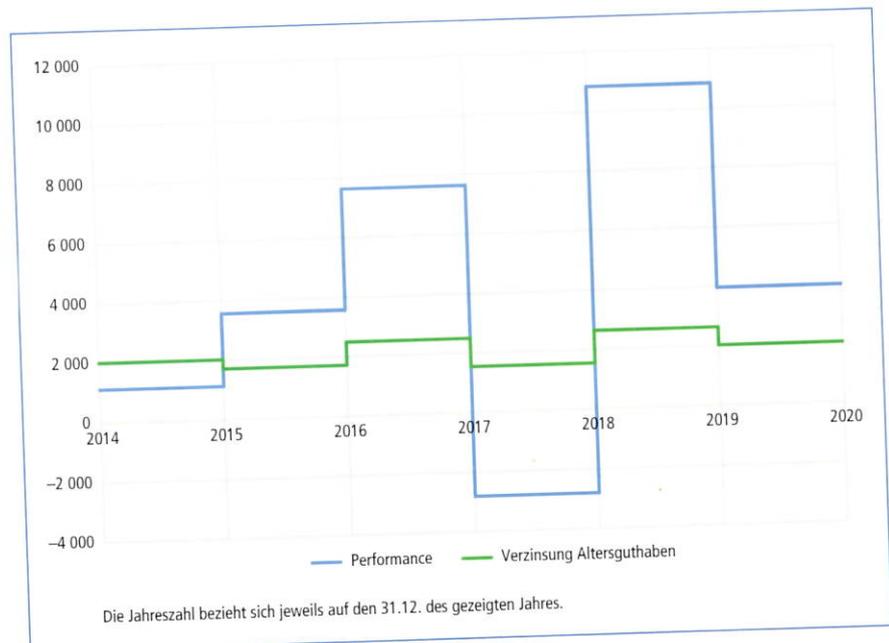
tion 1; 2020 – wenig überraschend – ist die Corona-Pandemie die Hauptsorge, jedoch gefolgt von der Altersvorsorge.

Die Baustellen in der zweiten Säule

Die Probleme sind bekannt: weniger Erwerbstätige finanzieren mehr Rentnerinnen und Rentner, die Menschen leben länger, Pensionierungsalter, Mindestzins und auch Umwandlungssatz in der zweiten Säule entsprechen nicht mehr der gesellschaftlichen Realität. Dies ist auch ein Grund für einen störenden Effekt in der zweiten Säule, nämlich die Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Rentnern. Im mehrjährigen Schnitt werden Altersguthaben schlechter verzinst, als es die Rendite der PK-Gelder erlauben würde. Dies ist eine Folge der Umverteilung innerhalb der zweiten Säule (siehe Grafik).

Umverteilung? Im Klartext: Erwerbstätigen werden ihnen zustehende Erträge unterschlagen, um die laufenden Renten zu finanzieren. Gemäss der «Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge» wurden im Jahre 2020 «nur» rund CHF 4,4 Mrd. umverteilt. Im Fünfjahresschnitt waren es jedoch rund CHF 6,3 Mrd. Die Erwerbstätigen «bezahlen» also versteckt die gesetzlich zu hoch festgelegten BVG-Renten. Diese Umverteilung ist in der ersten Säule unseres Sozialversicherungssystems durchaus gewünscht. Die AHV mit der ungedeckelten Beitragspflicht basiert genau auf diesem Gedanken. In der zweiten Säule war dies jedoch nie so vorgesehen.

Viele Versicherte haben neben der genannten Umverteilung auch noch weitere gerechtfertigte Bedenken, wenn es darum geht, die persönliche Altersvorsorge im Bereich der zweiten Säule zu verbessern, zum Beispiel durch Einkäufe.



Vergleich: Verzinsung der Altersguthaben vs. Performance pro CHF 100 000.-



Gerade wenn der Deckungsgrad meiner Pensionskasse nicht sehr gut ist, besteht das Risiko, dass im Rahmen von Sanierungsmassnahmen jahrelang kein Zins gutgeschrieben wird und ich erst noch Zusatzbeiträge zahlen muss. Zudem hören wir oft das Argument, dass private Investitionen, z.B. in Aktien, auf der Zeitachse eine bessere Rendite erzielen als eine Investition in die Altersvorsorge, d.h. ein Einkauf in die zweite Säule. Dies notabene sogar dann, wenn man die vom Gesetzgeber geschaffenen steuerlichen Anreize, insbesondere die Abzugsfähigkeit von Einkäufen in die zweite Säule, berücksichtigt.

Lösungsansatz: Ein 1e-Vorsorgeplan

Für die genannten Probleme und Bedenken gibt es im Bereich der Kadervorsorge eine bestechende Möglichkeit: Lohnbestandteile von mehr als CHF 129'060.– (Stand 2021) kann man von der Umverteilung ausnehmen. Obendrein kann jeder Versicherte entscheiden, wie sein Vorsorgeguthaben in diesem Bereich investiert werden soll.

Arbeitgebende mit Weitsicht versichern die Löhne ihrer Kaderleute deshalb heute in sogenannten 1e-Sammelstiftungen. Das hat für beide Parteien zahlreiche Vorteile: Erstens können Arbeitnehmende im Rahmen der 1e-Pläne eine persönliche Anlagestrategie wählen und so ihre Vorsorgegelder auf ihre persönliche

Risikofähigkeit und den individuellen Anlagehorizont abgestimmt anlegen. Die persönlich erzielte Rendite gehört dabei einzig und allein dem jeweiligen Versicherten. Konsequenterweise gilt das ebenso für einen allfälligen Verlust. Typischerweise kann man in solchen 1e-Plänen aus bis zu 10 Strategien auswählen, wovon mindestens eine risikoarm sein muss. Ist die Risikofähigkeit hoch und der Anlagehorizont lang, eröffnet sich hier die Möglichkeit, in eine Lösung mit bis zu 85% Aktien zu investieren und so eine Rendite zu erzielen, welche näher an derjenigen liegt, welche man im Rahmen von privaten Investitionen zu erzielen hofft. Zweitens ist das Vermögen bis zum Bezug von allen Vermögens-, Verrechnungs- und Einkommenssteuern befreit. Diese beiden Effekte kombiniert, führen insgesamt dazu, dass die Investition in die eigene Altersvorsorge lohnend wird. Und drittens können durch zusätzliche freiwillige Einzahlungen in den 1e-Vorsorgeplan die Einkommenssteuern gesenkt werden. Da nicht umverteilt und nach Wahl des Versicherten investiert wird, ist die Motivation natürlich höher, denn es «bleibt ja mein Geld».

Nebst den Arbeitnehmenden können natürlich die Unternehmerinnen und Unternehmer selbst auch von 1e-Plänen profitieren: Unterdeckung? Sanierungsbeiträge? Fehlanzeige! Das Risiko einer Unterdeckung und damit von Sanierungsmassnahmen besteht nicht – we-

der für das Unternehmen noch für die Versicherten. Durch einen gut ausgebauten Vorsorgeplan kann ein Unternehmen sogar noch Negativzinsen vermeiden. Die Arbeitgeberbeiträge und allfällige Arbeitgeberbeitragsreserven liegen beim Vorsorgewerk und nicht als Liquiditätsüberschuss bei einer Bank.

1e-Vorsorgepläne steigern sowohl die Arbeitgeberattraktivität als auch die persönliche Vorsorge der Unternehmerinnen und Unternehmer. Mitarbeitende, die einmal in einer solchen Lösung versichert waren, werden nur ungern beim Stellenwechsel ihr Ersparnis in einen Plan überführen, bei dem wieder munter umverteilt wird und man keinerlei Mitsprachemöglichkeit hat. Moderne Arbeitgeber sollten sich die 1e-Lösung daher zumindest einmal anschauen.

Fussnote

1 Quelle: Credit Suisse: Die 10 Hauptvorsorgen der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger 2020.



Cyrill Habegger, lic. iur., dipl. Steuerexperte, arbeitet seit 2007 als Steuerberater und ist seit 2021 Leiter Steuern bei PensExpert AG. Er berät Unternehmen und Privatpersonen rund um berufliche Vorsorge, Steuern, Lohn(-ausweise), Spesen und Sozialversicherungen. Er unterrichtet bei verschiedenen internen und externen Lehrgängen im Bereich (Quellen-)Steuern und Sozialversicherungen.

HR-Prozesse
optimieren?
fidevision, der
Abacus Gold Partner
Ihres Vertrauens.

www.fidevision.ch

 **ABACUS**
Gold Partner


f i d e v i s i o n
Betriebswirtschaftliche Lösungen