

Pensionskassenlösungen attraktiv und flexibel gestalten

# Sieben aussichtsreiche Ideen

Flexible und gut ausgebaute Pensionskassenlösungen werden immer wichtiger – vor allem, wenn es darum geht, geeignete Schlüsselmitarbeitende und Führungskräfte zu rekrutieren. In der Ausgestaltung der Vorsorgepläne geniessen Pensionskassen grosse Freiheiten.

## IN KÜRZE

Viele Leistungsoptionen geben dem Versicherten mehr Entscheidungsmöglichkeiten und bringen Möglichkeiten zur Steueroptimierung mit sich.

Das Gesetz ermöglicht es Pensionskassen, einen gewissen Gestaltungsspielraum aktiv zu nutzen. Alternativ kann eine bestehende Pensionskassenlösung optimiert oder mit einer Zusatz- oder Kadervorsorge ergänzt werden. Sieben aussichtsreiche Ideen werden im Folgenden skizziert, samt ihren Vorteilen für Arbeitnehmer:

- Freiwillige höhere Sparbeiträge
- Weiterversicherung übers AHV-Alter/ Weiterführung der Sparbeiträge
- Kaderpläne/1e-Pläne
- Teilpensionierungsmodelle/Weiterführung des versicherten Verdienstes
- Erhöhung versicherter Lohn
- Überbrückungsrente/Auskauf Frühpensionierung
- Ausbau der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität

### Freiwillige höhere Sparbeiträge

Die Vorsorgeeinrichtungen können für ein Kollektiv bis zu drei Vorsorgepläne anbieten. Dadurch können Versicherte höhere eigene Sparbeiträge leisten. Nehmen wir folgendes Beispiel: Mann (45, verheiratet), eigene Sparbeiträge 6%, Arbeitgebersparbeiträge 10%, versichertes Gehalt 100 000 Franken. Neu: Wahlmöglichkeit eigener Sparbeiträge von 6%, 8% oder 10%.

Das persönliche Altersguthaben in der Pensionskasse steigt bei einem Wechsel in die mittlere Beitragsstufe (8%) zusätzlich um 2000 Franken pro Jahr. Bei einer Verzinsung von 1% pro Jahr kommen so bis Alter 65 rund 44 000 Franken hinzu. Mit der Wahl der maximalen Beitragsstufe (10%) können gar rund 88 100 Franken zusätzlich angespart werden.



**Stefan Grauwiler**  
Leiter Vorsorgezentrum,  
Schwyzer Kantonalbank

### Vorteile Arbeitnehmer:

- Zusätzliche Flexibilität durch grösseres Alterskapital
- Höhere Altersleistungen (je nach Vorsorgemodell auch höhere Hinterlassenen- und Invaliditätsleistungen)
- Flexiblere Anpassung an eigene Lebenssituation (Änderung meist einmal jährlich möglich)
- Aufgrund von zusätzlichen Lohnabzügen Senkung des steuerbaren Einkommens (Steuerersparnis)
- Schaffung von zusätzlichem Einkaufspotenzial

### Weiterversicherung übers AHV-Alter/ Weiterführung der Sparbeiträge

Ebenfalls ein interessanter Ansatz: Die Weiterbeschäftigung von Personen im Rentenalter (bis maximal zum 70. Altersjahr) kann gezielt mit zusätzlichen Anreizen gefördert werden. Durch den aufgeschobenen Bezug steigt normalerweise auch der Umwandlungssatz, mit dem die Pensionskasse das Altersguthaben per Pensionierungszeitpunkt in eine jährliche Rente umwandelt.

Neben den ordentlichen Beiträgen sind auch über das AHV-Alter hinaus Einkäufe möglich, sofern per ordentlichem Rücktrittsalter noch Deckungslücken (fehlende Beitragsjahre) vorhanden waren. Diese Einkäufe sind wiederum steuerlich absetzbar und erhöhen das Altersguthaben.

### Vorteile Arbeitnehmer:

- Zusätzliche Flexibilität
- Höhere Altersleistungen

- Flexiblere Anpassung an eigene Lebenssituation
- Steueroptimierungsmöglichkeiten aufgrund zusätzlicher Einkäufe

### Kaderpläne/1e-Pläne

Mit Kaderplänen lässt sich die für das gesamte Personal gültige Basisvorsorge für bestimmte Personengruppen ergänzen. Die Altersleistungen können dadurch verbessert und die Risikovorsorge kann zielgerichtet ausgebaut werden.

Seit Ende 2017 gewinnen sogenannte 1e-Pläne an Bedeutung. Diese sind bei Einkommen von über 127 980 Franken möglich (siehe dazu Grafik «Funktionsweise von Kaderplänen»). Der Versicherte kann aus einer Auswahl von maximal zehn Anlagestrategien die bevorzugte selber auswählen. Der Anlageerfolg wird vom Versicherten selber getragen. Bei einem Austritt aus der 1e-Stiftung wird das tatsächliche Vorsorgeguthaben übertragen – auch im Falle einer negativen Wertentwicklung.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Freie Wahl der Anlagestrategie
- Anlageerfolg bei der versicherten Person
- Keine Quersubventionierung laufender Rentenverpflichtungen der Pensionskasse
- Steueroptimierungsmöglichkeiten mittels zusätzlicher Einkaufsmöglichkeiten

### Teilpensionierungsmodelle/Weiterführung des versicherten Verdienstes

Grundsätzlich stehen drei Varianten zur Verfügung.

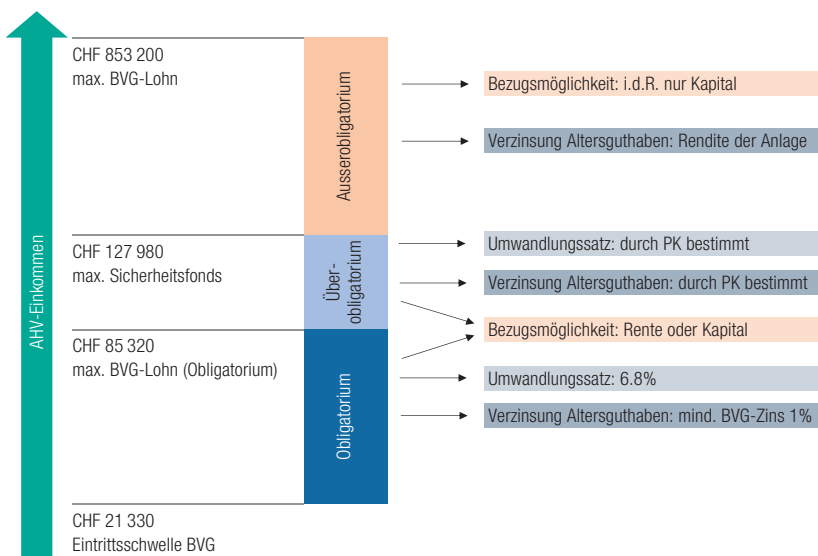
#### Pensumsreduktion (kein Teilbezug der Altersleistung)

Mit der Reduktion des Arbeitspensums wird auch der in der Pensionskasse versicherte Lohn angepasst. Daraus folgen tiefere Altersleistungen und ein tieferes Einkaufspotenzial.

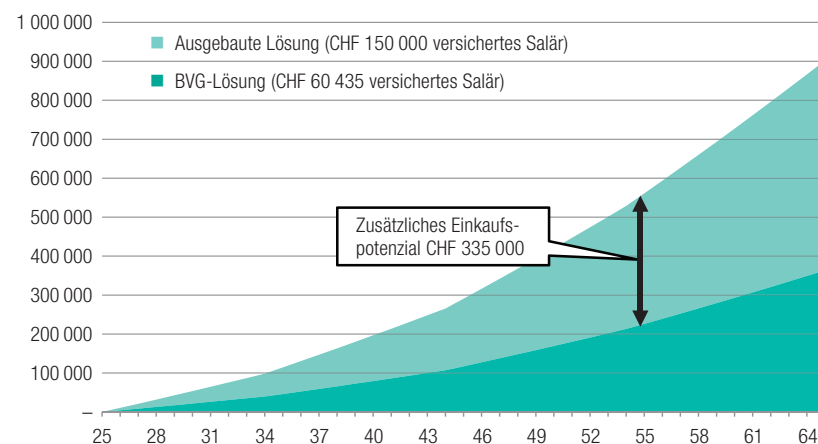
#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Keine Kürzung der Rente aufgrund von reduziertem Umwandlungssatz
- Kapital bleibt länger im Vorsorgekreislauf (Verzinsung, Steuerneutralität)

### Funktionsweise von Kaderplänen



### Anschluss nach BVG-Grundsätzen im Vergleich zu einem versicherten Salär von CHF 150 000



#### Teilpensionierung (Teilbezug der Altersleistung)

Es wird auf den Zeitpunkt der Reduktion des Arbeitspensums ein Teilpensionierungsschritt realisiert. Wird das Arbeitspensum beispielsweise von 100% auf 70% reduziert, können 30% der vorhandenen Altersleistung bezogen werden – als Rente, in Kapital- oder in einer Mischform.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Vorzeitiger Zufluss von Liquidität
- Steuerersparnis bei (Teil-)Kapitalbezug

#### Weiterversicherung bisheriger Lohn

Wird der versicherte Lohn um höchstens die Hälfte reduziert, kann die versicherte Person verlangen, dass die Vorsorge mit dem bisherigen Lohn weitergeführt wird. Die Kosten der Weiterversicherung trägt in der Regel die versicherte Person selber.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Keine Reduktion der Altersleistungen
- Einkaufspotenzial bleibt bestehen
- Höhere Lohnabzüge reduzieren steuerbares Einkommen

### Erhöhung versicherter Lohn

Das Gesetz schreibt die obligatorische Versicherung der Lohnanteile bis zum BVG-Maximum von derzeit 85 320 Franken vor. Nach Abzug des Koordinationsabzugs liegt der maximal versicherbare BVG-Lohn aktuell bei 60 435 Franken. Wird der zu versichernde Lohnanteil erhöht, sei es durch eine Kürzung/Streichung des Koordinationsabzugs oder eine Erhöhung des maximal versicherbaren Salärs, wächst das Vorsorgekapital deutlich schneller.

Ein Beispiel: Verfügt jemand über ein Einkommen von 150 000 Franken und eine BVG-Minimallösung, wird lediglich auf dem Lohnanteil von 60 435 Franken gespart. Wird jedoch ein Vorsorgeplan gewählt, der das gesamte Einkommen versichert, liegt das modellmässige Sparguthaben im Alter 55 bei sonst gleichen Parametern rund 335 000 Franken höher als im BVG-Plan (siehe Grafik «Anschluss nach BVG-Grundsätzen», Seite 99).

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Höheres Altersguthaben und höhere Altersrente
- Höhere versicherte Risikoleistungen (modellabhängig)
- Steueroptimierungsmöglichkeiten mittels zusätzlichem Einkaufspotenzial

### Überbrückungsrente/ Auskauf Frühpensionierung

#### AHV-Überbrückungsrente

Als Ergänzung kann den Versicherten, sofern die übrigen Einkaufsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, ein Zusatzkonto zur Finanzierung einer AHV-Überbrückungsrente angeboten werden.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Vorfinanzierung und Auszahlung einer Zusatzrente
- Kein Vorbezug der AHV-Altersrente (keine lebenslängliche Kürzung) notwendig
- Erhöhtes Einkaufspotenzial
- Zusätzliche Steuersparmöglichkeiten

#### Auskauf Frühpensionierung

Als weitere Ergänzung kann den Versicherten ermöglicht werden, Leistungskürzungen aufgrund einer Frühpensionierung durch zusätzliche freiwillige Einlagen auszugleichen. Die Versicherten müssen dabei spezielle Voraussetzungen und Einschränkungen beachten.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Erhöhte Altersleistungen
- Erhöhtes Einkaufspotenzial
- Zusätzliche Steuersparmöglichkeiten

### Ausbau der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität

Das BVG definiert auch im Bereich der Risikoleistungen Mindeststandards. Diese beziehen sich auf den Kreis der begünstigten Personen sowie die Höhe der Leistungen. So steht es Pensionskassen beispielsweise frei, im Todesfall neben Ehegattenrenten auch Renten an Konkubinatspartner zu gewähren. Die Rentenhöhe kann verglichen mit der Mindestleistung ausgebaut werden. Ebenso können zusätzliche Leistungen wie ein Todesfallkapital definiert werden.

#### Vorteile Arbeitnehmer:

- Höhere Abdeckung bei Invalidität
- Höhere Hinterlassenleistungen
- Kosten sind, da im Kollektiv versichert, oftmals günstiger als bei privater Lösung

Zur bestmöglichen Anwendung der vielfältigen Ideen müssen diese auf die spezifischen Bedürfnisse der Branche, des Arbeitgebers und auf die individuellen Rahmenbedingungen abgestimmt sein. Aufgrund der Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten empfiehlt sich in jedem Fall der Beizug von Spezialisten. |