

Mit innovativen Vorsorgelösungen die besten Talente gewinnen

Der Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt verschärft sich in Zukunft. Flexible und individuelle Vorsorgelösungen werden entscheidender, um die besten Talente zu rekrutieren und an das Unternehmen zu binden.



Yves Goldmann,
Kundenverantwortlicher und Autor,
PensExpert AG.

Die Zahl lässt aufhorchen – bis zu 1,4 Millionen Arbeitskräfte werden der Schweizer Wirtschaft bis zum Jahr 2060 fehlen. Das ist der obere Wert einer Prognose der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Basel (1). Im besten Fall wird der befürchtete Mangel an Arbeitskräften nicht ganz so dramatisch ausfallen. Da die Sterberate die Geburtenrate aber bereits heute übersteigt und auch in Zukunft höher bleiben wird, ändert sich nichts am grundsätzlichen Befund.

Der Mangel an Fach- und Führungskräften akzentuiert sich in den kommenden Jahren und wird einen intensiveren Wettbewerb bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden zur Folge haben. Insbesondere drei Faktoren verschärfen den Effekt einer allgemein unvorteilhaften Demographie: Der erste Faktor ist die Gruppe der leistungsstarken Arbeitnehmenden. Jede weitere Verknappung der bereits eingeschränkten Verfügbarkeit ist hier besonders spürbar. Der zweite ist das veränderte Anforderungsprofil von Fach- und Führungskräften, hauptsächlich in den sogenannten MINT-Berufen. Als letzter ist der von einigen Unternehmen selbst verschuldete Fachkräftemangel zu nennen, sodass die vorhandenen nicht mehr den erforderlichen Qualifikationen entsprechen.

Vorsorge bleibt als Lohnbestandteil wichtig

Das fordert die HR-Abteilungen. Klassische Instrumente zur Mitarbeitergewinnung reichen oft nicht mehr aus, um aus der Masse der Arbeitgeber herauszustechen und für begehrte Arbeitskräfte von Interesse zu sein. Daher müssen neue Wege beschritten werden.

Der Verdienst und die Lohnnebenleistungen

spielen zwar weiterhin eine sehr wichtige Rolle. Arbeitnehmende – immer häufiger auch jüngere – achten aber vermehrt auch auf die Ausgestaltung der Pensionskasse ihres Arbeitgebers. Kein Wunder – die Altersvorsorge ist das grösste Sorgenkind von Herr und Frau Schweizer. Repräsentative Umfragen (2) zeigen das Jahr für Jahr aufs Neue. Insbesondere die viel zitierte Umverteilung in der zweiten Säule von den Erwerbstätigen zu den Rentnern sorgt für Kopfzerbrechen.

Der im obligatorischen BVG-Bereich geltende Umwandlungssatz von 6,8 Prozent ist nämlich deutlich zu hoch. Er basiert auf viel zu hohen Zinsen und einer zu tiefen Lebenserwartung. Verschiedene Reformen, diese Situation etwas zu entschärfen, wurden vom Volk bislang verworfen.

Aus diesem Grund gibt es seit einigen Jahren eine im System der beruflichen Vorsorge nicht vorgesehene Umverteilung von Erwerbstätigen zu Rentnern. Im vergangenen Jahr wurden so etwa 7 Milliarden Franken umverteilt. Dies bedeutet, dass Anlageerträge von rund 7 Milliarden Franken nicht den Erwerbstätigen gutgeschrieben wurden, sondern zur Finanzierung der BVG-Renten verwendet werden mussten. Die Erwerbstätigen «bezahlen» versteckt die gesetzlich zu hoch festgelegten BVG-Renten, indem mit der tiefen Verzinsung die ihnen zustehenden Erträge nicht vollumfänglich weitergegeben werden.

Selbstbestimmte Vorsorge mit 1e-Plan

Es gibt eine Möglichkeit, dass Lohnbestandteile von mehr als 127'980 Franken (129'060 Franken ab 2021) von der Umverteilung ausgenommen sind. Diese können – sofern der Arbeitgeber dies ermöglicht – in sogenannten 1e-Sammelstif-

tungen angelegt werden. Das hat für die Beschäftigten sowie auch für das Unternehmen viele Vorteile: Erstens können Fach- und Führungskräfte im Rahmen der 1e-Pläne eine individuelle Anlagestrategie wählen. So können sie ihre Vorsorgegelder auf ihre Risikofähigkeit abgestimmt anlegen. Die erzielte Rendite gehört dabei einzig und allein dem jeweiligen Mitarbeitenden. Zweitens ist das Vermögen bis zum Bezug von Vermögens-, Verrechnungs- und Einkommenssteuern befreit. Und drittens kann durch zusätzliche freiwillige Einzahlungen in den BVG 1e-Plan die Einkommenssteuer gesenkt werden.

Weil die Arbeitnehmenden in einem 1e-Plan das (selbst gewählte) Anlagerisiko selber tragen, kann eine 1e-Stiftung nicht in Unterdeckung geraten. Das Risiko von Sanierungsmassnahmen besteht somit nicht – weder für das Unternehmen noch für die Arbeitnehmenden. 1e-Pläne steigern also die Arbeitgeberattraktivität und eignen sich hervorragend als Rekrutierungstool.

Eine regelmässige Analyse der Pensionskassensituation lohnt sich. Aus Sicht der Arbeitgeber kann unter anderem die Attraktivität im Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte gesteigert werden. Aus Sicht der Mitarbeitenden wird die Absicherung während einer Karriere sowie für die Zeit danach im Ruhestand deutlich verbessert. Beide Seiten profitieren dabei zusätzlich von steuerlichen Vorteilen.

1: Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060. Abteilung Arbeitsmarktökonomie Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Universität Basel. Prof. Dr. Conny Wunsch. 2014.

2: Sorgenbarometer 2019 der Credit Suisse.



Für eine Beratung, die auf die individuelle Situation Ihres Unternehmens und Ihrer Person zugeschnitten ist, sind die Beraterinnen und Berater von PensExpert unter **+41 41 226 15 15** oder **welcome@pens-expert.ch** für Sie da.

PensExpert AG
Kauffmannweg 16
6003 Luzern

PensExpert

