

Fachpersonal finden und binden

Eine optimal angepasste **Vorsorgelösung** kann dazu beitragen, Fachpersonal zu finden und es auch langfristig an den Arbeitgeber zu binden.

SANDRA BOUCETTA

Motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sind ein zentraler Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen. Auf dem Arbeitsmarkt lässt sich jedoch ein ausgeprägter Fachkräftemangel beobachten, und der demografische Wandel wird diesen Trend weiter intensivieren. Im aktuell herrschenden «War for Talents» suchen Arbeitgeber vermehrt nach Möglichkeiten, sich im Bereich der Lohnnebenleistungen von anderen Unternehmen abzuheben.

Als Lohnnebenleistungen, sogenannte «Fringe Benefits», zählen sämtliche Vorteile, von denen Mitarbeitende zusätzlich zur regulären Lohnzahlung profitieren. Dabei wird zwischen «obligatorischen Lohnnebenleistungen» (Sozialversicherungen AHV, BVG, ALV, UVG oder auch mindestens vier Wochen bezahlte Ferien, Vaterschaftsurlaub etc.) und «überobligatorischen Lohnnebenleistungen» (private Nutzung des Smartphones, kostenfreie Parkmöglichkeit, Geschäftsfahrzeug, Kinderbetreuung sowie insbesondere auch eine attraktive Pensionskassenlösung) unterschieden.

Neben den in der Diskussion rund um eine attraktive berufliche Vorsorgelösung meist dominierenden Themen der geeigneten Organisationsform (Vollversicherung, Sammelstiftung, eigene PK etc.) und attraktiven Risiko- und Verwaltungskosten sollten ergänzend überobligatorische Leistungen für das Employer-Branding genutzt werden. Mit einem attraktiv ausgestalteten Vorsorgeplan lassen sich sowohl die tiefe Verzinsung als auch die infolge des sich stets weiterreduzierenden Umwandlungssatzes sinkenden Altersrenten auffangen.

Sicher in jedem Lebensabschnitt

Der Aufbau der Altersleistungen wird vorwiegend durch den versicherten Lohn sowie durch die Höhe der definierten Altersgutschriften beeinflusst. Ein nach BVG-Minimalleistungen ausgestalteter Vorsorgeplan begrenzt den maximal versicherten Lohn auf 62 475 Franken und sieht bei den Spargutschriften in Abhängigkeit zum Alter eine Staffelung von 7 Prozent (ab Alter 25) bis 18 Prozent (ab Alter 55) vor. Auf der anderen Seite kann ein grosszügig ausgestalteter Vorsorgeplan als Berechnungsbasis zum Beispiel den nicht begrenzten AHV-Jahreslohn



Qualifiziert: Fachkräfte werden immer mehr zur Mangelware. Umso wichtiger ist es, den Mitarbeitenden attraktive berufliche Vorsorgelösungen zu bieten.

abzüglich Koordinationsabzug sowie eine über alle Alterskategorien um 3 Prozent erhöhte Sparstaffelung vorsehen. Bei einer 46-jährigen Mitarbeiterin mit einem Jahreslohn von 150 000 Franken würde das einen überobligatorischen jährlichen Sparbeitrag von rund 22 370 Franken ergeben. Dem steht nach BVG-Minimalplan ein Betrag von rund 9370 Franken gegenüber. Mit den deutlich höheren Altersgutschriften wird eine Altersrente von rund 61 Prozent des versicherten Lohnes erzielt. Mit der BVG-Minimallösung kann nur ein Rentenwert von rund 36 Prozent erreicht werden.

Mehr als ein Drittel aller in der Schweiz Beschäftigten arbeiten im Teilzeitpensum, und diese Zahl steigt kon-

stant. Von Gesetzes wegen wird dem reduzierten Beschäftigungsgrad nicht Rechnung getragen. Es gilt die Eintrittsschwelle von 22 050 Franken für eine Unterstellung in die berufliche Vorsorge, und beim versicherten Jahreslohn als Berechnungsgrundlage gelangt der gesetzliche Koordinationsabzug von 25 725 Franken zur Anwendung. Dadurch sind Teilzeitmitarbeitende oft nur gering abgesichert, insbesondere Mitarbeitende mit mehreren Arbeitgebern.

Damit der vermehrten Nachfrage nach Teilzeitarbeit entsprochen werden kann, sollte der Vorsorgeplan eines modernen Arbeitgebers keine oder nur eine reduzierte Eintrittsschwelle vorsehen und/oder der Koordinationsab-

Der Koordinationsabzug sollte an den Beschäftigungsgrad angepasst werden.

zug entweder komplett gestrichen oder zumindest an den Beschäftigungsgrad angepasst werden.

Fachkräftemangel ausgleichen

Der aktuelle Fachkräftemangel bringt mit sich, dass Arbeitgeber vermehrt auf die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das ordentliche Rentenalter hinaus setzen. Die Rente kann bis zum Alter von 70 Jahren aufgeschoben werden. Die Vorsorgelösung eines attrak-

tiven Arbeitgebers sieht die Option der Weiterbeschäftigung vor.

Damit beim Personal ein vertieftes Verständnis für das schweizerische Vorsorgesystem und für eine individuelle Lösung geschaffen werden kann, werden seitens der Arbeitgeber oft Schulungen angeboten. Neben dem Anbieten von grosszügigen Leistungen und dem Werben für die entsprechenden Vorteile kann ergänzend auf aktuelle Themenfelder eingegangen werden. Mit einem besseren Verständnis wird das Vertrauen in den Arbeitgeber und damit auch die Bindung an das Unternehmen gestärkt.

Sandra Boucetta, Fachspezialistin berufliche Vorsorge und Mitglied des Kaders, Kessler & Co AG

ANZEIGE



PensExpert

Finanziell sicher in die Zukunft? Handeln Sie frühzeitig.

Planen Sie Ihre individuelle Vorsorgestrategie mit Expertenunterstützung.

Vorsorgelösungen mit Mehrwert

Luzern Basel Lausanne St. Gallen Zürich

www.pens-expert.ch