

Ein Seitenblick auf das deutsche «Zeitwertkonto»

Berufliche Vorsorge von morgen: Lebensphasen- statt Altersvorsorge

Moderne Lebensverläufe entfernen sich zunehmend von der traditionellen Vorstellung, dass nach einer Lehre einige Jahrzehnte Vollzeitarbeit folgen und dann der Ruhestand beginnt. Doch was, wenn die berufliche Vorsorge an die aktuellen gesellschaftlichen Realitäten angepasst werden könnte? In diesem Kontext werfen wir einen Blick auf das deutsche «Zeitwertkonto» und dessen potenzielle Anwendbarkeit als Lösungsansatz in der Schweiz.

Von Cyrill Habegger und Mario Bucher

Das Drei-Säulen-Prinzip ist in der DNA von Herrn und Frau Schweizer tief verankert. Es werden Beiträge bezahlt, welche im Fall der Fälle (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall, Alter, Tod) dafür sorgen, dass man selbst oder Hinterbliebene Zahlungen erhalten. Abgesehen von Sonderfällen wie dem Bezug von Vorsorgegeldern für Wohneigentum, dem Wegzug ins Ausland oder der Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, erfolgen im wünschenswerten Szenario die Zahlungen altershalber, also bei Eintritt in den Ruhestand. Genau auf dieser Prämisse baut die zweite Säule in der Schweiz auf: es wird Altersvorsorge betrieben.

Diskrepanz zwischen Vergütungssystem und Lebensrealität

In der modernen Arbeitswelt gibt es nur noch ausnahmsweise Mitarbeitende, welche jahrzehntelang ohne Unterbruch Vollzeit bei einem oder nahtlos bei aufeinanderfolgenden Arbeitgebern tätig sind. Viele Arbeitnehmende wählen bewusst Teilzeitjobs, saisonale Stellen oder arbeiten bloss so lange, bis wieder genug Geld gespart wurde, um sich eine Auszeit leisten zu können. Andere wollen mit vierzig noch nach Brasilien portugiesisch lernen gehen und sind für ein halbes Jahr weg. Zudem ist die Kinderbetreuung längst nicht mehr (vorwiegend) Sache

der Mutter, viele Partner oder Partnerinnen wollen nach der Niederkunft auch für ihren Nachwuchs da sein und verlängern die Elternzeit (typischerweise den Partnerschaftsurlaub) «auf eigene Kosten», indem sie Ferien oder unbezahlten Urlaub verwenden.

Um sich das alles leisten zu können, müssen die meisten von uns vorgängig sparen. Das bedeutet oft, dass man intensiv arbeitet und so neben dem Lohn auch noch über Boni, die Auszahlung von Überstunden oder Restferientagen etwas Zusatzeinkommen erzielt. Dieses Einkommen hat man auf dem Lohnausweis, zahlt entsprechend Steuern und Sozialabgaben,



«Zeitwertkonten» ermöglichen eine Vorsorge nicht nur für das Rentenalter, sondern auch für die Zeit während des Erwerbslebens.

womit schnell mal 20% oder mehr weg sind. Kommt dazu, dass man während der Auszeit nicht nur kein Einkommen hat, sondern auch noch den Versicherungsschutz sicherstellen und selbst bezahlen muss, niemand ist davon gefeit, während dem ~~dem~~ ^{dem} ~~Vaterschaftsurlaub~~ ^{Vaterschaftsurlaub} oder dem Sabbatical zu verunfallen oder zu erkranken.

Idee der Lebensphasenvorsorge

Um dieser Realität im Bereich der Vorsorge entgegenzukommen, existieren in unserem Nachbarland Deutschland sogenannte «Zeitwertkonten». Diese ermöglichen eine Vorsorge nicht nur für das Rentenalter, sondern auch für die Zeit während des Erwerbslebens. Doch wie funktioniert dieses System? Vereinfacht gesagt wird den Mitarbeitenden von Unternehmen die Möglichkeit geboten, einen «Topf bezahlter Zeit» zu öffnen und diesen während dem Erwerbsleben wieder abzurufen, ähnlich einer Altersrente. Was als unmöglich klingt, ist in Deutschland aufgrund der seit vielen Jahren bestehenden Gesetzeslage möglich. Als Arbeitgeber schliesst man sich einer Vorsorgeeinrichtung an, welche ein Zeitwertkonto anbietet. Danach können Arbeitnehmende Teile ihres Lohns (ähnlich wie bei einem Wahlplan in einer schweizerischen Pensionskasse), Sonderzahlungen (Boni o. ~~ö~~ ^ö), Überstunden oder nicht bezogene ~~Ferientage~~ ^{Ferientage} (wobei natürlich die arbeitsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich Ferienbezug eingehalten sein müssen) in ihr Zeitwertkonto einzahlen. Das dadurch angesparte Gut-

haben kann vielseitig verwendet werden: für eine oder mehrere Auszeiten, Teilzeit oder einen früheren Rentenstart. Dies erfolgt jeweils auf einer Bruttobasis. Das bedeutet, dass die Zahlungen vorerst nicht mit Steuern/Sozialabgaben belastet werden, sondern direkt vom Arbeitgeber auf das Zeitwertkonto transferiert werden. Beim Bezug werden die Zahlungen mit Sozialabgaben abgerechnet und sind auch steuerbar. Nur fällt dann typischerweise Einkommen weg (weil man weniger oder nicht arbeitet) was aufgrund der progressiven Steuersätze positive Auswirkungen hat.

Unterschied zum schweizerischen System

Auf den ersten Blick sieht das ähnlich aus, wie wenn man im schweizerischen System den Bonus gleich in die Pensionskasse einkauft. Er wird dann auch in der Vorsorgeeinrichtung investiert und vermehrt, um dereinst als Kapital oder Rente wieder zu der Versicherten zu fließen. Jedoch gibt es Unterschiede zur deutschen Konzeption der Zeitwertkonten:

- Es wird nicht direkt der Bruttobetrag steuer- und sozialversicherungsfrei in die Vorsorge transferiert, sondern Sozialabgaben sind bereits geschuldet;
- bei der Auszahlung sind die Beträge weder rentenbildend (auf Zahlungen aus deutschen Zeitwertkonten werden Rentenversicherungsbeiträge erhoben, was die Altersrente erhöht) noch wird der Versicherungsschutz sichergestellt¹, und

- es ist nur im Ausnahmefall (WEF-Vorbezug, Wegzug ins Ausland, Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit) ein Bezug vor dem frühestmöglichen reglementarischen Referenzalter möglich. Insbesondere dieser Aspekt und die starre gesetzliche Ausgestaltung der Altersvorsorge in der Schweiz verunmöglicht momentan die Einführung von Zeitwertkonten nach deutschem Vorbild. Somit kann weder für die Pflege von Angehörigen noch für eine verlängerte Elternzeit noch für ein Sabbatical oder eine Weiterbildung die gesparte Zeit (in Form von Geld) bezogen werden. Einzig eine Teilpensionierung und den Ersatz des wegfallenden Lohns mit einem Vorbezug ist, ähnlich wie im deutschen System, denkbar. Dies jedoch allerfrühestens ab Alter 58 (abhängig vom PK-Reglement).

Alternative Gestaltungsmöglichkeiten

Lohnspezialistinnen mögen argumentieren, dass es sich beim Zeitwertkonto offenbar um eine verfeinerte Form von sogenannte «deferred compensation» handelt. Man parkiert in Absprache mit dem Arbeitgeber Zahlungen, die man zuzugute hat, in einem Gefäss, aus welchem die Zahlung Jahre später getätigt wird. Dieser Gedanke ist nicht grundfalsch, doch auch hier gibt es zwei Stolpersteine. Erstens funktioniert das steuerlich (wenn überhaupt) nur für Boni und dergleichen, die bei Zahlung (und nicht beim Rechtserwerb) steuerbar werden, womit die Möglichkeit, auf Lohnbestandteile zu verzichten, um diese direkt dem Zeitwertkonto zuzuführen, eingeschränkt wird. Als fast gewichtigerer Punkt ist jedoch festzuhalten, dass beim Zeitwertkonto die Gelder an eine Treuhandgesellschaft (Vorsorgeeinrichtung) bezahlt werden und nicht bei der Arbeitgeberin verbleiben. Somit sind die Gelder im Zeitwertkonto selbst im Konkursfall der Arbeitgeberin gesichert, was bei klassischer Deferred Compensation nicht der Fall ist.

Dasselbe Problem hat man, wenn man über ein innovativ ausgestaltetes Mitarbeiterbeteiligungsmodell versucht, das Zeitwertkonto nachzubilden, man steht in der Schweiz früher oder später am doch relativ starren und mittlerweile fast

Als Beispiel für das Modell folgendes Szenario:

Frau S. ist 28 Jahre alt und erhält einen monatlichen Bruttolohn von CHF 6000.–. Sie möchte in 4 Jahren eine Auszeit von 6 Monaten nehmen und in dieser Zeit 90% ihres Gehalts erhalten.

Anlageziel Auszeit	Brutto Verzicht
Lohn	CHF 160 pro Monat
Bonus	CHF 2000 pro Jahr
Urlaubstage	5 Tage pro Jahr
Überstunden	6 Stunden pro Monat

*Vereinfachte Berechnung als Beispiel: Stundenlohn CHF 37.50, Tageslohn CHF 300.–. Ohne Verzinsung des gesparten Guthabens.

In 4 Jahren hat Frau S. genug angespart, um sich eine 6-monatige Auszeit zu nehmen und bekommt während dieser 90% ihres Gehalts von CHF 6000.–.

SEMINARTIPP

Berufliche Vorsorge (BVG) im Personalwesen

Leistungen bei Austritt, (vorzeitiger) Pensionierung und Invalidität

Praxis-Seminar, 1 Tag

Seminarleitung: Christian Jetzer

Nächste Termine:

- Donnerstag, 27. Juni 2024
- Donnerstag, 28. November 2024

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter www.praxisseminare.ch

40 Jahre alten Korsett der Altersvorsorge an.

Am ehesten erreicht man den gewünschten Effekt, indem man Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, Ferien zu kaufen (z.B. anstatt Boni oder Überstunden auszahlen zu lassen oder in Form einer Wahlmöglichkeit beim Dienstalergeschenk). Das genannte Problem (Konkurs der Arbeitgeberin) ist auch dort nicht gelöst, zudem muss die Arbeitgeberin Jahr für Jahr die latenten Verbindlichkeiten buchhalterisch berücksichtigen, ein weiterer bestechender Vorteil eines Zeitwertkontos, im Rahmen dessen die Arbeitgeberin Ende Jahr die Zahlung an

die Vorsorgeeinrichtung tätig und die Verbindlichkeiten damit nicht mehr in den Büchern hat.

Win-Win mit Zeitwertkonten

Wie aufgezeigt hat praktisch jede Alternative einen «Pferdefuss». Das System der Zeitwertkonten in Deutschland hat jedoch noch weitere bemerkenswerte Vorteile.

- Mitarbeitende haben eine gewisse Sicherheit, dass sie dereinst ein Sabbatical nehmen können und sind eventuell motivierter, sogar 100% zu arbeiten, um sich dieses zu ersparen. Ausserdem entfällt unter Umständen der Stress, gegen Ende der Auszeit nach einem neuen Job suchen zu müssen.
- Der Arbeitgeber kann den Bezugszweck definieren und gegebenenfalls sogar einschränken (um z.B. zu vermeiden, dass die Hälfte der Mitarbeitenden gleichzeitig im Sabbatical ist).
- Mitarbeitende erhalten einen «Geldwert», Unternehmen werden bilanziell entlastet.
- U.a.

Fazit

Trotz der effizienten Funktion des schweizerischen Vorsorgesystems in vielen Aspekten ist es stets sinnvoll, über den na-

tionalen Horizont hinauszuschauen und zu prüfen, wo zusätzliche Verbesserungen möglich sind. Eine schrittweise Entwicklung von der traditionellen «Altersvorsorge» hin zu einer zeitgemässen «Lebensphasenvorsorge» könnte dabei eine erfolgversprechende Richtung sein. Das deutsche Zeitwertkonto dient hier als inspirierendes Beispiel, indem es das Sparen und Verwenden von Vorsorgegeldern deutlich vor dem regulären Rentenalter ermöglicht und somit zeigt, wie moderne Vorsorge erfolgreich umgesetzt wird.

Quellen und Hinweise

¹ Eines der grossen Themen bei längeren unbezahlten Urlauben (Abredeversicherung, Unfallschutz, allenfalls sogar AHV-Nicht-erwerbstätigenbeiträge etc.), welches elegant gelöst würde, wenn eine Vorsorgeeinrichtung den wegfallenden Lohn durch eine vorübergehende Rente ersetzt, welche auch BVG-pflichtig ist.



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



Mario Bucher arbeitet in der Produkt- und Prozessentwicklung bei PensExpert AG, Luzern. mario.bucher@pens-expert.ch

 **Diana Roths HR-Welt**

Von Wiederholungstätern und Boomerangs

Marcel verliess unsere Firma vor 5 Jahren. Ich (HR-Businesspartnerin) hielt immer lose Kontakt zu ihm. Erst über XING und dann über LinkedIn. Mal ein kleines Mail und zum Geburtstag einen Glückwunsch. Nicht aufgesetzt – echt. Denn Marcel war ein guter Mitarbeiter. Er verliess unsere Firma, weil er nach St. Gallen zog.

Vor einigen Monaten gratulierte ich ihm zum Geburtstag und fragt ihn: «Wie geht es Dir?» Es ergab sich ein Geplänkel, dass er Sehnsucht nach Bern hätte und er gerne wieder zurückkehren würde. Aber auf einen Bewerbungsmarathon hätte er keine Lust.

Als Personalerin muss man diese Chance beim Schopf packen. Diese geniale Personalbeschaffungsstrategie gewinnt immer mehr an Bedeutung: «Boomerang-Rekrutierung» (obwohl mein Chef immer von Wiederholungstätern spricht). Marcel kam zu einem kurzen Bewerbungsgespräch vorbei, und bereits vier Wochen später unterbreiteten wir ihm ein gutes Angebot.

Und wir waren erfolgreich. Marcel arbeitet seit gestern wieder bei uns! Diese Vertrautheit mit unserem Unternehmen (Abläufe, Kultur, Prozesse) und die enorme Kosten- und Zeitersparnis der Personalgewinnung sprechen für sich. Marcel hat in der Zwischenzeit wertvolle Erfahrungen ausserhalb unserer Firma gesammelt und bringt neue Fähigkeiten mit. Das bereichert uns alle.

Was mich an der Boomerang-Rekrutierung besonders fasziniert: Sie stärkt die Mitarbeiterbindung. Die Signalwirkung für bestehende ist unglaublich. Eine positivere Botschaft zur Firma, Arbeitsumgebung und Kultur gibt's kaum.

Schon mal Boomerang im HR gespielt?



Diana Roth ist HR-Fachfrau mit eidg. FA, Erwachsenenbildnerin HF und Systemischer Businesscoach Uni of A.Sciences. Die HerzBlutPersonalerin arbeitet seit 1987 als aktive Personalleiterin, HR-Dozentin/ Trainerin und HR-Fachbuchautorin in Bern und Basel. Sie bildet HR-Fachleute aus, ist anerkannte Prüfungsexpertin beim Schweizerischen HR-Verband (HRSE). www.dianarothcoaching.com