

## **Wie modulare Vorsorgepläne die Arbeitgeberattraktivität steigern.**

Ein Ratgeber für Arztpraxen und  
medizinische Leistungserbringer.



## Wie modulare Vorsorgepläne die Arbeitgeberattraktivität steigern

---

### Inhaltsverzeichnis

---

Einführung: Fachkräftemangel als Herausforderung	3
<b>1. Arbeitgeberattraktivität durch Gestaltungsfreiheit in der beruflichen Vorsorge</b>	<b>4</b>
<b>2. Individualität durch modulare Vorsorgepläne</b>	<b>6</b>
2.1 Flexible Vorsorgepläne dank Wahloptionen und modularem Aufbau	7
2.2 Variable Höhe des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle	8
2.3 Vorsorgesparen auch für jüngere Arbeitnehmende	9
2.4 Höhere Sparbeiträge für höhere Lohnanteile	10
2.5 Zusätzliche, individuelle Sparbeiträge für die Mitarbeitenden	11
2.6 Variables Finanzierungsverhältnis	12
2.7 Höhe der Invalidenrente und Wartefrist	12
2.8 Zusätzliches Todesfallkapital	12
2.9 Höhe der Ehegatten- oder Lebenspartnerrente	13
2.10 Höhe der IV-Kinder- und Waisenrente	13
2.11 Optionale Rückgewähr des Altersguthabens	13
<b>3. Fazit</b>	<b>14</b>

---

## **Einführung: Fachkräftemangel als Herausforderung**

---

Der demografische Wandel führt dazu, dass immer mehr Menschen in Rente gehen, während gleichzeitig weniger junge Berufsleute in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Folge: Der Mangel an Arbeitskräften wird für Organisationen immer spürbarer. Laut einer UBS-Umfrage haben bereits heute 80% der Unternehmen Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Und die UBS-Ökonomen prognostizieren, dass es bis 2030 eine Lücke von rund 270'000 unbesetzten Stellen geben wird.

Bei einem Fachkräftemangel derartigen Ausmasses steigt die Bedeutung der Arbeitgeberattraktivität. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag, um neue Mitarbeitende zu gewinnen oder die Loyalität bei bestehenden Angestellten zu fördern. **Untersuchungen zeigen, dass bei einer Vielzahl von Beschäftigten eine attraktive berufliche Vorsorge ein wichtiger Grund ist, sich für einen bestimmten Arbeitgeber zu entscheiden.** Eine leistungsstarke Vorsorgelösung unterstützt das Image einer Organisation als zukunftsorientierte Arbeitgeberin und schafft so einen wichtigen Wettbewerbsvorteil im Arbeitnehmermarkt. Gerade bei medizinischen Leistungserbringern, wo der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt ist, stärkt eine fortschrittliche berufliche Vorsorge die Attraktivität eines Praxisbetriebs für neue Mitarbeitende massgeblich.

## **1. Arbeitgeberattraktivität durch Gestaltungsfreiheit in der beruflichen Vorsorge**

Um eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen, ist es auch wichtig, auf die Bedürfnisse und Ziele der bestehenden und künftigen Mitarbeitenden einzugehen. Eine repräsentative Umfrage<sup>1</sup> bei 1'200 Angestellten in der Schweiz zeigt auf, dass die Leistungen der Pensionskasse (2. Säule der Altersvorsorge) des Unternehmens zu den wichtigen Entscheidungskriterien bei der Wahl des Arbeitgebers zählen.

**Es besteht also ein grosses Potenzial, um mit der beruflichen Vorsorge Talente zu gewinnen und zu binden.** Dies gelingt allerdings nur dann, wenn die für den jeweiligen medizinischen Praxisbetrieb ausgewählte Pensionskasse Leistungen bietet, die über das gesetzliche Minimum des BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) hinausgehen. Die aktuell noch gültigen BVG-Mindestleistungen versichern Jahreslöhne erst ab CHF 25'725<sup>2</sup> und das maximal versicherbare Jahresgehalt liegt bei CHF 88'200<sup>2</sup>. Zudem bleibt Mitarbeitenden mit geringen Arbeitspensen der Zugang zur beruflichen Vorsorge verwehrt, da die BVG-Eintrittsschwelle lediglich Jahreslöhne ab CHF 22'050<sup>2</sup> berücksichtigt. Diese Minimalleistungen entsprechen nicht mehr einer zeitgemässen Vorsorge, denn sie werden der heute weit verbreiteten Teilzeitarbeit, Unterbrechungen im Erwerbsleben oder höheren Einkommen nicht gerecht. Selbst in Kombination mit der AHV-Rente (1. Säule) werden Personen, die lediglich mit dem BVG-Minimum versichert sind, den gewohnten Lebensstandard im Pensionsalter nicht mehr halten können.

Eine ideale Pensionskassenlösung sollte daher Leistungen bereitstellen, welche die versicherten Mitarbeitenden als geeignet für ihre Lebenslage wahrnehmen. Im Vorteil sind dabei jene Vorsorgeeinrichtungen, die flexible Gestaltungsmöglichkeiten bieten. Diese tragen den individuellen Bedürfnissen und Lebenssituationen sowie den Beschäftigungsgraden und der Einkommensstruktur der Praxisbelegschaft Rechnung. Damit lässt sich die berufliche Vorsorge individuell und zielorientiert versichern – die Grundlage für eine hohe Arbeitgeberattraktivität.

## **2. Individualität durch modulare Vorsorgepläne**

## 2.1 Flexible Vorsorgepläne dank Wahloptionen und modularem Aufbau

Zentrales Element einer Pensionskassenlösung ist der jeweilige Vorsorgeplan. Dieser bestimmt die Leistungen der beruflichen Vorsorge sowie die Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberanteile der Risikoprämien und der Altersgutschriften (Sparbeiträge für die Altersvorsorge). Individualität in der beruflichen Vorsorge lässt sich dann erzielen, wenn die arbeitgebende Praxis oder die selbständigerwerbenden medizinischen Leistungserbringer bei den Vorsorgeplänen Wahlmöglichkeiten haben. Daraus lässt sich eine bedürfnisgerechte Lösung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber flexibel zusammenstellen.

Auf diese Weise entsteht beim Sparprozess und bei den versicherten Risikoleistungen maximale Gestaltungsfreiheit. Abbildung 1 zeigt, welche Vorsorgeparameter eine medizinische Praxis flexibel bestimmen können sollte.

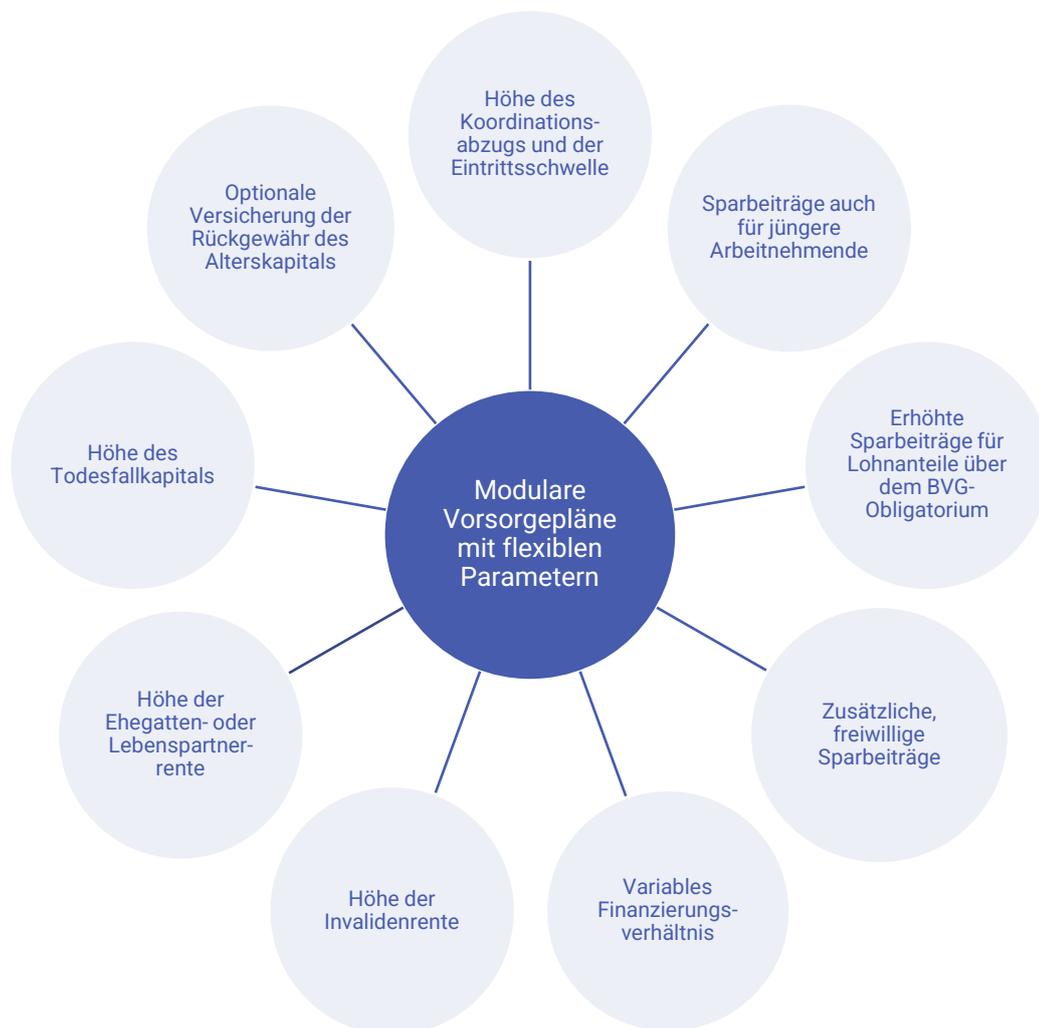


Abbildung 1: Erforderliche flexible Parameter bei einer idealen Struktur der Vorsorgepläne.

### Voraussetzungen für eine flexible Vorsorgelösung

- Eine medizinische Praxis sollte aus verschiedenen Vorsorgeplänen wählen können. Damit kann sie die für ihre Belegschaft passenden Sparanteile für die Altersvorsorge und die unterschiedlichen Risikoleistungen bei Tod oder Invalidität flexibel festlegen.
- Um die verschiedenen Gehaltsstufen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, sollten Vorsorgepläne kombinierbar sein (verschiedene Sparskalen).
- Der Praxisbetrieb sollte die Vorsorgepläne entsprechend seinen Anforderungen flexibel nach dem Baukastenprinzip auswählen können (modulare Planstruktur).
- Bestimmte Module sollten sich individuell an die Anforderungen einzelner Mitarbeitenden oder der selbständigerwerbenden Praxisinhaber und -inhaberinnen anpassen lassen können.

Die nachfolgenden Kapitel erläutern die einzelnen Parameter einer idealen modularen Vorsorgeplanstruktur, die sich flexibel an die Erfordernisse des Praxisbetriebs angleichen lassen sollten.

---

## 2.2 Variable Höhe des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle

---

Der **Koordinationsabzug** gemäss BVG koordiniert die Leistungen der beruflichen Vorsorge mit denjenigen der 1. Säule (AHV/IV). Er gewährleistet, dass Arbeitnehmende und Arbeitgebende Sparbeiträge und Prämien lediglich auf denjenigen Lohnanteilen einzahlen müssen, für die keine Leistungen aus der 1. Säule vorgesehen sind. Die im BVG vorgesehene **Eintrittsschwelle** bezeichnet den Mindestlohn, den eine Person bei einem Arbeitgeber verdienen muss, um in der beruflichen Vorsorge obligatorisch versichert zu sein.

Vorsorgepläne, die eine flexible Reduktion des Koordinationsabzugs und der Eintrittsschwelle ermöglichen, optimieren die Vorsorgeleistungen. Davon profitieren etwa Mitarbeitende mit reduziertem Beschäftigungsgrad, da sie ansonsten die Eintrittsschwelle nicht erreichen oder aufgrund des Koordinationsabzugs nur einen proportional geringen Lohn-

anteil für die Altersvorsorge sparen würden. Fortschrittliche Vorsorgepläne bieten daher die Option, den Koordinationsabzug zu halbieren, ihn an den Beschäftigungsgrad anzupassen oder vollständig wegzulassen.

### Einfluss des Koordinationsabzugs auf das Altersguthaben

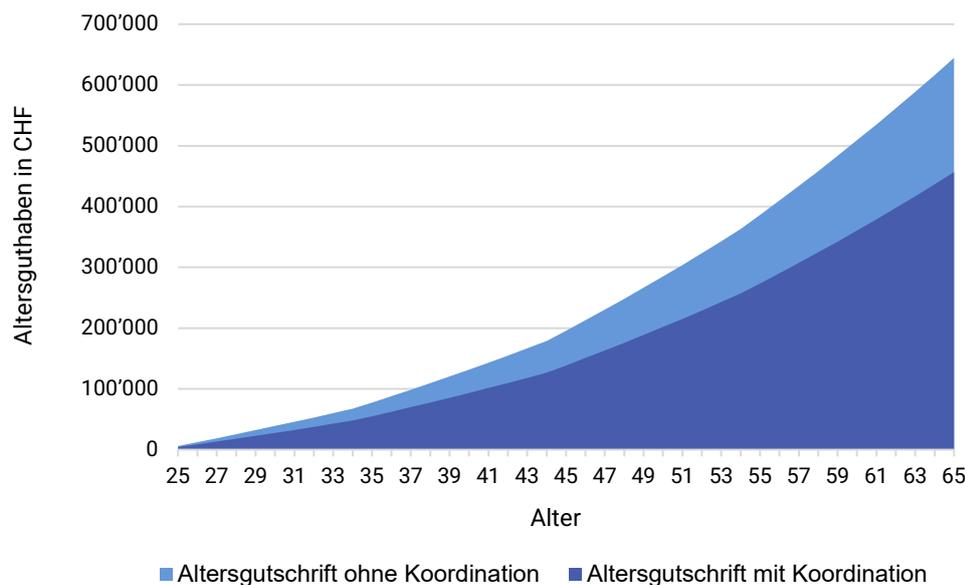


Abbildung 2: Beispiel Entwicklung Altersguthaben bei versichertem Sparlohn **mit** Koordinationsabzug<sup>2</sup> (CHF 62'475) und **ohne** Koordinationsabzug<sup>2</sup> (CHF 88'200), konstant über gesamte Versicherungsdauer. Projektionszinssatz 2%, Altersgutschriften gemäss BVG<sup>2</sup> (7%, 10%, 15%, 18%).

### 2.3 Vorsorgesparen auch für jüngere Arbeitnehmende

Das BVG-Minimum sieht vor, dass Arbeitnehmende erst ab einem Alter von 25 Jahren Sparbeiträge für die Altersleistungen einzahlen. Ein moderner Vorsorgeplan bietet die Möglichkeit, Praxismitarbeitende bereits ab dem 20. Altersjahr für die 2. Säule zu versichern. Die versicherte Person spart dadurch während des Erwerbslebens für die Altersvorsorge mehr an und profitiert zudem von einer länger dauernden Verzinsung der Altersgutschriften. Damit steigt die finanzielle Unabhängigkeit im Pensionsalter zusätzlich.

## 2.4 Höhere Sparbeiträge für höhere Lohnanteile

Im Hinblick auf die Wahl der Vorsorgepläne ist es wichtig, dass der Praxisbetrieb auch die Bedürfnisse der Kadermitarbeitenden oder der selbständigerwerbenden Inhaberinnen und Inhaber berücksichtigt. Bietet die Vorsorgeeinrichtung eine Kombinationsmöglichkeit mehrerer Vorsorgepläne für die medizinische Praxis an, so lassen sich für den über dem BVG-Obligatorium liegenden Jahreslohn erhöhte Sparbeiträge als Altersgutschriften vorsehen (Abbildung 3).

### Höhere Sparbeiträge bei kombinierbaren Vorsorgeplänen

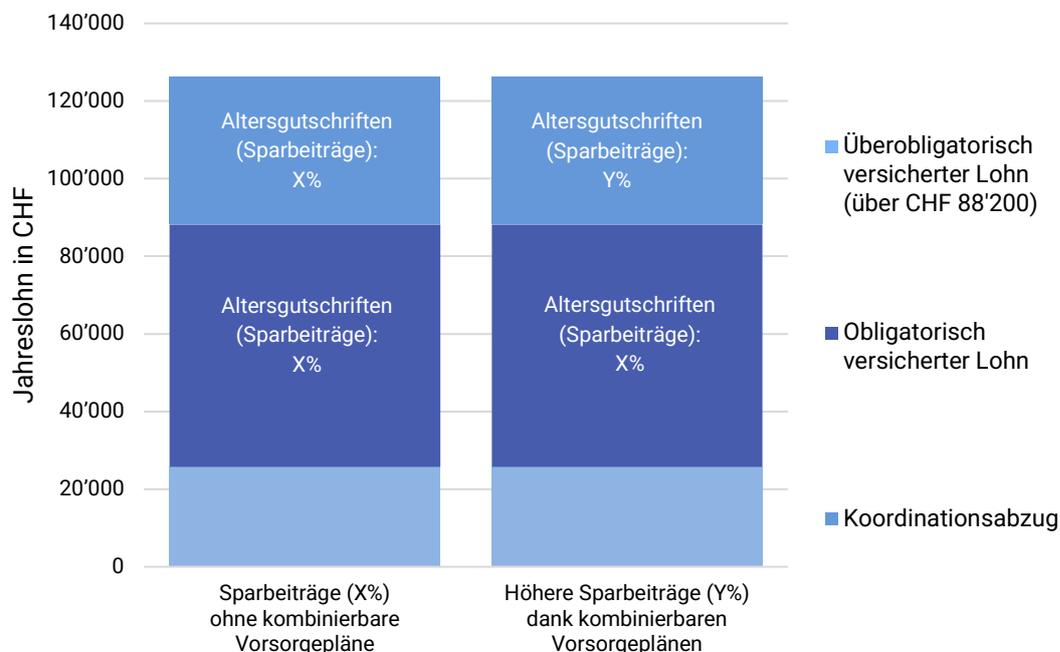


Abbildung 3: Bietet die berufliche Vorsorgelösung kombinierbare Vorsorgepläne, so lässt sich für Lohnanteile, die CHF 88'200 übersteigen<sup>2</sup>, ein höherer Sparbeitrag (Altersgutschrift) vorsehen als im obligatorisch versicherten Lohn (z.B. X = 15% Altersgutschrift auf den obligatorisch versicherten Lohn, Y = 20% Altersgutschrift auf den überobligatorisch versicherten Lohn).

Für Arbeitnehmende, deren Lohnanteile das BVG-Obligatorium übersteigen, stellen kombinierte Pläne mit höheren Sparbeiträgen im Überobligatorium eine interessante Vorsorgelösung dar. Da der medizinische Praxisbetrieb jeweils mindestens die Hälfte der Sparbeiträge einzahlt, sind kombinierte Vorsorgepläne mit zusätzlicher Sparskala für qualifizierte Fach- und Führungskräfte besonders attraktiv.

Das nachfolgende Beispiel zeigt die zusätzlichen Altersgutschriften beim Einsatz von kombinierten Vorsorgeplänen:

– Versicherte Person: Kadermitarbeiterin – Alter: 45 – Jahreseinkommen: CHF 120'000 – Koordinationsabzug <sup>2</sup> : CHF 25'725		Beispiel A: Ohne kombinierbaren Vorsorgeplänen		Beispiel B: Mit kombinierbaren Vorsorgeplänen	
	Lohnanteil CHF	Sparquote (Beispiel)	Altersgutschrift CHF	Sparquote (Beispiel)	Altersgutschrift CHF
Jährlicher Lohnanteil im Überobligatorium <sup>2</sup> CHF 120'000 - 88'200	31'800	15%	4'770	20%	6'360
Jährlicher Lohnanteil im Obligatorium abzüglich Koordinationsabzug <sup>2</sup> CHF 88'200 - 25'725	62'475	15%	9'371	15%	9'371
Koordinationsabzug <sup>2</sup>	25'725	0%	0	0%	0
<b>Summe</b>	<b>120'000</b>		<b>14'141</b>		<b>15'731</b>
<b>Zusätzliche jährliche Altersgutschrift (Beispiel A ./ . Beispiel B)</b>					<b>+1'590</b>

Tabelle 1: Bei kombinierbaren Vorsorgeplänen lassen sich im überobligatorischen Lohnanteil höhere Altersgutschriften vorsehen. In der Beispielrechnung 20% statt 15%. Damit spart die versicherte Person jährlich CHF 1'590 mehr an als bei einer Pensionskassenlösung ohne kombinierbare Vorsorgepläne.

## 2.5 Zusätzliche, individuelle Sparbeiträge für die Mitarbeitenden

Hat der Arbeitgeber die Wahl aus verschiedenen Vorsorgeplänen, kann er den Sparanteil je Altersgruppe bedarfsgerecht und je nach Struktur der Belegschaft für alle Mitarbeitenden gemeinsam festlegen. Daneben sollten die einzelnen Mitarbeitenden selbst die Möglichkeit haben, zusätzliche Sparbeiträge für ihre Altersvorsorge zu bestimmen. Dies lässt eine individuelle Anpassung an ihre persönlichen Finanzen und Bedürfnisse zu. Da sich der Praxisbetrieb jeweils an den individuellen Sparbeiträgen mitbeteiligt, steigt durch diese zusätzlichen Altersgutschriften die Attraktivität der beruflichen Vorsorge und damit des Arbeitgebers für bestehende und künftige Fachkräfte.

---

## **2.6 Variables Finanzierungsverhältnis**

---

Das Finanzierungsverhältnis zeigt auf, welchen Anteil der Spar-, Risiko- und Verwaltungskostenbeiträge die arbeitgebende Praxis für die berufliche Vorsorge ihrer Mitarbeitenden übernimmt. Gesetzlich muss der Arbeitgeber mindestens 50% tragen. Sieht der modulare Vorsorgeplan ein variables Finanzierungsverhältnis vor, kann der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis bis zu 100% der Gesamtbeiträge der versicherten Mitarbeitenden übernehmen. Eine solche überdurchschnittliche Beteiligung trägt erheblich zur Loyalität der bestehenden Belegschaft bei und sorgt für eine hohe Anziehungskraft der medizinischen Praxis bei potenziellen Mitarbeitenden.

---

## **2.7 Höhe der Invalidenrente und Wartefrist**

---

Bei einem modularen Vorsorgeplan sollte sich die Invalidenrente für den Praxisbetrieb flexibel festlegen lassen. In der Regel wird die Invalidenrente in % des versicherten Risiko-lohns angegeben. Der Arbeitgeber wählt aus verschiedenen Varianten die bedürfnisgerechte Höhe, z.B. zwischen 40% und 70%. Mit der Wartefrist lässt sich der Beginn der Invalidenrente festlegen. Gesetzlich sind 12 Monate vorgeschrieben, doch lässt sich die Frist für die gesamte Praxis auf 24 Monate verlängern, sofern der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat. Damit reduziert sich die Prämienbelastung für den einzelnen Mitarbeitenden, was sich wiederum positiv auf die Arbeitgeberattraktivität auswirkt.

---

## **2.8 Zusätzliches Todesfallkapital**

---

Enthält der Vorsorgeplan ein Modul für ein Todesfallkapital, so kann die arbeitgebende Praxis ihr Personal damit zusätzlich absichern. Im Todesfall eines Mitarbeitenden zahlt die Vorsorgeeinrichtung das versicherte Kapital ergänzend zu den regulären Leistungen (Ehegattenrente, Waisenrenten) aus. Durch diese zusätzliche Hinterlassenenleistung bekommen die Angestellten mehr Sicherheit für ihre Familienangehörigen.

---

## **2.9 Höhe der Ehegatten- oder Lebenspartnerrente**

---

Ein weiteres Planmodul sollte dem Praxisbetrieb die Möglichkeit bieten, die Höhe der Ehegatten- oder Lebenspartnerrente zu wählen. Auf diese Weise schaffen Arbeitgebende zusätzliche Sicherheit, damit im Todesfall eines oder einer versicherten Mitarbeitenden eine angemessene finanzielle Absicherung für den überlebenden Ehe- oder Lebenspartner besteht. Zum Zeitpunkt der Pensionierung sollte der Vorsorgeplan zudem vorsehen, dass die versicherte Person die Höhe der künftigen Ehegatten- oder Lebenspartnerrente individuell und bedürfnisgerecht selbst bestimmen kann (anwartschaftliche Ehegatten- oder Lebenspartnerrente).

---

## **2.10 Höhe der IV-Kinder- und Waisenrente**

---

Auch die Höhe der Kinder- und Waisenrente sollte im Vorsorgeplan für den Arbeitgeber wählbar sein. Damit kann er die minderjährigen Nachkommen der versicherten Personen im Invaliditäts- oder Todesfall zusätzlich absichern und sich so bei jungen Eltern als familienfreundlicher Praxisbetrieb positionieren.

---

## **2.11 Optionale Rückgewähr des Altersguthabens**

---

Enthält der Vorsorgeplan die optionale Rückgewähr des Altersguthabens, so kann die versicherte Person zum Zeitpunkt der Pensionierung die Rückerstattung des noch vorhandenen Altersguthabens versichern. Im Todesfall, beispielsweise innerhalb von 10 Jahren nach der Pensionierung, zahlt die Vorsorgeeinrichtung das verbleibende Altersguthaben aus, sofern keine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente fällig wird.

### **3. Fazit**

Eine zukunftsorientierte berufliche Vorsorge ist für Arbeitgebende ein wichtiger Faktor, um Talente zu gewinnen und zu halten. Gerade die vom derzeitigen Fachkräftemangel besonders betroffenen medizinischen Leistungserbringer, können mit einer leistungsstarken Vorsorgelösung die Attraktivität ihres Praxisbetriebs für neue und bestehende Mitarbeitende deutlich steigern.

Eine starke Arbeitgebermarke entsteht, indem die Praxis auf Bedürfnisse und Ziele der Angestellten eingeht. Dabei zählen die Vorsorgeleistungen der Pensionskasse des Unternehmens zu den wichtigen Entscheidungskriterien der Arbeitnehmenden bei der Wahl des Arbeitgebers. Da die gesetzlichen BVG-Mindestleistungen nicht mehr ausreichend sind, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu halten, besteht ein beträchtliches Potenzial, um sich mit einer ausgezeichneten beruflichen Vorsorge und zusätzlichen Pensionskassenleistungen als Arbeitgeber erster Wahl zu positionieren.

**Im Vorteil sind jene Vorsorgeeinrichtungen, die flexible Gestaltungsmöglichkeiten bieten und den individuellen Bedürfnissen und Lebenssituationen sowie den Beschäftigungsgraden und der Einkommensstruktur der Praxisbelegschaft Rechnung tragen.** Dazu gehören modulare Vorsorgepläne, die bedürfnisgerechte Lösungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber bieten. Damit lässt sich das Profil eines Praxisbetriebs im Wettbewerb um Talente deutlich stärken.

Um die geeigneten Vorsorgepläne und Module für die jeweiligen Arbeitgebenden zu finden, lohnt sich ein Gespräch mit einer geeigneten Vorsorgeeinrichtung oder einem ihrer Beratungspartner. Für Praxisbetriebe ist es ratsam, eine auf medizinische Leistungserbringer spezialisierte Pensionskasse beizuziehen.

Quellenangaben und Hinweise:

<sup>1</sup> Repräsentative Umfrage AXA Investment Managers

<sup>2</sup> Stand 2023