



vps.epas



Fokus Vorsorge

Februar
2021

Gestaltungsspielräume nutzen Was zeichnet eine gute Vorsorgelösung aus? **Gute Vorsorgelösung – Optik der Arbeitgeber** Schwieriger, aber wichtiger Entscheid **Gute Vorsorgelösung – Optik der Arbeitnehmer** Luft nach oben
Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen Die Freizügigkeit **News** Infos und Aktuelles **Das Eichhörnchen** wundert sich ...



Judith Yenigün-Fischer
Redaktorin «Fokus Vorsorge»

Ein besseres Jahr für alle

Erinnern Sie sich an die Neujahrsvorsätze, die Sie fürs doch recht spezielle 2020 gefasst haben? Was haben Sie davon (nicht) umgesetzt und warum? Was nehmen Sie sich vor fürs 2021?

Wissenschaftler der Universitäten von Stockholm und Linköping untersuchten die Neujahrsvorsätze von Freiwilligen. Vorsätze, die Neues in den eigenen Alltag einführen wollten, hatten am meisten Erfolg. Vorsätze, bei denen es darum ging, etwas zu vermeiden, scheiterten eher. Wer seinen Vorsatz von «Ich werde aufhören/vermeiden ...» zu «Ich werde damit anfangen ...» umformuliert, hat laut den Forschern eine grössere Chance, sein Ziel zu erreichen.

Gemäss der Psychologin Sonia Lippke von der Jacobs University in Bremen ist das Vokabular nicht nur bei Neujahrsvorsätzen von Bedeutung. So sei es besser, während der Pandemie die Menschen zu erwünschtem Verhalten zu ermutigen, statt unerwünschtes Verhalten zu verbieten, zum Beispiel: «Ich halte physisch Abstand, bleibe öfters zuhause und rufe jeden Tag einen meiner Kontakte an» könnte wirkungsvoller und ansprechender sein als «Ich vermeide soziale Kontakte». Sowohl in der Pandemie wie auch bei Neujahrsvorsätzen und ganz allgemein im Leben ist eine gewisse Flexibilität und Kreativität von Vorteil.

Die Pandemie könnte laut Lippke auch eine gute Gelegenheit sein, sich Ziele für die Gemeinschaft statt nur für sich selbst zu formulieren. Eine gute Altersvorsorge lässt sich nur gemeinsam umsetzen. Die Wahl einer guten Vorsorgelösung ist eine positive, aber herausfordernde Zielsetzung. Eine Autorin und zwei Autoren haben sich darüber Gedanken gemacht, was eine gute Vorsorgelösung aus ihrer Perspektive ist.

Gestaltungsspielräume nutzen

Was zeichnet eine gute Vorsorgelösung aus?

Die Antwort auf die im Titel gestellte Frage ist einfach: Eine Vorsorgelösung ist gut, wenn sie die Bedürfnisse des Kunden zu einem fairen und transparenten Preis ideal abdeckt. Die Antwort wird aber sofort kompliziert, wenn wir die drei Elemente der Antwort genauer anschauen: Die Bedürfnisse des Kunden, ein fairer wie auch transparenter Preis und eine ideale Abdeckung. Dieser Artikel kann das Gespräch mit einer Fachperson nicht ersetzen, gibt aber zu den drei genannten Punkten einige Gedankenanstösse.

Bedürfnisse des Kunden

Risikoleistungen

Auf den ersten Blick scheint klar, dass man möglichst gute Invaliden- und Hinterlassenenleistungen möchte. Es lohnt sich jedoch, genauer hinzuschauen. Nehmen wir beispielsweise einen 55-jährigen Besitzer (verheiratet, drei Kinder) einer GmbH, der ein Beratungsgeschäft betreibt. Die GmbH hat 15 meist junge Angestellte, viele mit Teilzeitpensen. Die GmbH sucht einen gemeinsamen Vorsorgeplan für den Besitzer und die Angestellten. Wird nun ein Vorsorgeplan mit grosszügigen Hinterlassenenleistungen gewählt, so ergibt sich eine Umverteilung von unten nach oben: Die grösstenteils ledigen und kinderlosen Angestellten zahlen für eine Absicherung, die nur ihrem Chef zugute kommt.

Altersleistungen

Ein hoher Umwandlungssatz gilt als wichtiges Kriterium für die Wahl eines Anbieters. Dabei geht gerne vergessen, welchen Preis ein hoher Umwandlungssatz hat: Tendenziell erhalten die aktiven Versicherten eine tiefere Verzinsung, da die Vermögenserträge primär zur Finanzierung der (versicherungstechnisch) zu hohen Altersleistungen verwendet werden. Nehmen wir nochmals das Beispiel von oben: Von der Wahl eines Plans mit möglichst hohem Umwandlungssatz würde aufgrund seines Alters der Inhaber profitieren, während für die Mitarbeitenden eine höhere Verzinsung (und ein tiefer Umwandlungssatz) interessant wäre.

Versicherter Lohn

Hier ist ein zentraler Entscheid, welcher Lohn versichert werden soll: Nur derjenige gemäss BVG (Eintrittsschwelle 21 510 Franken, Koordinationsabzug 25 095 Franken, Maximum 86 040 Franken)? Sollen auch tiefere Löhne (tiefere Eintrittsschwelle) und höhere Löhne (keine obere Grenze) versichert werden? Soll der Koordinationsabzug gesenkt werden, was insbesondere Teilzeitpensen begünstigt? Im oberen Beispiel wäre es sicher im Sinne der Mitarbeitenden, einen tieferen Koordinationsabzug (beispielsweise in Prozent des Arbeitspensums [12 547.50 Franken für ein 50%-Pensum]) zu wählen.

Entscheidungsfreiheit

Unter dieses Stichwort fallen zwei Aspekte: Die Möglichkeit, als angeschlossenes Unternehmen innerhalb der gewählten Sammeleinrichtung selber Schlüsselentscheide zu fällen (Anlagestrategie, Verzinsung, Sanierungsschritte), sowie die Möglichkeit jedes Versicherten, eigene Entscheide zu fällen (Sparbeiträge, Sparen für Frühpensionierung, Renten-/Risiko-modelle). Ersteres hängt davon ab, ob im Unternehmen Wille und Kompetenz vorhanden sind, sich vertieft mit Fragen der 2. Säule auseinanderzusetzen. Fehlt eines von beidem, sollte von einer eher «selbständigen» Lösung abgesehen werden. Zweiteres hängt einerseits vom Interesse der Mitarbeitenden an ihrer Vorsorge ab, andererseits gerade bei den Sparbeiträgen davon, wie viel der Arbeitgeber zu zahlen bereit ist – womit wir zum nächsten Punkt kommen.



Kaspar Hohler
Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Fairer und transparenter Preis

Wie viel darf die Lösung kosten?

Der Wunschkatalog kann noch so lange sein, wenn ich nur das Minimum zu zahlen bereit bin, entfällt er praktisch. Von obigen Punkten ist speziell der versicherte Lohn ein zentraler Kostenfaktor: Je grösser die versicherten Lohnanteile, desto höher die entsprechenden Lohnabzüge für den Arbeitnehmer und Beiträge des Arbeitgebers (sprich Lohnnebenkosten). Letztere sind in der Praxis der Knackpunkt: Viele Arbeitgeber können oder wollen sich keine teure Vorsorgelösung leisten.

Es gibt aber auch einige Möglichkeiten, die (fast) nichts kosten: So sind etwas bessere Risikoleistungen als gemäss BVG sehr günstig zu haben und gewisse Wahlmöglichkeiten bei der Rente bringen gar keine zusätzlichen Kosten. Falls der Arbeitgeber mehr als 50 % an den Gesamtkosten trägt (z. B. 60 %), können ohne Mehrkosten Wahlpläne bei den Sparbeiträgen ermöglicht werden.

Ideale Abdeckung

Aus den Bedürfnissen des Unternehmens und der Frage, wie viel Geld für die Lösung in die Hand genommen wird und welche Risikofähigkeit der Arbeitgeber hat, ergibt sich die ideale Abdeckung. Wie so häufig im Leben gibt es in aller Regel nicht die eine perfekte (und bezahlbare) Lösung, sondern zur Wahl stehen verschiedene Möglichkeiten, die alle in gewissem Umfang von den Wünschen abweichen. Zum Schluss des Artikels seien noch zwei abschliessende Überlegungen zu den Anbietern angebracht, die konkrete Offerten unterbreiten.

Wer offeriert – Problem Kunde

Zwar besteht ein Markt für Vorsorgelösungen, auf dem über 100 Anbieter aktiv sind. Doch wirklich profitieren von diesem Markt können nur KMU, die ein attraktives Profil aufweisen: solvent, wenig ältere Mitarbeiter, wenig Rentner, Interesse an überobligatorischen Leistungen (wir berichteten im Fokus Vorsorge 3/20 darüber). Insbesondere Vollversicherungslösungen, bei denen auch das Anlagerisiko auf den Anbieter übertragen wird, sind auf dem Markt nur noch eingeschränkt erhältlich.

Für KMU, die durch das skizzierte Raster fallen, wird die Wahl relativ klein ausfallen oder sich im Extremfall auf den Gang zur Auffangeinrichtung beschränken, die per Gesetz alle Unternehmen versichern muss – zu entsprechend mässigen Konditionen.

Wie viel Leistung erhalte ich dafür?

Das (fast) gleiche Leistungspaket kann man heute auf dem Vorsorgemarkt von verschiedenen Anbietern erhalten, sofern man als Kunde interessant ist (siehe dazu letztes Unterkapitel). Die konkreten Angebote zu vergleichen, ist jedoch schwierig und erfordert eine gewisse Expertise. Ein Beispiel: Tiefe administrative Verwaltungskosten sind sicher ein Pluspunkt. Es kann jedoch durchaus sein, dass den Versicherten eine Pauschale verrechnet wird von beispielsweise 200 Franken pro Jahr, de facto aber zusätzlich auch ein Teil der Vermögenserträge für die entsprechenden Kosten verwendet wird – was zulasten der Verzinsung und der Stabilität (Deckungsgrad) der Vorsorgeeinrichtung gehen kann.

Wer offeriert – Problem Anbieter

Bei den Anbietern, die offerieren, gilt es genau hinzuschauen. Eine detaillierte Analyse umfasst verschiedene Aspekte, hier seien nur drei genannt: Der ausgewiesene Deckungsgrad ist bedingt aussagekräftig – je nach technischen Grundlagen (technischer Zins, verwendete Sterbetafeln) kann ein Wert von 106 % solider sein als ein solcher von 111 %. Bei der Rendite lohnt sich ein Blick auf eine längere Zeitperiode wie auch auf die Anlagestrategie: Sind ansprechende Renditen über die Zeit konsistent und stehen ihnen nicht Risiken gegenüber, die das Unternehmen nicht zu tragen bereit ist (Sanierungsszenario)? Die Struktur des Anbieters wird überdies öfters nicht genug kritisch betrachtet: Gibt es innerhalb der Sammeleinrichtung Interessenkonflikte (werden beispielsweise Verwaltung oder Vermögensanlagen über gewinnorientierte Gesellschaften abgewickelt, die von Schlüsselfiguren der Sammeleinrichtung kontrolliert werden)? Speziell attraktive Angebote sollten speziell sorgfältig geprüft werden. Vielleicht will ein zweifelhafter Anbieter auf Teufel komm raus wachsen und akquiriert daher zu Dumpingpreisen Kunden, denen er die versprochenen Leistungen auf die Dauer nicht bieten kann.

Ausgewählte Kriterien für die Wahl des Vorsorgeplans und des Vorsorgeanbieters

- Ermittlung der Alters- und Lohnstruktur innerhalb der Unternehmung
- Alters- und Risikoleistungen
- Versicherter Lohn
- Entscheidungsmöglichkeiten (als Anschluss und für die Versicherten)
- Kosten (Beiträge, Risikoprämien und Verwaltungs- und Vermögensverwaltungskosten)
- Leistungsausweis des Anbieters (Deckungsgrad/technische Grundlagen, Rendite)
- Verhältnis Aktive zu Passive innerhalb der Pensionskasse
- Struktur des Anbieters (Interessenkonflikte beachten)



Gute Vorsorgelösung – Optik der Arbeitgeber

Schwieriger, aber wichtiger Entscheid

Unternehmen sind von Gesetzes wegen verpflichtet, für ihre Mitarbeitenden eine berufliche Vorsorgelösung abzuschliessen (Art. 11 BVG). Wie diese Vorsorgelösung aber konkret aussehen könnte, stellt Arbeitgeber regelmässig vor Herausforderungen, denn es gilt gegenläufige Interessen abzuwägen.

Auf der einen Seite haben Arbeitgeber grundsätzlich ein Interesse an möglichst vorteilhaften finanziellen Bedingungen, das heisst die Kosten für die Arbeit und damit auch für eine Vorsorgelösung sollten idealerweise tief sein. Auf der anderen Seite suchen Arbeitgeber aber auch zufriedene und qualifizierte Fachkräfte, für die neben guten Arbeitsbedingungen auch eine gute Altersvorsorge ausschlaggebend ist, was in aller Regel wiederum die Kosten erhöht.

Mehr als das Minimum

Aus finanzieller Sicht ist für Arbeitgeber auf den ersten Blick eine Minimallösung am besten. Das heisst, dass sich die Ausgestaltung der Vorsorgelösung an den gesetzlichen Mindestvorschriften im BVG orientiert. Gemäss Erhebung der OBERAUFSICHTSKOMMISSION Berufliche Vorsorge (OAK BV) betrug der durchschnittliche Anteil des obligatorischen Altersguthabens am gesamten Vorsorgekapital für aktive Versicherte per Ende 2019 allerdings gerade mal 41 %. Das heisst, rund 6 von 10 Franken, die im Rahmen der 2. Säule angespart werden, gehen über die gesetzlichen Minimallösungen hinaus. Gleichzeitig zeigt die Pensionskassenstatistik 2018 des Bundesamts für Statistik (BFS), dass die Arbeitgeber rund 59 % der reglementarischen Beiträge leisten und damit deutlich über den vom Gesetzgeber festgelegten Anteil von 50 % hinausgehen. In der Summe wird damit klar, dass sich die meisten Schweizer Arbeitgeber eine deutlich umfassendere und damit auch teurere Vorsorgelösung leisten, als sie eigentlich müssten.

Attraktive Arbeitgeber

Begründen lässt sich diese Haltung nicht nur mit einem weitergehenden Verständnis der Fürsorgepflicht, sondern auch mit der eingangs angesprochenen Attraktivität als Arbeitgeber. Wer sich – gerade mit Blick auf den in gewissen Branchen omnipräsenten Fachkräftemangel – von der Konkurrenz positiv abheben will, kann nicht nur mit einem höheren Salär, einem attraktiven

Arbeitsplatz oder Fringe Benefits punkten, sondern eben auch mit einem umfassenden sozialen Schutz. So gesehen sind überobligatorische Vorsorgepläne auch Ausdruck eines Konkurrenzkampfs zwischen Unternehmen um gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Die entscheidenden Stellschrauben dafür wurden bereits angesprochen:

- Vorsorgepläne, die höhere Sparbeiträge vorsehen oder einen grösseren Teil des Lohns versichern als vom Gesetzgeber vorgeschrieben, stärken das Altersguthaben und damit die zu erwartende Rente nach der Pensionierung. Gleiches gilt für die Risikoleistungen im Falle von Tod oder Erwerbsunfähigkeit.
- Arbeitgeber, die einen überproportionalen Anteil an den Spar- oder Risikobeiträgen tragen, ermöglichen ihren Mitarbeitenden einen besseren Versicherungsschutz, ohne die daraus entstehenden Mehrkosten vollständig auf sie zu überwälzen.

Insbesondere bei grösseren Unternehmen kann es auch Sinn machen, für unterschiedliche Gruppen der Belegschaft separate Vorsorgepläne anzubieten. Damit lässt sich quasi zielgruppenspezifisch die Attraktivität erhöhen. Zu denken ist beispielsweise an getrennte Kader-/Beletage-Pläne oder auch Vorsorgepläne mit wählbarer Anlagestrategie (1e-Pläne).

Finanzielle Belastung

Dieser Besserversicherung steht aber eine höhere finanzielle Belastung des Arbeitgebers entgegen, womit sich direkt die Arbeitskosten verteuern. Zu dieser ohnehin schon schwierigen Gratwanderung kommt im Bereich der Vorsorge noch ein weiteres Element hinzu: Bei der sozialpartnerschaftlich geführten 2. Säule ist der Arbeitgeber in aller Regel auch Risikoträger. Das heisst, im Falle von finanziellen Schwierigkeiten der Pensionskasse kann er zusätzlich zur Kasse gebeten werden. Zu denken ist beispielsweise an Sanierungsbeiträge bei einer Unterdeckung der Vorsorgeverpflichtungen. Auch hier tut ein Arbeitgeber gut daran,



Lukas Müller-Brunner

Mitglied der Geschäftsleitung,
Ressortleiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen,
Schweizerischer Arbeitgeberverband

sich bewusst für oder gegen eine bestimmte Lösung zu entscheiden – so lässt sich das Risiko von Sanierungsbeiträgen beispielsweise durch den Anschluss an eine Vollversicherung verhindern, allerdings um den Preis einer tieferen Autonomie.

Für Arbeitgeber ist die Wahl der Pensionskasse und die Ausgestaltung der Vorsorgelösung damit ein schwieriger, aber gleichzeitig auch wichtiger Entscheid. Es gilt, soziale und gesellschaftliche Verantwortung gegen eigene Kosten und Risiken abzuwägen. Umso wichtiger sind ein fundierter Prozess und in der Regel auch eine qualifizierte Beratung.

Gute Vorsorgelösung – Optik der Arbeitnehmer

Luft nach oben

In der 2. Säule spielt die sozialpartnerschaftliche Musik im überobligatorischen Bereich. Der Stiftungsrat und die Vorsorgekommission können arbeitnehmerfreundliche Akzente setzen.



Eliane Albisser, Geschäftsführerin PK-Netz

Man vergisst manchmal, dass das BVG-Obligatorium erst 1985 eingeführt wurde. Es ist bekanntlich ein Rahmengesetz, das lediglich Mindestvorschriften macht. Jüngere Erwerbstätige können sich wohl gar nicht mehr vorstellen, dass es in den 60er und 70er Jahren nur in einigen Branchen gang und gäbe war, dass die Arbeitgeberin die Vorsorge in der 2. Säule anbot. Heute führen Arbeitgeber nach den Vorgaben des Bundesgesetzes die berufliche Vorsorge durch, aber die Differenzen bei den Vorsorgelösungen sind nicht kleiner geworden. Der Grund ist der grosse Gestaltungsspielraum im überobligatorischen Bereich der Vorsorge. Je nach Branche und Stärke der Berufsverbände und Gewerkschaften gibt es teilweise komfortable Lösungen. Gleichzeitig sind rund ein Drittel der Versicherten in der Schweiz nur prekär im BVG-Minimum bzw. in einer BVG-nahen Pensionskasse versichert. Höchste Zeit, sich als Personalverantwortliche, Geschäftsführerin, Stiftungsratsmitglied oder Mitglied der Vorsorgekommission wieder einmal Gedanken zu machen, in welchem Bereich eine Verbesserung der eigenen Vorsorgelösung erzielt werden könnte. Was sicher ist: Luft nach oben gibt es bestimmt.

Taktgefühl für das Verhandeln von Kompromissen

Das BVG legt bloss fest, in welchem Rahmen der Lohn zwischen 21510 Franken (Eintrittsschwelle) und 86 040 Franken

(obere Limite des Jahreslohns) mindestens versichert werden muss. In der 2. Säule spielt die sozialpartnerschaftliche Musik im überobligatorischen Bereich. Der Stiftungsrat und die Vorsorgekommission können hier arbeitnehmerfreundliche Akzente setzen. Ein Taktgefühl für das Verhandeln von Kompromissen sind hierfür enorm wichtig. Das Ziel muss sein, dass die Arbeitgebervertretenden am gleichen Strick ziehen und verstehen, dass die Attraktivität des Arbeitgebers steigt, wenn eine gute Vorsorgelösung angeboten wird. Wichtig ist deshalb, dass Berufsverbände und Gewerkschaften eng mit ihren Arbeitnehmervertretungen zusammenarbeiten, das heisst Weiterbildungen forcieren sowie Nachfolgeregelungen umsichtig und frühzeitig planen.¹

Aufgepasst bei der Zusammenarbeit mit Brokern

Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen haben ein anderes Geschäftsmodell als betriebseigene Vorsorgeeinrichtungen. Letztere können sich auf das Erreichen eines Leistungsziels konzentrieren und versuchen, dieses kostengünstig zu erreichen. Solche Pensionskassen sind transparenter und viel näher bei den Versicherten. Sammeleinrichtungen sind hingegen anders organisiert. Die Bildung von unterschiedlichen Vorsorgewerken pro Arbeitgeber mit unterschiedlichen Leistungen, eigenen Reglementen, vielleicht sogar eigener Anlagestrategie kann zu Mehraufwand und Verzettelung führen. Sammeleinrichtungen bezahlen regelmässig hohe Provisionen an Broker, obwohl gemäss Art. 11 BVG eigentlich die Arbeitgeber für die berufliche Vorsorgelösung verantwortlich sind. Damit steigen die Verwaltungskosten, da geht viel Geld verloren, das am Schluss den Versicherten fehlt. Wenn also Broker beigezogen werden, muss sichergestellt werden, dass sie aufwandbasiert Rechnung stellen und vom Arbeitgeber bezahlt werden.²

Eine Vorsorgeeinrichtung, die nah bei den Versicherten ist, günstig verwaltet wird, das Optimum aus ihren Anlagen herausholt, korrekt parametrisiert ist und ein anständiges Leistungsziel verfolgt, ist die beste Vorsorgelösung für die Versicherten. Das gelingt nur mit einem Stiftungsrat, der diese Koordinaten nie aus den Augen verliert.

LESERBRIEF

Deckung der Vorsorgelücken mittels FIRE-Methode

In der letzten Ausgabe des «Fokus Vorsorge» ist mir eine Meldung der Rubrik «Eichhörnchen» negativ aufgefallen. Darin wird es als «befremdlich» bezeichnet, dass Junge nach der FIRE-Methode sparen.

Bekannterweise nehmen die Rentenlücken inskünftig noch weiter zu und es obliegt insbesondere den Jungen, sich aktiv um die eigene Altersvorsorge zu kümmern, mittels der Säule 3a (Wertschriftenlösung) und ergänzend und zwingend mit dem privaten Aktiensparen. Der Name der FIRE-Bewegung (Financial Independence, Retire Early) stammt aus den USA. Ein kleiner Teil der Jungen hat dort 2010 begonnen, die eigene Sparquote zu erhöhen, Ausgaben zu senken und die Differenz in Aktien zu investieren.

Die Idee ist schlichtweg, Selbstverantwortung für die eigene finanzielle Zukunft zu übernehmen mit entsprechend höheren Zielen, und sich zurecht nicht auf die träge staatliche und betriebliche Altersvorsorge zu verlassen. Ob dies nun bereits ein Renteneintritt mit 40 Jahren, eine frühzeitige Pensionierung mit 55 Jahren oder schlicht ein Leben im Alter ohne Armut ermöglicht, ist abhängig von den eigenen Zielen. Dass auch das Alter 40 möglich ist, haben schon einige Exponenten dieser Bewegung bewiesen.

Philipp Stadelmann

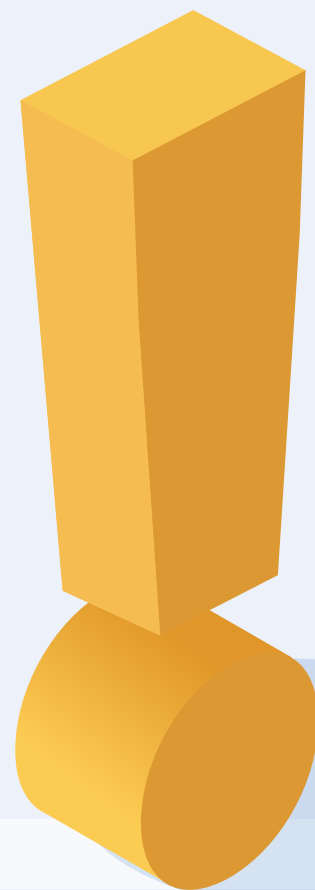
Hat Sie etwas besonders gefreut oder verärgert? Haben Sie Anregungen oder Themenideen?

Bitte schreiben Sie uns redaktion@vps.epas.ch

Wir freuen uns über jedes Feedback.

¹ Siehe auch [Interview «Courage beim Verhandeln»](#)

² Mehr zum Thema siehe [Interview «Versicherte sind die Verlierer»](#) in «Schweizer Personalvorsorge» 07/20.



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

Die Freizügigkeit

Wem gehört das Geld, das wir für unsere Pension sparen? Natürlich uns, den Versicherten, scheint offensichtlich. Die Pensionskasse verwaltet dieses Sparkapital nur und legt es gewinnbringend an. Dies ist der Freizügigkeit zu verdanken. Es gab auch andere Zeiten. Bis zum Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) 1995 bestand keine Pflicht für die Pensionskasse, einem ausscheidenden Arbeitnehmer sein gesamtes Alterskapital mitzugeben. Eine Person, die nach Jahren die Stelle wechselte, riskierte, die 2. Säule zurückzulassen. Dies wurde von Arbeitgebern durchaus auch als Mittel gesehen, um ihre Mitarbeitenden an sich zu binden.

Millionen von Konti

Die Freizügigkeit beendete diese Situation. Das Prinzip verpflichtet die Vorsorgeeinrichtung, bei einem Stellenwechsel einer arbeitnehmenden Person das angesparte Kapital mitzugeben. Diese Freizügigkeitsleistung oder Austrittsleistung wird in der Regel an die Pensionskasse der neuen Arbeitgeberin überwiesen. Wenn keine neue Stelle

bekannt ist, zahlt die Pensionskasse das Kapital auf ein Freizügigkeitskonto ein. Allein die Auffangeinrichtung BVG führte 2019 mehr als 1.2 Millionen solcher Konti, mit einem Vorsorgekapital von 12.3 Milliarden. Mit der Freizügigkeit ist eine beträchtliche Bürokratie verbunden, aber das ist eine andere Geschichte.

Folgsames Kapital

Das FZG ist ein relativ schlankes Gesetz, das 10 Jahre nach dem BVG in Kraft trat. Im oft zitierten Artikel 17 steht, wie die Vorsorgeeinrichtung die Freizügigkeitsleistung zu berechnen hat. Sie muss dies auf drei Arten tun – und der austretenden Person steht der höchste Betrag der drei berechneten Austrittsleistungen zu. Das Prinzip der Freizügigkeit ist einfach und hübsch zugleich: Das angesparte Kapital folgt der arbeitnehmenden Person grundsätzlich während der gesamten Dauer ihrer Erwerbstätigkeit. Man kann sie sich also wie ein treues Hündchen vorstellen, das einem das goldene Stöckchen der Vorsorge hinterherträgt.

News



BVG 2020

Lebenserwartung steigt langsamer

Die technischen Grundlagen BVG 2020 für die Berechnung der Leistungen und der Verpflichtungen der Pensionskassen sind erschienen. Die Lebenserwartung für 65-jährige Männer ist innerhalb von fünf Jahren um etwa 0.7 Jahre auf 20.4 Jahre und für gleichaltrige Frauen um etwa 0.3 Jahre auf 22.2 Jahre angestiegen. Die beobachtete Zunahme der Lebenserwartung ist jedoch weniger ausgeprägt als in der Vergangenheit. Die Wahrscheinlichkeit, invalid zu werden, nimmt weiter ab.

Performance

Positives 2020

Im Berichtsquartal legt der Credit Suisse Schweizer Pensionskassen Index um 7.3 Punkte respektive 3.9 % zu. Seine Veränderung seit Jahresanfang beträgt damit 4.1 %. Per 31. Dezember 2020 steht der Index bei 193.8 Punkten, ausgehend von 100 Punkten zu Beginn des Jahrs 2000. Damit konnte das Jahr mit einem deutlichen Gewinn beendet werden. Die Pensionskassen im Sample der UBS erzielten im Dezember eine durchschnittliche Performance von 1.4 % nach Gebühren. Für das Gesamtjahr 2020 steht die Rendite bei 3.8 %.

Arbeitswelt 2030

Drei Szenarien zur Zukunft der Arbeit

Die UBS hat drei Autoren gebeten, eine Vision für die Arbeitswelt 2030 zu zeichnen. David Dorn, Professor für Globalisierung und Arbeitsmärkte an der Universität Zürich; Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse sowie Markus Iofcea, Gründer und Leiter UBS Y haben je ein Szenario beschrieben. Die Szenarien werden zur Debatte gestellt, um eine Grundlage für die Reform des BVG zu erhalten.

1e-Stiftungen

Separater Rechtsträger für 1e-Pläne erforderlich

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) hat die Mitteilungen M-03/2020 publiziert zum Thema 1e-Vorsorgeeinrichtungen. 1e Vorsorgelösungen sind laut OAK BV in einem separaten Rechtsträger zu führen, der ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag versichert. Sie geniessen keinen Freizügigkeitsschutz nach Art. 15 und Art. 17 FZG und dürfen nicht mit Vorsorgelösungen, welche die Garantien nach Art. 15 und Art. 17 FZG gewähren, im gleichen Rechtsträger geführt werden.

BVG-Reform

Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne, Arbeitskosten und Umverteilung

Anhand eines Mikrosimulationsmodells wurden die Auswirkungen der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) untersucht. Es wird geschätzt, dass die Erhöhung der Lohnnebenkosten die Arbeitsnachfrage leicht dämpfen und das Arbeitsvolumen um 3300 Vollzeitäquivalenten reduzieren wird. Der wichtigste Umverteilungseffekt der Reform entsteht durch den Rentenzuschlag und dessen Finanzierung über einen Beitrag von 0.5 % des AHV-Lohns, teilt das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) mit.

Säule 3a

Weniger Einzahlungen

In einer Ende November durchgeführten repräsentativen Befragung des Online-Vergleichsdiensts Comparis geben 53 % der Umfrageteilnehmenden an, eine 3a-Vorsorgelösung zu haben. Davon hat fast jede fünfte Person (21 %) im vergangenen Jahr weniger oder gar nicht in die Säule 3a eingezahlt. «Darin spiegeln sich unter anderem die Lohnausfälle wegen Kurzarbeit sowie Corona-bedingte Entlassungen», sagt Leo Hug, Vorsorge-Experte bei Comparis. Auf die Frage nach den Gründen für den Verzicht auf eine Einzahlung machten 43 % der Betroffenen ein tieferes Einkommen als im Vorjahr geltend.

Statistik

Bilanzsumme der Pensionskassen überschreitet 2019 die Billionengrenze

Eine Billion Schweizer Franken betrug 2019 die Bilanzsumme aller Pensionskassen der Schweiz. Die Wertschwankungsreserven nahmen um fast 43 Mrd. Franken zu. Die Vorsorgekapitalien der aktiven Versicherten und der Rentenbeziehenden wuchsen um 68 Mrd. Franken an. Dies geht aus den definitiven Ergebnissen der Pensionskassenstatistik 2019 des Bundesamts für Statistik (BFS) hervor.

News



Digitalisierung

Wenig Fortschritte seit letztem Jahr

Bereits zum 2. Mal hat die Périclès Group in einer Studie erhoben, wie weit die Akteure der beruflichen Vorsorge in Sachen Digitalisierung sind. An der Studie haben 12 Vorsorgeeinrichtungen teilgenommen. Der Digitalisierungsgrad ist mit 39 % etwas tiefer als im Vorjahr (44 %). Das darf allerdings nicht als Rückschritt gewertet werden. Einige im Jahr 2019 als hochgradig digitalisierte Einrichtungen bewertete Pensionskassen haben 2020 nicht mehr an der Umfrage teilgenommen, dafür haben andere Kassen teilgenommen, die bezüglich Digitalisierung noch nicht dieses hohe Niveau erreicht haben. Bewertet wurde z.B. das Angebot auf der Website in unterschiedlichen Kategorien. Ein Toprating erreichten Kassen, die interaktive Formulare, Simulationen oder Chatbots anbieten und die elektronische Unterschrift akzeptieren.

Technischer Zinssatz

FAQ zur Umsetzung der FRP 4

In einem von der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) bereitgestellten FAQ werden die wichtigsten Fragen zur konkreten Umsetzung der FRP 4 durch die Experten beantwortet.



FAQ

Masszahlen

Neue Übersicht

Auf der Website von vps.epas steht die Masszahlentabelle als PDF zum Download bereit. Sie fasst alle aktuellen und für die berufliche Vorsorge relevanten Werte zusammen.



Download

Das Eichhörnchen wundert sich ...



... dass 2021 das Jahr des Büffels und nicht des Eichhörnchens ist.

Im chinesischen Tierkreiszeichen gilt der Büffel als fleissig und pflichtbewusst. 2021 soll ein Jahr sein, in dem Arbeit und Anstrengung belohnt werden. Ohne Fleiss kein Preis, das wusste das Eichhörnchen schon immer, es versteckt nicht nur aus Spass so viele Nüsse.

Das Eichhörnchen ist beliebt ...

... vor allem auch bei Finanzfirmen, denn eben: Es ist ein fleissiges Sammelwesen, das weitsichtig Vorräte anlegt und auch harte Nüsse zu knacken weiss. Überhaupt, als wendiges Klettertier, das fast fliegen kann, gibt es fast nur positive Eigenschaften: drollig, putzig, wagemutig, dennoch im Gleichgewicht, ehrgeizig und elegant, gab es überhaupt keine negativen Eigenschaften oder hatte es einige übersehen? Gut, dass es ab und zu ein Nussversteck vergass, das war wahr, wie es selbstkritisch feststellte.

Werbung braucht das Eichhörnchen keine ...

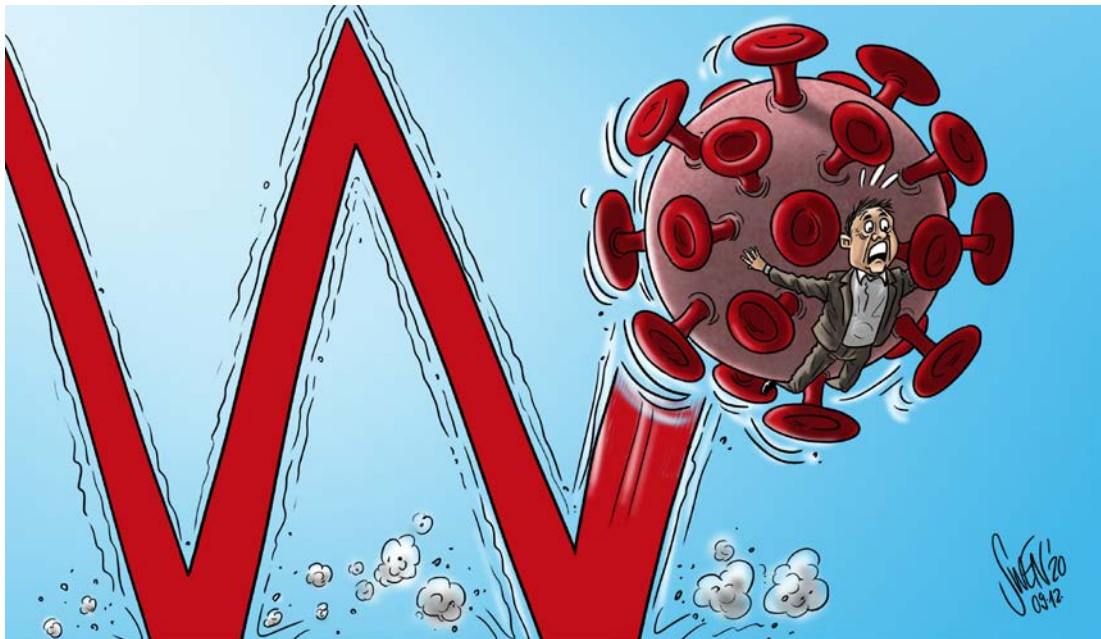
... aber es wurde doch etwas rot, als es hörte, dass ein Journalist aus Deutschland auf Twitter in den Wald rief, «man möchte beruflich mehr mit Eichhörnchen zu tun haben.»

Das Eichhörnchen ist erleichtert ...

... muss es sich nicht mit einem angekündigten Stromausfall herumschlagen, der den Hausbewohner dazu bringt, hektisch seinen Computer herunterzufahren, alle Lichter auszumachen und überall die Stromstecker herauszuziehen. Dieser Mensch wappnet sich für zwei lange stromlose 2 Stunden und das auch noch in Zeiten von Homeoffice. Der Ausfall entpuppt sich aber als Reinfall. Der Strom fliesst munter weiter. Das Eichhörnchen ist froh darüber, dass all seine Nüsse gut versorgt im Schnee liegen, der effizienter wirkt als ein Tiefkühler, der bei einem Stromausfall aussteigen würde.

News

Karikatur des Monats



Kapitalanlagen

Institutionelle Anleger sind mässig zuversichtlich

Die Unabhängigkeit der Zentralbanken wie auch ihre Fähigkeit, die Kapitalmärkte zu beeinflussen, dürften schwinden: Dieser Überzeugung sind je über 80 % der Teilnehmer einer Studie, die Amundi und Create Research gemeinsam bei 158 Pensionskassen in 17 Ländern durchgeführt haben. Neun von zehn Kassen sind überzeugt, dass die Erträge an den Finanzmärkten im kommenden Jahrzehnt tiefer ausfallen werden als im letzten Jahrzehnt. Die Umfrage wurde von September bis November 2020 durchgeführt, in einer Zeit also, in der die Märkte den ersten Corona-Schock bereits überwunden hatten. Dennoch sind die Anleger bezüglich der Erholung der Finanzmärkte skeptisch: Knapp 50 % halten eine W-förmige Erholung für am wahrscheinlichsten, ein gutes Drittel eine zieharmonikaförmige Entwicklung. Lediglich 1 % der Pensionskassen glaubt an eine rasche, V-förmige Erholung.

 **Studie**

Konsumentenpreise

Durchschnittliche Jahresteuering von **-0.7 %**

Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) sank im Dezember 2020 im Vergleich zum Vormonat um 0.1 % und erreichte den Stand von 100.9 Punkten. Gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat betrug die Teuerung $-0.8 %$. 2020 belief sich die durchschnittliche Jahresteuering auf $-0.7 %$. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) hervor.

Performance

Jahresrendite von über **3 %**

Die Pensionskassen-Bilanzen der Schweizer Unternehmen erhielten im 4. Quartal einen unerwarteten Aufschwung. Die Pensionskassenvermögen beendeten das Jahr mit einer Jahresrendite von über 3 %, obwohl die Anleiherenditen ihren allmählichen Abwärtstrend fortsetzten. Insgesamt erlaubte dies den Unternehmensbilanzen, das Jahr annähernd dort zu beenden, wo sie vor einem Jahr waren. Der illustrative Index für den Deckungsgrad (d.h. das Verhältnis von Pensionsvermögen zu Pensionsverbindlichkeiten) stieg um 4.6 %, wie der Willis Towers Watson Pension Index zeigt, der von 100.1 % zum 30. September auf 104.7 % zum 31. Dezember 2020 anstieg. Der Pensionskassenindex basiert auf dem International Accounting Standard 19 (IAS19).



Themenvorschau

Die Märzangabe behandelt das Thema «BVG-Reform».



vps.epas

**Jetzt
abonnieren:
penso.ch**



PENSO

HR, Sozialversicherungen,
Personalvorsorge

Penso bietet als Webplattform und Zeitschrift Aktuelles rund um Personalmanagement, Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge sowie News aus den Verbänden, wegweisende Gerichtsentscheide und schliesslich Leithilfen zu Lebens- und Arbeitswelten.

Penso richtet sich an Sozialversicherungs- und HR-Fachleute. Angeboten werden praxisbezogene Fachinformationen über Themen der sozialen Sicherheit, die für jeden verständlich sind.

Im Abonnement von Penso inbegriffen sind acht Printausgaben pro Jahr sowie der volle Zugriff auf alle Online-Inhalte auf penso.ch.

Weitere Informationen finden Sie unter penso.ch