



EDITORIAL

Sehr geehrte Kundinnen und Kunden, sehr geehrte Versicherte

Die Wahl eines Vorsorgeplans will gut überlegt sein. Schliesslich sollen die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden wie des Arbeitgebers langfristig abgedeckt werden. Es ist deshalb sinnvoll, sich gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern des Personals zu überlegen, ob ausschliesslich das gesetzliche Minimum versichert oder ein umhüllender Versicherungsplan gewählt werden soll. Der Entscheid hängt nicht zuletzt von den finanziellen Möglichkeiten ab. Doch auch die Unternehmenskultur und Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt sind in die Erwägungen einzubeziehen.

Zu den grundsätzlichen Überlegungen gehört die Wahl des Primats. Der gesellschaftliche Trend geht heute eindeutig Richtung Beitragsprimat. Nebst den Pensionskassen vieler öffentlicher Verwaltungen (z.B. Publica) haben sich in letzter Zeit auch grosse Arbeitgeber (z.B. IBM) für ein Beitragsprimat entschieden. Die Gegenüberstellung im vorliegenden UPDATE zeigt die Vor- und Nachteile der beiden Primat auf.

Diese Ausgabe soll Ihnen wichtige Grundlagen für die richtige Wahl eines Vorsorgeplans vermitteln. Selbstverständlich sind wir jederzeit gerne bereit, Sie zu beraten.

Vorgängig informieren wir Sie noch über eine bedeutende Neuerung betreffend Vorbezug zum Erwerb von Wohneigentum.

Irene Obielum, Leiterin Vorsorge

Wohneigentumsförderung nach BVG

Bis drei Jahre vor Beginn des Anspruchs auf Altersleistungen können Versicherte von ihrer Vorsorgeeinrichtung einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen. So steht es im Gesetz.


Ein Urteil des Bundesgerichts regelt diese Praxis neu. Ab sofort können Vorbezüge für den Erwerb

von selbst genutztem Wohneigentum bei der Previs maximal bis zum 60. Altersjahr ausbezahlt werden, weil das reglementarische Rücktrittsalter bei 63 liegt. Beantragt eine versicherte Person indessen eine vorzeitige Pensionierung, kann der Vorbezug bis drei Jahre vor dem gewünschten Pensionierungszeitpunkt gewährt werden.

	Vorzeitige Pensionierung			Ordentliche Pensionierung									
Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
	letzmöglicher Zeitpunkt für Vorbezug (bisher)									letzmöglicher Zeitpunkt für Vorbezug (ab sofort gültig)			



Wie wählt man den richtigen Vorsorgeplan?



Die Gestaltung der Altersvorsorge ist für jedes Unternehmen von zentraler Bedeutung. Dabei gilt es nicht nur, unternehmens- und mitarbeiterspezifische finanzielle Überlegungen anzustellen, sondern eine Vielzahl weiterer Faktoren zu berücksichtigen.

Finanzielle Fragen stehen bei der Wahl eines Vorsorgeplans zweifellos im Mittelpunkt. Darüber hinaus ist jedoch verschiedensten weiteren Punkten gebührende Aufmerksamkeit zu schenken. Nicht zuletzt reflektiert die berufliche Vorsorge auch die Unternehmenskultur und beeinflusst das Betriebsklima. Darüber hinaus kann sie als effizientes Instrument auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden und der Profilierung des Unternehmens in seinem politischen und betrieblichen Umfeld dienen.

Eines der Ziele sollte es sein, dass der Vorsorge-schutz von den Mitarbeitenden als Lohnnebenleistung wahrgenommen und gewürdigt wird. Sein Wert muss höher sein als die individuellen Kosten, und er soll langfristig Bestand haben.

Idealerweise wird eine Vorsorgelösung in einer Vorsorgekommission – zusammen mit dem Personalausschuss – definiert. Dabei sind hauptsächlich folgende Überlegungen anzustellen:

Gesetzliche Minimallösung oder Versicherung im Überobligatorium?

Egal, ob Sie sich für einen Vorsorgeplan entscheiden, der ausschliesslich die gesetzlichen Vorgaben erfüllt, oder ob Sie Ihr Personal mit weitergehenden Leistungen versichern wollen – die Previs bietet Ihnen in jedem Fall eine massgeschneiderte Lösung an: Für die Abdeckung der gesetzlichen Mindestanforderungen im Beitragsprimat mit dem Plan BVG. Und im überobligatorischen Bereich mit Vorsorgeplänen im Beitrags- wie auch im Leistungsprimat.

Welches Primat ist für unseren Betrieb am geeignetsten?

Pensionskassen sind im Kapitaldeckungsverfahren finanziert: Für alle einzelnen Versicherten wird ein Alterskapital aufgebaut, das nach deren Pensionierung durch den Bezug von Renten wieder abgebaut wird. Eine Pensionskasse kann im Leistungs- oder im Beitragsprimat geführt werden. Grundsätzlich gilt, dass ein Rentenfranken in beiden Primaten gleich viel kostet.

In einem Umfeld mit gut voraussagbaren Lohnkarrieren, beschränkter Bedeutung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und moderaten Inflations- und Finanzmarktrisiken überwiegen die Vorteile des Leistungsprimats. In einer Wirtschaft mit hoher Arbeitsmarktmobilität, schwierig zu prognostizierenden Lohnkarrieren und volatilen Finanzmärkten überwiegen die Vorteile des Beitragsprimats.

	Beitragsprimat					Leistungsprimat	
		modular	modular	modular	modular		
Sparteil	BVG	BVG plus	Sparen 3	Sparen 5	Sparen fix	55%	60%
Risikoteil		Risiko plus	Risiko real	Risiko 40	Risiko 60		

Im Leistungsprimat steht die Leistung im Vordergrund. Die Altersrente wird in der Regel in Prozenten des letzten versicherten Verdienstes berechnet. Bei der Previs wird der rentenberechtigte Lohn definiert, der direkt abhängig ist von den finanzierten Versicherungsjahren. Weil Lohnerhöhungen nicht im Voraus bekannt sind, können auch die Entwicklung des Deckungskapitals und vor allem die dafür nötigen Beiträge nicht genau beziffert werden. Die Ansprüche der Versicherten entsprechen im Leistungsprimat dem Betrag, der in einem bestimmten Zeitpunkt dem Wert von künftigen Leistungen gleichkommt.

Im Beitragsprimat stehen die Beiträge im Vordergrund. Die Leistungen sind abhängig von den Beiträgen und der Verzinsung des angesparten Kapitals auf den individuellen Konten der einzelnen Versicherten. Während der Zeit als aktiv Versicherte wird mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen sowie mit dem vom Stiftungsrat festgelegten Zins das Sparguthaben (Altersguthaben) geäuft. Bei der Pensionierung wird das angehäuften Altersguthaben mit dem Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet. Die Lohnentwicklung und der Zinssatz sind nicht im Voraus bekannt, so dass die Höhe der Renten nur geschätzt werden kann.

Wie wirken sich Finanzierungskraft und -bereitschaft des Unternehmens aus?

Abgestimmt auf die wirtschaftlichen Möglichkeiten und die Finanzierungsbereitschaft des Betriebs, kann ein mehr oder weniger umhüllender Vorsorgeplan gewählt werden. Beim umhüllenden Plan sind alle gesetzlichen Leistungen versichert, jedoch höher als es das Gesetz vorsieht. Kostengünstige Lösungen finden Sie bei der Previs in den Plänen BVG und BVG+. Die Pläne Sparen 3 und Sparen 5 sind von den Altersleistungen her attraktiver, allerdings sind auch die Beiträge höher.

Wie hoch sollen die individuellen Kosten sein?

Der Arbeitgeber kann die vorgeschriebenen laufenden Beitragskosten zu 50% übernehmen oder den Beitragsverteiler zu seinen Lasten anders gewichten (z.B. 60% Arbeitgeber, 40% Arbeitnehmende).

Wie wird das Risiko Invalidität gewichtet?

Im Beitragsprimat fallen die Beiträge und Leistungen bei Invalidität je nach gewähltem Plan höher aus. Falls der Betrieb die Wiedereingliederung (z.B. durch Abwesenheitsmanagement) unterstützt, können Invaliditätsleistungen auch weniger attraktiv gestaltet werden.

Wird das gesamte Personal im gleichen Plan versichert?

Sie haben die Möglichkeit, mehrere Personalkategorien (z.B. Monatslohn/Stundenlohn, Kader/Nichtkader, Betrieb/Verwaltung usw.) zu bilden, die in unterschiedlichen Plänen versichert werden. Innerhalb derselben Kategorie ist allen Versicherten Vorsorgeschutz unter den gleichen Bedingungen zu gewähren.

Die zweite Säule ist als Kollektivversicherung konzipiert, d.h. sie ist immer für eine unbestimmte Anzahl Personen vorgesehen. Individuelle, auf ganz bestimmte Personen zugeschnittene Lösungen wie in einer Einzelversicherung sind unzulässig. Mit der Möglichkeit der Kategorienbildung kann dieser Grundsatz abgeschwächt werden. Ob ein Missbrauch vorliegt oder nicht, kann häufig erst die Überprüfung des Einzelfalls ergeben. Einer gründlichen Untersuchung würden die Aufsichtsbehörden jedoch ein Vorsorgekonzept unterziehen, das bei einem Bestand von beispielsweise fünf Personen drei Kategorien vorsieht. Die Aufteilung der Belegschaft in einzelne Kategorien muss verhältnismässig sein.

Die Previs übernimmt die in einem Unternehmen vorhandenen Hierarchien bzw. deren Bezeichnungen und steht bei der Ausgestaltung des Vorsorgeplans beratend zur Seite; sie kontrolliert jedoch nicht, ob diese Angaben den Tatsachen entsprechen. Die Previs weist hingegen auf die Konsequenz hin, dass eine Person, sobald sie die Bedingungen zur Zugehörigkeit bei einer Kategorie erfüllt, gemäss dem entsprechenden Plan zu versichern ist. Dabei wird den betroffenen Mitarbeitenden keine Wahl eingeräumt, sondern sie haben einen zusätzlichen Vorsorgeschutz zwingend zu akzeptieren.

Smain Barka, Stv. Leiter Vorsorge

Leistungsprimat und Beitragsprimat im Vergleich

Leistungsprimat	Beitragsprimat
Nachteile	Vorteile
Erschwerte Transparenz bei der Finanzierung	Transparenz bei der Finanzierung
Wenig flexibel im Hinblick auf neue Arbeitsformen (Teilzeitbeschäftigung)	Einfachere Handhabung von Änderungen im Beschäftigungsgrad und der flexiblen Pensionierung
Schwierigere Umsetzung des Freizügigkeitsgesetzes	Verständlichere Freizügigkeitsregelung
Für jüngere Arbeitnehmende: tiefere Freizügigkeitsleistungen	Für jüngere Arbeitnehmende: höhere Freizügigkeitsleistungen
Hohe Aufwendungen für die Lohnerhöhung bei älteren Versicherten	Einfachere technische Durchführung
Kosten schwer zu budgetieren	Kalkulierbare Kosten
Vorteile	Nachteile
Wert der Altersleistung bekannt	Wert der Altersleistung unklar
Für Arbeitnehmende: Kostenrisiko liegt somit beim angeschlossenen Betrieb	Für Arbeitnehmende: Folgen ungünstiger Entwicklung (Teuerungsschub) werden von ihnen getragen