PREVUE



PREVUE | APRIL 2016



Editorial

«Ein Spezialist ist einer, der immer mehr über immer weniger weiss, bis er alles über nichts weiss» (Albert Lorenz, 1885–1970).

So soll es uns nicht gehen, liebe Leserinnen und Leser. Das Wissen um die berufliche Vorsorge und ihre Begleitthemen ist sehr breit und betrifft uns alle, sei es direkt im beruflichen Leben bei der Auseinandersetzung mit der betrieblichen Vorsorge oder privat, spätestens bei den Fragen rund um die Pensionierung. Die Previs setzt stark auf die Dienstleistung der Wissensvermittlung rund um diese Themen. Zudem runden ein Rückblick auf das eher durchzogene Jahr 2015, ein Ausblick zweier Kunden auf ihre neuen eigenen Vorsorgewerke sowie ein Einblick in unser neues Leitbild dieses Prevue ab.



Bitte vormerken: Delegiertenversammlung 16.6.2016 in Thun. Einladung folgt rechtzeitig.

«Die Seminare haben mir viel gebracht.»

Barbara Ghirardin, stellvertretende Geschäftsführerin der Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber in Bern – bei der Previs versichert –, hat zwei Fachseminare zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement der Hochschule Luzern und der PKRück besucht.

Frau Ghirardin, Sie haben im letzten Herbst an zwei Präventionsfachseminaren teilgenommen. Welche Kurse haben Sie ausgesucht und wie wurden Sie darauf aufmerksam?

Barbara Ghirardin: Wir haben Anfang Jahr von der Previs das Kursprogramm erhalten. Besonders zwei Seminare haben mein Interesse geweckt: «Absenzenmanagement» sowie «Krisen bei Mitarbeitenden frühzeitig erkennen und zielgerichtet intervenieren».

Warum haben Sie gerade diese Kurse ausgewählt?

Beide Themen interessieren mich. Dies nicht zuletzt auch, weil ich letztes Jahr eine Weiterbildung als Coach mit dem «Fachausweis Betrieblicher Mentor» abgeschlossen habe. Dabei war ich intensiv mit Menschen beschäftigt, die in ihrem Leben unzufrieden sind und

krank werden. Ich habe mir in diesem Zusammenhang viele Gedanken gemacht und mir überlegt, wie wir im Unternehmen mit dieser Thematik noch besser umgehen können. Daher kamen die beiden Fachseminare an der Hochschule Luzern gerade zum richtigen Zeitpunkt.

Für Kunden der Previs sind die Kurse kostenlos.

Mit dem Besuch der beiden Kurse ging es mir darum, einerseits meinen eigenen Horizont zu erweitern und andererseits Inputs aus den Kursen mit in unser Unternehmen zu bringen. Natürlich kann man dazu auch Bücher lesen, aber das Seminar hat den Vorteil, dass ich mich zusätzlich mit anderen Teil-

Fortsetzung von Seite 1

nehmerinnen und Teilnehmern austauschen kann. So erhalte ich ebenfalls wichtige Impulse.

Hat sich das an den beiden Kursen auch so gezeigt?

Ja, auf jeden Fall. Wir hatten sehr kompetente Referenten, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren motiviert. Alles war lebendig und wir haben gegenseitig von unseren Erfahrungen profitiert. Vor allem die Diskussionen waren sehr wertvoll und interessant. Die Seminare haben mir viel gebracht. Ich habe mich nach den Kurstagen weiter ausführlich mit den Themen auseinandergesetzt und will Inhalte davon dieses Jahr in unserem Unternehmen umsetzen.

Was hat Sie beim «Absenzenmanagement» besonders interessiert?

Für mich war es vor allem die Thematik der Rückkehr des Mitarbeitenden nach einer Abwesenheit. Ich glaube, dass es wichtig ist, die betroffene Person abzuholen und ihr die Rückkehr möglichst einfach zu gestalten. Der Aspekt von Teilabwesenheiten gehört für mich zum Beispiel auch dazu. Gemeinsam mit dem Mitarbeitenden soll eine für beide Seiten tragfähige Lösung gefunden werden. Oft kehren betroffene Personen in die Arbeitswelt zurück und können sich noch nicht richtig abgrenzen. Das könnte man sicher noch etwas subtiler angehen. Ist ein solcher Umgang Teil einer Firmenkultur, kann sich das bestimmt positiv auf die Dauer einer Absenz auswirken.

Was konnten Sie vom zweiten Fachseminar «Krisen bei Mitarbeitenden frühzeitig erkennen und zielgerichtet intervenieren» mitnehmen?

Für mich gehören die Themen der beiden Kurse zusammen. Oft kommt es zu Krisen und in der Folge zu Absenzen. Und genau das möchte man ja vermeiden. Daher interessierten mich die Sichtweise einer Psychologin und die Erfahrungen aus der Forschung – ich wollte wissen, wieso es so weit kommen kann und wie man beim Eintreten eines solchen Falles einen Mitarbeitenden auch begleiten kann.



Welcher Aspekt stand für Sie ganz besonders im Vordergrund?

Bereits in meiner Ausbildung hat sich gezeigt, dass es hilfreich ist, wenn man einen Mitarbeitenden kennt und wahrnimmt, um Veränderungen festzustellen. Treten Veränderungen auf, denke ich, ist es wichtig, die Person darauf anzusprechen – auch wenn dies immer eine Gratwanderung ist. Mich interessierte vor allem der Punkt des «frühzeitigen Erkennens». Je früher ich feststelle, dass sich jemand bei seiner Arbeit nicht mehr wohlfühlt oder diese Person überlastet ist, desto besser kann und soll durch ein rechtzeitiges Handeln eine längere Absenz vermieden werden. Meist spielen ja diverse Belastungen eine Rolle, nicht bloss berufliche.

Sie haben die Gratwanderung bei einer Intervention angesprochen – wie gehen Sie persönlich damit um?

Für mich ist es ganz klar: Lieber jemanden einmal zu viel als einmal zu wenig ansprechen. Im Kurs hat die Referentin ein Beispiel erwähnt, in dem ein Mitarbeiter sein Unternehmen verklagt hat,

weil dieses den Notarzt alarmiert hat und dieser ihn dann in eine Klinik einliefern liess. Wir haben diesen Vorfall ausgiebig im Kurs diskutiert, ohne zu einem definitiven Schluss zu kommen. Klar aber ist, dass ein Unternehmen im Zweifelsfall einen Arzt beiziehen soll, vor allem, wenn sich die Person bereits in einer fortgeschrittenen Krise befindet. Natürlich ist die Wahrnehmung da immer unterschiedlich und auch subjektiv.

Kennen Sie «RehaTel», das die Previs ebenfalls gemeinsam mit der PKRück für die Frühintervention bei Krisen anbietet?

Mir war dieses Angebot nicht bekannt, bis ich den Kurs besuchte. Ich könnte mir aber vorstellen, das Angebot bei Bedarf zu nutzen und mir so Unterstützung zu holen.

Haben Sie bereits weitere Kurse geplant oder gebucht?

Ich habe das Programm schon angeschaut und mich interessiert die Thematik «Resilienz für Führungskräfte». Zurzeit lese ich gerade ein Buch darüber, sodass der Kurs möglicherweise eine gute Ergänzung wäre.

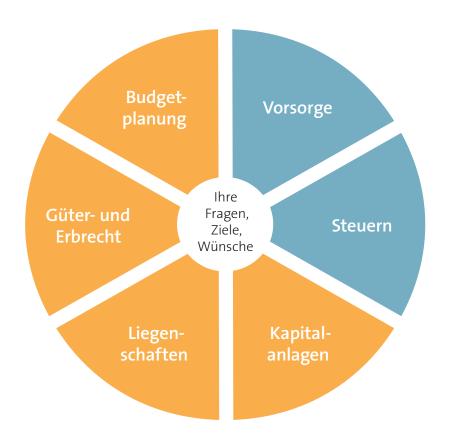
Interview im Auftrag der PKRück: Eric Langner, www.elk.ie

Kursprogramm 2016

Das aktuelle Programm für Fachseminare zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement der Hochschule Luzern und der PKRück finden Sie im Internet unter www.previs.ch und www.pkrueck.com.

Vorsorgen und gleichzeitig Steuern sparen – Teil 2

Wie kann ich meine Altersvorsorge verbessern und dabei gleichzeitig Steuern sparen? Soll ich mit der Säule 3a sparen oder sind freiwillige Einlagen in die Pensionskasse vorzuziehen? Welche Möglichkeiten stehen mir offen und wie kann ich diese ideal kombinieren? Wie verhalte ich mich bestmöglich bis zur Pensionierung und danach?



Dieser zweite Teil der Serie «Pensionsplanung» will Ihnen zu den genannten Fragen Klarheit verschaffen und Sie anregen, die eigene Situation zu prüfen. Teil 1 zum Thema «Budgetplanung» ist im Prevue vom Dezember 2015 erschienen (www.previs.ch); Teil 3 erwartet Sie in der Ausgabe vom August 2016.

Vorsorgesparen in Form der gebundenen Vorsorge 3a oder mit der Pensionskasse wird vom Staat mit steuerlichen Anreizen gefördert. Ziel: Wenn die Schweizer besser für den Ruhestand vorsorgen, sinkt die Gefahr, dass Ergänzungs- oder Fürsorgeleistungen für Rentner ausbezahlt werden müssen. Gebundene Vorsorge bedeutet, dass

diese Gelder für das Alter reserviert sind und nur unter gewissen Bedingungen vorzeitig bezogen werden können. Welches der möglichen steuerprivilegierten Vorsorgeangebote ist für Sie das richtige?

Gebundene Vorsorge 3a

Weit verbreitet und beliebt ist das Sparen im Rahmen der steuerprivilegierten Säule 3a. Wer ein Erwerbseinkommen erzielt, kann die Einzahlung vom steuerbaren Einkommen abziehen. Für Personen, die einer Vorsorgeeinrichtung der 2. Säule, wie z.B. der Previs, angehören, ist im Jahr 2016 ein maximaler Abzug von CHF 6'768 zulässig. Obwohl bei der späteren Auszahlung eine Kapital-

steuer anfällt, lässt sich insbesondere dank dem Steuervorteil auf der Einzahlung eine attraktive Nettorendite erwirtschaften. Der entscheidende Unterschied liegt in der steuerlichen Behandlung: Während die Einzahlungen vollumfänglich bei der teuren Einkommenssteuer in Abzug gebracht werden, wird die Auszahlung zum reduzierten Satz für Vorsorgegelder besteuert. Wie viel die steuerliche Einsparung tatsächlich beträgt, hängt von der Steuerprogression des Vorsorgesparers ab. Mit dem persönlichen Grenzsteuersatz (siehe Box) lässt sich die oftmals erhebliche Einsparung ermitteln.

3a-Konto bei der Bank oder 3a-Police bei der Versicherung? Es empfiehlt sich, Risikovorsorge (Invalidität und Tod) und Sparen für das Alter zu trennen. Für die Risikovorsorge geht man zu einer Versicherung – für das Vorsorgesparen wählt man ein Bankkonto. Dieses Vorgehen ist einfacher, transparenter und flexibler als eine sogenannte gemischte Lebensversicherung. Kombinierte Angebote (Sparen und Risikoschutz) von Versicherungen haben sich in der Praxis nicht oder nur bedingt bewährt.

Freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse

Der Einkauf in die berufliche Vorsorge kann sowohl aus steuerlicher Sicht, als Anlage, als auch im Hinblick auf den Ausbau der Altersvorsorge interessant sein. Aus steuerlicher Sicht ist der Einkauf vor allem dann von Interesse, wenn das freiwillig einbezahlte Kapital später in Kapitalform wieder bezogen wird. Beim Kapitalbezug kommt der gleiche Effekt wie bei der Säule 3a zum Tragen. Die Einkäufe bringen beachtliche Steuereinsparungen und die Kapitalauszahlung wird vergleichsweise mild besteuert.

Beim Bezug der Altersleistung in Form einer Rente spielt der beschriebene Steuervorteil nicht, da die Rente zu 100% als Einkommen versteuert wird. Die zum Zeitpunkt der Einzahlung erzielte Steuereinsparung wird auf lange Sicht durch die höhere Steuer beim Rentenbezug in der Regel wieder kompensiert. Allenfalls resultiert durch eine unterschiedliche Progressionshöhe vor und nach der Pensionierung ein kleiner Vorteil.

Gestaffelte Einkäufe clever planen.

Klug ist, wer die Einkäufe und Bezüge der Vorsorgegelder gesamtheitlich plant. Dabei wird beispielsweise geprüft, ob alle Fristen eingehalten werden können, ob bei Ehepaaren die Einlage besser beim Mann oder bei der Frau erfolgen soll und wie sich ein Einkauf auf die Todesfallleistungen auswirkt. Mit einer geschickten Bezugsplanung des Vorsorgekapitals kann die Steuerbelastung weiter optimiert werden. Kapitalauszahlungen aus der Säule 3a und der zweiten Säule sollten deshalb nicht gleichzeitig, sondern in verschiedenen Steuerjahren bezogen werden.

Als zusätzlicher Vorteil ist zu beachten, dass der Zins auf Pensionskassenguthaben wie auch auf 3a-Konten höher als auf Sparkonten ausfällt. Zudem unterliegt das Vorsorgekapital bis zum Bezug nicht der Vermögenssteuer und der jährliche Zinsertrag nicht der Einkommenssteuer.

Säule 3a hat erste Priorität

Welches konkrete Vorgehen könnte in Ihrem Fall Sinn machen? «Kommt darauf an», heisst die beliebte Antwort von Beratern. Aufgrund der Flexibilität und der Begünstigungsregel im Todesfall, welche die Säule 3a bietet, hat sie erste Priorität. An zweiter Stelle, wenn der Maximalbetrag für die Säule 3a bereits ausgeschöpft ist, empfehlen wir in vielen Fällen eine Strategie mit gestaffelten Einkäufen in die Pensionskasse. Eine verpasste 3a-Zahlung kann im nächsten Jahr nicht nachgeholt werden. Den Zeitpunkt für einen Einkauf dagegen können Sie frei wählen und so verfügbares Kapital nach Wunsch einsetzen. Mit einer cleveren Planung lassen sich Vorsorge- und Steuerplanung optimal kombinieren.

Einzelheiten, Fristen, Vor- und Nachteile finden Sie in der Seminarbroschüre unter folgendem Link: www.glauserpartner.ch/seminar.

Der Abschluss der dreiteiligen Serie folgt in der Ausgabe August 2016. Im Teil 3 wird Glauser+Partner über die Themen «Kapitalanlagen», «Liegenschaften» sowie «Güter- und Erbrecht» berichten.



Oliver Grob, eidg. dipl. Finanzplanungsexperte und Kaufmann HKG, ist Partner bei der Glauser+Partner Vorsorge AG in Bern – www.glauserpartner.ch. Glauser+Partner ist offizieller Partner der Previs Vorsorge für die Pensionsplanung im Rahmen der Tagesseminare «Gut vorbereitet in die Pension».

Grenzsteuersatz

Die Steuerbelastung steigt mit höherem Einkommen. Ein reformiertes Ehepaar in der Stadt Bern zahlt bei einem steuerbaren Einkommen von CHF 80'000 (Kanton und Gemeinde) bzw. von CHF 90'000 (Bund) Steuern in der Höhe von CHF 15'382. Bei CHF 81'000 steigt die Steuerbelastung auf CHF 15'634. Für die tausend Franken Mehreinkommen zahlt das Paar somit CHF 252 mehr Steuern. Daraus wird der Grenzsteuersatz von 25.2 % ermittelt. Wenn die Familie CHF 6'768 in die Säule 3a einzahlt, resultiert im entsprechenden Steuerjahr eine Einsparung von rund 25% – also CHF 1'670.

Durchzogenes 2015

Der Abschluss des Geschäftsjahres 2015 ist nach den ertragsreichen letzten drei Jahren ein Dämpfer auf dem Entwicklungspfad der Previs. Die Kapitalmärkte, die als sogenannt «dritter Beitragszahler» den grössten Anteil an die Sicherung der bestehenden und zukünftigen Renten leisten, haben sich 2015 einerseits sehr sprunghaft und anderseits unterdurchschnittlich entwickelt.

Mit einer Rendite von 0.8% haben die Vermögensanlagen einen Betrag von rund 22 Million Franken eingebracht. Dabei haben die Finanzanlagen bei einem Bestand von rund 1.95 Milliarden Franken mit einer Rendite von mehr oder weniger 0% geschlossen, die direkten Immobilienanlagen mit einem Volumen von rund 0.7 Milliarden Franken hingegen mit plus 3.6%. Die Rendite 2015 lässt sich im Vergleich zu anderen Pensionskassen im oberen Mittelfeld ansiedeln.

Trübe Aussichten bei den künftigen Renditen: Mit der Senkung des technischen Zinses¹ per 31.12.2015 auf 2.75% bilden wir die erheblich reduzierten Renditeaussichten für die Zukunft ab. Im Rahmen der Strategie 2017–2021 wird der Stiftungsrat im Jahr 2016 unter anderem über die weiteren nötigen Massnahmen, beispielsweise bei der technischen Verzinsung und beim Umwandlungssatz, diskutieren müssen.

¹ Der technische Zins wird für die Berechnung der notwendigen Kapitalien zur Deckung der Rentenansprüche eingesetzt. Er entspricht der erwarteten zukünftigen Rendite.

Unsere neuen Werte – denn nur, was gelebt wird, zeigt Wirkung!

In einem längeren Prozess haben die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden das Leitbild modernisiert. Mit vier prägnanten Wertdefinitionen fokussieren wir auf die Erwartungen unserer Kunden, Geschäftspartner und weiterer Anspruchsgruppen und haben diese mit unseren Stärken kombiniert.

verantwortlich

Engagiert und kompetent meistern wir die zunehmende Komplexität. Wir glauben, dass die hohen und vielschichtigen Ansprüche engagierte und kompetente Menschen brauchen, die Verantwortung übernehmen und innert nützlicher Frist auch intuitiv entscheiden.

partnerschaftlich

Wir erreichen Ziele nur gemeinsam und wir glauben, dass das Wahrnehmen von Bedürfnissen zentral ist für das Finden und Erreichen gemeinsamer Ziele.

transparent

Unsere Transparenz schafft Vertrauen, denn wir glauben, dass bestmögliche Transparenz Voraussetzung ist, um Vertrauen aufzubauen.

zielorientiert

Wir sind stark und haben Erfolg, denn wir glauben an das Fordern und Fördern von Stärken – für den gemeinsamen Erfolg und damit für die Freude an unserer Arbeit.

Mit gezielten Massnahmen und entsprechender Führung wollen wir diese Werte im Geschäftsalltag spürbar machen. Messen Sie uns daran!



Neue Mitarbeitende seit 1. Januar 2016

Ivan Diez – Unternehmensberater Berufliche Vorsorge Nathalie Sesiani – Leiterin Vorsorge, Mitglied der Geschäftsleitung Deborah Flükiger – Immobilienbewirtschafterin Laveen Sinnarajah – Sachbearbeiter

Zwei langjährige Kunden, Spital STS AG und Spitäler fmi AG, haben den Wechsel in je ein eigenes Vorsorgewerk bei der Previs vollzogen

Das Interesse am neuen Angebotsspektrum der Previs, u.a. mit freier Plangestaltung, Wahl der Anlagestrategie, ist gross. Sowohl vonseiten potenzieller wie auch bestehender Kunden sowie von Brokern. Seit Jahren hat die Previs nicht mehr so viele Offerten abgegeben wie im Jahr 2015.

Die beiden grossen Regionalen Spitalzentren Spital STS AG und Alterswohnen STS AG, Thun, sowie die Spitäler fmi AG, Interlaken, mit insgesamt über 2'500 Versicherten und Rentnern haben ihre Vorsorgesituation im vergangenen Jahr überprüft und den Wechsel in eigene Vorsorgewerke per 1. Januar 2016 vollzogen. Diese langjährigen Kunden konnten dank der neuen Stiftungsstruktur in der Previs gehalten werden.

Die beiden CEOs – Herr Urs Gehrig von der Spitäler fmi AG sowie Herr Bruno Guggisberg von der Spital STS AG – erläutern ihre Überlegungen rund um diesen Wechsel in einem kurzen Interview.

Welchen Stellenwert hat das Thema Altersvorsorge resp. berufliche Vorsorge in Ihrem Unternehmen?

Urs Gehrig: Für die Mehrheit unserer Mitarbeitenden nimmt die Altersvorsorge mit zunehmendem Alter an Wichtigkeit zu. Als grösster Arbeitgeber der Region ist es uns ein Anliegen, unseren Mitarbeitenden eine gute und stabile Altersvorsorge anbieten zu können. Ein verlässlicher und finanziell gesunder Partner ist deshalb für uns enorm wichtig.

Was halten Sie von der neuen Ausrichtung der Previs Vorsorge?

Bruno Guggisberg: Die Entwicklung der Previs hin zu einer Pensionskasse mit mehr Flexibilität – damit meine ich die Möglichkeit, ein eigenes Vorsorgewerk zu haben – deckt unsere Bedürfnisse als betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Unternehmen gut ab. Mit über 1'700 Mitarbeitenden hat die Spital STS AG den Anspruch, ihre Vorsorgelösung gezielt auf die personalpolitischen Ziele und ihre Strukturen abzustimmen. Hinzu kommt, dass wir dank gutem Schadenverlauf auf der Kostenseite von günstigeren Risikoprämien profitieren können. Als weiteren Pluspunkt der neuen Ausrichtung der Previs erachte ich das Rentnervorsorgewerk. Es ermöglicht, dass wir nunmehr nur für «unsere eigenen» Rentner finanziell aufkommen müssten.

Was hat Sie zum Entscheid bewogen, den Wechsel innerhalb der Previs, vom Vorsorgewerk Service Public in ein eigenes Vorsorgewerk, zu vollziehen?

Urs Gehrig: Dank dem neuen Vorsorgewerk Previs Entreprises haben wir die Möglichkeit, flexibel eine an uns angepasste Vorsorge zu wählen. Für die Personalgewinnung öffnet sich hier neu ein weiteres Argument, welches in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

Mit der Begründung eines firmeneigenen Vorsorgewerks haben Sie eine Vorsorgekommission mit Arbeitnehmerund Arbeitgeber-Vertretern gebildet. Diese nimmt in verschiedener Hinsicht, u.a. Festlegung der Verzinsung der Altersguthaben, Wahl der Anlagestrategie, Verantwortung wahr.

Wie gehen Sie damit um vor dem Hintergrund des schwierigen Umfelds, in dem sich die Pensionskassen zurzeit befinden?

Bruno Guggisberg: Ein Arbeitgeber, der in der beruflichen Vorsorge mehr Eigenständigkeit will, muss Verantwortung übernehmen. Vor diesem Hintergrund wurden die Mitglieder der Vorsorgekommission sorgfältig eruiert. Zusätzlich erwarten wir auch in Zukunft, dass uns die Previs und unser Broker bei den nötigen Entscheiden gezielt unterstützen und begleiten.

Herr Guggisberg, Herr Gehrig, besten Dank für dieses schriftlich geführte Interview.







Previs Vorsorge

Seftigenstrasse 362 | Postfach 250 | CH-3084 Wabern bei Bern T 031 960 11 11 | F 031 960 11 33 | info@previs.ch | www.previs.ch

