

Die richtige Wahl

Für KMU ist die Wahl der geeigneten Vorsorgeeinrichtung anspruchsvoll. Neben dem Deckungsgrad oder der Verzinsung gibt es nämlich noch zahlreiche weitere wichtige Qualitätsmerkmale.

VON THOMAS JENNY

Als Skirennfahrerin Lara Gut ein weiteres Rennen gewonnen hatte, wurde sie gefragt, wie sie jeweils den richtigen Ski auswähle. Sie erklärte, dass sie ihr Material in Absprache mit den Service-Spezialisten prüft und sich dann entscheidet. Wichtig sei, dass sie auf das Material vertrauen könne und auf der Fahrt ein gutes Gefühl habe. Dies besonders, wenn zum Beispiel das Wetter oder ihre Tagesform nicht optimal seien.

Ähnlich verhält es sich für KMU bei der Suche einer passenden Pensionskassenlösung. Ein KMU kann zwischen rund fünf verschiedenen Hauptgruppen von Vorsorgeleistungen auswählen (siehe Grafik). Diese lassen sich wiederum in rund 15 Organisations-

formen unterteilen. Die verschiedenen Modelle unterscheiden sich hauptsächlich in Bezug auf Mitsprache bei den Kapitalanlagen, Gestaltung des Vorsorgeplans, Verwendung der Anlageerfolge und Transparenz.

Das Grundsätzliche zuerst

Für eine fundierte Entscheidung ist es unerlässlich, sich einen Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten zu verschaffen. In einem ersten Schritt kann aufgrund der Anzahl Mitarbeitenden und des vorhandenen Vorsorgekapitals, das gleichzeitig das Anlagevolumen darstellt, die Auswahl der Organisationsform in der Regel bereits eingengt werden. Oder auf Lara Gut übertragen: Sie wird eine Abfahrt nicht mit einem Slalom-Ski bestreiten. Grössere Unternehmen führen

oftmals eigene Stiftungen, um grösstmögliche Flexibilität und Einfluss zu haben. KMU hingegen schliessen sich meistens einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung an. Die Angebotspalette ist vielfältig. Und wer sich mit den möglichen Modellen auseinandersetzt, entdeckt rasch unterschiedliche Spannungsfelder:

- Teilweise Mitbestimmung vs. volle Verantwortung
- Risikobereitschaft vs. Sicherheit bei der Kapitalanlage
- Gestaltungsspielraum/Flexibilität, Transparenz vs. Fachwissen und zeitliches Engagement

Das sind einige der Gegensätze, welche die Entscheidungsträger analysieren müssen, mit dem Ziel, die für die Firma beste Lösung zu finden. So entsteht ein firmenindividuelles Risiko-Chancen-Profil, welches den Organisationsformen von Pensionskassen zugeordnet werden kann. Was passt zur Firma und ihrer Philosophie, wie viel Zeit kann investiert werden, sind die entscheidenden Fragen. Ein Richtig oder Falsch gibt es dabei nicht. In dieser firmeninternen Diskussion lauert ein gewisses Konfliktpotenzial. So stellt sich zum Beispiel die Frage, wer in der Wahl der Pensionskasse entscheidet. Ein Wechsel oder eine Änderung bei der beruflichen Vorsorge bedingt von Gesetzes wegen das Einverständnis der Mitarbeitenden. Aus diesem Grund lohnt es sich, die Arbeitnehmer, respektive deren Vertretung, frühzeitig in den Entscheidungsprozess einzubinden.

Die Wahl des Anbieters

Sind die ersten Weichen gestellt, beginnt die Feinabstimmung. Welche Anbieter kommen in Frage? Die zuvor gewählte Organisationsform schränkt das Spektrum der möglichen Kandidaten bereits ein. Zudem hilft sie beim Vergleichen der verschiedenen Anbieter, wofür gute Kenntnisse über den Markt der Sammelstiftungen von Vorteil sind. Denn dieser Markt befindet sich in stetigem Wandel, eine Folge der demografischen Entwicklung und der anhaltenden Tiefzinsphase. Neben der Versicherungsdeckung sind Dienstleistungen, Bonität, Anlagestrategie und Preis übliche Auswahlkriterien. Die Gewichtung dieser Kriterien ist sehr individuell. Sie hängt stark von den unternehmensspezifischen Bedürfnissen ab:

- **Versicherungsdeckung:** Bei der Versicherungsdeckung werden oft nur die Renten-

umwandlungssätze und deren geplante Entwicklung verglichen. Doch es stellen sich noch andere Fragen: Kann ein Anbieter den bisherigen Vorsorgeplan eins zu eins umsetzen? Wie gross ist der Spielraum bezüglich Plangestaltung? Wie wichtig sind die Möglichkeiten einer flexiblen Pensionierungsgestaltung? Welches sind die Bezugsbedingungen für eine Lebenspartnerrente? Was passiert mit persönlichen Einkäufen in einem Todesfall?

• **Dienstleistungen:** Pensionskassen unterscheiden sich auch bezüglich Dienstleistungen sehr stark. Das beginnt bei den Möglichkeiten für Lohnmeldungen und Personalmutationen. Welche Online-Tools stehen zur Verfügung, wie gut funktionieren sie? Wie kompatibel sind sie mit den Payroll- und Buchhaltungssystemen der Unternehmung? Ist eine Datenübertragung via Elektronisches Lohnmeldeverfahren (ELM) möglich? Die Klärung solcher Punkte vor einer Anbieterwahl vermeidet spätere unliebsame Überraschungen in der Administration oder sogar Mehrkosten. Innovative Anbieter stellen mittlerweile gute Informationsplattformen und Simulationsmöglichkeiten zur Verfügung. Arbeitgeber und versicherte Mitarbeitende können sich so umfassend online informieren.

• **Bonität:** Zentral ist der Vergleich der Bonität der Pensionskassen. Eine Gegenüberstellung der blossen technischen Deckungsgrade genügt dazu jedoch nicht; vielmehr ist eine Analyse der Grundlagen, die hinter der Berech-

nung stecken, nötig. Je nach angewandtem Tarif und technischem Zinssatz können zwei völlig identische Kassen sehr unterschiedliche Resultate ausweisen. Denn gemäss Gesetz müssen die Kassen nur den technischen Deckungsgrad ausweisen. Um deren finanziellen Zustand aussagekräftiger vergleichen zu können, existieren alternative Bewertungsmethoden. Diese Kalkulationen liefern zusätzliche und oft bessere Informationen über die tatsächliche finanzielle Lage einer Vorsorgeeinrichtung.

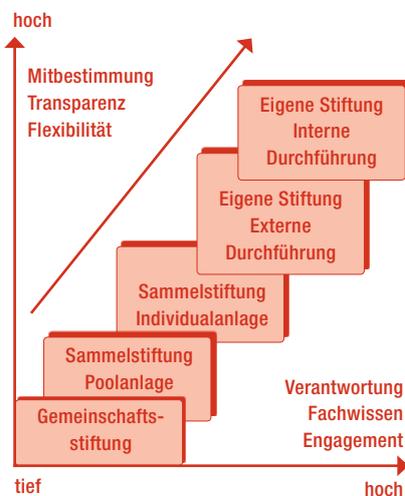
• **Anlagestrategie:** Das Mitspracherecht bei der Anlagestrategie mag eingeschränkt oder gar nicht vorhanden sein. Dennoch sollte sich eine Firma fragen: Interessiert es uns, wie genau unsere Vorsorgegelder angelegt werden oder achten wir nur auf Rendite und Verzinsung? Genügen uns Informationen über die Grundstrategie? Oder sind für uns auch Elemente wie nachhaltige oder alternative Anlagen relevant?

• **Preis:** Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geht es in der beruflichen Vorsorge um viel Geld. Der mit Abstand grösste Teil der Einlagen in die berufliche Vorsorge fällt auf die Sparbeiträge. Sie definieren sich durch den Sparplan und sollten demnach bei allen Anbietern gleich hoch sein. Preisunterschiede ergeben sich bei den Risiko- und Verwaltungskosten. Ein Vergleich lohnt sich, wenn er auch nicht einfach ist. Denn nur wenn identische Leistungen offeriert werden, kann der Preis eins zu eins verglichen werden. Zumindest kleinere Leistungs- und Deckungsunterschiede gibt es aber praktisch in jedem Fall. Für eine objektive Bewertung des Preises ist es essenziell, die Unterschiede zu kennen.

VORSORGE LÖSUNGEN

Fünf Hauptgruppen

Bei den Pensionskassenlösungen gibt es fünf unterschiedliche Hauptmodelle.



Quelle: Kessler & Co AG

Klein, aber mein: Für KMU ist es wichtig, die Vorsorgelösung ihren Bedürfnissen anzupassen.



Das Wichtige in Kürze

Eine Pensionskassenlösung sollte die firmenspezifischen Bedürfnisse berücksichtigen und zur Unternehmensphilosophie passen. Die Auswahlkriterien können entsprechend gewichtet und definiert werden. Ein wichtiges – aber bei weitem nicht das einzige – Kriterium ist der Preis, von dem man sich leiten lassen sollte. Eine fundierte Evaluation schützt vor unliebsamen Überraschungen. Wer seine Pensionskassenlösung sorgfältig auswählt, abstimmt und versteht, ist im Vorteil. Er wird wie Lara Gut mit ihren überlegt gewählten Skis auch unter widrigen Umständen mit einem sichereren Gefühl unterwegs sein und gewinnen. ♦

Thomas Jenny ist Spezialist Personalvorsorge und Mitglied des Kaders bei Kessler & Co AG