

Wechsel der Vorsorgelösung eines KMU

Hochzeit mit Hindernissen

Hohe Erwartungen an eine neue Vorsorgelösung können nicht immer eingelöst werden: Nur für KMU mit gutem Risikoprofil gibt es eine breite Palette an Angeboten. Die Mitarbeitenden müssen bei einem Anschlusswechsel von Beginn weg einbezogen werden.

IN KÜRZE

In einem ersten Schritt gilt es zu evaluieren, ob ein Wechsel der Vorsorgelösung überhaupt angezeigt ist. Wenn dem so ist, ist die Frage entscheidend, wie viele Anlagerisiken das KMU zu tragen bereit ist.

Die Wunschliste eines KMU für eine neue Vorsorgelösung ist lang. Unter anderem umfasst sie eine gute Verzinsung der Sparkapitalien, einen hohen Umwandlungssatz, eine hohe Kapital-sicherheit der Sammel- oder Gemein-schaftseinrichtung (SGE) und keine oder geringe Sanierungsrisiken. Dazu ist eine effiziente, zeitgemässe Abwicklung des Tagesgeschäfts, unterstützt durch digitale Plattformen, und eine persönliche, sozialkompetente Kundenbetreu-ung erwünscht.

Die Realität des Erreichbaren ist je-doch durch das Risikoprofil des Un-ternehmens sowie die Risikofähigkeit der bestehenden oder zukünftigen Sammel-stiftung gegeben. Die jeweiligen Krite-rien weisen dabei durchaus Zusammen-hänge auf.

Risikofähigkeit der Sammelstiftung*Guter Cashflow*

Verhältnis Erträge (wie Beiträge, Mieterträge etc.) zu den Rentenleistun-gen mindestens 5:1.

Angemessener Umwandlungssatz (UWS)

Der UWS sollte Pensionierungsver-luste der zukünftigen Rentner möglichst vermeiden und das Verzinsungspotenzial für die Aktiven nicht schmälern – also keine Querfinanzierung zwischen Akti-ven und Rentnern.

Ausfinanzierung bestehender Rentner

Eine solide Ausfinanzierung be-stehender Rentner, die (möglichst) keine zukünftigen Pensionierungsverluste ver-ursachen.

Genügende Rückstellungen

Genügend Rückstellungen z. B. für Langlebigkeit, geäuftere Wertschwan-kungsreserven für die Anlagerisiken.

Risikoprofil des Unternehmens (Sicht der SGE)*Attraktives Durchschnittsalter*

Die genauen Anforderungen variie-ren. In der Regel sollten die Versicherten im Schnitt nicht älter als 41 bis 45 Jahre sein.

Stark umhüllende Pläne

Das KMU sollte möglichst Pläne wünschen, die deutlich über das BVG-Obligatorium hinausgehen (Anteil des überobligatorischen Kapitals mindestens 30 bis 40% des Gesamtvermögens).

Guter Schadenverlauf

Bestehender Schadenverlauf des Unternehmens unter dem erwarteten Schadenverlauf der Sammelstiftung.

Alters- und Invalidenrentner

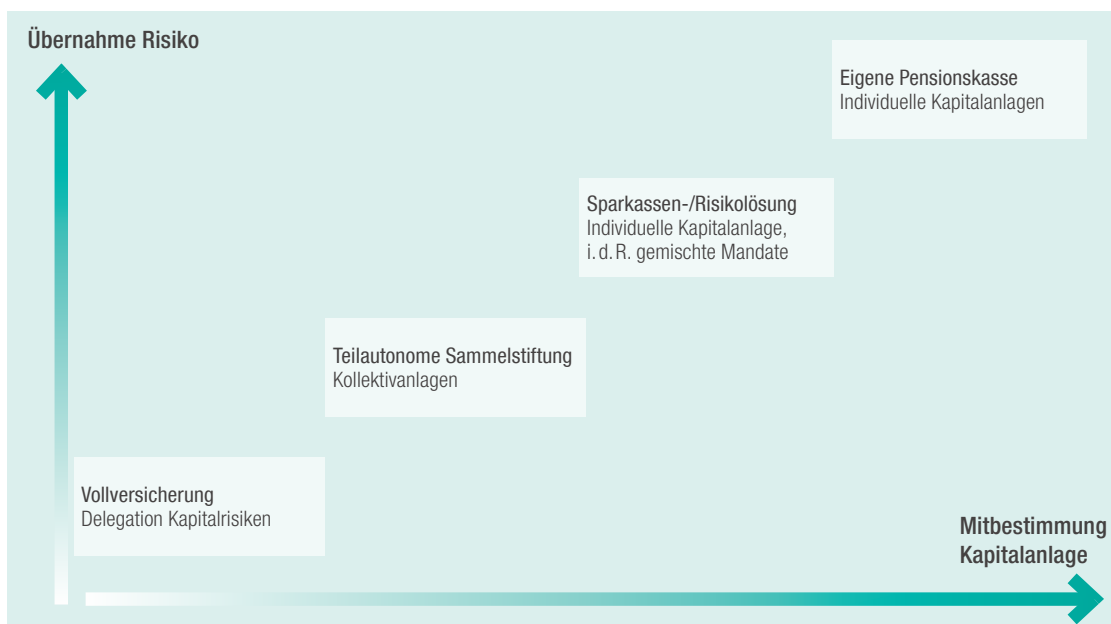
Übernahme allfälliger Rentner und Versicherungsfälle (Tod und Invalidität) ohne Verluste für die Pensionskasse und ohne Kostenfolge für das Unternehmen.

Die Fragen der Übernahme und die damit verbundene Ausfinanzierung der Rentnerbestände können durch Rah-menvereinbarungen geregelt sein, die für Mitglieder des Schweizerischen Versi-cherungsverbands (SVV) und diejenigen (teil-)autonomen SGE gelten, die sich ihnen angeschlossen haben. Die Rah-menvereinbarung wurde durch die Auf-

**Jürgen Mischkulnig**

Eidg. dipl. Pensionskassenleiter,
Managing Partner,
Pension & Life Consulting AG

Pensionskassensysteme



sichtsbehörde (FINMA) genehmigt, um die Anwendung des sogenannten Drehtürprinzips zu ermöglichen (Rentnerübertrag ohne Kostenfolge). Ist eine SGE nicht an diese Rahmenvereinbarung angeschlossen, können für die Ausfinanzierung der zu übertragenden Rentnerbestände, je nach Ausgangslage, bedeutende Kosten anfallen.

Ein vorteilhaftes Risikoprofil, wie oben definiert, eröffnet dem suchenden KMU eine breite Auswahl im Markt der beruflichen Vorsorge. Demgegenüber ist die Auswahl bei einem unvorteilhafteren Profil eingeschränkt.

Welches Modell passt?

Nun stellt sich die Frage, welche Vorsorgelösung am besten passt für das KMU. Hier ist die Frage entscheidend, ob über die Anlagestrategie eine hohe Rendite angestrebt werden soll – und ob man auch in der Lage ist, die damit einhergehenden Anlagerisiken selber zu tragen (siehe erste Grafik).

Kleine Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden und Start-ups bevorzugen mehrheitlich die Sicherheit einer Vollversicherung bei vergleichsweise tiefer Kapitalperformance und vielfach bedeutend höheren Kosten.

(Teil-)Autonome SGE sind eine gute Alternative für die restlichen KMU, um

eine attraktivere Rendite bei angemessenen Risiken zu erzielen (1 % Mehrrendite über die gesamte Laufzeit ermöglicht eine um 19 % höhere Altersrente). Dabei werden Risiken wie etwa eine auftretende Unterdeckung durch die angeschlossenen Unternehmen und Versicherten gemeinsam getragen.

Andere Lösungen mit noch höherem Renditenpotenzial wie die Sparkassen-/Risikolösung sind für kleinere und mittelgrosse Unternehmen infolge höherer Risikoexposition eher weniger geeignet, aber nicht ausgeschlossen.

Welcher Weg führt zum Ziel?

Die Art und Weise, wie ein KMU zur richtigen Vorsorgelösung kommt, ist im Kasten dargestellt: In den Phasen 1 bis 4 werden Kundenbedarf und Risikoprofil ermittelt (Ist-Zustand). Diese Analyse zeigt, ob es Optimierungspotenzial gibt und entsprechend ein Anschlusswechsel angezeigt ist.

In diesem Fall müssen die Mitarbeitenden von Anfang an einbezogen werden, wie das Bundesgericht jüngst unterstrich.¹ KMU haben in der Regel keine gewählte Mitarbeitervertretung nach Mitwirkungsgesetz. Zu beachten ist in diesem Fall die Notwendigkeit der

¹ Urteil BGE 146 V 169, 5. Mai 2020.

Vorgehen bei einem Vorsorgeträgerwechsel ohne AN-Vertretung nach Mitwirkungsgesetz

Phase 1 und 2

- Ermittlung Kundenbedarf
- Datenbeschaffung
- Schriftliche Information an Mitarbeitende

Phase 3 und 4

- Risikocheck Ist-Situation
- Falls erforderlich, Erstellung eines Neukonzepts
- Kostenberechnung Neukonzept

Phase 5

- Vorselektion
- Vorsorgeeinrichtung
- Ausschreibung

Phase 6, 7 und 8

- Offert-Vergleich
- Finale Auswahl Anbieter
- Nachverhandlungen
- Wahl finaler Anbieter

Phase 9

- Schriftliche Information an Mitarbeitende
- Personalorientierung
- Alternative Vorsorgelösung
- Abstimmung
- Umsetzung/Implementierung

schriftlichen, frühzeitigen Mitarbeiterinformation.

In den Phasen 5 bis 9 erfolgt die Vorselektion der potenziellen Vorsorgeeinrichtungen, das Einholen der Offerten, dies Nachverhandlungen, die finale Wahl des Anbieters, die Personalorientierung und die Genehmigung des Wechsels im Rahmen einer Mitarbeiterabstimmung. Die abgebende Vorsorgeeinrichtung überprüft, ob das Gesetz eingehalten wurde. Nach erfolgter Prüfung kann die Umsetzung des Wechsels implementiert werden. Die tabellarische Checkliste gibt einen Überblick über die einzelnen Schritte.

Ein Gewinn für beide Seiten

Ein erfolgreicher Pensionskassenwechsel ist eine Win-win-Situation für beide Beteiligten: für das KMU (Arbeitgeber und Arbeitnehmende) und für die neue Vorsorgeeinrichtung.

Dabei sind die Risikofähigkeit der SGE und das Risikoprofil des Unternehmens massgebend: Passen sie zusammen, ergibt dies ein Verbesserungspotenzial hinsichtlich Verzinsung der Sparkapitalien, dies bei angemessenen Risiko- und Verwaltungskosten. **I**

Ausschreibungsprozess und Prozess Wechsel Vorsorgeeinrichtung

Nr.	Kurzbezeichnung	Broker	Kunde	Status
Evaluation				
1	Vorbesprechung, Bedarfsklärung	✓	✓	
2	Beschaffung der Unterlagen	✓		
3	Analyse der aktuellen (reglementarischen) Lösung, Leistungen, Kosten, Finanzierung	✓		
4	Identifikation der Optimierungspotenziale	✓		
5	Berechnung Ausfinanzierungskosten Rentner	✓		
6	Evaluation des optimalen Vorsorgesystems	✓	✓	
7	Vorschlag an die Verantwortlichen für weiteres Vorgehen	✓		
Selektion				
8	Selektion der potenziellen Anbieter innerhalb des Vorsorgesystems	✓	✓	
9	Orientierung der Mitarbeitenden über die Marktausschreibung (Mitwirkungsgesetz)	✓	✓	
10	Ausschreibung der Vorsorgelösung im definierten Vorsorgesystem	✓		
11	Beurteilung/Bewertung der Offerten	✓		
12	Erarbeitung der Empfehlungen zuhanden den Verantwortlichen	✓		
13	Selektion der Vorsorgeträger (Anbieter/Offertsteller) durch Verantwortliche	✓	✓	
14	Zweite Verhandlungsrunde mit den Vorsorgeträgern (Anbieter/Offertsteller)	✓		
15	Entscheidung der Verantwortlichen betreffend Vorsorgesystem und Vorsorgeträger (Wechsel)		✓	
16	Information an die Arbeitnehmenden anhand einer Personalorientierung (Mitwirkungsgesetz)	✓	✓	
17	Abstimmung über den Wechsel, Protokoll (Mitwirkungsgesetz)		✓	
Umsetzung				
18	Erarbeitung der Verträge und Dokumente	✓		
19	Kündigung bestehender Verträge	✓	✓	
20	Kontrolle der Umsetzung	✓		