

AUSGABE 2 – 2022

360°Vorsorge

Vorsorge – Verschiedene Bedürfnisse



Inhalt

Editorial	3
Am Puls.....	4
Wie können Arbeitgeber der Grossen Kündigungsbewegung entgegenwirken?	4
Zielgruppengerechte Kommunikation – Interview mit Herrn Ivo Blättler, Geschäftsführer der finpension 1e-Sammelstiftung	6
1e-Pläne – Profitieren die Versicherungsnehmer von der Flexibilität, die ihnen bei ihren Investitionen geboten wird?	9
Gender – Was macht den Arbeitgeber attraktiv?	11
Aktuarielles & Bilanzierung.....	13
Risikoleistungen in verschiedenen Lebensphasen im Überblick.....	13
Recht & Regulierung	16
Wohneigentumsförderung in verschiedenen Lebenslagen.....	16
Mitwirkungsrechte von Rentnern.....	19
News & Trends.....	22



Editorial

Das System der «beruflichen Vorsorge» gewährt den Versicherten unterschiedliche Leistungen zu unterschiedlichen Lebenszeitpunkten. Unmittelbar im Vordergrund steht aber sicher die Finanzierung des Ruhestands. Aber auch die Risikoleistungen während der aktiven Erwerbsphase und die Wohneigentumsförderung sind wichtige Elemente des Systems. Schon an dieser Stelle wird deutlich, dass die 2. Säule sehr viele Menschen in sehr unterschiedlichen Lebenslagen und stark abweichenden Bedürfnissen erreichen muss.

In einem System, welches stark auf Kollektivität setzt, ist die Differenzierung nach individuellen Bedürfnissen eine Herausforderung. Gleichzeitig ist eben eine solche Differenzierung zwingend, um den Anforderungen der heutigen Zeit an eine moderne Vorsorge gerecht zu werden und für die Versicherten in ihrer jeweiligen Situation relevant zu sein.

Schon bei der Kommunikation zwischen Pensionskasse und Versicherten werden unterschiedliche Bedürfnisse offensichtlich: Jüngere Versicherte haben eine andere (digitale) Erwartung als Rentner. In der Kapitalanlage unterscheidet sich der jeweilige Anlagehorizont. Die Partizipation an guten Anlageergebnissen ist für Rentner gerade in Zeiten mit höheren Inflationserwartungen wichtig. Bei Risikoleistungen entwickelt sich das Absicherungsbedürfnis mit den Lebensphasen.

Das vorliegende 360°Vorsorge | Magazin widmet sich Vorsorgebedürfnissen in verschiedenen Lebenslagen. Ganz besonders freue ich mich, dass erstmals auch unsere neue Kollegin Alexandra Tischendorf (Leiterin Investment Consulting) mit einem Fachbeitrag vertreten ist.

Eine inspirierende Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner
Country Head Switzerland



Wie können Arbeitgeber der Grossen Kündigungsbewegung entgegenwirken?

Die Grosse Kündigungsbewegung

«Great Resignation» (Grosse Kündigungsbewegung), «Great Reshuffle» (Grosses Umdenken) oder «Big Quit» (Massenabwanderung) – viele Bezeichnungen, welche die gleiche Realität beschreiben: Arbeitnehmer überlegen sich gut, ob, wo und wie sie arbeiten und Karriere machen wollen.

- Der Begriff «Great Resignation» wurde im Mai 2021 von Anthony Klotz erfunden, einem Sozial- und Organisationspsychologen, der von einer «pandemischen Offenbarung» spricht, die 2021 zu einer im Vergleich zur Vergangenheit noch nie da gewesenen Anzahl von Kündigungen führte. Die Microsoft Work Trend Studie 2021 prognostizierte, dass weltweit
 - 41 Prozent der Arbeitnehmer (54 Prozent in der Generation Z) eine Kündigung in Erwägung ziehen,
 - 54 Prozent der Arbeitnehmer sich überlastet fühlen und
 - 73 Prozent der Arbeitnehmer sich wünschen, dass die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens auch nach der Pandemie bestehen bleiben. Gleichzeitig wünschen sich aber 67 Prozent inständig, mehr Zeit mit ihren Teams zu verbringen.
 - 51 Prozent der Befragten Personen in England würden eine Kündigung in Erwägung ziehen, wenn hybrides Arbeiten künftig nicht mehr möglich wäre.

LinkedIn berichtete in seinem Global Talent Trends Report, dass Arbeitssuchende doppelt so viele Joblisten konsultieren, bevor sie sich bewerben, und dass Beiträge, in denen die Kultur hervorgehoben wird, 67 Prozent mehr Likes erhalten und öfter geteilt werden als durchschnittliche Beiträge.

Bei diesen Erfahrungen handelt es sich durchaus nicht um Einzelfälle. Fast alle unsere Kunden haben heute Probleme mit der Gewinnung neuer Mitarbeiter und der Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen.

Von der «Grossen Kündigungsbewegung» zur «Grossen Rekrutierungsbewegung»

Kandidaten für das Unternehmen zu gewinnen ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung. Arbeitgeber nahmen 2021 mehr Einstellungen vor als in der Vergangenheit. Und dieser Trend setzt sich 2022 fort. Trotz des zahlenmässigen Anstiegs sowohl bei den Kündigungen als auch bei den Einstellungen bleiben jedoch viele offene Stellen unbesetzt, was hauptsächlich auf den Mangel an Fachkräften zurückzuführen ist.

- Viele Unternehmen stehen im Wettbewerb mit anderen Unternehmen und Branchen, die bis dato nie zu ihren Konkurrenten zählten. Dies liegt zum Teil an der schnelleren Digitalisierung. Wir alle mussten unsere digitalen Fähigkeiten erweitern, und Fachleute, die sich schnell von der traditionellen auf die digitale Arbeitsweise umgestellt haben, sind extrem gefragt.
- Auch in der Schweiz bleiben bislang wegen des Fachkräftemangels viele offene Stellen unbesetzt. Die Nachfrage nach IT-Fachleuten oder Profilen mit digitaler Ausrichtung ist so gross, dass der Bedarf trotz der steigenden Anzahl an Informatik-Absolventen nicht gedeckt werden kann.

Mitarbeitererlebnis als wichtiger Faktor für die Bindung und Motivation von Fachkräften

Das Mitarbeitererlebnis (Employee Experience EX) wird definiert als die Summe aller «bedeutenden Momente» zwischen einem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber. Nicht alle Momente haben emotional den gleichen Wert für die Arbeitserfahrung in einem Unternehmen.

Die Zeit der grossen Ungewissheit und der Anpassung, die wir während der Pandemie erlebt haben, hat spürbare Auswirkungen hinterlassen, welche sich auch in Zukunft noch bemerkbar machen werden bei

- den Vorlieben der Arbeitnehmer in Bezug auf den Arbeitsstil,
- der Qualität der Erfahrungen der Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens,
- der Suche nach dem Sinn der Arbeit.

Alle Untersuchungen stimmen darin überein, dass eine Unternehmenskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt und einen klaren Schwerpunkt auf deren Wohlbefinden legt, das Schlüsselement ist, um Fachkräfte anzuwerben und zu halten. Mit anderen Worten: Um den Fachkräftemangel zu überwinden, müssen die Schweizer Arbeitgeber die «Gegenleistung», die sie ihren Mitarbeitern bieten, grundlegend überdenken.

Im Hinblick auf die Suche nach dem Sinn der Arbeit könnten Arbeitgeber, die es versäumen, Diversity (Vielfalt), Equity (Gleichberechtigung) und Inclusion (Inklusion), kurz DEI,

sowie Umweltschutz in ihre Politik mit einzubeziehen, ein erhebliches Abwanderungspotenzial bei denjenigen Mitarbeitern schaffen, welche diesen Themen Priorität einräumen und sich von ihnen leiten lassen. Diese Mitarbeiter machen fast 50 Prozent der Arbeitskräfte aus. Ihre Bereitschaft, im Unternehmen zu bleiben, sinkt um mehr als 40 Prozent, wenn im Arbeitsumfeld DEI und Umwelt nicht unterstützt werden.

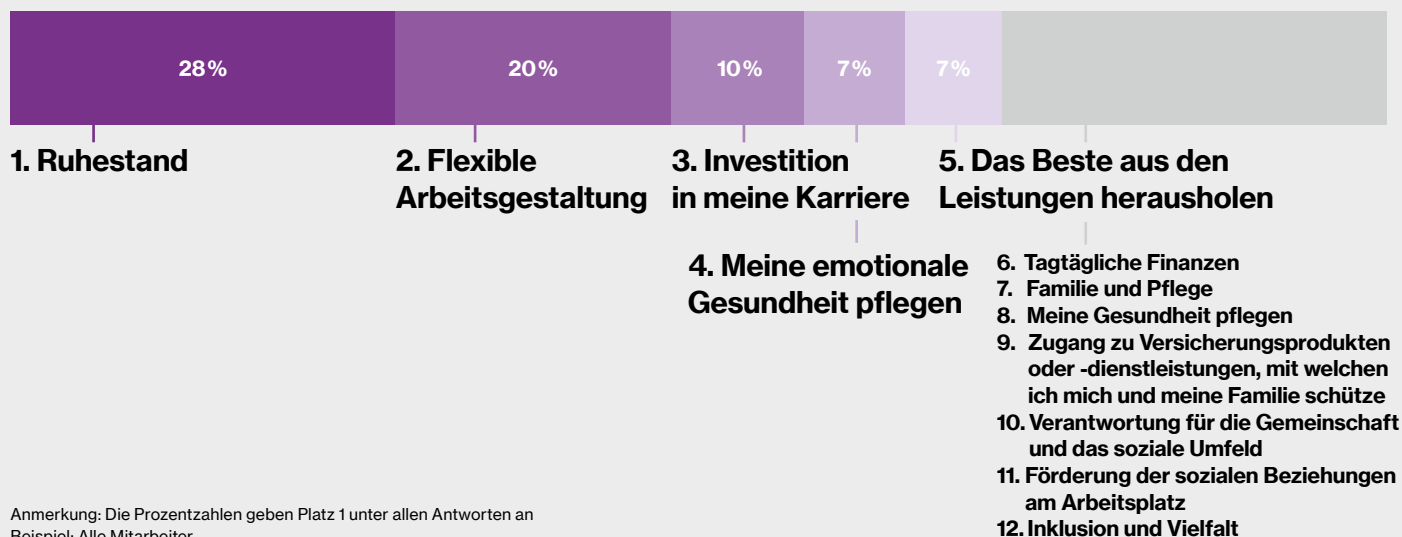
Schweiz: Über die Bedeutung der «Gegenleistung» für die Zielerreichung

Obgleich sich die Arbeitnehmer in der Schweiz ihrem Arbeitgeber gegenüber nach wie vor sehr verbunden fühlen (vgl. WTW Global Benefits Attitudes Survey 2022), sehen sich viele von ihnen angesichts des angespannten Arbeitsmarktes nach neuen Möglichkeiten um. Das Ausstiegsrisiko ist bei Managern besonders hoch.

Sicherheit steht für Schweizer Arbeitnehmer an erster Stelle: Lohn und Arbeitsplatzsicherheit sind die Schlüsselfaktoren, um Talente anzuwerben und zu halten. Direkt danach folgen flexible Arbeitsregelungen und Sinnhaftigkeit.

Unsere Studie zeigt, dass Leistungspakete, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen und ihnen ein besseres Arbeitsumfeld bieten, zu einer deutlich höheren Mitarbeiterbindung führen. Ruhestandsregelungen gehören zu den Leistungen, von denen sich Arbeitnehmer am meisten wünschen, dass ihr Arbeitgeber sie verbessert resp. ins Zentrum rückt (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Ruhestand und flexible Arbeitsgestaltung sind die Leistungen, die sich Arbeitnehmer am meisten von ihrem Arbeitgeber wünschen



Anmerkung: Die Prozentzahlen geben Platz 1 unter allen Antworten an
 Beispiel: Alle Mitarbeiter
 Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Schweiz

Wie man den Vorsprung beibehält

Daten über Mitarbeitererlebnisse (EX) sollten in die Unternehmensstrategie einfließen. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern zuhören und Massnahmen ergreifen, welche diese zum Bleiben bewegen und sie motivieren, sich weiterzuentwickeln, werden höchstwahrscheinlich ihren Vorsprung auf dem Markt beibehalten. Der Aufbau und die Förderung einer charakteristischen Unternehmenskultur, die sich auf das Wohlbefinden, die Inklusion und auf inspirierende Führungskräfte stützt, ist in der Tat das wirksamste Mittel, um die «Grosse Kündigungsbewegung» in eine «Grosse Rekrutierungsbewegung» zu verwandeln.

Die Schlüsselfaktoren der Unternehmen, welche erfolgreich eine Kultur des Wohlbefindens aufgebaut haben, in der der Mensch im Mittelpunkt steht, sind die folgenden:

- Vorbildliche und unterstützende Führung
- Ein starker Bezug zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) sowie zur Umweltpolitik
- Regelmässiges Zuhören der Mitarbeiter und offene Kommunikation
- Ausrichtung des Leistungsportfolios und der Unternehmenspolitik auf die Grundsätze des Wohlbefindens und der Flexibilität.

Wir sind der Überzeugung, dass diese Faktoren ausschlaggebend sind, wenn es darum geht, auf dem aktuell angespannten Arbeitsmarkt wichtige Fachpersonen anzuwerben und zu halten. Sie sollten daher nicht als nette Zusatzleistungen («nice to have»), sondern als Wettbewerbsvorteil auf dem Schweizer Markt betrachtet werden.



Zielgruppengerechte Kommunikation – Interview mit Herrn Ivo Blättler, Geschäftsführer der finpension 1e-Sammelstiftung

Die berufliche Vorsorge ist anspruchsvoll und die Materie hoch komplex. Der gesetzliche Rahmen und die verschiedenen Regelwerke sind umfangreich und für die Versicherten kaum bzw. schwer zu verstehen. Es ist anzunehmen, dass der Gesetzgeber genau aus diesem Grund den Pensionskassen eine Informationspflicht an die Versicherten vorschreibt. Diese bedeutungsvolle Aufgabe, ja sogar Pflicht, ist im Artikel 86b Abs. 1 BVG festgehalten und gilt für die obligatorische sowie auch für die überobligatorische Vorsorge. Es sind wenige Informationen, welche aber jährlich und in geeigneter Form den Versicherten zugestellt werden müssen.

Nur, genügen diese Grundinformationen, um den steigenden Ansprüchen in Verbindung mit der Individualisierung unserer Gesellschaft Rechnung zu tragen? Zweifelsohne nehmen die Vorsorgeeinrichtungen ihre Orientierungspflicht wahr. Die Mehrheit stellt sogar eine Fülle an Informationen zur Verfügung. Wie gehen sie dabei vor? Welche Inhalte und in welcher Form kommunizieren sie? Diese und weitere spannende Fragen rund um zielgruppengerechte Kommunikation von Vorsorgeeinrichtungen durften wir Ivo Blättler stellen.

Ivo Blättler ist Geschäftsführer der finpension 1e-Sammelstiftung, die 2016 gegründet wurde. Mittlerweile gehört sie zu den führenden 1e-Anbietern. Mit ihrem innovativen Auftritt setzt sie kontinuierlich neue Akzente im Markt.



Kommunikationspolitik umfasst die Gesamtheit der Instrumente und Massnahmen, die ein Unternehmen einsetzt, um sich, seine Produkte und seine Leistungen gegenüber den relevanten Zielgruppen darzustellen. Ferner dient sie dazu, mit den Anspruchsgruppen eines Unternehmens zu interagieren und bei diesen ein bestimmtes Verhalten hervorzurufen. Was sagen Sie dazu?

Unser oberstes Ziel ist, dass unsere Kundinnen und Kunden unsere 1e-Lösung verstehen. Nur so profitieren sie in vollem Umfang von unserer Dienstleistung. Um dieses Ziel zu erreichen, richten wir unsere Kommunikation konsequent auf unsere Kundinnen und Kunden aus:

- **Reduce to the max:** Wir vereinfachen komplexe Sachverhalte. Nur so können alle Versicherten die Informationen verstehen und einordnen. Unsere Versicherten haben online Zugang zu ihren persönlichen 1e-Konti. Nach dem Login sehen sie auf einem Dashboard einfach und kompakt alle relevanten Leistungen (Invalidenrente, Partnerrente, Kinderrenten und Todesfallkapital) sowie das Vorsorgevermögen und die entsprechende Rendite. Wir reduzieren uns bewusst auf das Wesentliche. Wir wollen unsere Versicherten nicht mit Informationen überfluten und damit überfordern. Vom Dashboard aus können gezielt weitere Informationen abgerufen werden, zum Beispiel der Performance-Report oder der aktuelle Vorsorgeausweis.
- **Digitalisierung:** Wo immer möglich, versuchen wir Prozesse und Interaktionen zu digitalisieren. Als Beispiel dazu kann ich den Einkaufsprozess erwähnen, welcher vollständig digitalisiert wurde. Zuerst melden sich die Versicherten im persönlichen Konto an. Anschliessend durchlaufen sie online den Einkaufsprozess. Am Schluss zeigen wir das mögliche Einkaufspotenzial mit der dazugehörigen Bankverbindung. Nach Überweisung des gewünschten Betrages an die Stiftung informieren wir die Versicherten, dass die Steuerbescheinigung online abrufbar ist.

- **Client first:** In allem, was wir tun, stehen unsere Kundinnen und Kunden an erster Stelle. Um die Kundenperspektive bei jedem Kontakt zu gewährleisten, durchlaufen wir die Customer Journey (den Zyklus eines Kunden) regelmässig selbst und optimieren unsere Prozesse somit laufend. Prozessänderungen und Optimierungen bringen bei uns dadurch jederzeit einen konkreten Mehrwert.

Ihre Kunden sind die angeschlossenen Unternehmen und letztendlich die Versicherten. Gerne möchten wir uns im Folgenden auf den Austausch mit den Versicherten fokussieren. Haben Sie für die Kommunikation mit den Versicherten eine Segmentierung durchgeführt, beispielsweise nach Alter?

Eine Segmentierung der Versicherten auf traditionelle Art und Weise führen wir nicht durch, da dies bei einer 1e-Stiftung aus unserer Sicht viel zu starr und wenig zielführend ist. Wir richten uns nach der Relevanz einer Information. Das heisst, ist diese für den Versicherten relevant, dann wird sie zur Verfügung gestellt, sonst nicht. Wir haben dafür einen eigenen Algorithmus entwickelt, welcher die Selektion der Inhalte vornimmt. So können wir sicherstellen, dass wir den Versicherten die richtigen Fragen stellen bzw. die richtigen Informationen zur Verfügung stellen.

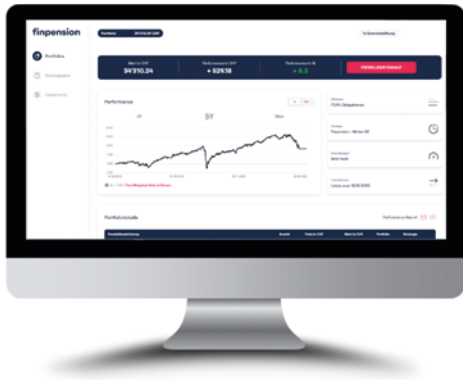
Relevanz der Information bestimmt die Kommunikation.

Haben Sie Beispiele dazu?

Unser Onboarding-Prozess ist ein gutes Beispiel. Dank intelligenter Verknüpfung der Versicherten-Daten ist das Onboarding auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Kunden zugeschnitten. Zum Beispiel wird die Frage der Begünstigung nur jenen gestellt, deren Zivilstand nicht als verheiratet angegeben ist. Die Information zum jeweiligen Zivilstand wird bei der Anmeldung direkt durch den Arbeitgeber erfasst. Wir verknüpfen die vorhandenen Informationen und bieten somit ein besseres Kundenerlebnis.

Ein weiteres Beispiel: Jeweils im September versenden wir die erste Erinnerung für freiwillige Einkäufe. Diese Kommunikation senden wir nur Versicherten, welche noch eine Einkaufslücke bei unserer Stiftung haben. Falls nicht, wird der Versicherte von uns nicht kontaktiert.

finpension



Ihr individualisierter Ansatz scheint in der Branche einzigartig zu sein. Was sind Ihre Beweggründe?

Wir investieren konsequent in die Digitalisierung. Die Digitalisierung ist der Kern unseres Geschäftsmodells. Durch Innovation und Nutzung modernster Technologien wollen wir die beste 1e-Sammelstiftung sein. Wir wollen unseren Versicherten den bestmöglichen Mehrwert bieten. Dieses hochgesteckte Ziel erreichen wir, in dem wir uns jeden Tag in unsere Kunden hineinversetzen und uns überlegen, was für sie wirklich relevant ist: Was macht unsere 1e-Lösung besonders attraktiv? Wie können wir unsere Angebote noch kundengerechter gestalten? Die individuelle Ansprache ist eine logische Konsequenz daraus. Beispielsweise erhalten die Versicherten nach der Registrierung eine E-Mail mit der Option, sich für eine kostenlose 1:1-Beratung anzumelden. Unser Team aus Vorsorgeexpertinnen und Experten berät Kundinnen und Kunden, welche einen persönlichen Austausch wünschen. Wie zu Beginn erwähnt, sollen alle Versicherten unsere 1e-Lösung verstehen. Die persönliche Beratung bietet eine ausgezeichnete Ergänzung zu unserem digitalen Ansatz.

Algorithmen steuern Inhalt, Empfänger und Kommunikationsweg!

Es sieht danach aus, dass Ihre 1e-Sammelstiftung in Bezug auf Kommunikation dem Markt einen Schritt voraus ist? Dies kann sich aber schnell ändern. Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus? Wie wollen Sie sich auch zukünftig vom Markt differenzieren?

Wir arbeiten stetig daran, den Individualisierungsgrad unserer Lösungen auszubauen. Ein Projekt, das bereits in unserer Pipeline ist, geht genau in diese Richtung. Aktuell

sind auf unserer Website über 100 Blogartikel zu Vorsorgethemen zu finden. Wir möchten unseren Versicherten künftig individualisierte Blogartikel anbieten. Viele unserer Artikel thematisieren Steuerthemen wie freiwillige Einkäufe, Kapitalbezüge etc. Die darin enthaltenen, oft illustrativen Berechnungsbeispiele möchten wir auf den Versicherten anpassen. Wenn unsere Versicherten auf unserer Website einen Blogartikel lesen, würden die Beispiele in den Artikeln automatisch auf sie zugeschnitten sein. Dies ersetzt keine individuelle Steuerberatung. Die Digitalisierung ermöglicht es uns jedoch, der zunehmenden Individualisierung der Bedürfnisse zu begegnen und zu einer besseren Information und einem besseren Verständnis der Materie beizutragen.

Herr Blättler, besten Dank für den sehr informativen und aufschlussreichen Austausch.

Allmählich wandelt die Digitalisierung auch die Kommunikationspolitik der Vorsorgeeinrichtungen. Eine Kommunikation nach dem Giesskannenprinzip oder nach traditioneller Segmentierung über die herkömmlichen Kanäle könnte bald der Vergangenheit angehören. Zumindest wenn man nach den Ausführungen der finpension 1e-Sammelstiftung geht.

Auf jeden Fall eröffnen sich den Vorsorgeeinrichtungen neue Kommunikationsmöglichkeiten. Für die Institutionen ist es eine enorme Chance, schneller, effizienter und zielgerichteter mit ihren Kunden in Verbindung zu treten. Dies wiederum kann einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Wahrnehmung der beruflichen Vorsorge leisten.



Ivo Blättler

Geschäftsführer der finpension
1e-Sammelstiftung

ivo.blaettler@finpension.ch
+ 41 41 500 22 06



Achille Biele

Geschäftsentwicklung
Pension Brokerage

achille.biele@wtwco.com
+ 41 44 804 20 53

1e-Pläne – Profitieren die Versicherungsnehmer von der Flexibilität, die ihnen bei ihren Investitionen geboten wird?

Was ist ein 1e-Plan? Bei einem 1e-Plan können die Versicherten aus bis zu zehn Anlagestrategien wählen. Mindestens eine davon muss risikoarm sein. Jeder Versicherte kann seine Anlagestrategie an den eigenen Anlagehorizont und die eigene Risikofähigkeit anpassen, um die Rendite seines Vorsorgevermögens nachhaltig zu optimieren – anstelle eines einheitlichen «Risiko-Rendite-Profils» für alle Versicherten in einem Standardplan.

Jüngere Arbeitnehmer können sich zum Beispiel für eine Strategie mit hohem Aktienanteil entscheiden. Da ihr Anlagehorizont länger ist, werden Wertschwankungen in der Regel im Laufe der Zeit ausgeglichen. Arbeitnehmer, die sich dem Rentenalter nähern, haben dagegen ein Interesse daran, so wenig Risiko wie möglich einzugehen. Ihre Anlagestrategie wird eher konservativ sein.

Interessant ist die Frage, ob die Versicherten in der Praxis tatsächlich Gebrauch von dieser Wahlfreiheit machen. Profitieren sie wirklich von der Flexibilität, die ihnen für diesen Teil ihrer Anlagen in der 2. Säule geboten wird, oder leiden sie im Gegenteil unter der grösseren Verantwortung, die ihnen in diesem komplexen Bereich übertragen wird? Die Verwaltung dieses Anlageportfolios erfordert in der Tat, dass der Versicherte Entscheidungen trifft, und dies setzt ein besonderes Interesse und Finanzwissen voraus.

Unsere wichtigsten Ergebnisse

Unsere Erfahrung mit 1e-Plänen in vielen Pensionskassen führt zu den folgenden Hauptergebnissen:

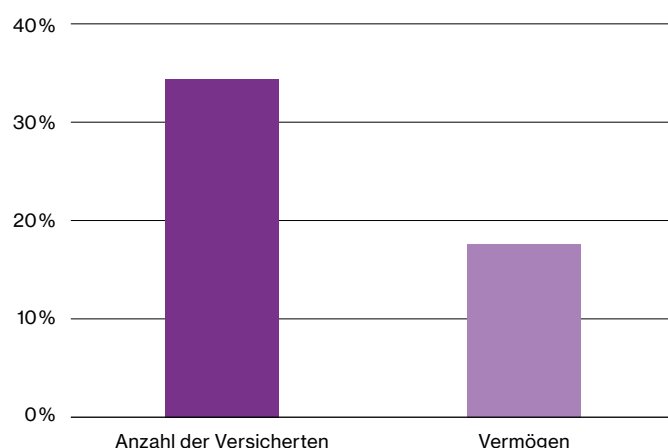
Strukturell betreffen die 1e-Pläne nur Arbeitnehmer, deren Jahreslohn eine (Mindest-)Schwelle von CHF 129'060 (bis 31.12.2021) überschreitet. Dies bedeutet einerseits, dass es sich selten um junge Versicherte handelt: Sie haben bereits Erfahrung mit der 2. Säule und haben bereits ein gewisses Sparguthaben im Rahmen der Standardpläne angesammelt. Andererseits betrifft der in diesen 1e-Plänen versicherte Lohn nur den Teil des Lohns, der diesen Schwellenwert von CHF 129'060 übersteigt. In den allermeisten Fällen ist die Bedeutung dieses 1e-Plans für die Versicherten daher viel geringer als die des Basisplans,

zumal die in diesen 1e-Plan investierten Ersparnisse meist bei 0 beginnen, was im Vergleich zu den Ersparnissen im Basisplan, der keinen oder nur geringen Aufwand erfordert, das Interesse an einer aktiven Beschäftigung mit dem 1e-Plan begrenzt. Hinzu kommt, dass dieser 1e-Plan oft nur einen kleinen Teil des Vermögens dieser Versicherten ausmacht, was ebenfalls das Interesse begrenzt, ihm die notwendige Zeit zu widmen.

Trifft der Versicherte keine Entscheidung, wird die Standardstrategie angewendet. Dementsprechend ist es bei vielen Versicherten, die sich nicht entscheiden, sehr relevant, welche Strategie als Standardstrategie definiert wird. Auch wenn es rechtlich nicht die risikoarme oder reine Bargeldstrategie sein muss, ist dies oft der Fall, und somit bleiben die Ersparnisse manchmal jahrelang wegen einer fehlenden Entscheidung beim Beitritt in den 1e-Plan nicht investiert.

In der überwiegenden Mehrheit wählen die Versicherten einen höheren Aktienanteil als in der Basisvorsorge, oft eine Strategie mit 35 Prozent Aktien oder mehr. Diese Tendenz ist bei den Stiftungen ausgeprägter, deren Versicherte im Finanzsektor tätig sind (Banken, Versicherungen usw.). Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie über bessere Kenntnisse im Anlagebereich verfügen, die es ihnen ermöglichen, die Schwankungen höherer Werte besser zu verstehen und langfristig höhere Renditen anzustreben.

Abb. 1: «Cash»-Strategien



Quelle: FCT 1e, per 31.12.2020

Unter den platzierten Strategien werden die folgenden drei Strategien am häufigsten gewählt: diejenige mit dem grössten Aktienanteil und die beiden Strategien mit dem geringsten Anteil (in der Regel eine Cash-Strategie und eine Strategie mit 10 bis 15 Prozent Aktien). Der Erfolg der Cash-Strategie erklärt sich zum einen aus der Schwierigkeit, sich für einen Investitionsbeginn zu entscheiden: Unsere übermediatisierte Welt verstärkt oft die Alarmmeldungen (insbesondere in den Bereichen Wirtschaft und/oder Finanzen), und es ist oft schwierig, sich davon zu überzeugen, dass «heute» ein guter Zeitpunkt ist, um in so genannte «riskante» Anlagen zu investieren, und es daher besser ist, einen besseren Zeitpunkt abzuwarten und bei einer Strategie mit geringem oder gar keinem Risiko zu bleiben.

Andererseits versuchen einige Versicherungsnehmer die Marktlage auszunutzen, um bei niedrigen Aktienkursen risikoreiche Strategien zu wählen und bei hohen Kursen oder in Krisenzeiten auf den Finanzmärkten nicht zu investieren (in Bargeld). Dieses «Market-Timing»-Verhalten kann vorteilhaft sein, aber es muss betont werden, dass es zum einen Wissen und mehr Überwachung erfordert und zum anderen, dass selbst viele Experten nicht die richtigen Entscheidungen treffen, wenn es um ihr eigenes Vermögen geht. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass solche Praktiken unserer Meinung nach für langfristiges Sparen nicht zu empfehlen sind.

Auffallend ist auch, dass nur sehr wenige Frauen Profile mit einem hohen Aktienanteil wählen. Diese Beobachtung deckt sich mit den Schlussfolgerungen einer Studie von JP Morgan:¹ Viele Frauen sparen, aber nur sehr wenige investieren. Die Wahrnehmung der Volatilität, das Gefühl der Komplexität und der Eindruck mangelnder Kontrolle sind Hindernisse für Investitionen. Die Umfrage zeigt, dass mehr Frauen bereit wären, zu investieren, wenn sie besseren Zugang zu Finanzplanung hätten, wenn die Kommunikation klarer wäre und wenn Investitionen einfacher und billiger wären. Die 1e-Pläne können also den Versicherten helfen (und dies gilt auch für viele versicherte Männer), wenn diese «erzwungenen» Investitionen ihnen helfen, diese Vorbehalte zu überwinden, wenn die 1e-Stiftung ein einfaches Angebot und eine klare Basisberatung für die Vermögensverwaltung sowie eine Finanzplanung in Bezug auf die Lebensziele anbietet – wesentliche Elemente, damit Frauen mehr finanzielles Vertrauen gewinnen. Da die Versicherten Entscheidungen über die Investitionen eines Teils ihres Vorsorgevermögens der zweiten Säule treffen müssen, kann dies ein neues Interesse dieser Versicherten an ihrer Vorsorge im Allgemeinen erwecken, insbesondere an der Ruhestandsplanung, was sich positiv auf das Bewusstsein für Sparlücken auswirkt.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass Frauen zuversichtlicher sind, wenn ihre Investitionen mit ihren Werten übereinstimmen und wenn sie ein positives soziales Ergebnis sehen können. In dieser Hinsicht ist es wichtig, dass die 1e-Pläne Verwaltungsprofile vorschlagen, die ESG-Kriterien einbeziehen. Der Trend zu verantwortungsvollen Investitionen nimmt in der Welt der Investitionen und der zweiten Säule zu und muss sich auch in der Auswahl der Strategien widerspiegeln, die den Versicherungsnehmern in den 1e-Plänen angeboten werden.



Alexandra Tischendorf
Head Investment Switzerland
alexandra.tischendorf@wtwco.com
+ 41 76 316 92 40



Jérôme Franconville
Head Investment Services Switzerland
jerome.franconville@wtwco.com
+ 41 21 321 68 04

¹ JP Morgan Untersuchung zum Thema Frauen und Investitionen. Bewertung des Spar- und Investitionsverhaltens von Frauen.

Gender – Was macht den Arbeitgeber attraktiv?

Der angespannte Arbeitsmarkt macht es den Arbeitgebern aktuell nicht leicht, neue Mitarbeiter zu gewinnen und vor allem auch zu halten. Basierend auf den Umfragen von WTW in der Schweiz (WTW Global Benefits Attitudes Survey 2022) führen vor allem Leistungspakete, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen und ihnen ein besseres Mitarbeitererlebnis bieten, zu einer deutlich höheren Mitarbeiterbindung (siehe auch den Beitrag von Chloé Karam in dieser Ausgabe). Doch genau diese Bedürfnisse unterscheiden sich stark je nach Mitarbeitergruppe.

Welches sind die wichtigsten Faktoren, um vor allem weibliche Talente anzuziehen und zu halten?

Gemäss Umfrage von WTW in der Schweiz ist für Frauen, falls sie sich nach einem neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber umschauchen müssten, vor allem die Bezahlung, die Arbeitsplatzsicherheit sowie flexibles Arbeiten wichtig. Wohingegen sich die Prioritäten ändern, wenn es um die wichtigsten Gründe für den Verbleib beim aktuellen Arbeitgeber geht. Hier steht für Frauen die Arbeitsplatzsicherheit an erster Stelle, gefolgt von der Beziehung zu Arbeitskollegen und flexiblem Arbeiten.

In Bezug auf die angebotenen Leistungen, welche im Fokus stehen sollten, unterscheiden sich die Antworten der Frauen zusätzlich noch nach dem Familienhintergrund (alleinstehend, ohne unterhaltsberechtigten Kinder / verheiratet, mit unterhaltsberechtigten Kindern unter 5 / verheiratet, mit Kindern 5 oder älter):

Abb. 1: Auf welche Leistungen sollen sich Arbeitgeber gemäss Arbeitnehmer fokussieren?

Familiengruppe					
Frau			Mann		
Keine unterhaltsberechtigten Kinder	Verheiratet mit unterhaltsberechtigten Kindern unter 5 Jahren	Nur Verheiratete mit Kindern 5 oder älter	Keine unterhaltsberechtigten Kinder	Verheiratet mit unterhaltsberechtigten Kindern unter 5 Jahren	Nur Verheiratete mit Kindern 5 oder älter
Pensionierung	Flexible Arbeit	Flexible Arbeit	Pensionierung	Karriere	Pensionierung
Flexible Arbeit	Betreuung	Pensionierung	Flexible Arbeit	Pensionierung	Flexible Arbeit
Bewältigung der emotionalen Gesundheit	Pensionierung	Den grössten Nutzen aus meinen Leistungen ziehen	Karriere	Betreuung	Den grössten Nutzen aus meinen Leistungen ziehen
Karriere	Den grössten Nutzen aus meinen Leistungen ziehen	Alltägliche Finanzen	Den grössten Nutzen aus meinen Leistungen ziehen	Flexible Arbeit	Betreuung
Den grössten Nutzen aus meinen Leistungen ziehen	Karriere	Betreuung	Bewältigung der emotionalen Gesundheit	Versicherungsprodukte	Gesundheit managen
Versicherungsprodukte	Bewältigung der emotionalen Gesundheit	Gesundheit managen	Versicherungsprodukte	Gesundheit managen	Karriere
Gesundheit managen	Versicherungsprodukte	Karriere	Gesundheit managen	Alltägliche Finanzen	Soziale Verantwortung

Beispiel: Alle Mitarbeiter
Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey, Schweiz

Wenig überraschend bewerten Frauen mit Kindern «Flexible Work» als höchste Priorität. Bei Frauen mit Kindern unter 5 Jahren wird zudem die Betreuung ebenfalls als eine der wichtigsten Leistungen angegeben. Demgegenüber ist für Frauen ohne Kinder die emotionale Gesundheit eine Top-Priorität. Unabhängig vom Familienhintergrund wird bei den Frauen als auch bei den Männern die berufliche Vorsorge als entscheidende Leistung angesehen, dies vor allem auch aufgrund der Entwicklungen der letzten Jahre. Sinkende Umwandlungssätze und grosse Unterschiede bei der Verzinsung der Altersguthaben haben einen grossen Einfluss auf die Altersvorsorge. Folglich kommt einer guten Vorsorgelösung eine immer grössere Bedeutung zu und bildet so ein wichtiges Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Erstaunlicherweise finden sich die anderen Versicherungsprodukte jedoch weit hinten in den genannten Prioritäten. Für den Arbeitgeber ist es daher zentral, dass die angebotenen Leistungen auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitergruppen ausgerichtet sind.

Die Herausforderung für den Arbeitgeber

Die Umfrage hat einmal mehr ergeben, dass sich die Bedürfnisse der Mitarbeiter je nach Generation, Geschlecht und Familienstand stark unterscheiden und ebendies eine besondere Herausforderung für den Arbeitgeber sein wird. Der Trend zu flexiblen Leistungen unterstreicht ebendiese Bedürfnisse, da man den Anforderungen der verschiedenartigen Belegschaft nur so gerecht werden kann.

Wichtig für Arbeitgeber ist deshalb, die Bedürfnisse der Mitarbeiter in Bezug auf die Leistungen nicht zu erraten, sondern die Leistungen den aktuellen und künftigen Talenten anzupassen. Mitarbeiter sollten gefragt werden, welche Leistungen bevorzugt werden, und der Arbeitgeber soll diese im Rahmen der Möglichkeiten anbieten. Die Kosten vieler Leistungen sind deutlich tiefer als erwartet, und in vielen Fällen führt eine solche Neugestaltung der Leistungen zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter bei gleichbleibenden Kosten.



Fabienne Züger
Employee Benefit Consultant
fabienne.zueger@wtwco.com
+ 41 44 804 20 59

Aktuarielles & Bilanzierung

Risikoleistungen in verschiedenen Lebensphasen im Überblick

Die Auseinandersetzung mit Invalidität und Tod, die einen selbst potenziell irgendwann betreffen könnten, ist ein komplexes Themenfeld, mit welchem sich nur wenige zu Lebzeiten befassen. Nichtsdestotrotz ist dies früher oder später unerlässlich, denn die Thematik ist von grosser Bedeutung für alle. Es stellen sich eine Vielzahl von Fragen sowohl für versicherte Personen als auch für die Pensionskassen. In diesem Artikel beschäftigen wir uns mit den Fragen und Tücken, welche sich bzgl. Risikoleistungen im Laufe der Zeit stellen können. Für unsere Darstellung gliedern wir das Arbeitsleben in vier Lebensphasen (siehe Abb. 1) und erläutern für jede Phase, was es hauptsächlich zu beachten gilt.

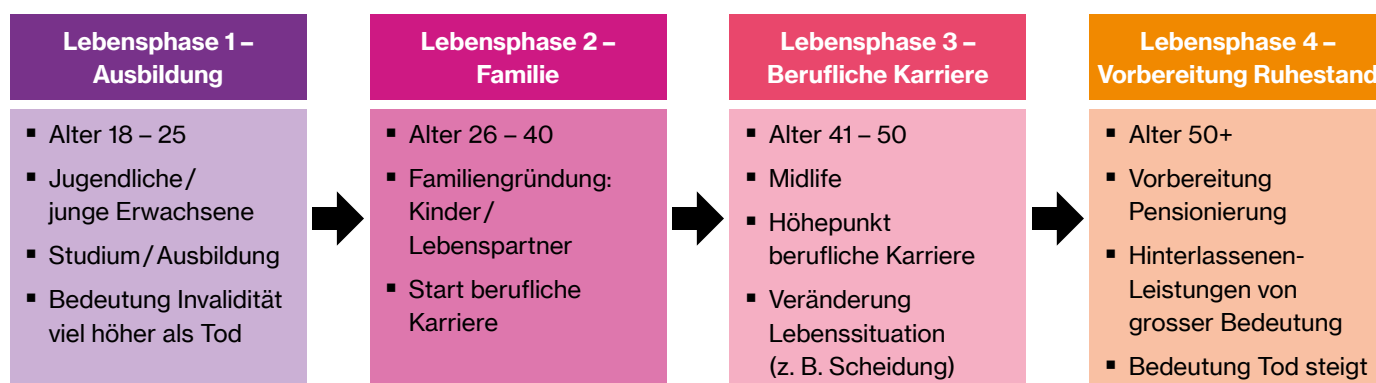
Jugendliche und junge Erwachsene (18 – 25 Jahre) Phase Ausbildung und erste Berufserfahrungen

In jungen Jahren interessiert man sich üblicherweise noch nicht so sehr für die Vorsorge. Wer noch in der Ausbildung ist, wird von Gesetzes wegen noch von seinen Eltern finanziell unterstützt. In dieser Phase möchte man normalerweise an die Absicherung irgendwelcher potenzieller, mit minimier Wahrscheinlichkeit eintretender Risiken noch nicht denken. Wichtig wäre eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema dennoch, wie wir aktuell in der Corona-Situation am Beispiel der Zunahme von psychischen Erkrankungen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen erkennen können. Wir sehen, dass die Möglichkeit einer Invalidität bei jungen Menschen nicht zu vernachlässigen ist. Eine Befassung mit den Risikoleistungen der eigenen Pensionskasse ist also unabdingbar, um einen Überblick darüber zu erhalten,

wie man im Falle einer eintretenden Invalidität finanziell abgesichert ist. Obligatorisch gilt die Risikoversicherung für die Risiken Invalidität und Tod der Pensionskasse ab 18 Jahren, im Gegensatz zur Altersversicherung, welche erst ab 25 obligatorisch ist (Art. 7 BVG).

Aus Sicht der Pensionskasse ist der Eintritt einer Invalidität bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ebenfalls von Bedeutung. Wird eine versicherte Person bereits in jungen Jahren invalid, muss die Pensionskasse unter Umständen sehr lange eine Rente ausrichten, sofern die Person nie wieder arbeitsfähig wird. Die Pensionskasse sollte sich deshalb stark mit dem Thema Reintegration auseinandersetzen. Ein Case Management, wie es beispielsweise von Rückversicherern angeboten wird, kann gerade in solchen Fällen wertvoll sein. Gerade bei Invalidität in jungen Jahren ist es enorm wichtig, dass eine betroffene Person schnellstmöglich wieder Fuss in der Arbeitswelt fassen kann. Die Pensionskasse hat ein grosses Interesse daran, dass die Invalidenversicherung regelmässige Rentenrevisionen durchführt und den Gesundheitszustand sowie die Arbeitsfähigkeit des Versicherten überprüft. Auch hier kann man sagen, dass dies bei jungen Menschen aufgrund der möglichen Dauer der Rente von grösserer Bedeutung ist. Nicht zuletzt sollte die Pensionskasse Überlegungen zu teil-invaliden Personen anstellen. Hier kann sie die Grenzbeträge (Koordinationsabzug, Eintrittsschwelle etc.) auch im Überobligatorium anpassen und der Person somit bspw. einen höheren versicherten Verdienst ermöglichen.

Abb. 1: Das Arbeitsleben in vier Phasen



Im Gegensatz zur Invalidität spielt der Tod in jungen Jahren noch keine grosse Rolle. Die Sterbewahrscheinlichkeit ist, abgesehen von Unfällen, praktisch gleich null. Ausserdem hat man als Jugendlicher tendenziell noch kein grosses Vermögen angespart und häufig auch noch keine eigenen Kinder bzw. einen prägenden Lebenspartner, weshalb auch die Bedeutung von Hinterlassenenleistungen in den Hintergrund rückt.

Lebensphase Familiengründung (26 – 40 Jahre) Phase Familie

Mit zunehmendem Alter wird neben der eigenen finanziellen Absicherung bei eintretender Invalidität auch die Versorgung der Familie relevant. Kinder sind heutzutage häufig im Alter zwischen 30 und 40 Jahre geplant, und damit gehen auch neue Verpflichtungen einher. Auch bindet man sich in dieser Lebensphase häufiger an einen festen Lebenspartner, was durch eine Heirat, eine eingetragene Partnerschaft oder im Rahmen eines Konkubinats geschehen kann. Oft steht man in dieser Lebensphase somit nicht mehr alleine da und sollte sich auch um die Absicherung der Angehörigen bei Eintritt des eigenen Todes oder der Invalidität sorgen. Gesetzlich sind Kinder-, Ehegatten- und Partnerrenten vorgesehen (Art. 19 ff. BVG).

Aus Sicht der Pensionskasse besteht hier insofern ein Gestaltungsspielraum, als die gesetzlich festgelegten Renten erhöht werden können, um den versicherten Personen überobligatorische, bessere Leistungen anzubieten. Zudem kann sie im Rahmen von Art. 20a BVG festlegen, ob die Möglichkeit einer Begünstigung des Lebenspartners eingeräumt werden soll und unter welchen Voraussetzungen (z. B. Erfordernis gleicher Wohnsitz für mind. 5 Jahre, Abschluss Konkubinatsvertrag etc.). Die versicherte Person wiederum kann dann entscheiden, ob sie ihren Lebenspartner begünstigen möchte oder nicht.¹ Diesem Umstand muss insbesondere auch bei jedem Wechsel der Pensionskasse (infolge Wechsel Arbeitgeber, aber auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers zu einer anderen Pensionskasse) Rechnung getragen werden.

Lebensphase Midlife (41 – 50 Jahre) Phase berufliche Karriere

Mit der Zeit hat man als versicherte Person immer mehr Geld angespart, wovon üblicherweise ein Grossteil in der Pensionskasse liegt. Bei einem allfälligen Jobwechsel bekommen die Leistungen der Pensionskasse des neuen Arbeitgebers immer mehr Bedeutung. Scheidungen können grosse Auswirkungen auf das Altersguthaben und somit auf Hinterlassenenleistungen und je nachdem auch auf eine allfällige IV-Rente haben. Auch kann in dieser Lebensphase ein Vorbezug für Wohneigentum erwünscht sein, was wiederum das Altersguthaben und den Risikoschutz schmälert. Hier ist zu überlegen, ob Vorsorgelücken mit freiwilligen Einkäufen wieder geschlossen oder minimiert werden können.

Mit wachsendem Sparguthaben rückt auch die finanzielle Absicherung stärker in den Fokus. Wer einen hohen Lebensstandard pflegt, möchte diesen wohl auch im Falle einer Erwerbsunfähigkeit beibehalten können oder seinen Hinterlassenen einen solchen Standard ermöglichen. Mit dem Abschluss eines Säule-3a-Produkts mit inkludierter Risikoversicherung besteht beispielsweise eine Möglichkeit, die Risiken Tod und Invalidität zusätzlich zu den gesetzlichen und reglementarischen Leistungen der Pensionskasse zu garantieren.

Lebensphase Alter (50+ Jahre) Phase Vorbereitung Ruhestand

Je älter man wird, desto stärker beschäftigt man sich mit dem anstehenden Ruhestand oder einem allfälligen Tod. Überlegungen zum Thema Massnahmen für das Risiko Alter werden immer wichtiger. Hier hat eine versicherte Person einige Möglichkeiten, die Leistungen aufzubessern (z. B. Abschluss zusätzliche Versicherung, weitere Einkäufe in die Pensionskasse etc.). Demgegenüber steht auch hier der Pensionskasse ein gewisser Gestaltungsspielraum zu, welche Leistungen sie für das Alter anbieten möchte (z. B. überobligatorische Altersrente, auf Lebenssituation angepasste Umwandlungssätze etc.). Eine versicherte Person muss zudem in dieser Lebensphase entscheiden, ob sie im Alter lieber eine Rente beziehen möchte oder bei Pensionierung das Alterskapital ausbezahlt werden soll. Bei Kapitalbezug trägt sie die Verantwortung für Risiken und Chancen.

Begleitend stellen sich Fragen dazu, ob die eigenen Kinder oder der Lebenspartner / Ehepartner nach dem eigenen Tod finanziell genügend gut dastehen. In dieser Lebensphase gewinnen Lebensversicherungen, welche die Vorsorge durch die Pensionskasse ergänzen können, häufiger an Bedeutung.

¹ Mehr zum Thema Gestaltungsmöglichkeiten des Risikoschutzes im Todesfall findet sich in unserem Artikel «Risikoschutz im Todesfall – Gestaltungsmöglichkeiten» in 360°Vorsorge I Magazin, Ausgabe 3, 2021, S. 21 ff.

Fazit

Risikoleistungen können für jeden Menschen sehr bedeutsam sein, unabhängig davon, ob man noch in der Ausbildung ist, gerade das erste Kind bekommen hat, einen grossen Karriereschritt gemacht hat, eine Scheidung hinter sich hat oder einfach gemäss dem Lauf der Dinge kurz vor der Pensionierung steht.

Je nach Lebensphase können sich jedoch andere Fragen stellen und der Fokus liegt auf unterschiedlichen Bereichen. Hilfreich ist, wenn man vor möglicherweise eintretenden Risiken nicht die Augen verschliesst und sich bereits in jungen Jahren damit auseinandersetzt. Dies kann später auftretenden finanziellen Einbussen vorbeugen oder solche ausgleichen und so zumindest den wirtschaftlichen Aspekt des eintretenden Risikos abmildern. Aus Sicht der Pensionskasse ist es wichtig, dem eigenen effektiven Versichertenbestand im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten und der Risikofähigkeit möglichst massgeschneiderte Risikoleistungen zu offerieren. Auch in kommunikativer Hinsicht sind die Pensionskassen und/oder der Arbeitgeber gefordert, die Versicherten für diese Fragen zu sensibilisieren.



Estelle Caveng

MLaw,
Legal Consultant

estelle.caveng@wtwco.com
+ 41 43 488 44 72



Samuel Neukomm

Pensionsversicherungs-Experte SKPE,
Head Actuarial Consulting

samuel.neukomm@wtwco.com
+ 41 43 488 44 29

Recht & Regulierung

Wohneigentumsförderung in verschiedenen Lebenslagen

Die Wohneigentumsförderung (WEF), sei es durch Vorbezug (Art. 30c BVG) oder Verpfändung (Art. 30b BVG), zielt darauf ab, den Erwerb von Wohneigentum für den «Eigenbedarf» zu erleichtern (vgl. Übersicht über die Voraussetzungen in Abb. 1). Wohneigentum wird als zweckmässige Vorsorgeform angesehen, weil Versicherte im Ruhestand von Wohnkosten entlastet werden und Wohn-

eigentum sich längerfristig durch Widerstandskraft gegen die Geldentwertung auszeichnet.

In der Praxis stellen sich vielfältige Fragen. Wir nehmen einige davon auf und beantworten diese nachfolgend aus Sicht des Versicherten.

Welche Möglichkeiten bietet die WEF?

Sie haben die Möglichkeit, einen Teil oder Ihr gesamtes Vorsorgeguthaben vorzubeziehen, um den Kauf Ihres Eigenheims zu finanzieren. Zusätzlich können Sie entweder Ihren Anspruch auf Vorsorgeleistungen oder einen Betrag bis zur Höhe Ihrer Freizügigkeitsleistung (Vorsorgeguthaben) verpfänden.

Wenn Sie Ihr Eigenheim später vermieten, besteht **keine Verpflichtung, die WEF-Vorbezüge zurückzuzahlen**. Das Bundesgericht hat entschieden, dass die Vermietung eines mittels WEF-Vorbezugs erworbenen und während Jahren selbst bewohnten Eigenheims mit unbefristetem Mietvertrag, der von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden kann, **kein Recht einräumt, welches wirtschaftlich einer Veräusserung gleichkommt**. Sie sind daher nicht verpflichtet, den Vorbezug zurückzuzahlen.

Was ist, wenn ich mein Haus vermiete?

Ich möchte ein Haus im Ausland kaufen, arbeite aber in der Schweiz. Darf ich das?

Wenn Sie eine B- oder C-Bewilligung haben und **in der Schweiz leben, ohne einen Wohnsitz zu begründen** (wie ein Saisonnier), können Sie einen Vorbezug für den Bau Ihrer Familienwohnung in Ihrem Herkunftsland beziehen. Voraussetzung dafür ist, dass Ihre gesamte Familie (Partner und Kinder) in Ihrem Heimatland geblieben ist und Sie **regelmässig zu Ihrer Familie zurückkehren**. Die Voraussetzung der regelmässigen Rückkehr ist erfüllt, wenn Sie **«wann immer es Ihnen unter Berücksichtigung der beruflichen, geographischen und finanziellen Umstände möglich ist, mindestens aber einmal im Jahr während Ihres Jahresurlaubs»** nach Hause reisen. Wenn Sie hingegen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen und in der Schweiz Wohnsitz haben, können Sie Ihr Vorsorgeguthaben nicht für den Bau Ihres Hauses in Ihrem Heimatland verwenden, selbst wenn Ihre Familie dort lebt.

Im französischen Recht gibt es das Miteigentum nicht und Konkubinatspartner können lediglich in der Form von gemeinschaftlichem Eigentum («indivision») Grundeigentum zur Hälfte erwerben. Wenn Ihre Vorsorgeeinrichtung einen Antrag auf Vorbezug ablehnt, weil Sie als Grenzgänger im Konkubinat leben, mit der Begründung, dass nur die Form des Miteigentums nach Art. 2 Abs. 2 Bst. b WEFV vorgesehen sei, dann verstösst sie gegen den **Gleichbehandlungsgrundsatz**. Sie muss **einen Vorbezug zulassen, wenn es eine Ähnlichkeit zwischen der schweizerischen und einer ausländischen Rechtsordnung gibt**, wie dies beim Miteigentum nach schweizerischem Recht und dem gemeinschaftlichen Eigentum nach französischem Recht der Fall ist.

Ich bin französischer Grenzgänger und lebe im Konkubinat. Ich würde gerne ein Haus im gemeinschaftlichen Eigentum erwerben, ist das möglich?

Wenn sich Ihr Eigenheim im Ausland befindet und es nicht möglich ist, die Veräußerungsbeschränkung im Grundbuch einzutragen, kann Ihre Vorsorgeeinrichtung stattdessen eine **notarielle Urkunde** oder eine **Bescheinigung von der Gemeinde**, in der sich Ihre Immobilie befindet, oder von der Bank verlangen, dass der beantragte Betrag für den Erwerb von Wohneigentum verwendet wird. Teilweise gibt es auch im Ausland Dienststellen oder Register, welche Nachweise über Grundeigentum erbringen können.

Was ist, wenn es im Land, in dem ich lebe, kein Grundbuch gibt?

Kann ich eine Zweitwohnung erwerben?

Vorsorgeguthaben dürfen nicht für den Erwerb einer Zweitwohnung verwendet werden. Dasselbe gilt für die Finanzierung einer Zweitwohnung oder eines Ferienhauses, das später zu Ihrer Hauptwohnung werden soll. Es ist somit ausgeschlossen, Ihr Vorsorgeguthaben für den Erwerb einer Zweitwohnung zu verwenden. Ausserdem darf Ihr Vorsorgeguthaben jeweils nur für ein Objekt verwendet werden (Art. 1 Abs. 2 WEFV). Sie können also nicht mit Hilfe von WEF-Vorbezügen in Ihre Hauptwohnung und Ihre Zweitwohnung investieren. Wenn Sie hingegen später in Ihre Zweitwohnung ziehen und sie zur Hauptwohnung machen, können Sie den für die bisherige Hauptwohnung gemachten Vorbezug auf die neue Hauptwohnung übertragen lassen.

Wenn Sie mit entsprechenden **Belegen glaubwürdig nachweisen**, dass Sie in naher Zukunft im Ausland Wohnsitz nehmen, ein Eigenheim erwerben und selbst bewohnen werden, kann Ihre Vorsorgeeinrichtung einen Vorbezug zulassen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Sie in Ihr Heimatland zurückkehren oder ins Ausland umziehen.

Ich ziehe bald ins Ausland und möchte dort ein Haus kaufen, geht das?

Es reicht, ich will mich scheiden lassen. Was passiert, wenn ich einen Teil der Familienwohnung mit meinem während der Ehe erworbenen Vorsorgeguthaben finanziert habe?

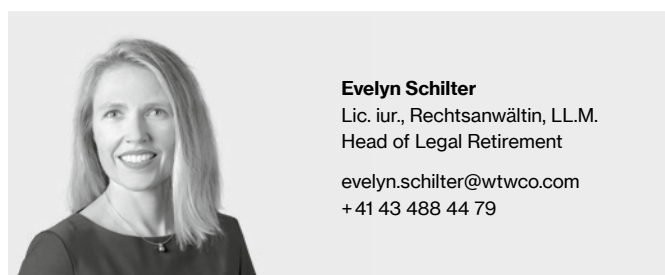
Im Falle eines WEF-Vorbezuges und späterer Scheidung muss das Gericht für den Vorsorgeausgleich bei Scheidung von Amtes wegen prüfen, **ob bei der Veräußerung der Familienwohnung ein Verlust absehbar** ist, der die Rückzahlung des Vorbezugs verunmöglichen könnte (Art. 30d Abs. 5 BVG). Ihr Vorbezug aus Ihrem Vorsorgeguthaben **darf nicht in die Teilung einbezogen werden**, ohne dass sich der Richter vorher vergewissert hat, dass der Betrag an Ihre Vorsorgeeinrichtung zurückbezahlt werden kann (Art. 30d BVG). Dies gilt insbesondere, wenn dem Gericht bekannt ist, dass der Verkauf der Familienwohnung nicht nur zum Gesamtverlust des bezogenen Betrags führen wird, sondern auch eine Bankschuld bestehen bleibt.

Schlussfolgerung

Die Möglichkeit, Vorsorgeguthaben für den Erwerb von Wohneigentum zu investieren, kurbelt den Immobilienmarkt an. Die Wohneigentumsförderung ist ohne Zweifel für Personen attraktiv, die ihr Vorsorgeguthaben unmittelbar für den Erwerb von Wohneigentum nutzen wollen. Sie birgt aber auch gewisse Risiken. Die Tragbarkeit der langfristigen Hypothekenlast kann überschätzt werden. Im Falle einer Zwangsvollstreckung besteht die Gefahr, dass die Immobilie mit Verlust verkauft wird. In einer solchen Situation riskieren die Versicherten nicht nur den Verlust ihrer Immobilie, sondern darüber hinaus auch noch eine Beeinträchtigung ihrer Vorsorgeansprüche. Daher erfordert diese Investition im Vorfeld reifliche Überlegung und sollte nicht leichtfertig vorgenommen werden.

Abb. 1: Übersicht über die Voraussetzungen der Wohneigentumsförderung

1. Verwendung nur zum **Erwerb oder Bau von Wohneigentum**, zum Erwerb von **Beteiligungen an Wohneigentum** oder zur **Rückzahlung von Hypothekendarlehen** (vgl. Art. 1 Abs. 1 Bst. a bis c WEFV). Es kann auch zur **Finanzierung wichtiger Arbeiten** verwendet werden, die den Wert des Wohneigentums steigern oder einen Wertverlust des Wohneigentums verhindern, d. h. Renovierungsarbeiten.
2. Nutzung der Immobilie für den **Eigenbedarf**, wobei zu beachten ist, dass der WEF-Vorbezug nur zur Finanzierung des Erwerbs der **Hauptwohnung** des Versicherten in der Schweiz oder im Ausland dienen kann, nicht aber für eine Zweitwohnung (Art. 4 Abs. 1 WEFV). Es sei daran erinnert, dass der WEF-Vorbezug **nicht von den bilateralen Verträgen** zwischen der Schweiz und der **EU/EFTA** erfasst wird (vgl. Art. 25f FZG). Die Vorsorgeguthaben dürfen **gleichzeitig nur für ein Objekt** verwendet werden (Art. 1 Abs. 2 WEFV). Dabei muss es sich immer um eine Immobilie handeln, die als solche im Grundbuch eingetragen ist (also eine Wohnung oder ein Haus: Art. 2 Abs. 1 WEFV).
3. **Ein einziger WEF-Vorbezug alle 5 Jahre** (Art. 5 Abs. 3 WEFV). Diese Frist gilt für jede Vorsorgeeinrichtung separat. Der Vorbezug kann bis **spätestens 3 Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen** geltend gemacht werden (Art. 30c Abs. 1 BVG). Die **Rückzahlung ist bis zur Entstehung des reglementarischen Anspruchs auf Altersleistungen** zulässig (Art. 30d Abs. 3 BVG).
4. **Umfassende Liste der zulässigen Eigentumsformen** (Art. 2 Abs. 2 und 3 WEFV), insbesondere: Eigentum, Miteigentum, gemeinsames Eigentum der versicherten Person mit ihrem Ehepartner, Erwerb von Anteilscheinen einer Wohnbaugenossenschaft.
5. **Mindestbetrag CHF 20'000**; dieser Mindestbetrag gilt nicht für den Erwerb von Anteilscheinen an Wohnbaugenossenschaften und von ähnlichen Beteiligungsformen und auch nicht für Ansprüche gegenüber einer Freizügigkeitseinrichtung (Art. 5 Abs. 1 WEFV). Der Betrag darf nicht direkt an den Versicherten ausgezahlt werden. Die Vorsorgeeinrichtung **zahlt den Vorbezug nach Vorlage der entsprechenden Belege** und im Einverständnis mit dem Versicherten **direkt an den Verkäufer, Ersteller, Darlehensgeber** oder Begünstigten (Art. 6 Abs. 2 WEFV).
6. **Einschränkungen möglich bei Unterdeckung der Vorsorgeeinrichtung** (Art. 30f BVG und 6a WEFV; siehe auch Art. 30c Abs. 7 BVG und 6 Abs. 4 WEFV bei Liquiditätsproblemen).
7. Die Bedingungen für die Vergabe von Hypothekendarlehen durch Banken sind seit dem 1. Juli 2012 restriktiver geworden. Es gelten strengere Anforderungen bezüglich Eigenmitteln: Der Versicherte muss mindestens **10 Prozent Eigenmittel beibringen, die nicht aus der zweiten Säule stammen**, um ein Hypothekendarlehen zu erhalten (Art. 72 Abs. 5 Eigenmittelverordnung).



Mitwirkungsrechte von Rentnern

Ein wesentlicher Teil des Vermögens wie auch der Verpflichtungen einer Vorsorgeeinrichtung tangiert Rentner. Rentner können je nach Konstellation einen beachtlichen Teil des Destinatärskreises ausmachen. Eine Vielzahl von Entscheiden des Stiftungsrates sind auch für Rentner von grossem Interesse – man denke beispielsweise an Teuerungsanpassungen, Anlageentscheide, Verzinsungsfragen oder Sanierungsmassnahmen. Dies wirft die berechnete Frage auf, wie Rentner bei Entscheiden der Vorsorgeeinrichtung mitwirken können oder sollen. Sodann stellt sich die Frage, inwiefern Rentner bei einem Anschlusswechsel einzubeziehen sind.

Mitwirkung im Stiftungsrat

Rentner haben nach Gesetz weder Anspruch darauf, im Stiftungsrat Einsitz zu nehmen, noch haben sie ein aktives Wahlrecht. Art. 51 BVG statuiert vielmehr das Recht der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers, die gleiche Zahl von Vertretern in den Stiftungsrat zu entsenden. Die paritätische Vertretung und sozialpartnerschaftliche Führung und Lenkung der Vorsorgeeinrichtung wird also in der beruflichen Vorsorge als tragendes Element angesehen. Sowohl potenzielle Arbeitgebervertreter als auch Rentner dürfen demnach aufgrund der unterschiedlichen Interessen die Arbeitnehmer nicht vertreten. Die Interessen der Arbeitgebervertreter wie auch die Interessen der Rentner können nämlich den Interessen der Arbeitnehmer entgegenstehen.

In der Praxis ist es verbreitet, eine externe Person als Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertreter in den Stiftungsrat einzuberufen. Dies muss reglementarisch vorgesehen sein. Die Stiftungsaufsicht verlangt, mit Hinweis auf das Erfordernis der Parität, dass die Arbeitnehmer auch ein Recht haben müssen, eine externe Person als Vertreter zu wählen, wenn dieses Recht dem Arbeitgeber zusteht. Ein solches externes Stiftungsratsmitglied muss aber tatsächlich eine aussenstehende Person sein. Dies wäre nicht der Fall, wenn ein Rentner der Vorsorgeeinrichtung für die Arbeitnehmer im Stiftungsrat Einsitz nimmt.¹

Es ist aber zulässig, statutarisch oder reglementarisch die Vertretung von Rentnern im obersten Organ vorzusehen, solange eine Rentnervertretung nicht zu Lasten der Arbeitnehmervertreter geht. Unzulässig wäre es also beispielsweise, drei Arbeitnehmervertreter, vier Arbeitgebervertre-

ter und einen Rentnervorteiler vorzusehen. Zulässig wären demgegenüber beispielsweise drei Arbeitgebervertreter, ein Rentnervorteiler und vier Arbeitnehmervertreter. Ebenso zulässig wären beispielsweise drei Arbeitgebervertreter, drei Arbeitnehmervertreter und zwei Rentnervorteiler.

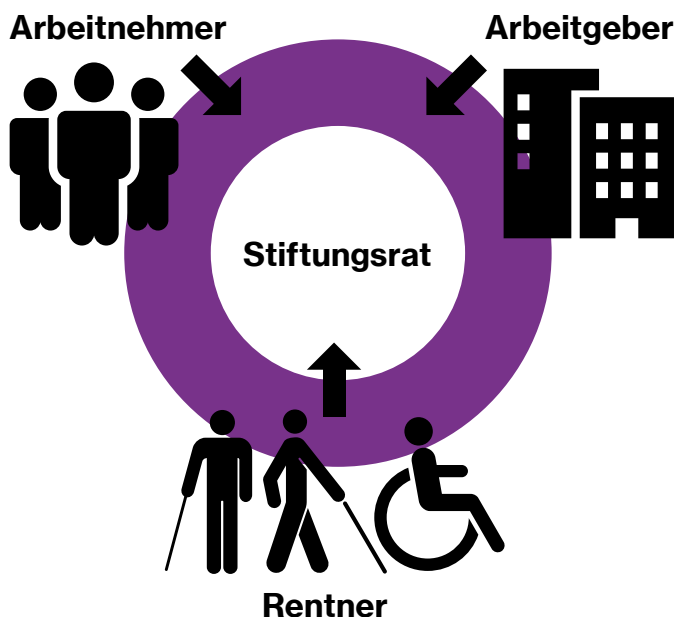
Daneben gibt es andere Formen von Mitwirkungsrechten, die auch in der Praxis (vereinzelt) auftreten. Beispielsweise kann Rentnern ein Beisitzrecht mit oder ohne Antragsrecht sowie ein Informations- und Antragsrecht vor oder nach den Stiftungsratssitzungen (schriftlich oder an einer separaten Rentnerversammlung beispielsweise) gewährt werden. Dies kann je nach Zusammensetzung des Destinatärskreises sinnvoll sein.

Damit stellt sich die Frage, weshalb Rentnermitwirkungsrechte in der Praxis nicht mehr verbreitet sind, zumal die Rentner eine wichtige Interessengruppe darstellen. Angesichts steigender Teuerung und vermehrt auftretender Verteilungsmodelle für eine übergreifende Generationen-fairness dürfte sich die Bedeutung der Rentnervertretung in der Zukunft gar erhöhen. In diesem Zusammenhang muss auch sichergestellt werden, dass die neue Rentnergeneration, welche jahrzehntelang aufgrund von Querfinanzierungen weniger Verzinsung erhielt und nun mit tieferen Umwandlungssätzen leben muss, künftig adäquate Leistungsverbesserungen erhält. Ansonsten entsteht eine Verlierergeneration.

Bei reinen Rentnerkassen können naturgemäss Arbeitnehmer nicht mehr vertreten sein, und häufig fehlt nun auch der Bezug zum Arbeitgeber. Das Gesetz regelt nicht, wie in diesen Fällen der Stiftungsrat oder die Vorsorgekommission zusammengesetzt wird. Sinnvollerweise enthält das Reglement Regelungen, welche sicherstellen, dass jederzeit ein funktionierender Stiftungsrat bestellt werden kann. Es können beispielsweise Regelungen zu den Wahlvoraussetzungen, zu Altersbeschränkungen, zur Wahl entweder durch die Rentner oder durch den Stiftungsrat selbst vorgesehen werden. In solchen Situationen macht sicherlich auch der Einsitz von externen Fachpersonen Sinn.

¹ Vgl. Urteil BVGE vom 19.08.2020, A-6435/2018 E. 7. Demgegenüber kann aber ein Rentner als Arbeitnehmervertreter Einsitz in den Stiftungsrat einer anderen Vorsorgeeinrichtung nehmen, sofern er von dieser keine Leistungen bezieht.

Abb. 1: Beispiel Stiftungsrat mit Rentnervertretung



Reglementsänderungen

Der Rentenanspruch als solcher wird durch Reglementsänderungen nicht tangiert. Aber wenn beispielsweise die Bestimmungen zu den Überentschädigungsregelungen, zur Teuerung oder zu den Anwartschaften angepasst werden, so hat dies auch auf die Rentner einen Einfluss. Der Stiftungsrat ist im gesetzlichen und reglementarischen Rahmen² befugt, das Vorsorgereglement anzupassen. Der Rentner hat kein Mitspracherecht (ebenso die Aktivversicherten). Das geänderte Reglement muss aber den Aktiven und auch den Rentnern zur Verfügung gestellt werden, damit es anwendbar wird. Dabei genügt es nicht, wenn die Vorsorgeeinrichtung das Reglement nur im Intranet bzw. Internet aufschaltet. Grundsätzlich ausreichend ist eine Zustellung per Mail mit einem Link zum geltenden Reglement. Gerade bei älteren Rentnern ist aber eine Zustellung per Post nach wie vor erforderlich, kann doch von solchen Personen der Umgang mit elektronischen Medien nicht gleichermassen erwartet werden wie bei jüngeren Personen. Zusätzlich sind die Versicherten – also sowohl die Aktivversicherten als auch die Rentner – umfassend und klar über die konkreten Änderungen zu informieren (vgl. Art. 86b BVG).³ Dies gilt insbesondere, wenn beispielsweise Leistungen reduziert werden oder neue formelle Anforderungen (z. B. bezüglich einer Begünstigenerklärung bei einer Lebenspartnerrente) eingeführt werden.

Anschlusswechsel

Gemäss Art. 11 Abs. 3^{bis} BVG ist für die Auflösung eines Anschlussvertrages und den Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber das Einverständnis des Personals oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung erforderlich. Auch Rentner können von einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung betroffen sein (vgl. Art. 53e BVG). Ihnen steht aber kein Mitspracherecht zu, wenn es um einen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung geht. Dies ist auch sachlich gerechtfertigt, da die Renten nur dann übertragen werden können, wenn die neue Vorsorgeeinrichtung bestätigt, dass die Rentner zu den gleichen Bedingungen übernommen werden. Der Rentenanspruch als solcher wird also vom Anschlusswechsel nicht berührt.⁴ Die Unsicherheiten und Bedenken der Rentner bei einem Anschlusswechsel sind aber ernst zu nehmen. Es empfiehlt sich, die Rentner frühzeitig über die Hintergründe der Übertragung und die neue Vorsorgelösung zu orientieren und dabei auch den Aspekt der ausreichenden Finanzierung konkret anzusprechen. Dabei ist ausdrücklich festzuhalten, dass die nach den bisherigen reglementarischen Grundlagen erworbenen Ansprüche von der Übertragung nicht tangiert werden (Garantie der Rentenleistungen). Die Informationspflicht betrifft zunächst die bisherige Vorsorgeeinrichtung. Die neue Vorsorgeeinrichtung hat die Rentner sodann über die neuen reglementarischen Grundlagen, die Ansprechpersonen und weitere Angaben zur neuen Vorsorgeeinrichtung zu orientieren.

Fazit

Rentner wirken in der Regel weder bei Stiftungsratsentscheiden noch bei Reglementsanpassungen oder beim Wechsel von Vorsorgeeinrichtungen mit. Ihren Interessen ist aber bei der Entscheidung Rechnung zu tragen. Der Stiftungsrat ist verpflichtet, die Interessen aller Versicherten und damit auch jene der Rentner zu wahren.⁵ Angesichts der drohenden Teuerung und der aktuellen Verteilungsmodelle werden Rentenanpassungen immer wichtiger. Wer steht für die Interessen der Rentner ein? Allenfalls ist es an der Zeit, vermehrt auch Rentner in angemessenem Verhältnis in den Stiftungsrat zu integrieren, wobei die Art des Einbezugs je nach Konstellation unterschiedlich ausfallen kann.

² Insbesondere sind die verfassungsmässigen Schranken einzuhalten. Der Stiftungsrat kann das Vorsorgereglement nur dann einseitig abändern, wenn dieses einen entsprechenden Abänderungsvorbehalt enthält.

³ Beispielsweise BGE 136 V 331, BGE vom 26.06.2019, 9C_874/2018.

⁴ Allerdings kann die neue Vorsorgeeinrichtung andere Modalitäten, z. B. bezüglich der Überentschädigungsregelung, vorsehen. Diesbezüglich ist allerdings darauf hinzuweisen, dass auch beim Verbleib in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung bei Reglementsänderungen z. B. eine neue Überentschädigungsregelung auf die Rentner anwendbar wäre (vgl. dazu die Ausführungen oben).

⁵ Art. 51b Abs. 2 BVG.

Carmela Wyler-Schmelzer

Lic. iur., Rechtsanwältin,
Senior Legal Consultant

carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+ 41 43 488 44 73



Michael Wieser

Senior Actuarial Consultant

michael.wieser@wtwco.com
+ 41 43 488 44 39



News & Trends



360°Benefits I Academy – Online Training International Pension Accounting 2022

6. / 13. / 20. / 27. September 2022

- Die Schulungen sind in 2 Teile gegliedert:
Teil 1: Grundlagen der Buchhaltung
Teil 2: Buchhaltung in der Praxis
- Kreditpunkte für dieses Seminar:
SAV-CPS: 5, SKPE-CPS: 5
- Die Standardsprache für die Schulung ist Englisch, jedoch können die Schulungen je nach Anzahl der Teilnehmer in verschiedenen Sprachen abgehalten werden.

[Mehr Informationen](#)

360°Vorsorge I Akademie – «BVG was uns BeVeGt»

WTW Büro Zürich – 27. Oktober 2022

- Die Inflation durchdringt alle Bereiche der Vorsorge. Was bedeutet der Anstieg der risikolosen Zinsen für den technischen Zins und den Umwandlungssatz? Wann und wie müssen Renten der Preisentwicklung angepasst werden? Werden Obligationen bei steigenden Zinsen zukünftig wieder attraktiv im Portfolio?
- Diese Fragen werden anhand von drei Referaten erörtert.
- Kreditpunkte für diese Veranstaltung: SAV-CPS: 2, SKPE-CPS: 1 Credit Point pro Teilnahme-Stunde

[Mehr Informationen](#)



360°Vorsorge I Publikationen

Hier finden Sie unser 360°Vorsorge I Magazin, die 360°Vorsorge I News Beiträge und vieles mehr.

[Zur Website](#)



Wir feiern 35 Jahre WTW Schweiz

[Mehr Informationen](#)

Aline Kratz-Ulmer / Carmela Wyler-Schmelzer

Recht der beruflichen Vorsorge

Entwicklungen 2021

Jetzt im Handel erhältlich:

Recht der beruflichen Vorsorge, Entwicklungen 2021 (njus.ch, Stämpfli Verlag) von Carmela Wyler-Schmelzer zusammen mit Aline Kratz-Ulmer

[Zur Website](#)

Unsere Büros in der Schweiz

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zürich
+41 43 488 44 0

Kontakt

Christian Heiniger
christian.heiniger@wtwco.com

Towers Watson SA

Rue du Petit-Chêne 18
1003 Lausanne
+41 21 321 68 00

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@wtwco.com

Towers Watson SA

Rue de la Cité 1
1204 Genf
+41 22 309 39 50

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@wtwco.com

Über WTW

Als WTW (NASDAQ: WTW) bieten wir datengesteuerte, evidenzbasierte Lösungen in den Bereichen Mitarbeiter, Risiko und Kapital an. Wir nutzen die globale Sichtweise und das lokale Fachwissen unserer Mitarbeitenden in 140 Ländern und Märkten, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre Strategie zu schärfen, die Widerstandsfähigkeit ihrer Organisation zu verbessern, ihre Mitarbeitenden zu motivieren und ihre Leistung zu maximieren.

In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden decken wir Chancen für nachhaltigen Erfolg auf und bieten Perspektiven, die Sie weiterbringen. Mehr unter [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



[wtwco.com/social-media](https://www.wtwco.com/social-media)

Copyright © 2022 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH0027 August 2022

[wtwco.com/de-CH](https://www.wtwco.com/de-CH)

