

VORSORGEN MIT DER PENSIONS-KASSE

Pläne für Gutverdienende spalten die Fachwelt

Die zunehmende Individualisierung in der beruflichen Vorsorge birgt Chancen und Risiken

Sogenannte 1e-Vorsorgepläne geben Versicherten mit höheren Gehältern neue Anlagefreiheiten in der beruflichen Vorsorge. In Zukunft dürften solche Pläne grössere Verbreitung finden. Sie haben aber auch ihre Nachteile.

MICHAEL FERBER

An den sogenannten 1e-Plänen in der beruflichen Vorsorge scheiden sich auch unter Branchenexperten die Geister. Dabei handelt es sich um Sparpläne für Besserverdienende. Diese können Lohnbestandteile ab der Höhe von 126 900 Fr. in solchen 1e-Plänen versichern und dabei ihre Anlagestrategie unter maximal zehn vorgeschlagenen Anlagestrategien frei wählen – dabei tragen sie allerdings auch das Verlustrisiko. Zuvor muss die Vorsorgeeinrichtung solche Pläne eingeführt haben. In den vergangenen Jahren hatte es um die 1e-Pläne ein gesetzgeberisches Tauziehen gegeben. Dabei ging es um die Änderung des Freizügigkeitsgesetzes. Zum 1. Oktober vergangenen Jahres hat der Bundesrat nun eine Verordnung in Kraft gesetzt, laut welcher Pensionskassen ihren Versicherten keinen garantierten Mindestbetrag auszahlen müssen, wenn diese ihre Vorsorgeeinrichtung verlassen. Dies war vorher nicht der Fall und hatte die Verbreitung von 1e-Plänen behindert.

Arbeitgeber profitieren

Nun scheint die Entwicklung in diesem Bereich ins Rollen zu kommen. In einer am Donnerstag publizierten Umfrage der Beratungsgesellschaft Aon unter 40 Schweizer Pensionskassen mit Vermögen im Volumen von 110 Mrd. Fr. gaben rund 13% der Befragten an, dass sie wahrscheinlich in den kommenden 24 Monaten einen 1e-Plan einführen werden. 21% der Befragten teilten mit, dass sie eine Einführung von 1e-Plänen für unwahrscheinlich halten. Diese Zahlen liessen eine grössere Verbreitung von solchen Vorsorgeeinrichtungen erwarten, kommentierte Aon.

Für Arbeitgeber haben solche 1e-Pläne grosse Vorteile. Für sie entfällt das Sanierungsrisiko, ihre Verpflichtung beschränke sich auf die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung, teilt Aon mit. Unternehmen, die nach internationalen Rechnungslegungsstandards wie IFRS oder US-GAAP bilanzieren, sollten solche 1e-Pläne als Beitragsprimatspläne («defined contribution plans») behandeln können. Laut dem Vorsorgespezialisten Daniel Dubach kam der Haupt-



Für Lohnbestandteile ab der Höhe von 126 900 Franken stehen verschiedene Anlagestrategien zur Verfügung.

ILLUSTRATION GLANDIEN

antrieb für die Einführung von 1e-Plänen von den Arbeitgebern, nicht von Versicherten – schliesslich böten solche Pläne eine sehr gute Möglichkeit, um die Bilanz zu entschlacken.

Was haben aber die Versicherten von solchen 1e-Vorsorgeplänen? In einer Podiumsdiskussion an der vom VPS-Verlag organisierten Fachmesse zweite Säule vergangene Woche in Zürich trat Jérôme Cosandey, Vorsorgespezialist beim Think-Tank Avenir Suisse, für mehr Wahlmöglichkeiten für Versicherte in der beruflichen Vorsorge ein und begrüsst die Einführung von 1e-Plänen. Diese sorgen dafür, dass die Versicherten das in der zweiten Säule angesparte Geld mehr als ihr eigenes wahrnehmen.

Entmündigte Versicherte?

Beat Hügli vom Pensionskassendienstleister Avadis nannte die Möglichkeit, unterschiedliche Anlagestrategien auszuwählen, als Vorteil für die Versicherten. Eine 26-Jährige und ein 63-Jähriger hätten oftmals völlig unterschiedliche Risikoprofile. Folglich sei nicht einzu- sehen, weshalb diese genau die gleiche Anlagestrategie verfolgen sollten. Man solle den Versicherten zutrauen, solche

Entscheidungen zu treffen, und dürfe sie nicht entmündigen. Auch Reto Spring, Präsident des Finanzplaner-Verbands Schweiz, betont die Vorteile von 1e-Plänen. Im Zusammenhang mit diesen Plänen werde oft davon gesprochen, dass es sich um eine «unsolidarische Haltung» handle, wenn Vorsorgegelder der Besserverdienenden in solche Sparpläne gesteckt würden, weil damit die Solidarität untergraben und die Umverteilung gefördert werde. Dazu sei zu sagen, dass die zweite Säule grundsätzlich nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert werde – eine Umverteilung von Aktiven zu Rentnern oder von Besserverdienenden zu Schlechterverdienenden sei nicht angedacht.

Dabei werde das Tieflohnsegment seit Jahren «quersubventioniert», indem ein zu hoher Mindestzinssatz (1 statt 0,25% Marktzinssatz) und ein überhöhter Umwandlungssatz von 6,8% – versicherungsmathematisch korrekt wären laut Spring zirka 5% – vorgeschrieben seien. Die freiwillige Nutzung von 1e-Plänen gebe also einem Teil der Vorsorgennehmer die Möglichkeit, die systemfremde, missbräuchliche Verwendung von Vorsorgegeldern zu korrigieren. Von einer «unsolidarischen Umverteilung» könne diesbezüglich

keine Rede sein – wenn schon, dann sei der heutige Zustand unsolidarisch.

Hanspeter Konrad, Direktor des Pensionskassenverbands Asip, sagte indes in der Podiumsdiskussion bei der Fachmesse, die derzeitigen Wahlmöglichkeiten in der zweiten Säule genügen. Man dürfe nicht zu stark an den Grundfesten der Kollektivität in der beruflichen Vorsorge rütteln. Ab einem gewissen Lohnsegment seien 1e-Pläne vertretbar. Den derzeitigen Betrag von 126 900 Fr., ab dem solche Pläne möglich seien, solle man aber nicht weiter senken.

Kritik an den Plänen

Doch auch an Kritikern der 1e-Pläne mangelt es nicht – und diese kommen nicht nur aus dem linken politischen Lager. Skeptische Worte waren jüngst auch in einer Studie der Pensionskassenberatung c-alm im Auftrag des Schweizerischen Pensionskassenverbands Asip zu lesen. 1e-Pläne seien aufgrund ihrer Individualisierung ein «Fremdkörper in der zweiten Säule», hiess es darin. Sie seien den Elementen der Sozialversicherung fern und unterwanderten die Sozialversicherungsabgaben. Die Systemvorteile der beruflichen Vorsorge würden in 1e-Plänen vollständig eliminiert. Es blieben

einzig die Steuerprivilegien und die Umgehung der Sozialversicherungsabgaben als Vorteil für die Versicherten gegenüber der individuellen Vorsorge. Die Autoren stellen die Frage, weshalb der Gesetzgeber nicht den ganzen Schritt der Individualisierung mache und anstelle von 1e-Plänen innerhalb der beruflichen Vorsorge eine Erweiterung der Säule 3a ins Auge fassen. Der Steuervorteil würde in diesem Fall bleiben und nicht nur für Arbeitgeberpläne oder hohe Einkommen bestehen.

Auch Dubach setzt sich für eine Lösung in der dritten Säule, der privaten Vorsorge, ein. Es sei gefährlich, allzu viel am Grundsatz der Kollektivität «herumzuschrauben». Zudem sei die derzeitige gesetzliche Regelung zu 1e-Plänen eine mediokre Lösung. Dubach sieht hier erhebliche administrative Schwierigkeiten auf Pensionskassen zukommen. Gerade kleinere Vorsorgeeinrichtungen seien bei der Einführung solcher 1e-Pläne in einer schlechten Ausgangslage. Sie müssten sich für solche 1e-Pläne an einen spezialisierten Dienstleister anhängen. Dabei sei auch nicht ausser acht zu lassen, dass dieser in Zukunft die Gebühren erhöhen könne.

Probleme bei Entlassungen

Hügli nannte ebenfalls Nachteile, die 1e-Pläne für Versicherte haben können. Einer davon ergibt sich daraus, dass die meisten Pensionskassen bei 1e-Plänen vorsehen, dass der Versicherte bei der Pensionierung oder dem Ausscheiden

VORSORGE-SERIEN

Dies ist der siebte Teil der zwölfteiligen Serie «Vorsorgen mit der Pensionskasse». Nächsten Dienstag erscheint hier der sechste Teil der parallel laufenden Serie «Privat für das Alter vorsorgen». Dann geht es um Vorsorgelücken bei Teilzeitarbeit.

NZZ nzz.ch/finanzen

aus der Vorsorgeeinrichtung das Kapital beziehen muss und Rentenzahlungen auf diese Gelder nicht möglich sind. Bei einer Wiederanlage nach einem solchen Kapitalbezug dürften die Kosten der Vermögensverwaltung für den Versicherten deutlich steigen. Zudem besteht bei einer Kündigung die Gefahr, dass entlassene Arbeitnehmer erhebliche Verluste realisieren müssen. Dies könnte beispielsweise dann der Fall sein, wenn jemand stark in Aktien angelegt hat, die Kündigung erhält und seine Gelder in einem schwierigen Börsenumfeld ausgezahlt bekommt.

VORSORGE AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Pax

FRAGEN KOSTET NICHTS IST ABER DIE WICHTIGSTE INVESTITION BEI VORSORGE

Fragen kostet nichts. Dafür sind Antworten umso wertvoller. Deshalb arbeitet Pax mit unabhängigen Vertriebspartnern zusammen, die ausgewiesene Experten für Vorsorge sind. Sie stellen unseren Kunden die richtigen Fragen. Und sie kennen die Antworten auf die Fragen unserer Kunden. Erst wenn alle Fragen beantwortet sind, entwickeln wir genau passende Vorsorgelösungen. Und zwar gemeinsam. Denn die richtige Vorsorge beginnt mit dem richtigen Partner.

www.pax.ch

