



Unternehmen sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in der 2. Säule zu versichern. KMU schliessen sich in der Regel einer Sammelstiftung an. Da unter den Sammelstiftungen ein Markt spielt, lohnt es sich, den eigenen Anschluss von Zeit zu Zeit zu hinterfragen. Welche Fragen sich das Unternehmen stellen sollte, wie der Wechsel-Prozess abläuft und was die Mitarbeitenden damit zu tun haben.

Fragen rund um einen möglichen Wechsel

Warum die Vorsorgeeinrichtung wechseln?

Das Ziel des Wechsels ist eine zentrale Frage. Marktcheck, Einsparung, äussere Gründe (z.B. eine Fusion oder eine Abspaltung von Unternehmensbereichen), Besserstellung von Teilen der Belegschaft?

Welche Pensionskasse passt zum Unternehmen?

Beim Entscheid für einen Anbieter ist dessen Leistungsausweis (Deckungsgrad/technische Grundlagen, Rendite; siehe Kasten) ebenso wichtig wie weiche Faktoren. Auf der feineren Ebene der Planwahl gibt es nahezu unbegrenzte Designmöglichkeiten, die stets von den eigenen Bedürfnissen und finanziellen Ressourcen abhängig sind.

Was zeichnet eine gute Vorsorgelösung aus?

Sie deckt die Bedürfnisse ideal ab. Es nicht die eine perfekte (und bezahlbare) Lösung, sondern zur Wahl stehen verschiedene Möglichkeiten, die alle in gewissem Umfang von den Wünschen abweichen.

Auf welche Eckwerte kommt es an?

Einige Kriterien sind die Alters- und Risikoleistungen und der oft genannte Umwandlungssatz. Freiwillige, überobligatorische Anteile verbessern tendenziell die Leistungen, erhöhen aber auch die Kosten.

Wie viel Lohn soll versichert werden?

Obligatorisch ist gemäss BVG nur der AHV-Lohn zwischen Eintrittsschwelle (22 050 Franken) und dem maximalen BVG-Lohn (88 200 Franken) zu versichern. Effektiv versichert wird schliess-

lich der koordinierte Lohn. Dazu wird vom AHV-Lohn der Koordinationsabzug (25 725 Franken) abgezogen. Wenn zusätzlich auch tiefere Löhne versichert werden sollen, kann man die Eintrittsschwelle senken. Auch die Obergrenze kann freiwillig gesprengt werden, was die Leistungen verbessert. Wenn der Koordinationsabzug sinkt, werden Teilzeitpensen begünstigt.

Soll ich einen Broker beiziehen?

Ganz lässt sich der komplexe Wahlprozess nicht delegieren. Aber ein Broker kann helfen, im Dickicht durchzublicken. Wichtig ist, die Entschädigung des Beraters zu klären: Provisionen oder aufwandbasierte Entschädigung?

Was darf es kosten?

Der versicherte Lohn ist ein zentraler Kostenfaktor: Je grösser die versicherten Lohnanteile, desto höher die entsprechenden Lohnabzüge für die Arbeitnehmenden und die Beiträge des Unternehmens (sprich Lohnnebenkosten). Es gibt auch einige Möglichkeiten, die (fast) nichts kosten: So sind etwas bessere Risikoleistungen als die minimalen gemäss BVG sehr günstig zu haben.

Was tun, wenn ich keinen Anschluss finde?

Obwohl auf dem Markt für Vorsorgelösungen über hundert Anbieter aktiv sind, versagt er teilweise. Wirklich profitieren von diesem Markt können nur KMU, die ein attraktives Profil aufweisen: solvent, wenig ältere Mitarbeiter, wenig Rentner, Interesse an Überobligatorischem. Für KMU, die durch das Raster fallen, fallen die Wahlmöglichkeiten klein aus. Im Extremfall beschränken sie sich auf den Gang zur Auffangeinrichtung BVG.

Mitarbeitende müssen am Entscheid beteiligt werden

Per Gesetz ist für einen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung (VE) das Einverständnis des Personals nötig. Ohne dieses Einverständnis ist die Kündigung bei der bisherigen VE ungültig, wie das Bundesgericht im Jahr 2020 festgestellt hat.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, den Prozess korrekt abzuwickeln. Die Arbeitnehmenden müssen bereits vor der Kündigung des bestehenden Anschlusses einbezogen werden und dieser Kündigung auch zustimmen. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer Personalversammlung geschehen, auf der der Arbeitgeber die Überlegungen zum Wechsel darlegt.

Die Wahl der neuen Vorsorgelösung sollte separat aufgegleist werden. Das Bundesgericht betont, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden in den ganzen Prozess einzubeziehen hat, «auf Augenhöhe» mit ihnen verhandeln und gemeinsam entscheiden soll. Bei der Wahl einer neuen Vorsorgelösung sind also die Anliegen der Arbeitnehmenden bereits in den Ausschreibungskriterien zu berücksichtigen. Liegt eine Auswahl möglicher Anschlusslösungen vor, ist erneut der Einbezug der Arbeitnehmer angezeigt (sei es die gesamte Belegschaft oder eine gemäss dem Mitwirkungsrecht bestimmte Vertretung), um eine definitive Wahl zu treffen.

Wechselprozess in 20 Schritten

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 der Verantwortlichen	✓		
13	Selektion der Vorsorgeträger (Anbieter/Offertsteller) durch Verantwortliche	✓	✓	
14	Zweite Verhandlungsrunde mit den Vorsorgeträgern (Anbieter/Offertsteller)	✓		
15	Entscheid 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	✓		

Nützliche Links:

- ① Vergleichsportal von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen: sge.vps.ch
- ① Sosipedia-Rechercheportal (kostenpflichtig): sosipedia.swiss
- ① Merkblatt des pk-netz für den Einbezug der Mitarbeitenden: bit.ly/3Fqcv16
- ① Stiftung Auffangeinrichtung BVG: aeis.ch