



Warum HR-Fachleute die berufliche Vorsorge kennen sollten

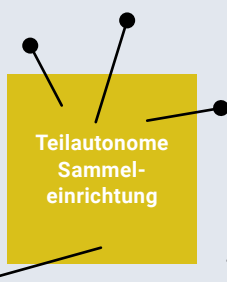
- HR-Fachleute sollten als Bindeglied die Bedürfnisse des Unternehmens und des Personals kennen und Pensionskassenlösungen periodisch überprüfen (alle 3 eher 5 Jahre).
- Die Pensionskassenmodelle unterscheiden sich stark in Punkto Sicherheit, Rendite, Flexibilität und Kosten (siehe Grafik).
- Leistungsfälle führen bei der beruflichen Vorsorge zu höheren Risikoprämien.
- In der beruflichen Vorsorge wird die Pflicht durch das Gesetz (BVG) definiert. Die Arbeitgeber können in der Kür grosszügigere Leistungen für die Angestellten vorsehen.
- Die Risikoleistungen können ebenfalls verbessert werden, indem sie an den versicherten Lohn, anstatt Altersguthaben geknüpft werden.

Verschiedene Modelle der beruflichen Vorsorge (Quelle: Balmer-Etienne)

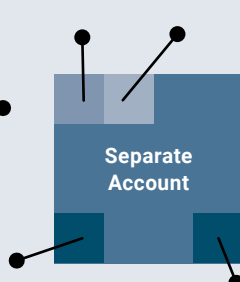
Kollektiver Ansatz



- Volle Rückversicherung
- Keine Unterdeckung möglich
- Eher hohe Verwaltungskosten
- Tiefe Aktienquote
- BVG-Mindestzinsgarantie



- Sicherheit je nach Deckungsgrad
- Unterdeckung möglich (Sanierungsbeiträge)
- Eher tiefe Verwaltungskosten
- Performance je Vorsorgeeinrichtung

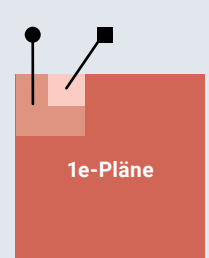


- Sicherheit je nach Vorsorgewerk
- Unterdeckung möglich (Sanierungsbeiträge)
- Höhere Verwaltungskosten je nach Strategie
- Individuelle Wertschriftenanlagen
- Performance je Vorsorgewerk



- Sicherheit je nach Pensionskasse
- Unterdeckung möglich (Sanierungsbeiträge)
- Hohe Verwaltungskosten
- Personelle Ressourcen und Fachkompetenz benötigt
- Performance je Pensionskasse

Individueller Ansatz



- Sicherheit je individueller Anlagestrategie
- Wertgewinn/-verlust analog Anlagestrategie
- Verwaltungskosten eher hoch
- Wertschriftenanteil individuell wählbar
- Performance je nach Anlagestrategie
- Ab Lohn 132 300 Franken

● = Anschluss ■ = Versicherte Person

Vorsorgeleistungen beeinflussen Arbeitgebermarke

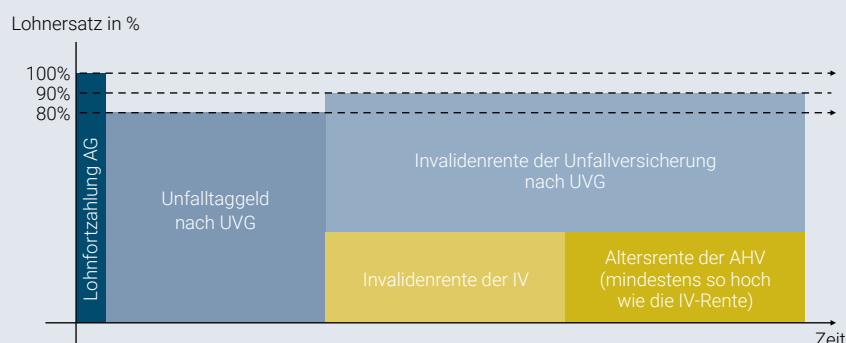
- Kadervorsorgelösungen sind ein attraktives Mittel, um Mitarbeitende langfristig zu binden.
- Die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen sind ein wesentlicher Lohnbestandteil. Grosszügig ausgestaltete Pensionskassenlösungen sind bei der Personal-Akquise daher ein bedeutendes Argument.
- Entscheidend für die Leistungen ist der versicherte Lohn. Dieser kann sowohl nach unten, mittels tieferer Eintrittsschwelle oder tieferem Koordinationsabzug, als auch nach oben, mit höherem maximal versicherbarem Lohn, ausgedehnt werden.
- Beteiligt sich das Unternehmen mit mehr als 50% an den Sparbeiträgen, ist das zunächst ein willkommener Lohnbestandteil und eröffnet zudem die Möglichkeit für Wahlpläne.
- Vielen HR-Verantwortlichen fehlt das Wissen um die Pensionskassen-Leistungen und Sozialversicherungen, stellt Jean-Marc Wanner fest. Damit werde eine Chance für die Stärkung der Arbeitgebermarke verspielt.
- HR-Verantwortliche sollten sich daher für Sozialversicherungen und die Pensionskassenlösung ihres Arbeitgebers interessieren und dazu weiterbilden.

Bessere Risikovorsorge

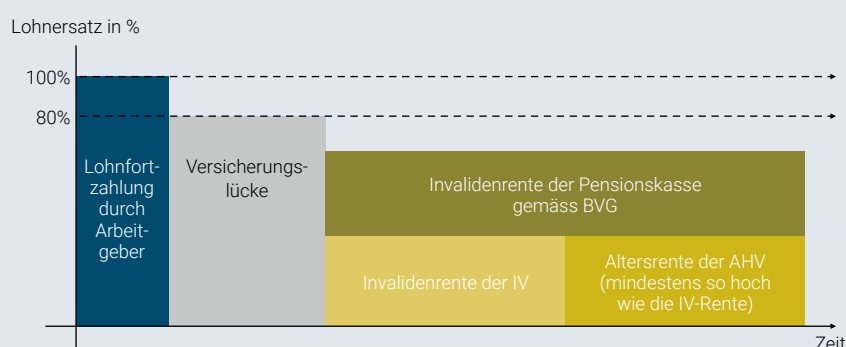
Dass man bereits in jungen Jahren anfangen sollte, die Altersvorsorge zu äufnen und damit bestenfalls Steuern zu optimieren, ist vielen bekannt. Dabei geht oft vergessen, dass die Vorsorge bereits früher greift, wenn eben nicht alles nach Plan verläuft. Mit einer Krankentaggeldversicherung sowie einer überobligatorischen beruflichen Vorsorge kann das Unternehmen den Mitarbeitenden zu besserem Schutz verhelfen.

- Die Risiken Invalidität oder Tod sind in der 1. Säule durch IV und AHV unabänderbar abgesichert. Die 1. Säule allein vermag den Einkommensverlust bei Invalidität nicht ausreichend zu decken.
- Ist die Invalidität Folge eines Unfalls, ergänzt die Unfallversicherung die Leistungen aus der 1. Säule auf bis zu 90% des entgangenen Einkommens (siehe Grafik 1).
- Ist hingegen eine Krankheit die Ursache der Invalidität, hilft eine (nicht obligatorische) Krankentaggeldversicherung als Überbrückung. Danach ergänzt die IV-Rente der beruflichen Vorsorge diejenige aus der 1. Säule.
- Besteht in der beruflichen Vorsorge lediglich eine gesetzliche Mindestdeckung, ist die Rente gerade bei jungen Versicherten bescheiden. Eine Risikoversicherung im Leistungsprimat sowie ein höherer versicherter Lohn sorgen hier für eine deutliche Verbesserung (Grafik 4).

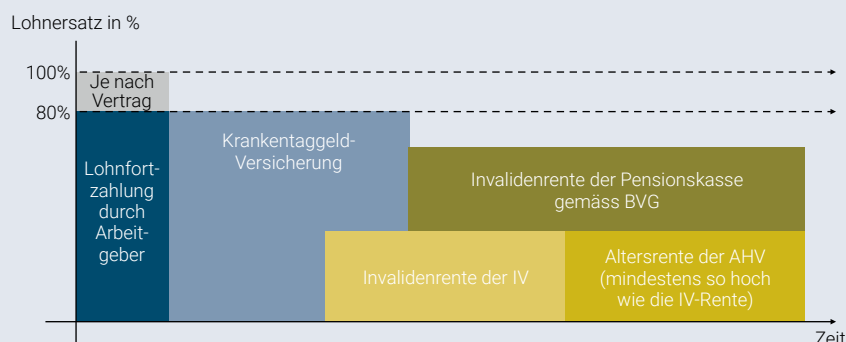
Grafik 1: Leistungen bei Unfall



Grafik 2: Leistungen bei Krankheit



Grafik 3: Leistungen bei Krankheit mit freiwilliger Krankentaggeld-Versicherung



Grafik 4: Leistungen bei Krankheit mit überobligatorischer beruflicher Vorsorge

