

Zusatzvorsorge für inhabergeführte KMU

Es gibt Alternativen zu 1e-Lösungen

Um den grossen Umverteilungen in umhüllenden Pensionskassen entgegenzuwirken, werden im Markt zunehmend 1e-Lösungen gewählt. Diese Lösungen haben jedoch auch Nachteile, die mit einer herkömmlichen Stiftung für Zusatzvorsorge umgangen werden können.

IN KÜRZE

1e-Stiftungen verzeichnen ein starkes Wachstum. Insbesondere für KMU stellen die hohe Lohnschwelle, das beschränkte Einkaufspotenzial sowie das ganze Anlagesegment aber Hindernisse dar.

1e-Pläne sind seit 2005 in der BVV2 verankert (Art. 1e, daher auch der Name). Erst 2017 wurde das Freizügigkeitsgesetz (FZG) dahingehend geändert, dass Pensionskassen bei Austritt eines Versicherten, der seine Anlagestrategie selbst gewählt hat, nur noch den effektiven Wert des Vorsorgeguthabens mitgeben müssen – auch dann, wenn zum Zeitpunkt des Austritts ein Anlageverlust resultiert. Dies hat dazu geführt, dass 1e-Pläne sich zunehmender Beliebtheit freuen. Merkmale sind:

- Bei den 1e-Vorsorgeplänen wählt jeder Versicherte die Anlagestrategie entsprechend seinem Risikoprofil und Anlagehorizont.
- Pensionskassen dürfen pro angeschlossenen Arbeitgeber maximal zehn Anlagestrategien anbieten. Mindestens eine davon muss risikoarm sein.
- Der gesamte Nettoerfolg der Anlagen wird vollumfänglich dem Versicherten gutgeschrieben. Im Gegenzug verzichtet dieser auf eine Zinsgarantie und trägt das Verlustrisiko.
- Eine Umverteilung der Kapitalerträge ist ausgeschlossen. Der Anlageerfolg wird den einzelnen Versicherten gutgeschrieben. Es sind keine kollektiven Wertschwankungsreserven nötig.

Bedeutung im Markt

Gemäss Pensionskassenbeilage der «Finanz und Wirtschaft» (FuW) vom Juni 2021, ergänzt um Zahlen von einigen weiteren 1e-Stiftungen, zeigt sich folgendes Bild: Rund vier Jahre nach Änderung des FZG sind ein Dutzend Anbieter im Markt tätig. Die PensFlex ist als «Early Bird» (gestartet in 2005)

weiterhin mit Abstand der grösste Anbieter, gefolgt von VZ, SwissLife, Liberty, Vita, CS und Finpension sowie vier kleineren Anbietern. Diese dürften für schätzungsweise 10 000 Versicherte ein Kapital von rund 3 Mrd. Franken verwalten, was einem Durchschnitt von 300 000 Franken pro Person entspricht.¹

Nachteile von 1e-Lösungen

Zweifellos bieten die 1e-Lösungen gute Möglichkeiten für ein «Private Banking über die Pensionskasse». Im Vergleich zu klassischen Kaderlösungen haben 1e-Vorsorgelösungen jedoch fünf wesentliche Nachteile.

Reduzierte Lohnsumme

Aufgrund von Art. 1e BVV2 können nur Lohnanteile über ca. 130 000 Franken in 1e-Lösungen versichert werden. Dies, weil die Insolvenzversicherung des Sicherheitsfonds BVG auf Spargutschriften bis zu einem Lohn von maximal 130 000 Franken begrenzt ist. Da die Löhne bei vielen KMU weniger hoch sind als für das Kader bei Grossfirmen, hat dies zur Folge, dass häufig nur ein kleiner Teil des Lohns in der 1e-Lösung versichert werden kann.

Bei einer spezialisierten Kaderstiftung kann der ganze Lohn versichert werden.

Beschränktes Einkaufspotenzial

Aufgrund einer OAK-Richtlinie (M-01/2020) dürfen 1e-Lösungen nur



Jaap van Dam
Dr. HSG, Mitinhaber,
HSP Consulting AG

¹ Siehe dazu auch Einträge der 1e-Stiftungen im Verzeichnisteil dieser Sonderausgabe ab Seite 31.

Beispiel einer Bezugsstrategie für einen KMU-Firmeninhaber
(25 Mitarbeiter, AHV-Lohn CHF 180 000); Periode 2013–2019:

**PK-Einkauf pro Jahr jeweils ca. CHF 150 000; Vermögensanlage in
IST Mixta 25. Ø Vermögensertrag pro Jahr: 4.22 %, exkl. Zinseszins.**

7 × 20k Sparbeiträge	140
7 × 150k Einkäufe	1050
7 × 1400 Verwaltungskosten, Risikoprämien	10
Aufwand total	1200
kumulierter Vermögensertrag	180
PK-Vermögen nach 7 Jahre (Sparbeiträge, Einkäufe, Vermögenserträge)	1370
Steuerzahlung bei Kapitalbezug (10 %)	-137
Netto-Vermögen nach Steuern	1233
7 Jahre Steuerersparnis (35 % des Einkaufs)	367
Mehrwert Netto (Ertrag) (Steuerersparnis + Vermögensertrag – Kapitalsteuer)	410
als Anteil der Investition	34 %

statische Einkaufstabellen verwenden, d.h. es darf keine Zinseszins-Komponente enthalten sein. Dies schmälert das Einkaufspotenzial erheblich.

Klassische Vorsorgestiftungen für die Zusatzvorsorge dürfen das Einkaufspotenzial mit 2 % hochrechnen. Dies führt im Ergebnis zu einem signifikant höheren Einkaufsbetrag als bei 1e-Lösungen. Im Gegenzug gilt für 1e-Stiftungen, dass das Angemessenheitskriterium nicht greift (Renten aus 1. und 2. Säule dürfen zusammen nicht mehr als 85 % des letztverdienten Lohns betragen).

Angebot an Anlagevehikeln als Überforderung des Kunden

Laut Gesetz dürfen pro Kollektiv bis zu zehn Anlagestrategien angeboten werden. Die 1e-Anbieter, namentlich die Privatbankiers, begründen dies gerne damit, dass jeder Versicherte ein eigenes Risikoprofil hat. Für Leute, die nicht selbst im Finanzbereich tätig sind, führt ein grosses Angebot an Anlagestrategien jedoch zu Unsicherheiten und Beraterabhängigkeit. KMU-Inhaber sind praktisch eingestellt und wollen verstehen, wie sie anlegen.

Auch bei einer Kaderstiftung mit Anlagewahl kann das Versichertenkollektiv aus einer beschränkten Anzahl von Anlagestrategien entscheiden.

Schwierig vergleichbare Anlageergebnisse

Anbieter von Private-Banking-Lösungen erstellen gerne eigene Anlagegefässe mit wohlklingenden Namen und mit selbstgewählten Benchmarks. Für den Versicherten führt dies dazu, dass die Performance sich nur schwierig mit den Ergebnissen von Alternativen vergleichen lässt.

Bei Kaderstiftungen ist, sofern überhaupt eigene Anlageentscheide gewünscht sind, die Auswahl meist überschaubarer und die Strategien näher an klassischen Anlagestrategien von Pensionskassen. Für Versicherte mit wenig Kenntnissen im Finanzmarktbereich und mit wenig Zeit und entsprechendem

Interesse ist dies eine dankbarere Ausgangslage.

Kosten

Die Auswertung der FuW vom Juni 2021 für ein «Mystery Shopping» unter zehn 1e-Anbietern (Offertanfrage für sechs Versicherte) zeigt, dass die Zusatzkosten (Risikoprämien, Verwaltungskosten, Stiftungsgebühren usw.) pro Person im Minimum 2500 und im Höchstfall 6500 Franken pro Person betragen. Die Kosten für die Vermögensverwaltung sind darin noch nicht enthalten.

Bei den Kosten zeigen sich die Unterschiede zwischen 1e-Lösungen und nicht gewinnorientierten Kaderstiftungen deutlich. Bei vielen Anbietern im Bereich Kaderstiftungen gibt es für die oben genannte Ausgangslage Angebote, die pro Versichertem deutlich unter 1000 Franken kosten. Auch sind die Vermögensverwaltungskosten in der Regel tiefer als bei 1e-Stiftungen.

Anzufügen ist, dass selbstverständlich klassische Kaderlösungen gegenüber 1e-Lösungen auch Nachteile haben. So ist beispielsweise der Aufbau von Wertschwankungsreserven (WSR) für das Vorsorgewerk, sprich das versicherte Kader, notwendig, da bei Austritt einer

versicherten Person das individuelle Sparkapital gemäss Freizügigkeitsgesetz ausbezahlt ist.

Wenn im Vorsorgewerk nur eine Person oder ein Ehepaar versichert ist, stellt die Frage nach den «Eigentumsrechten» an dieser WSR kein Problem dar. Wenn sich aber mehrere Personen am Vorsorgewerk beteiligen, kann die Bildung einer WSR aus den Anlageerträgen einen Nachteil darstellen, insbesondere bei Austritt eines Versicherten mit einem grossen Vermögensanteil.

Wenn diesbezüglich keine Abmachungen oder Vorkehrungen getroffen werden, muss diese Person unter Umständen auf ihren Anteil an diesen Reserven verzichten. Als Lösung kann hier eine Einlage des Arbeitgebers in Form einer AG-Beitragsreserve dienen.

In welcher Form die höheren Lohnbeiträge versichert werden, muss jedes KMU selber entscheiden. Dass es sich auf jeden Fall lohnt, sie zu versichern, illustriert das Beispiel in der Tabelle: Zur Performance auf dem Vorsorgewerk kommen substantielle Steuerersparnisse, insbesondere wenn die Einkaufsmöglichkeiten systematisch und klug genutzt werden. |