funk

FokusVorsorge

Juni 2025

Standardisierung und Konsolidierung Von Standards profitieren alle
Konsolidierung der Pensionskassen Zweischneidige Auswirkungen **Echt jetzt?** Oder was Goethes Zauberlehrling uns über das Kassensterben lehrt **News** Infos und Aktuelles

Kaspar Hohler
Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Grossbäckereien

Neulich haben wir im Verlag in der Kaffeepause über Bäckereien gesprochen – ein naheliegendes Thema, wenn Gipfeli im wahrsten Sinne des Wortes in aller Munde sind. In den letzten Jahren verschwinden immer mehr kleine, eigenständige Bäckereien, während sich neben den Detailhändlern die grossen Ketten ausbreiten. Das Angebot leidet durch die Übernahmen nicht zwingend. Die Brötchen und Gipfeli des eigenen Dorfbäckers müssen nicht schmackhafter sein als diejenigen einer Backwarenkette.

Den Pensionskassen geht es nicht anders als den Bäckereien: Jährlich schrumpft ihre Zahl, während die grossen Player im Markt – in diesem Fall die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) – weiter wachsen. Das Angebot kann bei einer SGE sogar reichhaltiger sein als es zuvor bei der eigenen Pensionskasse war, der Ausgestaltung der Vorsorgepläne sind fast keine Grenzen gesetzt. Nur die Distanz nimmt für den Versicherten zu: Es ist nicht mehr «seine» Pensionskasse, bei der er die Geschäftsführerin kennt und einige Stiftungsräte. So wie es eben auch nicht mehr «sein» Bäcker im Dorf ist.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einige Anregungen zum Thema Konsolidierung und Standardisierung bei Pensionskassen – en Guete!

Herausgeber VPS Verlag Personalvorsorge und Sozialversicherung AG,
Postfach, CH-6002 Luzern; Büroadresse: Ringstrasse 27, CH-6010 Kriens
T +41 (0)41 317 07 07, abo@vps.epas.ch, vps.epas.ch, **Redaktion** redaktion@vps.epas.ch
Urheberrechtlich geschütztes Produkt, darf weder bearbeitet noch anderweitig verwertet werden.
Alle Inhalte werden von vps.epas unabhängig erarbeitet. Die abonnierende Sammeleinrichtung kann in Form eines Eigeninserats, das als solches erkennbar ist, einen eigenen Text beisteuern.

vps.epas

Standardisierung und Konsolidierung

Von Standards profitieren alle

Die Prozess-Standardisierung in der 2. Säule und die Konzentration der Anzahl Kassen befeuern sich gegenseitig. Davon können sowohl Arbeitgeber, Arbeitnehmende als auch Pensionskassen profitieren.

Standardisierung und Konsolidierung sind natürliche und sinnvolle Entwicklungen, die sich in freien Wirtschaftssystemen mit stabilen gesetzlichen Rahmenbedingungen langfristig immer durchsetzen. Das gilt auch für die berufliche Vorsorge in der Schweiz. Zudem gibt es starke innere Zusammenhänge zwischen der Standardisierung und der Konsolidierung.

Der Klarheit halber sei festgehalten, dass unter Konsolidierung hier die abnehmende Anzahl BVG-registrierter Vorsorgeeinrichtungen verstanden wird. Mit dem Begriff Standardisierung sind primär die Bereiche Softwaresysteme, elektronischer Datenaustausch, Geschäftsprozesse, Reglements- und Planstrukturen sowie Mandatsumsetzungen im Anlagebereich gemeint.

Standards treiben die Konsolidierung voran

Die Reihenfolge, in der die beiden Begriffe Standardisierung und Konsolidierung genannt sind, ist nicht zufällig. Denn Standardisierung erleichtert oft den Zusammenschluss von vormals eigenständigen Einheiten. Als Beispiele seien die PK-Verwaltungssysteme genannt. Zwei Kassen, die ihre Verwaltung mit den gleichen Applikationen umsetzen, haben eine wesentliche Hürde weniger zu überwinden, wenn ein Zusammenschluss angestrebt wird. Gleiches gilt auch für identisch umgesetzte Rückdeckungslösungen etc.

Umgekehrt haben aus dem Konsolidierungsprozess hervorgehende, grössere Einheiten mehr Mittel und auch mehr Möglichkeiten, die Standardisierung in den oben genannten Bereichen voranzutreiben. Dadurch verbessert sich ihre Marktstellung und damit ihre Konsolidierungsmacht weiter.

Treiber

Treiber der Standardisierung und Konsolidierung gibt es in der beruflichen Vorsorge viele. Massgeblich sind sicher die branchenunabhängigen Fortschritte in den Bereichen Digitalisierung und Prozessautomatisierung. Vor allem bei den Arbeitgebern setzen sich diese Themen betriebsintern sukzessive durch und treffen damit früher oder später auch die Pensionskassen. Die Emanzipation der Vorsorgenehmer führt dazu, dass deren Anforderungen an die Transparenz und Verständlichkeit ihrer Vorsorge zunehmen, was die Kassen wiederum zwingt, Vereinfachungen (oft im Zuge von Standardisierungen umgesetzt) zu realisieren.

Philipp Sutter
CEO Berag

> Die Standardisierung erleichtert oft den Zusammenschluss von vormals eigenständigen Einheiten.

Schliesslich sei der Regulator erwähnt, der zwar nicht offiziell, aber dennoch spürbar der Konsolidierung durch die stetig steigenden Anforderungen an den Betrieb eigenständiger Kassen Vorschub leistet.

Hemmschuhe

Hier gilt es zwei Kategorien von Hemmnissen zu unterscheiden. Einerseits erschweren stark unterschiedliche Bestandesstrukturen und Reservesituationen den Zusammenschluss verschiedener Vorsorgeeinrichtungen in natürlicher Weise. Andererseits gibt es viele Stakeholder, die aus eigenen Geschäftsinteressen den Fortschritt der Standardisierung und Konsolidierung zu bremsen versuchen oder zumindest nicht aktiv fördern. Letzteres ist zwar auch ein natürliches Verhaltensmuster, aber langfristig nie von Erfolg gekrönt.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren

Die berufliche Vorsorge hat als einziges Ziel die Sicherstellung einer möglichst guten Absicherung der Vorsorgenehmer im Alter, bei Invalidität und im Todesfall. Gut bedeutet hier leistungsstark und kosteneffizient. Die Leistungsstärke einer PK-Lösung hängt in erster Linie von den gewährten Altersguthabenverzinsungen ab, in zweiter Linie von den eingezahlten Beiträgen. Der Umwandlungssatz ist idealerweise technisch sinnvoll angesetzt und somit bei allen Kassen auf einem ähnlichen Niveau. Der durch die Konsolidierung geförderte Wettbewerb unter den Kassen hat in den vergangenen Jahren zweifelsfrei einen positiven Einfluss auf die Altersguthabenverzinsungen gehabt. Kosteneffizienz ist eines der primären Ergebnisse von Standardisierung.

Ebenfalls zu erwähnen sind die Qualitätsverbesserungen und die erhöhte Verarbeitungsgeschwindigkeit, die aus Standardisierung resultieren. Dass die Verwaltungskosten in der 2. Säule trotz fortschreitender Standardisierung und Konsolidierung seit Jahren auf einem stabilen Niveau verharren, ist den stetig steigenden Anforderungen an die Kassen geschuldet. Trotzdem helfen die Konsolidierung und der damit einhergehende Wettbewerb bei der Verbesserung der Kosteneffizienz. Schliesslich ermöglicht Standardisierung eine weitere Erhöhung der Automatisierung von Arbeitsabläufen. Das wiederum ist vor dem Hintergrund der zunehmend erschwerten Personalmarktsituation sicherlich erstrebenswert.

Das Erfolgsprojekt 2. Säule stärken

Im Grundsatz gelten für die Industrie der 2. Säule dieselben Gesetzmässigkeiten wie für alle anderen Industrien auch. Dazu zählt zweifelsfrei die sich natürlich einstellende und stetig voranschreitende Standardisierung und Konsolidierung. Ein vernünftiger gesetzlicher Rahmen hilft, dass die Kunden (hier Vorsorgenehmer) Nettoprofiteure dieser Entwicklungen sind. In dem Sinne sind alle Stakeholder aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten, damit das Erfolgsprojekt «2. Säule Schweiz» auch durch die unaufhaltbare Standardisierung und Konsolidierung weiter gestärkt wird.

Konsolidierung der Pensionskassen

Zweischneidige Auswirkungen

Am Beispiel der Niederlande sehen wir, dass die Konsolidierung der Pensionskassenlandschaft Vor- und Nachteile hat. Eine differenzierte Betrachtung der Kostenentwicklung, aber auch ein Blick auf nichtbetriebswirtschaftliche Faktoren lohnen sich.

«Economies of scale»[1] ist das Schlagwort für das Vorantreiben des Konsolidierungsprozesses, angefeuert durch stetig zunehmende Regulierung. Die Niederlande sind im Vergleich zur Schweiz im Konsolidierungsprozess bereits weit fortgeschritten, und auch da hat der Regulator eine bedeutende Rolle gespielt. Seit dem Jahr 2000 ist die Anzahl der niederländischen Pensionsfonds von über 1000 auf deutlich weniger als 200 geschrumpft.[2]

Für die niederländischen Pensionsfonds gibt es mittlerweile Studien, die untersucht haben, wie sich die Konsolidierung auf die Kosten der Pensionsfonds ausgewirkt hat, wo der höchste Nutzen realisiert wurde, aber auch wo die Grenzen dieser Skaleneffekte liegen.[3] Die zitierte Studie vergleicht die Verwaltungskosten von 280 Pensionsfonds über den Zeitraum der Jahre 2012 bis 2019. Um sich eine Vorstellung der Grösse der untersuchten Pensionsfonds zu machen, sei erwähnt, dass die grössten 17 Pensionsfonds eine Bilanzsumme von über 1200 Mrd. Euro aufweisen. Der grösste Pensionsfonds ABP verwaltet ca. 550 Mrd. Euro, der zweitgrösste ca. 250 Mrd. und der drittgrösste noch 75 Mrd. Euro.

Unterschiedliche Auswirkungen zunehmender Grösse

Mit zunehmender Grösse einer Vorsorgeeinrichtung nehmen die Fixkosten pro versicherte Person ab, z. B. für die Wartung von Verwaltungsprogrammen, Kosten für Beratung, Revision oder Anpassungen an neue Regulierungen. Dieser Effekt wird oft als «left-leg effect» bezeichnet. Davon profitieren in den Niederlanden insbesondere kleine Pensionsfonds mit weniger als 500 Mio. Euro Vermögen, deren Kosten im Wachstum sinken.

Bei grösser werdenden Organisationen ist dieser Effekt kleiner oder verschwindet ganz; die Ineffizienz nimmt zu. Schlüsselfaktoren bei diesem «right-leg effect» genannten Sachverhalt sind bekannte Managementprobleme in grossen und komplexen Unternehmen wie zunehmende Bürokratie, zusätzliche Managementebenen und übermässige Einstellungen von Mitarbeitern sowie zunehmender Luxus in Form von Gebäuden und Gehältern oder auch zusätzliche Kosten aufgrund des Mangels an qualifiziertem Personal. Zu erwähnen sind auch steigende Kosten für neues Personal. In den Niederlanden werden mittlerweile IT-Sicherheitsbeauftragte, Risikobeauftragte, Beauftragte für die Interne Revision und viele andere Schlüsselrollen benötigt, die aufgrund der Grösse und durch die EU-Regulierung erforderlich sind. Der zusätzliche Komplexitätsaufwand ist erheblich.

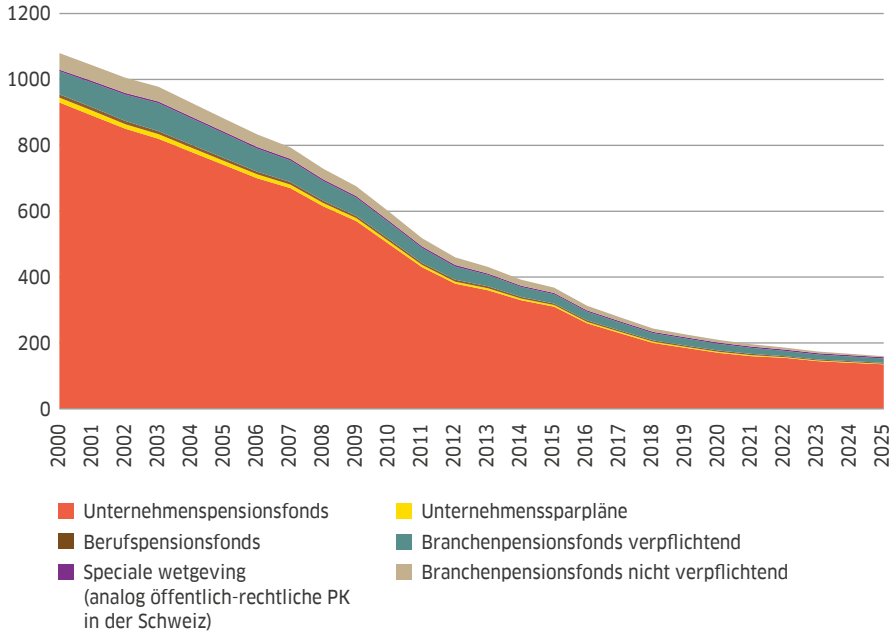
Christian Heiniger
Dipl. Pensionskassen-Experte SKPE,
WTW AG

[1] Als Skaleneffekt (englisch economies of scale) wird in der Betriebswirtschaftslehre vereinfacht formuliert angenommen, dass die Kosten sinken, wenn in höheren Stückzahlen produziert wird.

[2] Siehe auch: «Globaler Trend zu Grösse und Beitragsprimat», von Bálint Keserü und Andrea Ritzmann, SPV 03/25.

[3] Jakob A. Bikker: Have scale effects on cost margins of pension fund investment portfolios disappeared? Applied Economics, Volume 54, 2022 – Issue 39, Pages 4501–4518.

Zahl der Pensionskassen in den Niederlanden (ab 2000)



Die Schlüsselfrage ist, ob und wann sich die beiden Effekte (left-leg effect und right-leg effect) mit zunehmender Grösse der Pensionsfonds aufheben.

Nicht alle Kostenkomponenten sind gleich betroffen

Die zitierte Studie fand, dass im Laufe der Jahre die Vermögensverwaltungskosten der Pensionsfonds, ausgedrückt in Prozenten des verwalteten Vermögens, insgesamt zurückgegangen sind, von 0.54 % im Jahr 2012 auf 0.49 % im Jahr 2019. Dies gilt für fast alle Anlagekategorien sowohl für die Gesamtkosten als auch für die Vermögensverwaltungskosten.

Die Skaleneffekte bei den Vermögensverwaltungskosten von Pensionsfonds sind heute geringer als in der Vergangenheit, aber noch nicht vollständig verschwunden. Im Zeitraum 2012 bis 2019 liegen sie zwischen 10 % bei den kleineren Pensionsfonds und 5 % bei den grössten. Diesen Berechnungen liegt die Annahme einer Verdoppelung der verwalteten Vermögen zugrunde.

Bemerkenswert ist, dass bei den «performance fees»[4] für kleine Pensionsfonds enorme Vorteile realisiert werden konnten. Für grosse Pensionsfonds können jedoch erhebliche Nachteile entstehen, durch «diseconomies of scale».[5] Der Grund ist, dass grosse Pensionsfonds mehr in komplexe Anlagekategorien investieren, für die hohe Erfolgsprämien gezahlt werden müssen. Eine Aufschlüsselung nach Anlagekategorien zeigt, dass die Skaleneffekte der «performance fees» bei den wichtigsten Anlagekategorien, nämlich festverzinslichen Wertpapieren und Aktien (sowie bei Rohstoffen), nicht bestehen und hauptsächlich auf die komplexen Anlagekategorien (hedge funds, commodities and private equity) zurückzuführen sind.

Vertrauen und Solidaritätsgefühl von zentraler Bedeutung

Neben dieser betriebswirtschaftlichen Betrachtung gibt es aber andere Effekte der Konsolidierung, die sich in menschlichen Faktoren wie Vertrauen oder Solidaritätsgefühl ausdrücken. So wird berichtet, dass die Menschen den kleineren Pensionsfonds eher vertrauen als den grossen oder dass eine homogene Population in Sammelstiftungen bevorzugt wird. Menschen in «blue collar»-Branchen bevorzugen Pensionsfonds, die vornehmlich andere «blue collar»-Unternehmen anschliessen. Dasselbe gilt für «white collar»-Branchen. Ein Grund dafür kann ein unterschiedlicher Risikoappetit bei der Vermögensanlage sein oder auch die unterschiedliche Lebenserwartung, was die Solidarität untergraben kann.

Der Konsolidierungsprozess in den Niederlanden hat die Kosten insgesamt gesenkt. Dieser Effekt ist aber durch das Investieren in komplexe Anlagekategorien sowie die zunehmende Ineffizienz der grösser werdenden Verwaltung begrenzt. Auch den menschlichen – weichen – Faktoren wie Vertrauen und Solidaritätsgefühl sollte Rechnung getragen werden, um den Rückhalt der 2. Säule in der Gesellschaft nicht zu verlieren.

[4] erfolgsabhängige Gebühren.
[5] skalenbedingte Unwirtschaftlichkeit.

ECHT JETZT?

von Svenja Schmidt | Dr. oec. HSG

Oder was Goethes Zauberlehrling uns über das Kassensterben lehrt

Neulich traf ich mich mit einem Doyen der beruflichen Vorsorge. Einem, der Pensionskassen, Kommissionen, Gremien und Aufsichten aus jahrzehntelanger Erfahrung von innen kennt. Stets begierig nach Inspiration liess mein streitbarer Geist sich dazu hinreissen zu fragen, was dieser Doyen denn vom Kassensterben in der 2. Säule halte.

Bevor Sie fragen: Quellenschutz. Die Antwort jedenfalls war so vorhersehbar, dass ich sie im selben Moment wieder vergass. Geblieben ist mir hingegen die non-chalante Aussage, dass es in diesem Kommentar ja immer darum gehe, (Zitat) «gegen den Strich gebürstet» zu argumentieren. Echt jetzt?

Wenn das die Erwartung sein sollte, die es an dieser Stelle zu erfüllen gilt, dann ist die nächste Aussage geradezu unausweichlich: Das Kassensterben in der 2. Säule hat gute Gründe! Hoch die Bürsten und gegen den Strich, jawohl!

Wenn ich diese Aussage für die nächsten 3999 Zeichen würde aufbürsten, äh vertreten, wollen, müsste ich zurückkommen auf oben erwähnte, erwartbare Aussage zum Kassensterben in der 2. Säule. Zum tradierten und beständig zitierten Mantra der Branche nämlich, dass das Kassensterben begründet sei vornehmlich in der unaufhaltsam wachsenden Regulierung. «Wehe, wehe!» – um es mit Goethes Zauberlehrling zu sagen. Die Kassen als Opfer der Regulierung! «Walle, walle!» – macht das Blut der beruflichen Vorsorge.

«Najaaaaa», meldet sich der kritische Geist, der ähnlich reflexhaft unbequeme Fragen stellt, «wofür haben wir denn aber all die Regulierung?» Wir haben all die Regulierung, weil es um nicht weniger als die Altersvorsorge der Schweizerinnen und Schweizer geht. Will heissen: Um unser aller Existenz bei altersbedingtem wie auch ausserplanmässigem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Wir haben all die Regulierung, weil es um viel Geld geht. «Voll mit Wasser füllt», frohlockt der Zauberlehrling. Viel Geld für jede und jeden von uns, viel Geld aber auch in Summe. «Wie sich jede Schale, voll mit Wasser füllt!» Wir haben all die Regulierung, weil viel Geld unweigerlich Begehrlichkeiten weckt. «Und nun sollen seine Geister, auch nach meinem Willen leben», giert der Zauberlehrling. Wir haben all die Regulierung, weil es bei viel Geld immer auch um Macht geht. «Das ist Tücke!» Um Macht, Einfluss und Interessen. «Oh, du Ausgeburt der Hölle!» Und um Interessenkonflikte. «Welch entsetzliches Gewässer!» Wir haben all die Regulierung, weil längst nicht immer verantwortungsvoll umgegangen wird mit diesem verheissungsvollen Zaubertrank. Wir haben all die Regulierung, um die Versicherten, deren Ersparnisse und Zukunft zu schützen. «Helft mir, ach! ihr hohen Mächte!»

Wir haben all die Regulierung aber auch, weil es um die grossen, fast schon philosophischen Fragen geht. «Und mit Geistesstärke, tu ich Wunder auch.» Was bedeutet Sozial-Versicherung? «Ein verruchter Besen, der nicht hören will!» Was ist sozial? «Denn wir haben, deiner Gaben, vollgemessen.» Und wie versichern wir das? «Mit dem scharfen Beile spalten.» Was ist gerecht? «Nimm die schlechten Lumpenhüllen.» Nicht auszudenken, wenn diese Fragen jede Kasse für sich beantworten müsste, der Ruf nach Klarheit wäre gross: «Herr und Meister! hör mich rufen!».

Sie werden mir sicher zustimmen: Idee und Aufgabe der vielverteufelten Regulierung sind im Grunde doch sehr zu bejahen. Möglicherweise jedoch hat die Regulierung sich, ganz ähnlich dem Besen des Hexenmeisters, zwischenzeitlich ein wenig verselbständigt. «Die ich rief, die Geister, werd ich nun nicht los.» Manch eine Regulierungsmassnahme – selbst wenn gut gemeint – kommt daher, als hätten die Machenden sich von Goethes sechster Strophe leiten lassen: «Wie ich mich nur auf dich werfe, gleich, o Kobold, liegst du nieder.» Wobei mit dem Kobold die Kassen gemeint sein dürften. Nicht umsonst sehen mehr und mehr Kassen sich in die Knie gezwungen. «Ach! nun wird mir immer bänger!». Vorgaben und Dokumentationspflichten schwellen beständig an – «Soll das ganze Haus ersaufen?» –, und sind gerade für kleine, unabhängige Pensionskassen kaum mehr zu leisten. «Ach! und hundert Flüsse, stürzen auf mich ein.» Nicht selten sind diese Kassen gezwungen aufzugeben – «Seht, er ist entzwei!» –, um ihre Versicherten nicht mit überbordenden Kosten zu belasten, «wie das Becken schwillt!».

Rechtfertigt die richtige und wichtige Aufgabe von Regulierung nun aber das Kassensterben? Damit wären wir vom Besen des Hexenmeisters zurück bei der Bürste, die es gegen den Strich zu handhaben gilt. Denn wenn Regulierung tatsächlich Kassen sterben lässt – «die Not ist gross!» –, dann sollte uns allen das mächtig gegen den Strich gehen. Echt jetzt? Echt jetzt. Ähnlich Goethes Zauberlehrling für seinen Besen fehlt uns für die Regulierung also «Ach, das Wort, worauf am Ende, er das wird, was er gewesen.» Dann nämlich würde es allen Kassen gehen wie dem Zauberlehrling, wenn er sagt: «Und nun kann ich hoffen, und ich atme frei!».

1e-Pläne im Fokus: Eine umfassende und detaillierte Evaluation lohnt sich

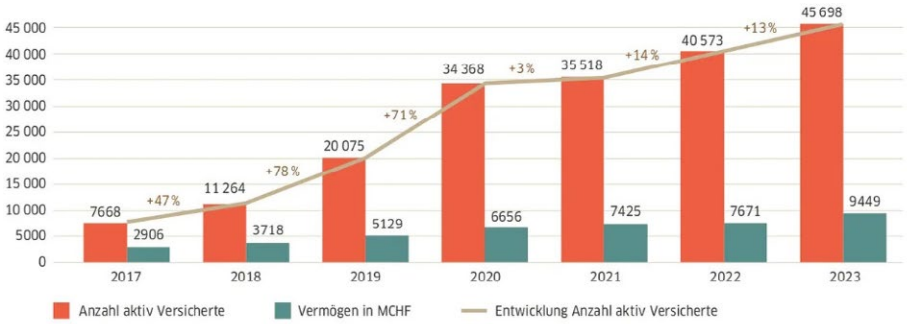
Ein 1e-Plan ist eine zeitgemässe Vorsorgelösung im überobligatorischen Bereich für Führungskräfte. Versicherte haben die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wie ihr Vorsorgeguthaben auf den versicherten Lohnanteilen über 136‘080 Franken investiert wird. Unternehmen können durch einen 1e-Plan sowohl ihre Vorsorgekosten wie auch die Risikoleistungen optimieren.

Mit der Änderung des Freizügigkeitsgesetzes im Jahr 2017 gewannen 1e-Pläne an Attraktivität und es kam Bewegung in den 1e-Markt. Dieser verzeichnet seither ein konstantes und stabiles Wachstum. Die Grafik „1e-Marktentwicklung“ zeigt das ansehnliche Wachstum der letzten Jahre sowohl bei der Anzahl der Versicherten wie auch bei der Zunahme des investierten Vorsorgevermögens auf. Bei einem geschätzten Marktpotential von rund 530‘000 Versicherten sind mit den rund 46‘000 Versicherten erst rund 9% vom Potential abgedeckt. Deshalb gehen verschiedene Marktteilnehmer von einem jährlichen Wachstum zwischen 15 und 20% über die nächsten Jahre aus. Funk teilt diese Ansicht und rechnet damit, dass sich die positive Entwicklung, gem. Grafik, im gleichen Rahmen fortsetzen wird.

Über 1e-Vorsorgepläne dürfen ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag gemäss Art. 8 Abs. 1 BVG – derzeit CHF 136‘080 versichert werden. 1e-Lösungen erlauben es den Versicherten, ihre Anlagestrategie selbst zu wählen und somit ihre Vorsorgegelder nach ihren persönlichen Präferenzen und Risikoprofilen anzulegen. Die Versicherten profitieren direkt von einer allfälligen Rendite, tragen aber auch das Anlagerisiko.

1e-Marktentwicklung

(Quelle: PwC)



Die Reduzierung von Arbeitgeberrisiken und die Möglichkeit, 1e-Pläne als Beitragsprimatsplan nach internationaler Rechnungslegung zu bilanzieren, machen 1e-Pläne auch für Arbeitgeber attraktiv.

Vorteile für die Versicherten

- **Individuelle Anlagestrategie:** Versicherte können aus verschiedenen Anlagestrategien wählen, die ihren persönlichen Präferenzen und ihrem Risikoprofil entsprechen. Dass diese Flexibilität bei den Versicherten gut ankommt und auch bewusst genutzt wird, zeigt die Auswertung, dass über 65% der Versicherten in ihrer Anlagestrategie eine Aktienquote von über 40% haben. D.h. die Versicherten nehmen ihre Möglichkeiten wahr und sehen die höhere Renditewahrscheinlichkeit als positiven Aspekt.

- **Volle Partizipation am Anlageerfolg:** Die Erträge werden nach Abzug der Vermögensverwaltungskosten vollständig dem persönlichen Depot der Versicherten Person gutgeschrieben. Eine weitere Verwendung der Erträge, wie die Reservestellung für Rentenleistungen (Umverteilung) oder weitere Aktionärsinteressen etc., findet nicht statt.

- **Flexibilität:** Versicherte haben die Möglichkeit, ihre Vorsorgegelder individuell anzulegen und können somit ihre private Gesamtvermögensstrategie optimieren.

- **Steueroptimierung:** Durch die Wahl der Anlagestrategie und die Möglichkeit des Kapitalbezugs bei Pensionierung, können steuerliche Vorteile genutzt werden.

- **Wertschriftenübertragung:** Gewisse 1e-Lösungen lassen es zu, dass bei Erreichen des Pensionsalters das Anlageportefeuille 1:1 in das private Vermögen der versicherten Person überführt werden kann. Dies, ohne zu diesem Zeitpunkt die Wertpapiere verkaufen zu müssen. Steuerlich werden auch diese Vermögen als Kapitalbezug im Rahmen der 2. Säule behandelt.

Nachteile für die Versicherten

- **Höheres Risiko:** Da die Versicherten vollständig am Anlageerfolg partizipieren, tragen sie auch das volle Anlagerisiko.

- **Komplexität:** Die Anforderungen an Anlagewissen und -erfahrung sind höher als bei klassischen Pensionskassenlösungen.

- **Arbeitgeberwechsel:** Bei einem allfälligen Arbeitgeberwechsel muss die Situation rund um die vorhandenen Freizügigkeitsleistungen im Detail geprüft und geklärt werden. Vor allem, wenn beim neuen Arbeitgeber keine 1e-Lösung besteht.

Vorteile für die Arbeitgeber

- **Attraktivität als Arbeitgeber:** Unternehmen, die 1e-Lösungen anbieten, gelten als modern und innovativ, was die Arbeitgeberattraktivität steigert.

- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden eine massgeschneiderte Vorsorgelösung anbieten, die auf deren individuelle Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Nachteile für die Arbeitgeber

- **Verwaltungsaufwand:** Die Implementierung und Verwaltung von 1e-Lösungen kann zeitaufwendig sein.

- **Beratungsbedarf:** Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeitenden ausreichend über die Risiken und Chancen der 1e-Lösungen informiert sind.

Chancen für die Versicherten und Arbeitgeber

- **Flexibilität und Eigenverantwortung:** Die hohe Flexibilität im Bereich der Wahl der Anlagestrategien und die notwendige Eigenverantwortung sind weitere positive Merkmale, die für eine 1e-Lösung sprechen.

- **Motivation und Bindung der Mitarbeitenden:** Eine attraktive Vorsorgelösung kann die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen erhöhen.

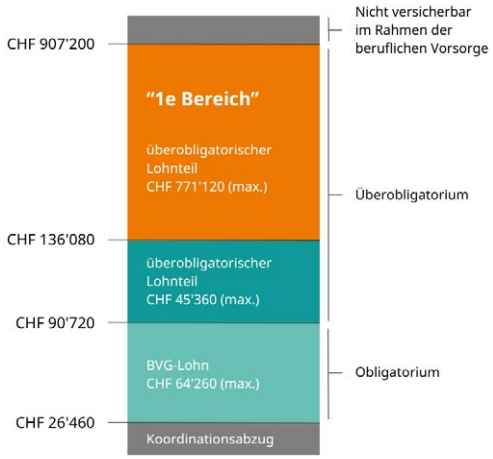
- **Innovative Vorsorgelösungen:** 1e-Lösungen bieten die Möglichkeit, innovative und flexible Vorsorgemodelle zu entwickeln, die den sich wandelnden Bedürfnissen der Arbeitswelt gerecht werden.

Am Markt sind rund 13 Marktteilnehmer mit 1e-Stiftungen aktiv. Trotz der geringen Anzahl sind die Unterschiede der verschiedenen Modelle und der angebotenen Dienstleistungen nicht zu unterschätzen. Grundsätzlich setzen sich die Prämien bei einer 1e-Lösung aus den Spargutschriften, den Risikoprämien, den Verwaltungskosten sowie den Anlagekosten bzw. den Kosten der eingesetzten Fonds (TER) zusammen. Der maximale Sparbeitrag liegt bei durchschnittlich 25% des versicherten Lohnes und die Risikoprämien hängen von der Höhe der gewählten Risikoleistungen ab. Die Verwaltungskosten variieren von einem tiefen fixen Pauschalbetrag pro versicherte Person und Jahr von CHF 100 und einem %-Satz vom investierten Kapital. Die unter den Verwaltungskosten enthaltenen, zusätzlichen Dienstleistungen unterscheiden sich selbstredend je Anbieter zum Teil massiv. Das kann von einer möglichst schlanken Lösung mit den nur allernotwendigsten Dienstleistungen, wie z.B. der Fondsverwaltung per App, bis zu weitergehenden Beratungen im Assetmanagement und der Steueroptimierung gehen. Auch bei den TER-Kosten gibt es eine grosse Bandbreite von aktuell ca. 0.15% bis über 1.10% des investierten Kapitals.

Aus diesen Gründen lohnt es sich vor der Einführung einer 1e-Lösung eine umfassende und detaillierte Evaluation vorzunehmen. Funk unterstützt Sie gerne bei diesem Prozess.

1e-Vorsorgelösungen: Spielraum in der 2. Säule

Sämtliche Angaben zu Lohnbereichen gemäss Stand 2025.



Andreas Jäggi
Leiter Funk Vorsorge

andreas.jaeggi@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 24

Kontakt

Für eine persönliche Beratung oder weitere Informationen stehen unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Fachbereich Personenversicherungen gerne zur Verfügung.

infobvg@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 00

Funk Gruppe
www.funk-gruppe.ch

News

AHV-Reform 1

Mehr Einnahmen statt höheres Rentenalter

Der Bundesrat hat die Stossrichtungen für die Reform «AHV2030» festgelegt, die das wichtigste Schweizer Sozialwerk angesichts der demografischen Herausforderung stabilisieren soll. Gemäss aktuellen Schätzungen droht der AHV ohne Massnahmen bis 2030 ein Umlagedefizit von rund 2.5 Mrd. Franken. Der Bundesrat will die Finanzierung über die bestehenden Quellen sichern und verzichtet explizit auf ein höheres Referenzalter sowie neue Finanzierungsmodelle wie eine Finanztransaktionssteuer. Stattdessen sollen Anreize zur Weiterbeschäftigung nach dem Rentenalter geschaffen werden, unter anderem durch Aufhebung des Höchstalters von 70 Jahren in der AHV und eine Erhöhung des Freibetrags. Die Vernehmlassung soll Anfang 2026 starten.

AHV-Reform 2

Arbeitgeber und Seniorenverband fordern höheres Rentenalter

Der Schweizerische Verband für Seniorenfragen (SVS), der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) und der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) haben an einem gemeinsamen Kongress in Bern acht Forderungen zur Reform der Altersvorsorge verabschiedet. Im Zentrum steht die Anhebung des Referenzalters, möglicherweise gekoppelt an die steigende Lebenserwartung. Die Verbände sehen darin die einzige Möglichkeit, die ab 2026 drohenden Defizite der AHV strukturell zu bekämpfen. Zudem fordern sie attraktivere Rahmenbedingungen für das Arbeiten über das Referenzalter hinaus. Mit ihrem Forderungskatalog wollen die drei Organisationen am Drei-Säulen-System festhalten, dieses aber zukunftsfähig machen.

Obmudsstelle

Anfragen haben 2024 zugenommen

Der Versicherungsombudsman, Martin Lorenzon, und sein Team hatten sich im Jahr 2024 mit 3336 Anliegen und Beschwerden zu befassen. Davon fielen 3078 in den Zuständigkeitsbereich der Ombudsstelle. Das entspricht einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 8.9 % und seit Anfang 2023 um rund 13 %. Zu einer Intervention beim involvierten Versicherer führten 299 der 1254 schriftlich unterbreiteten Beschwerdefälle. Die Erfolgsquote der Interventionen bewegte sich im langjährigen Durchschnitt und betrug rund 62 %. Schwerpunkt der Tätigkeit lag weiterhin bei den Personenversicherungen mit einem Anteil von rund 49 %. Spitzenreiter bei den Fallzahlen war weiterhin der Bereich der obligatorischen Unfallversicherung/UVG mit 720 Anfragen und Beschwerden, gefolgt von der Krankentaggeld-Branche, in der 426 Fälle geprüft werden mussten.

Sicherheitsfonds

Sifo präsentiert ein positives Resultat

Der Sicherheitsfonds BVG hat den Geschäftsbericht publiziert. Die Erfolgsrechnung weist für das Geschäftsjahr 2024 trotz tieferen Beitragseinnahmen für den Insolvenzbereich erneut ein positives Resultat aus. Dieses resultiert zur Hauptsache aus dem Ergebnis bei den Vermögensanlagen. Die Fondsreserve steigt auf 779 Mio. Franken. Auf Mitte 2024 traten neue Vorgaben zum Informationsaustausch zwischen den Vorsorgeeinrichtungen und der Zentralen Ausgleichsstelle der AHV (ZAS) in Kraft. Zur Abklärung von Leistungsansprüchen können gestützt auf Art. 58a BVG neu zusätzliche Informationen über die ZAS abgefragt werden. Diese Abklärungen erfolgen über ein Portal des Sicherheitsfonds. Die ZAS verfügt nur für Personen, für die sie selbst eine Rente auszahlt (hauptsächlich Rentner im Ausland), über die in Art. 58a BVG genannten Informationen. Für alle anderen Personen beschränken sich die Informationen der ZAS auf die für die Rentenzahlung zuständige AHV-AusGleichskasse sowie auf ein allfälliges Todesdatum.

Performance

Erhöhte Volatilität und eine schwarze Null im 1. Quartal

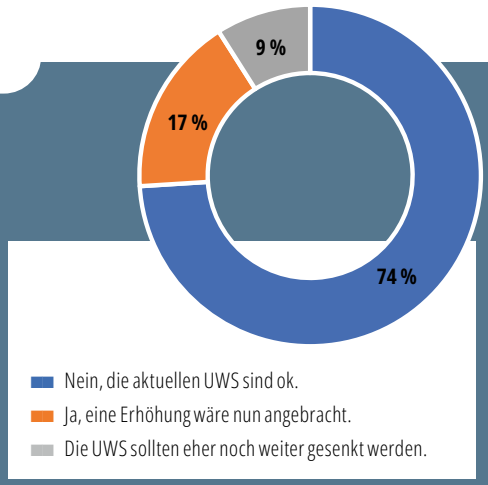
Das 1. Quartal 2025 war an den Finanzmärkten geprägt durch eine erhöhte Volatilität. Die geschätzte vermögensgewichtete Rendite der im Dies Pensionskassenmonitor von Swisscanto erfassten Pensionskassen betrug im 1. Quartal 0 %. Der geschätzte Deckungsgrad der privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen bewegte sich entsprechend seitwärts und notiert 0.1 Prozentpunkte unter dem Vorquartal bei 121.5 %. Für die öffentlich-rechtlichen Kassen mit Vollkapitalisierung resultiert per 31. März ein Deckungsgrad von 113.8 % respektive 90.9 % für die öffentlich-rechtlichen Kassen mit Teilkapitalisierung. Die starke Performance an den Finanzmärkten im Jahr 2024 hat es den Pensionskassen erlaubt, ihre finanziellen Reserven weiter auszubauen – die Turbulenzen seit Anfang Jahr fallen derzeit noch kaum ins Gewicht. Mit 81.8 % weisen inzwischen vier Fünftel der privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen eine Deckung von 115 % und mehr aus. Bei 12.8 % der Kassen liegt der Deckungsgrad zwischen 110 % und 114.9 %.

FRAGE DES MONATS

Umwandlungssätze

Dreiviertel hält das Niveau für okay

Im Mai wollten wir von Ihnen wissen, ob die Pensionskassen ihre Umwandlungssätze (UWS) nun wieder erhöhen sollen. Die meisten Stimmen (74 %) fanden, dass dies nicht nötig sei: Die aktuellen UWS seien demnach ok. Eine Minderheit von 17 % der Stimmen meinte, eine Erhöhung wäre nun angebracht. 9 % der Stimmen fand, dass die UWS eher noch weiter gesenkt werden sollten.



In der neuen Frage des Monats möchten wir erfahren, was Sie von AHV 2023, dem Plan des Bundesrats zur Rettung der AHV halten. Was taugt die Strategie?

ABSTIMMEN >

News

Geldpolitik

SNB rechnet mit möglicher Deflation

Die Schweiz könnte nach Einschätzung von Martin Schlegel, des Präsidenten der Schweizerischen Nationalbank (SNB), im weiteren Jahresverlauf zeitweise eine Deflation erleben, wie die Nachrichtenagentur Bloomberg meldet. In einer Rede an der Universität Luzern bezeichnete Schlegel den Inflationsausblick als «sehr unsicher», insbesondere aufgrund der Unwägbarkeiten bei Zöllen. Nachdem die Teuerung im April im Jahresvergleich auf 0 % gesunken ist, erwarten Ökonomen für den 19. Juni eine Senkung des SNB-Leitzinses auf 0 % – die erste derartige Entscheidung einer führenden Notenbank. Ohne sich zur bevorstehenden Zinsentscheidung konkret zu äussern, bekräftigte Schlegel die Bereitschaft der Nationalbank, den Leitzins bei Bedarf in den negativen Bereich zu senken. Die jüngste Herabstufung der US-Staatsanleihen durch die Ratingagentur Moody's beunruhigt die SNB nicht, da US-Bonds als «sehr liquide» Papiere ohne Alternative einen bedeutenden Teil ihrer Devisenreserven ausmachen.

AHV/EV/IV

Positive Betriebsergebnisse

Die drei Sozialversicherungen AHV/IV/EO schliessen das Geschäftsjahr 2024 mit einem positiven Umlageergebnis von 2778 Mio. Franken für die AHV, einem negativen Ergebnis von 19 Mio. Franken für die IV und einem positiven Ergebnis von 196 Mio. Franken für die EO ab. Dank der guten Performance der Finanzmärkte im Jahr 2024 erzielten alle drei Ausgleichsfonds positive Anlageresultate. Insgesamt führt dies zu einem positiven Betriebsergebnis von 5553 Mio. Franken für die AHV, 235 Mio. Franken für die IV und 321 Mio. Franken für die EO. Die Schulden der IV gegenüber der AHV bleiben unverändert bei 10 284 Mio. Franken. Das von Compenswiss verwaltete Gesamtvermögen beläuft sich per 31. Dezember 2024 auf 46 128 Mio. Franken, teilt das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) mit.

Geldregen für öffentliche Kassen: Die Schweizerische Nationalbank (SNB) verteilt fast 900 Mio. Franken. Sie zahlt rund 890.6 Mio. Franken zurück – Geld aus nicht umgetauschten Banknoten der sechsten Serie. Trotz 25-jähriger Rückruffrist sind über 17 Millionen dieser 1976 ausgegebenen Noten verschwunden, wie die NZZ berichtet. Die SNB verteilt den Gegenwert der nicht umgetauschten Banknoten nun wie folgt: Fondssuisse erhält 178.1 Mio. Franken für Hilfe bei nicht versicherbaren Elementarschäden, der Bund 237.5 Mio. Franken und die Kantone sogar 475 Mio. Franken. Weitere 99 Mio. Franken (10 %) behält die Nationalbank, um ihre unbefristete Umtauschpflicht zu erfüllen. Die alten Scheine wurden vor genau 25 Jahren zurückgerufen, können aber weiterhin bei der SNB eingetauscht werden – ein Service, den offenbar viele Schweizer nicht in Anspruch genommen haben.

Während die Schweiz von verschwundenen Banknoten profitiert, zeigt sich auf der anderen Seite des Ärmelkanals ein weniger erfreuliches Bild: **Die britische Geldpolitik wird zum Milliarden-Debakel.** Die quantitative Lockerung (QE) der Bank of England (BoE) hat sich zum kostspieligen Desaster entwickelt, wie die britische Tageszeitung The Telegraph meldet: Das ursprünglich als temporäre Massnahme geplante Gelddrucken im Umfang von 895 Mrd. Pfund (rund 996 Mrd. Franken) kostet die britischen Steuerzahler rund 150 Mrd. Pfund – oder umgerechnet 5000 Pfund pro Haushalt. Besonders teuer: Beim Verkauf von Anleihen werden teils Papiere, die für 1 Pfund gekauft wurden, für nur 28 Pence veräussert.

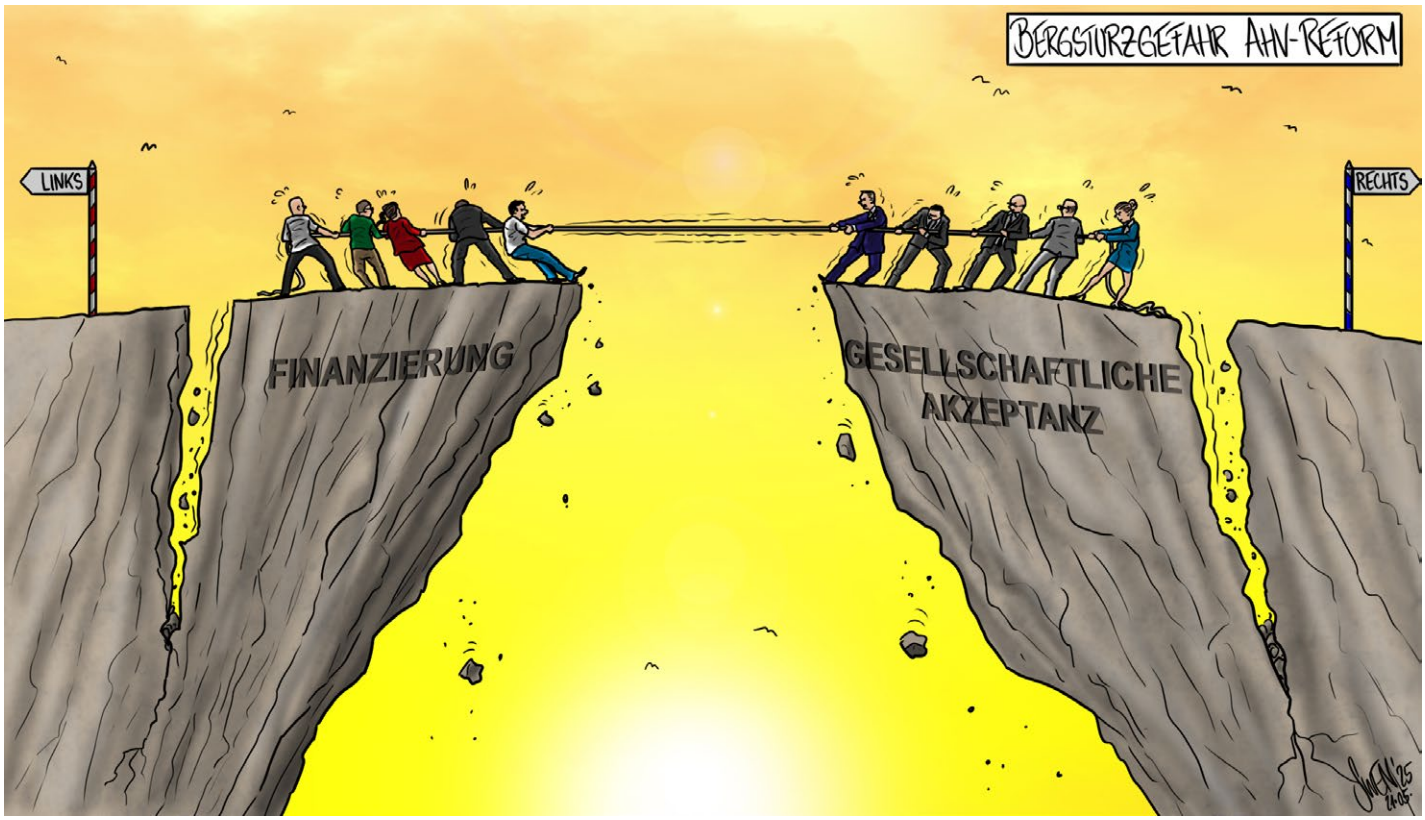
Angesichts der geldpolitischen Turbulenzen in den vergangenen Jahren hat **Gold zunehmend an Bedeutung gewonnen**: Die Autoren des renommierten Reports «In Gold

We Trust» prognostizieren eine fortgesetzte Stärke des Goldmarkts mit möglichen Kursziel von bis zu 8900 Dollar bis 2030. Nach dem jüngsten Goldpreis-Rally sehen die Experten des Liechtensteiner Vermögensverwalters Incrementum nun verstärkt Potenzial bei «Performance-Gold» wie Silber, Minenaktien und Rohstoffen. Als Treiber der positiven Entwicklung identifizieren sie geopolitische Spannungen, Inflationsrisiken und die steigende physische Nachfrage von Zentralbanken. Die Autoren bezeichnen den aktuellen Trend als «The Big Long» – eine strategische Investmentchance in Zeiten einer globalen Neuordnung des Finanz- und Währungssystems.

Ironischerweise haben die SNB wie auch das britische Finanzministerium in der Vergangenheit bedeutende Teile ihrer Goldreserven verkauft – jedoch **mit höchst unterschiedlichen Konsequenzen**. Während die Schweiz trotz des Verkaufs von rund 1300 Tonnen Gold zwischen 2000 und 2005 heute immer noch über beachtliche Reserven von über 1000 Tonnen verfügt und zu den zehn goldreichsten Staaten der Welt zählt, ist Grossbritannien nach dem folgenschweren Verkauf von knapp 400 Tonnen zwischen 1999 und 2002 durch den damaligen Finanzminister Gordon Brown – später als «Brown's Bottom» bekannt geworden – in der globalen Rangliste weit zurückgefallen. Eine Entscheidung, die angesichts der späteren Goldpreisentwicklung als einer der kostspieligsten Fehler in die britische Finanzgeschichte einging.

News

Karikatur des Monats



Grossbritannien

Britische Pensionsfonds vereinbaren 50-Milliarden-Investitionsplan

Die Chefs von 17 britischen Pensionsfonds haben mit der Regierung ein Abkommen geschlossen, das Investitionen von bis zu 50 Mrd. Pfund (rund 55.5 Mrd. Franken) freisetzen soll, wie die englische Tageszeitung Guardian berichtet. Im «Mansion House Accord» verpflichten sie sich, bis 2030 mindestens 10 % ihrer Pensionspläne in private Vermögenswerte zu investieren, wovon die Hälfte für britische Projekte bestimmt ist. Einige Fondsanbieter befürchten, dass staatliche Eingriffe zu geringeren Renditen führen könnten. Die Regierung erwartet ein jährliches Portfoliowachstum von etwa 17 %, wodurch bis 2030 Vermögenswerte von 740 Mrd. Pfund entstehen sollen. Das Abkommen soll helfen, den Mangel an inländischen Investitionen in Grossbritannien zu bekämpfen.

Pflege

KI revolutioniert die häusliche Pflege in der Schweiz

Künstliche Intelligenz (KI) findet zunehmend Anwendung in der häuslichen Pflege, wie Charles-Edouard Bardyn, KI-Leiter bei domo.health und Mitbegründer vonw AI Swiss, im La Matinale berichtet. Die Technologie reduziere administrative Aufgaben der Pflegekräfte, indem sie relevante Patienteninformationen bereitstelle, mehrsprachige Eingaben ermögliche und Behandlungspläne optimiere. Domo.health konzentriert sich derzeit auf administrative Prozesse ohne klinische Validierung. Im Gegensatz zur häuslichen Pflege gestaltet sich die Integration in Krankenhäusern aufgrund der 26 verschiedenen Gesundheitssysteme in der Schweiz schwieriger. Bardyn betont, dass Menschen stets die endgültige Kont rolle über KI-Anwendungen behalten müssen und alle KI-Aktivitäten transparent erfolgen sollten. Die Datensicherheit werde durch Industriestandards und Cloud-Lösungen gewährleistet.

Themenvorschau
Die Juli/Augustausgabe behandelt das Thema «Ersatzquote, Umwandlungssatz und neue Rentenmodelle».

vps.epas Academy

Ständige Weiterbildung

Tagung Nachmittag auch als Livestream buchbar

vps.epas

Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

Workshop für Stiftungsräte

Tagung für Geschäftsführer und Kadermitarbeitende

Donnerstag, 25. September 2025, Zürich

In der beruflichen Vorsorge gewinnen die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) eine immer grössere Bedeutung. Als Player im Markt mit zahlreichen Anschlüssen müssen sie sich mit ganz anderen Fragen befassen als eine Firmenpensionskasse. Neu wird am Vormittag ein Workshop für Stiftungsräte von SGE durchgeführt und am Nachmittag eine Tagung für Geschäftsführer und Kadermitarbeitende von Vorsorgeeinrichtungen mit mehreren angeschlossenen Arbeitgebern.

Workshop Vormittag

Teil 1
Leistungsverbesserungen
Underwriting/Wachstum/Verwässerung

Teil 2
Die Teilnehmende entscheiden sich für eines der Module:

Was darf die Aufsicht?
Anleitung zur juristischen Selbstverteidigung

Organisation und Struktur
Einfluss des Experten auf SGE mit speziellem Blick auf FRP7

Laurence Uttinger, Roger Baumann

*Weitere Informationen finden Sie unter **vps.epas.ch.** Programmänderungen vorbehalten.*

Tagung Nachmittag

Anlagestrategie, Renditen und Beteiligung
Ein Blick auf den Markt: Strategien, Renditen und Besonderheiten, **Roger Baumann**

Anlagestrategie für SGE – wäre mehr möglich? **Christian Heiniger**

Praktische Erfahrungen mit Verzinsungs- und Beteiligungsmodellen (Praxisbericht einer SGE). Q&A mit den Referenten

Zwischen Regulation, Selbstregulierung und Wettbewerb
Grenzen des Wettbewerbs aus Sicht der Direktaufsicht, **Dominique Patrick Schneylin**

Möglichkeiten der Selbstregulierung, **Laurent Schläfli**

Paneldiskussion zu Regulierung und Wettbewerb, **Dominique Patrick Schneylin, Laurent Schläfli, Susanne Jeger, Martin Hammele**

Moderation: **Kaspar Hohler**

Ort
Glockenhof Zentrum
Stiftung zum Glockenhaus
Sihlstrasse 33, 8001 Zürich

Zeit
Workshop Vormittag
09.00 – 12.15 Uhr
(Ab 8.30 Uhr Begrüssungskaffee)

Tagung Nachmittag
13.30 – 16.30 Uhr,
anschliessend Apéro
(Ab 13.00 Uhr
Begrüssungskaffee)
Nachmittag Hybride
Durchführung: auch als
Livestream buchbar

Kosten, Credit Points und Anmeldung unter vps.epas.ch

Auskünfte
Team Academy
Simone Ochsenbein
+41 (0)41 317 07 23
academy@vps.epas.ch
vps.epas.ch

Partner

interpension

Credit Points

CREDIT POINTS berufliche Vorsorge