



# PensExpert

EXPERTsuisse  
Sektion Zentralschweiz

## «BVG-Themen» von der Praxis für die Praxis

→ 23. Juni 2022

Herzlich willkommen und vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Ihre Referenten



Rafael Lötscher  
Partner, CEO



Mark Huber  
Partner, Stv. CEO, Leiter  
Niederlassungen Schweiz



# Agenda

1. BVG – welche Formen gibt es überhaupt?
2. Umwandlungssätze im BVG – wo wieviel warum?
3. Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?
4. Ausgestaltungsmöglichkeiten – Beratungsbeispiel
5. Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?
6. Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?
7. AHV- und BVG-Reformen – was kommt da auf uns zu?
8. Fragen?



## BVG – welche Formen gibt es überhaupt?

Eine Übersicht

BVG – welche Formen gibt es überhaupt?

## Überblick – Unterscheidung

- **Gemeinschaftsstiftungen**  
(mehrere Arbeitgeber angeschlossen, meist Berufsverbände mit einheitlichen Vorsorgelösungen)
- **Sammelstiftungen**  
(ca. 100 Sammelstiftungen in der Schweiz, Zusammenschluss von verschiedenen Unternehmen mit dem Ziel, ihre Vorsorgepflichten gemeinsam zu erfüllen)
- **Genossenschaften**

### Privatrechtliche Pensionskassen

- **Pensionskassen öffentlicher Arbeitgeber**  
(für Behörden, Verwaltungen, Staatsbetriebe und Gemeinwesen)

### öffentlich-rechtliche Pensionskassen

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

5

BVG – welche Formen gibt es überhaupt?

## Überblick – Unterscheidung nach Deckungsrisiko

- Komplette Auslagerung an einen Versicherer
- Hohe Sicherheit/ Garantie, dafür höhere Prämien
- keine Renditechance
- Mindestzinsgarantie
- keine Unterdeckung

### Vollversicherung

- Für Unternehmen ab mind. 250 Versicherte
- Komplette Übernahme der Risiken, dafür günstigere Prämien
- eigene Anlagestrategie
- Renditechancen
- Mindestzinsgarantie
- Unterdeckung möglich

### autonome PK

- Verbund mehrerer Unternehmen zur Risikoteilung
- Risiken Tod/IV durch ext. Versicherer gedeckt
- eigene Anlagestrategie der Altersguthaben
- Renditechance möglich
- Unterdeckung möglich

### teilautonome PK

- Auffangbecken für Unternehmen/ Personen, die keine PK abschliessen können
- geringe Risikoabdeckung
- nur Obligatorium versichert
- eher hohe Prämien

### Stiftung Auffangeinrichtung

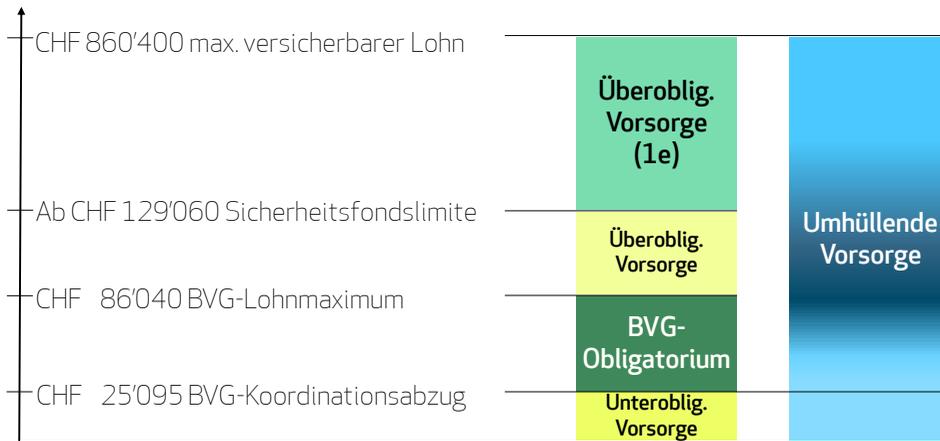
PensExpert

Copyright @PensExpert AG

6

BVG – welche Formen gibt es überhaupt?

# Überblick – Formen der Pensionskassen



PensExpert

Copyright @PensExpert AG

7

## Umwandlungssätze im BVG

Wo wieviel warum?

PensExpert

8

Umwandlungssätze im BVG

## BVG-Obligatorium

Mindestumwandlungssatz aktuell	6,8%
Geplant im Rahmen BVG-Reform	6,0% *
Rechnerisch notwendig wären	ca. 4,8%

\* ...aber.... heute sind nur rund 14% rein obligatorisch im BVG versichert.  
Rund 86% sind umhüllend oder überobligatorisch (Zusatz-)versichert.

Quelle: OAK, Jahresmedienkonferenz vom 17.05.22 i.V.m.

<https://www.asip.ch/de/newsroom/socialnewsroom/post/232-pensionskassen-verzinsen-deutlich-uber-mindestzins>



PensExpert

Copyright @PensExpert AG

9

Umwandlungssätze im BVG

## BVG-Obligatorium

Was viele Versicherte nicht realisieren ist, dass sie durch die von Arbeitgebenden oft freiwillig besseren Versicherungen bereits heute einen an die Marktzinsen gebundenen  $\emptyset$  Umwandlungssatz (UWS) haben von:

- im Alter 65, im Jahr 2014: 6,29%
- im Alter 65, im Jahr 2019: 5,71%
- im Alter 65, im Jahr 2021: 5,40%

Quelle: OAK, Bericht finanzielle Lage 2019, Seite 23 / OAK, Bericht finanzielle Lage 2021, Seite 17

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

10

Umwandlungssätze im BVG

# BVG-Obligatorium und Überobligatorium

## ~~Gesplitteter Umwandlungssatz~~

Beispiel, total CHF 200'000 Altersguthaben:

- Obligatorium: ~~6,8%~~ CHF 100'000 CHF 6'800
- Überobligatorium: ~~4,0%~~ CHF 100'000 CHF 4'000
- **Total jährliche Rente:** **CHF 10'800**

Umwandlungssätze im BVG

# BVG-Obligatorium und Überobligatorium

## Umhüllender Umwandlungssatz

Beispiel, total CHF 200'000 Altersguthaben:

- Obligatorium: 5,0% CHF 100'000 CHF 5'000
- Überobligatorium: 5,0% CHF 100'000 CHF 5'000
- **Total jährliche Rente:** **CHF 10'000**

Umwandlungssätze im BVG

## BVG-Obligatorium **plötzlich unter 6,8%???**

**Möglich ist, dass das BVG-Minimum nur insgesamt eingehalten werden muss.**

Die gesamte Rente gemäss umhüllendem Modell (CHF 10'000) muss mindestens der Minimalrente nach BVG (CHF 6'800) entsprechen. Ein Nachweis der Einhaltung dieser BVG-Minimalvorgabe ist durch die PK mittels einer Schattenrechnung nachzuweisen.

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

13

Umwandlungssätze im BVG

## BVG – UWS (gesplitteter UWS)

### Umwandlungssätze

Sammelstiftungen mit Vollversicherung mit gesplittetem Umwandlungssatz:	2022	2023	2024	Gewichteter UWS 2023 bei 60 % BVG-Guthaben
Allianz Suisse	6.60 / 4.65	6.40 / 4.46	k. A.	5.62
Basler	6.56 / 4.76	6.29 / 4.56	k. A.	5.60
Helvetia	6.00 / 4.50	6.00 / 4.40	k. A.	5.36
Pax	6.80 / 4.75	6.50 / 4.60	6.20 / 4.41	5.74
Swiss Life	6.50 / 4.71	6.20 / 4.49	5.90 / 4.49	5.52
Teilautonome Gemeinschafts- und Sammelstiftungen mit gesplittetem Umwandlungssatz:	2022	2023	2024	Gewichteter UWS 2023 bei 60 % BVG-Guthaben
Axa Stiftung Berufliche Vorsorge	6.80 / 5.00	6.80 / 5.00	k. A.	6.08
Groupe Mutuel	6.46 / 5.00	6.14 / 5.00	6.00 / 5.00	5.68
Transparenta (Modell Split)	6.80 / 5.50	6.80 / 5.50	6.80 / 5.50	6.28

Quelle: Pensionskassenvergleich 2022,  
<https://www.pensionskassenvergleich.ch/pkvergleich/pk-vergleich-2022/umwandlungssaetze/index.php>

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

14

Umwandlungssätze im BVG

## BVG – UWS (einheitlicher UWS)

Teilautonome Gemeinschafts- und Sammelstiftungen mit einheitlichem Umwandlungssatz:	2022	2023	2024	Gewichteter UWS 2023 bei 60 % BVG-Guthaben
Abendrot (1)	5.60	5.60	5.60	5.60
Ascaro	5.60	5.60	5.60	5.60
Asga	5.80	5.60	5.40	5.60
Avanea	6.20	6.15	6.10	6.15
Basler Perspectiva	5.50	5.50	k. A.	5.50
Copré	6.30	6.20	6.00	6.20
Futura (3)	6.00 / 5.60	5.80 / 5.60	5.60	5.72
Gemini	5.60	5.50	5.40	5.50
Helvetia BVG Invest	5.60	5.60	5.60	5.60
Nest	5.90	5.70	5.50	5.70
NoventusCollect	5.60	5.50	5.40	5.50
Patrimonia	6.30	6.20	6.10	6.20
PKG	5.40	5.30	5.20	5.30

Quelle: Pensionskassenvergleich 2022,  
<https://www.pensionskassenvergleich.ch/pkvergleich/pk-vergleich-2022/umwandlungssaetze/index.php>

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

15

Umwandlungssätze im BVG

## Praxis-Tipp

### Achtung bei BVG-Einkauf in umhüllende Lösungen!

- Bei umhüllenden Lösungen gibt es nur **einen** Rentenumwandlungssatz für Obligatorium und Überobligatorium.
  - Bei Kapitalbezug, um diese Renteneinbusse zu umgehen, gilt zu beachten, dass dieser anteilig dem Obligatorium und Überobligatorium belastet wird, was eine Rentenkürzung nach sich zieht.
- 
- **Wichtig: bei gesplitteten Lösungen sollte man sich unbedingt darum kümmern, ob man sich in die obligatorische oder überobligatorische Vorsorge einkaufen möchte!**

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

16

# Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

Das Problem der Umverteilung

PensExpert

17

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

## Worum geht es?

Zuerst eine Rechenaufgabe:

$$2 + 2 = ?$$

PensExpert

Copyright © PensExpert AG

18

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

## Worum geht es?

Für eine **Rentnerin** oder einen **Rentner** rechnet es sich wie folgt:

$$2 + 2 = 5$$

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

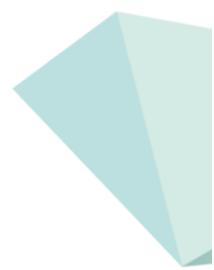
## Worum geht es?

Für eine **aktiv versicherte Person** ergibt sich ein anderes Bild:

$$2 + 2 = 3$$

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

# Worum geht es?



Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

# In der Schweiz wird kräftig umverteilt

**Abb. 43: Approximative Umverteilung von den aktiven Versicherten hin zu den Rentenbeziehenden**

in % bzw. in Mrd. CHF	Anteil des Vorsorgekapitals der aktiven Versicherten	Zuweisung zugunsten der aktiven Versicherten bei proportionaler Verteilung	Tatsächliche Zuweisung zugunsten der aktiven Versicherten	Geschätzte Umverteilung	in % des Vorsorgekapitals der aktiven Versicherten und der Rentenbeziehenden
2014	60,0 %	15,8	10,5	5,3	0,7 %
2015	59,8 %	17,2	9,1	8,1	1,0 %
2016	59,5 %	16,2	7,8	8,4	1,0 %
2017	59,4 %	17,0	10,4	6,6	0,8 %
2018	59,2 %	12,8	7,7	5,1	0,6 %
2019	59,4 %	20,7	13,5	7,2	0,8 %
2020	58,9 %	14,7	10,3	4,4	0,5 %
<b>Durchschnitt</b>				6,4	0,8 %
<b>5-Jahres-Durchschnitt (2016–2020)</b>				6,3	0,7 %

Quelle: [https://www.oekbv.admin.ch/inhalte/Themen/Erhebung\\_finanzielle\\_Lage/2020/Bericht\\_finanzielle\\_Lage\\_2020.pdf](https://www.oekbv.admin.ch/inhalte/Themen/Erhebung_finanzielle_Lage/2020/Bericht_finanzielle_Lage_2020.pdf)  
 Überwachungskommission der beruflichen Vorsorge OAK

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

## Umverteilung im Jahr 2021?

- > Im 2021 wurden «nur» noch 0.2 Mia. CHF wurden umverteilt.
- > Ø 0.5 statt 0.7% (= 4,7 Mia. CHF/Jahr) vom Vorsorgevermögen in 5 Jahren (2017-2021)
- > Verbesserung im 2021 aufgrund hoher Verzinsung z.G. aktiv Versicherten, welche die hohen Aufwendungen der Rentenbeziehenden im 2021 faktisch ins Gleichgewicht brachte
  - **wie das wohl im 2022 aussehen wird?**
- > **Fakt ist: von 2014 bis 2021 wurden CHF 45,3 Mia. CHF von aktiven Versicherten zu Rentenbeziehenden umverteilt.**

Quelle: OAK, Bericht finanzielle Lage 2021, Seite 5

[https://www.oak-bv.admin.ch/inhalte/Themen/Erhebung\\_finanzielle\\_Lage/2021/Bericht\\_zur\\_finanziellen\\_Lage\\_der\\_Vorsorgeeinrichtungen\\_2021.pdf](https://www.oak-bv.admin.ch/inhalte/Themen/Erhebung_finanzielle_Lage/2021/Bericht_zur_finanziellen_Lage_der_Vorsorgeeinrichtungen_2021.pdf)

Entstehung, Sinn und Zweck einer überobligatorischen BVG-Lösung?

## Zahlreiche Argumente sprechen für eine überobligatorische BVG-Lösung

- > Keine Umverteilung
- > Kein unfreiwilliger Aufbau von kollektiven Reserven (kein individueller Anspruch)
- > Separate Bildung Vorsorgekommission (Thematik Mitsprache-Recht)
- > Notwendige und bedarfsgerechte Risikoleistungen
- > Mitbestimmung Anlagestrategie
- > Reduktion Steuerbelastung
- > Diversifikation zur Basis-Vorsorgelösung

# Ausgestaltungsmöglichkeiten

Eine Übersicht

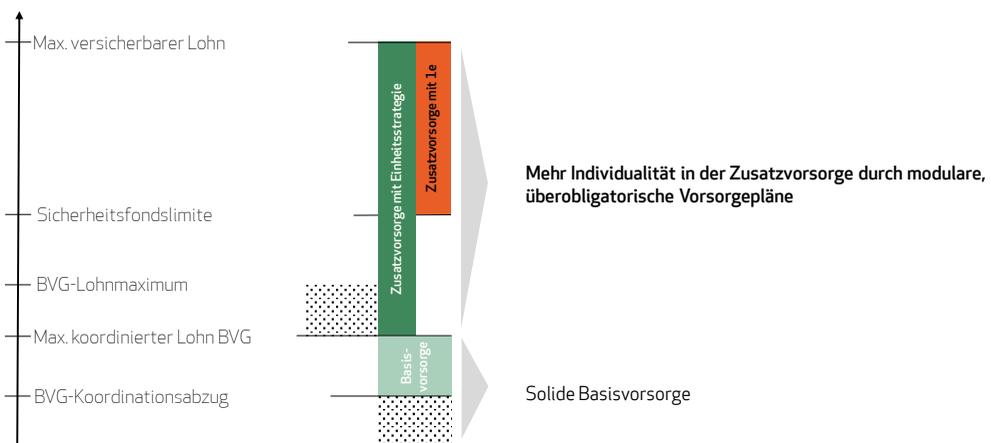
PensExpert

25

Splitting-Modell als Lösung

## Eine ergänzende Kombination

AHV-Lohn



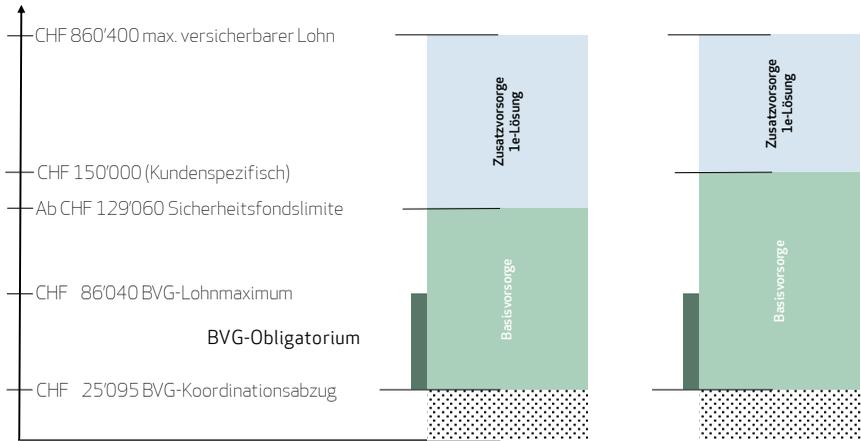
PensExpert

26

Ausgestaltungsmöglichkeiten

# Splitting Modell 1e-Lösung

AHV-Lohn



PensExpert

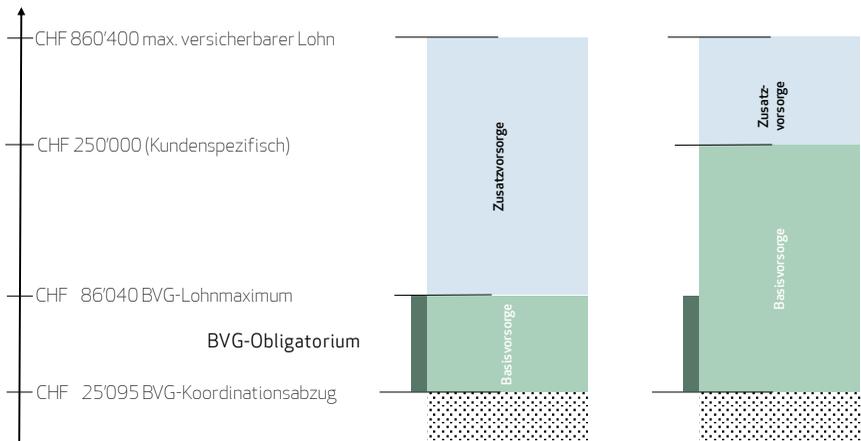
Copyright @PensExpert AG

27

Ausgestaltungsmöglichkeiten

# Splitting Modell (I)

AHV-Lohn



PensExpert

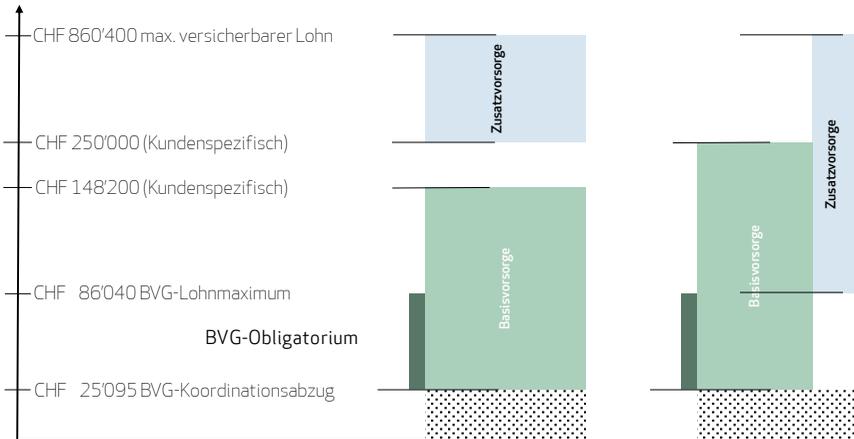
Copyright @PensExpert AG

28

Ausgestaltungsmöglichkeiten

# Splitting Modell (II)

AHV-Lohn



PensExpert

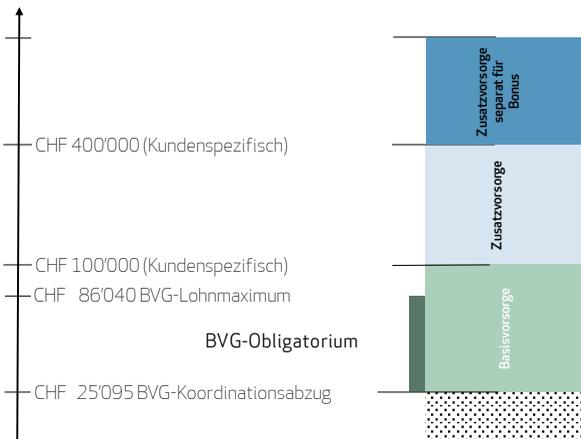
Copyright @PensExpert AG

29

Ausgestaltungsmöglichkeiten

# Splitting Modell mit zusätzl. Bonusteil

AHV-Lohn



- Nur variable Lohnbestandteile versichert
- Sparbeitrag als einmalige Gutschrift per Stichtag
- Keine pro rata Abrechnung bei unterjährigen Eintritte/Austritte

PensExpert

Copyright @PensExpert AG

30

Ausgestaltungsmöglichkeiten

## Gestaltungsfreiheit mit Schranken

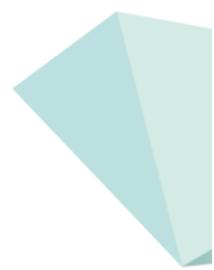
- > Angemessenheit (Art. 1 BVV2)
- > Angemessenheit bei mehreren Vorsorgeverhältnissen (Art. 1a BVV2)
- > Kollektivität (Art. 1c BVV2) und Gleichbehandlung (Art. 1f BVV2)
- > Wahlpläne, max. 3 Pläne (Art. 1d BVV2)
- > 1e-Pläne mit individueller Anlagestrategie (Art. 1e BVV2)
- > Planmässigkeit (Art. 1g BVV2)
- > Versicherungsprinzip, mind. 4% aller Beiträge zur Finanzierung der Leistungen für die Risiken Tod und Invalidität (Art. 1h BVV2)

## Beratungsbeispiel

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

# Beratungs-Beispiel



## Häufige PK-Situation in der Praxis:

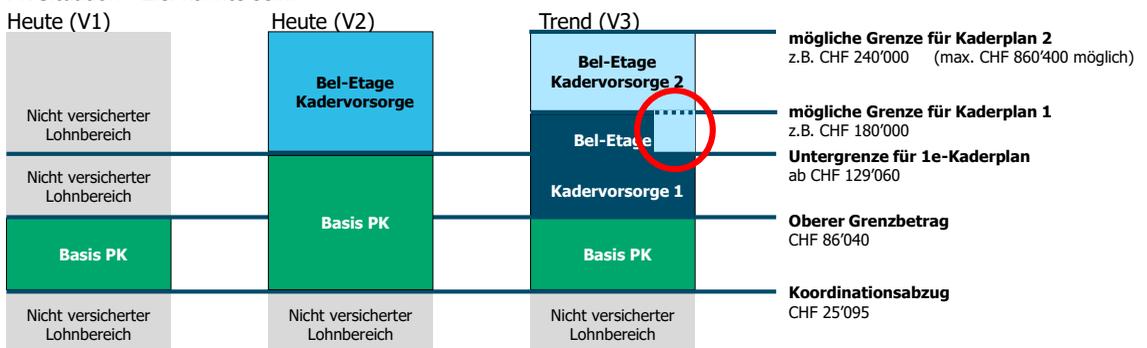
- > sehr oft alle Mitarbeiter in einer Minimal-Versicherung
- > Umverteilung von Vorsorgevermögen (Aktive zu Rentner) sowie Performance
- > Sparbeiträge je nachdem nicht voll optimiert (7/10/15/18 %)
- > Einkaufspotential nicht voll optimiert
- > keine Selbstbestimmung der Vorsorge für Kader/Geschäftsleitung (Risikoleistungen & Sparbeiträge)

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

# Beratungs-Beispiel

## Häufige PK-Situation in der Praxis:

PK-Situation - Ziel könnte sein:



Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

## Beratungs-Beispiel

### Angemessenheit nach BVV2 beachten!

Art. 1 Abs. 3 BVV2 (Beiträge und Leistungen)

- 1 Ein Vorsorgeplan gilt als angemessen, wenn die Bedingungen nach den Absätzen 2 und 3 erfüllt sind.
- 2 Gemäss Berechnungsmodell:
  - a überschreiten die reglementarischen **Leistungen nicht 70 Prozent** des letzten versicherbaren AHV-pflichtigen Lohns oder Einkommens vor der Pensionierung; **oder**
  - b betragen die gesamten **reglementarischen Beiträge** von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die der Finanzierung der Altersleistungen dienen, **nicht mehr als 25 Prozent** aller versicherbaren AHV-pflichtigen Löhne beziehungsweise die Beiträge der Selbständigerwerbenden nicht mehr als 25 Prozent des versicherbaren AHV-pflichtigen Einkommens pro Jahr.
- 3 Bei Löhnen, die über dem oberen Grenzbetrag (CHF 1.29'060) nach Artikel 8 Absatz 1 BVG liegen, betragen gemäss Berechnungsmodell die Altersleistungen aus der beruflichen Vorsorge und der AHV zusammen **nicht mehr als 85 Prozent** des letzten versicherbaren AHV-pflichtigen Lohns oder Einkommens vor der Pensionierung.

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

## Beratungs-Beispiel

### Gründe für eine Anpassung der PK-Situation:

- Anreiz für Kaderleute (und Firmeninhaber)
- Umverteilung im Bereich der Kadervorsorge wird «gestoppt»
- Einkaufspotential – je nachdem wichtig für **Nachfolgeregelung und Dividendenplanung**
- Sparbeiträge können maximiert werden (bis max. 25 % **oder** gemäss Art. 1 Abs. 2 BVV2)
- Bestehende Pläne → Optimierung der Sparbeiträge → erhöht automatisch / zusätzlich das Einkaufspotential

### Zusätzlicher Vorsorgeplan ...

- ermöglicht neue, zusätzliche Sparbeiträge
- erhöht automatisch / zusätzlich das Einkaufspotential
  - Splitting der Vorsorge → Diversifikation der Vorsorgegelder

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

## Exkurs: AGR und WSR

### Arbeitgeber-Beitragsreserven

- i.d.R. maximal **fünffacher** jährlicher, reglementarischer **Arbeitgeberbeitrag** (kantonale Unterschiede gemäss Steuergesetze beachten)
- streng **zweckgebunden**, nur zur Verwendung laufender Arbeitgeberbeiträge oder Leistungsverbesserungen verwendbar
- Geld ist bei beruflichen Vorsorge «unwiderruflich» **blockiert**, kein Rückfluss an den Arbeitgeber möglich, selbst im Konkursfall
- können i.d.R. bis **sechs Monate** nach dem Bilanzstichtag einbezahlt und **steuerlich** per Bilanzstichtag mittels Rückstellung verbucht werden

### Wertschwankungsreserven (überoblig. Vorsorge)

- zum Ausgleich der Schwankungen auf den Kapitalmärkten **muss** jede Vorsorgeeinrichtung, die ihr Vermögen selber anlegt, eine Wertschwankungsreserve bilden (Art. 48e BVV2), hiervon ausgenommen sind seit 1.1.2020 1e-Kaderpläne
- die notwendige **Höhe ist im Anlagereglement festgehalten** und beträgt je nach Anlagestrategie bis 35 Prozent des (eingebrachten und vorhandenen) Vorsorgevermögens
- reine Kontolösungen, ohne Anlageprodukte, müssen keine Reserven aufbauen
- Reserve kann direkt bei Vertragsbeginn oder allmählich – gemäss Anlagereglement und gewählter Anlagestrategie über einen bestimmten Zeitraum aufgebaut werden
- Aufbau durch Einlagen des Arbeitgebers oder durch positive Wertentwicklung (**Performance**) möglich

Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

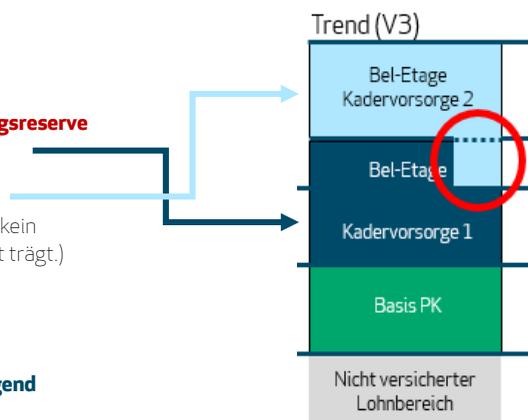
## Beratungs-Beispiel

### Fazit zur neuen möglichen PK-Situation:

- **Kadervorsorge 1 - freie Strategiewahl als «Kollektiv»**  
(Versichertengemeinschaft Kader 1, **Achtung Wertschwankungsreserve** zwingend, da Kollektiv und Unterdeckung möglich)
- **Kadervorsorge 2 - individuelle Geldanlage des Versicherten**  
(Einzelversicherte Kader 2, **keine** Wertschwankungsreserve, da kein Kollektiv und jeder einzelne Versicherte sein Verlustrisiko selbst trägt.)

### Vor- oder Nachteil:

**Aufbau Wertschwankungsreserve (WSR) in Kadervorsorge 1 gemäss Anlagestrategie in Anlehnung an Art. 48e BVV2 zwingend (Allerdings: Alternative wären Sanierungsbeiträge)**



Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

# Beratungs-Beispiel

Mögliche Gestaltung der Sparbeiträge in %

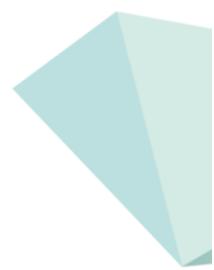
Mann / **Alter 50 = 15 %** / AHV-Lohn CHF 160'000

- BVG-Minimum: 7%/10%/15%/18% (gesetzlich) → Lohnbestandteile zwischen CHF 25'095 und CHF 86'040  
**Sparbeiträge von CHF 9'142**

- Umhüllende Lösung: 7%/10%/15%/18% → Lohnbestandteile zwischen CHF 25'095\* und AHV-Lohn  
**Sparbeiträge von CHF 20'236**

- Gesplittete, umhüllende Lösung:  
 Basis (umhüllend) 7%/10%/15%/18% → Lohnbestandteile zwischen CHF 25'095\* und CHF 129'060  
 Bel-Etage 25%/25%/25%/25% → Lohnbestandteile zwischen CHF 129'060 und AHV-Lohn  
**Sparbeiträge von CHF 23'330**

\*Koordinationsabzug kann, falls gewünscht, auch weggelassen werden



Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

# Beratungs-Beispiel

Anpassung der Sparbeiträge führt zu deutlich mehr Einkaufspotential

Entwicklung Einkaufspotential für Herr M.

Inhaber / **AHV-Lohn CHF 160'000 / Geburtsdatum 01.04.1972**  
 Annahme vorhandenes Kapital im BVG per 1.1.2022: **CHF 170'000**

→ bisher versicherter Lohn **CHF 60'945 / Einkaufspotenzial ca. CHF 30'000**



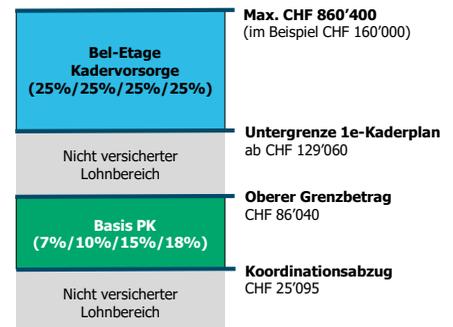
Trend - Einführung einer Bel-Etage:

→ neu versicherter Lohn **CHF 91'885 / Einkaufspotenzial ca. CHF 230'000**

→ höhere Sparbeiträge steuerlich attraktiv

→ heute z.B. sehr oft im Einsatz ab Alter 50 für Nachfolgeregelungen (Planung)

Trend:



Möglicher Nutzen einer BVG-Optimierung

## Fazit Beratungsbeispiel

### Versicherter Lohn

Gleicher Lohn(anteil) kann mehrfach versichert werden, am Ende ist die Angemessenheit nach Art. 1 Abs. 3 BVV2 entscheidend, welche aus zwei Kriterien besteht (entweder oder-Prinzip).

### Umverteilung

Ein Kaderplan (überoblig. Vorsorge) kennt keine Umverteilung. Meine Vorsorge-Rendite gehört mir!

### Einkaufspotential erhöhen

Mit «Installation» von Kadervorsorge-Lösungen (Bel-Etage) wird zusätzliches **Einkaufspotential** geschaffen, die Vorsorge kann gestärkt und die Steuern gesenkt werden. Es kann schnell Handlungs-Spielraum für **Nachfolgeregelungen** geschaffen werden.



**Erklärung Unterschied**  
Einkauf in obligatorische  
versus überobligatorische  
berufliche Vorsorge →



## Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### Echte Kollektivität



### Virtuelle Kollektivität



Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### Echte Kollektivität

Gemäss Art. 1 Abs. 1 BVV 2 können Vorsorgeeinrichtungen oder Vorsorgewerke in ihren Reglementen eines oder mehrere Kollektive von Versicherten vorsehen.

Die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv muss sich jedoch nach objektiven Kriterien richten wie insbesondere der Anzahl der Dienstjahre, der ausgeübten Funktion, der hierarchischen Stellung im Betrieb, dem Alter oder der Lohnhöhe (Art. 1c BVV 2).

Quelle: u.a. [https://steuerbuch.lu.ch/index/band\\_2\\_weisungen\\_stg\\_unternehmenssteuerrecht\\_aufsicht.html](https://steuerbuch.lu.ch/index/band_2_weisungen_stg_unternehmenssteuerrecht_aufsicht.html)

Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### **Virtuelle Kollektivität**

In Art. 1c Abs. 2 BVV2 ist das Prinzip der virtuellen Kollektivität für Unselbständigerwerbende verankert. Demnach ist die Kollektivität einer Vorsorgelösung auch dann gewährt, wenn zwar nur eine einzige Person Mitglied des Kollektivs ist, das Reglement jedoch durch Nennung von **objektiven Kriterien die Aufnahme weiterer Personen in dieses Vorsorgekollektiv zulässt** und die künftige Aufnahme mindestens einer weiteren Person realistisch ist (Verbot der à-la-carte-Versicherung).

Quelle: u.a. [https://steuerbuch.lu.ch/index/band\\_2\\_weisungen\\_stg\\_unternehmenssteuerrecht\\_aufsicht.html](https://steuerbuch.lu.ch/index/band_2_weisungen_stg_unternehmenssteuerrecht_aufsicht.html)

Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### **Virtuelle Kollektivität → objektive Kriterien:**

Vorsorgepläne, welche Kriterien enthalten, deren Erfüllung alleine vom Willen des Arbeitgebers abhängen, qualifizieren nicht als objektiv im Sinne von Art. 1c Abs. 1 Satz 2 BVV 2.

### **Folgende Kriterien sind z.B. zulässig:**

- ✓ das Alter,
- ✓ die berufliche Funktion und die hierarchische Stellung im Betrieb,
- ✓ die Anzahl Dienstjahre,
- ✓ das Lohnniveau

Quelle: u.a. Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 83, Seite 14

Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### **Virtuelle Kollektivität – BGE 2C\_635/2018**

«... würden grundsätzlich das Kriterium der (virtuellen) Kollektivität erfüllen...

. Im vorliegenden Fall habe es aber im Machtbereich des Aktionärsdirektors gelegen, die Zusatzleistungen und Bonuszahlungen so zu regeln ..., dass sie ebenfalls in die VP 2 und VP 3 aufgenommen würden, oder die Lohnschwelle für die Aufnahme tiefer anzusetzen. Der Umstand, dass nur Herr B. angeschlossen gewesen sei, sei auf eine solche im **Machtbereich des Aktionärsdirektors liegende Lohnfestsetzung zurückzuführen** und somit nicht durch betriebliche Gründe gerechtfertigt gewesen, weshalb diese VP die Voraussetzung der (effektiven, virtuellen) Kollektivität nicht erfüllen würden.»

Echte vs. virtuelle Kollektivität im BVG?

## Kollektiv?

### **Virtuelle Kollektivität – Vorsicht!**

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Qualifizierung von Arbeitgeber/innenbeiträgen zugunsten von Anteilshabern bzw. -inhaberinnen oder Nahestehenden **als geldwerte Leistung**.

Das Prinzip der virtuellen **Kollektivität gilt ausdrücklich nicht für freiwillig versicherte Selbständigerwerbende**. Diese können sich weiterhin nur zusammen mit ihrem Personal, bei der Vorsorgeeinrichtung ihres Berufsverbands oder bei der Auffangeinrichtung versichern lassen (Art. 44 BVG).

Quelle: u.a. [https://steuerbuch.lu.ch/index/band\\_2\\_weisungen\\_stg\\_unternehmenssteuerrecht\\_aufsicht.html](https://steuerbuch.lu.ch/index/band_2_weisungen_stg_unternehmenssteuerrecht_aufsicht.html)

# Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

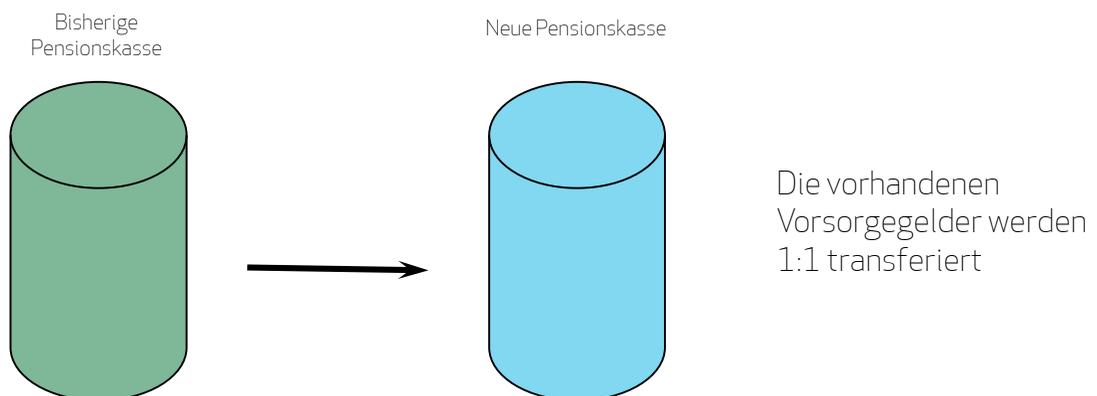
Stolperfallen und Tipps

PensExpert

49

Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

## Klassischer Stellenwechsel (I)



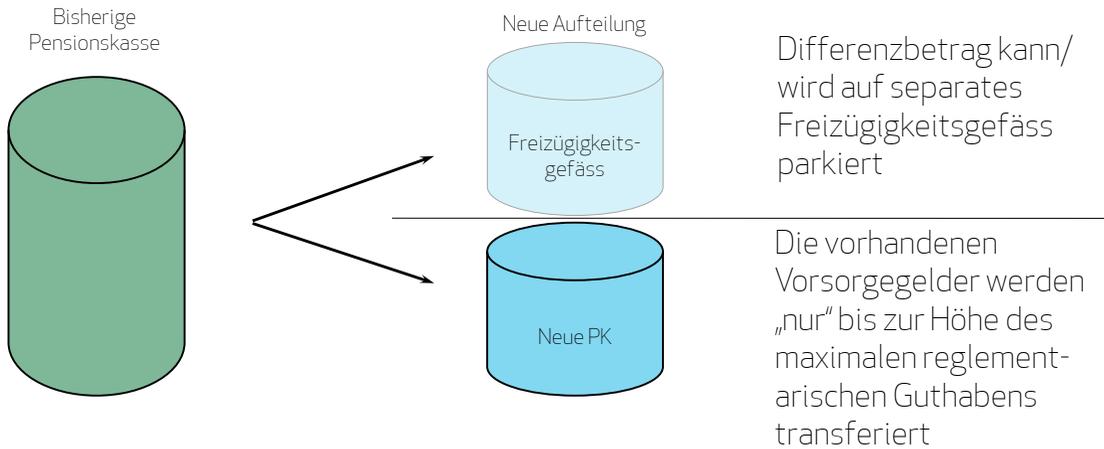
PensExpert

Copyright © PensExpert AG

50

Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

## Klassischer Stellenwechsel (II)



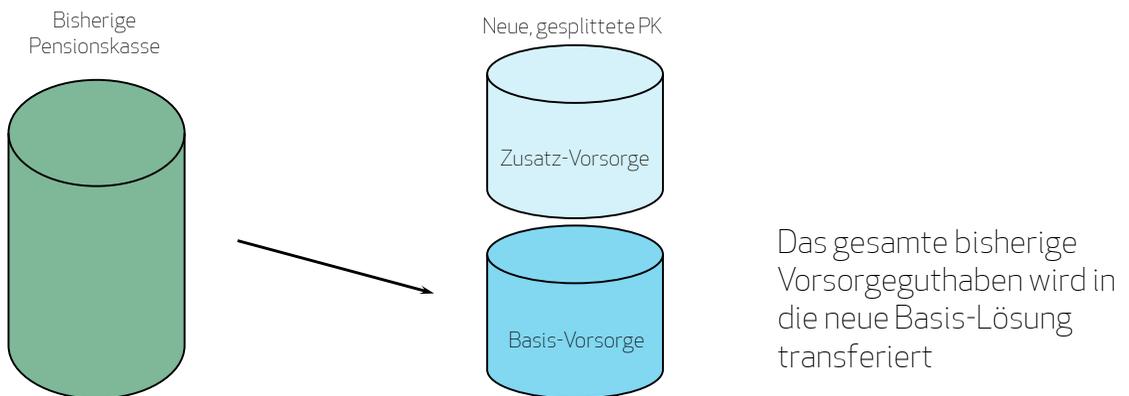
PensExpert

Copyright @PensExpert AG

51

Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

## Stellenwechsel in gesplittete PK (I)



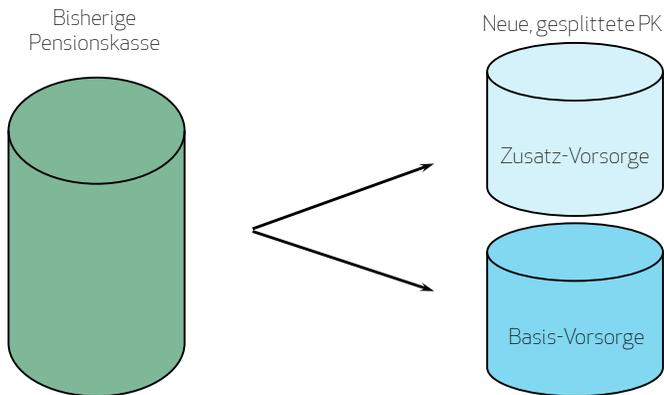
PensExpert

Copyright @PensExpert AG

52

Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

## Stellenwechsel in gesplittete PK (II)

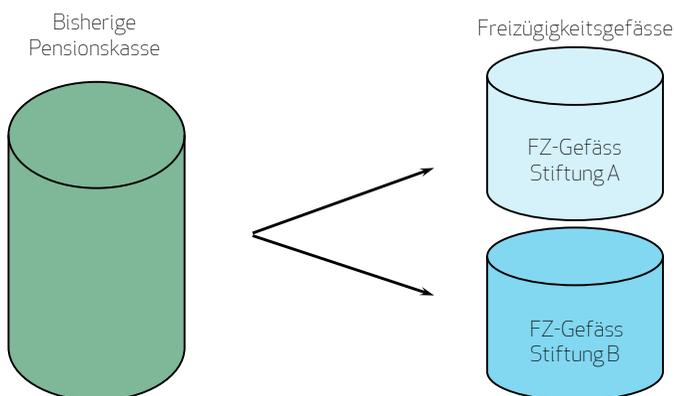


Möglichkeit, die Gelder gesplittet zu überweisen

Die gewünschte Aufteilung muss im Vorfeld geplant und mit den involvierten Stellen besprochen werden!

Was ist bei einem Stellenwechsel zu beachten?

## Austritt ohne neue PK-Lösung



# AHV- und BVG-Reformen

Was kommt da auf uns zu?

AHV- und BVG-Reformen – was kommt da auf uns zu?

## AHV-Reform



**Frühestens 01.01.20?? (Ziel: 01.01.2023, Etappenweise Einführung)**

### AHV 21 – Eckwerte der AHV-Reform:

- Vereinheitlichung des Referenzalters bei 65 für Frau und Mann (auch BV)
- Erhöhte Flexibilisierung der Pensionierung
- Anreize für Arbeit über 65 Jahre - Anrechnung bezahlte Beiträge über dem Referenzalter, zur Verbesserung der AHV-Rente
- Zusatzfinanzierung durch Erhöhung der MWST um 0.4 Prozentpunkte

**Ziele:**

- Rentenniveau erhalten
- Finanzierung der AHV bis 2030 sichern
- Mehr Flexibilität

AHV- und BVG-Reformen – was kommt da auf uns zu?

## AHV-Reform



**Freizügigkeit – ein wichtiges Thema!**

**AHV 21 – Achtung BVG – FZ → Bezugsstrategie im Auge behalten!**

- **Aufschub für Bezug FZL nur noch möglich, wenn weiterhin erwerbstätig**
- Rentenbezug ab 62 Jahren möglich bei Übergangsgeneration
- AHV Teilrentenbezug zwischen 20% – 80% der Rente möglich

**Achtung!**

Diese Änderungen bei Annahme der AHV-Reform 2021 bedingen eine Überprüfung bereits gemachter Vorsorgeplanungen

AHV- und BVG-Reformen – was kommt da auf uns zu?

## BVG-Reform



**Frühestens 01.01.20?? (voraussichtlich 2023, eher 2024)**

**BVG 21 – Eckwerte der BVG-Reform des Bundesrates: (viele Punkte noch in Diskussion!)**

- Mindestumwandlungssatz (UWS) wird von 6,8 auf 6,0 % gesenkt.
- Künftige Bezüger/-innen von Alters- und Invalidenrenten der beruflichen Vorsorge erhalten einen lebenslangen monatlichen Rentenzuschlag. Dieser Rentenzuschlag ist unabhängig von der Höhe der Rente und wird solidarisch über einen Beitrag von 0,5 % auf dem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen bis CHF 860'400 (Stand 2021) finanziert.
- Der Koordinationsabzug wird von heute CHF 25'095 auf CHF 12'548 (Stand 2021) gesenkt. Mit höherem versicherten (koordiniertem) Lohn soll u.a. der tieferen UWS kompensiert werden, mit Ziel (fast) Erhalt des Rentenniveaus.
- Die Altersgutschriften (Spar-%) sollen angepasst werden. Neu nur noch zwei statt vier Kategorien.  
Alter 25 – 44 = 9 % | Alter 45 – 65 = 14 % (Zahl 65 wird mit ordentlichem Rentenalter genannt)
- ...

# Haben Sie Fragen?

Kontaktieren Sie uns.

PensExpert

59

## Danke für Ihre Zeit.



**Rafael Lötscher**  
CEO, Partner

PensExpert AG  
Kauffmannweg 16  
6003 Luzern  
T +41 41 226 15 15

[rafael.loetscher@pens-expert.ch](mailto:rafael.loetscher@pens-expert.ch)

**Mark Huber**  
Stv. CEO, Partner  
Leiter Niederlassungen Schweiz

PensExpert AG  
Tödistrasse 63  
8001 Zürich  
T +41 44 206 11 22

[mark.huber@pens-expert.ch](mailto:mark.huber@pens-expert.ch)

[www.pens-expert.ch](http://www.pens-expert.ch)

---

**Basel    Lausanne    Luzern    St. Gallen    Zürich    Frankfurt**

PensExpert