

1e-Pläne

Eine Standortbestimmung, vier Denkanstösse

Seit ihrer Einführung weisen die 1e-Pläne ein starkes Wachstum auf. Angesichts des Einkommensbereichs, für den sie eingeführt werden können, ist ihr Potenzial aber sehr limitiert. Eine Ausweitung des Lohnbereichs würde mehr Entscheidungsmöglichkeiten in die 2. Säule bringen.

IN KÜRZE

1e-Pläne bringen den Versicherten mehr Eigenverantwortung. Die Erfahrung zeigt, dass sie weder übermässige Risiken eingehen noch oft zwischen den Strategien hin und her wechseln.

Obwohl der politische Auftrag schon lange vorlag, ist es Arbeitgebern erst seit 2017 möglich, 1e-Pläne mit hinreichender Rechts- und Finanzierungssicherheit zu strukturieren. In der Wahrnehmung der BVG-Welt und in Zahlen gemessen scheinen 1e-Pläne immer noch ein Mauerblümchendasein zu fristen. Woan liegt das?

Ausgangslage

Eine im Juli 2020 aktualisierte und überarbeitete PwC-Marktstudie zeigt in Zahlen ein durchaus erfreuliches Bild: Das Gesamtvolumen der in 1e-Plänen organisierten 2. Säule-Vermögen bei den zwölf untersuchten Umfrageteilnehmern nahm erneut um 15 Prozent zu. Eine ähnlich hohe Wachstumsrate wird auch für die nächsten Jahre erwartet, wobei die Einschätzungen über das gesamte Marktpotenzial spürbar reduziert wurden.

Eine grosse Anzahl der Anschlüsse hat relativ wenig Teilnehmer, was ein Indiz für die Attraktivität von 1e-Plänen für freiberufliche Branchen wie Ärzte und Anwälte sowie verschiedene andere KMU und Sektoren sein dürfte.

Das Ziel eines 1e-Plans ist die Bindung wertvoller Mitarbeiter ans Unternehmen, kombiniert mit dem Wunsch

nach Minderung der Umverteilung innerhalb der 2. Säule sowie der Freiheit, das eigene Vorsorgeguthaben individuell gestalten zu können. Unverhältnismässig hohen Einzahlungen hat die Verwaltung im 2. Quartal 2020 erwartungsgemäss einen Riegel vorgeschoben.

1e-Pläne sollten bei den so dringend notwendigen strukturellen Reformen der 2. Säule eine wichtige Rolle spielen. Mit der folgenden Problemanalyse stellen wir deshalb vier Denkanstösse in den Raum.

Faktor Zeit

Die Jahre 2016 bis 2020 haben auch ausserhalb der Fachkreise die Erkenntnis gefördert, dass die 2. Säule deutlichen Reformbedarf hat. Durch die Verzögerung bei der Korrektur der mit 1e-Plänen kollidierenden FZG-Regelungen konnten/wollten jedoch nur wenige Arbeitgeber innerhalb ihrer Personalvorsorgelösung den 1e-Schritt wagen.

Stattdessen wurden für die Arbeitnehmer oft wesentlich einschneidendere Massnahmen getroffen, die zwar das Querfinanzierungs- und Langlebigkeitsproblem des Arbeitgebers und der Basiskasse linderten, aber die Arbeitnehmer oft im Regen stehen lassen, sei es durch reduzierte Umwandlungssätze, höhere Beitragssätze oder die Pflicht zum Kapitalbezug oberhalb gewisser Einkommenschwellen (oder eine Kombination aller drei Parameter). All dies, ohne dass die Arbeitnehmer im Gegenzug die Chance erhalten, die Anlage ihrer ausserobligatorischen



Matthias Oppikofer
Stiftungsratspräsident,
UBS Optio 1e-Sammelstiftung
Stiftungsrat
UBS Anlagestiftungen 1–3



Tobias Meyer
Geschäftsführer der UBS
Anlagestiftungen,
Präsident der KGAST
(Konferenz der
Geschäftsführer von
Anlagestiftungen)*

*Tobias Meyer äussert sich in diesem Artikel in seiner Funktion für die UBS, der Text repräsentiert nicht zwingend die offiziellen KGAST-Positionen.

torischen Vermögenswerte in die eigene Hand zu nehmen.

In einer Zeit, in der schon Lehr- und Studienabgänger klar erkennen, dass ihre Altersvorsorge voraussichtlich hauptsächlich auf persönlicher Selbstvorsorge gründet, scheint uns eine fortschrittliche Vorsorgelösung ein noch unterschätzter Differenzierungsfaktor im Kampf um Talente auf dem Arbeitsmarkt zu sein.

Erster Denkanstoss

Noch bleibt genügend Zeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sich in einer partnerschaftlichen Art mit der Reorganisation ihrer Vorsorgelösung zu befassen und dabei das aus Unternehmenssicht Notwendige umzusetzen (idealerweise ohne grosse Schädigung der Basiskasse), aber auch das für Arbeitnehmer Wünschbare möglich zu machen. 1e-Pläne sind der Baustein dazu.

Faktor eingeschränktes Zielpublikum

Die Einkommensstatistik der Schweiz zeigt, dass die für 1e-Pläne erforderlichen Einkommen mehrheitlich in einer beschränkten Anzahl von Branchen erzielt werden. Dies limitiert das Marktpotenzial. Gerade hier gilt es, auch innerhalb «untypischer» Unternehmen eine Segmentierung der Population vorzunehmen und dasjenige Führungs- und Fachpersonal, das im überobligatorischen Einkommenssegment liegt, nicht per se von fortschrittlichen Lösungen auszuschliessen.

Die Sammeleinrichtung sollte die Gestaltungsfreiheit für einen 1e-Plan nicht beeinträchtigen, da verschiedene Anbieter grundsätzlich miteinander kombinierbar sind. Auch für diese Unternehmen könnte ein 1e-Plan längerfristig zu einem nicht zu unterschätzenden Vorteil bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal werden.

Wir erlauben uns, auch zu hinterfragen, weshalb 1e-Lösungen nicht auch im Bereich des unmittelbaren Überobligatoriums, aber noch innerhalb des Anwendungsbereichs der Garantie des Sicherheitsfonds BVG eingesetzt werden sollten. Die entsprechenden Zahlen wären durchaus modifizierbar. Auf diese Weise würde das Potenzial der 1e-fähigen Arbeitnehmer schlagartig um ein Vielfaches erhöht.

Zweiter Denkanstoss

Es ist keineswegs zwingend, den Schwellenwert vom Anderthalbfachen des BVG-Maximums als immerwährendes Axiom für 1e-Pläne zu akzeptieren. Würde bei den langwierigen BVG-Reformbemühungen mehr Gewicht auf die Auffrischung des Systems gelegt, so gehörte die Frage der Herabsetzung des Schwellenwerts auf das BVG-Maximum auf die politische Agenda.

Faktor Prioritätensetzung

Wir beobachten vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern eine gewisse Resignation im Bereich Vorsorge: Solidarität in Ehren, aber bis zu welchem Grad? Man macht sich Sorgen über die Zukunft, fühlt sich aber machtlos im starren Pensionskassen-Mantel. Eine vorsichtige Öffnung mit einem 1e-Plan, das Einbringen der Interessen der nächsten Generationen mit Übernahme von Eigenverantwortung könnten auch mehr Verständnis für die Finanzierung in der Basiskasse bringen.

Dritter Denkanstoss

Ein Austritt aus einer Firma sollte nicht zwingend den Austritt aus einem 1e-Plan und je nachdem den Verkauf der Anlagen nach sich ziehen. Die Wahl zwischen einem Verbleib im bestehenden Plan bis zum neuen Stellenantritt

mit eigenem 1e-Plan und einem Kapitalbezug sollte deutlich flexibler werden.

Faktor Praxistauglichkeit und Nutzerfreundlichkeit

Die damaligen und aktuellen Gegner von 1e-Lösungen aus Politik und Praxis erwähnen gerne die mangelnde Erfahrung der Planteilnehmer und, daraus folgend, deren Anfälligkeit für falsche Entscheide. Dies ist nicht ganz falsch. Befremdend scheint uns jedoch, wenn mangelnde Erfahrung und Praxis als Begründung herangezogen werden, den Begünstigten (und Eigentümern der Vorsorgevermögen) ihre Handlungsfreiheit zu entziehen.

Die Praxis bei der Einführung und dem Betrieb von 1e-Plänen zeigt jedenfalls, dass diese in der Regel sorgfältig mit Informationen und Ausbildungen sowie optionaler individueller Beratung begleitet werden. Die Verantwortung des Regulators ist mit der Einschränkung der Anzahl und des Rahmens der möglichen Anlagestrategien erfüllt, diejenige des Arbeitgebers mit der sorgfältigen Auswahl der angebotenen Anlagestrategien sowie der Begleitung der Begünstigten.

Vierter Denkanstoss

Nicht weniger Eigenverantwortung und mehr Fürsorge, sondern das Gegenteil zeigt langfristig Erfolge, die gesamtgesellschaftlich zu höherer Stabilität und Krisenresistenz führen – bis hinunter zum Individuum. **I**

Verzeichnis der Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

In unserem diesjährigen Verzeichnis der Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen finden Sie neu in der Kategorie 1e-Pläne einen Anbieter-Überblick mit ausgewählten Kennzahlen.

Anlegerverhalten von 1e-Versicherten während der Krise

Wie von der PwC-Studie bereits indiziert, ist das Verhalten der Anleger in 1e-Plänen keineswegs von besonders risikoreichem oder besonders transaktionsorientiertem Hin-und-Her-Allozieren von Vorsorgekapital gekennzeichnet. Die beobachtete Allokation ist zunächst einmal abhängig von den in einem 1e-Plan angebotenen Strategien (maximal zehn, eine davon risikoarm). Nach der erstmaligen Festlegung, die aufgrund der persönlichen Risikoneigung sowie der beruflichen und familiären Mittel- und langfristplanung abhängt, zeigt sich, dass aufgrund von Marktentwicklungen – seien diese positiv (2019) oder negativ (erstes Quartal 2020) – überraschend wenig Aktivität an den Tag gelegt wird. Dies kann für den

Beratungsprozess der 1e-Anbieter und deren Dienstleister sprechen. Oder aber es zeigt auf, dass die Teilnehmer doch nicht so unerfahren sind wie befürchtet. Zu hoffen ist, dass für die 1e-Allokation stets die gesamtheitliche Betrachtung der Allokation freier Vermögenswerte zuzüglich der Vorsorgevermögen in der Basiskasse, den 1e-Plänen und allfälliger 3a-Vermögen von den Versicherten als Grundlage herangezogen wird. Jedenfalls kann es dem Verständnis für die berufliche (Selbst-)Vorsorge nur dienlich sein, wenn die Begünstigten in einem klar umrissenen Teilgebiet lernen, selbst Verantwortung zu übernehmen.