



Zwischen Standard und Individualität

ANLAGEMODELLE *Sammelstiftungen bieten flexible Strategien für Unternehmen. Bei der Wahl gilt es einige Punkte zu beachten.*

Bruno Marroni

Sammelstiftungen verwalten das Vorsorgevermögen vieler Unternehmen. Dabei gibt es zwei grundlegende Modelle: die Poollösung und die individuelle Anlagestrategie (vgl. Textbox).

Beide Modelle verfolgen ein gemeinsames Ziel: die nachhaltige Sicherung der Altersguthaben bei gleichzeitiger Wahrung von Sicherheit und Performance.

MITSPRACHE UND VERTRAUEN

Auch bei standardisierten Lösungen können Unternehmen mitgestalten. Viele Stiftungen bieten unterschiedliche Anlagepools mit variierendem Aktienanteil, oft beispielsweise in Stufen wie 25, 35 oder 50%. Manche wenige Modelle erlauben darüber hinaus auch eine Kombination dieser Pools, um fein abgestimmte Strategien zu realisieren.

Unternehmen können zudem über die Entsendung von Vertretern in den Stiftungsrat oder den Anlageausschuss Einfluss auf die übergeordnete Anlagestrategie nehmen. Diese Mitsprache erhöht die Identifikation mit der gewählten Lösung und ermöglicht es, individuelle Anforderungen wie erhöhte Liquidität oder besondere Sicherheitsbedürfnisse zu berücksichtigen – auch ohne eigene Strategie.

Regelmässige Berichte über Anlage Rendite, Risikobewertung und Anlagepolitik sorgen für zusätzliche Transparenz und schaffen Vertrauen.

Ein starkes Governance-Modell ist zentral für eine verantwortungsvolle Vermögensverwaltung. Der Stiftungsrat trägt die oberste Verantwortung und legt die langfristige strategische Ausrichtung der Anlagen fest. Zur Vorbereitung der Entscheide und zur Kontrolle der Umsetzung setzt er häufig einen Anlageausschuss mit internen und externen Fachleuten ein.

Zusätzlich beauftragen viele Sammelstiftungen spezialisierte Vermögensverwalter, Rechtsberater oder Experten für Asset-Liability-Analysen. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z.B. BVV2-Richtlinien) wird über internes Controlling, externe Revisionsstellen und Berichtspflichten sichergestellt. Diese Strukturen gewährleisten eine professionelle, breit abgestützte Entscheidungsfindung – selbst in komplexen Märkten.

Auch Nachhaltigkeit spielt eine zunehmende Rolle: Immer mehr Sammelstiftungen richten ihre Anlagestrategien heute nach ESG-Kriterien aus. Dabei werden ökologische, soziale und unternehmerische Faktoren in die Bewertung von Investitionen einbezogen. Diese Ausrichtung kann auf Wunsch der angeschlossenen Unternehmen abgestuft geschehen – von verantwortungsvollen Standards bis zu fokussierten Impact-Strategien.

DIE RICHTIGE WAHL

Standardisierte Modelle sind besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) attraktiv. Sie bieten tiefe Kosten, wenig administrativen Aufwand und Zu-

ZWEI MODELLE – EIN ZIEL

Poollösung: Das Kapital aller angeschlossenen Vorsorgewerke wird gemeinsam in einem oder mehreren Anlagepools investiert. Die Anlagestrategie wird vom Stiftungsrat definiert, Risiken und Ertrag werden solidarisch getragen. Diese Variante reduziert Komplexität und ermöglicht eine kosteneffiziente Vermögensverwaltung.

Individuelle Strategie: Einige Sammelstiftungen bieten ab einem gewissen Anlagevolumen – etwa 10 Mio. Fr. – die Möglichkeit, eine eigene Anlagestrategie umzusetzen. Sie wird an das spezifische Risikoprofil und die Zielrendite des Unternehmens angepasst. Verantwortung für das Resultat liegt beim einzelnen Vorsorgewerk – mitsamt separatem Deckungsgrad und individueller Verzinsung.

gang zu professionellen Anlagelösungen. Die breite Risikostreuung innerhalb eines Pools bietet zudem Sicherheit. Kein Wunder, dass sich rund 98 % der Schweizer Unternehmen einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung anschliessen.

Individuelle Strategien richten sich hingegen an grössere Unternehmen mit komplexeren Bedürfnissen oder eigener

Expertise. Diese Gesellschaften wünschen sich oft mehr Flexibilität und Kontrolle über Risiken und Rendite. Sie schätzen die Möglichkeit, eigene Vorgaben umzusetzen – etwa durch spezifische Nachhaltigkeitsziele oder eine differenzierte Risikostruktur.

Auch wachsende Unternehmen profitieren von modularen Lösungen. Wer klein beginnt, kann später – bei entsprechender Grösse – in ein individuelles Modell wechseln.

FAZIT

Sammelstiftungen bieten heute eine breite Palette an Anlagemodellen, die sich an den Bedürfnissen und den Möglichkeiten der angeschlossenen Unternehmen orientieren. Ob standardisierte Poollösung oder massgeschneiderte Anlagestrategie: Entscheidend ist, dass jede Firma die passende Lösung zur eigenen Risikobereitschaft, Kapitalstruktur und internen Kompetenz findet.

Dank klarer Governance, hoher Transparenz und professioneller Umsetzung bleiben Sammelstiftungen auch in einem anspruchsvollen Marktumfeld eine tragfähige Lösung – für KMU ebenso wie für grosse Gesellschaften. Unternehmen, die sich mit ihren Vorsorgelösungen aktiv auseinandersetzen, schaffen damit langfristig Sicherheit – für sich und ihre Versicherten.

Bruno Marroni, Geschäftsführer Gemini Sammelstiftung

Teilzeit und Vorsorge

GENDER PENSION GAP *Viele erwerbstätige Frauen in der Schweiz arbeiten in einem reduzierten Pensum. Das birgt die Gefahr von substanziellen Vorsorgelücken, zumal auch Erwerbsunterbrüche nicht selten sind.*

Alain Grand

Rund 60% der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz arbeiten in einem reduzierten Pensum, während es bei Männern ca. 20% sind. Hinzu kommen häufigere Erwerbsunterbrüche etwa durch Mutterschaft, Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen.

Diese beruflichen Auszeiten führen nicht nur zu einem tieferen Einkommen, sondern auch zu Vorsorgelücken in der beruflichen Vorsorge. Laut Bundesamt für Statistik lag die durchschnittliche Rente von Frauen 2023 bei 36108 Fr., während Männer 52488 Fr. erhielten. Das entspricht einem Gender Pension Gap von 31,2%, der sich in den letzten Jahren kaum verringert hat.

Zwar ist die zweite Säule darauf ausgelegt, mit der AHV im Alter ein angemessenes Einkommen zu sichern. Doch insbesondere Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmodelle führen dazu, dass der versicherte Lohn und damit das angesparte Altersguthaben in der zweiten Säule überproportional geringer ausfallen.

TEILZEIT UND MEHRFACHJOBS

Die obligatorische berufliche Vorsorge (BVG) versichert nicht den gesamten Bruttolohn, sondern nur den sogenannten koordinierten Lohn. Vom Bruttogehaltslohn wird ein fixer Koordinationsabzug – derzeit 26460 Fr. – abgezogen. Der verbleibende Betrag gilt als versicherter Lohn. Dieser Abzug ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad, was für Teilzeitbeschäftigte erhebliche Auswirkungen hat. Bei einem Jahresgehalt von 80000 Fr. (100%-Pensum) ergibt sich nach Abzug des Koordinationsabzugs ein versicherter Lohn von 53540 Fr. Bei einem Einkommen von 40000 Fr. (50%-Pensum) verbleiben nur 13540 Fr. versichert, was zu einer deutlich niedrigeren Altersrente führt.

Neben Teilzeitarbeit führt auch Mehrfachbeschäftigung häufig zu Lücken in

der beruflichen Vorsorge. In der Praxis ist es nicht ungewöhnlich, dass mehrere kleinere Pensum kombiniert werden. Obwohl das Gesamteinkommen dabei die BVG-Eintrittsschwelle von 22680 Fr. pro Jahr übersteigen kann, besteht nicht automatisch eine Versicherungspflicht.

«Ein durchdachtes Vorsorgemodell erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber.»

Denn in der obligatorischen beruflichen Vorsorge wird jede Anstellung einzeln beurteilt. Liegt das Jahreseinkommen pro Arbeitsverhältnis unterhalb der Eintrittsschwelle, entfällt der Anschluss an eine Pensionskasse – selbst wenn die kumulierten Einkommen aus allen Beschäftigungen darüber liegen.

So kann es vorkommen, dass Personen mit mehreren Anstellungen zwar erwerbstätig sind, aber dennoch keine Beiträge in die zweite Säule leisten – und damit auch kein Altersguthaben aufbauen. Besonders betroffen sind dabei Angestellte in Branchen mit tiefen Löhnen und kleinen Arbeitspensum – ebenfalls häufig Frauen.

Arbeitgeber können im Rahmen der beruflichen Vorsorge mehr tun, als das Gesetz verlangt. Indem sie überobligatorische Leistungen anbieten, lassen sich gezielt Lücken schliessen – etwa durch einen tieferen oder pensumsabhängigen Koordinationsabzug oder eine Versicherung ab dem ersten Franken Einkommen.

DIE ROLLE DER ARBEITGEBER

Solche Lösungen stärken nicht nur die Altersvorsorge, sondern verbessern auch die Leistungen bei Invalidität oder im Todesfall. Gerade für Unternehmen mit vielen Teilzeitstellen oder hohem Frauenanteil – zum Beispiel in Bildung, Gesundheit oder Dienstleistung – lohnt sich eine sorgfältige Prüfung des bestehenden Pensionskassenreglements.

Bei wechselnden oder kleinen Pensum kann auch eine stundenbasierte Lohnabrechnung sinnvoll sein, um den versicherten Lohn möglichst realistisch zu erfassen.

Ein durchdachtes Vorsorgemodell erhöht nicht nur die soziale Absicherung, sondern auch die Attraktivität als Arbeitgeber. Unternehmen, die die finanziellen Mittel haben und die gezielt über das gesetzliche Minimum hinausgehen, übernehmen Verantwortung – gegenüber ihren Mitarbeitern und gegenüber der Gesellschaft.

STAFFELUNG KANN SICH LOHNEN

Freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse lassen sich gut über mehrere Jahre verteilen, um die Steuerlast zu senken. Für Teilzeitangestellte ist das besonders interessant, wenn sie später wieder mehr arbeiten möchten. So können die Einkäufe Schritt für Schritt an ein höheres Einkommen angepasst werden, ohne das Budget auf einmal zu stark zu belasten.

ten. Wer früh plant, kann steuerliche Vorteile optimal nutzen und die Vorsorge gezielt aufbauen. Am besten bespricht man die Möglichkeiten frühzeitig mit einer Steuer- oder Vorsorgefachperson. So bleibt genug Flexibilität, falls sich Job oder Lebenssituation ändern. Gleichzeitig steigt die Chance, im Alter finanziell besser abgesichert zu sein.

”

GEMÄSS EINER STUDIE VON DELOITTE ZAHLEN

49 PROZENT

DER MENSCHEN IN DIE 3. SÄULE EIN.

ABER NUR

17 PROZENT

ZAHLEN DEN GESETZLICH ZULÄSSIGEN MAXIMALBETRAG EIN.

VON DENJENIGEN, DIE EINZAHLEN, INVESTIEREN NUR

9 PROZENT

DEN GESAMTEN BETRAG AM FINANZMARKT.

”

Wer frühzeitig handelt, kann die eigene finanzielle Sicherheit im Alter spürbar verbessern. Gleichzeitig leisten Unternehmen mit einer modernen, flexiblen Vorsorgelösung einen wichtigen Beitrag zur Absicherung aller Mitarbeiter.

Alain Grand, Fachleiter Vorsorge, Tellico Bank