



# Die Pensionskasse im Vorsorgecheck

Die meisten Pensionskassen stehen wieder etwas besser da, aber für die Versicherten werden vor allem die Risikoprämien immer teurer. Die Personalvorsorge zu überprüfen, lohnt sich deshalb speziell für KMU.

Von *Martin Wechsler*

Illustration: Paolo Friz

Nicht nur zur Ergänzung der AHV-Rente wird die berufliche Vorsorge immer notwendiger. Auch ihre Bedeutung als Kostenfaktor nimmt laufend zu. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen: Jeder KMU-Arbeitgeber wendet durchschnittlich 12,1 Prozent sei-

ner Lohnsumme für die berufliche Vorsorge auf. Und auch für die Versicherten selber ist der Prämienanteil in den meisten Fällen gewachsen.

Umso lohnender ist deshalb ein gründlicher Pensionskassencheck. Denn in der Wahl der optimalen BVG-Lösung liegt erhebliches Sparpotenzial. Dieser BILANZ-Report bietet einen Vorsorge-Check-up in

zweifacher Hinsicht: Im ersten Teil erfahren Sie, ob Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtig versichert sind und wie Sie deren Pensionskassenleistungen verbessern können. Der zweite Teil zeigt, worauf Sie bei der Beurteilung und der Auswahl des Vorsorgeträgers achten sollten und was für oder gegen die eigene Pensionskasse spricht.

## Teil 1 – Vorsorgeplan

Darauf müssen Sie bei der Gestaltung der Vorsorgepläne für Ihre Mitarbeiter achten, wenn Sie die Leistungen für Ihr Personal optimieren wollen:

### 1. Doppelte Vorsorgelücke für höhere Löhne vermeiden

Im obligatorischen Teil des BVG sind die Leistungshöhe und die zu zahlenden Beiträge begrenzt. Das versicherte Lohnmaximum liegt bei 77 400 Franken pro Jahr.

### Es ist wichtiger, die Löhne über dem BVG-Maximum gut zu versichern: Bis zu diesem sind sie durch die AHV abgedeckt.

Dieselbe Obergrenze gilt auch für die AHV. Daraus resultiert für den Lohnbereich über 77 400 Franken eine doppelte Vorsorgelücke. Denn weder die AHV noch das obligatorische BVG erbringen hier Leistungen. Es ist also im Grunde wichtiger, die Löhne über dem BVG-Maximum gut zu versichern. Bis zur Obergrenze sind sie zumindest durch die AHV abgedeckt, doch für Beträge, die darüber hinausgehen, geht man ohne zusätzliche Versicherung komplett leer aus.

### 2. Leistungen mit der Unfallversicherung koordinieren

Die obligatorische Unfallversicherung erbringt gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) bei Todes- oder Invaliditätsfällen komfortable Leistungen. Auch hier gibt es aber ein Lohnmaximum (106 800 Franken). Bei höheren Jahreslöhnen sind in den meisten KMU keine Unfallzusatzleistungen versichert oder allenfalls nur durch niedrige Kapitalversicherungen. Es ist deshalb sinnvoll, für Löhne über dem UVG-Maximum neben Krankheiten zusätzlich auch Unfälle in der Pensionskasse zu versichern. Die Prämien für die Todesfall- und Invaliditätsleistungen steigen durch die Integration des Unfallrisikos auf den höheren Lohnbestandteilen nur bescheiden.

### 3. Risikoleistungen für Tod und Invalidität höher versichern

Wird ein Versicherter mit einem Jahreseinkommen von 80 000 Franken invalid, erhält er als BVG-Minimalleistung eine Invalidenrente von 18 500 Franken. Dazu kommt noch die angenommene maximale AHV-Invalidenrente von 25 800 Franken, insgesamt also 44 300 Franken. Bezieht

man sein Renteneinkommen von gut 44 000 Franken im Invaliditätsfall auf seinen früheren Lohn von 80 000 Franken, so resultiert daraus ein so genannter Vorsorgegrad von 55 Prozent. Je nach Familiensituation erhält man zusätzliche Leistungen für Ehepartner und Kinder. Die Pensionskassen- und AHV-Beiträge entfallen dann, und so verbessert sich das Nettoeinkommen etwas. Dennoch erlauben es diese Leistungen keineswegs, den Lebensstandard weiterzuführen. Dies gilt auch im Todesfall, wo die BVG-Witwenrente rund 11 000 Franken beträgt.

Deshalb empfiehlt es sich, die Invalidenrente bei 40 Prozent des AHV-Lohnes und die Hinterlassenenrenten bei 24 Prozent des AHV-Lohnes festzusetzen. Mit einer Erhöhung der Invalidenrente auf 40 Prozent steigt im vorherigen Beispiel der Vorsorgegrad von 55 auf 72 Prozent. Höhere Risikoleistungen bei Tod und Invalidität sind vor allem wieder für Einkommensteile über 77 400 Franken wichtig, weil die AHV-Rente wie erwähnt nach oben limitiert ist und die berufliche Vorsorge dann den gesamten Vorsorgeschutz trägt.

Werden die Invalidenleistungen erhöht, muss ganz besonders auf die Kosten geachtet werden. Denn die Invaliditätsversicherung macht 85 bis 90 Prozent der Gesamtprämie bei der Risikoversicherung aus. In Branchen mit generell schlechten Schadenverläufen sind in den letzten Jahren die Prämien für die Invaliditätsversicherungen massiv gestiegen. In Extremfällen sind für KMU die Risikoprämien gleich hoch wie die Sparprämien. Dies, obwohl immer noch rund 95 Prozent aller Versicherten die Altersleistung erreichen und nur 5 Pro-

zent invalid werden. Auch bei Firmen mit herkömmlichen Schadenverläufen betragen die Risikoprämien heute meist ein Drittel des gesamten Aufwandes für die berufliche Vorsorge.

Viele KMU reduzieren deshalb die Vorsorgeleistungen bei Tod und Invalidität wieder auf das BVG-Minimum. Die eingesparten Kosten erhalten die Versicherten in Form höherer Löhne, um damit selbst für einen ausreichenden Schutz bei Tod und Invalidität zu sorgen. Ein ausreichender Vorsorgeschutz bleibt so in der Eigenverantwortung des Versicherten.

### 4. Konkubinatsrenten mitversichern

Wegen der geänderten Gesellschaftsstrukturen ist auch die Konkubinatsrente heute ein Muss für jede fortschrittliche Vorsorgelösung. KMU sollten deshalb darauf achten, dass die Konkubinatsrente bei den Leistungen im Todesfall eingeschlossen und diese kostenlos ist. Denn die klassischen Leistungen im Todesfall sinken, weil immer weniger Paare verheiratet sind und die Lebenserwartung laufend steigt. Die Konkubinatsrente ist also ohnedies längst finanziert. Zudem tritt das Gesetz über die eingetragenen Partnerschaften voraussichtlich 2007 in Kraft. Dies bedingt dann für eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerschaften obligatorisch den gleichen Schutz wie für Ehepaare. Spätestens dann sollten auch Konkubinatspartner einander im Rahmen der beruflichen Vorsorge ausreichend absichern können.

Speziell beachten muss man bei der Ausgestaltung der Konkubinatslösung die Regelung für Rentner. Sie sollten zumindest für Konkubinatsverhältnisse, die be-

### Konkubinatsrenten sind wegen der heutigen Gesellschaftsstruktur ein Muss für jede progressive Vorsorgelösung.

reits bei Pensionierung bestanden haben, eine Konkubinatsrente auslösen können. Die meisten Versicherungen schliessen Konkubinatsrenten für bestehende Rentnerkategorien aus.

### 5. Mehr Sparen

Das Sprichwort «Spare in der Zeit, so hast du in der Not» gilt angesichts der relativ sinkenden AHV-Leistungen in der Altersvorsorge mehr denn je. Zudem leben wir länger, deshalb sinken der Rentenumwandlungssatz und somit die Altersleistung in



Zukunft weiter ab. Kompensieren kann man all diese Entwicklungen nur durch vermehrtes Sparen. Und dafür eignet sich die Pensionskasse perfekt, viel besser als privates Sparen. Denn die Einzahlungen in die berufliche Vorsorge sind steuerlich absetzbar, Erträge und Vermögen sogar steuerfrei. Der Staat hilft sozusagen mit, dass der «Sparbatzen» in der Pensionskasse stärker steigt: Je besser man vorsorgt, umso mehr Steuern spart man.

Eine optimale Sparversicherung ist nicht

## Je nach Lohnstruktur ist die Gründung einer eigenen PK ab 100 bis 150 Versicherten wirtschaftlich sinnvoll.

nur bei Löhnen über dem BVG-Maximum von 77 400 Franken wichtig, sondern für den gesamten BVG-Bereich. Zudem hat sie positive Auswirkungen auf die möglichen Einkäufe in die Pensionskasse: Denn mit dem vorher vereinbarten Sparvolumen steigt auch das Einkaufspotenzial, weil es sich auf das Sparvolumen der Vergangenheit bezieht.

Attraktiv sind nach wie vor Kaderpläne, für die nunmehr die 1. BVG-Revision genaue Kriterien festgelegt hat. Neu ist künftig eine so genannte virtuelle Kollektivität möglich. Das heisst, auch für Einzelpersonen, zum Beispiel den Geschäftsleiter, ist eine eigene Vorsorgelösung möglich, sofern das Reglement die Aufnahme weiterer Personen grundsätzlich vorsieht.

### Teil 2 – Vorsorgeträger

Die wichtigsten fünf Punkte bei einem Vorsorgeplan sind nun definiert. Bleibt die Frage: Wer soll die Vorsorge führen?

Hier gibt es grundsätzlich zwei Fragen: Wann lohnt sich eine eigene Pensionskasse, und wie erkennen Sie, welche Sammelstiftung für Ihr Unternehmen die beste ist?

### 6. Eigene Pensionskasse?

Für die eigene Pensionskasse sprechen vornehmlich zwei Gründe: Man kann das Geld selber anlegen und von der höheren Rendite direkt profitieren. Man behält die Fäden selber in der Hand und ist nicht von undurchsichtigen Abläufen abhängig, wie dies bei manchen Sammelstiftungen in der Vergangenheit oftmals der Fall war.

Die Gründung einer eigenen Pensionskasse ist je nach Lohnstruktur ab 100 bis 150 Versicherten wirtschaftlich sinnvoll. Bei

der Gründung entsteht auf technischer und juristischer Ebene erheblicher Aufwand: Die technische Verwaltung muss eingerichtet werden, Revisionsstelle und Pensionsversicherungsexperte sind zu bestellen. Zudem ist es wichtig, die rechtlichen Voraussetzungen für die ordnungsgemässe Führung der Pensionskasse sicherzustellen. Doch all diese Dienstleistungen – bis hin zur kompletten Geschäftsführung – können heute zu attraktiven Konditionen extern abgewickelt werden. Selbst bestehende Pensionskassen entscheiden sich immer öfter für das Outsourcing gewisser Bereiche. Damit ist die Professionalität sichergestellt, und die Verantwortlichen können sich auf die gesetzeskonforme Abwicklung der Geschäfte verlassen.

Vom einmaligen Gründungsaufwand abgesehen, kostet die eigene Vorsorgelösung meist nicht mehr als der Anschluss an eine Sammelstiftung. 666 Franken pro Person betragen die durchschnittlichen Verwaltungskosten der Lebensversicherungen im Sammelstiftungsgeschäft im Jahr 2004. Trotz Kostensenkungsprogrammen sind die Verwaltungskosten zwischen 2002 und 2004 sogar um 100 Franken pro Person gestiegen. Der Ärger über hohe Kosten der Versicherer könnte bei der Gründung eigener Pensionskassen durchaus eine Rolle spielen, wichtiger als die Kosten ist aber wohl die hohe Verantwortung, die gegenüber den eigenen Angestellten entsteht. Entwickelt sich das Guthaben der Pensionskasse anders als erwartet, fällt die «Schuld» eher auf das Unternehmen zurück als beim Anschluss an eine Sammelstiftung, bei dem die Verantwortung delegiert werden kann. Zudem benötigt eine eigene Pensionskasse Ressourcen der Firma.

### 7. Welche Sammelstiftung ist die richtige?

Unternehmen, die das nötige Volumen für eine eigene Pensionskasse nicht haben oder keine eigene führen möchten, schliessen sich wie bereits 300 000 weitere KMU einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung an. Diese poolen die berufliche Vorsorge mehrerer Arbeitgeber und erreichen so die erforderliche Mindestgrösse für den Betrieb einer Pensionskasse.

Knapp 300 Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen gibt es in der Schweiz – von branchenspezifischen Verbandslösungen über unabhängige Anbieter bis hin zu den grossen Sammelstiftungen der Versicherungsgesellschaften. Die Qual der Wahl ist gross und ein vollständiger Vergleich

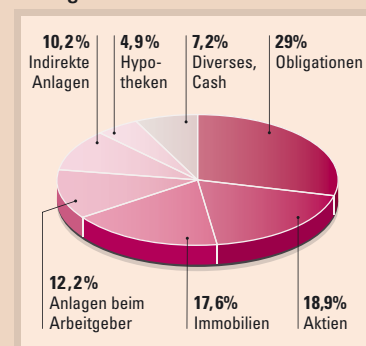
## Zweite Säule 563 Milliarden

In der zweiten Säule ist nur rund jeder Zweite versichert. Gut 3,3 Millionen Personen zahlen derzeit Beiträge, 800 000 Leute beziehen von ihrer Pensionskasse eine Rente. Die Zahl der Aktiven hat sich trotz etwas tieferen Mindestlöhnen kaum verändert, die Zahl der Rentner erhöht sich im Verlauf der Jahre ganz natürlich. Ganz anders die Entwicklung bei den Vorsorgeeinrichtungen. Lange vor dem 1985 eingeführten Obligatorium gab es bei uns mehr als 15 580 Vorsorge-Anbieter (1970). Laut den jüngsten Zahlen des Bundes sind noch gut 8100 Anbieter aktiv, sie verwalten ein Vermögen von über 563 Milliarden (siehe Tabelle). Allein an dieser Zahl lässt sich die Bedeutung der zweiten Säule für das Land zeigen. Grösster Posten bei den Anlagen sind immer noch Obligationen (siehe Grafik), der Aktienanteil betrug 19 Prozent, und im Schnitt lag die Anlagen beim Arbeitgeber bei erstaunlich hohen 12,2 Prozent. Entsprechend zahlen derzeit noch viel mehr Angestellte ein, als die jüngsten Angaben des Bundesamts für die zweite Säule vermuten liessen.

### Die Fakten

<b>Anzahl Vorsorgeeinrichtungen</b>	8134
Aktive Versicherte	3,3 Mio.
Beiträge Versicherte	11,8 Mrd. Fr.
Beiträge Arbeitgeber	19,5 Mrd. Fr.
Anzahl Rentner	0,8 Mio.
Rentenzahlungen	18,2 Mrd. Fr.
Kapitalzahlungen	3,5 Mrd. Fr.
<b>Kapital</b>	<b>563 Mrd. Fr.</b>

### Anlagestruktur



Quelle: BfS, 2002. © BILANZ-Grafik

über alle Anbieter schlichtweg nicht machbar. Also was tun? Generell gelten die Pensionskassen der Branchenverbände als vorteilhafte Lösungen. Denn sie richten ihre Leistungen, Konditionen und Abläufe gezielt an den Bedürfnissen der Mitgliedfirmen aus. Zudem verbinden die Verbandspensionskassen die Abrechnung sehr oft mit anderen Sozialversicherungsträgern, wie AHV oder Familienausgleichskasse. Das erleichtert den Arbeitgebern die Administration und ist allein schon deshalb ein Vorteil.

Was sind nun die wichtigsten Kriterien für die Beurteilung einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung? Natürlich die ganz individuellen Faktoren, welche die Qualität der Zusammenarbeit ausmachen, wie Administrationsabläufe, Serviceleistungen und Betreuung. Zudem muss das vorhandene Angebot an Vorsorgeplänen den Bedürfnissen des Unternehmens und seiner Versicherten entsprechen. Beim Offertenvergleich sollte man die Umwandlungssätze, die Verzinsung der Alterskapitalien sowie Höhe und Zusammensetzung der Prämien einander gegenüberstellen. Achtung: Einige Anbieter operieren mit versteckten Zusatzkos-

## **PK von Branchenverbänden sind vorteilhafte Lösungen. Sie richten sich an den Bedürfnissen ihrer Mitglieder aus.**

ten, zum Beispiel in Form von einmaligen Pauschalen oder Zusatzkosten für den Arbeitgeber. Damit man aber am Schluss dennoch nicht «Äpfel mit Birnen vergleicht», gibt es drei Hauptgruppen von Differenzierungskriterien. Erst bei deren detaillierter Betrachtung zeigt sich der wahre Unterschied. Wichtig ist es insbesondere, die Vermögensanlage, die Versicherungstechnik und das Kleingedruckte genauer zu betrachten.

### **8. Vermögensanlage**

Bei den Kapitalanlagen tritt der grösste Unterschied zwischen den einzelnen Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen zu Tage. Während die Versicherungsgesellschaften wegen der Kapitalgarantie mit niedrigen Aktienquoten von 5 bis maximal 10 Prozent operieren, liegt die Aktienquote bei autonomen Sammelstiftungen im Bereich von 20 bis 50 Prozent. Diese autonomen Stiftungen müssen dauernd eine 100-prozentige Deckung vorweisen und können deshalb höhere

Aktienengagements eingehen. Aktien unterliegen natürlicherweise gewissen Wertschwankungen, dafür ist der Ertrag langfristig auch höher. Die berufliche Vorsorge ist sehr langfristig ausgerichtet. Im Normalfall bezahlen die Versicherten während 40 Jahren Beiträge und beziehen dann über 25 Jahre eine Rente. Wer nun auf sehr hohe Aktienquoten und rasche Ertragssteigerung setzt, vernachlässigt die erforderlichen Sicherheitsaspekte. Denn bevor Überschüsse ausbezahlt werden können, müssen entsprechende Reserven gebildet werden, um Schwankungen bei den Aktien abzufedern. Fehlen diese Wertschwankungsreserven, besteht die Gefahr von Unterdeckungen beim Einbrechen der Börsenkurse. Trotz der Langfristigkeit der Vorsorge ist es deshalb nicht vernünftig, auf zu hohe Aktienquoten, etwa von 50 Prozent der Gesamtanlagen, zu setzen.

Auf der anderen Seite steht die so genannte Kapitalgarantie der Lebensversicherungsgesellschaften. Ein Nachteil für die Versicherten ist hier nicht nur die tiefe Aktienquote, sondern auch der enorme Kostenaufwand für die erzielte Wirkung. Letztlich sind ja nur fünf Prozent des gesamten Vorsorgekapitals über eine Kapitalgarantie abgesichert, und gleichzeitig erhalten die Versicherten eine rund zehn Prozent tiefere Rente. Zudem wandern gemäss Legal Quote zehn Prozent des Anlageertrages in die Kasse der Versicherungsgesellschaften. Nicht zuletzt deshalb dürfte die Kapitalgarantie ein Auslaufmodell sein. Alle neu gegründeten Sammelstiftungen verzichten darauf. Selbst grosse traditionelle Versicherungsgesellschaften, wie

zum Beispiel die «Zürich» oder die «Winterthur», lagern ihre Sammelstiftungen aus und bieten dort keine klassischen Garantien mehr an.

Der Weg der Anlagevernunft liegt wie so oft in der Mitte: Bei einem vernünftigen Aktienengagement in der Grössenordnung von 25 Prozent der Gesamtanlagen können die natürlichen Auf-und-ab-Bewegungen der Börse in einem langen Anlagezeitraum problemlos ausgeglichen werden. Zudem werden die erforderlichen Überschüsse für die Wertschwankungsreserven relativ schnell gebildet. Die Versicherten profitieren dann im Rahmen der Überschussverteilungen von den höheren Vermögenserträgen.

## **Trotz der Langfristigkeit der Vorsorge ist es unvernünftig, auf zu hohe Aktienquoten, von 50 Prozent etwa, zu setzen.**

Wie viel vom Vermögensertrag dann unter dem Strich übrig bleibt und tatsächlich den angeschlossenen Unternehmen und Versicherten zugute kommt, hängt schliesslich stark von den Vermögensverwaltungskosten ab. Sie reichen bei den unterschiedlichen Anbietern von 0,2 bis zu 2 Prozent des Vermögens. Und dann muss man sehr genau hinterfragen, wie die Erträge schliesslich verteilt werden. Zuerst erfolgt natürlich die laufende obligatorische Verzinsung der Altersguthaben. Darüber hinaus muss gemäss gesetzlichen Bestimmungen eine Wertschwankungsreserve geäuft werden. Erst wenn diese die erforderliche Höhe erreicht, dürfen die Überschüsse an die Versicherten in Form von zusätzlicher Verzinsung verteilt werden.

Wie viel vom Vermögensertrag dann unter dem Strich übrig bleibt und tatsächlich den angeschlossenen Unternehmen und Versicherten zugute kommt, hängt schliesslich stark von den Vermögensverwaltungskosten ab. Sie reichen bei den unterschiedlichen Anbietern von 0,2 bis zu 2 Prozent des Vermögens. Und dann muss man sehr genau hinterfragen, wie die Erträge schliesslich verteilt werden. Zuerst erfolgt natürlich die laufende obligatorische Verzinsung der Altersguthaben. Darüber hinaus muss gemäss gesetzlichen Bestimmungen eine Wertschwankungsreserve geäuft werden. Erst wenn diese die erforderliche Höhe erreicht, dürfen die Überschüsse an die Versicherten in Form von zusätzlicher Verzinsung verteilt werden.

### **9. Versicherungstechnische Parameter**

Noch komplizierter als die Aktivseite der Anlagen ist die Passivseite, also die versicherungstechnischen Parameter der Verpflichtungen. Sie entscheiden letztlich über die Höhe der Risikoprämie und der Verwaltungskosten. Diese kann man in Zukunft nur tief halten, wenn die Sammelstiftung eine entsprechende Risiko-selektion betreibt. Die Unternehmen werden dabei gemäss ihrem Schadenverlauf, sprich den eingetretenen Todes- und Invaliditätsfällen, in Tarifklassen eingeteilt und bezahlen so risikogerechte Prämien. Günstige Risikoprämien erfordern in Zukunft überdies ein aktives Fall-Management.



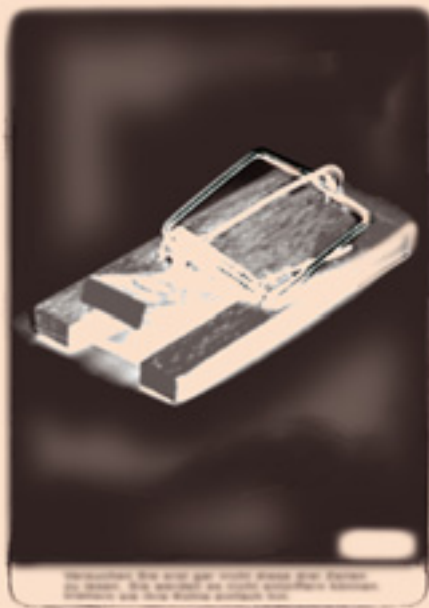
ment. Dabei werden potenzielle Invaliditätsfälle durch die rechtzeitige Reintegration in den Arbeitsprozess vermieden. So sinkt die Schadenquote, und die Risikoprämien bleiben tief. Davon sollten letztlich alle profitieren.

Die Höhe der Verwaltungskosten hängt künftig insbesondere von zwei Faktoren ab: von einer möglichst hohen Standardisierung der Abläufe, die den Aufwand verringert, und vom Einsatz des Internets, der das Meldewesen für die Löhne vereinfacht.

Bei der Höhe des technischen Zinssatzes zur Bilanzierung der Rentenverpflichtungen gilt Folgendes: Je tiefer dieser Zinssatz ist, desto weniger Ertrag erfordert die Finanzierung der Rentenverpflichtungen, und desto länger reichen die bestehenden Rückstellungen für die Renten. Ein tiefer technischer Zins ist also ein Vorteil für KMU, weil der Aufwand für die Finanzierung der Renten niedriger ist. Zudem ist der Anbieterwechsel einfacher, weil für die Mitgabe der Rentner hohe Werte eingesetzt werden. Viele Sammelstiftungen weisen bei den laufenden Renten einen hohen Nachfinanzierungsbedarf aus. So beträgt der Nachreservierungsbedarf bei laufenden Altersrenten bei den Versicherungsgesellschaften rund neun Prozent des Rentendeckungskapitals. Solche «Altlasten» sind unvorteilhaft, weil diese Lücken aus laufenden Zinsüberschüssen von den Aktiven gefüllt werden müssen und damit die Zusatzverzinsung schrumpft.

#### 10. Mögliche Fallstricke im Kleingedruckten

Ein Anschluss an eine Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung erfolgt auf Basis des so genannten Anschlussvertrages. Darin



und in den dazugehörigen Reglementen steht im Kleingedruckten vieles, was für Laien nicht nachvollziehbar ist, aber sehr wohl wirtschaftliche Konsequenzen haben kann.

Für KMU von grosser Bedeutung ist, wo die Wertschwankungsreserve angesiedelt ist. Je nach Anbieter wird diese auf Ebene des firmeneigenen Vorsorgewerkes geführt oder im grossen Topf der gesamten Stiftung. Von Vorteil ist klar die firmenbezogene Wertschwankungsreserve, denn bei einem Wechsel der Sammelstiftung wird diese Reserve mitgegeben. Ansonsten lässt man sie liegen und hat für andere Versicherte die Reserven geöffnet.

Ebenso wichtig ist die Frage der Rentnermitgabe: Sehr viele KMU konnten in der Vergangenheit nicht zu einem optimalen Anbieter wechseln, weil die Bedingungen für die Rentnerübernahme durch den neuen Anbieter den Wechsel verunmög-

lichten. Sehr oft hätten Zehntausende von Franken Differenz eingeschossen werden müssen.

Zudem kann das Kleingedruckte der Lebensversicherungen enthalten, dass bei einer Kündigung innerhalb der ersten fünf Jahre ein so genannter Zinsrisikozug erfolgt. Dieser wird auf Grund der Zinsentwicklung auf den Kapitalien der

### Angesichts der grossen Beiträge für die zweite Säule lohnt sich ein Vergleich der diversen Varianten allemal.

Aktiven vorgenommen und kann bis zu acht Prozent des Kapitalwertes betragen.

Gerade weil der Haken oft im Kleingedruckten steckt, geht der Verantwortliche im KMU lieber auf Nummer sicher und zieht eine Fachperson für seine Pensionskassenfragen bei. Pensionsversicherungsexperten, Versicherungstreuhänder oder Broker bieten kompetente Unterstützung und helfen damit, Zeit, Kosten und vermutlich auch Nerven zu sparen. Angesichts der grossen Beiträge für die zweite Säule lohnt sich ein Vergleich in fast jedem Fall.

*Martin Wechsler,  
Mitglied Expertenteam BILANZ,  
Büro für umfassende  
Pensionskassenberatung, Aesch BL,  
[www.alters-vorsorge.ch](http://www.alters-vorsorge.ch)*

Illustration: Paolo Friz

ANZEIGE

**Paul Picot**

Artisan - Horloger - Suisse

## TECHNOGRAPH 44 mm

Automatik-Chronographenwerk, Basiskaliber Valjoux 7750. Gehäuse aus 18 Karat Rosé- und Weissgold oder aus rostfreiem Edelstahl. Krone verschraubt. Gewölbtes, entspiegeltes Saphirglas schützt das Zifferblatt. Boden aus entspiegeltem Saphirglas. Wasserdicht bis in 100 m Tiefe. Armband aus Alligator-Leder.

SOCIÉTÉ DES MONTRES PAUL PICOT S.A. CH-2340 Le Noirmont Switzerland [www.paulpicot.ch](http://www.paulpicot.ch)

ZETT-MEYER AG Bahnhofstrasse 37 8001 Zürich Tel. 043 521 14 54

