



# Ohne Netz und doppelten Boden

---

## *LEISTUNGEN FÜR PENSIONKASSENKUNDEN*

Interview mit Uwe Brandt von Georg Lutz

**Die Spida ist die etwas andere Pensionskasse auf dem Schweizer Markt. Sie ist eine nichtgewinnorientierte Einrichtung und hat keinerlei Interessen Dritter zu befriedigen. Vor diesem Hintergrund führte KMU LIFE mit einem Mitglied der Geschäftsleitung ein Interview.**

---

## «DER WEG DER PENSIONS-KASSEN MUSS KLAR VORGEZEICHNET SEIN.»

**Bei den Pensionskassen haben KMU-Verantwortliche die Qual der Wahl. Das Angebot ist riesig und dementsprechend komplex. Warum sollte man sich aus Ihrer Sicht einen Wechsel überlegen?**

Die Anbieter für Vorsorgelösungen der beruflichen Vorsorge bewegen sich auf einem sich ständig verändernden Markt. Somit ändern sich auch die Vorsorgeprodukte laufend. Für die Kunden eröffnen sich so verschiedene Möglichkeiten, Kosten zu reduzieren, das Leistungs-niveau zu verbessern oder beides.

**Eine periodische Überprüfung macht aus Ihrer Sicht Sinn?**

Ja, gerade in den letzten Jahren sind die Prämien stark unter Druck geraten und anschliessend gesunken. Daher macht es auf jeden Fall Sinn, alle drei bis fünf Jahre die aktuelle Lösung zu überprüfen. Hinzu kommt, dass sich oftmals auch die Zusammensetzung und somit Wünsche und Bedürfnisse der Belegschaft ändern. Das kann bei der Überprüfung gut berücksichtigt werden.

**Die Spida ist die etwas andere Alternative. Können Sie mir drei zentrale Gründe nennen, warum die Philoso-**

**phie und die konkrete Praxis der Spida für KMU-Verantwortliche den Wechsel erleichtern können?**

1. Einfachheit der Dokumente: Die Vermeidung von «Fach-Chinesisch» vereinfacht die Zusammenarbeit und die Akzeptanz bei der Belegschaft ungemein. 2. Keine Gewinnorientierung bedeutet tiefe Prämien: Gewinne werden direkt in Form von Beitragsreduktionen an unsere Kunden ausgeschüttet. 3. Kundennähe: Wir präsentieren uns regelmässig in den verschiedensten Regionen der Schweiz. Hier kann man uns treffen, fragen, kritisieren sowie Anregungen und Wünsche austauschen. Unsere Kunden schätzen das sehr!

**Jetzt scheuen aber viele Verantwortliche solch ein Vorgehen. Zu viel Zeit und zu viel Stress sind die Stichworte. Wie lautet Ihr strategischer Rat?**

Wenn Sie keine Zeit dafür haben, so ist es Ihnen auch nicht wichtig. Ist die Bedeutung einmal erkannt, so werden Sie sehen, dass gar nicht viel Zeit aufgewendet werden muss und dass sich der Aufwand in der Regel lohnt.

Gehen Sie folgendermassen vor: Leiten Sie eine Offertenanfrage im Zeitraum April/Mai ein, dann haben Sie ausreichend Zeit für das Studi-

um der Unterlagen und können entspannt bis Mitte Juni entscheiden. Die Kündigung für die bisherige Lösung muss bis Ende Juni ausgesprochen sein, andernfalls läuft der Vertrag ein weiteres Jahr weiter.

Mit der Spida ist das Vorgehen sehr einfach. Unsere Kunden haben in der Regel keinen grossen Verwaltungsapparat und sind daher froh über die effiziente Vorgehensweise.

**Gerade kleine KMU haben auch schon schlechte Erfahrungen gemacht. Zum Beispiel hat man die Pensionskasse gekündigt und ist von den folgenden Kosten böse überrascht. Wie lassen sich solche Überraschungen vermeiden?**

Wie bereits erwähnt: Holen Sie zuerst eine Offerte ein und kündigen Sie erst dann. Idealerweise schliessen Sie zuerst den neuen Vertrag ab, bevor Sie das Kündigungsschreiben versenden.

**Oft geht es um eine vorhandene Unterdeckung. Wie kann man damit umgehen?**

Falls sich Ihre bisherige Pensionskasse in einer Unterdeckung befindet, empfiehlt es sich in der Regel zu warten, bis der Deckungsgrad wieder



bei 100 Prozent liegt. Andernfalls kann es passieren, dass im Überobligatorium eine Kürzung der Sparguthaben erfolgt.

**Da sind wir schnell bei dem Thema «versteckte Kosten und Transparenz». Wie gehen Sie damit um?**

Wir vertreten seit langem die Meinung, dass Transparenz ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg ist. Unsere Kunden geben uns recht. Transparenz hat etwas mit Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit zu tun. Das sind unverzichtbare Tugenden für Sozialversicherungen. Wir weisen alle relevanten Daten aus, verstecken keine Verwaltungskosten in den Risikoprämien, wie dies häufig vor allem bei Versicherungsgesellschaften der Fall ist. Auch das bereits angeschnittene Thema «Einfachheit der Dokumente» gehört dazu: Sie können sehr offen aber unverständlich kommunizieren – dann sind Sie auch nicht mehr transparent. Ich bin der Meinung, dass wir in jeder Hinsicht transparent und proaktiv informieren.

**Sollten nicht alle Anbieter gezwungen werden, neben den eigenen Produkten auch standardisierte Lösungen ohne verdeckte Kosten anzubieten?**

Ohne versteckte Kosten – da stimme ich Ihnen zu. Unser Geschäftsmodell basiert auf standardisierten Vorsorgelösungen, mit denen sich eine Vielzahl von Bedürfnissen mühelos decken lässt. Die berufliche Vorsorge lässt sich so effizient und effektiv durchführen. Ein Geschäftsmodell mit stark individualisierten Vorsorgelösungen hat jedoch durchaus auch seine Berechtigung, sofern die Kunden bereit sind, einen entsprechend hohen Preis in Form von Verwaltungskostenprämien zu entrichten. Eine Quersubventionierung zwischen beiden Geschäftsmodellen sollte jedoch ausgeschlossen sein.

**Ein weiterer Unsicherheitsfaktor sind externe Turbulenzen der letzten Jahre, wie beispielsweise die Finanzkrise. Gerade die zweite Säule steht hier immer wieder im Fokus. Wie gehen Sie damit um?**

Die Frage lässt sich leicht beantworten. Aus der Krise am Anfang des Jahrtausends haben wir eine Reihe von Lehren gezogen. Verschiedene Prozesse wurden angepasst. Mit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 standen diese dann auf dem Prüfstand und sie haben gut funktioniert. Wichtig erscheint mir jedoch, dass die Verantwortlichen in solchen Situationen Ruhe bewahren und keine strategiefernen, taktischen Kurzschlussentscheidungen treffen. Auch das lässt sich lernen und gehört in die eingangs erwähnte Kategorie gezogener Lehren.

**Kommen wir zur Anbieterseite. Es gibt Experten, die die These vertreten, nur die richtig grossen Pensionskassen könnten mit ihrem Management professionelle Anlagestrategien verfolgen ...**

Kleine und innovative Pensionskassen können über einen langen Zeitraum hervorragende Ergebnisse vorweisen. Fakt ist jedoch auch, dass die Anforderungen durch die zunehmende Regeldichte kontinuierlich ansteigen. Kleinere Pensionskassen kommen dadurch unter Kosten- und Kompetenzdruck und werden sukzessive vom Markt verschwinden. Es findet somit bereits ein Konzentrationsprozess statt. Das ist jedoch nicht auf mangelnde Erfolge bei den Kapitalanlagen zurückzuführen. Die Grösse der Spida Personalvorsorgestiftung ermöglicht es uns, gleichzeitig innovativ und professionell zu sein – eine ausgezeichnete Ausgangsposition für die kommenden Jahre.

**Hat sich das Drei-Säulen-Modell insgesamt bewährt und wie und wo sollte es in den nächsten Jahren weiter entwickelt werden?**

Ich denke, dass sich das Modell sehr gut bewährt hat. Die AHV wird mit ihrem Umlageverfahren zukünftig stark den demografischen Herausforderungen ausgesetzt sein. Die zweite Säule muss davor verschont werden, dass man auf politischem Weg das Kapitaldeckungsverfahren schleichend in ein Umlageverfahren umformt. Die Kombination aus beiden Finanzierungsverfahren verspricht Stabilität und Risikoausgleich. Durch die Ergänzung mit der individuellen, freiwilligen dritten Säule verkräftet das Gesamtsystem verschiedenste wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen.

---

**Weitere Informationen**



**Uwe Brandt**  
ist Leiter der Personalvorsorgestiftung und Mitglied der Geschäftsleitung der Spida Sozialversicherungen.

Spida Sozialversicherungen  
Bergstrasse 21  
CH-8044 Zürich  
Telefon +41 (0) 44 265 50 50  
Telefax +41 (0) 44 265 53 53  
info@spida.ch  
www.spida.ch