

Seite 3

BVG: grosser Handlungsbedarf

Seite 5

Robuste Anlagestrategie umsetzen

Seite 6

Was ändert im Jahr 2023?

previs 
Vorsorgen mit Durchblick

Liebe Leserin, lieber Leser

«Sälü, wie geit's? Guet?» «Ja, merci, u dir?» Dieses Begrüssungsritual kennen wir alle. Allerdings ist es mehr zu einer Floskel verkommen und der tiefere Sinn wird oft ausgeblendet. Bis es dann tatsächlich einmal ernst wird mit der Gesundheit. Anlässe dazu, die Gesundheit wichtig zu nehmen, gäbe es genug. Corona nach wie vor, die zunehmenden Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und das allgemein garstige Umfeld setzen uns psychisch und physisch zu. Das PREVUE widmet sich dem Thema Gesundheit und geht es aus einem speziellen Blickwinkel an. Und ja, das ewige Thema BVG-Reform – diesmal aber mit dem wichtigen Zusatz «Frauen und Vorsorge».

Ich wünsche Ihnen zahlreiche Inspirationen und mit dem zusätzlichen Ausblick ins Jahr 2023 einen gelungenen Jahresendspurt.



Stefan Muri

Stefan Muri
Geschäftsführer

Gesundes Führen – ein wesentlicher Erfolgsfaktor

Wie bleiben Mitarbeitende gesund und leistungsfähig? Einen erheblichen Einfluss darauf hat die Führungskultur eines Betriebs. Die Previs Vorsorge bietet ihren Kundinnen und Kunden zusammen mit der PK Rück vielseitige Unterstützung im Gesundheitsmanagement.

Viele machen die Erfahrung selber, Studien belegen es: Ein Arbeitsumfeld, das die Gesundheit der Mitarbeitenden fördert, wirkt sich positiv auf die eigene Motivation und ebenso auf die Leistungsfähigkeit des Teams und der ganzen Organisation aus. Massgeblichen Einfluss darauf hat die Führungskultur. Doch was hat gesundes Führen mit der Pensionskasse zu tun? Mehr, als man vielleicht vermuten könnte, denn: Lassen sich dank einer gesundheitsorientierten Führung im Betrieb krankheitsbedingte Ausfälle, Arbeitsunfähigkeit oder gar Invalidität verringern, belastet dies auch die Pensionskassen weniger stark. Damit können letztlich Kosten respektive Prämien eingespart werden.

Wir haben uns mit **Simone Giesen**, Executive Coach und Organisationsberaterin BSO, über gesundes Führen unterhalten.

Gesundes Führen ist ein sehr präsentenes Thema. Weshalb?

Das Bewusstsein um die Bedeutung von Gesundheit am Arbeitsplatz war schon vor der Pandemie vorhanden, das betriebliche Gesundheitsmanagement zielte jedoch vor allem auf Bewegung und Ernährung ab. Die Pandemie und deren Auswirkungen – wie etwa Arbeiten zu Hause – haben verdeutlicht, wie wichtig gerade die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden in einer unsicheren und komplexen Welt ist.

Was bedeutet gesundes Führen?

Gemeint ist damit nicht der Fruchtkorb im Pausenraum, obwohl dagegen natürlich nichts einzuwenden ist. Gesundes Führen heisst, als Führungskraft die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern – und damit zu-

gleich die Attraktivität am Arbeitsmarkt der Firma oder Organisation zu stärken. Es geht wesentlich darum, das Arbeitsumfeld und damit die Betriebskultur positiv zu beeinflussen und die Mitarbeitenden zu inspirieren und zu motivieren.

Was heisst das konkret?

Zu einem gesundheitsfördernden Führungsstil zählen verschiedene Faktoren: Zentral ist es als Führungskraft, den Mitarbeitenden psychologische Sicherheit und Struktur zu geben, ihnen gegenüber Wertschätzung und Anerkennung auszudrücken, für eine adäquate Arbeitsbelastung zu sorgen, Sog statt Druck zu erzeugen, indem man die intrinsische Motivation fördert, zudem Handlungsspielräume zu gewähren sowie eine vertrauensbasierte Kultur zu schaffen. Wichtig ist aber, zu betonen, dass gesundes Führen nicht mit einer «Kuschelkultur» verwechselt werden darf. Eine gesundheitsfördernde Führung ist durchaus leistungsorientiert. Und gesundes Führen entbindet Mitarbeitende nicht von Eigenverantwortung punkto gesunder Lebensführung.

Welches ist der erste Schritt zu gesundem Führen?

Gesundes Führen beginnt bei einem selbst. Grundlage sind die positive Selbstführung und die ganzheitliche Selbstfürsorge – ohne schlechtes Gewissen. Konkret geht es als Führungsperson darum, sich in einem ersten Schritt selber zu reflektieren und sich seiner Vorbildfunktion und Wirkung auf die Mitarbeitenden bewusst zu werden. Denn man steht



Simone Giesen
Unternehmerin, kennt als Coach und Beraterin nicht nur die Herausforderungen von Führungspersonen, sondern unterstützt ihre Klientinnen und Klienten dabei, nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

unter ständiger Beobachtung – gerade, was den Umgang mit Stress oder Herausforderungen betrifft. Wenn ein Chef oder eine Chefin authentisch und resilient ist, einen gesunden Lebensstil pflegt und sich selber abgrenzen kann, wirkt sich das positiv auf die Mitarbeitenden aus – im gegenteiligen Fall entsprechend negativ.

Das tönt anspruchsvoll und zeitintensiv. Mit welchen Massnahmen können Führungskräfte die Theorie in die Praxis umsetzen?

Ja, Führen braucht Zeit. Und: Gesunde Führung kann nicht delegiert werden, sie ist Chefsache. Aber die Selbstreflexion bietet Führungskräften nicht nur die Möglichkeit, sich selber kritisch zu hin-

terfragen in Hinsicht auf die persönliche Selbstfürsorge, sondern auch die Chance, zu überlegen, welche Themen sie allenfalls abgeben können, um mehr Raum für nicht delegierbare Führungsaufgaben zu gewinnen.

Gesundes Führen gilt als Leistungsverstärker und Erfolgsfaktor. Wie lässt sich das messen?

Es gibt dafür verschiedene Indikatoren. Gesundes Führen trägt wirksam zum Stressabbau bei und erhöht die Motivation, Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden. Sie sind weniger oft krank, verlassen das Unternehmen seltener – und die Produktivität steigt. Das zeigt eine Studie der Universität St. Gallen zu gesundem Führen in KMU klar auf.

Sie haben das Arbeiten im Homeoffice erwähnt. Funktioniert gesunde Führung auch hier?

Ja. Die neue Normalität bedeutet vielerorts hybrides Arbeiten. Das verlangt ein Führen vermehrt über Ziele und Ergebnisse, was Vertrauen und bisweilen auch einen Vertrauensvorschuss voraussetzt. Die Beziehungsebene wird gerade auch beim virtuellen Arbeiten immer wichtiger, agile Strukturen erfordern von Führungskräften Flexibilität und die Erkenntnis, dass Büropräsenz nicht mit Produktivität gleichzusetzen ist. Darüber hinaus sind das Gefühl von Nähe und ein regelmässiger Austausch sehr wichtig. Der Führungsstil sollte im Idealfall der jeweiligen Situation und Persönlichkeit des Mitarbeitenden angepasst werden.

Angebote für Führungs- und Personalverantwortliche

Gesundes Führen war diesen Herbst auch Thema eines Fachseminars, das die Previs zusammen mit der PK Rück durchgeführt hat. Gemeinsam bieten sie regelmässig Präventionsseminare für Führungskräfte und Personalverantwortliche an. Die PK Rück setzt auf ein starkes Leistungsfall- und gezieltes Case Management, um bei einer Arbeitsunfähigkeit die Chancen für eine erfolgreiche Wiederintegration von Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Das erwähnte Fachseminar ist auf grosses Interesse gestossen.

Auch die Previs befasst sich als Organisation selber mit gesundem Führen. Wir haben bei **Stefan Muri**, Geschäftsführer der Previs, nachgefragt.

Als Geschäftsführer der Previs stehen Sie rund 90 Mitarbeitenden vor. Was bedeutet gesundes Führen für Sie persönlich?

Es heisst für mich in erster Linie, sich seiner eigenen Persönlichkeit und Verantwortung sowie seiner Stärken und Schwächen bewusst zu sein – oder anders gesagt: im Umgang mit den Mitarbeitenden aller Stufen authentisch zu sein.

Weshalb engagiert sich die Previs als Pensionskasse gegenüber ihren Kundinnen und Kunden für das Thema?

Gesundes Führen hat einen erheblichen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden. Wer mental gesund ist, ist leistungsfähiger und weniger Burnout-gefährdet. Wenn es weniger Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen gibt, profitieren Firmen und Organisationen doppelt davon: Ihre Mitarbeitenden sind produktiver und die Pensionskasse muss weniger IV-Fälle tragen, was sich positiv auf die Risikoprämien auswirken kann.

Die Previs als Organisation will beim gesunden Führen mit gutem Beispiel vorangehen – wieso?

Für unsere Kundinnen und Kunden ist das gute Beispiel vielleicht nicht unmittelbar sichtbar. Wir wollen aber selbst mit gesundem Führen zu einem positiven Betriebsklima beitragen, das die Loyalität der Mitarbeitenden und ihre Identifikation mit der Previs verstärkt. Schliesslich führt das zu tieferer Fluktuation und weniger Kosten. Davon profitieren auch unsere Arbeitgebenden und Versicherten.

Welche Massnahmen hat die Previs bereits umgesetzt?

Wir haben bereits in einem früheren Schritt mit unseren Mitarbeitenden die Thematik der Feedback-Kultur erarbeitet. Dieses Jahr befassten wir uns im Rahmen einer Kaderklausur mit gesundem Führen. Dieses beginnt bekanntlich bei einem selbst. Auf dieser Grundlage werden wir weitere Umsetzungsschritte einleiten.

Mit welchem Argument überzeugen Sie andere Führungskräfte vom Nutzen gesunden Führens?

Es geht wie erwähnt darum, dass Führungskräfte durch Selbstreflexion eine Kultur entwickeln, welche die mentale und physische Gesundheit der Mitarbeitenden stützt und fördert. Mit zufriedenen und gesunden Mitarbeitenden erreichen wir in unserer hektischen Zeit eine hohe Leistungsbereitschaft sowie Kontinuität.

Was braucht es aus Ihrer Sicht, damit gesundes Führen gelingt?

Wer Führungsverantwortung trägt, muss überzeugt sein, dass gesundes Führen Teil des Führungsmodells ist. Führungspersonen sind ständige Vorbilder für die Mitarbeitenden, und nur wenn sie sich dessen bewusst sind und ihre eigenen Stärken und Schwächen kennen, können sie gesund führen. Zugegeben: Es ist eine Herausforderung, gesundes Führen konsequent voranzutreiben – aber es lohnt sich!

Fachseminare zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Den Kundinnen und Kunden der Previs steht ein breites Angebot an praxisbezogenen Fachseminaren – durchgeführt von der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit, in Zusammenarbeit mit der PK Rück – zur Verfügung. Diese richten sich an Führungskräfte sowie Personalverantwortliche und vermitteln das nötige Wissen zu Präventionsthemen wie:

- Gesundheit im Betrieb
- Schwierige Mitarbeitendengespräche führen
- Stressmanagement am Arbeitsplatz
- Absenzenmanagement
- Berufliche Wiedereingliederung

Die Fachseminare sind für angeschlossene Arbeitgebende kostenlos.

Anmeldung direkt unter:

www.hslu.ch/s170

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.previs.ch/seminare



Die berufliche Vorsorge reformieren – auch zugunsten der Frauen

Nach der Zustimmung zur Reform AHV 21 steht die Revision der beruflichen Vorsorge an. In den Augen der Previs Vorsorge besteht dringender Reformbedarf – gerade auch, um die Rentensituation der Frauen zu verbessern, die 70% ihrer Versicherten ausmachen.

Frauen und Vorsorge – der Abstimmungskampf zur Reform AHV 21 im Herbst hat das brisante Thema vielerorts noch stärker ins Zentrum der Diskussion gerückt. Dies nicht ohne Grund: Die Altersrenten der Frauen liegen in der Schweiz durchschnittlich rund ein Drittel tiefer als diejenigen der Männer. Hauptursache für diese erhebliche Differenz – auch Gender Pension Gap genannt – sind die unterschiedlichen Erwerbsbiografien. Das schlägt sich besonders in der 2. Säule nieder: Eine kürzere Dauer oder ein geringerer Umfang von Erwerbstätigkeit führt zu Lücken in der beruflichen Vorsorge,

weil entsprechend weniger in die Pensionskasse einbezahlt werden kann. Davon sind Frauen nach wie vor häufiger betroffen als Männer: Babypause, unbezahlte Betreuungsarbeit, Teilzeitbeschäftigung oder Arbeit in Branchen mit tieferen Löhnen sind Lebenssituationen, die typischerweise bei Frauen zu Vorsorgelücken führen.

Reform der beruflichen Vorsorge noch nicht beschlossen

Bei der Previs gilt für Männer und Frauen das Pensionierungsalter 65 – bereits seit vielen Jahren. Mit der Zustimmung der

Stimmbevölkerung zur AHV 21 erfolgt für unsere Versicherten punkto Pensionierungsalter nun also eine Vereinheitlichung von 1. und 2. Säule. Noch nicht entschieden ist derweil über die Reform der beruflichen Vorsorge (kurz BVG). Sie ist derzeit im Bundesparlament in der Beratung. Die BVG-Revision zielt einerseits auf generelle Anpassungen ab, beispielsweise auf die Festlegung des Umwandlungssatzes – massgebend für die Berechnung der Altersrente – von heute 6.8 auf 6.0% im obligatorischen Bereich und die Anpassung der Sparbeiträge (Alter 25–44 Jahre: 9%; 45–65

Jahre: 14%). Andererseits soll die Reform auch die Vorsorgesituation von Frauen verbessern. Dazu zählen unter anderem folgende Vorschläge:

- **Tiefere Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge:** Um gemäss BVG obligatorisch versichert zu sein, muss man aktuell einen Jahreslohn von mindestens 21'510 Franken verdienen (Stand 2022). Je nach Arbeitspensum und Lohn gelingt es nicht, diese Eintrittsschwelle zu überwinden. Im Rahmen der BVG-Revision wird deshalb diskutiert, die Eintrittsschwelle auf 12'548 Franken zu senken. Dies mit dem Ziel, auch kleinere Einkommen in der beruflichen Vorsorge zu versichern.
- **Reduktion des Koordinationsabzugs:** Vom Bruttojahreslohn werden aktuell 25'095 Franken abgezogen (Stand 2022), um den versicherten Lohn der beruflichen Vorsorge zu bestimmen. Dieser kann deshalb gerade bei Teil-

zeitarbeit relativ gering ausfallen, was zu einer tieferen Rente führt. Um die Vorsorgesituation für Personen mit tieferem Einkommen – darunter insbesondere Frauen und Teilzeitbeschäftigte – zu verbessern, wird deshalb diskutiert, den Koordinationsabzug auf 12'548 Franken zu halbieren. Der Effekt: Ein kleinerer Koordinationsabzug führt zu einem höheren versicherten Lohn, was sich positiv auf das Altersguthaben und die Rente auswirkt.

70% der Previs Versicherten sind Frauen

Die Vorsorgesituation von Frauen ist auch für die Previs von grosser Bedeutung, denn: 70% ihrer Versicherten sind weiblich. Wir haben deshalb auf unserer Website eine spezifische Rubrik zum Thema erstellt und kürzlich zwei spannende Kurzvideos produziert.

Frauen & Vorsorge

Zum Thema Frauen & Vorsorge bietet unsere Website weiterführende Informationen, Fragen und Antworten, anschauliche Rechnungsbeispiele und hilfreiche Tipps, wie sich die Vorsorgesituation gerade für Frauen verbessern lässt: www.previs.ch/frauen

Fragen Sie uns!

Wenn Sie zum Thema Frauen & Vorsorge konkrete Fragen haben, senden Sie uns diese per Mail an leistung@previs.ch. Fragen von allgemeinem Interesse werden wir – selbstverständlich anonymisiert – zusätzlich auch auf unserer Website beantworten. Sie können sich mit Ihren Fragen und Anliegen jederzeit auch direkt bei Ihrer Kundenbetreuerin oder Ihrem Kundenbetreuer melden; die Kontaktangaben finden Sie in der Previs App.



«Handlungsbedarf in der 2. Säule ist gross»

Nachgefragt bei Peter Flück, Stiftungsratspräsident der Previs Vorsorge



Wie beurteilt die Previs die aktuelle Lage der beruflichen Vorsorge?

Mit der Annahme der Vorlage zur Reform AHV 21 muss nun auch die Reform der beruflichen Vorsorge unbedingt gelingen. Das, nachdem seit Jahren versucht wird, die 2. Säule auf die aktuellen Gegebenheiten aus-

zurichten. Die Menschen werden immer älter, das angesparte Pensionskassengeld muss also länger reichen. Das heisst, wir kommen in dieser Reform der beruflichen Vorsorge nicht darum herum, die Renten zu senken.

Was heisst das mit Blick auf den Umwandlungssatz?

Dieser muss zwingend auf die im obligatorischen Teil vorgesehenen 6.0% abgesenkt werden. Bereits vor Jahren hat die Previs – und mit ihr viele andere Pensionskassen – damit begonnen, ihren umhüllenden Umwandlungssatz (einheitlicher Satz für Obligatorium und Überobligatorium) kontinuierlich abzusenken. Nun liegt es an der Politik, schnell nachzuziehen.

Welche weiteren Reformpunkte sind in den Augen der Previs zentral?

Nebst der erwähnten Senkung von Eintrittsschwelle, Koordinationsabzug und Umwandlungssatz ist aus unserer Sicht eine Vereinheitlichung nicht nur beim Pensionierungsalter, sondern auch beim Sparbeginn angezeigt: Man sollte bereits ab 18 Jahren Beiträge in die Pensionskasse einzahlen können, wie bei der AHV, was zu einem höheren Altersguthaben führt. Weiter sollten die Sparbeiträge für ältere Mitarbeitende gesenkt werden, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Solche Massnahmen müssten wohl aber zu einem späteren Zeitpunkt angepackt werden.

Krieg, Inflation, steigende Zinsen: wie weiter?

Inflation und die Erhöhung der Zinsen wirken sich auf die Vermögensanlagen aus. Was bedeuten diese Entwicklungen für die Pensionskassen und wie geht die Previs damit um?

Die Situation an den Anlagemärkten ist ausserordentlich schwierig und die Liste von Herausforderungen und Problemen lang. Neben dem humanitären Leid hat der Krieg in der Ukraine auch viele negative wirtschaftliche Folgen. Energiekrise in Europa, zusätzlicher Druck auf die Inflation durch massiv höhere Energiepreise, zusätzliche Lieferkettenunterbrüche durch den Ausfall von Produktionsstätten sind nur einige davon. Beeinträchtigte Lieferketten sind im Übrigen auch nach wie vor als Folge der Corona-Pandemie allgegenwärtig. In eben dieser Pandemie haben bekanntlich die Notenbanken in nie da gewesener Ausmass die Märkte gestützt und Liquidität ins Finanzsystem «gepumpt». Diese übermässige Liquidität ist nun mitverantwortlich, dass die Inflationsraten in die Höhe schnellen. Die wichtigsten Notenbanken haben die Bekämpfung dieser Inflation zu ihrem obersten Ziel erklärt. Ein Mittel dagegen ist die Erhöhung der Zinsen. Steigende Zinsen sind seit geraumer Zeit sichtbar und spürbar.

Auswirkungen auf das Vermögen der Previs

Ganz grundsätzlich sind die Auswirkungen nicht für alle Anlageklassen (z.B. Obligationen, Aktien und Immobilien) gleich. Zudem ist entscheidend, wie hoch die Inflationsraten ausfallen. Im Umfeld hoher Inflation (Europa und USA > 9%) und steigender Zinsen sind die kurzfristigen Auswirkungen überwiegend negativ. Obligationen verlieren im Umfeld steigender Zinsen an Wert. Diese Buchwertverluste schlagen sich in den Bilanzen von Pensionskassen nach geltenden Rechnungslegungsvorschriften vollumfänglich nieder. Bei den «Sachwerten» Aktien und Immobilien ist die Situation differenzierter. Aktien können Inflation und steigende Zinsen

bis zu einem gewissen Grad «wegstecken», sofern die Unternehmen höhere Preise an ihre Kundinnen und Kunden weitergeben können. Die aktuellen Inflationsraten und deutlich steigenden Zinsen wirken sich aber auch hier überwiegend negativ aus. Immobilien – sofern wir von direkt gehaltenen Immobilien sprechen – reagieren insofern auf steigende Zinsen, als diese in die Bewertungsmodelle einfließen. Höhere Zinsen resp. höhere Diskontsätze führen hier – analog den Obligationen – zu einem Buchverlust.

Diversifikation greift grösstenteils nicht

Ausgewogene und robuste Anlagestrategien zeichnen sich auch dadurch aus, dass Risiken diversifiziert, d.h. verteilt werden. Dies auf verschiedene Anlageklassen (Obligationen, Aktien, Immobilien, alternative Anlagen u.a.m.), innerhalb der Anlageklassen auf Länder und Regionen, Sektoren usw. Normalerweise verlaufen Entwicklungen von Aktien und Obligationen nicht «gleichläufig». Meistens suchen Anlegerinnen und Anleger in Aktienbörsenturbulenzen sichere Anlagen z.B. in Obligationen von sicheren Staaten oder Firmen mit hoher Qualität. Diese Flucht in sichere Häfen lässt die Renditen sinken, was zu höheren Buchwerten der Obligationen führt. Oder vereinfacht ausgedrückt: Aktien verlieren, Obligationen legen an Wert zu. Im aktuellen Umfeld funktioniert dieser Mechanismus nicht. Fallende Aktienmärkte, begleitet von deutlich steigenden Zinsen, führen dazu, dass beide Anlageklassen deutlich verlieren. Der Diversifikationseffekt zu unseren Immobilien-Direktanlagen allerdings greift noch. Einmal mehr stellen unsere Immobilien in schlechten Anlagemärkten einen «Fels in der Brandung» dar.

Was unternimmt die Previs?

Gegen steigende Zinsen und Inflation können bis zu einem gewissen Grad Vorkehrungen getroffen werden. So verfügt die Previs strategisch über einen hohen Anteil an Sachwerten. Auch halten wir in den Obligationen die durchschnittliche Kapitalbindungsdauer (sog. Duration) kürzer und die Qualität hoch, was die Verluste etwas abfedert. In Turbulenzen fokussieren wir uns konsequent auf unsere Anlagestrategie. Wir führen «Rebalancings» durch, d.h., dass wir Anlagen, welche an Wert verloren haben, nachkaufen, so wie wir in guten Phasen konsequent Gewinne realisieren. Dieser Rebalancing-Mechanismus drängt uns zu einem antizyklischen Handeln. Versuche, sich gegen Turbulenzen durch ein aktives Eingreifen in die Anlageklassen zu wehren, führen zu prozyklischem Verhalten und die Gefahr von kurzfristigen Fehlentscheidungen steigt.

Die konsequente Ausrichtung auf unsere Strategie – mit Blick auf die Langfristigkeit in der beruflichen Vorsorge resp. den langen Anlagehorizont – hilft uns, einen «kühlen Kopf» zu bewahren. Wir haben in der Vergangenheit mehrfach erlebt, dass sich dieses Verhalten auszahlt, und sind überzeugt, dass dies auch in der aktuellen Anlagekrise der Fall sein wird.

Was ändert? Blick ins Jahr 2023

Benutzerfreundliche Online-Vorsorgeadministration, monatliche Rechnungen für alle angeschlossenen Arbeitgebende, tiefere Risikobeiträge und Verwaltungskosten sowie praxisnahe Seminare zur Vorbereitung der Pensionierung – das neue Jahr kann kommen!

Der Jahreswechsel steht vor der Tür. Wir blicken noch einmal auf verschiedene Neuerungen, die ab dem 1. Januar 2023 bei der Previs Vorsorge gelten.

Administration und Rechnungen: online

Neu erfolgt die Vorsorgeadministration ausschliesslich über das benutzerfreundliche Online-Firmenportal. Mit dem Portal können Sie Mutationen erfassen, Beitragsrechnungen aufrufen und herunterladen sowie Beitragsübersichten und Adresslisten erstellen. Zudem haben Sie jederzeit Zugriff auf Vorsorgepläne, auf Ihr Debitorenkonto, aktuelle Angaben zu den Vermögensanlagen und auf weitere Vorsorgeinformationen.

Die Previs verschickt per Anfang 2023 die Beitragsrechnungen nicht mehr per Post, sondern stellt diese im Firmenportal bereit. Dieser Digitalisierungsschritt steigert die Effizienz auf Kundenseite und trägt dazu bei, Kosten zu senken.

Monatliche Rechnungen für alle

Im Vorsorgewerk Comunitas erfolgt die Rechnungsstellung an die angeschlossenen Arbeitgebenden heute überwiegend quartalsweise. In den übrigen Vorsorge-

werken werden die Beiträge und Verwaltungskosten bereits monatlich verrechnet. Ab dem neuen Jahr erhalten alle Kundinnen und Kunden eine monatliche Rechnung. Diese wird jeweils um den 10. des Monats im Firmenportal abgelegt.

Tiefere Risikobeiträge

Per Anfang 2023 sinken die Risikobeiträge in den Vorsorgewerken Comunitas und Service Public – gewisse Risikopläne ausgenommen. In den übrigen Vorsorgewerken geschieht die Senkung spezifisch, je nach Kundin oder Kunde, weil die Risikotarife individuell kalkuliert sind. Verschiedene Faktoren haben dazu beigetragen, dass unsere Rückdeckungskosten bei der PK Rück für die Risiken Tod und Invalidität gesunken sind: Die verbesserte Einhaltung der Fristen für die Meldung von Arbeitsunfähigkeitsfällen beeinflusste die Wiedereingliederung ebenso positiv wie das konsequente Leistungsfall- und das Case Management der PK Rück. Schliesslich kommen auch Synergieeffekte aus der seinerzeitigen Fusion der Previs und der Vorsorgestiftung Comunitas zum Tragen. Die Kostenvorteile können wir in Form von tieferen Risikobeiträgen weitergeben. Wie sich die Risikokosten auf längere Sicht ent-

wickeln, hängt stark vom Verlauf der künftigen Schäden ab.

Tiefere Verwaltungskosten

Bei der Previs betragen die Verwaltungskosten aktuell CHF 240 pro versicherte Person und Jahr, was die anfallenden Aufwände grundsätzlich deckt. Trotz Kostendruck kann die Previs die Verwaltungskosten per Anfang 2023 senken, dies primär aus zwei Gründen: Mit der Versicherten-App entfällt der regelmässige Versand der Versicherungsausweise. Und mit der Einführung des Firmenportals konnten wir die Effizienz in der Vorsorgeverwaltung spürbar steigern. Unsere Kundinnen und Kunden profitieren daher ab 2023 von folgenden Verwaltungskosten: 1–49 Versicherte: CHF 228 pro Person/Jahr, 50–99 Versicherte: CHF 204 pro Person/Jahr, ab 100 Versicherte: CHF 180 pro Person/Jahr.

Ausgenommen von der Senkung ist das Vorsorgewerk Comunitas. Dieses trägt die Verwaltungskosten aus historischen Gründen auch weiterhin selber – mit entsprechender Auswirkung auf den Deckungsgrad.

Vorbereitet für die Pensionierung? Seminare 55+

Auch 2023 bieten wir mehrere Seminare zur Pensionierungsplanung an – physisch oder als Webinar. Teilnahmeberechtigt sind die Versicherten der Jahrgänge 1964–1968. Die halbtägigen Seminare behandeln finanzielle Aspekte der Pensionierung: Budgetplanung, Steuern, freiwillige

Einkäufe in die 2. Säule, BVG-Leistungen, die Frage «Kapital oder Rente?», Vermögenseinteilung, Güter- und Erbrecht.

Die Einladungen mit den persönlichen Anmeldecodes werden im Dezember 2022 an die Arbeitgebenden verschickt.

Impressum

Herausgeber: Previs Vorsorge | Brückfeldstrasse 16 | Postfach | 3001 Bern
T 031 963 03 00 | F 031 963 03 33 | info@previs.ch | www.previs.ch | Redaktion und Layout: Previs Vorsorge
Druck: Jakob Druck AG, Grosshöchstetten | Auflage: 10'000 Ex.